**ถาม - ตอบ จากการประชุมแนวทางการจัดสรรตำแหน่งของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ณ โรงแรมเดอะริส นนทบุรี เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖**

๑. **ถาม** ตามที่กระทรวงสาธารณสุขแจ้งให้ส่วนราชการระงับการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราว ทุกตำแหน่ง ทุกกรณี ขอทราบว่ากรณีที่ลูกจ้างของหน่วยบริการได้ลาออก หน่วยบริการจะสามารถจ้างทดแทนตำแหน่งดังกล่าวได้หรือไม่

**ตอบ** การระงับการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง ทุกตำแหน่ง ทุกกรณี ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้สั่งการตามหนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๔๙๗ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ โดยยกเว้นการจ้างงานไว้ ๓ กรณี ซึ่งการจ้างงานกรณีทดแทนผู้ที่ลาออก ตาย เกษียณอายุ ให้หน่วยบริการสามารถดำเนินการได้ ดังนั้น หากมีกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือน) ตำแหน่งใด ลาออก ตาย หรือเกษียณอายุ หลังวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ และหน่วยบริการมีความประสงค์จ้างงานลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือน) เพื่อทดแทนตำแหน่งดังกล่าวก็สามารถกระทำได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียนดังกล่าวข้างต้น

๒. **ถาม** ลูกจ้างตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ตามที่ สป. กำหนดตำแหน่งไว้ในกลุ่มงานอายุรกรรม และกลุ่มงานศัลยแพทย์นั้น หากจังหวัดกำหนดตำแหน่งดังกล่าวไว้ที่กลุ่มงานศัลยแพทย์เพียงหน่วยงานเดียว ขอทราบว่าจะขัดแย้งกับการกำหนดตำแหน่งของ สป. หรือไม่

**ตอบ** การจ้างงานตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ให้พิจารณาจากภาระงานเป็นหลัก หากภาระงานถูกกำหนดไว้ที่กลุ่มงานศัลยแพทย์ หน่วยบริการก็ควรกำหนดตำแหน่งดังกล่าวไว้ที่กลุ่มงานศัลยแพทย์เพียงหน่วยงานเดียว เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง

๓. **ถาม** ทราบว่าขณะนี้กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายให้ลูกจ้างชั่วคราวที่จะได้รับการจ้างงานเป็น พกส. ให้ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดิมนั้น หนังสือที่สั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร ได้แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบแล้วหรือไม่

**ตอบ** การกำหนดให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดิม ถูกระบุไว้ในหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๙๗๔ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ในข้อ ๓ ซึ่งเป็นการยกเลิก ข้อความของข้อ ๔ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๘๑๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ ที่กำหนดให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขได้รับอัตราค่าจ้างไม่เกินอัตราขั้นต่ำของบัญชี และได้แจ้งเวียนให้ทราบแล้ว

๔. **ถาม** การตอบคำถามลงใน website ควรมีการอ้างอิงถึงระเบียบข้อ หนังสือเวียนที่..... ลงวันที่.....อันดับที่..... เพื่อใช้ในการอ้างอิง หรือค้นเอกสารแนบเสนอผู้บริหาร

**ตอบ** การตอบคำถามของกลุ่มบริหารงานบุคคลลงใน website ได้ถือหลักปฏิบัติว่าต้องลงคำตอบที่ชัดเจน โดยระบุที่มาของคำตอบ เช่น มาจากระเบียบใด มาตรา ข้อใด หรือ หนังสือราชการ เลขที่ / ลงวันที่ใด เป็นต้น ซึ่งผู้อ่านคำตอบควรเข้าไปศึกษารายละเอียดของระเบียบ หรือหนังสือฉบับต่างๆ ตามที่อ้างถึงที่เป็นฉบับเต็ม เพื่อทำความเข้าใจอีกครั้งหนึ่ง

๕. **ถาม** การคิดกรอบวงเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของยอดค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ สามารถนำไปนับรวมกับค่าใช้จ่ายอื่น เช่น เงินสบทบในส่วนของนายจ้างเป็นเงินประกันสังคม เป็นต้น ได้หรือไม่

**ตอบ** กรอบวงเงินร้อยละ ๑๐ ตามที่ กพส. กำหนดนี้ หมายถึง กรอบวงเงินร้อยละ ๑๐ ของยอดค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง หรือ เงินรายได้การศึกษาเฉพาะรายเดือนเท่านั้น ที่หน่วยบริการจ้างไว้ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ สำหรับค่าใช้จ่ายอื่นไม่นำมานับรวม รวมถึงค่าจ้างของลูกจ้างที่หน่วยบริการจ้างไว้ในลักษณะอื่น เช่น รายวัน รายคาบ หรือจ้างเหมาบริการ เป็นต้น

๖. **ถาม** ลูกจ้างใน สสจ. จะได้รับการจ้างเป็น พกส. ได้หรือไม่ (เงินบำรุงของกลุ่มงานทันตกรรม)

**ตอบ** ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงที่ได้รับการจ้างงานไว้ใน สสจ. ขณะนี้ยังไม่สามารถจ้างเป็น พกส. ได้ เนื่องจากยังไม่มีกรอบอัตรากำลัง และให้รวมถึงลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงที่จ้างไว้ใน สสอ. ด้วย

๗. **ถาม** ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือน) ของหน่วยบริการ ที่ไม่ผ่านการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง พกส. สามารถเข้ารับการประเมินใหม่ได้หรือไม่

**ตอบ** ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงที่ทางหน่วยบริการได้จัดให้มีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง พกส. แต่ประเมินไม่ผ่าน กรณีนี้หน่วยบริการไม่สามารถจัดให้มีการประเมินใหม่ได้อีก เพราะถือว่าได้ตกเกณฑ์การประเมินไปแล้ว

๘. **ถาม** การคิดกรอบวงเงินไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของยอดค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือน) ให้ใช้ข้อมูล ณ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ นั้น หากมีการจ้างหลังวันที่ ๑ พฤษภาคม๒๕๕๖ โดยได้รับอนุมัติตามหลักเกณฑ์ที่เป็นข้อยกเว้นของหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ ว ๔๙๗ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ให้นำมาคิดรวมในกรอบวงเงินไม่เกินร้อยละ ๑๐ ข้างต้นด้วยหรือไม่ อย่างไร

**ตอบ** การคิดกรอบวงเงินไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของยอดค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือน) ให้คิดคำนวณเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวที่มีการจ้าง ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เท่านั้น สำหรับวงเงินหน่วยบริการสามารถนำมาใช้บริหารจัดการในการจ้างงานต่าง ๆ ดังนี้

๑. ค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (รายเดือน)

๒. ค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)

ส่วนผู้ที่ได้รับการจ้างงานหลังวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖ จะไม่นำฐานค่าจ้างมานับรวมเป็นกรอบวงเงินร้อยละ ๑๐ แต่หากหน่วยงานจัดให้มีการประเมินลูกจ้างดังกล่าวเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ ภายในวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖ ซึ่งการจ้างงานเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขหน่วยงานต้องคำนึงถึงกรอบอัตรากำลังและกรอบวงเงินร้อยละ ๑๐ ข้างต้นด้วย กล่าวคือ ถ้าตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังหรือเกินกรอบวงเงินดังกล่าว ก็มิอาจจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขได้แม้จะเป็นผู้ที่ผ่านการประเมิน หน่วยงานจึงยังคงจ้างไว้เป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงรายเดือนต่อไป

๙. **ถาม** พนักงานราชการสายวิชาชีพ มีสิทธิได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ หรือไม่

**ตอบ** มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ทางราชการกำหนด เช่นเดียวกับบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น

๑๐. **ถาม** การให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดิม จำเป็นหรือไม่ที่ต้องปรับค่าจ้างก่อนเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และต้องนำไปคิดในวงเงินร้อยละ ๑๐ หรือไม่

**ตอบ** การปรับเพิ่มค่าจ้างอัตราใหม่ให้ขึ้นอยู่กับสถานะเงินบำรุงของหน่วยบริการ เพราะตามหลักเกณฑ์กำหนดให้ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม และการปรับค่าจ้างตามผลการประเมินประจำปี ไม่นำมาคำนวณในกรอบวงเงินร้อยละ ๑๐

