



กระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คู่มือโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

หน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

(ปี พ.ศ.2560-2564)



กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานอัตรากำลัง



Contact Us



Human Resource Management Division
Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health

@ Email. v3.manpower@hotmail.com



TEL. 02-591-8553, 02-590 1356

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑	ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
บทที่ ๒	วิธีดำเนินการศึกษา	๘
บทที่ ๓	ผลการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังแต่ละสายงาน	
	สายงานแพทย์	๑๒
	สายงานทันตแพทย์	๒๐
	สายงานเภสัชกร	๒๗
	สายงานพยาบาล	๓๔
	สายงานนักกายภาพบำบัด	๔๒
	สายงานนักเทคนิคการแพทย์	๔๗
	สายงานนักรังสีการแพทย์	๕๑
	สายงานนักกิจกรรมบำบัด	๕๗
	สายงานงานกายอุปกรณ์	๖๐
	สายงานนักจิตวิทยาและนักจิตวิทยาคลินิก	๖๓
	สายงานนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	๖๖
	สายงานนักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย	๖๘
	สายงานนักสังคมสงเคราะห์	๗๐
	สายงานแพทย์แผนไทย	๗๓
	สายงานนักวิทยาศาสตร์การแพทย์	๗๖
	สายงานนักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนาการ	๗๙
	นักวิชาการเวชสถิติ/เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๘๒
	สายงานเจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)	๘๕
	งานเวชนิทัศน์และโสตทัศนศึกษา	๘๗
	นักวิชาการสาธารณสุข	๙๐
คู่มือโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังฯ		
	การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง	๒
	หลักการคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป	๑๒
	การคิดสัดส่วนวิชาชีพต่อสายสนับสนุน	๑๗
	โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป	๓๑
	โรงพยาบาลชุมชน	๙๐
	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	๑๒๕
	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	๑๖๗
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑๗๔

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก

หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๒/ว ๑๗๐๗ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐
โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
สำเนาคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๑๕๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๙
สำเนาคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๑๕๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๙
สำเนาคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๓๕๑๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙
สำเนาคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๓๕๔๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐
นियามคำสั่งพิเศษเฉพาะ

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ หลังการดำเนินการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้นตามลำดับโดยพบว่ามีการใช้บริการผู้ป่วยนอกเพิ่มขึ้นจาก ๑๐๒.๙ ล้านครั้ง ในปี ๒๕๔๕ เป็น ๑๕๓.๔ ล้านครั้ง ใน พ.ศ.๒๕๕๓ และผู้ป่วยในใช้บริการสุขภาพเพิ่มขึ้นจาก ๓.๔ ล้านคน ในปี ๒๕๔๕ เป็น ๔.๖ ล้านคน ใน พ.ศ.๒๕๕๓ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.๒๕๕๔) แต่อย่างไรก็ตามยังพบว่าความไม่เป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขยังคงดำรงอยู่ อันเนื่องมาจากการขาดความเป็นธรรมในการกระจายทรัพยากรด้านสุขภาพ ทั้งกำลังคนเครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์รวมถึงการกระจายของโรงพยาบาลตติยภูมิตั้งสูงที่มีการกระจุกตัวบางพื้นที่ เช่น กรุงเทพมหานคร หรือในเมืองใหญ่ ในขณะที่บางพื้นที่ไม่มีบริการดังกล่าว นอกจากนี้ การขาดแคลนกำลังคนทวีความรุนแรงขึ้นจากระบบการแพทย์ที่เน้นการรักษามากกว่าการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ ทำให้ประชาชนจำนวนมากต้องเจ็บป่วยจากโรคที่สามารถป้องกันได้ ดังนั้น ระบบบริการเชิงรุกและหน่วยบริการปฐมภูมิที่ดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวมในระดับชุมชน และครอบครัว ครอบคลุมตั้งแต่การส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค รักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ จึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรสาธารณสุขระยะยาว

ปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ระบบสุขภาพของประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ จากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอายุของประชากร สังคม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ขณะเดียวกันประชาชนสามารถสื่อสารและรับข้อมูล ข่าวสารต่างๆ และติดต่อกันได้อย่างรวดเร็วทั่วทุกมุมโลก การเจริญและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาชนมีอายุยืนยาวขึ้น สัดส่วนประชากรวัยเด็กอายุ ๐ - ๑๔ ปี มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่ประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงทำให้ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ คือ มีจำนวนผู้สูงอายุเกินร้อยละ ๒๐ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสังคมประเทศไทยในอนาคตโดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งผลกระทบต่อระบบการแพทย์และการสาธารณสุขของไทย คือ การรองรับปัญหาโรคเรื้อรัง และโรคที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ทำให้รัฐต้องจ่ายงบประมาณในด้านการแพทย์และการสาธารณสุขที่ต้องสูงขึ้นหลายเท่าตัว

กระทรวงสาธารณสุขซึ่งมีภารกิจหลักในการดูแลระบบสุขภาพ และดูแลสุขภาพของประชาชนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด แนวปฏิบัติ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประเทศได้ทันทั่วทั้ง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงได้จัดทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ขึ้น เพื่อพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีขีดความสามารถที่จะรองรับความท้าทายและบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้โดยแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) จะมีความสอดคล้องกันทั้งด้านโครงสร้าง บุคลากร และคุณภาพบริการ โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายบริการในส่วนภูมิภาคเป็นเขตสุขภาพ 12 เขต เพื่อพัฒนาระบบบริการทุกระดับให้สามารถเชื่อมโยง และพัฒนาระบบส่งต่อภายในเขตสุขภาพอย่างไร้รอยต่อ และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ใช้แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) เป็นกรอบการพัฒนาสถานบริการสุขภาพในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และเพื่อให้บุคลากรในสถานบริการสุขภาพทุกระดับสามารถปฏิบัติงานได้อย่างผู้ทรงความรู้ (Knowledge Worker) และปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้

ในการบริหารจัดการอัตรากำลัง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้มีกำลังคนเพียงพอต่อความต้องการ ของระบบบริการที่เปลี่ยนแปลง กระทรวงสาธารณสุขจึงเสนอคณะรัฐมนตรีขอยกเว้นหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖) พร้อมทั้งยกเลิกการหักคืน (ยุบเลิก) อัตราราชการเกษียณอายุที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ดำเนินการเพื่อทดแทนการอนุมัติ อัตราราชการเพิ่มเติมสำหรับใช้บรรจุพยาบาลวิชาชีพตามโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปัญหา ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๑,๙๗๗ อัตราราชการ และบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล (แพทย์ ทันตแพทย์ และ เภสัชกร) ที่สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๒,๑๔๔ อัตราราชการ และขออนุมัติกำหนดอัตราราชการเพิ่มเติม จำนวน ๗๖,๗๖๙ อัตราราชการ โดยแบ่งเป็นระยะเร่งด่วน (๒๕๕๕-๒๕๕๗) จำนวน ๕๑,๐๕๑ อัตราราชการ และระยะ ยาว (ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐) จำนวน ๒๕,๗๑๘ อัตราราชการ ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีให้ทบพว.โดยให้จัดให้มีอัตรากำลัง ที่จำเป็นสำหรับให้บริการสุขภาพตามนโยบายรัฐบาล เรื่องระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

สำนักงาน ก.พ. ได้วิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของกระทรวงสาธารณสุขจากการ ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า กระทรวงสาธารณสุขมีความขาดแคลนกำลังคนและอัตราราชการ โดยที่มีข้อสรุป ร่วมกันว่าจะเสนอแนวทางการแก้ปัญหาคาดแคลนตำแหน่งเป็นระยะสั้นกับระยะยาว ซึ่งในระยะสั้นจะเป็น การให้อัตราราชการเพิ่มเติมเพื่อแก้ปัญหาฉุกเฉินชั่วคราว ๒๑ สายงานที่จ้างไว้ตั้งแต่ปี ๒๕๔๗-๒๕๕๕ ก่อน ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๓๐,๑๘๘ คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ โดยเห็นชอบตาม ข้อเสนอของ คปร. ในการอนุมัติตำแหน่งตั้งใหม่ในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ จำนวนรวม ๒๒,๖๔๑ อัตราราชการ เฉลี่ยปีละ ๗,๕๔๗ อัตราราชการ ในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๖ คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติตำแหน่งตั้งใหม่ จำนวน ๕,๔๙๙ อัตราราชการและให้ใช้อัตราราชการว่างของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒,๐๔๘ อัตราราชการ ในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๗ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับจัดสรรอัตราราชการใหม่ จำนวนรวม ๑๕,๐๙๔ อัตราราชการ โดยที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้กำหนดเงื่อนไข ให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการทั้งมาตรการเร่งด่วน (ระยะสั้น) และมาตรการระยะยาวให้ครบถ้วน จึงจะสามารถเสนอขออัตราราชการใหม่ รอบที่ ๓ จำนวน ๗,๕๔๗ อัตราราชการ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ได้

กระทรวงสาธารณสุขโดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงได้เร่งรัดดำเนินการทั้งมาตรการเร่งด่วน ซึ่งได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับมาตรการเชิงยุทธศาสตร์(ระยะยาว) และการปรับปรุงระบบฐานข้อมูล กำลังคนให้สมบูรณ์ และเร่งรัดดำเนินการตามมาตรการเชิงยุทธศาสตร์(ระยะยาว) ๓ ยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การทบทวนบทบาทภารกิจและการปรับปรุงระบบบริการสุขภาพ

๑. การทบทวนภารกิจและปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข

๒. การปฏิรูปเขตสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข

๓. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงาน

๓.๑ การปรับระบบบริการสุขภาพ

- ๓.๒ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพในระดับพื้นที่ (District Health System: DHS)
- ๔. กระจายอำนาจ/การสร้างความร่วมมือ
- ๕. การปรับระบบบริหารจัดการโรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์การมหาชน
- ๖. การดำเนินการจัดตั้งเขตบริการสุขภาพ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนด้านสุขภาพ

- ๑. การจัดทำ/ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลกำลังคนให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของสำนักงาน ก.พ. ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖
- ๒. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ
- ๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรด้านสาธารณสุข
- ๔. การพัฒนาระบบการบริหารตำแหน่งข้าราชการและการจ้างงานรูปแบบใหม่
- ๕. การพัฒนาเครื่องมือใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนด้านสาธารณสุข
- ๖. การปรับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน
- ๗. การจ้างงานในรูปแบบการจ้างเหมาบริการ

๓. ยุทธศาสตร์การปรับระบบบริหารงบประมาณค่าใช้จ่ายกำลังคนด้านสุขภาพ

- ๑. การปรับระบบบริหารจัดการด้านงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพอนามัยในระดับเขตบริการสุขภาพ
- ๒. การบริการจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- ๓. การพัฒนาศักยภาพระดับเขตบริการสุขภาพในการบริหารจัดการงบประมาณ
- ๔. การปรับบทบาทและปรับอำนาจการบริหารจัดการในระดับเขตบริการสุขภาพ
- ๕. การพัฒนาระบบเฝ้าระวังและประเมินผลการบริหารงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนทั้งในส่วนกลางและระดับเขตบริการสุขภาพ
- ๖. การปรับระบบค่าตอบแทนกำลังคนด้านสาธารณสุข

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการพัฒนาระบบสุขภาพตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ โดยใช้หลักการ “เครือข่ายบริการที่ไร้รอยต่อ” (Seamless Health Service Network) แบ่งเป็น ๑๒ เขตบริการสุขภาพ ครอบคลุมสถานบริการสุขภาพภายใน ๔ - ๘ จังหวัด ตามความเหมาะสม ดูแลประชากรในแต่ละเขตบริการสุขภาพประมาณ ๔ - ๕ ล้านคน มีคณะกรรมการบริหารเขตบริการสุขภาพ ดูแลการพัฒนาบริการ การบริหารจัดการการเงินการคลัง และการรับส่งต่อภายในเขตบริการสุขภาพ เน้นการสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกันแทนการแข่งขันในการขยายการพัฒนา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดบริการด้านสุขภาพให้กับประชาชนในพื้นที่ เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ตอบสนองต่อปัญหาด้านสุขภาพที่สำคัญ ใน ๑๐ สาขาหลัก ประกอบด้วย (๑) สาขาหัวใจและหลอดเลือด (๒) สาขามะเร็ง (๓) สาขาอุบัติเหตุ (๔) สาขาทารกแรกเกิด (๕) สาขาสุขภาพจิตและจิตเวช (๖) การจัดบริการใน ๕ สาขาหลัก (๗) การบริการปฐมภูมิ ทุติยภูมิและสุขภาพองค์กรวม (๘) สาขาสุขภาพช่องปาก (๙) สาขาตาและไต และ (๑๐) สาขาโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง

ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ จนถึงปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้เร่งรัดดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนด้านสุขภาพดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ และกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการกำลังคนที่มีอยู่กว่า ๓๐๐,๐๐๐

โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือการกำหนดกรอบอัตรากำลังสำหรับบุคลากรวิชาชีพในระบบบริการสุขภาพให้เหมาะสมกับระดับของสถานบริการสุขภาพตั้งแต่การจ้ดบริการระดับปฐมภูมิ (Primary Care) บริการระดับทุติยภูมิ (Secondary Care) และบริการระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) โดยมุ่งหวังสนับสนุนเป้าหมาย ของ Service Plan ให้สถานบริการสุขภาพสามารถจัดบริการแต่ละระดับได้สอดคล้อง เต็มศักยภาพ ที่จะรองรับการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ และเชื่อมโยงกันในการจัดบริการที่มีคุณภาพ อย่างไร้รอยต่อภายในเขตและส่งเสริมกระจายทรัพยากรโดยการแบ่งปัน และการใช้ทรัพยากรร่วมภายในเขต

การจัดทำกรอบอัตรากำลังครั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญกับภาระงานทั้งการให้บริการในโรงพยาบาล หรือหน่วยบริการสาธารณสุข และการส่งเสริม ป้องกัน ฟื้นฟู รวมทั้งการรักษาพยาบาลในชุมชน ดังนั้น จึงได้ตั้งคณะทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของผู้แทนวิชาชีพ ในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ตั้งแต่การพัฒนาแนวทางการวิเคราะห์ภาระงาน ทดสอบแนวทางการวิเคราะห์ภาระงาน และการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการ เพื่อนำเสนอผู้บริหารกำหนดเป็นกรอบอัตรากำลังบุคลากรฯของโรงพยาบาล/หน่วยบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แต่ละระดับ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข และแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ๑๐ สาขา ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและทางปฏิบัติในการนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการกำลังคนด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

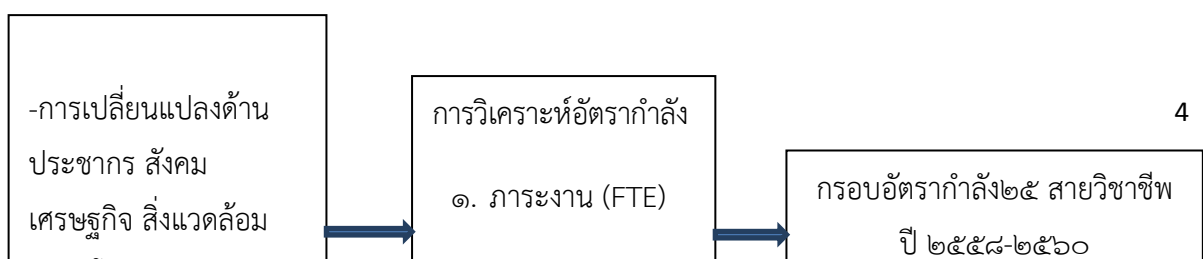
๒.๑ เพื่อศึกษาภาระงานของบุคลากรสาธารณสุขของสถานบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรสาธารณสุขของสถานบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒.๓ เพื่อพัฒนาข้อเสนอการวางแผนกำลังคนของบุคลากรสาธารณสุขของสถานบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๓.กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ได้นำปัจจัยที่มีผลต่อเป้าหมายของระบบสุขภาพนำไปวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร และกรอบอัตรากำลังบุคลากรสาธารณสุข ๒๕ สายวิชาชีพ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อไป



๔. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการ ระหว่างเดือนมกราคม ๒๕๕๗ – พฤษภาคม ๒๕๕๘ ครอบคลุมการศึกษาความต้องการอัตรากำลังบุคลากรวิชาชีพ ๒๕ สายงานของสถานบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง

โดยการวิเคราะห์ภาระงานการให้บริการของบุคลากรสาธารณสุขปีงบประมาณ ๒๕๕๖ เพื่อนำมาคำนวณความต้องการและจัดทำกรอบรอบอัตรากำลังปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

๕. นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะหรือคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษาไว้ ดังนี้

๕.๑ กรอบอัตรากำลัง หมายถึง การกำหนดจำนวนกำลังคนที่ควรมีตามภารกิจและหน้าที่ของสถานบริการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับเป็นกรอบที่ใช้ในปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ และจำนวนคนที่ควรมีรวมการจ้างทุกประเภทได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)

๕.๒ แผนกำลังคน หมายถึง แผนความต้องการบุคลากรสาธารณสุข ๒๕ วิชาชีพของสถานบริการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ ซึ่งระบุความต้องการประเภทของสายวิชาชีพและจำนวนคนที่ต้องการของสายวิชาชีพ ๒๕ วิชาชีพปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

๕.๓ บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง สายวิชาชีพ ๒๕ วิชาชีพ ได้แก่

๕.๓.๑ แพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนายแพทย์

๕.๓.๒ ทันตแพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งทันตแพทย์

๕.๓.๓ เภสัชกร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเภสัชกร

๕.๓.๔ พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

๕.๓.๕ นักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักกายภาพบำบัด และตำแหน่งเจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู

๕.๓.๖ นักเทคนิคการแพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์

๕.๓.๗ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์(เวชศาสตร์ธนาคารเลือด/พยาธิกายวิภาค/เซลล์วิทยา) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์(เวชศาสตร์ธนาคารเลือด/พยาธิกายวิภาค/เซลล์วิทยา)

๕.๓.๘ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพอเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์

๕.๓.๙ นักรังสีการแพทย์ (งานรังสีวินิจฉัย/งานรังสีรักษา/งานเวชศาสตร์นิวเคลียร์) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ (งานรังสีวินิจฉัย/งานรังสีรักษา/งานเวชศาสตร์นิวเคลียร์)

๕.๓.๑๐ เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานรังสีการแพทย์

๕.๓.๑๑ นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ช่างทันตกรรม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและตำแหน่งช่างทันตกรรม

๕.๓.๑๒ เจ้าพนักงานเภสัชกรรม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม

๕.๓.๑๓ นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักจิตวิทยา และตำแหน่งนักจิตวิทยาคลินิก

๕.๓.๑๔ นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย (สาขาการพูด สาขาการได้ยิน) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย(สาขาการพูด สาขาการได้ยิน)

๕.๓.๑๕ นักกายอุปกรณ์ช่างกายอุปกรณ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักกายอุปกรณ์ และตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์

๕.๓.๑๖ นักกิจกรรมบำบัด หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักกิจกรรมบำบัด

๕.๓.๑๗ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)

๕.๓.๑๘ นักวิชาการสาธารณสุข หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข

๕.๓.๑๙ เจ้าพนักงานสาธารณสุข หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข

๕.๓.๒๐ แพทย์แผนไทย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งแพทย์แผนไทย

๕.๓.๒๑ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ช่างภาพการแพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา และตำแหน่งช่างภาพการแพทย์

๕.๓.๒๒ นักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ) และตำแหน่งเจ้าพนักงานเวชสถิติ

๕.๓.๒๓ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก

๕.๓.๒๔ นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักโภชนาการ ตำแหน่งนักกำหนดอาหาร และตำแหน่งโภชนากร

๕.๓.๒๕ นักสังคมสงเคราะห์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์

๕.๔ แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๘จัดระดับโรงพยาบาลเพื่อรับผู้ป่วยส่งต่อ (Referral Hospital Cascade) ของระบบบริการเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

๕.๔.๑ โรงพยาบาลรับผู้ป่วยส่งต่อระดับต้น (First-level Referral Hospital) ประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่(F๑)โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F๒) และโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F๓)

๕.๔.๒ โรงพยาบาลรับผู้ป่วยส่งต่อระดับกลาง (Mid-level Referral Hospital) ประกอบด้วยโรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก(M๑) และโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย (M๒)

๕.๔.๓ โรงพยาบาลรับผู้ป่วยส่งต่อระดับสูง (High-level Referral Hospital) มีหน้าที่รับผู้ป่วยส่งต่อจากโรงพยาบาลตติยภูมิขนาดกลาง แบ่งเป็น ๒ ระดับ

๑) โรงพยาบาลทั่วไปที่เป็นแม่ข่ายของเครือข่ายบริการระดับจังหวัด (Standard-level Referral Hospital) กำหนดให้เป็น โรงพยาบาลทั่วไปขนาดใหญ่ (ระดับ S)

๒) โรงพยาบาลศูนย์ ที่รับส่งต่อจากเครือข่ายบริการระดับจังหวัด กำหนดให้เป็นโรงพยาบาลศูนย์ (ระดับ A)

๕.๕ Allowance time หมายถึง เวลาของบุคลากรที่ปฏิบัติภาระงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานบริการหลัก เช่น งานบริหาร งานวิชาการ งานด้านการเรียนการสอน งานคุณภาพ เป็นต้น

๕.๖ Proxy หมายถึง ค่าสัดส่วนของภาระงานที่จำแนกตามระดับของโรงพยาบาล (ถูกนำมาใช้ในกรณีระบบข้อมูลของโรงพยาบาลไม่ได้จัดเก็บข้อมูลภาระงาน หรือไม่สามารณำข้อมูลภาระงานมาวิเคราะห์ได้เนื่องจากข้อมูลมีความเบี่ยงเบนสูงมาก) เช่น งานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน จะใช้ค่า proxy ที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าสัดส่วนกับงานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก มาใช้คำนวณกรอบอัตรากำลังของงานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินโดยจำแนกตามระดับของโรงพยาบาล

๖.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

๖.๑ ได้กรอบอัตรากำลังของสถานบริการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข/จังหวัด/เขต

๖.๒ ได้แผนกำลังคนเขตสุขภาพ/จังหวัด

๖.๓ ได้แนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขใช้ในการวางแผนกำลังคนของหน่วยงานต่อไป

บทที่ ๒

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาความต้องการอัตรากำลังเพื่อวางแผนกำลังคนของสถานบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งนี้เป็น Descriptive study มีรายละเอียดการดำเนินการศึกษา ดังนี้

๑. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรวิชาชีพด้านสุขภาพ ๒๕ สายงานของสถานบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง จำนวน ๘๘๐ แห่ง

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็น Microsoft Excel Spread sheet ที่มีการกำหนดตัวแปร และเขียนชุดคำสั่งที่ใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง ในตามวิธีการวิเคราะห์ ๓ วิธี ดังนี้

๑. วิธีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังจากการใช้บริการสุขภาพของประชาชน (Health Demand or Health utilization Method) หน่วยนับความต้องการกำลังคน นับเป็น FTE (Full Time Equivalent) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel คำนวณภาระงานจากเวลามาตรฐานที่ใช้ในการให้บริการที่ได้จากข้อเสนอของทีมีวิชาชีพ และนำภาระงานนั้นมาแปลงเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ ดังสูตร

$$\text{อัตรากำลัง FTE ที่ต้องการ} = \frac{\text{ปริมาณงาน} \times \text{เวลาที่ใช้ต่อหน่วย}}{\text{ชั่วโมงการทำงานของบุคลากร ๑ คน ใน ๑ ปี (๑,๖๘๐ ชั่วโมง)}}$$

โดยกำหนด ให้ ๑ FTE มีเวลาทำงาน ๗ ชั่วโมงต่อวัน และ ๒๕๐ วัน ต่อปี รวมจำนวนเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการ เท่ากับ ๑,๖๘๐ ชั่วโมงต่อปี

๒. วิธีการกำหนดเป้าหมายของบริการ (Service Target Method) หรือ วิธี Service Based หมายถึง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังคน ขั้นต่ำที่ควรมีเพื่อให้บริการประชาชนได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งอ้างอิงจากมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานอัตรากำลังใน Service plan

๓. วิธีการอัตราส่วนบุคลากรสุขภาพต่อประชากร (Population ratio method) โดยกำหนดให้ใช้ในการคิดอัตรากำลังสำหรับงานบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคในบริการปฐมภูมิโดยอ้างอิงตามมาตรฐานวิชาชีพ

สรุป วิธีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังแต่ละสายงาน ดังนี้ (รายละเอียดวิธีการวิเคราะห์ของวิชาชีพ ในบทที่ ๔)

กลุ่มที่	วิชาชีพ/สายงาน
<p>กลุ่มที่ ๑ วิธีการวิเคราะห์อัตรากำลัง Full Time Equivalent : FTE (รวมภาระงานอื่นๆ และงานส่งเสริมสุขภาพของสถานบริการ)</p>	<p>๑. นายแพทย์ ๒. ทันตแพทย์ ๓. เภสัชกร ๔. พยาบาลวิชาชีพ ๕. นักกายภาพบำบัด ๖. นักเทคนิคการแพทย์ ๗. นักรังสีการแพทย์ (รังสีวินิจฉัย)</p>
<p>กลุ่มที่ ๒ วิธีการวิเคราะห์อัตรากำลัง Service Based</p>	<p>๑. นักรังสีการแพทย์ (รังสีรักษา) ๒. นักรังสีการแพทย์ (เวชศาสตร์นิวเคลียร์) ๓. นักจิตวิทยา/ นักจิตวิทยาคลินิก ๔. นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย(สาขาการพูดสาขาการได้ยิน) ๕. นักกายอุปกรณ์ และช่างกายอุปกรณ์ ๖. นักกิจกรรมบำบัด ๗. นักปฏิบัติงานฉุกเฉินการแพทย์/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน) ๘. แพทย์แผนไทย ๙. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา/นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ช่างภาพการแพทย์ ๑๐. นักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ ๑๑. นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ๑๒. นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนาการ ๑๓. นักสังคมสงเคราะห์ ๑๔. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์(พยาธิกายวิภาค เซลล์วิทยา)</p>
<p>กลุ่มที่ ๓ วิธีการวิเคราะห์อัตรากำลัง Population Ratio ใช้เฉพาะในงานบริการปฐมภูมิ</p>	<p>๑. พยาบาลวิชาชีพ ๒. แพทย์แผนไทย ๓. นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๔. นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข</p>

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้

๓.๑ ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังด้วยวิธีการงาน(FTE)

๓.๑.๑ ภาระงานของวิชาชีพวิเคราะห์จากผลผลิตในงานบริการหลักที่ต้องใช้กำลังคนส่วนใหญ่ของแต่ละวิชาชีพ(Production Line) ซึ่งกำหนดโดยคณะทำงานของแต่ละวิชาชีพและเป็นข้อมูลที่มีการจัดเก็บในระบบข้อมูลของโรงพยาบาล เช่น แพทย์ พยาบาลกำหนดจาก จำนวนครั้งการใช้บริการผู้ป่วยนอก(OP visit) จำนวนวันนอนผู้ป่วยใน ผู้ป่วยวิกฤต แล้วให้กำหนดเวลามาตรฐานในการให้บริการผู้ป่วยแต่ละประเภท ซึ่งได้จากมาตรฐานแต่ละวิชาชีพ และปรับด้วยเวลาที่ใช้จริง จากการวิเคราะห์เวลาในการทำงานในปัจจุบันที่ได้จากการบันทึกการใช้เวลาของบุคลากรใน ๑ สัปดาห์(Time Daily report) และ Productivity assessment

กรณี ที่ระบบข้อมูลของโรงพยาบาลไม่ได้จัดเก็บข้อมูลไว้ กำหนดให้ใช้ ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจปริมาณงาน จากโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างในเขต ๑ และเขต ๕ มาใช้ในการคำนวณเป็นสัดส่วนการให้บริการ ต่อ จำนวนครั้งการใช้บริการผู้ป่วยนอก หรือ จำนวนวันนอนผู้ป่วยใน เรียก สัดส่วนนี้ว่า proxy เช่น ปริมาณใบสั่งยาผู้ป่วยนอก คำนวณจาก สัดส่วนผู้ป่วยที่มีใบสั่งยาต่อผู้ป่วยนอกทั้งหมด

๓.๑.๒ ออกแบบเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะ Web base Survey ให้แต่ละโรงพยาบาลกรอกข้อมูล โดยให้ตรวจสอบข้อมูลในระดับจังหวัดและเขตก่อนส่งให้ส่วนกลางเป็นลำดับต่อไป

๓.๑.๓ ทีมผู้แทนวิชาชีพและทีมงานส่วนกลางร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และ feedback กับผู้รับผิดชอบในพื้นที่

๓.๒ ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังด้วยวิธีService base

๓.๒.๑ คณะทำงานแต่ละวิชาชีพทำการวิเคราะห์งานบริการที่จำเป็นในสถานบริการสุขภาพแต่ละประเภท แต่ละระดับ โดยใช้แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ(Service Plan) เป็นปัจจัยกำหนดศักยภาพของโรงพยาบาล

๓.๒.๒ คณะทำงานแต่ละวิชาชีพทำการสำรวจการปริมาณงานที่ให้บริการในปัจจุบัน เพื่อกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำที่จะให้บริการได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ และแผนเพิ่มขีดความสามารถของสถานบริการสุขภาพแต่ละระดับในอนาคต

๓.๒.๓ คำนวณความต้องการกำลังคนรวมของแต่ละวิชาชีพในโรงพยาบาลแต่ละระดับโดยใช้ข้อมูลระดับสถานบริการสุขภาพตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เช่น เกสซ์กรในงานผลิตโรงพยาบาลระดับ A ควรมี ๔ คนต่อแห่ง มีโรงพยาบาลทั้งหมด ๓๓ แห่ง ดังนั้น รวมควรมีเกสซ์กรในงานผลิตของโรงพยาบาลระดับ A ทั้งหมด ๑๓๒ คน

๓.๒.๔ กำหนดกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ เพื่อสนับสนุนการให้บริการในระดับปฐมภูมิตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ(Service Plan) เช่น เกสซ์กร ๑ คน ต่อ ๑ CUP แพทย์ ๑ คน ต่อ ๕ รพ.สต. แพทย์ ๑-๒ คน ต่อ ๑ ศสม. พยาบาล ๔ คน ต่อ แพทย์ ๑ คน ใน ศสม.

๓.๒.๕ กำหนดกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำและแผนการกระจายบุคลากร ในสายงานที่ผลิตกำลังคนได้น้อย โดยกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำเพื่อให้รองรับงานบริการตามขีดความสามารถของสถานบริการ เช่น นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก กำหนดไว้ที่ศูนย์หัวใจระดับ ๑ แห่งละ จำนวน ๖ - ๘ คน และศูนย์หัวใจระดับ ๒ กำหนดไว้ที่ จำนวน ๒ - ๓ คน

๓.๒.๖ กำหนดกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำตาม Active bed เช่น นักโภชนาการ กำหนดให้มี อัตรากำลัง ๑ คน ต่อ ๗๕ Active bed เนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์(A) และโรงพยาบาลทั่วไป(S) มีจำนวนเตียงแตกต่างกันมากรวม จึงได้แบ่งโรงพยาบาลศูนย์(A) และโรงพยาบาลทั่วไป(S) ตามจำนวน Active bed (รายละเอียดในภาคผนวกตามหนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๒๘.๐๗/๒๔๒๔๔ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๘)

โรงพยาบาลศูนย์ (A) หมายถึง โรงพยาบาลศูนย์ที่มี Active bed > ๗๐๐

โรงพยาบาลศูนย์ (a) หมายถึง โรงพยาบาลศูนย์ที่มี Active bed < ๗๐๐

โรงพยาบาลทั่วไป (S) หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไปที่มี Active bed > ๓๐๐

โรงพยาบาลทั่วไป (s) หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไปที่มี Active bed < ๓๐๐

๓.๓ ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังด้วยวิธี Population Ratio

๓.๓.๑ รวบรวมข้อมูลประชากร ๔ สิทธิ ได้แก่ สิทธิข้าราชการ สิทธิประกันสังคม สิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วน และสิทธิอื่นๆ (แรงงานต่างด้าว) ในเขตพื้นที่ของโรงพยาบาลหรือเขตพื้นที่ของ รพสต.รับผิดชอบ

๓.๓.๒ กำหนดกรอบอัตรากำลังตามสัดส่วนประชากร เช่น พยาบาลวิชาชีพต่อประชากร ๑ : ๑,๒๕๐ นักวิชาการสาธารณสุข ๑ : ๒,๕๐๐

๓.๔ เปรียบเทียบความต้องการ และอัตรากำลังคนที่มีรองรับ โดยใช้ข้อมูลกำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบัน ณ.วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ จากกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ และใช้ข้อมูลบุคลากรจากสถานบริการ รพศ./รพท./รพช.และรพ.สต. ทุกแห่งเพื่อเปรียบเทียบ

๔. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

๔.๑ ผู้รับผิดชอบของจังหวัดตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนข้อมูลของสถานบริการทุกแห่งในจังหวัด

๔.๒ CHRO เขตสุขภาพตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลระดับจังหวัดและเขต

๔.๓ ทีมงานจากส่วนกลาง และทีมวิชาชีพพร้อมกันตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลรายวิชาชีพจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง

บทที่ ๓

ผลการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังแต่ละสายงาน

๑.สายงานแพทย์

ภาระงานสายงานแพทย์ประกอบด้วย ๓ ส่วนใหญ่ๆ คือ

๑.๑ ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line) นำสู่การคำนวณอัตรากำลังตามภาระงานด้วยวิธี (FTE)

๑.๒ ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้น คำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance (กลุ่มแพทย์คิด ๑๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๑.๑)

๑.๓ ภาระงานส่งเสริมสุขภาพ (งาน Prevention and Promotion Disease/ งาน PP) กำหนดอัตรากำลังตามวิธีคำนวณ Service based

แนวทางการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายงานแพทย์

๑.๑. ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line) ใช้การคำนวณอัตรากำลังตามภาระงานด้วยวิธี (FTE) ดังนี้

๑.๑.๑ ทำการวิเคราะห์ Production Line และเวลามาตรฐานในการให้บริการโดยการประชุมผู้แทนผู้ประกอบวิชาชีพโดยภาระงานบริการของแพทย์ตามกิจกรรมหลัก (Production Line) นำสู่การคำนวณอัตรากำลังตามภาระงาน(FTE) ได้กิจกรรมหลัก (Production Line) ๑๒ รายการ คือ งานผู้ป่วยนอก (OPD) ๓ รายการ งานผู้ป่วยใน(IPD) ๒ รายการ งานผ่าตัดและหัตถการ(Procedure) ๗ รายการ โดยมีการนิยามความหมายของงานแต่ละชนิด ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงภาระงานและกิจกรรมหลักของสายงานแพทย์

Production Line	ลำดับ	ประเภทกิจกรรม	หน่วยนับ	คำอธิบาย
OPD	O๑	งานบริการผู้ป่วยนอก (ในรพ.)	ครั้ง	จำนวนผู้ป่วยนอกทั้งหมดตรวจที่ OPD ในรพ. และ ER กรณี non-emergency ไม่รวม รพสต.
	O๒	งานบริการผู้ป่วยฉุกเฉิน	ครั้ง	จำนวนผู้ป่วยรับบริการที่ ER เฉพาะ Emergency และ Urgency
	O๓	งานบริการผู้ป่วยนอกอื่นๆ	ครั้ง	ผู้รับบริการอื่นๆ เช่น WBC, ANC
IPD	I๑	งานบริการผู้ป่วยใน (IP day)	วันนอน	จำนวนวันนอนของผู้ป่วยในยกเว้นกลุ่ม ICU need
	I๒	งานบริการผู้ป่วยในวิกฤต (ICU need day)	วันนอน	จำนวนวันนอนของผู้ป่วยในที่ ICU และนอก ICU แต่ไม่ได้เข้า ICU เพราะเตียงเต็ม
Procedure	P๑	หัตถการในห้องผ่าตัด Major operation	ราย	จำนวนผู้ป่วยผ่าตัด major operation
	P๒	หัตถการในห้องผ่าตัด Minor operation	ราย	จำนวนผู้ป่วยผ่าตัด minor operation
	P๓	หัตถการนอกห้องผ่าตัด Non OR Procedure	ราย	จำนวนผู้ป่วยนอกที่ OPD และ ER ที่ทำหัตถการ เช่น Curettage, ผึงเข็ม เป็นต้น
	P๔	หัตถการในห้องตรวจพิเศษ	ราย	จำนวนผู้ป่วยตรวจพิเศษ เช่น Bronchoscope, Gastroscope ไม่รวม Cath lab และ RT
	P๕	หัตถการคลอดผิดปกติ	ราย	จำนวนรายหัตถการคลอดผิดปกติ เช่น ท่าก้น, Forceps, Vacuum, ล้วงรก
	P๗	U/S โดยแพทย์		

๑.๑.๒ กำหนดนิยามของปริมาณงาน และทดลองเก็บข้อมูลปริมาณงานในแต่ละ Production Line และวิธีการคำนวณ Proxy ของวิชาชีพ

๑) ออกแบบเครื่องมือ เพื่อศึกษาเวลาการให้บริการด้วยวิธี Time Daily และ ออกแบบตารางเก็บปริมาณงานตาม Production line

๒) ทดสอบเครื่องมือโดยนำเครื่องมือเก็บข้อมูลในเขตสุขภาพนำร่อง ๒ เขต ได้แก่ เขตสุขภาพที่ ๑ และ เขตสุขภาพที่ ๕ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๘๘ โรงพยาบาล โดยแบ่งเป็นโรงพยาบาลระดับต่างๆ ดังนี้ รพ. ระดับ A ๗ แห่ง รพ. ระดับ S ๑๑ แห่ง รพ. ระดับ M๑ ๘ แห่ง รพ. ระดับ M๒ ๑๗ แห่ง รพ. ระดับ F๑ ๙ แห่ง และ รพ. ระดับ F๒ ๓๖ แห่ง เก็บข้อมูลเวลาการให้บริการ และปริมาณงานตาม Production line ๑๒ รายการ

๓) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในรพ.นำร่อง แบ่งเป็นสองส่วน คือ ส่วนแรกศึกษาข้อมูลปริมาณงานตาม Production line ที่เก็บในโรงพยาบาลนำร่อง เพื่อปรับรายการให้สามารถเก็บปริมาณงานได้ง่ายและน่าเชื่อถือซึ่งสายงานแพทย์วิเคราะห์ภาระงานตามกิจกรรมหลัก (Production Line) ปรับรายการจาก ๑๒ รายการเป็น ๘ รายการ ดังนี้ งานผู้ป่วยนอก (OPD)

๓ รายการเป็น ๒ รายการ งานผู้ป่วยใน(IPD) ๒ รายการเหมือนเดิม งานผ่าตัดและหัตถการ (Procedure) ๗ รายการเป็น ๔ รายการ ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ สรุปภาระงานและกิจกรรมหลักของสายงานแพทย์

Production Line	ลำดับ	ประเภทกิจกรรม	หน่วยนับ	คำอธิบาย
OPD	O๑	จำนวนผู้ป่วยนอก(OPD)ไม่นับรวม ER (Emergency + Urgency)	ครั้ง	ผู้ป่วยนอกทั้งในและนอกเวลาราชการ(ตาม ๑๑ รง.๕) เป็นจำนวนผู้ใช้บริการทุกประเภท
	O๒	จำนวนผู้ป่วยที่ห้องฉุกเฉิน (ER) Emergency + Urgency	ครั้ง	จำนวนผู้ป่วยรับบริการที่ ER เฉพาะ Emergency และ Urgency ถ้ารพ.แบ่งผล. เป็น ๕ ระดับ ให้นับ Emergency + Urgency เป็นกลุ่มผู้ป่วยประเภท Resuscitation (สีแดง), Emergency (สีเขียว), Urgency (สีเหลือง) อีก ๒ ระดับที่เหลือเป็นกลุ่ม non urgent
IPD	I๑	งานบริการผู้ป่วยใน (IP day)	วันนอน	จำนวนวันนอนของผู้ป่วยในยกเว้นกลุ่ม ICU need
	I๒	งานบริการผู้ป่วยในวิกฤต (ICU need day)	วันนอน	จำนวนวันนอนของผู้ป่วยในที่ ICU และนอก ICU แต่ไม่ได้เข้า ICU เพราะเตียงเต็ม (ตามเกณฑ์การแยกประเภทผู้ป่วยในของสภากายาบาล)
Production Line	ลำดับ	ประเภทกิจกรรม	หน่วยนับ	คำอธิบาย
Procedure	P๑	หัตถการในห้องผ่าตัด Major operation	ราย	จำนวนผู้ป่วยผ่าตัด major operation(ไม่นับรายหัตถการ)ไม่รวมหมัน
	P๒	หัตถการคลอดปกติ(Normal Labor) และหัตถการคลอดผิดปกติ	ราย	จำนวนรายคลอดปกติ(Normal Labor) จำนวนรายหัตถการคลอดผิดปกติ เช่น ทำก้น, Forceps, Vacuum, ล้วงรกไม่นับรวม C/S
	P๓	การทำ U/S โดยแพทย์	ราย	U/S โดยรังสีแพทย์ สูติแพทย์ และแพทย์ทั่วไป
	P๔	งานบริการวิสัญญี	ราย	จำนวนผู้ป่วยได้รับการวิสัญญี GA, RA โดยแพทย์

ส่วนที่สอง วิเคราะห์เวลาการให้บริการจากตารางเก็บข้อมูล Time daily เปรียบเทียบกับเวลามาตรฐานวิชาชีพ และเสนอเวลาที่เป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อคำนวณภาระงานและอัตรากำลัง ดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ เวลาที่ให้บริการตามกิจกรรมหลักของสายงานแพทย์

กิจกรรม	เวลาที่เสนอเพื่อใช้ คำนวณภาระงาน (นาที)	เวลาจากการศึกษาวิจัย (นาที)	เวลาจากการสำรวจพ. นำร่อง ๒ เขตสุขภาพ (นาที)
การตรวจพ.ที่ OPD	๗๒	๙	A-M = ๙-๑๒, F = ๗
การตรวจพ. Emergency+ Urgency	๑๕	๑๘	๑๕- ๓๐
การตรวจเยี่ยมพ. IPD ไม่นับ ICU need	๒๐	๒๐	-
การตรวจเยี่ยมพ. ICU need	๖๐	๖๐	-
การทำ Major operation	A, a = ๑๕๐ S, s = ๑๒๐ M๑ = ๑๒๐, M๒ = ๙๐ F๑-F๓ = ๖๐	-	-
การบริการวิสัญญี	A, a = ๖๐ S- F๓ = ๔๕	-	-
การทำคลอด ไม่รวม C/S	๑๕	-	-
การทำ U/S	A, a = ๖๐ S, s = ๖๐ M๑, = ๖๐	-	-

๔) ทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลชั่วโมงการให้บริการจาก Time Daily กับ
มาตรฐานวิชาชีพและศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เพื่อคำนวณภาระงาน และอัตรากำลัง

๑.๑.๓ โรงพยาบาลทุกแห่งที่สังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่งข้อมูลปริมาณงาน
สายแพทย์ตาม Production line ที่กำหนด

๑.๑.๔ วิเคราะห์ความเบี่ยงเบนของข้อมูลปริมาณงานในแต่ละกิจกรรมตาม Production
line (ข้อมูลจากโรงพยาบาลทุกแห่งที่สังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข) โดยเปรียบเทียบข้อมูลตามกลุ่ม
ของโรงพยาบาล (A, a, S, s, M๑, M๒, F๑, F๒, F๓)

๑.๑.๕ ผลการวิเคราะห์ความเบี่ยงเบนของข้อมูล พบ มีความเบี่ยงเบนสูงในข้อมูลกิจกรรม
ดังต่อไปนี้คือ จำนวนผู้ป่วยที่ห้องฉุกเฉิน (ER) Emergency + Urgency, จำนวนวันนอนผู้ป่วย ICUneed,
จำนวน Ultrasound โดยแพทย์ จึงใช้ค่า Proxy แทนการใช้ข้อมูลจริงที่โรงพยาบาลรายงาน ดังตารางที่ ๔
(วิธีคำนวณ Proxy คำนวณจากข้อมูลโรงพยาบาลที่ส่งมาโดยแบ่งเป็นกลุ่มตามขนาดของโรงพยาบาล
นำข้อมูลที่มีค่าความเบี่ยงเบนสูงหรือต่ำกว่ากลุ่มออก แล้วคำนวณค่าเฉลี่ยของกลุ่ม) ดังตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ แสดงค่า Proxy แทนปริมาณงานสายงานแพทย์แบ่งตามระดับ รพ. ดังนี้

ระดับ โรงพยาบาล	จำนวนผู้ป่วยที่ห้องฉุกเฉิน (ER) Emergency + Urgency	จำนวนวันนอนผู้ป่วย ICUneed	จำนวน Ultrasound โดย แพทย์
	ER /OPvisit(%)	ICU need/IP day(%)	Ultrasound/OPvisit (%)
A	๖.๙๐	๑๕.๒๐	๑.๙๔
a	๖.๖๖	๑๒.๖๐	๑.๙๑
S	๙.๓๓	๑๐.๐๖	๑.๕๙
s	๗.๑๕	๘.๑๗	๑.๒๖
M๑	๕.๙๓	๕.๙๕	๑.๓๒
M๒	๕.๗๑	๓.๕๙	๑.๒๙
F๑	๗.๒๐	๐	๑.๐๔
F๒	๕.๒๘	๐	๐.๘๑
F๓	๓.๑๗	๐	๐.๕๑

๑.๒ ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้น
คำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance (กลุ่มแพทย์คิด ๑๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ใน
ข้อที่ ๑) และนำสู่การคำนวณอัตรากำลังตามภาระงาน (FTE)

๑.๓ ภาระงานส่งเสริมสุขภาพ (งาน Prevention and Promotion Disease) ใช้การคำนวณอัตรากำลัง
ตามวิธี Service based

วิธีคำนวณอัตรากำลังแพทย์ เพื่อเป็น GateKeeper Physician โดยกำหนดตามจำนวน รพสต. (แพทย์
หมุนเวียน ดูแลรับผิดชอบ รพสต. ด้านรักษา ส่งเสริม ป้องกัน) และศสม. (แพทย์ให้บริการประจำที่ ศสม. และ
ดูแล ส่งเสริม ป้องกันในพื้นที่รับผิดชอบ) ตามจำนวนรพสต./ศสม. ที่โรงพยาบาลรับผิดชอบดูแล ดังตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ แสดงการกำหนดอัตรากำลังแพทย์สำหรับงานปฐมภูมิ

สถานบริการ	จำนวนแพทย์
รพสต.	แพทย์ ๑ FTE ต่อ ๕ รพสต. กรณี รพสต. < ๕ แห่ง ปัดเป็นแพทย์ ๑ FTE กรณี รพสต. > ๕ แห่ง เศษปัดลง (เช่น ๑๓ รพสต. แพทย์ ๒ FTE)
ศสม.	แพทย์ ๑-๒ FTE ต่อ ศสม.

ตารางที่ ๖ สรุปแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังสายงานแพทย์

ลำดับ	กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลา(นาที)ที่ให้บริการในโรงพยาบาลแต่ละระดับ									Proxy	
			A	a	S	S	M๑	M๒	F๑	F๒	F๓		
๑. ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line)													
๑.๑ OPD													
๑	จำนวนผู้ป่วยนอก (OPD) ไม่รวม ER (case Emergency และ Urgency)	ครั้ง	๗.๒	๗.๒	๗.๒	๗.๒	๗.๒	๗.๒	๗.๒	๗.๒	๗.๒	๗.๒	๙๕
๒	การตรวจผู้ป่วยที่ห้องฉุกเฉินใน case Emergency และ Urgency(จำนวนผู้ป่วยที่ห้องฉุกเฉิน (ER) Emergent+urgent)	ครั้ง	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	
๑.๒ IPD													
๓	วันนอนรวมผู้ป่วยใน (IPD) ทั้งหมด	วัน	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๑๐๐
๔	จำนวนวันนอนผู้ป่วยหนักวิกฤติ (ICU+ICU Needed)	วัน	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	
๑.๓ การผ่าตัดและหัตถการ													
๕	จำนวนผ่าตัดใหญ่ Major operation ในห้องผ่าตัด (OR)	ราย	๑๕๐	๑๕๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๙๐	๖๐	๖๐	๖๐		
๖	ให้บริการวิสัญญี	คน	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๔๕	๔๕	๓๐	๓๐	๓๐		

ลำดับ	กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลา(นาทิต)ที่ให้บริการในโรงพยาบาลแต่ละระดับ									Proxy	
			A	a	S	S	M๑	M๒	F๑	F๒	F๓		
๗	ทำคลอดรวมไม่รวมผ่าตัดคลอด	คน	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	
๘	การตรวจวินิจฉัยด้วย Ultrasound โดยแพทย์	คน	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๔๕	๔๕	๓๐	๓๐	๓๐		
หมายเหตุ หากผลรวมอัตรากำลังตามการวิเคราะห์ภาระงานด้วยวิธี FTE ได้ไม่ถึง ๒ คน ให้กำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำ ๒ คน													
๒. ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้นคำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance กลุ่มแพทย์คิด ๑๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๑)													
๓. ภาระงานส่งเสริมสุขภาพที่โรงพยาบาลดูแลงานบริการใน รพสต./ศสม. (แห่ง)													
	แพทย์	จำนวน รพสต. ที่ดูแล											
	๑ FTE	๕ แห่ง (หากน้อยกว่า ๕ แห่ง ให้ขั้นต่ำ ๑ FTE)											
	๑-๒ FTE	๑ศสม.											
ผลรวมอัตรากำลังสายงานแพทย์ทั้งหมด = อัตรากำลังตามวิธี FTE ข้อ ๑ + อัตรากำลังตามภาระงาน ข้อ ๒ + อัตรากำลังตามภาระงาน ข้อ ๓													

ตารางที่ ๗ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานแพทย์รายเขตสุขภาพ

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานแพทย์(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๒,๑๒๙	๒,๖๑๖
๒	๑,๒๒๗	๑,๕๐๘
๓	๙๕๗	๑,๑๗๓
๔	๑,๖๑๗	๑,๙๙๓
๕	๒,๐๕๗	๒,๕๓๕
๖	๑,๙๓๘	๒,๓๙๕
๗	๑,๕๖๖	๑,๙๑๕
๘	๑,๖๔๕	๒,๐๑๗
๙	๒,๑๕๘	๒,๖๔๘
๑๐	๑,๔๖๖	๑,๘๐๔
๑๑	๑,๖๖๖	๒,๐๕๖
๑๒	๑,๖๒๗	๒,๐๐๘
รวม	๒๐,๐๕๓	๒๔,๖๖๘

๒.สายงานทันตแพทย์

บุคลากรปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุข ประกอบด้วย ทันตแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข/ นักวิชาการสาธารณสุขด้านทันตกรรม ช่างทันตกรรม และผู้ช่วยทันตแพทย์

ภาระงานสายงานทันตแพทย์ประกอบด้วย ๓ ส่วนใหญ่ๆ คือ

๒.๑ ภาระงานบริการของทันตแพทย์ตามกิจกรรมหลัก (Production Line) นำสู่การคำนวณ อัตรากำลังตามภาระงาน (FTE)

๒.๒ ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้น คำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance (กลุ่มทันตแพทย์คิด ๑๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๒.๑)

๒.๓ ภาระงานส่งเสริมสุขภาพ (งาน Prevention and Promotion Disease/ งาน PP) นำสู่การคำนวณอัตรากำลังตาม Service based

แนวทางการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายงานทันตแพทย์

๒.๑. ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line) ใช้การคำนวณอัตรากำลังตามภาระงาน ด้วยวิธี (FTE)ดังนี้

๒.๑.๑ วิเคราะห์ Production line และเวลามาตรฐานในการให้บริการของทันตแพทย์ โดยการประชุมคณะทำงานทันตแพทย์จากชมรมโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป และผู้แทนทันตแพทย์จาก โรงพยาบาลชุมชน ซึ่ง Production line ของภาระงานบริการของทันตแพทย์ประกอบด้วย ๓ งานบริการหลัก ๑๓ งานย่อย คือ งานบริการทันตกรรมพื้นฐานประกอบด้วย ๕ งานย่อย งานบริการทันตกรรมเฉพาะทาง ประกอบด้วย ๗ งานย่อย และงานทันตกรรมผู้ป่วยในกำหนดนิยามของปริมาณงานทั้ง ๑๓ งานย่อย

๒.๑.๒ ทดลองเก็บข้อมูลปริมาณงานในแต่ละ Production line และศึกษาเวลา การให้บริการโดยวิธีให้ผู้ปฏิบัติงานกรอกแบบบันทึกเวลาการทำงานด้วยวิธี Time daily และวิเคราะห์เวลาเฉลี่ยในการให้บริการในแต่ละกิจกรรม ของ Production line โดยทดลองเก็บข้อมูลนาร่องในโรงพยาบาล จำนวน ๘๘ แห่ง ใน ๒ เขตสุขภาพ คือ เขตสุขภาพที่ ๒ และ เขตสุขภาพที่ ๕

๒.๑.๓ วิเคราะห์ เปรียบเทียบผลชั่วโมงการให้บริการจาก Time daily กับมาตรฐานวิชาชีพ และศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เพื่อคำนวณภาระงานและอัตรากำลังสรุปผลดังตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ แสดงภาระงานและเวลาที่ให้บริการของทันตแพทย์

Production line (กิจกรรมหลัก)	ลำดับ	กิจกรรมย่อย	กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลา (นาที)
งานบริการทันตกรรมพื้นฐาน	๑	ตรวจวินิจฉัยทางทันตกรรม	ตรวจ ๒	งาน	๒๘
	๒	งานเวชศาสตร์ช่องปาก	เวชศาสตร์ช่องปาก๑-๖	ราย	๒๘
	๓	งานทันตกรรมหัตถการ	ทันตกรรมหัตถการ๑,๒,๓	ซี่	๒๘
	๔	งานรักษาโรคปริทันต์	ปริทันต์๑, ๒	งาน	๒๘
	๕	งานทันตศัลยกรรม	ทันตศัลยกรรม๑, ๒	ซี่	๒๘
งานบริการทันตกรรมเฉพาะทาง	๑	งานรักษาลongรากฟัน	รักษาลongรากฟัน ๕,๖,๗	ซี่	๑๒๐
	๒	งานรักษาโรคปริทันต์	ปริทันต์ ๔,๕	ส่วน	๑๒๐
			ปริทันต์ ๖,๗,๘	ราย	๑๒๐
	๓	งานทันตกรรมสำหรับเด็ก	ทันตกรรมสำหรับเด็ก ๓,๔, ๕,๖	ซี่	๑๒๐
			ทันตกรรมสำหรับเด็ก๗	ราย	๑๒๐
	๔	งานทันตกรรมประดิษฐ์	ทันตกรรมประดิษฐ์ ๕,๖,๗	ชิ้น	๑๒๐
			ทันตกรรมประดิษฐ์ ๘	ยูนิต	๑๒๐
	๕	งานศัลยศาสตร์ช่องปาก	ศัลยศาสตร์ช่องปาก ๒,๓	ซี่หรืองาน	๑๒๐
			ศัลยศาสตร์ช่องปาก๔,๕,๖,๗	ราย	๑๒๐
	๖	งานทันตกรรมจัดฟัน	ทันตกรรมจัดฟัน	ราย	๑๒๐
		ทันตกรรมจัดฟัน๔	ราย	๑๒๐	
	๗	งานทันตกรรมรากเทียม		ซี่	๑๒๐
การดูแลผู้ป่วยในที่ทันตแพทย์เป็นเจ้าของ	๑	วันนอนรวม		ราย	๑๘๐

๒.๒. ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้น คำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance (กลุ่มทันตแพทย์คิด ๑๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๑) และนำสู่การคำนวณอัตรากำลังตามภาระงาน (FTE)

๒.๓. ภาระงานส่งเสริมสุขภาพ (งาน Prevention and Promotion Disease) ใช้การคำนวณอัตรากำลังตามวิธี Service based

วิธีคำนวณอัตรากำลังทันตแพทย์ของโรงพยาบาลที่รับผิดชอบดูแล รพสต.เพื่อหมุนเวียนให้บริการทันตกรรม ทั้งส่งเสริม ป้องกันและรักษาร่วมกับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข/นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตกรรม) และคำนวณอัตรากำลังทันตแพทย์ของโรงพยาบาลที่ให้บริการประจำในศสม.โดยดูแลส่งเสริมป้องกันและรักษาทันตกรรมในพื้นที่ร่วมกับ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข/นักวิชาการสาธารณสุขด้านทันตกรรมดังตารางที่ ๙

ตารางที่ ๙ แสดงการกำหนดอัตรากำลังทันตแพทย์สำหรับงานปฐมภูมิ

สถานบริการ	จำนวนทันตแพทย์
รพสต.	ทันตแพทย์ ๑ FTE ต่อ ๕ รพสต. กรณี รพสต. < ๕ แห่ง ปิดเป็นทันตแพทย์ ๑ FTE กรณี รพสต. > ๕ แห่ง เศษปัดลง (เช่น ๑๓ รพสต. ทันตแพทย์ ๒ FTE)
ศสม.	ทันตแพทย์ ๑-๒ FTE ต่อ ศสม.

ตารางที่ ๑๐ สรุปแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังสายงานทันตแพทย์

ลำดับ	กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลา(นาที)ที่ให้บริการในโรงพยาบาลแต่ละระดับ									Proxy
			A	a	S	S	M๑	M๒	F๑	F๒	F๓	
๑. ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line)												
๑.๑ OPD : งานบริการทันตกรรมพื้นฐาน												
๑	ตรวจวินิจฉัยทางทันตกรรม	งาน	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘
๒	งานเวชศาสตร์ช่องปาก	ราย	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘
๓	งานทันตกรรมหัตถการ	ซี่	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘
๔	งานรักษาโรคปริทันต์	งาน	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘
๕	งานทันตศัลยกรรม	ซี่	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘
๑.๒ OPD : งานบริการทันตกรรมเฉพาะทาง												
๑	งานรักษาคอลงรากฟัน	ซี่	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐
๒	งานรักษาโรคปริทันต์	ส่วน/ราย	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐
๓	งานทันตกรรมสำหรับเด็ก	ซี่/ราย	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐

ลำดับ	กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลา(นาท)ที่ให้บริการในโรงพยาบาลแต่ละระดับ									Proxy	
			A	a	S	S	M๑	M๒	F๑	F๒	F๓		
๔	งานทันตกรรมประดิษฐ์	ชิ้น	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	
๕	งานศัลยกรรมช่องปาก	ชิ้น/งาน/ราย	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	
๖	งานทันตกรรมจัดฟัน	ราย	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	
๗	งานทันตกรรมรากเทียม	ชิ้น	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	
๑.๓ IPD													
๑	การดูแลผู้ป่วยในที่ทันตแพทย์เป็นเจ้าของ	ราย	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	-	-	-	-	-	
หมายเหตุ หากผลรวมอัตรากำลังตามการวิเคราะห์ภาระงานด้วยวิธี FTE ได้ไม่ถึง ๒ คน ให้กำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำ ๒ คน													
๒. ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้นคำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance กลุ่มทันตแพทย์คิด ๑๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๑)													
๓. ภาระงานส่งเสริมสุขภาพที่โรงพยาบาลดูแลงานบริการใน รพสต./ศสม. (แห่ง)													
	ทันตแพทย์		จำนวน รพสต. ที่ดูแล										
	๑ FTE		๕ แห่ง (หากน้อยกว่า ๕ แห่ง ให้ขั้นต่ำ ๑ FTE)										
	๑-๒ FTE		๑ศสม.										
ผลรวมอัตรากำลังสายงานทันตแพทย์ทั้งหมด = อัตรากำลังตามวิธี FTE ข้อ ๑ + อัตรากำลังตามภาระงาน ข้อ ๒ + อัตรากำลังตามภาระงาน ข้อ ๓													

ตารางที่ ๑๑ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานทันตแพทย์รายเขตสุขภาพ

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานทันตแพทย์(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๖๕๖	๘๒๑
๒	๓๓๐	๔๐๙
๓	๓๔๖	๔๒๔
๔	๔๘๑	๕๙๙
๕	๕๓๑	๖๖๑
๖	๕๑๓	๖๔๕
๗	๕๕๙	๖๙๖
๘	๕๒๔	๖๖๑
๙	๖๒๒	๗๘๑
๑๐	๔๕๓	๕๖๓
๑๑	๔๘๗	๖๑๔
๑๒	๔๙๔	๖๒๑
รวม	๕,๙๙๕	๗,๔๙๕

๒.๔ วิธีกำหนดอัตรากำลังสายงานเกื้อกูล(Skill mixed)ของสายงานทันตแพทย์มี ๒วิธี ดังนี้

๒.๔.๑ วิธีการคำนวณอัตรากำลังจาก Service base ใช้สำหรับช่างทันตกรรม

๒.๔.๒ วิธีการคำนวณอัตรากำลังจาก Population based ใช้สำหรับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข/
นักวิชาการสาธารณสุขด้านทันตกรรม

ตารางที่ ๑๒ สรุปแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังสายงานเกื้อกูล(Skill mixed)

ตำแหน่ง	วิธีการคำนวณอัตรากำลัง	อัตรากำลังในสถานบริการ
ช่างทันตกรรม	วิธี Service based	รพ. ระดับ A-M๑ ทุกแห่งๆละ ๑ คน
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข/ นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	วิธี Population based ๑ คนดูแลประชากร(๔สิทธิ) ๘,๐๐๐คน	รพ. ทุกระดับ(หากประชากรน้อยกว่า ๑๖,๐๐๐ คน กำหนดขั้นต่ำ ๒ คนต่อ รพ.)
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข/ นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	วิธี Population based ๑ คนดูแลประชากร(๔สิทธิ) ๘,๐๐๐คน	รพสต. ทุกแห่ง (ไม่นับรวมประชากรที่ รพ. ดูแล)

ตารางที่ ๑๓ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขรายเขตสุขภาพ

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข(คน)	
	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
๑	๘๑๙	๙๕๗
๒	๔๖๘	๕๕๕
๓	๔๔๓	๕๑๙
๔	๖๕๖	๗๗๔
๕	๖๗๑	๘๐๓
๖	๗๖๓	๙๒๐
๗	๖๙๐	๘๑๑
๘	๗๔๔	๘๖๙
๙	๘๓๕	๙๙๕
๑๐	๖๓๗	๗๔๘
๑๑	๖๕๑	๗๖๔
๑๒	๖๖๘	๗๘๖
รวม	๘,๐๔๕	๙,๕๐๑

๒.๕ วิธีกำหนดอัตรากำลังสายสนับสนุนของบุคลากรทางทันตสาธารณสุข คือ ผู้ช่วยทันตแพทย์
ต่อ บุคลากรทางทันตสาธารณสุข เท่ากับ ๑.๕ คน ต่อ ๑ คน

๓.สายงานเภสัชกร

วิธีกำหนดอัตรากำลังสายงานเภสัชกร ใช้ ๓วิธีในการคำนวณ ดังนี้

ภาระงานของสายงานเภสัชกรมีแบ่งเป็น ๓ ส่วนใหญ่ๆ คือ

๓.๑ ภาระงานบริการของเภสัชกรตามกิจกรรมหลัก (Production Line) นำสู่การคำนวณอัตรากำลังตามภาระงาน (FTE)

๓.๒ ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้น คำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance (กลุ่มเภสัชกรคิด ๑๐% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๑)

๓.๓ ภาระงานเภสัชกรรมการผลิต งานบริหารเวชภัณฑ์ งานบริหารผู้ป่วย งานคุ้มครองผู้บริโภคนำสู่การคำนวณอัตรากำลังตาม Service based

๓.๔ ภาระงานเภสัชกรปฐมนูมิ

แนวทางการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายงานเภสัชกร

๓.๑ ภาระงานบริการของเภสัชกรที่ใช้วิธีการคำนวณอัตรากำลังจากภาระงาน (FTE)

๓.๑.๑ วิเคราะห์ Production line และเวลามาตรฐานในการให้บริการของเภสัชกรโดยการประชุมคณะทำงานเภสัชกรจากชมรมโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป และผู้แทนเภสัชกรจากโรงพยาบาลชุมชน ซึ่ง Production line ของภาระงานบริการของเภสัชกรประกอบด้วย ๑๐งานบริการหลัก และได้กำหนดนิยามของงานบริการหลักทั้ง ๑๐ งาน

๓.๑.๒ ทดลองเก็บข้อมูลปริมาณงานในแต่ละ Production line และศึกษาเวลาการให้บริการโดยวิธีให้ผู้ปฏิบัติงานกรอกแบบบันทึกเวลาการทำงานด้วยวิธี Time dailyและวิเคราะห์เวลาเฉลี่ยในการให้บริการในแต่ละกิจกรรม ของ Production line โดยทดลองเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลน่านร่องจำนวน ๙๐ แห่ง ใน ๒ เขตสุขภาพ คือ เขตสุขภาพที่ ๒ และ เขตสุขภาพที่ ๕ เพื่อคำนวณภาระงานและอัตรากำลังพบว่าสามารถคำนวณอัตรากำลังโดยใช้ภาระงาน (FTE) ได้ ๒ Production line คือ งานบริการจ่ายยาผู้ป่วยนอก และงานบริการจ่ายยาผู้ป่วยใน ส่วนอีก ๘ Production line ไม่สามารถใช้ภาระงานกำหนดอัตรากำลังได้เนื่องจากมาตรฐานการปฏิบัติงานและเวลาที่ใช้ของแต่ละโรงพยาบาลมีความแตกต่างกันมาก ถ้าคำนวณแบบ FTE จะมีความคลาดเคลื่อนสูง จึงเสนอวิธีวิเคราะห์อัตรากำลังแบบ Serviced based แทน ดังนี้

๑) ภาระงานหลักของเภสัชกรที่ใช้กำหนดอัตรากำลังด้วยการวิเคราะห์ภาระงานวิธี FTE มี ๒ กิจกรรม ดังนี้

ลำดับ	Production line	ความหมาย	หน่วยนับ	เวลา
๑	งานบริการจ่ายยาผู้ป่วยนอก	ใบสั่งยาเฉพาะที่มียา	ใบสั่ง	ตามตารางเกณฑ์การคิดอัตรากำลัง ฯ
๒	งานบริการจ่ายยาผู้ป่วยใน	ใบสั่งยาเฉพาะที่มียา	ใบสั่ง	

๒) การวิเคราะห์ภาระงานของเภสัชกรตามวิธีService Based

ลำดับ	Production line	บทบาท/หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก	อัตรากำลัง
๓	งานเภสัชกรรมการผลิต	ผลิตยาใช้ปริมาณมากในรูปแบบต่างๆ และยาสำหรับผู้ป่วยเฉพาะรายเช่นเคมีบำบัด ยาฉีดเข้าหลอดเลือดดำ(IV Admixture) สารอาหารที่ให้ทางหลอดเลือดดำ(TPN)	ตามระดับรพ.
๔	งานบริหารเวชภัณฑ์	จัดซื้อ/จัดหา เก็บสำรอง เบิกจ่ายยาและเวชภัณฑ์	(ตารางเกณฑ์การคิดอัตรากำลัง)
๕	งานบริหารทางเภสัชกรรมผู้ป่วยนอก	ติดตาม ค้นหา ป้องกันปัญหาการใช้ยาและให้คำปรึกษาการใช้ยาผู้ป่วยเฉพาะรายโดยเฉพาะผู้ป่วยที่มีภาวะโรคที่ซับซ้อน ใช้ยาที่มีความเสี่ยงสูง รวมทั้งผู้ป่วยที่มีปัจจัยเสี่ยงทำให้ใช้ยาไม่ถูกต้อง เช่นผู้ป่วยเบาหวาน ความดันโลหิตสูง ไต โรคหลอดเลือดและหัวใจ ผู้ป่วยที่ใช้ยา Warfarin Asthma COPD วัณโรคAIDSหรือติดเชื้อHIVS G-๖-PD จิตเวช และผู้สูงอายุ เป็นต้น	
๖	งานบริหารทางเภสัชกรรมผู้ป่วยใน	ติดตาม ค้นหา ป้องกันปัญหาการใช้ยาและให้คำปรึกษาการใช้ยาผู้ป่วยเฉพาะรายบนหอผู้ป่วย โดยเฉพาะผู้ป่วยที่มีภาวะโรคที่ซับซ้อนภาวะวิกฤติและกึ่งวิกฤติ เช่นหอผู้ป่วยวิกฤติทั่วไป/หัวใจ/สมอง NICU ผู้ป่วยที่ได้รับเคมีบำบัด อายุรกรรม ศัลยกรรมทั่วไป เป็นต้น	
๗	งานเภสัชสนเทศและพัฒนาระบบยา	ให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านยา แนวทางปฏิบัติการบริหารจัดการด้านยาและการใช้ยาทางคลินิก จัดทำและบริการฐานข้อมูลปัญหาการใช้ยาของผู้ป่วยเฉพาะรายเช่นอาการไม่พึงประสงค์ด้านยา	
๘	งานบริการเภสัชกรรมปฐมภูมิ	นิเทศ ติดตามและพัฒนามาตรฐานระบบยาในหน่วยบริการปฐมภูมิจ่ายยาผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ติดตามดูแลการใช้ยาผู้ป่วยที่บ้านและชุมชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการใช้ยา สมุนไพร และดูแลสุขภาพตนเอง	
๙	ศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง	พัฒนามาตรฐานระบบยาในศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง จ่ายยาผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ติดตามดูแลการใช้ยาผู้ป่วยที่บ้านและชุมชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการใช้ยา สมุนไพร และดูแลสุขภาพตนเอง	
๑๐	โรงงานผลิตสมุนไพรระดับเขต/จังหวัด	ผลิตสมุนไพร ยาแผนไทย ใช้ในโรงพยาบาลและสนับสนุนให้โรงพยาบาล ศสม. และ รพ.สต ในจังหวัด หรือจังหวัดใกล้เคียง	

ตารางที่ ๑๔ สรุปแนวทางการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างงานเภสัชกร

ลำดับ	กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลา(นาทีก)ที่ให้บริการในโรงพยาบาลแต่ละระดับ									
			A	a	S	s	M๑	M๒	F๑	F๒	F๓	
๑.ภาระงานบริการกำหนดอัตราด้วยวิธี FTE												
๑	งานบริการจ่ายยาผู้ป่วยนอก											
	ร้อยละใบสั่งยาต่อจำนวนครั้งผู้ป่วยนอก(Proxy)	ร้อยละ	๖๐	๖๐	๖๐	๖๕	๖๕	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	
	เวลามาตรฐานต่อใบสั่งยาผู้ป่วยนอก	นาทีก	๔.๒	๔.๒	๔.๒	๔.๒	๔.๒	๔.๒	๔.๒	๔.๒	๔.๒	
๒	งานบริการจ่ายยาผู้ป่วยใน											
	สัดส่วนใบสั่งยาผู้ป่วยในต่อวันนอน(Proxy)	ใบ	๑.๙	๑.๙	๑.๙	๑.๙	๑.๗	๑.๖	๑.๖	๑.๖	๑.๖	
	เวลามาตรฐานต่อใบสั่งยาผู้ป่วยใน	นาทีก	๔.๘	๔.๘	๔.๘	๔.๘	๔.๘	๔.๘	๔.๘	๔.๘	๔.๘	
๒. ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้นคำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance กลุ่มเภสัชกรคิด ๑๐% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๑)												
๓.ภาระงานบริการกำหนดอัตราด้วยวิธีService based												
๓	งานเภสัชกรรมการผลิต	คน	๔	๓	๒	๑	๑	๐	๐	๐	๐	
๔	งานบริหารเวชภัณฑ์	คน	๓	๒	๒	๑	๑	๑	๐.๕	๐.๕	๐.๒๕	
๕	งานบริหารทางเภสัชกรรมผู้ป่วยนอก	คน	๓	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๒๕	๐.๒๕	

ลำดับ	กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลา(นาที)ที่ให้บริการในโรงพยาบาลแต่ละระดับ									
			A	a	S	s	M๑	M๒	F๑	F๒	F๓	
๖	งานบริหารทางเภสัชกรรมผู้ป่วยใน	คน	๓	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๒๕	๐
๗	งานคุ้มครองผู้บริโภค/เภสัชสนเทศและพัฒนา ระบบยา	คน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๕	๐.๕	๐.๕
๔. งานบริการ รพสต./ศสม. ที่ รพ.ดูแล และโรงงานผลิตสมุนไพร												
๘	งานบริหารจัดการระบบเภสัชกรรมปฐมภูมกระดับ CUP	CUP	เภสัชกร ๑ FTE									
๙	งานบริการเภสัชกรรมศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง	แห่ง	เภสัชกร ๑ - ๒ FTE									
๑๐	งานผลิตสมุนไพร(โรงงานผลิตสมุนไพรระดับ จังหวัด/เขต ๕๐ แห่ง)	แห่ง	เภสัชกร ๑ FTE									
ผลรวมอัตรากำลังสายงานเภสัชกรทั้งหมด = อัตรากำลังตามวิธี FTE ข้อ ๑ + อัตรากำลังตามภาระงาน ข้อ ๒ + อัตรากำลังตามภาระงาน ข้อ ๓ + อัตรากำลังตามภาระงาน ข้อ ๔												
๔. สัดส่วนต่อสายเกลือ(skill mixed)												
เภสัชกร : จพ.เภสัชกรรม												
๑ : ๑ (รายละเอียดตามตารางสัดส่วนของเภสัชกรและเจ้าพนักงานเภสัชกรรม)												

ตารางที่ ๑๕ แสดงสัดส่วนของเภสัชกรต่อเจ้าพนักงานเภสัชกรรมตาม Production line

ลำดับ	Production line	หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม	อัตราส่วน (เภสัชกร : จพ. เภสัชกรรม)
1	งานบริการจ่ายยาผู้ป่วยนอก	จัดเก็บและสำรองยา บันทึกข้อมูลใบสั่งยา จัดยาและเวชภัณฑ์	1 : 1
2	งานบริการจ่ายยาผู้ป่วยใน	จัดเก็บและสำรองยา บันทึกข้อมูลใบสั่งยา จัดยาและเวชภัณฑ์	1 : 1
3	งานเภสัชกรรมการผลิต	เตรียมสารเคมี อุปกรณ์ และฉลาก ช่วยเภสัชกร ชั่ง ตวง ผสม	1 : 1
4	งานบริหารเวชภัณฑ์	จัดเตรียมเอกสารสั่งซื้อ รับยาจากขนส่ง จัดเก็บยา จัดยาตามใบเบิกและ บันทึกบัญชีการรับหรือจ่าย	1 : 2
5	งานบริหารทางเภสัชกรรมผู้ป่วยนอก	-	-
6	งานบริหารทางเภสัชกรรมผู้ป่วยใน	-	-
7	งานเภสัชสนเทศและพัฒนาระบบยา	-	-
8	งานบริหารจัดการระบบเภสัชกรรมปฐมภูมิระดับ CUP	-	-
9	งานบริการเภสัชกรรมศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง	เก็บและสำรองยา บันทึกข้อมูลใบสั่งยา จัดยา	1 : 1
10	งานผลิตสมุนไพร(โรงงานผลิตสมุนไพร ระดับจังหวัด/เขต	เตรียมสารเคมี อุปกรณ์ และฉลาก ช่วยเภสัชกร ชั่ง ตวง ผสม	1 : 1

ลำดับ	Production line	หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม	อัตราส่วน (เภสัชกร : จพ. เภสัชกรรม)
<p>หมายเหตุ เกณฑ์การคิดอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนบริการเภสัชกรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ Skilled mixed (พนักงานเภสัชกรรม พนักงานประจำห้องยา และพนักงานบริการ) คิดอัตรากำลังภายใต้เกณฑ์สายวิชาชีพทุกสายงาน : สายสนับสนุนทุกสายงาน = 1 : 0.6</p> <p><u>จำนวน FTE ของสายวิชาชีพงานเภสัชกรรม</u> = จำนวน FTE ของเภสัชกร+ จำนวน FTE ของจพ. เภสัชกรรม</p> <p><u>สายสนับสนุนบริการเภสัชกรรม</u> = จำนวน FTE ของพนักงานเภสัชกรรม+พนักงานประจำห้องยา + พนักงานบริการในกลุ่มงานเภสัชกรรม</p> <p><u>จากข้อมูลการศึกษาระงานโรงพยาบาลน่าน ร่อง ๙๐ โรงพยาบาล เขต ๑ และเขต ๕ สามารถนำไปกำหนดสัดส่วนของสายสนับสนุนเภสัชกรรมต่อสายวิชาชีพดังนี้</u> เภสัชกร : จพ.เภสัชกรรม : พนักงานสายสนับสนุนบริการเภสัชกรรม งานบริการจ่ายยา = 1:1:1</p> <p>งานบริการเภสัชกรรมในศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง =1:1:1 , งานผลิตสมุนไพร = 1:1:2</p> <p>งานผลิตยา = 1:1:2 (สัดส่วนของสายสนับสนุนจะลดลงในโรงพยาบาลที่มีการผลิตยาเฉพาะรายเช่นเคมีบำบัด IV Admixutre มากขึ้น)</p> <p>งานบริหารเวชภัณฑ์ =1:2:2 (สัดส่วนของสายสนับสนุนจะลดลงในกรณีที่ไม่ได้จัดบริการจัดส่งยาและเวชภัณฑ์ให้หน่วยเบิก)</p>			

ตารางที่ ๑๖ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานเภสัชกรรายเขตสุขภาพ

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานเภสัชกร(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๑,๐๐๐	๑,๒๔๐
๒	๕๖๐	๗๐๑
๓	๔๘๑	๕๙๕
๔	๗๘๒	๙๗๗
๕	๘๙๙	๑,๑๒๐
๖	๙๐๖	๑,๑๓๑
๗	๗๐๘	๘๗๘
๘	๗๙๑	๙๘๕
๙	๙๔๖	๑,๑๘๒
๑๐	๖๗๐	๘๓๕
๑๑	๗๘๙	๙๘๘
๑๒	๗๘๗	๙๘๘
รวม	๙,๓๑๘	๑๑,๖๒๐

ตารางที่ ๑๗ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานเจ้าพนักงานเภสัชกรรายเขตสุขภาพ

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานเจ้าพนักงานเภสัชกร(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๗๘๙	๙๕๔
๒	๔๒๘	๕๒๐
๓	๓๗๙	๔๕๘
๔	๖๐๐	๗๒๙
๕	๖๙๘	๘๕๒
๖	๖๖๙	๘๑๒
๗	๕๖๙	๖๘๒
๘	๖๓๐	๗๕๖
๙	๗๔๗	๙๑๐
๑๐	๕๕๐	๖๕๗
๑๑	๖๒๐	๗๔๘
๑๒	๖๒๔	๗๖๐
รวม	๗,๓๐๑	๘,๘๓๘

๔. สายงานพยาบาล

ภาระงานสายงานพยาบาลประกอบด้วย ๔ ส่วนใหญ่ๆ คือ

๔.๑ ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line) ใช้วิธีคำนวณอัตรากำลังตามภาระงานด้วยวิธี (FTE)

๔.๒ ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล งานตรวจรักษาพิเศษ งานไตเทียม งานบริการปรึกษาปัญหาสุขภาพ งานเคมีบำบัด งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้นคำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance (กลุ่มพยาบาลคิด ๑๐% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๔.๑)

๔.๓ ภาระงานส่งเสริมสุขภาพ (งาน Prevention and Promotion / งาน PP) กำหนดอัตรากำลังด้วย ๒ วิธี คือ วิธีคำนวณ Population based ใช้สำหรับ รพสต. และ วิธี service based ใช้สำหรับ ศสม.

แนวทางการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายงานพยาบาล

๔.๑. ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line) ใช้วิธีคำนวณอัตรากำลังตามภาระงานด้วยวิธี (FTE) ดังนี้

๔.๑.๑ ทำการวิเคราะห์ Production Line และเวลายามาตรฐานในการให้บริการโดยการประชุมคณะทำงานของสำนักงานพยาบาลและคณะทำงานจากพื้นที่จำนวน ๕ ครั้ง เพื่อกำหนดภาระงานบริการของพยาบาลตามกิจกรรมหลัก (Production Line) ได้กิจกรรมหลัก (Production Line) ๗ รายการ คือ งานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก งานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน งานบริการพยาบาลผู้ป่วยหนัก งานบริการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด งานบริการพยาบาลผู้ป่วยวิสัญญี งานบริการพยาบาลผู้คลอด โดยมีการนิยามความหมายของงานแต่ละชนิด ดังตารางที่ ๑๕

ตารางที่ ๑๘ แสดงภาระงานกิจกรรมหลักของสายงานพยาบาล

ลำดับ	Production line	กิจกรรม/งาน	ความหมาย	หน่วยนับ
๑	งานบริการพยาบาล ผู้ป่วยนอก (OPD)	จำนวนผู้ป่วยนอก (OPD) ไม่นับรวม ER	ผู้ป่วยนอกทั้งในและนอกเวลาราชการ (ตาม ๑๑ รง.๕) เป็นจำนวนผู้ใช้บริการทุก ประเภท (ไม่นับรวมผู้ใช้บริการที่ER)	ครั้ง/ปี
๒	งานบริการพยาบาล ผู้ป่วยอุบัติเหตุและ ฉุกเฉิน (ER)	จำนวนผู้ป่วยที่ห้อง ฉุกเฉิน (ER) Emergent+urgent	ตามการแบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ <i>Emergent</i> , <i>urgent</i> , <i>Nonurgent</i> ถ้า รพ. แบ่งเป็น ๕ ระดับ ให้นับ <i>Emergent+urgent</i> เป็นกลุ่ม ผู้ป่วยประเภท resuscitation(สีแดง , <i>emergency</i> (สีเขียว), <i>urgent</i> (สีเหลือง) อีก๒ ระดับที่เหลือเป็นกลุ่ม <i>Nonurgent</i>	ครั้ง/ปี
		จำนวนผู้ป่วยที่ห้อง ผู้ป่วยฉุกเฉิน (ER) Non urgent	ตามการแบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ <i>Emergent</i> , <i>urgent</i> , <i>Nonurgent</i> ถ้า รพ. แบ่งเป็น ๕ ระดับ ให้นับ <i>Emergent+urgent</i> เป็นกลุ่ม ผู้ป่วยประเภท resuscitation(สีแดง , <i>emergency</i> (สีเขียว), <i>urgent</i> (สีเหลือง) อีก ๒ระดับที่เหลือเป็นกลุ่ม <i>Nonurgent</i>	ครั้ง/ปี
๓	งานบริการพยาบาล ผู้ป่วยใน (IPD)	จำนวนวันนอนรวม ผู้ป่วยใน (IPD) ทั้งหมด	วันนอน คือ IP day รวมทุกแผนก	จำนวนวัน นอนรวม (วัน/ปี)
๔	งานบริการพยาบาล ผู้ป่วยหนัก (ICU)	จำนวนวันนอน ผู้ป่วยหนักวิกฤติ (ICU+ICU Needed)	นับรวมทั้งผู้ป่วยใน ICU และผู้ป่วยที่ จำเป็นต้องนอนใน ICU แต่ ICU เต็ม(ตาม เกณฑ์การแยกประเภทผู้ป่วยในของสำนัก การพยาบาล)	จำนวนวัน นอนรวม (วัน/ปี)
๕	งานบริการพยาบาล ผู้ป่วยผ่าตัด(OR)	จำนวนผ่าตัดใหญ่ Major operation ใน	นับจำนวนรายผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัด (ไม่ นับรายหัตถการ) (ไม่รวมหมัน)	ราย/ปี
๖	งานบริการพยาบาล ผู้ป่วยวิสัญญี (Anesthesia)	ห้องผ่าตัด (OR)		ราย/ปี
๗	งานบริการพยาบาลผู้ คลอด(LR)	จำนวนผู้คลอดปกติ	นับจำนวนผู้คลอดปกติ	Case หรือ ราย/ปี
		จำนวนผู้คลอดผิดปกติ ไม่รวม C/S	นับจำนวนผู้คลอดผิดปกติ โดยไม่รวม C/S	Case หรือ ราย/ปี

๔.๑.๒ คณะทำงานฯ ได้ทดลองเครื่องมือเก็บข้อมูลในสถานบริการสุขภาพของเขตสุขภาพที่ ๑ และเขต ๕ ได้ศึกษาเวลาการให้บริการโดยวิธี Time Daily โดยรวบรวมข้อมูลตอบกลับจากโรงพยาบาลที่ทดลองในพื้นที่ ๖๐ แห่งจาก ๙๐ แห่ง โดยคณะทำงานฯ ได้ดำเนินการ verify data ข้อมูลที่ได้มาจากการทดลองใช้เครื่องมือในเขต ๑ และเขต ๕ เพื่อวิเคราะห์หาค่า Average Hour per UOS ของแต่ละงานการพยาบาลมาหาค่าเฉลี่ยของแต่ละงานโดยจำแนกตามระดับของโรงพยาบาล (A, S, M๑, M๒, F๑, F๒, F๓) เปรียบเทียบกับค่ามาตรฐาน และ adjust โดยผู้เชี่ยวชาญของงานพยาบาลแต่ละสาขา

๔.๑.๓ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ เปรียบเทียบผลชั่วโมงการให้บริการจาก Time Daily กับมาตรฐานวิชาชีพและศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เพื่อคำนวณภาระงาน และอัตรากำลังทดสอบตัวเลขค่าเวลาตามข้อมูลที่ได้มา และเปรียบเทียบกับจำนวนคน และจำนวนเตียงที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อดูค่าความแตกต่าง และปรับค่าเฉลี่ยเวลาดังตารางที่ ๑๙

ตารางที่ ๑๙ เวลาที่ให้บริการตามกิจกรรมหลักของสายงานพยาบาล

Production Line	หน่วยนับ	เวลา(นาที)
งานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก	ครั้ง	๑๒-๑๓.๒๒
งานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน	ครั้ง	๒๔-๓๖
งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน	วัน	๒๑๐-๓๐๐
งานบริการพยาบาลผู้ป่วยหนัก	วัน	๗๒๐
งานบริการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด	ราย	๒๑๐-๒๔๐
งานบริการวิสัญญีพยาบาล	ราย	๒๑๐-๒๔๐
งานบริการพยาบาลผู้คลอด	ราย	๔๒๐

๔.๑.๔ งานบริการพยาบาลที่คำนวณ Proxy มี ๒ งาน คืองานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินซึ่งคำนวณ proxy ของงานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก และงานบริการผู้ป่วยหนักซึ่งคำนวณ proxy ของงานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน โดยมีสัดส่วนจำแนกตามระดับของโรงพยาบาล ตามตารางที่ ๒๐

ตารางที่ ๒๐ แสดงค่า Proxy แทนปริมาณงานสายงานพยาบาลแบ่งตามระดับ รพ.

ระดับ โรงพยาบาล	งานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน	ของงานบริการพยาบาลผู้ป่วยหนัก
	ER /OPvisit(%)	ICU need/IP day(%)
A	๖.๙๖ %	๑๕.๒๐ %%
a	๖.๖๖ %	๑๒.๖๐ %
S	๙.๓๓ %	๑๐.๐๖ %
s	๗.๑๕ %	๘.๑๗%
M๑	๕.๙๓ %	๕.๙๕%
M๒	๕.๗๑ %	๓.๕๙%
F๑	๗.๒๐ %	๐
F๒	๕.๒๘ %	๐
F๓	๓.๑๗ %	๐

๔.๒ การคำนวณอัตรากำลังสายงานพยาบาลในภาระงานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ
ในโรงพยาบาล งานตรวจรักษาพิเศษ งานไตเทียม งานบริการปรึกษาปัญหาสุขภาพ งานเคมีบำบัด งานด้าน
การเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้นคำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance
(กลุ่มพยาบาลคิด ๑๐% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๔.๑) นำสู่การคำนวณอัตรากำลัง
รวมของพยาบาลทั้งหมด

๔.๓ ภาระงานส่งเสริมสุขภาพ (งาน Prevention and Promotion / งาน PP) กำหนดอัตรากำลัง
ด้วย ๒ วิธี คือ วิธีคำนวณ Population based ใช้สำหรับ รพสต. และ วิธี service based ใช้สำหรับ ศสม.
ดังนี้

๔.๓.๑ ภาระงานส่งเสริมสุขภาพของสายงานพยาบาลของ โรงพยาบาลที่รับผิดชอบ รพสต. ใช้วิธี
วิเคราะห์อัตรากำลังตามมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขและมาตรฐานวิชาชีพ คือพยาบาลต่อประชากร
เท่ากับพยาบาล ๑ คน ต่อ ประชากร ๒,๕๐๐ คน

๔.๓.๒ ภาระงานส่งเสริมสุขภาพของสายงานพยาบาลของ โรงพยาบาลที่รับผิดชอบ ศสม. ใช้วิธี
วิเคราะห์อัตรากำลังวิธี service based คือ พยาบาล ๔-๘ FTE ต่อ ๑ ศสม.

๔.๔ การคำนวณอัตรากำลังบุคลากรสายSkill mixed ของสายงานพยาบาล

กำหนดตามมาตรฐานวิชาชีพ คือพยาบาล/พยาบาลเทคนิคต่อผู้ช่วยพยาบาล = ๘๐:๒๐โดย
รพ. A-M๒ ในงาน OPD คิดสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ช่วยพยาบาล เท่ากับ ๐.๙ : ๐.๑
รพ. A-M๒ ในงาน IPD คิดสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ช่วยพยาบาล เท่ากับ ๐.๘ : ๐.๒
รพ. F๑-F๓ ไม่กำหนดสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ช่วยพยาบาล

๔.๕ การคำนวณพนักงานสายสนับสนุนวิชาชีพพยาบาล ประกอบด้วย ๒ กลุ่มคือ

๔.๕.๑ กลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ พนักงานช่วยการพยาบาลพนักงานช่วยเหลือคนไข้พนักงานห้องผ่าตัดพนักงานกู้ชีพพนักงานเปลพนักงานประจำตีภาษาต่างประเทศล่าม และพนักงานห้องฝึก

๔.๕.๒ ลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ พนักงานหอผู้ป่วยพนักงานสถานที่พนักงานช่วยเหลือแพทย์และพยาบาลพนักงานกู้ภัย ซึ่งพนักงานดังกล่าวให้บริการในหลายหน่วยงานทั้งงานของการพยาบาลและงานอื่นๆ

หมายเหตุ การคำนวณอัตรากำลังพนักงานสายสนับสนุนวิชาชีพพยาบาลได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาระการบริการและจำนวนพนักงานสายสนับสนุนวิชาชีพพยาบาลแต่ละตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากโรงพยาบาลตัวอย่างในทุกระดับ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกับการทบทวนการบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง นำข้อมูลที่ได้มาคิดเทียบกับจำนวนเตียง หลังจากนั้นจึงเทียบกับFTE พยาบาล กำหนดได้ดังนี้

พนักงานสายสนับสนุนวิชาชีพพยาบาล: FTE พยาบาล = ๐.๖:๑

ตารางที่ ๒๑ สรุปแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังสายงานพยาบาล

ลำดับ	กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลา(นาที)ที่ให้บริการในโรงพยาบาลแต่ละระดับ									
			A	a	S	S	M๑	M๒	F๑	F๒	F๓	
๑. ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line)												
๑	งานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก	นาที	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑๓.๒	๑๓.๒	๑๓.๒
๒	งานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน(proxy)	นาที	๓๖	๓๖	๓๖	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔
	คำนวณ proxy ของงานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก	%	๖.๙	๖.๖๖	๙.๓๓	๗.๑๕	๕.๙๓	๕.๗๑	๗.๒	๕.๒๘	๓.๑๗	
๓	งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน	นาที	๓๐๐	๓๐๐	๒๗๐	๒๔๐	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐
๔	งานบริการพยาบาลผู้ป่วยหนัก(proxy)	นาที	๗๒๐	๗๒๐	๗๒๐	๗๒๐	๗๒๐	๗๒๐	-	-	-	-
	คำนวณ proxy ของงานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน	%	๑๕.๒	๑๒.๖	๑๐.๐๖	๘.๑๗	๕.๙๕	๓.๕๙	-	-	-	-
๕	งานบริการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด	นาที	๒๔๐	๒๔๐	๒๒๘	๒๑๖	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐
๖	งานบริการวิสัญญีพยาบาล	นาที	๒๔๐	๒๔๐	๒๒๘	๒๑๖	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐
๗	งานบริการพยาบาลผู้คลอด	นาที	๔๒๐	๔๒๐	๔๒๐	๔๒๐	๔๒๐	๔๒๐	๔๒๐	๔๒๐	๔๒๐	๔๒๐
๒. ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล งานตรวจรักษาพิเศษ งานไตเทียม งานบริการปรึกษาปัญหาสุขภาพ งานเคมีบำบัด งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพคำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance กลุ่มพยาบาลคิด ๑๐% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๑)												

ลำดับ	กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลา(นาทีก)ที่ให้บริการในโรงพยาบาลแต่ละระดับ									
			A	a	S	S	M๑	M๒	F๑	F๒	F๓	
๓. ภาระงานส่งเสริมสุขภาพ (งาน Prevention and Promotion / งาน PP) กำหนดอัตรากำลังได้ ๒ วิธี ๓.๑ อัตรากำลังพยาบาลดูแล รพสต. ใช้วิธีคำนวณ Population based คือ พยาบาลต่อประชากร = พยาบาล ๑ คน ต่อ ประชากร ๒,๕๐๐ คน หาก รพ. มีประชากรรับผิดชอบน้อยกว่า ๒๕,๐๐๐ คน กำหนดขั้นต่ำให้ อัตรากำลังพยาบาล ๑๐ คน ๓.๒ อัตรากำลังพยาบาลดูแล ศสม.. ใช้วิธีคำนวณ Service based คือ พยาบาล๔-๘ FTE ต่อ ๑ ศสม.												
ผลรวมอัตรากำลังสายงานพยาบาลทั้งหมด = อัตรากำลังตามวิธี FTE ข้อ ๑ + อัตรากำลังตามภาระงาน ข้อ ๒ + อัตรากำลังตามภาระงาน ข้อ ๓												
๔. สัดส่วนต่อสาย skill mix												
พยาบาล/พยาบาลเทคนิคต่อผู้ช่วยพยาบาล		๘๐ : ๒๐										
รพ. A-M๒ ในงาน OPD คิดสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ช่วยพยาบาล เท่ากับ ๐.๙ : ๐.๑ รพ. A-M๒ ในงาน IPD คิดสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ช่วยพยาบาล เท่ากับ ๐.๘ : ๐.๒ รพ. F๑-F๓ ไม่กำหนดสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาลจะจ้างงานในตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว												
๕. สัดส่วนต่อสาย สนับสนุนวิชาชีพพยาบาล												
พยาบาล/พยาบาลเทคนิคต่อ สายสนับสนุนพยาบาล		๐.๖:๑ FTE พยาบาล										
หมายเหตุ กำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำของสายงานพยาบาลให้ รพ. ๑๐ เต็ม เท่ากับ ๒๐ คนและ รพ. ๓๐ เต็ม เท่ากับ ๓๐ คน												

ตารางที่ ๒๒ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานพยาบาลวิชาชีพรายเขตสุขภาพ

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานพยาบาลวิชาชีพ(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๑๑,๗๘๘	๑๔,๖๗๒
๒	๗,๐๒๒	๘,๗๕๗
๓	๕,๕๓๙	๖,๙๐๒
๔	๘,๗๐๔	๑๐,๘๔๗
๕	๑๐,๘๘๘	๑๓,๕๙๐
๖	๑๐,๙๘๒	๑๓,๖๙๕
๗	๙,๐๙๑	๑๑,๓๓๒
๘	๙,๔๗๒	๑๑,๗๙๘
๙	๑๒,๔๙๕	๑๕,๕๗๓
๑๐	๘,๕๕๑	๑๐,๖๕๖
๑๑	๙,๓๙๖	๑๑,๗๐๔
๑๒	๙,๔๐๓	๑๑,๗๑๘
รวม	๑๑๓,๓๓๒	๑๔๑,๒๔๔

ตารางที่ ๒๓ แสดงกรอบอัตรากำลังผู้ช่วยพยาบาลรายเขตสุขภาพ

เขต	กรอบอัตรากำลังผู้ช่วยพยาบาล(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๑,๐๐๔	๑,๒๕๖
๒	๖๗๓	๘๔๓
๓	๔๓๕	๕๔๐
๔	๘๐๓	๑,๐๐๔
๕	๑,๐๙๘	๑,๓๗๓
๖	๑,๐๑๘	๑,๒๗๔
๗	๗๑๗	๘๙๘
๘	๗๑๐	๘๘๘
๙	๑,๐๘๘	๑,๓๖๕
๑๐	๗๒๔	๙๐๔
๑๑	๘๒๙	๑,๐๓๒
๑๒	๗๖๔	๙๕๒
รวม	๙,๘๖๓	๑๒,๓๒๙

๕. สายงานกายภาพบำบัด

ภาระงานของสายงานนักกายภาพบำบัดประกอบด้วย ๓ ส่วนใหญ่ๆ คือ

๕.๑ ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line) ในโรงพยาบาลนำสู่การคำนวณอัตรากำลังตามภาระงานด้วยวิธี (FTE)

๕.๒ ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้น
คำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance (กลุ่มนักกายภาพบำบัดคิด ๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๑.๑)

๕.๓ ภาระงานบริการกายภาพบำบัดปฐมภูมิ กำหนดอัตรากำลังด้วยวิธีคำนวณ Service based

แนวทางการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายงานนักกายภาพบำบัด

๕.๑. ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line) ใช้การคำนวณอัตรากำลังตามภาระงานด้วยวิธี (FTE) ดังนี้

๕.๑.๑ ทำการวิเคราะห์ Production Line และเวลามาตรฐานในการให้บริการโดยการประชุมผู้แทนวิชาชีพ

๕.๑.๒ กำหนดนิยามของปริมาณงาน และทดลองเก็บข้อมูลปริมาณงานในแต่ละ Production Line ดังตารางที่ ๒๔

ตารางที่ ๒๔ แสดงนิยามของปริมาณงานตาม Production line ของสายงานกายภาพบำบัด

ลำดับ	Production line	กิจกรรม/งาน	หน่วยนับ	เวลา	ความหมาย
๑	งานบริการผู้ป่วยนอก/ ผู้ป่วยในกลุ่ม Musculoskeletal condition	การตรวจ ประเมิน วินิจฉัย ทางกายภาพบำบัดและให้การ รักษาผู้ป่วย ในกลุ่มโรคทาง กระดูกและกล้ามเนื้อ	จำนวนคนที่ ได้รับการ ในแต่ละวัน (visit)	คนละ ๔๕ นาที ต่อ๑visit	๑ visit หมายถึงจำนวน ผู้ป่วยที่มาใช้บริการที่ หน่วยบริการหรือนัก กาย ภา พ บำ บั ด ไป ให้บริการที่ ward ๑ ครั้ง Dxตามแพทย์ระบุ
๒	งานบริการผู้ป่วยนอก/ ผู้ป่วยใน กลุ่มNeurological condition	การตรวจ ประเมิน วินิจฉัย ทางกายภาพบำบัดและให้การ รักษาผู้ป่วย ในกลุ่มโรคทาง ระบบประสาท	จำนวนคนที่ ได้รับการ ในแต่ละวัน (visit)	คนละ ๕๐ นาที ต่อ๑visit	๑visitหมายถึงจำนวน ผู้ป่วยที่มาใช้บริการที่ หน่วยบริการหรือนัก กาย ภา พ บำ บั ด ไป ให้บริการที่ ward ๑ ครั้ง Dxตามแพทย์ระบุ
๓	งานบริการผู้ป่วยนอก/ ผู้ป่วยใน กลุ่มCardiopulmonary condition	การตรวจ ประเมิน วินิจฉัย ทางกายภาพบำบัดและให้การ รักษาผู้ป่วย ในกลุ่มโรคหัวใจ และหลอดเลือด	จำนวนคนที่ ได้รับการ ในแต่ละวัน (visit)	คนละ ๔๐ นาที ต่อ๑visit	๑visitหมายถึงจำนวน ผู้ป่วยที่มาใช้บริการที่ หน่วยบริการหรือนัก กาย ภา พ บำ บั ด ไป ให้บริการที่ ward ๑ ครั้ง Dxตามแพทย์ระบุ
๔	งานบริการกายภาพ บำบัดผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยใน กลุ่ม Miscellaneous system	การตรวจ ประเมิน วินิจฉัย ทางกายภาพบำบัดและให้การ รักษาผู้ป่วย ในกลุ่มโรคอื่นๆ	จำนวนคนที่ ได้รับการ ในแต่ละวัน (visit)	คน ละ ๓๐ นาทีต่อ ๑visit	กลุ่ม Burn, มะเร็ง, ไตวาย, DM, Psychiatric etc

๕.๑.๓ ศึกษาเวลาการให้บริการโดยวิธีให้ผู้ปฏิบัติกรอกแบบบันทึกเวลาการทำงานด้วยวิธี Time Daily และวิเคราะห์เวลาเฉลี่ยในการให้บริการ เช่น นาทีต่อ OP visit ในโรงพยาบาลจำนวน ๕๐ แห่งใน เขตสุขภาพนำร่อง ๒ เขต คือเขตสุขภาพที่ ๑ จำนวน ๕๐ แห่งและเขตสุขภาพที่ ๕ จำนวน ๔๐ แห่ง

๕.๑.๔ ทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลชั่วโมงการให้บริการจาก Time Daily กับมาตรฐาน วิชาชีพและศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เพื่อคำนวณภาระงาน และอัตรากำลัง

๕.๑.๕ สรุปผลการเพื่อนำ Production Line และเวลามาตรฐานในการให้บริการเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลปริมาณงาน คำนวณภาระงานและอัตรากำลัง ดังตารางที่ ๒๕

ตารางที่ ๒๕ แสดงภาระงานบริการ(Production line)ของงานกายภาพบำบัด

ลำดับ	Production line	หน่วยนับ	เวลายมาตรฐาน (นาที)
๑	งานบริการผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยในกลุ่มMusculoskeletal condition	จำนวนคนที่ได้รับบริการในแต่ละวัน(visit)	๔๕
๒	งานบริการผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยในกลุ่มNeurological Condition	จำนวนคนที่ได้รับบริการในแต่ละวัน(visit)	๕๐
๓	งานบริการผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยในกลุ่มCardiopulmonary Condition	จำนวนคนที่ได้รับบริการในแต่ละวัน(visit)	๔๐
๔	งานบริการกายภาพบำบัดผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยในกลุ่ม Miscellaneous system	จำนวนคนที่ได้รับบริการในแต่ละวัน(visit)	๓๐

๕.๒ ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้น คำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance (กลุ่มนักกายภาพบำบัดคิด ๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๑.๑)

๕.๓ ภาระงานบริการกายภาพบำบัดปฐมภูมิ กำหนดอัตรากำลังด้วยวิธี Service basedดังนี้

ระดับหน่วยบริการ	อัตรากำลัง	บทบาทหน้าที่หรือภารกิจ
ศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง (ศสม.)	นักกายภาพบำบัด ๑-๒คน	ให้บริการกายภาพบำบัดระดับปฐมภูมิเน้นการรักษาในกลุ่มโรคไม่ซับซ้อน ส่งเสริมสุขภาพกลุ่มสุขภาพดี การตรวจประเมินกลุ่มเสี่ยงเช่น DM HT Stroke การเยี่ยมบ้าน แทนการตั้งรับในโรงพยาบาลซึ่งช่วยลดความแออัดในโรงพยาบาล ประชาชนเข้าถึงบริการกายภาพบำบัดได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)	นักกายภาพบำบัด ๑คน :๕ รพ.สต.	มีการบริหารจัดการให้มีบริการกายภาพบำบัดในรพ.สต.หรือจัดให้มีนักกายภาพบำบัดหมุนเวียนไปให้บริการอย่างสม่ำเสมอแต่ไม่มีบริการทุกวัน แต่จัดให้มีบริการทุกสัปดาห์ เน้นการตรวจประเมินกลุ่มเสี่ยง ส่งเสริมสุขภาพกลุ่มสุขภาพดีเยี่ยมบ้าน รวมทั้งให้การรักษาโรคไม่ซับซ้อน

๕.๔ การคำนวณอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาชีพ

การให้บริการกายภาพบำบัดจำเป็นต้องมีผู้ช่วยกายภาพบำบัดร่วมทีมในการทำงาน กำหนดสัดส่วนของนักกายภาพบำบัดต่อผู้ช่วยกายภาพบำบัดกำหนดเท่ากับ นักกายภาพบำบัดต่อผู้ช่วยกายภาพบำบัด = ๒ : ๑

ตารางที่ ๒๖ สรุปแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังสายงานนักกายภาพบำบัด

ลำดับ	กิจกรรม	หน่วย นับ	เวลา(นาที่)ที่ให้บริการในโรงพยาบาลแต่ละระดับ								
			A	a	S	s	M๑	M๒	F๑	F๒	F๓
๑. ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line)											
๑	งานบริการผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยในกลุ่มMusculoskeletal condition	นาที่	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕
๒	งานบริการผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยในกลุ่มNeurologicalcondition	นาที่	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐
	งานบริการผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยในกลุ่มCardiopulmonarycondition	นาที่	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐
๓	งานบริการกายภาพบำบัดผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยในกลุ่ม Miscellaneous system	นาที่	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐
๒. ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพคำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance กลุ่มนักกายภาพบำบัด คิด ๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๑)											
๓. ภาระงานบริการกายภาพบำบัดปฐมภูมิ กำหนดอัตรากำลังด้วยวิธีคำนวณ Service based ดังนี้ ๓.๑ อัตรากำลังนักกายภาพบำบัดหมุนเวียนบริการใน รพ.สต. เท่ากับ นักกายภาพบำบัด๑คน :๕ รพ.สต. ๓.๒ อัตรากำลังนักกายภาพบำบัดบริการในศสม.เท่ากับนักกายภาพบำบัด๑-๒ คนต่อ ๑ ศสม.											
ผลรวมอัตรากำลังสายงานนักกายภาพบำบัดทั้งหมด = อัตรากำลังตามวิธี FTE ข้อ ๑ + อัตรากำลังตามภาระงาน ข้อ ๒ + อัตรากำลังตามภาระงาน ข้อ ๓ หากโรงพยาบาลคำนวณอัตรากำลังนักกายภาพบำบัดได้น้อยกว่า ๒ คน ให้กำหนดอัตรากำลังนักกายภาพบำบัดขั้นต่ำ ๒ คน											
๔. สัดส่วนต่อสายสนับสนุนวิชาชีพนักกายภาพบำบัด											
นักกายภาพบำบัด ต่อ ผู้ช่วยกายภาพบำบัด ๒ : ๑											

ตารางที่ ๒๗ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักกายภาพบำบัดรายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักกายภาพบำบัด(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๔๙๗	๖๒๒
๒	๒๖๘	๓๓๔
๓	๒๔๔	๓๐๒
๔	๓๘๒	๔๘๐
๕	๔๐๓	๕๐๓
๖	๔๒๑	๕๒๙
๗	๓๕๒	๔๓๓
๘	๓๖๖	๔๖๑
๙	๔๒๒	๕๒๘
๑๐	๓๒๔	๔๐๐
๑๑	๓๗๔	๔๗๔
๑๒	๓๖๒	๔๕๐
รวม	๔,๔๑๕	๕,๕๑๖

๖. สายงานเทคนิคการแพทย์

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการด้านเทคนิคการแพทย์ ประกอบด้วยนักเทคนิคการแพทย์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาเวชศาสตร์การธนาคารเลือด เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์และ พนักงานวิทยาศาสตร์ และปัจจุบันสถาบันที่ผลิตนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาเวชศาสตร์การธนาคารเลือด และเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้เลิกการผลิตแล้ว เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีได้พัฒนาไปใช้ เครื่องตรวจวิเคราะห์หัตถ์โนมัตติและการวินิจฉัยโรคเพื่อค้นหาความผิดปกติจะต้องใช้เทคโนโลยีด้านอณูชีวโมเลกุล เพื่อค้นหาโรคให้ได้เร็วที่สุดและเป็นการรักษาเฉพาะบุคคล (Individual) จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ระดับวิทยาศาสตร์บัณฑิต(เทคนิคการแพทย์) ดังนั้น กรอบอัตรากำลังของสายงานนักเทคนิคการแพทย์จึง เป็นกรอบอัตรากำลังที่รวมนักวิทยาศาสตร์การแพทย์(เวชศาสตร์การธนาคารเลือด) และเจ้าพนักงาน วิทยาศาสตร์การแพทย์ไว้ด้วย

ภาระงานของสายงานนักเทคนิคการแพทย์ ประกอบด้วย ๒ ส่วนใหญ่ๆ คือ

๖.๑ ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line)ในโรงพยาบาลนำสู่การคำนวณอัตรากำลัง ตามภาระงานด้วยวิธี (FTE)

๖.๒ ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้น คำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance (กลุ่มนักเทคนิคการแพทย์ คิด ๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่ คำนวณได้ในข้อที่ ๑.๑)

แนวทางการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายงานนักเทคนิคการแพทย์

๖.๑. ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line)ใช้การคำนวณอัตรากำลังตามภาระ งานด้วยวิธี (FTE)ดังนี้

๖.๑.๑ ทำการวิเคราะห์ Production Line และเวลามาตรฐานในการให้บริการโดยการ ประชุมผู้แทนวิชาชีพ

๖.๑.๒ กำหนดนิยามของปริมาณงาน โดยคณะทำงานพัฒนาด้านเทคนิคการแพทย์ ชมรม โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ร่วมกับชมรมเทคนิคการแพทย์ชุมชนแห่งประเทศไทยและทดลอง เก็บข้อมูลปริมาณงานในแต่ละ Production Line

๖.๑.๓ ศึกษาเวลาการให้บริการโดยวิธีให้ผู้ปฏิบัติกรอกแบบบันทึกเวลาการทำงานด้วยวิธี Time Daily และวิเคราะห์เวลาเฉลี่ยในการให้บริการ เช่น นาทีต่อ OP visit

๖.๑.๔ ทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลชั่วโมงการให้บริการจาก Time Daily กับมาตรฐาน วิชาชีพและศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เพื่อคำนวณภาระงาน และอัตรากำลังสรุปผลดังตารางที่ ๒๘

ตารางที่ ๒๘ แสดงภาระงานบริการ(Production line) และเวลาของสายงานนักเทคนิคการแพทย์

ลำดับ	Production line	หน่วยนับ	เวลายมาตรฐาน (นาที)
๑	งานเก็บตัวอย่างและให้คำแนะนำในการเก็บตัวอย่าง	ครั้ง	๑
๒	งานโลหิตวิทยา	เทสต์	๙
๓	งานจุลทรรศน์คลินิก	เทสต์	๑๐
๔	งานเคมีคลินิก	เทสต์	๑.๕
๕	งานภูมิคุ้มกันวิทยาคลินิก	เทสต์	๖
๖	งานจุลชีววิทยาคลินิก	เทสต์	๒๐
๗	งานอณูชีวโมเลกุล	เทสต์	๑๐.๕
๘	งานธนาคารเลือด - งานเตรียมเลือดให้ผู้ป่วย - งานรับบริจาคโลหิตและเตรียมส่วนประกอบของเลือด	ยูนิต ยูนิต	๑๑ ๑๑

หมายเหตุ กรณีวิเคราะห์ภาระงานตาม FTE แล้วได้อัตรากำลังน้อยกว่า ๓ คนในโรงพยาบาลระดับ F๒- F๓ ให้กำหนดอัตรากำลังนักเทคนิคการแพทย์ ขั้นต่ำ ๓ คน

๖.๒ ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้น คำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance (กลุ่มนักเทคนิคการแพทย์ คิด ๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลัก ที่คำนวณได้ในข้อที่ ๑.๑)

๖.๓ การคำนวณอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาชีพ กำหนดสัดส่วน ดังนี้

ระดับหน่วยบริการ	อัตรากำลัง
โรงพยาบาลชุมชน	สัดส่วนนักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาเวชศาสตร์การธนาคารเลือด/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ต่อพนักงานวิทยาศาสตร์ เท่ากับ ๓ : ๑
โรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป	สัดส่วนนักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาเวชศาสตร์การธนาคารเลือด/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ต่อพนักงานวิทยาศาสตร์ เท่ากับ ๔ : ๑

ตารางที่ ๒๙ สรุปแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังสายงานนักเทคนิคการแพทย์

ลำดับ	กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลา(นาที)ที่ให้บริการในโรงพยาบาลแต่ละระดับ								
			A	a	S	s	M๑	M๒	F๑	F๒	F๓
๑. ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line)											
๑	งานเก็บตัวอย่างและให้คำแนะนำในการเก็บตัวอย่าง	ครั้ง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒	งานโลหิตวิทยา	เทสต์	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙
๓	งานจุลทรรศน์คลินิก	เทสต์	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
๔	งานเคมีคลินิก	เทสต์	๑.๕	๑.๕	๑.๕	๑.๕	๑.๕	๑.๕	๑.๕	๑.๕	๑.๕
๕	งานภูมิคุ้มกันวิทยาคลินิก	เทสต์	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖
๖	งานจุลชีววิทยาคลินิก	เทสต์	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐
๗	งานอณูชีวโมเลกุล	เทสต์	๑๐.๕	๑๐.๕	๑๐.๕	๑๐.๕	๑๐.๕	๑๐.๕	๑๐.๕	๑๐.๕	๑๐.๕
๘	งานธนาคารเลือด	ยูนิต	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒
๒. ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพคำนวณอัตรากำลังโดยใช้ค่า Allowance กลุ่มนักเทคนิคการแพทย์ คิด ๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๑)											
<p>ผลรวมอัตรากำลังนักเทคนิคการแพทย์= อัตรากำลังตามวิธี FTE ข้อ ๑ + อัตรากำลังตามภาระงาน ข้อ ๒</p> <p>หากโรงพยาบาลF๒-F๓ คำนวณอัตรากำลังนักเทคนิคการแพทย์ได้น้อยกว่า ๓ คน ให้กำหนดอัตรากำลังนักเทคนิคการแพทย์ขั้นต่ำ ๓ คน</p>											

ตารางที่ ๓๐ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
(เวชศาสตร์การธนาคารเลือด)/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์รายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (เวชศาสตร์การธนาคารเลือด)/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๗๖๐	๙๑๕
๒	๔๕๓	๕๕๗
๓	๓๓๑	๓๙๗
๔	๕๔๔	๖๕๗
๕	๖๒๗	๗๗๒
๖	๖๗๑	๘๒๓
๗	๕๒๙	๖๒๗
๘	๕๖๖	๖๗๑
๙	๘๐๙	๙๘๑
๑๐	๕๐๓	๕๙๙
๑๑	๕๘๒	๗๐๔
๑๒	๕๖๔	๖๘๓
รวม	๖,๙๓๙	๘,๓๘๖

๗. สายงานนักรังสีการแพทย์

การบริการทางรังสีวิทยาเพื่อให้ได้มาตรฐานวิชาชีพ และผู้มารับบริการปลอดภัยจากการใช้รังสีทางการแพทย์ตาม พระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ และพระราชบัญญัติสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ต้องอาศัยบุคลากรวิชาชีพที่มีคุณภาพ มีอัตรากำลังที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน ความคาดหวัง การเข้าถึงระบบบริการทางรังสี การให้บริการทางรังสีเป็นการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคทางรังสีวิทยา เพื่อให้แพทย์วางแผนการรักษา และรักษาโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ป่วยปลอดภัยได้รับประโยชน์สูงสุดจากการใช้รังสีทางการแพทย์ จึงเป็นข้อมูลนำเข้าไปจัดทำการอบอัตรากำลังตามภาระงาน และการตัดสินใจวางแผนกำลังคนเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอทั้งด้านปริมาณและทักษะในการตรวจวินิจฉัย ส่งผลต่อการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชน ผู้แทนสายงานนักรังสีการแพทย์จึงได้จัดทำรอบกำลังคนตามภาระงานครอบคลุมสถานบริการสุขภาพทุกระดับ

ภาระงานของสายงานนักรังสีการแพทย์ประกอบด้วย ๔ ส่วนใหญ่ๆ คือ

๗.๑ งานรังสีวินิจฉัยใช้การวิเคราะห์ห้อัตรากำลังตามภาระงานด้วยวิธี (FTE)

๗.๒ ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้น คำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance (กลุ่มนักรังสีการแพทย์ คิด ๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๗.๑)

๗.๓ งานรังสีรักษาใช้การวิเคราะห์ห้อัตรากำลังตามภาระงานด้วยวิธีService based

๗.๔ งานเวชศาสตร์นิวเคลียร์ใช้การวิเคราะห์ห้อัตรากำลังตามภาระงานด้วยวิธีService based

แนวทางการวิเคราะห์ห้อัตรากำลังสายวิชาชีพนักรังสีการแพทย์

๗.๑. งานรังสีวินิจฉัยใช้การวิเคราะห์ห้อัตรากำลังตามภาระงานด้วยวิธี (FTE)ดังนี้

๗.๑.๑ ใช้วิธีการวิเคราะห์ห้อัตรากำลังตามภาระงาน (FTE)ในโรงพยาบาลระดับ A, S, M๑ และ M๒ ส่วนโรงพยาบาลระดับF๑, F๒ และ F๓ กำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำหากโรงพยาบาลระดับ F๑, F๒ และ F๓ มีปริมาณงานมากเกินอัตรากำลังเกณฑ์ขั้นต่ำให้ใช้การวิเคราะห์ห้อัตรากำลังตามภาระงาน(FTE)โดยมีวิธีการ ดังนี้

๑) ทำการวิเคราะห์ Production Line และเวลามาตรฐานในการให้บริการโดยการประชุมผู้แทนวิชาชีพนักรังสีการแพทย์

๒) กำหนดนิยามของปริมาณงาน หน่วยนับ และทดลองเก็บข้อมูลปริมาณงานในแต่ละProduction Line ในโรงพยาบาลในแต่ละระดับในแต่ละเขตบริการสุขภาพผ่านผู้แทนเขตบริการสุขภาพด้านรังสีวินิจฉัย โดยมีรายละเอียดของคำนิยาม หน่วยนับ แสดงดังตารางที่ ๓๑

ตารางที่ ๓๑ แสดงนิยามของปริมาณงานตาม Production line งานรังสีวินิจฉัย

Production line	หน่วยนับ	เวลา	คำอธิบาย	ข้อยกเว้น
๑.งานบริการถ่ายภาพรังสีทั่วไป	จำนวนครั้งของการตรวจ (study)	๑๕ นาที	๑.๑จำนวนเอกซเรย์ทั่วไป (General radiography)	ไม่นับครั้งที่ถ่ายซ้ำ
			๑.๒ จำนวนเอกซเรย์เคลื่อนที่ (Portable radiography)	
			๑.๓ จำนวนเอกซเรย์ฟันและเอกซเรย์ฟันทั้งปาก(Dental & Panoramic radiography)	ไม่นับเอกซเรย์ฟันที่ห้องฟัน
			๑.๔ จำนวนเอกซเรย์ทั่วไปด้วยรถเอกซเรย์ (van radiography)	
๒.งานบริการถ่ายภาพรังสีพิเศษ	จำนวนครั้งของการตรวจ (ราย)	๔๕ นาที	๒.๑ จำนวนเอกซเรย์หลอดเลือด(Angiography)	
			๒.๒ จำนวนเอกซเรย์แมมโมแกรม(Mammography)	
			๒.๓ จำนวนเอกซเรย์ระบบทางเดินอาหาร(GI study,BE, ect)	
			๒.๔ จำนวนเอกซเรย์ระบบทางเดินปัสสาวะ (IVP,VCUG,RP,ect.)	
			๒.๕ จำนวนเอกซเรย์ ประสาทไขสันหลัง(Myelography)	
			๒.๖ จำนวนเอกซเรย์โพรงมดลูก(Hysterosalpingography)	
			๒.๗ จำนวนเอกซเรย์พิเศษอื่นๆ เช่น ตรวจมวลกระดูก, การเจาะ ดูด เซลล์จากก้อนเต้านม (Fine Needle Biopsy), การFluoroscopy ทางศัลยกรรมโอบิติกส์ ฯลฯ	ไม่นับ FLU ที่ OR ถ้านักรังสีไม่ได้ไปทำ
๓.งานบริการถ่ายภาพรังสีเทคโนโลยีสูง	จำนวนครั้งของการตรวจ (ราย)	๖๐ นาที	๓.๑จำนวนเอกซเรย์คอมพิวเตอร์(Computed Tomography : CT scan, CTA)	
			๓.๒จำนวนเอกซเรย์หัวใจและหลอดเลือดหัวใจ (Cardiovascular Catheterization Laboratory))	
			๓.๓จำนวนการตรวจด้วยเครื่องสนามแม่เหล็ก(Magnetic Resonance imaging: MRI,MRA)	
๔.งานบริการถ่ายภาพรังสีร่วมรักษา	จำนวนครั้งของการตรวจ (ราย)	๑๒๐ นาที	๔.๑ จำนวนการตรวจและรักษาที่เกี่ยวข้องกับหลอดเลือด (Vascular Interventions หรือ Neuro intervention)	
			๔.๒จำนวนการตรวจและรักษาที่ไม่เกี่ยวข้องกับหลอดเลือด (Nonvascular Interventions หรือ Body intervention)	
			๔.๓ การรักษาโรคลำไส้กลืนกันในเด็กด้วยลม (Air - reduction intussusception)	
			๔.๔ การทำ intervention อื่นๆด้วยเครื่อง Fluoroscopy หรือ DSI หรือDSA	

๓) ศึกษาเวลาการให้บริการโดยวิธีให้ผู้ปฏิบัติกรอกแบบบันทึกเวลาการทำงานด้วยวิธี Time Daily และวิเคราะห์เวลาเฉลี่ยในการให้บริการ เช่น เอกซเรย์ทั่วไป ใช้เวลา ๑๕ นาที ในเขตบริการสุขภาพที่ ๑ จำนวน ๕๐ โรงพยาบาล และเขตบริการสุขภาพที่ ๕ จำนวน ๔๐ โรงพยาบาล โดยเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลระดับ A, S, M๑ และ M๒ ทุกแห่ง และสุ่มเลือกเก็บข้อมูลโรงพยาบาลระดับ F๑, F๒ และ F๓

๔) ทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลชั่วโมงการให้บริการจาก Time Daily กับมาตรฐานวิชาชีพและศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เพื่อคำนวณภาระงาน และอัตรากำลัง

๕) สรุปผลการการวิเคราะห์ภารกิจและเวลามาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักรังสีการแพทย์ สาขารังสีวินิจฉัย ตามภาระงาน (FTE) ในโรงพยาบาลระดับ A, S, M๑ และ M๒ ดังตารางที่ ๓๒

ตารางที่ ๓๒ แสดงนิยามของปริมาณงานตาม Production line และเวลาของงานรังสีวินิจฉัย

Production line	กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลามาตรฐาน
๑. บริการถ่ายภาพรังสีทั่วไป	จำนวนเอกซเรย์ทั่วไป,เอกซเรย์เคลื่อนที่, เอกซเรย์ฟันและเอกซเรย์ฟันทั้งปาก, เอกซเรย์ทั่วไปด้วยรถเอกซเรย์ ไม่นับครั้งที่ถ่ายซ้ำ, ไม่นับเอกซเรย์ฟัน ที่ห้องฟัน	จำนวนครั้งของการตรวจ (Study)	๑๕ นาที
๒. บริการถ่ายภาพรังสีพิเศษ	จำนวนเอกซเรย์หลอดเลือด, แมมโมแกรม, ระบบทางเดินอาหาร,ระบบทางเดินปัสสาวะ,ประสาทไขสันหลัง,โพรงมดลูกและเอกซเรย์พิเศษอื่นๆ	ราย	๔๕ นาที
๓. บริการถ่ายภาพรังสีเทคโนโลยีสูง	จำนวนเอกซเรย์คอมพิวเตอร์,จำนวนการตรวจด้วยเครื่องสนามแม่เหล็ก	ราย	๖๐ นาที
๔.บริการถ่ายภาพรังสีร่วมรักษา	จำนวนการตรวจและรักษาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับหลอดเลือด,การรักษาโรค ลำไส้กลืนกันในเด็ก และ การทำ intervention อื่นๆ	ราย	๑๒๐ นาที

๖) นักรังสีการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนระดับ F๑-F๓ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ ๒ คน แต่ถ้าปริมาณงานมากเกินเกณฑ์ขั้นต่ำให้ใช้การคำนวณตาม FTE ดังตารางข้างต้น

๗.๒ ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพ เป็นต้น คำนวณภาระงานโดยใช้ค่า Allowance (กลุ่มนักรังสีการแพทย์ คิด ๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๗.๑)

๗.๓ งานรังสีรักษาใช้การวิเคราะห์อัตรากำลังตามภาระงานด้วยวิธี Service based

งานรังสีรักษา เป็นงานบริการทางการแพทย์เฉพาะทางสาขาหนึ่งที่นำรังสีมาใช้รักษาโรค เป็นส่วนหนึ่งของศูนย์เชี่ยวชาญมะเร็ง (Cancer center) ตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ของกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้กำหนดกรอบการจัดตั้งศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ โดยสาขามะเร็ง แบ่งเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑ มีขีดขีดความสามารถขั้นสูง ครอบคลุมการรักษาผู้ป่วยในสาขานั้นเกือบทั้งหมด เทียบเคียงการดูแลโดยโรงเรียนแพทย์ของมหาวิทยาลัย ครอบคลุมพื้นที่ระดับภาคหรือกลุ่มเขต

ระดับ ๒ มีขีดขีดความสามารถรองจากระดับ ๑ เพื่อเป็นหลักประกันว่าประชาชนในจังหวัด มีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการพื้นฐาน

งานบริการทางรังสีรักษาประกอบด้วยบุคลากรตำแหน่งนักรังสีการแพทย์และนักฟิสิกส์การแพทย์ต้องปฏิบัติงานร่วมกับรังสีแพทย์ เพื่อการใช้รังสีในการรักษาโรคต่างๆ และรักษาโรคที่สำคัญ คือ โรคมะเร็ง แต่เนื่องจากโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขไม่มีกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งนักฟิสิกส์การแพทย์ไว้ จึงทำให้นักรังสีการแพทย์ต้องปฏิบัติหน้าที่ ๒ ด้านคือ นักรังสีการแพทย์และนักฟิสิกส์การแพทย์โดยนักฟิสิกส์การแพทย์ (ครองตำแหน่งนักรังสีการแพทย์) ทำหน้าที่ในการคำนวณและวางแผนการรักษา ควบคุมคุณภาพลำรังสี ส่วนนักรังสีการแพทย์มีบทบาทหน้าที่ในงานจำลองการฉายรังสี และฉายรังสี

แนวคิดในการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนของนักรังสีการแพทย์รองรับงานบริการทางรังสีรักษา

การกำหนดกรอบอัตรากำลังใช้วิธีกำหนดเป้าหมายของบริการ (service based method) คือ การคิดอัตรากำลังของนักรังสีการแพทย์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (service plan) โดยใช้วิธีการกำหนดอัตรากำลังของนักรังสีการแพทย์ต่อเครื่องมือด้านรังสีรักษาตามตารางที่ ๓๓ ดังนี้

ตารางที่ ๓๓ แสดงอัตรากำลังของนักรังสีการแพทย์ต่อเครื่องมือในงานรังสีรักษา

เครื่องมือ	สัดส่วนนักรังสีการแพทย์ต่อเครื่องมือ	จำนวนนักรังสีการแพทย์
SIMULATOR	๑:๒	๒
CT -SIMULATOR	๑:๒	๒
Planning	๑:๑	๑
Cobalt -๖๐	๑:๒	๒
Linac	๑:๒	๒
Brachytherapy	๑:๒	๒

๗.๔ งานเวชศาสตร์นิวเคลียร์ใช้การวิเคราะห์อัตรากำลังตามภาระงานด้วยวิธี Service based

งานเวชศาสตร์นิวเคลียร์ (Nuclear Medicine) เป็นส่วนหนึ่งของศูนย์เชี่ยวชาญมะเร็ง (Cancer center) ตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ของกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านการรักษามะเร็งต้องลดจำนวนการส่งต่อผู้ป่วยนอกเขตสุขภาพและใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ภายในเขตสุขภาพ

อัตรากำลังที่ปฏิบัติงานในสาขาเวชศาสตร์นิวเคลียร์ ประกอบด้วย นักรังสีการแพทย์และนักฟิสิกส์การแพทย์ แต่โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขไม่ได้กำหนดตำแหน่งนักฟิสิกส์การแพทย์ไว้ จึงทำให้นักรังสีการแพทย์ต้องปฏิบัติหน้าที่ ๒ ด้านคือ นักรังสีการแพทย์และนักฟิสิกส์การแพทย์

แนวคิดในการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนของนักรังสีการแพทย์รองรับงานเวชศาสตร์นิวเคลียร์

การกำหนดกรอบอัตรากำลังใช้วิธีกำหนดเป้าหมายของบริการ (service based method) คือ การคิดอัตรากำลังของนักรังสีการแพทย์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (service plan) โดยใช้วิธีการกำหนดอัตรากำลังของนักรังสีการแพทย์ต่อเครื่องมือด้านเวชศาสตร์นิวเคลียร์ตามตารางที่ ๓๔ ดังนี้

ตารางที่ ๓๔ แสดงอัตรากำลังของนักรังสีการแพทย์ตามเครื่องมือในงานเวชศาสตร์นิวเคลียร์

เครื่องมือทางเวชศาสตร์นิวเคลียร์	สัดส่วนนักรังสีการแพทย์ต่อเครื่องมือ	จำนวนนักรังสีการแพทย์ (คน)
Dose calibrator	๑ : ๑	๑
Thyroid uptake	๑ : ๑	๑
SPECT / SPECT-CT	๒ : ๑	๒
Bone densitometer	๑ : ๑	๑
PET / PET – CT	๒ : ๑	๒
Radiation Counter	๑ : ๑	๑
จำนวนนักรังสีการแพทย์บริการรักษาผู้ป่วยโดยใช้สารกัมมันตรังสี		๒

ทั้งนี้การใช้วิธีการคำนวณความต้องการอัตรากำลังนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติงานเวชศาสตร์นิวเคลียร์ด้วยวิธี Service based นั้นเพื่อให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ โดยกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำ แต่ถ้าปริมาณงานมากจากการเพิ่มภารกิจของหน่วยงาน ให้คำนวณอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มได้ตามภาระงาน(FTE)

๗.๕ การคำนวณอัตรากำลังสายงานเกื้อกูล(Skill mixed)และสายสนับสนุนวิชาชีพ กำหนดดังนี้

๗.๕.๑ งานรังสีวินิจฉัย กำหนดสัดส่วนบุคลากร เท่ากับ

นักรังสีการแพทย์ : จพง.รังสีการแพทย์:พนักงานการแพทย์และรังสีเทคนิค= ๑:๑:๑

๗.๕.๒ งานรังสีรักษา กำหนดสัดส่วนบุคลากร เท่ากับ

นักรังสีการแพทย์: พนักงานผู้ช่วยนักรังสี เท่ากับ ๒: ๑

๗.๕.๓ งานเวชศาสตร์นิวเคลียร์ กำหนดสัดส่วนบุคลากร เท่ากับ

นักรังสีการแพทย์ : จพง.รังสีการแพทย์:พนักงานการแพทย์และรังสีเทคนิค= ๑:๑:๑

ตารางที่ ๓๕ สรุปแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังสายงานนักรังสีการแพทย์

ลำดับ	กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลา(นาที)ที่ให้บริการในโรงพยาบาลแต่ละระดับ									
			A	a	S	s	M๑	M๒	F๑	F๒	F๓	
๑. ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line)												
๑	บริการถ่ายภาพรังสีทั่วไป	จำนวนครั้งของการตรวจ (Study)	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕
๒	บริการถ่ายภาพรังสีพิเศษ	ราย	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕
๓	บริการถ่ายภาพรังสีเทคโนโลยีสูง	ราย	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐
๔	บริการถ่ายภาพรังสีร่วมรักษา	ราย	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐
๕	บริการถ่ายภาพรังสีทั่วไป	จำนวนครั้งของการตรวจ (Study)	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕
๒. ภาระงานอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเรียนการสอน งานบริหาร งานวิชาการ งานคุณภาพคำนวณอัตรากำลังโดยใช้ค่า Allowance กลุ่มนักรังสีการแพทย์ คิด ๕% ของภาระงานตามกิจกรรมหลักที่คำนวณได้ในข้อที่ ๑)												
๓. งานรังสีรักษาใช้การวิเคราะห์อัตรากำลังนักรังสีการแพทย์ด้วยวิธี Service based ตามจำนวนเครื่องมือด้านรังสีรักษา												
๔. งานเวชศาสตร์นิวเคลียร์ใช้การวิเคราะห์อัตรากำลังนักรังสีการแพทย์ด้วยวิธี Service based ตามจำนวนเครื่องมือด้านเวชศาสตร์นิวเคลียร์												
ผลรวมอัตรากำลังนักรังสีการแพทย์= อัตรากำลังตามข้อ ๑ + อัตรากำลังตาม ข้อ ๒+ อัตรากำลังตามข้อ ๓ + อัตรากำลังตาม ข้อ๔ หากโรงพยาบาล .F๑-F๓ คำนวณอัตรากำลังนักรังสีการแพทย์ได้น้อยกว่า ๒ คน ให้กำหนดอัตรากำลังนักรังสีการแพทย์ขั้นต่ำ ๒ คน												

ตารางที่ ๓๖ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักรังสีการแพทย์รายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักรังสีการแพทย์(คน)	
	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
๑	๒๕๔	๓๔๘
๒	๑๔๓	๑๘๗
๓	๑๑๖	๑๖๐
๔	๑๗๓	๒๔๓
๕	๒๐๗	๒๖๔
๖	๒๓๓	๓๐๓
๗	๒๐๓	๒๖๘
๘	๑๘๗	๒๕๑
๙	๒๖๐	๓๒๕
๑๐	๑๖๕	๒๓๐
๑๑	๒๐๕	๒๗๔
๑๒	๑๙๕	๒๕๕
รวมทั้งหมด	๒,๓๔๑	๓,๑๐๘

๘. สายงานนักรังสีการแพทย์

กระทรวงสาธารณสุขได้ใช้แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) เป็นแนวทางการพัฒนาให้สถานบริการสุขภาพทุกระดับ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังของนักรังสีการแพทย์จึงต้องกำหนดให้เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานงานบำบัด พื้นฟูสมรรถภาพในสถานบริการสุขภาพและปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพในชุมชนด้วย นักรังสีการแพทย์มีภาระงานบริการ (Production Line) และเวลายามาตรฐานในการบริการได้ดังตารางที่ ๓๗

ตารางที่ ๓๗ แสดงภาระงานบริการ(Production Line) และเวลามาตรฐาน

ภาระงาน(Production line)	เวลามาตรฐาน(นาที)
๑. การบำบัด ฟันฟูกกลุ่มผู้ป่วย Neurological, Musculoskeletal condition, พัฒนาการเด็กและอื่นๆ	๔๕-๗๔
๒. การประดิษฐ์/ซ่อมแซม/ตัดแปลงเครื่องตาม,pressure garment, เครื่องช่วย	๘๕-๑๒๐
๓. กิจกรรมกลุ่มเพื่อการบำบัด ฟันฟูในโรงพยาบาล	๑๒๐
๔. งานบำบัด ฟันฟูผู้ป่วยทุกประเภทในชุมชน(รายบุคคล-รายกลุ่ม)	๙๐-๑๒๐
๕. งานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกัน(รายบุคคล-รายกลุ่ม)	๓๐-๙๐

การกำหนดกรอบกำลังคนโดยวิธีการใช้การกำหนดเป้าหมายของบริการ (Service Target Method) จึงต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังของนักกิจกรรมบำบัดเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานงานบำบัด ฟันฟูสมรรถภาพในสถานบริการสุขภาพและปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพในชุมชนด้วย ตามมาตรฐานวิชาชีพนักกิจกรรมบำบัด ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้ประกอบการวิชาชีพเวชกรรม ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดให้นักกิจกรรมบำบัด ๑ คน ดูแลผู้ป่วยทั่วไปไม่เกิน ๘ คนหากคำนวณอัตรากำลังนักกิจกรรมบำบัดตามจำนวนผู้ใช้บริการและความซับซ้อนของอาการ/โรค ตามความจำเป็นต้องการรับบริการสุขภาพ ดังนี้

๑.ผู้ป่วยผู้บกพร่องผู้เสื่อมสมรรถภาพทางกาย ทางสติปัญญา ทางจิต จากโรคไม่ติดต่อกตามสถิติของกระทรวงสาธารณสุข พบร้อยละ ๐.๑๕ ของประชากรทั้งหมด ผู้รับบริการ ๑ คนควรได้รับบริการเฉลี่ยคนละ ๒๐ ครั้งต่อ ๑ ปี และเฉลี่ยคนละ ๒ ครั้งต่อ ๑ สัปดาห์

๒.ผู้ป่วยผู้บกพร่องผู้เสื่อมสมรรถภาพทางกาย ทางสติปัญญา ทางจิตและอุบัติเหตุต่างๆ ตามสถิติ ของกระทรวงสาธารณสุข พบร้อยละ ๐.๐๘ ของประชากรทั้งหมด ผู้รับบริการ ๑ คนควรได้รับบริการเฉลี่ยคนละ ๒๐ ครั้ง ต่อ ๑ ปี และเฉลี่ย ๒ ครั้งต่อ ๑ สัปดาห์

๓.เด็กที่มีความต้องการพิเศษตามเกณฑ์กระทรวงศึกษาธิการก่อนวัยเรียน (๐-๔ปี) พบร้อยละ ๐.๒๕ ผู้รับบริการ ๑ คนควรได้รับบริการเฉลี่ยคนละ ๕๐ ครั้ง ต่อ ๑ ปี และเฉลี่ย ๒-๓ ครั้งต่อ ๑ สัปดาห์

๔.ผู้สูงอายุที่บกพร่องทางกาย/ทางจิต การเคลื่อนไหวและสมองเสื่อม กลุ่มผู้พิการ กลุ่มผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชนตามคาดการณ์สถิติแห่งชาติพบร้อยละ ๐.๘ ของประชากร ผู้รับบริการในกลุ่มนี้ ๑ คน ควรได้รับบริการเดือนละ ๑ ครั้ง ใน ๑ ปีควรได้รับบริการเฉลี่ยคนละ ๕ ครั้งต่อเนื่องในระยะแรก๒-๓ ปี

ดังนั้น กำหนดกรอบอัตรากำลังโดยวิธีการคาดประมาณโดยใช้เป้าหมายการบริการตามศักยภาพของสถานบริการสุขภาพตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ตารางที่ ๓๘ ดังนี้

ตารางที่ ๓๘ แสดงอัตรากำลังของนักกิจกรรมบำบัดตามระดับโรงพยาบาล

วิชาชีพ	A		S		M๑		M๒	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
นักกิจกรรมบำบัด	๔	๕	๓	๔	๒	๓	๑	๒

ตารางที่ ๓๙ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักกิจกรรมบำบัดระดับรายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักกิจกรรมบำบัด(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๔๔	๖๖
๒	๒๘	๔๑
๓	๒๒	๓๓
๔	๔๑	๕๙
๕	๕๐	๗๑
๖	๔๘	๖๗
๗	๓๐	๔๘
๘	๓๓	๔๘
๙	๓๘	๖๐
๑๐	๒๘	๔๑
๑๑	๔๒	๖๓
๑๒	๓๕	๔๙
รวม	๔๓๙	๖๔๖

๙. สายงานงานกายอุปกรณ์

ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ระบุว่า มีผู้พิการทั่วประเทศที่มาขึ้นทะเบียนตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๓๗-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ รวม ๑,๕๔๙,๕๕๓ คน เสียชีวิตแล้ว ๒๓๔,๕๒๓ ราย คงเหลือผู้พิการที่ขึ้นทะเบียนจำนวน ๑,๓๑๕,๐๓๐ คน

ข้อมูลผู้พิการที่ลงทะเบียนในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า จากรายงานประจำปี ๒๕๕๔ ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ระบุว่า มีจำนวน ๑,๐๗๔,๖๐๗ คน มีผู้พิการเข้ามาใช้บริการจำนวน ๔๒๙,๕๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๙๗ ของคนพิการที่ลงทะเบียน และสำหรับบริการอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ พบว่ามีจำนวนผู้รับบริการ ๒๕,๖๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๙ ซึ่งการประเมินความบกพร่องของการทำงานของร่างกายและจิตใจที่มีผลหรือเกี่ยวข้องกับสุขภาพ พร้อมระบุขนาด ความรุนแรงและความบกพร่องของการทำงานว่ารุนแรงในระดับใด จะใช้กรอบแนวคิด International Classification of Functioning, Disability and Health[ICF] ซึ่งพัฒนาโดยองค์การอนามัยโลก

งานกายอุปกรณ์ เป็น หนึ่งในงานด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู ซึ่งจะทำหน้าที่ร่วมกับทีมเวชศาสตร์ฟื้นฟู (Rehabilitation Team) เพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายของผู้ป่วย จะประกอบด้วยสหสาขาวิชา เช่น แพทย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู หรือ ศัลยแพทย์ออร์โธปิดิกส์นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักอรรถบำบัด เป็นต้น

นักกายอุปกรณ์ (Prosthetist and Orthotist) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการ ประเมินอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ ผลิต ซ่อมแซม ดัดแปลง แก้ไข กายอุปกรณ์ แก่ผู้พิการที่มีความจำเป็นในการใช้กายอุปกรณ์ดังกล่าว เพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายของผู้พิการผู้นั้น เพื่อให้ผู้พิการสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพมากขึ้นจึงได้กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างตามภาระงาน ผู้แทนสายงานนักกายอุปกรณ์ได้ศึกษาวิเคราะห์อัตราค่าจ้างด้วยวิธี FTE จากข้อมูลภาระงานบริการย้อนหลังที่มีในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน จึงได้สรุปภาระงานหลักและเวลาที่ให้บริการผู้พิการในแต่ละกิจกรรมดังตารางที่ ๔๐

ตารางที่ ๔๐ แสดงภาระงานหลักและเวลาบริการของงานกายอุปกรณ์

Production line	หน่วยนับ	นาที
งานกายอุปกรณ์เสริมและเทียมเฉพาะราย	ชิ้นงาน	๑,๒๕๙
งานกายอุปกรณ์เสริมสำเร็จรูปที่ต้องปรับแต่ง/ดัดแปลง	ชิ้นงาน	๕๕
งานซ่อม เปลี่ยนกายอุปกรณ์ที่ชำรุด	ชิ้นงาน	๑๕๔
งานให้คำปรึกษาด้านกายอุปกรณ์	ครั้ง	๕๐
งานให้บริการชุมชน	ครั้ง	๑๘๐

เนื่องจากข้อจำกัดด้านการผลิตนักกายอุปกรณ์ เพราะมีสถาบันผลิตเพียง ๑ แห่ง ในประเทศไทย และผลิตได้ปีละ ๒๐ คนต่อปีประกอบกับมีสายงานเกื้อกูล คือ ช่างกายอุปกรณ์(ที่มีใบประกอบโรคศิลปะสาขากายอุปกรณ์) และสายสนับสนุนร่วมให้บริการในงานกายอุปกรณ์ด้วย จึงสรุปหน้าที่ของสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของงานกายอุปกรณ์ดังตารางที่ ๔๑

ตารางที่ ๔๑ แสดงหน้าที่ของสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของงานกายอุปกรณ์

สายงาน	หน้าที่
สายงานหลัก	หมายถึง นักกายอุปกรณ์และช่างกายอุปกรณ์(ที่มีใบประกอบโรคศิลปะสาขากายอุปกรณ์) ปฏิบัติงานเพื่อการดูแล รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพได้โดยตรงกับผู้ป่วย
สายงานสนับสนุน	หมายถึง ช่างกายอุปกรณ์/ช่างเครื่องช่วยคนพิการ/ผู้ช่วยนักกายอุปกรณ์ ช่างที่ฝึกจากประสบการณ์หรือวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและไม่สามารถปฏิบัติงานต่อผู้ป่วยได้โดยตรงเนื่องจากไม่มีใบประกอบวิชาชีพแต่สามารถช่วยเตรียมดูแลผู้ป่วย เครื่องมืออุปกรณ์ โดยปฏิบัติงานหลักในการประดิษฐ์กายอุปกรณ์ในขั้นตอนขึ้นรูป ประกอบ ตกแต่ง ตัดแปลง ซ่อมแซม และแก้ไข ตามที่ผู้ประกอบโรคศิลปะกายอุปกรณ์มอบหมาย โดยต้องผ่านหลักสูตรผู้ช่วยนักกายอุปกรณ์ตามที่สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะให้การรับรองการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตอุปกรณ์ช่วยให้นักกายอุปกรณ์สามารถดูแลรักษาผู้ป่วยได้มากขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้แทนวิชาชีพได้เสนอกรอบอัตรากำลังตามระดับสถานบริการด้วยวิธี Service base โดยคิดจากภาระงานตาม Health Service Targets เนื่องจากประเทศไทยมีผู้พิการการเคลื่อนไหว ๕๐๐,๐๐๐ คน โดยคำนวณจากเวลาที่ให้บริการผู้พิการ คือ นักกายอุปกรณ์/ช่างกายอุปกรณ์ ๑ คนให้บริการผู้พิการ ๒๕๐ ราย/ปี และอุปกรณ์กายอุปกรณ์ ๑ ชิ้นมีอายุการใช้งาน ๓ ปี จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังสายงานนักกายอุปกรณ์และช่างกายอุปกรณ์ดังตารางที่ ๔๒

ตารางที่ ๔๒ แสดงกรอบอัตรากำลังของสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของงานกายอุปกรณ์

วิชาชีพ	A		S		M๑		M๒	
	Min	Max	Min	Min	Max	Max	Min	Max
นักกายอุปกรณ์	๑	๒	๑	๑	๐	๐	๐	๐
ช่างกายอุปกรณ์	๒	๓	๑	๒	๑	๑	๐	๑
อัตราส่วนระหว่างสายงานหลัก : สายงานสนับสนุน เท่ากับ ๑ ต่อ ๒								

