

ถ้ามีเลขที่การคณะรัฐมนตรี
รับที่ 2219 กษ
วันที่ 4 พ.ค. 2544 11.30 น.



ที่ สธ 0215/14/ 1704

กระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี 11000

สพ. รับที่ 2219
วันที่ 9 พ.ค. 2544
เวลา 10.00 น.

6/32

14 พฤษภาคม 2544

เรื่อง รายงานความก้าวหน้าเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ฯ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ 15165 ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน 2543

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปความก้าวหน้าการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ฯ

จำนวน 100 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรีเมื่อคราวประชุม วันที่ 7 พฤศจิกายน 2543 อนุมัติให้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง และตัวแทนพนักงานของรัฐ โดยมี ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานกรรมการร่วม และ สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข เป็นเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่ ประสานส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ในการแก้ปัญหาอุปสรรคการดำเนินการพนักงานของรัฐ ในระยะยาว กำกับดูแลการดำเนินการ บริหารพนักงานของรัฐ และพัฒนาระบบพนักงานของรัฐให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ต่อราชการโดยเร็ว และให้นำเสนอผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรีให้รับทราบเป็นระยะ ๆ อย่างน้อย ทุก 3 เดือน ดังรายละเอียดที่แจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ กระทรวงสาธารณสุขขอเสนอสรุปความก้าวหน้าการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามรายละเอียดที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุดารัตน์ เกยุราพันธุ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข

โทร. 5901384 , โทรสาร 5901380

สรุปความก้าวหน้าการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1. คณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่แต่งตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี ได้มีการประชุมไปแล้ว 2 ครั้ง เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2544 และ 6 กุมภาพันธ์ 2544 โดยมีความคืบหน้าการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 จัดทำเอกสารกรอบแนวคิดการดำเนินงานเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ ซึ่งเอกสารกรอบแนวคิดนี้ จะใช้เป็นกรอบเพื่อพิจารณากำหนดระบบ และแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเรื่องต่าง ๆ ในระยะยาวต่อไป โดยมอบให้สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข เลขาธิการคณะกรรมการ เป็นแกนหลักในการดำเนินการจัดทำกรอบแนวคิดดังกล่าว (เอกสารแนบท้าย 1)

1.2 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ 4 คณะ เพื่อกำหนดระบบและแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (เอกสารแนบท้าย 2)

1.2.1 คณะอนุกรรมการดำเนินการเรื่องการกระจายของพนักงานของรัฐ ฯ

1.2.2 คณะอนุกรรมการดำเนินการเรื่องประเมินผลการปฏิบัติงาน และการต่อสัญญาการทำงาน
ทำงานของพนักงานของรัฐ ฯ

1.2.3 คณะอนุกรรมการยกร่างพระราชบัญญัติระเบียบพนักงานของรัฐ ฯ

1.2.4 คณะอนุกรรมการดำเนินการเรื่องการจัดระบบแรงจูงใจของพนักงานของรัฐ ฯ

2. กระทรวงสาธารณสุขได้แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีนายแพทย์สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นประธานคณะทำงาน ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข เป็นรองประธานคณะทำงาน หัวหน้ากลุ่มนโยบายและแผนกำลังคน เป็นคณะทำงานและเลขานุการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นคณะทำงาน เพื่อจัดทำข้อเสนอประเด็น และแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ เพื่อประกอบการประชุมคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ และดำเนินการประสานงานให้เกิดการดำเนินการตามมติคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าและประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาพนักงานของรัฐ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (เอกสารแนบท้าย 3)

3. กระทรวงสาธารณสุข โดยสำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข ได้ส่งหนังสือแจ้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไปทุกแห่งเพื่อทราบแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับพนักงานของรัฐในระยะสั้น (เอกสารแนบท้าย 4)

(ร่าง)
กรอบแนวคิด
การดำเนินงานเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โดย
คณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ

1 มีนาคม 2544

บทนำ

เอกสารนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบการพิจารณากำหนดระบบ แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับ
พนักงานของรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในระยะยาว ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 10 ส่วน ได้แก่

1. ความเป็นมาของพนักงานของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. แนวคิดและความคาดหวังของกระทรวงสาธารณสุข
3. หลักการสำคัญว่าด้วยพนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
4. แนวคิดการกระจายพนักงานของรัฐ
5. ระบบจูงใจ
 - 5.1 ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
 - 5.2 ระบบความก้าวหน้า
 - 5.3 เครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 5.4 บำเหน็จ บำนาญ
6. การประเมินผลและการทำสัญญา
7. สถานที่ปฏิบัติงาน การโยกย้าย และการศึกษาต่อ
8. การจัดการเกี่ยวกับตำแหน่งว่างของกระทรวงสาธารณสุข
9. เงื่อนไขอื่น ๆ
10. กลไกเพื่อกำกับดูแลและกำหนดแนวทางการดำเนินการในระยะยาว

หมายเหตุ: เอกสารนี้จะใช้เป็นกรอบแนวทางให้คณะกรรมการแต่ละคณะดำเนินการหาหลักเกณฑ์
ในรายละเอียดแต่ละเรื่อง โดยคณะกรรมการกลางจะมีหน้าที่ตัดสินใจ และกำหนดกลไกรองรับ

1. ความเป็นมาของพนักงานของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2538 ให้กระทรวงสาธารณสุขลดการผลิตนักเรียนที่มีข้อผูกพันเข้ารับราชการในกระทรวงสาธารณสุขลง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2540 จนถึงแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 8 ให้เหลือจำนวนนักเรียนที่ผลิตตามความจำเป็นโดยแท้จริง แต่ไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนการผลิตเดิม ซึ่งมาตรการดังกล่าวส่งผลกระทบต่อกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากช่วงดังกล่าวกระทรวงสาธารณสุขมีการจัดตั้ง และขยายการบริการทุกระดับทั่วประเทศ รวมทั้งมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2534 ให้มีการผลิตบุคลากรเพื่อรองรับต่อปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในชนบทตามโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานีอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2535 - 2544 ดังนั้นกระทรวงสาธารณสุข และทบวงมหาวิทยาลัยได้ทำเรื่องขอผ่อนผันการดำเนินการตามมาตรการการลดการผลิตนักเรียนทุนของกระทรวงสาธารณสุข โดยขอคงเป้าหมายการผลิตพยาบาลวิชาชีพ และนักเรียนทุนของกระทรวงสาธารณสุขในแผน ฯ 8 ไว้เช่นเดิมเพื่อไม่ให้เกิดความขาดแคลนบุคลากรดังกล่าวมากเกินไป อย่างไรก็ตามในปี พ.ศ.2542 กระทรวงสาธารณสุขได้ลดจำนวนการรับนักศึกษา โดยรับเพียงร้อยละ 44.3 ของจำนวนที่เคยรับในปีที่ผ่านมา (2,891คน ในปี พ.ศ.2542 และ 6,523 คนในปี พ.ศ.2541)

