

**ถาม – ตอบข้อข้องใจการปรับขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวเงินบำนาญ
ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.034/ว 36
ลงวันที่ 5 มีนาคม 2552 และอื่นๆ**

1. ถาม ตามที่ได้ศึกษาเนื้อหารายละเอียดของหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ 0201.034/ว 36 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2552 เกี่ยวกับบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำนาญ) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีข้อสงสัย ประสงค์ให้ช่วยอธิบายเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างเดิมเพื่อเข้าสู่โครงสร้างบัญชีค่าจ้างใหม่ว่ามีวิธีการอย่างไร

ตอบ ก่อนอื่นขอทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับอัตราค่าจ้างเดิมเพื่อสู่บัญชีค่าจ้างใหม่เสียก่อนว่าผู้ที่อยู่ในข่ายที่ได้รับการปรับค่าจ้างนั้น ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. ได้รับค่าจ้างเต็มขั้น(ตามหนังสือ สธ 0201.034/ว 158 ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2551) มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. เป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมาไม่น้อยกว่า 2 รอบปีที่แล้วมาอยู่ในเกณฑ์ดี หรือเป็นที่ยอมรับได้ (60 คะแนนขึ้นไป)
3. มีอายุงานตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป

เจตนาธรรมณ์ของการปรับอัตราค่าจ้างเดิมเข้าสู่บัญชีค่าจ้างใหม่ เพื่อเป็นการชดเชยค่าเสียโอกาส เนื่องจากที่ผ่านม้อตราค่าจ้างเต็มขั้น

วิธีดำเนินการ

- ผู้มีอายุงานตั้งแต่ 12 ปี 1 วัน จนถึง 14 ปีบริบูรณ์ ปรับอัตราค่าจ้างก่อนเข้าบัญชีใหม่ร้อยละ 3
- ผู้มีอายุงานตั้งแต่ 14 ปี 1 วัน จนถึง 16 ปีบริบูรณ์ ปรับอัตราค่าจ้างก่อนเข้าบัญชีใหม่ร้อยละ 6
- ผู้มีอายุงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ปรับอัตราค่าจ้างก่อนเข้าบัญชีใหม่ร้อยละ 9

โดยให้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2552 เป็นต้นไป

อนึ่ง การปรับอัตราค่าจ้างตามหนังสือฉบับนี้ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราวที่หน่วยบริการจ้างตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.034/ว 196 ลงวันที่ 18 กันยายน 2550 เพราะกำหนดให้มีการปรับค่าจ้างทุกปีแล้ว

2. ถาม การนับอายุงานเริ่มนับจากเมื่อใด สิ้นสุดเมื่อใด และกรณีผู้มีอายุงานไม่ถึง 12 ปี เช่น อายุ 11 ปี 6 เดือน สามารถปิดเศษ 6 เดือน เป็น 1 ปีได้หรือไม่ หรือกรณีได้รับการจ้างงานอยู่ในหน่วยบริการเดียวกัน แต่มีการเปลี่ยนตำแหน่งจ้างงาน สามารถนำอายุงานมานับรวมกันได้หรือไม่

ตอบ การนับอายุงานให้นับตั้งแต่วันที่เริ่มจ้างจนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2552 สำหรับในปีแรกที่เริ่มจ้างต้องมีอายุงานไม่น้อยกว่า 8 เดือนบริบูรณ์ จึงจะปิดเป็น 1 ปีบริบูรณ์ (จ้างงานไม่เกินวันที่ 1 ก.พ.) ผู้ที่มีอายุงานไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ไม่สามารถปิดเศษได้ สำหรับผู้ที่ได้รับการจ้างงานอยู่ในหน่วยบริการเดียวกัน แต่มีการเปลี่ยนตำแหน่งการจ้างงานใหม่ ให้พิจารณาว่าเป็นการจ้างงานต่อเนื่องกันหรือไม่ เช่น ลาออกจากตำแหน่งเดิมและจ้างงานตำแหน่งใหม่ในวันเดียวกันหรือไม่ เป็นต้น และให้เสนอต่อคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการเพื่อพิจารณา

3. ถาม การกำหนดค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นการจ้างงานใหม่ในตำแหน่งต่างๆ หน่วยบริการต้องถือปฏิบัติตามบัญชีค่าจ้างใหม่ตาม ว 36/52 หรือไม่

ตอบ ตามหนังสือ ว 36/52 ได้กำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อให้หน่วยบริการใช้ในการกำหนดค่าจ้างสำหรับการจ้างงานตำแหน่งต่างๆ โดยหน่วยบริการต้องกำหนดไว้ในประกาศรับสมัครให้ชัดเจน เช่น รับสมัครตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ โดยเปิดรับจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นกลาง ต้องกำหนดอัตราค่าจ้างในอัตราขั้นต่ำชั่วคราว คือ 5,751 บาท พร้อมกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหน่วยบริการควรได้ทำความเข้าใจความตกลงกับลูกจ้างไว้ และมีการประเมินผลตามระยะเวลาดังกล่าว หากผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทั้ง 2 ครั้ง หน่วยบริการสามารถปรับอัตราค่าจ้างไปในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ 6,100 บาทได้ ตั้งแต่วันที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ถาม ระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับลูกจ้างชั่วคราวบรรจุใหม่ ควรใช้เวลาเท่าใดที่ถือว่าเหมาะสม

ตอบ ระยะเวลาการประเมินผลขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ แต่ควรมีการกำหนดเป็นช่วงเวลาเป็นระยะๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 ครั้ง หรือมากกว่าก็ได้ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

ครั้งแรก อาจพบข้อบกพร่องซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องส่วนต่างๆ นั้น

ครั้งที่สอง เพื่อติดตามพัฒนาการด้านต่างๆ หลังจากได้รับคำแนะนำไปแล้ว รวมถึงพิจารณาผลการปฏิบัติงานในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่

5. ถาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวฯ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นต้องกำหนด ข้อตกลงในเรื่องผลงานหรือเกณฑ์ตัวชี้วัดหรือไม่ และหลังเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นหรือไม่ ที่ผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบ

ตอบ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวฯ พ.ศ. 2552 ตามนัยข้อ 6 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการวัดผลการ ประเมินร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เช่น กำหนดว่า ในรอบการประเมินนี้ ผู้ประเมินประสงค์จะ วัดผลงานในเรื่องใดบ้าง (กิจกรรมหรือกระบวนการที่กำหนดใช้วัดผลงาน) มี เกณฑ์การวัด อย่างไร (ตัวชี้วัดการประเมิน) และกำหนดความหมายของระดับการประเมินเพื่อใช้ ร่วมกัน (มาตรฐานสำหรับแต่ละระดับคะแนน โดยกำหนดไว้เป็น 5 ระดับ) เป็นต้น หลังจากนั้น ผู้ประเมินควรมีการติดตามดูแลหรือกำกับพร้อมให้คำแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อสามารถ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเกณฑ์การวัดดังกล่าว เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละ รอบการประเมินแล้ว ผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินให้ลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าวได้ลงนามรับทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานในดีขึ้นในรอบการประเมินต่อไป กรณี ลูกจ้างชั่วคราวรายใดมีผลการประเมินเฉลี่ย 2 ครั้งต่ำกว่าระดับพอใช้ (ต่ำกว่า 60 คะแนน) ให้ ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพิจารณาเลิกจ้าง พร้อมแจ้งให้ลูกจ้างรายดังกล่าว ทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันทราบผลการประเมิน

6. ถาม การปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงตามหลักเกณฑ์ใหม่นี้ เป็นการปรับให้ปีละ 1 ครั้ง คือวันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี และการปรับอัตราค่าจ้างตามเกณฑ์นี้ไม่ได้กำหนดค่าจ้างเป็นขั้นไว้ แต่กำหนดให้ ปรับเป็นร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์แทน ขอให้ช่วยอธิบายรายละเอียดเนื่องจากเป็นระบบใหม่

ตอบ การปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงตามหลักเกณฑ์ปี 2552 นี้ เป็นการปรับปีละ 1 ครั้ง ทุกวันที่ 1 ตุลาคมของปี และบัญชีค่าจ้างไม่กำหนดอัตราค่าจ้างเป็นขั้นไว้ แต่กำหนดเป็นขั้นต่ำ-ขั้นสูง การปรับค่าจ้างให้ปรับเป็นอัตราร้อยละ (ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน) จากฐานค่าจ้างเดิมก่อน การปรับ ซึ่งต้องอยู่ ภายในวงเงินที่ใช้ ในการปรับค่าจ้างตามที่กำหนด โดยหน่วยบริการต้องคำนวณ วงเงินจากอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน ซึ่งกำหนดให้ใช้วงเงินไม่เกินร้อยละ 1.5 (หน่วยบริการสามารถกำหนดวงเงินเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่เกินร้อยละ 3)

ตัวอย่าง โรงพยาบาลชุมชน ก. มีลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างไว้ทั้งสิ้น 100 คน การคิดคำนวณ วงเงินที่จะนำมาใช้ปรับค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม ให้ดำเนินการดังนี้

1. สำรวจแหล่งเงินที่ใช้จ้างลูกจ้างชั่วคราว ทั้ง 100 คน ว่ามีการจ้างงานจากเงินนอก งบประมาณประเภทใดบ้าง เช่น เงินประกันสังคม เงิน สป.สช. เงินอุดหนุน เงินโครงการต่างๆ

เป็นต้น โดยแยกจำนวนลูกจ้างที่จ้างจากเงินประเภทอื่นออกไปทั้งหมด เนื่องจากหลักเกณฑ์
กระทรวงการคลัง ตามหนังสือ ว 23/46 ไม่กำหนดให้นายจ้างสามารถเลื่อนค่าจ้างให้กับลูกจ้าง
ชั่วคราวเงินนอกงบประมาณได้

2. สำรวจตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง โดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวที่หน่วยบริการจ้างตาม
หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สช 0201.034/ว 196 ลงวันที่ 18 กันยายน 2550
ซึ่งเป็น สายงานบุคลากรด้านสาธารณสุข เช่น พยาบาลวิชาชีพ เภสัชกร นักวิชาการสาธารณสุข
นักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ นักจิตวิทยาคลินิก นักรังสีการแพทย์ นักเทคโนโลยีหัวใจ
และทรวงอก (กลุ่มที่มีใบประกอบวิชาชีพ) ให้แยกจำนวนลูกจ้างข้างต้นออกทั้งหมดเช่นกัน
เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้เลื่อนค่าจ้างได้ปีละ 1 ครั้ง ตามบัญชี
โครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการ 1 ตุลาคม 2550

3. เมื่อได้จำนวนลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงคงเหลือจากข้อ 1 และข้อ 2 แล้ว ให้นำอัตราค่าจ้าง
ที่ปรากฏ ณ วันที่ 1 กันยายนของปีนั้นมาคำนวณรวมกันตั้งแต่ตำแหน่งแรกจนถึงตำแหน่งสุดท้าย
เพื่อหาวงเงินร้อยละ 1.5 ต่อไป สมมุติว่า จำนวนเงินค่าจ้างของหน่วยบริการมีทั้งสิ้น 300,000 บาท
วงเงิน 1.5 ของหน่วยบริการจะเท่ากับ 4,500 บาท แต่ถ้าหากหน่วยบริการต้องการปรับเพิ่มวงเงิน
จากร้อยละ 1.5 เป็นร้อยละ 2 หรือ 2.5 หรือ 3 ก็ได้ ถ้ากำหนดเป็นร้อยละ 3 จะเท่ากับ 9,000
บาท เป็นต้น ซึ่งจำนวนวงเงินดังกล่าวนี้ หน่วยบริการสามารถนำมาใช้เฉลี่ยสำหรับการปรับค่าจ้าง
ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยควรใช้เทคนิคการ อิงกลุ่มมากกว่าอิงเกณฑ์ ผู้รับผิดชอบต้อง
คำนวณเม็ดเงินที่ใช้อย่างรอบคอบให้เพียงพอภายในวงเงินที่คำนวณได้เท่านั้น

7. **ถาม** หลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงฯ พ.ศ. 2552 ข้อ 6(4) กำหนดคุณสมบัติ
ของลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงที่ได้รับการพิจารณาปรับค่าจ้างในรอบปีที่แล้วมาว่า “ต้องไม่ลาหรือมา
สายเกินจำนวนครั้งที่หน่วยงานกำหนดฯ” จำเป็นหรือไม่ที่หน่วยงานต้องกำหนดในเรื่องนี้

ตอบ หน่วยบริการควรกำหนดเพื่อความเป็นมาตรฐาน โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นตั้ง
ของหน่วยบริการ ซึ่งอนุโลมตามที่ได้ปฏิบัติกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการที่มี
ตำแหน่งหรือลักษณะงานเช่นเดียวกัน

8. **ถาม** ลูกจ้างชั่วคราวที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากและดีเด่น จำเป็นหรือไม่ที่หน่วย
บริการต้องปรับค่าจ้างให้ถึงร้อยละ 6

ตอบ ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมากและดีเด่น ต้องมี
สัดส่วนไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่มีคนครองอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน สำหรับหน่วย
บริการจะปรับค่าจ้างให้ลูกจ้างดังกล่าวได้รับเพิ่มขึ้นร้อยละ 6 หรือไม่นั้น ต้องเป็นไปตามวงเงินที่มีอยู่

- 9. ถาม** การคำนวณเงินเพื่อปรับค่าจ้างหากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงห้าบาทให้ปรับเพิ่มเป็นห้าบาท กรณีเกินห้าบาทต้องปรับเพิ่มหรือไม่
- ตอบ** ขึ้นอยู่ในดุลพินิจของหน่วยบริการ หลักเกณฑ์มิได้กำหนดไว้
- 10. ถาม** แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตามที่แนบท้ายหนังสือ ว 36/2552 หากหน่วยบริการประสงค์จะใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่กำหนดให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 เมษายน 2552 สำหรับบางตำแหน่งที่มีลักษณะงานเหมือนข้าราชการได้หรือไม่
- ตอบ** ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของหน่วยบริการ
- 11.ถาม** หากหน่วยงานประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราว โดยกำหนดอัตราค่าจ้างแรกบรรจุสูงเกินกว่าอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดจะสามารถดำเนินการได้หรือไม่
- ตอบ** สามารถดำเนินการตามข้อ 5.3 วรรคสาม ของหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2545 ที่กำหนดว่า “ในกรณีที่หน่วยบริการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดให้เสนอเหตุผลและความจำเป็นไปยังคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป”
- 12.ถาม** หน่วยงานสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงเกินกว่าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดได้หรือไม่ ใช้หลักเกณฑ์อะไรในการดำเนินการ
- ตอบ** หน่วยบริการใดที่มีสถานะเงินบำรุงเพียงพอที่จะดำเนินการปรับเพิ่มบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นสูงเกินกว่าบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นสูงที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดได้ โดยหน่วยบริการต้องวิเคราะห์ภารกิจ ความจำเป็น ผลกระทบโดยเฉพาะเรื่องเงินบำรุง(ความสามารถในการจ่าย) ในอนาคตที่จะเกิดต่อหน่วยบริการ หากเงินบำรุงลดน้อยถอยลง ซึ่งหน่วยบริการสามารถกำหนดบัญชีอัตราค่าจ้างแตกต่างกันได้ในทางบวก ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 ข้อ 4 วรรคสอง กำหนดว่า “สำหรับบัญชีโครงสร้างให้เป็นไปตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด กรณีที่หน่วยบริการกำหนดต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างทำบัญชีนี้”