ตารางที่ ๔๓ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักกายอุปกรณ์รายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักกายอุปกรณ์(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๘	๑๑
๒	๖	๘
๓	๕	๖
๔	๘	๑๑
๕	๑๐	๑๔
๖	๙	๑๕
๗	๔	๖
๘	๗	๙
๙	๕	๘
๑๐	๖	๗
๑๑	๗	๑๐
๑๒	๘	๑๑
รวม	๘๓	๑๑๖

ตารางที่ ๔๔ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานช่างกายอุปกรณ์รายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานช่างกายอุปกรณ์(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๒๕	๓๓
๒	๑๕	๒๑
๓	๑๒	๑๗
๔	๒๑	๒๙
๕	๒๕	๓๕
๖	๒๕	๓๔
๗	๒๐	๒๔
๘	๑๗	๒๔
๙	๒๕	๓๐
๑๐	๑๔	๒๐
๑๑	๒๔	๓๑
๑๒	๑๗	๒๕
รวม	๒๔๐	๓๒๓

๑๐. สายงานนักจิตวิทยาและนักจิตวิทยาคลินิก

แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) ได้กำหนดเป้าหมายสาขาจิตเวชไว้ คือ ลดอุบัติการณ์ของการเกิดปัญหาในกลุ่มมีปัญหาได้รับการวินิจฉัยและดูแลช่วยเหลือกลุ่มเสี่ยงมีระบบการเฝ้าระวังลดพฤติกรรมเสี่ยงของทุกวัยลดความซับซ้อนของปัญหา และประชาชนทั่วไปมีสุขภาพจิตดี

ปัญหาสุขภาพจิตและจิตเวชมีความชุกสูงในทุกภูมิภาคทั่วโลก องค์การอนามัยโลกได้กำหนดขอบเขตของปัญหาสุขภาพจิตและจิตเวชที่สำคัญและเร่งด่วนไว้ ๘ โรค/ภาวะ ได้แก่ โรคจิต โรคซึมเศร้า โรคสมองเสื่อม โรคลมชัก ความผิดปกติทางจิตเวชจากแอลกอฮอล์และสารเสพติด ความผิดปกติทางพัฒนาการ ปัญหาพฤติกรรมในเด็ก การทำร้ายตนเองหรือฆ่าตัวตาย สำหรับประเทศไทยกรมสุขภาพจิตร่วมกับโครงการประเมินเทคโนโลยีและนโยบายด้านสุขภาพ (Health Intervention and Technology Assessment Program, HITAP) ประเมินว่ามีผู้ป่วยที่จำเป็นต้องเข้าถึงบริการ ๑๐ ล้านคน แต่มีผู้ป่วยประมาณ ๘ แสนคน(ร้อยละ ๘) เท่านั้นที่เข้าถึงบริการทางสุขภาพจิตโดยสรุปได้ตามตารางที่ ๔๕ ดังนี้

ตารางที่ ๔๕ แสดงสถานการณ์ด้านสุขภาพจิตและจิตเวชที่สำคัญของประเทศไทย

โรค/ปัญหาสุขภาพจิต	ความชุก (ปี๒๕๕๑)	ค่าประมาณการ* (ปี๒๕๕๔):คน	การเข้าถึงบริการ(ตามรายงาน ๘ โรค ปี ๒๕๕๔):คน	คิดเป็นอัตรา (ปี ๒๕๕๔)
MR	๑%	๖๐๐,๐๐๐	๓๑,๓๘๐	๕.๒๓%
Autistic	๑%	๖๐๐,๐๐๐	๗,๒๑๒	๑.๒๐%
ADHDและLD	๕%	๓๕๐,๐๐๐	๑๓,๖๕๐	๓.๙๐%
Alcohol	๑๐.๙๐%	๖,๙๙๕,๗๐๐	๘๕,๗๕๖	๑.๒๒%
Substance	๓.๒๐%	๒,๐๕๓,๘๐๐	๑๒,๘๗๕	๐.๖๓%
Psychosis	๐.๘๐%	๕๐๔,๐๐๐	๔๐๕,๒๑๖	๘๐.๔๐%
MDD	๒.๗๐%	๑,๗๐๐,๐๐๐	๑๘๓,๔๓๐	๑๐.๗๙%
Dementia	๓.๔๐%	๓๐๐,๐๐๐	๙,๒๘๘	๓.๐๙%
Suicide	ฆ่าตัวตายสำเร็จ ๕.๙% ต่อแสนประชากร		พยายามฆ่าตัวตายเข้าถึงบริการ ๒๓,๘๑๕	

*คำนวณจากฐานประชากรกลางปี ๒๕๕๔ คือ ๖๔,๑๘๑,๐๐๐ : ฐานประชากรเด็ก คือ ๗,๐๐๐,๐๐๐ และผู้สูงอายุ คือ ๘,๘๐๐,๐๐๐

ตามมาตรฐานการประกอบวิชาชีพของนักจิตวิทยาคลินิกของประเทศไทยได้คำนวณสัดส่วนของนักจิตวิทยาคลินิกต่อประชากรเท่ากับ ๑ : ๕,๐๐๐ ส่วนในประเทศที่เจริญแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา และประเทศแถบยุโรป จะกำหนดสัดส่วนนักจิตวิทยาคลินิกต่อประชากรเท่ากับ นักจิตวิทยาคลินิกต่อประชากรเท่ากับ ๑:๒,๐๐๐-๒,๕๐๐ สำหรับสถานการณ์ของประเทศไทยมีสัดส่วนของนักจิตวิทยาคลินิกต่อประชากร เท่ากับ ๑ : ๒๐๐,๐๐๐ ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง จึงกำหนดความต้องการกำลังคนในอีก ๕ ปีข้างหน้า โดยเสนอกรอบอัตรากำลังนักจิตวิทยาคลินิก/นักจิตวิทยาจิตเวช/จิตเวชเพื่อให้บริการได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)

ระดับทุติยภูมิ นักจิตวิทยาคลินิกมีหน้าที่ประเมินและคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตวินิจัยแบบองค์รวม ดูแลช่วยเหลือบำบัดรักษา พื้นฟู ป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพจิต/สารเสพติด ประสานร่วมมือกับหน่วยอื่นและการส่งต่อเพื่อรับการดูแลในภาวะที่ซับซ้อน

ระดับตติยภูมิ นักจิตวิทยาคลินิกมีหน้าที่ประเมินและวินิจัยปัญหาด้านจิตเวช/จิตเวชเด็ก และวัยรุ่น/ด้านสารเสพติด วินิจัยแบบองค์รวมบำบัดรักษา พื้นฟู ป้องกันและส่งเสริมด้านสุขภาพจิต/จิตเวช/สารเสพติด ประสานรองรับการส่งต่อ ให้ความช่วยเหลือร่วมมือกับหน่วยอื่นในระดับต่ำกว่า

ผู้แทนสายงานนักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิกได้ศึกษาวิเคราะห์อัตรากำลังด้วยวิธี FTE จากข้อมูลภาระงานบริการย้อนหลังที่มีในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป/และโรงพยาบาลชุมชน จึงได้สรุปภาระงานหลักและเวลามาตรฐานที่ให้บริการในแต่ละกิจกรรมดังตารางที่ ๔๖

ตารางที่ ๔๖ แสดงภาระงานหลักและเวลาบริการของนักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก

ภาระงาน(Production line)	หน่วยนับ	เวลา(นาที)
๑. การตรวจวินิจัยทางจิตวิทยา / จิตวิทยาคลินิก		
๑.๑ การวัดเชาวน์ปัญญา (Intellectual Quatient)	ราย	๖๐
๑.๒ การทดสอบพัฒนาการเด็ก	ราย	๖๐
๑.๓ การทดสอบความพร้อมทางด้านการเรียน	ราย	๖๐
๑.๔ การทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Inventories)	ราย	๒๔๐
๑.๕ การทดสอบทางประสาทจิตวิทยา (Neuropsychological Tests)	ราย	๒๔๐
๒. การบำบัดทางจิตวิทยาและฟื้นฟูสุขภาพจิตใจ	ราย	๖๐
๓. งานสุขภาพจิตและจิตเวชชุมชน	ครั้ง	๖๐

ผู้แทนวิชาชีพได้เสนอกรอบอัตรากำลังตามระดับสถานบริการด้วยวิธี Service base โดยคิดจากภาระงานตาม Health Service Targets โดยคำนวณจากจำนวนเป้าหมายและเวลาที่ให้บริการตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังสายงานนักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิกดังตารางที่ ๔๗

ตารางที่ ๔๗ แสดงกรอบอัตรากำลังของนักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก

วิชาชีพ	A		S		M๑		M๒		F๑		F๒		F๓	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยา คลินิก	๖	๘	๕	๖	๓	๔	๒	๒	๒	๒	๑	๑	๑	๑

ตารางที่ ๔๘ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิกรายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๑๖๐	๑๗๔
๒	๘๔	๙๓
๓	๘๔	๙๐
๔	๑๒๓	๑๓๘
๕	๑๓๓	๑๕๒
๖	๑๔๑	๑๖๑
๗	๑๑๖	๑๒๔
๘	๑๓๕	๑๔๖
๙	๑๔๓	๑๕๔
๑๐	๑๐๘	๑๑๗
๑๑	๑๓๔	๑๔๘
๑๒	๑๓๐	๑๔๓
รวม	๑,๔๙๑	๑,๖๔๐

๑๑. สายงานนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก

โรคหัวใจและหลอดเลือดเป็นสาเหตุสำคัญของการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของคนไทยในสามลำดับแรก (ข้อมูลสถิติสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ – ๒๕๕๓ กระทรวงสาธารณสุข) และมีอุบัติการณ์สูงขึ้นเรื่อยๆ อันเนื่องมาจากความชุกของประชากรที่มีปัจจัยเสี่ยงต่อโรคหัวใจและหลอดเลือดเพิ่มมากขึ้น จากการพัฒนาคุณภาพในการดูแลรักษาเป็นผลให้ผู้ป่วยมีชีวิตยืนยาวขึ้น

แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ(Service Plan)สาขาโรคหัวใจมีเป้าหมาย คือ ลดระยะเวลารอการผ่าตัดส้นของผู้ป่วยสั้นลง ผู้ป่วยโรคหัวใจได้รับการรักษาด้วยการผ่าตัดมากขึ้น และมีหน่วยผ่าตัดหัวใจในเขตสุขภาพมากขึ้นดังนั้น จึงกำหนดภารกิจหลักของสาขาโรคหัวใจและหลอดเลือดที่ต้องการการพัฒนาคือ

๑. เครือข่ายโรคกล้ามเนื้อหัวใจตายเฉียบพลัน (acute ST elevation MI network)
๒. เครือข่ายโรคกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือด (NSTEMI/UA network)
๓. ระบบการรักษาผู้ป่วยหัวใจล้มเหลว (Heart Failure Clinic)
๔. งานผ่าตัดหัวใจแบบเปิด
๕. ระบบการรักษาด้วยยาต้านการแข็งตัวของเลือด (Warfarin Clinic)

ภาระงานหลักและกิจกรรมของนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ตารางที่ ๔๙ แสดงภาระงานหลักและกิจกรรมของนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก

ภาระงาน	กิจกรรม
งาน non-invasive (ห้องตรวจหัวใจ)	๑.ตรวจคลื่นเสียงสะท้อนหัวใจความถี่สูง(Echo technologist/Sonographer) ๒. ควบคุมเครื่องเดินสายพาน (EST technologist)
งาน Cath-LAB (ห้องสวนหัวใจและหลอดเลือด)	๑.ควบคุมเครื่องมอนิเตอร์ (Monitor technologist) ๒.งานเตรียมและช่วยแพทย์ทำหัตถการ(Scrub) ๓.งาน Circulation ๔.การเตรียมอุปกรณ์และใช้เครื่องมือพิเศษ ๕.การเตรียมอุปกรณ์และตรวจ TEE
งาน OR CVT (ห้องผ่าตัดหัวใจ)	๑.เตรียมและควบคุมเครื่องปอดและหัวใจเทียม (Perfusionist Pump๑) ๒.ช่วยควบคุมเครื่องปอดและหัวใจเทียม(Perfusionist Pump ๒) ๓. ประสานงาน ช่วยเหลือและส่งเครื่องมือ(Circulate Perfusionist) ๔.ทำหัตถการในผู้ป่วยที่ใช้อุปกรณ์พิเศษ

การกำหนดอัตรากำลังของนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอกใช้วิธี service base โดยกำหนดอัตรากำลังต่อห้อง/เครื่อง ดังนี้

ตารางที่ ๕๐ แสดงอัตรากำลังของนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก

วิชาชีพ	ห้องผ่าตัด	ห้องสวนหัวใจ	เครื่องตรวจหัวใจ
นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	๓ คน ต่อ ๑ ห้องผ่าตัดหัวใจ	๒ คน ต่อ ๑ ห้องสวนหัวใจ	๑ คน ต่อ เครื่อง Echo/EST
กำหนด รพ.ระดับ A - S มีเครื่อง Echo อย่างน้อย ๑ เครื่อง ดังนั้น รพ.ระดับ A - S กำหนดกรอบนักเทคโนโลยีหัวใจ อย่างน้อย ๑ คน			

ข้อจำกัด ปัจจุบันนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอกผลิตโดยสถาบันเดียวคือ คณะสหเวชศาสตร์ สาขา เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก มหาวิทยาลัยนเรศวร อัตราผลิต ๔๐ -๕๐ คน ต่อปีประกอบกับมีข้อจำกัดในการจ้างงานของสถานบริการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และภาคเอกชนมีรายได้มากกว่า

ตารางที่ ๕๑ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอกรายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอกรายเขต	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๒๘	กำหนดกรอบอัตรากำลังตามจำนวนห้องผ่าตัด/จำนวนห้องสวนหัวใจและจำนวนเครื่อง Echo/EST
๒	๒๐	
๓	๖	
๔	๑๑	
๕	๓๐	
๖	๒๐	
๗	๑๒	
๘	๑๑	
๙	๑๓	
๑๐	๑๔	
๑๑	๑๖	
๑๒	๒๗	
รวม	๒๐๘	

๑๒. สายงานนักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย

นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย มี ๒ สายงานหลัก ได้แก่ สายงานแก้ไขการได้ยิน และสาขาแก้ไขการพูด

นิยาม ตามพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศในพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. ๒๕๔๕ สรุปได้ ดังนี้

“การแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย ” หมายความว่า การแก้ไขการพูดและการแก้ไขการได้ยิน

“ การแก้ไขการพูด ” หมายความว่า การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการตรวจประเมิน การวินิจฉัยและการบำบัดความผิดปกติของการพูดและการสื่อภาษา การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน การแก้ไข และการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการพูดและความสามารถทางการสื่อภาษาด้วยวิธีการแก้ไขการพูด หรือ การใช้เครื่องมือ หรือ อุปกรณ์ทางการแก้ไขการพูด รวมทั้งการติดตามผล

“ การแก้ไขการได้ยิน ” หมายความว่า การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการตรวจประเมิน การวินิจฉัย และการบำบัดความผิดปกติของการได้ยิน ความรู้สึกผิดปกติที่เกี่ยวข้องกับการได้ยิน การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน การแก้ไข และการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการได้ยินหรือการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ทางโสตสัมผัสวิทยา ด้วยวิธีการทางโสตสัมผัสวิทยา รวมทั้งการติดตามผล

ลักษณะงานและความรับผิดชอบของนักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย

- งานตรวจประเมินและวินิจฉัย
- งานบำบัดแก้ไข ฟื้นฟูสมรรถภาพ และบริการเครื่องช่วย
- งานส่งเสริมป้องกันและวิชาการ
- งานให้คำปรึกษาแนะนำและฝึกอบรม
- งานบริหาร

นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย เป็นสายงานหนึ่งในศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูงของศูนย์ทารกแรกเกิด ศูนย์โรคหัวใจและศูนย์มะเร็ง เป็นบุคลากรหลักในทีมรักษาโรคทางหูตึง-หูหนวก เด็กออทิสติก เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจากสาเหตุต่างๆ เด็กสมองพิการ ผู้ป่วยปากแหว่งเพดานโหว่ ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ผู้ป่วยหลังอุบัติเหตุทางสมอง ผู้ป่วยเสียงแหบ ไร้กอลังเสียง พูดไม่ชัด พูดติดอ่าง เป็นต้น

การกำหนดอัตรากำลังของนักเวชศาสตร์การสื่อความหมายใช้วิธีการกำหนดเป้าหมายของบริการ (Service Target Method) หรือ Service base คิดอัตรากำลังของนักเวชศาสตร์การสื่อความหมายตามเป้าหมายตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ(ServicePlan)พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ และจากสถิติมีผู้ป่วยเข้ารับบริการเฉลี่ย ๕-๑๕ คนต่อวัน

งานเวชศาสตร์การสื่อความหมายมีข้อจำกัดด้านการผลิตคือ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถาบันผลิตเพียงแห่งเดียวในปัจจุบัน มี ๒ หลักสูตร ดังนี้

๑. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาความผิดปกติของการสื่อความหมาย จำนวนการผลิตประมาณ ๘-๑๒คน ต่อปี ปัจจุบันเปิดรับนักศึกษาได้ปีเว้นปี

๒. วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาความผิดปกติของการสื่อความหมาย จำนวนการผลิตประมาณ ๒๕-๓๐ คน ต่อปี

นักเวชศาสตร์การสื่อความหมายมีลักษณะงานเป็น Specialist ที่ต้องมีการส่ง Consult แพทย์เฉพาะทางหลาย เช่น โสตศอนาสิกแพทย์ ศัลยแพทย์ตกแต่ง จิตแพทย์เด็ก อายุรศาสตร์ระบบประสาท เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การบำบัดรักษาสามารถทำให้เบ็ดเสร็จภายในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปได้จึงได้กำหนดอัตรากำลังนักเวชศาสตร์การสื่อความหมายเฉพาะในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปเท่านั้นตามตารางที่ ๕๒

ตารางที่ ๕๒ แสดงการกำหนดอัตรากำลังของนักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย

วิชาชีพ	A		S	
	Min	Max	Min	Max
นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย สาขาการพูด	๓	๔	๑	๒
นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย สาขาการได้ยิน	๒	๓		

ตารางที่ ๕๓ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักเวชศาสตร์การสื่อความหมายรายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๒๐	๓๑
๒	๑๔	๒๒
๓	๙	๑๕
๔	๒๐	๓๑
๕	๒๖	๔๐
๖	๓๓	๔๘
๗	๑๒	๑๘
๘	๑๕	๒๔
๙	๑๗	๒๕
๑๐	๑๐	๑๗
๑๑	๑๙	๒๙
๑๒	๒๐	๓๑
รวม	๒๑๕	๓๓๑

๑๓. สายงานนักสังคมสงเคราะห์

งานสังคมสงเคราะห์ในโรงพยาบาล หมายถึง งานบริการสังคมด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสังคม จิตใจและสภาพแวดล้อมของผู้ป่วยและครอบครัว ส่งผลให้บริการสุขภาพครอบคลุมทุกมิติ เพื่อให้เกิดสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ และสังคม มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับทีมบริการสุขภาพในแต่ละวิชาชีพ โดยนักสังคมสงเคราะห์มีบทบาทหน้าที่แก้ไข ป้องกัน ฟื้นฟู เยียวยาในมิติทางจิตสังคมกับผู้ป่วย ครอบครัว เครือญาติ ประสานทรัพยากรเครือข่ายทางสังคม และส่งเสริมให้ผู้ป่วยเข้าถึงบริการ รวมถึงพิทักษ์สิทธิประโยชน์ จนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ทำหน้าที่ทางสังคมและดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข และลดการเกิดปัญหาทางสังคมที่เชื่อมโยงกับปัญหาสุขภาพ

ผู้รับบริการ ได้แก่ เด็ก สตรีที่ประสบภาวะวิกฤติจากความรุนแรง ทั้งทางร่างกาย จิตใจและทางเพศ ผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ไม่พร้อม ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยถูกทอดทิ้งในโรงพยาบาล ผู้ติดเชื้อเอช ไอ วี ผู้ป่วยจิตเวชและสุขภาพจิตผู้ติดสารเสพติด ผู้ประสบภัยพิบัติ ผู้ป่วยอุบัติเหตุทั่วไปและอุบัติเหตุจากการทำงาน แรงงานข้ามชาติและกลุ่มชาติพันธุ์ รวมถึงผู้ป่วยทั่วไปที่มีปัญหาครอบครัวและการปรับตัวในสังคม ผู้ป่วยมีปัญหาเรื่องการเข้าถึงบริการและสิทธิประโยชน์ทางการรักษาพยาบาล

กฎหมายหลายฉบับตามกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญและมีผลกระทบต่อระบบบริการสุขภาพที่งานสังคมสงเคราะห์ร่วมดำเนินการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุขตามสิทธิอย่างเสมอภาค เหมาะสมและเป็นธรรม เช่น พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖ พ.ร.บ.คุ้มครอง ผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๐ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พ.ร.บ.สุขภาพจิต ๒๕๕๑ พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ พ.ร.บ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นต้น

ผู้แทนสายงานนักสังคมสงเคราะห์ได้ศึกษาวิเคราะห์อัตรากำลังด้วยวิธี FTE จากข้อมูลภาระงานบริการย้อนหลังที่มีในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป จึงได้สรุปภาระงานหลักและเวลามาตรฐานที่ให้บริการในแต่ละกิจกรรมดังตารางที่ ๕๔

ตารางที่ ๕๔ แสดงภาระงานหลักและเวลาบริการของนักสังคมสงเคราะห์

ภาระงาน(Production line)	หน่วยนับ	เวลา(นาที)
๑.งานบริการสังคมสงเคราะห์		
๑.๑แผนก OPD ทั่วไป	ราย	๒๐
๑.๒ แผนก OPD คลินิกพิเศษ	ราย	๔๕
◆ ผู้ป่วยเด็กและสตรีที่ถูกกระทำรุนแรงและตั้งครรภ์ไม่พร้อม		
◆ ผู้ป่วยโรคทางจิตเวชและยาเสพติด		
◆ ผู้ป่วยโรคเมเร็งและระยะสุดท้าย		
◆ ผู้ป่วยโรคติดเชื้อ เอส ไอ วี		
◆ ผู้ป่วยผู้สูงอายุ/ผู้ป่วยไตวายเรื้อรัง,Strokeและโรคเรื้อรังอื่น		
◆ ผู้ป่วยพิการและการฟื้นฟูสมรรถภาพ		
◆ ผู้ป่วยที่ปัญหาการใช้สิทธิในระบบประกันสุขภาพ		
๒.งานบริการสังคมสงเคราะห์แผนก IPD	ราย	๓๐
๓.งานบริการสังคมสงเคราะห์ในชุมชนและครอบครัว	ราย	๑๘๐

วิธีการวิเคราะห์อัตรากำลังของนักสังคมสงเคราะห์

การกำหนดกรอบอัตรากำลังของนักสังคมสงเคราะห์ใช้วิธี Servicebasedโดยนักสังคมสงเคราะห์สังกัดโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ร่วมกับคณะทำงานพัฒนางานสวัสดิการสังคมรพศ./รพท.และสมาคมนักสังคมสงเคราะห์ทางการไทย ซึ่งผ่านการรับรองจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยกำหนดสัดส่วนจำนวนนักสังคมสงเคราะห์ : ผู้ป่วย : ต่อวัน ดังนี้

ภาระงาน(Production line)	อัตรากำลังต่อผู้ป่วยต่อวัน
๑. งานบริการสังคมสงเคราะห์	
๑.๑ แผนก OPD ทั่วไป	๑ คน ต่อ ๒๐ คน
๑.๒ แผนก OPD คลินิกพิเศษ	๑ คน ต่อ ๑๐ คน
๒. งานบริการสังคมสงเคราะห์แผนก IPD	๑ คน ต่อ ๑๕ คน
๓. งานบริการสังคมสงเคราะห์ในชุมชนและครอบครัว	๑ คน ต่อ ๓ คน

(อ้างอิงหนังสือมาตรฐานและคู่มือการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ รพศ/รพท กองโรงพยาบาลภูมิภาค หน้า ๑๘ และหน้า ๓๘ พ.ศ. ๒๕๔๒)

ผู้แทนนักสังคมสงเคราะห์สังกัดโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ยังได้วิเคราะห์อัตราค่าจ้างจากปริมาณงานของนักสังคมสงเคราะห์ โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ (อ้างอิง สถิติรายงานโปรแกรมสังคมสงเคราะห์ ONLINE สำนักงานบริหารสาธารณสุข ๘ เมษายน ๒๕๕๗) จึงได้กำหนดอัตราค่าจ้างของนักสังคมสงเคราะห์ตามตารางที่ ๕๕

ตารางที่ ๕๕ แสดงการกำหนดอัตราค่าจ้างของนักสังคมสงเคราะห์

วิชาชีพ	A		S		M๑	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
นักสังคมสงเคราะห์	๖	๗	๔	๕	๒	๓

ตารางที่ ๕๖ แสดงกรอบอัตราค่าจ้างสายงานนักสังคมสงเคราะห์รายเขต

เขต	กรอบอัตราค่าจ้างสายงานนักสังคมสงเคราะห์	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๔๔	๕๕
๒	๓๐	๓๗
๓	๒๒	๒๗
๔	๔๖	๕๘
๕	๕๘	๗๓
๖	๕๘	๗๒
๗	๒๔	๓๐
๘	๓๖	๔๕
๙	๓๒	๔๐
๑๐	๓๐	๓๘
๑๑	๔๒	๕๓
๑๒	๔๒	๕๒
รวม	๔๖๔	๕๘๐

๑๔.สายงานแพทย์แผนไทย

กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาการจัตระดับ บริการการแพทย์แผนไทยในสถานบริการสาธารณสุขของรัฐ ได้จัดระดับบริการการแพทย์แผนไทย ออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ บริการระดับปฐมภูมิ (Primary Care) บริการระดับทุติยภูมิ (Secondary Care) บริการระดับตติยภูมิ (Tertiary Care)และในแต่ละระดับได้กำหนดบทบาทหน้าที่ บุคลากร รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จำเป็นในการให้บริการของแต่ละระดับบริการ ดังนี้

บริการระดับปฐมภูมิ (Primary Care) ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง (ศสม.)

บริการระดับทุติยภูมิ (Secondary Care) ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) ทุกระดับ ทั้งโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F๓)

โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F๒)โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (F๑)โรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย(M๒)

บริการระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) ได้แก่ โรงพยาบาลทั่วไปทุกระดับ ทั้งโรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก (M๑)

โรงพยาบาลทั่วไปขนาดใหญ่ (S) โรงพยาบาลศูนย์ (A) และโรงพยาบาลการแพทย์แผนไทย

โรงพยาบาลการแพทย์แผนไทย หมายถึง รพช. / รพท. /รพศ. ที่มีการดำเนินงานการแพทย์แผนไทยตาม บทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลการแพทย์แผนไทย ได้แก่ รพ.พระปกเกล้า จ.จันทบุรี รพ.เจ้าพระยาอภัยภูเบศร จ.ปราจีนบุรี รพ.วังน้ำเย็น จ.สระแก้ว รพ.วัฒนานคร จ.สระแก้ว รพ.อุ้มทอง จ.สุพรรณบุรี รพ.เทิง จ.เชียงราย รพ.ท่าโรงช้าง จ.สุราษฎร์ธานี รพพร.เด่นชัย จ.แพร่ รพ.ขุนหาร จ.ศรีสะเกษ และโรงพยาบาลอื่นๆ ที่จะมีการพัฒนาในอนาคต

การกำหนดกรอบอัตรากำลังของแพทย์แผนไทยจึงใช้ ๒ รูปแบบ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ภาระงานของแพทย์แผนไทย ในบริการระดับปฐมภูมิ บริการระดับทุติยภูมิ และบริการระดับตติยภูมิด้วยวิธี Service Based ตามที่กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกได้จัดทำไว้

๒. วิเคราะห์จากภาระงานของแพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลการแพทย์แผนไทยด้วยวิธี Full Time Equivalent (FTE)เนื่องจากมีแพทย์แผนไทยครบทุกโรงพยาบาลการแพทย์แผนไทยและมีการดำเนินงานการแพทย์แผนไทยที่ชัดเจนโรงพยาบาลการแพทย์แผนไทยมีความต้องการแพทย์แผนไทยเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จำนวน ๘ - ๑๐ คน

กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกได้สรุปภาระงานของแพทย์แผนไทยตามตารางที่ ๕๗

ตารางที่ ๕๗ แสดงภาระงานของแพทย์แผนไทย

ระดับหน่วยบริการ	บทบาทหน้าที่
บริการระดับปฐมภูมิ (Primary Care) รพ.สต./ศสม.	<ul style="list-style-type: none"> ● ตรวจ วินิจฉัย สั่งการรักษาเบื้องต้นด้วยการแพทย์แผนไทย/จัดบริการเภสัชกรรมแผนไทยให้บริการคัดกรองด้านการแพทย์แผนไทย/ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค/ทำงานเชิงรุกในชุมชน
บริการระดับทุติยภูมิ (Secondary Care) รพช. (Fn,F๒,F๑,M๒)	<ul style="list-style-type: none"> ● ตรวจ วินิจฉัย สั่งการรักษาด้วยการแพทย์แผนไทยในโรคทั่วไป/โรคที่มีความซับซ้อนมากขึ้นรวมทั้งการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย(คลินิกที่แผนกแพทย์แผนไทย/OPD คู่ขนาน/คลินิกโรคเรื้อรัง/การออกหน่วยแพทย์แผนไทยเคลื่อนที่) /การทำงานเชิงรุกในชุมชน ● จัดบริการเภสัชกรรมแผนไทย/ปรุงยาแผนไทยสำหรับผู้ป่วยเฉพาะราย รวมการผลิตยาแผนไทยตามมาตรฐาน GMP (ถ้ามี) ● ให้บริการคัดกรองด้านการแพทย์แผนไทย/ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค/การดูแลผู้ป่วยในด้วยการแพทย์แผนไทย
บริการระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) รพท.(M๑,S) รพศ.(A)	<ul style="list-style-type: none"> ● ตรวจ วินิจฉัย สั่งการรักษาด้วยการแพทย์แผนไทย ในโรคทั่วไป/โรคที่มีความซับซ้อน/โรคที่ซับซ้อนมีภาวะแทรกซ้อน และมีความยุ่งยากในการวินิจฉัยและการรักษา รวมทั้งการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย(คลินิกที่แผนกแพทย์แผนไทย/OPD คู่ขนาน/คลินิกโรคเรื้อรัง/การออก หน่วยแพทย์แผนไทยเคลื่อนที่)/การทำงานเชิงรุกในชุมชน ● จัดบริการเภสัชกรรมแผนไทย/ปรุงยาแผนไทยสำหรับผู้ป่วยเฉพาะราย รวมการผลิตยาแผนไทยตามมาตรฐาน GMP (ถ้ามี) ● ให้บริการคัดกรองด้านการแพทย์แผนไทย/ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค/การดูแลผู้ป่วยในด้วยการแพทย์แผนไทย(ไม่น้อยกว่า๕ เตียง)/ฝึกอบรมและศึกษาวิจัยด้านการแพทย์แผนไทยทั่วไป
โรงพยาบาลการแพทย์ แผนไทย	<ul style="list-style-type: none"> ● ตรวจ วินิจฉัย สั่งการรักษาด้วยการแพทย์แผนไทย ในโรคทั่วไป/โรคที่มีความซับซ้อน/โรคที่ซับซ้อนมีภาวะแทรกซ้อน และมีความยุ่งยาก ในการวินิจฉัยและการรักษา รวมทั้งการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย(คลินิกที่แผนกแพทย์แผนไทย/OPD คู่ขนาน/คลินิกโรคเรื้อรัง/การออก หน่วยแพทย์แผนไทยเคลื่อนที่)/การทำงานเชิงรุกในชุมชน ● จัดบริการเภสัชกรรมแผนไทย/ปรุงยาแผนไทยสำหรับผู้ป่วยเฉพาะราย รวมการผลิตยาแผนไทยตามมาตรฐาน GMP (ถ้ามี) ● ให้บริการคัดกรองด้านการแพทย์แผนไทย/ส่งเสริมสุขภาพและ ป้องกันโรค ● การดูแลผู้ป่วยในด้วยการแพทย์แผนไทย (ไม่น้อยกว่า ๑๐ เตียง) ● การฝึกทักษะภาคคลินิกของนักศึกษาด้านการแพทย์แผนไทย/การฝึกทักษะเพิ่มประสบการณ์ของแพทย์แผนไทย/การศึกษาวิจัยเชิงลึก /การฝึกอบรม

ตารางที่ ๕๘ แสดงกรอบอัตรากำลังของแพทย์แผนไทยตามระดับสถานบริการ

วิชาชีพ	A		S		M๑		M๒		F๑		F๒		F๓		ศสม.		รพสต.ขนาดใหญ่	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
แพทย์แผนไทย	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๑	๑	๑	๑
	โรงพยาบาลการแพทย์แผนไทยกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๘ - ๑๐ คน																	

ตารางที่ ๕๙ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานแพทย์แผนไทยรายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานแพทย์แผนไทย	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๔๗๑	๔๘๔
๒	๒๖๒	๒๗๒
๓	๒๓๐	๒๓๗
๔	๓๕๕	๓๖๕
๕	๓๒๕	๓๓๕
๖	๔๑๙	๔๓๙
๗	๓๔๘	๓๕๕
๘	๔๒๕	๔๓๘
๙	๔๖๔	๔๗๑
๑๐	๓๒๒	๓๓๑
๑๑	๓๖๖	๓๗๔
๑๒	๓๕๘	๓๖๙
รวม	๔,๓๔๖	๔,๔๗๐

๑๕. สายงานนักวิทยาศาสตร์การแพทย์

แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ(Service plan) สาขามะเร็ง ได้วิเคราะห์สาเหตุการตายที่สำคัญของประเทศ คือ มะเร็งตับ มะเร็งปอด และ มะเร็งปากมดลูก ดังนั้น การตรวจวินิจฉัยทางห้องปฏิบัติการพยาธิวิทยากายวิภาค เพื่อหาการเกิดโรคหรือพยาธิสภาพในโรงพยาบาลศูนย์ และศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง จึงเป็นภาระงานที่สำคัญของนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งมีภาระงานหลัก ๒ งาน คือ งานสาขาพยาธิวิทยา และงานสาขาเซลล์วิทยา

ดังนั้นการจับกรอบอัตรากำลังคนนักวิทยาศาสตร์การแพทย์(สาขาพยาธิวิทยาและสาขาเซลล์วิทยา) เพื่อรองรับการให้บริการตรวจทางห้องปฏิบัติการพยาธิวิทยากายวิภาคจึงต้องสอดคล้องกับประชากรกลุ่มเป้าหมายเป็นสตรีไทยวัยเจริญพันธุ์ที่มีอายุระหว่าง ๓๐ -๖๐ ปีจำนวนประมาณ ๑๕ ล้านคน (ข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๖ จากการสำรวจสำมะโนประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี ๒๕๕๓ เพื่อให้ได้รับการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกอย่างน้อย ๕ ปีต่อครั้งต่อคน มีการเข้าถึงการบริการได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (สาขาพยาธิวิทยาและสาขาเซลล์วิทยา)มีภาระงานของนักวิทยาศาสตร์การแพทย์(สาขาพยาธิวิทยาและสาขาเซลล์วิทยา) ตามตารางที่ ๖๐

ตารางที่ ๖๐ แสดงภาระงานและเวลาของนักวิทยาศาสตร์การแพทย์(สาขาพยาธิวิทยาและสาขาเซลล์วิทยา)

ตำแหน่ง	การให้บริการ	เวลา(นาที)
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (สาขาพยาธิวิทยา)	- ให้บริการตรวจวินิจฉัยทางเซลล์วิทยา (คัดกรอง มะเร็งปากมดลูก, sputum, Urine, น้ำจากช่องท้อง, ช่องปอดช่องหัวใจและน้ำจากการเจาะดูดก้อน)	๑๕ นาที
	- ให้บริการตรวจวินิจฉัยทางพยาธิวิทยา (ชิ้นเนื้อ)	๓๐ นาที
	- งานตรวจศพวิชาการ	๖๐๐ นาที
	- งานย้อมพิเศษ, ย้อมอิมมูโนฮิสโตเคมี (รพศ.)	๓๐ นาที
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (สาขาเซลล์วิทยา)	- อ่านสไลด์ Pap Smear (๓๕ ราย/วัน)	๑๕ นาที
	- อ่านสไลด์น้ำจากส่วนต่างๆของร่างกาย (Non-Gyn) ใช้เวลาทั้งหมด ๓๐ นาที/ราย	๓๐ นาที

ที่มา : ราชวิทยาลัยพยาธิแพทย์แห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๑

**การวิเคราะห์อัตรากำลังของนักวิทยาศาสตร์การแพทย์(สาขาพยาธิวิทยาและสาขาเซลล์วิทยา)
ใช้ ๒ รูปแบบดังนี้**

วิธีที่ ๑. วิเคราะห์เป้าหมายบริการตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Servicebased) โดยวิธีการคาดประมาณกำหนดเป้าหมายการบริการ (Service target method)ตามศักยภาพของสถานบริการสุขภาพ (Service plan) เพื่อให้ประชากรสตรีวัยเจริญพันธุ์(อายุ ๓๐-๖๐ ปี)เข้าถึงบริการได้รับการตรวจคัดกรองอย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในระยะเวลา ๕ ปีต่อคนต่อครั้งคิดเป็น ๓ ล้านคนจากประชากรกลุ่มเป้าหมายประมาณ ๑๕ ล้านคน เพื่อตรวจคัดกรองหาโรคในระยะเริ่มแรกและลดอุบัติการณ์เกิดโรคมะเร็งปากมดลูกลง บุคลากรต้องทำการตรวจวินิจฉัยด้านเซลล์วิทยาเพื่อคัดกรองมะเร็งปากมดลูกตามมาตรฐานการตรวจไม่เกิน ๓๕ สไลด์/วัน (ตามค่ามาตรฐานสมาคมเซลล์วิทยาแห่งประเทศไทย)

วิธีที่ ๒. วิเคราะห์จากภาระงาน (FTE : Full Time Equivalent) ของกลุ่มงานพยาธิวิทยาภายในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปที่เปิดให้บริการงานเซลล์วิทยาจากข้อมูลภาระงาน/ปริมาณงานเฉลี่ย ๓ ปีย้อนหลัง (ระหว่างปีพ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๖) สืบมาจากโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

จึงได้สรุปกรอบอัตรากำลังของนักวิทยาศาสตร์การแพทย์(สาขาพยาธิวิทยาและสาขาเซลล์วิทยา) ตามตารางที่ ๖๑

ตารางที่ ๖๑ แสดงกรอบอัตรากำลังของนักวิทยาศาสตร์การแพทย์(สาขาพยาธิวิทยาและสาขาเซลล์วิทยา)

วิชาชีพ	A		S		M๑	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ จพ.นักวิทยาศาสตร์การแพทย์(สาขาพยาธิวิทยา)	๓	๔	๒	๓	๐	๐
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/จพ.นักวิทยาศาสตร์ การแพทย์สาขาเซลล์วิทยา	๓	๔	๒	๓	๑	๒

ตารางที่ ๖๒ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักวิทยาศาสตร์การแพทย์(สาขาพยาธิวิทยา)รายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักวิทยาศาสตร์การแพทย์(สาขาพยาธิวิทยา) (คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๑๙	๒๗
๒	๑๔	๒๐
๓	๑๑	๑๖
๔	๑๙	๒๗
๕	๒๔	๓๔
๖	๒๔	๓๓
๗	๑๐	๑๔
๘	๑๖	๒๓
๙	๑๓	๑๘
๑๐	๑๓	๑๙
๑๑	๑๗	๒๔
๑๒	๑๙	๒๗
รวม	๑๙๙	๒๘๒

ตารางที่ ๖๓ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักวิทยาศาสตร์การแพทย์(สาขาเซลล์วิทยา)รายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (สาขาเซลล์วิทยา) (คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๒๒	๓๓
๒	๑๕	๒๒
๓	๑๑	๑๖
๔	๒๓	๓๕
๕	๒๙	๔๔
๖	๒๙	๔๓
๗	๑๒	๑๘
๘	๑๘	๒๗
๙	๑๖	๒๔
๑๐	๑๕	๒๓
๑๑	๒๑	๓๒
๑๒	๒๑	๓๑
รวม	๒๓๒	๓๔๘

๑๖.สายงานนักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนากร

สายงานนักโภชนาการ (หรือนักกำหนดอาหาร) มีคุณสมบัติตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดตำแหน่งนักโภชนาการ จัดอยู่ในกลุ่มสายงานสาขา วิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์ การปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน ในการสนับสนุนการประกอบวิชาชีพ เพื่อบริการทางวิชาการหรือวิชาชีพ หรือ สนับสนุนการประกอบวิชาชีพ เวชกรรมและโรคศิลป์ ในการติดตาม เฝ้าระวัง การดูแลรักษาสุขภาพ การบำบัดฟื้นฟู รวมทั้งสนับสนุนการบำบัดรักษาด้านการแพทย์ และการบริการด้านสาธารณสุขร่วมกับบุคลากรทางการแพทย์ รวมทั้งการถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือการสอน หรือการฝึกอบรมในวิชาชีพนั้น โดยใช้ความรู้ในหลักวิชาการวิทยาศาสตร์สุขภาพเฉพาะสาขาร่วมกับทีมผู้ให้การรักษาผู้ป่วยในสถานบริการสาธารณสุข เพื่อการปรับพฤติกรรมสุขภาพ ในการป้องกันภาวะแทรกซ้อน ลดโรค โดยเฉพาะกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง Non Communicable Disease: NCD (DM, HT, COPD, Stroke)

ตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ได้ให้ความสำคัญการดูแลกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง Non Communicable Disease: NCD (DM, HT, COPD, Stroke) ประกอบกับประเทศไทยได้เริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้มีผู้สูงอายุมากขึ้นและมีโรคเรื้อรังเพิ่มขึ้นตามมาด้วย เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง หัวใจ ไตวาย และอื่นๆ จากสถิติ ปี ๒๕๕๕ พบว่าอัตราผู้ป่วยใน ที่เป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรังอันดับ ๑ โรคความดันโลหิตสูงอันดับ ๒ โรคหัวใจ และอันดับ ๓ โรคเบาหวาน โรคดังกล่าวมีอัตราการพักรักษาตัวที่โรงพยาบาลของรัฐเพิ่มสูงขึ้นทุกโรค ผู้ป่วยบางรายจะมีความเสี่ยงจากภาวะทุพโภชนาการในระดับต่างๆ มีโอกาสติดเชื้อ มีภาวะแทรกซ้อน บาดแผลหายช้า และมีระยะเวลาการรักษาในโรงพยาบาล ยาวนานกว่าผู้ป่วยที่มีภาวะโภชนาการปกติ ทำให้สูญเสียงบประมาณในการรักษาสูงขึ้น

ดังนั้นโรงพยาบาลทุกระดับจำเป็นต้องมีนักกำหนดอาหาร/นักโภชนาการ/โภชนากรในโรงพยาบาล เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้ป่วยได้รับอาหาร ตามแผนการรักษาด้านการแพทย์ โดยคำนวณสารอาหาร พลังงาน ให้เพียงพอขณะเจ็บป่วย เพื่อ การป้องกันภาวะแทรกซ้อนในขณะ Admit ส่งเสริมความรู้ เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริการบริโภค และสอดคล้องกับการรักษาด้วยยาในการรักษาโรค จะช่วยลดค่าใช้จ่าย สร้างระบบสุขภาพให้มีคุณภาพ และพัฒนาระบบบริการให้ตอบสนอง Service plan อาหารสำหรับผู้ป่วยในโรงพยาบาล จึงเป็นตัวอย่าง เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริการบริโภค และป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนขณะรักษา ทั้งนี้ เพื่อลดวันนอน และงบประมาณการรักษาลงด้วย

ผู้แทนนักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนากรได้สรุปภาระงานไว้ ๕ งาน ดังนี้

๑. งานพัฒนาและควบคุมคุณภาพการผลิต
๒. งานพัฒนาคุณภาพและงานนิเทศ
๓. งานพัฒนาคุณภาพด้านโภชนบำบัด
๔. NUTRITION CLINIC
๕. งานพัฒนาอาหารฮาลาล

การวิเคราะห์อัตรากำลังของนักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนาการ

เนื่องจากมีความขาดแคลนตำแหน่งนักโภชนาการอย่างมาก คณะกรรมการจึงมีความเห็นร่วมกันว่า สถานบริการทุกระดับควรมีตำแหน่งนักโภชนาการ เพราะบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบมีความครอบคลุมทั้ง ด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทีมผู้ให้การรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประจวบกับปัจจุบันไม่มีการผลิตในระดับอนุปริญญา ส่วนคุณสมบัติตำแหน่งโภชนาการที่สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ นั้น ยังไม่มีการปรับเปลี่ยนให้เป็นปัจจุบัน ยังคงระบุเป็นวุฒิ ปวส. สำหรับผู้ที่จบการศึกษาในสถานบันอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ไม่เหมาะสมที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง โภชนาการ ซึ่งเป็นการประกอบอาหารตามแผนการรักษาผู้ป่วย มีการคิดคำนวณสารอาหาร การให้ความรู้ ผู้ป่วยในการปรับพฤติกรรมกรรมการบริโภค ฯลฯ ผู้ที่จบจากสถานบันอาชีวศึกษาไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง จึงเป็นข้อมูลที่ควรนำเสนอสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อไป

ดังนั้น การกำหนดอัตรากำลังของนักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนาการจึงใช้วิธี Service based โดยอ้างอิงตามมาตรฐานงานโภชนาการ(หนังสือมาตรฐานโภชนาการ ฉบับกระทรวงสาธารณสุข ปี๒๕๕๐) กำหนดอัตรากำลังและกำหนดหน้าที่ตามวิธีวิเคราะห์อัตรากำลังตาม Service base ดังนี้

ตำแหน่ง	หน้าที่	อัตรากำลัง
นักโภชนาการ/ นักกำหนดอาหาร	หัวหน้างานทุกงานตามโครงสร้างงาน ในการบริหาร จัดการ ทุกด้าน ตามแผนการพัฒนางานองค์กร ทั้งระยะสั้น และระยะยาว ครอบคลุมทั้งระบบ โดยกำหนดแผนการพัฒนาระบบตาม โครงสร้าง ต่างๆ ตามความเหมาะสมของขนาดองค์กร ตามโครงสร้าง ภารกิจ และขอบเขตของกลุ่มงานโภชนศาสตร์	๑ คน : ๗๕ เตียง (Active bed) และกำหนดขั้นต่ำใน รพ.ที่มี Active bed < ๑๕๐ = ๒ คน
โภชนาการ	ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยหัวหน้างานทุกงานตามโครงสร้างงาน ในการบริหาร จัดการ ทุกด้าน ตามแผนการพัฒนางานองค์กร ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ครอบคลุมทั้งระบบตามโครงสร้าง ภารกิจ(โรงพยาบาลที่ไม่มีตำแหน่งนักโภชนาการหรือโภชนาการ รพ.ต้องรับผิดชอบงานทั้งหมดของงานโภชนศาสตร์ด้วย)	
พนักงาน ประกอบอาหาร	ผู้ปฏิบัติงาน (คนงานส่งอาหาร /คนครัว) ปฏิบัติงานภายใต้ การกำกับ ควบคุมคุณภาพการเตรียม การผลิต การจัดเสิร์ฟ การขนส่งอาหารสำหรับผู้ป่วย	๑ คน : ผู้ป่วย ๑๕ เตียง (Active bed)

อ้างอิงตาม (๒๕๕๖) มาตรฐานงานโภชนาการในโรงพยาบาล : หน้า ๒๑ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข.

ตารางที่ ๖๔ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักโภชนาการ/โภชนากรรายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักโภชนาการ/โภชนากร(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๒๔๔	๒๔๔
๒	๑๒๐	๑๒๐
๓	๑๒๔	๑๒๔
๔	๑๗๓	๑๗๓
๕	๑๗๔	๑๗๔
๖	๑๘๖	๑๘๖
๗	๑๘๓	๑๘๓
๘	๒๐๓	๒๐๓
๙	๒๒๑	๒๒๑
๑๐	๑๗๒	๑๗๒
๑๑	๑๘๙	๑๘๙
๑๒	๑๘๘	๑๘๘
รวม	๒,๑๗๗	๒,๑๗๗

๑๗. นักวิชาการเวชสถิติ/เจ้าพนักงานเวชสถิติ

งานเวชระเบียนและสถิติทางการแพทย์ มีความสำคัญมากต่อสถานพยาบาลต่างๆ เนื่องจากงานเวชสถิติมีความสำคัญเพื่อใช้การบริหารจัดการหน่วยงานสถานพยาบาล เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และเป็นฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาทางด้านสาธารณสุข การระบาดวิทยา หรือการกำหนดงบประมาณของหน่วยงาน เพื่อการเรียนการสอนและการศึกษา และระบบการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลของกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วม [Diagnosis related groups] (DRG) เจ้าพนักงานเวชสถิติมีภาระงาน คือการให้รหัสโรคและรหัสการผ่าตัด (CODER) ซึ่งผู้ทำงานด้านนี้ต้องใช้เทคนิคเฉพาะในวิชาชีพ จะต้องมีความรู้ในศัพท์แพทย์เป็นอย่างดี และเข้าใจวิธีการลงรหัสโรค ตามการให้รหัสโรคของ WHO หนังสือ ICD-๑๐ และ ICD๙ CM เพื่อให้สถิติทางการแพทย์ที่ออกมามีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

ภาระงานของนักวิชาการเวชสถิติ/เจ้าพนักงานเวชสถิติมี ๔ งาน คือ

- ๑ งานเวชระเบียนผู้ป่วยนอก
- ๒ งานเวชระเบียนผู้ป่วยใน
- ๓ งานการให้รหัสทางการแพทย์(CODER)
- ๔ งานรายงาน สถิติ และสารสนเทศทางการแพทย์

ผู้แทนนักวิชาการเวชสถิติ/เจ้าพนักงานเวชสถิติได้ดลองเก็บข้อมูลตามภาระงานข้างต้น เพื่อนำมาวิเคราะห์อัตรากำลังตามวิธี FTEในโรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ ๑ และเขตสุขภาพที่ ๕ ได้้อตรากำลังแบ่งตามระดับโรงพยาบาลได้ตามตารางที่ ๖๕

ตารางที่ ๖๕ แสดงอัตรากำลังนักวิชาการเวชสถิติ/เจ้าพนักงานเวชสถิติตามระดับโรงพยาบาล

ลำดับ	ขนาดหน่วยงาน	จำนวนเจ้าหน้าที่ปัจจุบัน	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ควรมี
๑	รพศ. (A)	๘	๑๐-๑๕
๒	รพท.ขนาดใหญ่ (S)	๔	๘-๑๐
๓	รพท.ขนาดเล็ก (M๑)	๔	๘-๑๐
๔	รพช.แม่ข่าย (M๒)	๓	๔-๔
๕	รพช.ขนาดใหญ่ (F๑)	๒	๓-๓
๖	รพช.ขนาดกลาง(F๒)	๑	๒-๒
๗	รพช.ขนาดเล็ก (F๓)	๑	๑-๑

ปัจจุบันมีผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรนี้กว่า ๔๐ รุ่น จำนวน ๒,๐๐๐คน ผู้สำเร็จการศึกษา ได้รับ “ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเวชสถิติ ” ปฏิบัติราชการดำรงตำแหน่ง “ เจ้าพนักงานเวชสถิติ ” เดิมเป็นนักเรียนทุนกระทรวงสาธารณสุขทุกคน เมื่อปี ๒๕๓๔ กระทรวงสาธารณสุข คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และมหาวิทยาลัยมหิดล จึงได้เปิดการศึกษาต่อเนื่อง ๒ ปี รับจากผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพเวชสถิติ เมื่อจบการศึกษาได้รับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเวชระเบียนขณะนี้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวนกว่า ๑๘รุ่น จำนวน ๘๐๐ คน เมื่อจบการศึกษาระดับปริญญาตรี บุคลากรจากกระทรวงกลาโหม ทบวงมหาวิทยาลัย ได้รับตำแหน่งสู่สายงานที่เริ่มจากปริญญาตรีทุกคน ยกเว้นบุคลากรที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่เวชสถิติจำนวนมากที่ย้ายไปประกอบวิชาชีพอื่นเพื่อความก้าวหน้า นับเป็นการสูญเสียงบประมาณและเวลาในการผลิตบุคลากรอย่างยิ่ง ข้อยกจำกัด ด้านการผลิตของสายงานนักวิชาการเวชสถิติ/เจ้าพนักงานเวชสถิติคณะทำงานฯ จึงสรุปกรอบอัตรากำลังของนักวิชาการเวชสถิติ/เจ้าพนักงานเวชสถิติตามตารางที่ ๖๖

ตารางที่ ๖๖ แสดงกรอบอัตรากำลังของนักวิชาการเวชสถิติ/เจ้าพนักงานเวชสถิติตามระดับสถานบริการ

วิชาชีพ	A		S		M๑		M๒		F๑		F๒		F๓	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
นักวิชาการเวชสถิติ/ เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๑๐	๑๕	๘	๑๐	๘	๑๐	๔	๔	๓	๓	๒	๒	๑	๑

ตารางที่ ๖๗ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักวิชาการเวชสถิติ/เจ้าพนักงานเวชสถิติรายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักวิชาการเวชสถิติ/เจ้าพนักงานเวชสถิติ(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๒๙๘	๓๒๙
๒	๑๕๓	๑๗๓
๓	๑๔๖	๑๕๙
๔	๒๒๓	๒๕๖
๕	๒๔๗	๒๘๙
๖	๒๕๗	๓๐๓
๗	๒๑๐	๒๒๘
๘	๒๔๒	๒๖๖
๙	๒๖๑	๒๘๖
๑๐	๑๙๖	๒๑๕
๑๑	๒๔๒	๒๗๓
๑๒	๒๓๖	๒๖๕
รวม	๒,๗๑๑	๓,๐๔๒

๑๘. สายงานเจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)

เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน) ปฏิบัติงานด้านช่วยเหลือแพทย์และพยาบาลทำการฟื้นคืนชีพผู้ป่วยในภาวะวิกฤต ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยฟื้นคืนชีพผู้ป่วยในการปฏิบัติงานทางการแพทย์ฉุกเฉิน ณ จุดเกิดเหตุ ช่วยเหลือภาวะฉุกเฉินต่อชีวิตขั้นพื้นฐาน พร้อมตรวจสอบประเมินสถานการณ์สิ่งแวดล้อม และสภาพผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยฉุกเฉิน ร่วมตัดสินใจและให้การช่วยเหลือ โดยการเคลื่อนย้ายหรือปฐมพยาบาลเบื้องต้น รวมทั้งการใช้วิทยุสื่อสารประสานงานกับเครือข่าย เพื่อรายงานสถานการณ์ ขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการช่วยเหลือและการเตรียมรับผู้ป่วยเข้ารับการรักษาพยาบาล รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนันโยบายและยุทธศาสตร์ได้ศึกษาความต้องการกำลังคนสาขาเวชกิจฉุกเฉินโดยใช้ ๒ วิธี ดังนี้

๑. Population Ratio Method ในเขตเมืองกำหนดให้มีหน่วยบริการฉุกเฉิน ๑ หน่วย ต่อประชากร ๕๐,๐๐๐ คน - ๖๐,๐๐๐ คน และเขตชนบทกำหนดให้มีหน่วยบริการฉุกเฉิน ๑ หน่วย ต่อประชากร ๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐ คนโดยให้มีเวชกรฉุกเฉินระดับกลาง (EMT-I) เฉลี่ย ๕,๘๘๒คน ในขณะที่มีจำนวนประชากร ๖๙,๐๑๙,๐๐๐คน คิดเป็นสัดส่วนของเวชกรฉุกเฉินระดับกลาง ต่อประชากรเท่ากับ ๑:๑๑,๕๓๘

๒. Health Service Targets ตามแผนหลักการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ปี ๒๕๕๓-๒๕๕๕ ในยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพและการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมศักยภาพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้มีผู้ปฏิบัติการในระบบการแพทย์ฉุกเฉินที่มีมาตรฐานและมีการกระจายอย่างทั่วถึงและเพียงพอทั้งภาครัฐและเอกชนโดยมีตัวชี้วัดเวชกรฉุกเฉินระดับกลาง (EMT-I) ๒ คนต่อหนึ่งอำเภอในปี ๒๕๕๔ และ ๓ คนต่ออำเภอในปี ๒๕๕๕ ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน โดยจำนวนอำเภอจากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยปี ๒๕๕๓ ซึ่งมีจำนวน ๘๗๘ อำเภอ (โดยอีก ๑๐ อำเภอไม่มีการเพิ่มอำเภอ)

ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนสาขาเวชกรฉุกเฉินระดับกลาง (EMT-I) พบว่าวิธี Population Ratio Method มีความต้องการกำลังคนมากกว่า Health Service Targets ตามตารางที่ ๖๘

ตารางที่ ๖๘ ความต้องการกำลังคนเจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน) ใน ๑๐ ปีข้างหน้า

ปี	ความต้องการกำลังคนเวชกรฉุกเฉิน (คน)	
	Population Ratio Method	Health Service Targets
๒๕๕๒	๕,๘๗๔	๙๕๘
๒๕๕๓	๕,๙๔๒	๑,๗๕๖
๒๕๕๔	๕,๙๙๒	๑,๗๕๖
๒๕๕๕	๖,๐๓๔	๒,๖๓๔
๒๕๕๖	๖,๐๖๗	๒,๖๓๔
๒๕๕๗	๖,๐๙๔	๒,๖๓๔
๒๕๕๘	๖,๑๒๒	๒,๖๓๔
๒๕๕๙	๖,๑๔๕	๒,๖๓๔
๒๕๖๐	๖,๑๗๕	๒,๖๓๔
๒๕๖๑	๖,๒๑๒	๒,๖๓๔

คณะทำงานฯ ได้สรุปภาระงานหลักและเวลาปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน) ได้ ๔ งาน คือ

ภาระงานหลัก	หน่วยนับ	เวลา(นาที)
๑. งานบริการศูนย์รับแจ้งและสั่งการ:EMD	Case visit	๒๐
๒.งานบริการรถพยาบาลฉุกเฉิน Pre hospital care (EMS)	Case visit	๓๐
๓.งานบริการส่งต่อระหว่างโรงพยาบาล	case	๖๐
๔.งานบริการปฐมภูมิก่อนโรงพยาบาล	ครั้ง	๔๒๐

การคำนวณอัตรากำลังด้วยวิธี FTE ของสายงานเจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉินจากข้อมูลการให้บริการ ย้อนหลังของโรงพยาบาล และตามมาตรฐานรถพยาบาล EMT-I เท่ากับ ๒ คน ต่อการออกรถรับเหตุ ๑ ครั้ง ประกอบกับมีข้อจำกัด ด้านการผลิตของสายงานเจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉินคณะทำงานฯ จึงได้กำหนดกรอบ อัตรากำลังของเจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉินตามตารางที่ ๖๙

ตารางที่ ๖๙ แสดงกรอบอัตรากำลังของนักปฏิบัติงานฉุกเฉินการแพทย์/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)ตามระดับสถานบริการ

วิชาชีพ	A		S		M๑		M๒		F๑		F๒		F๓	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
นักปฏิบัติงานฉุกเฉินการแพทย์/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)	๑๖	๒๐	๘	๑๒	๘	๑๒	๓	๖	๓	๓	๓	๓	๓	๓

ตารางที่ ๗๐ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักปฏิบัติงานฉุกเฉินการแพทย์/
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)รายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังนักปฏิบัติงานฉุกเฉินการแพทย์/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน) (คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๓๘๕	๔๖๒
๒	๑๙๒	๒๓๘
๓	๑๙๕	๒๓๓
๔	๒๙๗	๓๖๓
๕	๓๐๕	๓๘๓
๖	๓๓๗	๔๐๘
๗	๒๗๗	๓๓๗
๘	๓๒๕	๓๗๙
๙	๓๓๑	๔๐๕
๑๐	๒๖๑	๓๐๘
๑๑	๓๑๙	๓๙๓
๑๒	๓๐๘	๓๖๐
รวม	๓,๕๓๒	๔,๒๖๙

๑๙.งานเวชนิทัศน์และโสตทัศนศึกษา

งานเวชนิทัศน์และโสตทัศนศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการผลิตสื่อ ส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ความรู้ทางการแพทย์ และวิชาการผ่านสื่อในรูปแบบต่างๆ ด้วย ภาพ เสียง นิตรรศการ หุ่นจำลองทางการแพทย์ซึ่งปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาวิจัย และการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาระบบงานและคุณภาพบริการ ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้สื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ประกอบการตรวจรักษา วินิจฉัยโรคของแพทย์ เผยแพร่ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทางวิชาการ การแพทย์และสาธารณสุข เพื่อ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพร่างกาย รวมถึงการประชาสัมพันธ์ด้านสุขภาพหรือด้านอื่นๆขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างบุคลากรของงานเวชนิทัศน์และโสตทัศนศึกษาในโรงพยาบาลประกอบด้วยตำแหน่ง ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
๒. ช่างภาพทางการแพทย์ปฏิบัติการและชำนาญการ
๓. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาปฏิบัติการและชำนาญงาน
๔. นายช่างศิลป์ ระดับปฏิบัติการและชำนาญงาน

ภาระงานของเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาสรุปได้ ๕ งาน ดังนี้

๕. งานบริการถ่ายภาพทางการแพทย์
๖. การบริการด้านโสตทัศนศึกษาทางการแพทย์
๗. การผลิตและพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการศึกษาและประชาสัมพันธ์
๘. งานโทรทัศน์ทางการศึกษา
๙. งานการบริหาร วิชาการและการวิจัยเพื่อการพัฒนา

ปัจจุบันตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาได้มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือระดับ ปริญญาโท เช่น สาขานิเทศศาสตร์ สาขาช่างภาพการแพทย์ สาขาศิลปศาสตร์ ครุศาสตร์สาธารณสุขศาสตร์ เป็นต้น โดยบางส่วนสามารถดำเนินการสอบเปลี่ยนตำแหน่ง ตามคุณวุฒิที่ ก.พ.ได้กำหนด เปลี่ยนเป็นนักวิชาการโสตทัศนศึกษาซึ่งมีจำนวนน้อยมาก จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของนักวิชาการโสตทัศนศึกษารวมกับเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาไว้ในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย ตามตารางที่ ๗๑

ตารางที่ ๗๑ แสดงกรอบอัตรากำลังของนักวิชาการโสตทัศนศึกษา/เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาตามระดับสถานบริการ

วิชาชีพ	A		S		M๑		M๒	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	๖	๗	๔	๕	๒	๒	๒	๒

หมายเหตุ โรงพยาบาลชุมชนระดับ F๑-F๓ จะกำหนดกรอบอัตรากำลังของนักวิชาการโสตทัศนศึกษา/เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาจะกำหนดอยู่ในงานธุรการของในโรงพยาบาลชุมชน

ตารางที่ ๗๒ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักวิชาการโสตทัศนศึกษา/เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษารายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักวิชาการโสตทัศนศึกษา /เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๗๗	๘๘
๒	๕๐	๕๘
๓	๔๐	๔๗
๔	๖๘	๗๙
๕	๘๑	๙๔
๖	๗๙	๙๑
๗	๕๔	๕๙
๘	๕๘	๖๗
๙	๖๖	๗๒
๑๐	๔๖	๕๓
๑๑	๗๒	๘๑
๑๒	๖๐	๗๑
รวม	๗๕๑	๘๖๐

ภาระงานของช่างภาพทางการแพทย์สรุปได้ ๒ งาน ดังนี้

๑. งานโทรทัศน์ทางการศึกษา(โรงพยาบาลที่มีศูนย์แพทยศึกษา)

๒. งานวิชาการ การบริหาร งานวิจัยเพื่อการพัฒนาเทคนิค

จากภาระงานของช่างภาพทางการแพทย์ที่รองรับโรงพยาบาลที่มีศูนย์แพทยศึกษา คณะทำงานฯ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของช่างภาพทางการแพทย์ไว้ในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปเท่านั้น ตามตารางที่ ๗๓

ตารางที่ ๗๓ แสดงกรอบอัตรากำลังของช่างภาพทางการแพทย์ตามระดับสถานบริการ

วิชาชีพ	A		S	
	Min	Max	Min	Max
ช่างภาพทางการแพทย์	๑	๑	๑	๑

ตารางที่ ๗๔ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานช่างภาพทางการแพทย์รายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานช่างภาพทางการแพทย์(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๘	๘
๒	๖	๖
๓	๕	๕
๔	๘	๘
๕	๑๐	๑๐
๖	๙	๙
๗	๔	๔
๘	๗	๗
๙	๕	๕
๑๐	๖	๖
๑๑	๗	๗
๑๒	๘	๘
รวม	๘๓	๘๓

๒๐. นักวิชาการสาธารณสุข

สายงานนักวิชาการสาธารณสุขเป็นสายงานที่มีความยากในการกำหนดภาระงานอย่างมากในโรงพยาบาล เนื่องจากสายงานนักวิชาการสาธารณสุขไปปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานพัฒนาคุณภาพ งานเวชกรรมฟื้นฟู เป็นต้น ดังนั้น คณะทำงานฯ จึงได้นำภาระงานหลักในโรงพยาบาลของนักวิชาการสาธารณสุข มาคำนวณอัตรากำลังในโรงพยาบาล โดยใช้การวิเคราะห์อัตรากำลังวิธี service base ๓ ด้าน ดังนี้

๒๐.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษาและงานเวชศาสตร์ครอบครัว

๒๐.๒ งานการควบคุมโรคและระบาดวิทยาในพื้นที่โรงพยาบาล

๒๐.๓ งานอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม

ส่วนภาระงานของนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานปฐมภูมิใน ศสม./รพสต. ใช้วิธีการวิเคราะห์อัตรากำลังด้วยวิธี Population base เท่ากับ นักวิชาการสาธารณสุข ๑ คน ต่อ ประชากร ๑,๒๕๐ คน

ลำดับ	กิจกรรม	ระดับโรงพยาบาล		
		A	S-M๑	M๒-F๓
๑. ภาระงานบริการตามกิจกรรมหลัก (Production Line)				
๑	ส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษาและงานเวชศาสตร์ครอบครัว	๓๐-๓๖	๒๐-๒๔	๑๐-๑๒
๒	การควบคุมโรคและระบาดวิทยา ในพื้นที่รพ.			
๓	อาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม			
๒. ภาระงานปฐมภูมิ (งาน Prevention and Promotion Disease/งานPP) ใช้วิธีคำนวณ Population basedวิเคราะห์อัตรากำลังนักวิชาการสาธารณสุขดูแล ศสม./รพสต. = นักวิชาการสาธารณสุข ๑ คน ต่อ ประชากร ๑,๒๕๐ คน				
ผลรวมอัตรากำลังสายงานนักวิชาการสาธารณสุขทั้งหมด = อัตรากำลังตามวิธี FTE ข้อ ๑ + อัตรากำลังตามภาระงาน ข้อ ๒				

ตารางที่ ๗๕ แสดงกรอบอัตรากำลังสายงานนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลรายเขต

เขต	กรอบอัตรากำลังสายงานนักวิชาการสาธารณสุข(คน)	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๔,๘๙๐	๖,๑๓๘
๒	๒,๘๙๗	๓,๖๓๔
๓	๒,๖๗๑	๓,๓๔๘
๔	๔,๐๓๘	๕,๐๖๔
๕	๔,๐๒๗	๕,๐๔๕
๖	๔,๖๐๕	๕,๗๖๑
๗	๔,๐๙๔	๕,๑๒๖
๘	๔,๔๖๙	๕,๕๙๗
๙	๕,๐๔๕	๖,๓๑๓
๑๐	๓,๘๒๔	๔,๗๙๐
๑๑	๓,๗๖๕	๔,๗๑๗
๑๒	๓,๙๔๖	๔,๙๓๕
รวม	๔๘,๒๗๐	๖๐,๔๖๘

คู่มือ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
หน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง



กรอบอัตรากำลังให้ครอบคลุมบุคลากร
(ชรก., พรก., พกส., ลจป., และ ลจช.)



กลุ่มสายวิชาชีพ

- สายวิชาชีพหลัก
- สายวิชาชีพเฉพาะ
- สายวิชาชีพ



กลุ่มสนับสนุนงานบริหาร (Back office)

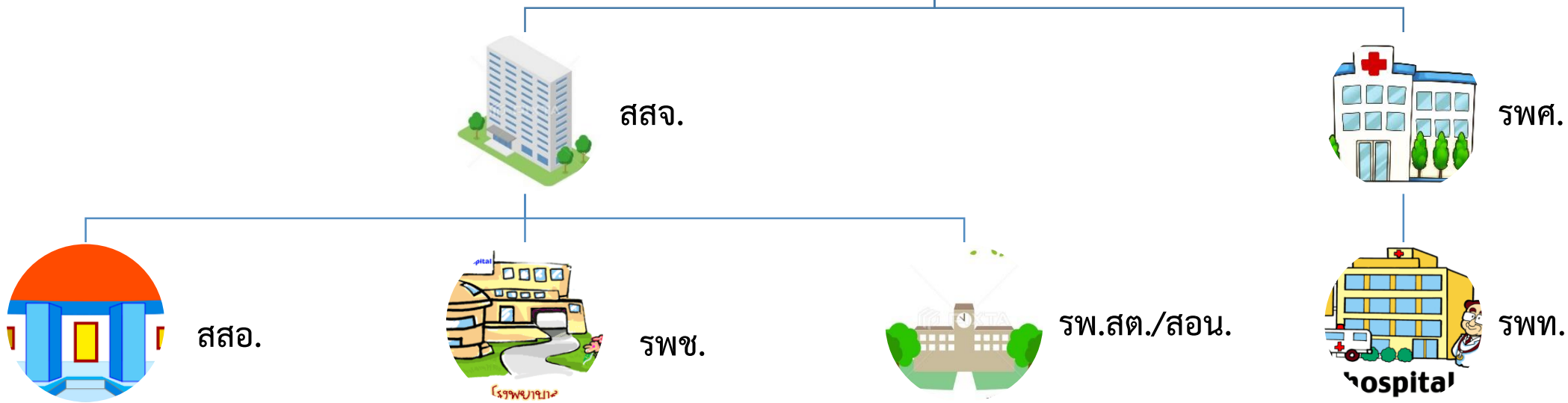


กลุ่มสนับสนุนการให้บริการ

- กลุ่มสนับสนุนสายวิชาชีพ
- กลุ่มสนับสนุนงานบริหาร

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง (ต่อ)

กลุ่มสายวิชาชีพ



การบริหารกรอบอัตรากำลัง สถจ. สถอ. รพช. รพศ./รพท. ให้เป็นไปตามหนังสือ สป. ด่วนที่สุด ที่ สร. 0201.032/ว 1707 ลว. 14 มิ.ย.60 ที่กำหนดให้มีได้ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 เว้นแต่จะมีการเปลี่ยนแปลง

การบริหารกรอบอัตรากำลัง รพ.สต./สอน. ให้บริหารจัดการโดยใช้ประชากรรายอำเภอ ตามสัดส่วนแต่ละวิชาชีพที่ สป. กำหนด เช่น พยาบาลวิชาชีพ ในสัดส่วน 1:2,500 ประชากร เว้นแต่จะมีการเปลี่ยนแปลง

ตัวอย่าง สิ่งที่ส่งมาด้วย 2

สสจ.