นอกจากนี้ จากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2540 เห็นชอบมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยให้ทุกส่วนราชการมีการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 - 2544 โดยให้ส่วนราชการยุบเลิกตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของตำแหน่งที่ว่างลงจากการเกษียณอายุ ที่เหลืออีกร้อยละ 20ให้นำมารวมกันแล้วมอบให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) พิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น หากจัดสรรไม่หมดให้ยุบเลิก โดย คปร. ได้แจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2541 เป็นต้นไป

ในวันที่ 14 มีนาคม 2543 คปร. มีมติไม่จัดสรรอัตราข้าราชการตามที่กระทรวงสาธารณสุขทำเรื่องไปเพื่อขอรับการจัดสรร และให้ดำเนินการบรรจุนักศึกษาแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ และเภสัชศาสตร์คู่สัญญา รวมทั้งนักเรียนทุนของกระทรวงสาธารณสุขเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน 2,771 อัตรา ให้ครบทุกตำแหน่งก่อน โดยให้จัดลำดับความสำคัญตามความจำเป็นของงาน หรือตามความขาดแคลนของแต่ละพื้นที่เป็นสำคัญ ส่วนนักเรียนทุนกระทรวงสาธารณสุขที่เหลือให้พิจารณาจ้างเป็นลูกจ้าง รวมทั้งให้ประสานกับกระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณากำหนดภารกิจด้านสาธารณสุขในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจน แล้วบรรจุนักเรียนทุนของกระทรวงสาธารณสุข ที่เหลือเป็นพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป ซึ่งเหตุการณ์นี้ได้มีชมรมวิชาชีพ องค์กรวิชาชีพ และกระทรวงสาธารณสุข ได้ขอให้มีการทบทวนประเด็นการพิจารณาดังกล่าวอีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากคิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยเฉพาะนักเรียนทุนของกระทรวงสาธารณสุข

วันที่ 21 มีนาคม 2543 กระทรวงสาธารณสุข สำนักงาน ก.พ. และ คปร. ได้ร่วมปรึกษาหารือหาแนวทางในการปฏิบัติตามนโยบาย ได้ข้อสรุปสำคัญ คือ

1) ในหลักการจะให้บรรดานักศึกษาคู่สัญญา และนักเรียนทุนของกระทรวงสาธารณสุขที่ประสงค์จะรับราชการเป็นพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน โดยสำนักงาน ก.พ. สำนักงานงบประมาณ และกระทรวงสาธารณสุข จะร่วมกันจัดสรรนักเรียนทุนเหล่านั้นให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตรงกับสาขาวิชา และความรู้ความสามารถในหน่วยงานที่ขาดแคลน ตามที่ได้รับการจัดสรรให้นักศึกษาได้ทำงานในภูมิลำเนาหรือพื้นที่ที่ใกล้เคียงกับภูมิลำเนามากที่สุด

2) สำนักงาน ก.พ. สำนักงานงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และกระทรวงสาธารณสุข จะร่วมกันพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข ในการเป็นพนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในกรณีของพนักงานในมหาวิทยาลัย ก็จะมีหลักเกณฑ์กลาง ๆ ที่เป็นแนวทางเดียวกัน แต่จะมีเงื่อนไขของแต่ละมหาวิทยาลัย อีกต่างหาก สำหรับเงินเดือนแรกบรรจุ ขอให้ใช้อัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนดไว้

3) ให้ใช้แนวทางนี้กับนักศึกษาคู่สัญญา และนักเรียนทุนของกระทรวงสาธารณสุขที่ศึกษาอยู่ และมีข้อผูกพันตามสัญญาอยู่ก็ให้ใช้แนวทางดำเนินการตามข้อ 1 และ 2

4) นักศึกษาที่จะเข้าศึกษาในปีการศึกษา 2543 เป็นต้นไปให้ยกเลิกการทำสัญญาการเป็นนักเรียนทุนกระทรวงสาธารณสุขและนักศึกษาเภสัชศาสตร์ คู่สัญญา แต่นักศึกษาแพทยศาสตร์และทันตแพทยศาสตร์ให้ยังคงทำสัญญาผูกพันเหมือนเดิม แต่เป็นสัญญาที่ผูกพันฝ่ายเดียว และต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับนักศึกษาที่จะเข้าใหม่ทราบล่วงหน้า

นอกจากนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทำการปรึกษาหารือ ในวันที่ 10 เมษายน 2543 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ หลักการ เงื่อนไขให้ชัดเจนขึ้น และนำเรื่องเข้าคณะรัฐมนตรีในวันที่ 2 พฤษภาคม 2543 โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการเป็นพนักงานของรัฐตามที่ คปร.เสนอ โดยให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่เข้าปฏิบัติงาน คือ วันที่ 3 เมษายน 2543 เป็นต้นไป จึงถือได้ว่าพนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ถือกำเนิดขึ้นอย่างเป็นทางการตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา โดยมีจำนวนพนักงานของรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 8,766 คน (แพทย์ 946 คน, ทันตแพทย์ 309 คน, เภสัชกร 725 คน, พยาบาลวิชาชีพ 4,049 คน, พยาบาลเทคนิค 1,161 คน และ อื่น ๆ 1,576 คน)

2. แนวคิดและความคาดหวังของกระทรวงสาธารณสุข

2.1 เนื่องจากมีภาวะวิกฤตทางการคลังของประเทศ รัฐบาลพยายามจะลดขนาดกำลังคนภาครัฐอย่างจริงจัง แต่ในบางด้าน เช่น บริการสุขภาพอนามัยยังขาดแคลนกำลังคนด้านสุขภาพไปปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นโอกาสที่รัฐบาลจะปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการด้านกำลังคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายหลักในการแก้ไขปัญหาการขาดกำลังคนในชนบทที่ห่างไกลเป็นลำดับแรกก่อนอย่างจริงจัง เข้มแข็ง และต่อเนื่อง โดยไม่อิงกับการบริหารบุคคลในระบบราชการเดิม

2.2 เพื่อให้เกิดการจ้างงานในภาครัฐในระบบใหม่ ที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนในชนบท โดยคำนึงถึงการให้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งทรัพยากรการเงินและบุคคล โดยสามารถกำหนดแผนการกระจายบุคลากรและรายละเอียดของเงื่อนไขการจ้าง (เงินเดือนและผลตอบแทน) รวมทั้งแนวทางการบริหารงานบุคคลในส่วนที่ว่าด้วยการใช้งาน การจัดสรร การโยกย้าย ขึ้นมาใหม่โดยมีการพิจารณาร่วมกันและปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นโดยมีการจัดการอย่างจริงจัง โดยฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่กำหนดเป็นรูปแบบเดียวตายตัว

2.3 การกำหนดให้เงินเดือน และสิทธิประโยชน์ของพนักงานของรัฐเท่ากับข้าราชการ แต่ความมั่นคงในหน้าที่การงานด้อยกว่าข้าราชการ ไม่ใช่เงื่อนไขที่จูงใจมากพอให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องในชนบทห่างไกล จึงจำเป็นต้องมีระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ดีกว่า โดยเฉพาะในช่วงหมดภาระการให้ทุนแล้ว ตลอดจนความคล่องตัว ความยืดหยุ่นในการจ้างพนักงานของรัฐ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหการขาดแคลนกำลังคนในท้องที่ห่างไกลและทุรกันดารได้ การต่อสัญญาที่สั้นหรือยาวเกินไป จะมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเช่นเดียวกัน

