



การจัดทำกรอบอัตรากำลังของหน่วยบริการสาธารณสุข
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ครั้งที่ 2 /2557

นพ.สุเทพ วัชรปิยานันท์
ผู้ช่วยปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กุมภาพันธ์ 2558

การจัดระดับหน่วยบริการ ของ สป.สธ.

ระดับ	จำนวน	รวม
รพท. (A)	33	ระดับตติยภูมิ 116 แห่ง
รพท. (S) รพช. (S) 46 / 2	48	
รพท.ขนาดเล็ก (M 1) รพช. (M1) 17 / 18	35	
รพช.แม่ข่าย (M 2)	91	ระดับทุติยภูมิ 772 แห่ง
รพช.ขนาดใหญ่ (F1)	73	
รพช.ขนาดกลาง (F2)	518	
รพช.ขนาดเล็ก (F3)	35	
รพช.สร้างใหม่	55	ระดับปฐมภูมิ 10,147 แห่ง
ศสม.	228	
รพ.สต.	9768	
สสช.	151	

สป.สธ. มีหน่วยบริการ จำนวน 11,035 แห่ง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)	9,768	แห่ง
สถานบริการสาธารณสุขชุมชน (สสช.)	151	แห่ง
ศูนย์สาธารณสุขเขตเมือง (ศสม.)	228	แห่ง
โรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป (33/63)	96	แห่ง
โรงพยาบาลชุมชน (รพช.)	792	แห่ง

อัตรากำลัง สังกัด สป.สธ.จำนวน 338,844 คน

ข้าราชการ	167,267	คน
ลูกจ้างประจำ	22,778	คน
พนักงานราชการ	6,000	คน
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	110,930	คน
ลูกจ้างชั่วคราว	31,869	คน

หมายเหตุ จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2557

การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อจัดทำรอบอัตรากำลัง
และจัดสรรตำแหน่งเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ
ปี 2557 FTE 1

..เดิม.. พฤศจิกายน 2556

5

FTE : Full Time Equivalent

“จำนวนพนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลาเมื่อเทียบกับเวลา
มาตรฐานการทำงาน”

—เวลามาตรฐาน กำหนดให้ทำงาน 7 ชั่วโมงต่อวัน

จำนวน 240 วันต่อปี(หักวันหยุด)

ดังนั้น 1 FTE มีค่าเท่ากับ 1,680 ชั่วโมงต่อปี

—การคำนวณ FTE คำนวณจากภาระงาน (Workload) หาร
ด้วย เวลามาตรฐาน การทำงาน

7

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรสายวิชาชีพและสาย
สนับสนุนการจัดบริการ เพื่อจัดทำรอบอัตรากำลัง
ประกอบการพิจารณาจัดทำข้อเสนอการขอตำแหน่ง
ใหม่ในปีงบประมาณ 2557 และ 2558
2. เพื่อวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรสายอำนวยการและ
สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อจัดทำรอบ
อัตรากำลังในการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

6

ภาระงาน (workload)

ภาระงาน : ปริมาณงาน เช่น บริการผู้ป่วยนอก

มีหน่วยนับเป็นครั้ง (Case Visit) คูณ ด้วยเวลาที่ใช้
ในการให้บริการแต่ละครั้ง

เช่น พยาบาลใช้เวลาดูแลผู้ป่วยนอก 12 นาทีต่อครั้ง (0.2 ชั่วโมง) มี
ปริมาณงานผู้ป่วยนอก จำนวน 57,000 ครั้งต่อปี

ดังนั้น ภาระงาน มีค่าเท่ากับ

$$57,000 \times 0.2 = 11,400 \text{ ชั่วโมงต่อปี}$$

8

FTE : Full Time Equivalent

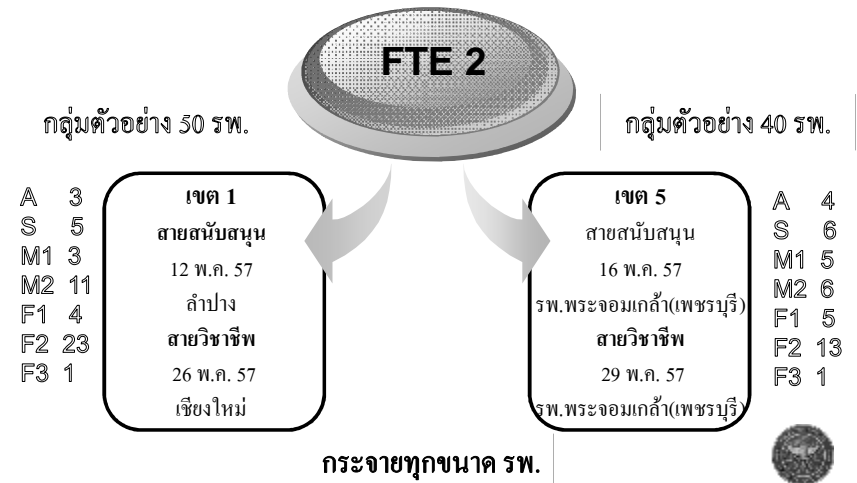
เช่น ตามตัวอย่างภาระงานของพยาบาล 11,400 ชั่วโมงต่อปี
ดังนั้น

พยาบาลจะมี FTE เท่ากับ $11,400/1,680 = 6.78$ FTE

กรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ = 80 % ของ FTE

9

ประชุมชี้แจงพื้นที่

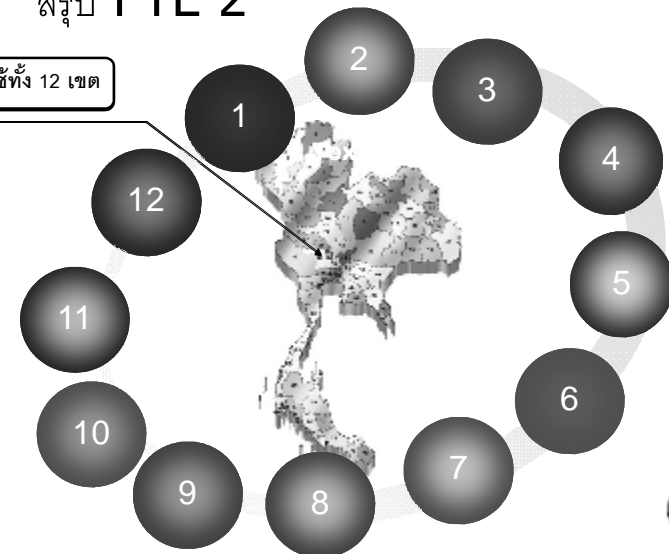


กำหนดการจัดทำกรอบอัตรากำลัง (FTE 2)

กิจกรรม	สายสนับสนุน	สายวิชาชีพ
1. วาง production line และจัดทำเครื่องมือ	มค.-กพ. 57	มค.-กพ.57
2. ประชุม back office ครั้งที่ 1	13 มีค 57 เช้า	
3. ประชุม วิชาชีพ ครั้งที่ 4		17 มีค 57 บ่าย
4. ประชุม back office ครั้งที่ 2	พุธ 19 มี.ค. 57 เช้า-บ่าย	
5. ประชุม back office ครั้งที่ 3	พฤ-ศุกร์ 3-4 เม.ย. 57	
6. ประชุมทีมส่วนกลาง back office	18-19.ย.-57	
7. ประชุม เตรียมเรื่อง time daily	2 พ.ค. 57 บ่าย	2 พ.ค. 57 เช้า
8. ประชุมชี้แจงทีม HR/เขต (12 เขต)	8-พ.ค.-57	8-พ.ค.-57
9. ประชุมชี้แจงพื้นที่ เขต 1 :รพ.ลำปาง/เชียงใหม่	12-พ.ค.-57	26 พ.ค.57
10. ประชุมชี้แจงพื้นที่ เขต 5 :รพ.พระจอมเกล้าฯ	14 พ.ค 57	29 พ.ค.57
11. พื้นที่เก็บข้อมูล workload / time daily	19 - 30 พ.ค. 57	2-13 มิย.57
12. ทีมส่วนกลางวิเคราะห์ข้อมูล	1-15 มิ.ย. 57	
13. สรุปผลการพัฒนาเครื่องมือจัดทำกรอบอัตรากำลัง	16 -30 มิย. 57	16-30 มิย.57
14. ทุกเขตใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง	ก.ค. - ส.ค. 57	กค.-สค.57
15. ได้กรอบอัตรากำลังใหม่ (FTE 2)	กย. 57	กย.57

สรุป FTE 2

นำไปใช้ทั้ง 12 เขต



ความแตกต่างของการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

FTE 1 และ FTE 2

- การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

- * ผู้บริหาร (ตัวแทนชมรมรพศ.รพท. ชมรมสสจ. ชมรมผอ. รพช. ชมรมสาธารณสุข ฯลฯ)
- * วิชาชีพ (ตัวแทนทุกวิชาชีพ) : ร่วมกำหนด Production line และกิจกรรมหลัก
- กำหนดอัตรากำลัง รองรับ งานปฎิบัติเพิ่มขึ้นในบางวิชาชีพ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร กายภาพบำบัด พร้อมทั้งระบุงบเงินใช้ในการกำหนดอัตรากำลัง *
- กำหนดอัตรากำลัง รองรับ บริการที่จำเป็น ตามระดับรพ. เช่น เภสัชกร (งานผลิต งานบริหารเวชภัณฑ์ ฯลฯ)
- การตรวจสอบข้อมูลภาระงาน โดยตัวแทนวิชาชีพ

กรอบอัตรากำลังสายวิชาชีพ แบบ FTE

การแบ่งกลุ่มจัดทำกรอบอัตรากำลัง

1

สายวิชาชีพ

2

สายสนับสนุนฯ (Back Office)



สายวิชาชีพ 7 สาย : FTE

1. แพทย์
2. ทันตกรรม
 - 2.1 ทันตแพทย์
 - 2.2 นักรักษาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/จพ.ทันตสาธารณสุข
 - 2.3 ช่างทันตกรรม (กรณีรพ.ระดับ A,a,S,s,M1 (เฉพาะรพท.))
3. เภสัชกร
 - 3.1 เภสัชกร
 - 3.2 จพ.เภสัชกรรม
4. พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค/เจ้าหน้าที่พยาบาล
5. กายภาพบำบัด
 - 5.1 นักกายภาพบำบัด
 - 5.2 จพ.เวชกรรมฟื้นฟู
6. นักรังสีการแพทย์/จพ.รังสีการแพทย์
7. นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์(เวชศาสตร์การธนาคารเลือด)/จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์

สายวิชาชีพ : ตาม Service Based

1.นักรังสีการแพทย์(รังสีรักษา)	9.แพทย์แผนไทย
2.นักรังสีการแพทย์ (เวชศาสตร์นิวเคลียร์)	10.จพ.เวชกิจฉุกเฉิน
3.นักกายอุปกรณ์ และช่างกายอุปกรณ์	11.นวก.โสตทัศนศึกษา และจพ.โสตทัศนศึกษาและช่างภาพการแพทย์
4.นักกิจกรรมบำบัด	12.นวก.เวชสถิติ/จพ.เวชสถิติ
5.นักจิตวิทยาคลินิก/นักจิตวิทยา	13.นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/จพ.วิทย์ฯ การแพทย์(สาขาพยาธิวิทยาและเซลล์วิทยา)
6.นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	14.นักกำหนดอาหาร/นักโภชนาการ/โภชนากร
7.นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย	
8.นักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์	



สายวิชาชีพ 7 สาย

1. คำนวนจากภาระงาน (FTE)

กำหนด Production line => กิจกรรมหลัก

- กิจกรรมหลักๆ ข้อมูลต้องนำเชื่อถือ อยู่ในระบบ confirm จากส่วนกลาง
- กิจกรรมบางอย่าง ใช้วิธีการ Proxy ตามระดับรพ. เช่น จำนวน emergency , จำนวนวันนอน icu need

กำหนด ระยะเวลาเฉลี่ย

- สํารวจ Time daily ใน 2 เขต
- เวลามมาตรฐานวิชาชีพ
- เทียบเคียงกับ FTE1

สายวิชาชีพ : ตาม การบริการในระดับปฐมภูมิ

สายงาน	เกณฑ์คำนวณกำลังคน Population Based
1. พยาบาลวิชาชีพ	อัตราส่วนต่อประชากร = 1 : 2,500
2. นักวิชาการสาธารณสุข/ จพ.สาธารณสุข	อัตราส่วนต่อประชากร = 1 : 1,250
3. เจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข	อัตราส่วนต่อประชากร = 1 : 8,000
4. แพทย์แผนไทย	รพ.สต. ขนาดใหญ่แห่งละ 1 คน

18

การเก็บข้อมูลภาระงาน

.ข้อมูลภาระงานหลัก นิยามที่ชัดเจน มีอยู่ในระบบสารสนเทศ

.ข้อมูลภาระงานที่ต้องใช้การประเมิน ข้อมูลอยู่ในกระดาษบางรพ.เก็บ บางรพ.ไม่ได้จัดเก็บ ÷ Proxy

Proxy

..การหาค่าเฉลี่ยเมื่อเทียบกับข้อมูลหลัก ตามระดับรพ.

สายวิชาชีพ 7 สาย

2. คำนวณตามบริการที่จำเป็นในแต่ละระดับรพ.
(Service based) เช่น เกสซ์กร
3. คำนวณตามสถานบริการปฐมภูมิหรือจำนวนประชากร
 - ตามจำนวนรพ.สต.ที่รพ.ดูแล ตามจำนวนศสม.ของรพ.
 - ตามจำนวนประชากร(4สิทธิ)ที่รพ.หรือรพ.สต.ดูแล

พยาบาลวิชาชีพ

เกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับรพ.ขนาดเล็ก ภาระงานไม่มาก
หลังเพิ่ม Allowance แล้ว

เกณฑ์ขั้นต่ำ	จำนวนคน
รพช.ขนาด 10 เตียง (ขึ้นทะเบียนสนย.)	20 คน
รพช.ขนาด 30 เตียง (ขึ้นทะเบียนสนย.)	30 คน

ตัวอย่าง : พยาบาลวิชาชีพ

ภาระงาน (FTE)

Production line	กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลาเฉลี่ย (นาท)
OPD	ผป.นอก (ไม่รวม emer,urgent)	ครั้ง	12-13.2
	ผป.นอก Emer,urgent (proxy)	ครั้ง	24-36
IPD	วันนอนรวม	วัน	210-300
	วันนอนรวมผป.หนัก ICU need (proxy)	วัน	720
Procedure	Major operation	ราย	210-240
	บริการวิสัญญี Anes (proxy)	ราย	210-240
	จำนวนคลอด ไม่รวม C/S	ราย	420

พยาบาลวิชาชีพ

เพิ่มอัตรากำลังสำหรับ บริการปฐมภูมิ

งานปฐมภูมิ	สัดส่วน
ดูแลรับผิดชอบประชากรในพื้นที่รับผิดชอบของรพ.เอง (ไม่รวมประชากรของรพ.สต.)	1 : 2,500 ปชก.
- อัตรากำลังสำหรับ งานบริการปฐมภูมิ (ส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟู)	
ดูแลรับผิดชอบประชากรในพื้นที่รับผิดชอบของ รพ.สต. (ไม่รวมประชากรของรพ.)	1 : 2,500 ปชก.
- อัตรากำลังสำหรับ งานบริการปฐมภูมิ (ส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟู)	

กรอบอัตรากำลังสายวิชาชีพ แบบ Service Based

การคิดอัตรากำลังสายงานนักรังสีการแพทย์

นักรังสีการแพทย์	วิธีการ	Production line (P)
งานรังสีวินิจฉัย	FTE	1. บริการรังสีทั่วไป 2. บริการรังสีพิเศษ 3. บริการรังสีเทคโนโลยีสูง 4. บริการรังสีร่วมรักษา
งานรังสีรักษา	Service based	1. บริการวางแผนทางรังสีรักษา 2. บริการรังสีรักษาโดยใช้เครื่องมือกำเนิดรังสีเอ็กซ์ เครื่องโฟตอนพลังงานสูง และรังสีอิเล็กตรอน ตลอดจนอนุภาคมีประจุ

การกำหนดอัตรากำลังของสายวิชาชีพตาม SERVICE BASED

- วิธีที่ 1 วิธีการใช้อัตราส่วนบุคลากรสุขภาพต่อประชากร (Population ratio method)
- วิธีที่ 2 วิธีการใช้ความจำเป็นด้านสุขภาพ (Health Need Method)
- วิธีที่ 3 วิธีการใช้อุปสงค์ต่อบริการสุขภาพ (Health Demand Method)
- วิธีที่ 4 วิธีการใช้การกำหนดเป้าหมายของบริการ (Service Target Method)

การคิดอัตรากำลังสายงานนักรังสีการแพทย์

นักรังสีการแพทย์	วิธีการ	Production line (P)
งานเวชศาสตร์นิวเคลียร์	Service based	1. งานบริการห้องปฏิบัติการรังสีสูง 2. งานบริการตรวจวินิจฉัยทางเวชศาสตร์นิวเคลียร์ 3. งานบริการด้านการรักษาทางเวชศาสตร์นิวเคลียร์ 4. งานบริการด้านเคมีนิวเคลียร์

1. นักรังสีการแพทย์(รังสีรักษา)

เกณฑ์การจัดอัตรากำลังกำหนดจากจำนวนนักรังสีการแพทย์(รังสีรักษา) ต่อเครื่องมือ ซึ่ง 1 Unit ประกอบด้วยเครื่องมือ 6 รายการ ดังนี้

รายการเครื่องมือ	จำนวนนักรังสีการแพทย์(รังสีรักษา)
1.Simulator 1 เครื่อง	2 คน
2.CT –Simulator 1 เครื่อง	2 คน
3.Planning 1 เครื่อง	1 คน
4.Cobalt -60 1 เครื่อง	2 คน
5.Linac 1 เครื่อง	2 คน
6.Brachytherapy 1 เครื่อง	2 คน
รวม	11 คน

29

ข้อจำกัด...

นักรังสีการแพทย์สาขาเวชศาสตร์นิวเคลียร์

1. สถาบันผู้ผลิต (3 แห่ง มหิดล เชียงใหม่ นครสวรรค์) ผลิตบัณฑิตได้จำกัด (ปีละ 200 คน) ไม่เพียงพอกับการให้บริการทั้ง 3 สาขาของรังสี
2. มีเพียงร้อยละ 2 ของบัณฑิตเท่านั้นที่ทำงานในสาขาเวชศาสตร์นิวเคลียร์ (ร้อยละ 95 ทำงานในสาขารังสีวินิจฉัย) เนื่องจากค่าตอบแทนแตกต่างกันงานเวชศาสตร์นิวเคลียร์มาก รายได้น้อย งานหนัก เสี่ยงต่อรังสีสูง ลาออกไปทำงานด้านรังสีวินิจฉัยเกือบหมด
3. งานภาคเอกชนมีรายได้มากกว่า
4. สถานการณ์ปัจจุบัน คนที่อยู่ในระบบไหลออก (ลาออก เกษียณ) ไม่มีการเติมเข้า

2. นักรังสีการแพทย์(เวชศาสตร์นิวเคลียร์)

เกณฑ์การจัดอัตรากำลังกำหนดจากจำนวนนักรังสีการแพทย์(เวชศาสตร์นิวเคลียร์) ต่อเครื่องมือ ซึ่ง 1 Unit เวชศาสตร์นิวเคลียร์ ประกอบด้วยเครื่องมือ 4 รายการ ดังนี้

รายการเครื่องมือ	จำนวนนักรังสีการแพทย์
1.Dose calibrator 1 เครื่อง	1 คน
2.Thyroid uptake 1 เครื่อง	1 คน
3.SPECT / SPECT-CT 1 เครื่อง	2 คน
4.Bone densitometer 1 เครื่อง	1 คน
5.การรักษาโดยกัมมันตรังสี	2 คน
รวม	7 คน

30

ภาพรวมกรอบอัตรากำลัง Service Based

ลำดับ	วิชาชีพ	A 33 แห่ง		S 48 แห่ง		M1 35 แห่ง		M2 (91 แห่ง)		F1 (73 แห่ง)		F2 (518 แห่ง)		F3 (35แห่ง)	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	นักรังสีการแพทย์(รังสีรักษา)	* 11 คน ต่อ 1 unite													
	นักรังสีการแพทย์(เวชศาสตร์นิวเคลียร์)	** 7 คน ต่อ 1 unite													
2	นักกายอุปกรณ์	เขตละ 2 คน													
	ช่างกายอุปกรณ์	2	3	1	2	1	1	0	1						
3	นักกิจกรรมบำบัด	4	5	3	4	2	3	1	2						
4	นักจิตวิทยาคลินิก/นักจิตวิทยา	6	8	5	6	3	4	2	3	2	3	1	2	1	2
5	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	*** กำหนดอัตรากำลังต่อห้อง/เครื่อง													
6	นักเวชศาสตร์การสื่อสาร ความหมายสาขาการพูด	3	4	1	2										
	นักเวชศาสตร์การสื่อสาร ความหมายสาขาการได้ยิน	2	3												
7	นักสังคมสงเคราะห์ ทางการแพทย์	6	7	4	5	2	3								

กฤตภา แสงวี ศึกษารพชบมว

32

ภาพรวมกรอบอัตราค่าจ้าง Service Based

ลำดับ	วิชาชีพ	A 33 แห่ง		S 48 แห่ง		M1 35 แห่ง		M2 91 แห่ง		F1 73 แห่ง		F2 518 แห่ง		F3 35 แห่ง	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
8	แพทย์แผนไทย***	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
9	จพ.เวชกิจฉุกเฉิน	8	12	4	8	4	8	4	8	4	4	4	4	4	4
10	นวก.โสตทัศนศึกษา	1	2	1	2										
	จพ.โสตทัศนศึกษา	5	6	3	4	2	3	2	3						
	ช่างภาพการแพทย์	1	1	1	1										
11	นวก.เวชสถิติ/จพ.เวชสถิติ	8	10	6	8	5	6	4	5	3	4	2	3	1	2
12	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์(สาขาพยาธิวิทยา)	3	4	2	3	0	0								
	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์(สาขาเซลล์วิทยา)	3	4	2	3	1	2								
13	นักกำหนดอาหาร/นักโภชนาการ/โภชนาการ	นักกำหนดอาหาร/นักโภชนาการ/โภชนาการ 1 คน : 75 เตียง(Active bed) กำหนดขั้นต่ำในพร.ที่มี Active bed < 75 = 1- 2 คน													

ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามสายงาน (ต่อ)

ตำแหน่ง	จำนวนควรมี (FTE1)	จำนวนควรมี (FTE2)	จำนวนที่มี	ส่วนขาด	สัดส่วนคนที่มี : จำนวนที่ควรมี
8 นักกายภาพบำบัด	4,358	5,105	2,091	3,014	40.96
9 นักรังสีการแพทย์			878		
10 เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์			893		
รวมนักรังสีและจพ.รังสีฯ	3,455	3,181	1,771	1,410	55.67
11 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (FTE + บริการปฐมภูมิตามสัดส่วนปชก.)	8,112	7,663	6,719	944	87.68
12 เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	7,189	8,040	4,997	3,043	62.15

35

ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามสายงาน วิชาชีพ

ตำแหน่ง	จำนวนควรมี (FTE1)	จำนวนควรมี (FTE2)	จำนวนที่มี	ส่วนขาด	สัดส่วนคนที่มี : จำนวนที่ควรมี
1 นายแพทย์	20,583	22,087	15,403	6,684	69.74
2 ทันตแพทย์	6,447	6,752	4,599	2,153	68.11
3 เภสัชกร	8,598	9,486	7,424	2,062	78.26
4 พยาบาลวิชาชีพ (FTE + บริการปฐมภูมิตามสัดส่วน ปชก.)	122,053	126,989	95,775	31,214	75.42
5 นักเทคนิคการแพทย์			3,130		
6 นักวิทยาศาสตร์การแพทย์			465		
7 เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์			2,520		
รวมนักเทคนิคฯ, นักวิทย์ฯ และจพ.วิทย์ฯ	8,590	8,614	6,115	2,499	70.99

34

ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามสายงาน (ต่อ)

ตำแหน่ง	จำนวนควรมี (FTE1)	จำนวนควรมี (FTE2)	จำนวนที่มี	ส่วนขาด	สัดส่วนคนที่มี : จำนวนที่ควรมี
13 นักจิตวิทยาคลินิก	964	1424	152	1,272	10.67
14 นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย	213	294	37	257	12.59
15 นักกายอุปกรณ์	276	24	10	14	41.67
16 นักกิจกรรมบำบัด	1,062	437	211	226	48.28
17 เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)	2,438	3464	2,717	747	78.44

36

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังตามสายงาน (ต่อ)

ตำแหน่ง	จำนวนควรมี (FTE1)	จำนวนควรมี (FTE2)	จำนวนที่มี	ส่วนขาด	สัดส่วนคนที่มี : จำนวนที่ควรมี
18 นักวิชาการสาธารณสุข			25,295		
19 เจ้าพนักงานสาธารณสุข			13,675		
รวม นวก.สธ.และ จพ.สธ.	46,318	47,145	38,970	8,175	82.66

37

กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังตามสายงาน (ต่อ)

ตำแหน่ง	จำนวนควรมี (FTE1)	จำนวนควรมี (FTE2)	จำนวนที่มี	ส่วนขาด	สัดส่วนคนที่มี : จำนวนที่ควรมี	
20 แพทย์แผนไทย	2,340	3,725	1,104	2,621	29.64	
21	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	452	561	560	1	99.82
	นวก.โสตทัศนศึกษา		81			
	ช่างภาพการแพทย์		81			
22 เจ้าพนักงานเวชสถิติ	1,625	2,381	1472	909	61.82	
23 นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	159	105	102	3	97.14	
24 นักโภชนาการ/กำหนดอาหาร	515	1478	584	894	39.51	
25 นักสังคมสงเคราะห์	482	460	298	162	64.78	
รวมทั้ง 3 กลุ่ม	246,229	259,498	191,111	68,097		

สายสนับสนุน (Back Office)

1. กลุ่มภารกิจอำนวยการ

2. กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการ และสนับสนุนบริการสุขภาพ(พรศ.)

3. ศูนย์แพทยศาสตรศึกษา



โครงสร้างสายสนับสนุน โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป
รอบที่ 1

กลุ่มอำนวยการ

ใช้ FTE ในการวิเคราะห์ภาระงาน
ทั้งหมด

- ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา (รพศ.)
- ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (รพศ./รพท.)
- ฝ่ายโภชนาการ (รพศ./ รพท.)
- ฝ่ายสวัสดิการสังคม (รพศ./ รพท.)

การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารงานส่วนภูมิภาค
ตามหนังสือ สป. ที่ สธ 0201.032/ว 76 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2547

เหตุผลที่ปรับจาก FTE
มาใช้ Service Base ในบางภาระงาน

...จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน FTE V.1 โดยการใช้ FTE ในการวิเคราะห์ พบว่า

1. ..การมอบหมายงานของแต่ละ รพ. ไม่เหมือนกัน และไม่ตรงตามโครงสร้าง เช่น งานตรวจสอบภายใน บางแห่งอยู่ในกลุ่มงานบริหาร บางแห่งอยู่กับพัสดุ บางแห่งอยู่กับการเงินฯ
2. ..กระบวนการทำงานมีหลายรูปแบบ เช่น งานซักฟอก มีทั้งดำเนินการเองทั้งหมดจ้างเหมาบริการบางส่วนหรือทั้งหมด
3. ..ระบบการทำงานต่างกัน บางแห่งมีการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการทำงาน บางแห่งใช้ระบบ Manual ทำให้เวลาทำงานแตกต่างกัน
4. ..แต่ละ รพ. มีบริบทแตกต่างกัน บางแห่งอยู่ในเขตเมือง บางแห่งอยู่ในเขตห่างไกล มีเครื่องมือ/จักรต่างกัน
5. ..ข้อมูลที่เก็บได้มีความแตกต่างกันมาก

โครงสร้างสายสนับสนุน โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป
รอบที่ 2

กลุ่มภารกิจอำนวยการ

ใช้ FTE และ
Service Base
ในการวิเคราะห์ภาระงาน

กลุ่มงานบริหาร

และบำรุงรักษา

แผน

กลุ่มงานบัญชี

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารงานส่วนภูมิภาค
ตามหนังสือ สป. ด่วนมาก ที่ สธ 0201.032/ว 29 ลงวันที่ 31 มกราคม 2555

สรุปวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กลุ่มงาน	FTE	Service Base	Service Base/ จ้างเหมาบริการ
1. ก.บริหารงานทั่วไป	5 งาน	8 งาน	5 งาน
2. ก.การเงินและบัญชี	7 งาน		
3. ก.พัสดุ	8 งาน		
4. งานซ่อมบำรุง	11 งาน		
5. ก.ทรัพยากรบุคคล	7 งาน		
6. ก. พรส.			
• งานพัฒนาคุณภาพ	4 งาน		
• งานพัฒนาบุคลากร	1 งาน		
• งานห้องสมุด	4 งาน		
• งานนโยบายและแผน		3 งาน	
• งานคอมพิวเตอร์		6 งาน	
7. งานประกันสุขภาพ	6 งาน		

ภาพรวมกรอบอัตรากำลัง

FTE 2

Active Bed	กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล		กลุ่มงานการเงิน และบัญชี		งานพัสดุ		งานซ่อมบำรุง		งานบริหารทั่วไป		กลุ่มงาน พรส.					
	ชั้นสูง	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง	ชั้นต่ำ	งานพัฒนาคุณภาพ		งานพัฒนาบุคลากร		งานห้องสมุด*	
											ชั้นสูง	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง	ชั้นต่ำ
1,000 ขึ้นไป	34	27	69	55	63	50	75	60	28	22	6	5	6	5	6	5
901-1,000	18	14	65	52	49	39	70	56	26	21	5	4	6	5	5	4
801-900	18	14	62	49	45	36	55	44	24	19	5	4	5	4	5	4
701-800	17	14	54	44	45	36	46	37	23	18	5	4	5	4	4	3
601-700	15	12	53	42	31	25	41	33	23	18	4	3	5	4	4	3
501-600	14	11	39	31	26	21	36	29	20	16	4	3	5	4	3	2
401-500	11	9	38	30	20	16	32	26	17	14	4	3	4	3	3	2
301-400	9	7	28	23	17	14	27	22	14	11	4	3	4	3	3	2
201-300	6	5	20	16	14	11	22	18	11	9	3	2	3	2	2	2
121-200	6	5	14	11	8	6	17	14	8	6	3	2	3	2	2	2

กรอบอัตรากำลังรอบ 2 กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

Active bed	FTE 1		FTE 2 (ไม่รวมจ้างเหมา 5 งาน)		
	ชั้นสูง	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง	ชั้นต่ำ	เพิ่ม/ลด
> 1000	177	142	66	53	-89
901-1000	161	129	60	48	-81
801-900	161	129	57	46	-83
701-800	145	116	52	42	-74
601-700	131	105	51	41	-64
501-600	116	93	44	35	-58
401-500	100	80	38	30	-50
301-400	85	68	30	24	-44
201-300	70	56	25	20	-36
121-200	55	44	18	14	-30

ภาพรวมกรอบอัตรากำลัง

Service Based

Active Bed	งานบริหารทั่วไป		กลุ่มงาน พรส.				งานประกันสุขภาพ
	ชั้นสูง	ชั้นต่ำ	งานแผนงาน		ศูนย์คอมพิวเตอร์		
			ชั้นสูง	ชั้นต่ำ	ชั้นสูง	ชั้นต่ำ	ควรมี
1,000 ขึ้นไป	38	30	5	4	16	13	1 : 30,000 OP Visit
901-1,000	34	27	5	4	14	11	
801-900	33	26	5	4	14	11	
701-800	29	23	5	4	12	10	
601-700	28	22	4	3	11	9	
501-600	24	19	4	3	10	8	
401-500	21	17	3	2	10	8	
301-400	16	13	3	2	8	7	
201-300	14	11	3	2	7	6	
121-200	10	8	2	1	6	5	

ภาพรวมกรอบอัตรากำลัง

Active bed	สวน	ความสะอาด	รปภ.	ซักฟอก	ยานพาหนะ
เกณฑ์	พท. 3 ไร่/คน	หจ ผป.400 ตรม./คน/เวย สนง. 800 ตรม./คน	1 จุดประจำ/ คน/เวย 8 ชม.	นน.ผ้า 150กก. /คน/วัน	70% ของรถ ที่ใช้งาน
>1,000					
901-1,000					
801-900					
701-800					
601-700					
501-600					
401-500					
301-400					
201-300					
121-200					

ให้แต่ละ
โรงพยาบาล
กำหนดตามบริบท
ของตนเอง

วิธีการวิเคราะห์ภาระงาน: ศูนย์แพทยศาสตรศึกษา

ใช้มาตรฐานของ สบพช. แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม



วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของบุคลากรแต่ละระดับ



49

แนวคิดกำหนดกรอบอัตรากำลัง

โรงพยาบาลชุมชน ระดับ จำนวนเตียง 10 - 120 เตียง

1. มีภาระงานที่คล้ายคลึงกัน แต่แตกต่างกันที่ปริมาณ
2. กระบวนการ ขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีกฎ ระเบียบ ที่ต้องถือปฏิบัติอย่างชัดเจน เป็นแนวทางเดียวกัน
3. วิเคราะห์จากภาระงานที่ปฏิบัติจริง
4. ใช้กรอบอัตรากำลังตามหนังสือ ว 76 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2547
5. ภาระงานสนับสนุนงานบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11.02/58

สายสนับสนุน (Back Office)

โรงพยาบาลชุมชน

คิดแยกต่างหาก



การจัดการกิจ

กลุ่ม อำนวยการ

แบ่งเป็น 6 กลุ่มงาน

งานบริหารทั่วไป

งานการเงินและบัญชี

งานพัสดุและซ่อมบำรุง

งานธุรการ

งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ

งานประกันสุขภาพ

11.02/58

**สรุป..จำนวนอัตรากำลัง
โรงพยาบาลชุมชน**

เตียง	งานบริหาร		งานธุรการ		งานการเงิน		งานพัสดุ		งานประกันสุขภาพ		งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ		FTE 1		FTE 2	
	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	Min	Min	Max	
Active													กรอบ	กรอบ	ควรมี	
													80%	80%	100%	
91 - 120	45	35	7	6	10	8	11	9	2	2	5	4	77	64	80	
61-90	36	28	5	4	7	6	9	7	1	2	4	3	49	50	62	
31-60	29	22	4	3	6	5	6	5	1	1	2	2	38	38	48	
30 ลงมา	23	17	2	2	5	4	5	4	1	1	2	2	33	30	38	

11/02/58



© QT Luong / terragalleria.com