โครงสร้างสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี	204 - 249
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด(ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(แพทย์)ระดับสูง)	1
นายแพทย์(ด้านเวชกรรมป้องกัน)	2
ทันตแพทย์(ด้านทันตสาธารณสุข)	
เภสัชกร(ด้านเภสัชสาธารณสุข)	
นักวิชาการสาธารณสุข(ด้านบริหารสาธารณสุข)	
นักวิชาการสาธารณสุข(ด้านส่งเสริมพัฒนา)	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิชาการสาธารณสุข/นักวิชาการสาธารณสุข(ด้านบริหารสาธารณสุข)	

เขต	8
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	สุพรรณบุรี
HCODE	3884
ขนาดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	XL



1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	33 - 40
นักจัดการงานทั่วไป	2 - 2
นัก.เงินและบัญชี	5 - 6
นัก.พัสดุ	6 - 7
จก.การเงินและบัญชี	5 - 6
จก.ธุรการ	4 - 5
จก.พัสดุ	2 - 3
นายช่างเทคนิค	2 - 3
นายช่างโยธา	2 - 3
จก.โสตทัศนศึกษา	2 - 2
นายช่างศิลป์	1 - 1
จก.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์	2 - 2

2.กลุ่มงานพัฒนาสุขภาพสาธารณสุข	18 - 21
นวก.สาธารณสุข/จก.สาธารณสุข	6 - 7
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	6 - 7
นวก.คอมพิวเตอร์	5 - 6
จก.สถิติ	1 - 1

3. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	10 - 13
นวก.สาธารณสุข/จก.สาธารณสุข	8 - 10
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 3

4.กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ	13 - 16
นวก.สาธารณสุข/จก.สาธารณสุข	11 - 14
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2

5.กลุ่มงานนิติการ	5 - 7
นิติกร	3 - 4
จก.ธุรการ	2 - 3

6.กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข	26 - 32
เภสัชกร	18 - 22
นวก.สาธารณสุข/จก.สาธารณสุข	2 - 2
จก.เภสัชกรรม	6 - 8

7.กลุ่มงานประกันสุขภาพ	9 - 11
นวก.สาธารณสุข/จก.สาธารณสุข	6 - 8
นวก.เงินและบัญชี	2 - 2
จก.การเงินและบัญชี	1 - 1
จก.สถิติ	0 - 0

9.กลุ่มงานทันตสาธารณสุข	12 - 14
ทันตแพทย์	6 - 7
นวก.สาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ จก.ทันตสาธารณสุข	6 - 7

10.กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	9 - 11
นักทรัพยากรบุคคล	6 - 7
จก.ธุรการ	3 - 4

11. กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย	9 - 11
นวก.สาธารณสุข/จก.สาธารณสุข	9 - 11

8.กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ	12 - 16
นวก.สาธารณสุข/จก.สาธารณสุข	10 - 13
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 3

12.กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุภาพหัวใจและหลอดเลือด	15 - 18
นวก.สาธารณสุข/จก.สาธารณสุข	9 - 11
พยาบาลวิชาชีพ	6 - 7

13.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	9 - 11
แพทย์แผนไทย/จก.สาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย (อายุรเวท))	5 - 6
เภสัชกร	2 - 3
นวก.สาธารณสุข	2 - 2

ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ	22 - 28
-------------------------------------	---------

1.กลุ่มงานยุทธศาสตร์และสารสนเทศ	5 - 6
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 - 1
นวก.สาธารณสุข	2 - 2
นวก.คอมพิวเตอร์	2 - 3

2.กลุ่มงานบริหารการเงินและการคลัง	5 - 5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 - 1
นวก.สาธารณสุข	2 - 2
นวก.เงินและบัญชี	2 - 2

3.กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	4 - 5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 - 1
นวก.สาธารณสุข	1 - 1
นักทรัพยากรบุคคล	2 - 3

4 กลุ่มงานบริหารระบบบริการสุขภาพ	4 - 5
เภสัชกร	1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1
นวก.สาธารณสุข	2 - 3

5.กลุ่มงานอำนวยการ	6 - 7
นวก.สาธารณสุข	1 - 1
นวก.เงินและบัญชี	1 - 1
นิติกร	1 - 1
จก.การเงินและบัญชี	1 - 2
จก.ธุรการ	1 - 1
นวก.พัสดุ	1 - 1

รพท.

ภารกิจจัดการรพท.แบบ				376 - 467			
กลุ่มรพท.แบบ							
1.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน/อุบัติเหตุ	24 - 32	2.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	24 - 30	3.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	64 - 80	4.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	12 - 15
พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	26 - 32	พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	24 - 30	พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	64 - 80	พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	12 - 15
5.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	22 - 28	6.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	13 - 16	7.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	78 - 97	8.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	45 - 56
พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	22 - 28	พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	13 - 16	พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	78 - 97	พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	45 - 56
9.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	21 - 26	10.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	2 - 2	11.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	20 - 25	12.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	16 - 20
พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	21 - 26	พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	2 - 2	พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	20 - 25	พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	16 - 20
13.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	10 - 12	14.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	3 - 4	15.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	14 - 17	16.กลุ่มงานรพท.แบบผู้ป่วยฉุกเฉิน	6 - 7
พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	10 - 12	พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	3 - 4	พยาบาลวิชาชีพรพท.แบบฉุกเฉิน	14 - 17	พยาบาลวิชาชีพ	6 - 7

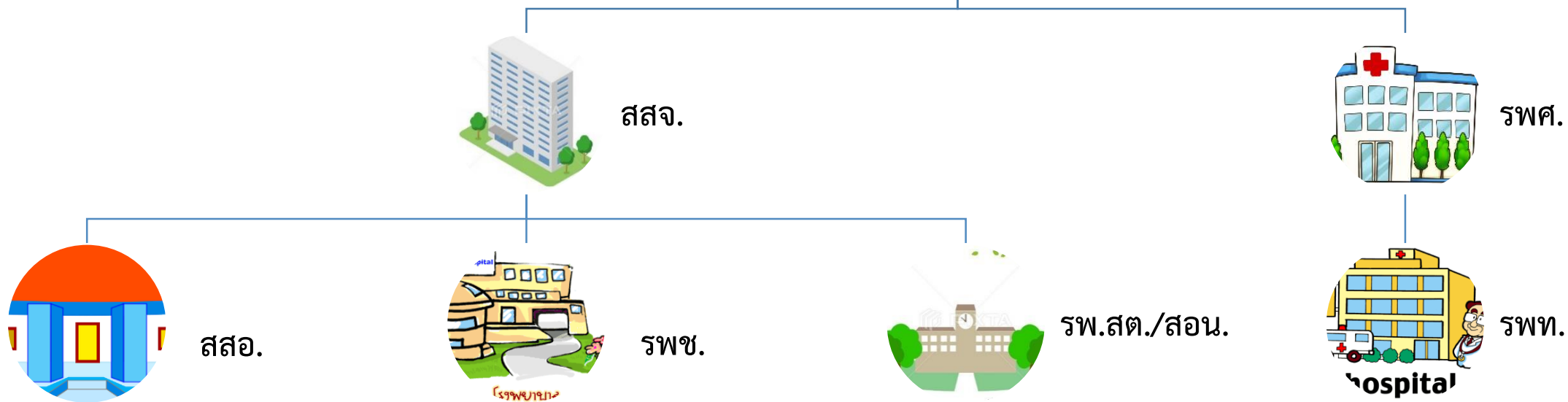
รพช.

โรงพยาบาลเจริญศิลป์				110 - 175	ข้อมูลส่วนราชการ		
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์)(ด้านเวชกรรม/ด้านสาธารณสุข/ด้านเวชกรรมป้องกัน)					ช.บ.	8	
1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	27 - 35	2.กลุ่มงานนิติการแพทย์	3 - 3	3.กลุ่มงานทันตกรรม	7 - 8	อ.ช.บ.	11102
นักจัดการงานทั่วไป	1 - 1	ทันตแพทย์		ทันตแพทย์		รพ.เจริญศิลป์	
นวก.เงินและบัญชี/จก.การเงินและบัญชี	4 - 5	ทันตแพทย์/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/จก.วิเคราะห์นโยบายและแผน	3 - 3	ทันตแพทย์	4 - 5	ช.บ.	72
จก.ธุรการ	2 - 2	นวก.สาธารณสุข/จก.สาธารณสุข		ทันตแพทย์	3 - 3	ช.บ. Active bed	18
นวก.พัสดุ/นวก.พัสดุ	4 - 5	นวก.เงินและบัญชี		ทันตแพทย์			
นวก.ช่างเทคนิค	0 - 0	จก.โสตทัศนศึกษา(จก.ช.บ.รพ.จ.)					
จก.โสตทัศนศึกษา	0 - 0	หมายเหตุ : สถานการณ์คนจนงานบริหารทั่วไป	16 - 22				
5.กลุ่มงานรพท.แบบ	7 - 9	6.กลุ่มงานโรคระบาด	2 - 2	7.กลุ่มงานรพท.แบบ	1 - 2	8.กลุ่มงานรพท.แบบ	5 - 5
นวก.แพทย์		ทันตแพทย์		ทันตแพทย์		นวก.สาธารณสุข	
นวก.แพทย์	7 - 9	ทันตแพทย์/นวก.ทันตแพทย์	2 - 2	ทันตแพทย์/จก.ทันตแพทย์	1 - 2	นวก.สาธารณสุข	1 - 1
						นวก.สาธารณสุข	3 - 9
						นวก.สาธารณสุข	10 - 12
						นวก.สาธารณสุข(รพ.เจริญศิลป์/รพ.เจริญศิลป์)	2 - 2
						ทันตแพทย์	0 - 0
8.กลุ่มงานรพท.แบบ	3 - 3						
ทันตแพทย์							
ทันตแพทย์	0 - 0						
ทันตแพทย์	3 - 3						
ทันตแพทย์	0 - 0						
ทันตแพทย์	0 - 0						

หมายเหตุ : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่มีภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพให้ใช้กรอบอัตราค่าจ้างไม่เกินสูงสุดในการบริหารจัดการกำลังคน

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง (ต่อ)

กลุ่มสนับสนุนงานบริหาร (Back office)



การบริหารกรอบอัตรากำลัง ตสจ. ตสอ. รพช. รพศ./รพท. รพ.สต./สอน. ให้เป็นไปตามหนังสือ สป. ด่วนที่สุด ที่ สธ. 0201.032/ว 1707 ลว. 14 มิ.ย.60 ที่กำหนดให้มีได้ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 เว้นแต่จะมีการเปลี่ยนแปลง

ตัวอย่าง สิ่งที่ส่งมาด้วย 2

สสจ.

โครงสร้างสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี	204 - 249
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด(ผู้อำนวยการเฉพาะด้านแพทย์ระดับสูง)	1
นายแพทย์(ด้านเวชกรรมป้องกัน)	2
ทันตแพทย์(ด้านทันตสาธารณสุข)	
เภสัชกร(ด้านเภสัชสาธารณสุข)	
นักวิชาการสาธารณสุข(ด้านบริหารทางวิชาการ)	
นักวิชาการสาธารณสุข(ด้านส่งเสริมพัฒนา)	
นักวิชาการทันตสาธารณสุขและแผนกนักวิชาการสาธารณสุข(ด้านบริหารสาธารณสุข)	

เขต	8
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	อุดรธานี
HCODE	3884
ขนาดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	XL

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	33 - 40
นักจัดการงานทั่วไป	2 - 2
นักการเงินและบัญชี	5 - 6
นักพัสดุ	6 - 7
จพ.การเงินและพัสดุ	5 - 6
จพ.ธุรการ	4 - 5
จพ.พัสดุ	2 - 3
นายช่างเทคนิค	2 - 3
นายช่างโยธา	2 - 3
จพ.โสตทัศนศึกษา	2 - 2
นายช่างศิลป์	1 - 1
จพ.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์	2 - 2

1. กลุ่มบริหารงานสาธารณสุข														
เขต	HCODE	จังหวัด	ชื่อรพ.สต.	จำนวนประชากร	ขนาด	นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข				จพ.การเงินและบัญชี/จพ.ธุรการ				
						ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	
8	4214	หนองบัวลำภู	รพ.สต.บ้านศรีวิชัย ตำบลศรีบุญเรือง	8003	L	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	5548	สกลนคร	รพ.สต.บ้านหนองหลวง ตำบลหนองหลวง	8006	L	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	4510	อุดรธานี	รพ.สต.บ้านบ่อทอง ตำบลสร้างก่อ	8040	L	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	4672	เลย	รพ.สต.นาอาวน	8047	L	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	4644	อุดรธานี	รพ.สต.บ้านโคก ต.บ้านโคก	8055	L	1	1	1	1	1	1	1	1	1

รพ.สต./สสอน.

รพท.

โรงพยาบาลนครพนม		784 - 965
ผู้ชำนาญการ		8
ผู้ชำนาญการพิเศษ		นศรพนม
ชื่อโรงพยาบาล		รพ.นครพนม
HCODE		10711
ACTIVE Bed		323
OP Visit		285,675
ขนาดโรงพยาบาล(Type)		S ใหญ่
ภารกิจด้านอำนวยการ		89 - 110

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	23 - 28	2.ผู้ช่วยแพทย์	14 - 17	3.กลุ่มงานโสตทัศนศึกษาและวัดสมรรถภาพการได้ยิน	23 - 28	4.กลุ่มงานรักษาพยาบาล	7 - 9
นักจัดการงานทั่วไป	3 - 4	นวก.โสต	5 - 6	วิศวกร โสตหรือสอ/โสตหรือสออื่น	2 - 2	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	5 - 6
นักโสต	2 - 2	พ.พัสดุ	9 - 11	นายช่างเทคนิค	20 - 25	พ.ธุรการ	2 - 3
พ.ธุรการ	11 - 14			พ.ธุรการระบบบริหาร	1 - 1		
นายช่างเทคนิค(ประกอบระบบเครื่องมือ)	0 - 0						
นายช่างศิลป์	2 - 2						
นักประชาสัมพันธ์	2 - 2						
พ.ต.ต.หรือประชาสัมพันธ์	3 - 4						
				5.กลุ่มงานศัลยกรรม	11 - 14		
				นวก.เงินและบัญชี	3 - 4		
				จพ.การเงินและบัญชี	8 - 10		
						6.กลุ่มงานบัญชี	11 - 14
						นวก.เงินและบัญชี	4 - 5
						จพ.การเงินและบัญชี	7 - 9

สสอ.

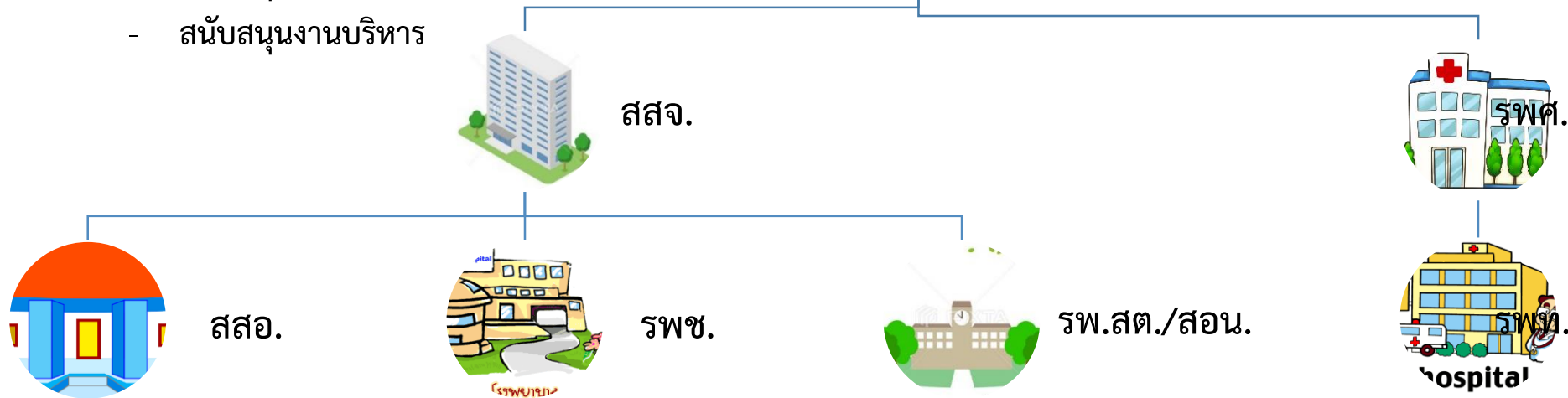
ข้อมูลหน่วยงาน					กลุ่มงานบริหารทั่วไป							
เขต	จังหวัด	ชื่อนหน่วยงาน (สสอ.)	จำนวน สสอ./รพ.สต.หน่วย : แห่ง	ขนาด	นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข		นวก.เงินและบัญชี/จพ.การเงินและบัญชี		นวก.คอมพิวเตอร์		จพ.ธุรการ	
					ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
8	นครพนม	สสอ.เมืองนครพนม	25	L	1	1	1	1	1	1	1	1
8	นครพนม	สสอ.ศรีสงคราม	18	L	1	1	1	1	1	1	1	1
8	นครพนม	สสอ.ท่าอุเทน	17	L	1	1	1	1	1	1	1	1
8	นครพนม	สสอ.นาแก	19	L	1	1	1	1	1	1	1	1
8	นครพนม	สสอ.ธาตุพนม	15	L	1	1	1	1	1	1	1	1

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง (ต่อ)



กลุ่มสนับสนุนการให้บริการ

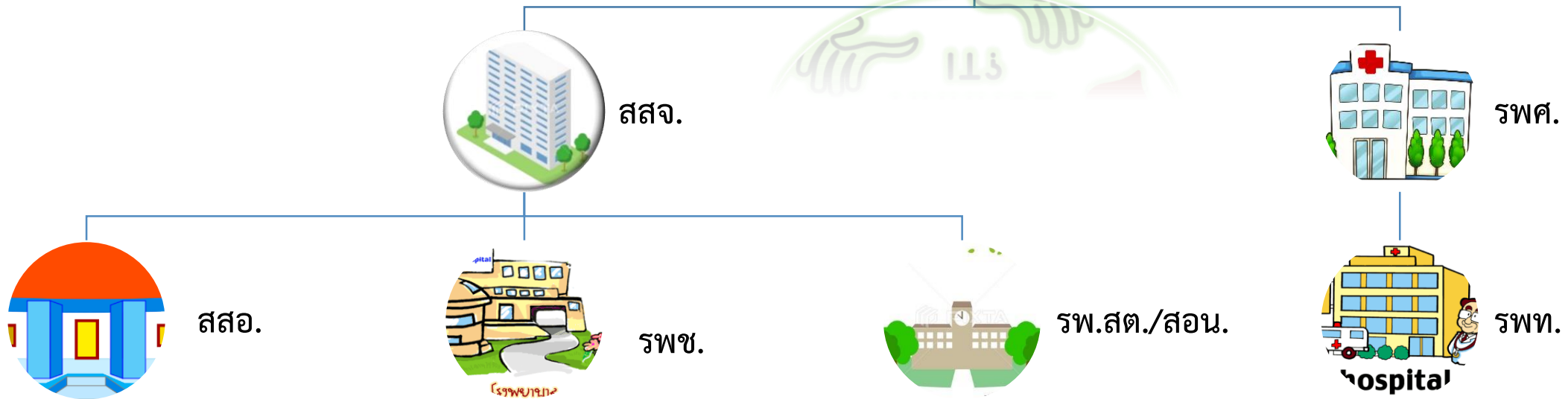
- สนับสนุนวิชาชีพหลัก
- สนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
- สนับสนุนงานบริหาร



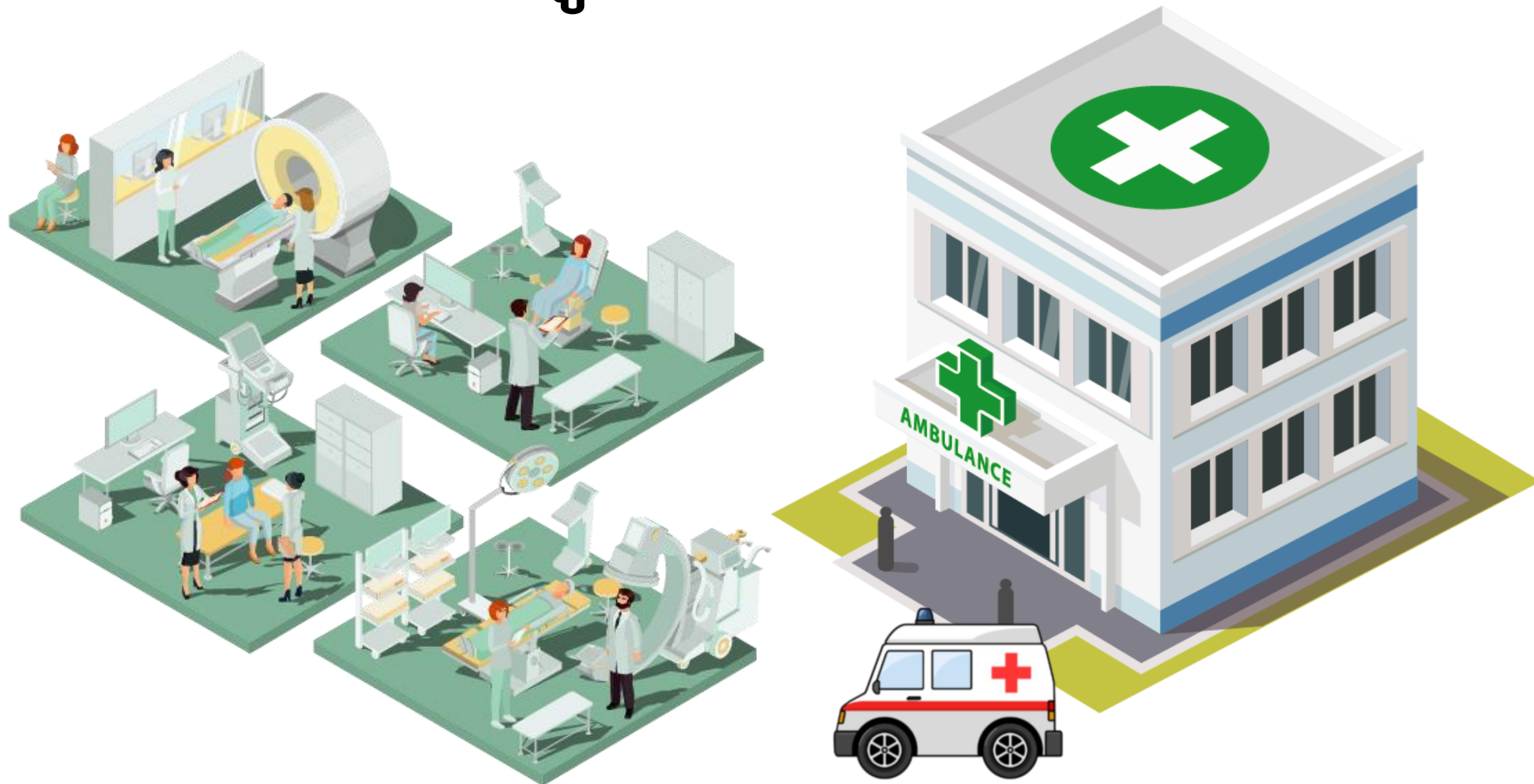
การบริหารกรอบอัตรากำลัง รพท./รพท. รพช. และ รพ.สต./สอน. ให้เป็นไปตามหนังสือ สป. ด่วนที่สุด ที่ สธ. 0201.032/ว 1707 ลว. 14 มิ.ย.60 ที่กำหนดให้มีได้ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3 หรือ 5 แล้วแต่กรณี เว้นแต่จะมีการเปลี่ยนแปลง

การบริหารกรอบอัตรากำลัง สสจ. และ สสอ. อยู่ระหว่างชมรมนายแพทย์ สสจ. และ ชมรมสาธารณสุขอำเภอกำหนดหลักเกณฑ์ และวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ผลเป็นประการใดจะได้แจ้งให้ทราบต่อไป

หลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางการ บริหารกรอบอัตรากำลัง



โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป



โครงสร้างเดิม 23 กลุ่มงาน

- 1.กลุ่มงานอำนวยการ
- 2.กลุ่มพัฒนาระบบบริการสุขภาพ
- 3.กลุ่มงานผู้ป่วยนอก
- 4.กลุ่มงานเวชกรรมสังคม
- 5.กลุ่มงานสุขศึกษา
- 6.กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม
- 7.กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและนิติเวช
- 8.กลุ่มงานสติ-นรีเวชกรรม
- 9.กลุ่มงานศัลยกรรม
- 10.กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา
- 11.กลุ่มงานอายุรกรรม
- 12.กลุ่มงานกุมารเวชกรรม
- 13.กลุ่มงานศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์
- 14.กลุ่มงานจักษุวิทยา
- 15.กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก
- 16.กลุ่มงานจิตเวช
- 17.กลุ่มงานทันตกรรม
- 18.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
- 19.กลุ่มงานพยาธิวิทยากายวิภาค
- 20.กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก
- 21.กลุ่มงานรังสีวิทยา
- 22.กลุ่มงานเภสัชกรรม
- 23.กลุ่มการพยาบาล

เปรียบเทียบโครงสร้าง รพศ./รพท.

- 1.ภารกิจด้านอำนวยการ
 - 1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป
 - 2.กลุ่มงานพัสดุ
 - 3.กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์
 - 4.กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
 - 5.กลุ่มงานการเงิน
 - 6.กลุ่มงานบัญชี
- 2.ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ
 - 1.กลุ่มงานผู้ป่วยนอก
 - 2.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
 - 3.กลุ่มงานเวชกรรมสังคม
 - 4.กลุ่มงานสุขศึกษา
 - 5.กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม
 - 6.กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน
- 3.ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ
 - 1.กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์
 - 2.กลุ่มงานประกันสุขภาพ
 - 3.กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ
 - 4.กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - 5.กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน

โครงสร้างใหม่ 6 ภารกิจ 54 กลุ่มงาน

4.ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

- 1.กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน
- 2.กลุ่มงานอายุรกรรม
- 3.กลุ่มงานศัลยกรรม
- 4.กลุ่มงานศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์
- 5.กลุ่มงานกุมารเวชกรรม
- 6.กลุ่มงานนิติเวช
- 7.กลุ่มงานจักษุวิทยา
- 8.กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก
- 9.กลุ่มงานโภชนศาสตร์
- 10.กลุ่มงานพยาธิวิทยากายวิภาค
- 11.กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม
- 12.กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา
- 13.กลุ่มงานจิตเวช
- 14.กลุ่มงานทันตกรรม
- 15.กลุ่มงานรังสีวิทยา
- 16.กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก
- 17.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
- 18.กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์
- 19.กลุ่มงานเภสัชกรรม

5.ภารกิจด้านการพยาบาล

- 1.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
 - 2.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก
 - 3.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก
 - 4.กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด
 - 5.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด
 - 6.กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี
 - 7.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม
 - 8.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม
 - 9.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช
 - 10.กลุ่มงานการพยาบาลจิตเวช
 - 11.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม
 - 12.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์
 - 13.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยโสต ศอ นาสิก จักษุ
 - 14.กลุ่มงานการพยาบาลด้านการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ
 - 15.กลุ่มงานการพยาบาลตรวจรักษาพิเศษ
 - 16.กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการพยาบาล
- ### 6.ภารกิจด้านผลิตบุคลากรทางการแพทย์
- *1.ศูนย์แพทยศาสตรชั้นคลินิก
 - **2.กลุ่มงานฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพทางการแพทย์



โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ระดับสูง

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

1.ภารกิจด้านอำนาจการ

- 1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- 2.กลุ่มงานพัสดุ
- 3.กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์
- 4.กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
- 5.กลุ่มงานการเงิน
- 6.กลุ่มงานบัญชี

2.ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

- 1.กลุ่มงานผู้ป่วยนอก
- 2.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
- 3.กลุ่มงานเวชกรรมสังคม
- 4.กลุ่มงานสุขศึกษา
- 5.กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม
- 6.กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน

4.ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1.กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน | 11.กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม |
| 2.กลุ่มงานอายุรกรรม | 12.กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา |
| 3.กลุ่มงานศัลยกรรม | 13.กลุ่มงานจิตเวช |
| 4.กลุ่มงานศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ | 14.กลุ่มงานทันตกรรม |
| 5.กลุ่มงานกุมารเวชกรรม | 15.กลุ่มงานรังสีวิทยา |
| 6.กลุ่มงานนิติเวช | 16.กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก |
| 7.กลุ่มงานจักษุวิทยา | 17.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู |
| 8.กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก | 18.กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ |
| 9.กลุ่มงานโภชนศาสตร์ | 19.กลุ่มงานเภสัชกรรม |
| 10.กลุ่มงานพยาธิวิทยากายวิภาค | |

6.ภารกิจด้านผลิตบุคลากรทางการแพทย์

- *1.ศูนย์แพทยศาสตรชั้นคลินิก
- **2.กลุ่มงานฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์

5.ภารกิจด้านการพยาบาล

- | | |
|--|--|
| 1.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน | 10.กลุ่มงานการพยาบาลจิตเวช |
| 2.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก | 11.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม |
| 3.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก | 12.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ |
| 4.กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด | 13.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยโสต ศอ นาสิก จักษุ |
| 5.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด | 14.กลุ่มงานการพยาบาลด้านการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ |
| 6.กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี | 15.กลุ่มงานการพยาบาลตรวจรักษาพิเศษ |
| 7.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม | 16.กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการพยาบาล |
| 8.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม | |
| 9.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช | |

3.ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

- 1.กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์
- 2.กลุ่มงานประกันสุขภาพ
- 3.กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ
- 4.กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 5.กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน

หลักการคิดวิเคราะห์อัตรากำลังโรงพยาบาลศูนย์(รพศ.)/โรงพยาบาลทั่วไป(รพท.)

1. วิเคราะห์อัตรากำลังด้วยวิธีภาระงาน (Full Time Equivalent : FTE)

ภาระงานของวิชาชีพวิเคราะห์จากผลผลิตในงานบริการหลัก ที่ต้องใช้กำลังคนส่วนใหญ่ของแต่ละวิชาชีพ (Production Line) ซึ่งกำหนดโดยคณะทำงานของแต่ละวิชาชีพและเป็นข้อมูลที่มีการจัดเก็บในระบบข้อมูลของโรงพยาบาล

2. วิเคราะห์อัตรากำลังด้วยวิธี Service base

- วิเคราะห์งานบริการที่จำเป็นในสถานบริการสุขภาพแต่ละประเภท แต่ละระดับ โดยใช้แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) เป็นปัจจัยกำหนดศักยภาพของโรงพยาบาล
- สสำรวจปริมาณงานที่ให้บริการในปัจจุบัน
- คำนวณความต้องการกำลังคนรวมของแต่ละวิชาชีพในโรงพยาบาลแต่ละระดับ
- กำหนดกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำและแผนการกระจายบุคลากร
- กำหนดกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ Active bed

3. วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังด้วยวิธี Population Ratio

- รวบรวมข้อมูลประชากร 4 สิทธิ
- กำหนดกรอบอัตรากำลังตามสัดส่วนประชากร
- เปรียบเทียบความต้องการและอัตรากำลังคนที่มีรองรับ

4. กำหนดให้แบ่งกลุ่มโรงพยาบาลศูนย์(รพศ.)/โรงพยาบาลทั่วไป(รพท.) ตามขนาดจำนวนเตียง ตามมาตรฐานการจัดขนาดสถานบริการของกลุ่มประกันสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งใช้เป็นมาตรฐานในการดำเนินการในทุกๆ ด้านของสถานบริการ

เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงพยาบาลศูนย์(รพศ.)/โรงพยาบาลทั่วไป(รพท.)

โรงพยาบาลทั่วไป (รพท.) จำนวน 83 รพ.
แบ่งออกเป็น 4 ระดับ

ระดับ	จำนวนโรงพยาบาล
M1 เต็ม < 200	19
M1 เต็ม > 200	14
S เต็ม < 400	40
S เต็ม > 400	10

โรงพยาบาลศูนย์(รพศ.) จำนวน 33 รพ.
แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

ระดับ	จำนวนโรงพยาบาล
เต็ม < 700	19
เต็ม 701 – 1,000	13
เต็ม > 1,000	1

กรอบอัตรากำลังควรมีในแต่ละกลุ่มภารกิจ ตามขนาดโรงพยาบาล

กลุ่มภารกิจ	รพท.				รพศ.		
	M1 <200 (19 รพ.)	M1 >200 (14 รพ.)	S <400 (40 รพ.)	S >400 (10 รพ.)	<700 (19 รพ.)	701 - 1,000 (13 รพ.)	>1,000 (1 รพ.)
1.ภารกิจอำนวยการ	60 - 86	61 - 109	62 - 138	109 - 188	134 - 235	158 - 305	306
2.ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ	44 - 97	45 - 100	48 - 132	76 - 138	101 - 240	104 - 268	282
3.ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและ สนับสนุนบริการสุขภาพ	28 - 49	35 - 50	40 - 61	52 - 65	62 - 89	68 - 97	106
4.ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ	98 - 200	125 - 192	144 - 371	290 - 374	320 - 654	467 - 784	1,051
5.ภารกิจด้านการพยาบาล	106 - 273	118 - 370	138 - 726	529 - 829	587 - 1,337	974 - 2,155	2,440

6.ภารกิจด้านผลิตบุคลากรทางการแพทย์	รพศ./รพท.		
	S	M	L
	16 - 20	24 - 30	40 - 50

สายวิชาชีพหลัก
ที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง



แพทย์



พยาบาลวิชาชีพ



เภสัชกร



นักเทคนิคการแพทย์



ทันตแพทย์



นักรังสีการแพทย์



นักกายภาพบำบัด

สายวิชาชีพเฉพาะ
ที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง



นักกายอุปกรณ์



แพทย์แผนไทย

สายวิชาชีพอื่น
ที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง



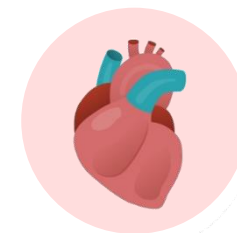
นักกิจกรรมบำบัด



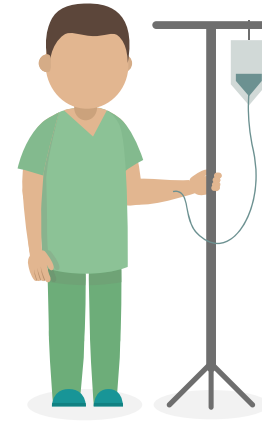
นักจิตวิทยาคลินิก



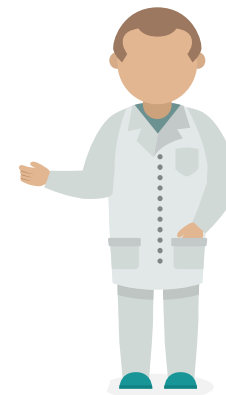
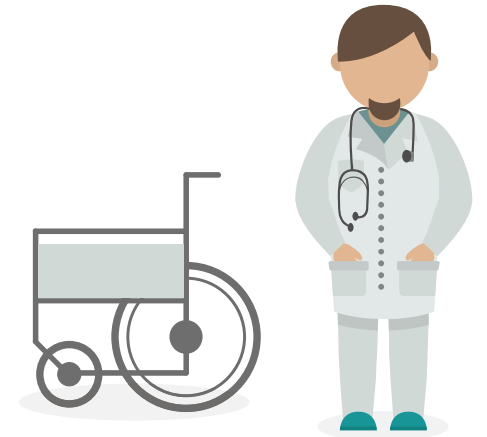
นักเวชศาสตร์
การสื่อความหมาย



นักเทคโนโลยีหัวใจ
และทรวงอก



การคิดสัดส่วนวิชาชีพต่อสายสนับสนุน
 โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลชุมชน



สัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุนวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป / โรงพยาบาลชุมชน



ลำดับที่	ตำแหน่งตามภารกิจ/สายงาน	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
1	ทันตแพทย์	60 % ของกรอบขั้นสูงรวมทุกสายงาน (สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และพนักงานธุรการ ที่ไม่ใช่ข้าราชการ และทำงานร่วมกับแพทย์ ให้นับในกรอบนี้)
2	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	
3	เภสัชกร	
4	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	
5	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	
6	นักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ /เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	
7	นักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	
8	นักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	
9	นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	
10	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิ)	
11	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (เซลล์)	



ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน
โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป / โรงพยาบาลชุมชน

ลำดับที่	ตำแหน่งตามภารกิจ/สายงาน	กรอบ ขั้นต่ำ	กรอบ ขั้นสูง	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
1	ทันตแพทย์	66	82	60 % ของกรอบขั้นสูงรวมทุกสายงาน (สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และพนักงานธุรการ ที่ไม่ใช่ข้าราชการ และทำงานร่วมกับแพทย์ ให้นับในกรอบนี้)
2	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	9	11	
3	เภสัชกร	26	32	
4	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	19	24	
5	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	238	297	
6	นักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ /เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	10	12	
7	นักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	6	8	
8	นักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	18	22	
9	นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	20	25	
10	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิ)	1	1	
11	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (เซลล์)	1	1	
รวม (กรอบขั้นสูง)			515	



หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน ให้นำกรอบ
ขั้นสูงทุกสายงานมารวมกัน แล้วนำมาคูณ 60 %

ตามตัวอย่างเรานำกรอบขั้นสูงทุกสายงานมารวมกันจะได้เท่ากับ

515 แล้วนำมาคูณ 60 %

$$515 \times 60 = 309$$

สัดส่วนวิชาชีพต่อสายสนับสนุน =

$$100$$

นั่นหมายถึง จำนวนสายสนับสนุนที่จะได้กรอบเพิ่มขึ้น 309 คน
นอกเหนือจากกรอบสายงานหลัก

การบริหารจัดการกรอบที่เพิ่มขึ้นจำนวน 309 คนนั้น ให้นำไป
ถัวเฉลี่ยไปยังตำแหน่งต่างๆ ตามตัวอย่าง การบริหารจัดการว่าจะให้
ตำแหน่งใดบ้าง เท่าใด ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของแต่ละ
โรงพยาบาล แต่ภาพรวมในการบริหารจัดการต้องไม่เกิน จำนวน
309 คน (ตามตัวอย่าง)

(สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และพนักงานธุรการ ที่ไม่ใช่
ข้าราชการ และทำงานร่วมกับแพทย์ ให้นับในกรอบ 309 นี้ด้วย)

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน (ต่อ)
โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป / โรงพยาบาลชุมชน



ตำแหน่งใดบ้างที่เราสามารถจ้างอยู่ในกรอบจำนวน 309 คน ที่เพิ่มขึ้น



ลำดับที่	ตำแหน่งตามภารกิจ/สายงาน	กรอบขั้นต่ำ	กรอบขั้นสูง	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
1	ทันตแพทย์	66	82	สัดส่วนวิชาชีพหลัก $515 \times 60 = 309$ ต่อสายสนับสนุน 100
2	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	9	11	
3	เภสัชกร	26	32	
4	เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม	19	24	
5	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	238	297	
6	นักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ /เจ้าหน้าที่งานวิทยาศาสตร์การแพทย์	10	12	
7	นักกายภาพบำบัด/เจ้าหน้าที่งานเวชกรรมฟื้นฟู	6	8	
8	นักรังสีการแพทย์/เจ้าหน้าที่งานรังสีการแพทย์	18	22	
9	นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	20	25	
10	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ เจ้าหน้าที่งานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิ)	1	1	
11	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ เจ้าหน้าที่งานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (เซลล์)	1	1	
รวม (กรอบขั้นสูง)			515	



ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน (ต่อ)
 โรงพยาบาลศูนย์ /โรงพยาบาลทั่วไป /โรงพยาบาลชุมชน

สายวิชาชีพหลัก	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
1) ทันตแพทย์ 2) นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ผู้ช่วยทันตแพทย์
	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
	พนักงานบริการ
	พนักงานประจำตึก
	พนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานธุรการ
	จพ.ทันตสาธารณสุข (วุฒิผู้ช่วยทันตแพทย์)

สายวิชาชีพหลัก	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
3) เภสัชกร 4) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	พนักงานเภสัชกรรม
	พนักงานประจำห้องยา
	ผู้ช่วยเภสัชกร
	พนักงานบริการ
	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
	พนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานธุรการ



ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพหลักที่ได้มาจากการคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน 60 %

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน (ต่อ)
 โรงพยาบาลศูนย์ /โรงพยาบาลทั่วไป /โรงพยาบาลชุมชน

สายวิชาชีพหลัก	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
5) พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	พนักงานช่วยการพยาบาล
	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
	พนักงานบริการ
	พนักงานห้องผ่าตัด
	พนักงานกู้ชีพ
	พนักงานเปล
	พนักงานประจำตึก
	ล่ามภาษาต่างประเทศ
	พนักงานห้องเฝือก
	พนักงานหอผู้ป่วย
	พนักงานสถานที่
	พนักงานช่วยเหลือแพทย์และพยาบาล
	พนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานธุรการ



ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพหลักที่ได้มาจาก
 การคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน 60 %

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน (ต่อ)
 โรงพยาบาลศูนย์ /โรงพยาบาลทั่วไป /โรงพยาบาลชุมชน

สายวิชาชีพหลัก	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
6) นักกายภาพบำบัด	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด
	พนักงานกายภาพบำบัด
	พนักงานบริการ
	พนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานธุรการ



สายสนับสนุนวิชาชีพหลักที่ได้มาจาก
 การคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน 60 %

สายวิชาชีพหลัก	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
7) นักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	พนักงานการแพทย์และรังสีเทคนิค
	เจ้าหน้าที่เอ็กซเรย์
	พนักงานประจำห้อง
	พนักงานบริการ
	พนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานธุรการ

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน (ต่อ)
 โรงพยาบาลศูนย์ /โรงพยาบาลทั่วไป /โรงพยาบาลชุมชน

สายวิชาชีพหลัก	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
8) นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ผู้ช่วยพนักงานสุศึกษา
	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย
	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
	พนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหนะนำโรค
	พนักงานสุขภาพชุมชน
	พนักงานเยี่ยมบ้าน
	พนักงานช่วยการพยาบาล
	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
	พนักงานบริการ
	พนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานธุรการ



ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพหลักที่ได้มาจากการคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน 60 %

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน (ต่อ)
 โรงพยาบาลศูนย์ /โรงพยาบาลทั่วไป /โรงพยาบาลชุมชน

สายวิชาชีพหลัก	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
9) นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ /เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (สาขาธนาคารเลือด)	พนักงานวิทยาศาสตร์
	พนักงานประจำห้องทดลอง
	พนักงานห้องปฏิบัติการ
	พนักงานจุลทัศน์ากร
	พนักงานปฏิบัติการชั้นสูตรโรค
	พนักงานบริการ
	พนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานธุรการ

สายวิชาชีพหลัก	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
10) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิวิทยา)	พนักงานวิทยาศาสตร์
	พนักงานประจำห้องทดลอง
11) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (เซลล์วิทยา)	พนักงานบริการ
	พนักงานผ่าและรักษาศพ
	พนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานธุรการ



ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพหลักที่ได้มาจากการคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน 60 %

สัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน
โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป / โรงพยาบาลชุมชน



ลำดับที่	ตำแหน่งตามภารกิจ/สายงาน	สายวิชาชีพเฉพาะ/สายสนับสนุน
1	นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนากร	1:15 เตียง (Active bed)
2	นักกายอุปกรณ์	} 1:2
3	ช่างกายอุปกรณ์	
4	แพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)	1:2
5	นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ	A = 1:5 S = 1:4 M1 = 1:3 M2,F1-F3 = 1:2



ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน
ตำแหน่งนักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนาการ




สายวิชาชีพเฉพาะ	สัดส่วนสายสนับสนุน	สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนาการ	1:15 เพียง Active bed	พนักงานประกอบอาหาร
		เจ้าหน้าที่แนะแนวด้านโภชนาการ
		พนักงานบริการ

หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ของตำแหน่งนักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนาการ

ตัวอย่าง (จำนวนเตียง Active bed = 144 เตียง)

จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = $\frac{\text{จำนวนเตียง Active bed (ทั้งหมด)}}{15}$

จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = $\frac{144}{15}$
= 10 คน



สรุป จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่โรงพยาบาลจะได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากตำแหน่ง นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนาการ ตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด คือ ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่กำหนดไว้ข้างต้น จะได้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 10 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ตำแหน่งนักกายอุปกรณ์/ช่างกายอุปกรณ์



สายวิชาชีพเฉพาะ	สัดส่วนสายสนับสนุน	สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
นักกายอุปกรณ์/ช่างกายอุปกรณ์	1:2	ช่างเครื่องช่วยคนพิการ
		พนักงานบริการ

หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ของตำแหน่งนักกายอุปกรณ์/ช่างกายอุปกรณ์

1:2 คือ ตำแหน่งนักกายอุปกรณ์ หรือ ช่างกายอุปกรณ์ = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 2 คน

ตัวอย่าง

โรงพยาบาลได้กรอบตำแหน่งนักกายอุปกรณ์หรือช่างกายอุปกรณ์ = 3 คน โรงพยาบาลจะได้สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 6 คน

สรุป

จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่โรงพยาบาลจะได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากตำแหน่งนักกายอุปกรณ์/ช่างกายอุปกรณ์ คือ ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่กำหนดไว้ข้างต้น จะได้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 6 คน ซึ่งรวมแล้วจะมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้ทั้งหมด 9 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน
ตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)



สายวิชาชีพเฉพาะ	สัดส่วนสายสนับสนุน	สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)	1:2	พนักงานช่วยเหลือคนไข้ (ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย)
		พนักงานบริการ



หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ของตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)

1:2 คือ ตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 2 คน

ตัวอย่าง

โรงพยาบาลได้กรอบตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) = 3 คน โรงพยาบาลจะได้สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 6 คน

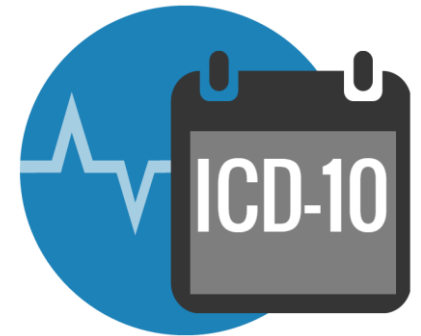
สรุป

จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่โรงพยาบาลจะได้เพิ่มขึ้นนอกจากเหนือตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) คือ ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่กำหนดไว้ข้างต้น จะได้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 6 คน ซึ่งรวมแล้วจะมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้ทั้งหมด 9 คน

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน
ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ



สายวิชาชีพเฉพาะ	สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/ เจ้าพนักงานเวชสถิติ	พนักงานบัตรรายงานโรค
	พนักงานพิมพ์
	พนักงานเก็บเอกสาร
	พนักงานบริการ
	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป



หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ของตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ กำหนดไว้ดังนี้

โรงพยาบาลขนาด A=1:5 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 5 คน

โรงพยาบาลขนาด S=1:4 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 4 คน

โรงพยาบาลขนาด M1=1:3 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 3 คน

โรงพยาบาลขนาด M2,F1-F3=1:2 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 2 คน

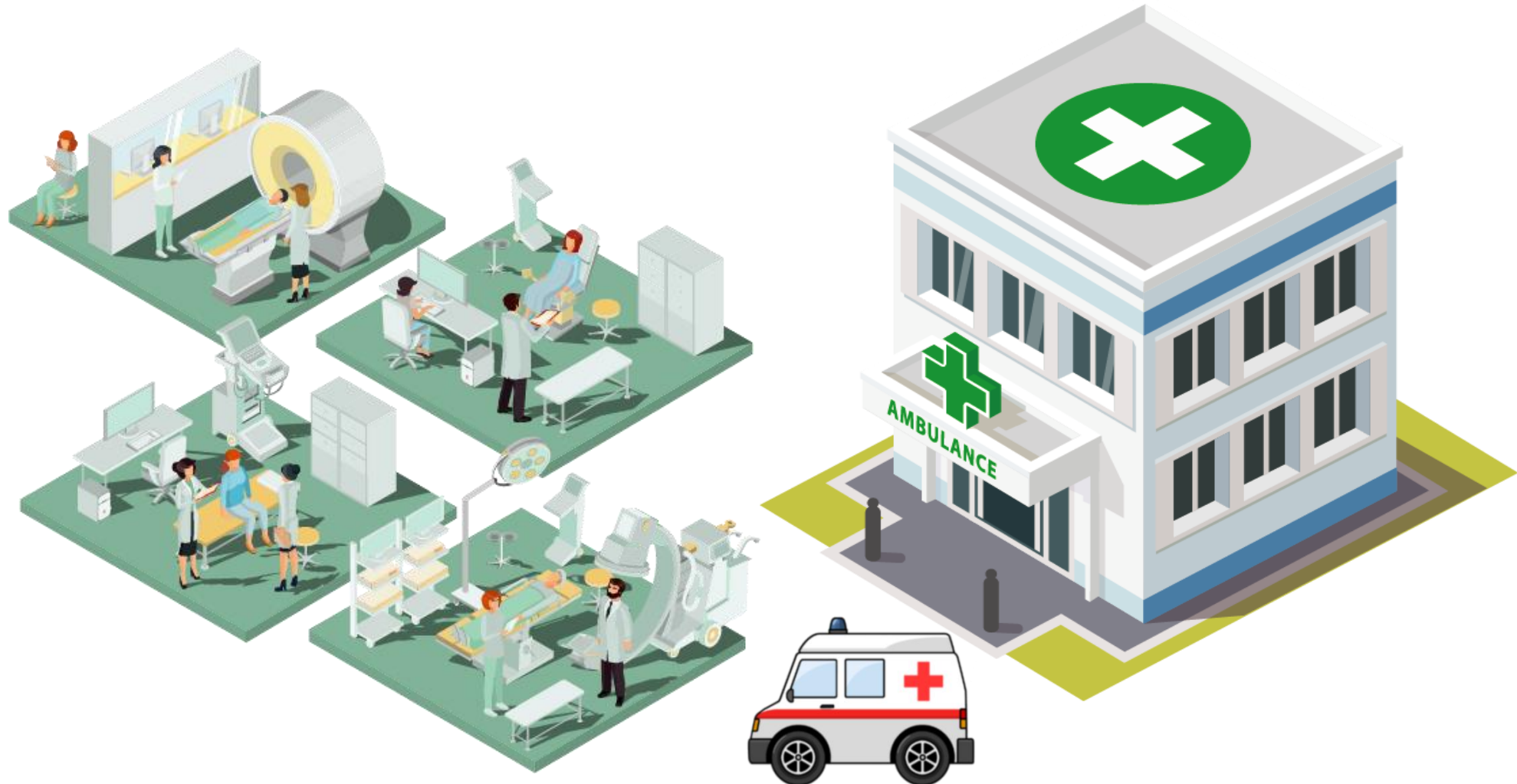
ตัวอย่าง

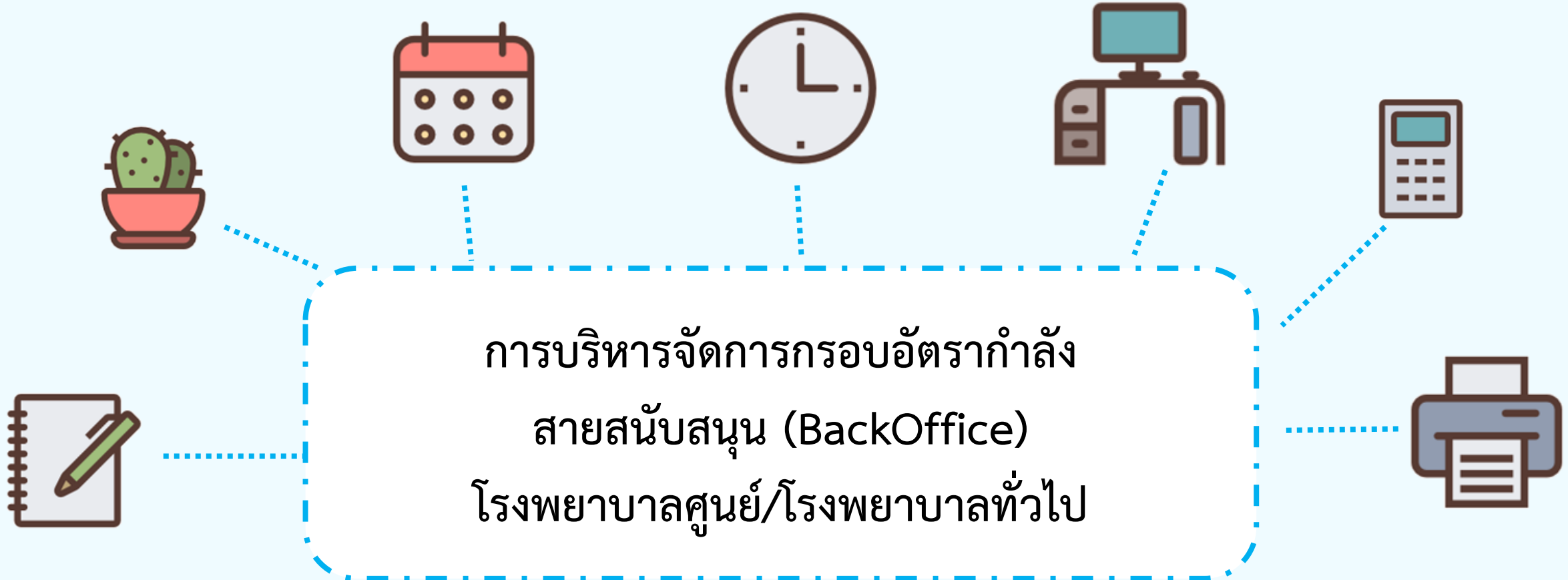
โรงพยาบาลขนาด A ได้กรอบตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ = 10 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 50 คน

สรุป

จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่โรงพยาบาลจะได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ คือ ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่กำหนดไว้ข้างต้น จะได้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 50 คน ซึ่งรวมแล้วจะมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้ทั้งหมด 60 คน

โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป





ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) กลุ่มงานบริหารทั่วไป

กลุ่มงานบริหารทั่วไป	
ขั้นต่ำ	ขั้นต่ำ
42	51

ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

ภารกิจด้านอำนวยการ

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	39 - 48
ผู้จัดการงานทั่วไป	6 - 7
นิติกร	2 - 3
เจ้าพนักงานธุรการ	22 - 27
นายช่างเทคนิค(กรอบงานซ่อมบำรุง)	1 - 1
นายช่างศิลป์	1 - 1
นักประชาสัมพันธ์	2 - 3
เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	5 - 6

1.กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์	21 - 26
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	9 - 11
นักวิชาการสถิติ(กรอบงานแผนงาน)	0 - 0
นักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/ เจ้าพนักงานเวชสถิติ	10 - 13
เจ้าพนักงานธุรการ(กรอบงานบริหาร)	2 - 2

4.กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	14 - 17
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 3
ช่างภาพการแพทย์	1 - 1
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	6 - 7
เจ้าพนักงานธุรการ	2 - 2
นายช่างศิลป์(กรอบงานบริหาร)	0 - 0
บรรณารักษ์(กรอบงานห้องสมุด)	1 - 1
เจ้าพนักงานห้องสมุด(กรอบงานห้องสมุด)	2 - 3

ตำแหน่งที่ควรมีในงานบริหารทั่วไป(สายลูก)

ผู้จัดการงานทั่วไป
นิติกร
เจ้าพนักงานธุรการ
พนักงานธุรการ
พนักงานพิมพ์
พนักงานบริการ
- งานบำบัดน้ำเสีย
- งานรักษาศพ
- งานสุขาภิบาล(กำจัดขยะ)
นายช่างศิลป์
พนักงานทั่วไป
นักประชาสัมพันธ์
หมายเหตุ : หากมีตำแหน่งนักวิชาการเผยแพร่ ที่จ้างไว้แล้วให้นับรวม ในกรอบนี้ด้วย
เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
พนักงานรับโทรศัพท์
พนักงานสื่อสาร

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) กลุ่มงานบริหารทั่วไป

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริหารทั่วไป

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริหารทั่วไปให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 42 คน (ตามตัวอย่าง)

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ให้นับเฉพาะตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป, นิติกร, เจ้าพนักงานธุรการ, นายช่างศิลป์, นักประชาสัมพันธ์, เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และตำแหน่งที่ควรจะมี (สายลูก) เท่านั้น (ตามที่กำหนดข้างต้น) หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นับสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้นต้องมีภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานต่างๆ ตามที่ กำหนดภายใต้กลุ่มงานบริหารทั่วไป (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล



กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
12	15

ภารกิจด้านอำนวยการ

4.กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	12 - 15
นักทรัพยากรบุคคล	8 - 10
เจ้าพนักงานธุรการ	4 - 5



ตำแหน่งที่ควรมีในงานทรัพยากรบุคคล (สายลูก)

นักทรัพยากรบุคคล

เจ้าพนักงานธุรการ

พนักงานพิมพ์

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 12 คน (ตามตัวอย่าง)

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ให้นำเฉพาะตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล, เจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งที่ควรมี (สายลูก) เท่านั้น (ตามที่กำหนดข้างต้น) หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรมี มีชื่อตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นำสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นำไปรวมนั้นต้องมีภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 12 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) กลุ่มงานพัสดุ



งานพัสดุ	
ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
25	31

ภารกิจด้านอำนวยการ

2.กลุ่มงานพัสดุ	25 - 31
นักวิชาการพัสดุ	8 - 10
เจ้าพนักงานพัสดุ	17 - 21



ตำแหน่งที่ควรมีในงานพัสดุ (สายลูก)

นักวิชาการพัสดุ

เจ้าพนักงานพัสดุ

พนักงานพัสดุ

พนักงานพิมพ์

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานพัสดุ

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานพัสดุให้เน้นกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบชั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้กลุ่มงานพัสดุ ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบชั้นต่ำ = 25 คน** (ตามตัวอย่าง)

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกลุ่มงานพัสดุให้เน้นเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ, เจ้าพนักงานพัสดุ และตำแหน่งที่ควรมี (สายลูก) เท่านั้น (ตามที่กำหนดข้างต้น) **หาก** มีตำแหน่งสายลูกที่ควรมี มีชื่อตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้เน้นสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้นต้องมี**ภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานพัสดุ** ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินชั้นต่ำ = 25 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) กลุ่มงานการเงินและบัญชี

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกลุ่มงานการเงินและกลุ่มงานบัญชี ให้นับเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และตำแหน่งที่ควรจะมี (สายลูก) เท่านั้น (ตามที่กำหนดข้างต้น) หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นับสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้นต้องมีภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานการเงินและบัญชี ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกิน **ขั้นต่ำ = 42 คน** (ตามตัวอย่าง)



ตำแหน่งที่ควรมี ในกลุ่มงานการเงินและกลุ่มงานบัญชี (สายลูก)
นักวิชาการเงินและบัญชี
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
พนักงานการเงินและบัญชี
พนักงานเก็บเงิน
พนักงานพิมพ์

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานการเงิน

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานการเงิน ให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานการเงิน ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 18 คน (ตามตัวอย่าง)

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบัญชี

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบัญชี ให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานบัญชี ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 25 คน (ตามตัวอย่าง)

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์ (เฉพาะงานซ่อมบำรุง) ให้นับเฉพาะตำแหน่งวิศวกรโยธา/เครื่องกล/ไฟฟ้า/สิ่งแวดล้อม, นายช่างเทคนิค และตำแหน่งที่ควรจะมี (สายลูก) เท่านั้น (ตามที่กำหนดข้างต้น) หาก มี ตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อ ตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นับสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปด้วยนั้น ต้องมีภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานซ่อมบำรุง ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 33 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์ (งานซ่อมบำรุง)



งานซ่อมบำรุง	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
33	41

ภารกิจด้านอำนวยการ



1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	39 - 48
นักจัดการงานทั่วไป	6 - 7
นิติกร	2 - 3
เจ้าพนักงานธุรการ	22 - 27
นายช่างเทคนิค(กรอบงานซ่อมบำรุง)	1 - 1
นายช่างศิลป์	1 - 1
นักประชาสัมพันธ์	2 - 3
เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	5 - 6

3.กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์	34 - 42
วิศวกรโยธา/เครื่องกล/ไฟฟ้า/สิ่งแวดล้อม	3 - 4
นายช่างเทคนิค	29 - 36
เจ้าพนักงานธุรการ(กรอบงานบริหาร)	2 - 2

ตำแหน่งที่ควรมีในงานซ่อมบำรุง (สายลูก)	
นายช่างเทคนิค	ช่างก่อสร้าง
นายช่างไฟฟ้า	ช่างเชื่อม
ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	ช่างซ่อมบำรุง
นายช่างโยธา	ช่างประปา
ช่างปูน	ช่างไม้
ช่างฝีมือทั่วไป	ช่างสี
ผู้ช่วยช่างทั่วไป	ช่างอิเล็กทรอนิกส์
ช่างเหล็ก	ผู้ช่วยช่างไม้
ช่างซ่อมเครื่องทำความเย็น	พนักงานผลิตน้ำประปา
ช่างต่อท่อ	พนักงานเรือบยนต์
พนักงานวิทยุ	วิศวกรเครื่องกล
วิศวกร	วิศวกรไฟฟ้า
	วิศวกรโยธา

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์ (เฉพาะงานซ่อมบำรุง)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์ (เฉพาะงานซ่อมบำรุง) ให้นับกรอบอัตรากำลัง **แยกแต่ละตำแหน่ง** (ตำแหน่งนายช่างเทคนิค ทั้ง 2 กลุ่มงานให้นำมารวมกัน)
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง **แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้ **กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์** ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 34 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน (งานพัฒนาคุณภาพ)

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน (เฉพาะงานพัฒนาคุณภาพ) ให้นับเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข, เจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งที่ควรจะมี (สายลูก) เท่านั้น (ตามที่กำหนดข้างต้น) หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อตำแหน่ง นอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นับสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้นต้องมีภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานพัฒนาคุณภาพ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 4 คน (ตามตัวอย่าง)

งานพัฒนาคุณภาพ	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
4	4

ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

5.กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน	6 - 6
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 2
เจ้าพนักงานธุรการ	2 - 2
งานระบาดวิทยาคลินิก	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1

ตำแหน่งที่ควรมีในกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน (สายลูก)
นักวิชาการสาธารณสุข
เจ้าพนักงานธุรการ
พนักงานธุรการ
พนักงานพิมพ์

นักวิชาการสาธารณสุข
ในกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ
บริการและมาตรฐาน)
(ตามตัวอย่าง)
ไม่ต้องนำไปนับรวมกับ
นักวิชาการสาธารณสุข
ในกลุ่มงานสายวิชาชีพ

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน (เฉพาะงานพัฒนาคุณภาพ)

1. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน (เฉพาะงานพัฒนาคุณภาพ) ให้นับกรอบอัตรากำลัง แยกแต่ละตำแหน่ง
2. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง (ตามตัวอย่าง)
3. การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง ภายใต้กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 6 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) กลุ่มงานประกันสุขภาพ

ข้อมูลส่วนราชการ	
เขต	2
จังหวัด	อุดรดิตถ์
ชื่อโรงพยาบาล	
HCODE	
ACTIVE Bed	640
OP Visit	600,936

งานประกันสุขภาพ	
ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
$= \text{ชั้นสูง} \times \frac{80}{100}$ $= 20 \times \frac{80}{100}$ $= 16$	$= \text{OP Visit}/30,000$ $= 600,936/30,000$ $= 20$

นักวิชาการสาธารณสุข
 ในกลุ่มงานประกันสุขภาพ
ไม่ต้องนำไปนับรวมกับ
 นักวิชาการสาธารณสุข
 ในกลุ่มงานสายวิชาชีพ

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกลุ่มงานประกันสุขภาพ ให้นำเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข, นักวิชาการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งที่ควรจะมี (สายลูก) เท่านั้น (ตามที่กำหนดข้างต้น) หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นำสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้นต้องมี**ภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานประกันสุขภาพ** ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินชั้นต่ำ = 16 คน (ตามตัวอย่าง)

ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

2.กลุ่มงานประกันสุขภาพ	16 - 20
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 2
นักวิชาการเงินและบัญชี	2 - 3
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	7 - 9
เจ้าพนักงานธุรการ	5 - 6

ตำแหน่งที่ควรมีในงานประกันสุขภาพ (สายลูก)
นักวิชาการสาธารณสุข
นักวิชาการเงินและบัญชี
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
พนักงานการเงินและบัญชี
พนักงานเก็บเงิน
พนักงานพิมพ์
เจ้าพนักงานธุรการ
พนักงานธุรการ
พนักงานพิมพ์

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานประกันสุขภาพ

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานประกันสุขภาพ ให้นำกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบชั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้กลุ่มงานประกันสุขภาพ ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบชั้นต่ำ = 16 คน** (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (งานพัฒนาบุคลากร)

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (เฉพาะงานพัฒนาบุคลากร) ให้นับกรอบภาพรวมเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข, เจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งที่ควรจะมี (สายลูก) เท่านั้น หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นับสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้นต้องมี ภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานพัฒนาบุคลากร ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 4 คน (ตามตัวอย่าง)



งานพัฒนาบุคลากร	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
4	5

ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

4.กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	14 - 17
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 3
ช่างภาพการแพทย์	1 - 1
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	6 - 7
เจ้าพนักงานธุรการ	2 - 2
นายช่างศิลป์(กรอบงานบริหาร)	0 - 0
บรรณารักษ์(กรอบงานห้องสมุด)	1 - 1
เจ้าพนักงานห้องสมุด(กรอบงานห้องสมุด)	2 - 3



ตำแหน่งที่ควรมีพัฒนาบุคลากร (สายลูก)
นักวิชาการสาธารณสุข
เจ้าพนักงานธุรการ
พนักงานธุรการ
พนักงานพิมพ์

นักวิชาการสาธารณสุข
ในกลุ่มงานพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ไม่ต้องนำไปนับรวมกับ
นักวิชาการสาธารณสุข
ในกลุ่มงานสายวิชาชีพ

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (เฉพาะงานพัฒนาบุคลากร)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (เฉพาะงานพัฒนาบุคลากร) ให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 14 คน (ตามตัวอย่าง)



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice)
 กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (งานห้องสมุด)

งานห้องสมุด	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
3	4

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (เฉพาะงานห้องสมุด) ให้นำกรอบภาพรวมเฉพาะตำแหน่ง บรรณารักษ์, เจ้าพนักงานห้องสมุด และตำแหน่งที่ควรมี (สายลูก) เท่านั้น หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อตำแหน่ง นอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นำสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้นต้องมี **ภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานห้องสมุด** ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 3 คน (ตามตัวอย่าง)

ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

4.กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	14 - 17
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 3
ช่างภาพการแพทย์	1 - 1
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	6 - 7
เจ้าพนักงานธุรการ	2 - 2
นายช่างศิลป์(กรอบงานบริหาร)	0 - 0
บรรณารักษ์(กรอบงานห้องสมุด)	1 - 1
เจ้าพนักงานห้องสมุด(กรอบงานห้องสมุด)	2 - 3



ตำแหน่งที่ควรมีในงานห้องสมุด (สายลูก)
บรรณารักษ์
เจ้าพนักงานห้องสมุด
เจ้าพนักงานธุรการ
พนักงานห้องสมุด
พนักงานโสตทัศนศึกษา

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (เฉพาะงานห้องสมุด)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (เฉพาะงานห้องสมุด) ให้นำกรอบอัตรากำลัง **แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง **แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง **ภายใต้กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 14 คน** (ตามตัวอย่าง)



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice)
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ (งานแผนงาน)

งานแผนงาน	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
3	4

ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

1.กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์	21 - 26
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	9 - 11
นักวิชาการสถิติ(กรอบงานแผนงาน)	0 - 0
นักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/ เจ้าพนักงานเวชสถิติ	10 - 13
เจ้าพนักงานธุรการ(กรอบงานบริหาร)	2 - 2
3.กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ	4 - 5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	2 - 3
นักวิชาการสถิติ	1 - 1
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	1 - 1



ตำแหน่งที่ควรมีในงานแผนงาน (สายลูก)	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานธุรการ
นักวิชาการสถิติ	เจ้าพนักงานธุรการ
พนักงานสถิติ	พนักงานพิมพ์

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ (เฉพาะงานแผนงาน) ให้นับกรอบภาพรวมเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการสถิติ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และตำแหน่งที่ควรมี (สายลูก) เท่านั้น หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นับสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้นต้องมี**ภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานแผนงาน** ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 3 คน (ตามตัวอย่าง)

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ (เฉพาะงานแผนงาน)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ (เฉพาะงานแผนงาน) ให้นับกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง** (ตามตัวอย่าง) (ตำแหน่งนักวิชาการสถิติ ทั้ง 2 กลุ่มงานให้นำมารวมกัน)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานงานโครงการ** ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 4 คน (ตามตัวอย่าง)

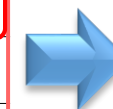
ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์ (งานคอมพิวเตอร์)



งานคอมพิวเตอร์	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
9	11

ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

1.กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์	21 - 26
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	9 - 11
นักวิชาการสถิติ(กรอบงานแผนงาน)	0 - 0
นักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/ เจ้าพนักงานเวชสถิติ	10 - 13
เจ้าพนักงานธุรการ(กรอบงานบริหาร)	2 - 2



ตำแหน่งที่ควรมีในงานคอมพิวเตอร์ (สายลูก)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์
นักเทคโนโลยีสารสนเทศ
เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์
พนักงานประเมินผล

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์ (เฉพาะงานคอมพิวเตอร์) ให้นับกรอบภาพรวมเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งที่ควรมี (สายลูก) เท่านั้น หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรมี มีชื่อตำแหน่ง นอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นับสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้นต้องมีภาระงานที่ปฏิบัติงาน **เกี่ยวข้องกับงานคอมพิวเตอร์** ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 9 คน (ตามตัวอย่าง)

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์ (เฉพาะงานคอมพิวเตอร์)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์ (เฉพาะงานคอมพิวเตอร์) ให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์ ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 21 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice)
 กรอบการจ้างเหมาบริการ (Outsource)



สวน	ความสะอาด	รปภ.	ซักฟอก	ยานพาหนะ
พื้นที่	จำนวนหอ 1 หอ : 4 คน	1 จุดประจำ/ คน/เวร 8 ชม.	นน.ผ้าสะอาด	พนักงานขับรถ
3 ไร่/คน	สนง. 800 ตรม./คน		150 กก. /คน/วัน	70% ของรถ ที่ใช้งาน
พนักงานเกษตรพื้นฐาน	พนักงานทำความสะอาด	พนักงานรักษาความปลอดภัย	พนักงานซักฟอก	พนักงานขับรถยนต์
คนสวน			ช่างตัดเย็บผ้า	

ให้แต่ละโรงพยาบาลกำหนด
ตามบริบทของตนเอง



หมายเหตุ : การบริหารจัดการตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น
 ให้นำไปรวมทุกประเภท การจ้าง ดังนี้ พนักงานรายเดือน
 รายวัน และจ้างเหมาบริการ (Outsource) มาให้บริการใน
 กรอบนี้ ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นจะ ไม่นำไป รวม
 กับกรอบในกลุ่มงานบริหารทั่วไป
 (พนักงานรายเดือน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
 พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ฯ และ ลูกจ้าง
 ชั่วคราว)

ตัวอย่าง พนักงานขับรถยนต์
 รพ.มีรถยนต์ ใช้งานในราชการ จำนวน 10 คัน ดังนั้น ในการ
 คำนวณกรอบอัตราค่าจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เท่ากับ
 $10 \times 70\% = 7$ คน
สรุป
 รพ.จะมีพนักงานขับรถทั้งหมด 7 คน
 ซึ่งพนักงานขับรถทั้ง 7คน อาจมาจากพนักงานราชการ 1คน,
 ลูกจ้างชั่วคราว 3 คน และจ้างเหมาบริการรายวัน 3 คน
 เป็นต้น

การบริหารจัดการรอบอัตรากำลังสายวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ
ตำแหน่งนายแพทย์

ตำแหน่งนายแพทย์	
ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
156	194

ภารกิจบริการด้านปฐมภูมิ

1.กลุ่มงานผู้ป่วยนอก		12 - 15
นายแพทย์		12 - 15

2.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก		7 - 8
นายแพทย์		1 - 1
เภสัชกร		1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ		2 - 2
แพทย์แผนไทย/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)		3 - 4

3.กลุ่มงานเวชกรรมสังคม		
1.งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน และศูนย์สุขภาพชุมชนเขตเมือง		26-31
นายแพทย์		5 - 6
พยาบาลวิชาชีพ		10 - 12
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข		6 - 8
เจ้าพนักงานเวชสถิติ		1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข) /เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		1 - 1
แพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)		2 - 2
นักกายภาพบำบัด		1 - 1

5.กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม		
1.งานคลินิกอาชีวเวชกรรม		3 - 4
นายแพทย์		1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ		2 - 3

3.งานอาชีวป้องกันและควบคุมโรค		4 - 4
นายแพทย์		1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ		2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข		1 - 1

6.งานตรวจสอบสุขภาพ		3 - 3
นายแพทย์		1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ		1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข		1 - 1

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ (ต่อ)
ตำแหน่งนายแพทย์

ภารกิจบริการด้านทุติยภูมิและตติยภูมิ

1.กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน	21-26
นายแพทย์	5 - 6
นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)/ เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์	16 - 20

2.กลุ่มงานอายุรกรรม	41 - 51
นายแพทย์	37 - 46
นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	

3.กลุ่มงานศัลยกรรม	30-38
นายแพทย์	27 - 34
นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	3 - 4

4.กลุ่มงานศัลยกรรม ออร์โธปิดิกส์	6 - 8
นายแพทย์	6 - 8

6.กลุ่มงานนิติเวช	3 - 4
นายแพทย์	2 - 3
นักนิติวิทยาศาสตร์	1 - 1

5.กลุ่มงานกุมารเวชกรรม	16 - 20
นายแพทย์	16 - 20

7.กลุ่มงานจักษุวิทยา	4 - 5
นายแพทย์	4 - 5

8.กลุ่มงานโสต คอ นาลิก	9 - 11
นายแพทย์	3 - 4
นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย / เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (วุฒิ ป.วิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาความผิดปกติของการสื่อสารความหมาย)	6 - 7

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ (ต่อ)
ตำแหน่งนายแพทย์

ภารกิจบริการด้านทุติยภูมิและตติยภูมิ(ต่อ)

10.กลุ่มงานพยาธิวิทยากายวิภาค	8 - 10
นายแพทย์	2 - 3
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ /เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	6 - 7

15.กลุ่มงานรังสีวิทยา	18 - 22
นายแพทย์	6 - 7
นักรังสีการแพทย์/นักฟิสิกส์การแพทย์ /เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	12 - 15
นักรังสีการแพทย์ (รังสีรักษา)	0 - 0
นักรังสีการแพทย์ (เวชศาสตร์นิวเคลียร์)	0 - 0

11.กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม	10 - 12
นายแพทย์	10 - 12

12.กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา	8 - 10
นายแพทย์	8 - 10

