

ขั้นตอน วิธีการ การจัดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหน่วยงานที่ได้รับ การปรับระดับ (ยกฐานะ) เปลี่ยนชื่อกลุ่มงาน/หน่วยงาน

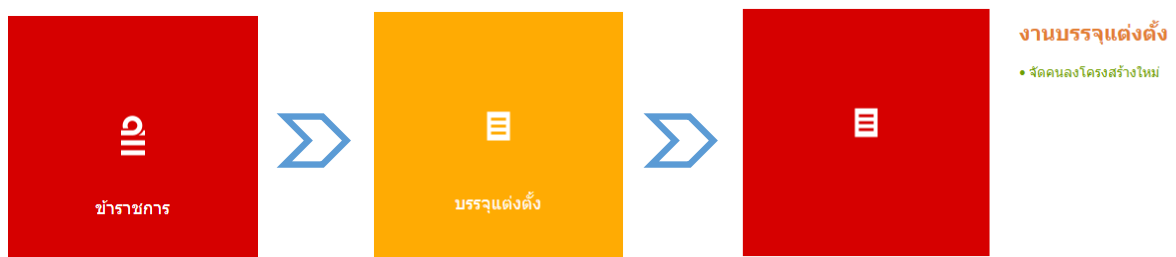
การจัดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างตามหนังสือสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ 0201.032/ว 1707 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2560 กรณีหน่วยงานได้รับการปรับระดับ(ยกฐานะ) เปลี่ยนชื่อกลุ่มงาน หรือเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน ให้หน่วยงานตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน ให้ถูกต้อง ครบถ้วน เช่น ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง ทั้งตาม จ. 18 ตามระบบอัตรากำลัง โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน คำสั่งต่าง ๆ ที่มีผลก่อนวันที่จะดำเนินการจัดตำแหน่งฯ พร้อมทั้งบันทึกในระบบให้ครบถ้วน หากตรวจสอบแล้วพบว่าไม่ถูกต้อง ให้ประสานหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง เพื่อความสะดวกและลดปัญหาในการดำเนินการจัดคนลง เมื่อแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. เข้าสู่ระบบ HROPS โดยเลือกตามประเภทบุคลากรที่ต้องการจัดตำแหน่งและจัดคนลง ดังนี้



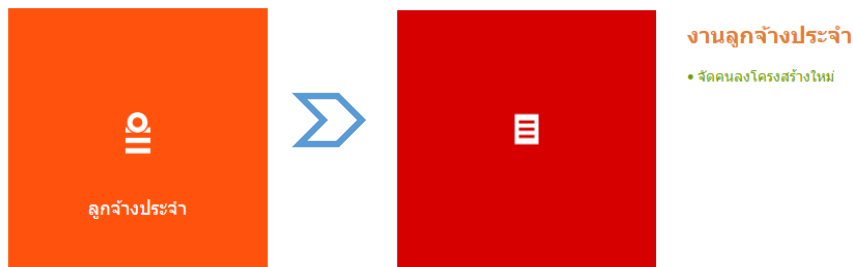
- ประเภทข้าราชการ เข้าเมนู ดังนี้

หน้าแรก > ข้าราชการ > บรรจุแต่งตั้ง > งานบรรจุแต่งตั้ง > จัดคนลงโครงสร้างใหม่



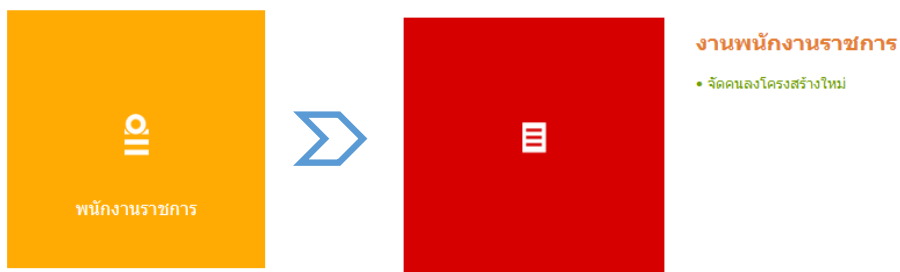
• ประเภทลูกจ้างประจำ เข้าเมนู ดังนี้

หน้าแรก > ลูกจ้างประจำ > งานลูกจ้างประจำ > จัดคนลงโครงสร้างใหม่



• ประเภทพนักงานราชการ เข้าเมนู ดังนี้

หน้าแรก > พนักงานราชการ > งานพนักงานราชการ > จัดคนลงโครงสร้างใหม่



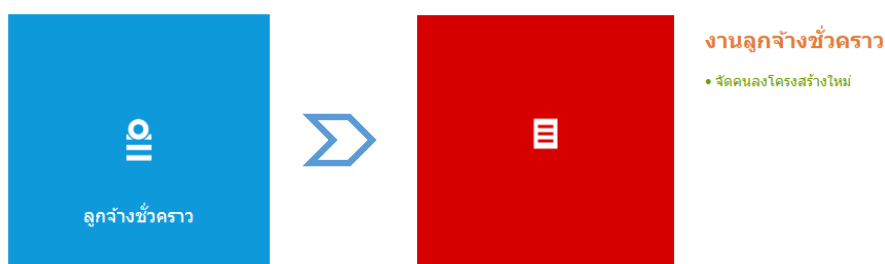
• ประเภทพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เข้าเมนู ดังนี้

หน้าแรก > พนักงานกระทรวงสาธารณสุข > งานพนักงานกระทรวงสาธารณสุข > จัดคนลงโครงสร้างใหม่



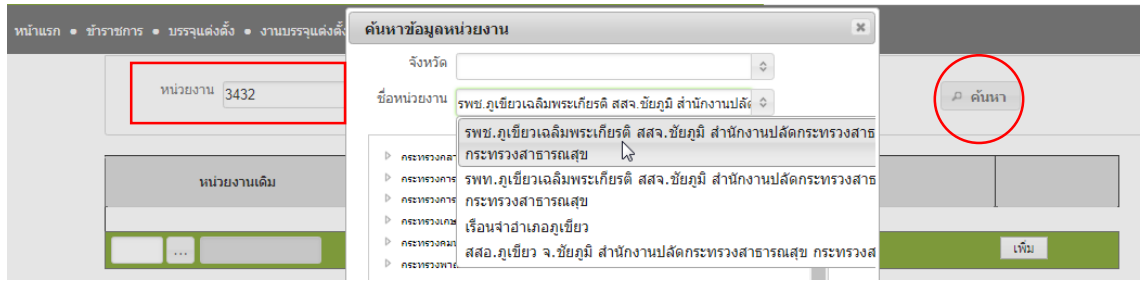
• ประเภทลูกจ้างชั่วคราว เข้าเมนู ดังนี้

หน้าแรก > ลูกจ้างชั่วคราว > งานลูกจ้างชั่วคราว > จัดคนลงโครงสร้างใหม่

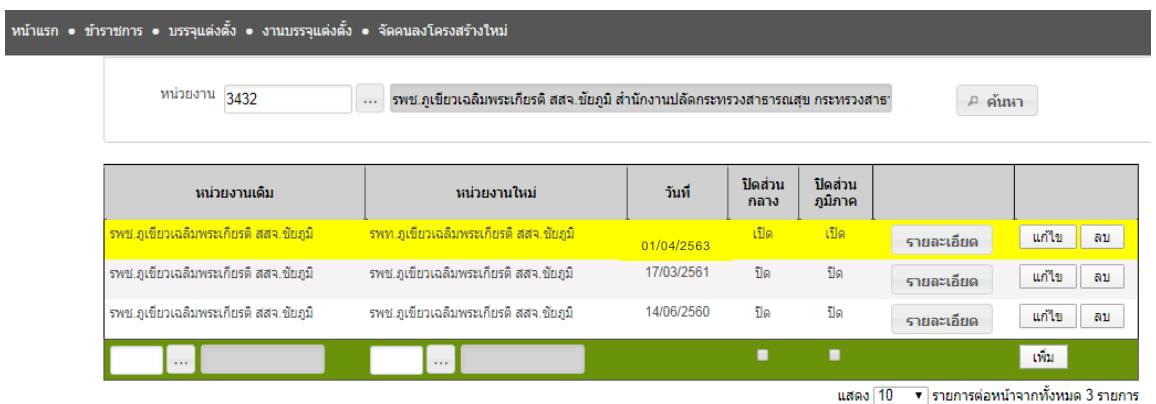


2. เมื่อเข้าสู่ระบบจัดคนลงโครงสร้างใหม่แล้ว หน้าจอจะแสดงผลหน่วยงานเริ่มต้นเพียง 10 รายการ

2.1 เลือกค้นหาหน่วยงานที่ต้องการจัดคนลง ดังนี้ เลือกหน่วยงาน → กดค้นหา



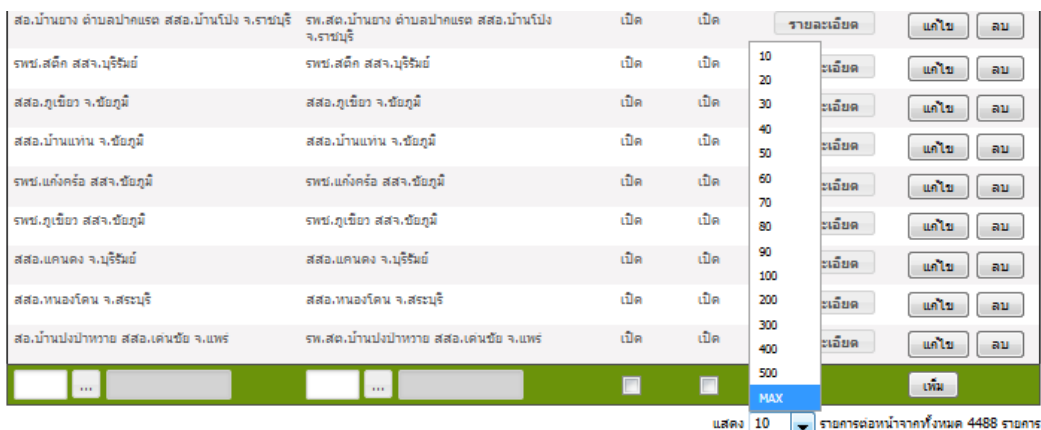
2.2 ให้เลือกหน่วยงานที่ต้องดำเนินการจัดคนลง โดยเลือกจาก **รายละเอียด** ทางด้านขวา เลือกรายละเอียดของวันที่ 1 เมษายน 2563 ดังภาพ



แสดง 10 รายการต่อหน้าจากทั้งหมด 3 รายการ

** กรณีหน้าจอแสดงชื่อหน่วยงานมากกว่า 1 รายการ ให้เลือกรายการวันที่ 1 เมษายน 2563

2.3 หากไม่เลือกค้นหาเฉพาะหน่วยงานหรือต้องการดูหน่วยงานทั้งหมด ให้เลือก “แสดง” และเลือกจำนวนที่ต้องการให้แสดงผล หรือเลือก MAX เพื่อให้แสดงทั้งหมด



แสดง 10 รายการต่อหน้าจากทั้งหมด 4488 รายการ

3. เมื่อเข้าสู่หน่วยงานที่เลือกแล้ว ให้เลือกกลุ่มงาน/งานตามโครงสร้างเดิม (กลุ่มงานที่เลือกจะแสดงแถบสีเหลือง) ที่ต้องการจัดคนลงตามโครงสร้างใหม่

ความเคลื่อนไหว ระบุ “แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตามโครงสร้าง รพศ./รพท.”

หน้าแรก • ข้าราชการ • บรรจุแต่งตั้ง • งานบรรจุแต่งตั้ง • จัดคนลงโครงสร้างใหม่(รายละเอียด)

จัดคนลงโครงสร้างใหม่รายละเอียด ย้อนกลับ

จากหน่วยงาน 3432 รพท.ภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ สสจ.ชัยภูมิ

ไปหน่วยงาน 24056 รพท.ภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ สสจ.ชัยภูมิ

ความเคลื่อนไหว แสดงตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตาม: บันทึกความเคลื่อนไหว

ประมวลผลสำเร็จ

จัดคนลง

หน่วยงานภายใน แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่ฯ

หน่วยงานภายใน แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตามโครงสร้างโรงพยาบาลทั่วไป

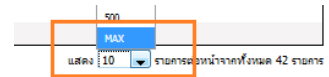
แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตามโครงสร้างโรงพยาบาลศูนย์

แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกฎกระทรวง ปี 2560 และโครงสร้างใหม่ฯ

โครงสร้างเดิม

- กลุ่มงานการพยาบาล
- กลุ่มงานการแพทย์
- กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
- กลุ่มงานทันตกรรม
- กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์
- กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม
- กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์
- กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค
- กลุ่มงานโภชนศาสตร์

หากไม่พบกลุ่มงานที่ต้องการให้เลือก MAX เพื่อแสดงผลทั้งหมด



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

ข้อมูลตาม จ 18

หน่วยงานภายในโครงสร้างใหม่(แก้ไขหน่วยงานทั้งหมด) ... ปรับปรุง

เลขที่ตำแหน่ง	เลขประจำตัวประชาชน	ชื่อ/สกุล	ประเภทเดิม	ระดับเดิม	สายงานเดิม	ตำแหน่งบริหารเดิม	สาขาความเชี่ยวชาญเดิม	หน่วยงานเดิม	หน่วยงานภายในตามโครงสร้างเดิม	ประเภทใหม่	ระดับใหม่	สายงานใหม่	ตำแหน่งบริหารใหม่	สาขาความเชี่ยวชาญใหม่	หน่วยงานใหม่	หน่วยงานภายในตามโครงสร้างใหม่	ประเภทบุคลากร	หน่วยงานตามปฏิบัติ	หน่วยงานภายในตามปฏิบัติ	ชื่อผู้ว่าจ้าง	
55914	5-3004-00059-13-4	นาย สุภาพ สารานุกรม	วิชาการ	เชี่ยวชาญ	นายแพทย์	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	รพช.ภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ สสจ.ชัยภูมิ	วิชาการ	เชี่ยวชาญ	นายแพทย์	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	รพช.ภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ สสจ.ชัยภูมิ	วิชาการ	เชี่ยวชาญ	นายแพทย์	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	ข้าราชการ	ทำคำขอแล้ว	ผ่าน	ยังไม่ได้ทำคำขอ	แก้ไข

แสดง 10 รายการต่อหน้าจากทั้งหมด 1 รายการ

หน่วยงานภายในโครงสร้างเดิม	ประเภทใหม่	ระดับใหม่	สายงานใหม่	ตำแหน่งบริหารใหม่	สาขาความเชี่ยวชาญใหม่	หน่วยงานใหม่	หน่วยงานภายในตามโครงสร้างใหม่	ประเภทบุคลากร	หน่วยงานตามปฏิบัติ	หน่วยงานภายในตามปฏิบัติ
กลุ่มงาน (K) วิชาการ	ชำนาญการ	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม	24056	รพท.ใหม่_S	กลุ่มงานอายุรกรรม	ข้าราชการ			

5. เริ่มจัดคนลงโดยตรวจสอบ “หน่วยงานใหม่” และ “หน่วยงานภายในตามโครงสร้างใหม่”

ว่าถูกต้องหรือไม่ ถ้าไม่ถูกต้องให้ทำการแก้ไขจัดไปยังกลุ่มงาน/งานตามโครงสร้างใหม่ และกรอบบัตรกำลังที่กำหนดไว้ (กรณีไปปฏิบัติราชการที่อื่นให้ใส่หน่วยงานที่ไปปฏิบัติด้วย)

6. ตรวจสอบข้อมูลประเภทตำแหน่ง ระดับ สายงาน ตำแหน่งบริหาร (ถ้ามี) สาขาความเชี่ยวชาญ ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม หรือมีมติ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดตำแหน่งไว้ให้ถูกต้อง หากพบว่าไม่ถูกต้องให้ประสานกลุ่มงานอัตรากำลังตรวจสอบและแก้ไข

ข้อมูลตาม จ 18

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. ตำแหน่ง **ผู้อำนวยการ รพศ./รพท.** ให้เลือก “หน่วยงานภายในตามโครงสร้างใหม่” เป็นค่า **Null** ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้จัดตำแหน่งไว้ได้ ผอ.รพศ./รพท. ตามโครงสร้างหรือจัดตำแหน่งลงกลุ่มงานที่มีสายงานตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ระดับสูง

นายแพทย์ (ทว.) -

ทันตแพทย์ (ชช.) -

เภสัชกร (ชช.) -

พยาบาลวิชาชีพ (ชช.) -

นักรังสีการแพทย์ (ชช.) -

นักกายภาพบำบัด (ชช.) -

นักเทคนิคการแพทย์ (ชช.) -

- รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ (นายแพทย์)
- รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร (นักจัดการงานทั่วไป/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริหารโรงพยาบาล))
- รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล *

ค้นหาข้อมูลหน่วยงานภายใน ✕

ชื่อหน่วยงานภายใน

8. เมื่อดำเนินการจัดคนลงเสร็จเรียบร้อยแล้ว สามารถพิมพ์รายงานการบันทึกข้อมูลการจัดคนลงเป็น pdf ได้ โดยการเลือก **รายงานจัดคนลง(เปลี่ยนเฉพาะหน่วยงาน)** เพื่อใช้ตรวจสอบการบันทึกข้อมูลและขอให้หน่วยงานทำการตรวจสอบผลการบันทึกให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างที่กำหนด หากไม่ถูกต้องให้ทำการแก้ไขให้ถูกต้อง

ทำคำขอจัดคนลง(เปลี่ยนเฉพาะหน่วยงาน)และคำขอเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ

1.ทำคำขอจัดคนลงเฉพาะที่เลือก 1.ทำคำขอจัดคนลงทั้งหมด
 2.ทำคำขอเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะที่เลือก 2.ทำคำขอเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญทั้งหมด

รายงานจัดคนลง(เปลี่ยนเฉพาะหน่วยงาน) รายงานเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ



ลำดับที่	ชื่อ/นามสกุล	ตำแหน่งและส่วนราชการตามโครงสร้างเดิม				ตำแหน่งและส่วนราชการตามโครงสร้างใหม่				เงินเดือน	หมายเหตุ
		สังกัด/ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	สังกัด/ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่		
		สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง โรงพยาบาลลำปาง				สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง โรงพยาบาลลำปาง					
1	นายธานี ลิ่มทอง	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(แพทย์)) กลุ่มการพยาบาล(เดิม)	อำนาจการ	สูง	111744	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(แพทย์))	อำนาจการ	สูง	111744	74,320	
2	นางสมพร เลิศวิริยเสถียร	หัวหน้าพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพ) กลุ่มงานศัลยกรรม(เดิม)	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	112132	หัวหน้าพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพ)	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	112132	63,330	
3	นายสุรศักดิ์ มีพันธ์	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม) กลุ่มอำนาจการ(เดิม)	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	70194	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม)	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	70194	46,340	
4	นายอชิฐฐาน วงศ์ใหญ่	นักจัดการงานทั่วไป กลุ่มงานอายุรกรรม(เดิม)	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	111745	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	111745	62,840	
5	นายจรัส บันกองงาม	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม) กลุ่มอำนาจการ(เดิม)	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	111861	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม) กลุ่มงานบริหารทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	111861	55,550	
6	นางศิวกานต์ ฝูงกลิ่น	ฝ่ายทัศนและบำรุงรักษา(เดิม) นายช่างเทคนิค กลุ่มอำนาจการ(เดิม)	ทั่วไป	ชำนาญงาน	109893	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชำนาญงาน	109893	28,270	
7	-ว่าง-	ฝ่ายบริหารทั่วไป(เดิม) นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	111746	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	111746	16,500	

หมายเหตุ การออกรายงานจัดคนลงสำหรับบุคลากรประเภทอื่น ๆ ทำตามขั้นตอนเช่นเดียวกันกับประเภทข้าราชการ

แนวทางการดำเนินการจัดตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

1. ตรวจสอบข้อมูลบุคคล ข้อมูลตำแหน่ง ข้อมูลหน่วยงาน รวมถึงบันทึกข้อมูลคำสั่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการจัดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข ให้ถูกต้อง ครบถ้วน หากพบว่าข้อมูลไม่ถูกต้องให้ทำการแก้ไขให้ถูกต้อง หรือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

2. การจัดคนลงให้จัดทุกประเภทบุคลากรทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครองตามบัญชีอัตราเงินเดือน (จ. 18) ตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังใหม่ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ 0201.032/ว 1707 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2560

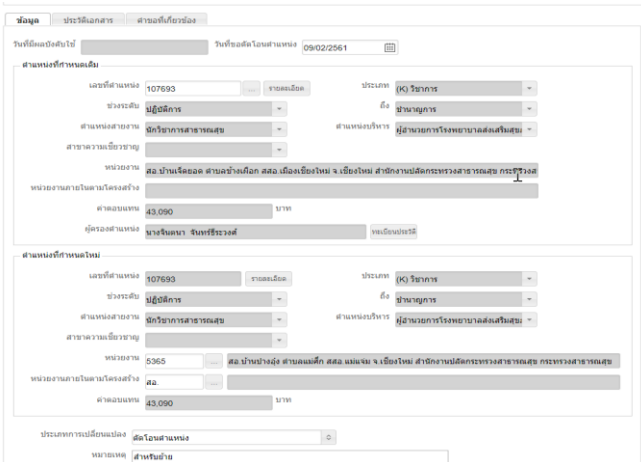
3. ให้หน่วยงานชะลอการดำเนินการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ก่อน จนกว่าจะดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งแล้วเสร็จ

4. ให้หน่วยงานดำเนินการตามกำหนดการและขั้นตอน ดังนี้

ลำดับที่	ประเด็น	การดำเนินการ	ตัวอย่าง
1.	รูปแบบการจัดคนลงควรดำเนินการในลักษณะใด	<p>1.1 หน่วยงานควรพิจารณาดำเนินการในรูปคณะกรรมการ</p> <p>1.2 จัดตำแหน่งและบุคคลที่มีอยู่จริงตาม จ.18</p> <p>1.3 กรอบอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานให้ถือตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ว 1707/14 มิ.ย.60 ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดได้ไม่เกินขั้นต่าที่กำหนด - กรณีตำแหน่งที่มีอยู่เดิมตาม จ.18 เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ให้จัดไว้ที่หน่วยงานเดิมได้ โดยให้จัดลงกลุ่มงาน/งาน ในโครงสร้างที่กำหนดให้มีสายงานนั้น <p>1.4 การจัดตำแหน่งและการจัดคนลงฯ ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนตำแหน่งประเภท สายงาน หรือระดับ ที่มีอยู่เดิม</p> <p>1.5 การจัดโดยเกลี่ยตำแหน่งให้เกลี่ยได้เฉพาะในหน่วยงานเดียวกันเท่านั้น เช่น จากกลุ่มงานหนึ่ง ไปอีกกลุ่มงานหนึ่ง</p>	

ลำดับที่	ประเด็น	การดำเนินการ	ตัวอย่าง																								
2.	<p>กรอบอัตรากำลัง กลุ่มสายงานสนับสนุน การให้บริการ สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก วิชาชีพเฉพาะ และ สนับสนุนงานบริหาร ใน สสจ. สสอ. และ รพ.สต. มีได้หรือไม่ ถ้ามีได้ กำหนดให้มีได้อย่างไร</p>	<p>2.1 รพ.สต./สอ. การบริหารกรอบอัตรากำลัง กลุ่มสายงานสนับสนุนการให้บริการ สายสนับสนุนวิชาชีพหลักหรือ สายวิชาชีพเฉพาะ ให้ใช้หลักการเดียวกันกับ รพศ./รพท./รพช. คือ กรอบอัตรากำลังสายวิชาชีพหลักและสายวิชาชีพเฉพาะ ไม่เกินร้อยละ 60</p> <p>2.2 สสจ. และ สสอ. การบริหารจัดการกรอบ อัตรากำลังกลุ่มสนับสนุนการให้บริการ สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก หรือ สายวิชาชีพเฉพาะ หรือสายสนับสนุนงานบริหาร หากมีผู้ปฏิบัติงาน ในกลุ่มสายงานดังกล่าวให้จัดไว้ยังหน่วยงานที่โครงสร้างฯ กำหนดให้มีได้ ยกเว้น ลูกจ้างประจำที่มีอยู่เดิมให้จัดไว้ในกลุ่มงาน/งาน ที่มีภารกิจ เกี่ยวข้องกับตำแหน่งลูกจ้างประจำนั้น</p>	<p>ตัวอย่าง 2.1 การคิดสายสนับสนุนวิชาชีพใน รพ.สต. รพ.สต. ก อำเภอบางกรวย สสจ.นนทบุรี มีสายวิชาชีพ ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1294 293 1984 699"> <thead> <tr> <th>ลำดับ</th> <th>สายงาน</th> <th>กรอบ</th> <th>สายลูก</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/ จพ.ทันตสาธารณสุข</td> <td>1</td> <td rowspan="5"> เกณฑ์ 60% = $\frac{16 \times 60}{100}$ = 9.6 </td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ. เภสัชกรรม</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>พยาบาลวิชาชีพ</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>แพทย์แผนไทย/จพ.สาธารณสุข (อายุรเวท)/นักการแพทย์แผนไทย</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">รวมทั้ง รพ.สต.</td> <td>16</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	ลำดับ	สายงาน	กรอบ	สายลูก	1	นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/ จพ.ทันตสาธารณสุข	1	เกณฑ์ 60% = $\frac{16 \times 60}{100}$ = 9.6	2	นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ. เภสัชกรรม	1	3	พยาบาลวิชาชีพ	4	4	นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข	10	5	แพทย์แผนไทย/จพ.สาธารณสุข (อายุรเวท)/นักการแพทย์แผนไทย	0	รวมทั้ง รพ.สต.		16	9
ลำดับ	สายงาน	กรอบ	สายลูก																								
1	นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/ จพ.ทันตสาธารณสุข	1	เกณฑ์ 60% = $\frac{16 \times 60}{100}$ = 9.6																								
2	นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ. เภสัชกรรม	1																									
3	พยาบาลวิชาชีพ	4																									
4	นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข	10																									
5	แพทย์แผนไทย/จพ.สาธารณสุข (อายุรเวท)/นักการแพทย์แผนไทย	0																									
รวมทั้ง รพ.สต.		16	9																								
3.	<p>การบริหารจัดการกลุ่มสาย สนับสนุนการให้บริการ (สนับสนุนวิชาชีพหลัก วิชาชีพเฉพาะ สนับสนุน งานบริหาร) จะบริหาร จัดการอย่างไร วางไว้ที่ กลุ่มงานไหน จะคิดเป็น รายกล่องตามสายวิชาชีพ หลัก หรือคิดทั้ง รพ.</p>	<p>3.1 การจัดคนลงในกลุ่มสายสนับสนุนการให้บริการ สายวิชาชีพหลัก สายวิชาชีพเฉพาะ สายสนับสนุนงานบริหาร ให้จัดไว้ที่กลุ่มงานที่โครงสร้างกำหนดให้มีสายงานหลัก และมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลักปฏิบัติงานอยู่ ส่วนจะจัด ให้มีจำนวนเท่าใด ในกลุ่มงานใด หรือสนับสนุนสายงานใด จำนวนเท่าใด ให้พิจารณาตามภาระงานและความจำเป็น ต่อการให้บริการเป็นหลัก</p> <p>3.2 การคิดอัตรากำลังกลุ่มสายงานสนับสนุนการให้บริการ สายวิชาชีพหลัก ให้คิดในอัตราร้อย 60% ของกรอบอัตรากำลัง ชั้นสูงทั้ง รพ.</p>	<p>ตัวอย่าง 3.1 รพ.อุดรธานี มีกรอบอัตรากำลังสายวิชาชีพหลัก ชั้นสูงรวม 1,200 อัตรา จะมีสายสนับสนุนวิชาชีพหลักไม่เกิน 60% ของ 1,200 อัตรา ซึ่งเท่ากับ 720 อัตรา การบริหารกรอบอัตรากำลัง อาจดำเนินการได้ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1294 979 1984 1453"> <thead> <tr> <th>ลำดับ</th> <th>สายวิชาชีพหลัก</th> <th>ปฏิบัติงาน จริง</th> <th>สาย สนับสนุน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>กลุ่มงานทันตกรรม ทันตแพทย์/จพ.ทันตฯ</td> <td>50</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน พวช./พท.</td> <td>120</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>กลุ่มงานรังสีการแพทย์ นักรังสีฯ/จพ.รังสีฯ</td> <td>20</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก นักเทคนิคฯ/นักวิทย์/จพ.วิทย์</td> <td>60</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table>	ลำดับ	สายวิชาชีพหลัก	ปฏิบัติงาน จริง	สาย สนับสนุน	1	กลุ่มงานทันตกรรม ทันตแพทย์/จพ.ทันตฯ	50	20	2	กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน พวช./พท.	120	40	3	กลุ่มงานรังสีการแพทย์ นักรังสีฯ/จพ.รังสีฯ	20	10	4	กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก นักเทคนิคฯ/นักวิทย์/จพ.วิทย์	60	15				
ลำดับ	สายวิชาชีพหลัก	ปฏิบัติงาน จริง	สาย สนับสนุน																								
1	กลุ่มงานทันตกรรม ทันตแพทย์/จพ.ทันตฯ	50	20																								
2	กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน พวช./พท.	120	40																								
3	กลุ่มงานรังสีการแพทย์ นักรังสีฯ/จพ.รังสีฯ	20	10																								
4	กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก นักเทคนิคฯ/นักวิทย์/จพ.วิทย์	60	15																								

ลำดับที่	ประเด็น	การดำเนินการ	ตัวอย่าง														
4.	การจัดตำแหน่งที่มีชื่อทางการบริหาร หรือผู้มาปฏิบัติราชการสายงานอื่น ๆ ที่ปฏิบัติจริงไม่ตรง จ.18 จะจัดพร้อมกับการจัดคนลงนี้เลยได้หรือไม่	<p>4.1 การจัดตำแหน่งและจัดบุคคลฯ ให้จัดตำแหน่งตาม จ.18</p> <p>4.2 การเคลื่อนให้ตรงกับปฏิบัติงานจริง หากส่วนราชการประสงค์จะจัดคนให้ตรงกับปฏิบัติงานจริง ต้องทำคำขอตัดโอนตำแหน่ง ส่งไปให้ สป. เพื่อเสนอ อภพ.สป. พิจารณา</p> <p>ภายหลังจากที่มีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งฯ แล้วเสร็จ</p>	<p>ตัวอย่าง 4.1</p> <p>นส.วันดี ทรัพย์มาก ตน.พยาบาลวิชาชีพ ก.การพยาบาล รพช.โนนสะอาด สสจ.อุดรธานี → ไปปฏิบัติราชการที่ กง.ส่งเสริมสุขภาพ สสจ.อุดรธานี</p> <p>ข้อเท็จจริง ปัจจุบัน สสจ.อุดรธานี มีผู้ปฏิบัติงานจริงในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1294 467 1984 571"> <thead> <tr> <th>กรอบ</th> <th>ชรก.</th> <th>พรก.</th> <th>พกส.</th> <th>ลจป.</th> <th>ลจช.</th> <th>รวม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2-3</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>สรุป 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 จนกว่าจะมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลแล้วเสร็จค่อยขอเคลื่อนให้ตรง จ.18 ภายหลัง</p> <p>ตัวอย่าง 4.2</p> <p>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 เป็นอัตราว่างในตำแหน่ง ผอ.รพ.สต. (จพ.สาธารณสุข อว.) ให้จัดนายวันชัย รักเมือง ไว้ที่ รพ.สต.บ้านเจ็ดยอด</p>	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	ประเด็น	การดำเนินการ	ตัวอย่าง
			<p>การดำเนินการหาต้องการเกลี่ยให้ตรงกับปฏิบัติงานจริง</p> <ol style="list-style-type: none"> หากจังหวัดประสงค์จะจัดคนให้ตรงกับที่ปฏิบัติงานจริง ให้ทำขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน โดยสับเปลี่ยนในระบบ HROPS พร้อมส่งคำขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปให้ สป. เพื่อ เสนอ อภพ. พิจารณา  <ol style="list-style-type: none"> แนบเอกสารคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการ พร้อมเหตุผลความจำเป็น ดำเนินการได้ภายหลังมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งฯ แล้วเสร็จเท่านั้น <p>ยกเว้น ต้องไม่เป็นการตัดโอนสับเปลี่ยนในตำแหน่งที่ถูกกำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ</p>

ลำดับที่	ประเด็น	การดำเนินการ	ตัวอย่าง														
5.	สายงานที่ไม่มีในโครงสร้างใหม่จะจัดอย่างไร	<p>หลักเกณฑ์</p> <p>5.1 การจัดคนลงจัดทุกประเภทบุคลากรตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ตาม ว 1707 ปี 60 กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือประเภทบุคลากรอื่นที่มีชื่อทางสายงานเช่นเดียวกับตำแหน่งข้าราชการ ให้จัดไว้ในกลุ่มงาน/งาน ที่โครงสร้างกำหนดให้มีสายงานนั้นได้ โดยต้องไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดในแต่ละกลุ่มงาน/งาน หากตำแหน่งตาม จ.18 ในภาพรวมของหน่วยงานเกินให้จัดเกลี้ยได้ตามความเหมาะสมของภาระงาน</p> <p>5.2 กรณีโครงสร้างไม่ได้กำหนดให้มีสายงานนั้น แต่มีผู้ปฏิบัติงานจริงตาม จ.18 หากเป็นตำแหน่งประเภทข้าราชการ หรือประเภทบุคลากรอื่นที่มีชื่อทางสายงานเช่นเดียวกับตำแหน่งข้าราชการ ให้จัดไว้ในหน่วยงาน/กลุ่มงาน /งาน ที่โครงสร้างกำหนดให้มีสายงานนั้น ยกเว้น สายงานที่มีชื่อแตกต่างไปจากสายงานของข้าราชการ การจัดคนลงให้ดูตามภารกิจของส่วนราชการ/กลุ่มงาน/งาน หรือตามที่ สป. กำหนด</p>	<p>ตัวอย่าง 5.2</p> <p>นายหมื่นศรี ทองทับ ตำแหน่ง นวค.สาธารณสุข กง.เวชปฏิบัติครอบครัว และชุมชน สสจ.นครพนม → ไปปฏิบัติราชการที่ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป รพช.ธาตุพนม สสจ.นครพนม</p> <p>ข้อเท็จจริง ตามโครงสร้างใหม่ ว 1707 กลุ่มงานบริหารทั่วไป ไม่ได้กำหนดให้มีสายงาน นวค.สาธารณสุข</p> <table border="1" data-bbox="1301 459 1756 890"> <tbody> <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>4 - 5</td> </tr> <tr> <td>นายช่างเทคนิค</td> <td></td> </tr> <tr> <td>จพ.โสตทัศนศึกษา(รพ.ขนาดM2)</td> <td>0 - 0</td> </tr> </tbody> </table> <p>สรุป ไม่สามารถจัดนายหมื่นศรี ทองทับ ไว้ที่กลุ่มงานบริหารทั่วไปได้ เนื่องจากโครงสร้างไม่ได้กำหนดให้มีสายงานดังกล่าว ดังนั้น ต้องจัดไว้ที่กลุ่มงานที่โครงสร้างกำหนดให้มี นวค.สาธารณสุข และยังไม่เกินกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ</p>	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																

ลำดับที่	ประเด็น	การดำเนินการ	ตัวอย่าง																												
6.	หากหน่วยงานมีบุคลากรปฏิบัติงานจริงเกินกรอบที่กำหนดจะทำอย่างไร	<p>หลักเกณฑ์การจัดคนลง</p> <p>6.1 การจัดคนลงให้จัดได้ไม่เกินกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่กำหนด</p> <p>6.2 การจัดเกินกรอบอัตรากำลังขั้นสูง เฉพาะกรณีที่มีอัตรากำลังตาม จ.18 เกินเท่านั้น หรือมีการจ้างงานไว้จริงก่อนการจัดคนลง</p> <p>6.3 กรณีเกินกรอบอัตรากำลังขั้นสูง จากการมาปฏิบัติราชการ ให้จัดบุคคลนั้นไว้ที่หน่วยงานเดิมตาม จ.18</p>	<p>ตัวอย่าง 6.1</p> <p>รพช.ท่าอุเทน สสจ.นครพนม มีกรอบอัตรากำลัง และผู้ปฏิบัติงานจริงในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1294 343 1984 443"> <thead> <tr> <th>กรอบ</th> <th>ชรก.</th> <th>พรก.</th> <th>พกส.</th> <th>ลจป.</th> <th>ลจช.</th> <th>รวม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>34-41</td> <td>20</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>-</td> <td>7</td> <td>37</td> </tr> </tbody> </table> <p>จากข้อเท็จจริง รพช.ท่าอุเทน มีผู้ปฏิบัติงานตาม จ.18 จำนวน 30 ราย ผู้มาปฏิบัติราชการจากหน่วยงานอื่น จำนวน 7 ราย กรอบขั้นต่ำกำหนดให้มีได้ 34 ซึ่งเกินกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่กำหนด การจัดตำแหน่ง รพช.ท่าอุเทน จะจัดได้เฉพาะผู้ปฏิบัติงานจริงตาม จ.18 จำนวน 30 รายเท่านั้น สำหรับผู้มาปฏิบัติราชการ จำนวน 7 ราย ให้จัดไว้ตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเดิม</p> <p>ตัวอย่างที่ 6.2</p> <p>รพช.โนนสะอาด สสจ.อุดรธานี มี พวช. ปฏิบัติงานจริงตาม จ.18 จำนวน 55 คน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1294 965 1984 1066"> <thead> <tr> <th>กรอบ</th> <th>ชรก.</th> <th>พรก.</th> <th>พกส.</th> <th>ลจป.</th> <th>ลจช.</th> <th>รวม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>40-50</td> <td>30</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>-</td> <td>15</td> <td>55</td> </tr> </tbody> </table> <p>จากตัวอย่าง 8.2 รพช.โนนสะอาด มีจำนวน พวช. เกินกรอบอัตรากำลังขั้นสูง หากส่วนราชการมีภาระงานมาก สามารถจัดคนลงที่ส่วนราชการเดิมได้ เนื่องจากเป็นการเกินตามบัญชีถือจ่าย (จ.18) โดยให้จัดไว้ที่กลุ่มงานที่กำหนดให้มีพยาบาล และไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนด</p>	กรอบ	ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม	34-41	20	5	5	-	7	37	กรอบ	ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม	40-50	30	5	5	-	15	55
กรอบ	ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม																									
34-41	20	5	5	-	7	37																									
กรอบ	ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม																									
40-50	30	5	5	-	15	55																									

ลำดับที่	ประเด็น	การดำเนินการ	ตัวอย่าง
7.	ปัจจุบันมีผู้ได้รับการจ้างงาน หรือมีผู้ปฏิบัติงานจริงตาม จ.18 ไว้เกินกรอบ อัตรากำลังที่กำหนด จะต้องดำเนินการอย่างไร	<p>7.1 หากปัจจุบันมีผู้ได้รับการจ้างงาน ตาม จ.18 เกินกรอบ อัตรากำลังขั้นสูง การจัดตำแหน่งและจัดบุคคลให้จัดไว้ที่ หน่วยงาน/กลุ่มงาน/งาน ที่โครงสร้างกำหนดให้มีสายงานนั้นได้ หรือตามงานมีความเกี่ยวข้องกับสายงานดังกล่าว</p> <p>7.2 เมื่อบุคคลดังกล่าวพ้นไปไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม ไม่ให้สรรหา บุคคลอื่นมาทดแทน และให้เกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างลงนั้นไปยัง ส่วนราชการที่ยังมีความขาดแคลนต่อไป เว้นแต่จะสามารถ แสดงให้เห็นว่ามีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้เดิม</p>	

ลำดับที่	ประเด็น	การดำเนินการ	ตัวอย่าง																																																
8	<p>กรอบอัตรากำลัง พวช. ใน รพช. ให้ใช้ตัวเลขใด เนื่องจากตัวเลขรวมของกลุ่มการพยาบาล และตัวเลขแต่ละงานย่อยไม่เท่ากัน</p>	<p>8.1 กรอบอัตรากำลังสายงานพยาบาล ใน รพช. มีการกำหนดอัตรากำลังไว้เป็น 2 เกณฑ์ คือ ตามภาระงานจริงของ รพ. และตามกลุ่มระดับของ รพ. ดังนี้</p> <p>ก.) อัตรากำลังรวมในกล่องกลุ่มการพยาบาล เป็นอัตรากำลังที่วิเคราะห์มาจากระงานจริงของ รพ. นั้น ๆ (รวมภาระงานของกลุ่มงานด้านบริการปฐมภูมิฯ) และเป็นอัตรากำลังที่หน่วยงานสามารถนำไปบริหารจัดการได้</p> <p>ข.) อัตรากำลังในแต่ละงาน ของกลุ่มการพยาบาล เป็นการแบ่งอัตรากำลังตามเกณฑ์ระดับสถานบริการ เช่น รพ.ระดับ F1 < 60 เตียง, F1 > 90 เตียง</p>	<p>ตัวอย่างที่ 10.1</p> <p>ข้อมูลกรอบอัตรากำลังของ รพช. โนนสะอาด สสจ.อุดรธานี กำหนดให้มี พวช.เท่ากับ 40-50 อัตรา การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง ให้ใช้ตัวเลขยอดรวมของกลุ่มการพยาบาลกระจายลงในแต่ละงาน รวมถึงกลุ่มงานด้านบริการปฐมภูมิฯ ด้วย โดยต้องไม่ให้เกินกรอบอัตรากำลังขั้นสูงของแต่ละงาน เช่น งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก จะจัดคนลงได้ไม่เกิน 12 คน</p> <div style="text-align: center;"> </div> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="2" style="background-color: #ffffcc;">11.กลุ่มงานพยาบาล</td> <td style="border: 2px solid red; text-align: center;">40 - 50</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">หัวหน้าพยาบาล</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffffcc;">งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก</td> <td style="text-align: center;">5 - 12</td> <td style="background-color: #e0ffff;">งักพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช</td> </tr> <tr> <td>พยาบาลวิชาชีพ</td> <td></td> <td>พยาบาลวิชาชีพ</td> </tr> <tr> <td>พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค</td> <td style="text-align: center;">5 - 12</td> <td>พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/ จพ.สาธารณสุข(เวชกิจฉุกเฉิน)/ จพ.ฉุกเฉินการแพทย์</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">3 - 3</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffcccc;">งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดและวิสัญญีพยาบาล</td> <td style="text-align: center;">3 - 10</td> <td style="background-color: #ffffcc;">งานการพยาบาลหน่วยควบคุมการติดเชื้อและงานจ่ายกลาง</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">1 - 1</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ccffff;">งานการพยาบาลผู้คลอด</td> <td style="text-align: center;">5 - 11</td> <td style="background-color: #cccccc;">งานวิจัยและพัฒนา</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">0 - 1</td> </tr> </table> <p>จะมเต 40-50 เทรวมจำนวนที่จะจัดให้ กง.ปฐมภูมิฯ ด้วย</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="2" style="background-color: #e0ffff;">10.กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม</td> <td style="text-align: center;">15 - 25</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">พยาบาลวิชาชีพ/นวก. สาธารณสุข</td> </tr> <tr> <td style="border: 2px solid red;">พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค</td> <td style="border: 2px solid red; text-align: center;">4 - 12</td> <td></td> </tr> <tr> <td>นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข</td> <td style="text-align: center;">10 - 12</td> <td></td> </tr> <tr> <td>นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก</td> <td style="text-align: center;">1 - 1</td> <td></td> </tr> </table>	11.กลุ่มงานพยาบาล		40 - 50	หัวหน้าพยาบาล			งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	5 - 12	งักพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช	พยาบาลวิชาชีพ		พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	5 - 12	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค			นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/ จพ.สาธารณสุข(เวชกิจฉุกเฉิน)/ จพ.ฉุกเฉินการแพทย์			3 - 3	งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดและวิสัญญีพยาบาล	3 - 10	งานการพยาบาลหน่วยควบคุมการติดเชื้อและงานจ่ายกลาง			1 - 1	งานการพยาบาลผู้คลอด	5 - 11	งานวิจัยและพัฒนา			0 - 1	10.กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม		15 - 25	พยาบาลวิชาชีพ/นวก. สาธารณสุข			พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	4 - 12		นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข	10 - 12		นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	1 - 1	
11.กลุ่มงานพยาบาล		40 - 50																																																	
หัวหน้าพยาบาล																																																			
งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	5 - 12	งักพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช																																																	
พยาบาลวิชาชีพ		พยาบาลวิชาชีพ																																																	
พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	5 - 12	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค																																																	
		นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/ จพ.สาธารณสุข(เวชกิจฉุกเฉิน)/ จพ.ฉุกเฉินการแพทย์																																																	
		3 - 3																																																	
งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดและวิสัญญีพยาบาล	3 - 10	งานการพยาบาลหน่วยควบคุมการติดเชื้อและงานจ่ายกลาง																																																	
		1 - 1																																																	
งานการพยาบาลผู้คลอด	5 - 11	งานวิจัยและพัฒนา																																																	
		0 - 1																																																	
10.กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม		15 - 25																																																	
พยาบาลวิชาชีพ/นวก. สาธารณสุข																																																			
พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	4 - 12																																																		
นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข	10 - 12																																																		
นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	1 - 1																																																		

ลำดับที่	ประเด็น	การดำเนินการ	ตัวอย่าง
		8.2 การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังใน กล่อมรวมของกลุ่มการพยาบาล ให้หมายรวมถึงอัตรากำลังที่จะจัดให้ กง.ปฐมภูมิ และองค์กรรวมฯ ด้วย	
9	กรณีบางหน่วยงานมีการเปิดให้บริการไม่ครบตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จะดำเนินการจัดคนลงอย่างไร	การจัดคนลงให้ดำเนินการจัดคนลงตามภารกิจที่มีการเปิดให้บริการจริงแล้วเท่านั้น หากกลุ่มงานใด หรือภารกิจใด ยังไม่ได้เปิดให้บริการ ไม่ต้องจัดคนลงไว้ที่กลุ่มงานนั้น หากภายหลังมีการเปิดให้บริการ สามารถดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังไปไว้ยังกลุ่มงานที่เปิดให้บริการภายหลังได้ ทั้งนี้ต้องเป็นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนที่ ก.พ. กำหนด	ตัวอย่าง รพช.น้ำฟ้า เป็น รพ.ระดับ F3 < 30 เพียง ปัจจุบันยังไม่มี การเปิดบริการงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก การจัดคนลง ก็ไม่ต้องจัดคนไว้ที่งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก
10	ตำแหน่งว่างประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการจะจัดคนลงอย่างไร	การจัดคนลงกรณี ตำแหน่งว่างที่ไม่ใช่ ขรก. ให้จัดไว้ในกลุ่มงาน/งาน ที่โครงสร้างกำหนดให้มีสายงานนั้นได้หรือจัดไว้ในกลุ่มงาน/งานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับสายงานดังกล่าว และต้องไม่เกินกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่กำหนด	
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 จะต้องผ่านการอบรมและได้รับใบประกาศผ่านการอบรมวิสัญญีมาแล้วเท่านั้น ดังนั้น จึงต้องจัดนายสามารถ รอบด้าน ไว้ที่งานเดิม หรืองานอื่นที่ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ลำดับที่	ประเด็น	การดำเนินการ	ตัวอย่าง
			<ul style="list-style-type: none"> - นางรักการ งานดี ตำแหน่ง จพ.สาธารณสุข ปฏิบัติงานที่กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน รพ.พระนั่งเกล้า หากหน่วยงานจะจัด นางรักการ งานดี ไว้ที่กลุ่มงาน เวชศาสตร์ฉุกเฉิน จะต้องสำเร็จการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เวชกิจฉุกเฉิน