

ไขข้อข้องใจการบริหารตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

จากการประชุมวิชาการ “การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศและการประกาศผลงานที่เป็นนวัตกรรมดีเด่นของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี 2553”

วันจันทร์ที่ 19 กรกฎาคม 2553

ณ ห้องประชุมไพจิตร ปะบุตร ตึก สป

1. ถาม กรณีลูกจ้างชั่วคราวขาดงานเกินกว่า 15 วัน จะดำเนินการออกคำสั่งเป็นเลิกจ้างหรือปลดออก

ตอบ กรณีลูกจ้างชั่วคราวขาดงานเกิน 15 วัน เข้าข่ายละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งความผิดดังกล่าวถือเป็นความผิดชัดแจ้ง หน่วยบริการสามารถดำเนินการทำคำสั่งเลิกจ้างได้ ตามข้อ 7 วรรค 2 ของหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินบำรุ้งเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบ ของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2545

2. ถาม ถ้าการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวครั้งแรกต่ำกว่าพอใช้ และครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี เดือนตุลาคมจะได้ปรับค่าจ้างชั่วคราวหรือไม่

ตอบ ตามหนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.034/ว 36 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2552 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุ้ง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 ข้อ 11 กำหนดว่า “กรณีที่จะมีการจ้างงานต่อเนื่องในลักษณะงานเดิมหรือลักษณะงานใหม่ ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณา โดยผู้ได้รับการพิจารณาให้จ้างต่อเนื่องได้จะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 2 ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาต้องทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจจ้างพิจารณาสั่งจ้างต่อไป ”

ในประเด็นที่หารือ พบว่าการประเมินครั้งแรกมีคะแนนต่ำกว่าระดับพอใช้ (อยู่ในระดับต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่า 60 คะแนน) และการประเมินครั้งที่ 2 มีคะแนนผ่านระดับดี ให้นำคะแนนทั้ง 2 ครั้งมารวมกันแล้วหารด้วย 2 เพื่อคิดค่าเฉลี่ยหากได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 จึงจะอยู่ในเกณฑ์ได้รับการปรับค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม

3. ถาม ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (ประเภทเงินบำรุง) สำหรับสายงานขาดแคลน การปรับค่าจ้างให้ใช้หลักเกณฑ์ และระเบียบฉบับไหน และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณที่ไม่ใช่เงินบำรุง การปรับค่าจ้างจะมีวิธีดำเนินการเช่นใด

ตอบ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สำหรับสายงานขาดแคลนการปรับค่าจ้างให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.034/ว 196 ลงวันที่ 18 กันยายน 2550 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง เช่นเดียวกับข้าราชการ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับเลื่อนอัตราค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม ในแต่ละปีหรือพัฒนาให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้ตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ณ 1 ตุลาคม 2550) ในการนำมาปรับอัตราค่าจ้างของแต่ละปี ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานในปีแรก ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน (เริ่มจ้าง 1 กุมภาพันธ์) ของปีนั้น

ขณะนี้ กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายจะพัฒนาระบบการจ้างงานของลูกจ้างสายงานขาดแคลนและสหวิชาชีพใหม่ โดยมีการปรับปรุงเรื่องโครงสร้างบัญชีค่าจ้าง การกำหนดตำแหน่ง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้เทียบเคียงได้กับข้าราชการผ่านมติคณะรัฐมนตรีแล้ว ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้

สำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณที่จ้างด้วยเงินประเภทอื่น ไม่สามารถปรับอัตราค่าจ้างได้ ตามข้อ 3 ของนัยหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0415/ว 23 ลงวันที่ 20 มีนาคม 2546 ที่กำหนดว่า “อัตราค่าจ้าง ให้จ้างในอัตราค่าจ้างไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งและวุฒิ และไม่มีการเลื่อนขั้นค่าจ้าง”

4. ถาม หากลูกจ้างประจำมีการปรับตำแหน่งใหม่ ลูกจ้างชั่วคราวที่มีลักษณะงานเหมือนลูกจ้างประจำ (โดยเฉพาะไม่มีวุฒิ) เช่น ตำแหน่งยาม คนงาน ก็ต้องเปลี่ยนตำแหน่งตามใช้หรือไม่ และเปลี่ยนได้เมื่อใด ต้องรอบัญชีจัดคนลงของลูกจ้างประจำเรียบร้อยก่อนหรือไม่อย่างไร

ตอบ การปรับปรุงชื่อตำแหน่งในการจ้างงานของลูกจ้างชั่วคราวใหม่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีหนังสือแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553 เป็นต้นไป ตามหนังสือ ที่ สธ 0201.034/ว 218 ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2553 โดยให้ใช้ชื่อตำแหน่งการจ้างงานให้สอดคล้องกับชื่อตำแหน่งของลูกจ้างประจำในคำสั่งจ้าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2553

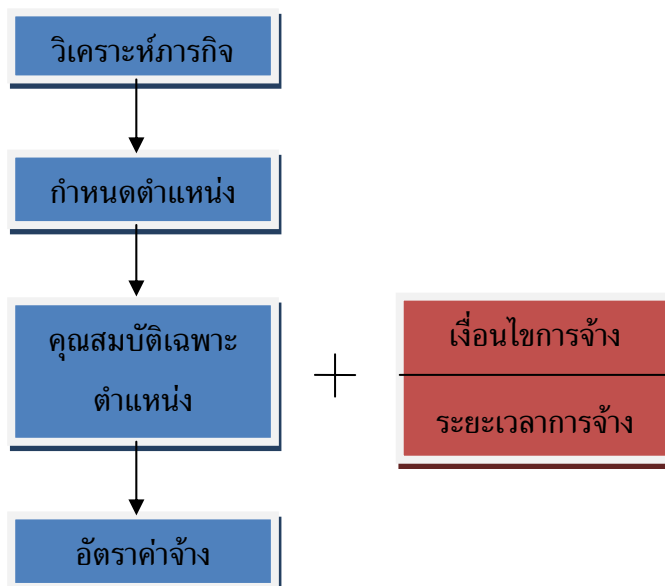
5. ถาม จังหวัดสามารถดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวจากตำแหน่งพนักงานธุรการ เป็นนักทรัพยากรบุคคลได้หรือไม่ หากลูกจ้างชั่วคราวรายนั้นมีคุณสมบัติครบ มีวุฒิปริญญาตรี และจังหวัดก็มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และคณะกรรมการบริหารพิจารณาแล้วไม่กระทบต่อเงินบำรุงมากนัก

ตอบ กรณีหน่วยบริการมีความประสงค์เปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวจะต้องคำนึงถึงเหตุผล ความจำเป็น และเหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ตามที่หน่วยงานมอบหมาย รวมทั้งลูกจ้างผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง หากประสงค์เปลี่ยนชื่อตำแหน่งต่างไปจากเดิม หน่วยบริการจะต้องดำเนินการเปิดรับสมัคร และสรรหาบุคคลเข้าสู่ระบบราชการใหม่ รวมถึงต้องปรับแผนการจ้างใหม่ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการ ลูกจ้างชั่วคราวรายนั้นสามารถสมัคร หากเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศรับสมัคร เพื่อเข้าสู่กระบวนการสรรหาพร้อม บุคคลทั่วไป หากเป็นผู้มีผลการสอบแข่งขันได้ จึงขอลาออกจากตำแหน่งเดิมเพื่อเข้ารับ การจ้างงานในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ต่อไป

6. ถาม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีการกำหนดกรอบของลูกจ้างชั่วคราวไว้หรือไม่ ถ้ามี ปัจจุบันยังมีผลหรือไม่ หรือพิจารณาเงินบำรุงเป็นหลักในการบริหารงานของ หน่วยบริการ

ตอบ ไม่ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของลูกจ้างชั่วคราวไว้ เนื่องจากหลักการจ้างลูกจ้างชั่วคราว เงินบำรุง มีขั้นตอนวิธีดำเนินการดังนี้

1. หน่วยบริการต้องวิเคราะห์ความต้องการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในแต่ละ ปีงบประมาณ เพื่อจัดทำแผนการจ้างโดยเริ่มจาก



2. จัดทำแผนการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเสนอให้คณะกรรมการบริหารหน่วยบริการพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนปีงบประมาณที่จะจ้าง 1 เดือน (เสนอแผนความต้องการภายในวันที่ 31 สิงหาคม ของแต่ละปี)

3. ระหว่างปีงบประมาณ หากมีเหตุผลความจำเป็นต้องปรับแผน เช่น เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรือจำนวนการจ้างงาน เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างหรือระยะเวลาการจ้างงานใหม่ ให้เสนอแผนการจ้างที่ปรับปรุงแล้วต่อคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการให้ความเห็นชอบ

4. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวต้องไม่เป็นภาระต่อการใช้จ่ายเงินบำรุงและต้องสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายเงินบำรุงของหน่วยบริการ

ดังนั้น ในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงจึงอยู่ในอำนาจของหน่วยบริการที่ใช้ดุลพินิจในการจ้างงาน ซึ่งเป็นไปตามความจำเป็นหรือประโยชน์ของทางราชการและไม่ให้มีผลกระทบต่อการใช้เงินบำรุง

7. ถาม ขณะนี้ในส่วนราชการต่างๆ ในวันจันทร์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ใส่ชุดสีทากี ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิ์ใส่ชุดสีทากีหรือไม่ ถ้ามีสิทธิ์ใส่อย่างไรถึงจะถูกต้องที่สุด

ตอบ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเครื่องแบบลูกจ้างประจำ พ.ศ.2527 ได้กำหนดเครื่องแบบปฏิบัติงานสำหรับลูกจ้างประจำไว้ให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติเป็นชุดสีทากี มีเครื่องหมายอินทธนู และสามารถติดแถบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามชั้นตราที่ได้รับพระราชทาน ดังนั้น กรณีลูกจ้างชั่วคราวหากส่วนราชการกำหนดให้แต่งเครื่องแบบปฏิบัติงาน (ชุดสีทากี) ให้สามารถแต่งเครื่องแบบปฏิบัติงานได้โดยอนุโลม แต่ไม่อาจติดเครื่องหมาย อินทธนูอ่อน และแถบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ ติดได้เพียงเครื่องหมายสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และป้ายชื่อเท่านั้น

8. ถาม ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากประเทศบรูไน ซึ่งขณะนี้หน่วยบริการจ้างไว้เป็นลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ สามารถเข้ารับคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสถานะเป็นข้าราชการได้หรือไม่

ตอบ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีหนังสือขอหารือคุณวุฒิหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากประเทศบรูไน ไปยังสำนักงาน ก.พ. แล้ว ขณะนี้อยู่ในระหว่างรอการแจ้งผล

ดังนั้น ไม่สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อขอบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนได้ในขณะนี้

9. **ถาม** ถ้ามีตำแหน่งข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชนว่างลง (ตำแหน่งสายงานสนับสนุน) ขอทราบว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีอำนาจเปิดสอบแข่งขันบุคคลบรรจุเป็นข้าราชการได้หรือไม่

ตอบ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่ได้ มอบอำนาจให้จังหวัดดำเนินการได้เอง ดังนั้น ผู้ที่มีความประสงค์จะบรรจุเป็นข้าราชการสามารถไปสมัครสอบแข่งขัน ภาค ก. ภาค ข. จากสำนักงาน ก.พ. ซึ่งแต่ละปีจะมีการเปิดรับสมัครบุคคลทั่วไปอยู่แล้ว โดยติดตามข่าวได้ที่ www.ocsc.go.th

10. **ถาม** เงินเสียงภัยของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ สามารถเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณได้หรือไม่ และลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวหรือไม่

ตอบ เงินเสียงภัยของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ สามารถเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณได้ เฉพาะข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ สำหรับลูกจ้างชั่วคราวหน่วยบริการ สามารถเบิกจ่ายได้จากเงินบำรุง ในกรณีที่หน่วยบริการนั้นๆ มีสถานะเงินบำรุงเพียงพอ และไม่มีผลกระทบในการเบิกจ่ายเพื่อการนี้

รวบรวมและจัดทำโดย กลุ่มงานบริหารลูกจ้างและพนักงานราชการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2 สิงหาคม 2553