

## ข้อควรคำนึงในการเปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้างประจำ กรมอนามัย

๑. หน่วยงานเจ้าของตำแหน่งตรวจสอบเกณฑ์กำหนดตำแหน่งและจำนวนลูกจ้างประจำที่ กรมอนามัยกำหนดให้มีได้ในหน่วยงาน ว่าในปัจจุบันมีผู้ที่ครองตำแหน่งครบตามเกณฑ์แล้วหรือไม่ ยังขาด ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงประกาศรับสมัครตามจำนวนตำแหน่งที่ขาดอยู่ เช่น

หน่วยงานประสงค์จะเปิดรับสมัครตำแหน่งพนักงานพิมพ์ ต้องสำรวจว่าตำแหน่ง ข้างต้นนี้มีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้วจำนวนเท่าใด ขาดอยู่เท่าใด กรณีที่มีผู้ครองตำแหน่งยังไม่ครบตามเกณฑ์ฯ หน่วยงานเจ้าของตำแหน่งสามารถเปิดรับสมัครตามจำนวนที่ขาดอยู่ได้ โดยกระบวนการเปลี่ยนตำแหน่งให้ เป็นไปตามประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้างประจำ ในสังกัดกรมอนามัย

๒. กรณีลูกจ้างประจำรายใดซึ่งประสงค์จะเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ แต่ปรากฏว่าตำแหน่งใหม่ นั้นได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งเดิม จะต้องมียุทธศาสตร์เป็นหนังสือ แสดงความยินยอมจะขอเปลี่ยนตำแหน่งใหม่และยอมให้ลดขั้นค่าจ้างลง โดยลูกจ้างรายนี้จะได้รับค่าจ้าง ไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งใหม่ และหนังสือแสดงความยินยอมดังกล่าวจะต้องส่งไปให้ กรมอนามัยประกอบการพิจารณาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งด้วย

๓. สำหรับลูกจ้างประจำรายใด ที่ได้รับค่าตอบแทนรายเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ (เงินติดดาว) เมื่อทางราชการมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่แล้ว ทางราชการจะงดการเบิก จ่ายเงินตอบแทนรายเดือนฯ (เงินติดดาว) ดังกล่าวตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่

๔. การแต่งตั้งลูกจ้างประจำไปดำรงตำแหน่งใหม่ (เปลี่ยนตำแหน่ง) ซึ่งตำแหน่ง ลูกจ้างประจำบางตำแหน่ง ได้กำหนดกลุ่มบัญชีค่าจ้างมากกว่า ๑ กลุ่ม ในการเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ใช้ขั้นวง ของกลุ่มบัญชีค่าจ้างเดิมจนถึงขั้นสูงสุดก่อนแล้วจึงเปลี่ยนไปใช้ขั้นวงในกลุ่มบัญชีค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ โดยให้ได้รับค่าจ้างในกลุ่มบัญชีค่าจ้างใหม่ในขั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่า เช่น การเปลี่ยนตำแหน่ง ลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานซักฟอก ระดับ บ ๒ (กำหนดให้ใช้กลุ่มบัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑) เป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ระดับ ส ๒ (กำหนดให้ใช้กลุ่มบัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ - ๒) กรณีดังกล่าวนี้ในทาง ปฏิบัติ คือ พนักงานซักฟอกผู้ซึ่งได้รับการคัดเลือกให้เปลี่ยนเป็นตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย จะต้อง ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างในกลุ่มบัญชีที่ ๑ ไปจนถึงขั้นสูงสุดของบัญชี คือขั้น ๑๘,๑๘๐ บาทก่อน แล้วจึง ข้ามไปรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างในบัญชีกลุ่มที่ ๒ แทน ในขั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่า คือขั้น ๑๘,๓๘๐ บาท เป็นต้น

๕. การกำหนดภารกิจของตำแหน่งที่ขอเปลี่ยนใหม่ หน่วยงานมิได้กำหนดภารกิจให้มีความเหมาะสมสอดคล้องเป็นไปตามข้อเท็จจริงและตรงตามระดับชั้นงานที่ขอเปลี่ยน ใช้การคัดลอกหน้าที่ (โดยย่อ) ที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็น ภารกิจ กรณีนี้ทำให้ ลปจ.๑ ของตำแหน่งใหม่ไม่ตรงตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตามข้อเท็จจริง ซึ่ง จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลลูกจ้างประจำ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อขอปรับ

ระดับสูงขึ้น การเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ หรือการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลรายบุคคลตามตัวชี้วัดที่  
หน่วยงานได้ทำข้อตกลงไว้ เป็นต้น

/๖. กระบวนการสรรหา...

- ๒ -

๖. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อขอเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ ขอให้พึงระวังใน  
รายละเอียดของเอกสารดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ข้อสอบควรระวังจะขาดความเป็นมาตรฐานและความเหมาะสมสำหรับ  
นำมาใช้วัดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานของตำแหน่งในระดับชั้นงานนั้นๆ ได้ เช่น บางตำแหน่ง  
(สายงาน) ต้องวัดความรู้ ความสามารถในด้านประสบการณ์และความชำนาญงาน หรือวิชาชีพเฉพาะทาง  
แต่ข้อสอบที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความชำนาญเป็นเพียงแค่ระดับพื้นฐาน ซึ่งใช้การจดจำหรือ  
ท่องจำก็สามารถทำข้อสอบได้ แต่ไม่สามารถวัดได้ว่าผู้นั้นมีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติ  
อย่างแท้จริงหรือไม่ (พิสูจน์ความเป็นมืออาชีพ)

๖.๒ การตรวจและให้คะแนน ควรระวังจะขาดความเที่ยงธรรมหรือจริยธรรม เช่น  
ผู้สอบตอบข้อสอบไม่ครบตามประเด็นคำถาม หรือตอบไม่ตรงคำถาม แต่ได้รับคะแนนเต็ม หรือยินยอมให้  
ผู้สอบตรวจกระดาษคำตอบเอง หรือมีการทุจริตให้คัดลอกระหว่างการสอบ เป็นต้น

๖.๓ อื่นๆ เช่น องค์ประกอบของคณะกรรมการ หน่วยงานเจ้าของตำแหน่งควรให้  
ความสำคัญกับการแต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการ โดยคัดเลือกกรรมการที่มีความรู้ ความสามารถ และ  
ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้การคัดเลือกมีความเที่ยงตรงมากขึ้น

๗. หนังสือรับรองประสบการณ์การปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ต้องระบุรายละเอียด  
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจนว่าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งมีลักษณะงาน  
เช่นใด ตั้งแต่เมื่อใด ถึงเมื่อใด เป็นต้น

ทั้งนี้ การจัดทำเอกสารรับรองประสบการณ์การปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น  
ผู้มีอำนาจในการลงนามรับรองเอกสารควรไตร่ตรองและตรวจสอบด้วยความรอบคอบว่า ลูกจ้างประจำ  
รายดังกล่าวได้ปฏิบัติงานในด้านนั้นจริง ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ เช่น ตรวจสอบจากคำสั่งหรือบันทึกของ  
ทางราชการที่มีการมอบหมายงานระหว่างกัน หรือหลักฐานอื่นที่พิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างประจำรายดังกล่าว  
ได้ปฏิบัติงานด้านนั้นจริง ก่อนลงนามในหนังสือรับรองดังกล่าว เพื่อมิให้เกิดกรณีรับรองเอกสารอันเป็นเท็จ  
อันนำไปสู่การดำเนินการทางวินัย เมื่อเกิดการร้องเรียนหรือฟ้องศาลปกครองขึ้นในภายหลังกับผู้ลงนาม  
รับรองเอกสารดังกล่าว

๘. ในการเปลี่ยนตำแหน่ง ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เปลี่ยนตำแหน่ง หน่วยงานจะต้อง  
มอบหมายให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นปฏิบัติงานสอดคล้องตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ

(ตาม ลปจ.๑ ของตำแหน่งใหม่) อย่างแท้จริง ซึ่ง ลปจ.๑ ของตำแหน่งเดิมและของตำแหน่งใหม่  
ที่ทางหน่วยงานจัดส่งให้กรมอนามัย กรมอนามัยจะต้องส่งไปยังกรมบัญชีกลางและสำนักงาน ก.พ. เก็บไว้  
เป็นหลักฐานทางราชการตามระเบียบ หากเกิดกรณีมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือร้องเรียนขึ้นว่า  
ส่วนราชการรายงานเท็จ ผู้ดำเนินการที่เสนอเรื่องขอเปลี่ยนตำแหน่งอาจต้องถูกดำเนินการทางวินัยและ  
คำสั่งแต่งตั้งต้องถูกยกเลิกต่อไป

.....