2.4 ระบบพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จะต้องเป็นไปเพื่อการทำงานบริการในพื้นที่ที่มีความต้องการกำลังคนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบทห่างไกล ซึ่งในระยะยาวจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนระบบบริการสาธารณสุขในภาพรวม ภายใต้ทิศทางของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ที่จะช่วยให้การปฏิรูปปรับเปลี่ยนระบบบริการตามแนวทางกระจายอำนาจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมมากยิ่งขึ้น

3. หลักการสำคัญว่าด้วยพนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3.1 พนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นรูปแบบการจ้างงานแบบใหม่ที่จะช่วยให้รัฐสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนด้านสุขภาพในชนบท โดยมีประสิทธิภาพสูงสุดในการใช้ทรัพยากรทั้งด้านการเงินและบุคคล ไม่ใช่วัตถุประสงค์เพียงเพื่อการจ้างงานในช่วงระหว่างสัญญาใช้ทุนเท่านั้น

3.2 เงื่อนไขการจ้างงานโดยเฉพาะเมื่อหมดภาระใช้ทุน จะต้องสามารถสร้างแรงจูงใจ และสอดคล้องกับผลงานที่ได้ Performance based และต้องสามารถปรับเปลี่ยนตามพื้นที่ที่มีความขาดแคลนกำลังคนที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายในการกระจายกำลังคนไปยังพื้นที่ที่มีความขาดแคลนในชนบทโดยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับแนวคิดสำคัญในข้อ 1 ต้องมีคณะกรรมการกลาง (ขณะนี้ หมายถึง คณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการกลางไปจนกว่าจะมีกฎหมายออกมาและอาจให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลางขึ้นมาใหม่ได้) ซึ่งมีความเป็นอิสระในการดำเนินการ มีองค์ประกอบมาจากทุกส่วน รวมทั้งตัวแทนพนักงานของรัฐ โดยมีกระทรวงสาธารณสุขเป็นเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่ดูแลจำนวน การกระจาย ในภาพรวมของประเทศ รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างงานและการใช้พนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีหน้าที่หลักในการพิจารณากำหนดจำนวนและประเภทบุคลากร สำหรับสถานบริการหรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นต้องได้รับพนักงานของรัฐและลำดับความสำคัญ ตลอดจนแนวทางการบริหารงานพนักงานของรัฐ เช่น คุณลักษณะเฉพาะ ตำแหน่งพนักงานของรัฐ เงินเดือน ค่าจ้าง หลักเกณฑ์ ในการประเมินบุคคล การประเมินผลงาน สิทธิประโยชน์อื่น ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขโดยเฉพาะในส่วนของกระจายและการโยกย้ายจะต้องมีการทบทวนปรับเปลี่ยนเป็นระยะให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของความขาดแคลนในพื้นที่ต่าง ๆ ไม่ยึดหลักการทำกรอบความต้องการแบบตายตัว

3.4 ระบบการจ้างงานต้องจูงใจและมีความยืดหยุ่น ระบบจูงใจและการบริหารจัดการต้องแตกต่างจากราชการเพื่อจูงใจให้พนักงานของรัฐสามารถทำงานในชนบทได้นานขึ้น และต้องมีระบบบำเหน็จบำนาญขึ้นกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งอาจแยกมาเป็นกองทุนเฉพาะก็ได้ โดยรัฐบาลจะต้องจ่ายสมทบอย่างน้อยเท่ากับ กบข. และให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ และในกรณีไม่ต่อสัญญาอันไม่ได้เกิดจากความผิดของพนักงานของรัฐ ต้องให้ได้รับเงินชดเชย เช่น เท่ากับเงินเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีที่ทำงาน

3.5 ควรมีการอบทางกฎหมายที่ชัดเจน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวพนักงานของรัฐในระยะยาว

4. แนวคิดการกระจายพนักงานของรัฐ

4.1 การดูแลการกระจายพนักงานของรัฐ ให้คณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐกำหนดกลไกที่จะประสานผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินความต้องการกำลังคน โดยเฉพาะในบริบทที่จะมีการกระจายอำนาจมากขึ้น ซึ่งการกำหนดความต้องการบุคลากรอาจกำหนดโดยสถานบริการ หรือกลไกในท้องถิ่นเป็นหลัก มากกว่าการมองปริมาณความขาดแคลนจากส่วนกลางภายใต้กรอบอัตรากำลังรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเหมือนที่ทำมาในอดีต

4.2 การกำหนดกรอบความต้องการ ไม่ควรกำหนดความต้องการตายตัว ควรมีการศึกษาและไม่ควรจัดทำเป็นกรอบอัตรากำลังทั่วไปที่ใช้รับสถานบริการทุกแห่งเหมือนกันหมด แต่ให้มีการพิจารณาโดยให้ความสำคัญกับพื้นที่ที่มีความขาดแคลนสูงกว่า รวมทั้งให้มีการปรับแผนเป็นระยะ ๆ เนื่องจากแต่ละช่วงเวลาอาจมีความต้องการที่ไม่เหมือนกันในแต่ละพื้นที่ และตัวเลขความต้องการดังกล่าวควรสัมพันธ์เชื่อมโยงและสามารถนำไปใช้เพื่อการพิจารณาการโยกย้าย ศึกษาต่อ และจัดสรรพนักงานของรัฐต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการตัดสินใจของผู้รับผิดชอบในแต่ละพื้นที่ประกอบด้วย

4.3 การตัดสินใจเพื่อให้เกิดการกระจายที่เหมาะสม จำเป็นจะต้องมองความเชื่อมโยงสอดคล้องกันทั้งระบบระบบ นั่นคือ ให้มีการดูแลตั้งแต่การจัดสรร การศึกษาต่อ และการโยกย้าย

4.4 การดำเนินการเพื่อการจัดสรร และการศึกษาต่อ ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสมไปอยู่ในพื้นที่ที่มีความต้องการอย่างแท้จริง

4.5 องค์ประกอบของกลไกการจัดสรรพนักงานของรัฐ อาจมีองค์ประกอบหลัก คือ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานประมาณ และกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบายในระดับพื้นที่ภายใต้เงื่อนไขใหม่ของการกระจายอำนาจ โดยมีการใช้หลักเกณฑ์เงื่อนไขในการจัดสรรพนักงานของรัฐ ที่จะเอื้อให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์จริง เป็นระยะ ๆ

4.6 การประเมินความขาดแคลนและการจัดสรร ควรพิจารณาองค์ประกอบของวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรทำงานเป็นทีมสุขภาพ (Health Team) อย่างมีประสิทธิภาพ

4.7 ในการจัดทำกรอบแผนการกระจายพนักงานของรัฐ ให้คำนึงถึงปริมาณบุคลากรแต่ละประเภทที่มีอยู่ทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐ เช่น กรรมการฯ อาจต้องทำแผนความต้องการทุกปี และให้เสร็จก่อนการโยกย้ายประจำปีประมาณ 1 เดือน แผนการโยกย้าย ศึกษาต่อต้องเสร็จก่อนการจัดสรร 1 เดือน