• ตัวอย่าง น.ส. ก ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ อัตราค่าจ้างขณะมีสถานะเป็นลูกจ้างชั่วคราว คือ อัตรา ๑๓,๐๐๐ บาท ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี (๒ ครั้ง) เฉลี่ยคะแนนได้ร้อยละ ๒.๘ = ๓๖๔ บาท เมื่อจัดเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจะได้รับอัตราค่าจ้าง = ๑๓,๓๖๔ บาท อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๓๖๔ บาท จะไม่ถูกนำมาใช้คำนวณในวงเงินร้อยละ ๑๐ ส่วนวงเงินที่นำมาใช้คำนวณ คือ อัตราค่าจ้าง ๑๓,๐๐๐ บาท ส่วนที่หน่วยงานประสงค์จะปรับค่าจ้างของ น.ส.ก ให้ถึงขั้นต่ำตามที่กำหนด คือ อัตรา ๑๕,๙๖๐ บาท นั้น ขึ้นอยู่กับวงเงินร้อยละ ๑๐ ของหน่วยบริการว่ามีเงินเหลือเพื่อมาใช้ปรับเพิ่มค่าจ้างอัตราใหม่ให้ถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้หรือไม่

๑๑. **ถาม** ในกรณีผู้มีอำนาจในการทำสัญญาจ้าง ต้องการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งเฉพาะผู้ไม่ตรงตามภาระงาน เช่น จ้างลูกจ้างตำแหน่งคนงานแต่ทำงานด้านช่าง จะใช้ชื่อตำแหน่งใหม่เป็นนายช่างเทคนิคได้หรือไม่ มีเงื่อนไขอย่างใด

**ตอบ** ผู้มีอำนาจทำสัญญาจ้างประสงค์เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในการจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/๙๗๔ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ใน ข้อ ๖.๑ สรุปว่าการกำหนดสายงานในการจ้างต้องนำไปเทียบเคียงกับตำแหน่งเดิมซึ่งมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูงเท่ากัน โดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งดังกล่าวต้องไม่มีผลในการปรับวุฒิ

• ตัวอย่าง หน่วยบริการจ้างลูกจ้างในตำแหน่งคนงาน แต่มอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านช่างซึ่งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามประกาศรับสมัครคนงาน กำหนดต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษา ม.๓ ดังนั้น หากต้องการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่ให้ตรงตามภารกิจ ตำแหน่งใหม่ที่สามารถกำหนดได้คือตำแหน่ง **"ผู้ช่วยช่างทั่วไป"** เนื่องจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้กำหนดวุฒิ ม.๓ ไว้เช่นเดียวกัน โดยไม่อาจเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง "นายช่างเทคนิค" ได้ เพราะคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายช่างเทคนิคกำหนดต้องเป็นคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ปวช. สาขา ไฟฟ้ากำลัง อิเลคทรอนิกส์ เครื่องยนต์ เป็นต้น (ศึกษาคุณวุฒิและสาขาวิชาของสายงานนายช่างเทคนิค ได้จากหนังสือ สป.ที่ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๙๙ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๒)

**๑๒.ถาม** กรณีลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสาธารณสุขจังหวัดเดิมใช้เงินบำรุง ต่อมา ธันวาคม ๒๕๕๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ เปลี่ยนแหล่งเงินการจ้างเป็นเงินงบประมาณ กรณีนี้หน่วยงานสามารถจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ได้หรือไม่

**ตอบ** ลูกจ้างชั่วคราวที่เดิมจ้างจากแหล่งเงินบำรุง ต่อมาหน่วยบริการเปลี่ยนแหล่งเงินเป็นเงินงบประมาณ และปัจจุบันประสงค์จะจ้างงานเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มิอาจกระทำได้ในขณะนี้ เนื่องจากตามข้อ ๒๙ ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้หน่วยบริการที่มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ดังนั้น ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินตามที่ระเบียบนี้ต้องเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากแหล่งเงินบำรุงที่มีลักษณะการจ้างเป็นรายเดือนเท่านั้น และต้องมีกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (สสจ./สสอ. ขณะนี้ยังไม่มีกรอบอัตรากำลัง) สำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่หน่วยงานจ้างจากแหล่งเงินอื่นต้องรอโอกาสให้หน่วยบริการเปิดรับสมัครบุคคลเข้ารับการจ้างงานเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

