

แบบจัดเก็บความรู้ในการปฏิบัติงาน ( Knowledge Capture on job Form : KCJ )

วัตถุประสงค์ : แบบจัดเก็บความรู้นี้ใช้จัดเก็บความรู้ที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ได้รับในการปฏิบัติงาน และเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สมควรจะบันทึกไว้และเผยแพร่เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ตลอดจนเก็บรักษาและต่อยอดองค์ความรู้ให้เพิ่มพูนขึ้นอย่างต่อเนื่อง

รายละเอียดความรู้ :

๑. ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเรื่องค่าตอบแทน ฉ.๑๑ และเงิน พ.ต.ส. ของลูกจ้างซึ่งจ้างจากเงินบำรุงของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ลูกจ้างรายคาบ)

๒. ผู้บันทึกองค์ความรู้ ชื่อ นายปราโมทย์ บุญเปล่ง

๓. ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการพิเศษ สังกัด กลุ่มกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

๔. วัน เดือน ปี ที่บันทึกความรู้ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

๕. กฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวกับความรู้เรื่องนี้

๕.๑ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุงของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๒ ข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๔๔

๕.๓ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบ ของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ.๒๕๔๕

๕.๔ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การจ่ายแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๙

๕.๕ หนังสือกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๒.๓.๑/๑๑๐๗ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศกระทรวงสาธารณสุขและชักซ้อมความเข้าใจแนวทางปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การจ่ายแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๙

๕.๖ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๒.๓.๙/๒๑๕๗๖ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง ตอบข้อหารือการเบิกจ่ายค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวง พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๑) และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (จากปลัดกระทรวงสาธารณสุขถึงผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย)

๖.รายละเอียดความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน

การจ้างลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานในหน่วยบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้เงินบำรุงเป็นค่าจ้าง นั้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุงของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๒ (ระเบียบที่ได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการ

กระทรวงการคลังและผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ตามมาตรา ๓๔ วรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑) ข้อ ๘ (๔) กำหนดให้การจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด และตามข้อ ๑๙ ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุง ฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ ก็ให้นำหลักเกณฑ์ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุง ฯ ฉบับก่อนหน้าที่มาใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุง ฯ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดลูกจ้างไว้ ๒ ประเภท คือ ลูกจ้างรายคาบ และลูกจ้างชั่วคราวซึ่งย่อยออกไปได้อีกคือ ลูกจ้างรายเดือนและลูกจ้างรายวัน ดังนั้น ตามหลักเกณฑ์ฉบับนี้ ลูกจ้างชั่วคราวจึงหมายถึงลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายเดือนเท่านั้น และนอกจากหลักเกณฑ์จะกำหนดวิธีการจ้างลูกจ้างแต่ละประเภทไว้แล้ว ตาม ข้อ ๕.๖ ยังกำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล ตามแนวทางที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด (เป็นที่น่าสังเกตได้ว่าหลักเกณฑ์ดังกล่าวไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลไว้ของลูกจ้างรายคาบไว้แต่อย่างใด)

การได้รับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๔๕ และในส่วนที่เกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนนั้น ตามข้อ ๖ กำหนดไว้ว่าลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในหน่วยบริการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ ตามที่กล่าวมาแล้ว เฉพาะลูกจ้างชั่วคราว (ลูกจ้างรายวัน และ ลูกจ้างรายเดือน) เท่านั้นที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในหน่วยบริการตาม หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔

#### ๗. ข้อแนะนำ / ข้อพึงระวัง/หมายเหตุ

๗.๑ ตามข้อซักซ้อมความเข้าใจแนวทางปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การจ่ายแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๑) ได้ซักซ้อมว่า ตามข้อ ๔ ของข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายคาบ พนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือบุคคลอื่นที่ได้รับคำสั่งหรือได้รับมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรให้ปฏิบัติงานในหน่วยบริการหรือนอกหน่วยบริการ หรือต่างหน่วยบริการ เพื่อให้บริการ สนับสนุนด้านบริการหรือร่วมบริการ (ไม่รวมถึงผู้รับจ้างประเภทจ้างเหมาบริการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ) ต่างอยู่ในความหมายของ “เจ้าหน้าที่” แต่เจ้าหน้าที่ผู้ใดจะมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนหรือไม่ จะต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยเจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่หลักเกณฑ์กำหนดในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนนั้น ๆ ด้วย