5. ระบบจุใจ

ควรมีระบบจุใจระบบใหญ่ของพนักงานของรัฐที่พิจารณารวมเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ โดยอาจไม่จำเป็นต้องแยกให้มีโครงสร้างเหมือนกับระบบราชการ และควรมีระบบที่จะให้เกิดสิทธิประโยชน์ในระยะยาวของพนักงานของรัฐที่ควรจะสามารถโอนไปได้ หากมีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานไปยังสังกัดอื่น เช่น พนักงานของรัฐด้านสุขภาพที่ทำงานให้กระทรวงสาธารณสุข หากย้ายไปทำงานให้กับท้องถิ่น ทบวงมหาวิทยาลัย หรือกระทรวงอื่น ๆ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ได้ต่อเนื่อง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ฯลฯ

ระบบแรงจูงใจอาจแบ่งได้เป็น 4 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

- 1) ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
- 2) ระบบความก้าวหน้า
- 3) เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 4) บำเหน็จ บำนาญ

5.1 ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ

5.1.1 ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ควรพิจารณาให้เชื่อมโยงสอดคล้องกัน ระบบเงินเดือนอาจมีระบบที่ให้เงินเดือนขั้นต่ำ และนอกเหนือจากนั้นให้จ่ายตามปริมาณงาน โดยการให้เงินเดือนไม่คิดเป็นระบบโครงสร้างตายตัวแต่ปรับเปลี่ยนให้ตามผลงานและความสามารถของแต่ละบุคคล

5.1.2 ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ อาจให้แตกต่างกันได้ตามความพึงพอใจของแต่ละคน เช่น บางคนอาจต้องการสวัสดิการกู้เงินเพื่อซื้อรถ บ้าน โดยดอกเบี้ยต่ำ บางคนอาจต้องการสวัสดิการการศึกษาเล่าเรียนของบุตรหลาน บางคนอาจต้องการเป็นเงินทั้งหมด บางคนอาจต้องการโอกาสในการศึกษาต่อเนื่อง สถานที่ทำงานและทีมงานที่ดี ซึ่งอยู่ในกรอบวงเงินที่นายจ้างสามารถให้ได้ (นั่นคือ โดยรวมแล้วจะได้สวัสดิการเท่ากัน แต่เลือกได้ว่าต้องการอะไร) ซึ่งอาจสามารถจุใจให้คนซึ่งมีแรงจูงใจที่ต่างกันสามารถได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง ส่งผลให้ทำงานได้มีความสุข มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.1.3 ระบบสวัสดิการที่ให้สิทธิประโยชน์เทียบเท่าข้าราชการ (ในปัจจุบัน) ดูเหมือนจะเป็นจุดสำคัญที่อยู่ในความสนใจของพนักงานของรัฐ และไม่น่าจะปรับลดให้น้อยลงกว่าข้าราชการ

5.1.4 อาจพิจารณาให้พนักงานของรัฐที่อยู่ในระหว่างใช้ทุนได้รับเงินเดือนในระบบราชการ เมื่อเริ่มสัญญาต่อ ๆ ไป หลังหมดภาระใช้ทุนเงินเดือนที่จะได้ควรพิจารณาให้แตกต่างกันได้ตามแต่ผลการประเมินของแต่ละบุคคล

5.1.5 การขึ้นเงินเดือน ให้ขึ้นอยู่กับผลการประเมินโดยคณะกรรมการกลางกำหนดระบบ กลไกการประเมินที่ชัดเจน รวมทั้งให้มีการประเมินเป็นกลุ่ม และให้มีระบบเงินเดือนที่จะปรับเปลี่ยนตามสภาพความขาดแคลนของแต่ละพื้นที่ได้

5.1.6 พนักงานของรัฐมีสิทธิไม่ได้รับการต่อสัญญาแม้ว่าจะทำงานดี หากว่ารัฐบาลไม่มีความต้องการ หรือไม่มีเงินจ้าง

5.2 ระบบความก้าวหน้า

5.2.1 ให้มีระบบกลุ่มเงินเดือนซึ่งพนักงานของรัฐสามารถจะเปลี่ยนกลุ่มได้ เมื่อมีการทำสัญญาใหม่ (ถ้าผลการประเมินอยู่ในขั้นจะเปลี่ยนกลุ่มเงินเดือนได้ตามที่คณะกรรมการกลางกำหนด)

5.2.2 ผู้ได้เงินเดือนในกลุ่มเงินเดือนใด หากไม่ได้เปลี่ยนกลุ่มเงินเดือน จะได้รับเงินเดือนได้ไม่เกินขั้นสูงสุดของเงินเดือนในกลุ่มนั้น

5.2.3 กรณีที่รัฐบาลกลางเป็นนายจ้าง การขึ้นเงินเดือนในภาพรวม อาจให้ขึ้นอิงตามอัตราเงินเฟ้อ แต่ให้แตกต่างกันได้ในระหว่างแต่ละบุคคล หากท้องถิ่นเป็นนายจ้าง รายละเอียดอาจขึ้นกับการกำหนดของท้องถิ่น ภายใต้กติกาและกฎเกณฑ์กลางบางอย่างที่มีขึ้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน และส่งเสริมการกระจายบุคลากรไปในพื้นที่ที่ขาดแคลน

5.2.4 ให้มีระบบของนักวิชาการ เจ้าหน้าที่บริการ กลุ่มวิชาชีพ ฯลฯ และให้มีระบบการประเมินผล โดยให้มีกลุ่มเงินเดือนหรือแท่งเงินเดือนของแต่ละกลุ่มงาน กลุ่มวิชาชีพที่ชัดเจน

5.2.5 ให้มีการจัดระบบความก้าวหน้าที่หลากหลาย เช่น

- ให้มีการจัดระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน (Rotation) ได้ ไม่ใช่การจ้างงานที่ต้องอยู่กับพื้นที่หรือสถานบริการแต่ละแห่งตลอดไป แต่ต้องเป็นระบบที่อยู่บนฐานของความต้องการ และความขาดแคลนของแต่ละพื้นที่ ไม่ใช่ระบบที่จัดให้มีตำแหน่งว่างและให้เป็นสิทธิของพนักงานของรัฐ ที่จะขอย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานตามแต่เงื่อนไขและเหตุผลส่วนตัว

5.3 เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ให้มีระบบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของพนักงานของรัฐโดยอาจอิงกับระบบที่มีอยู่

5.4 บำเหน็จ บำนาญ

5.4.1 ให้มีระบบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนเฉพาะและอิงระบบ กบข. คือ มีเงินสมทบจากราชการ และให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จ บำนาญ

5.4.2 ในกรณีไม่ต่อสัญญาอันไม่ได้เนื่องจากความผิดของพนักงานของรัฐ ให้ได้รับเงินชดเชยจำนวนหนึ่ง เช่น เงินเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีที่ทำงาน

6. การประเมินผลและการทำสัญญา

6.1 การประเมินผล เป็นรากฐานสำคัญต่อการทำสัญญาและการขึ้นเงินเดือนประจำปี รวมทั้งการปรับกลุ่มเงินเดือน

6.2 ให้มีระเบียบกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินโดยคณะกรรมการกลางที่รัฐบาลตั้งขึ้น

6.3 สัญญาแรกให้มีระยะเวลาเท่าระยะเวลาของการใช้ทุนของแต่ละกลุ่ม

6.4 ผลการประเมินนำมาประกอบการกำหนดเงื่อนไขเงินเดือนและระยะเวลาของสัญญา ต่อ ๆ ไป ภายใต้เงื่อนไขการปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อเปลี่ยนสัญญา และกลุ่มเงินเดือน

6.5 ให้มีอายุสัญญาสูงสุดไม่เกิน 5 ปี ในการต่อสัญญาแต่ละครั้ง แต่อาจเป็นสัญญาในลักษณะที่ทยอยต่อ (rolling contract) เช่น มีการประเมินทุกปีในช่วงสัญญาและถ้าผลงานดีก็ให้ต่ออายุสัญญาไปได้ 1 ปี แต่หากผลการประเมินไม่น่าพอใจก็ให้ลดเวลาลงเหลือเท่าจำนวนปีที่เหลือ แต่เมื่อครบตามช่วงเวลาสัญญาที่ทำไว้ให้มีการประเมินเพื่อปรับกลุ่มเงินเดือนได้

6.6 การประเมินผล ให้มีเกณฑ์และรายละเอียดที่แตกต่างกันตามวิชาชีพ รวมทั้งต้องมีผู้รู้ในสาขาวิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินและร่วมในคณะกรรมการการประเมินฯ

6.7 การประเมินผลควรมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

6.8 การประเมิน ควรมีการประเมินทั้งตัวพนักงานของรัฐ และหน่วยงานที่มีพนักงานของรัฐทำงานอยู่

7. สถานที่ปฏิบัติงาน การโยกย้าย และการศึกษาต่อ

7.1 คณะกรรมการกลางจะกำหนดพื้นที่และสถานบริการที่มีสิทธิได้รับการจัดสรร พนักงานของรัฐ ทั้งนี้ คณะกรรมการกลางจะทำหน้าที่กำหนดพื้นที่ และปริมาณพนักงานของรัฐสำหรับแต่ละพื้นที่และ / หรือ สถานบริการ โดยพนักงานของรัฐจะมีสิทธิ์ย้ายสถานที่ปฏิบัติงานได้เฉพาะในพื้นที่และสถานบริการที่ได้รับ อนุมัติให้มีพนักงานของรัฐที่ได้มีการกำหนดขึ้นในแต่ละปีเท่านั้น แต่การพิจารณาในขั้นสุดท้ายต้องคำนึงถึง ความต้องการของแต่ละพื้นที่ และสถานบริการประกอบด้วย และพนักงานของรัฐอาจได้เงินเดือน และค่า ตอบแทนแตกต่างจากที่เคยได้รับอยู่เดิมเมื่อมีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานได้

7.2 ในระหว่างสัญญาแรก พนักงานของรัฐอาจขอย้ายที่ปฏิบัติหน้าที่ได้เฉพาะภายในขอบเขต สถานบริการที่คณะกรรมการกลางกำหนด

7.3 การจัดคนลงหรือการพิจารณาให้โยกย้าย โดยเฉพาะสายแพทย์ จะเลือกลำดับการจัดคนลงใน สถานบริการที่ขาดแคลนจากความจำเป็นขั้นพื้นฐานมากที่สุดก่อน และเกลี่ยไปจนเต็มระดับความจำเป็น ขั้นพื้นฐานในสถานบริการลำดับถัดไป โดยเฉพาะการให้โยกย้าย (ช่วงหลังหมดภาระการใช้ทุนแล้ว) จะพิจารณาจากระดับความจำเป็นพื้นฐาน ในช่วงนั้น ๆ ไม่ใช่พิจารณาโดยดูความขาดแคลนเมื่อเทียบกับ กรอบใหญ่

7.4 การพิจารณาการศึกษาต่อ ควรพิจารณาตามความต้องการของหน่วยงานมากกว่าความต้องการ ส่วนบุคคล ดังนั้น คณะกรรมการกลางต้องวางหลักเกณฑ์ร่วมกับพื้นที่ เพื่อกำหนดความต้องการบุคลากร ระดับต่าง ๆ อันจะเป็นพื้นฐานในการพิจารณาความจำเป็นในการฝึกอบรม ศึกษาต่อ

7.5 คณะกรรมการ ฯ ต้องพิจารณาให้สัมพันธ์และสอดคล้องกันในเรื่อง การจัดสรร ศึกษาต่อ โยกย้าย และการประเมิน

8. การจัดการเกี่ยวกับตำแหน่งว่างของกระทรวงสาธารณสุข

8.1 หากมีตำแหน่งข้าราชการของกระทรวงสาธารณสุขว่าง และใช้บรรจุหรือรับโอนรับย้ายได้ ให้ใช้บรรจุ หรือรับย้าย รับโอนบุคคลเป็นข้าราชการเท่านั้น

8.2 ในกรณีมีตำแหน่งเกษียณ ลาออก ให้ยุบตำแหน่งข้าราชการและนำวงเงินที่เหลือให้คณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐพิจารณา เพื่อใช้ประกอบการบริหารระบบและการจ้างพนักงานของรัฐโดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ. เพื่อจ้างพนักงานของรัฐเป็นราย ๆ ไป

8.3 นับจากวันที่มีระเบียบออกมา กระทรวงสาธารณสุขจะไม่รับบุคลากรวิชาชีพด้านสุขภาพเป็นข้าราชการ นั่นคือ จะรับเข้าเป็นพนักงานของรัฐเท่านั้น

8.4 นับจากวันที่มีระเบียบออกมา การย้ายของข้าราชการ ให้มีการย้ายในระบบของข้าราชการ และพนักงานของรัฐก็ให้ย้ายในระบบพนักงานของรัฐเท่านั้น แต่ในที่สุดระบบพนักงานของรัฐจะเป็นระบบหลักในการจ้างบุคลากรในระบบสาธารณสุข

9. เงื่อนไขอื่น ๆ

9.1 เงินงบประมาณสำหรับจ้างพนักงานของรัฐให้ตั้งในหมวดเงินเดือนค่าจ้าง หรือหมวดรายจ่ายอื่น โดยไม่กระทบกระเทือนต่อเงินงบประมาณดำเนินการของกระทรวงสาธารณสุข

9.2 ต้องมีการกำหนดมอบอำนาจ เพื่อให้พนักงานที่ไปทำหน้าที่ในตำแหน่งบริหาร เช่น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและก่อหนี้ผูกพันหรือสั่งจ่ายเงิน (ทั้งงบประมาณและเงินบำรุง) ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งสิทธิในการค้าประกันหรือดำเนินการตามกฎหมายให้มีสิทธิเทียบเคียงกับข้าราชการในระดับเดียวกัน เป็นต้น

9.3 การเกลี้ยข้าราชการวิชาชีพ และสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เกินกรอบอยู่ในสถานบริการ หรือหน่วยงานบางแห่งจะมีส่วนช่วยในการวางแผนและใช้พนักงานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้การปรับเปลี่ยนอนาคตเป็นไปด้วยความราบรื่น

10. กลไกเพื่อกำกับดูแลและกำหนดแนวทางการดำเนินการในระยะยาว

คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้แต่งตั้ง " คณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข " เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2543 โดยให้คณะกรรมการชุดนี้เป็นคณะกรรมการกลาง โดยมี ปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นประธาน เลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.เป็นประธานร่วม และผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนสาธารณสุขเป็นเลขานุการคณะกรรมการ องค์ประกอบของกรรมการมีทั้งหมด 17 คน จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งตัวแทนพนักงานของรัฐจำนวน 3 คน หน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้มีดังนี้

- 10.1 ประสานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินการ พนักงานของรัฐ
- 10.2 กำกับดูแลการดำเนินการบริหารพนักงานของรัฐ ที่จะมีจำนวนมากขึ้นในอนาคต เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อส่วนรวมสูงสุด
- 10.3 วางแผนระยะกลาง ระยะยาว เพื่อพัฒนาให้พนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ยังคงสามารถปฏิบัติหน้าที่ในชนบท โดยเฉพาะหน่วยงานระดับล่าง ๆ ในพื้นที่ห่างไกลได้ดีกว่าระบบราชการแบบเดิมโดยมีขวัญกำลังใจที่เอื้อต่อการกระจายบุคลากรสาธารณสุขในชนบท
- 10.4 หากจำเป็นต้องมีกฎหมายเฉพาะรองรับในระยะยาว ให้คณะกรรมการประสาน ผลักดันให้เกิดกฎหมายรองรับ โดยเฉพาะเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่อไป
- 10.5 เพื่อวางหลักเกณฑ์กลางให้ อ.ก.พ.กรมในกระทรวงสาธารณสุขปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กลางในการบริหารงานพนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต่อไป
- 10.6 แต่งตั้งอนุกรรมการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ
- 10.7 ประสานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
- 10.8 การพิจารณาการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานของรัฐ
- 10.9 อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายและเสนอ ครม. ให้ทราบเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยทุก 3 เดือน

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ฯ ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 คณะ ได้แก่

- 1) คณะอนุกรรมการดำเนินการเรื่องการกระจายของพนักงานของรัฐ ฯ
- 2) คณะอนุกรรมการดำเนินการเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานและการต่อสัญญาการทำงานขอพนักงานของรัฐ ฯ
- 3) คณะอนุกรรมการยกร่างพระราชบัญญัติระเบียบพนักงานของรัฐ ฯ
- 4) คณะอนุกรรมการดำเนินการเรื่องการจัดระบบแรงจูงใจของพนักงานของรัฐ ฯ

(สำเนา)

คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข

ที่ 28 / 2544

**เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2543 อนุมัติให้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และวางแผนการดำเนินงานการบริหารงานพนักงานของรัฐ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเป็นไปอย่างเหมาะสม ดังนั้น เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินการของคณะกรรมการบริหารเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยผู้มีรายนามดังนี้

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. นายแพทย์สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงสาธารณสุข | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข | รองประธานคณะกรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขภูมิภาค | ผู้ทำงาน |
| 4. ผู้อำนวยการกองโรงพยาบาล | ผู้ทำงาน |
| 5. ผู้อำนวยการกองนิติการ สป. | ผู้ทำงาน |
| 6. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สป. | ผู้ทำงาน |
| 7. ผู้อำนวยการสำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ หรือผู้แทน | ผู้ทำงาน |
| 8. นายแพทย์สุวัฒน์ กิตติดิลกกุล สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข | ผู้ทำงาน |
| 9. นายแพทย์ชัยเลิศ กุลกลการ กองโรงพยาบาลภูมิภาค | ผู้ทำงาน |
| 10. นายแพทย์เกรียงศักดิ์ วัชรนุกุลเกียรติ กองสาธารณสุขภูมิภาค | ผู้ทำงาน |
| 11. นางสาวเนียง รัตนวิไลวรรณ กองการเจ้าหน้าที่ สป. | ผู้ทำงาน |
| 12. น.ส.ณัฐชนก บุญประกอบ กองคลัง สป. | ผู้ทำงาน |
| 13. นางณิชากร ศิริกนกวิไล สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข | ผู้ทำงาน |
| 14. น.ส.พินทุสร เหมพิสุทธิ สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข | ผู้ทำงานและเลขานุการ |
| 15. นางสุชาดา อติวานิชยพงศ์ สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข | ผู้ทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

16. นางกฤษณา สาริกัลยะ สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข ผู้ทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ
17. นางวีรวรรณ เล็กยรรกาล สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข ผู้ทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงาน ฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. จัดทำข้อเสนอประเด็นและแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อประกอบการประชุมคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. ดำเนินการและประสานงานให้เกิดการดำเนินการตามมติของคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ เพื่อให้การดำเนินการบริหารเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
3. ติดตามความก้าวหน้าและประสานกับกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาพนักงานของรัฐ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
4. อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2544

ลงชื่อ ณรงค์ กษิติประดิษฐ์

(นายณรงค์ กษิติประดิษฐ์)

รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข 9 ชข.

รักษาราชการแทน รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข

รับรองสำเนาถูกต้อง


(นางสุชาดา อติวานิชยพงศ์)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6

(สำเนา)

คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข

ที่ 44 / 2544

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ 28 / 2544 ลงวันที่ 15 มกราคม 2544 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินการของคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ฯ เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และวางแผนการดำเนินงานการบริหารงานพนักงานของรัฐ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเป็นไปอย่างเหมาะสมนั้น เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพิ่มเติม ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|----------|
| 1. ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก | ผู้ทำงาน |
| 2. ผู้อำนวยการกองคลัง สป. | ผู้ทำงาน |

ให้คณะกรรมการ ฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งดังกล่าว

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2544

ลงชื่อ สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ

(นายสุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ)

รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

รับรองสำเนาถูกต้อง



(นางสุชาดา อติวานิชยพงศ์)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6

(สำเนา)

คำสั่งคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ที่ 1 / 2544

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับ
พนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2543 ได้มีมติเห็นชอบให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานกรรมการร่วม และผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข เป็นเลขานุการ ซึ่งให้มีหน้าที่ในการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานสำหรับพนักงานของรัฐ ฯ และการพัฒนาระบบงานที่เหมาะสมเพื่อรองรับพนักงานของรัฐ ฯ ในอนาคต รวมทั้งให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ ฯ ในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้นเพื่อให้มีการพัฒนาระบบและแนวทางการดำเนินงานของพนักงานของรัฐ ฯ คณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ขอแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวน 4 คณะ ดังนี้

1. คณะอนุกรรมการดำเนินการเรื่องการกระจายของพนักงานของรัฐ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

