



HEALTH WORKFORCE PLAN · NONG KHAI

แผนความต้องการบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2569

7

โรงพยาบาลชุมชน

7

สายวิชาชีพหลัก

648

กรอบอัตรากำลัง (สายหลัก)

ภาพรวมสถานการณ์กำลังคน

7 สายวิชาชีพหลัก · 7 โรงพยาบาลชุมชน จ.หนองคาย

01

แพทย์

นายแพทย์

50%

มี 53 / กรอบ 106 คน

ขาด 53 คน

ทันตแพทย์

ทันตแพทย์

76%

มี 26 / กรอบ 34 คน

ขาด 8 คน

เภสัชกร

เภสัชกร

70%

มี 35 / กรอบ 50 คน

ขาด 15 คน

พยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพ + พยาบาลเทคนิค

84%

มี 323 / กรอบ 383 คน

ขาด 60 คน

นักเทคนิคการแพทย์

นักเทคนิคการแพทย์ + นักวิทย์ + จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์

107%

มี 29 / กรอบ 27 คน

เกินกรอบ +2 คน

นักรังสีการแพทย์

นักรังสีการแพทย์ + จพ.รังสีฯ

64%

มี 7 / กรอบ 11 คน

ขาด 4 คน

นักกายภาพบำบัด

นักกายภาพบำบัด + จพ.เวชกรรมฟื้นฟู

51%

มี 19 / กรอบ 37 คน

ขาด 18 คน

รวม 7 สายหลัก

76%

มี 492 / กรอบ 648 คน

ขาด 156 คน

● ต่ำกว่า 60%
(วิกฤต)

● 60-70%
(เฝ้าระวัง)

● มากกว่า 70%
(เพียงพอ)

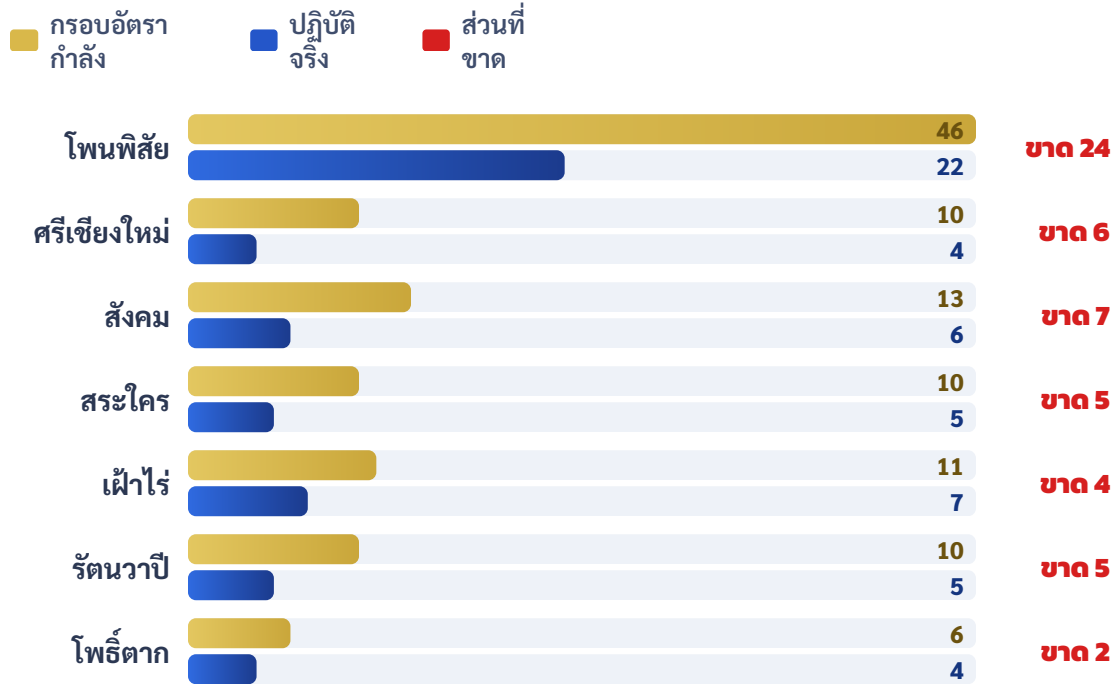
ที่มา: กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.หนองคาย

การวิเคราะห์รายโรงพยาบาล (1)

แพทย์ · พยาบาลวิชาชีพ — กรอบ vs ปฏิบัติจริง

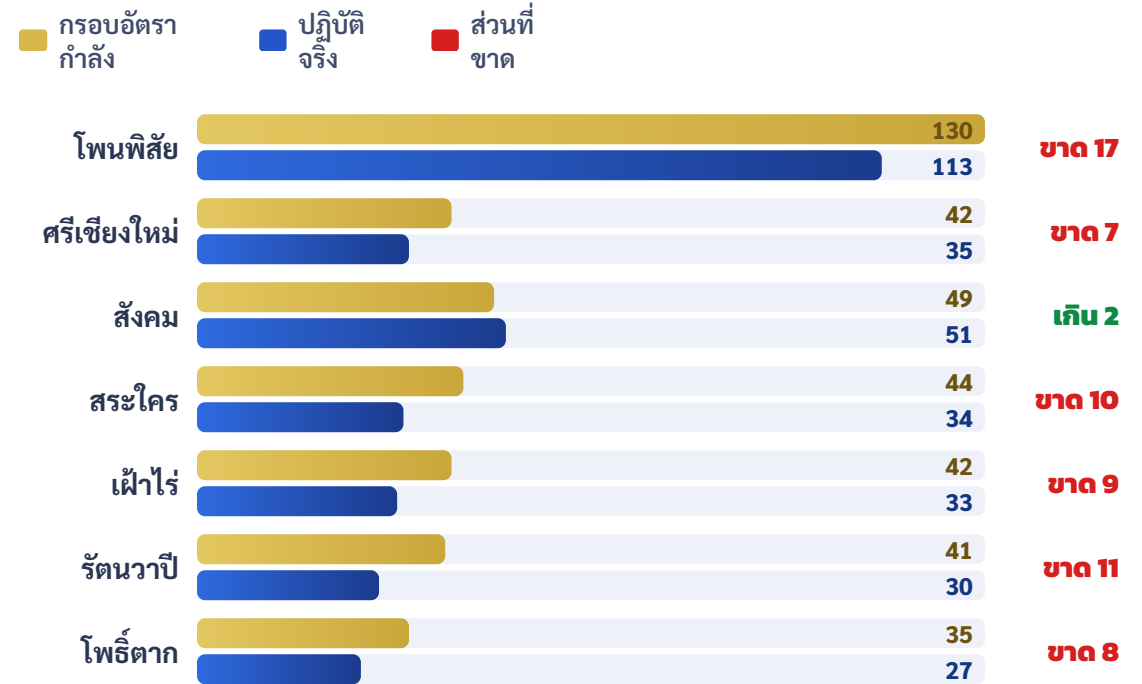
02

แพทย์



ขาดมากที่สุด: รพ.โพนพิสัย (-24) · ทุกโรงพยาบาลต่ำกว่ากรอบ · ภาพรวมขาด -53 (50%)

พยาบาลวิชาชีพ



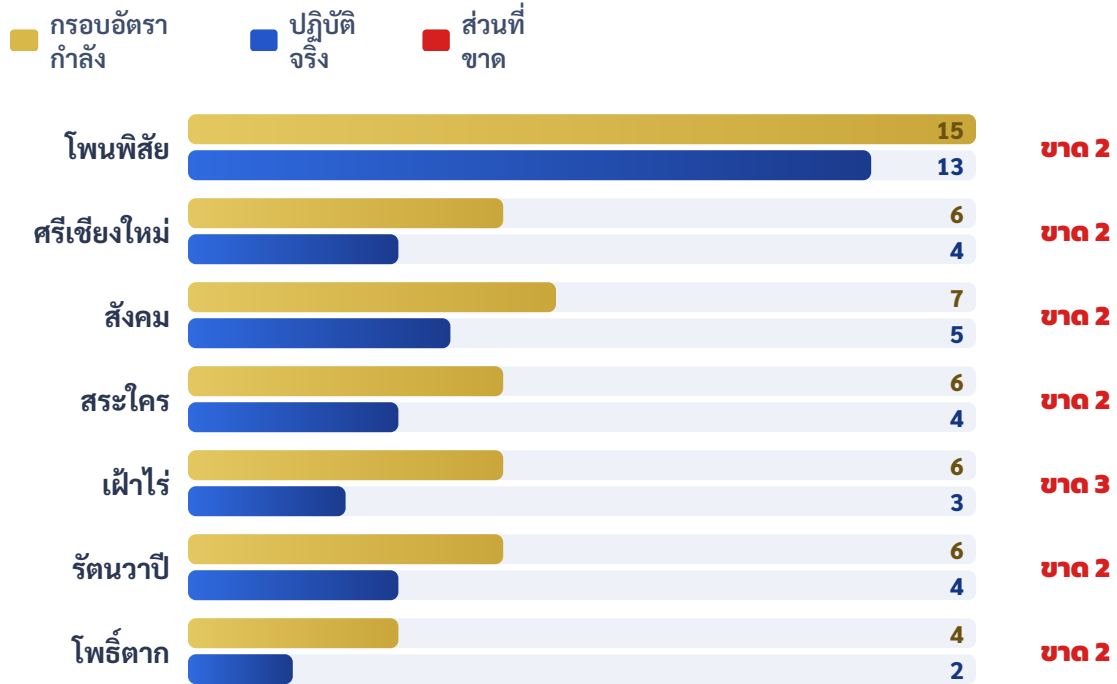
ขาดมากที่สุด: รพ.โพนพิสัย (-17) · รพ.สังคม เกินกรอบ +2 · ภาพรวมขาด -60 (84%)

การวิเคราะห์รายโรงพยาบาล (2)

เภสัชกร · ทันตแพทย์ — กรอบ vs ปฏิบัติจริง

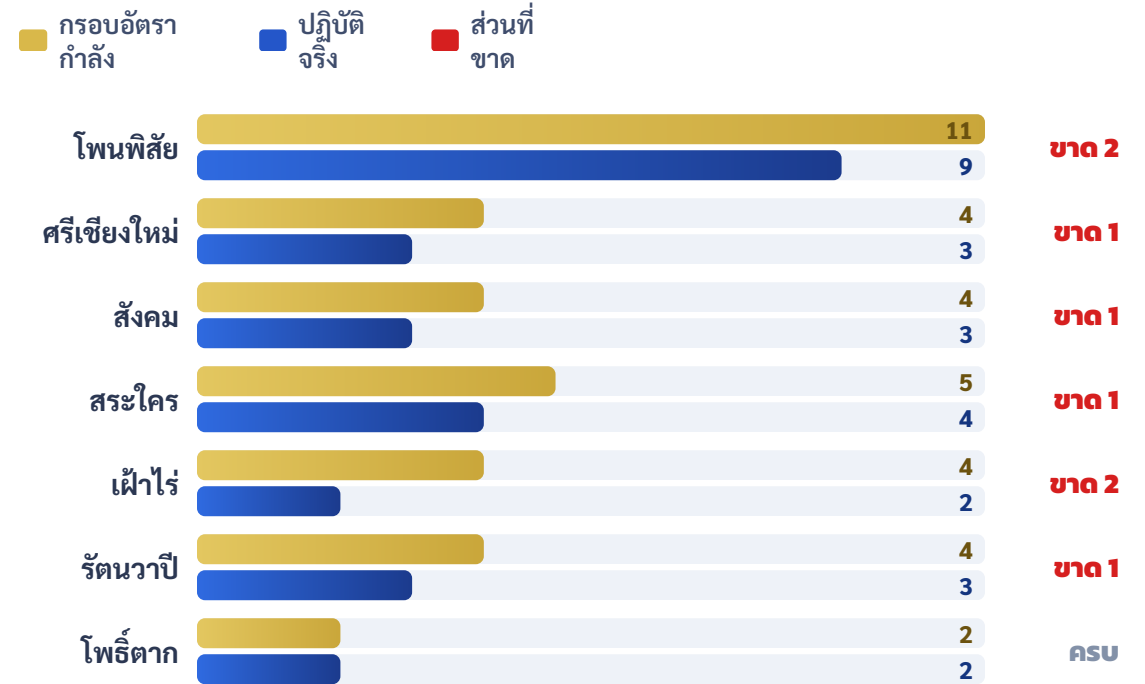
03

เภสัชกร



ขาดมากที่สุด: รพ.สังคม/เผ่าไร่ (-2 ต่อแห่ง) · ภาพรวมขาด -15 (70%)

ทันตแพทย์



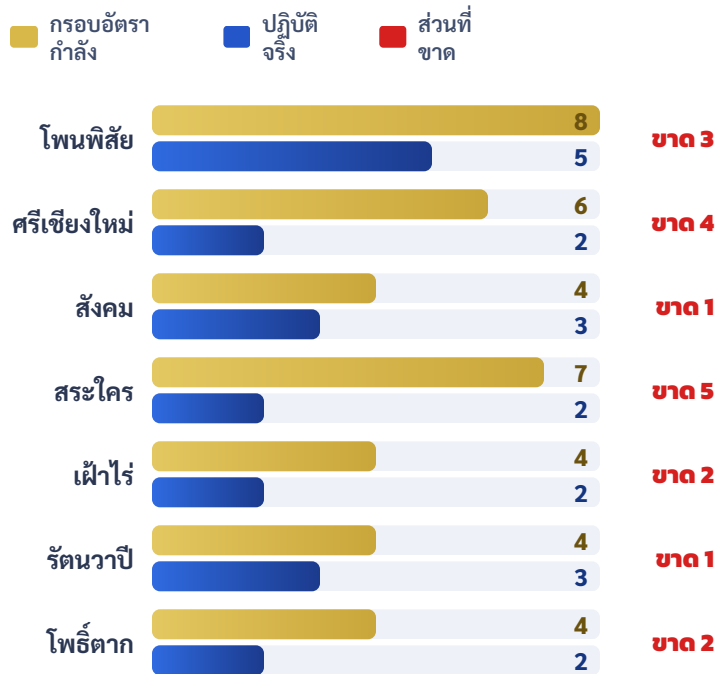
ภาพรวมใกล้เคียงกรอบ ขาด -8 (76%) · รพ.เผ่าไร่ ขาดสัดส่วนสูงสุด

การวิเคราะห์รายโรงพยาบาล (3)

กายภาพบำบัด · รังสีการแพทย์ · เทคนิคการแพทย์

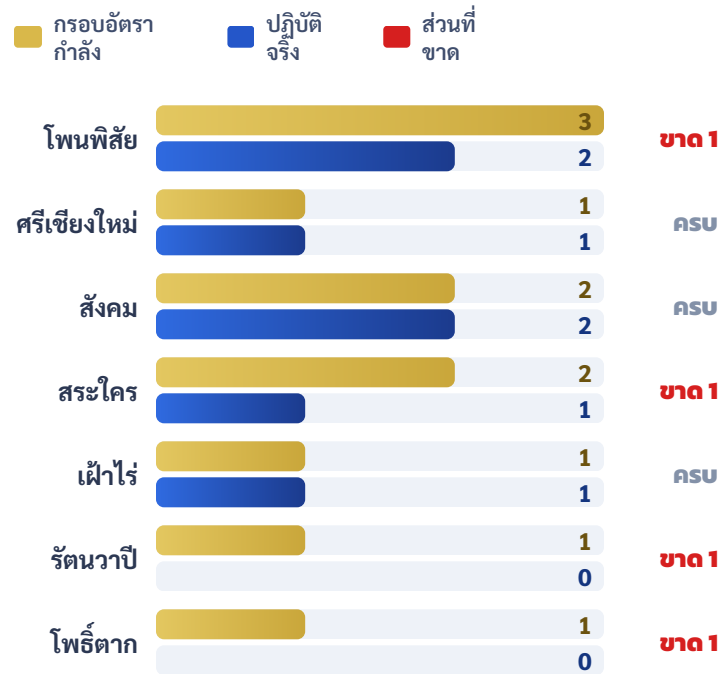
04

นักกายภาพบำบัด



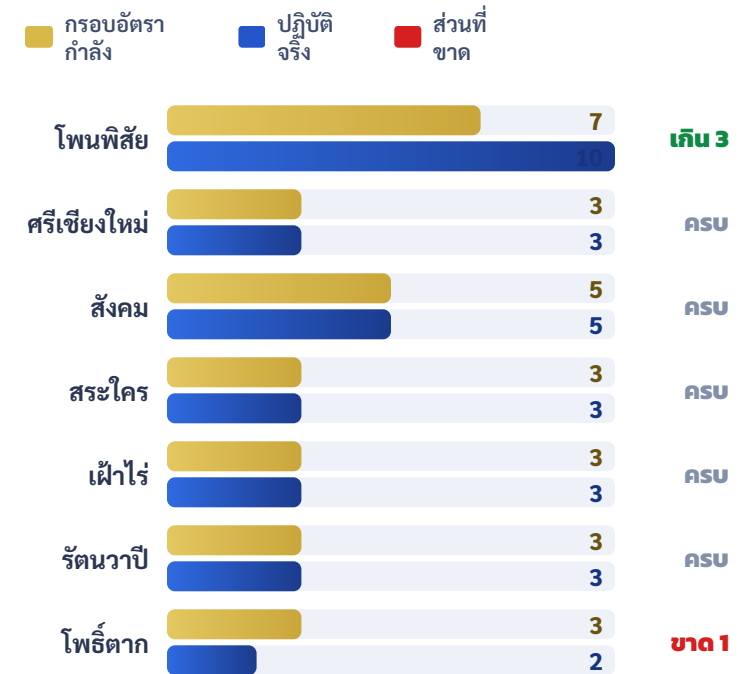
ขาด -18 (51%) · สระใคร/ศรีเชียงใหม่ ต่ำสุด

นักรังสีการแพทย์



ขาด -4 (64%) · รัตนวาปี/โพธิ์ตาก ไม่มีผู้ปฏิบัติ

นักเทคนิคการแพทย์



เกินกรอบ 107% (รวม จพ.วิทย์) · โพนพิสัย เกินกรอบ +3

50%

ของกรอบอัตรากำลัง

กรอบ 106 . มี 53 .

ขาด 53 คน

สายงานขาดแคลนวิกฤตสูงสุด
ในภาพรวม สสจ.หนองคาย

| สถานะอัตรากำลัง

แพทย์ปฏิบัติงานจริง 53 คน จากกรอบ 106 คน **ขาดถึงครึ่งหนึ่ง** ทุกโรงพยาบาลชุมชนต่ำกว่ากรอบ โดย รพ.โพนพิสัย **ขาดมากที่สุด (-24)** รองลงมาคือ รพ.สังคม และเผ่าไร่

| ปัญหาที่พบ

การกระจายไม่สมดุลระหว่างโรงพยาบาล . พึ่งพาแพทย์เพิ่มพูนทักษะที่หมุนเวียน . อัตราคงอยู่ต่ำและความต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา . ภาระงานหนักในโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก

| โอกาสพัฒนา

ขอจัดสรรแพทย์ใช้ทุนเพิ่ม $\geq$ ปีละ 30 อัตรา . เร่งผลิต แพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว/CPIRD กลับปฏิบัติงานในภูมิลำเนา . ขยายระบบ Teleconsult เชื่อมแม่ข่าย-ลูกข่าย เพื่อลดภาระและอัตรการลาออก



พยาบาลวิชาชีพ

84%

กรอบ 383 · มี 323 · **ขาด 60 คน**

สถานะ: โครงสร้างค่อนข้างดี แต่ยัง**ขาด 60 อัตรา** รพ.โพธิ์พิสัย**ขาดมากที่สุด (-17)**
ขณะที่ รพ.สังคม **เกินกรอบ (+2)**

ปัญหา: การกระจายไม่สมดุล / พึงพาถูกจ้าง หรือ พกส. สูง / ภาระงานเวรหนัก

โอกาส: จ้าง พกส. ตำแหน่งที่ขาด / ทำ MOU ผลิตพยาบาลให้โควตาคนหนองคาย /
ทำ Career Path ชัดเจน



นักกายภาพบำบัด

51%

กรอบ 37 · มี 19 · **ขาด 18 คน**

สถานะ: **ขาดเกือบครึ่งหนึ่ง**ของกรอบ รพ.สระใคร และศรีเชียงใหม่ มีสัดส่วนต่ำสุด

ปัญหา: กรอบไม่สะท้อนภาระงานฟื้นฟูผู้สูงอายุ / ผู้ป่วยติดเตียง /
ประชาชนเข้าถึงบริการฟื้นฟูได้ยาก

โอกาส: เพิ่มอัตราและทบทวนกรอบให้สอดคล้องภาระงาน / ลดเวลารอคอย /
เพิ่มการเยี่ยมบ้าน

สรุปสายวิชาชีพบริการทางการแพทย์

ภาพรวมความเพียงพอรายสายงาน · เรียงจากขาดมากไปน้อย

07

ความเพียงพอรวม **74%**

มี 652 / กรอบ 885 · ขาด 233 คน

5

สายวิกฤต
(ต่ำกว่า 60%)

7

สายเพียงพอ
(มากกว่า 70%)

16

สายงาน
ทั้งหมด

นวก.สร.(ทันตา)+จพ.ทันตา **45%** 9/20 · ขาด 11

จพ.สร.(เวชกิจฉุกเฉิน) **46%** 13/28 · ขาด 15

นายแพทย์ **50%** 53/106 · ขาด 53

นักจิตวิทยา+นักจิตวิทยาคลินิก **50%** 5/10 · ขาด 5

นักกายภาพบำบัด **51%** 19/37 · ขาด 18

นักรังสีการแพทย์+จพ.รังสีฯ **64%** 7/11 · ขาด 4

นักโภชนาการ+โภชนากร **67%** 10/15 · ขาด 5

แพทย์แผนไทย **68%** 21/31 · ขาด 10

เภสัชกร **70%** 35/50 · ขาด 15

นวก.สาธารณสุข+จพ.สาธารณสุข **74%** 57/77 · ขาด 20

ทันตแพทย์ **76%** 26/34 · ขาด 8

จพ.เภสัชกรรม **76%** 26/34 · ขาด 8

นวก.สร.(เวชสถิติ)+จพ.เวชสถิติ **79%** 11/14 · ขาด 3

พยาบาลวิชาชีพ **84%** 323/383 · ขาด 60

ผู้ช่วยพยาบาล **100%** 8/8 · ครบ

นักเทคนิค+นักวิทยา+จพ.วิทยา **107%** 29/27 · เกิน 2

ประเด็นเร่งด่วน: แพทย์ (50%), ทันตสาธารณสุข (45%), จุกเลนการแพทย์ (46%), จิตวิทยา (50%) และ กายภาพบำบัด (51%) ขาดในระดับวิกฤต
ต้องเร่งจัดสรร/ปรับกรอบ · สายที่เพียงพอแล้ว ได้แก่พยาบาลวิชาชีพ เทคนิคการแพทย์ และผู้ช่วยพยาบาล

สรุปสายสนับสนุน Back Office

08

ภาพรวมความเพียงพอสายอำนาจการ/สนับสนุน · เรียงจากขาดมากไปน้อย

ความเพียงพอรวม **80%**

มี 117 / กรอบ 147 · ขาด 30 คน

0

สายวิกฤต
(ต่ำกว่า 60%)

4

สายเพียงพอ
(มากกว่า 70%)

8

สายงาน
ทั้งหมด

นักจัดการงานทั่วไป



62%

5/8 · ขาด 3

นักวิชาการคอมพิวเตอร์



64%

14/22 · ขาด 8

นักวิชาการเงินและบัญชี



67%

18/27 · ขาด 9

นายช่างเทคนิค



69%

9/13 · ขาด 4

นักวิชาการพัสดุ



73%

16/22 · ขาด 6

เจ้าพนักงานพัสดุ



92%

11/12 · ขาด 1

เจ้าพนักงานธุรการ



93%

26/28 · ขาด 2

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี



120%

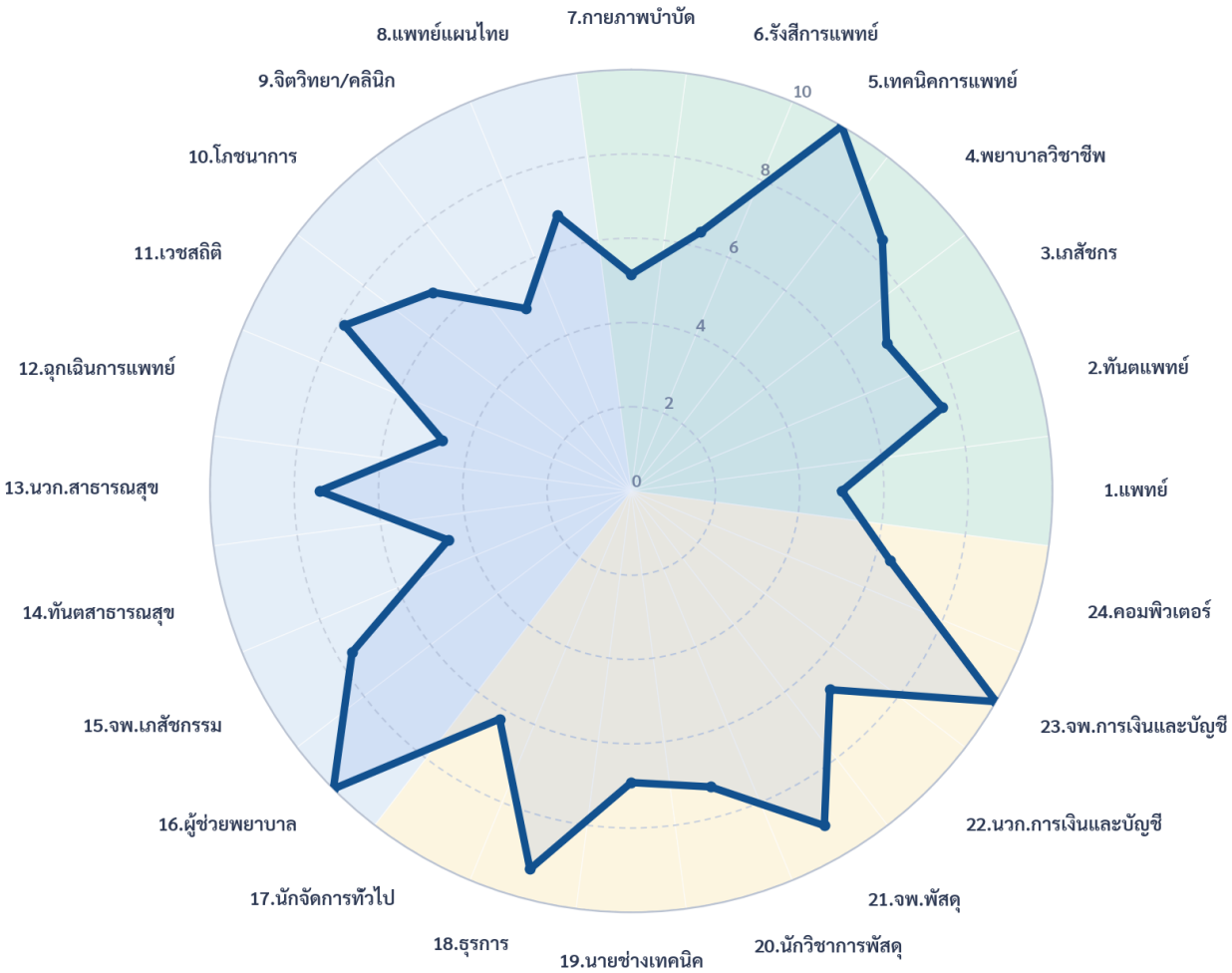
18/15 · เกิน 3

ภาพรวม:

- สาย Back Office อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างเพียงพอ (รวม 80%)
- จุดที่ควรเสริมคือ **นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (64%)**, **นักจัดการงานทั่วไป (63%)** และ **นักวิชาการเงินและบัญชี (67%)**
- เจ้าพนักงานธุรการ สายงานพัสดุ อยู่ในระดับดี

แผนภาพรวมความเพียงพอกำลังคนทุกสายงาน

เรตารัสดัส่วนความเพียงพอ (สเกล 0-10) · 24 สายงาน จ.หนองคาย



ภาพรวมความเพียงพอ

75%

มี 769 / กรอบ 1032 คน

ขาด 263 คน

- วิชาชีพหลัก
- วิชาชีพสนับสนุนบริการ
- Back Office

* สเกล 0-10 = สัดส่วนความเพียงพอ (÷10)
ค่าเกิน 100% ปรับเป็น 10

แนวทางการจัดหาบุคลากรเพิ่มเติม

4 กลยุทธ์หลัก ตามกรอบระยะเวลา

10

01



ขอรับการจัดสรรตำแหน่งใหม่

ระยะสั้น (2569)

- ✓ จัดสรรแพทย์ใช้ทุนเพิ่มสายงานทันตฯ+ เวชกิจฉุกเฉิน+จิตวิทยา+กายภาพบำบัด
- ✓ ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งทันตภิบาล/ เวชกิจฉุกเฉิน/จิตวิทยา/กายภาพบำบัด
- ✓ ปรับกำหนดตำแหน่งสาย Back office นวก.คอม/นวก.เงิน/นายช่างเทคนิค

02



จ้าง พกส. / ลูกจ้างชั่วคราว

ระยะสั้น-กลาง (2569-2570)

- ✓ ใช้บจ้างสายวิชาชีพในตำแหน่งที่ขาด เช่น ทันตภิบาล+เวชกิจฉุกเฉิน
- ✓ จ้าง ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาชีพ
- ✓ จ้าง พกส. สาย Back Office

03



Telemedicine & การทำงานร่วมกัน

ระยะกลาง (2569-2570)

- ✓ ขยาย Teleconsult รพ.หนองคาย → รพช. ทุกแห่ง
- ✓ ใช้ AI-assisted Radiology สำหรับ รพ. ที่ไม่มีรังสีฯ
- ✓ จัดคลินิกพิเศษรวมแม่ข่าย-ลูกข่าย (จิตเวช/ทันตกรรม)

04



พัฒนาบุคลากรภายใน & ผลักกำลังคน

ระยะยาว (2570-2571)

- ✓ ส่งนักเรียนทุน ทันตภิบาล/เวชกิจฉุกเฉิน/ จิตวิทยา/กายภาพบำบัด
- ✓ สนับสนุนทุนศึกษาต่อเฉพาะทาง

SMART NONHKHAI PLUS : Smart Service / Smart Personnel / Smart Leader & Governance / SMART Hospital

มาตรการรักษาบุคลากรให้คงอยู่

ยุทธศาสตร์ลดอัตราการลาออก (Low Resignation Rate)

11

1

สวัสดิการและค่าตอบแทน

เพิ่ม OT / ค่าเวร / ค่าตอบแทนพื้นที่ห่างไกล · เปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง

2

ที่พักและสภาพแวดล้อม

จัดบ้านพักบุคลากรเพียงพอ มีคุณภาพ · ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

3

ความก้าวหน้าในสายงาน

แผน Career Path ชัดเจน · ทุนศึกษาต่อเฉพาะทาง · สบเลื่อนระดับตรงตามเวลา

4

วัฒนธรรมองค์กร

Buddy System ระหว่าง รพ. · ผู้บริหารเข้าถึง รับฟังปัญหา · กิจกรรม Team Building

5

Work-Life Balance

กระจายภาระงาน ลดเอกสาร · Flexible Schedule · ลดชั่วโมงเวรเกินมาตรฐาน

อัตราการลาออกต่ำ

Low Resignation Rate

การแก้ไขระยะสั้น (Quick Action)

- 🔄 Rotation แพทย์จาก รพ.แม่ข่ายช่วยพื้นที่ขาดแคลน
- 🤝 จ้างเหมาบริการ / พาร์ทไทม์ ลดภาระงานประจำ

การแก้ไขระยะยาว (Sustainable)

- 🏢 แพทย์ CPIRD/เวชศาสตร์ครอบครัว กลับปฏิบัติงานในภูมิลำเนา
- ❤️ สร้างความผูกพันในพื้นที่ ลดการลาออกอย่างยั่งยืน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ขอบคุณครับ

SMART NONGKHAI PLUS

Smart Service / Smart Personnel / Smart Leader & Governance / SMART Hospital

"องค์กรนำด้านสุขภาพ สานพลังเครือข่าย
สู่เมืองสุขภาพดีที่ยั่งยืน"

+ สร้างสุขภาพ + ควบคุมป้องกันโรค + ระบบบริการเป็นเลิศ + คุ้มครองผู้บริโภค