๗.๒ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๒.๓.๙/๒๑๕๗๖ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง ตอบข้อหารือการเบิกจ่ายค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวง พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๑) และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (จากปลัดกระทรวงสาธารณสุขถึงผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย) ได้ตอบข้อหารือว่าลูกจ้างรายคาบตำแหน่งนักจิตวิทยา ไม่ได้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนักจิตวิทยา จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ฉ ๑๑ ในอัตราสหคลินิก แต่หากลูกจ้างรายคาบดังกล่าว ได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะการให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล ฟื้นฟูสมรรถภาพและคุ้มครองผู้บริโภคหรือให้บริการแก่ผู้ป่วยแล้ว ผู้มีอำนาจก็อาจพิจารณาให้ลูกจ้างรายคาบผู้นั้นเบิกค่าตอบแทน ฉ. ๑๑ ได้ ในอัตราที่จ่ายให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำหรับสายงานในระดับอุดมการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ตาม ข้อ ๑๑.๔.๑ (๕) (๕.๑) แต่ลูกจ้างรายคาบจะต้องปฏิบัติงานหรือได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานวันละ ๘ ชั่วโมง ซึ่งถือว่าเป็น ๑ วันทำการ และต้องมีวันทำการไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการในเดือนที่จะเบิกจ่ายค่าตอบแทน (ตามข้อ ๑๑.๔.๒) ของหลักเกณฑ์ ฉ.๑๑


๗.๓ กรณี พ.ต.ส. นั้น เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขมีหนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๒.๑/ว ๕๐๕ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๑ เรื่องการจ่ายค่าตอบแทนเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (เงิน พ.ต.ส.) ไว้เป็นการเฉพาะแล้วทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษด้านการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๘ ที่เป็นตำแหน่งพนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราวให้ได้รับค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าตอบแทนเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ส.) เช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขซึ่งเป็นข้าราชการ โดยจ่ายจากเงินบำรุง เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างรายคาบ ไม่ใช่ผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราว ดังนั้น จึงไม่มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ส.

๗.๔ กล่าวโดยสรุปตาม ๗.๑-๗.๓ ก็คือ ลูกจ้างรายคาบถือเป็นเจ้าหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๔๔ จึงมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทน ฯ รวมถึงค่าตอบแทนตาม ฉบับที่ ๑๑ (ฉ.๑๑) แต่ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่หลักเกณฑ์กำหนดในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนนั้น ๆ ด้วย และลูกจ้างรายคาบไม่มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ส.

๗.๕ จะเห็นได้ว่าการวินิจฉัยของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตาม ๗.๔ ดูจะขัดแย้งกับความเห็นที่พิจารณาตามหลักกฎหมายหรือระเบียบตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๖ เนื่องจากไม่มีการกำหนดเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ลูกจ้างรายคาบไว้ดังเช่นลูกจ้างชั่วคราว การพิจารณาว่าลูกจ้างรายคาบซึ่งจ่ายค่าจ้างจากเงินบำรุงเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวว่ามีสิทธิได้รับค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์เกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนแต่เพียงประการเดียว จึงน่าจะเป็นการวินิจฉัยหรือตีความขยายออกไปโดยไม่ได้พิจารณาว่าต้องมีความเชื่อมโยงกับที่มาของการจ้างลูกจ้าง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบ ของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ.๒๕๔๕ และประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๔๕

แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้วไม่ว่าจะมีความเห็นที่ขัดแย้งไปอย่างไร สุดท้ายก็ต้องถือปฏิบัติตามหนังสือหรือข้อสั่งการหรือตอบข้อหารือ ที่มาจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หรือกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นระเบียบ ข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์ที่ออกมาโดยอาศัย  
ฐานอำนาจของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุงของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข  
ผู้รักษาการตามระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งสิ้น  
หนังสือสั่งการหรือความเห็นใด ของปลัดกระทรวงสาธารณสุขหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนหรือรักษาราชการ  
แทน ย่อมถือเป็นการตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์  
ที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ลงชื่อ  ผู้จัดเก็บ  
(นายไพรัชต์ วิริยะภักคพงศ์)

ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่  
หัวหน้ากลุ่มกฎหมาย

ลงชื่อ  ผู้ร่วมจัดเก็บ  
(นายพิชิตไฉน ธีธัญญ์)

ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ

ลงชื่อ  ผู้ร่วมจัดเก็บ  
(นายสมหมาย วัชรวงษ์วงษ์)

ตำแหน่ง นายช่างเทคนิคชำนาญงาน ปฏิบัติหน้าที่  
นิติกร

#### ๘. การอนุมัติ

เห็นควรให้จัดเก็บและเวียนทราบ

  
.....  
(นายไพรัชต์ วิริยะภักคพงศ์)

นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ ปฏิบัติหน้าที่  
รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

อนุมัติให้จัดเก็บและเวียนทราบ

  
.....  
(นายประภาส ผูกดวง)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว