



Human Resources

การบริหารทรัพยากรบุคคล
(กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข)

“โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง



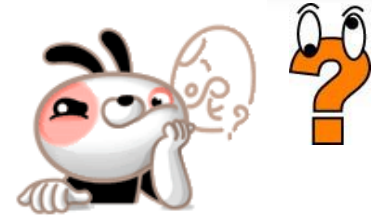
กับการบริหารกำลังคน”



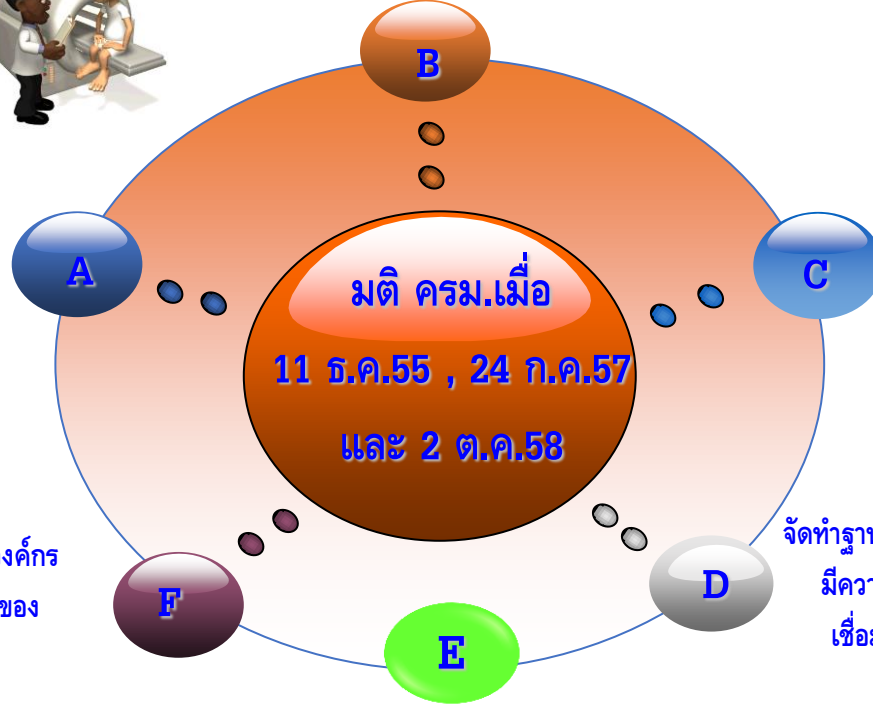
กลุ่มงานอัตรากำลัง

ทำไมจึงต้องปรับโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ???

พัฒนาระบบการบริหารกำลังคนให้
สอดคล้องกับโครงสร้าง



ให้ กสธ. ทบทวนบทบาทภารกิจและ
ปรับปรุงระบบบริการสุขภาพ โดย
ทบทวนโครงสร้างการจัดการระบบ
บริการสุขภาพ



ปรับระบบการบริหาร งบประมาณค่าใช้จ่ายด้าน
กำลังคนให้สอดคล้องกับการทบทวน
ภารกิจ

ปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจให้เป็นองค์กร
กำหนดนโยบายด้านสาธารณสุขของ
ประเทศ (National Health
Authority)

จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนให้
มีความสมบูรณ์และ
เชื่อมโยงกับ ก.พ.

หลีกเลี่ยงการนำเงินนอก งบประมาณใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง
จนท.เพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน



แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) (ตุลาคม 2559 ถึง พ.ศ. 2579)



เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ
ที่รวมพลังสังคม
เพื่อประชาชนสุขภาพดี



พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพ
อย่างมีส่วนร่วม
และยั่งยืน

CORE VALUES!

MoPH

M

astery

P

eople centered approach

O

iginality

H

umility

เป้าหมาย



ประชาชนสุขภาพดี

เป้าหมายด้านกำลังคน



เจ้าหน้าที่มีความสุข



ระบบสุขภาพยั่งยืน

Availability	มีกำลังคนเพียงพอ มีทักษะเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
Accessibility	มีกระจายกำลังคนอย่างเป็นธรรม ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย
Acceptability	กำลังคนมีแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมให้บริการ เป็นที่ยอมรับของประชาชน
Quality	กำลังคนเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย กระทรวงสาธารณสุข
“ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพในอนาคต:
Governance Excellence, Service Excellence,
PP Excellence & People Excellence

เป้าหมาย : People Excellence
“คนเพียงพอ มีคุณภาพ มีแรงจูงใจ ผูกพันองค์กร พร้อมบริการ”

ปริมาณ และทักษะของ
กำลังคน
ที่ควรมี ในปัจจุบันและ
อนาคต
Anticipate future
HWF
Requirement

Gaps

ปริมาณ และทักษะ
ของกำลังคน
ที่มีอยู่ และคาดว่า
จะมีในอนาคต
Optimize the
existing HWF

- การวางแผนอัตรากำลัง บริหารตำแหน่ง/การจ้าง
สรรหา คนที่มีความรู้/ทักษะที่จำเป็น
- การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง:
- แผนการดึงดูด คนดี คนเก่ง PMS/
Incentive/Positive Practice Environment,
- แผนพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อใช้คน อย่างคุ้มค่า
Adequately support

ระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้าง
และกรอบอัตรากำลัง
ปัจจุบัน
ตาม สป. ที่
สธ. 0201.032/ว.76
(ลว. 29 มี.ค. 47)



ทบทวน ครั้งที่ 1 ปี 53
แจ้งเวียนตาม สป.
ที่ สธ. 0201.032/ว364
(ลว. 13 ธ.ค. 53)

ทบทวน ครั้งที่ 2 ปี 55
แจ้งเวียนตาม สป. ที่
สธ. 0201.032/ว.29
(ลว. 31 ม.ค. 55)



ทบทวน ครั้งที่ 3
ปี 57 ในการประชุม
อ.ก.พ. สป. เมื่อวันที่
18 พ.ย. 58
เห็นชอบโครงสร้าง
ภารกิจ สายงาน
และให้ เสนอ อ.ก.พ.
กระทรวงสาธารณสุข
พิจารณาพร้อม
กรอบอัตรากำลัง



อ.ก.พ. สป. ครั้งที่
6/2559 เมื่อวันที่
28 กันยายน 2559
มีมติให้นำกรอบ
อัตรากำลังสายงาน
FTE 2 เป็นฐาน
ในการวิเคราะห์
สายงานของ
แต่ละกลุ่มงาน
ตามโครงสร้าง



ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)



รพศ. รพท. รพช. สสจ.



มติ อ.ก.พ.สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ในการประชุมครั้งที่ 8/2558
เมื่อวันที่ 18 พ.ย. 2558



มติ อ.ก.พ.กระทรวง
สาธารณสุข
ในการประชุมครั้งที่ 3/2560
เมื่อวันที่ 18 พ.ค. 2560

ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)



สสอ. รพ.สต.



มติ อ.ก.พ.สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ในการประชุมครั้งที่ 5/2559
เมื่อวันที่ 11 ส.ค. 2559



มติ อ.ก.พ.กระทรวง
สาธารณสุข
ในการประชุมครั้งที่ 3/2560
เมื่อวันที่ 18 พ.ค. 2560

ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)



สสจ.ที่เป็นที่ตั้งศูนย์เขต



มติ อ.ก.พ.สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ใน
การประชุมครั้งที่ 4/2560
เมื่อวันที่ 27 มิ.ย.2560



มติ อ.ก.พ.กระทรวง
สาธารณสุข
ในการประชุมครั้งที่ 5/2560
เมื่อวันที่ 29 มิ.ย. 2560



โครงสร้างและ
กรอบอัตรากำลัง

โรงพยาบาลศูนย์ (รพศ.)

โรงพยาบาลทั่วไป (รพท.)

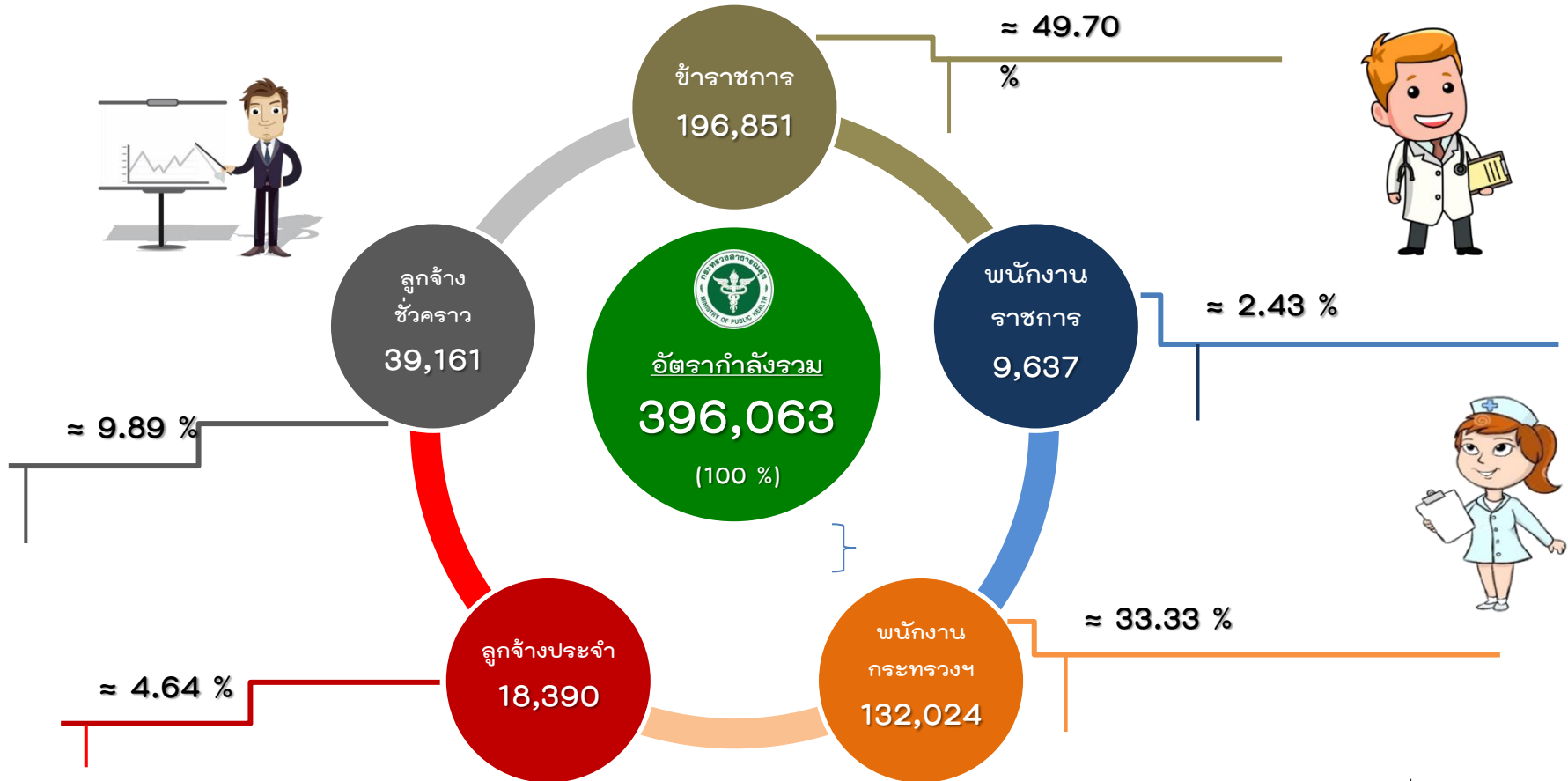
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.)

โรงพยาบาลชุมชน (รพช.)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

ภาพรวมอัตรากำลังบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



กรอบอัตรากำลัง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (หลังปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง)

กรอบอัตรากำลัง	ประเภทหน่วยงาน							รวม
	รพศ.	รพท.	รพช.	สสจ.	สสอ.	รพ.สต.	ส่วนกลาง	
กรอบอัตรากำลังเดิม	74,357	68,168	136,209	7,735	6,153	63,936	5,859	362,417
กรอบอัตรากำลังใหม่	75,929	69,737	142,028	15,373	8,860	80,584	5,859	398,730
จำนวนที่เพิ่มขึ้น	1,572	1,566	5,819	7,638	2,707	16,648	-	35,953
ร้อยละที่เพิ่มขึ้นหลังปรับกรอบอัตรากำลัง	2.11	2.30	4.27	98.75	43.99	25.98	-	9.92

(ข้อมูล ณ วันที่ 5 ก.ค.60)

- หมายเหตุ 1. กรอบอัตรากำลังที่แสดงแต่ละประเภทหน่วยงานหมายถึงจำนวนอัตรากำลังขั้นสูง (100%)
 2. ที่มา มติ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 18 พ.ค.60

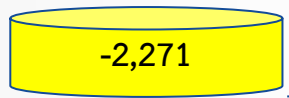
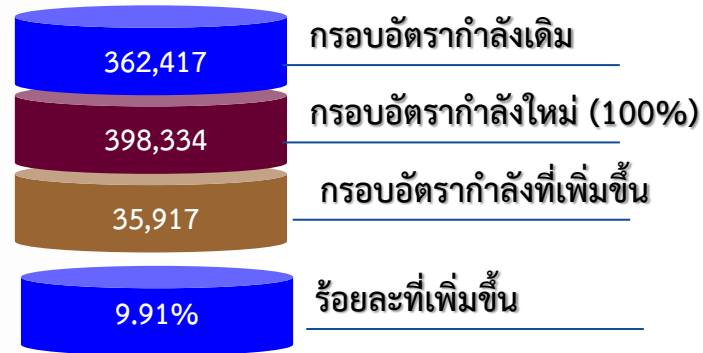




สรุปสถานการณ์กำลังคนปัจจุบัน – ปี 2568

จำนวนบุคลากรปัจจุบัน

กรอบอัตรากำลัง



**ปัจจุบันขาด
จากกรอบ**

คำอธิบาย
จำนวนที่ขาดจากกรอบปัจจุบัน = กรอบ
อัตรากำลังใหม่ - อัตรากำลังทั้งหมด
(398,334 - 396,063 = 2,271)

หมายเหตุ : 1. อัตรากำลังปัจจุบันนับรวมอัตราเพิ่มใหม่ปี 60 แล้ว
2. ตำแหน่งตั้งใหม่ปี 61-68 เท่ากับ
- ตั้งใหม่ปี 61-62 ปีละ 2,900 รวม 5,800 อัตรา
- ตั้งใหม่พยาบาลตามรอยสมเด็จพระย่าปี 61-68 ปีละ 50

อัตรา ระยะเวลา 8 ปี รวม 400 อัตรา

3. อัตรา ขรก.ตั้งใหม่ที่จะได้รับตั้งแต่ปี 61-68 จำนวน 6,200

อัตรา ใช้สำหรับบรรจุประเภทการจ้างงานอื่น

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

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

โครงสร้างใหม่ 6 ภารกิจ 54 กลุ่มงาน

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.ภารกิจด้านผลิตภัณฑ์บุคลากรทางการแพทย์

*1.ศูนย์แพทยศาสตรบัณฑิตคลินิก

**2.กลุ่มงานฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์



โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ระดับสูง

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

1.ภารกิจด้านอำนวยการ

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

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 | |

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 | |

2.ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

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

6.ภารกิจด้านผลิตบุคลากรทางการ

- *1.ศูนย์แพทยศาสตรบัณฑิต
- **2.กลุ่มงานฝึกอบรมพัฒนาศาลากรทางการแพทย์

3.ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการ

และสนับสนุนบริการสุขภาพ

- 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
- สำรวจปริมาณงานที่ให้บริการในปัจจุบัน
- 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

กรอบอัตรากำลัง โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

โรงพยาบาล ทั่วไป	จำนวน รพ. (แห่ง)	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง	รวมทั้งหมด (ชั้นสูง)
M1 <200	19	336	750	14,250
M1 >200	14	384	821	11,494
S < 400	40	432	1,428	57,120
S > 400	10	1,056	1,594	15,940

โรงพยาบาล ศูนย์	จำนวน รพ. (แห่ง)	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง	รวมทั้งหมด (ชั้นสูง)
< 700	19	1,024	2,555	48,545
> 701-1000	13	1,771	3,609	46,917
<1000	1	4,285	4,285	4,285

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

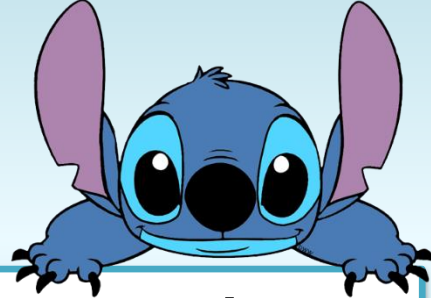
กรอบอัตรากำลังควรมีในแต่ละสายวิชาชีพ ตามขนาดโรงพยาบาล

ลำดับที่	สายวิชาชีพ	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	นายแพทย์	27- 82	33 - 88	38 - 160	109 - 153	109 – 250	179 – 347	439
2	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	123 - 297	136 - 400	150 - 784	554 - 872	663 – 1,473	1,017 – 2,310	2,601
3	ทันตแพทย์	7 - 23	7 - 17	9 - 23	15 - 26	14 – 42	20 – 44	52
4	นวก.สร(ทันตสาธารณสุข)/จพ.ทันตสาธารณสุข (คิดตาม ประชากร)	4 – 8	4 - 8	4 - 13	4 - 13	4 – 26	4 – 20	8
5	ช่างทันตกรรม	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
6	เภสัชกร	13 - 32	16 - 30	16 - 47	35 - 47	41 – 77	51 – 92	121
7	จพ.เภสัชกรรม	9 - 24	10 - 23	12 - 38	30 - 38	31 – 58	43 – 83	95
8	นักเทคนิค/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ /เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	6 - 23	10 - 23	11 - 58	35 - 59	33 – 95	67 – 136	204
9	นัก/จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิ)/นัก/จพ. วิทยาศาสตร์การแพทย์ (เซลล์วิทยา)/นักนิติวิทยาศาสตร์	2 - 6	2 - 6	4 - 6	4 - 6	6 - 8	6 - 8	6 - 8
10	นักกายภาพบำบัด/จพ.เวชกรรมฟื้นฟู	3 - 16	5 - 13	6 - 22	12 - 20	11 – 44	17 – 44	42
11	นักรังสีการแพทย์/จพ.รังสีการแพทย์/ นักฟิสิกส์การแพทย์/รังสีเวชศาสตร์นิวเคลียร์	5 - 8	5 - 8	5 - 21	9 - 17	11 – 32	21 – 64	97
12	นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข	20 - 24	20 - 24	20 - 24	20 - 24	30 – 36	30 - 36	30 - 36

ลำดับที่	สายวิชาชีพ (ต่อ)	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.)
13	นักกำหนดอาหาร /นักโภชนาการ/โภชนาการ	2 – 3	2 - 4	2 – 7	5 – 8	5 - 11	8 - 19	21
14	นักกายอุปกรณ์	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	1 - 2	1 - 2	1 - 2
15	ช่างกายอุปกรณ์	0 - 1	0 - 1	1 - 2	1 - 2	1 - 3	1 - 3	1 -3
16	นักกิจกรรมบำบัด/จพ.อาชีพบำบัด	1 - 3	1 - 3	1 - 4	1 -4	5	5	5
17	นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	3 - 4	3 - 4	5 -6	5 - 6	6 - 8	6 - 8	6 - 8
18	นักสังคมสงเคราะห์	2 - 3	2 - 3	4 - 5	4 - 5	6 - 7	6 - 7	6 - 7
19	แพทย์แผนไทย /จพ.สาธารณสุข (อายุรเวท)	3 – 6	3 – 11	3 - 13	5 - 6	3 – 28	3 - 13	6
20	นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์/ จพ.สาธารณสุข(เวชกิจฉุกเฉิน)/จพ.ฉุกเฉินการแพทย์	8 - 12	8 - 12	8 - 12	8 - 12	16 - 20	16 - 20	16 - 20
21	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/จพ.โสตทัศนศึกษา	1 - 2	1 - 2	2 - 5	2 - 5	3 - 7	3 - 7	3 - 7
22	ช่างภาพการแพทย์	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
23	นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/จพ.เวชสถิติ	8 – 10	8 -10	8 - 10	8 - 10	10 - 15	10 - 15	10 - 15
24	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	กำหนดตามเครื่องมือที่ให้บริการ				กำหนดตามเครื่องมือที่ให้บริการ		
25	นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย/จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ (วุฒิ ป.วิทยาศาสตร์การแพทย์สาขาความผิดปกติ ของการสื่อความหมาย)	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1 - 2	5 - 7	5 – 7	5 - 7

กรอบอัตรากำลังควรมีสายสนับสนุน ตามขนาดโรงพยาบาล

ลำดับที่	สายสนับสนุน	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.)
	ภารกิจอำนวยการ							
1	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	15 - 25	16 - 26	17 - 38	28 - 48	32 - 55	43 - 64	64
2	กลุ่มงานพัสดุ	8 - 14	8 - 17	8 - 20	17 - 31	20 - 45	26 - 63	63
3	กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์	16 - 21	16 - 29	17 - 34	26 - 41	32 - 55	36 - 76	76
4	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	2 - 6	6 - 9	6 - 11	9 - 15	11 - 18	14 - 34	34
5	กลุ่มงานการเงิน	11 - 14	16 - 20	23 - 28	38 - 53	42 - 53	54 - 65	69
	กลุ่มงานบัญชี							
	ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ							
1	กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์	12 - 18	13 - 20	13 - 23	15 - 23	23 - 29	25 - 32	32
2	กลุ่มงานประกันสุขภาพ	3 - 13	4 - 17	5 - 21	10 - 21	11 - 32	17 - 32	39
3	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ	2 - 4	2 - 5	2 - 5	2 - 5	1 - 7	1 - 7	7
4	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	7 - 9	7 - 10	11 - 15	13 - 16	15 - 19	16 - 22	22
5	กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน	4 - 6	4 - 6	4 - 8	4 - 7	4 - 9	5 - 10	11



โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
โรงพยาบาลชุมชน (รพช.)



เปรียบเทียบโครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน

โครงสร้างใหม่

โครงสร้างเดิม

แบ่งเป็นกลุ่มงาน 5 กลุ่มงาน

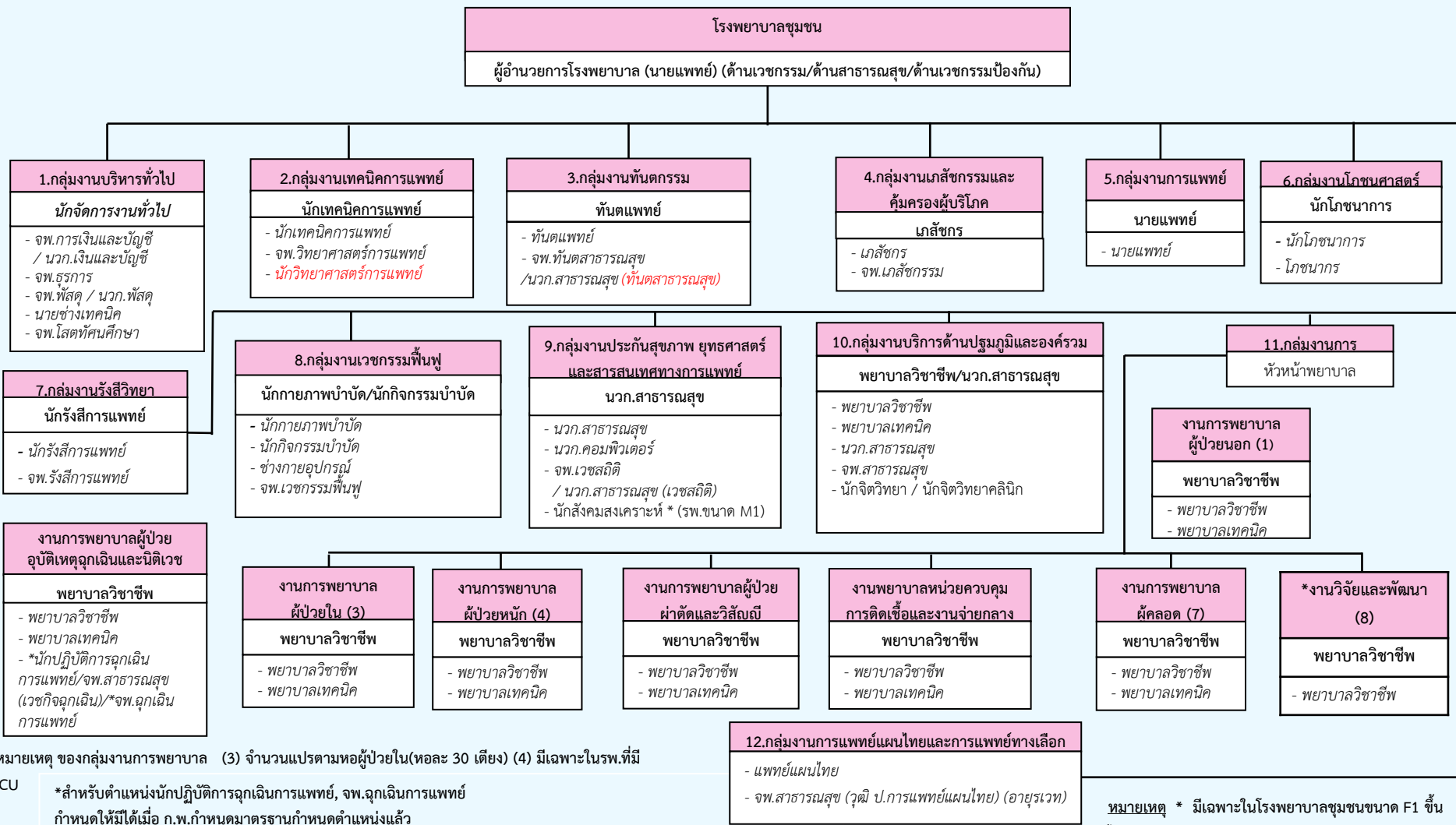
- 1.ฝ่ายบริหารทั่วไป
- 2.กลุ่มงานบริการทางการแพทย์
- 3.กลุ่มงานเทคนิคบริการ
- 4.กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน
- 5.กลุ่มการพยาบาล



แบ่งเป็นกลุ่มงาน 12 กลุ่มงาน

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





หมายเหตุ ของกลุ่มงานการพยาบาล (3) จำนวนปรตตามต่อผู้ป่วยใน(ต่อละ 30 เตียง) (4) มีเฉพาะในรพ.ที่มี

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

หมายเหตุ * มีเฉพาะในโรงพยาบาลชุมชนขนาด F1 ขึ้นไป

เกณฑ์การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังควรมีโรงพยาบาลชุมชน(รพช.) 780 แห่ง

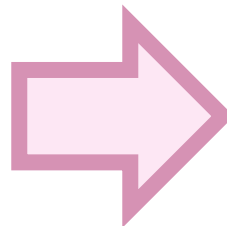
หลักเกณฑ์การวิเคราะห์ กรอบอัตรากำลังควรมี

- วิเคราะห์จากภาระงาน เช่นเดียวกับโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป
- จัดกลุ่มโรงพยาบาลตาม จำนวนเตียงที่เปิดให้บริการ โดยแบ่งเป็น 6 ระดับ



แบ่งตามขนาดเตียงที่เปิดให้บริการ โดยแบ่งออกเป็น 6 ระดับ

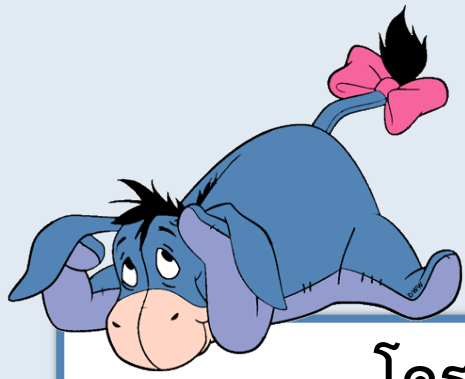
ระดับ
F <30
F 31 - 60
F 61 - 90
F >90
M2 <100
M2 >100



จำนวนโรงพยาบาล
451
192
36
10
80
11

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 - 468



โครงสร้างอัตรากำลังและกรอบอัตรากำลัง
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)/
สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติจำนวน 9,775 แห่ง



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



กระทรวงสาธารณสุข

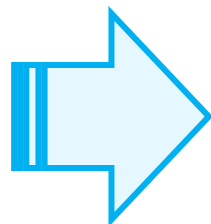
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

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

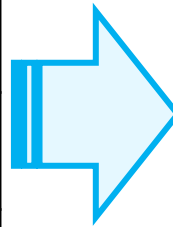
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)/สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ (สอ.น) แบ่งออกเป็น 3 ขนาด

แนวคิดในการกำหนดเกณฑ์

จำนวนประชากร
น้อยกว่า 3,000
3,000 – 8000
8001 ขึ้นไป



ขนาดของ รพ.สต.
ขนาดเล็ก
ขนาดกลาง
ขนาดใหญ่



จำนวนแห่ง
3,285
5,403
1,087

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)

หมายเหตุ +1 ขนาดกลาง หมายถึง แพทย์แผนไทย/จพ.สร.(แพทย์แผนไทย) ขนาดใหญ่ หมายถึง นวค.สร.(เภสัชกรรม)/จพ.เภสัชกรรม



โครงสร้างอัตรากำลัง
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.)



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
- ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์ และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด
- กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
- ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
- พัฒนาระบบสารสนเทศงานสุขภาพและการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(ศูนย์เขตสุขภาพ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ระดับสูง)

ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ

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

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

1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป

2.กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข

3.กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ

4.กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ

5.กลุ่มงานนิติการ

6.กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข

7.กลุ่มงานประกันสุขภาพ

8.กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ

9.กลุ่มงานทันตสาธารณสุข

10.กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

11.กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย

12.กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อสุขภาพจิตและยาเสพติด

13.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

เปรียบเทียบโครงสร้างสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

โครงสร้างใหม่

โครงสร้างเดิม

แบ่งกลุ่มงานได้ 5 กลุ่มงาน

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



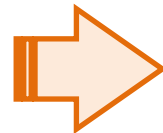
แบ่งกลุ่มงานได้ 13 กลุ่มงาน 1 ภารกิจ

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
14. 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

กรอบอัตรากำลังสายวิชาชีพตามขนาด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

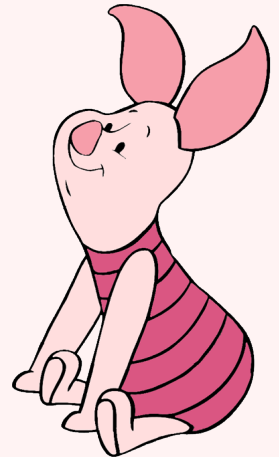
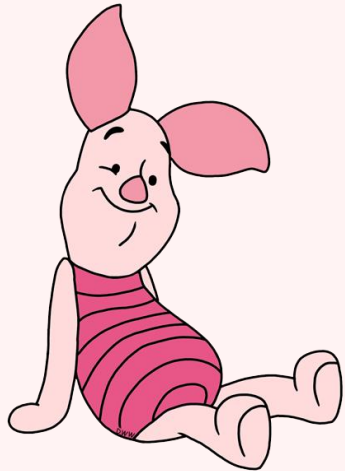
สายงาน	สสจ.แต่ละขนาด					ที่เป็นที่ตั้งศูนย์เขต	
	S	M	L	XL	XL-Extra	XL	XL-Extra
ทันตแพทย์	4	5	5	7	8	7	7
จพ.ทันตสาธารณสุข /นวก.สาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)	6	7	7	10	12	7	7
เภสัชกร	13	16	21	26	31	26	23
จพ.เภสัชกรรม	3	4	5	8	10	8	8
พยาบาลวิชาชีพ	10	13	14	16	18	16	19
แพทย์แผนไทย/จพ.สธ.อายุรเวท	3	5	6	6	7	6	7
จพ.โสตทัศนศึกษา	1	2	2	2	3	2	1
นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข	59	66	76	90	104	87	108
รวม	99	118	136	165	193	159	180

กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนตามขนาด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

สายงาน	สจ.แต่ละขนาด					ที่เป็นที่ตั้งศูนย์เขต	
	S	M	L	XL	XL-Extra	XL	XL-Extra
นวก.เงินและบัญชี	7	7	9	11	12	11	14
จพ.การเงินและบัญชี	4	5	6	7	9	9	11
จพ.ธุรการ	9	10	11	13	15	13	16
จพ.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์	1	1	1	2	2	2	1
นวก.พัสดุ	6	6	6	8	9	8	10
จพ.พัสดุ	3	3	3	3	4	3	4
นวก.คอมพิวเตอร์	5	6	7	8	9	9	11
นักจัดการงานทั่วไป	2	2	2	2	2	2	2
นักทรัพยากรบุคคล	5	7	8	10	12	10	15
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	5	5	6	7	8	10	11
นายช่างเทคนิค	0	2	2	3	3	3	2
นายช่างโยธา	2	2	2	3	3	3	3
นายช่างศิลป์	1	1	1	1	1	1	1
นิติกร	3	3	4	5	5	5	6
จพ.สถิติ	1	1	1	1	1	1	1
รวม	54	61	69	84	95	90	108



โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.)
จำนวน 878 แห่ง



สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1

- จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ

2

- ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์ และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ

3

- กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ

4

- ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง

5

- พัฒนาระบบสารสนเทศงานสุขภาพและการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ

6

- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

สาธารณสุขอำเภอ (นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข)

ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ (นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข)

1.กลุ่มงานบริหาร

- นวก.สาธารณสุข
- นวก.เงินและบัญชี
- นวก.คอมพิวเตอร์
- จพ.ธุรการ

2.กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการและบริการ

- นวก.สาธารณสุข
- พยาบาลวิชาชีพ
- จพ.สาธารณสุข

3.กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

- นวก.สาธารณสุข
- พยาบาลวิชาชีพ
- จพ.สาธารณสุข



กระทรวงสาธารณสุข

MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

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

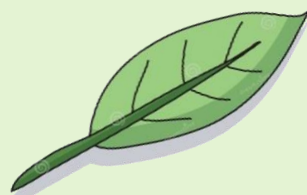
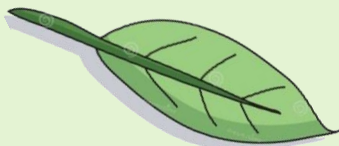
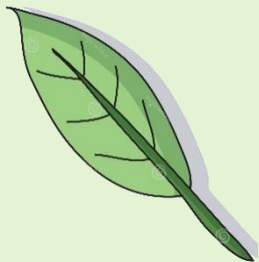
คะแนนระหว่าง 1.5 - 2.2 = ขนาด M

คะแนนระหว่าง 2.3 - 3.0 = ขนาด L

อัตรากำลังควรมีของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

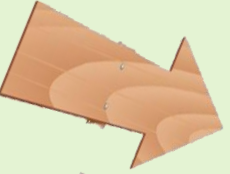
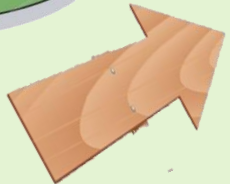
ลำดับ	กลุ่มงาน	จำนวนอัตรากำลัง/ขนาด		
		S จำนวน 279 (แห่ง)	M จำนวน 280 (แห่ง)	L จำนวน 319 (แห่ง)
	สาธารณสุขอำเภอ	1	1	1
	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ	1	1	1
1	กลุ่มงานบริหาร	3	4	4
2	กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการและบริการ	3	3	4
3	กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค	2	3	4
	รวม	10	12	14

หลักเกณฑ์การคิดกรอบอัตรากำลัง
กลุ่มสายสนับสนุนการให้บริการ





สายสนับสนุน
วิชาชีพ



สายสนับสนุน
วิชาชีพหลัก

สายสนับสนุน
วิชาชีพเฉพาะ

การคิดสัดส่วนวิชาชีพต่อสายสนับสนุน รพศ. รพท. และรพช.

ลำดับที่	ตำแหน่งตามภารกิจ/สายงาน	สายหลัก/สายสนับสนุน
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)	



การคิดสัดส่วนวิชาชีพต่อสายสนับสนุน รพศ. รพท. และ รพช.(ต่อ)

ลำดับที่	ตำแหน่งตามภารกิจ/สายงาน	สายหลัก/สายสนับสนุน
12	นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนากร	1:15 เต็ม
13	นักกายอุปกรณ์	1:2
14	ช่างกายอุปกรณ์	
15	แพทย์แผนไทย /เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)/ แพทย์แผนไทย	1:2
16	นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ	A = 1:5 S = 1:4 M1 = 1:3 M2-F3 = 1:2



แนวทางการบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง

1

การบริหารกรอบอัตรากำลังให้บริหารจัดการทุกประเภทการจ้างงานตามกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ
เว้นแต่มีภารกิจ หรือบริการพิเศษ หรือขยายการให้บริการเพิ่มขึ้น

2

การขอขยายใช้กรอบอัตรากำลัง **เกินขั้นต่ำ แต่ไม่เกินขั้นสูง** ให้เสนอ ผตร. ประจำเขตสุขภาพ
พิจารณาอนุมัติ พร้อมแสดงภาระงานที่เพิ่มขึ้นหรือภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

3

การขอขยายกรอบอัตรากำลัง **เกินขั้นสูง** ให้เสนอ ผตร. ประจำเขตสุขภาพให้ความเห็นชอบ
พร้อมแสดงภาระงานที่เพิ่มขึ้นหรือภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และเสนอ ปลัดกระทรวงพิจารณา

4

การคิดจำนวนอัตรากำลังสายวิชาชีพใน รพ.สต. ให้คิดจากจำนวน
ประชากรที่ รพ.สต.รับผิดชอบ





ประเด็น ข้อสงสัย



สถจ.

- การกิจประสานการดำเนินงาน
เขตสุขภาพ
- การนับกรอบ ชช.

รพช.

- การใช้กรอบกลุ่มการพยาบาล รพช.
- การใช้กรอบฝ่ายบริหาร

รพศ./รพท.

- การนับกรอบสาย
สนับสนุนวิชาชีพหลัก/สาย
สนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ

สถอ.

- การนับสายสนับสนุนวิชาชีพ

ประเด็นอื่น ๆ

- การจัดคนลงกรณีอัตรากำลัง
ปัจจุบันเกินกรอบจะอย่างไร

รพ.สต.

- จำนวนประชากร
- การใช้กรอบสายวิชาชีพ



Timeline แนวทางการดำเนินการจัดคนลงตามโครงสร้างใหม่

1. ตรวจสอบข้อมูล จนท.ทุกประเภทในระบบ HROPS ให้ถูกต้อง

2. จัดทำคำสั่งย้ายทั้ง สป.และภูมิภาค ให้ตรง จ.18

3. ระวังการจัดทำคำสั่งเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวตัวบุคคลทุกประเภท

4. ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการจัดคนลง รายเขตสุขภาพ

เสร็จสิ้น

31 ม.ค.61

1 ก.ย.- 15 ต.ค.. 60

1 พ.ย. 60

1 พ.ย. 60

1 พ.ย. - 25 ธ.ค. 60



หมายเหตุ

จะดำเนินการจัดคนลงตามโครงสร้างใหม่
ทุกประเภทการจ้างงาน

ติดต่อ : กลุ่มงานอัตรากำลัง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๔๑

 ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๕๔

Human



Resource

THANK YOU [®]