13. ถาม กรณีการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง หน่วยบริการจะกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร

ตอบ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีหนังสือขอความเข้าใจในเรื่องนี้และแจ้งเวียนให้ทุกส่วนราชการทราบแล้ว ตามหนังสือที่ สธ 0201.034/ว 211 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2552 สรุปได้ดังนี้

1. กรณีการจ้างงานที่มีชื่อและลักษณะงานเช่นเดียวกับตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานราชการ ให้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณวุฒิที่ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดแจ้งให้ทราบโดยหนังสือ ที่ สธ 0201.034/ว 199 ลงวันที่ 16 กันยายน 2552 สามารถDownloadจาก website กลุ่มบริหารงานบุคคล <http://203.157.19.94/person/indexhome.htm>
2. กรณีการจ้างงานที่มีชื่อและลักษณะงานเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ ให้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่กระทรวงการคลังกำหนดแจ้งให้ทราบ โดยหนังสือที่ กค 0415/ว 160 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2548 สามารถdownload จาก website กรมบัญชีกลาง www.cgd.go.th

กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวกับคุณวุฒิสามารถส่งตรวจสอบคุณวุฒิก่อนรับสมัครหรือจัดจ้างได้ที่กลุ่มงานบริหารลูกจ้างและพนักงานราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล โดยส่ง transcript ของผู้สมัคร หากเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง เช่นเดิมสำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมาก่อนได้รับปริญญาตรีให้ส่งหลักฐานมาทั้ง 2 หลักสูตรเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

14. ถาม กรณีหน่วยบริการเปิดรับสมัครสรรหาและคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ รับจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทางบัญชีหรือบริหารธุรกิจ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ลูกจ้างชั่วคราวรายอื่นๆ ที่มีวุฒิตามประกาศรับสมัครสามารถสมัครได้หรือไม่ และต้องลาออกจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราวก่อนหรือไม่

ตอบ กรณีหน่วยบริการเปิดรับสมัครลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งใหม่ หากในประกาศรับสมัครไม่ได้กำหนดคุณสมบัติห้ามไว้ (ส่วนใหญ่ไม่ระบุเพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างกว้างขวาง) สามารถยื่นใบสมัครได้ เมื่อได้รับคัดเลือกแล้วจะต้องลาออกจากตำแหน่งงานเดิม เพื่อรับการจ้างในตำแหน่งงานใหม่

15.ถาม ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.034/ว 196 ลงวันที่ 18 กันยายน 2550 ได้กำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างนักเรียนทุนหลักสูตร 2 ปีไว้ที่ 7,580 บาท กรณีลูกจ้างนักเรียนที่จบหลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่เทียบเท่าวุฒิปวส. จะได้รับอัตราเท่าใด

ตอบ สืบเนื่องจากหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขฉบับดังกล่าวได้กำหนดอัตราค่าจ้างนักเรียนทุนหลักสูตร 2 ปี เดิม ก.พ.เทียบให้เท่ากับคุณวุฒิปวท.ไว้ที่ 7,580 บาท ต่อมาสถาบันพระบรมราชชนกได้มีการปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าวเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและ ก.พ. ได้รับรองหลักสูตรดังกล่าวแล้ว จำนวน 9 หลักสูตร ได้แก่

- 1.หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์(สาธารณสุขชุมชน)
- 2.หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทันตสาธารณสุข
- 3.หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเทคนิคเภสัชกรรม
- 4.หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชกิจฉุกเฉิน
- 5.หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชระเบียน
- 6.หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงโสตทัศนศึกษาทางการแพทย์
- 7.หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาศาสตร์การแพทย์(พยาธิวิทยา)
- 8.หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงการแพทย์แผนไทยประยุกต์
- 9.หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงแพทย์แผนไทย

โดยกำหนดระยะเวลาการศึกษาตลอดหลักสูตร 2 ปี รับจากผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรข้างต้น หน่วยบริการสามารถกำหนดเป็นอัตราขั้น 7,890 บาทได้

16.ถาม การปรับปรุงชื่อตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวให้มีชื่อเหมือนกับตำแหน่งข้าราชการ ผู้ที่ครองตำแหน่งอยู่จะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใช่หรือไม่ และหากลูกจ้างชั่วคราวที่มีคุณสมบัติไม่ตรงสามารถจ้างงานในตำแหน่งเดิมต่อไป แม้ว่าชื่อตำแหน่งนั้น ไม่มีปรากฏแล้ว ตามบัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. ได้หรือไม่

ตอบ การปรับปรุงชื่อตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวให้มีชื่อตำแหน่งทางข้าราชการตามที่ ก.พ. กำหนดใหม่นั้น หน่วยบริการจะต้องคำนึงถึงเหตุผล ความจำเป็นและเหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งลูกจ้างผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ 0201.034/ว 199 ลงวันที่ 16 กันยายน 2552 หากลูกจ้างรายใดมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หน่วยบริการสามารถจ้างงานได้ในตำแหน่งเดิมต่อไป ต่อเมื่ออัตราตำแหน่งว่างลงหน่วยบริการต้องปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด เช่นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ว่างลงให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ว่างลง ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งเป็นนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

17.ถาม กรณีหน่วยบริการประสงค์ทำการรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว จะมีวิธีดำเนินการอย่างไร

ตอบ วิธีการจัดทำกรอบการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตามหลักการแล้วควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความต้องการของตำแหน่งที่จะจ้างในแต่ละปี เพื่อนำไปจัดทำแผนการจ้างงาน และจัดจ้างตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอย่างเพียงพอ และทำให้การจ้างงานคุ้มค่าตามที่หน่วยบริการต้องการ

การวิเคราะห์ความต้องการ เริ่มที่

- * ศึกษาบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้น ๆ ว่ามีภาระหน้าที่ใดบ้าง
- * อัตรากำลังคน ณ ปัจจุบัน (ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ) แต่ละตำแหน่งถูกมอบหมายให้ปฏิบัติงานในเรื่องใดโดยละเอียด
- * มาตรฐานงานของแต่ละตำแหน่งงานเป็นเช่นใด เพื่อพิสูจน์ว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งได้ทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพหรือเป็นไปตามมาตรฐานงานแล้วอย่างจริงจัง
- * จำนวนปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี เพื่อพิสูจน์ว่ามีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องหรือไม่ หรืองานนั้นมีความยุ่งยากมากขึ้น เช่น ขั้นตอน วิธีการเปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องจากมีกฎ ระเบียบ วิธีการ ที่ทางราชการกำหนดให้ถือปฏิบัติใหม่ หรือไม่ หรืออื่นๆ
- * ความสำเร็จของงานแต่ละตำแหน่ง เป็นไปตามเป้าหมายหรือระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนดไว้หรือไม่ หากสำเร็จตามเป้าหมายต้องใช้เวลาปฏิบัติงานนอกเวลาเสมอ ๆ หรือเป็นประจำหรือไม่ แล้วจัดทำเป็นเอกสารตามแนวทางดังนี้

ความต้องการลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงาน

งาน.....ฝ่าย.....

.....(ส่วนราชการ).....

1. ตำแหน่งที่ต้องการ

1. นักวิชาการเงินและบัญชี

จำนวน 1 ตำแหน่ง

วัตถุประสงค์ทั่วไปของตำแหน่งที่ต้องใช้

ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	หน้าที่ความรับผิดชอบ	วุฒิการศึกษา
นักวิชาการเงินและบัญชี	เพื่อทดแทนตำแหน่งทางข้าราชการที่ถูกยุบตำแหน่งไป และให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัจจุบันระบบการเบิก-จ่ายเงินดำเนินการตามระบบ GFMS รวมทั้งต้องคิดคำนวณต้นทุนการดำเนินงาน	1. บริหารจัดการฐานข้อมูลระบบ GFMS 2. บริหารจัดการเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณด้านสวัสดิการและประกันสังคม	บัญชีบัณฑิต

2. แผนภูมิโครงสร้าง

งานการเงินและพัสดุ	xx
--------------------	----

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ - 3 อัตรา (ข้าราชการ 1 อัตรา

ลูกจ้างชั่วคราว 2 อัตรา)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - 2 อัตรา (ลูกจ้างชั่วคราว 2 อัตรา)

3. การวิเคราะห์ภารกิจ

ด้าน	การวิเคราะห์	เหตุผล
โครงสร้าง	ยังไม่เหมาะสม	การจัดโครงสร้างเป็นการจัดที่มีได้มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายหรือภารกิจที่เพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องปรับโครงสร้างภายในให้สอดคล้อง
การใช้กำลังคน	ยังไม่เพียงพอ	มีภารกิจใหม่ ๆ ที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น 1. x x x 2. x x x 3. x x x
ภารกิจมีความจำเป็นหรือไม่	มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติ โดยไม่อาจให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนได้	งานการเงินและบัญชีเป็นหัวใจหลักขององค์กร เป็นงานวิชาชีพ (Professional) ที่ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงาน และมีความเป็นมืออาชีพ
ต้องดำเนินการเองหรือไม่	ต้องดำเนินการเอง ไม่อาจให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนได้	ระบบงานต้องดำเนินการภายใต้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยประสบการณ์ ความแม่นยำ ลึกซึ้ง ในกฎหลักเกณฑ์
ชะลองานได้หรือไม่	ไม่สามารถชะลอได้	จะต้องดำเนินการโดยทันที เพราะมีผลกระทบต่อผู้มารับบริการ
อัตรากำลังเพิ่มหรือไม่	มีความจำเป็นต้องมีเพิ่มขึ้น	ทดแทนตำแหน่งที่ถูกขุดเล็ก เกษียณอายุ และให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับมีภารกิจใหม่ ๆ ที่ต้องรับผิดชอบ ตามนโยบายของจังหวัดและส่วนราชการ จำเป็นต้องปรับปรุงระบบงานและวิธีการทำงาน เช่น ระบบข้อมูล และพัฒนาเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. สาระสำคัญการขอเปลี่ยนแปลง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีความต้องการลูกจ้างชั่วคราว เพื่อปฏิบัติงานใน ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี สำหรับปฏิบัติงานในงานการเงินและบัญชี

หลังจากนั้น จึงไปทำแผนการจ้างงาน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารหน่วย บริการ ว่าสมควรดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำหน้าที่ดังกล่าวเมื่อใด ระยะเวลาการ จ้างเท่าใด อัตราค่าจ้าง และดำเนินการตามแผนการจ้างนั้น โดยเคร่งครัดต่อไป

อนึ่ง การวิเคราะห์ความต้องการตำแหน่งที่ต้องจ้าง หรือปรับลดลงในแต่ละปี ควรดำเนินการ ในรูปคณะกรรมการของหน่วยบริการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เข้าข้างตนเอง

18. ถาม ลูกจ้างประจำจะมีการพัฒนาระบบตำแหน่งเหมือนระบบข้าราชการหรือไม่

ตอบ ทราบว่าขณะนี้ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำที่จ้าง จากเงินงบประมาณ และอนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยงบบุคลากร 4 ประเภท อยู่ระหว่างการดำเนินการ เนื่องจากชื่อตำแหน่งและสายงานลูกจ้างประจำมีอยู่ประมาณ 1,268 ตำแหน่ง/สายงาน การจัดกลุ่มตำแหน่งจึงต้องศึกษาลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งพบว่าจำนวนสายงาน/ ชื่อตำแหน่งมาก แม้ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติจะเหมือนหรือคล้ายคลึงกัน ทำให้เกิดการสับสนเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือมาตรฐานของผลงานที่คาดหวัง ตลอดจนขาดความ ยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดขั้นตอนของงานไว้แตกต่างกัน ทำให้ลูกจ้างมีโอกาส ความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างกัน

19. ถาม หากมีการพัฒนาระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำแล้วจะดีกว่าเดิมหรือไม่

ตอบ ไม่ค่อยแน่ใจ แต่โดยหลักการแล้ว การพัฒนาจะต้องทำให้ดีกว่าเดิม โดยเฉพาะข้อจำกัดต่างๆ เช่น ลักษณะงานส่วนใหญ่ของลูกจ้างเป็นงานปฏิบัติหรือสนับสนุนงานของข้าราชการ จึงไม่สามารถทำ หน้าที่เป็นหัวหน้างานได้ ทั้งนี้ ลูกจ้างรายนั้นอาจมีสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญมากกว่า ข้าราชการ รวมถึงควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการกำหนดตำแหน่งและอัตรา ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม มีทางก้าวหน้า เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

20. ถาม แนวทางการจำแนกตำแหน่งหรือจัดกลุ่มตำแหน่งจะเป็นรูปแบบใด

ตอบ เท่าที่ศึกษาและติดตาม ทราบว่าสำนักงาน ก.พ. จะจำแนกตามความแตกต่างของภารกิจให้มีความชัดเจน สำหรับกลุ่มตำแหน่งจะเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มตำแหน่ง

- กลุ่มบริการพื้นฐาน สำหรับตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก
- กลุ่มสนับสนุนทั่วไป สำหรับตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่เป็นงานกึ่งฝีมือ/ฝีมือเป็นหลัก
- กลุ่มช่างเทคนิค สำหรับตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่เป็นงานฝีมือ
- กลุ่มเทคนิคเฉพาะ สำหรับตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ใช้ฝีมือ หรือความสามารถเฉพาะตัวเป็นหลัก

21. ถาม แต่ละกลุ่มจะมีการกำหนดความก้าวหน้าไว้หรือไม่

ตอบ เท่าที่ทราบมีการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละกลุ่มให้มีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับความยุ่งยากของงานที่ปฏิบัติ ระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวทางดังนี้

กลุ่มบริการพื้นฐาน กำหนดให้มีจำนวนชั้นงาน 2 ระดับ เช่น ระดับ บ1/ บ2 เป็นต้น

กลุ่มสนับสนุนทั่วไป กำหนดให้มีจำนวนชั้นงาน 3-4 ระดับ เช่น ระดับ ส1 / ส2 / ส3/ ส4 เป็นต้น

กลุ่มช่างเทคนิค กำหนดให้มีจำนวนชั้นงาน 3-4 ระดับ เช่น ระดับ ช1 /ช2 /ช3 /ช4 เป็นต้น

กลุ่มเทคนิคเฉพาะ กำหนดให้มีจำนวนชั้นงาน 3-4 ระดับ เช่นระดับ ท1 /ท2 /ท3/ ท4 เป็นต้น

อนึ่ง ขอเรียนว่าเรื่องนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังไม่ได้มีการจัดประชุมชี้แจงเพื่อรับฟังความคิดเห็นของส่วนราชการต่างๆ ว่ามีความคิดเห็นหรือเห็นชอบกับแนวทางดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

22. ถาม การเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำเป็นต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2549 โดยเคร่งครัดหรือไม่

ตอบ ส่วนราชการจำเป็นต้องให้ความสำคัญและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ฯ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการที่จะได้รับเป็นสำคัญ มีกระบวนการที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานและสามารถตรวจสอบได้ ท่านสามารถศึกษาข้อบกพร่องที่พบ บ่อยจากการเสนอคำขอเปลี่ยนตำแหน่งพร้อมแนวทางการแก้ไขตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ 0201.034/ว 240 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2552 **Download** จากเว็บไซต์ <http://203.157.19.94/person/indexhome.htm> และมาที่หัวข้อ “ลูกจ้างประจำ” “หนังสือเวียน”

จัดทำโดย กลุ่มงานบริหารลูกจ้างและพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

มกราคม 2553