16.กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ และพยาธิวิทยาคลินิก	55 - 69
นายแพทย์	1 - 1
นักเทคนิคการแพทย์	44 - 55
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ /เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (วุฒิ วทบ.สาขาเวชศาสตร์ การธนาคารเลือด)	10 - 13

13.กลุ่มงานจิตเวช และยาเสพติด	23 - 29
นายแพทย์	5-6
พยาบาลวิชาชีพ	12-15
นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	6-8

17.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	29 - 36
นายแพทย์	3 - 4
นักกายภาพบำบัด/ เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	18 - 22
นักกิจกรรมบำบัด/ เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด	4 - 5
นักกายอุปกรณ์	2 - 2
ช่างกายอุปกรณ์	2 - 3

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ (ต่อ) ตำแหน่งนายแพทย์

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบตำแหน่งแพทย์

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งแพทย์ ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนายแพทย์แต่ละกลุ่มงาน จะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละกลุ่มงานที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการตำแหน่งนายแพทย์ภายใต้กลุ่มงาน ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 156 คน (ตามตัวอย่าง)



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ
ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค

ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเทคนิค	
ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
896	1,125

นำกรอบชั้นสูงไปคำนวณ
การคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน 60 %
(ตามตัวอย่าง)

2.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก	7 - 8
นายแพทย์	1 - 1
เภสัชกร	1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)	3 - 4

ภารกิจบริการด้านปฐมภูมิ

3.กลุ่มงานเวชกรรมสังคม	
1.งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน และศูนย์สุขภาพชุมชนเขตเมือง	26 - 31
นายแพทย์	5 - 6
พยาบาลวิชาชีพ	10 - 12
นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	6 - 8
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1 - 1
แพทย์แผนไทย/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)	2 - 2
นักกายภาพบำบัด	1 - 1

2.งานป้องกันควบคุมโรค และระบาดวิทยา	6 - 7
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	5 - 6

3.งานพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ และสนับสนุนเครือข่าย	4 - 6
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 3
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 3

4.งานส่งเสริมสุขภาพและฟื้นฟู	7 - 9
พยาบาลวิชาชีพ	3 - 4
นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	4 - 5

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ (ต่อ)
ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค

ภารกิจบริการด้านปฐมภูมิ (ต่อ)

5.กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม	
1.งานคลินิกอาชีพเวชกรรม	3 - 4
นายแพทย์	1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1

2.งานส่งเสริมสุขภาพ และฟื้นฟูสภาพวัยทำงาน	
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1

3.งานอาชีพป้องกัน และควบคุมโรค	
นายแพทย์	1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1

4.งานพิษวิทยา และเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม	
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1

5.งานอาชีวอนามัยความปลอดภัย และอนามัยสิ่งแวดล้อม	
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1

6.งานตรวจสุขภาพ	
นายแพทย์	1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1

6.กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน	
1.งานการพยาบาลที่บ้านและชุมชน	7 - 8
พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	3 - 4

2.งานพยาบาลผู้จัดการสุขภาพชุมชน	
พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	2 - 2

3.งานพัฒนาคุณภาพการพยาบาลชุมชน	
พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	2 - 2

4.งานการพยาบาลชุมชน ในการบำบัดรักษาเยาเสพติด	
พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	1 - 1

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ (ต่อ)
ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค

ภารกิจด้านการพยาบาล



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ (ต่อ)
ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค

ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

5.กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ บริการและมาตรฐาน	6 - 6
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 2
เจ้าพนักงานธุรการ	2 - 2
งานระบาศติวิทยาคลินิก	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

13.กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด	23 - 29
นายแพทย์	5 - 6
พยาบาลวิชาชีพ	12 - 15
นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	6 - 8

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิคแต่ละกลุ่มงาน จะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละกลุ่มงานที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค ภายใต้อำนาจหน้าที่ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 896 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งทันตแพทย์



ตำแหน่งทันตแพทย์	
ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
11	14

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

14.กลุ่มงานทันตกรรม	15 - 19
ทันตแพทย์	11 - 14
นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	3 - 4
ไม่รวม ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (วุฒิผู้ช่วยทันตแพทย์)	
ช่างทันตกรรม	1 - 1

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบกลุ่มงานทันตกรรม

1. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานทันตกรรม ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
2. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
3. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งทันตแพทย์ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 11 คน (ตามตัวอย่าง)
3. การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานทันตกรรมทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 15 คน (ตามตัวอย่าง)

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
4	5

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ
และตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/จพ.ทันตสาธารณสุข

ภารกิจบริการด้านปฐมภูมิ

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

3.กลุ่มงานเวชกรรมสังคม	
1.งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนและศูนย์สุขภาพชุมชนเขตเมือง	26 - 31
นายแพทย์	5 - 6
พยาบาลวิชาชีพ	10 - 12
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	6 - 8
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ***ไม่รวม ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (วุฒิผู้ช่วยทันตแพทย์)***	1 - 1
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย)(อายุรเวช)	2 - 2
นักกายภาพบำบัด	1 - 1

14.กลุ่มงานทันตกรรม		15 - 19
ทันตแพทย์		11 - 14
นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข **ไม่รวม เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (วุฒิผู้ช่วยทันตแพทย์)**		3 - 4
ช่างทันตกรรม		1 - 1

หมายเหตุ : นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
*ไม่นับรวม เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข(วุฒิผู้ช่วยทันตแพทย์)*เนื่องจากตำแหน่ง
ดังกล่าวนำไปนับรวมในตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพหลักที่ได้มาจากการคิด
สัดส่วนวิชาชีพต่อสายสนับสนุน 60 % ไว้แล้ว

- หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
 - 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
 - 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 4 คน (ตามตัวอย่าง)
 - 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานเวชกรรมสังคมทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 26 คน (ตามตัวอย่าง)
 - 5.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานทันตกรรมทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 15 คน (ตามตัวอย่าง)

ตำแหน่งเภสัชกร	
ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
46	57

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งเภสัชกร

ภารกิจบริการด้านปฐมภูมิ

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

2.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก		7 - 8
นายแพทย์		1 - 1
เภสัชกร		1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ		2 - 2
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)		3 - 4

19.กลุ่มงานเภสัชกรรม		82 - 103
เภสัชกร		44 - 55
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม		38 - 48

3.กลุ่มงานเวชกรรมสังคม		
5.งานคุ้มครองผู้บริโภค		3 - 4
เภสัชกร		1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข		2 - 3



- หมายเหตุ :** การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเภสัชกร
- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเภสัชกร ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
 - 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
 - 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเภสัชกร ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 46 คน (ตามตัวอย่าง)
 - 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 7 คน (ตามตัวอย่าง)
 - 5.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานเวชกรรมสังคม (งานคุ้มครองผู้บริโภค) ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 3 คน (ตามตัวอย่าง)
 - 6.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานเภสัชกรรม ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 82 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ เจ้าพนักงานเภสัชกรรม



ตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
38	48

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

19.กลุ่มงานเภสัชกรรม	82 - 103
เภสัชกร	44 - 55
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	38 - 48



หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเภสัชกรรม

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเภสัชกรรม ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 38 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานเภสัชกรรม ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 82 คน (ตามตัวอย่าง)

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
29	36

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ
ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข

3.กลุ่มงานเวชกรรมสังคม	46 - 57
1.งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน และศูนย์สุขภาพชุมชนเขตเมือง	26 - 31
นายแพทย์	5 - 6
พยาบาลวิชาชีพ	10 - 12
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	6 - 8
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1 - 1
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)	2 - 2
นักกายภาพบำบัด	1 - 1
2.งานป้องกันควบคุมโรคและระบาดวิทยา	6 - 7
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	5 - 6
3.งานพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิและสนับสนุนเครือข่าย	4 - 6
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 3
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 3

ภารกิจบริการด้านปฐมภูมิ

4.งานส่งเสริมสุขภาพและฟื้นฟู	7 - 9
พยาบาลวิชาชีพ	3 - 4
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	4 - 5
5.งานคุ้มครองผู้บริโภค	3 - 4
เภสัชกร	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 3
4.กลุ่มงานสุขศึกษา	4 - 5
นักวิชาการสาธารณสุข	4 - 5
5.กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม	19 - 20
1.งานคลินิกอาชีพเวชกรรม	3 - 4
นายแพทย์	1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 3
2.งานส่งเสริมสุขภาพและฟื้นฟูสภาพวัยทำงาน	3 - 3
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1

3.งานอาชีพป้องกันและควบคุมโรค	4 - 4
นายแพทย์	1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
4.งานพิษวิทยาและเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม	3 - 3
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
5.งานอาชีวอนามัยความปลอดภัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม	3 - 3
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
6.งานตรวจสุขภาพ	3 - 3
นายแพทย์	1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ (ต่อ)
ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข

ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

5.กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ บริการและมาตรฐาน	6 - 6
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข (BackOffice)	2 - 2
เจ้าพนักงานธุรการ	2 - 2
งานระบาศึกษาคลินิก	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1



หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข

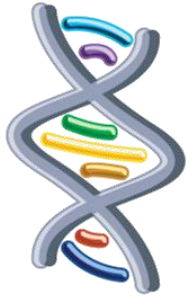
- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุขให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงาน/งาน (ที่มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข) ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 29 (ตามตัวอย่าง)

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข กรอบขั้นต่ำ = 29 คน ไม่นับรวม นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ที่อยู่ตามกลุ่มภารกิจ ดังนี้

- ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ (1.กลุ่มงานประกันสุขภาพ, 2.กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล, 3.กลุ่มพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน (ยกเว้นนักวิชาการสาธารณสุข (งานระบาศึกษาคลินิก) ให้นับรวมกับกรอบตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ขั้นต่ำ 29 คน ด้วย)) (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีวหลัก
ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์/นักนิติวิทยาศาสตร์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิวิทยา)(เซลล์วิทยา)

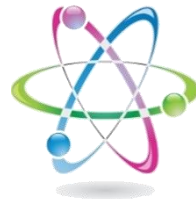
ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ นักนิติวิทยาศาสตร์/เจ้าพนักงาน วิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิวิทยา)(เซลล์วิทยา)	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
7	8



ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

6.กลุ่มงานนิติเวช	3 - 4
นายแพทย์	2 - 3
นักนิติวิทยาศาสตร์	1 - 1

10.กลุ่มงานพยาธิวิทยากายวิภาค	8 - 10
นายแพทย์	2 - 3
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	6 - 7



หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์/นักนิติวิทยาศาสตร์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิวิทยา)(เซลล์วิทยา)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์/นักนิติวิทยาศาสตร์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิวิทยา)(เซลล์วิทยา) ให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์/นักนิติวิทยาศาสตร์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิวิทยา)(เซลล์วิทยา) ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 7 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานนิติเวช ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 3 คน (ตามตัวอย่าง)
- 5.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานพยาธิวิทยากายวิภาค ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 8 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพหลัก

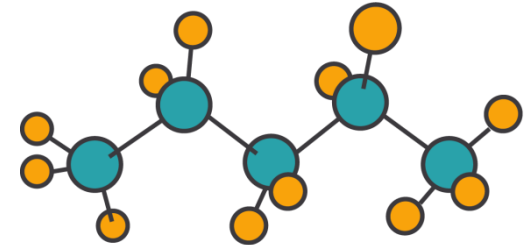
ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ธนาคารเลือด)

ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ธนาคารเลือด)	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
54	68



ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

16.กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ และพยาธิวิทยาคลินิก	55 - 69
นายแพทย์	1 - 1
นักเทคนิคการแพทย์	44 - 55
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ /เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (วุฒิ วทบ.สาขาเวชศาสตร์การธนาคารเลือด)	10 - 13



หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ธนาคารเลือด) ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 54 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 55 คน (ตามตัวอย่าง)

ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์
(รังสีรักษาและเวชศาสตร์นิวเคลียร์)

ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
15	18

กำหนดกรอบอัตรากำลังตามจำนวนเครื่องมือ

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพหลัก ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ (รังสีรักษาและเวชศาสตร์นิวเคลียร์)

ภารกิจด้านบริการทฤษฎีและตติยภูมิ

15.กลุ่มงานรังสีวิทยา	33 - 40
นายแพทย์	6 - 7
นักรังสีการแพทย์/นักฟิสิกส์การแพทย์ /เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	12 - 15
นักรังสีการแพทย์ (รังสีรักษา)	9 - 11
นักรังสีการแพทย์ (เวชศาสตร์นิวเคลียร์)	6 - 7



กรอบเครื่องมือรังสีการแพทย์

เครื่องมือ (รังสีรักษา) (จำนวน 1 เครื่อง)	จำนวน นักรังสีการแพทย์ (รังสีรักษา)	เครื่องมือ (เวชศาสตร์นิวเคลียร์) (จำนวน 1 เครื่อง)	จำนวน นักรังสีการแพทย์ (เวชศาสตร์ นิวเคลียร์)
Simulator	2	Dose calibrator	1
CT-Simulator	2	Thyroid uptake	1
Planning	1	SPECT/SPECT	2
Cobalt-60	2	Bone densitometer	1
Linac	2	การรักษา โดยกัมมันตรังสี	2
Brachytherapy	2		

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบกลุ่มงานรังสีวิทยา

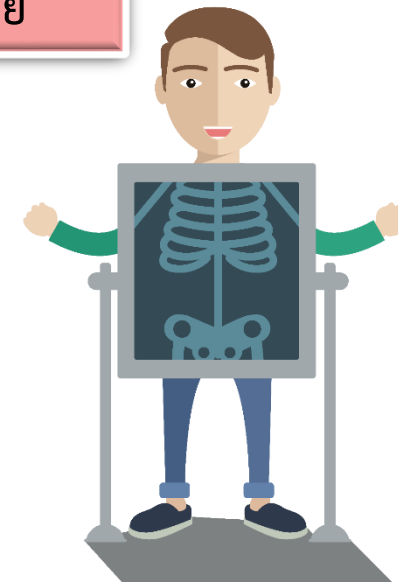
- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานรังสีวิทยา ให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ (รังสีรักษาและเวชศาสตร์นิวเคลียร์) ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 15 คน (ตามตัวอย่าง) ซึ่งกรอบอัตรากำลังกำหนดตามจำนวนเครื่องมือ
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานรังสีวิทยา ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 33 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพหลัก
ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์/นักฟิสิกส์การแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์

ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์/ นักฟิสิกส์การแพทย์ /เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
12	15

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

15.กลุ่มงานรังสีวิทยา	33 - 40
นายแพทย์	6 - 7
นักรังสีการแพทย์/นักฟิสิกส์การแพทย์ /เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	12 - 15
นักรังสีการแพทย์ (รังสีรักษา)	9 - 11
นักรังสีการแพทย์ (เวชศาสตร์นิวเคลียร์)	6 - 7



หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานรังสีวิทยา

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานรังสีวิทยา ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักรังสีการแพทย์/นักฟิสิกส์การแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 12 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานรังสีวิทยา ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 33 คน (ตามตัวอย่าง)

ตำแหน่งนักกายอุปกรณ์	
ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
2	2

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพเฉพาะ
ตำแหน่งนักกายอุปกรณ์

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

17.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	29 - 36
นายแพทย์	3 - 4
นักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	18 - 22
นักกิจกรรมบำบัด/เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด	4 - 5
นักกายอุปกรณ์	2 - 2
ช่างกายอุปกรณ์	2 - 3



pixta.jp - 2370072

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบคุณงานเวชกรรมฟื้นฟู

- 1.การบริหารจัดการกรอบคุณอัตรากำลังกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู ให้นำกรอบคุณอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบคุณอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบคุณขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบคุณอัตรากำลังตำแหน่งนักกายอุปกรณ์ ซึ่งภาพรวมกรอบคุณทั้งหมดจะต้องไม่เกินชั้นต่ำ = 2 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กรอบคุณงานเวชกรรมฟื้นฟู ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบคุณขั้นต่ำ = 29 คน (ตามตัวอย่าง)

ตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
2	3

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

17.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	29 - 36
นายแพทย์	3 - 4
นักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	18 - 22
นักกิจกรรมบำบัด/เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด	4 - 5
นักกายอุปกรณ์	2 - 2
ช่างกายอุปกรณ์	2 - 3



หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 2 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 29 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน
ตำแหน่งนักกายอุปกรณ์/ช่างกายอุปกรณ์



สายวิชาชีพเฉพาะ	สัดส่วนสายสนับสนุน	สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
นักกายอุปกรณ์/ช่างกายอุปกรณ์	1:2	ช่างเครื่องช่วยคนพิการ
		พนักงานบริการ

หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ของตำแหน่งนักกายอุปกรณ์/ช่างกายอุปกรณ์

1:2 คือ ตำแหน่งนักกายอุปกรณ์ หรือ ช่างกายอุปกรณ์ = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 2 คน

ตัวอย่าง (นำจำนวนรอบตำแหน่งนักกายอุปกรณ์ หรือ ช่างกายอุปกรณ์ ตามโครงสร้าง)

โรงพยาบาลได้กรอบตำแหน่งนักกายอุปกรณ์ (2 คน) และช่างกายอุปกรณ์ (2 คน) = 4 คน รพ.จะได้สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 8 คน (4x2)

สรุป

จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่โรงพยาบาลจะได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากตำแหน่งนักกายอุปกรณ์/ช่างกายอุปกรณ์

คือ ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่กำหนดไว้ข้างต้น จะได้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 8 คน ซึ่งรวมแล้วจะมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้ทั้งหมด 12 คน (4+8)



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)

2.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	7 - 8
นายแพทย์	1 - 1
เภสัชกร	1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2
แพทย์แผนไทย/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)	3 - 4

ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

3.กลุ่มงานเวชกรรมสังคม	
1.งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนและศูนย์สุขภาพชุมชนเขตเมือง	26 - 31
นายแพทย์	5 - 6
พยาบาลวิชาชีพ	10 - 12
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	6 - 8
เจ้าพนักงาน.เวชสถิติ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1 - 1
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)	2 - 2
นักกายภาพบำบัด	1 - 1

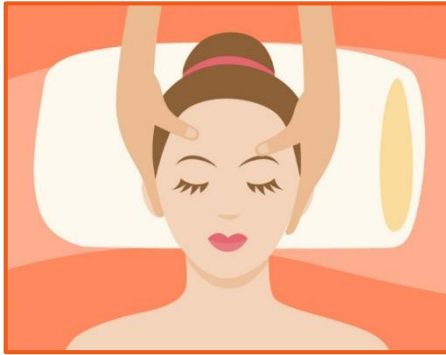
หมายเหตุ : การบริหารจัดการแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท) ให้นำกรอบภาพรวมเฉพาะตำแหน่งแพทย์แผนไทย/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท) เท่านั้น ซึ่งภาพรวมกรอบขั้นต่ำของ โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป กำหนดไว้ที่ 3 คน + ศสม. (ศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง) คือ ขั้นต่ำกรอบ ได้เท่ากับ 3 คน แล้วรวมกับจำนวน ศสม. ที่มีอยู่บวกรวมเข้าไป **โรงพยาบาลจะได้กรอบแพทย์แผนไทย ขั้นต่ำ = 5 คน (ตามตัวอย่าง)**

****หมายเหตุ :** หากมีตำแหน่งเจ้าพนักงานการแพทย์แผนไทย ให้นำรวมในกรอบนี้ด้วย**

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งแพทย์แผนไทย/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข(วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งแพทย์แผนไทย/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข(วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท) ให้นำกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกทุกตำแหน่งรวมกัน**จะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 7 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้กลุ่มงานเวชกรรมสังคม (งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนและศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง) ทุกตำแหน่งรวมกัน**จะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 26 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน
ตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)



สายวิชาชีพเฉพาะ	สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
แพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)	พนักงานช่วยเหลือคนไข้ (ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย)
	พนักงานบริการ



หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ของตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)

1:2 คือ ตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 2 คน

ตัวอย่าง (นำจำนวนรอบตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) ตามโครงสร้าง)

โรงพยาบาลได้รอบตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) = 5 คน โรงพยาบาลจะได้สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 10 คน (5X2)

สรุป

จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่ โรงพยาบาลจะได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) คือ ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่กำหนดไว้ข้างต้น จะได้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 10 คน ซึ่งรวมแล้วจะมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้ทั้งหมด 15 คน (5+10)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพเฉพาะ
ตำแหน่งนักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนากร



ตำแหน่งนักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนากร	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
7	9

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

9.กลุ่มงานโภชนศาสตร์	7 - 9
นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนากร	7 - 9

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานโภชนศาสตร์

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานโภชนศาสตร์ ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนากร ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 7 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานโภชนศาสตร์ ทุกตำแหน่งรวมกัน จะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 7 คน (ตามตัวอย่าง)

หมายเหตุ : โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปรอบตำแหน่งนักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนากร 1 คน : 75 เตียง (Active bed) กำหนดกรอบขั้นต่ำ ในโรงพยาบาลที่มี Active bed < 150 = 2 คน

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน
ตำแหน่งนักโภชนาการ/โภชนากร/นักกำหนดอาหาร

สายวิชาชีพเฉพาะ	สัดส่วนสายสนับสนุน	สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
นักโภชนาการ/โภชนากร/นักกำหนดอาหาร	1:15 เทียบ Active bed	พนักงานประกอบอาหาร
		เจ้าหน้าที่แนะแนวด้านโภชนาการ
		พนักงานบริการ

หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ของตำแหน่งนักโภชนาการ/โภชนากร/นักกำหนดอาหาร

ตัวอย่าง (จำนวนเตียง Active bed = 144 เตียง)

จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = จำนวนเตียง Active bed (ทั้งหมด)

$$\begin{aligned} \text{จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ} &= \frac{144}{15} \\ &= 10 \text{ คน} \end{aligned}$$



สรุป

จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่ โรงพยาบาลจะได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากตำแหน่งนักโภชนาการ/โภชนากร/นักกำหนดอาหาร คือ ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่กำหนดไว้ข้างต้น จะได้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 10 คน ซึ่งรวมแล้วจะมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้ทั้งหมด 17 คน (7 คน คือ จำนวนกรอบตามโครงสร้าง และ 10 คน คือ จำนวนสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุนที่ได้มาจากการคำนวณตามตัวอย่างข้างต้น)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ
ตำแหน่งนักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย



#47808478

ตำแหน่งนักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย

ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
6	7

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

8.กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก	9 - 11
นายแพทย์	3 - 4
นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย / (วุฒิ ป.วิทยาศาสตร์การแพทย์สาขาความผิดปกติของการสื่อความหมาย)	6 - 7

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบกลุ่มงานโสต ศอ นาสิก

- 1.การบริหารจัดการกรอบกลุ่มงานโสต ศอ นาสิก ให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 6 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก ทุกตำแหน่งรวมกัน จะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 9 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ
ตำแหน่งนักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก



ตำแหน่งนักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
6	8

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

13.กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด	23 - 29
นายแพทย์	5 - 6
พยาบาลวิชาชีพ	12 - 15
นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	6 - 8

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด ให้นำกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 6 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 23 คน** (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ
ตำแหน่งนักกิจกรรมบำบัด/เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

ตำแหน่งนักกิจกรรมบำบัด /เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
4	5



17.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	29 - 36
นายแพทย์	3 - 4
นักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	18 - 22
นักกิจกรรมบำบัด/เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด	4 - 5
นักกายอุปกรณ์	2 - 2
ช่างกายอุปกรณ์	2 - 3

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักกิจกรรมบำบัด/เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด ซึ่งภาพรวมทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 4 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 29 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์



ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์	
ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
6	7

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

18.กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์	6 - 7
นักสังคมสงเคราะห์	6 - 7

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานสังคมสงเคราะห์

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 6 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 6 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ
ตำแหน่งนักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/เจ้าพนักงานสาธารณสุข(เวชกิจฉุกเฉิน)/เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

ตำแหน่งนักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/ จพ.สาธารณสุข(เวชกิจฉุกเฉิน)/จพ.ฉุกเฉินการแพทย์	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
16	20

1.กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน	21 - 26
นายแพทย์	5 - 6
นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)/ เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์	16 - 20

****หมายเหตุ:** หากมีตำแหน่งเจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน ให้นำรวมในรอบนี้ด้วย**

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน ให้นำกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/จพ.สาธารณสุข(เวชกิจฉุกเฉิน)/จพ.ฉุกเฉินการแพทย์ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 16 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน ทุกตำแหน่งรวมกัน**จะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 21 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ
ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา/เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา

ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา/ จพ.โสตทัศนศึกษา	
ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
6	7

4.กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	14 - 17
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 3
ช่างภาพการแพทย์	1 - 1
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	6 - 7
เจ้าพนักงานธุรการ	2 - 2
นายช่างศิลป์(กรอบงานบริหาร)	0 - 0
บรรณารักษ์(กรอบงานห้องสมุด)	1 - 1
เจ้าพนักงานห้องสมุด(กรอบงานห้องสมุด)	2 - 3

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา/จพ.โสตทัศนศึกษา ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 6 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 14 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งช่างภาพการแพทย์

ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตำแหน่งช่างภาพการแพทย์	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
1	1

4.กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	14 - 17
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 3
ช่างภาพการแพทย์	1 - 1
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	6 - 7
เจ้าพนักงานธุรการ	2 - 2
นายช่างศิลป์(กรอบงานบริหาร)	0 - 0
บรรณารักษ์(กรอบงานห้องสมุด)	1 - 1
เจ้าพนักงานห้องสมุด(กรอบงานห้องสมุด)	2 - 3

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้นำกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งช่างภาพการแพทย์ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 1 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล** ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 14 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก

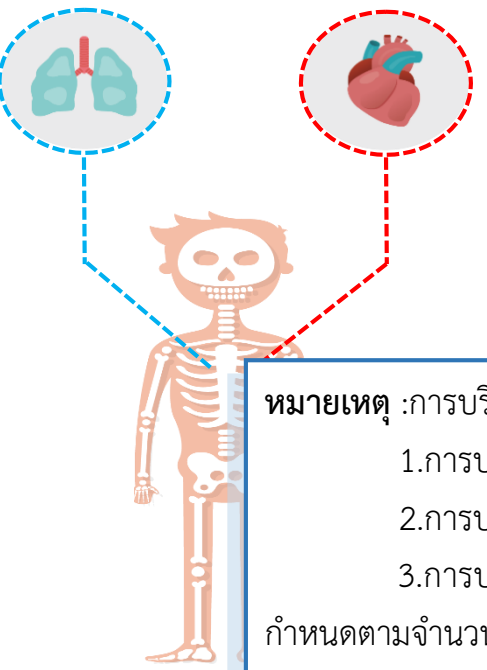
ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

2.กลุ่มงานอายุรกรรม	41 - 51
นายแพทย์	37 - 46
นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	4 - 5
3.กลุ่มงานศัลยกรรม	30 - 38
นายแพทย์	27 - 34
นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	3 - 4

กำหนดกรอบอัตรากำลังตามจำนวนห้องผ่าตัด/
จำนวนห้องสวนหัวใจและจำนวนเครื่อง Echo/EST

กรอบนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก		
ห้อง (จำนวน 1 ห้อง)	จำนวนอัตรากำลัง	เครื่องมือ
ห้องผ่าตัด	3	ต่อเครื่องปอดและหัวใจเทียม
ห้องสวนหัวใจ	2	ต่องาน Monitor
ห้องตรวจหัวใจ	1	ต่อเครื่อง Echo

ตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	
ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
7	9



หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 7 คน (ตามตัวอย่าง) ซึ่งกรอบอัตรากำลังกำหนดตามจำนวนเครื่องมือ
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานอายุรกรรม ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 41 คน (ตามตัวอย่าง)
- 5.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานศัลยกรรม ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 30 คน (ตามตัวอย่าง)

ตำแหน่งนักกายภาพบำบัด/ เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
19	23

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ
ตำแหน่งนักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู

ภารกิจบริการด้านปฐมภูมิ

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

3.กลุ่มงานเวชกรรมสังคม	
1.งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน และศูนย์สุขภาพชุมชนเขตเมือง	26 - 31
นายแพทย์	5 - 6
พยาบาลวิชาชีพ	10 - 12
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	6 - 8
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1 - 1
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)	2 - 2
นักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	1 - 1

17.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู		29 - 36
นายแพทย์		3 - 4
นักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู		18 - 22
นักกิจกรรมบำบัด/เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด		4 - 5
นักกายอุปกรณ์		2 - 2
ช่างกายอุปกรณ์		2 - 3

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 19 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนและศูนย์สุขภาพชุมชนเขตเมือง ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 26 คน (ตามตัวอย่าง)
- 5.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 29 คน (ตามตัวอย่าง)

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/
เจ้าพนักงานเวชสถิติ

ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
12	15

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพเฉพาะ
ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ

ภารกิจบริการด้านปฐมภูมิ

ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

3.กลุ่มงานเวชกรรมสังคม

1.งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน
และศูนย์สุขภาพชุมชนเขตเมือง

26 - 31

นายแพทย์	5 - 6
พยาบาลวิชาชีพ	10 - 12
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	6 - 8
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1 - 1
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวช)	2 - 2
นักกายภาพบำบัด	1 - 1

1.กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์

21 - 26

นักวิชาการคอมพิวเตอร์	9 - 11
นักวิชาการสถิติ(กรอบงานแผนงาน)	0 - 0
นักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/ เจ้าพนักงานเวชสถิติ	10 - 13
เจ้าพนักงานธุรการ(กรอบงานบริหาร)	2 - 2

3.กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ

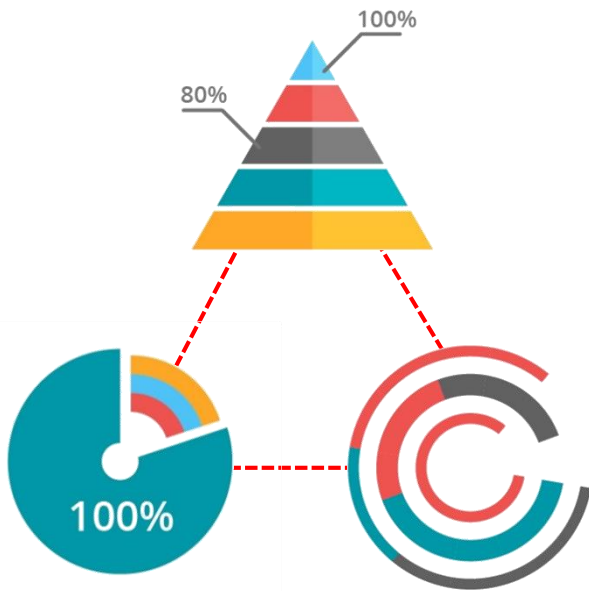
4 - 5

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	2 - 3
นักวิชาการสถิติ	1 - 1
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	1 - 1



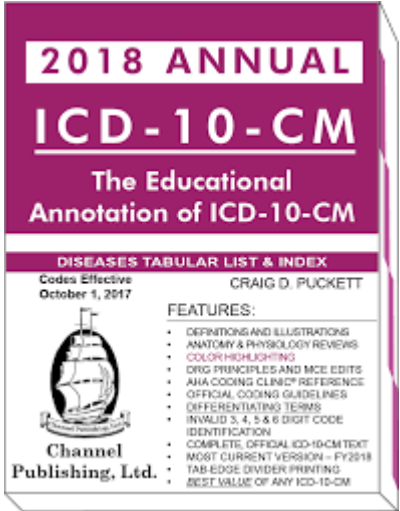
หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 12 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนและศูนย์สุขภาพชุมชนเขตเมือง ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 26 คน (ตามตัวอย่าง)
- 5.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์ ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 21 คน (ตามตัวอย่าง)
- 6.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 4 คน (ตามตัวอย่าง)



**ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน
ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ**

สายวิชาชีพเฉพาะ	สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/ เจ้าพนักงานเวชสถิติ	พนักงานบัตรรายงานโรค
	พนักงานพิมพ์
	พนักงานเก็บเอกสาร
	พนักงานบริการ
	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป



หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ของตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ กำหนดไว้ดังนี้

โรงพยาบาลขนาด A=1:5 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 5 คน
 โรงพยาบาลขนาด S=1:4 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 4 คน
 โรงพยาบาลขนาด M1=1:3 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 3 คน
 โรงพยาบาลขนาด M2,F1-F3=1:2 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 2 คน

ตัวอย่าง
 โรงพยาบาลขนาด A 1:5 ได้กรอบตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ = 12 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 60 คน (12X5)

สรุป
 จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่โรงพยาบาลจะได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ คือ ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่กำหนดไว้ข้างต้น จะได้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 60 คน ซึ่งรวมแล้วจะมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้ทั้งหมด 72 คน

รายชื่อโรงพยาบาล 37 แห่ง ที่มีศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก

ขนาด S						
ลำดับ	เขต	จังหวัด	รพ.	ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
1	1	เชียงใหม่	รพศ.นครพิงค์	S	16	20
2	1	พะเยา	รพท.พะเยา	S	16	20
3	1	แพร่	รพท.แพร่	S	16	20
4	2	ตาก	รพท.สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช	S	16	20
5	3	พิจิตร	รพท.พิจิตร	S	16	20
6	6	ปราจีนบุรี	รพศ.เจ้าพระยาอภัยภูเบศร	S	16	20
7	7	ร้อยเอ็ด	รพศ.ร้อยเอ็ด	S	16	20
8	7	กาฬสินธุ์	รพท.กาฬสินธุ์	S	16	20
9	7	มหาสารคาม	รพท.มหาสารคาม	S	16	20
10	9	ชัยภูมิ	รพท.ชัยภูมิ	S	16	20
11	10	ศรีสะเกษ	รพท.ศรีสะเกษ	S	16	20
12	11	ภูเก็ต	รพศ.วชิระภูเก็ต	S	16	20
13	11	ชุมพร	รพท.ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	S	16	20
14	12	ตรัง	รพศ.ตรัง	S	16	20
15	12	ยะลา	รพศ.ยะลา	S	16	20
16	12	นราธิวาส	รพท.นราธิวาสราชนครินทร์	S	16	20
17	12	ปัตตานี	รพท.ปัตตานี	S	16	20
18	12	สงขลา	รพท.สงขลา	S	16	20

ขนาด M						
ลำดับ	เขต	จังหวัด	รพ.	ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
19	2	อุดรดิตถ์	รพศ.อุดรดิตถ์	M	24	30
20	3	นครสวรรค์	รพศ.สวรรค์ประชารักษ์	M	24	30
21	4	สระบุรี	รพศ.สระบุรี	M	24	30
22	5	ราชบุรี	รพศ.ราชบุรี	M	24	30
23	6	ฉะเชิงเทรา	รพศ.พุทธโสธร	M	24	30
24	8	อุดรธานี	รพศ.อุดรธานี	M	24	30
25	9	บุรีรัมย์	รพศ.บุรีรัมย์	M	24	30
26	9	สุรินทร์	รพศ.สุรินทร์	M	24	30
27	11	สุราษฎร์ธานี	รพศ.สุราษฎร์ธานี	M	24	30
28	11	นครศรีธรรมราช	รพศ.มหาราชนครศรีธรรมราช	M	24	30

ขนาด S						
ลำดับ	เขต	จังหวัด	รพ.	ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
29	1	เชียงราย	รพศ.เชียงรายประชานุเคราะห์	L	40	50
30	1	ลำปาง	รพศ.ลำปาง	L	40	50
31	2	พิษณุโลก	รพศ.พุทธชินราช	L	40	50
32	6	จันทบุรี	รพศ.พระปกเกล้า	L	40	50
33	6	ชลบุรี	รพศ.ชลบุรี	L	40	50
34	7	ขอนแก่น	รพศ.ขอนแก่น	L	40	50
35	9	นครราชสีมา	รพศ.มหาราชนครราชสีมา	L	40	50
36	10	อุบลราชธานี	รพศ.สรรพสิทธิประสงค์	L	40	50
37	12	สงขลา	รพศ.หาดใหญ่	L	40	50





รายชื่อโรงพยาบาล 37 แห่ง ที่มีศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก

ขนาด S

ลำดับ	เขต	จังหวัด	รพ.
1	1	เชียงใหม่	รพศ.นครพิงค์
2	1	พะเยา	รพท.พะเยา
3	1	แพร่	รพท.แพร่
4	2	ตาก	รพท.สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช
5	3	พิจิตร	รพท.พิจิตร
6	6	ปราจีนบุรี	รพศ.เจ้าพระยาอภัยภูเบศร
7	7	ร้อยเอ็ด	รพศ.ร้อยเอ็ด
8	7	กาฬสินธุ์	รพท.กาฬสินธุ์
9	7	มหาสารคาม	รพท.มหาสารคาม
10	9	ชัยภูมิ	รพท.ชัยภูมิ
11	10	ศรีสะเกษ	รพท.ศรีสะเกษ
12	11	ภูเก็ต	รพศ.วชิระภูเก็ต
13	11	ชุมพร	รพท.ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
14	12	ตรัง	รพศ.ตรัง
15	12	ยะลา	รพศ.ยะลา
16	12	นราธิวาส	รพท.นราธิวาสราชนครินทร์
17	12	ปัตตานี	รพท.ปัตตานี
18	12	สงขลา	รพท.สงขลา

ขนาด M

ลำดับ	เขต	จังหวัด	รพ.
1	2	อุดรดิตถ์	รพศ.อุดรดิตถ์
2	3	นครสวรรค์	รพศ.สวรรค์ประชารักษ์
3	4	สระบุรี	รพศ.สระบุรี
4	5	ราชบุรี	รพศ.ราชบุรี
5	6	ฉะเชิงเทรา	รพศ.พุทธโสธร
6	8	อุดรธานี	รพศ.อุดรธานี
7	9	บุรีรัมย์	รพศ.บุรีรัมย์
8	9	สุรินทร์	รพศ.สุรินทร์
9	11	สุราษฎร์ธานี	รพศ.สุราษฎร์ธานี
10	11	นครศรีธรรมราช	รพศ.มหาสารคามนครศรีธรรมราช

ขนาด L

ลำดับ	เขต	จังหวัด	รพ.
1	1	เชียงราย	รพศ.เชียงรายประชานุเคราะห์
2	1	ลำปาง	รพศ.ลำปาง
3	2	พิษณุโลก	รพศ.พุทธชินราช
4	6	จันทบุรี	รพศ.พระปกเกล้า
5	6	ชลบุรี	รพศ.ชลบุรี
6	7	ขอนแก่น	รพศ.ขอนแก่น
7	9	นครราชสีมา	รพศ.มหาสารคามนครราชสีมา
8	10	อุบลราชธานี	รพศ.สรรพสิทธิประสงค์
9	12	สงขลา	รพศ.หาดใหญ่



วิธีการวิเคราะห์ภาระงาน : ศูนย์แพทยศาสตร์ศึกษาชั้นคลินิก

ใช้มาตรฐานของ สบ.พช. แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

L ขนาดใหญ่
ดูแลนักศึกษา
120-180 คน

M ขนาดกลาง
ดูแลนักศึกษา
90-117 คน

S ขนาดเล็ก
ดูแลนักศึกษา
36-87 คน

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของบุคลากรแต่ละระดับ

L ขนาดใหญ่
50 คน
กรอบ = 40

M ขนาดกลาง
30 คน
กรอบ = 24

S ขนาดเล็ก
20 คน
กรอบ = 16

ตัวอย่างการคิดกรอบศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก


1. ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก	24 - 30
นายแพทย์	*
นักวิชาการศึกษา	*
นักจัดการงานทั่วไป	*
เจ้าพนักงานธุรการ	*
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	*
เจ้าพนักงานพัสดุ	*
บรรณารักษ์	*
เจ้าพนักงานห้องสมุด	*
ช่างภาพการแพทย์	*
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	*
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	*

ทุกตำแหน่งในศูนย์แพทย์
รวมสายงานสนับสนุน
รวมกันต้องไม่เกินกรอบที่กำหนด
คือ **ขั้นต่ำ 24** **ขั้นสูง 30**



*หมายเหตุ : การบริหารจัดการตำแหน่งที่อยู่ในศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก ให้บริหารจัดการแต่ละตำแหน่งในภาพรวม (ทั้ง 5 ประเภทการจ้าง ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง, ลูกจ้างชั่วคราว) ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 24 คน

สายงานสนับสนุนที่ควรมี (สายลูก) ในศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก

ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ควรมี (สายลูก)			
นายแพทย์		นักจัดกรงานทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
นักวิชาการศึกษา		พนักงานบริการ	นายช่างเทคนิค	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
นักจัดการงานทั่วไป		พนักงานขับรถยนต์	นายช่างไฟฟ้า	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
เจ้าพนักงานธุรการ		คนสวน	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	พนักงานพิมพ์
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		พนักงานทำความสะอาด	นายช่างโยธา	
เจ้าพนักงานพัสดุ		พนักงานเกษตรพื้นฐาน	พนักงานรักษาความปลอดภัย	
บรรณารักษ์		เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานผลิตน้ำประปา	
เจ้าพนักงานห้องสมุด		พนักงานธุรการ	พนักงานสื่อสาร	
ช่างภาพการแพทย์		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานทั่วไป	
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา		พนักงานการเงินและบัญชี	บรรณารักษ์	
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา		พนักงานเก็บเงิน	เจ้าพนักงานห้องสมุด	

โรงพยาบาลชุมชน



เปรียบเทียบโครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน

โครงสร้างใหม่

โครงสร้างเดิม

แบ่งเป็นกลุ่มงาน 5 กลุ่มงาน

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์
3. กลุ่มงานเทคนิคบริการ
4. กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน
5. กลุ่มการพยาบาล

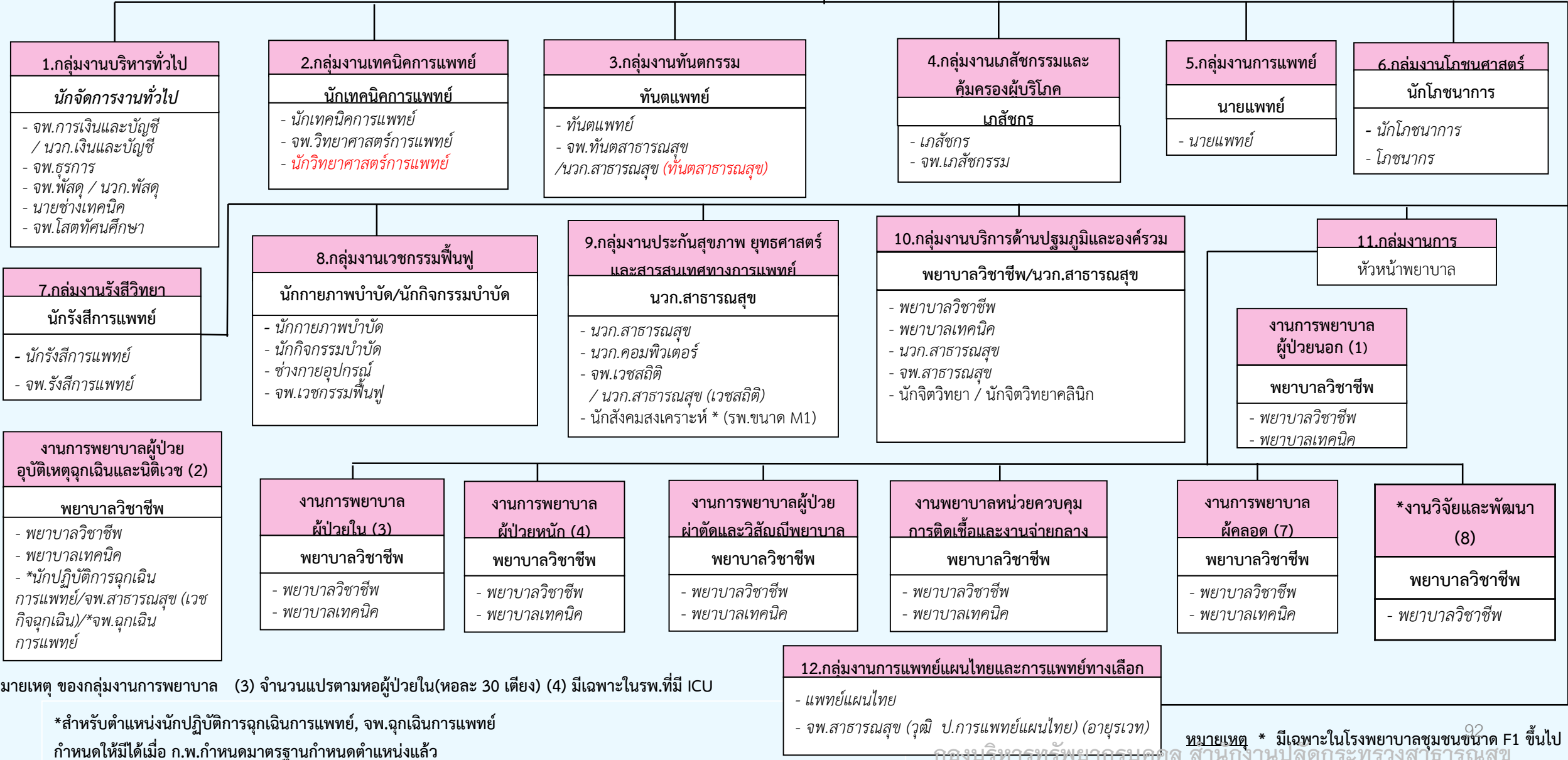


แบ่งเป็นกลุ่มงาน 12 กลุ่มงาน

1. กลุ่มงานบริหารทั่วไป
2. กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์
3. กลุ่มงานทันตกรรม
4. กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค
5. กลุ่มงานการแพทย์
6. กลุ่มงานโภชนศาสตร์
7. กลุ่มงานรังสีวิทยา
8. กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
9. กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์ และสารสนเทศทางการแพทย์
10. กลุ่มงานปฐมภูมิและองค์รวม
11. กลุ่มงานการพยาบาล
12. กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก



โรงพยาบาลชุมชน
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์) (ด้านเวชกรรม/ด้านสาธารณสุข/ด้านเวชกรรมป้องกัน)



หมายเหตุ ของกลุ่มงานการพยาบาล (3) จำนวนแปรตามหอผู้ป่วยใน(หอละ 30 เตียง) (4) มีเฉพาะในรพ.ที่มี ICU

*สำหรับตำแหน่งนักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์, จพ.ฉุกเฉินการแพทย์ กำหนดให้มีได้เมื่อ ก.พ.กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว

หมายเหตุ * มีเฉพาะในโรงพยาบาลชุมชนขนาด F1 ขึ้นไป

อัตรากำลังควรมีของโรงพยาบาลชุมชน (รพช.) แต่ละกลุ่มภารกิจตามขนาดโรงพยาบาล

ลำดับ	กลุ่มงาน	จำนวนอัตรากำลัง/ขนาด					
		F <30 451 แห่ง	F 31 - 60 192 แห่ง	F 61 - 90 36 แห่ง	F >90 10 แห่ง	M2 <100 80 แห่ง	M2 >100 11 แห่ง
1	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	10 - 13	13-17	17-22	23-29	28 - 35	28 - 35
2	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	3 - 9	3 - 12	4 - 12	4 - 12	4 - 19	8 - 19
3	กลุ่มงานทันตกรรม	6 - 15	6 - 18	6 - 23	8 - 23	9 - 25	9 - 25
4	กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค	4 - 19	8 - 23	10 - 24	14 - 30	14 - 32	20 - 35
5	กลุ่มงานการแพทย์	3 - 20	9 - 28	13 - 32	17 - 40	17 - 42	22 - 45
6	กลุ่มงานโภชนศาสตร์	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1 - 2	2 - 3
7	กลุ่มงานรังสีวิทยา	1-2	1 - 2	1 - 2	2 - 3	2 - 4	3 - 4
8	กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	3 - 9	3 - 10	3 - 11	3 - 11	3 - 15	5 - 16
9	กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์ และสารสนเทศทางการแพทย์	4 - 6	5 - 6	8 - 9	9 - 10	7 - 19	10 - 20
10	กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	16 - 23	17 - 26	18 - 26	18 - 28	18 - 32	20 - 32
11	กลุ่มงานการพยาบาล	31 - 74	39 - 100	66 - 122	66 - 149	66 - 228	94 - 230
12	กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	3 - 4	3 - 4	3 - 4	3 - 4	3 - 4	3 - 4
	รวม	85 - 196	108 - 248	150 - 289	168 - 341	172 - 457	223 ⁹³ - 468



การบริหารจัดการรอบอัตรากำลัง

สายสนับสนุน (BackOffice)

โรงพยาบาลชุมชน



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) กลุ่มบริหารงานทั่วไป (งานบริหารทั่วไป)

หมายเหตุ : การบริหารจัดการงานบริหารทั่วไป (เฉพาะงานบริหารทั่วไป) (ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปและสายสนับสนุนงานบริหารทั่วไป) ให้นับกรอบภาพรวมเฉพาะ 2 ส่วนนี้เท่านั้น ไม่ให้นำตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานธุรการ, นักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ, นายช่างเทคนิค และ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา และตำแหน่งสายลูกจ้างต้นตังก้าว มานับรวมในส่วนนี้ เพราะกรอบ 2 ส่วนนี้เป็นกรอบเฉพาะ 1.ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป 2.สายสนับสนุนงานบริการทั่วไป และ3.ตำแหน่งที่ควรมี (สายลูก) เท่านั้น หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรมี มีชื่อตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นับสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้นต้องมีภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานบริหารทั่วไป ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 22 คน (ตามตัวอย่าง)

งานบริหารทั่วไป	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
22	29

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	35 - 45
นักจัดการงานทั่วไป	1 - 1
นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	5 - 6
เจ้าพนักงานธุรการ	3 - 4
นักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ	5 - 6
นายช่างเทคนิค	
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา(รพ.ขนาดM2)	0 - 0
หมายเหตุ : สายงานสนับสนุนงานบริหารทั่วไป	21 - 28



งาน	ตำแหน่งที่ควรมี
งานบริหาร ทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป
	พนักงานบริการ
	- งานพาหนะ
	- งานรักษาความปลอดภัย
	- งานสุขาภิบาล ขยะ บำบัดน้ำเสีย
	- พนักงานทำความสะอาด
	พนักงานเกษตรพื้นฐาน
พนักงานซักฟอก	

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริหารทั่วไป (เฉพาะงานบริหารทั่วไป)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริหารทั่วไป (เฉพาะงานบริหารทั่วไป) ให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 35 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) กลุ่มบริหารงานทั่วไป (งานการเงินและบัญชี)

หมายเหตุ : การบริหารจัดการงานการเงินและบัญชี (ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) ให้นำกรอบภาพรวมเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และตำแหน่งที่ควรจะมี(สายลูก) เท่านั้น หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นำสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้น **ต้องมีภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานการเงินและบัญชี** ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 5 คน (ตามตัวอย่าง)

งานการเงินและบัญชี	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
5	6

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	35 - 45
นักจัดการงานทั่วไป	1 - 1
นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	5 - 6
เจ้าพนักงานธุรการ	3 - 4
นักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ	5 - 6
นายช่างเทคนิค	
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา(รพ.ขนาดM2)	0 - 0
หมายเหตุ : สายงานสนับสนุนงานบริหารทั่วไป	21 - 28



งาน	ตำแหน่งที่ควรมี (สายลูก)
งานการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	พนักงานการเงินและบัญชี
	พนักงานเก็บเงิน

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริหารทั่วไป (เฉพาะงานการเงินและบัญชี)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริหารทั่วไป (เฉพาะงานการเงินและบัญชี) ให้นำกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้กลุ่มงานบริหารทั่วไป** ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 35 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) กลุ่มบริหารงานทั่วไป (งานธุรการ)

หมายเหตุ : การบริหารจัดการงานธุรการ (ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ) ให้นับกรอบภาพรวม เฉพาะเจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งที่ควรจะมี (สายลูก)(BackOffice) เท่านั้น หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นับสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าปรวมนั้นต้องมีภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ **งานธุรการ** ที่อยู่ในสาย BackOffice เท่านั้น ไม่ให้นำพนักงานธุรการที่เป็นสายสนับสนุนของวิชาชีพมานับรวมในกรอบนี้ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 3 คน (ตามตัวอย่าง)

งานธุรการ	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
3	4

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	35 - 45
นักจัดการงานทั่วไป	1 - 1
นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	5 - 6
เจ้าพนักงานธุรการ	3 - 4
นักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ	5 - 6
นายช่างเทคนิค	0 - 0
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา (รพ.ขนาดM2)	0 - 0
หมายเหตุ : สายงานสนับสนุนงานบริหารทั่วไป	21 - 28



งาน	ตำแหน่งที่ควรมี (สายลูก)
งานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานธุรการ

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริหารทั่วไป (เฉพาะงานธุรการ)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริหารทั่วไป (เฉพาะงานธุรการ) ให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 35 คน (ตามตัวอย่าง)

**ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice)
กลุ่มบริหารงานทั่วไป (งานพัสดุ ก่อสร้าง และซ่อมบำรุง)**

หมายเหตุ : การบริหารจัดการงานพัสดุ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง (ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ และตำแหน่งนายช่างเทคนิค) ให้นำกรอบภาพรวม เฉพาะตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุและตำแหน่งนายช่างเทคนิค และตำแหน่งที่ควรจะมี (สายลูก) เท่านั้น หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นำสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้นต้องมีภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานงานพัสดุ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 5 คน (ตามตัวอย่าง)

งานพัสดุ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
5	6

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	35 - 45
นักจัดการงานทั่วไป	1 - 1
นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	5 - 6
เจ้าพนักงานธุรการ	3 - 4
นักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ	5 - 6
นายช่างเทคนิค	
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา(รพ.ขนาดM2)	0 - 0
หมายเหตุ : สายงานสนับสนุนงานบริหารทั่วไป	21 - 28



งาน	ตำแหน่งที่ควรมี (สายลูก)
งานพัสดุ ก่อสร้าง และซ่อมบำรุง	นักวิชาการพัสดุ
	เจ้าพนักงานพัสดุ
	นายช่างเทคนิค
	นายช่างไฟฟ้า
	ผู้ช่วยช่างทั่วไป
	นายช่างโยธา

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริหารทั่วไป (เฉพาะงานพัสดุ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริหารทั่วไป (เฉพาะงานพัสดุ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง) ให้นำกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 35 คน** (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสาย (BackOffice) กลุ่มบริหารงานทั่วไป (เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา)

หมายเหตุ : การบริหารจัดการงานประชาสัมพันธ์และงานบริการห้องสมุด (ตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา) ให้นับกรอบภาพรวมเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา และตำแหน่งที่ควรจะมี (สายลูก) เท่านั้น หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นับสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้น **ต้องมีภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานโสต**
๓ งานประชาสัมพันธ์และงานบริการห้องสมุด ซึ่งตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ได้กำหนดไว้เฉพาะ โรงพยาบาลชุมชนที่มีขนาด M2 เท่านั้น ภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 2 คน (ตามตัวอย่าง)

งานประชาสัมพันธ์และบริการห้องสมุด	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
2	2

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	35 - 45
นักจัดการงานทั่วไป	1 - 1
นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	5 - 6
เจ้าพนักงานธุรการ	3 - 4
นักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ	5 - 6
นายช่างเทคนิค	
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา(รพ.ขนาดM2)	0 - 0
หมายเหตุ : สายงานสนับสนุนงานบริหารทั่วไป	21 - 28

	ตำแหน่งที่ควรมี (สายลูก)
งานประชาสัมพันธ์และบริการห้องสมุด	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
	บรรณารักษ์

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริหารทั่วไป (เฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริหารทั่วไป (เฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา) ให้นับกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 35 คน** (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสาย BackOffice
 กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์
 (งานประกันสุขภาพ)

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกลุ่มงานประกันสุขภาพ
 ให้นับเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และ
 ตำแหน่งที่ควรจะมี (สายลูก) เท่านั้น (ตามที่กำหนด
 ข้างต้น) หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อตำแหน่ง
 นอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นับสายลูก
 นั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้า
 ไปร่วมนั้นต้องมีภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงาน
ประกันสุขภาพ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกิน
 ขั้นต่ำ = 1 คน (ตามตัวอย่าง)

งานประกันสุขภาพ	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
1	1

9.กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์	5 - 5
นักวิชาการสาธารณสุข	
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ	2 - 2
นักสังคมสงเคราะห์	0 - 0



งาน	ตำแหน่งที่ควรมี (สายลูก)
งานประกัน สุขภาพ	นักวิชาการสาธารณสุข
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	เจ้าพนักงานธุรการ
	พนักงานธุรการ
	พนักงานพิมพ์

นักวิชาการสาธารณสุข
 ในกลุ่มงานประกันสุขภาพ
ไม่ต้องนำไปนับรวมกับ
 นักวิชาการสาธารณสุข
 ในกลุ่มงานสายวิชาชีพ

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ (เฉพาะตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ (เฉพาะตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข) ให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 5 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสาย BackOffice
กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์
(งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

หมายเหตุ : การบริหารจัดการงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์) ให้นำกรอบภาพรวมเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งที่ควรจะมี (สายลูก) เท่านั้น หาก มีตำแหน่งสายลูกที่ควรจะมี มีชื่อตำแหน่งนอกเหนือจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้นำสายลูกนั้นเข้าไปรวมในกรอบด้วย แต่ตำแหน่งสายลูกที่นับเข้าไปรวมนั้นต้องมีภาระงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกิน **ขั้นต่ำ = 2 คน** (ตามตัวอย่าง)

งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
2	2

9.กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์		7 - 7
นักวิชาการสาธารณสุข		
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2 - 2	
นักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ	4 - 4	
นักสังคมสงเคราะห์	0 - 0	

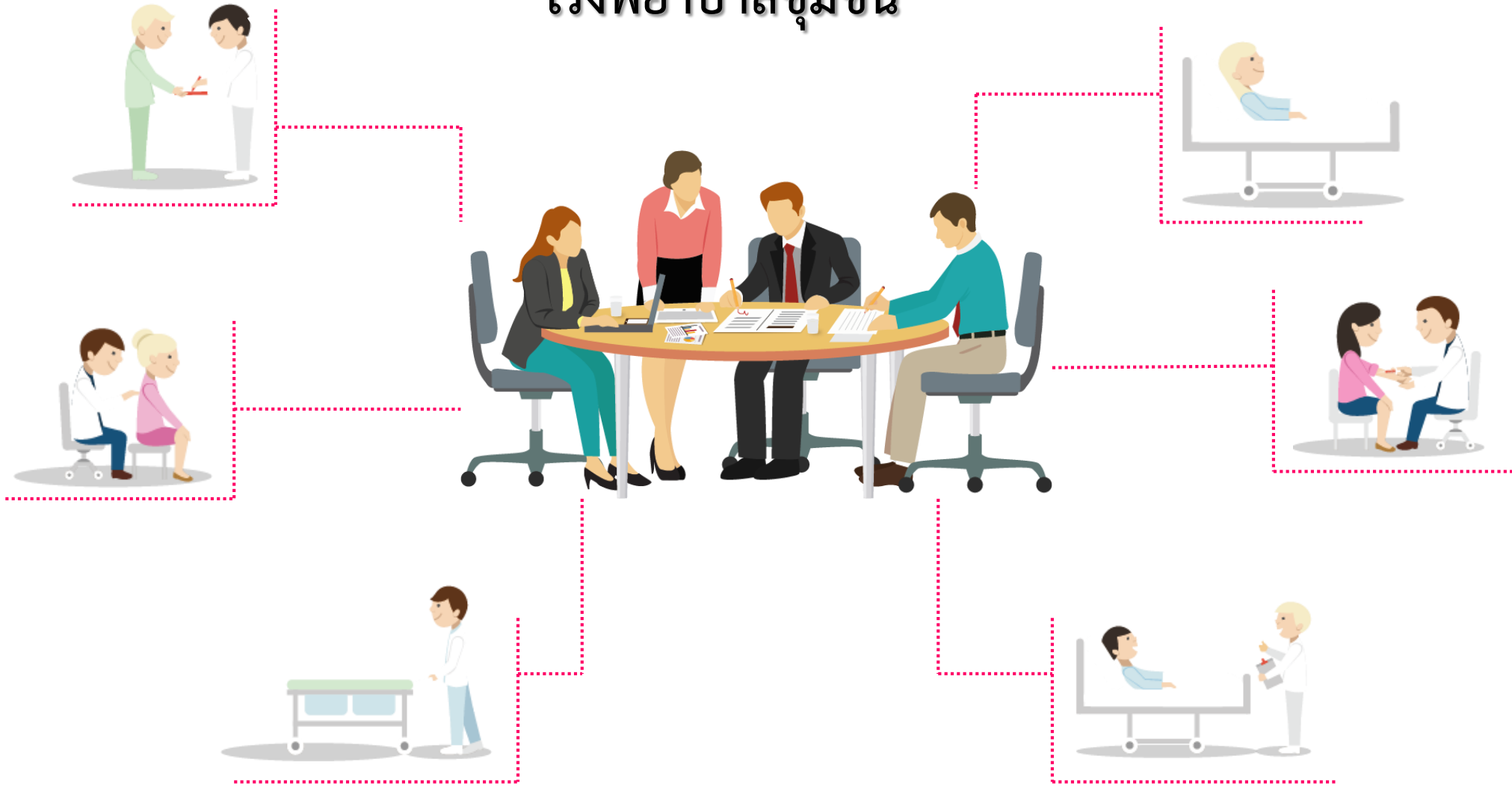


งาน	ตำแหน่งที่ควรมี (สายลูก)
งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์
	พนักงานประเมินผล
	พนักงานบันทึกข้อมูล

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ (เฉพาะตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์)

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ (เฉพาะตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์) ให้นำกรอบอัตรากำลัง **แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง **แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง **ภายใต้กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ ทุกตำแหน่งรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 7 คน** (ตามตัวอย่าง)

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งนายแพทย์



ตำแหน่งนายแพทย์	
ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
12	15

5.กลุ่มงานการแพทย์	12 - 15
นายแพทย์	
นายแพทย์	12 - 15

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานการแพทย์

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานการแพทย์ ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบชั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนายแพทย์ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินชั้นต่ำ = 12 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานการแพทย์ ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบชั้นต่ำ = 12 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งนักกิจกรรมบำบัด



designed by freepik.com

ตำแหน่งนักกิจกรรมบำบัด	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
2	2

8.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	6 - 7
นักกิจกรรมบำบัด/นักกายภาพบำบัด	
นักกิจกรรมบำบัด	2 - 2
นักกายภาพบำบัด	4 - 5
ช่างกายอุปกรณ์	0 - 0
เจ้านักงานเวชกรรมฟื้นฟู (รพ.ขนาด M1)	

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักกิจกรรมบำบัด ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 2 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 6 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ

ตำแหน่งนักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/เจ้าพนักงานสาธารณสุข(เวชกิจฉุกเฉิน)/เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

ตำแหน่งนักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข(เวชกิจฉุกเฉิน)/ เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
3	3

งานการพยาบาลผู้ป่วย อุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช	13 - 25
พยาบาลวิชาชีพ	
พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	10 - 22
นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข(เวชกิจฉุกเฉิน)/ เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์	3 - 3

****หมายเหตุ:** หากมีตำแหน่งเจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน ให้นำรวมในกรอบนี้ด้วย**

หมายเหตุ: การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช ให้นำกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/เจ้าพนักงานสาธารณสุข(เวชกิจฉุกเฉิน)/เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 3 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช** ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 13 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์



ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
12	15

9.กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์ และสารสนเทศทางการแพทย์	5 - 5
นักวิชาการสาธารณสุข	
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ	2 - 2
นักสังคมสงเคราะห์	0 - 0

หมายเหตุ : ใน โรงพยาบาลชุมชน
ไม่ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง
ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ไว้

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 0 คน (ตามตัวอย่าง) (ไม่ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ใน รพช.)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 13 คน

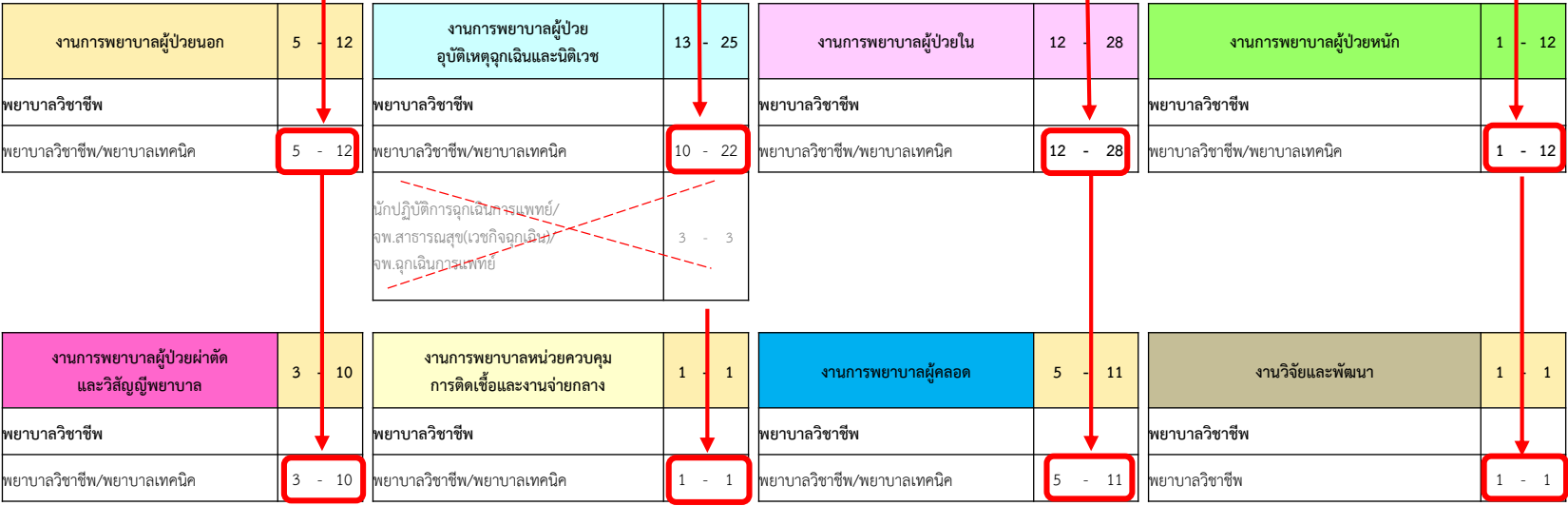
(ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพหลัก ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค

1. กรอบพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มที่ 11 (กลุ่มงานพยาบาล) คำนวณมาจากภาระงานของแต่ละโรงพยาบาล
2. กรอบพยาบาลในกลุ่มที่ 11 (กลุ่มงานพยาบาล) คือ กรอบจำนวนพยาบาลทั้งหมดของ รพช. ทั้งนี้ได้นับรวมพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มที่ 10 (กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม) ไว้แล้ว

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

11.กลุ่มงานการพยาบาล	57	71
หัวหน้าพยาบาล		



3. วิธีการนับกรอบตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล
ให้นำจากกรอบรวมพยาบาลทั้งหมดของ
โรงพยาบาล

4. การบริหารจัดการกรอบกลุ่มงานการพยาบาล ของงานต่าง ๆ ทั้ง 8 งาน ภายใต้กลุ่มงานการพยาบาล ให้บริหารจัดการแต่ละงาน ไม่เกินกรอบที่กำหนดไว้ เช่น งานพยาบาลผู้ป่วยนอก กำหนดกรอบไว้ที่ 5-12 คน หมายถึง งานพยาบาลผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลชุมชนสามารถจัดคนลงได้ 5-12 คน ขึ้นอยู่กับภาระงานและความต้องการของแต่ละงาน แต่การบริหารกรอบภาพรวมทั้ง 8 งานนั้น จะต้องไม่เกินกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำของ กลุ่มที่ 11 (กลุ่มงานการพยาบาล) คือ 57 คน ซึ่งจำนวนดังกล่าวต้องนับรวมกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมด้วย (ตามตัวอย่าง)

หมายเหตุ : จำนวนกรอบภาพรวม กลุ่มงานพยาบาลไม่ได้นับรวมกรอบสายงาน นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน) /เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ จะนับเฉพาะตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค เท่านั้น

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพหลัก ตำแหน่งทันตแพทย์



ตำแหน่งทันตแพทย์	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
7	9

3.กลุ่มงานทันตกรรม	10 - 12
ทันตแพทย์	
ทันตแพทย์	7 - 9
นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ***ไม่นับรวม เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (วุฒิผู้ช่วยทันตแพทย์)***	3 - 3

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานทันตแพทย์

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งทันตแพทย์ ให้นำกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งทันตแพทย์ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 7 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้**กลุ่มงานทันตแพทย์** ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 10 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพหลัก นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

หมายเหตุ : ตำแหน่งจพ.ทันตสาธารณสุข (วุฒิผู้ช่วยทันตแพทย์) ไม่ให้นำมานับรวมในกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวนำไปนับรวมในตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพหลักที่ได้มาจากการคิดสัดส่วนวิชาชีพต่อสายสนับสนุน 60 % แล้ว

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
7	9

3.กลุ่มงานทันตกรรม	10 - 12
ทันตแพทย์	
ทันตแพทย์	7 - 9
นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ***ไม่นับรวม เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (วุฒิผู้ช่วยทันตแพทย์)***	3 - 3

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานทันตแพทย์

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งทันตแพทย์ ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 3 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานทันตแพทย์ ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 10 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพหลัก ตำแหน่งเภสัชกร



ตำแหน่งเภสัชกร	
ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
7	9

4.กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค	10 - 12
เภสัชกร	
เภสัชกร	6 - 7
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	4 - 5

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเภสัชกร ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 6 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 10 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพหลัก ตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม



ตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
4	5

4.กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค	10 - 12
เภสัชกร	
เภสัชกร	6 - 7
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	4 - 5

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 4 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 10 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพหลัก
ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข



ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
10	12

10.กลุ่มงานบริการ ด้านปฐมภูมิและองค์รวม	15 - 25
พยาบาลวิชาชีพ/นักวิชาการสาธารณสุข	
พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	4 - 12
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	10 - 12
นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	1 - 1

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 10 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 15 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพหลัก
ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์



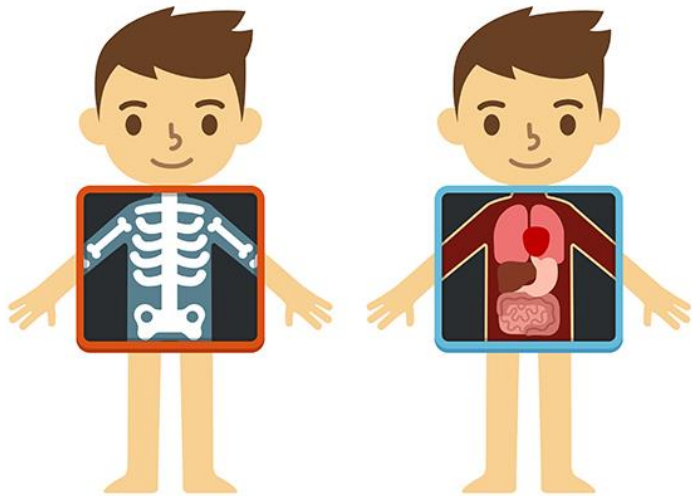
ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ /เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
4	5

2.กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	5 - 6
นักเทคนิคการแพทย์	
นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ /เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	5 - 6

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 5 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 5 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพหลัก
ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์



ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
2	2

7.กลุ่มงานรังสีวิทยา	2 - 2
นักรังสีการแพทย์	
นักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	2 - 2

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานรังสีวิทยา

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานรังสีวิทยา ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 2 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานรังสีวิทยา ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 2 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพหลัก ตำแหน่งนักกายภาพบำบัด

ตำแหน่งนักกายภาพบำบัด	
ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
2	2



8.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	6 - 7
นักกิจกรรมบำบัด/นักกายภาพบำบัด	
นักกิจกรรมบำบัด	2 - 2
นักกายภาพบำบัด	4 - 5
ช่างกายอุปกรณ์	1 - 1
เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู (รพ.ขนาด M1)	

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู

1. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
2. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
3. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักกายภาพบำบัด ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินชั้นต่ำ = 4 คน (ตามตัวอย่าง)
4. การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 6 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์



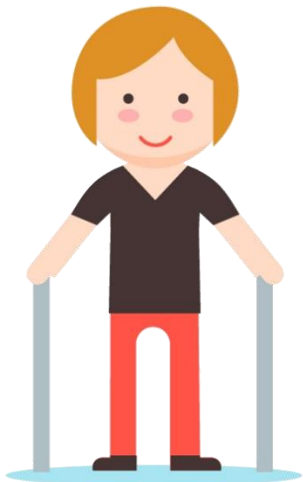
ตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
1	1

8.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	6 - 7
นักกิจกรรมบำบัด/นักกายภาพบำบัด	
นักกิจกรรมบำบัด	2 - 2
นักกายภาพบำบัด	4 - 5
ช่างกายอุปกรณ์	1 - 1
เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู (รพ.ขนาด M1)	

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู ให้นำกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 1 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู** ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 6 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์



สายวิชาชีพเฉพาะ	สัดส่วนสายสนับสนุน	สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
ช่างกายอุปกรณ์	1:2	ช่างเครื่องช่วยคนพิการ
		พนักงานบริการ

หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ของตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์

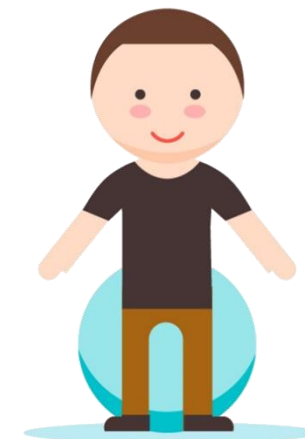
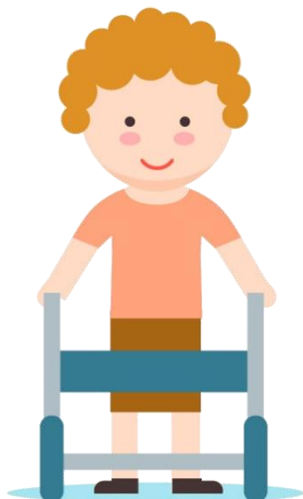
1:2 คือ ตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์ = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 2 คน

ตัวอย่าง

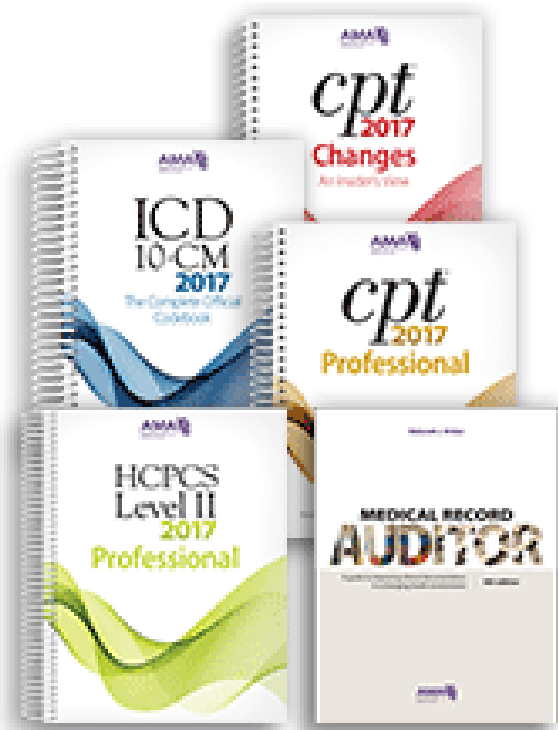
โรงพยาบาลได้รอบตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์ = 1 คน โรงพยาบาลจะได้สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 2 คน

สรุป

จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่ โรงพยาบาลจะได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์ คือ ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่กำหนดไว้ข้างต้น จะได้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 2 คน ซึ่งรวมแล้วจะมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้ทั้งหมด 3 คน



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพเฉพาะ
ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ



ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/ เจ้าพนักงานเวชสถิติ	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
1	1

9.กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์ และสารสนเทศทางการแพทย์	5 - 5
นักวิชาการสาธารณสุข	
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ	2 - 2
นักสังคมสงเคราะห์	0 - 0

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ ให้นำกรอบอัตรากำลัง**แยกแต่ละตำแหน่ง**
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง**แต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้** (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 2 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่ง**ภายใต้กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 5 คน** (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพเฉพาะ
ตำแหน่งนักโภชนาการ/โภชนากร



ตำแหน่งนักโภชนาการ/โภชนากร	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
1	1

6.กลุ่มงานโภชนศาสตร์	2 - 2
นักโภชนาการ	
นักโภชนาการ/โภชนากร	2 - 2

โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป
กรอบตำแหน่ง
นักโภชนาการ/โภชนากร
1 คน : 75 เตียง (Active bed)
กำหนดขั้นต่ำในโรงพยาบาลที่มี
Active bed < 150 = 2 คน

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานโภชนศาสตร์

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานโภชนศาสตร์ ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักโภชนาการ/โภชนากร ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 2 คน (ตามตัวอย่าง)
- 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานโภชนศาสตร์ ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 2 คน (ตามตัวอย่าง)



ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ

สายวิชาชีพเฉพาะ	สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/ เจ้าพนักงานเวชสถิติ	พนักงานบัตรรายงานโรค
	พนักงานพิมพ์
	พนักงานเก็บเอกสาร
	พนักงานบริการ
	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป

หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ของตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ กำหนดไว้ดังนี้

โรงพยาบาลขนาด M2,F1-F3 = 1:2 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 2 คน

ตัวอย่าง

โรงพยาบาลขนาด M2,F1-F3 = 1:2 ได้กรอบตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ = 2 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 4 คน (2X2)

สรุป

จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่ โรงพยาบาลจะได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ คือ ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่กำหนดไว้ข้างต้น จะได้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 2 คน ซึ่งรวมแล้วจะมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้ทั้งหมด 4 คน

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน
ตำแหน่งนักโภชนาการ/โภชนาการ

สายวิชาชีพเฉพาะ	สัดส่วนสายสนับสนุน	สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
นักโภชนาการ/โภชนาการ	1:15 เต็ม Active bed	พนักงานประกอบอาหาร
		เจ้าหน้าที่แนะแนวด้านโภชนาการ
		พนักงานบริการ

หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ของตำแหน่งนักโภชนาการ/โภชนาการ

ตัวอย่าง (จำนวนเตียง Active bed = 144 เตียง)

จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = จำนวนเตียง Active bed (ทั้งหมด)

$$\begin{aligned} \text{จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ} &= \frac{144}{15} \\ &= 10 \text{ คน} \end{aligned}$$



สรุป จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่ โรงพยาบาลจะได้เพิ่มขึ้นนอกจากเหนือตำแหน่ง นักโภชนาการ/โภชนาการ

คือ ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่กำหนดไว้ข้างต้น จะได้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 10 คน ซึ่งรวมแล้วจะมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้ทั้งหมด 12 คน



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งแพทย์แผนไทย/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)

หมายเหตุ : เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท) ให้นำกรอบภาพรวมเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท) เท่านั้น ซึ่งภาพรวมกรอบขั้นต่ำของโรงพยาบาลชุมชนกำหนดไว้ที่ 3 คน + ศสม. (ศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง) คือ ขั้นต่ำกรอบ ได้เท่ากับ 3 คน แล้วรวมกับจำนวน ศสม. ที่มีอยู่บวกรวมเข้าไป (ตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ใช้การวิเคราะห์อัตรากำลังตามภาระงานด้วยวิธี Service based ซึ่งกำหนดไว้ตามขนาดของโรงพยาบาล ดังรายละเอียดข้างต้น)

ตำแหน่งนักโภชนาการ/โภชนาการ	
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
3	3

12.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก	3 - 3
แพทย์แผนไทย เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิป.การแพทย์แผนไทย)(อายุรเวท)	3 - 3

โรงพยาบาลชุมชน
กรอบตำแหน่ง
แพทย์แผนไทย/
เจ้าพนักงานสาธารณสุข
ขั้นต่ำ = 3+ศสม.
ขั้นสูง = 3+ศสม.

****หมายเหตุ :** หากมีตำแหน่งเจ้าพนักงานการแพทย์แผนไทย ให้นำรวมในกรอบนี้ด้วย**

หมายเหตุ : ถ้าเป็น(โรงพยาบาลแพทย์แผนไทย) ได้กรอบอัตรากำลัง ขั้นต่ำ = 8 คน และขั้นสูง = 10 คน

- หมายเหตุ :** การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
 - 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
 - 3.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข(วุฒิป.การแพทย์แผนไทย)(อายุรเวท) ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินขั้นต่ำ = 3 คน (ตามตัวอย่าง)
 - 4.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ทุกตำแหน่งรวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 3 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน
ตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)

สายวิชาชีพเฉพาะ	สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
แพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)	พนักงานช่วยเหลือคนไข้ (ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย)
	พนักงานบริการ

หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพเฉพาะต่อสายสนับสนุน ของตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)

1:2 คือ ตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) = 1 คน : สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 2 คน

ตัวอย่าง (นำจำนวนรอบตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) ตามโครงสร้าง)

โรงพยาบาลได้กรอบตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) = 5 คน โรงพยาบาลจะได้สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ = 10 คน (5X2)

สรุป

จำนวนสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่โรงพยาบาลจะได้เพิ่มขึ้นนอกจากเหนือตำแหน่งแพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) คือ ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะที่กำหนดไว้ข้างต้น จะได้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 10 คน ซึ่งรวมแล้วจะมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้ทั้งหมด 15 คน (5+10)



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด



หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มสายงานสนับสนุนการให้บริการ สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ และสายสนับสนุนงานบริหาร อยู่ระหว่างขมรมนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด วิเคราะห์และจัดทำเกณฑ์สัดส่วนการจ้างงาน ผลเป็นอย่างไรจะแจ้งให้ทราบต่อไป



โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

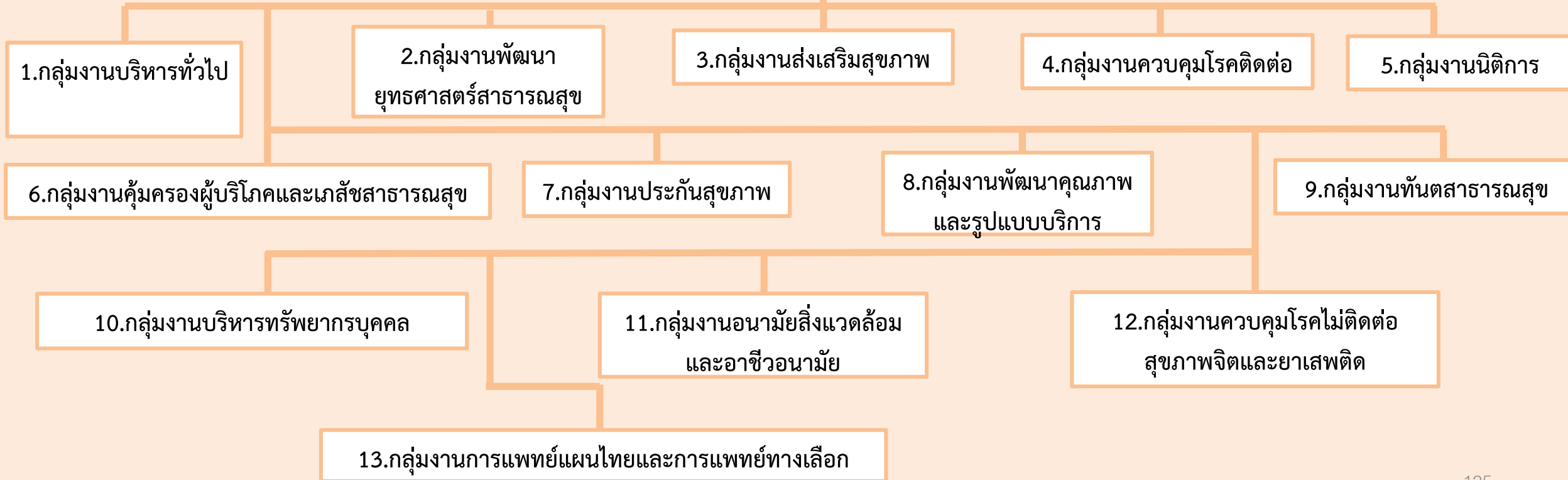
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(ศูนย์เขตสุขภาพ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ระดับสูง)

ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงาน
เขตสุขภาพ

- ** - นายแพทย์ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
- ทันตแพทย์ (ด้านทันตสาธารณสุข)
- เภสัชกร (ด้านเภสัชสาธารณสุข)
- นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาการ)

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



เปรียบเทียบโครงสร้างสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

โครงสร้างใหม่

โครงสร้างเดิม

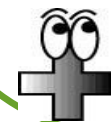
แบ่งกลุ่มงานได้ 5 กลุ่มงาน

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข
3. กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ
4. กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค
5. กลุ่มประกันสุขภาพ



แบ่งกลุ่มงานได้ 13 กลุ่มงาน 1 ภารกิจ

1. กลุ่มงานบริหารทั่วไป
2. กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข
3. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ
4. กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ
5. กลุ่มงานนิติการ
6. กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข
7. กลุ่มงานประกันสุขภาพ
8. กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ
9. กลุ่มงานทันตสาธารณสุข
10. กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
11. กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย
12. กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด
13. กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

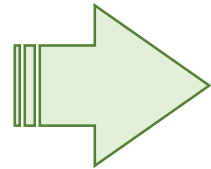


ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ



เกณฑ์การแบ่งขนาดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.)

1. จำนวนประชากร
 2. จำนวนอำเภอ
 3. จำนวน รพ.สต.
 4. จำนวนข้าราชการ
- โดยคำนวณจากค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
ค่ากลางในการคำนวณ



ขนาด		จำนวนอัตรากำลังที่ควรมี
S	18 จังหวัด	153
M	15 จังหวัด	179
L	22 จังหวัด	205
XL	16 จังหวัด	249
XL-Extra	5 จังหวัด	288



อัตรากำลังแต่ละกลุ่มงานขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ลำดับที่	กลุ่มงาน	จำนวนอัตรากำลัง/ขนาด						
		S	M	L	XL	XL-Extra	ศูนย์เขต XL	ศูนย์เขต XL EXTRA
1	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	30	34	38	45	51	40	46
2	กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข	16	18	20	23	27	21	26
3	กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	11	11	11	15	16	13	16
4	กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ	12	14	16	19	23	16	22
5	กลุ่มงานนิติการ	5	5	6	8	8	7	8
6	กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข	15	19	25	33	41	32	29
7	กลุ่มงานประกันสุขภาพ	8	8	10	12	14	11	12
8	กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ	13	13	16	19	21	16	21
9	กลุ่มงานทันตสาธารณสุข	10	12	12	17	20	14	14
10	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	7	10	11	14	18	11	18
11	กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย	9	10	11	12	13	11	12
12	กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด	11	16	18	21	24	18	24
13	กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก	6	9	11	11	12	11	12
14	ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ	-	-	-	-	-	28	28
รวม		153	179	205	249	288	249	288

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ไม่เป็นที่ตั้งศูนย์เขตสุขภาพ



รายชื่อจังหวัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ไม่เป็นที่ตั้งศูนย์เขตสุขภาพ

ขนาด S



เขต	สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด	เขต	สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด
1	แม่ฮ่องสอน	6	ตราด
3	ชัยนาท	8	บึงกาฬ
3	อุทัยธานี	8	หนองบัวลำภู
4	สิงห์บุรี	10	มุกดาหาร
4	อ่างทอง	10	อำนาจเจริญ
4	นครนายก	11	กระบี่
5	ประจวบคีรีขันธ์	11	ชุมพร
5	สมุทรสงคราม	11	พังงา
6	ปราจีนบุรี	12	สตูล

ขนาด M



เขต	สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด	เขต	สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด
1	ลำพูน	6	สระแก้ว
1	พะเยา	8	หนองคาย
1	แพร่	10	ยโสธร
2	อุดรดิตถ์	11	ภูเก็ต
3	พิจิตร	11	ระนอง
5	เพชรบุรี	12	พัทลุง
5	สมุทรสาคร	12	ยะลา
6	จันทบุรี		

ขนาด L



เขต	สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด	เขต	สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด
1	น่าน	5	สุพรรณบุรี
1	ลำปาง	6	ฉะเชิงเทรา
2	ตาก	6	สมุทรปราการ
2	เพชรบูรณ์	6	ระยอง
2	สุโขทัย	7	มหาสารคาม
3	กำแพงเพชร	7	กาฬสินธุ์
4	นนทบุรี	8	นครพนม
4	ปทุมธานี	8	เลย
4	ลพบุรี	12	ตรัง
5	กาญจนบุรี	12	นราธิวาส
5	นครปฐม	12	ปัตตานี

ขนาด XL



เขต	สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด
1	เชียงราย
4	พระนครศรีอยุธยา
7	ร้อยเอ็ด
8	สกลนคร
9	บุรีรัมย์
9	สุรินทร์
9	ชัยภูมิ
10	ศรีสะเกษ

ขนาด XL-EXTRA



เขต	สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด
11	นครศรีธรรมราช

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายวิชาชีพ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ไม่เป็นที่ตั้งศูนย์เขตสุขภาพ



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งทันตแพทย์ และนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

หมายเหตุ : การบริหารจัดการตำแหน่งทันตแพทย์ ให้นับกรอบภาพรวมเฉพาะตำแหน่งทันตแพทย์ เท่านั้น ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกิน **ขั้นต่ำ = 5 คน** (ตามตัวอย่าง)
(ตำแหน่งทันตแพทย์ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ดังรายละเอียดข้างต้น)

9.กลุ่มงานทันตสาธารณสุข	8 - 10
ทันตแพทย์	3 - 4
นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ***ไม่รวม จพ.ทันตสาธารณสุข (วุฒิผู้ช่วยทันตแพทย์)***	5 - 6

ทันตแพทย์		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	3	4
M	4	5
L	4	5
XL	6	7
XL-Extra	6	8

หมายเหตุ : การบริหารจัดการตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ให้นับกรอบภาพรวมเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เท่านั้น ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกิน**ขั้นต่ำ = 5 คน** (ตามตัวอย่าง)
(ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ดังรายละเอียดข้างต้น)

นวก.สาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) /จพ.ทันตสาธารณสุข		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	5	6
M	6	7
L	6	7
XL	8	10
XL-Extra	10	12

หมายเหตุ : การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานทันตสาธารณสุข รวมกันทุกตำแหน่งแล้วจะต้องไม่เกิน**กรอบขั้นต่ำ = 8 คน** (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งเภสัชกร



6.กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค และเภสัชสาธารณสุข	
เภสัชกร	12-15
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	9-11
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	1-1

13.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก	
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย (อายุรเวท))	5 - 6
เภสัชกร	2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 3

เภสัชกร		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	11	13
M	13	16
L	16	21
XL	20	26
XL-Extra	24	31

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเภสัชกร

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเภสัชกร ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูงของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งเภสัชกร ภายใต้กลุ่มกลุ่มงานต่างๆ รวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 11 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม

จพ.เภสัชกร		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	2	3
M	3	4
L	4	5
XL	6	8
XL-Extra	8	10

6.กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค และเภสัชสาธารณสุข	
เภสัชกร	12-15
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	9-11
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	1-1
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	2-3



หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรมให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูงของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรมภายใต้กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุขรวมกัน แล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 2 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

3. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	8 - 11
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	6 - 8
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 3

8.กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ และรูปแบบบริการ	11 - 13
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	9 - 11
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2

พยาบาลวิชาชีพ		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	8	10
M	11	13
L	11	14
XL	12	16
XL-Extra	14	18

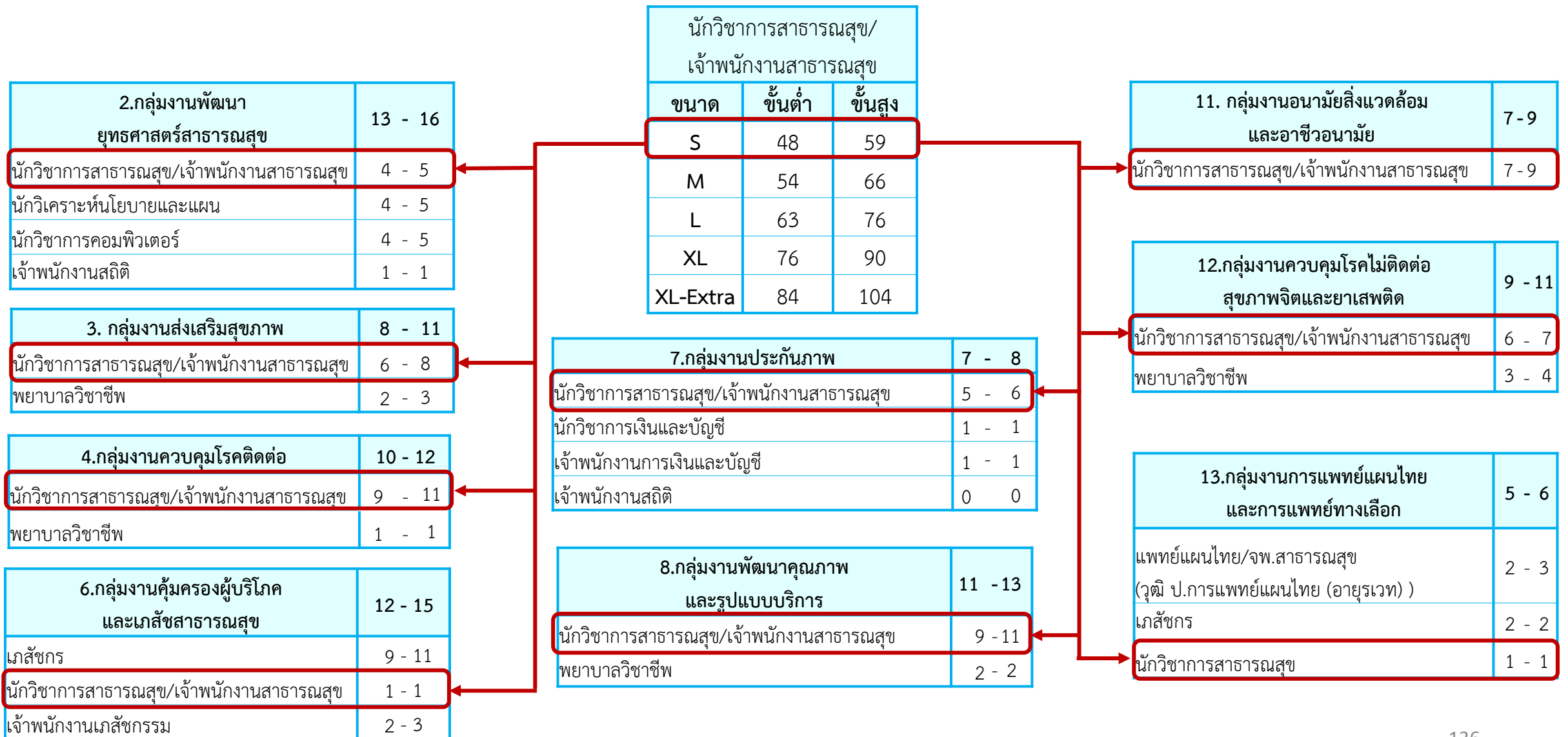
4.กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ	10 - 12
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	9 - 11
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1

12.กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด	9 - 11
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	6 - 7
พยาบาลวิชาชีพ	3 - 4

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งพยาบาล

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งพยาบาล ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งพยาบาล ภายใต้งานต่างๆ รวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = คน (ตามตัวอย่าง)

**ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ
ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข**



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ
ตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข
(วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย (อายุรเวท))

13.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก	5 - 6
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย (อายุรเวท))	2 - 3
เภสัชกร	2 - 2
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1

แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย (อายุรเวท))		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	2	3
M	4	5
L	5	6
XL	5	6
XL-Extra	6	7

หมายเหตุ :การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ภายใต้วงุุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก รวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ = 2 คน (ตามตัวอย่าง)

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน (BackOffice)
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ไม่เป็นที่ตั้งศูนย์เขตสุขภาพ



การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน (BackOffice)



การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน (BackOffice)

นายช่างศิลป์		
ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
S	1	1
M	1	1
L	1	1
XL	1	1
XL-Extra	1	1

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	2 3 5 0
นักจัดการงานทั่วไป	2 - 2
นักวิชาการเงินและบัญชี	5 - 6
นักวิชาการพัสดุ	5 - 6
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2 - 3
เจ้าพนักงานธุรการ	4 - 5
เจ้าพนักงานพัสดุ	2 - 3
นายช่างเทคนิค	0 - 0
นายช่างโยธา	2 - 2
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	1 - 1
นายช่างศิลป์	1 - 1
เจ้าพนักงานเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์	1 - 1

เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์		
ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
S	1	1
M	1	1
L	1	1
XL	2	2
XL-Extra	2	2

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบชั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน (BackOffice)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	4	5
M	4	5
L	5	6
XL	6	7
XL-Extra	6	8

2.กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข		13 - 16
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข		4 - 5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		4 - 5
นักวิชาการคอมพิวเตอร์		4 - 5
จพ.สถิติ		1 - 1

นักวิชาการคอมพิวเตอร์		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	4	5
M	5	6
L	6	7
XL	6	8
XL-Extra	7	9

นิติกร		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	2	3
M	2	3
L	3	4
XL	4	5
XL-Extra	4	5

5.กลุ่มงานนิติกร		4 - 5
นิติกร		2 - 3
เจ้าพนักงานธุรการ		2 - 2

นักทรัพยากรบุคคล		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	4	5
M	4	5
L	5	6
XL	6	7
XL-Extra	10	12

10.กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล		6 - 7
นักทรัพยากรบุคคล		4 - 5
เจ้าพนักงานธุรการ		2 - 2

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ
ของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน (BackOffice)
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติ

2.กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข	13 - 16
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	4 - 5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4 - 5
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4 - 5
เจ้าพนักงานสถิติ	1 - 1

7.กลุ่มงานประกันภาพ	7 - 8
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	5 - 6
นักวิชาการเงินและบัญชี	1 - 1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 1
เจ้าพนักงานสถิติ	0 0

เจ้าพนักงานสถิติ		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	1	1
M	1	1
L	1	1
XL	1	1
XL-Extra	1	1

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ
ของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน (BackOffice)
ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีและเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	25 - 30
นักจัดการงานทั่วไป	2- 2
นักวิชาการเงินและบัญชี	5- 6
นักวิชาการพัสดุ	5- 6
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2- 3
เจ้าพนักงานธุรการ	4- 5
เจ้าพนักงานพัสดุ	2- 3
นายช่างเทคนิค	0- 0
นายช่างโยธา	2- 2
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	1- 1
นายช่างศิลป์	1- 1
เจ้าพนักงานเผยแพร่	1- 1
ประชาสัมพันธ์	

7.กลุ่มงานประกันภาพ	7 - 8
นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	5 - 6
นักวิชาการเงินและบัญชี	1 - 1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 1
เจ้าพนักงานสถิติ	0 0

นักวิชาการเงินและบัญชี		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	6	7
M	6	7
L	7	9
XL	9	11
XL-Extra	10	12

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	3	4
M	4	5
L	5	6
XL	6	7
XL-Extra	7	9

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ
ของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน (BackOffice)
ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุและเจ้าพนักงานพัสดุ



การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ
ของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน (BackOffice)
ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	25 - 30
นักจัดการงานทั่วไป	2 - 2
นักวิชาการเงินและบัญชี	5 - 6
นักวิชาการพัสดุ	5 - 6
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2 - 3
เจ้าพนักงานธุรการ	4 - 5
เจ้าพนักงานพัสดุ	2 - 3
นายช่างเทคนิค	0 - 0
นายช่างโยธา	2 - 2
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	1 - 1
นายช่างศิลป์	1 - 1
เจ้าพนักงานเผยแพร่	1 - 1
ประชาสัมพันธ์	1 - 1

เจ้าพนักงานธุรการ		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	8	9
M	8	10
L	9	11
XL	10	13
XL-Extra	12	15

5.กลุ่มงานนิติการ	4 - 5
นิติกร	2 - 3
เจ้าพนักงานธุรการ	2 - 2

10.กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	6 - 7
นักทรัพยากรบุคคล	4 - 5
เจ้าพนักงานธุรการ	2 - 2

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ
ของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ที่ตั้งศูนย์เขตสุขภาพ



รายชื่อจังหวัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ที่ตั้งศูนย์เขตสุขภาพ



ขนาด XL

จังหวัด	เขตสุขภาพ
พิษณุโลก	เขต 2
นครสวรรค์	เขต 3
สระบุรี	เขต 4
ราชบุรี	เขต 5
ชลบุรี	เขต 6
อุดรธานี	เขต 8
สุราษฎร์ธานี	เขต 11
สงขลา	เขต 12



ขนาด XL-EXTRA

จังหวัด	เขตสุขภาพ
เชียงใหม่	เขต 1
ขอนแก่น	เขต 7
นครราชสีมา	เขต 9
อุบลราชธานี	เขต 10

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายวิชาชีพ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ที่ตั้งศูนย์เขตสุขภาพ



การบริหารจัดการทุกสายงานให้บริหารจัดการภายใต้กรอบชั้นสูง

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งทันตแพทย์ และนักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

หมายเหตุ : การบริหารจัดการตำแหน่งทันตแพทย์ ให้นับกรอบภาพรวมเฉพาะตำแหน่งทันตแพทย์ เท่านั้น
ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกิน ชั้นสูง = 7 คน (ตามตัวอย่าง)
(ตำแหน่งทันตแพทย์ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ตามขนาดของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ดังรายละเอียดข้างต้น)

9.กลุ่มงานทันตสาธารณสุข	12 - 14
ทันตแพทย์	6 - 7
นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ***ไม่รวม เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (วุฒิผู้ช่วยทันตแพทย์)***	6 - 7

ทันตแพทย์		
ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
XL	6	7
XL-Extra	6	7

หมายเหตุ : การบริหารจัดการตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ให้นับกรอบภาพรวมเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เท่านั้น
ซึ่งภาพรวมกรอบทั้งหมดจะต้องไม่เกินชั้นสูง = 7 คน (ตามตัวอย่าง)
(ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ดังรายละเอียดข้างต้น)

นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) /เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		
ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
XL	6	7
XL-Extra	6	7

หมายเหตุ : การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งภายในกลุ่มงานทันตสาธารณสุข รวมกันทุกตำแหน่งแล้วจะต้องไม่เกินกรอบชั้นสูง = 14 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งเภสัชกร

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเภสัชกร

1. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเภสัชกร

ให้นับกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง

2. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่ง
จะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูงของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้
(ตามตัวอย่าง)

3. การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งเภสัช ภายใต้วง
งานต่างๆ รวมกันจะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูง = 23 คน
(ตามตัวอย่าง)

6.กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค และเภสัชสาธารณสุข	24-29
เภสัชกร	17-19
นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1-2
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	6-8
13.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก	10 - 12
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย (อายุรเวท))	6 - 7
เภสัชกร	2 - 3
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 2
ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ	
4 กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ	4 - 5
เภสัชกร	1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 3

เภสัชกร		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
XL	21	26
XL-Extra	20	23

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม



เจ้าพนักงานเภสัชกรรม		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
XL	6	8
XL-Extra	6	8

6.กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค และเภสัชสาธารณสุข	24-29
เภสัชกร	17-19
นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1-2
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	6-8

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูงของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรมภายใต้กลุ่มกลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข รวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูง = 6 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

3. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	12 - 16
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	10 - 13
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 3

4.กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ	18 - 22
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	16 - 20
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2

8.กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ และรูปแบบบริการ	17 - 21
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	13 - 16
พยาบาลวิชาชีพ	4 - 5

12.กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด	19 - 24
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	13 - 16
พยาบาลวิชาชีพ	6 - 8

ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ

4 กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ	4 - 5
เภสัชกร	1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 3

พยาบาลวิชาชีพ		
ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
XL	13	16
XL-Extra	15	19

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งพยาบาล

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งพยาบาล ให้นักกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบชั้นสูงของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งพยาบาล ภายใต้กลุ่มงานต่างๆ รวมกันจะต้องไม่เกินกรอบชั้นสูง = 19 คน (ตามตัวอย่าง)

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ

ตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย (อายุรเวช))

13.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก	10 - 12	แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย (อายุรเวช))		
		ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย (อายุรเวช))	6 - 7	XL	5	6
เภสัชกร	2 - 3	XL-Extra	6	7
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 2			

****หมายเหตุ:** หากมีตำแหน่งเจ้าพนักงานการแพทย์แผนไทย ให้นำรวมในกรอบนี้ด้วย**

หมายเหตุ: การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข

- 1.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ให้นำกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละตำแหน่ง
- 2.การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งจะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูงของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ตามตัวอย่าง)
- 3.การบริหารจัดการแต่ละตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ภายใต้กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
รวมกันแล้วจะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูง = 7 คน (ตามตัวอย่าง)

2.กลุ่มงานพัฒนาศาสตร์สาธารณสุข	20 - 26
นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	7 - 9
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	6 - 8
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	6 - 8
เจ้าพนักงานสถิติ	1 - 1

3. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	12 - 16
นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	10 - 13
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 3

4.กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ	18 - 22
นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	16 - 20
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 2

6.กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค และเภสัชสาธารณสุข	24 - 29
เภสัชกร	17 - 19
นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1 - 2
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	6 - 8

7.กลุ่มงานประกันสุขภาพ	10 - 12
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	7 - 9
นักวิชาการเงินและบัญชี	2 - 2
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 1
เจ้าพนักงานสถิติ	0 - 0

8.กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ และรูปแบบบริการ	17 - 21
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	13 - 16
พยาบาลวิชาชีพ	4 - 5

12.กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด	19 - 24
นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	13 - 16
พยาบาลวิชาชีพ	6 - 8

11. กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม และอาชีวอนามัย	10 - 12
นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	10 - 12

13.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก	10 - 12
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย (อายุรเวท))	6 - 7
เภสัชกร	2 - 3
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 2

**ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ
ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข**

นักวิชาการสาธารณสุข		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
XL	71	87
XL-Extra	87	108

ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ

1.กลุ่มงานยุทธศาสตร์และสารสนเทศ	5 - 6
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 2
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2 - 3

2.กลุ่มงานบริหารการเงินและการคลัง	5 - 5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 2
นักวิชาการเงินและบัญชี	2 - 2

3.กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	4 - 5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
นักทรัพยากรบุคคล	2 - 3

4 กลุ่มงานพัฒนาระบบ บริการสุขภาพ	4 - 5
เภสัชกร	1 - 1
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 3

5.กลุ่มงานอำนวยการ	6 - 7
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
นักวิชาการเงินและบัญชี	1 - 1
นิติกร	1 - 1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 2
เจ้าพนักงานธุรการ	1 - 1
นักวิชาการพัสดุ	1 - 1

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน (BackOffice)
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นที่ตั้งศูนย์เขตสุขภาพ



ตัวอย่างตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice)
ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	37 - 46
นักจัดการงานทั่วไป	2 - 2
นักวิชาการเงินและบัญชี	7 - 9
นักวิชาการพัสดุ	7 - 9
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	6 - 8
เจ้าพนักงานธุรการ	5 - 6
เจ้าพนักงานพัสดุ	3 - 4
นายช่างเทคนิค	2 - 2
นายช่างโยธา	2 - 3
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	1 - 1
นายช่างศิลป์	1 - 1
เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	1 - 1

7.กลุ่มงานประกันสุขภาพ	10 - 12
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	7 - 9
นักวิชาการเงินและบัญชี	2 - 2
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 1
เจ้าพนักงานสถิติ	0 - 0

นักวิชาการเงินและบัญชี		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
XL	10	11
XL-Extra	12	14

ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ

2.กลุ่มงานบริหารการเงินและการคลัง	5 - 5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 2
นักวิชาการเงินและบัญชี	2 - 2

5.กลุ่มงานอำนวยการ	6 - 7
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
นักวิชาการเงินและบัญชี	1 - 1
นิติกร	1 - 1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 2
เจ้าพนักงานธุรการ	1 - 1
เจ้าพนักงานพัสดุ	1 - 1

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูง ของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

ตัวอย่างตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	37 - 46
นักจัดการงานทั่วไป	2 - 2
นักวิชาการเงินและบัญชี	7 - 9
นักวิชาการพัสดุ	7 - 9
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	6 - 8
เจ้าพนักงานธุรการ	5 - 6
เจ้าพนักงานพัสดุ	3 - 4
นายช่างเทคนิค	2 - 2
นายช่างโยธา	2 - 3
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	1 - 1
นายช่างศิลป์	1 - 1
เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	1 - 1

7.กลุ่มงานประกันสุขภาพ	10 - 12
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	7 - 9
นักวิชาการเงินและบัญชี	2 - 2
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 1
เจ้าพนักงานสถิติ	0 - 0

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
XL	7	9
XL-Extra	8	11

5.กลุ่มงานอำนวยการ	6 - 7
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
นักวิชาการเงินและบัญชี	1 - 1
นิติกร	1 - 1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 2
เจ้าพนักงานธุรการ	1 - 1
นักวิชาการพัสดุ	1 - 1

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูง ของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

ตัวอย่างตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุและเจ้าพนักงานพัสดุ

เจ้าพนักงานพัสดุ		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
XL	2	3
XL-Extra	3	4

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	37 - 46
นักจัดการงานทั่วไป	2- 2
นักวิชาการเงินและบัญชี	7- 9
นักวิชาการพัสดุ	7- 9
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	6- 8
เจ้าพนักงานธุรการ	5- 6
เจ้าพนักงานพัสดุ	3- 4
นายช่างเทคนิค	2- 2
นายช่างโยธา	2- 3
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	1- 1
นายช่างศิลป์	1- 1
เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	1- 1

นักวิชาการพัสดุ		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
XL	7	8
XL-Extra	8	10

ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ

5.กลุ่มงานอำนวยการ	6 - 7
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
นักวิชาการเงินและบัญชี	1 - 1
นิติกร	1 - 1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 2
เจ้าพนักงานธุรการ	1 - 1
นักวิชาการพัสดุ	1 - 1

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูง ของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป	37 - 46
นักจัดการงานทั่วไป	2 - 2
นักวิชาการเงินและบัญชี	7 - 9
นักวิชาการพัสดุ	7 - 9
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	6 - 8
เจ้าพนักงานธุรการ	5 - 6
เจ้าพนักงานพัสดุ	3 - 4
นายช่างเทคนิค	2 - 2
นายช่างโยธา	2 - 3
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	1 - 1
นายช่างศิลป์	1 - 1
เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	1 - 1

5.กลุ่มงานนิติการ	6 - 8
นิติกร	4 - 5
เจ้าพนักงานธุรการ	2 - 3

10.กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	15 - 18
นักทรัพยากรบุคคล	10 - 12
เจ้าพนักงานธุรการ	5 - 6

เจ้าพนักงานธุรการ		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
XL	10	13
XL-Extra	13	16

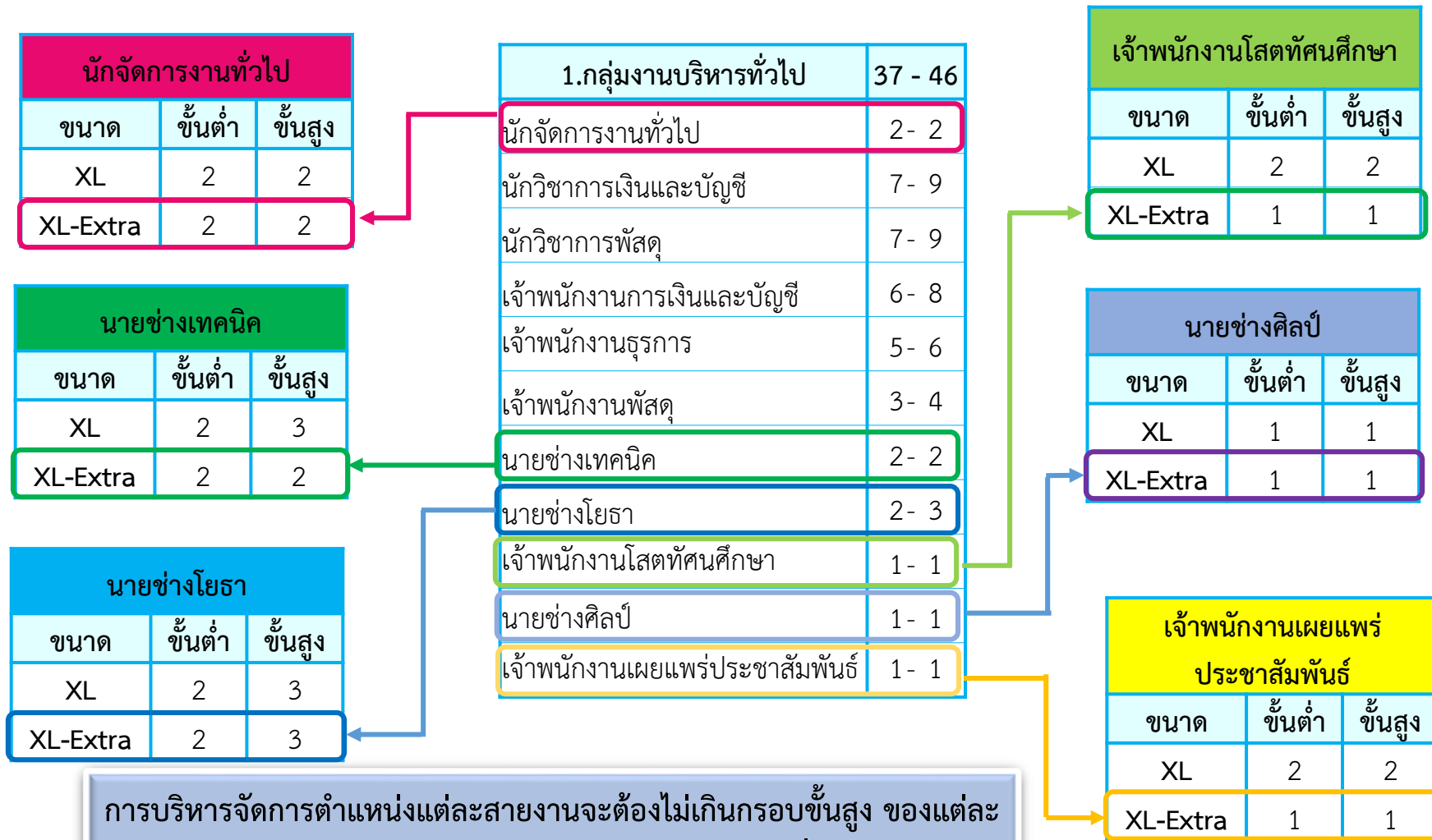
ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ

5.กลุ่มงานอำนวยการ	6 - 7
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
นักวิชาการเงินและบัญชี	1 - 1
นิติกร	1 - 1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 2
เจ้าพนักงานธุรการ	1 - 1
นักวิชาการพัสดุ	1 - 1

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงาน
จะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูง ของแต่ละ
ตำแหน่งตามขนาดของสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้



ตัวอย่างตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ



การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูง ของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

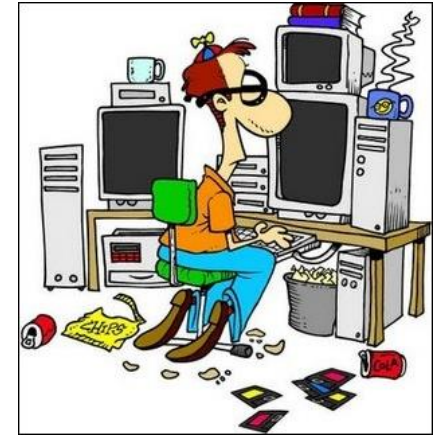
ตัวอย่างตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

2.กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข	20 - 26
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	7 - 9
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	6 - 8
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	6 - 8
เจ้าพนักงานสถิติ	1 - 1

ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ

1.กลุ่มงานยุทธศาสตร์และสารสนเทศ	5 - 6
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 2
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2 - 3

นักวิชาการคอมพิวเตอร์		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
XL	7	9
XL-Extra	8	11



การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูง ของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

ตัวอย่างตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice)
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

10.กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	15 - 18
นักทรัพยากรบุคคล	10 - 12
เจ้าพนักงานธุรการ	5 - 6

ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ

3.กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	4 - 5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
นักทรัพยากรบุคคล	2 - 3

นักทรัพยากรบุคคล		
ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
XL	8	10
XL-Extra	12	15

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบชั้นสูง ของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

ตัวอย่างตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
XL	9	10
XL-Extra	9	11

2.กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข	20 - 26
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	7 - 9
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	6 - 8
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	6 - 8
เจ้าพนักงานสถิติ	1 - 1

1.กลุ่มงานยุทธศาสตร์และสารสนเทศ	5 - 6
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 2
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2 - 3

2.กลุ่มงานบริหารการเงินและการคลัง	5 - 5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	2 - 2
นักวิชาการเงินและบัญชี	2 - 2

3.กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	4 - 5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
นักทรัพยากรบุคคล	2 - 3

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นสูง ของแต่ละ
ตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

ตัวอย่างตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice) ตำแหน่งนิติกร

5.กลุ่มงานนิติกร	6 - 8
นิติกร	4 - 5
เจ้าพนักงานธุรการ	2 - 3

ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ

5.กลุ่มงานอำนวยการ	6 - 7
นักวิชาการสาธารณสุข	1 - 1
นักวิชาการเงินและบัญชี	1 - 1
นิติกร	1 - 1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 2
เจ้าพนักงานธุรการ	1 - 1
นักวิชาการพัสดุ	1 - 1

นิติกร		
ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
XL	4	5
XL-Extra	5	6



การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบชั้นสูง ของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

ตัวอย่างตัวอย่าง การบริหารจัดการสายสนับสนุน (BackOffice)
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติ

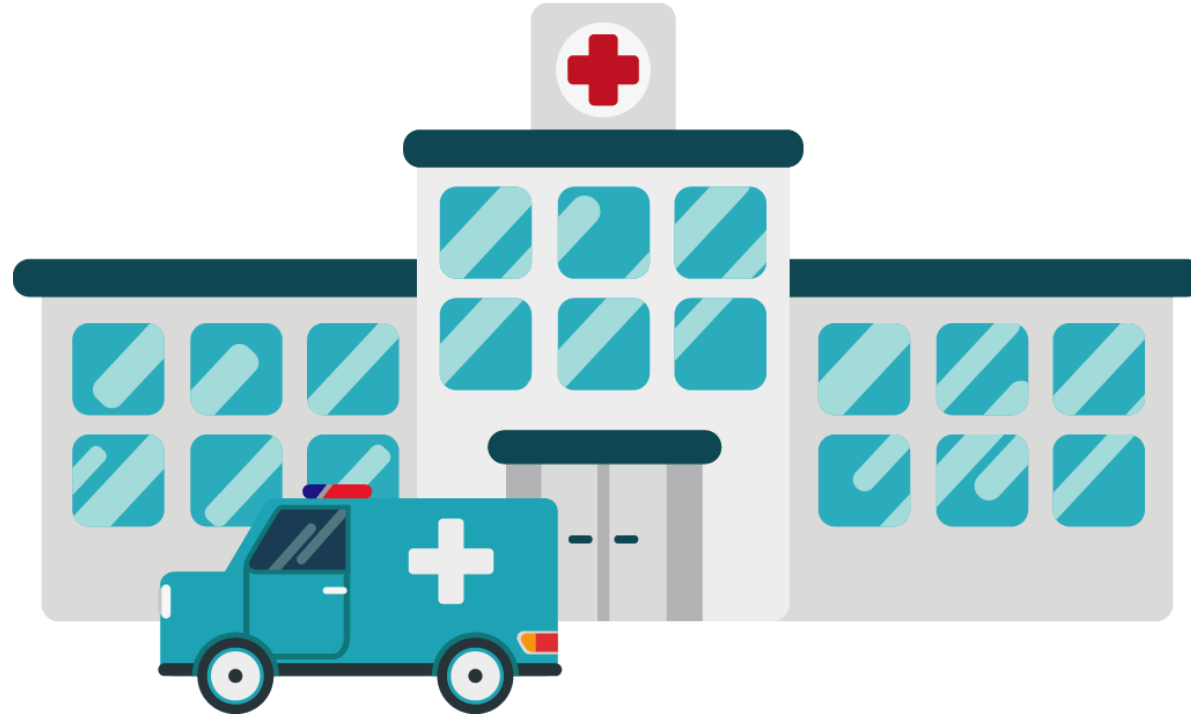
2.กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข	18 - 21
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	6 - 7
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	6 - 7
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	5 - 6
เจ้าพนักงานสถิติ	1 - 1

7.กลุ่มงานประกันภาพ	9 - 11
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	6 - 8
นักวิชาการเงินและบัญชี	2 - 2
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 1
เจ้าพนักงานสถิติ	0 - 0

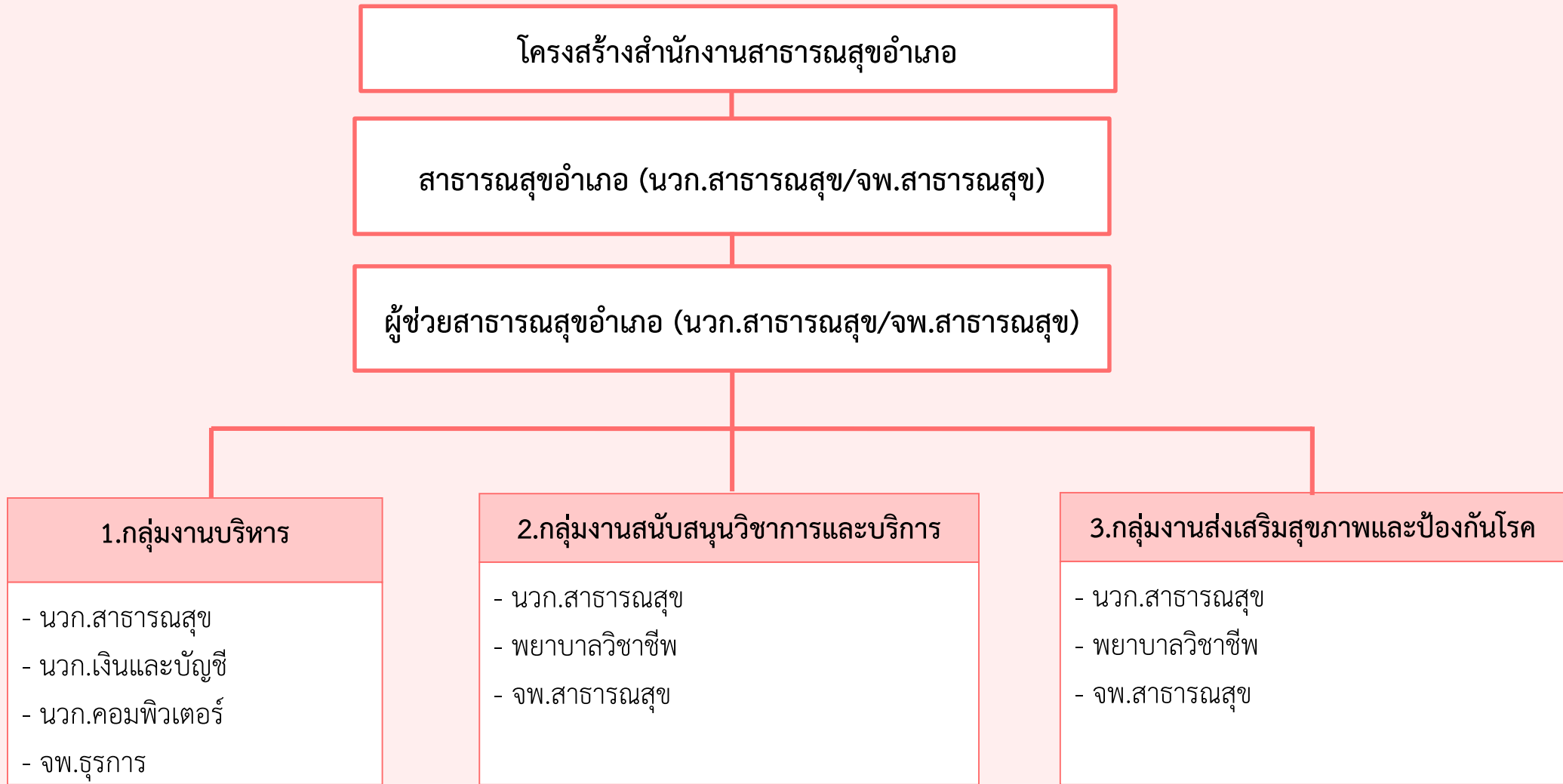
เจ้าพนักงานสถิติ		
ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
XL	1	1
XL-Extra	1	1

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบชั้นสูง ของแต่ละตำแหน่งตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่กำหนดไว้

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ



หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังกลุ่มสายงานสนับสนุนการให้บริการ สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ และสายสนับสนุนงานบริหาร อยู่ระหว่างชมรมสาธารณสุขอำเภอ วิเคราะห์และจัดทำเกณฑ์สัดส่วนการจ้างงาน ผลเป็นอย่างไรจะแจ้งให้ทราบต่อไป



อัตรากำลังควรมีของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

ลำดับ	กลุ่มงาน	จำนวนอัตรากำลัง/ขนาด		
		S จำนวน 279 (แห่ง)	M จำนวน 280 (แห่ง)	L จำนวน 319 (แห่ง)
	สาธารณสุขอำเภอ	1	1	1
	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ	1	1	1
1	กลุ่มงานบริหาร	3	4	4
2	กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการและบริการ	3	3	4
3	กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค	2	3	4
	รวม	10	12	14

เกณฑ์การแบ่งขนาดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) แบ่งออกเป็น 3 ขนาด

แนวคิดในการกำหนดเกณฑ์

สสอ.	ประชากร	ท้องถิ่น (รวม)	คะแนน
0-7 รพสต = 1 คะแนน	ต่ำกว่า 30,000 = 1 คะแนน	เทศบาลนคร x 3	<u>มากกว่า</u> 21 = 3
8-14 รพสต = 2 คะแนน	30,001-70,000 = 2 คะแนน	เทศบาลเมือง x 2	10 - 20 = 2
15ขึ้นไป = 3 คะแนน	70,000 ขึ้นไป = 3 คะแนน	เทศบาลตำบล (อบต) x 1	<u>น้อยกว่า</u> 10 = 1

เกณฑ์การให้คะแนน

1.0 - 1.4 = S (279 สสอ.)

1.6 - 2.2 = M (280 สสอ.)

2.3 - 3.0 = L (319 สสอ.)

รวม สสอ 878 แห่ง

1) จำนวน รพ.สต. น้ำหนัก 60 %

2) จำนวน ประชากร 30 %

3) จำนวน อบต. 10 %

คะแนน ระหว่าง 1.0 - 1.4 = ขนาด S

คะแนนระหว่าง 1.5 - 2.2 = ขนาด M

คะแนนระหว่าง 2.3 - 3.0 = ขนาด L

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ

นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	3	4
M	3	5
L	5	7

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำ ของแต่ละตำแหน่งตามขนาด ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอที่กำหนดไว้

1.กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	4 - 4
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1 - 1
นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1 - 1
เจ้าพนักงานธุรการ	1 - 1

2.กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ และคุณภาพบริการ	3 - 4
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	2 - 3
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1

3.กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค	3 - 4
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	2 - 3
พยาบาลวิชาชีพ	1 - 1

พยาบาลวิชาชีพ		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	2	2
M	2	2
L	2	2

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน (BackOffice)

นักวิชาการเงินและบัญชี/ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	1	1
M	1	1
L	1	1

1.กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป		4-4
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข		1-1
นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1-1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์		1-1
เจ้าพนักงานธุรการ		1-1

นักวิชาการคอมพิวเตอร์		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	0	0
M	1	1
L	1	1

เจ้าพนักงานธุรการ		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	1	1
M	1	1
L	1	1

การบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง ตามขนาดของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอที่กำหนดไว้

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล



โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)/
สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ฯ (สอน.)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ
(นักวิชาการสาธารณสุข/พยาบาลวิชาชีพ)

1.กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข

- นวก.สาธารณสุข/ จพ.สาธารณสุข
- จพ.การเงินและบัญชี
- จพ.ธุรการ

2.กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค

- นวก. สาธารณสุข / จพ.สาธารณสุข
- พยาบาลวิชาชีพ
- นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/
จพ.ทันตสาธารณสุข

3.กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว

- พยาบาลวิชาชีพ
- นวก.สาธารณสุข /จพ.สาธารณสุข
- แพทย์แผนไทย / จพ.สาธารณสุข
(วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย (อายุรเวช)
- นวก.สาธารณสุข (เภสัชกรรม) /
จพ.เภสัชกรรม



อัตรากำลังควรมีของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

จำนวน 9,775 แห่ง

ลำดับ	กลุ่มงาน	จำนวนอัตรากำลัง/ขนาด		
		ขนาดเล็ก (3,285)	ขนาดกลาง (5,403)	ขนาดใหญ่ (1,087)
	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/ ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ	1	1	1
1	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข	2	4	4
2	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	2	4	3
3	กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	2	3	6
	รวม	4-7	8-12(+1)	13-14(+1)

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

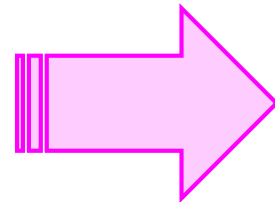


เกณฑ์การแบ่งขนาด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จำนวน 9,775 แห่ง

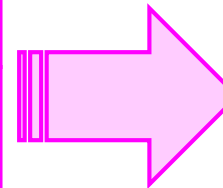
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต)/สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ (สอ.น) แบ่งออกเป็น 3 ขนาด

แนวคิดในการกำหนดเกณฑ์

จำนวนประชากร
น้อยกว่า 3,000
3,000 – 8000
8,001 ขึ้นไป



ขนาดของ รพ.สต.
ขนาดเล็ก
ขนาดกลาง
ขนาดใหญ่



จำนวนแห่ง
3,285
5,403
1,087

รายละเอียดเกณฑ์การคิดกรอบอัตรากำลังโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล



สายวิชาชีพ ใช้สัดส่วน วิชาชีพ : ปชก.



นักวิชาการสาธารณสุข
/เจ้าพนักงานสาธารณสุข 1 : 1,250



พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค 1 : 2,500



นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)
/จพ.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)
/จพ.เภสัชกรรม 1 : 8,000



นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข 1 : 8,000



แพทย์แผนไทย
/จพ.สาธารณสุข(อายุรเวท) 1 : 8,000

ฐานข้อมูลประชากร



เกณฑ์การคิดประชากร ใช้ ปชก. 4 สิทธิ



รายอำเภอ **หัก** ปชก. 4 สิทธิที่ รพ.
รับผิดชอบออก

โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่ สป.ประกาศ

สายวิชาชีพ



นวก.สาธารณสุข
/จพ.สาธารณสุข

ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	3	3
M	3	5
L	3	5



พยาบาลวิชาชีพ
/พยาบาลเทคนิค

ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	2	2
M	2	3
L	3	4



นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)
/จพ.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรม

ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	0	0
M	0	0
L	1	1



นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)
/จพ.ทันตสาธารณสุข

ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	0	0
M	0	0
L	1	1



แพทย์แผนไทย
/จพ.สาธารณสุข(อายุรเวท)

ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	0	0
M	0	0
L	1	1

สายback office



จพ.ธุรการ

ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	0	0
M	1	1
L	1	1

จพ.การเงินและบัญชี

ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	0	0
M	1	1
L	1	1

จพ.การเงินและบัญชี
/จพ.ธุรการ

ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	1	1
M	0	0
L	0 ¹⁷⁸	0

แหล่งที่มา : จำนวนประชากรประชากร 4 สิทธิที่ รพ.สต. ดูแล สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)



เว็บไซต์ : <https://www.nhso.go.th>
สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
(สปสช.)

The screenshot shows the NHSSO website interface. At the top, there is a header with the NHSSO logo and the text 'โครงการระบบสารสนเทศศูนย์ประมวลผลกลาง การประกันสุขภาพถ้วนหน้า หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ'. Below the header, there is a login form on the left and a news section on the right.

ข่าวประชาสัมพันธ์

- HOT** 26/01/2560 แจ้งเปลี่ยนแปลงการเข้าใช้งานระบบตรวจสอบสิทธิประกันสุขภาพของ สปสช. โดยการ Authentication ด้วยบัตรประจำตัวประชาชนแบบอนกประสงค์ (Smart Card) [ประกาศหน้าเว็บตรวจสอบสิทธิ 26012560](#)
- HOT** 23/12/2559 แจ้งเปลี่ยนช่องทางการใช้งานโปรแกรมตรวจสอบสิทธิและโปรแกรมแก้ไขสิทธิด้านการศึกษาพยาบาลของประชาชน (ปรับปรุงสิทธิ) ใหม่ [หนังสือแจ้งเวียน สสจ, หนังสือแจ้งเวียน รพ.](#)
- HOT** 04/02/2559 แจ้งเพิ่มรอบการยกเลิกสิทธิประกันสังคมรายวัน จากเดิม เวลา 13.00 น. เป็น เวลา 10.00 น. และ 13.00 น.
- HOT** 29/12/2558 ยกเลิกการปลดสิทธิประกันสังคมรายวัน ผ่านโปรแกรมการแก้ไขสิทธิด้านการศึกษาพยาบาลของประชาชน (ปรับปรุงสิทธิ) ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2559 เป็นต้นไป [หนังสือแจ้งประกาศยกเลิก](#)
- 06/02/2558 ยกเลิกการปรับปรุงสิทธิหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ผ่านโปรแกรมการแก้ไขสิทธิด้านการศึกษาพยาบาลของประชาชน (ปรับปรุงสิทธิ) [รายชื่อหน่วยงานที่ยกเลิกการปรับปรุงสิทธิ](#)
- 27/08/2555 ประกาศการร่วมจ่ายค่าบริการ และบุคคลที่ไม่ต้องจ่ายค่าบริการ เริ่ม 1 กันยายน 2555 [ประกาศฯ ร่วมจ่ายค่าบริการ ๒๕๕๕, ประกาศฯ บุคคลที่ไม่ต้องจ่ายค่าบริการ ๒๕๕๕](#)
- 23/09/2554 คู่มือการใช้งานระบบลงทะเบียนแบบกลุ่ม (Batch) [Download](#)
- 19/10/2553 คู่มือโปรแกรมปลด/ปรับสิทธิ [Download](#)

แหล่งที่มา : จำนวนประชากรประชากร 4 สิทธิที่ รพ.สต. ดูแล สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)

หน้าหลัก ประชาชน หน่วยบริการ ข้อมูลข่าวสารตาม พรบ. เกี่ยวกับองค์กร เครือข่าย สปสช. บริการข้อมูล NHSO Media ติดต่อเรา

4. โปรแกรมยาต้านพิษ

5. โปรแกรมยา clopidogrel

6. สืบค้นรหัสยามาตรฐาน

7. ยาฟ้าหวั่นและยาขาดแคลนอย่างบูรณาการ และระบบติดตามผล

1. ระบบบันทึกและตรวจประเมินคุณภาพการบันทึกเวชระเบียน (MRA)

2. ระบบอุทธรณ์ออนไลน์

3. ระบบตรวจสอบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (eMA)

4. ระบบบันทึกข้อมูลด้านคุณภาพการรักษาของโรคมะเร็งเต้านม มะเร็งลำไส้และมะเร็งปอด (Auditcancer)

งานทะเบียน

- ตรวจสอบสิทธิประชากร
- ตรวจสอบประวัติการลงทะเบียน
3. Download Data DBPOP Transaction
- ข้อมูลผู้ประสานงานสาขา
- สถิติและรายงาน
- ค้นหาหน่วยบริการทั่วประเทศ(สนย.)
- โปรแกรมค้นหาข้อมูลหน่วยบริการในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า
- โปรแกรมการแก้ไขสิทธิด้านรักษาพยาบาลของประชาชน (ปรับปรุงสิทธิ)
- โปรแกรมค้นหาและจัดเครือข่ายหน่วยบริการแบบออนไลน์ (Mastercup Online)
- ระบบการลงทะเบียนแบบกลุ่ม (Batch) Data Center
- โปรแกรมระบบทะเบียนข้อมูลเด็กพิการแต่กำเนิด (Birth Defects Registry)
- ระบบตรวจสอบสิทธิรักษาพยาบาล (กรมบัญชีกลาง)
- โปรแกรมระบบทะเบียนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- โปรแกรมบันทึกข้อมูลทะเบียนบุคลากรของหน่วยงานรัฐ
- โปรแกรมระบบประเมินหน่วยบริการ

NHSO Budget

- การโอนเงินขุดเจาะค่าบริการทางการแพทย์
- รายงานการจ่ายเงินกองทุน
- สมัครขอรับ sms การโอนเงินกองทุน
- สรุปยอดการโอนเงินกองทุน และสรุปยอดคงค้างเงินกองทุน รายหน่วยบริการ
- ระบบรายงานการใช้เงินค่าบริการทางการแพทย์ที่เบิกจ่ายในลักษณะงบลงทุน (งบค่าเสื่อม)
- ระบบติดตามการเบิกจ่ายเงินกองทุน (E - Financial Tracking)

โครงการพิเศษ

- โครงการให้บริการวัคซีนไขหวัดใหญ่
- Emergency Claim Online
- ระบบลงทะเบียนบุคคลพิการขาขาด

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายวิชาชีพ

๑

- การบริหารกรอบอัตรากำลังให้ใช้ สัดส่วนวิชาชีพ : จำนวนประชากร (รายอำเภอ)



๒

- ข้อมูลประชากรให้ใช้ฐานข้อมูลประชากร ๔ สัทธิ ของ สปสช. (ข้อมูลประชากรกลางปีของปีนั้นๆ)



๓

- ๓.๑ การกระจายอัตรากำลังไว้ที่ รพ.สต./สอน. ไต จำนวนเท่าใด ให้พิจารณาความเหมาะสมตามภาระงาน และการให้บริการ และต้องไม่เกินกรอบอัตรากำลังภาพรวมรายอำเภอ
- ๓.๒ การบริหารกำลังคนให้หมุนเวียนตามความเหมาะสม และต้องไม่มีผลกระทบต่อการให้บริการประชาชน



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ

ตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพ (1:2,500)
 นางสมใจ มุ่งมั่น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานการพยาบาล รพช.ปากเกร็ด สสจ.นนทบุรี → ไปช่วยราชการที่ รพ.สต.ตำบลบางกรวย อ.บางกรวย จ.นนทบุรี

วิธีการตรวจสอบรอบๆ

- ปัจจุบัน อ.บางกรวย มี ประชากร 4 สิทธิ รวม 200,000 คน จะมี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ได้ $200,000/2,500 = 80$ อัตรา
- รพ.สต.ตำบลบางกรวย มี ประชากร 20,000 คน มี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานจริงรวม 7 คน
- ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริงทุกประเภทการจ้าง รวมทั้งอำเภอบางกรวย

ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม
35	12	18	-	15	70

สรุป จากข้อมูลมีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพยังไม่เกินกรอบสามารถจัด นางสมใจ มุ่งมั่น ไว้ที่ รพ.สต.ตำบลบางกรวยได้

2.กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	3-4
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1-2
พยาบาลวิชาชีพ	1-1
นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข) /เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1-1

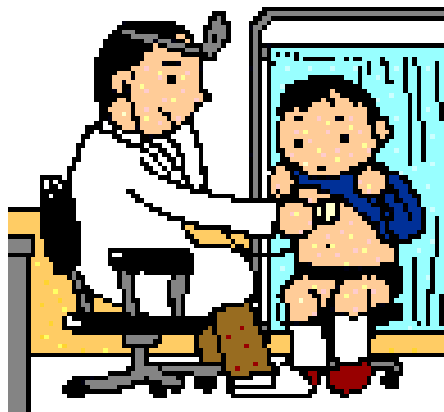
3.กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	5-7
พยาบาลวิชาชีพ	2-3
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1-2
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข(อายุรเวช)	1-1
นักวิชาการสาธารณสุข(เภสัชกรรม) /เจ้าพนักงานสาธารณสุข(เภสัชกรรม) /เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	1-1

พยาบาลวิชาชีพ		
ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
S	2	2
M	2	3
L	3	4



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ

นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	3	3
M	3	5
L	3	5



1. กลุ่มบริหารงานสาธารณสุข	3 - 3
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1 - 1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานธุรการ	0 - 0
เจ้าพนักงานธุรการ	1 - 1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 1
2. กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	3-4
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1-2
พยาบาลวิชาชีพ	1-1
นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข) /เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1-1
3. กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	5 - 7
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 3
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1 - 2
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข(อายุรเวท)	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข(เภสัชกรรม) /เจ้าพนักงานสาธารณสุข(เภสัชกรรม) /เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	1 - 1

ตัวอย่าง นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข (1:1,250)

นายปรีชา สามารถ ตำแหน่งนวก.สาธารณสุข กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม รพช.ปากเกร็ด สสจ.นนทบุรี
 →ไปช่วยราชการที่ รพ.สต.ตำบลบางกรวย อ.บางกรวย จ.นนทบุรี

วิธีการตรวจสอบกรอบฯ

- ปัจจุบัน อ.บางกรวย มี ประชากร 4 สิทธิ รวม 200,000 คน จะมี ตำแหน่งนวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข ได้ $200,000/1,250 = 160$ อัตรา
- รพ.สต.ตำบลบางกรวย มี ประชากร 20,000 คน มี ตำแหน่งนวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข ปฏิบัติงานจริงรวม 4 คน
- ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริงทุกประเภทการจ้าง รวมทั้งอำเภอบางกรวย

ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม
105	27	12	-	12	156

สรุป จากข้อมูลมี ตำแหน่งนวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข ยังไม่เกินกรอบ สามารถจัดนายปรีชา สามารถ ไว้ที่ รพ.สต.ตำบลบางกรวย ได้

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ

นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข) /จพ.ทันตสาธารณสุข		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	0	0
M	1	1
L	1	1

2.กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค		3-4
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข		1-2
พยาบาลวิชาชีพ		1-1
นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข) /เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		1-1



ตัวอย่าง นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/จพ.ทันตสาธารณสุข (1:8,000)

นายสมชาย ปรีดา ตำแหน่งนวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/จพ.ทันตสาธารณสุข กลุ่มงานทันตกรรม รพช.ปากเกร็ด สสจ.นนทบุรี →ไปช่วยราชการที่ รพ.สต.ตำบลบางกรวย อ.บางกรวย จ.นนทบุรี

วิธีการตรวจสอบกรอบฯ

1. ปัจจุบัน อ.บางกรวย มี ประชากร 4 สิทธิ รวม 200,000 คน จะมี ตำแหน่งนวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/จพ.ทันตสาธารณสุข ได้ $200,000/8,000 = 25$ อัตรา
2. รพ.สต.ตำบลบางกรวย มี ประชากร 20,000 คน มี ตำแหน่งนวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/จพ.ทันตสาธารณสุข ปฏิบัติงานจริงรวม 1 คน
3. ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริงทุกประเภทการจ้าง รวมทั้ง อำเภอบางกรวย

ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม
8	5	5	-	7	25

สรุป จากข้อมูลมี ตำแหน่งนวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/จพ.ทันตสาธารณสุข ยังไม่เกินกรอบ สามารถ จัด นายสมชาย ปรีดา ไว้ที่ รพ.สต.ตำบลบางกรวย ได้

การบริหารจัดการตำแหน่ง นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/จพ.ทันตสาธารณสุข

1. กรอบอัตราให้ใช้จำนวนประชากร 4 สิทธิ ในความรับผิดชอบของ รพ.สต. รายอำเภอ โดยใช้สัดส่วน 1 : 8,000 คน ขึ้นไป
2. จำนวนอัตรากำลังที่อาจมีได้ให้กระจายอัตรากำลัง รพ.สต./สอ. ที่มีภาระงานและมีการให้บริการ โดยให้พิจารณา สอ.เฉลิมพระเกียรติ หรือ รพ.สต.ขนาดใหญ่ กลาง เล็ก ตามลำดับ

ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ

นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม) /จพ.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรม		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	0	0
M	0	0
L	1	1

3.กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	5-7
พยาบาลวิชาชีพ	2-3
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1-2
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข(อายุรเวท)	1-1
นักวิชาการสาธารณสุข(เภสัชกรรม) /เจ้าพนักงานสาธารณสุข(เภสัชกรรม)/เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	1-1



การบริหารจัดการตำแหน่ง นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรม

1. กรอบอัตราให้ใช้จำนวนประชากร 4 สิทธิ ในความรับผิดชอบของ รพ.สต. รายอำเภอ โดยใช้สัดส่วน 1 : 8,000 คน ขึ้นไป
2. จำนวนอัตรากำลังที่อาจมีได้ให้กระจายอัตรากำลัง รพ.สต./สอ. ที่มีภาระงานและมีการให้บริการ โดยให้พิจารณา สอ.เฉลิมพระเกียรติ หรือ รพ.สต.ขนาดใหญ่ กลาง เล็ก ตามลำดับ

ตัวอย่าง นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรม (1:8,000)
 นายยาดี มีมาก ตำแหน่ง จพ.เภสัชกรรม กลุ่มงานเภสัชกรรม รพศ.พระนั่งเกล้า สสจ.นนทบุรี → ไปช่วยราชการที่ รพ.สต. ตำบลบางกรวย อ.บางกรวย จ.นนทบุรี

วิธีการตรวจสอบกรอบฯ

1. ปัจจุบัน อ.บางกรวย มี ประชากร 4 สิทธิ รวม 200,000 คน จะมี นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรมได้ $200,000/8,000 = 25$ อัตรา
2. รพ.สต.ตำบลบางกรวย มี ประชากร 20,000 คน มี ตำแหน่ง นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรม ปฏิบัติงานจริงรวม 2 คน
3. ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริงทุกประเภทการจ้าง รวมทั้ง อำเภอบางกรวย

ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม
15	5	3	-	6	29

สรุป จากข้อมูล อ.บางกรวย มี นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรม **เกิน** กรอบ **ไม่สามารถจัด** นายยาดี มีมาก ไว้ที่ รพ.สต.ตำบลบางกรวย **ได้**



ตัวอย่าง การบริหารจัดการสายวิชาชีพ

3.กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	5 - 7
พยาบาลวิชาชีพ	2 - 3
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1 - 2
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข(อายุรเวท)	1 - 1
นักวิชาการสาธารณสุข(เภสัชกรรม)	
/เจ้าพนักงานสาธารณสุข(เภสัชกรรม)	1 - 1
/เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	

แพทย์แผนไทย /จพ.สาธารณสุข(อายุรเวท)		
ขนาด	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
S	0	0
M	0	0
L	1	1



****หมายเหตุ:** หากมีตำแหน่งเจ้าพนักงานการแพทย์แผนไทย ให้นำรวมในกรอบนี้ด้วย**

การบริหารจัดการตำแหน่งแพทย์แผนไทย/จพ.สาธารณสุข(อายุรเวท)

1. กรอบอัตราให้ใช้จำนวนประชากร 4 สิทธิ ในความรับผิดชอบของ รพ.สต. รายอำเภอ โดยใช้สัดส่วน 1 : 8,000 คน ขึ้นไป
2. จำนวนอัตรากำลังที่อาจมีได้ให้กระจายอัตรากำลัง รพ.สต./สอ. ที่มีภาระงานและมีการให้บริการ โดยให้พิจารณา สอ.เฉลิมพระเกียรติ หรือ รพ.สต.ขนาดใหญ่ กลาง เล็ก ตามลำดับ

ตัวอย่าง แพทย์แผนไทย/จพ.สาธารณสุข(อายุรเวท) (1:8,000)
นางสาวน้ำฝน เย็นใจ ตำแหน่งแพทย์แผนไทย กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน รพช.บางบัวทอง สสจ.นนทบุรี
➔ไปช่วยราชการที่ รพ.สต.ตำบลบางกรวย อ.บางกรวย จ.นนทบุรี

วิธีการตรวจสอบรอบๆ

1. ปัจจุบัน อ.บางกรวย มี ประชากร 4 สิทธิ รวม 200,000 คน จะมี ตำแหน่งแพทย์แผนไทย/จพ.สาธารณสุข(อายุรเวท) ได้ $200,000/8,000 = 25$ อัตรา
2. รพ.สต.ตำบลบางกรวย มี ประชากร 20,000 คน มี ตำแหน่งแพทย์แผนไทย/จพ.สาธารณสุข(อายุรเวท) ปฏิบัติงานจริงรวม 2 คน
3. ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริงทุกประเภทการจ้าง รวมทั้ง ลำโพงบางกรวย

ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม
12	5	3	-	1	21

สรุป จากข้อมูลมี ตำแหน่งแพทย์แผนไทย/จพ.สาธารณสุข(อายุรเวท) ยังไม่เกินกรอบ สามารถจัด นส.น้ำฝน เย็นใจ ไว้ที่ รพ.สต.ตำบลบางกรวย ได้

**ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพต่อสายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**

ลำดับที่	ตำแหน่งตามภารกิจ/สายงาน	สายหลัก/สายสนับสนุน
1	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	} 60 % ของกรอบขั้นสูงรวมทุกสายงาน
2	นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม) /จพ.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรม	
3	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	
4	นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	

**ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพต่อสายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**

ลำดับที่	ตำแหน่งตามภารกิจ/สายงาน	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
1	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1	1	} 60 % ของกรอบขั้นสูง รวมทุกสายงาน
2	นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม) /จพ.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรม	1	1	
3	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	3	4	
4	นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	3	5	
รวม (กรอบขั้นสูง)			11	



หมายเหตุ : การคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน ให้นำกรอบ ขั้นสูงทุกสายงานมารวมกัน แล้วนำมาคูณ 60 %

ตามตัวอย่างเรานำกรอบขั้นสูงทุกสายงานมารวมกันจะได้เท่ากับ 11 แล้วนำมาคูณ 60 %

$$\frac{11 \times 60}{100} = 7$$

สัดส่วนวิชาชีพต่อสายสนับสนุน = 7

นั่นหมายถึงจำนวนสายสนับสนุนที่จะได้กรอบเพิ่มขึ้นมา 7 คน นอกเหนือจากกรอบสายงานหลัก

การบริหารจัดการกรอบที่เพิ่มขึ้นจำนวน 7 คน นั้น ให้นำไปหัก ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงิน/เจ้าพนักงานธุรการ และเจ้าพนักงานการเงิน และ เจ้าพนักงานธุรการ (BackOffice) ออกก่อน เช่น กรอบที่เพิ่มขึ้นจากการคำนวณสายสนับสนุนวิชาชีพได้เท่ากับ 7 คน **หัก** ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงิน 1 คน และ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 1 คน รวมทั้งหมด 2 คน (ตามตัวอย่าง) 7-2 = 5 คน ดังนั้น จำนวนกรอบสายสนับสนุนวิชาชีพที่เหลือ 5 คนนั้น ให้นำไปถัวเฉลี่ยไปยังตำแหน่งต่างๆ ตามที่กำหนด การบริหารจัดการว่าจะให้ตำแหน่งใดบ้าง เท่าใด ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของแต่ละ รพ.สต. แต่ภาพรวมในการจัดสรรต้องไม่เกิน จำนวน 7 คน (ตามตัวอย่าง)

**ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพต่อสายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**

ลำดับที่	ตำแหน่งตามภารกิจ/สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
1	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1	
2	นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม) /จพ.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรม	1	
3	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	4	
4	นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	5	
รวม (กรอบขั้นสูง)		11	

11 (กรอบขั้นสูง)X60% = 7 คน

ตัวอย่าง

- หัก**
- 1.จพ.การเงินและบัญชี/จพ.ธุรการ (0 คน)
 - 2.จพ.การเงินและบัญชี (1 คน)
 - 3.จพ.ธุรการ (1 คน)

(ตามตัวอย่างการบริหารจัดการการกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน (BackOffice)

เท่ากับ $7 - 2 = 5$ คน

ดังนั้น นำจำนวนกรอบที่เหลือ 5 คน ไปจัดสรรเพื่อสนับสนุนวิชาชีพหลัก

ดังกล่าว

ตัวอย่าง การคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน (ต่อ)
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สายวิชาชีพหลัก	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
1) ทันตแพทย์/	ผู้ช่วยทันตแพทย์
2) นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
	พนักงานบริการ
	จพ.ทันตสาธารณสุข (วุฒิผู้ช่วยทันตแพทย์)

สายวิชาชีพหลัก	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
3) เภสัชกร	พนักงานเภสัชกรรม
4) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	พนักงานประจำห้องยา
	ผู้ช่วยเภสัชกร
	พนักงานบริการ
	พนักงานช่วยเหลือคนไข้

สายวิชาชีพหลัก	สายสนับสนุนวิชาชีพหลัก
5) พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	พนักงานช่วยการพยาบาล
	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
	พนักงานบริการ
	พนักงานกู้ชีพ
	พนักงานสถานที่



ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพหลักที่ได้มาจากการคิดสัดส่วนวิชาชีพหลักต่อสายสนับสนุน 60 % (ให้นำตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงิน และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มานับรวมในกรอบ 60% นี้ด้วย)

การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน (BackOffice)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี /เจ้าพนักงานธุรการ		
ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
S	1	1
M	0	0
L	0	0

1. กลุ่มบริหารงานสาธารณสุข	3 - 3
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1 - 1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานธุรการ	0 - 0
เจ้าพนักงานธุรการ	1 - 1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1 - 1

เจ้าพนักงานธุรการ		
ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
S	0	0
M	1	1
L	1	1

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		
ขนาด	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง
S	0	0
M	1	1
L	1	1

หมายเหตุ : การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน (BackOffice) แต่ละสายงานจะต้องไม่เกินกรอบชั้นต่ำ ตามขนาดของ รพ.สต. ที่กำหนดไว้ เช่น
 1. รพ.สต. ขนาด M และ L จะมีกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เท่ากับ 1 อัตรา (ตามกรอบโครงสร้างที่กำหนดไว้)



ด่วนที่สุด

ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๒/ว ๑๗๐๗



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๒/ว ๗๖ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗
๒. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๕

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงสร้าง ภารกิจและตำแหน่ง ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๒. บัญชีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์/
โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ และคำอธิบาย
๓. บัญชีรายละเอียดสายสนับสนุนวิชาชีพหลักและวิชาชีพเฉพาะ
๔. กรอบและรายละเอียดสายวิชาชีพและสายสนับสนุน (Back Office)
๕. กรอบการจ้างเหมาบริการ (Outsource)
๖. แผนดำเนินการจัดคนลงตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้แจ้งโครงสร้าง ภารกิจ
และตำแหน่ง ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ส่วน
ราชการถือปฏิบัติ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานใน
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้สอดคล้องกับภารกิจและค่าใช้จ่ายกำลังคนของส่วนราชการ และ อ.ก.พ.กระทรวง
สาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบโครงสร้างและกรอบ
อัตรากำลัง ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ดังนั้น เพื่อให้การใช้โครงสร้างกรอบ
อัตรากำลังในการวางแผนและการบริหารจัดการกำลังคนของแต่ละหน่วยงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงยกเลิกการบังคับใช้ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ และกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้ทุกหน่วยงานใช้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒
๒. กรอบอัตรากำลังนับรวมทุกประเภทการจ้างงาน (ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน
กระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน)
๓. กรอบอัตรากำลังใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนไม่เกินขั้นต่ำ เป็นระยะเวลา
๕ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) หรือจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

/หากหน่วยงาน....

๔. หากหน่วยงานมีภารกิจเพิ่มขึ้นจากเดิมและมีความจำเป็นที่ต้องจ้างงานเกินกรอบอัตรากำลังที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ให้หน่วยงานแจ้งเหตุผลความจำเป็นพร้อมแสดงภารกิจ ภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม เสนอผู้มีอำนาจพิจารณา ดังนี้

๔.๑ กรณีขอจ้างงานเกินกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำแต่ไม่เกินขั้นสูงให้หน่วยงานเสนอผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขของแต่ละเขตสุขภาพพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔.๒ กรณีขอจ้างงานเกินกรอบอัตรากำลังขั้นสูง ให้หน่วยงานเสนอผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขของแต่ละเขตสุขภาพพิจารณาและเสนอสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๕. หน่วยงานที่มีการจ้างงานเกินกรอบอัตรากำลังขั้นสูงอยู่แล้ว มิให้มีการจ้างงานเพิ่ม

๖. ตำแหน่งที่เป็นสายงานสนับสนุนวิชาชีพหลักและวิชาชีพเฉพาะ กำหนดกรอบอัตรากำลังตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

๗. ตำแหน่งสายสนับสนุน (Back Office) กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔ และกรอบการจ้างเหมาบริการ (Outsource) ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๕

๘. การวางแผนและการบริหารกำลังคนให้ใช้ข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)

สามารถดาวโหลดสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๖ ได้ที่ <http://hr.moph.go.th/person/indexhome.html>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ



(นายโสภณ เมฆธน)

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักบริหารกลาง

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๕๔, ๑๓๕๖

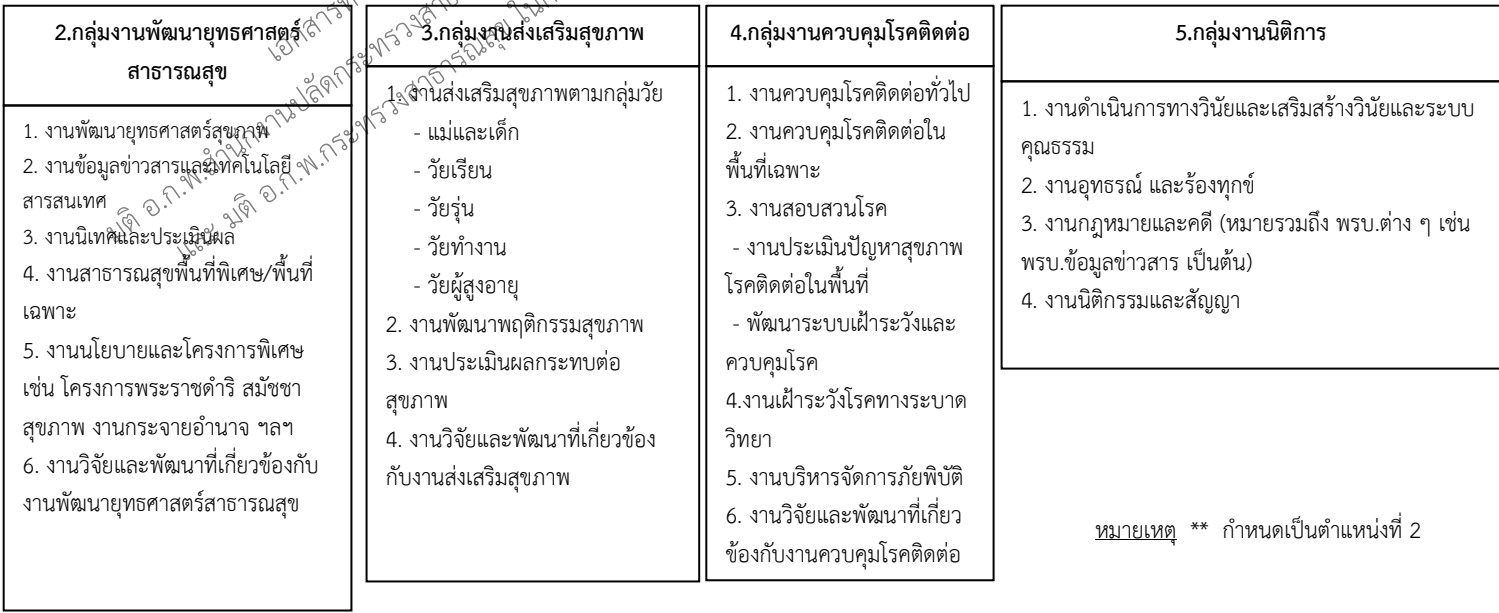
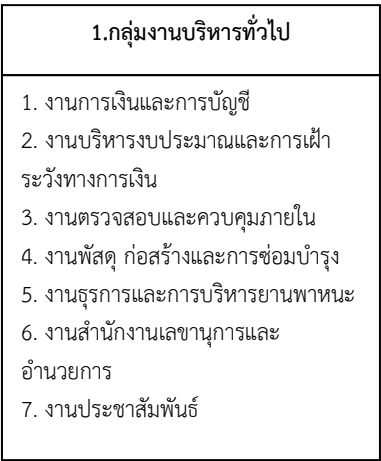
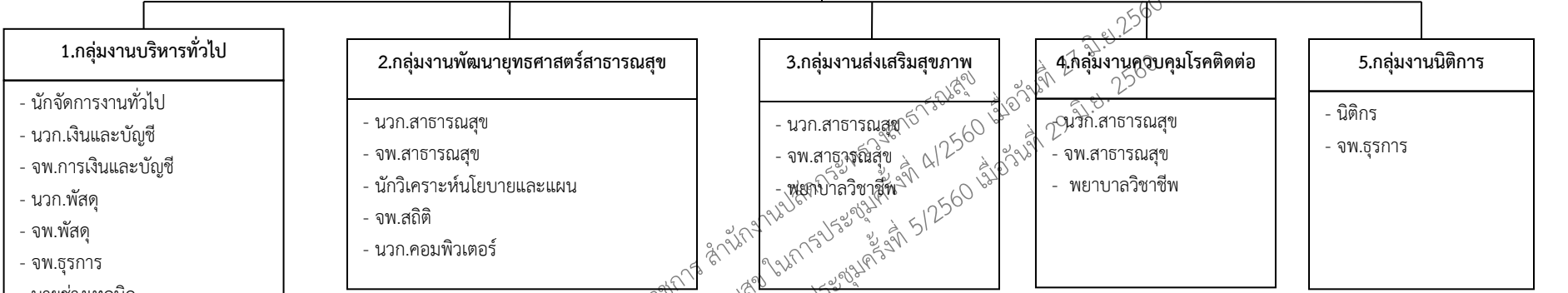
โทรสาร ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๕๕

สำเนาส่ง สำนักงานเขตสุขภาพ ที่ ๑ - ๑๒ และหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง

โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

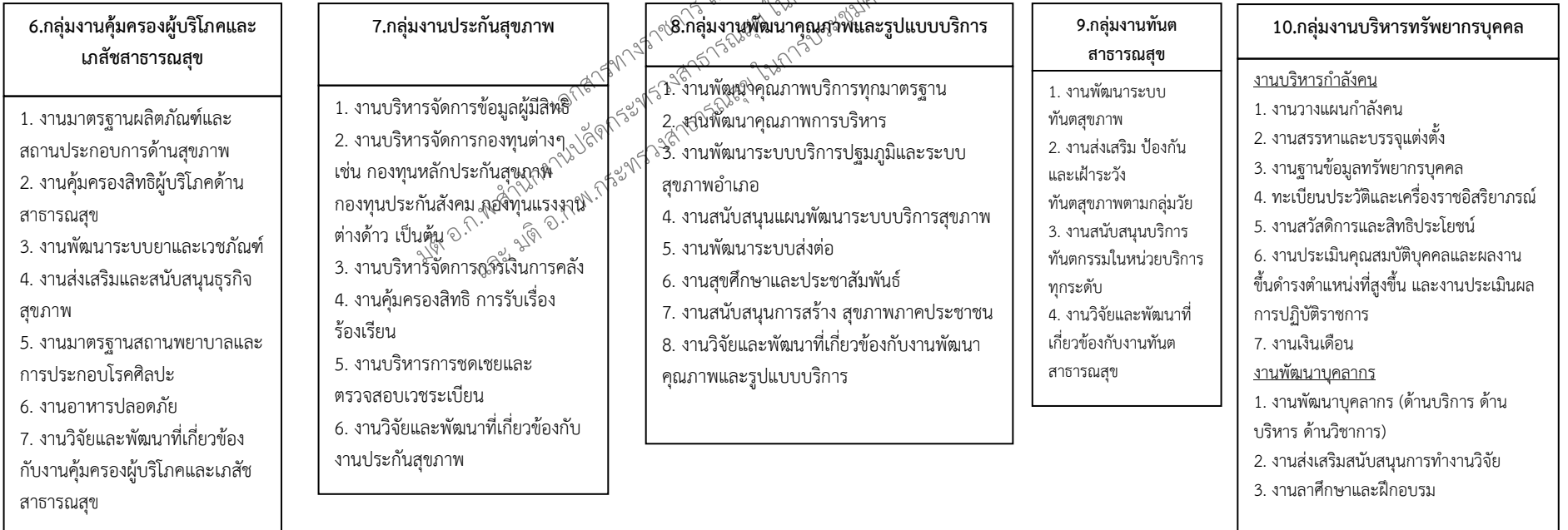
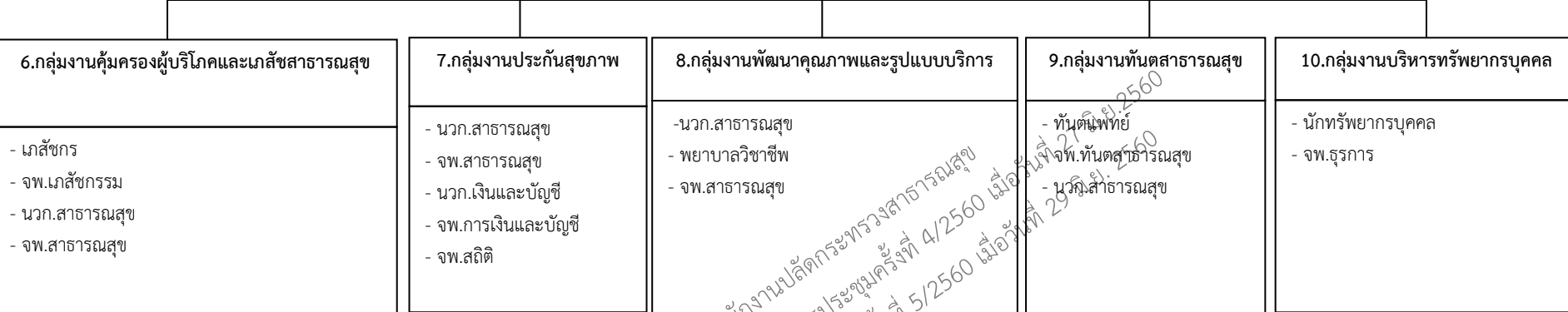
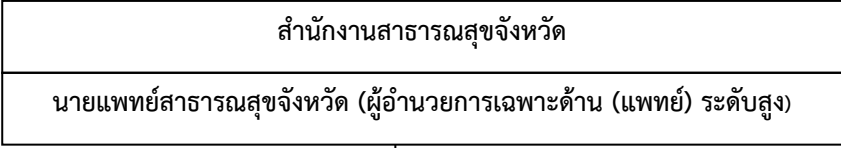
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ระดับสูง)

- | | |
|---|---|
| ** - นายแพทย์ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
- ทันตแพทย์ (ด้านทันตสาธารณสุข)
- เกษัชกร (ด้านเภสัชสาธารณสุข)
- นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาการ) | - นายแพทย์ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
- นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านส่งเสริมพัฒนา)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิชาการสาธารณสุข /นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริหารสาธารณสุข) |
|---|---|



หมายเหตุ ** กำหนดเป็นตำแหน่งที่ 2

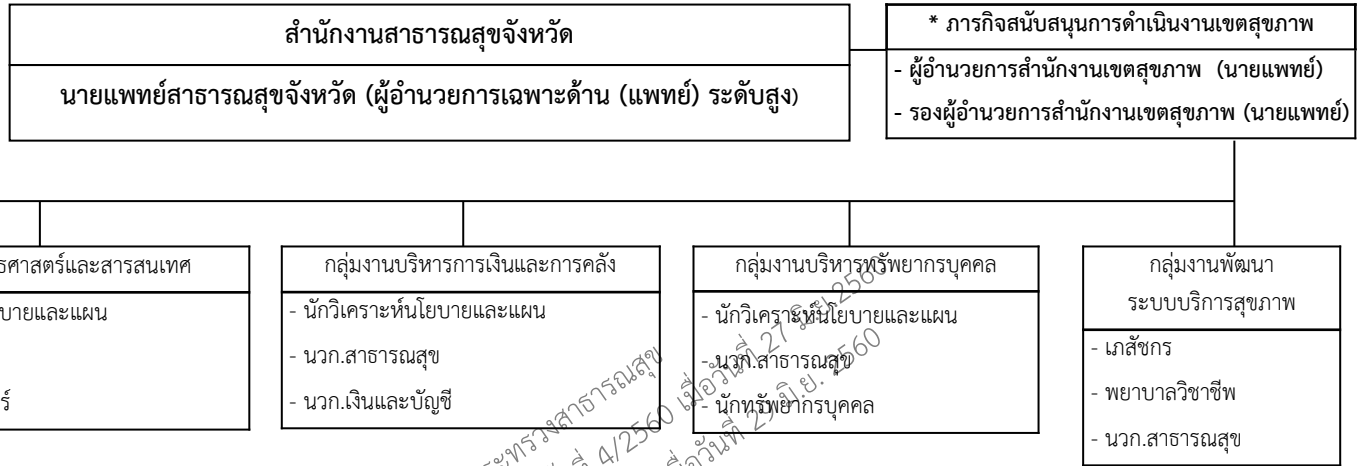
โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



กลุ่มงานอำนวยการ - งานบริหาร - งานสารบรรณ งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุ ยานพาหนะ และอาคารสถานที่ - งานนิติการ	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และสารสนเทศ - งานแผนงานและยุทธศาสตร์ - งานข้อมูลข่าวสาร - งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ - งานด้านงบประมาณ - งานควบคุม กำกับ และประเมินผล - โครงการพิเศษ - โครงการพระราชดำริและโครงการเฉลิมพระเกียรติ	กลุ่มงานบริหารการเงินและการคลัง - งานบริหารการเงินและการคลัง - งานบริหารและจัดการงบประมาณ - งานบริหารเวชภัณฑ์และวัสดุการแพทย์ - งานการเงินและบัญชี - งานวิเคราะห์การเงินการคลัง	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล - งานวางแผนทรัพยากรบุคคล - งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร - งานบริหารทรัพยากรบุคคล - งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล - งานการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล - งานพัฒนาสายอาชีพและวางแผนสืบทอดตำแหน่ง - งานวิจัย	กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ - งานยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ - งานบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ - งานขับเคลื่อน ระบบบริการสุขภาพ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานควบคุมโรค และภัยสุขภาพ - งานคุ้มครองผู้บริโภคและผลิตภัณฑ์สุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและ
---	--	---	---	--

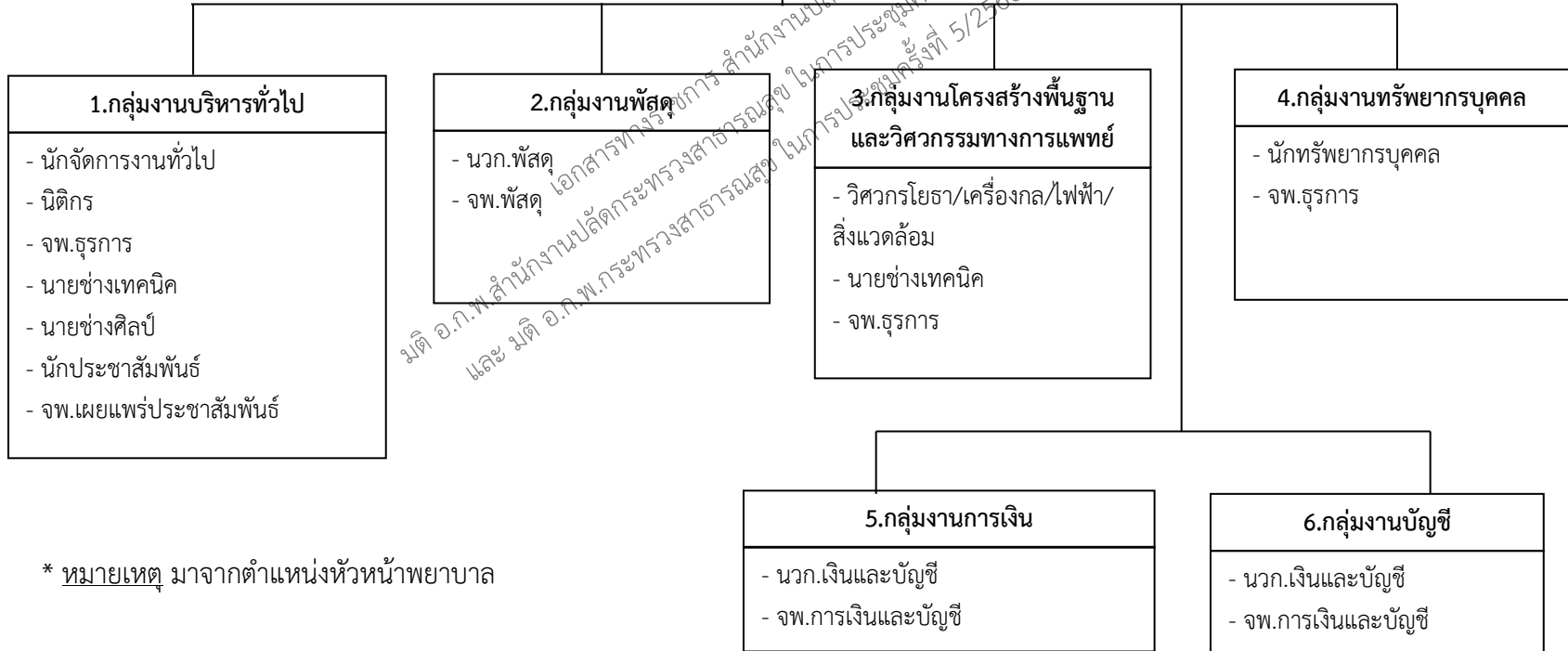
* หมายเหตุ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่มีภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ เฉพาะสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่เป็นที่ตั้งสำนักงานเขตสุขภาพ จำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ (เขตสุขภาพที่ 1 เชียงใหม่), (เขตสุขภาพที่ 2 พิษณุโลก), (เขตสุขภาพที่ 3 นครสวรรค์), (เขตสุขภาพที่ 4 สระบุรี), (เขตสุขภาพที่ 5 ราชบุรี), (เขตสุขภาพที่ 6 ชลบุรี), (เขตสุขภาพที่ 7 ขอนแก่น), (เขตสุขภาพที่ 8 อุตรดิตถ์), (เขตสุขภาพที่ 9 นครราชสีมา), (เขตสุขภาพที่ 10 อุบลราชธานี), (เขตสุขภาพที่ 11 สุราษฎร์ธานี), (เขตสุขภาพที่ 12 สงขลา)

โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ระดับสูง

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> นายแพทย์ (ทว.) - ทันตแพทย์ (ชช.) - เภสัชกร (ชช.) - พยาบาลวิชาชีพ (ชช.) - นักรังสีการแพทย์ (ชช.) - นักกายภาพบำบัด (ชช.) - นักเทคนิคการแพทย์ (ชช.) - | <ul style="list-style-type: none"> - รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ (นายแพทย์) - รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร (นักจัดการงานทั่วไป/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริหารโรงพยาบาล)) - รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล * |
|--|--|

ภารกิจด้านอำนวยการ



* หมายเหตุ มาจากตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล

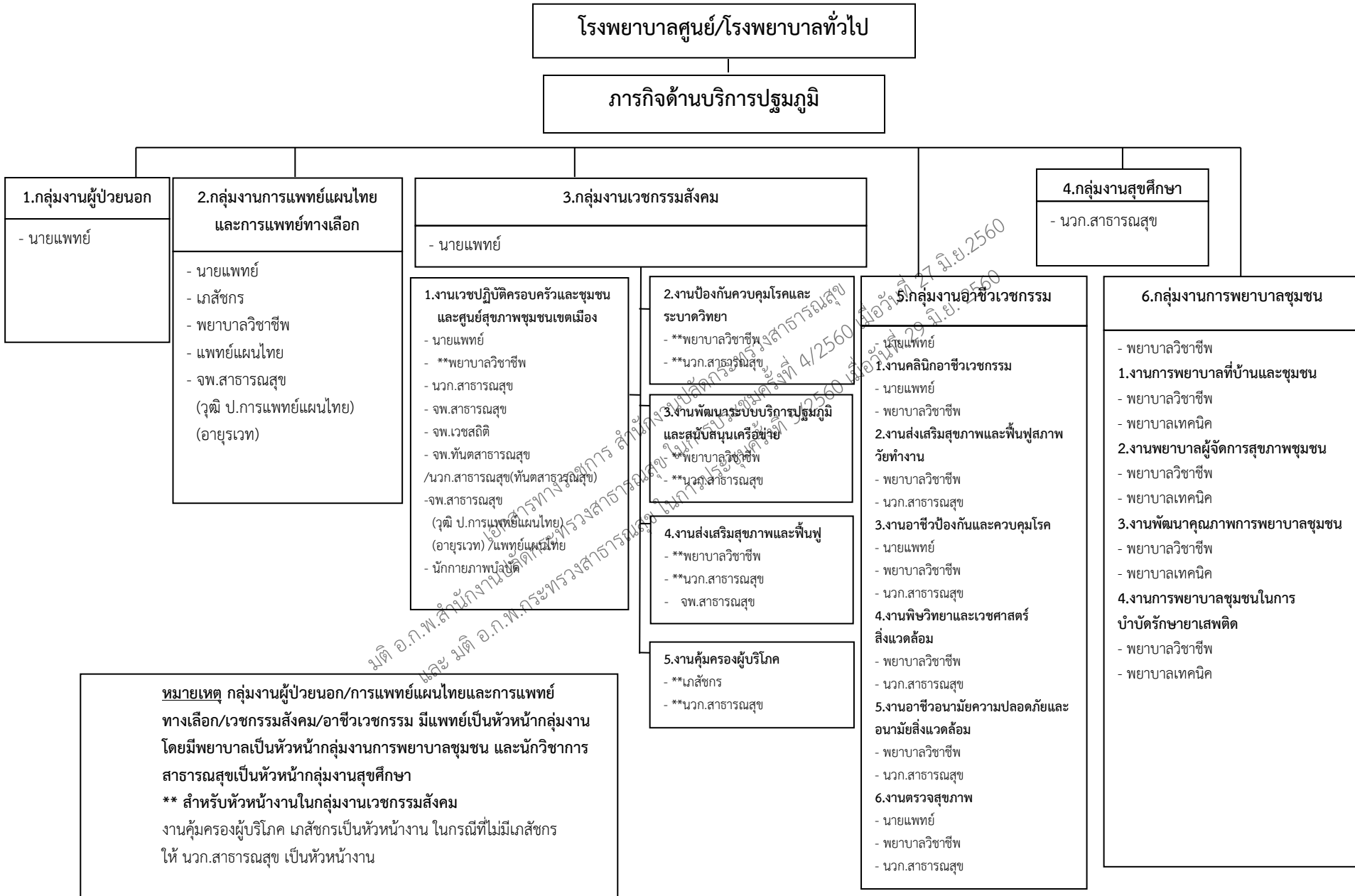
โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ระดับสูง

ภารกิจด้านอำนวยการ

รับผิดชอบการบริหารจัดการทรัพยากร ของกลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานการเงิน กลุ่มงานบัญชี กลุ่มงานพัสดุ และกลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์ เพื่อสนับสนุนการบริการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล

<p>1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป</p> <p>รับผิดชอบการบริหารจัดการทั่วไป ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการทั่วไป มีหน้าที่จัดการระบบงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของงานต่าง ๆ ได้แก่ งานเลขานุการ งานเคหะบริการและอาคารสถานที่ งานบริการยานพาหนะ งานรักษาความปลอดภัย งานสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย งานจัดการของเสีย งานประชาสัมพันธ์และบริการทั่วไป - งานสารบรรณ มีหน้าที่จัดวางระบบสารบรรณตั้งแต่การรับ การส่ง การจัดเก็บ และการทำลายให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ - งานนิติการ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา ความเห็นตามกฎหมาย จัดทำ/ตรวจสอบนิติกรรมและสัญญา ดำเนินการทางวินัยและเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม งานรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ งานดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง คดีปกครอง คดีตามกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข งานเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมาย งานดำเนินมาตรการทางปกครอง งานไกล่เกลี่ยข้อพิพาท งานความรับผิดชอบละเมิด งานด้านกฎหมายทั่วไปหรืออื่น ๆ - ซักฟอก มีหน้าที่บริหารจัดการเครื่องนุ่งห่มของผู้ป่วยทุกประเภทให้มีความสะอาดเพียงพอ โดยจัดวางระบบของการส่งผ้า การซักผ้า การอบผ้า การเก็บรักษาผ้าและการบริการผ้าตามหอผู้ป่วย 	<p>2.กลุ่มงานพัสดุ</p> <p>รับผิดชอบควบคุมกำกับดูแล</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนกพัสดุควบคุมกำกับดูแลงานธุรการของฝ่าย งานการจัดซื้อ/จัดจ้าง งานบริหาร คลัง พสดุ งานควบคุมจำหน่าย 	<p>4.กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>งานบรรจุ/แต่งตั้ง/อัตราค่าจ้าง มีหน้าที่คือ ควบคุมบรรจุ/การบรรจุกลับบุคคลเข้ารับราชการ จัดทำ ก.พ.7 และเพิ่มประวัติข้าราชการใหม่ การเปลี่ยนสายงานข้าราชการ/การเลื่อนระดับ การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง/การจัดสอบตำแหน่งว่าง การประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการ การปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ การจัดทำคำสั่งรักษาการในตำแหน่งให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่/มอบหมายหน้าที่ การลาศึกษาต่อ/การลาออกจากราชการ งานทะเบียนประวัติและบัญชีบ้านอายุ มีหน้าที่ คือ ตรวจสอบเกษียณอายุราชการ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ขอข้าราชการ/ผู้ทำคุณประโยชน์ การดำเนินการเพื่อขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ</p> <p>งานบริหารลูกจ้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ การสอบคัดเลือกลูกจ้าง การจัดทำเพิ่มประวัติลูกจ้าง การขออนุมัติจ้างต่อเนื่อง การจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง การจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน การขอพระราชทานเครื่องราชฯ รับสมัคร ผกส. และ กสจ. จัดทำบัตรข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/ข้าราชการบำนาญ ขออนุมัติเงินเพิ่มพิเศษ/เงินประจำตำแหน่งประจำเดือน</p> <p>งานพัฒนาบุคลากรด้านบริหาร</p>		
	<p>5.กลุ่มงานการเงิน</p> <p>รับผิดชอบการเงิน การคลังของโรงพยาบาลเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทุจริตข้อสอบ มีหน้าที่ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงินให้มีความครบถ้วนถูกต้อง เช่น หลักฐานใบขออนุมัติก่อนนี้ผูกพัน ใบสั่งซื้อ ใบตรวจรับ และใบเสร็จรับเงิน - งานรับเงิน มีหน้าที่ในการรับเงินค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน รับเงินค่ารักษาพยาบาล เงินเชื่อ รับเงินค่าปรับ รับเงินค่าประกันของหรือสัญญาที่เป็นเงินสด รับเงิน โอนงบประมาณในโครงการต่างๆ - งานจ่ายเงิน มีหน้าที่ในการจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง จ่ายเงินค่าตอบแทน จ่ายเงินค่าสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลหรือสวัสดิการค่าเล่าเรียนจ่ายเงินชားหนี้แก่เจ้าหน้าที่การค่า - งานเรียกเก็บหนี้ มีหน้าที่ในการเร่งรัดและเรียกเก็บหนี้ที่เป็นลูกหนี้การค้าของโรงพยาบาล คือ เรียกเก็บหนี้ตาม พรบ.รพ เรียกเก็บหนี้ ตามสิทธิประกันสังคม เรียกเก็บหนี้ตามสิทธิข้าราชการ เรียกเก็บหนี้ตามสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า เรียกเก็บหนี้จากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 		<p>6.กลุ่มงานบัญชี</p> <p>รับผิดชอบในการจัดทำบัญชีระบบ GFMS คือจัดทำบัญชีเงินสด บัญชีแยกประเภทแบบเกณฑ์คงค้าง รายงานงบการเงิน ได้แก่ งบดุล งบกำไรขาดทุน งบกระแสเงินสด และหมายเหตุประกอบงบการเงิน วิเคราะห์งบการเงินตามดัชนีตัวชี้วัดทางการเงิน</p>	<p>3.กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - รับผิดชอบ master plan อาคารสถานที่ บริหารจัดการความพอเพียงพร้อมใช้ บำรุงรักษา อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ - แผนกซ่อมบำรุงควบคุมกำกับดูแลงานซ่อมอุปกรณ์การแพทย์ งานช่างไฟฟ้า งานช่างโยธาและสุขาภิบาล งานช่างทำความเย็น งานช่างเครื่องกล งานช่างเชื่อม

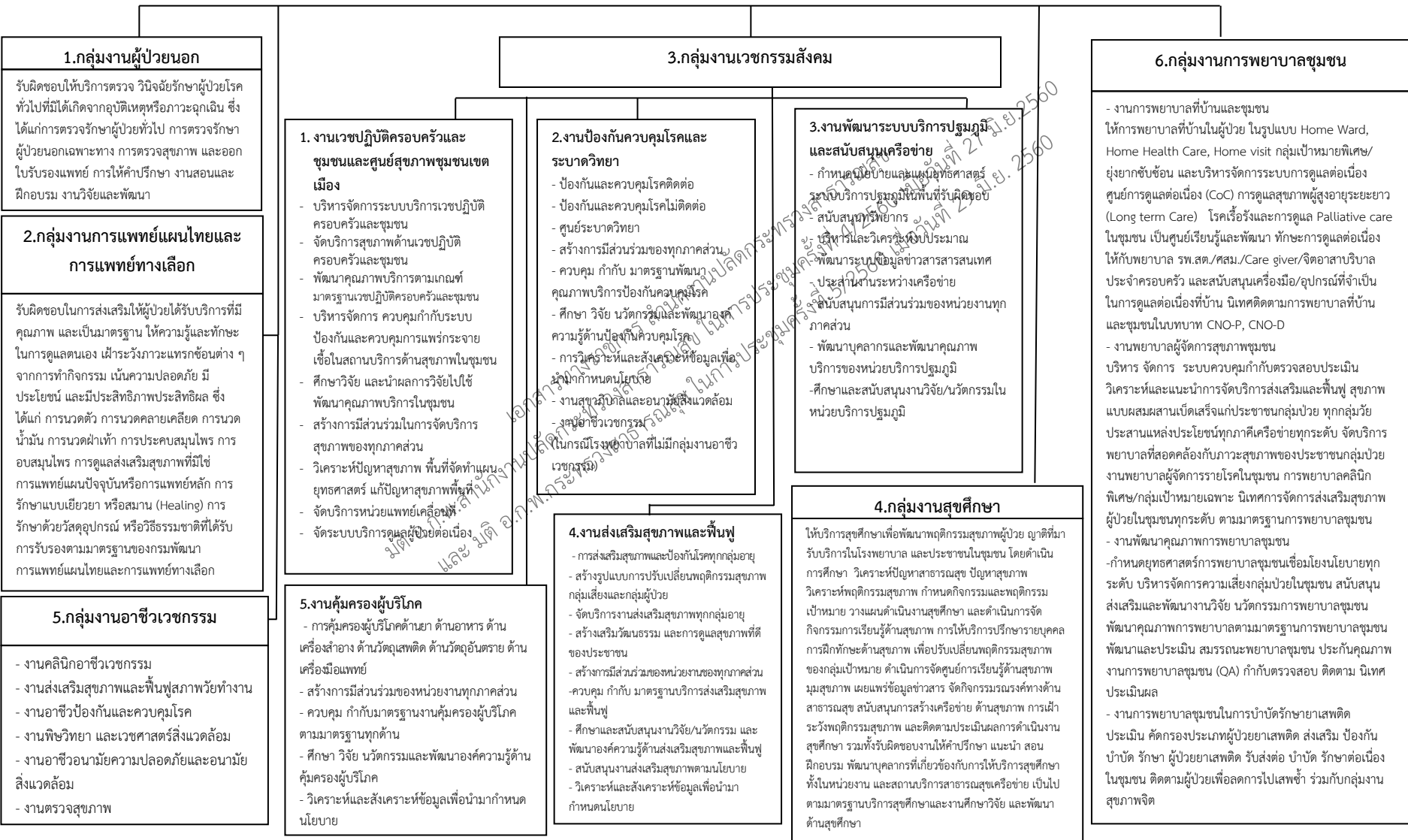


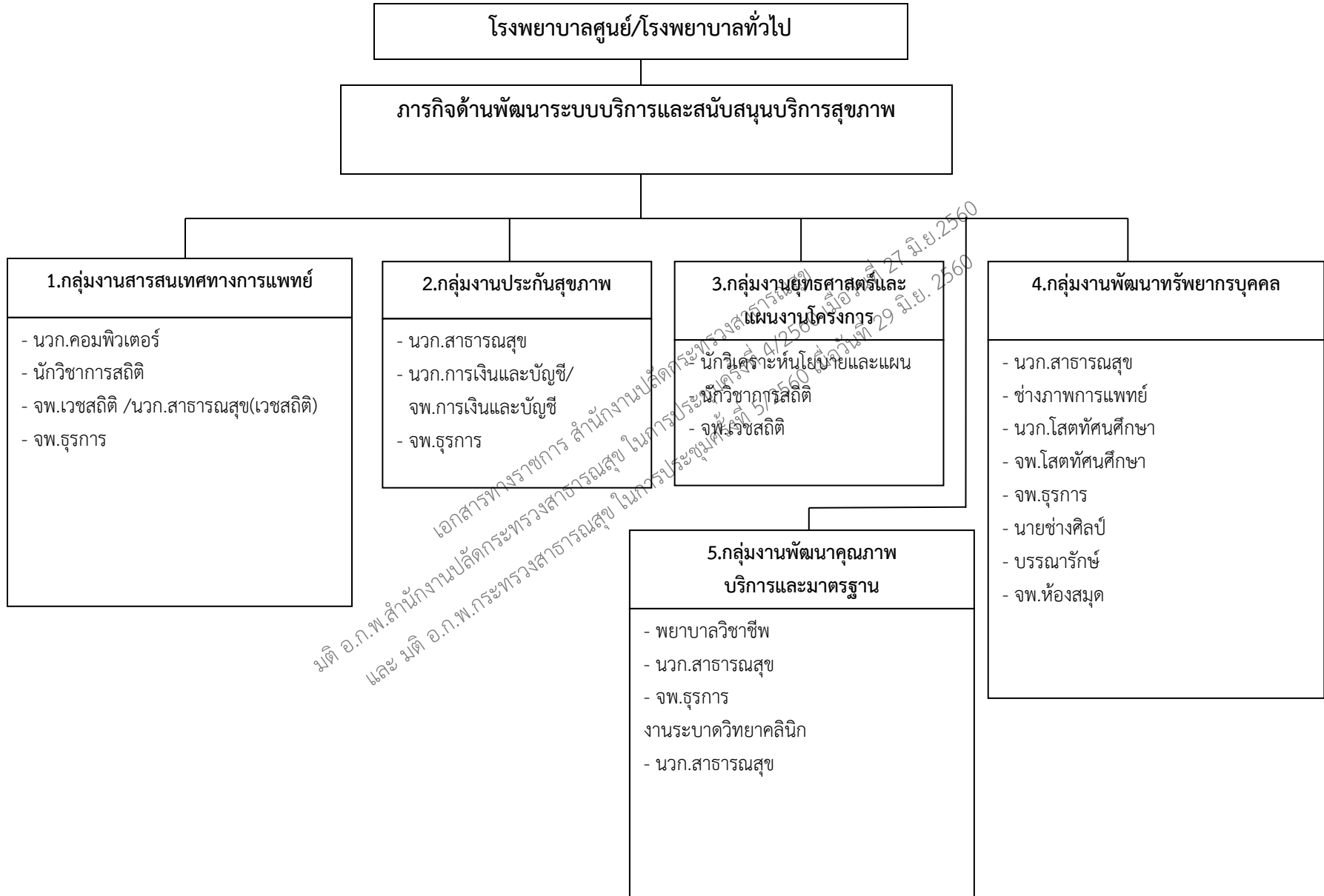
หมายเหตุ กลุ่มงานผู้ป่วยนอก/การแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก/เวชกรรมสังคม/อาชีวเวชกรรม มีแพทย์เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยมีพยาบาลเป็นหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลชุมชน และนักวิชาการสาธารณสุขเป็นหัวหน้ากลุ่มงานสุขศึกษา

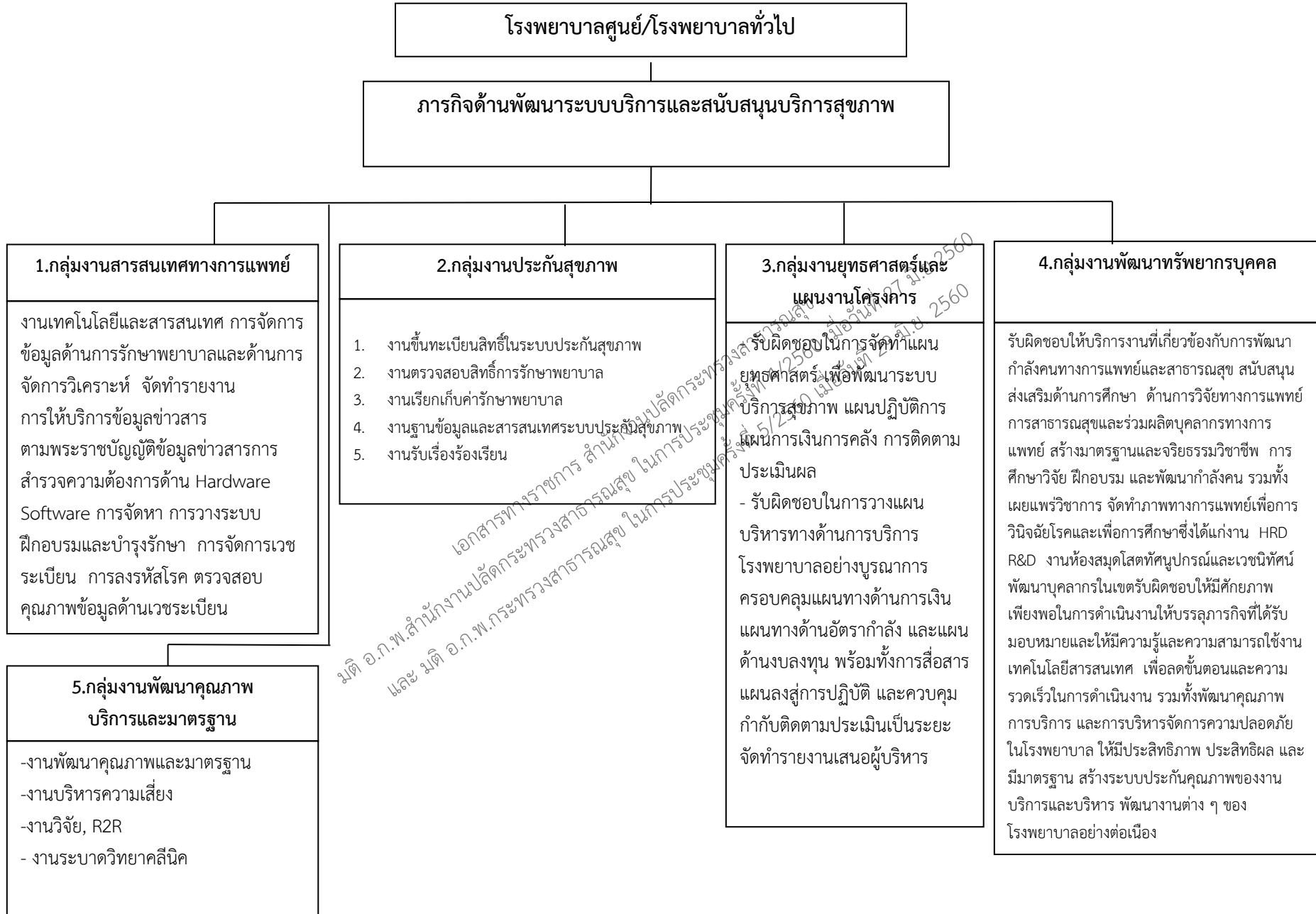
****** สำหรับหัวหน้างานในกลุ่มงานเวชกรรมสังคม งานคุ้มครองผู้บริโภค เกษัชกรเป็นหัวหน้างาน ในกรณีที่ไม่มีเกษัชกร ให้ นวก.สาธารณสุข เป็นหัวหน้างาน

โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

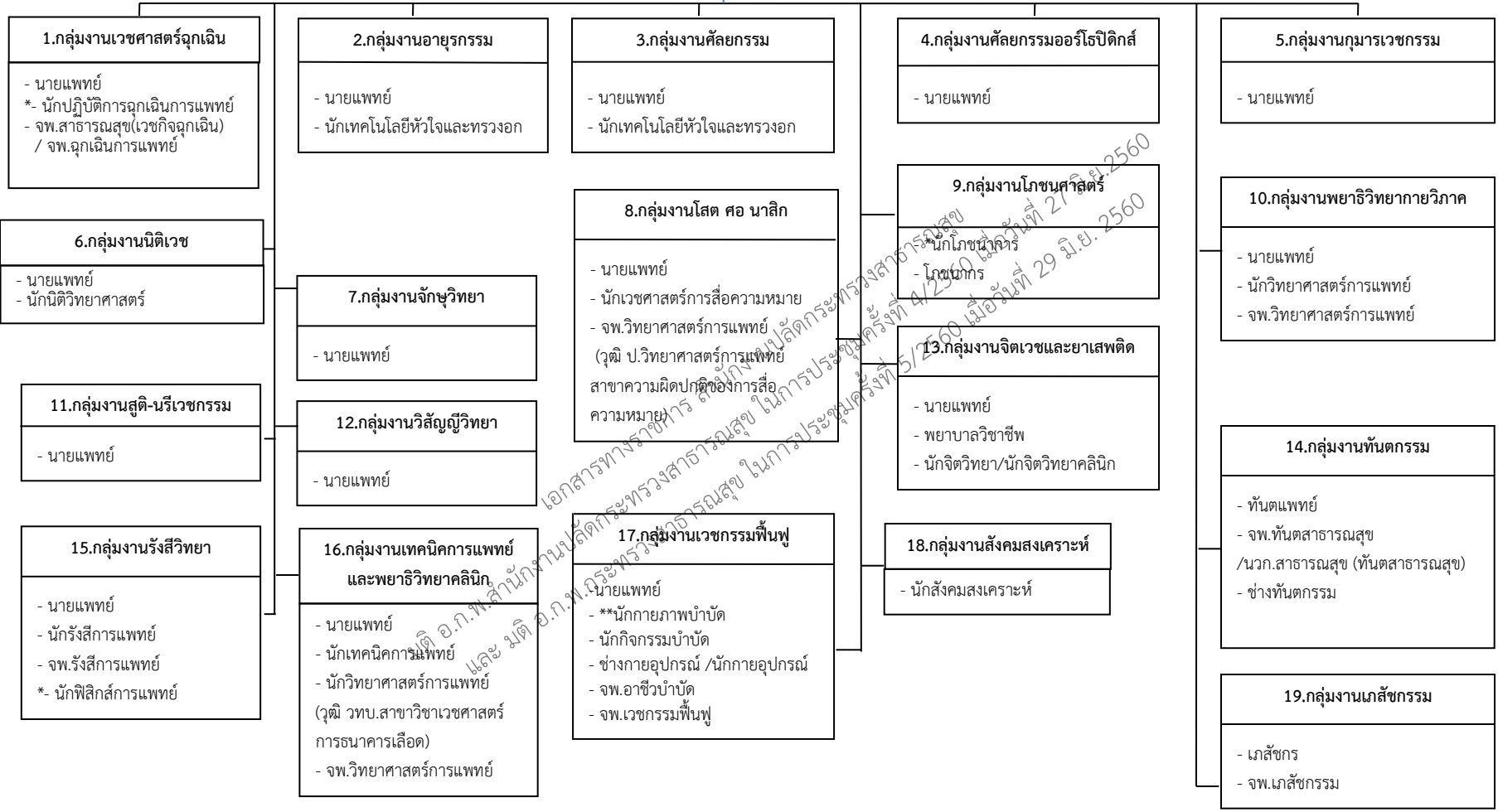






โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ



*สำหรับตำแหน่งนักรังสีการแพทย์, นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์, จพ.ฉุกเฉินการแพทย์ และตำแหน่งนักโภชนาการ เปลี่ยนเป็นนักกำหนดอาหาร กำหนดให้มีได้เมื่อ ก.พ.กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว

** สำหรับงานกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลที่มีความพร้อมและภาระงานเพียงพอ อาจจัดตั้งให้มีกลุ่มงานกายภาพบำบัด เป็นการภายใน โดยให้มีการประเมินผล ตามหลักเกณฑ์ที่ สป.กำหนด เมื่อครบ 1 ปี ชมรมฯ และ ผอ.รพ. เสนอความเห็น ส่ง สป. เสนอ อภพ.สป. อนุมัติ

โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

<p>1.กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ วินิจฉัย รักษาผู้ป่วยที่ได้รับอุบัติเหตุหรือ อันตรายผู้ป่วยที่เจ็บป่วยอย่าง กระทันหัน หรือเจ็บป่วยรุนแรง ซึ่ง ต้องการการรักษาพยาบาลอย่างรีบด่วน</p>	<p>2.กลุ่มงานอายุรกรรม</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ วินิจฉัย และ รักษาโรค แก่ผู้ป่วยทางอายุรกรรม ซึ่งมี อายุ 15 ปีขึ้นไป ที่รับไว้ในโรงพยาบาล การบริการผู้ป่วยนอก การบริการผู้ป่วยใน การบริการคลินิกเฉพาะโรค งานเครื่องมือ เทคนิคพิเศษ การให้คำปรึกษา งานสอน และฝึกอบรม งานวิจัยและพัฒนา</p>	<p>3.กลุ่มงานศัลยกรรม</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ วินิจฉัย และบำบัดรักษาแก่ผู้ป่วยทาง ศัลยกรรม โดยเฉพาะการผ่าตัดรักษา ผู้ป่วย การบริการผู้ป่วย งานคลินิก เฉพาะโรค การงานห้องผ่าตัด การให้ คำปรึกษา งานสอนและฝึกอบรม งานวิจัยและพัฒนา</p>	<p>4.กลุ่มงานศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ วินิจฉัย และ บำบัดรักษาผู้ป่วยเกี่ยวกับกระดูกและ ข้อกล้ามเนื้อ เส้นเอ็น และเส้นประสาท ทั้งที่เกิดจากอุบัติเหตุ และทั้งเกิดจากโรค ทั่วไป</p>	<p>5.กลุ่มงานกุมารเวชกรรม</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ วินิจฉัย และรักษา โรคในเด็กทั่วไป ตั้งแต่เด็กแรกเกิดถึงอายุ 15 ปี ทั้งในและนอกโรงพยาบาล การบริการผู้ป่วย นอก การบริการผู้ป่วยใน การบริการคลินิก เฉพาะโรค การบริการทารกแรกเกิด การให้ คำปรึกษา งานสอนและฝึกอบรม งานวิจัยและ พัฒนา</p>
<p>6.กลุ่มงานนิติเวช</p> <p>ตรวจผู้ป่วยคดีและชันสูตรพลิกศพ ติดตามประสานงานเรื่องคดีความของ ผู้ป่วยและผู้เสียชีวิต ให้ความเห็นและ คำปรึกษา ตามหลักวิชานิติเวชศาสตร์ รวมทั้งการให้คำปรึกษา งานสอนและ ฝึกอบรม งานวิจัยและพัฒนา</p>	<p>7.กลุ่มงานจักษุวิทยา</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ วินิจฉัย และ รักษาโรค ทางด้านโรคตา รวมทั้งป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพทางตาของ ประชาชน และฟื้นฟูสภาพสายตาเพื่อ เพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของประชาชน การ บริการผู้ป่วยในและนอก ห้องผ่าตัดโรค ตา คลินิกสายตา เครื่องมือพิเศษ การให้ คำปรึกษา งานสอนและฝึกอบรม งานวิจัยและพัฒนา</p>	<p>8.กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ วินิจฉัย และรักษาโรคหู คอ จมูก รวมทั้งฟื้นฟู สมรรถภาพแก่ผู้ป่วยที่มีความผิดปกติ เกี่ยวกับการพูดและการได้ยินเสียง โดยใช้ความสามารถ เครื่องมือพิเศษ และเทคโนโลยีทันสมัย งานบริการผู้ป่วยนอกและใน งานห้อง ผ่าตัด หู คอ จมูก การบริการคลินิก โสตสัมผัสและการพูด การให้ คำปรึกษา งานสอนและฝึกอบรม งานวิจัยและพัฒนา</p>	<p>9.กลุ่มงานโภชนาการ</p> <p>โดยมีภารกิจและขอบเขตของงานเฉพาะวิชาชีพ โดยมีลักษณะงานหรือคุณลักษณะการที่ เกี่ยวข้องกับอาหารสำหรับผู้ป่วย ตั้งแต่กระบวนการ คิดเลือกและจัดซื้อวัตถุดิบที่มีคุณภาพและมีความปลอดภัย ตามนโยบายอาหารปลอดภัย และ ติดตามประเมินภาวะโภชนาการของผู้ป่วย การ ปฏิบัติงานร่วมกับทีมผู้ให้การรักษารักษาผู้ป่วย เพื่อการ รักษาวิจัย</p>	<p>10.กลุ่มงานพยาธิวิทยากายวิภาค</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ วินิจฉัยโรคทาง ศัลยพยาธิวิทยา ทางเซลล์วิทยา การชันสูตรศพ เพื่อให้ทราบพยาธิสภาพของผู้ตาย และ การเก็บรักษาศพ งานศัลยพยาธิวิทยา งานเซลล์วิทยา งานตรวจศพทางพยาธิวิทยา กายวิภาค งานตรวจพิเศษ งานให้คำปรึกษา งานสอนและฝึกอบรม งานวิจัยและพัฒนา</p>
<p>11.กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ วินิจฉัย และ รักษาโรคทางสูติ-นรีเวชกรรม และ วางแผนครอบครัว ทั้งในและนอก โรงพยาบาล การบริการผู้ป่วยในและ นอก การบริการฝากครรภ์ ห้องคลอด ห้องผ่าตัดทางสูติ-นรีเวชกรรม ตรวจหลัง คลอด วางแผนครอบครัวตรวจพิเศษ การให้คำปรึกษา งานสอนและฝึกอบรม งานวิจัยและพัฒนา</p>	<p>12.กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ วินิจฉัยให้ยา ระงับความรู้สึก บำบัดรักษาและ พยาบาลผู้ป่วยทุกพื้นที่ การจัด เก็บรักษา เครื่องมือการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย การบำบัดความเจ็บปวด การให้ คำปรึกษา งานสอนและฝึกอบรม งานวิจัยและพัฒนา</p>	<p>13.กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ วินิจฉัย และ บำบัดรักษาผู้ป่วยโรคทางจิตเวช ติดสาร เสพติด ปัญหาสุขภาพจิต คู่สมรส หรือ ปัญหาครอบครัว ความบกพร่องทาง บุคลิกภาพ ปัญหาการปรับตัวในวัยต่าง ๆ ทั้งในเด็ก วัยรุ่น และผู้ใหญ่ ตลอดจนการ ดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อป้องกันปัญหา สุขภาพจิตและส่งเสริมสุขภาพจิตใจชุมชน เพื่อลดอัตราของผู้ป่วยทางจิตเวชหรือ ปัญหาสุขภาพจิตในสังคม</p>	<p>13.กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ วินิจฉัย และ บำบัดรักษาผู้ป่วยโรคทางจิตเวช ติดสาร เสพติด ปัญหาสุขภาพจิต คู่สมรส หรือ ปัญหาครอบครัว ความบกพร่องทาง บุคลิกภาพ ปัญหาการปรับตัวในวัยต่าง ๆ ทั้งในเด็ก วัยรุ่น และผู้ใหญ่ ตลอดจนการ ดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อป้องกันปัญหา สุขภาพจิตและส่งเสริมสุขภาพจิตใจชุมชน เพื่อลดอัตราของผู้ป่วยทางจิตเวชหรือ ปัญหาสุขภาพจิตในสังคม</p>	<p>14.กลุ่มงานทันตกรรม</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ การตรวจวินิจฉัย บำบัดรักษา ฟื้นฟูสภาพ ส่งเสริมและป้องกัน ทางทันตกรรม งานบริการผู้ป่วยในและนอก การส่งเสริมป้องกันทันตกรรมในคลินิก งานให้ คำปรึกษา งานสอนและฝึกอบรม งานวิจัยและ พัฒนา</p>
<p>15.กลุ่มงานรังสีวิทยา</p> <p>รับผิดชอบให้บริการตรวจ วินิจฉัยและ รักษาโดยใช้รังสีเอกซเรย์ สารไอโซโทป คลื่นเสียงอัลตราซาวด์และคลื่นแม่เหล็ก ตลอดจนให้บริการด้านรังสีรักษาโดยใช้ สารกัมมันตภาพรังสี ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับอันตรายและการป้องกัน อันตรายจากรังสี การให้คำปรึกษา เผยแพร่ความรู้ ตลอดจนวิจัยและพัฒนา งานในด้านที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีหรือ เทคนิคต่าง ๆ</p>	<p>16.กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก</p> <p>รับผิดชอบให้บริการใด ๆ เพื่อให้ได้สิ่งตัวอย่างจากร่างกายมนุษย์ ทำการตรวจวิเคราะห์สิ่งตัวอย่างทางห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ เพื่อการวินิจฉัยโรค พยากรณ์โรค ติดตามและบำบัดรักษา ควบคุม ป้องกันและเฝ้าระวังโรค ประเมินสภาวะสุขภาพ สร้างเสริมสุขภาพ คู่ครองผู้บริโภค ตลอดจนการตรวจพิสูจน์หลักฐาน งานพัฒนา คุณภาพและรูปแบบบริการทางการแพทย์</p>			

โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

17.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู

รับผิดชอบให้บริการตรวจวินิจฉัย รักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ผู้ป่วย ผู้พิการ เด็กที่มีปัญหาพัฒนาการ หรือเด็กบกพร่องทางการรับรู้ การเรียนรู้ รวมทั้ง ผู้มีอาการปวดเรื้อรัง โรคเรื้อรัง ของระบบการทำงานของร่างกาย จิตใจ สมอง ที่ไม่สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันหลัก หรือดำรงชีพในสังคมเยี่ยงคนปกติได้ นั้น แบ่งงานย่อยได้ ๔ งาน

- ตรวจ ประเมิน รักษาโดยแพทย์เวชกรรมฟื้นฟู
- บริการกายภาพบำบัด
- บริการกิจกรรมบำบัด มีขอบข่าย การตรวจ ประเมิน ส่งเสริม ป้องกัน บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ บุคคลที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม การเรียนรู้ พัฒนาการเด็ก ให้สามารถทำกิจกรรมต่างๆได้ เพื่อให้บุคคลดำเนินชีวิตไปตามศักยภาพได้ โดยวิธีการทางกิจกรรมบำบัด จัดแบ่งงานออกได้
 - ๑.บำบัด ฟื้นฟู กระตุ้นส่งเสริมพัฒนาการเด็กที่มีปัญหาทางกาย การเคลื่อนไหว การรับรู้ การเรียนรู้ การสื่อสาร อารมณ์ จิตและพฤติกรรม
 - ๒.บำบัด ฟื้นฟูกลุ่มผู้ป่วย พิการ บกพร่องทางด้านร่างกาย สมอง
 - ๓.บำบัด ฟื้นฟูกลุ่มผู้ป่วย พิการ บกพร่องทางจิต พฤติกรรม
 - ๔.บำบัด ฟื้นฟูกลุ่มผู้สูงอายุ
 - ๕.บริการ บำบัด ฟื้นฟูในชุมชน
 - ๖.บริการตรวจประเมิน ส่งเสริม ป้องกันในชุมชน สถานศึกษา สถานประกอบการ ฯลฯ
 - ๗.บริการจัดทำเครื่องช่วย เครื่องตาม และดัดแปรงอุปกรณ์ สภากาบ้าน สิ่งแวดล้อม
- บริการกายอุปกรณ์เสริม เทียม

18.กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์

1. การบริการสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ ประจำแผนกผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยใน รับผิดชอบวินิจฉัย ประเมินปัญหาทางสังคม การบำบัดเยียวยา การฟื้นฟูสภาพ ส่งเสริมป้องกัน ปัญหาทางสังคม พิทักษ์และคุ้มครองสิทธิ์ ปฏิบัติงานร่วมกับทีมผู้ให้การรักษาผู้ป่วย เตรียมความพร้อมของครอบครัวในการดูแลผู้ป่วยก่อนกลับบ้าน และจัดบริการสงเคราะห์ทางการแพทย์/สวัสดิการสังคมตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. การบริการคลินิกศูนย์พึ่งได้ ฉุกเฉินให้บริการช่วยเหลือเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัวที่ถูกกระทำความรุนแรง และผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ไม่พร้อม
3. การบริการสังคมสงเคราะห์ทางสาธารณสุข ประจำแผนกผู้ป่วยนอกคลินิกพิเศษ/กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ คือ คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้ ผู้ป่วยเอดส์/ผู้ที่ได้รับผลกระทบ ผู้ป่วยจิตเวช ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผู้ป่วยมะเร็ง กลุ่มผู้ที่ไม่มื้หลักประกันสุขภาพและมีปัญหาการใช้สิทธิ
4. การบริการสังคมสงเคราะห์ชุมชนและครอบครัว ปฏิบัติงานร่วมกับทีมผู้ให้การรักษาผู้ป่วย พิทักษ์และคุ้มครองสิทธิ์ ประสาน และการจัดการทรัพยากร การส่งต่อเครือข่ายบริการสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม ติดตามประเมินความพร้อมของครอบครัวในการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน
5. การจัดการทรัพยากรทางสังคมและสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม
6. การจัดการกองทุนและมูลนิธิ ช่วยเหลือผู้ป่วยยากจนและผู้ด้อยโอกาส
7. งานวิชาการและงานการให้คำปรึกษาทางสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ งานสอนฝึกอบรม งานวิจัยและพัฒนา

19.กลุ่มงานเภสัชกรรม

รับผิดชอบให้บริการเภสัชกรรม เกี่ยวกับการคัดเลือก จัดซื้อ จัดหา เวชภัณฑ์ ให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานถูกต้องตามหลักวิชาการ อย่างประหยัดและทั่วถึง อาจติดตามระดับยาในเลือดของผู้ป่วย ควบคุมเวชภัณฑ์ ควบคุมการให้บริการการจ่ายยาและเวชภัณฑ์ ให้คำปรึกษาแนะนำการใช้ยาแก่ผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์

โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

ภารกิจด้านการพยาบาล

กลุ่มการพยาบาล

1.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

- พยาบาลวิชาชีพ
- พยาบาลเทคนิค

2.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก

- พยาบาลวิชาชีพ
- พยาบาลเทคนิค

3.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก

- พยาบาลวิชาชีพ
- พยาบาลเทคนิค

4.กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด

- พยาบาลวิชาชีพ
- พยาบาลเทคนิค

5.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด

- พยาบาลวิชาชีพ
- พยาบาลเทคนิค

6.กลุ่มงานการพยาบาล
วิสัญญี

- พยาบาลวิชาชีพ
- พยาบาลเทคนิค

7.กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วย
อายุรกรรม

- พยาบาลวิชาชีพ
- พยาบาลเทคนิค

8.กลุ่มงานการพยาบาล
ผู้ป่วยศัลยกรรม

- พยาบาลวิชาชีพ
- พยาบาลเทคนิค

9.กลุ่มงานการพยาบาล
ผู้ป่วยสูติ-นรีเวช

- พยาบาลวิชาชีพ
- พยาบาลเทคนิค

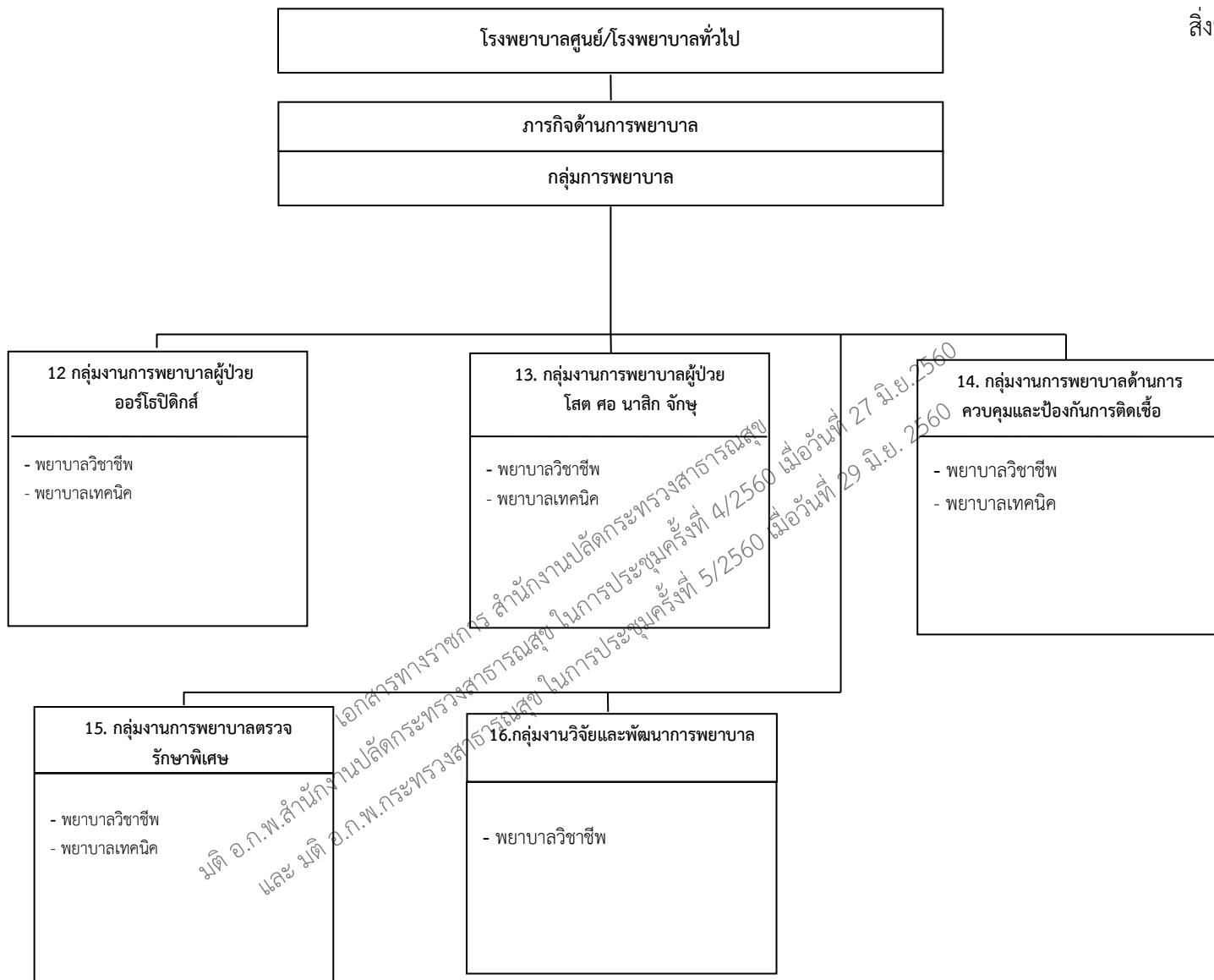
10.กลุ่มงานการพยาบาล
จิตเวช

- พยาบาลวิชาชีพ
- พยาบาลเทคนิค

11.กลุ่มงานการพยาบาล
ผู้ป่วยกุมารเวชกรรม

- พยาบาลวิชาชีพ
- พยาบาลเทคนิค

เอกสารทางวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 17 มิ.ย.2560
และ มติ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ 5/2560 เมื่อวันที่ 29 มิ.ย.2560



โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

ภารกิจด้านการพยาบาล

กำหนดทิศทาง นโยบาย และกลยุทธ์ในการบริหารการพยาบาล จัดระบบการพยาบาลเฉพาะแต่ละสาขา พัฒนาและประกันคุณภาพการพยาบาล นิเทศ กำกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ

1. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่บาดเจ็บหรือผู้ป่วยที่เจ็บป่วยฉุกเฉินรุนแรงทุกสาขา ที่อยู่ในภาวะวิกฤติ อันตรายต่อชีวิต ทุกกลุ่มโรค ประเมินอาการ สัญญาณชีพ ช่วยชีวิตเร่งด่วน ป้องกันภาวะแทรกซ้อน จัดการข้อมูล ด้านนิติเวช สอน ฝึกอบรม พัฒนาและวิจัย

2. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก

ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยทุกสาขาในการตรวจวินิจฉัยและการบำบัดรักษา จัดคลินิกเฉพาะโรค คลินิกโรคติดเชื้อ โรคเรื้อรัง วิเคราะห์คัดกรอง ให้คำแนะนำส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันภาวะแทรกซ้อน ส่งต่อดูแลต่อเนื่อง สอน ฝึกอบรม พัฒนาและวิจัย

3. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก

ให้การพยาบาลแบบองค์รวม ช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยหนักมากที่อยู่ในภาวะวิกฤติ อันตรายต่อชีวิต ในกลุ่มโรคเสี่ยงรุนแรงทางด้านอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม และสูตินรีเวช ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบหัวใจ หลอดเลือดสมอง ไต และระบบหายใจ ป้องกันการสูญเสียหน้าที่ของอวัยวะสำคัญ บำบัดรักษา โดยใช้เทคโนโลยีเครื่องมือพิเศษ

4. กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด

ให้การพยาบาลหญิงตั้งครรภ์ ประเมินอาการ เฝ้าระวังตั้งแต่ระยะรอคลอด ทำคลอดในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉินทางสูติศาสตร์ เช่น วัจนกรรม เป็นพิษคลอดทำกันคลอดยาก ตกเลือดก่อนและหลังคลอด ส่งเสริมสุขภาพ ดูแลมารดาและทารกบนเตียง ศึกษ พัฒนา วิจัย อบรม

5. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด

จัดระบบการพยาบาลและช่วยผ่าตัด ผู้ป่วยทุกสาขา ทั้งในผู้ป่วยฉุกเฉิน วิกฤติทุกโรคทางศัลยกรรม ป้องกันความเสี่ยงภาวะแทรกซ้อนจากการผ่าตัด ใช้อุปกรณ์ เครื่องมือพิเศษ พื้นฟูสภาพผู้ป่วยหลังผ่าตัด ศึกษา วิจัย ฝึกทักษะเฉพาะทาง

6. กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี

ให้ยาระงับความรู้สึกในผู้ป่วยผ่าตัดทุกสาขาทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤติที่มีพยาธิสภาพที่รุนแรงในระบบสำคัญ อาทิ หัวใจและหลอดเลือด สมอง ระบบหายใจ ป้องกันอันตรายภาวะแทรกซ้อนและผ่าตัดและให้รับยาาระงับความรู้สึก จัดการบรรเทาความปวดหลังผ่าตัด พื้นฟูสภาพผู้ป่วย เฝ้าระวังสัญญาณชีพ ศึกษา วิจัย

7. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม

ให้การพยาบาลแบบองค์รวมในผู้ป่วยที่เจ็บป่วยทางอายุรกรรมทุกระยะในระยะเวลาเฉียบพลัน มีภาวะแทรกซ้อนครอบคลุมโรคติดเชื้อ โรคระบบทางเดินหายใจเรื้อรังที่มีความรุนแรงทางพยาธิสภาพ ส่งเสริมสุขภาพ จัดระบบการจัดการรายกรณีและรายโรค ศึกษา วิจัย ฝึกอบรม

8. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม

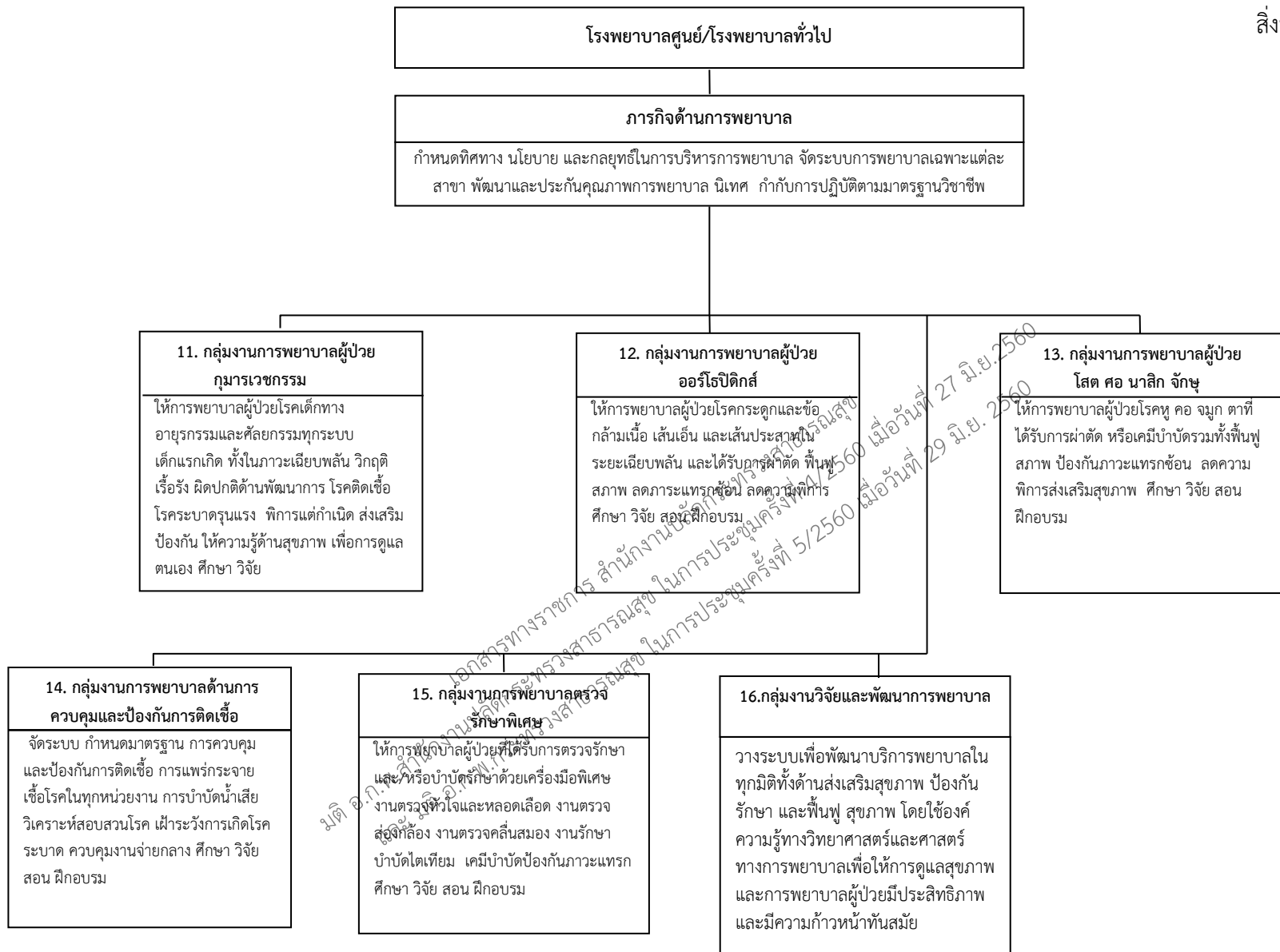
ให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคทางศัลยกรรมทุกระบบ อาทิ ศัลยกรรมช่องท้อง ทรวงอก ศัลยกรรมประสาท ผู้ป่วยไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ช่วยทำหัตถการ เคมีบำบัด ดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยวิกฤติฉุกเฉิน ป้องกันภาวะแทรกซ้อน พื้นฟูสภาพ ลดความพิการ ส่งเสริมสุขภาพ จัดระบบการจัดการรายกรณี ศึกษา วิจัย สอน ฝึกอบรม

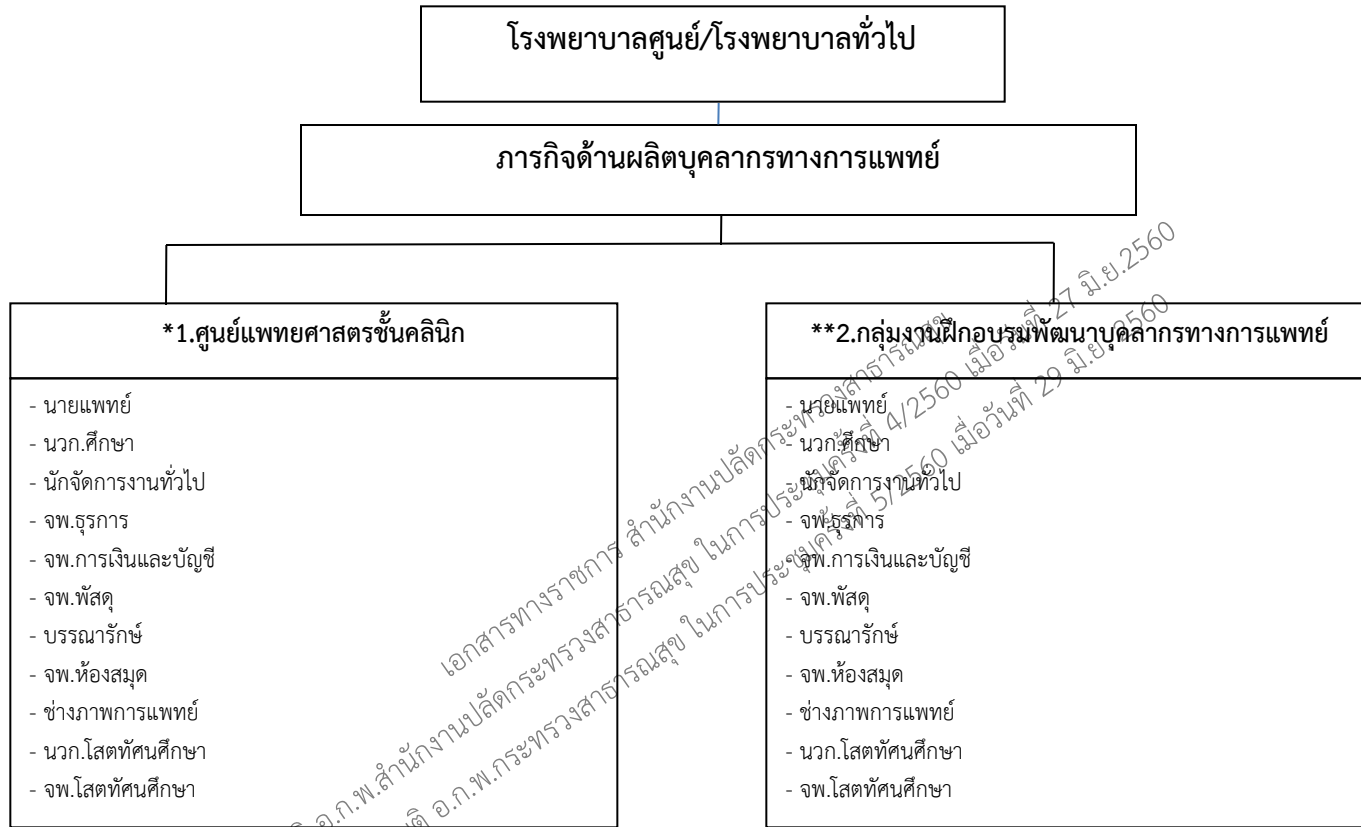
9. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช

ให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคทางสูติศาสตร์ นรีเวชกรรมทุกระดับความรุนแรง ดูแลมารดา ทารกหลังผ่าตัด หลังคลอด ส่งเสริมสุขภาพ พื้นฟูสภาพ ให้ภูมิคุ้มกันทารก คัดกรอง ป้องกันโรคติดเชื้อ โรคทางพันธุกรรม วางแผนครอบครัว ศึกษา วิจัย ฝึกอบรม

10. กลุ่มงานการพยาบาลจิตเวช

ให้การพยาบาล วินิจฉัยโรคจิตทั่วไป ได้แก่ โรคจิตผู้ใช้สารเสพติด โรควิตกกังวล โรคซึมเศร้า ปัญญาอ่อน โรคระบบประสาท ผ่าตัดตาย และบำบัดทางจิต เช่น ให้คำปรึกษา คลายเครียด ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก พื้นฟูปรับพฤติกรรม ดูแลผู้ป่วยจิตเวชที่รับไว้ รักษา ศึกษาวิจัย ฝึกอบรม





* เฉพาะโรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไปที่มีการสอนนักศึกษาแพทย์ชั้นคลินิกของตนเอง

** เฉพาะโรงพยาบาลที่เป็นสถาบันสมทบกับมหาวิทยาลัยต่างๆ ในการสอนนักศึกษาแพทย์

หมายเหตุ ภารกิจด้านผลิตบุคลากรทางการแพทย์กำหนดเฉพาะโรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไปที่มีการสอนนักศึกษาแพทย์ชั้นคลินิกของตนเองและหรือเฉพาะโรงพยาบาลที่เป็นสถาบันสมทบกับมหาวิทยาลัยต่างๆ ในการสอนนักศึกษาแพทย์ (หากโรงพยาบาลใดยังไม่มีการกิจนี้อย่างชัดเจนให้เป็นภาระงานของกลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ)

โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

ภารกิจด้านผลิตบุคลากรทางการแพทย์

***1.ศูนย์แพทยศาสตรชั้นคลินิก**

ดำเนินงานร่วมกับคณะแพทยศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยคู่ความร่วมมือในการคัดเลือกนักศึกษา ปรับปรุงพัฒนาและบริหารหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน การศึกษา ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ จัดการเรียน การสอน ประเมินผล การเรียนและหลักสูตร พัฒนาสื่อการเรียน การสอน ทรัพยากรและเทคโนโลยี การศึกษา ดูแลการใช้งบประมาณด้านการศึกษา จัดเตรียมอำนวยความสะดวก ด้านสวัสดิการที่พักและกิจกรรมสำหรับนักศึกษา ส่งเสริมการวิจัยแพทยศาสตรศึกษา ติดตามประเมินบัณฑิต บริหารจัดการ และประสานงาน ด้านการศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาหลังปริญญา

- งานบริหารทั่วไป
- งานพัฒนาการศึกษา
 - o หลักสูตร
 - o การเรียนการสอน
 - o ประมวลผล
 - o เทคโนโลยีการศึกษา
- งานพัฒนาอาจารย์ด้านแพทยศาสตรศึกษา
- งานกิจการนักศึกษา
- งานพัฒนาวิจัยแพทยศาสตรศึกษา
- งานประกันคุณภาพการศึกษา
- งานฝึกอบรมหลังปริญญา

****2.กลุ่มงานฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์**

- งานบริหารทั่วไป
- งานพัฒนาการศึกษา
 - o หลักสูตร
 - o การเรียนการสอน
 - o ประมวลผล
 - o เทคโนโลยีการศึกษา
- งานพัฒนาอาจารย์ด้านแพทยศาสตรศึกษา
- งานกิจการนักศึกษา
- งานพัฒนาวิจัยแพทยศาสตรศึกษา
- งานประกันคุณภาพการศึกษา
- งานฝึกอบรมหลังปริญญา

* เฉพาะโรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไปที่มีการสอนนักศึกษาแพทย์ชั้นคลินิกของตนเอง

** เฉพาะโรงพยาบาลที่เป็นสถาบันสมทบกับมหาวิทยาลัยต่างๆ ในการสอนนักศึกษาแพทย์

หมายเหตุ ภารกิจด้านผลิตบุคลากรทางการแพทย์กำหนดเฉพาะโรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไปที่มีการสอนนักศึกษา

แพทย์ชั้นคลินิกของตนเองและหรือเฉพาะโรงพยาบาลที่เป็นสถาบันสมทบกับมหาวิทยาลัยต่างๆ ในการสอนนักศึกษาแพทย์

(หากโรงพยาบาลใดยังไม่มีการกิจนี้อย่างชัดเจนให้เป็นภาระงานของกลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ)

โรงพยาบาลชุมชน
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์) (ด้านเวชกรรม/ด้านสาธารณสุข/ด้านเวชกรรมป้องกัน)



หมายเหตุ ของกลุ่มงานการพยาบาล (๓) จำนวนแปรตามหอผู้ป่วยใน(หอละ ๓๐ เตียง) (๔) มีเฉพาะในรพ.ที่มี ICU

*สำหรับตำแหน่งนักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์, จพ.ฉุกเฉินการแพทย์ กำหนดให้มีได้เมื่อ ก.พ.กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว

โรงพยาบาลชุมชน

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์) (ด้านเวชกรรม/ด้านสาธารณสุข/ด้านเวชกรรมป้องกัน)

5.กลุ่มงานการแพทย์

- งานตรวจวินิจฉัย บำบัดรักษา ผู้ป่วย ทั้งผู้ป่วยนอก ผู้ป่วย อุบัติเหตุฉุกเฉิน ผู้ป่วยใน ผู้ป่วยผ่าตัด ผู้มาคลอด

3.กลุ่มงานทันตกรรม

- งานตรวจ วินิจฉัย บำบัดรักษา ฟันสุขภาพส่งเสริมและป้องกันทางทันตกรรม

8.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู

- งานตรวจประเมิน การวินิจฉัย และบำบัดความบกพร่องของร่างกายด้วยวิธีการการกายบำบัด
- งานฟื้นฟูความเสื่อมสภาพ ความพิการ

2.กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์

- งานวิเคราะห์สิ่งตัวอย่างทางห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์
- งานธนาคารเลือดและบริการ ส่วนประกอบของเลือด

7.กลุ่มงานรังสีวิทยา

- งานตรวจ วินิจฉัยและรักษา โดยรังสีเอกซเรย์

6.กลุ่มงานโภชนศาสตร์

- งานบริหารจัดการอาหารตามมาตรฐานโภชนาการ
- งานโภชนบำบัด ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความรู้ด้านโภชนาการ และโภชนบำบัด

4.กลุ่มงาน เภสัชกรรม และคุ้มครองผู้บริโภค

- งานบริการ เภสัชกรรม ผู้ป่วยนอก
- งานบริการ เภสัชกรรม ผู้ป่วยใน
- งานบริหาร เวชภัณฑ์
- งานคุ้มครองผู้บริโภค
- งานให้ คำปรึกษาด้าน เภสัชกรรม

9.กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์ และสารสนเทศทางการแพทย์

- งานประกันสุขภาพ การขึ้นทะเบียน การตรวจสอบสิทธิ การเรียกเก็บ การตามจ่าย
- งานเวชสถิติและงานข้อมูล การจัดการเวชระเบียน การลงทะเบียนโรค
- งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์
- งานแผนงานและยุทธศาสตร์เครือข่ายสุขภาพ
- งานสังคมสงเคราะห์ การให้บริการสังคมสงเคราะห์ทางกายภาพ ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน ครอบครัวและชุมชน การบริการคลินิกศูนย์พึ่งได้

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป

- งานการเงิน และการบัญชี
- งานพัสดุ ก่อสร้างการซ่อมบำรุง
- งานธุรการ การบริหาร ยานพาหนะ
- งานรักษาความปลอดภัย
- งานแผนงานและยุทธศาสตร์เครือข่ายสุขภาพ
- งานประชาสัมพันธ์
- งานซักฟอก
- งานอาคารสถานที่
- งานการเจ้าหน้าที่

10.กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิ และองค์กรรวม

- งานเวชปฏิบัติครอบครัว และชุมชน
- งานการพยาบาลในชุมชน
- งานส่งเสริมสุขภาพทุกกลุ่มวัย
- งานป้องกันและควบคุมโรคและระบบสุขภาพ
- งานอภิบาลในผู้ป่วย
- งานสุขภาพจิต สิ่งแวดล้อมและศูนย์ความปลอดภัย
- งานพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิและสนับสนุนเครือข่าย
- งานสุขภาพจิตและจิตเวช
- งานอนามัยโรงเรียน
- งานสุขภาพภาคประชาชน
- งานบำบัดยาเสพติด สุรา บุหรี่
- งานสุขศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ

11.กลุ่มงานการพยาบาล

วิเคราะห์ กำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพ การพยาบาล จัดระบบการพยาบาล ระบบประกันคุณภาพด้านการพยาบาล

งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก (1)

- งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก หรือ ผู้ให้บริการสุขภาพที่มารับบริการทุกมิติให้การพยาบาลผู้ป่วย ผู้ใช้บริการไม่ต้องพักรักษาตัวใน รพ. ด้วยการคัดกรอง การปฐมพยาบาล การตรวจพิเศษ การให้คำปรึกษาและสุขภาพจิต งานตรวจสุขภาพ งานคลินิกพิเศษ งานโรคเรื้อรัง ศูนย์รับผู้ป่วย งานการส่งต่อ และการบริการหน่วยปฐมพยาบาล

งานการพยาบาลผู้ป่วย อุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช (2)

- งานการพยาบาลผู้ป่วย อุบัติเหตุฉุกเฉิน การพยาบาลเพื่อช่วยชีวิต แก้ไขภาวะวิกฤตที่คุกคามชีวิต

งานการพยาบาลผู้ป่วยใน (3)

- งานการพยาบาลผู้ป่วยในทุกประเภททุกสาขาบริการ

งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก (4)

- งานการพยาบาลผู้ป่วยในที่อยู่ในภาวะวิกฤต หรือมีแนวโน้มเข้าสู่ระยะวิกฤต ต้องได้รับการรักษาพยาบาลอย่างใกล้ชิดการใช้เครื่องมือช่วยชีวิต การใส่สารวังอย่างใกล้ชิด การส่งเสริมงานการพยาบาลผู้ป่วยระยะสุดท้าย

งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดและวิสัญญีพยาบาล (5)

- งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดเพื่อบำบัดรักษาหรือผ่าตัดส่งตรวจ เพื่อการวินิจฉัยรักษา ติดตามผลการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด และวินิจฉัยพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ทั้งก่อนการผ่าตัด ขณะผ่าตัด และหลังผ่าตัด
- งานวิสัญญีพยาบาล การพยาบาลผู้ป่วยที่ต้องได้รับยาระงับความรู้สึก การใช้เทคโนโลยีในการระงับความรู้สึก การดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด เพื่อควบคุมคงไว้ซึ่งสัญญาณชีพและความปลอดภัยในชีวิตผู้ป่วย

งานพยาบาลหน่วยควบคุมการติดเชื้อและงานจ่ายกลาง (6)

- งานการพยาบาลควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล
- งานจ่ายกลาง
- งานศูนย์เครื่องมือแพทย์

งานการพยาบาลผู้คลอด (7)

- งานการพยาบาลผู้คลอดการพยาบาลในระยะตั้งครรภ์ ระยะรอคลอด ระยะคลอด
- งานการพยาบาลทารกแรกเกิด

โรงพยาบาลชุมชน
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์) (ด้านเวชกรรม/ด้านสาธารณสุข/ด้านเวชกรรมป้องกัน)

12.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
<ul style="list-style-type: none"> - แพทย์แผนไทย - จพ.สาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)

12.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
<p>รับผิดชอบในการส่งเสริมให้ผู้ป่วยได้รับบริการที่มีคุณภาพ และเป็นมาตรฐาน ให้ความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง เฝ้าระวังภาวะแทรกซ้อนต่าง ๆ จากการทำกิจกรรม เน้นความปลอดภัย มีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งได้แก่ การนวดตัว การนวดคลายเครียด การนวดน้ำมัน การนวดฝ่าเท้า การประคบสมุนไพร การอบสมุนไพร การดูแลส่งเสริมสุขภาพที่มีใช้การแพทย์แผนปัจจุบันหรือการแพทย์หลัก การดูแลสุขภาพแบบเฝ้าระวัง หรือสมาน (Healing) การรักษาด้วยวัสดุอุปกรณ์ หรือวิถีธรรมชาติที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานของกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก</p>

11.กลุ่มงานการพยาบาล
หัวหน้าพยาบาล

*งานวิจัยและพัฒนา (8)
พยาบาลวิชาชีพ
- พยาบาลวิชาชีพ

งานวิจัยและพัฒนา (8)
<p>วางระบบเพื่อพัฒนาบริการพยาบาลในทุกมิติทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันรักษา และฟื้นฟู สุขภาพ โดยใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และศาสตร์ทางการพยาบาลเพื่อให้การดูแลสุขภาพและการพยาบาลผู้ป่วยมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าทันสมัย</p>

หมายเหตุ * มีเฉพาะในโรงพยาบาลชุมชนขนาด F1 ขึ้นไป

โครงสร้างสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

สาธารณสุขอำเภอ
นักวิชาการสาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข

ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ
นักวิชาการสาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

- นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข
- นวก.เงินและบัญชี/จพ.การเงินและบัญชี
- นวก.คอมพิวเตอร์
- จพ.ธุรการ

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานการเงินบัญชี งบประมาณ
๓. งานสารบรรณ
๔. งานพัสดุ ซ่อมบำรุง
๕. งานตรวจสอบและควบคุมภายใน
๖. งานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๗. งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
๘. งานประสานงานองค์กรภายนอก
๙. งานกฎหมายและนิติการ
๑๐. งานนโยบายเร่งด่วน
๑๑. งานประกันสุขภาพ
๑๒. งานประกอบโรคศิลปะ
๑๓. งานกำกับดูแลหน่วยงานบริการในสังกัด

กลุ่มงานพัฒนาวิชาการและคุณภาพบริการ

- นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข
- พยาบาลวิชาชีพ

๑. งานพัฒนานโยบายยุทธศาสตร์สาธารณสุข
๒. งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ
๓. งานนิเทศงานและติดตามประเมินผล
๔. งานส่งเสริมการวิจัย/นวัตกรรมด้านสุขภาพและสนับสนุนวิชาการ
๕. งานสาธารณสุขระหว่างประเทศ
๖. งานประสานงานภายนอกองค์กร
๗. งานจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน/ฝึกอบรม
๘. งานควบคุมมาตรฐานหน่วยบริการ
๙. งานสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน
๑๐. งานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์
๑๑. งานอุบัติเหตุและภัยพิบัติ
๑๒. งานสนับสนุนพัฒนาคุณภาพบริการ
๑๓. งานสนับสนุนหน่วยบริการปฐมภูมิ
๑๔. งานสนับสนุนหน่วยแพทย์ พอ.สว.
๑๕. งานพัฒนาบุคลากร/พัฒนาหน่วยบริการ
๑๖. งานบริการสาธารณสุขเฉพาะด้าน
๑๗. งานปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยอื่นๆ

กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

- นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข
- พยาบาลวิชาชีพ

๑. งานส่งเสริมสุขภาพ (อนามัยแม่และเด็ก วางแผนครอบครัว โภชนาการ อนามัยโรงเรียน) ดูแลสุขภาพกลุ่มวัย
๒. งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ
๓. งานควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อ
๔. งานสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
๕. งานอาชีวอนามัย
๖. งานทันตสาธารณสุข
๗. งานสุขภาพจิตและยาเสพติด
๘. งานการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก
๙. งานควบคุมและเฝ้าระวังโรคอุบัติซ้ำ
๑๐. งานระบาดวิทยา
๑๑. งานกฎหมายสาธารณสุข

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ นักวิชาการสาธารณสุข/พยาบาลวิชาชีพ

1.กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข

- นวก.สาธารณสุข/ จพ.สาธารณสุข
- จพ.การเงินและบัญชี/จพ.ธุรการ (ขนาดเล็ก)
- จพ.ธุรการ (ขนาดกลางและใหญ่)
- จพ.การเงินและการบัญชี (ขนาดกลางและใหญ่)

2.กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค

- นวก.สาธารณสุข / จพ.สาธารณสุข
- พยาบาลวิชาชีพ
- นวก.สาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)
- /จพ.ทันตสาธารณสุข (ขนาดกลางและใหญ่)

3.กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว

- พยาบาลวิชาชีพ
- นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข
- แพทย์แผนไทย / จพ.สาธารณสุข
- (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย (อายุรเวท) (ขนาดใหญ่)
- นวก.สาธารณสุข (เภสัชกรรม) /จพ.เภสัชกรรม (ขนาดใหญ่)

กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข

- | | |
|---|---|
| <p>1. งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานตรวจสอบควบคุมภายใน - งานพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาสถานที่ราชการ - งานการเงิน การบัญชี - งานบัญชีเกณฑ์คงค้าง - งานภูมิทัศน์ <p>2. งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาบุคลากร - งานสัมมนาและฝึกอบรม <p>3. งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผน โครงการสาธารณสุข - งานตัวชี้วัดสาธารณสุข - งานประเมินผลโครงการ - งานนิเทศงาน - งานนโยบายเร่งด่วน และโครงการพิเศษ - งานสาธารณสุขพื้นที่พิเศษ/เฉพาะ - งานพัฒนาวิชาการวิจัยและนวัตกรรม - งานวิทยากร - งานฝึกอบรมนักศึกษา | <p>4. งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลข่าวสาร - งานเทคโนโลยีสารสนเทศสาธารณสุข - งาน พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร <p>5. งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานมาตรฐานหน่วยบริการ - งาน PCA - งาน 5 ส. - งานคุณภาพบริการ <p>6. งานหลักประกันสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานโครงการหลักประกันสุขภาพ - งานรับคำร้องขอขึ้นทะเบียน - งานตรวจสอบสิทธิ - งานรับคำร้องเรียน - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานประกันผู้ป่วยประกันสังคม - งานผู้ประสบภัยจำกรด <p>7. งานสุขภาพภาคประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุขมูลฐานแนวใหม่ - งานสัมพันธ์ชุมชน และองค์กรภายนอก <p>8. งานกฎหมายสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งาน พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 - งานกฎหมาย พ.ร.บ. วิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน - งานบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการสาธารณสุข |
|---|---|

กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค

- | | |
|---|---|
| <p>1. งานแผนงาน / โครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนงาน / โครงการ - การประเมินโครงการ <p>2. งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย - งานอนามัยแม่และเด็ก - งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค - งานวางแผนครอบครัว - งานพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ - งานศึกษาประชาชนสัมพันธ์ - งานส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกและบริการเยี่ยมบ้าน <p>3. งานป้องกันควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ - งานควบคุมโรคสัตว์ และแมลงนำโรค - งานระบาดวิทยา <p>4. งานอนามัยโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยโรงเรียน - งานศูนย์เด็กเล็กน่ายู | <p>5. งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอาหารปลอดภัย - งานตรวจสอบอาหารและสารปนเปื้อน <p>6. งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานอาชีวอนามัย - งานอุบัติเหตุ และภัยพิบัติ <p>7. งานทันตสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทันตสาธารณสุขในสถานบริการ - งานทันตสาธารณสุขในชุมชน <p>8. งานแพทย์แผนไทย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแพทย์แผนไทย - งานแพทย์ทางเลือก - งานส่งเสริมการใช้สมุนไพร <p>9. งานอื่น ๆ ตามนโยบาย</p> |
|---|---|

กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว

- | | |
|--|---|
| <p>1. งานแผนงาน / โครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนงาน / โครงการ - การประเมินโครงการ <p>2. งานรักษาพยาบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาพยาบาล (ปฐมภูมิ) - งานตรวจประเมินและบำบัดโรคเบื้องต้น - งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน อุบัติภัย - งานให้คำปรึกษาด้านสุขภาพสาธารณสุข - งานศึกษาประชาสัมพันธ์ <p>3. งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก <p>4. งานเภสัชสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเภสัชสาธารณสุข - งานให้คำปรึกษาการใช้ยา <p>5. งานส่งต่อผู้ป่วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานคัดกรอง ส่งต่อผู้ป่วยและ EMS | <p>6. งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานคัดกรองผู้ป่วยตามกลุ่มวัย - งานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม - งาน HHC - งาน Long Term Care <p>7. งานฟื้นฟูสภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการ - งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้สูงอายุ - งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยติดเตียง - งานสุขภาพจิต - งานบำบัดผู้ป่วยติดยาเสพติด - งาน To Be Number One |
|--|---|

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาค้างนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะหรือคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษาไว้ ดังนี้

๑. กรอบอัตรากำลัง หมายถึง การกำหนดจำนวนกำลังคนที่ควรมีตามภารกิจและหน้าที่ของสถานบริการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทุกระดับเป็นกรอบที่ใช้ในปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ และจำนวนคนที่ควรมีรวมการจ้างทุกประเภทได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)

๒. แผนกำลังคน หมายถึง แผนความต้องการบุคลากรสาธารณสุข ๒๕ วิชาชีพของสถานบริการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ ซึ่งระบุความต้องการประเภทของสายวิชาชีพและจำนวนคนที่ต้องการของสายวิชาชีพ ๒๕ วิชาชีพปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

๓. FTE (Full Time Equivalent) หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง ด้วยการคำนวณภาระงานจากเวลามาตรฐานที่ใช้ในการให้บริการ

๔. Service Based หมายถึง จำนวนเพียงการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังคน ขั้นต่ำที่ควรมีเพื่อให้บริการประชาชนได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

๕. Population ratio method หมายถึง การคิดอัตรากำลังสำหรับงานบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคในบริการปฐมภูมิ โดยวิธีการอัตราส่วนบุคลากรสุขภาพต่อประชากร

๖. Allowance time หมายถึง เวลาของบุคลากรที่ปฏิบัติภาระงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานบริการหลัก เช่น งานบริหาร งานวิชาการ งานด้านการเรียนการสอน งานคุณภาพ เป็นต้น

๗. Proxy หมายถึง ค่าสัดส่วนของภาระงานที่จำแนกตามระดับของโรงพยาบาล (ถูกนำมาใช้ในกรณีระบบข้อมูลของโรงพยาบาลไม่ได้จัดเก็บข้อมูลภาระงาน หรือไม่สามารถนำข้อมูลภาระงานมาวิเคราะห์ได้ เนื่องจากข้อมูลมีความเบี่ยงเบนสูงมาก) เช่น งานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน จะใช้ค่า proxy ที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าสัดส่วนกับงานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก มาใช้คำนวณกรอบอัตรากำลังของงานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินโดยจำแนกตามระดับของโรงพยาบาล

๘. บุคลากรสายวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมโรค การตรวจประเมินและการบำบัดโรค การดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย การฟื้นฟูสภาพ การอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อลดความเสี่ยงจากการเจ็บป่วย การบรรเทา และการดูแลรักษาจากการเจ็บป่วยโดยนำหลักวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้

๙. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาชีพ ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งสายงานข้าราชการ แต่ปฏิบัติหน้าที่และมีภาระงานสอดคล้องกับตำแหน่งสายงานข้าราชการในแต่ละสายงานนั้นๆ เช่น ผู้ช่วยเหลือคนไข้ ผู้ช่วยทันตกรรม

๑๐. บุคลากรสายสนับสนุนงานบริหาร (Back Office) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ในหน้าที่สายสนับสนุนบริการ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำต่อมนุษย์ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงานบริหารจัดการ การสนับสนุนการให้บริการของหน่วยงาน

๑๑. บุคลากรสายสนับสนุนงาน Back Office หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่างๆ ในหน่วยงานสนับสนุนบริหาร (back office) ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งสายงานข้าราชการ แต่ปฏิบัติหน้าที่และมีภาระงานสอดคล้องกับตำแหน่งสายงานข้าราชการในแต่ละสายงานนั้นๆ เช่น พนักงานเก็บเงิน พนักงานบริการ พนักงานพัสดุ

๑๒. ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรสายวิชาชีพและบุคลากรสายสนับสนุนงานบริหาร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๑๓. สายวิชาชีพหลัก หมายถึง สายวิชาชีพ ๘ กลุ่มวิชาชีพ ซึ่งมีคำจำกัดความ ดังนี้

๑๓.๑ แพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนายแพทย์ ปฏิบัติงานด้านการแพทย์ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงต่อชีวิต สุขภาพอนามัยของประชาชน

๑๓.๒ ทันตแพทย์/นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งทันตแพทย์ ปฏิบัติงานทันตแพทย์ หรือการให้บริการทางทันตกรรม สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทันตแพทย์ หรือการให้บริการทางทันตกรรม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจ วินิจฉัย และการให้การบำบัดรักษาผู้ป่วยโรคฟัน และโรคในช่องปาก การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อคิดค้นหาวิธีการต่างๆ ในการลดการผุและยืดอายุของฟัน รวมถึงการให้คำแนะนำ และเผยแพร่ความรู้ทางทันตสุขศึกษาแก่ผู้ป่วย นักเรียนและประชาชนทั่วไป เพื่อการส่งเสริมและรักษาสุขภาพของฟันและ ช่องปาก และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๓.๓ เภสัชกร/เจ้าพนักงานเภสัชกรรม

เภสัชกร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเภสัชกร สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านเภสัชกรรมซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการผสมและปรุงยาและเวชภัณฑ์ประเภทต่างๆ การจ่ายยาให้คนไข้ตามคำสั่งแพทย์ในโรงพยาบาลหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เจ้าพนักงานเภสัชกรรม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานช่วยเภสัชกรในงานเภสัชกรรมซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการผสมยา การปรุงยาและเวชภัณฑ์ต่างๆ ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน การจัดซื้อ จัดหา เก็บรักษา เบิกจ่ายยา เวชภัณฑ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ทางด้านเภสัชกรรม การจัดและจ่ายยาตามคำสั่งแพทย์ การให้คำแนะนำในการใช้ยา ภายใต้การควบคุมของเภสัช และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๓.๔ พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ สายงานนี้คลุมถึง ปฏิบัติงานการพยาบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ โดยผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาล ชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อชีวิต สุขภาพและอนามัยของประชาชนทั้งในสถานบริการสุขภาพและในชุมชน ปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาบริการการพยาบาล ปฏิบัติงานตรวจวินิจฉัยให้การพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามกฎหมายวิชาชีพ ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการโดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินสุขภาพ วินิจฉัย ปัญหา วางแผนงานประสานงาน ประเมินผล และบันทึกผลการให้การพยาบาลและการผดุงครรภ์ ศึกษา วิเคราะห์ คิดค้น พัฒนาความรู้ความสามารถทางการพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานการพยาบาล จัดสถานที่และเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล ช่วยแพทย์ในการตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษา

จัดเตรียมและส่งเครื่องมือในการผ่าตัด ช่วยแพทย์ในการใช้ยาระงับความรู้สึก หรือใช้เครื่องมือพิเศษบางประเภทเพื่อการวินิจฉัยและบำบัดรักษา ตลอดจนปฏิบัติงานการวางแผนครอบครัวและการผดุงครรภ์ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

พยาบาลเทคนิค หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลเทคนิค สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานการพยาบาลซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพยาบาลขั้นมูลฐาน หรือการพยาบาลผู้ป่วย ที่มีปัญหาไม่ซับซ้อน ผู้ทุพพลภาพ หญิงมีครรภ์ ทารก คนปัญญาอ่อน คนชรา หรือผู้ป่วยทางจิต ซึ่งเป็นลักษณะ การพยาบาลที่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ สาขาการพยาบาล หรือสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ตลอดจนปฏิบัติเกี่ยวกับการเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์การพยาบาลในสถานพยาบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๓.๕ นักกายภาพบำบัด หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักกายภาพบำบัด ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักกายภาพบำบัด สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานบำบัดรักษาผู้ป่วยด้วยเครื่องมือและวิธีการทางกายภาพบำบัด ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับบำบัดรักษาผู้ป่วยด้วยโรคเกี่ยวกับกล้ามเนื้อ โรคทางกระดูก โรคทางข้อ โรคทางระบบประสาทและความพิการต่างๆ ที่เกิดจากโรคหรืออุบัติเหตุโดยวิธีกายภาพบำบัด โดยการใช้ความร้อน แสง เสียง ไฟฟ้า หลักกลศาสตร์ การตัด การดึง การนวด การบริหารร่างกาย ตลอดจนการใช้เครื่องมือทางกายภาพชนิดต่างๆ เพื่อฟื้นฟู ป้องกัน ปรับปรุง แก้ไข สมรรถภาพของส่วนของร่างกายที่เสื่อมสภาพหรือพิการให้กลับคืนดีทั้งทางรูปและทางหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๓.๖ นักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์

นักรังสีการแพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการรังสีการแพทย์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงาน งานรังสีวินิจฉัย งานรังสีรักษา เวชศาสตร์นิวเคลียร์และรังสีฟิสิกส์ เช่น การถ่ายและบันทึกภาพส่วนต่างๆ ของร่างกายผู้ป่วยด้วยเครื่องรังสีเอกซ์ โดยใช้กรรมวิธีพิเศษที่มีเทคนิคการใช้ที่ยุ่งยาก การฉายรังสีเพื่อบำบัดรักษาผู้ป่วยที่เป็นโรคมะเร็ง เนื้องอก ก้อนทุม ด้วยเครื่องโคบอลต์ ๖๐ และเครื่องมือทางรังสีเทคนิคอื่นๆ การใช้สารกัมมันตภาพรังสีและเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ทางเวชศาสตร์นิวเคลียร์แก่ผู้ป่วยการคำนวณประมาณรังสีและการกำหนดระยะเวลาที่จะให้รังสีแก่ผู้ป่วยตามปริมาณที่ต้องการ เพื่อช่วยแพทย์ในการวินิจฉัยและบำบัดรักษาโรค การใช้เครื่องวัดปริมาณรังสีจากเครื่องกำเนิดรังสี การสอบเทียบมาตรฐานของเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในทางปฏิบัติงาน ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยและใช้งานได้ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยทางรังสีการแพทย์ รวมทั้งปรับปรุงและค้นคว้าวิธีการหรือเทคนิคใหม่ๆ ทำรายงานการปฏิบัติงาน สถิติผลงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการรังสีการแพทย์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้กรรมวิธีต่างๆ ในการถ่ายและบันทึกภาพส่วนต่างๆ ของร่างกายผู้ป่วยด้วยเครื่องรังสีเอกซ์ ตรวจสอบคุณภาพของภาพบันทึกทางรังสี การใช้เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ทางเวชศาสตร์นิวเคลียร์ เพื่อช่วยแพทย์ในการวินิจฉัยโรค การฉายรังสีด้วยเครื่องโคบอลต์ ๖๐ และเครื่องมือทางรังสีเทคนิคอื่นๆ เพื่อบำบัดรักษาผู้ป่วยที่เป็นโรคมะเร็ง เนื้องอก ก้อนทุมจัดเตรียมและดูแลเก็บรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ทางรังสีการแพทย์ ตลอดจนเครื่องมือ

อุปกรณ์อื่นๆ ที่ใช้ในการป้องกันอันตรายจากรังสี ทำรายงานการปฏิบัติงาน สถิติผลงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๓.๗ นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์

นักเทคนิคการแพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านเทคนิคการแพทย์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจทดสอบ วิเคราะห์ วิจัยสิ่งส่งตรวจที่ได้มาจากร่างกายมนุษย์ โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางห้องปฏิบัติการที่ครอบคลุมด้านเคมีคลินิก จุลทรรศนศาสตร์คลินิกจุลชีววิทยาคลินิก โลหิตวิทยา คลังเลือด ภูมิคุ้มกันวิทยาคลินิก พืชวิทยาคลินิก ฯลฯ เพื่อนำผลมาใช้ในการวินิจฉัย ค้นหาสาเหตุ วิเคราะห์ความรุนแรง และติดตามการรักษาโรคการประเมินภาวะสุขภาพการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมคุณภาพ การกำหนดคุณลักษณะ และการควบคุมการใช้เครื่องมือรวมทั้งน้ำยาต่างๆ ทางห้องปฏิบัติการทางเทคนิคการแพทย์ การให้คำปรึกษาแนะนำและฝึกอบรมเกี่ยวกับวิทยาการทางเทคนิคการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานวิชาการทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจชันสูตรโรค พิสูจน์ยืนยันเชื้อทางห้องปฏิบัติการ ในสาขาต่างๆ เช่น บักเทรีวิทยา ไวรัสวิทยา พราสิโตวิทยา ฯลฯ การเพาะเลี้ยงเชื้อ แยกเชื้อ ทั้งเชื้อแบคทีเรียและไวรัส ผลิตแอนติเจน แอนติเซรัม วัคซีน ท็อกซอยด์ ฯลฯ และสารมาตรฐานอื่นๆ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับการระบาดของโรค การสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน เพื่อสนับสนุนการป้องกันรักษาโรค ตรวจวิเคราะห์เพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานยา ชีววัตถุ อาหาร เครื่องดื่ม เครื่องสำอาง การจัดทำตำรายาแห่งประเทศไทย การตรวจวิเคราะห์วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท สารเสพติด การตรวจวิเคราะห์สารพิษชนิดต่างๆ จากเลือด ปัสสาวะ อวัยวะผู้ป่วย ผู้ตาย และสิ่งแวดล้อม เพื่อสุขอนามัยและความปลอดภัยของประชาชน ตลอดจนเป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาคดี ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สมุนไพรทางพฤกษศาสตร์ เภสัชเวท พฤกษเคมี เภสัชวิทยา ฯลฯ เพื่อหาสาระสำคัญและทดลองผลิตเป็นยารักษาโรค สอบเทียบ วิเคราะห์วิเคราะห์ ตรวจชันสูตร รวมทั้งห้องปฏิบัติการ และพัฒนาให้มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่เชื่อถือ ตรวจซ่อม จัดทำ บำรุงรักษาเครื่องมือวิทยาศาสตร์ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ในงานวิเคราะห์ วิจัย ทดลองเกี่ยวกับวิชาการกัญญาวิทยา และสัตววิทยาทางการแพทย์ตรวจสอบเครื่องกำเนิดรังสีการวัดปริมาณรังสีที่ใช้ในทางการแพทย์ ปฏิบัติงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ตลอดจนการสอน ฝึกอบรม นิเทศงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางชันสูตรโรคและชันสูตรสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ทดสอบหาสารต่างๆ เพาะเลี้ยง ทดสอบ หาชนิดและความไว ของเชื้อโรค ตรวจชันสูตรสภาพของเนื้อเยื่อ หรือเซลล์ ซึ่งเป็นสาเหตุอาการแห่งโรคหรือปัญหาสาธารณสุข ช่วยหรือร่วมมือกับแพทย์ หรือนักวิทยาศาสตร์การแพทย์หรือเจ้าหน้าที่อื่น ปฏิบัติงานวิเคราะห์ วิจัยต่างๆ ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๓.๘ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิวิทยา/เซลล์วิทยา) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์(เวชศาสตร์ธนาคารเลือด/พยาธิกายวิภาค/เซลล์วิทยา) ปฏิบัติงานวิชาการทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจชันสูตรโรค พิสูจน์ยืนยันเชื้อทางห้องปฏิบัติการในสาขาต่างๆ

๑๓.๙ นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข

นักวิชาการสาธารณสุข หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านการสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข เช่น การสุขศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การสุขภาพ และการควบคุมโรค เป็นต้น เพื่อเสนอนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานด้านการสาธารณสุข วัดและประเมินผล กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ นิเทศควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานด้านการสาธารณสุขการสอนและอบรมด้านการสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เจ้าพนักงานสาธารณสุข หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานการสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับสาธารณสุขแบบผสมผสาน ทั้งการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคการส่งเสริมสุขภาพอนามัย งานสุขภาพ ซึ่งรวมถึงงานวางแผนครอบครัว งานอนามัยแม่และเด็ก งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้สุขศึกษาและภูมิคุ้มกันโรค งานโภชนาการ และงานทันตสาธารณสุข ปฏิบัติงานทางด้านระบาดวิทยา งานเผยแพร่ อบรม สาธิต ให้ความรู้ด้านสาธารณสุข มูลฐานแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขหรือปฏิบัติงานในลักษณะส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขในระดับต่างๆ ประสานงานให้ความร่วมมือกับแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาพยาบาลในงานสาธารณสุข รวมทั้งร่วมปฏิบัติงานศึกษา วิจัย สํารวจ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๔. วิชาชีพเฉพาะ หมายถึง สายวิชาชีพเฉพาะ ๔ กลุ่มวิชาชีพ ซึ่งมีคำจำกัดความ ดังนี้

๑๔.๑ นักกายอุปกรณ์/ช่างกายอุปกรณ์

นักกายอุปกรณ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักกายอุปกรณ์ สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานด้านกายอุปกรณ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจและประเมินผู้ป่วยหรือผู้พิการทางการเคลื่อนไหว โดยใช้วิธีการทางกายอุปกรณ์ ได้แก่ วิชาความรู้ด้านกายวิภาคศาสตร์ สรีรวิทยา ชีวกลวิธี วัสดุศาสตร์ พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ การฟื้นฟูสมรรถภาพ ภาวะหรือโรคที่ก่อให้เกิดความพิการ กายอุปกรณ์เสริม กายอุปกรณ์เทียม ฯลฯ เพื่อนำไปใช้ในการผลิต ดัดแปลง หรือแก้ไขกายอุปกรณ์ที่เหมาะสม รวมถึงการออกแบบคัดเลือกวัสดุ และส่วนประกอบที่นำมาผลิต ตลอดจนฝึกวิธีการใช้ดูแลรักษา ประเมินติดตามผลการใช้ โดยร่วมปฏิบัติงานกับทีมสหสาขาด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ รวมถึงการศึกษาวิจัย ค้นคว้าเทคโนโลยีด้านกายอุปกรณ์ ให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมเกี่ยวกับวิทยาการทางกายอุปกรณ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ช่างกายอุปกรณ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์ สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานกายอุปกรณ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบ การประดิษฐ์อุปกรณ์ ช่วยคนพิการ การตรวจสอบ ตกแต่ง ดัดแปลง แก้ไข เสริมแต่งและพัฒนาอุปกรณ์ช่วยคนพิการให้เหมาะสมกับความพิการตามหลักวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๔.๒ แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง แพทย์แผนไทย สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานด้านการแพทย์แผนไทย ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การส่งเสริม ป้องกัน การบำบัดรักษา การฟื้นฟูสุขภาพที่เกี่ยวข้อง สุขภาพและอนามัยของประชาชน ด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทย รวมถึงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย คิดค้น วางแผน และพัฒนาวิชาการและเทคโนโลยีด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร ให้คำปรึกษา แนะนำฝึกอบรม เกี่ยวกับวิทยาการด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๔.๓ นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งเจ้าพนักงานเวชสถิติ สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสถิติทางการแพทย์ใน ขั้นตอนเบื้องต้น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัด เก็บ รวบรวม ข้อมูลและตัวเลขสถิติที่เกี่ยวข้องกับ ผู้ป่วย ซึ่งผู้ป่วยด้วยโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ การรักษาพยาบาลและการวิเคราะห์โรค เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง คุณภาพของการรักษาพยาบาล การปรับปรุงและขยายกิจการของโรงพยาบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการรักษาพยาบาลและเพื่อประโยชน์แก่การศึกษา ค้นคว้า วิจัยและวางมาตรการในการป้องกันโรคตลอดจน การวางแผนเกี่ยวกับสาธารณสุขของประเทศในด้านอื่นๆ ด้วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๔.๔ โภชนากร/นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร

โภชนากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งโภชนากร สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางโภชนาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมและปรับปรุงภาวะโภชนาการของ ประชาชน ศึกษาปัญหาโภชนาการและคุณค่าของอาหารชนิดต่างๆ ให้ความรู้ด้านโภชนาการแก่ประชาชน ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตและการใช้อาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ กำหนดรายการอาหารที่เหมาะสมกับสภาพ ร่างกายและความต้องการของผู้บริโภค และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

นักโภชนาการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักโภชนาการ สายงานนี้ครอบคลุมถึง ตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางโภชนาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ปัญหา โภชนาการด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมภาวะโภชนาการของประชาชน สืบค้นและรวบรวมข้อมูล ด้านโภชนาการของประชาชนภาคต่างๆ เพื่อหาสาเหตุของโรคขาดสารอาหาร วางแผนป้องกัน และบำบัดโรค ขาดสารอาหาร วิจัยด้านอาหารและโภชนาการเพื่อกำหนดเครื่องชี้วัดทางโภชนาการและพัฒนาเทคโนโลยี ต่างๆ ให้เหมาะสม ทดลองตำรับอาหารใหม่ตามหลักวิชาอาหารและโภชนาการ ส่งเสริมการผลิตอาหารที่ จำเป็นแก่การปรับปรุงภาวะโภชนาการค้นคว้า ทดลองและพัฒนาสูตรอาหาร ซึ่งมีคุณค่าด้านโภชนาการ กำหนดรายการอาหารควบคุมและให้คำแนะนำในการประกอบอาหารเฉพาะโรค จัดสอนฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ อาสาสมัครหมู่บ้านและประชาชนทั่วไป และเผยแพร่ความรู้ประชาชนิตด้านโภชนาการทางสื่อมวลชนโดยวิธี ต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๕. วิชาชีพ หมายถึง สายวิชาชีพ ๑๐ กลุ่มวิชาชีพ ซึ่งมีคำจำกัดความ ดังนี้

๑๕.๑ ช่างทันตกรรม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งช่างทันตกรรม สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่ง ใดๆ ต่างๆ ที่ปฏิบัติงานช่างทันตกรรม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การประดิษฐ์อุปกรณ์การฟื้นฟู สภาพอวัยวะเทียมในช่องปากและใบหน้า เครื่องมือสำหรับการแก้ไขและ บำบัดความผิดปกติของอวัยวะในช่อง ปากร่วมกับ การรักษาทางศัลยกรรมช่องปากและการจัดฟันตามที่ทันตแพทย์ได้ออกแบบหรือวางแผนการ รักษาไว้แล้ว อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ทางทันตกรรมจัดฟัน เครื่องมือที่ใช้ประกอบการรักษาทางศัลยกรรม

หรือเสริมแต่งอวัยวะในช่องปากหรือใบหน้าส่วนที่ขาดหายไปให้สมบูรณ์และใช้งานได้ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๕.๒ นักกิจกรรมบำบัด/เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด

นักกิจกรรมบำบัด หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักกิจกรรมบำบัด สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการในการส่งเสริม ป้องกัน บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ ของผู้ที่มีความบกพร่องหรือพิการทางด้านร่างกาย จิตใจ การเรียนรู้ และพัฒนาการซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานบริหารทางกิจกรรมบำบัด การนิเทศงาน และฝึกอบรมวิชาชีพกิจกรรมบำบัด เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมบำบัดในหน่วยงานจิตเวชและหน่วยงานอื่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานอาชีพบำบัด สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางการบำบัดรักษาผู้ป่วยด้วยการฝึกสอนกิจกรรมจากอาชีพต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับอาการหรือความถนัดของผู้ป่วยซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสอน ฝึกหัด และฟื้นฟูอาชีพให้แก่ผู้ป่วยโรคจิต โรคประสาท ยาเสพติด บุคคลปัญญาอ่อน และผู้ป่วยที่มีบุคลิกภาพแปรปรวน หรือพิการตามที่ผู้ป่วยแต่ละคนถนัด เพื่อชักจูงหรือกระตุ้นให้ผู้ป่วยเกิดความสนใจต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม หรือช่วยเหลือตนเองได้ รวมทั้งสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมและอยู่ในสังคมได้ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๕.๓ นักจิตวิทยา/จิตวิทยาคลินิก

นักจิตวิทยา หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักจิตวิทยา สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการในการประเมินภาวะสุขภาพจิต ให้คำแนะนำปรึกษา รวมทั้งการส่งเสริม ป้องกัน แก้ไขปัญหาสุขภาพจิตในสังคม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศงาน ฝึกอบรมวิชาจิตวิทยา เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้านจิตวิทยาในหน่วยงานต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

นักจิตวิทยาคลินิก หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักจิตวิทยาคลินิก สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจการวินิจฉัย การบำบัด รักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ ความผิดปกติทางจิตของคนที่มีความผิดปกติทางสุขภาพจิตและจิตเวช อันเนื่องมาจากภาวะทางจิตใจ บุคลิกภาพ ระดับเขาวนปัญญา อารมณ์ พฤติกรรม การปรับตัว ความเครียดหรือพยาธิสภาพทางสมอง ด้วยการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ทดสอบทางจิตวิทยาคลินิกที่รัฐมนตรีประกาศใช้เป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์ทางจิตวิทยาคลินิก รวมทั้งมีลักษณะการปฏิบัติงานทางวิชาการ การวิจัย การส่งเสริม ป้องกัน การนิเทศงาน และฝึกอบรมวิชาจิตวิทยาคลินิก เพื่อพัฒนาข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานด้านจิตวิทยาคลินิกในหน่วยงานจิตเวช และหน่วยงานอื่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๕.๔ นักสังคมสงเคราะห์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสงเคราะห์ผู้มีปัญหาทางสังคม เช่น เด็กและบุคคลวัยรุ่น คนชรา คนขอทาน โสเภณี ผู้ต้องขัง ผู้ป่วย คนพิการและทุพพลภาพ และประชาชนทั่วไปที่ไม่สามารถจะแก้ไขปัญหาลองของตนเองและครอบครัวหรือผู้ตกทุกข์ได้ยากในกรณี

ต่างๆ อันจะมีผลกระทบต่อสังคมโดยรวม พิจารณาปัญหาและให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือตาม หลักการสังคมสงเคราะห์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๕.๕ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา

นักวิชาการโสตทัศนศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการโสตทัศนศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการ รวบรวมข้อมูลทางวิชาการนำมาตัดแปลงและเผยแพร่ในรูปแบบของโสตทัศนอุปกรณ์ต่างๆ การเลือกใช้เทคนิค หรืออุปกรณ์ในการบรรยาย การประชุม การฝึกอบรม และนิทรรศการผลการปฏิบัติงานตามโครงการ และ แผนงาน สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางโสตทัศนศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการ ให้บริการติดตั้ง ใช้โสตทัศนอุปกรณ์ต่างๆ ตลอดเวลา การจัดหา จัดทำ เก็บรักษา และซ่อมแซมโสตทัศนอุปกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางโสตทัศนศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการ ให้บริการติดตั้ง ใช้โสตทัศนอุปกรณ์ต่างๆ ในการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และการแสดงนิทรรศการต่างๆ ตลอดเวลา การจัดหา จัดทำ เก็บรักษา และซ่อมแซมโสตทัศนอุปกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๕.๖ ช่างภาพการแพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งช่างภาพการแพทย์ สายงานนี้คลุม ถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำภาพทางการแพทย์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำ ภาพทางการแพทย์ในโรงพยาบาลต่างๆ โดยการถ่ายภาพยนตร์ ภาพนิ่ง ตลอดจนการเขียนภาพ เพื่อ ประกอบการวินิจฉัยโรคของแพทย์ หรือ เพื่อเผยแพร่วิชาการทางการแพทย์เกี่ยวกับการรักษาโรคและป้องกัน โรค รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นที่ต้องให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๕.๗ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจ และทรวงอก สายงานนี้ครอบคลุมตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก จึงมีลักษณะ งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจประเมินระบบหัวใจ และหลอดเลือด ทั้งที่มีและไม่มีอาการหลอดเลือดหัวใจ เข้าไปใน ร่างกาย การร่วมปฏิบัติการในห้องผ่าตัดกับทีมศัลยแพทย์ โดยเครื่องและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบ โรคศิลปะทางเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ภายใต้คำสั่ง หลักการดูแลของผู้ประกอบวิชาชีพ เช่น การสวน หัวใจเพื่อตรวจรักษา การตรวจด้วยคลื่นเสียงสะท้อนความถี่สูงผ่านทางหลอดอาหารการตรวจด้วยคลื่นไฟฟ้า หัวใจ การทดสอบ การทำงานของปอดด้วยเครื่องวัดสมรรถภาพปอด การควบคุมเครื่องหัวใจและปอดเทียม การให้ยาและสารละลายผู้ป่วยขณะผ่าตัดผ่านทางเครื่องหัวใจและปอดเทียม เป็นต้น การเตรียมความพร้อม ก่อนการใช้และการบำรุงรักษาเครื่องมือ และอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยและใช้ งานได้ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์วิจัยทางเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก รวมทั้งปรับปรุง ค้นคว้าวิธีการหรือ เทคนิคใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของแพทย์โดยตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษาผู้ป่วยให้เป็นไปอย่าง เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง

๑๕.๘ นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักเวชศาสตร์สื่อความหมาย สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านเกี่ยวกับงานด้านการแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมายด้านการแก้ไขการได้ยิน หรือการแก้ไขการพูด แก่ผู้ใช้บริการ ผู้ป่วย ครอบครัวทั้งด้านการตรวจวินิจฉัย รักษา แก้ไขและฟื้นฟู สร้างเสริมสมรรถภาพ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคแก่ผู้ที่มีปัญหาทางการได้ยินและทรงตัว และผู้ที่มีปัญหาทางด้านภาษาและการพูด โดยวิธีการ เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ทางการแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมายเพื่อให้ผู้ใช้บริการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถสื่อความหมายได้อย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๕.๙ นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน

นักปฏิบัติการฉุกเฉินทางการแพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักปฏิบัติการฉุกเฉินทางการแพทย์ ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติการฉุกเฉินทางการแพทย์ที่กระทำโดยตรงต่อผู้ป่วยฉุกเฉินตามคำสั่งการแพทย์หรือการอำนวยความสะดวก นับตั้งแต่รับรู้ถึงภาวะเจ็บป่วยฉุกเฉินจนถึงการดำเนินการให้ผู้ป่วยฉุกเฉินได้รับการบำบัดรักษาให้พ้นภาวะฉุกเฉิน ซึ่งรวมถึงการประเมิน การตรวจวินิจฉัย การบำบัดรักษาพยาบาล การจัดการการประสานงาน การควบคุมดูแล การติดต่อสื่อสาร การเคลื่อนย้าย การลำเลียงนำส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน ทั้งนอกสถานพยาบาลและในสถานพยาบาล ตลอดจนดำเนินงานหรือบริหารจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉินในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน ปฏิบัติงานด้านช่วยเหลือแพทย์และพยาบาลทำการฟื้นคืนชีพผู้ป่วยในภาวะวิกฤต ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยฟื้นคืนชีพผู้ป่วยในการปฏิบัติงานทางการแพทย์ฉุกเฉิน ณ จุดเกิดเหตุ ช่วยเหลือภาวะคุกคามต่อชีวิตขั้นพื้นฐาน พร้อมตรวจประเมินสถานการณ์สิ่งแวดล้อม และสภาพผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยฉุกเฉิน ร่วมตัดสินใจและให้การช่วยเหลือ โดยการเคลื่อนย้ายหรือปฐมพยาบาลเบื้องต้น รวมทั้งการใช้วิทยุสื่อสารประสานงานกับเครือข่าย เพื่อรายงานสถานการณ์ ขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการช่วยเหลือและการเตรียมรับผู้ป่วยเข้ารับการรักษาพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๕.๑๐ ผู้ช่วยพยาบาล หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์ขั้นมูลฐานแก่ผู้ป่วย ทางร่างกายหรือจิตที่มีอาการในระยะไม่รุนแรงหรือไม่เป็นอันตราย ตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้ในด้านการรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการควบคุมป้องกันโรค ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๖. แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙จัดระดับโรงพยาบาลเพื่อรับผู้ป่วยส่งต่อ (Referral Hospital Cascade) ของระบบบริการเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

๑๖.๑ โรงพยาบาลรับผู้ป่วยส่งต่อระดับต้น (First-level Referral Hospital) ประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (F๑) โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F๒) และโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F๓)

๑๖.๒ โรงพยาบาลรับผู้ป่วยส่งต่อระดับกลาง (Mid-level Referral Hospital) ประกอบด้วย โรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก (M๑) และโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย (M๒)

๑.๓ โรงพยาบาลรับผู้ป่วยส่งต่อระดับสูง (High-Level Referral Hospital) มีหน้าที่รับผู้ป่วยส่งต่อจากโรงพยาบาลตติยภูมิตกกลาง แบ่งเป็น ๒ ระดับ

๑) โรงพยาบาลทั่วไปที่เป็นแม่ข่ายของเครือข่ายบริการระดับจังหวัด (Standard-level Referral Hospital) กำหนดให้เป็น โรงพยาบาลทั่วไปขนาดใหญ่ (ระดับ S)

๒) โรงพยาบาลศูนย์ ที่รับส่งต่อจากเครือข่ายบริการระดับจังหวัด กำหนดให้เป็น โรงพยาบาลศูนย์ (ระดับ A)

๑๗. สัตสวณวิชาชีพอีสายสนับสนุนวิชาชีพอีสาย หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาชีพอีสาย (ข้าราชการ) ต่อจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพอีสาย (พนักงานกระทรวง, พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว) เช่น ตำแหน่งแพทย์ แผนไทย (ข้าราชการ) ๑ คน จะมีตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทย (ไม่ใช่ข้าราชการ) ๒ คน สัตสวณ (๑:๒) เป็นต้น

๑๘. สายสนับสนุนงาน Back Office หมายถึง สายสนับสนุน ๒๑ สายงาน ซึ่งมีคำจำกัดความดังนี้

๑๘.๑ นักจัดการงานทั่วไป หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามแต่จะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น การศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูล สถิติ การรายงาน ช่วยวางแผนและติดตามงาน การติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองและพิธีต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึก และเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการและรายงานอื่นๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ตลอดจนงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงานหลากหลายด้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๘.๒ นิติกร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติที่เกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมายร่างและพิจารณาตรวจร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน เพื่อดำเนินคดี การสอบสวน ตรวจพิจารณา ดำเนินการเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๘.๓ เจ้าพนักงานธุรการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ งานประกันสุขภาพ งานบันทึกหรือจัดทำข้อมูล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ ในทรัพย์สินของทางราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๘.๔ นายช่างศิลป์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานทางช่างศิลป์ ออกแบบ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การร่าง เขียนแบบหรือออกแบบทั่วไปในการจัดทำภาพ ฉากการประดิษฐ์ตัวอักษร และการตกแต่งอาคารสถานที่ เขียนภาพ เขียนตัวอักษร ปั้นภาพและจำลองแบบพิมพ์ การจัดทำแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์และแผ่นภาพในการจัดแสดงนิทรรศการต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๘.๕ นักประชาสัมพันธ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานทางด้านประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสำรวจ รวบรวม รับฟังความคิดเห็นประชาชน การเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารและเอกสารความรู้ต่างๆ เพื่อดำเนินการประชาสัมพันธ์ การจัดปาฐกถา การจัดประชาสัมพันธ์ การจัดนิทรรศการ เพื่อเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือผลงานของหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๖ เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวกับการช่วยปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์โดยวิธีการต่างๆ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานหรือของรัฐบาล หรือนโยบายของรัฐบาล รวบรวมข้อมูลข่าวสารต่างๆช่วยจัดทำเอกสารข่าวสาร เพื่อนำออกเผยแพร่ ช่วยสำรวจและรวบรวมความคิดเห็นของประชาชนตลอดจนการต้อนรับอำนวยความสะดวกผู้มาติดต่อ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๗ นักทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการวางระบบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรอื่น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ การรักษากรรยาและวินัย การออกจากราชการ การคุ้มครองระบบคุณธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๘ นักวิชาการเงินและบัญชี หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการเงินและบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผล การใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๙ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณและการบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ เช่น การตรวจสอบ หลักฐานใบสำคัญคู่จ่ายเงิน ลงบัญชี ทำรายงาน การบัญชีรวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณ รายรับ-รายจ่ายประจำปีทำหนังสือชี้แจง โต้ตอบ ด้านงบประมาณ พิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่าย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๑๐ นักวิชาการพัสดุ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการพัสดุซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์รายละเอียดของพัสดุเพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพการร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้างการเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุการวางระบบเกี่ยวกับระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานด้านการ พัสดุ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๑๑ เจ้าพนักงานพัสดุ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานทางการพัสดุทั่วไปของส่วนราชการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหาจัดซื้อการเบิกจ่ายการเก็บรักษาการซ่อมแซมและบำรุงรักษาการทำบัญชีทะเบียนพัสดุการเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุการแทนจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อ หรือสัญญาจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๑๒ วิศวกรกรมโยธาผู้ปฏิบัติงานทางวิศวกรรมโยธา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย ทดสอบ หาข้อมูลและสถิติต่างๆ เพื่อเป็น หลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานในสาขาวิศวกรรมโยธา การวางแผนก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานวิศวกรรมโยธา ซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นนี้ต้องมีลักษณะ ขนาด หรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้ในสาขาวิศวกรรมควบคุม ตามกำหนดว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๑๓ วิศวกรรมเครื่องกล หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิศวกรรมเครื่องกล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมเครื่องกล การควบคุมและอำนวยการสร้างในสาขาวิศวกรรมเครื่องกล การค้นคว้า วิเคราะห์ ทดสอบ หาข้อมูลสถิติต่างๆ เพื่อหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศวกรรมเครื่องกล การวางโครงการสร้างหรือประกอบสิ่งใดๆ ในสาขาวิศวกรรมเครื่องกล การอำนวยการติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ ในด้านวิศวกรรมเครื่องกล การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานในสาขาวิศวกรรมเครื่องกล ซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นนี้ต้องมีลักษณะ ขนาด หรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๑๔ วิศวกรรมไฟฟ้า หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิศวกรรมไฟฟ้า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า การควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมไฟฟ้า การค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ทดสอบ หาข้อมูลข้อมูลและสถิติต่างๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศวกรรมไฟฟ้า การวางโครงการสร้างหรือประกอบสิ่งต่างๆ ในสาขาวิศวกรรมไฟฟ้า การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานในสาขาวิศวกรรมไฟฟ้า ซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นนี้ ต้องมีลักษณะ ขนาด หรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๑๕ นายช่างเทคนิค หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานทางเทคนิค ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการ ช่อม สร้าง ประกอบดัดแปลง ออกแบบ ติดตั้ง เครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ให้ เป็นไปตามแบบแปลน และรายละเอียดที่กำหนดควบคุมระบบงานที่ใช้ เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆหลายชนิดรวมกัน คำนวณรายการและประมาณราคาเกี่ยวกับงานดังกล่าว ช่วยงาน ตรวจสอบ การประกอบวิชาชีพวิศวกรรม ควบคุม ตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย สำรองห้องที่เพื่อกำหนดเขตและสถานที่เกี่ยวกับการประกันภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๑๖ บรรณารักษ์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานบรรณารักษ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหาและคัดเลือกหนังสือเข้าห้องสมุด วิเคราะห์และจัดหมวดหมู่หนังสือ ทำบัตรรายการทำบรรณนุกรม ทำตราชนี ทำสาระสังเขป จัดทำคู่มือการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุด ให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุด จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน ศึกษา ค้นคว้า การจัดระบบงานที่เหมาะสมของห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๑๗ เจ้าพนักงานห้องสมุด หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านห้องสมุดหรือให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุด ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการควบคุมดูแลกิจการของห้องสมุด จัดหาดูแลเก็บรักษาหนังสือ รับผิดชอบอาคาร วัสดุ ครุภัณฑ์ของห้องสมุด ทำทะเบียน จัดหมวดหมู่และทำบัตรรายการหนังสือ แนะนำ และให้บริการแก่ประชาชนในการใช้ห้องสมุด จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม เผยแพร่และชักจูงให้ประชาชนใช้ห้องสมุดรวบรวมสถิติและจัดทำรายงานประจำปีของห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๑๘ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ กำหนดคุณลักษณะของเครื่อง จัดระบบติดตั้ง เชื่อมโยงระบบเครื่องคอมพิวเตอร์ ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบเกี่ยวกับชุดระบบคำสั่ง ชุดคำสั่งประยุกต์ การจัดทำคู่มือการใช้คำสั่งต่างๆ กำหนดคุณลักษณะ ติดตั้งและใช้เครื่องมือชุดคำสั่งสื่อสาร การจัดและบริหารระบบสารสนเทศ รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำผิดด้านคอมพิวเตอร์ และธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์การให้คำปรึกษาแนะนำ อบรมเกี่ยวกับวิทยาการคอมพิวเตอร์ด้านต่างๆ แก่บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๑๙ นักวิชาการสถิติหมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการสถิติ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับวิชาการด้านสถิติ เช่น การกำหนดมาตรฐานสถิติ ฐานสถิติ กำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติและควบคุมคุณภาพเชิงสถิติ และเทคนิคการปฏิบัติการทางสถิติ รวมทั้งการดำเนินการส่งเสริมวิชาการสถิติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๒๐ เจ้าพนักงานสถิติ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานทางการจัดทำสถิติ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อสถิติ การตรวจสอบความแม่นยำและความสมบูรณ์ของข้อมูลสถิติ การลงรายการตารางและจัดทำตารางรายงานสถิติ จัดทำรายงานสถิติ จัดทำทะเบียนแบบ ช่วยในการจัดทำแผนที่เพื่องานสถิติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙.๒๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะ เกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายของส่วนราชการ หรือนโยบาย แผนงาน โครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงในประเทศ รวมถึงประเด็นทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการของส่วนราชการ หรือใช้เป็นข้อมูลสำหรับกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง