



การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร สายงานขาดแคลน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู



ในวันที่ 22 กรกฎาคม 2569



สถานการณ์บุคลากร ณ เดือน กรกฎาคม

ลำดับที่	หน่วยงาน	ประเภทการจ้าง (ข้อมูลตามจ.18) HROPS ณ เดือน กรกฎาคม				
		มีคนครอง	ร้อยละอัตรามี คนครอง	ไม่มีคนครอง	ร้อยละอัตรา ไม่มีคนครอง	รวม
1	ข้าราชการ	706	54.02	68	5.20	774
2	ลูกจ้างประจำ	10	0.77	0	0.00	10
3	พนักงานราชการ	47	3.60	0	0.00	47
4	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	396	30.30	1	0.08	397
5	ลูกจ้างชั่วคราว	79	6.04	0	0.00	79
รวม		1,238	94.72	69	5.28	1,307

ข้อมูลสายงานแพทย์ ตามกรอบบรส

A



รพช.นาวังฯ

เป้าหมายแพทย์ 5 ราย

แพทย์ปฏิบัติ 6 ราย

คิดเป็นร้อยละ 100
(+1)

A



รพช.ศรีบุญเรือง

เป้าหมายแพทย์ 15 ราย

แพทย์ปฏิบัติ 18 ราย

คิดเป็นร้อยละ 100
(+3)

อ.สุวรรณคูหา

อ.นาวัง

อ.นากลาง

อ.เมืองหนองบัวลำภู

อ.ศรีบุญเรือง

โนนสัง



A

รพช.สุวรรณคูหา

เป้าหมายแพทย์ 10 ราย

แพทย์ปฏิบัติ 8 ราย

คิดเป็นร้อยละ 80



A

รพช.นากลาง

เป้าหมายแพทย์ 10 ราย

แพทย์ปฏิบัติ 11 ราย

คิดเป็นร้อยละ 100
(+1)

A



รพช.โนนสัง

เป้าหมายแพทย์ 5 ราย

แพทย์ปฏิบัติ 6 ราย

คิดเป็นร้อยละ 100
(+1)

จ.เลย

จ.อุดรธานี

จ.ขอนแก่น

ข้อมูลสายงานแพทย์ ณ เดือน กรกฎาคม

ลำดับที่	หน่วยงาน	กรอบ	จำนวนแพทย์ปฏิบัติ				รวม	ขาด/เกิน	ร้อยละต่อกรอบ
			GP	SP	intern	ผอ			
1	รพช.ศรีบุญเรือง	27	10	7	0	1	18	-9	66.67
2	รพช.นากลาง	23	8	2	0	1	11	-12	47.83
3	รพช.นาวังฯ	13	5	0	0	1	6	-7	46.15
4	รพช.โนนสัง	19	4	1	0	1	6	-13	31.58
5	รพช.สุวรรณคูหา	16	7	0	0	1	8	-8	50.00

ข้อมูลสายงานทันตแพทย์ ณ เดือน กรกฎาคม



ลำดับที่	หน่วยงาน	กรอบ	จำนวนทันตแพทย์ปฏิบัติ	รวม	ขาด/เกิน	ร้อยละต่อกรอบ
1	รพช.ศรีบุญเรือง	10	9	9	-1	90.00
2	รพช.นากลาง	7	9	9	2	128.57
3	รพช.นาวังฯ	6	6	6	0	100.00
4	รพช.โนนสัง	6	5	5	-1	83.33
5	รพช.สุวรรณคูหา	6	6	6	0	100.00



ข้อมูลสายงานเภสัชกร ณ เดือน กรกฎาคม

ลำดับที่	หน่วยงาน	กรอบ	จำนวนเภสัชกรปฏิบัติ		รวม	ขาด/เกิน	ร้อยละต่อกรอบ
			ข้าราชการ	พนักงานราชการ			
1	รพช.ศรีบุญเรือง	13	7	3	10	-3	76.92
2	รพช.นากลาง	13	5	4	9	-4	69.23
3	รพช.นาวังฯ	7	4	0	4	-3	57.14
4	รพช.โนนสัง	8	4	2	6	-2	75.00
5	รพช.สุวรรณคูหา	9	5	2	7	-2	77.78
6	สสจ.หนองบัวลำภู	10	6	1	7	-3	70.00

ข้อมูลสายงานพยาบาลวิชาชีพ ณ เดือน กรกฎาคม

ลำดับที่	หน่วยงาน	กรอบ	จำนวนพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติ			รวม	ขาด/เกิน	ร้อยละต่อกรอบ
			ข้าราชการ	พนักงาน กระทรวง สาธารณสุข	ลูกจ้างชั่วคราว			
1	รพช.ศรีบุญเรือง	107	70	13	0	83	-24	77.57
2	รพช.นากลาง	86	60	5	2	67	-19	77.91
3	รพช.นาวังฯ	51	34	8	0	42	-9	82.35
4	รพช.โนนสัง	66	43	8	0	51	-15	77.27
5	รพช.สุวรรณคูหา	65	49	4	0	53	-12	81.54

ข้อมูลสายงานนักกายภาพบำบัด ณ เดือน กรกฎาคม

ลำดับที่	หน่วยงาน	กรอบ	จำนวนนักกายภาพบำบัดปฏิบัติ			รวม	ขาด/เกิน	ร้อยละต่อกรอบ
			ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน กระทรวง สาธารณสุข			
1	รพช.ศรีบุญเรือง	8	4	0	1	5	-3	62.50
2	รพช.นากลาง	7	3	0	0	3	-4	42.86
3	รพช.นาวังฯ	6	2	0	1	3	-3	50.00
4	รพช.โนนสัง	7	2	0	0	2	-5	28.57
5	รพช.สุวรรณคูหา	6	2	1	0	3	-3	50.00

ข้อมูลสายงานนักเทคนิคการแพทย์ ณ เดือน กรกฎาคม

ลำดับที่	หน่วยงาน	กรอบ	จำนวนนักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติ		รวม	ขาด/เกิน	ร้อยละต่อกรอบ
			ข้าราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข			
1	รพช.ศรีบุญเรือง	7	5	2	7	0	100.00
2	รพช.นากลาง	6	5	0	5	-1	83.33
3	รพช.นาวังฯ	3	3	1	4	1	133.33
4	รพช.โนนสัง	4	3	0	3	-1	75.00
5	รพช.สุวรรณคูหา	4	3	1	4	0	100.00

ข้อมูลสายงานนักรังสีการแพทย์ ณ เดือน กรกฎาคม

ลำดับที่	หน่วยงาน	กรอบ	จำนวนนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติ		รวม	ขาด/เกิน	ร้อยละต่อกรอบ
			ข้าราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข			
1	รพช.ศรีบุญเรือง	2	1	0	1	-1	50.00
2	รพช.นากลาง	2	1	0	1	-1	50.00
3	รพช.นาวังฯ	2	1	1	2	0	100.00
4	รพช.โนนสัง	2	0	0	0	-2	0.00
5	รพช.สุวรรณคูหา	2	1	0	1	-1	50.00

วิเคราะห์อัตรากำลังสายงานขาดแคลน

1. ภาพรวมกำลังคน



สรุปประเด็นสำคัญ

“ กำลังคนสายงานขาดแคลนยังไม่สมดุล โดยเฉพาะสายงานแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ เภสัชกร และนักกายภาพบำบัด ซึ่งอาจส่งผลต่อการเข้าถึงบริการ คุณภาพการรักษา และภาระงานของบุคลากรในพื้นที่ ”

2. สายงานที่มีผลกระทบสูง



สายงานแพทย์

- ทุกโรงพยาบาลยังต่ำกว่ากรอบอัตรากำลัง
- ขาดมากที่สุด ได้แก่
 - รพช.โนนสัง
 - รพช.นากลาง
 - รพช.ศรีบุญเรือง
- ส่งผลต่อภาระงานบริการ การตรวจรักษา และการเข้าเวร



สายงานพยาบาลวิชาชีพ

- เป็นสายงานที่มีจำนวนมากที่สุด
- แต่ยังขาดหลายแห่ง โดยเฉพาะ
 - ศรีบุญเรือง
 - นากลาง
 - โนนสัง
- ส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย และภาระเวร



สายงานเภสัชกร

- มีบุคลากรต่ำกว่ากรอบทุกหน่วยบริการ
- ส่งผลต่อระบบบริการด้านยา การคุ้มครองผู้บริโภค และงานบริหารเภสัชกรรม



สายงานนักกายภาพบำบัด

- มีอัตราครองต่ำกว่ากรอบในหลายพื้นที่
- โดยเฉพาะโนนสังและนากลาง
- อาจกระทบการฟื้นฟูผู้ป่วยระยะยาว



สายงานนักเทคนิคการแพทย์

- ภาพรวมค่อนข้างเพียงพอ
- บางแห่งมีบุคลากรเกินกรอบ
- สามารถบริหารจัดการภายในเครือข่ายได้



สายงานนักรังสีการแพทย์

- มีจำนวนจำกัด
- บางแห่งไม่มีผู้ปฏิบัติงาน
- เสี่ยงต่อความต่อเนื่องของบริการวินิจฉัยทางรังสี

แผนการบริหารจัดการ



แนวทางระยะสั้น (0-6 เดือน)



✓ บริหารอัตรากำลังภายในจังหวัด

- ทบทวนการกระจายกำลังคน
- สนับสนุนการหมุนเวียนบุคลากรในพื้นที่ที่ขาดแคลน



✓ เร่งสรรหา

- ดำเนินการบรรจุอัตรารว่างโดยเร็ว
- ประสานการจัดสรรอัตรากำลังจากส่วนกลาง



✓ ลดผลกระทบต่อการบริการ

- ปรับรูปแบบการจัดเวร
- ใช้เครือข่ายบริการร่วมกัน
- สนับสนุน Telemedicine ในพื้นที่จำเป็น



แนวทางระยะกลาง (6-12 เดือน)



พัฒนาระบบติดตามอัตรากำลังแบบ Dashboard



วิเคราะห์ภาระงาน (Workload) เพื่อจัดสรรกรอบอัตรา



สนับสนุนการผลิตและการใช้ทุนบุคลากรในจังหวัด



จัดทำแผนทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุ



แนวทางระยะยาว



วางแผนอัตรากำลังตาม Service Plan และโครงสร้างประชากร



สร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ของบุคลากรในพื้นที่



พัฒนาระบบ HR Analytics เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ



บูรณาการการวางแผนกำลังคนร่วมกับทุกโรงพยาบาลในจังหวัด



ข้อเสนอเชิงนโยบาย (Executive Message)

“ มุ่งบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภาระงานจริง เน้นการจัดสรรอัตราอย่างเหมาะสม เร่งสรรหาบุคลากรในสายงานขาดแคลน และพัฒนาระบบบริหารกำลังคนด้วยข้อมูล เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและยั่งยืน ”