- | | | |
|--------------------------------|--|---|
| 1) นายสุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ | รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข | ประธาน
อนุกรรมการ
รองประธาน
อนุกรรมการ |
| 2) นายสมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ | ผู้ช่วยปลัดกระทรวงสาธารณสุข | อนุกรรมการ |
| 3) นายสุรเชษฐ์ สถิตนิรามัย | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขภูมิภาค | อนุกรรมการ |
| 4) นายวิระพันธ์ สุพรรณไชยมาตย์ | ผู้อำนวยการกองโรงพยาบาลภูมิภาค | อนุกรรมการ |
| 5) น.ส.สุพัตรา ศรีวณิชชากร | สถาบันพระบรมราชชนก | อนุกรรมการ |
| 6) นายอาร์กซ์ วงศ์วรชาติ | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิชล จ.นครศรีธรรมราช | อนุกรรมการ |
| 7) นายสุพรรณ ศรีธรรมมา | ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข | อนุกรรมการ
และเลขานุการ |

- | | | |
|-------------------------------------|----------------------------|---------------------|
| 8) นายเกรียงศักดิ์ วัชรนุกุลเกียรติ | นายแพทย์ 8 | อนุกรรมการ |
| | กองสาธารณสุขภูมิภาค | และผู้ช่วยเลขานุการ |
| 9) นางสุชาดา อติวานิชพงศ์ | สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข | อนุกรรมการ |
| | | และผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่

1. กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรและการกระจายพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้มีความสอดคล้อง เหมาะสมกับพื้นที่ที่มีความต้องการอย่างแท้จริง
2. กำหนดกรอบและแผนความความต้องการพนักงานของรัฐ ในแต่ละสาขาวิชาชีพ และพื้นที่เพื่อสามารถนำไปใช้ในการโยกย้าย ศึกษาต่อและการจัดสรรต่อไป
3. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความขาดแคลน และการจัดสรรโดยพิจารณาเป็นองค์ประกอบของแต่ละวิชาชีพ (Health Team)
4. อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2. คณะอนุกรรมการดำเนินการเรื่องประเมินผลการปฏิบัติงาน และการต่อต้านภัยการทำงาน ของพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

- | | | |
|-------------------------------|---|---------------------|
| 1) ศ. วิจารย์ พานิช | ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย | ประธาน |
| | | อนุกรรมการ |
| 2) ร.ศ. พันธุ์ทิพย์ สงวนเชื้อ | คณะแพทยศาสตร์ | อนุกรรมการ |
| | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | |
| 3) ศ.ดร.สมจิต หนูเจริญกุล | ภาควิชาการพยาบาลศาสตร์ | อนุกรรมการ |
| | คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี | |
| 4) ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | สำนักงาน ก.พ. | อนุกรรมการ |
| 5) นายสมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ | ผู้ช่วยปลัดกระทรวงสาธารณสุข | อนุกรรมการ |
| 6) นายศิริชัย ชูประวิติ | ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านทันตกรรม | อนุกรรมการ |
| | สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | |
| 7) นายวรวิทย์ กิตติวงศ์สุนทร | ผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ | อนุกรรมการ |
| | จ.อุบลราชธานี | |
| 8) นายสุพรรณ ศรีธรรมมา | ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข | อนุกรรมการ |
| | | และเลขานุการ |
| 9) นางวีรวรรณ เสถียรกาล | สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข | อนุกรรมการ |
| | | และผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่

1. กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิชาชีพต่าง ๆ ของพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อการต่อสัญญาการเป็นพนักงานของรัฐ ต่อไป
2. กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจ้างงานทั้งในระหว่างใช้ทุนและเมื่อหมดภาระใช้ทุนของพนักงานของรัฐ
3. อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

**3. คณะอนุกรรมการร่างพระราชบัญญัติระเบียบพนักงานของรัฐ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**

1) นายณรงค์ศักดิ์ อังคะสุวพลา	รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ประธาน อนุกรรมการ
2) รศ.ดร.สุรพล นิติไกรพจน์	หัวหน้าภาควิชากฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	อนุกรรมการ
3) รศ.ดร.ศุภชัย ยาวะประภาส	อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	อนุกรรมการ
4) นายวิระพันธ์ สุพรรณไชยมาตย์	ผู้อำนวยการกองโรงพยาบาลภูมิภาค	อนุกรรมการ
5) นายมนัส แจ่มเวหา	ผู้อำนวยการส่วนกฎหมายและระเบียบ กรมบัญชีกลาง	อนุกรรมการ
6) นายพงษ์อาจ ตรีกิจวัฒนากุล	นิติกร 8 ว. กองกฎหมายและระเบียบ สำนักงาน ก.พ.	อนุกรรมการ
7) นายศุภมล ศรีสุขวัฒนา	ผู้อำนวยการศูนย์บริหารกฎหมาย สาธารณสุข กรมอนามัย	อนุกรรมการ
8) นายไพโรจน์ แก้วมณี	นิติกร 8 ว. กลุ่มงานนิติการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	อนุกรรมการ
9) นายสุพจน์ เวชมุข	นิติกร 7 ว. กลุ่มงานนิติการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	อนุกรรมการ
10) น.ส.พรพิมล ไชยวัฒนาสรานุสุข	ผู้อำนวยการกองนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	อนุกรรมการ และเลขานุการ
11) น.ส.พินทุสร เหมพิสุทธิ	สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีหน้าที่ดังนี้

1. ยกร่างพระราชบัญญัติพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. จัดทำหลักเกณฑ์กลางเพื่อการบริหารงานพนักงานของรัฐ
3. อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

**4. คณะอนุกรรมการดำเนินการเรื่องการจัดระบบแรงจูงใจของพนักงานของรัฐ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**

1) รศ. ดร. ทศพร ศิริสัมพันธ์	อาจารย์คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ประธาน อนุกรรมการ
2) ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.	สำนักงาน ก.พ.	อนุกรรมการ
3) นายวิฑูร พูลเจริญ	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	อนุกรรมการ
4) นายสมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงสาธารณสุข	อนุกรรมการ
5) นายวีระ อิงคภาสกร	สาธารณสุขนิเทศก์ สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข	อนุกรรมการ
6) นายศิริชัย ฐประวัตติ	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านทันตกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	อนุกรรมการ
7) นายสุรเชษฐ์ สถิตนิรามัย	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขภูมิภาค	อนุกรรมการ
8) นายกิตติ พิทักษ์นิตินันท์	เภสัชกร 9 ว. สำนักวิชาการสาธารณสุข	อนุกรรมการ
9) นายวีระพันธ์ สุพรรณไชยมาตย์	ผู้อำนวยการกองโรงพยาบาลภูมิภาค	อนุกรรมการ และเลขานุการ
10) นายดนุพงษ์ สาเซตร	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
11) นางกฤษณา สาริกัลยะ	สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีหน้าที่

1. จัดทำระบบแรงจูงใจแก่พนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่
 - 1.1 ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานของรัฐ
 - 1.2 ระบบความก้าวหน้าของพนักงานของรัฐ
 - 1.3 ระบบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สำหรับพนักงานของรัฐ
 - 1.4 ระบบบำเหน็จบำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานของรัฐ
2. อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544

