

ถาม-ตอบ การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๑. **ถาม** การกำหนดบัญชีโครงสร้างค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้ใช้กับลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มใดบ้าง สามารถศึกษารายละเอียดได้จากหนังสือฉบับใด?

ตอบ ปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงไว้ ๒ กลุ่ม คือ

๑. **กลุ่มวิชาชีพ** ได้แก่ สายงานเภสัชกร สายงานพยาบาลวิชาชีพ สายงานสหวิชาชีพ (คือ สายงานที่กำหนดให้มีใบประกอบโรคศิลปะเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งด้วย เช่น นักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักจิตวิทยาคลินิก นักกิจกรรมบำบัด นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก และนักการแพทย์แผนไทย) นักวิชาการสาธารณสุข และสายงานนักเรียนทุนของกระทรวงสาธารณสุขที่มีหลักสูตรการศึกษา ๒ ปี เทียบเท่าคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือหลักสูตรการศึกษา ๒ ปีหรือ ๒ ปีขึ้นไป ซึ่ง ก.พ.รับรองเทียบเท่าคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)

รายละเอียดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของลูกจ้างชั่วคราว และหลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ กลุ่มวิชาชีพ สามารถศึกษาได้จากหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๐๑ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ ส่วนบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างศึกษาได้จากหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔

๒. **กลุ่มสนับสนุนหรือทั่วไป** ได้แก่ สายงานอื่นๆ เช่น พนักงานทั่วไป พนักงานขับรถยนต์ พนักงานช่วยเหลือคนไข้ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นายช่างเทคนิค นักจัดการ-งานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี นักโภชนาการ นิติกร เป็นต้น โดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจะกำหนดโครงสร้างบัญชีตามคุณวุฒิไว้ รายละเอียดสามารถศึกษาได้จากหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๐๗ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๔

โครงสร้างค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวทั้ง ๒ กลุ่มข้างต้นนี้ ให้ใช้กับการจ้างงานตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

๒. ถาม โครงสร้างบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูงของลูกจ้างกลุ่มวิชาชีพเป็นอย่างไร?

ตอบ โครงสร้างบัญชีค่าจ้างใหม่ แนบท้ายหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔ มีรายละเอียดดังนี้

| บัญชีค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ | | | | |
|---|----------------------|-------------------------------|---------|---------|
| สายงาน | ประเภท | ขั้นต่ำชั่วคราว (แรกบรรจุ) | ขั้นต่ำ | ขั้นสูง |
| เภสัชกร | (หลักสูตร ๕ ปี) | ๑๑,๐๓๐ | ๑๑,๗๐๐ | ๑๖,๔๔๐ |
| | (หลักสูตร ๖ ปี) | ๑๓,๑๒๐ | ๑๓,๗๘๐ | ๑๖,๔๔๐ |
| พยาบาลวิชาชีพ | | ๑๐,๕๓๐ | ๑๑,๐๖๐ | ๑๖,๔๔๐ |
| สหวิชาชีพ | | ๑๐,๕๓๐ | ๑๑,๐๖๐ | ๑๖,๔๔๐ |
| นักวิชาการสาธารณสุข | | ๑๐,๓๓๐ | ๑๐, ๖๔๐ | ๑๔,๐๕๐ |
| งานอื่นๆ | (หลักสูตร ๒ ปี ปวส.) | ๘,๒๘๕ | ๘,๘๓๕ | ๑๒,๒๐๐ |
| | (หลักสูตร ๒ ปี ปวท.) | ๗,๙๖๐ | ๘,๒๐๐ | ๑๑,๘๕๐ |

หมายเหตุ สายงานที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะได้รับเพิ่มเงิน พ.ต.ส. ในอัตราตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด ยกเว้น สายงานนักการแพทย์แผนไทย ซึ่งขณะนี้ยังไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ.

๓. ถาม โครงสร้างบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูงของลูกจ้างกลุ่มสนับสนุนหรือทั่วไป เป็นอย่างไร?

ตอบ โครงสร้างบัญชีค่าจ้างใหม่ ท้ายหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๐๗ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๔ มีรายละเอียดดังนี้

| วุฒิ | ขั้นต่ำชั่วคราว (แรกบรรจุ) | ขั้นต่ำ | ขั้นสูง |
|------------------|-------------------------------|---------|---------|
| กรณีไม่กำหนดวุฒิ | ๕,๘๕๒ | ๖,๒๐๕ | ๘,๘๗๒ |
| วุฒิ ปวช. | ๖,๐๓๘ | ๖,๔๐๕ | ๙,๑๘๗ |
| วุฒิ ปวท. | ๖,๗๙๑ | ๗,๒๐๓ | ๑๐,๒๗๔ |
| วุฒิ ปวส. | ๗,๔๔๖ | ๗,๘๙๖ | ๑๑,๒๕๖ |
| วุฒิ ปริญญาตรี | ๘,๓๓๒ | ๘,๘๓๐ | ๑๒,๖๐๐ |

๔. ถาม หน่วยบริการสามารถจัดทำโครงสร้างบัญชีค่าจ้างสำหรับตำแหน่งงานบางตำแหน่งได้หรือไม่?

ตอบ ตามข้อ ๔ วรรคหนึ่งของหลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดไว้ว่า **"สำหรับบัญชีโครงสร้างค่าจ้างให้เป็นไปตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด กรณีหน่วยบริการกำหนดต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างท้ายบัญชีนี้"** ดังนั้น ในกรณีที่หน่วยบริการได้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นของภารกิจที่ต้องปฏิบัติ รวมถึงความขาดแคลนกำลังคนและปัจจัยอื่นที่สำคัญๆ เช่น เงินบำรุง ตำแหน่งงานนี้หากคนยาก หรือตำแหน่งงานเป็นที่ต้องการอย่างมากของตลาดแรงงานทั่วไปหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงสูงหรือสภาพพื้นที่ตั้งของหน่วยงานห่างไกล ทุรกันดาร เป็นต้น หน่วยบริการก็สามารถกำหนดโครงสร้างบัญชีค่าจ้างที่มีความแตกต่างจากที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ได้ แต่ทั้งนี้ต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

๕. **ถาม** ขอให้สรุปการปรับค่าจ้างประจำปี(เลื่อนค่าจ้าง)ของลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงของกลุ่มวิชาชีพที่หน่วยบริการจะต้องดำเนินการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ตอบ การปรับค่าจ้างประจำปี(เลื่อนค่าจ้าง) ของลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงของกลุ่มวิชาชีพนี้ เป็นการปรับเลื่อนปีละ ๑ ครั้ง ในวันที่ ๑ ตุลาคม แต่เดิมนั้นเลื่อนเป็นขั้นโดยใช้ตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๐) หาก ณ ปัจจุบัน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ซึ่งการปรับค่าจ้างประจำปี(เลื่อนค่าจ้าง) ตามผลการประเมินการปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างจากเดิม โดยกำหนดให้คำนวณเป็นอัตราร้อยละจากฐานค่าจ้างเดิมก่อนการปรับค่าจ้างในปีนั้น แต่ไม่เกินร้อยละ ๖ โดยควบคุมวงเงินในการปรับค่าจ้างปกติและเป็นพิเศษ ภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอัตรายู่ ณ วันที่ ๑ กันยายนของปีที่จะเลื่อน ซึ่งวงเงินนี้หน่วยบริการอาจกำหนดวงเงินเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่เกินร้อยละ ๔

สำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาปรับค่าจ้างเป็นพิเศษ ต้องมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีเด่นหรือดีมาก อาจได้รับการปรับค่าจ้างเป็นพิเศษในอัตราร้อยละ ๓-๖ ทั้งนี้ ต้องมีสัดส่วนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างกลุ่มวิชาชีพที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายนของปีที่จะเลื่อน

นอกจากนี้ หากเป็นกรณีการจ้างงานใหม่ ลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าวต้องมีเวลาปฏิบัติราชการในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (วันสุดท้ายของการจ้างงานกรณีนี้คือ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ของปีที่จะเลื่อน) ยกเว้น ได้รับการจ้างงานในวันที่ ๒ หรือวันเปิดทำการแรกของเดือนกุมภาพันธ์ เนื่องจากวันที่ ๑ หรือวันถัดไปของเดือนดังกล่าวตรงกับวันหยุดราชการ

๖. **ถาม** โครงสร้างบัญชีค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงทั้งของกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มสนับสนุนหรือทั่วไป มีการกำหนดอัตราขั้นต่ำชั่วคราว(แรกบรรจุ)ไว้ ขอทราบว่าหน่วยบริการจะสามารถปรับค่าจ้างขั้นต่ำชั่วคราวไปสู่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เมื่อใด?

ตอบ เจตนาของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดให้การจ้างงานมีอัตราขั้นต่ำชั่วคราวไว้ เพื่อให้หน่วยบริการ(นายจ้าง)ได้มีโอกาสพิสูจน์ผู้ที่ถูกจ้างงานเข้ามาว่ามีความประพฤติ ความรู้ ความสามารถเหมาะสมเพียงใด ควรได้รับการจ้างงานต่อไปหรือไม่ เพราะหากมีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม ก็ไม่สมควรให้รับราชการต่อไป หากจะเปรียบเทียบกับระบบราชการก็คือการให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั่นเอง ซึ่งโดยปกติการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะกำหนดไว้ไม่เกิน ๖ เดือน เว้นแต่หน่วยบริการเห็นว่าตำแหน่งใดมีลักษณะงานสมควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมากกว่า ๖ เดือน ก็สามารถกำหนดได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานของตำแหน่งนั้นๆ แต่ต้องมีการกำหนดระยะเวลาทดลองงานให้ชัดเจน ซึ่งไม่ควรเกิน ๑ ปี กำหนดช่วงการประเมินไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งเมื่อผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว หน่วยบริการสามารถปรับอัตราค่าจ้างไปยังขั้นต่ำได้ ณ วันที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติงาน

๗. **ถาม** หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา
ชั้นต้นต้องกำหนดข้อตกลงในเรื่องผลงานและตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน เป็นที่ยอมรับได้ร่วมกัน ซึ่ง
หลังจากเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการ
ประเมินรับทราบทุกครั้งหรือไม่?

ตอบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวฯ พ.ศ.
๒๕๕๔ กำหนดให้มีการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ซึ่งตามนัยข้อ ๕ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดข้อตกลง
เกี่ยวกับการวัดผลการประเมินร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เช่น กำหนดว่า ในรอบการ
ประเมินนี้ ผู้ประเมินประสงค์จะวัดผลงานในเรื่องใดบ้าง (กิจกรรมหรือกระบวนการงานในความรับผิดชอบ) มี
เกณฑ์การวัดผลงานนั้นอย่างไร (ตัวชี้วัดการประเมิน) และกำหนดความหมายของระดับการประเมินเพื่อใช้
ร่วมกัน (มาตรฐานสำหรับแต่ละระดับคะแนน โดยกำหนดไว้เป็น ๕ ระดับ) เป็นต้น

หลังจากนั้น ผู้ประเมินควรได้มีการติดตามกำกับดูแลพร้อมให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อ
สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเกณฑ์การวัดดังกล่าว เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละ
รอบการประเมินแล้ว ผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินให้ลูกจ้างชั่วคราวแต่ละรายในความรับผิดชอบได้ลง
นามรับทราบพร้อมให้คำแนะนำเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในรอบการประเมินคราวต่อไป
กรณีลูกจ้างชั่วคราวรายใดมีผลการประเมินเฉลี่ย ๒ ครั้งต่ำกว่าระดับดีต่ำกว่า ๗๕ คะแนน สำหรับกลุ่ม
วิชาชีพ และไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ (ไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) สำหรับกลุ่มสนับสนุนหรือทั่วไป **ให้
ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาเลิกจ้าง พร้อมแจ้งให้ลูกจ้างรายดังกล่าว
ทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันทราบผลการประเมิน**

อนึ่ง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้
หน่วยบริการได้ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ลูกจ้างชั่วคราว และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารจัดการงาน
บุคคลของลูกจ้างชั่วคราวกรณีต่าง ๆ ซึ่งแบบประเมินดังกล่าวส่วนราชการสามารถเพิ่มเติมรายละเอียดต่างๆ
ได้ตามความจำเป็นของลักษณะงาน

๘. **ถาม** ขอให้อธิบายการปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว(กลุ่มวิชาชีพ) ที่หน่วยบริการจะต้องดำเนินการในวันที่ ๑
ตุลาคม ๒๕๕๔ แทนการปรับค่าจ้างตามวิธีเดิม (ปรับเป็นขั้น)

ตอบ การปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ ตามหนังสือสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เป็นการปรับ
(เลื่อนค่าจ้าง)ปีละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๑ ตุลาคมของปี

โดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้าง
ชั่วคราว(กลุ่มวิชาชีพ) เฉพาะในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การปรับค่าจ้างให้ปรับเป็นอัตรา
ร้อยละ (ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน)จากฐานค่าจ้างเดิมก่อนการปรับ ภายในวงเงินที่ใช้ในการปรับ
ค่าจ้างตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยหน่วยบริการต้องคำนวณวงเงินจากอัตราค่าจ้าง
ที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ซึ่งกำหนดให้ช่วงเงินได้ไม่เกินร้อยละ ๓ (หน่วยบริการสามารถกำหนด
วงเงินเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่เกินร้อยละ ๔)

ตัวอย่าง โรงพยาบาลชุมชน ก. มีลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ กลุ่มวิชาชีพ ที่จ้างไว้ทั้งสิ้น ๑๐๐ คน การคิดคำนวณเงินที่จะนำมาใช้ปรับค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ให้ดำเนินการดังนี้

๑. สำรวจแหล่งเงินที่ใช้จ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ กลุ่มวิชาชีพ ทั้ง ๑๐๐ คน ว่ามีการจ้างงานจากเงินนอกงบประมาณประเภทใดบ้าง เช่น เงินประกันสังคม เงินสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เงินอุดหนุน เงินโครงการต่างๆ เป็นต้น โดยแยกจำนวนลูกจ้างที่จ้างจากเงินประเภทอื่นออกไปทั้งหมด เนื่องจากหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ตามหนังสือ ว ๒๓/๔๖ กำหนดไม่ให้นายจ้างสามารถเลื่อนค่าจ้างให้กับลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณจากเงินประเภทนี้ได้และกันส่วนออกไป ให้คงเหลือแต่จำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินบำรุงกลุ่มวิชาชีพไว้เท่านั้น

๒. สำรวจตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง โดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวที่หน่วยบริการจ้าง ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๐๗ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๔ และว ๓๖/๒๕๕๒ เดิม ซึ่งเป็นสายงานสนับสนุนทั่วไป ให้แยกจำนวนลูกจ้างข้างต้นออกทั้งหมด เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นค่าจ้างไว้ต่างหากแล้ว โดยแยกกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวออกเป็น ๒ กลุ่มคือ กลุ่มวิชาชีพตามข้อ ๑ และกลุ่มสนับสนุนทั่วไปตามข้อ ๒

๓. เมื่อได้จำนวนลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงกลุ่มวิชาชีพคงเหลือจากข้อ ๑ แล้วให้นำอัตราค่าจ้างที่ปรากฏ ณ วันที่ ๑ กันยายนของปีนั้นมาคำนวณรวมกันตั้งแต่ตำแหน่งแรกจนถึงตำแหน่งสุดท้ายเพื่อหาวงเงินร้อยละ ๓ ต่อไป สมมติว่า จำนวนเงินค่าจ้างของลูกจ้างกลุ่มนี้มีทั้งสิ้น ๓๐๐,๐๐๐ บาท วงเงินร้อยละ ๓ ของหน่วยบริการที่จะนำมาใช้ปรับค่าจ้างประจำปีจะเท่ากับ ๙,๐๐๐ บาท ซึ่งหน่วยบริการสามารถปรับเพิ่มวงเงินจากร้อยละ ๓ เป็นร้อยละ ๓.๕ หรือ ๔ ก็ได้ ตามสถานะของเงินบำรุงที่มีอยู่ ถ้ากำหนดเป็นร้อยละ ๔ จะเท่ากับ ๑๒,๐๐๐ บาท ซึ่งจำนวนวงเงินดังกล่าวนี้ หน่วยบริการสามารถนำมาใช้เฉลี่ยสำหรับการปรับค่าจ้างตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยควรใช้เทคนิคการอิงกลุ่มมากกว่าอิงเกณฑ์ ผู้รับผิดชอบต้องคำนวณเม็ดเงินที่ใช้อย่างรอบคอบให้เพียงพอภายในวงเงินที่คำนวณได้เท่านั้น

๙. ถาม การจ้างพยาบาลที่จบใหม่ แต่สอบใบประกอบวิชาชีพไม่ผ่านควรจ้างงานในตำแหน่งใด?

ตอบ การจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับวุฒิปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต แต่สอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพไม่ผ่าน หน่วยบริการอาจจ้างในตำแหน่งงาน ดังนี้

๑. ตำแหน่งพยาบาลเทคนิค อัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับที่หน่วยบริการจะกำหนด ซึ่งจะใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำชั่วคราวของสายงานพยาบาลวิชาชีพหรืออัตราค่าจ้างของผู้สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามหนังสือสือ ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ก็ได้ และไม่มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ส. การกำหนดอัตราค่าจ้าง หน่วยบริการควรพิจารณาข้อมูลการจ้างงานของสายงานนี้ในพื้นที่ใกล้เคียงประกอบด้วย เพื่อจะได้ไม่เกิดปัญหาการไหลออกไปหน่วยบริการอื่น หรือ

๒. ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข อัตราค่าจ้างตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยให้มีคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมกำกับงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างใกล้ชิดและไม่มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ส.

และควรกำหนดระยะเวลาให้ลูกจ้างดังกล่าว เร่งสอบใบอนุญาต เมื่อได้รับเรียบร้อยแล้ว ให้จัดทำคำสั่งจ้างในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ณ วันที่ได้รับใบอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้น ๑ หรือการพยาบาล ชั้น ๑ ต่อไป

๑๐. ถาม หน่วยบริการประสงค์จัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงเงินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดได้หรือไม่?

ตอบ กรณีนี้ หน่วยบริการสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงเงินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินบำรุงเงินเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๕.๓ วรรคสาม กำหนดไว้ว่า "ในกรณีที่หน่วยบริการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้เสนอเหตุผลและความจำเป็นไปยังคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป" แต่ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสถานะเงินบำรุงประกอบด้วย

๑๑. ถาม หน่วยบริการสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงเกินกว่าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดได้หรือไม่?

ตอบ หน่วยบริการใดที่ประสงค์จะกำหนดบัญชีค่าจ้างใหม่ โดยเฉพาะการปรับขยายเพดานค่าจ้างขั้นสูงให้เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ควรต้องมีการศึกษา วิเคราะห์รายละเอียดของผลกระทบต่างๆ ที่จะเกิดตามมาในอนาคต เช่น ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการปรับขยายค่าจ้างรายได้ต่างๆ จากการให้บริการ สถานะเงินบำรุง (ความสามารถในการจ่าย) ทั้งระยะสั้น ระยะยาว เมื่อพิจารณาโดยรอบคอบแล้ว เห็นว่าเป็นประโยชน์มากกว่า ก็สามารถดำเนินการได้ ซึ่งจะเป็นไปตามนัยข้อ ๔ วรรคหนึ่งของหลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๑๒. ถาม ขอทราบว่ากลุ่มวิชาชีพและสหวิชาชีพประกอบไปด้วยตำแหน่งใดบ้าง?

ตอบ ชื่อตำแหน่งทางวิชาชีพและสหวิชาชีพ มีดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาชีพ

๑. แพทย์
๒. ทันตแพทย์
๓. เกษัตริกร
๔. พยาบาลวิชาชีพ

ตำแหน่งทางสหวิชาชีพ คือสายงานที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งกำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพ

๑. นักเทคนิคการแพทย์
๒. นักรังสีการแพทย์
๓. นักจิตวิทยาคลินิก
๔. นักแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย
๕. นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก
๖. นักกิจกรรมบำบัด

๗. นักกายภาพบำบัด

๘. นักการแพทย์แผนไทย

๑๓. **ถาม** **หลักสูตรใดบ้างตามที่สถาบันพระบรมราชชนกผลิตและ ก.พ. ได้รับรองเทียบเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง**

ตอบ ประกาศนียบัตรของสถาบันพระบรมราชชนกผลิตและกระทรวงศึกษาธิการรับรองเทียบเท่าหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีทั้งหมด ๗ หลักสูตร คือ

สาธารณสุขศาสตร์ ๓ หลักสูตร

๑. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์(สาธารณสุขชุมชน)

๒. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์(ทันตสาธารณสุข)

๓. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์(เทคนิคเภสัชกรรม)

สหเวชศาสตร์ ๓ หลักสูตร

๔. ประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาศาสตร์การแพทย์(พยาบาลวิทยาลัย)

๕. ประกาศนียบัตรวิชาชีพเวชระเบียน

๖. ประกาศนียบัตรวิชาชีพโสตทัศนศึกษาทางการแพทย์

๗. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชกิจฉุกเฉิน

อนึ่ง หลักสูตรที่ ๑-๓ กระทรวงศึกษาธิการรับรองหลักสูตรตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๐ ดังนั้น ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๕๒ หน่วยบริการสามารถจ้างงานในระดับวุฒิ ปวส. ได้

หลักสูตรที่ ๔-๗ กระทรวงศึกษาธิการรับรองหลักสูตรตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๗ ดังนั้น ผู้สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๔๙ หน่วยบริการสามารถจ้างงานในระดับวุฒิ ปวส. ได้

ส่วนนอกนั้น ไม่ว่าจะ เป็นหลักสูตรแพทย์แผนไทยหรือแพทย์แผนไทยประยุกต์ หรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาก่อนที่กระทรวงศึกษาธิการจะรับรองหลักสูตร **หน่วยบริการต้องจ้างงานในระดับวุฒิ ปวท.** ยกเว้นจะไปดำเนินการตามข้อ ๔ ของหลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔

๑๔. **ถาม** **การปรับอัตราค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๕ ของลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ หน่วยบริการจะต้องจัดทำเป็นคำสั่งหรือไม่?**

ตอบ ไม่ต้องทำเป็นคำสั่ง แต่หน่วยบริการควรจัดทำบัญชีรายละเอียดว่าลูกจ้างรายใดมีฐานค่าจ้างเท่าใด(ก่อนปรับ) และได้รับการปรับอัตราค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๕ เป็นเท่าใด (ค่าจ้างที่ได้รับ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔) เพราะฐานค่าจ้างนี้จะต้องนำไปคำนวณวงเงินในการปรับค่าจ้างประจำปีเป็นอัตราร้อยละ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๔ เพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

(ตัวอย่าง)

บัญชีรายละเอียดการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างเงินบำรุง ณ ๑ เมษายน ๒๕๕๔

| ลำดับ ที่ | ชื่อ-สกุล | สังกัด/ตำแหน่ง | อัตรา ค่าจ้าง ก่อนปรับ | อัตราค่าจ้าง ปรับร้อยละ ๕* | ปรับ เข้าขั้น ต่ำ | จำนวน เงิน | วันจ้าง |
|--------------|-----------|--|------------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------|------------|
| ๑ | น.ส. ข. | <u>โรงพยาบาลชุมชน ก.</u> <u>ฝ่ายบริหารทั่วไป</u> นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | ๙,๕๓๐ | ๑๐,๐๐๖.๕๐ | - | ๔๗๖.๕ | ๔-ม.ค.-๕๔ |
| ๒ | นาง ก. | เจ้าพนักงานธุรการ | ๖,๔๕๐ | ๖,๗๒๕.๕๐ | - | ๓๒๒.๕ | ๑-ต.ค.-๕๓ |
| ๓ | นาย ค. | <u>กลุ่มการพยาบาล</u> <u>งานผู้ป่วยนอก</u> พนักงานเปล | ๕,๙๑๐ | ๖,๒๐๕.๕๐ | - | ๒๙๕.๕ | ๑๔-ก.พ.-๕๓ |
| | น.ส. ง. | พนักงานช่วยการ พยาบาล | ๖,๘๑๙ | ๗,๑๕๙.๙๕ | - | ๓๔๐.๙๕ | ๑๑-พ.ย.-๕๓ |
| ๕ | น.ส. ฉ. | พยาบาลเทคนิค | ๑๐,๐๓๐ | ๑๐,๕๓๐.๕๐ | - | ๕๐๑.๕ | ๑-เม.ย.-๕๓ |
| ๖ | น.ส. จ | <u>งานผู้ป่วยใน</u> พยาบาลวิชาชีพ | ๑๑,๗๔๐ | ๑๒,๓๒๗.๐๐ | ๑,๓๓๓ | ๑,๙๖๐ | ๑-เม.ย.-๕๒ |

*หมายเหตุ :จำนวนค่าจ้างที่ปรับร้อยละ ๕ กรณีพิเศษ ให้อยู่ในดุลพินิจของหน่วยบริการที่จะปิดเศษหรือตัดเศษ
ทิ้งก็ได้ ทั้งนี้ ตามสถานะเงินบำรุงที่มีอยู่

๑๕. ถาม กรณีปรับ ๕ เปอร์เซ็นต์ แล้วยังไม่ถึงขั้นต่ำที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด
ต้องดำเนินการอย่างไร?

ตอบ กรณีนี้หมายถึงหน่วยบริการได้จ้างลูกจ้างชั่วคราวไว้ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ โดยที่กำหนดบัญชี
อัตราค่าจ้างต่ำกว่าขั้นต่ำที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ดังนั้น เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติให้ปรับ
อัตราค่าจ้างอีกร้อยละ ๕ เท่ากันทุกตำแหน่ง ประกอบกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนด
โครงสร้างอัตราค่าจ้างกลุ่มวิชาชีพขึ้นใหม่แทน (ว ๑๙๖/๑๘ กันยายน ๒๕๕๐ ของเดิม) โดยให้เป็นไปตาม
หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔
เมื่อหน่วยบริการปรับอัตราค่าจ้าง ร้อยละ ๕ แล้ว แต่ก็ยังทำให้อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นได้รับต่ำ
กว่าขั้นต่ำตามบัญชีโครงสร้างใหม่ กรณีนี้ หน่วยบริการสามารถปรับให้เป็นขั้นต่ำได้โดยนำเสนอเข้า
คณะกรรมการบริหารของหน่วยบริการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้าง
ลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๕.๓ วรรคสาม กำหนดไว้
ว่า "ในกรณีที่หน่วยบริการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างตาม
วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้เสนอเหตุผลและความจำเป็นไปยังคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการเพื่อ

พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป" เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานทั้งคนเก่าและคนใหม่ต่อไป

การปรับค่าจ้างร้อยละ ๕ และการปรับเข้าสู่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔

ตำแหน่ง : พยาบาลวิชาชีพ

ตัวอย่าง นส. ก ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ได้รับการจ้างงานเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓
อัตราค่าจ้างขั้น ๑๑,๒๙๐ บาท ดังนี้

๑. ๑ เมษายน ๒๕๕๓ = ๑๑,๒๙๐ บาท

บรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราว

๒. ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ = ๑๑,๒๙๐ บาท

ไม่เลื่อนค่าจ้าง เพราะมีเวลาปฏิบัติงานไม่ถึง ๘ เดือน

๓. ๑ เมษายน ๒๕๕๔ = ๑๑,๘๕๕ บาท

ปรับ ๕% ตามมติ ครม.

(๑๑,๒๙๐×๕%)= ๕๖๕ บาท

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ สป. กำหนด(อัตราขั้น = ๑๑,๐๖๐ บาท) ตามหนังสือสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔

เมื่อปรับอัตราค่าจ้างร้อยละ ๕ ไปแล้ว อัตราค่าจ้างจะเกินอัตราขั้นต่ำตามที่ สป. กำหนด
กรณีนี้ หน่วยบริการดำเนินการได้เฉพาะการปรับอัตราร้อยละ ๕ เท่านั้น (ข้อ ๓)

๑๖. ถาม **พื้นที่ทุรกันดารของสายงานเภสัชกรรมมีกำหนดหรือไม่?**

ตอบ

ตามบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มวิชาชีพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้
กำหนดให้จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นจำนวน ๑ ชุด มีนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเป็นประธาน เพื่อ
พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามสภาพพื้นที่ทุรกันดารและขาดแคลนบุคลากรตามประกาศ
กระทรวงสาธารณสุขโดยอาจกำหนดในอัตราที่สูงกว่าอัตราปกติอยู่ที่ร้อยละ ๓-๕ ขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่
ทุรกันดารหรือขาดแคลนบุคลากรก็ได้ แล้วให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเห็นชอบ เพื่อถือปฏิบัติเป็น
แนวทางเดียวกันภายในจังหวัดนั้นๆ

กรณีนี้ หากหน่วยบริการประสงค์จะกำหนดสามารถจัดทำโครงสร้างอัตราค่าจ้างได้ตามข้อ ๔ วรรคหนึ่ง
ของหลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างฯ กลุ่มวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๔

๑๗. ถาม **ตำแหน่งนักการแพทย์แผนไทยจะจัดจ้างอย่างไร?**

ตอบ

ตำแหน่งนักการแพทย์แผนไทย เป็นสายงานที่กำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพ เป็นคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่ง ดังนั้น การจ้างงานให้ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ
(เงินบำรุง) สายงานสหวิชาชีพ ซึ่งสามารถจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำชั่วคราวคือขั้น ๑๐,๕๓๐ บาท ตาม
หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔

กำหนดให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป สำหรับในการจ้างงานตำแหน่งนี้ให้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานราชการตำแหน่งนักรการแพทย์แผนไทยโดยอนุโลม ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๙๙ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๒

| | | |
|-----|-----|--|
| ๑๘. | ถาม | อัตราค่าจ้างพยาบาลวิชาชีพที่ สป. กำหนด รวมเบี้ยกันดารหรือไม่หรือแยกต่างหาก |
| | ตอบ | อัตราค่าจ้างพยาบาลวิชาชีพตามที่ปรากฏไว้ใน ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เพื่อให้หน่วยบริการใช้ในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) เป็นการกำหนดเฉพาะอัตราค่าจ้างเท่านั้น ส่วนเงินค่าตอบแทนหรือเงินเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายหรือเบี้ยกันดารนั้น หน่วยงานมีหน้าที่เบิกจ่ายให้ตามระเบียบที่กำหนดไว้ |
| ๑๙ | ถาม | ระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับลูกจ้างชั่วคราวบรรจุใหม่ ควรมีระยะเวลาเท่าใดที่ถือว่าเหมาะสม |
| | ตอบ | ระยะเวลาการประเมินผลขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ แต่ควรมีการกำหนดเป็นช่วงเวลาเป็นระยะๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ ครั้ง หรือมากกว่าก็ได้ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ <u>ครั้งแรก</u> อาจพบข้อบกพร่องซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องส่วนต่าง ๆ นั้น <u>ครั้งที่สอง</u> เพื่อติดตามพัฒนาการด้านต่างๆ หลังจากได้รับคำแนะนำไปแล้ว รวมถึงพิจารณาผลการปฏิบัติงานในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ |
| ๒๐ | ถาม | ลูกจ้างชั่วคราวที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากและดีเด่น จำเป็นหรือไม่ที่หน่วยบริการต้องปรับค่าจ้างให้ถึงร้อยละ ๖ |
| | ตอบ | ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมากและดีเด่น ต้องมีสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่มีคนครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน สำหรับหน่วยบริการจะปรับค่าจ้างให้ลูกจ้างดังกล่าวได้รับเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖ หรือไม่นั้น ต้องเป็นไปตามวงเงินที่มีอยู่ |
| ๒๑ | ถาม | การคำนวณเงินเพื่อปรับค่าจ้างหากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงห้าบาทให้ปรับเพิ่มเป็นห้าบาท กรณีเกินห้าบาทต้องปรับเพิ่มหรือไม่ |
| | ตอบ | ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของหน่วยบริการ หลักเกณฑ์มิได้กำหนดไว้ |
| ๒๒ | ถาม | หากหน่วยงานประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราว โดยกำหนดอัตราค่าจ้างแรกบรรจุสูงเกินกว่าอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดจะสามารถดำเนินการได้หรือไม่ |
| | ตอบ | สามารถดำเนินการตามข้อ ๕.๓ วรรคสาม ของหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่กำหนดว่า “ในกรณีที่หน่วยบริการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดให้เสนอเหตุผลและความจำเป็นไปยังคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป” |

| | | |
|----|-----|--|
| ๒๓ | ถาม | หน่วยงานสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงเกินกว่าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดได้หรือไม่ ใช้หลักเกณฑ์อะไรในการดำเนินการ |
| | ตอบ | หน่วยบริการใดที่มีสถานะเงินบำรุงเพียงพอที่จะดำเนินการปรับเพิ่มบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นสูงเกินกว่าบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นสูงที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดได้ โดยหน่วยบริการต้องวิเคราะห์ภารกิจ ความจำเป็น ผลกระทบโดยเฉพาะเรื่องเงินบำรุง(ความสามารถในการจ่าย) ในอนาคตที่จะเกิดต่อหน่วยบริการ หากเงินบำรุงลดน้อยถอยลง ซึ่งหน่วยบริการสามารถกำหนดบัญชีอัตราค่าจ้างแตกต่างได้ในทางบวก ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ วรรคสอง กำหนดว่า “ สำหรับบัญชีโครงสร้างให้เป็นไปตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด กรณีที่หน่วยบริการกำหนดต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างท้ายบัญชีนี้” |
| ๒๔ | ถาม | กรณีการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง หน่วยบริการจะกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร |
| | ตอบ | <p>สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้มีหนังสือขอความเข้าใจในเรื่องนี้และแจ้งเวียนให้ทุกส่วนราชการทราบแล้ว ตามหนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๑๘ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๓ สรุปได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กรณีการจ้างงานที่มีชื่อและลักษณะงานเช่นเดียวกับตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานราชการ ให้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติที่ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดแจ้งให้ทราบโดยหนังสือ ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๙๙ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๒ สามารถDownloadจาก website กลุ่มบริหารงานบุคคล http://hr.moph.go.th/person/indexhome.htm ๒. กรณีการจ้างงานที่มีชื่อและลักษณะงานเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ ให้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่กระทรวงการคลังกำหนดแจ้งให้ทราบ โดยหนังสือที่ กค ๐๔๒๘ / ว ๓๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ สามารถdownload จาก website กรมบัญชีกลาง www.cgd.go.th <p>กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวกับคุณสมบัติสามารถส่งตรวจสอบคุณสมบัติก่อนรับสมัครหรือจัดจ้างได้ที่กลุ่มงานบริหารลูกจ้างและพนักงานราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล โดยส่ง transcript ของผู้สมัคร หากเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง เช่นเดิมสำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมาก่อนได้รับปริญญาตรีให้ส่งหลักฐานมาทั้ง ๒ หลักสูตรเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาด้วย</p> |
| ๒๕ | ถาม | กรณีหน่วยบริการเปิดรับสมัครสรรหาและคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ รับจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทางบัญชีหรือบริหารธุรกิจ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ลูกจ้างชั่วคราวรายอื่นๆ ที่มีวุฒิตามประกาศรับสมัครสามารถสมัครได้หรือไม่ และต้องลาออกจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราวก่อนหรือไม่ |
| | ตอบ | กรณีหน่วยบริการเปิดรับสมัครลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งใหม่ หากในประกาศรับสมัครไม่ได้กำหนดคุณสมบัติห้ามไว้ (ส่วนใหญ่ไม่ระบุเพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างกว้างขวาง) สามารถยื่นใบสมัครได้ เมื่อได้รับคัดเลือกแล้วจะต้องลาออกจากตำแหน่งงานเดิม เพื่อรับการจ้างในตำแหน่งงานใหม่ |

| | | |
|----|-----|--|
| ๒๖ | ถาม | การปรับปรุงชื่อตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวให้มีชื่อเหมือนกับตำแหน่งข้าราชการ ผู้ที่ครองตำแหน่งอยู่จะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใช่หรือไม่ และหากลูกจ้างชั่วคราวที่มีคุณสมบัติไม่ตรงสามารถจ้างงานในตำแหน่งเดิมต่อไป แม้ว่าชื่อตำแหน่งนั้น ไม่มีปรากฏแล้ว ตามบัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. ได้หรือไม่ |
| | ตอบ | การปรับปรุงชื่อตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวให้มีชื่อตำแหน่งทางข้าราชการตามที่ ก.พ. กำหนดใหม่นั้น หน่วยบริการจะต้องคำนึงถึงเหตุผล ความจำเป็นและเหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งลูกจ้างผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สช ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๙๙ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๒ หากลูกจ้างรายใดมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หน่วยบริการสามารถจ้างงานได้ในตำแหน่งเดิมต่อไป ต่อเมื่ออัตราตำแหน่งว่างลงหน่วยบริการต้องปรับปรุงชื่อตำแหน่งนั้นให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ว่างลงให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ว่างลง ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งเป็นนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น |

| | | |
|----|-----|--|
| ๒๗ | ถาม | กรณีหน่วยบริการประสงค์ทำกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว จะมีวิธีดำเนินการอย่างไร |
| | ตอบ | <p>วิธีการจัดทำกรอบการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตามหลักการแล้วควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความต้องการของตำแหน่งที่จะจ้างในแต่ละปี เพื่อนำไปจัดทำแผนการจ้างงาน และจัดจ้างตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอย่างเพียงพอ และทำให้การจ้างงานคุ้มค่าตามที่หน่วยบริการต้องการ</p> <p>การวิเคราะห์ความต้องการ เริ่มที่</p> <ul style="list-style-type: none"> * ศึกษาบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้น ๆ ว่ามีภาระหน้าที่ใดบ้าง * อัตรากำลังคน ณ ปัจจุบัน (ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ) แต่ละตำแหน่งถูกมอบหมายให้ปฏิบัติงานในเรื่องใดโดยละเอียด * มาตรฐานงานของแต่ละตำแหน่งงานเป็นเช่นใด เพื่อพิสูจน์ว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งได้ทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพหรือเป็นไปตามมาตรฐานงานแล้วอย่างจริงจัง * จำนวนปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อพิสูจน์ว่ามีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องหรือไม่ หรืองานนั้นมีความยุ่งยากมากขึ้น เช่น ขั้นตอน วิธีการเปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องจากมีกฎ ระเบียบ วิธีการ ที่ทางราชการกำหนดให้ถือปฏิบัติใหม่ หรือไม่ หรืออื่นๆ * ความสำเร็จของงานแต่ละตำแหน่ง เป็นไปตามเป้าหมายหรือระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนดไว้หรือไม่ หากสำเร็จตามเป้าหมายต้องใช้เวลาปฏิบัติงานนอกเวลาเสมอ ๆ หรือเป็นประจำหรือไม่ แล้วจัดทำเป็นเอกสารตามแนวทางดังนี้ |

ความต้องการลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงาน
งาน.....ฝ่าย.....
.....(ส่วนราชการ).....

๑. ตำแหน่งที่ต้องการ

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

วัตถุประสงค์ทั่วไปของตำแหน่งที่ต้องใช้

| ตำแหน่ง | วัตถุประสงค์ | หน้าที่ความรับผิดชอบ | วุฒิ |
|------------------------|---|--|-------------|
| นักวิชาการเงินและบัญชี | เพื่อทดแทนตำแหน่งทางข้าราชการที่ถูกยุบตำแหน่งไป และให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัจจุบันระบบการเบิก-จ่ายเงิน ดำเนินการตามระบบ GFMIS รวมทั้งต้องคิดคำนวณต้นทุนการดำเนินงาน | ๑. บริหารจัดการฐานข้อมูลระบบ GFMIS ๒. บริหารจัดการเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณด้านสวัสดิการและประกันสังคม | บัญชีบัณฑิต |

๒. แผนภูมิโครงสร้าง

| | |
|--------------------|----|
| งานการเงินและพัสดุ | XX |
|--------------------|----|

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ - ๓ อัตรา (ข้าราชการ ๑ อัตรา)
(ลูกจ้างชั่วคราว ๒ อัตรา)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ๒ อัตรา (ลูกจ้างชั่วคราว ๒ อัตรา)

๓. การวิเคราะห์ภารกิจ

| ด้าน | การวิเคราะห์ | เหตุผล |
|---------------|---------------|--|
| โครงสร้าง | ยังไม่เหมาะสม | การจัดโครงสร้างเป็นการจัดที่มีได้มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายหรือภารกิจที่เพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องปรับโครงสร้างภายในให้สอดคล้อง |
| การใช้กำลังคน | ยังไม่เพียงพอ | มีภารกิจใหม่ ๆ ที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น ๑. X X X ๒. X X X ๓. X X X |

| | | |
|---------------------------|---|---|
| ภารกิจมีความจำเป็นหรือไม่ | มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติ โดยไม่อาจให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนได้ | งานการเงินและบัญชีเป็นหัวใจหลักขององค์กร เป็นงานวิชาชีพ (Professional) ที่ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงาน และมีความเป็นมืออาชีพ |
| ต้องดำเนินการเองหรือไม่ | ต้องดำเนินการเอง ไม่อาจให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนได้ | ระบบงานต้องดำเนินการภายใต้กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยประสบการณ์ ความแม่นยำ ลึกซึ้ง ในกฎ หลักเกณฑ์ |
| ชะลองานได้หรือไม่ | ไม่สามารถชะลอได้ | จะต้องดำเนินการโดยทันที เพราะมีผลกระทบต่อผู้มารับบริการ |
| อัตรากำลังเพิ่มหรือไม่ | มีความจำเป็นต้องมีเพิ่มขึ้น | ทดแทนตำแหน่งที่ถูกยุบเลิก เกษียณอายุ และให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับมีภารกิจใหม่ ๆ ที่ต้องรับผิดชอบตามนโยบายของจังหวัดและส่วนราชการ จำเป็นต้องปรับปรุงระบบงานและวิธีการทำงาน เช่น ระบบข้อมูล และพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น |

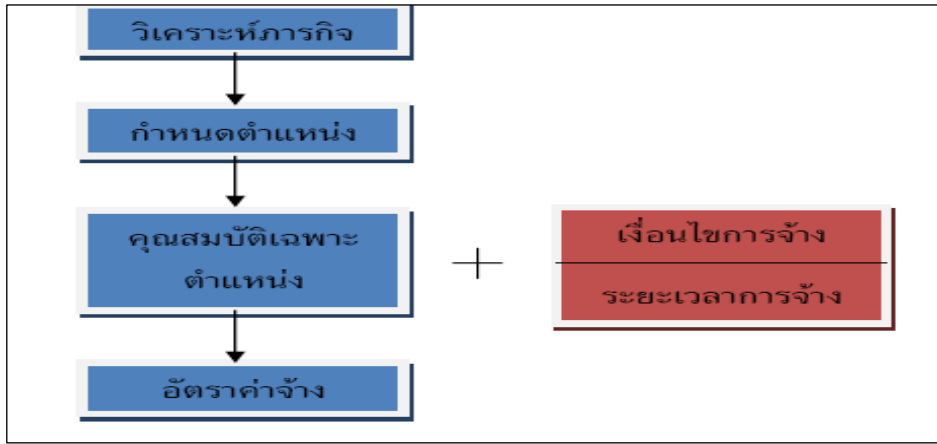
๔. สาระสำคัญการขอเปลี่ยนแปลง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีความต้องการลูกจ้างชั่วคราว เพื่อปฏิบัติงานใน ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี สำหรับปฏิบัติงานในงานการเงินและบัญชี

หลังจากนั้น จึงไปทำแผนการจ้างงาน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการ ว่าสมควรดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำหน้าที่ดังกล่าวเมื่อใด ระยะเวลาการจ้างเท่าใด อัตราค่าจ้าง และดำเนินการตามแผนการจ้างนั้นโดยเคร่งครัดต่อไป

อนึ่ง การวิเคราะห์ความต้องการตำแหน่งที่ต้องจ้าง หรือปรับลดลงในแต่ละปี ควรดำเนินการในรูป คณะกรรมการของหน่วยบริการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เข้าข้างตนเอง

| | | |
|----|-----|--|
| ๒๘ | ถาม | กรณีลูกจ้างชั่วคราวขาดงานเกินกว่า ๑๕ วัน จะดำเนินการออกคำสั่งเป็นเลิกจ้างหรือปลดออก |
| | ตอบ | กรณีลูกจ้างชั่วคราวขาดงานเกิน ๑๕ วัน เข้าข่ายละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งความผิดดังกล่าวถือเป็นความผิดชัดแจ้ง หน่วยบริการสามารถดำเนินการทำคำสั่งเลิกจ้างได้ ตามข้อ ๗ วรรค ๒ ของหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินบำรุ้งเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบ ของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๔๕ |
| ๒๙ | ถาม | ถ้าการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวครั้งแรกต่ำกว่าพอใช้ และครั้งที่ ๒ อยู่ในระดับดี เดือนตุลาคมจะได้ปรับค่าจ้างชั่วคราวหรือไม่ |
| | ตอบ | <p>ตามหนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๓๖ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุ้ง) กลุ่มสนับสนุนหรือทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๑ กำหนดว่า “กรณีที่จะมีการจ้างงานต่อเนื่องในลักษณะงานเดิมหรือลักษณะงานใหม่ ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณา โดยผู้ได้รับการพิจารณาให้จ้างต่อเนื่องได้จะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย ๒ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาต้องทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจจ้างพิจารณาสั่งจ้างต่อไป ”</p> <p>ในประเด็นที่หารือ พบว่าการประเมินครั้งแรกมีคะแนนต่ำกว่าระดับพอใช้ (อยู่ในระดับต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) และการประเมินครั้งที่ ๒ มีคะแนนผ่านระดับดี ให้นำคะแนนทั้ง ๒ ครั้งมารวมกันแล้วหารด้วย ๒ เพื่อคิดค่าเฉลี่ยหากได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะอยู่ในเกณฑ์ได้รับการปรับค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม</p> |
| ๓๐ | ถาม | สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีการกำหนดกรอบของลูกจ้างชั่วคราวไว้หรือไม่ ถ้ามีปัจจุบันยังมีผลหรือไม่ หรือพิจารณาเงินบำรุ้งเป็นหลักในการบริหารงานของหน่วยบริการ |
| | ตอบ | <p>ไม่ได้กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวไว้ เนื่องจากหลักการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุ้ง มีขั้นตอนวิธีดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. หน่วยบริการต้องวิเคราะห์ความต้องการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อจัดทำแผนการจ้างโดยเริ่มจาก |



๒. จัดทำแผนการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเสนอให้คณะกรรมการบริหารหน่วยบริการพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนปีงบประมาณที่จะจ้าง ๑ เดือน (เสนอแผนความต้องการ ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ของแต่ละปี)

๓. ระหว่างปีงบประมาณ หากมีเหตุผลความจำเป็นต้องปรับแผน เช่น เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรือจำนวนการจ้างงาน เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างหรือระยะเวลาการจ้างงานใหม่ ให้เสนอแผนการจ้างที่ปรับปรุงแล้วต่อคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการให้ความเห็นชอบ

๔. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวต้องไม่เป็นภาระต่อการใช้จ่ายเงินบำรุงและต้องสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายเงินบำรุงของหน่วยบริการ

ดังนั้น ในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงจึงอยู่ในอำนาจของหน่วยบริการที่ใช้ดุลพินิจในการจ้างงาน ซึ่งเป็นไปตามความจำเป็นหรือประโยชน์ของทางราชการและไม่ให้มีผลกระทบต่อการใช้เงินบำรุงขณะนี้ในส่วนราชการต่างๆ ในวันจันทร์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ใส่ชุดสีทึบ ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิ์ใส่ชุดสีทึบหรือไม่ ถ้ามีสิทธิ์ใส่อย่างไรถึงจะถูกต้องที่สุด

๓๑

ถาม

ตอบ

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเครื่องแบบลูกจ้างประจำ พ.ศ.๒๕๒๗ ได้กำหนดเครื่องแบบปฏิบัติงานสำหรับลูกจ้างประจำไว้ให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติเป็นชุดสีทึบ มีเครื่องหมายอินทรี และสามารถใช้ติดแถบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามชั้นตราที่ได้รับพระราชทาน ดังนั้น กรณีลูกจ้างชั่วคราวหากส่วนราชการกำหนดให้แต่งเครื่องแบบปฏิบัติงาน (ชุดสีทึบ) ให้สามารถแต่งเครื่องแบบปฏิบัติงานได้โดยอนุโลมแต่ไม่อาจติดเครื่องหมาย อินทรีอนุอ่อน และแถบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ ติดได้เพียงเครื่องหมายสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และป้ายชื่อเท่านั้น

จัดทำโดยกลุ่มงานบริหารลูกจ้างและพนักงานราชการ

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔

แก้ไขครั้งสุดท้ายวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