**๑๓.ถาม** ขอทราบว่ากรอบอัตรากำลังตามที่ได้รับอนุมัติ ไม่สามารถจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขได้ทั้งหมด หน่วยบริการมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างใด

**ตอบ** ในกรณีที่หน่วยบริการไม่สามารถจัดลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และมีความจำเป็นต้องการจ้างเกินกว่าจำนวนที่ควรมี (FTE) โดยอยู่ภายใต้กรอบวงเงินไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของยอดค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือน) ในภาพรวมของเขตบริการสุขภาพ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ให้จังหวัดเสนอเรื่องผ่านคณะกรรมการเขตบริการสุขภาพ เพื่ออุทธรณ์ขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขต่อไป (แจ้งโดยหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ ว ๑๔๙๐ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖)

**๑๔. ถาม** ตามข้อ ๓๐ ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดว่า หน่วยบริการที่มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งที่มีลักษณะงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องเหมือนกับตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข อาจได้รับการปรับเงินค่าจ้างตามประสบการณ์ โดยให้ได้รับการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อทุกประสบการณ์ ๒ ปี แต่สูงสุดไม่เกิน ๕ ช่วง (๑๐ ปี) นั้น สำหรับกรณีนี้ หน่วยบริการยังสามารถดำเนินการได้หรือไม่

**ตอบ** การปรับค่าจ้างตามประสบการณ์ของข้อ ๓๐ นี้ หากหน่วยบริการประสงค์จะดำเนินการต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๑๐ ของยอดค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ด้วย ซึ่งกรอบวงเงินนี้หน่วยบริการสามารถนำมาใช้ในการคิดคำนวณเฉพาะรายจ่ายในรายการต่อไปนี้

๑. ค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (รายเดือน)

๒. ค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง หรือเงินรายได้การศึกษา (รายเดือน)

• หากมีวงเงินคงเหลือจึงจะสามารถนำไปบริหารจัดการปรับเพิ่มค่าจ้างตามประสบการณ์ของข้อ ๓๐ ได้ หรือไม่ปรับเพิ่มค่าประสบการณ์ก็ได้ ถือว่ามิได้ผิดหลักเกณฑ์ตามระเบียบ

๑๕. **ถาม** ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ จะมีนักเรียนทุนสายวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษา ซึ่งหน่วยบริการประสงค์ที่จะจ้างไว้เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ขอทราบว่ายอดค่าใช้จ่ายที่ใช้เป็นค่าจ้างของ พกส. รายใหม่นี้ต้องถูกนำมาคิดคำนวณในกรอบวงเงินร้อยละ ๑๐ ด้วยหรือไม่ (กันเงินไว้ใช้ในการจ้าง)

**ตอบ** ไม่ต้องกันเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้าง พกส. รายใหม่ แต่ต้องคำนึงถึงกรอบอัตรากำลัง เมื่อจ้างแล้วต้องไม่เกินกรอบ

๑๖. **ถาม** อัตราค่าจ้างของ พกส. ทุกตำแหน่ง จำเป็นต้องปรับให้ถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกตำแหน่งหรือไม่

**ตอบ** ตามมติคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เห็นชอบให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดิม ดังนั้น จึงอยู่ที่ข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างชั่วคราวรายนั้น ๆ มีอัตราค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือเกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปแล้ว ตามบัญชีที่ กพส. กำหนด หากอัตราค่าจ้างน้อยกว่าอัตราขั้นต่ำก็อยู่ในอำนาจของหน่วยบริการจะปรับเพิ่มค่าจ้างให้ถึงอัตราขั้นต่ำหรือไม่ก็ได้ โดยต้องอยู่ภายในกรอบวงเงินไม่เกินร้อยละ ๑๐ และสถานะเงินบำรุงด้วย

๑๗. **ถาม** กรณีที่หน่วยบริการมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งที่ไม่มีในโครงสร้างตามที่ สป. กำหนด กรณีนี้ขอทราบว่าหากหน่วยบริการต้องการจ้างลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าวเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจะดำเนินการได้หรือไม่ และผู้ใดเป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินการ

**ตอบ** กรณีหน่วยบริการจ้างงาน พกส. ในตำแหน่งที่ไม่มีในโครงสร้างของหน่วยบริการ หนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๙๗๔ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ในข้อ ๖.๒ ว่า ให้ผู้มีอำนาจในการทำสัญญาจ้าง (ตามที่ปลัดกระทรวงสาธารณสุขมอบอำนาจตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ ๒๒๖๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖) พิจารณาจ้างในสายงานตามที่ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนด (๑๒๘ สายงาน) <u>โดยตำแหน่งดังกล่าวต้องสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยบริการและองค์กร</u>

๑๘. **ถาม** กรอบอัตรากำลังของกลุ่มภารกิจอำนวยการ จะแบ่งลักษณะงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ วิธีศึกษาให้ดูจากขนาดของโรงพยาบาล ว่าอยู่ใน Size ใด และผลวิเคราะห์ในส่วนของเตียง Active ตามที่กำหนด จึงอยากทราบว่า ถ้าจะยึดจากจำนวนเตียงจริงของโรงพยาบาลจะได้หรือไม่ และมีวิธีการอย่างไร

**ตอบ** ไม่ได้ การดำเนินการในส่วนนี้โรงพยาบาลต้องยึดจากผลการวิเคราะห์จากจำนวนเตียง Active ซึ่งแบ่งขนาด Size ไว้เป็นขนาดต่าง ๆ เช่น ขนาด ๖๐๐ เตียง มากกว่า ๖๐๐ – ๗๐๐ เตียง จะอยู่ใน Size A ขนาดน้อยกว่า ๔๐๐ เตียงลงมา อยู่ใน Size s/m/f

• วิธีดำเนินการ ให้นำข้อมูลกรอบอัตรากำลังที่ควรมี และกรอบอัตรากำลังของกลุ่มอำนวยการตามขนาดเตียง Active ที่ สป.กำหนดไว้ มากรอกในตารางกลุ่มภารกิจอำนวยการตามช่องจำนวนที่ควรมี และในช่องกรอบอัตรากำลัง หลังจากนั้นให้นำจำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ (ทุกหน่วยงาน) ในสังกัดหน่วยบริการแห่งนี้ มากรอกในตารางกลุ่มภารกิจอำนวยการของงานต่าง ๆ เพื่อหาจำนวนกรอบอัตรากำลังที่จะนำมาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

๑๙. **ถาม** ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงตำแหน่งพนักงานช่วยเหลือคนไข้ที่ได้รับประกาศนียบัตร หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีฯ เมื่อผ่านการประเมินแล้วในขั้นตอนจัดทำสัญญาจ้าง หน่วยงานสามารถเปลี่ยนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยพยาบาลได้หรือไม่

**ตอบ** ขณะนี้สถาบันพระบรมราชชนนีได้เสนอหลักสูตรประกาศนียบัตรอบรมผู้ช่วยพยาบาลให้ ก.พ. รับรองหลักสูตรดังกล่าวว่าเป็นหลักสูตรทางการศึกษา ฉะนั้น การกำหนดตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในระหว่างนี้ รวมถึงการทำสัญญาจ้างยังคงให้ใช้ตำแหน่งเดิมไปก่อน คือ พนักงานช่วยเหลือคนไข้ และเมื่อ ก.พ. มีหนังสือแจ้งการรับรองหลักสูตรดังกล่าวแล้ว หากหน่วยบริการหน่วยประสงค์จ้างเป็นตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล ผู้มีอำนาจสั่งจ้างต้องดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศ กพส. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข การสรรหาและการเลือกสรร รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๖ ต่อไป

๒๐. **ถาม** ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข สามารถร้องเรียน หรืออุทธรณ์กับใคร

**ตอบ** ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงสามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เช่น ลูกจ้างในหน่วยบริการให้อุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการบริหารกำลังคนระดับจังหวัด หากยังไม่ได้รับการดำเนินการ ให้อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อไปยังคณะกรรมการระดับเขต ตาม พรบ. วิธีปฏิบัติทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

กลุ่มงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
กลุ่มบริหารงานบุคคล
พฤศจิกายน ๒๕๕๖