ลงชื่อ มงคล ณ สงขลา

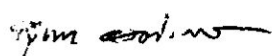
(นายมงคล ณ สงขลา)

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ประธานคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ

ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

รับรองสำเนาถูกต้อง



(นางสุชาดา อติวานิชยพงศ์)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6

แนวทางการดำเนินการระยะสั้นเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ
สรุปจากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานพนักงานของรัฐ
ครั้งที่ 1 / 2544 วันที่ 10 มกราคม 2544

เรื่อง	ปัญหาและแนวทางปฏิบัติ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
1. การย้าย	ปัญหา เนื่องจากมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องตำแหน่ง จากที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดหลักเกณฑ์ที่มีข้อจำกัด ดังต่อไปนี้ 1) เนื่องจากไม่มีตำแหน่งว่างที่จะรองรับการย้ายได้ จะต้องติดโอนตำแหน่งตามตัวไป โดยไม่เกินกรอบอัตรากำลังตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด 2) การติดโอนตำแหน่ง จะต้องขออนุมัติสำนักงาน ก.พ. เป็นราย ๆ เนื่องจากไม่มีหลักเกณฑ์หรือระเบียบใดที่เอื้อให้ดำเนินการเองได้ มติแนวทางปฏิบัติ การย้าย: ให้ดำเนินการย้ายโดยใช้หลักเกณฑ์การย้ายเช่นเดียวกับข้าราชการ ตำแหน่ง: สำหรับตำแหน่ง ให้สามารถติดโอนตำแหน่งจากส่วนราชการหนึ่งไปยังส่วนราชการหนึ่งได้ ทั้งนี้โดยไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด	กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง
2. ความก้าวหน้า ในสายวิชาชีพ การเลื่อนระดับ และ การเลื่อนตำแหน่ง	ปัญหา ตามมติ ครม. ที่ นร 0205/5768 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2543 เห็นชอบในหลักการ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปฏิบัติงานของพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามที่ คปร.เสนอนั้น ในบัญชี 10 และบัญชี 13 ซึ่งพบมีปัญหาในทางปฏิบัติ คือ ในทางปฏิบัติ สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้กำหนดตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งพนักงานของรัฐโดยไม่ได้กำหนดความก้าวหน้าของตำแหน่ง โดยเฉพาะในระดับควบ เช่น กรณีเภสัชกรซึ่งต้องปรับระดับเมื่อทำงานไปแล้ว 1 ปี จากระดับ 3 เป็นระดับ 4 โดยปกติหากเป็นข้าราชการสายวิชาชีพเภสัชกร สำนักงาน ก.พ.จะกำหนดตำแหน่งเป็นเภสัชกรระดับ 3-5 แต่เมื่อเป็นพนักงานของรัฐ สำนักงาน ก.พ. จะกำหนดเป็นเภสัชกรระดับ 3 เท่านั้น ทำให้เกิดความสับสนในทางปฏิบัติในการเลื่อนระดับของพนักงานของรัฐดังกล่าว มติแนวทางปฏิบัติ ที่ประชุมได้มีมติให้กำหนดความก้าวหน้าของตำแหน่งพนักงานของรัฐในระดับควบทุกตำแหน่งสามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับข้าราชการ	กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง

เรื่อง	ปัญหาและแนวทางปฏิบัติ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
3. การเลื่อนขึ้น เงินเดือนประจำปี งบประมาณ 2545	มติแนวทางปฏิบัติ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ในปีงบประมาณ พ.ศ.2545 ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับ ข้าราชการโดยอนุโลมใช้วงเงินตามมติ ครม. เช่นเดียวกับข้าราชการ	กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง
4. การลาศึกษาต่อ	ปัญหา 1) พนักงานของรัฐสามารถศึกษาต่อได้หรือไม่ 2) หากลาศึกษาต่อได้และเมื่อจบการศึกษาแล้วต้องย้ายไปทำงาน สถานที่อื่น อาจมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับตำแหน่ง และสัญญา การเป็นพนักงานของรัฐกับต้นสังกัดเดิม มติแนวทางปฏิบัติ 1) พนักงานของรัฐสามารถลาศึกษาได้เช่นเดียวกับข้าราชการ โดยให้พนักงานของรัฐใช้ระเบียบการลาศึกษาต่อได้เช่นเดียวกับ ข้าราชการ ทั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการแก้ไขระเบียบ กระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการให้ข้าราชการลาไปศึกษาต่อ หรือ ฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ.2543 ประกาศ ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2543 โดยให้ครอบคลุมพนักงานของรัฐด้วย (ข้อ 18) 2) การย้ายหลังจบการศึกษาให้ดำเนินการได้เหมือนข้าราชการ คือ ตัดโอนตำแหน่งจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่ง โดย ไม่ต้องขออนุมัติสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ต้องไม่เกินกรอบอัตรากำลัง ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	กองการเจ้าหน้าที่ กองนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวง
5. การปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบพัสดุ	ปัญหา เนื่องจากพนักงานของรัฐ ไม่ใช่ข้าราชการจึงไม่อาจปฏิบัติตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.2535 ในการเป็น "หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ" และ "ประธานกรรมการต่าง ๆ" ได้ จึงมี ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ มติแนวทางปฏิบัติ สำนักนายกรัฐมนตรีได้มีหนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร (กพร) 1305/20 ลงวันที่ 4 มกราคม 2544 ได้พิจารณาเห็นว่าหลักการ ให้กระทรวงสาธารณสุขไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบพัสดุ ข้อ 5 ในส่วนนิยามคำว่า "หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ" และข้อ 35 ในส่วนของ การแต่งตั้งประธานกรรมการ โดยหัวหน้าส่วนราชการสามารถ แต่งตั้งพนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหัวหน้า เจ้าหน้าที่พัสดุและประธานกรรมการต่าง ๆ	กองนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวง

เรื่อง	ปัญหาและแนวทางปฏิบัติ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
6. บัตรประจำตัว พนักงานของรัฐ	ปัญหา เนื่องจากตามพระราชบัญญัติบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.2542 ไม่ได้ครอบคลุมถึงพนักงานของรัฐในฐานะ "เจ้าหน้าที่ของรัฐ" ด้วย ทำให้ไม่อาจมีบัตรประจำตัวเหมือนเช่นข้าราชการทั่วไปได้ มติแนวทางปฏิบัติ สำนักงานปลัดกระทรวงโดยกองนิติการอยู่ในระหว่างดำเนินการหารือกับสำนักงานกฤษฎีกาเพื่อกำหนดให้พนักงานของรัฐเป็น "เจ้าหน้าที่ของรัฐ" ด้วย	กองนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวง
7. การปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะผู้บริหาร	ปัญหา เนื่องจากตามพระบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 พนักงานของรัฐไม่อาจเข้าสู่ตำแหน่ง หรือรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนได้ มติแนวทางปฏิบัติ ให้กระทรวงสาธารณสุขสามารถแต่งตั้งพนักงานของรัฐทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหน่วยงาน เช่น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และมอบหมายให้กองนิติการประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้มีการแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้อง	กองนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวง