

ด่วนที่สุด

ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๒/ว ๑๗๗



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง การดำเนินการจัดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด / ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข/ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพ ทุกเขต

อ้างถึง ๑. กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐
๒. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๒/ว ๑๗๐๗
ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แนวทางการดำเนินการ การจัดตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลฯ ตามกฎหมายฯ
พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. คู่มือการบันทึกข้อมูลการจัดตำแหน่งตามกฎหมายฯ

ตามที่กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศใช้กฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๔ ตอนที่ ๖๔ ก วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐
ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้สอดคล้อง
กับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้ยกเลิกกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบกับตามหนังสือที่
อ้างถึง ๒ แจ้งว่า อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐
มีมติเห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พร้อมแนวทางการดำเนินการให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติ นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขอเรียนว่า

๑. การประกาศใช้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ดำเนินการภายใต้
กฎหมายฯ พ.ศ. ๒๕๕๒ และเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ ต่อมาเมื่อกระทรวงสาธารณสุขประกาศใช้
กฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการฯ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยให้ยกเลิกกฎหมายฯ พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖
ทำให้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ยังไม่มีผลบังคับใช้จนกว่าจะได้ดำเนินการครบถ้วนตาม
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๒. การเตรียมการระหว่างดำเนินการปรับปรุงกฎหมายฯ เพื่อเป็นการรองรับบทบาท
ภารกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไป สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการทบทวนโครงสร้างภายในที่เคยประกาศใช้
ของทุกหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีความสอดคล้องกับกฎหมายที่จะออกมามีผลบังคับใช้
ดังกล่าว ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีการบริหารจัดการและมีคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความหลากหลาย อีกทั้ง
โครงสร้าง/ตำแหน่งที่ประกาศใช้อยู่เดิมได้ใช้งานมากกว่า ๑๐ ปี จึงจำเป็นต้องทบทวนโครงสร้างหน่วยงานภายในให้
เป็นไปตามบทบาท ภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐
เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังแล้ว

/๓.สำนักงาน...

๓. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นส่วนราชการขนาดใหญ่ มีบุคลากร ๕ ประเภท การจ้าง จำนวนมากกว่า ๓๕๐,๐๐๐ ราย จึงต้องให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องใน แนวทางการดำเนินการจัดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ดังกล่าว ซึ่งได้ดำเนินการแล้ว ดังนี้

๓.๑ จัดโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการ ข้อปฏิบัติตามโครงสร้างฯ

- ครั้งที่ ๑ วันที่ ๙ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐
- ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๓ - ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐

๓.๒ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตำแหน่ง ข้อมูลบุคคล ทุกประเภทการจ้างงาน และข้อมูลหน่วยงาน

๓.๓ ดำเนินการจัดตำแหน่งฯ โดยหน่วยงานนำร่องจากทุกเขตสุขภาพ เพื่อให้ทราบ ปัญหา ข้อจำกัดการจัดคนลงของแต่ละหน่วยงาน พร้อมทั้งประเมินผลเพื่อแก้ปัญหาในภาพรวม

- ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๕ - ๑๗ มกราคม ๒๕๖๑
- ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๖ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

๓.๔ รวบรวมประเด็นปัญหา และเสนอคณะทำงานควบคุม กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๑ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ

๔. เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ.๒๕๖๐ และให้การประกาศใช้โครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังดังกล่าวมีผลบังคับใช้สมบูรณ์ตามกฎหมาย รวมทั้งให้การดำเนินการจัดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่งตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด และสอดคล้อง กับโครงสร้างฯ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด จึงขอให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแนวทางการจัด ตำแหน่งและจัดบุคคลลงตำแหน่งตามโครงสร้างฯ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒

๕. ให้ทุกหน่วยงานชะลอการจัดทำคำสั่งที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป (ยกเว้น กรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดและเพื่อประโยชน์ของ ทางราชการให้ผู้บังคับบัญชาตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๘๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ กำหนดหรือมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นการชั่วคราว) จนกว่าการดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ.๒๕๖๐ แล้วเสร็จ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการภายใต้โครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ไปพลางก่อน

๖. ตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ให้ อ.ก.พ. กระทรวงมีอำนาจกำหนดตำแหน่ง และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ การจัดตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ให้จัดตำแหน่งที่มีอยู่เดิมในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงตาม โครงสร้างส่วนราชการใหม่ ดังนั้น เพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกัน รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข จะเป็นผู้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ.๒๕๖๐ ของทุกหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ



กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๕๖, ๐ ๒๕๙๑ ๘๕๕๓

โทรสาร ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๕๕

สำเนาส่ง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/โรงพยาบาลศูนย์ /โรงพยาบาลทั่วไป

(นายเจษฎา โชคดำรงสุข)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการดำเนินการ

ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตรวจสอบข้อมูลบุคคล ข้อมูลตำแหน่ง ข้อมูลหน่วยงาน รวมถึงบันทึกข้อมูลคำสั่งต่าง ๆ ที่มีผลก่อนวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐ ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรทางสาธารณสุขให้ถูกต้อง ครบถ้วน หากพบว่าข้อมูลไม่ถูกต้องให้ทำการแก้ไขให้ถูกต้อง หรือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

๑. การจัดคนลงให้จัดทุกประเภทบุคลากรทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครองตามบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือน (จ.๑๘) จากหน่วยงานเดิมตามโครงสร้าง/ตำแหน่งตามหนังสือ สป. ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๒/ว ๗๖ ลว ๒๙ มี.ค. ๒๕๕๗ หรือ ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๒/ว ๒๙ ลว ๓๑ ม.ค. ๒๕๕๕ ไปยังโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังใหม่ตามหนังสือ สป. ส่วนที่ ๑๒๒ ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๒/ว ๑๗๐๗ ลว ๑๔ มิ.ย. ๖๐

๒. ให้ทุกหน่วยงานชะลอการดำเนินการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ก่อน จนกว่า สป. จะดำเนินการออกคำสั่งจัดบุคคลลงสู่ตำแหน่งแล้วเสร็จ

๓. ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามกำหนดการและขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ ตารางแสดงกำหนดการดำเนินการ

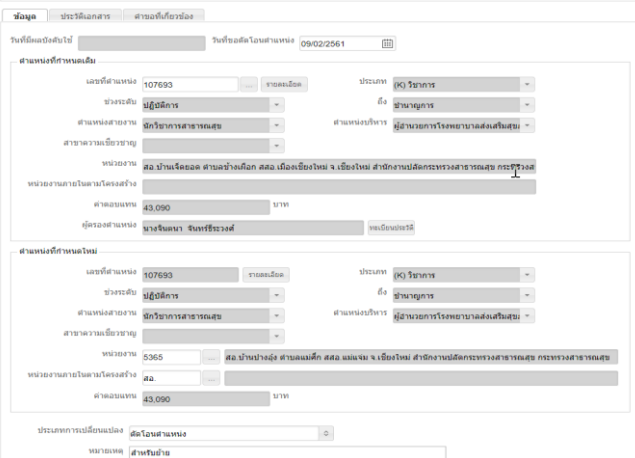
กิจกรรม	เม.ย.๖๑	พ.ค.๖๑	มิ.ย.๖๑	ก.ค.๖๑
๑. จัดเตรียมข้อมูลตำแหน่งและข้อมูลบุคลากรทุกประเภทการจ้างงาน ที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑๔ มิ.ย.๖๐	๒๓-๓๐ เม.ย. ↔			
๒. ชี้แจงทำความเข้าใจ hr จังหวัดเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการจัดคนลง พร้อมตรวจสอบข้อมูลตำแหน่ง ข้อมูลบุคคล ข้อมูลหน่วยงาน และบันทึกคำสั่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในระบบ hrops ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และปิดระบบ hrops ระวังการเคลื่อนไหวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		๑ พ.ค.๖๑		
๓. ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดคนลงโครงสร้างในระบบ hrops		๒ พ.ค. - ๓๐ มิ.ย. ↔		
๔. สป.ตรวจสอบการบันทึกข้อมูลจัดตำแหน่งและจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างฯ				๑-๓๑ ก.ค. ↔

3.2 แนวทางการดำเนินการ การจัดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลตามกฎหมายฯ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	การดำเนินการ	ตัวอย่าง																								
1.	รูปแบบการจัดคนลงควรดำเนินการในลักษณะใด	1.1 หน่วยงานควรพิจารณาดำเนินการในรูปคณะกรรมการ 1.2 จัดตำแหน่งและบุคคลที่มีอยู่จริงตาม จ.18 ณ วันที่ 14 มิ.ย.60 จากโครงสร้างเดิม ว 76/47 หรือ ว 29/55 ไปยังโครงสร้าง/ตำแหน่งตาม ว 1707/14 มิ.ย.60 1.3 กรอบอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานให้ถือตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ว 1707/14 มิ.ย.60 ดังนี้ - จัดได้ไม่เกินขั้นต่ำที่กำหนด - กรณีตำแหน่งที่มีอยู่เดิมตาม จ.18 เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ให้จัดไว้ที่หน่วยงานเดิมได้ โดยให้จัดลงกลุ่มงาน/งาน ในโครงสร้างที่กำหนดให้มีสายงานนั้น 1.4 การจัดตำแหน่งและการจัดคนลงฯ ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนตำแหน่งประเภท สายงาน หรือระดับ ที่มีอยู่เดิม 1.5 การจัดโดยเกลี่ยตำแหน่งให้เกลี่ยได้เฉพาะในหน่วยงานเดียวกันเท่านั้น เช่น จากกลุ่มงานหนึ่ง ไปอีกกลุ่มงานหนึ่ง																									
2.	กรอบอัตรากำลังกลุ่มสายงานสนับสนุนการให้บริการ สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก วิชาชีพเฉพาะ และสนับสนุนงานบริหาร ใน สสจ. สสอ. และ รพ.สต. มีได้หรือไม่ ถ้ามีได้กำหนดให้มีได้อย่างไร	2.1 รพ.สต./สอ. การบริหารกรอบอัตรากำลังกลุ่มสายงานสนับสนุนการให้บริการ สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก หรือสายวิชาชีพเฉพาะ ให้ใช้หลักการเดียวกันกับ รพช./รพท./รพช. คือ กรอบอัตรากำลังสายวิชาชีพหลักและสายวิชาชีพเฉพาะรวมทั้งอำเภอไม่เกินร้อยละ 60 2.2 สสจ. และ สสอ. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มสนับสนุนการให้บริการ สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก หรือสายวิชาชีพเฉพาะ หรือสายสนับสนุนงานบริหาร หากมีผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มสายงานดังกล่าวให้จัดไว้ยังหน่วยงานที่โครงสร้างฯ กำหนดให้มีได้ ยกเว้น ลูกจ้างประจำที่มีอยู่เดิมให้จัดไว้ในกลุ่มงาน/งาน ที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับตำแหน่งลูกจ้างประจำนั้น	ตัวอย่าง 2.1 การคิดสายสนับสนุนวิชาชีพใน รพ.สต. อำเภอบางกรวย สสจ.นนทบุรี มีสายวิชาชีพรวมทั้งอำเภอ ดังนี้ <table><tr><th>ลำดับ</th><th>สายงาน</th><th>กรอบ</th><th>สายลูก</th></tr><tr><td>1</td><td>นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/ จพ.ทันตสาธารณสุข</td><td>30</td><td rowspan="5"> = 290x60 100 ↓ </td></tr><tr><td>2</td><td>นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรม</td><td>30</td></tr><tr><td>3</td><td>พยาบาลวิชาชีพ</td><td>80</td></tr><tr><td>4</td><td>นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข</td><td>120</td></tr><tr><td>5</td><td>แพทย์แผนไทย/จพ.สาธารณสุข (อายุรเวช)/นักการแพทย์แผนไทย</td><td>30</td></tr><tr><td colspan="2">รวมทั้งอำเภอ</td><td>290</td><td>174</td></tr></table>	ลำดับ	สายงาน	กรอบ	สายลูก	1	นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/ จพ.ทันตสาธารณสุข	30	= 290x60 100 ↓	2	นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรม	30	3	พยาบาลวิชาชีพ	80	4	นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข	120	5	แพทย์แผนไทย/จพ.สาธารณสุข (อายุรเวช)/นักการแพทย์แผนไทย	30	รวมทั้งอำเภอ		290	174
ลำดับ	สายงาน	กรอบ	สายลูก																								
1	นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/ จพ.ทันตสาธารณสุข	30	= 290x60 100 ↓																								
2	นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรม	30																									
3	พยาบาลวิชาชีพ	80																									
4	นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข	120																									
5	แพทย์แผนไทย/จพ.สาธารณสุข (อายุรเวช)/นักการแพทย์แผนไทย	30																									
รวมทั้งอำเภอ		290	174																								

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	การดำเนินการ	ตัวอย่าง																				
3.	การบริหารจัดการกลุ่มสายสนับสนุนการให้บริการ (สนับสนุนวิชาชีพหลัก วิชาชีพเฉพาะ สนับสนุนงานบริหาร) จะบริหารจัดการอย่างไร วางไว้ที่กลุ่มงานไหน จะคิดเป็นรายกล่องตามสายวิชาชีพหลัก หรือคิดทั้ง รพ.	3.1 การจัดคนลงในกลุ่มสายสนับสนุนการให้บริการ สายวิชาชีพหลัก สายวิชาชีพเฉพาะ สายสนับสนุนงานบริหาร ให้จัดไว้ที่กลุ่มงานที่โครงสร้างกำหนดให้มีสายงานหลัก และมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลักปฏิบัติงานอยู่ ส่วนจะจัดให้มีจำนวนเท่าใด ในกลุ่มงานใด หรือสนับสนุนสายงานใด จำนวนเท่าใด ให้พิจารณาตามภาระงานและความจำเป็นต่อการให้บริการเป็นหลัก 3.2 การคิดอัตรากำลังกลุ่มสายงานสนับสนุนการให้บริการ สายวิชาชีพหลัก ให้คิดในอัตราส่วน 60% ของกรอบอัตรากำลังชั้นสูงทั้ง รพ.	ตัวอย่าง 3.1 รพ.อุดรธานี มีกรอบอัตรากำลังสายวิชาชีพหลัก ชั้นสูงรวม 1200 อัตรา จะมีสายสนับสนุนวิชาชีพหลักไม่เกิน 60% ของ 1200 อัตรา ซึ่งเท่ากับ 720 อัตรา การบริหารกรอบอัตรากำลัง อาจดำเนินการได้ดังนี้ <table><tr><th>ลำดับ</th><th>สายวิชาชีพหลัก</th><th>จำนวนที่ปฏิบัติงานจริง</th><th>จำนวนสายสนับสนุน</th></tr><tr><td>1</td><td><u>กลุ่มงานทันตกรรม</u> ทันตแพทย์/จพ.ทันตฯ</td><td>50</td><td>20</td></tr><tr><td>2</td><td><u>กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน</u> พวช./พท.</td><td>120</td><td>40</td></tr><tr><td>3</td><td><u>กลุ่มงานรังสีการแพทย์</u> นักรังสีฯ/จพ.รังสีฯ</td><td>20</td><td>10</td></tr><tr><td>4</td><td><u>กลุ่มงานพยาธิวิทยา</u> <u>คลินิก</u> นักเทคนิคฯ/นักวิทย์/ จพ.วิทย์</td><td>60</td><td>15</td></tr></table>	ลำดับ	สายวิชาชีพหลัก	จำนวนที่ปฏิบัติงานจริง	จำนวนสายสนับสนุน	1	<u>กลุ่มงานทันตกรรม</u> ทันตแพทย์/จพ.ทันตฯ	50	20	2	<u>กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน</u> พวช./พท.	120	40	3	<u>กลุ่มงานรังสีการแพทย์</u> นักรังสีฯ/จพ.รังสีฯ	20	10	4	<u>กลุ่มงานพยาธิวิทยา</u> <u>คลินิก</u> นักเทคนิคฯ/นักวิทย์/ จพ.วิทย์	60	15
ลำดับ	สายวิชาชีพหลัก	จำนวนที่ปฏิบัติงานจริง	จำนวนสายสนับสนุน																				
1	<u>กลุ่มงานทันตกรรม</u> ทันตแพทย์/จพ.ทันตฯ	50	20																				
2	<u>กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน</u> พวช./พท.	120	40																				
3	<u>กลุ่มงานรังสีการแพทย์</u> นักรังสีฯ/จพ.รังสีฯ	20	10																				
4	<u>กลุ่มงานพยาธิวิทยา</u> <u>คลินิก</u> นักเทคนิคฯ/นักวิทย์/ จพ.วิทย์	60	15																				

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	การดำเนินการ	ตัวอย่าง														
4.	การจัดตำแหน่งที่มีชื่อทางการบริหาร หรือผู้มาปฏิบัติราชการสายงานอื่น ๆ ที่ปฏิบัติจริงไม่ตรง จ.18 จะจัดพร้อมกับการจัดคนลงนี้เลยได้หรือไม่	4.1 การจัดตำแหน่งและจัดบุคคลฯ <u>ให้จัดตำแหน่งตาม จ.18</u> 4.2 การเปลี่ยนคนให้ตรงกับปฏิบัติงานจริง หากส่วนราชการประสงค์จะจัดคนให้ตรงกับปฏิบัติงานจริง ต้องทำคำขอตัดโอนตำแหน่ง ส่งไปให้ สป. เพื่อเสนอ อภพ.สป. พิจารณา ภายหลังจากที่มีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งฯ แล้วเสร็จ	<u>ตัวอย่าง 4.1</u> นส.วันดี ทรัพย์มาก ต.น.พยาบาลวิชาชีพ ก.การพยาบาล รพช.โนนสะอาด สสจ.อุดรธานี ➡ ไปปฏิบัติราชการที่ กง.ส่งเสริมสุขภาพ สสจ.อุดรธานี ข้อเท็จจริง ปัจจุบัน สสจ.อุดรธานี มีผู้ปฏิบัติงานจริงในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ <table><tr><th>กรอบ</th><th>ชรก.</th><th>พรก.</th><th>พกส.</th><th>ลจป.</th><th>ลจช.</th><th>รวม</th></tr><tr><td>2-3</td><td>1</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>1</td><td>2</td></tr></table> <u>สรุป</u> แม้ตามโครงสร้าง กง.ส่งเสริมสุขภาพ สสจ.อุดรธานี กำหนดให้มี พวช. ได้ 2-3 ปัจจุบันมี ลจช. 1 ราย และมี นส.วันดี ทรัพย์มาก ผู้มาช่วยราชการ 1 ราย ไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ก็ต้องจัดนางวันดี ทรัพย์มาก ไว้ที่ รพช.โนนสะอาด ตาม จ.18 เดิมไปก่อน จนกว่าจะมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลแล้วเสร็จค่อยขอเกลี้ยให้ตรง จ.18 ภายหลัง <u>ตัวอย่าง 4.2</u> นายวันชัย รักเมือง ตำแหน่ง ผอ.รพ.สต.(นวก.สาธารณสุข ชก.) บ้านเจ็ดยอด ตำบลช้างเผือก สสอ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ ไปปฏิบัติหน้าที่ ที่ รพ.สต.บ้านปางอู่ ตำบลแม่ศึก สสอ.แม่แจ่ม จ.เชียงใหม่ ตำแหน่งตาม จ.18 เป็นอัตรารว่างในตำแหน่ง ผอ.รพ.สต.(จพ.สาธารณสุข อว.) ให้จัดนายวันชัย รักเมือง ไว้ที่ รพ.สต.บ้านเจ็ดยอด	กรอบ	ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม	2-3	1	-	-	-	1	2
กรอบ	ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม											
2-3	1	-	-	-	1	2											

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	การดำเนินการ	ตัวอย่าง
			การดำเนินการหากต้องการเกลี้ยให้ตรงกับปฏิบัติงานจริง 1. หากจังหวัดประสงค์จะจัดคนให้ตรงกับที่ปฏิบัติงานจริง ให้ทำขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนโดยสับเปลี่ยนในระบบ HROPS พร้อมส่งคำขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปให้ สป. เพื่อ เสนอ อกพ. พิจารณา  2. แแนบเอกสารคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการ พร้อมเหตุผลความจำเป็น 3. ดำเนินการได้ภายหลังมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งฯ แล้วเสร็จเท่านั้น ยกเว้น ต้องไม่เป็นการตัดโอนสับเปลี่ยนในตำแหน่งที่ถูกกำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	การดำเนินการ	ตัวอย่าง														
5.	สายงานที่ไม่มีในโครงสร้างใหม่จะจัดอย่างไร	หลักเกณฑ์ 5.1 การจัดคนลงจัดทุกประเภทบุคลากรจากโครงสร้างเดิมตาม ว 76/47 หรือ ว 29/55 ไปยังโครงสร้างส่วนราชการใหม่ตาม ว 1707 ปี 60 กรณีตำแหน่งข้าราชการ หรือ ประเภทบุคลากรอื่นที่มีชื่อทางสายงานเช่นเดียวกับตำแหน่งข้าราชการ ให้จัดไว้ในกลุ่มงาน/งาน ที่โครงสร้างกำหนดให้มีสายงานนั้นได้ <u>โดยต้องไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดในแต่ละกลุ่มงาน/งาน</u> หากตำแหน่งตาม จ.18 ในภาพรวมของหน่วยงานเกินให้จัดเกลี้ยได้ตามความเหมาะสมของภาระงาน 5.2 กรณีโครงสร้างไม่ได้กำหนดให้มีสายงานนั้น แต่มีผู้ปฏิบัติงานจริงตาม จ.18 หากเป็นตำแหน่งประเภทข้าราชการ หรือประเภทบุคลากรอื่นที่มีชื่อทางสายงานเช่นเดียวกับตำแหน่งข้าราชการ ให้จัดไว้ในหน่วยงาน/กลุ่มงาน/งาน ที่โครงสร้างกำหนดให้มีสายงานนั้น ยกเว้น สายงานที่มีชื่อแตกต่างไปจากสายงานของข้าราชการ การจัดคนลงให้ดูตามภารกิจของส่วนราชการ/กลุ่มงาน/งาน หรือตามที่ สป. กำหนด	ตัวอย่าง 5.2 นายหมื่นศรี ทองทับ ตำแหน่ง นวค.สาธารณสุข กง.เวชปฏิบัติครอบครัว และชุมชน สสจ.นครพนม ➔ ไปปฏิบัติราชการที่ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป รพช.ธาตุพนม สสจ.นครพนม ข้อเท็จจริง ตามโครงสร้างใหม่ ว 1707 กลุ่มงานบริหารทั่วไป ไม่ได้กำหนดให้มีสายงาน นวค.สาธารณสุข <table><tr><td>1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป</td><td>27 - 35</td></tr><tr><td>นักจัดการงานทั่วไป</td><td>1 - 1</td></tr><tr><td>นวค.เงินและบัญชี/จพ.การเงินและบัญชี</td><td>4 - 5</td></tr><tr><td>จพ.ธุรการ</td><td>2 - 2</td></tr><tr><td>นวค.พัสดุ/จพ.พัสดุ</td><td rowspan="2">4 - 5</td></tr><tr><td>นายช่างเทคนิค</td></tr><tr><td>จพ.โสตทัศนศึกษา(รพ.ขนาดM2)</td><td>0 - 0</td></tr></table> สรุป ไม่สามารถจัดนายหมื่นศรี ทองทับ ไว้ที่กลุ่มงานบริหารทั่วไปได้ เนื่องจากโครงสร้างไม่ได้กำหนดให้มีสายงานดังกล่าว ดังนั้น ต้องจัดไว้ที่กลุ่มงานที่โครงสร้างกำหนดให้มี นวค.สาธารณสุข และยังไม่เกินกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ	1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	27 - 35	นักจัดการงานทั่วไป	1 - 1	นวค.เงินและบัญชี/จพ.การเงินและบัญชี	4 - 5	จพ.ธุรการ	2 - 2	นวค.พัสดุ/จพ.พัสดุ	4 - 5	นายช่างเทคนิค	จพ.โสตทัศนศึกษา(รพ.ขนาดM2)	0 - 0	
1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	27 - 35																
นักจัดการงานทั่วไป	1 - 1																
นวค.เงินและบัญชี/จพ.การเงินและบัญชี	4 - 5																
จพ.ธุรการ	2 - 2																
นวค.พัสดุ/จพ.พัสดุ	4 - 5																
นายช่างเทคนิค																	
จพ.โสตทัศนศึกษา(รพ.ขนาดM2)	0 - 0																
6.	หากหน่วยงานมีบุคลากรปฏิบัติงานจริงเกินกรอบที่กำหนดจะทำอย่างไร	หลักเกณฑ์การจัดคนลง 6.1 การจัดคนลงให้จัดได้ไม่เกินกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่กำหนด 6.2 การจัดเกินกรอบอัตรากำลังขั้นสูง เฉพาะกรณีที่มีอัตรากำลังตาม จ.18 เกินเท่านั้น หรือมีการจ้างงานไว้จริงก่อนการจัดคนลง 6.3 กรณีเกินกรอบอัตรากำลังขั้นสูง จากการมาปฏิบัติราชการ ให้จัดบุคคลนั้นไว้ที่หน่วยงานเดิมตาม จ.18	ตัวอย่าง 6.1 รพช.ท่าอุเทน สสจ.นครพนม มีกรอบอัตรากำลังและ ผู้ปฏิบัติงานจริงในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ <table><tr><td>กรอบ</td><td>ชรก.</td><td>พรก.</td><td>พกส.</td><td>ลจป.</td><td>ลจช.</td><td>รวม</td></tr><tr><td>34-41</td><td>20</td><td>5</td><td>5</td><td>-</td><td>7</td><td>37</td></tr></table> จากข้อเท็จจริง รพช.ท่าอุเทน มีผู้ปฏิบัติงานตาม จ.18 จำนวน 30 ราย ผู้มาปฏิบัติราชการจากหน่วยงานอื่น จำนวน 7 ราย เกือบขั้นต่ำกำหนดให้มีได้ 34 ซึ่งเกินกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ	กรอบ	ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม	34-41	20	5	5	-	7	37
กรอบ	ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม											
34-41	20	5	5	-	7	37											

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	การดำเนินการ	ตัวอย่าง														
			กำหนด การจัดตำแหน่ง รพช.ท่าอุเทน จะจัดได้เฉพาะ ผู้ปฏิบัติงานจริงตาม จ.18 จำนวน 30 รายเท่านั้น สำหรับผู้มา ปฏิบัติราชการ จำนวน 7 ราย ให้จัดไว้ตามโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังของหน่วยงานเดิม ตัวอย่างที่ 6.2 รพช.โนนสะอาด สสจ.อุดรธานี มี พวช. ปฏิบัติงานจริงตาม จ. 18 จำนวน 55 คน ดังนี้ <table><tr><th>กรอบ</th><th>ชรก.</th><th>พรก.</th><th>พกส.</th><th>ลจป.</th><th>ลจช.</th><th>รวม</th></tr><tr><td>40-50</td><td>30</td><td>5</td><td>5</td><td>-</td><td>15</td><td>55</td></tr></table> จากตัวอย่าง 8.2 รพช.โนนสะอาด มีจำนวน พวช. เกินกรอบ อัตรากำลังขั้นสูง หากส่วนราชการมีภาระงานมาก สามารถจัด คนลงที่ส่วนราชการเดิมได้ เนื่องจากเป็นการเกินตามบัญชีถือจ่าย (จ.18) โดยให้จัดไว้ที่กลุ่มงานที่กำหนดให้มีพยาบาลและ ไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนด	กรอบ	ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม	40-50	30	5	5	-	15	55
กรอบ	ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม											
40-50	30	5	5	-	15	55											
7.	ปัจจุบันมีผู้ได้รับการจ้างงาน หรือมีผู้ปฏิบัติงานจริงตาม จ.18 ไว้เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จะต้องดำเนินการอย่างไร	7.1 หากปัจจุบันมีผู้ได้รับการจ้างงาน หรือมีผู้ปฏิบัติงานจริงตาม จ.18 เกินกรอบอัตรากำลังขั้นสูง การจัดตำแหน่งและจัดบุคคลให้จัดไว้ที่หน่วยงาน/กลุ่มงาน/งาน ที่โครงสร้างกำหนดให้มีสายงานนั้นได้ หรือตามภารกิจของกลุ่มงาน/งาน มีความเกี่ยวข้องกับสายงานดังกล่าว 7.2 หากภายหลังการจัดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลฯ แล้วเสร็จ ไม่สามารถพิสูจน์ หรือแสดงภาระงานเชิงประจักษ์ เสนอ คกก.ควบคุมกำกับฯ พิจารณา เมื่อบุคคลดังกล่าวพ้นไปไม่ว่ากรณีใดๆ ก็ตาม ไม่ให้สรรหาบุคคลอื่นมาทดแทน และให้เกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างลงนั้นไปยังส่วนราชการที่ยังมีความขาดแคลนต่อไป															

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	การดำเนินการ	ตัวอย่าง
8	กรอบอัตรากำลัง พวช. ใน รพช. ให้ใช้ตัวเลขใด เนื่องจากตัวเลขรวมของกลุ่มการพยาบาล และ ตัวเลขแต่ละงานย่อยไม่เท่ากัน	8.1 กรอบอัตรากำลังสายงานพยาบาล ใน รพช. มีการกำหนดอัตรากำลังไว้เป็น 2 เกณฑ์ คือ ตามภาระงานจริงของ รพ. และ ตามกลุ่มระดับของ รพ. ดังนี้ ก.) อัตรากำลังรวมในกล่องกลุ่มการพยาบาล เป็นอัตรากำลังที่วิเคราะห์มาจากภาระงานจริงของ รพ. นั้น ๆ (รวมภาระงานของกลุ่มงานด้านบริการปฐมภูมิฯ) และเป็นอัตรากำลังที่หน่วยงานสามารถนำไปบริหารจัดการได้ ข.) อัตรากำลังในแต่ละงาน ของกลุ่มการพยาบาล เป็นการแบ่งอัตรากำลังตามเกณฑ์ระดับสถานบริการ เช่น รพ.ระดับ F1 < 60 เตียง , F1 > 90 เตียง	ตัวอย่างที่ 10.1 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังของ รพช.โนนสะอาด สสจ.อุดรธานี กำหนดให้มี พวช.เท่ากับ 40-50 อัตรา การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง ให้ใช้ตัวเลขยอดรวมของกลุ่มการพยาบาล กระจายลงในแต่ละงาน รวมถึงกลุ่มงานด้านบริการปฐมภูมิฯ ด้วย โดยต้องไม่เกินกรอบอัตรากำลังขั้นสูงของแต่ละงาน เช่น งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก จะจัดคนลงได้ไม่เกิน 12 คน
		8.2 การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังในกล่องรวมของกลุ่มการพยาบาล ให้หมายรวมถึงอัตรากำลังที่จะจัดให้ กง.ปฐมภูมิฯ และองค์กรรวมฯ ด้วย	จากข้อมูลกลุ่มการพยาบาล รพช.โนนสะอาด จำนวน พวช.ที่จะมีได้ 40-50 ให้รวมจำนวนที่จะจัดให้ กง.ปฐมภูมิฯ ด้วย

11.กลุ่มงานการพยาบาล		40 - 50
หัวหน้าพยาบาล		

งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	5 - 12	งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช	13 - 25	งานการพยาบาลผู้ป่วยใน	12 - 28	งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก	0 - 1
พยาบาลวิชาชีพ		พยาบาลวิชาชีพ		พยาบาลวิชาชีพ		พยาบาลวิชาชีพ	
พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	5 - 12	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	10 - 22	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	12 - 28	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	0 - 1
		นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/ จพ.สาธารณสุข(เวชกิจฉุกเฉิน)/ จพ.ฉุกเฉินการแพทย์	3 - 3				

งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดและวิสัญญีพยาบาล	3 - 10	งานการพยาบาลหน่วยควบคุมการติดเชื้อและงานจ่ายกลาง	1 - 1	งานการพยาบาลผู้คลอด	5 - 11	งานวิจัยและพัฒนา	0 - 1
---	--------	--	-------	---------------------	--------	------------------	-------

10.กลุ่มงานบริการ ด้านปฐมภูมิและองค์กรรวม	15 - 25
พยาบาลวิชาชีพ/นวก.สาธารณสุข	
พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	4 - 12
นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข	10 - 12
นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	1 - 1

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	การดำเนินการ	ตัวอย่าง
9	กรณีบางหน่วยงานมีการเปิดให้บริการไม่ครบตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่กำหนดจะดำเนินการจัดคนลงอย่างไร	การจัดคนลงให้ดำเนินการจัดคนลงตามภารกิจที่มีการเปิดให้บริการจริงแล้วเท่านั้น หากกลุ่มงานใด หรือภารกิจใดยังไม่ได้เปิดให้บริการ ไม่ต้องจัดคนลงไว้ที่กลุ่มงานนั้น หากภายหลังมีการเปิดให้บริการ สามารถดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังไปไว้ยังกลุ่มงานที่เปิดให้บริการภายหลังได้ ทั้งนี้ต้องเป็นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังคนเดือนที่ ก.พ. กำหนด	ตัวอย่าง รพช.น้ำฟ้า เป็น รพ.ระดับ F3 < 30 เตียง ปัจจุบันยังไม่มีเปิดบริการงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก การจัดคนลงก็ไม่ต้องจัดคนไว้ที่งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก
10	ตำแหน่งว่างประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการจะจัดคนลงอย่างไร	การจัดคนลงกรณีตำแหน่งว่างที่ไม่ใช่ ขรก. ให้ดำเนินการ ดังนี้ - พรก. ให้จัดไว้ในกลุ่มงาน/งาน ที่โครงสร้างกำหนดให้มีสายงานนั้นได้ ยกเว้นเลขที่ระบุว่าจะล่อการใช้ตำแหน่ง และเลขว่างที่จะยุบกรณีใช้สิทธิ 154/56 ให้จัดในกล่องเฉพาะกิจ - ลจป. จัดไว้ในกล่องเฉพาะกิจ - พกส. ให้จัดไว้ในกลุ่มงาน/งาน ที่โครงสร้างกำหนดให้มีสายงานนั้นได้ และต้องไม่เกินกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่กำหนด หากสายงานใดเกินให้จัดไว้ที่กล่องเฉพาะกิจ - ลจช. ให้จัดไว้ที่กล่องเฉพาะกิจ	
11	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	การจัดบุคคลลงโครงสร้างฯ ยังหน่วยงาน/กลุ่มงาน/งาน หากภารกิจของหน่วยงาน/กลุ่มงาน/งาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลไว้เป็นกรณีพิเศษ การจัดบุคคลเช่นว่านั้นจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดไว้	ตัวอย่าง - นายสามารถ รอบด้าน ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ชก. (ด้านการพยาบาล) งานผู้ป่วยใน กลุ่มการพยาบาล รพ.พระนั่งเกล้า ปฏิบัติงานที่ งานวิสัญญีพยาบาล รพ.เดียวกัน หน่วยงานจะจัดนายสามารถ รอบด้าน ไว้ที่ กง.วิสัญญีพยาบาล ไม่ได้ เนื่องจากผู้ที่จะมาปฏิบัติงานที่ กง.วิสัญญีพยาบาล จะต้องผ่านการอบรมและได้รับ ใบประกาศผ่านการอบรมวิสัญญีมาแล้วเท่านั้น ดังนั้น

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	การดำเนินการ	ตัวอย่าง
			จึงต้องจัดนายสามารถ รอบด้าน ไว้ที่งานเดิม หรืองานอื่นที่ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง - นางรักการ งานดี ตำแหน่ง จพ.สาธารณสุข ปฏิบัติงานที่กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน รพ.พระนั่งเกล้า หากหน่วยงานจะจัด นางรักการ งานดี ไว้ที่กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน จะต้องสำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เวชกิจฉุกเฉิน

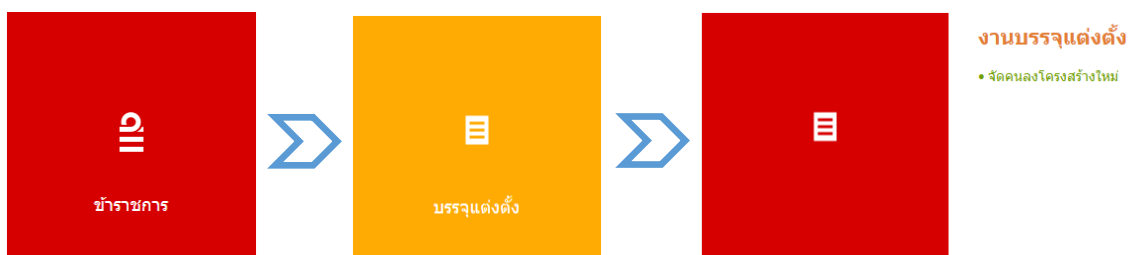
คู่มือการบันทึกข้อมูลการจัดตำแหน่งตามกฎหมายกระทรวงฯ

ก่อนจะดำเนินการจัดตำแหน่งและจัดบุคคลลงนั้น ขอให้หน่วยงานตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ ณ วันที่ 14 มิ.ย. 60 ให้ถูกต้องครบถ้วน เช่น ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลตำแหน่ง สายงาน ระดับ ประเภท ตำแหน่ง ทั้งตาม จ.18 และตามระบบอัตราค่าจ้าง โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน คำสั่งต่าง ๆ ที่มีผลก่อนวันที่ 14 มิ.ย.60 ให้บันทึกในระบบให้ครบถ้วน หากตรวจสอบแล้วพบว่าไม่ถูกต้องให้ประสานดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง หรือประสานหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการแก้ไข แผนการจัดการกำลังคน เป็นต้น เพื่อความสะดวกและลดปัญหาในการดำเนินการจัดคนลง

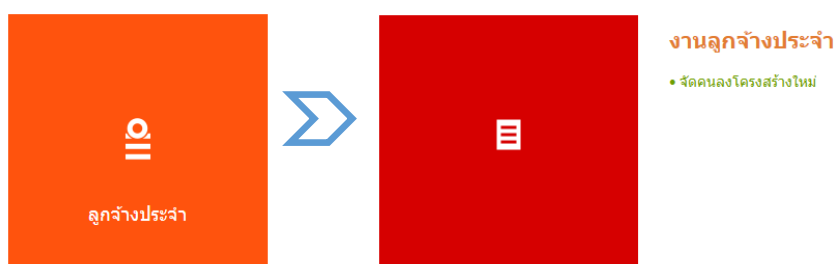
1. เข้าสู่ระบบ HROPS โดยเลือกตามประเภทบุคลากรที่ต้องการจัดตำแหน่งและจัดบุคคลคนลง ดังนี้



- ประเภทข้าราชการ เข้าถึงด้วยเมนู ดังนี้
หน้าแรก > ข้าราชการ > บรรจุแต่งตั้ง > งานบรรจุแต่งตั้ง > จัดคนลงโครงสร้างใหม่

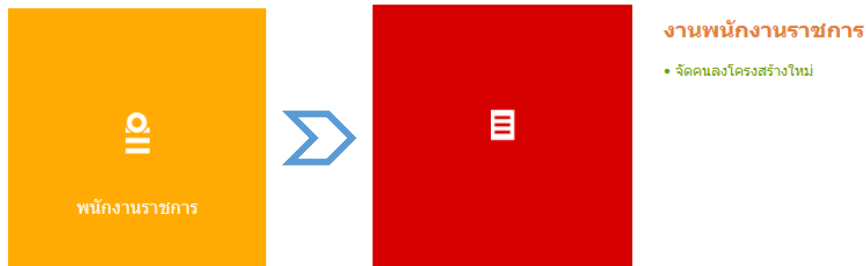


- ประเภทลูกจ้างประจำ เข้าถึงด้วยเมนู ดังนี้
หน้าแรก > ลูกจ้างประจำ > ลูกจ้างประจำ > จัดคนลงโครงสร้างใหม่



- ประเภทพนักงานราชการ เข้าถึงด้วยเมนู ดังนี้

หน้าแรก > พนักงานราชการ > งานพนักงานราชการ > จัดคนลงโครงสร้างใหม่



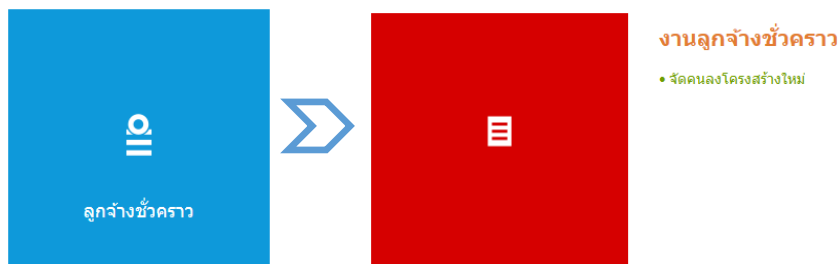
- ประเภทพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เข้าถึงด้วยเมนู ดังนี้

หน้าแรก > พนักงานกระทรวงสาธารณสุข > งานพนักงานกระทรวงสาธารณสุข > จัดคนลงโครงสร้างใหม่



- ประเภทลูกจ้างชั่วคราว เข้าถึงด้วยเมนู ดังนี้

หน้าแรก > ลูกจ้างชั่วคราว > งานลูกจ้างชั่วคราว > จัดคนลงโครงสร้างใหม่



2. เมื่อเข้าสู่ระบบจัดคนลงโครงสร้างใหม่แล้ว หน้าจอจะแสดงผลหน่วยงานเริ่มต้นเพียง 10 รายการ

2.1 เลือกค้นหาหน่วยงานที่ต้องการจัดคนลง ดังนี้ เลือกหน่วยงาน ➡ กดค้นหา

2.2 ให้เลือกหน่วยงานที่ต้องดำเนินการจัดคนลง โดยเลือกจาก **รายละเอียด** ทางด้านขวา เลือก รายละเอียดของวันที่ 14 มิ.ย.60 ดังภาพ

** กรณีบางหน่วยงานแสดงชื่อหน่วยงานมา 2 รายการ ให้เลือกรายการที่แสดงวันที่เป็น 14 มิ.ย.60

2.3 หากไม่เลือกค้นหาเฉพาะหน่วยงานหรือต้องการดูหน่วยงานทั้งหมด ให้เลือก “แสดง” และเลือกจำนวนที่ต้องการให้แสดงผล หรือเลือก MAX เพื่อให้แสดงทั้งหมด

3. เมื่อเข้าสู่หน่วยงานที่เลือกแล้ว ให้เลือกกลุ่มงาน/งานตามโครงสร้างเดิม (กลุ่มงานที่เลือกจะเป็นสีเหลือง) ที่ต้องการจัดคนลงตามโครงสร้างใหม่

หากไม่พบกลุ่มงานที่ต้องการให้เลือก MAX เพื่อแสดงผลทั้งหมด

4. ระบบจะแสดงผลข้อมูล 2 ส่วน คือ ข้อมูลตาม จ 18 และข้อมูลตามระบบอัตรากำลัง (อต.) ให้ดำเนินการจัดคนลงในส่วนของ ข้อมูลตาม จ 18 โดยเลือกที่  ทางด้านขวา ระบบจะเปิดให้ทำการแก้ไข

[illegible]

5. เริ่มจัดคนลงโดยตรวจสอบ“หน่วยงานใหม่”และ“หน่วยงานภายในตามโครงสร้างใหม่” ว่าถูกต้องหรือไม่ ถ้าไม่ถูกต้องให้ทำการแก้ไขจัดไปยังกลุ่มงาน/งาน ตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ (กรณีไปปฏิบัติราชการที่อื่นให้ใส่หน่วยงานที่ไปปฏิบัติด้วย)

ชื่อ/สกุล	ประเภทเดิม	ระดับเดิม	สายงานเดิม	ตำแหน่งบริหารเดิม	สาขาความเชี่ยวชาญเดิม	หน่วยงานเดิม	หน่วยงานในกำกับเดิม	ประเภทใหม่	ระดับใหม่	สายงานใหม่	ตำแหน่งบริหารใหม่	สาขาความเชี่ยวชาญใหม่	หน่วยงานใหม่	หน่วยงานภายในงานโครงสร้างใหม่	ประเภทบุคลากร	หน่วยงานตามบัญชี	หน่วยงานภายในงานบัญชี	
นางเอกา	วิชาการ	ชำนาญก	ทันตแพทย์		ด้านทัน	รพศ.ชลบุรี	กลุ่มงาน	(K) วิชาการ		ชำนาญการพิเศษ	ทันตแพทย์		ด้านทันตกรรม	1036	รพศ.ใหม่_S	...	ข้าราชการ	...
													...	กลุ่มงานทันตกรรม(ใหม่)		...	...	
													รพศ.ชลบุรี					

6. ตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งสายงาน ตำแหน่งบริหาร(ถ้ามี) ประเภท ระดับ สาขาความเชี่ยวชาญ ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม หรือมีมติ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดตำแหน่งไว้ก่อน 14 มิ.ย.60 ให้ถูกต้อง หากพบว่าไม่ถูกต้องให้ประสานกลุ่มงานอัตรากำลังตรวจสอบและแก้ไข

ข้อมูลตาม อด													
หน่วยงานภายในโครงสร้างใหม่(แก้ไขหน่วยงานทั้งหมด)													
สายงานเดิม	ตำแหน่งบริหารเดิม	สาขาความเชี่ยวชาญเดิม	หน่วยงานเดิม	หน่วยงานภายในตามโครงสร้างเดิม	ประเภทใหม่	ระดับตั้งแต่ใหม่	ถึงระดับใหม่	สายงานใหม่	ตำแหน่งบริหารใหม่	สาขาความเชี่ยวชาญใหม่	หน่วยงานใหม่	หน่วยงานภายในตามโครงสร้างใหม่	ประเภทบุคลากร
นายแพทย์		ด้านเวชกรรมสาขาจิตเวช	รพศ.ชลบุรี สสจ.ชลบุรี	กลุ่มงานจิตเวช	วิชาการ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญ	นายแพทย์		ด้านเวชกรรมสาขาจิตเวช	รพศ.ชลบุรี สสจ.ชลบุรี	กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด(ใหม่)	ข้าราชการ
นายแพทย์		ด้านเวชกรรมสาขาจิตเวช	รพศ.ชลบุรี สสจ.ชลบุรี	กลุ่มงานจิตเวช	วิชาการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	นายแพทย์		ด้านเวชกรรมสาขาจิตเวช	รพศ.ชลบุรี สสจ.ชลบุรี	กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด(ใหม่)	ข้าราชการ
นายแพทย์			รพศ.ชลบุรี สสจ.ชลบุรี	กลุ่มงานจิตเวช	วิชาการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	นายแพทย์			รพศ.ชลบุรี สสจ.ชลบุรี	กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด(ใหม่)	ข้าราชการ
นายแพทย์		ด้านเวชกรรมสาขาจิตเวช	รพศ.ชลบุรี สสจ.ชลบุรี	กลุ่มงานจิตเวช	วิชาการ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญ	นายแพทย์		ด้านเวชกรรมสาขาจิตเวช	รพศ.ชลบุรี สสจ.ชลบุรี	กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด(ใหม่)	ข้าราชการ
นักจิตวิทยา			รพศ.ชลบุรี สสจ.ชลบุรี	กลุ่มงานจิตเวช	วิชาการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	นักจิตวิทยา			รพศ.ชลบุรี สสจ.ชลบุรี	กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด(ใหม่)	ข้าราชการ

7. ตำแหน่งดังต่อไปนี้ให้เลือก “หน่วยงานภายในตามโครงสร้างใหม่” เป็นค่า **Null** ได้แก่
- 7.1 ผู้อำนวยการ รพศ./รพท. รพช. และ รพ.สต.
 - 7.2 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
 - 7.3 หัวหน้าพยาบาล
 - 7.4 สาธารณสุขอำเภอ
 - 7.5 ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ที่กำหนดไว้ได้นายแพทย์ สสจ. หรือ ผอ.รพศ./รพท.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ระดับสูง)

** - นายแพทย์ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
- ทันตแพทย์ (ด้านทันตสาธารณสุข)
- เกษตร (ด้านสัตวสาธารณสุข)
- นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาการ)

- นายแพทย์ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
- นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านส่งเสริมพัฒนา)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิชาการสาธารณสุข /นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริหารสาธารณสุข)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ระดับสูง

นายแพทย์ (ทว.) - รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ (นายแพทย์)
ทันตแพทย์ (ชช.) - รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร (นักจัดการงานทั่วไป/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/
เภสัชกร (ชช.) - นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริหารโรงพยาบาล)
พยาบาลวิชาชีพ (ชช.) - รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล *
นักรังสีการแพทย์ (ชช.)
นักกายภาพบำบัด (ชช.)
นักเทคนิคการแพทย์ (ชช.)

ค้นหาข้อมูลหน่วยงานภายใน

ชื่อหน่วยงานภายใน

8. เมื่อดำเนินการจัดคนลงเสร็จเรียบร้อยทั้งหน่วยงานแล้ว สามารถพิมพ์รายงานการบันทึกข้อมูลการจัดคนลงเป็น pdf ได้ โดยการเลือก **รายงานจัดคนลงตามกฎกระทรวง** เพื่อใช้ตรวจสอบการบันทึกข้อมูล และขอให้หน่วยงานทำการตรวจสอบผลการบันทึกให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่กำหนด หากไม่ถูกต้องให้ทำการแก้ไขให้ถูกต้อง

ทำคำขอจัดคนลงแบบรอบเดียวจบ

รายงานจัดคนลงตามกฎกระทรวง



แบบท้ายคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งและส่วนราชการตามโครงสร้างเดิม				ตำแหน่งและส่วนราชการตามโครงสร้างใหม่				เงินเดือน	หมายเหตุ
		สังกัด/ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด/ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่		
1	นายสุวรรค์ ขวัญใจเกษ	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)) กลุ่มผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	สูง	24304	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)) กลุ่มผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	สูง	24304	74,050	
2	นางบานชื่น มาโน	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	24305	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	24305	55,630	
3	นางอัมมิตา ปะริสุต	กลุ่มผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการทั่วไป	ทั่วไป	อาวุโส	24306	ผู้อำนวยการ	ทั่วไป	อาวุโส	24306	40,160	
4	นางสาวสิริพร สิริบุญ	ผู้อำนวยการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	24307	ผู้อำนวยการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	24307	12,740	
5	นางสาว...	วิชาการ	วิชาการ	ปฏิบัติงาน	24309	วิชาการ	วิชาการ	ปฏิบัติงาน	24309	16,500	
6	นายสมพร ทองนาค	นายช่างศิลป์	ทั่วไป	ชำนาญงาน	24310	นายช่างศิลป์	ทั่วไป	ชำนาญงาน	24310	37,310	
7	นางสาวลาภยา หุต	ผู้อำนวยการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	24313	ผู้อำนวยการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	24313	39,220	
8	นางอัมมิตา อภัยวงศ์	กลุ่มผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการทั่วไป	ทั่วไป	ชำนาญงาน	24317	ผู้อำนวยการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	24317	36,330	
9	นางพิชชาภิก เหมนาค	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	24362	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	24362	42,300	

วันที่ ๐๔/๐๔/๒๕๖๑

หมายเหตุ การออกรายงานจัดคนลงสำหรับประเภทบุคลากรอื่น ๆ ทำตามขั้นตอนเช่นเดียวกันกับประเภทข้าราชการ