



โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



โครงสร้างคณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะแพทยศาสตร์

สำนักงานคณะแพทยศาสตร์

- งานบริหารทั่วไป
- งานวิชาการ
- งานวิจัยและบริการวิชาการ
- งานพัฒนาคุณภาพนิสิต

ภาควิชา (15 ภาควิชา)

- ภาควิชากุมารเวชศาสตร์
- ภาควิชาจักษุวิทยา
- ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
- ภาควิชาพยาธิวิทยา
- ภาควิชารังสีวิทยา
- ภาควิชาวิสัญญีวิทยา
- ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัวและชุมชน
- ภาควิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน
- ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู
- ภาควิชาศัลยศาสตร์
- ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีวิทยา

- ภาควิชาโสต ศอ นาสิกวิทยา
- ภาควิชาออร์โธปิดิกส์
- ภาควิชาอายุรศาสตร์

ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเงินและบัญชี
- งานแผนและพัสดุ
- งานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์

ฝ่ายบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

- งานการแพทย์เฉพาะทาง
- งานเภสัชกรรม
- งานเทคนิคการแพทย์
- งานรังสีวิทยา
- งานกายภาพบำบัด
- ศูนย์บริการธาลัสซีเมีย

ฝ่ายการพยาบาล

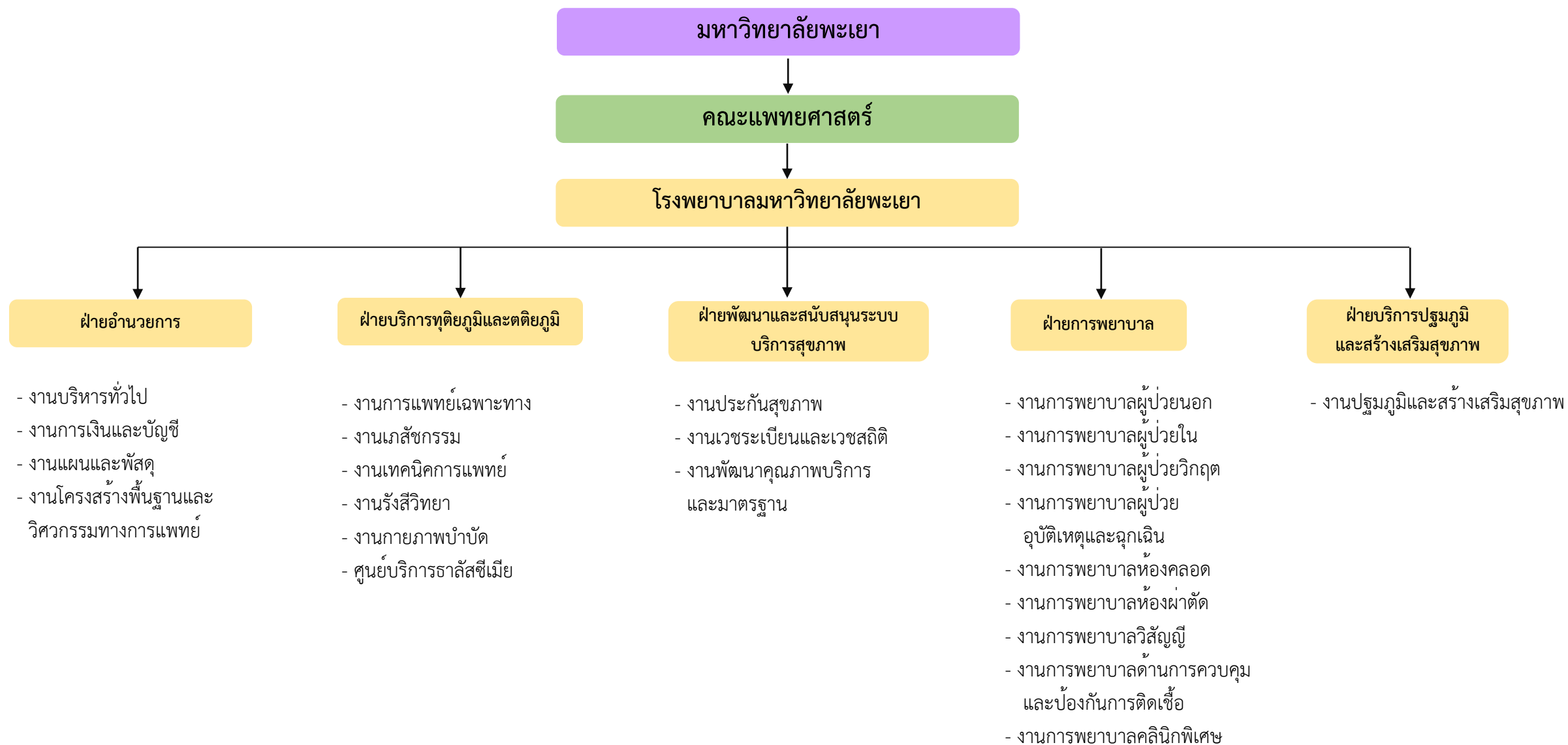
- งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก
- งานการพยาบาลผู้ป่วยใน
- งานการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต
- งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
- งานการพยาบาลห้องคลอด
- งานการพยาบาลห้องผ่าตัด
- งานการพยาบาลวิสัญญี
- งานการพยาบาลด้านการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ
- งานการพยาบาลคลินิกพิเศษ

ฝ่ายบริการปฐมภูมิและสร้างเสริมสุขภาพ

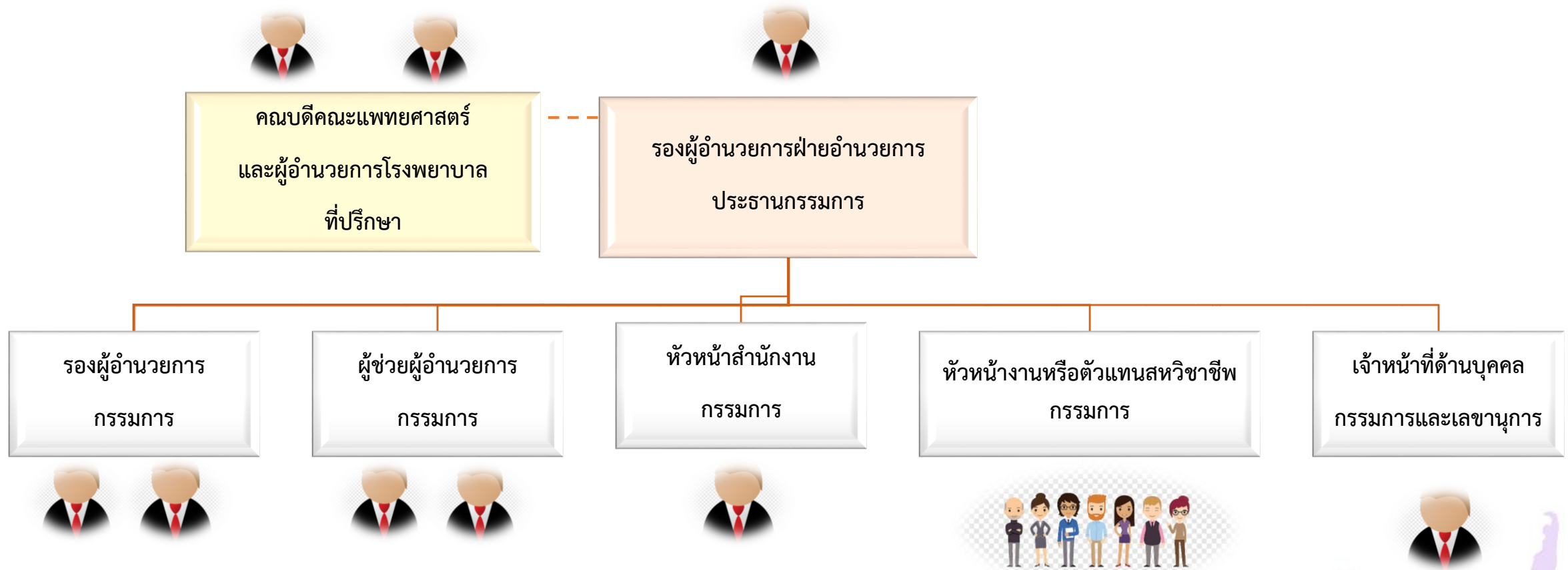
- งานปฐมภูมิและสร้างเสริมสุขภาพ

ฝ่ายพัฒนาและสนับสนุนระบบบริการสุขภาพ

- งานประกันสุขภาพ
- งานเวชระเบียนและเวชสถิติ
- งานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน



การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการภายใต้คณะกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

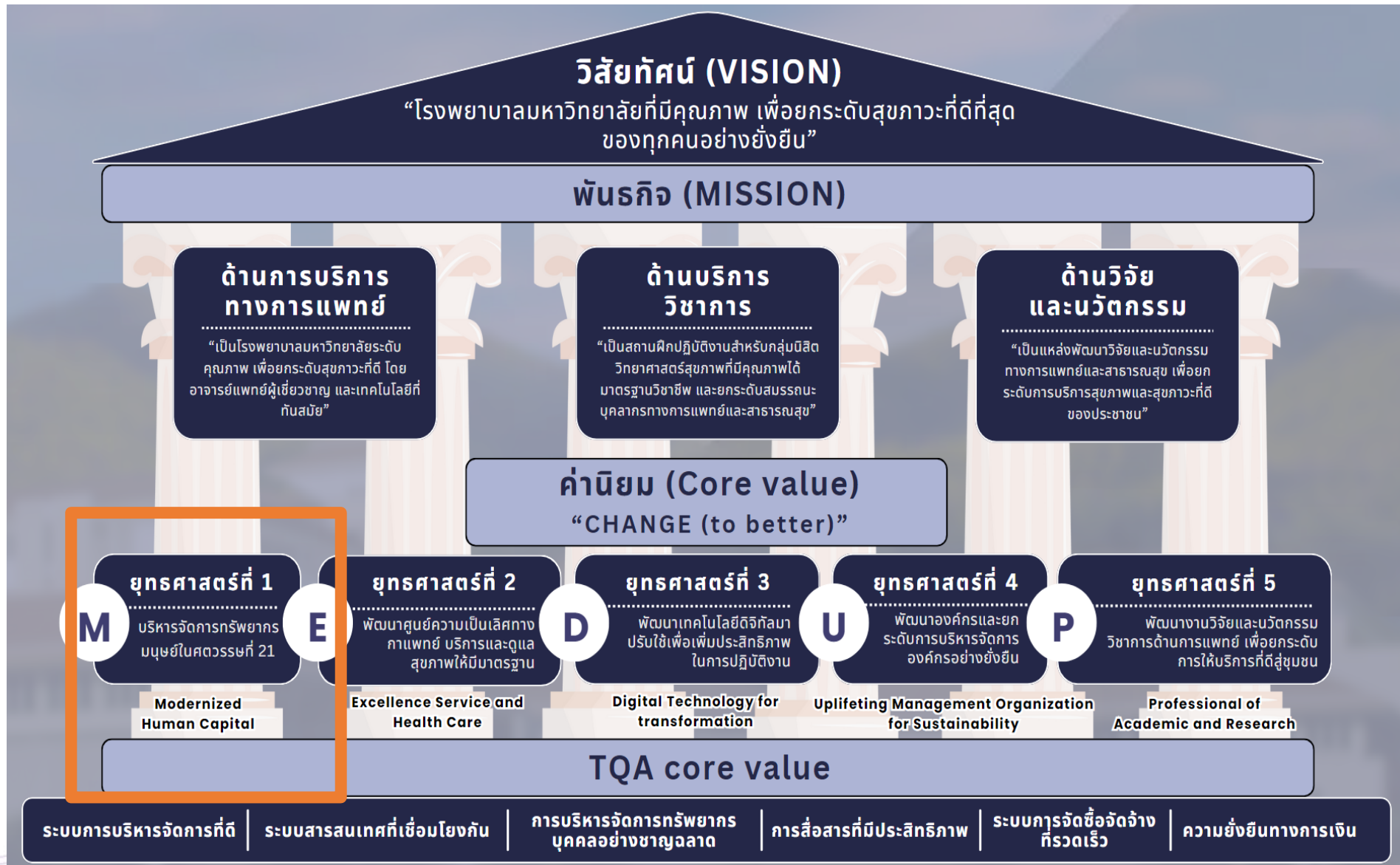


หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

1. การวางแผนกำลังคน ได้แก่ การวางระบบบริหารงานบุคคล กำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของโรงพยาบาล
2. การพัฒนากระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การทำแผนความต้องการบุคลากร และการทดแทนอัตรากำลังที่ขาดแคลน
3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การประเมินภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัย การดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัย และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้กับบุคลากร โรงพยาบาลทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความต้องการของบุคลากร และจัดทำแผนการฝึกอบรมของบุคลากร
5. จัดระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความต้องการด้านสวัสดิการ และแรงจูงใจ เพื่อการตอบสนองอย่างเหมาะสม



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา 2568 - 2578



โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
คณะแพทยศาสตร์

“ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ เพื่อยกระดับสุขภาวะที่ดีที่สุด ของทุกคนอย่างยั่งยืน ”

พันธกิจ : การบริการทางการแพทย์ - บริการด้านวิชาการ - วิจัยและนวัตกรรม

MEDUP - M:Modernized Homm Coprial E:Excellence Service and Health Care D:Digital Technology for transformation U:Uplifting Management Organization for Sustainabrility P:Professional of Academic and Research

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย:

- ยุทธศาสตร์ที่ 1** : พัฒนากิจกรรมที่จำเป็นให้แก่บุคลากรทั้งสายวิชาชีพและสายสนับสนุน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยอาศัยผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยพะเยา
- ยุทธศาสตร์ที่ 2** : ยกระดับคุณภาพการบริการและเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาผู้ป่วย โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
- ยุทธศาสตร์ที่ 3** : พัฒนาศักยภาพโรงพยาบาล เพื่อเป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางการแพทย์ (Excellence centers) และเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานของนิสิตในอนาคต
- ยุทธศาสตร์ที่ 4** : การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน (Sustainable Quality)
- ยุทธศาสตร์ที่ 5** : พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมวิชาการด้านการแพทย์ เพื่อยกระดับการให้บริการที่สู่ชุมชน (Professional for Academic and Research)

HR Vision : บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะ และมีความสุข เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 HR Excellence	ยุทธศาสตร์ที่ 2 High Performance & Sustainability Organization	ยุทธศาสตร์ที่ 3 Employee Engagement & Experience	ยุทธศาสตร์ที่ 4 HR Digital Transformation
<ul style="list-style-type: none"> S1.1 สร้างและพัฒนาระบบการสรรหาและการจ้างงานที่หลากหลาย (Diversity) S1.2 พัฒนาระบบและกลไกการทำงานแบบยืดหยุ่น (flexible Work System) 	<ul style="list-style-type: none"> S2.1 สร้างระบบผู้นำในอนาคต (Future Leader) S2.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) S2.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นเลิศ S2.4 พัฒนาสมรรถนะสายอำนาจการ (Enabling) ให้เป็นมืออาชีพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> S3.1 สร้างองค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) S3.2 พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อรองรับการจ้างงานที่หลากหลาย (Compensation & Benefit) 	<ul style="list-style-type: none"> S4.1 บริหารทรัพยากรบุคคลด้วย Digital Technology

UPH Culture Enhancement / สร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนกลยุทธ์ 5 ปี ด้านทรัพยากรบุคคล



โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
คณะแพทยศาสตร์

VISION

“มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่เสริมศักยภาพให้บุคลากร พร้อมตอบสนองและให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน **ด้วยมาตรฐานสากล**”

DRIVER



STRATEGIES

L1: เสริมสร้างความแข็งแกร่ง ให้โปรแกรมการ**พัฒนาผู้นำ**

L2: ทำให้ผู้นำมีความเป็น เจ้าของในเรื่องการมุ่งเน้น บุคลากร

L3: เสริมศักยภาพ ให้**การโค้ช** และ**พัฒนาผู้นำ**ในด้านทักษะ เรื่องการ มุ่งเน้นบุคลากร

P1: จัดหา**คนเก่งที่มี พสวรสค์** ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

P2: จัดเตรียมให้บุคลากรมี **โอกาส เรียนรู้ และเติบโต**ใน สาขาวิชาชีพ ทั้งปัจจุบันและ อนาคต

P3: กระตุ้นให้เกิด**การบริหาร PNS ผลการปฏิบัติงาน** และ รางวัลผลตอบแทน**ที่มี ประสิทธิภาพ**

C1: มี**แบรนด์นายจ้าง**ที่เข้ม แข็งผ่านการส่งมอบคุณค่าให้ กับบุคลากรที่ชัดเจน

C2: ยกย่องชมเชยพฤติกรรม เชิงบวกสานต่อ**ค่านิยมองค์กร CHANGE** และ ส่งเสริมแผน กลยุทธ์ MEDUP

H1: ปรับเปลี่ยน**รูปแบบการทำงาน ด้านทรัพยากรบุคคล** ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

H2: เสริมสร้างขีดความสามารถ ระบบ และกระบวนการให้แข็งแกร่ง เพื่อพัฒนาการ**สร้างประสบการณ์ ให้บุคลากร**

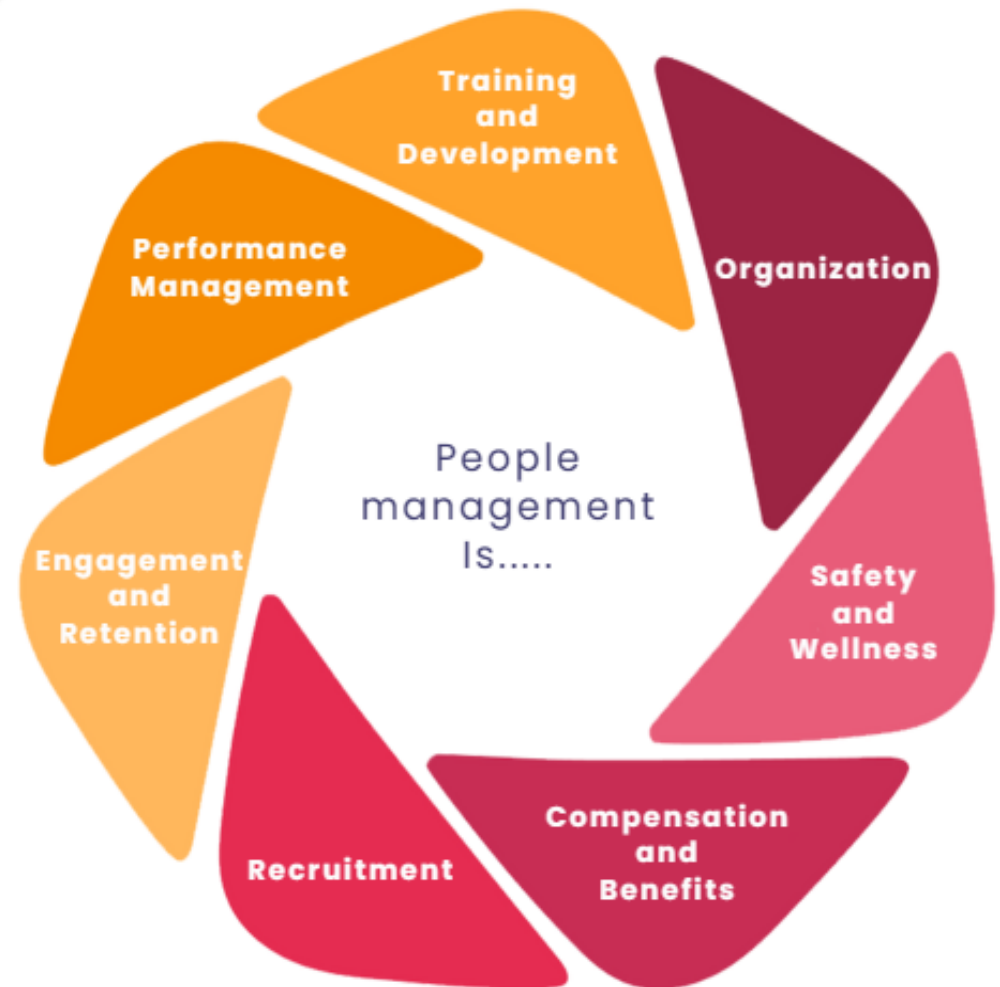


Work Modalities and Workplace Dynamics

- Future Of Organization Is Flexibility For All Employees
- Future Of Workplace Will Be To Bring The Off-Site Vibe On-Site

HR Practices and Transformation

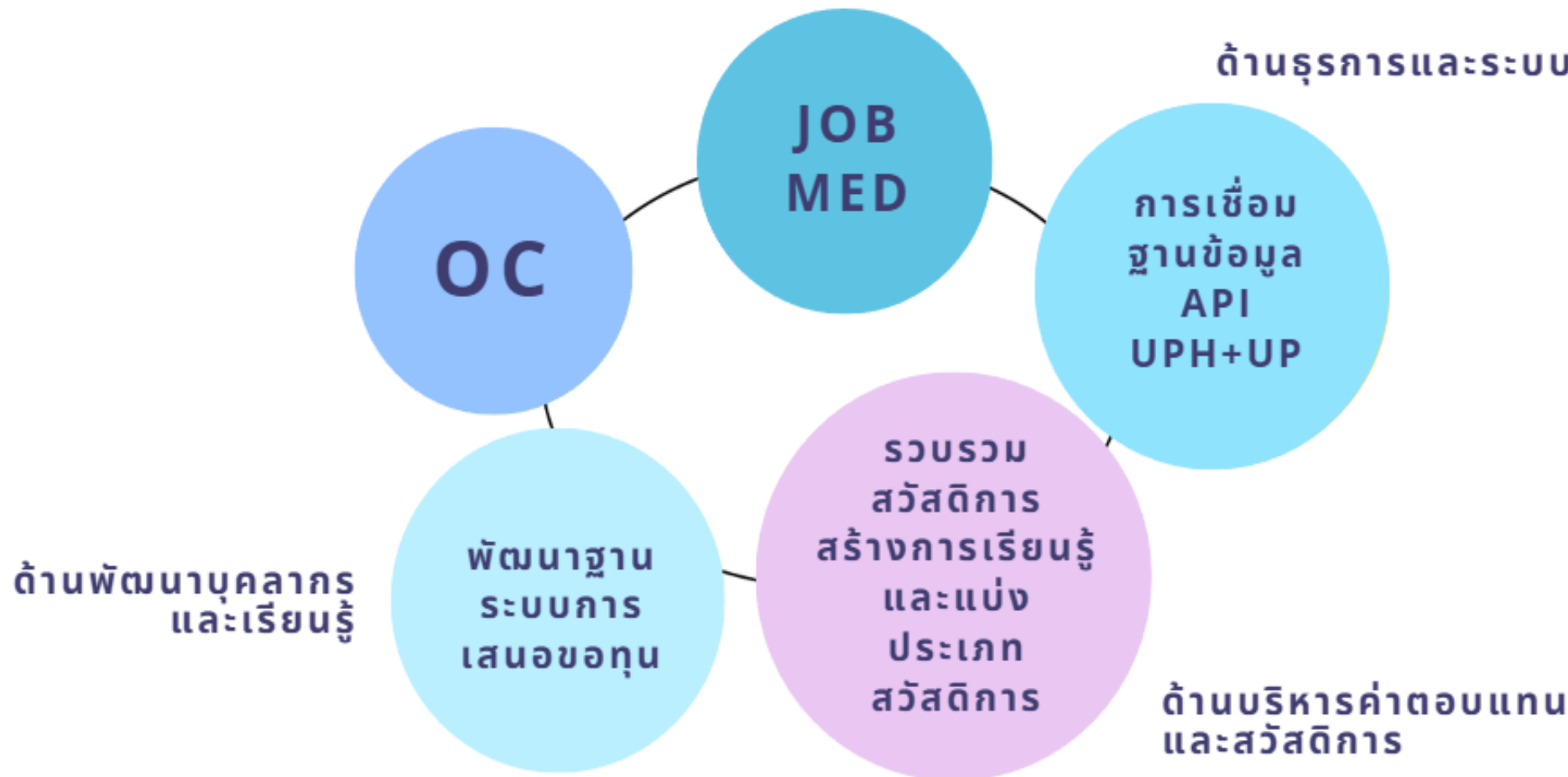
- People Experience Departments Will Emerge
- Skills-Based Hiring Is On The Rise
- Human Skills Are The New Hard Skills For The Future Of Work
- Data-driven HR, people analytics and decision making





ด้านวางแผนและสรรหาบุคลากร

ด้านธุรการและระบบข้อมูล

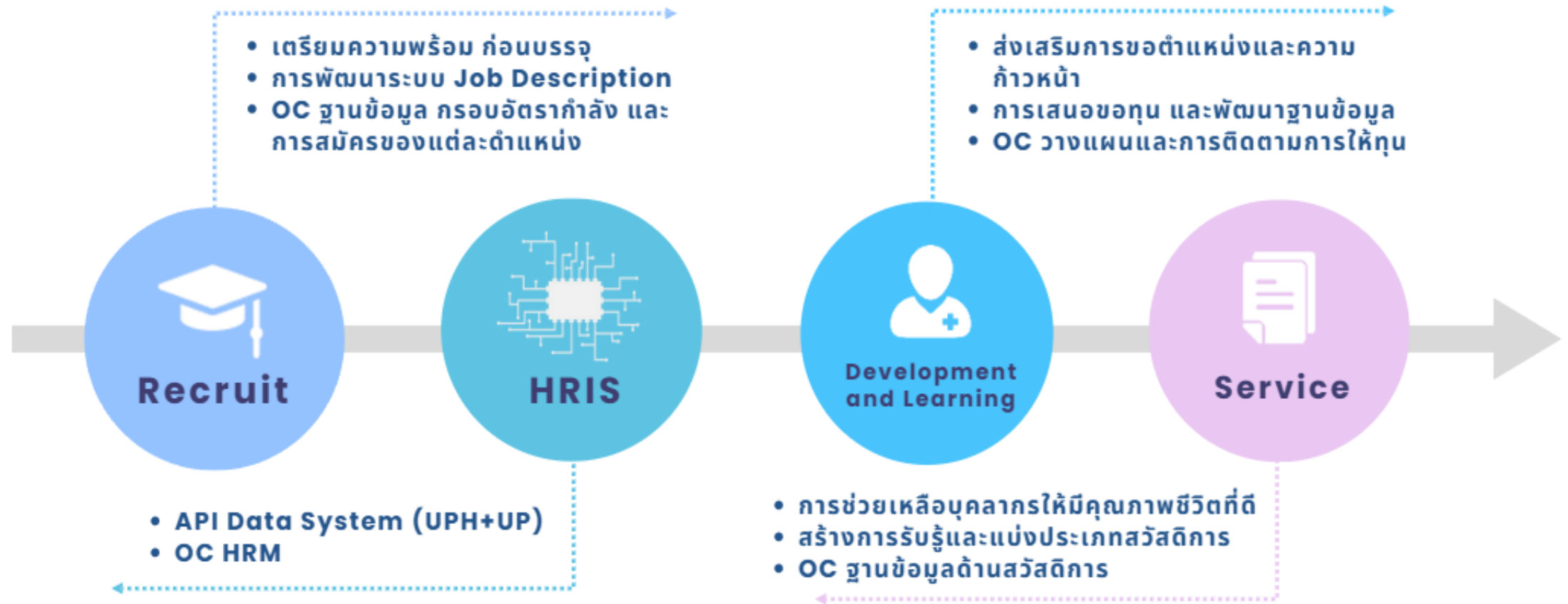


HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล



โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
คณะแพทยศาสตร์



IMPORTANCE AND IMPACT

อัตรากำลัง

ฝ่าย	จำนวนอัตรากำลังแยกตามประเภท												รวมอัตรากำลัง		
	พนักงาน			ผู้ทรงคุณวุฒิ			ลูกจ้าง ม.			ลูกจ้าง รพ.			ครองอยู่	ว่าง	กรอบรวม
	ครองอยู่	ว่าง	กรอบรวม	ครองอยู่	ว่าง	กรอบรวม	ครองอยู่	ว่าง	กรอบรวม	ครองอยู่	ว่าง	กรอบรวม			
ฝ่ายอำนวยการ	16	0	16	0	0	0	14	2	16	16	1	17	46	3	49
ฝ่ายบริการปฐมภูมิและสร้างเสริมสุขภาพ	5	0	5	0	0	0	0	3	3	2	0	2	7	3	10
ฝ่ายการพยาบาล	80	7	87	4	0	4	35	31	66	8	1	9	127	39	166
ฝ่ายบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ	14	1	15	2	0	2	7	10	17	4	1	5	27	12	39
ฝ่ายพัฒนาและสนับสนุนระบบบริการสุขภาพ	5	0	5	0	0	0	2	3	5	5	0	5	12	3	15
รวมทั้งสิ้น	120	8	128	6	0	6	58	49	107	35	3	38	219	60	279



การวางแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (ระยะยาว)



แผนอัตรากำลังของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2571



มหาวิทยาลัยพะเยา



คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการแผน
อัตรากำลังโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2568 -2571 รวมทั้งสิ้น
จำนวน 731 อัตรา



การวางแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (ต่อ)

ที่	ตำแหน่ง	แผนขอตั้งงบประมาณ (อัตรากำลัง)				
		ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571	รวม
สายวิชาการ						
1	ฝ่ายบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ	27	35	12	12	86
สายสนับสนุน						
1	ฝ่ายอำนวยการ	26	48	25	20	119
2	ฝ่ายบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ	47	91	52	50	240
3	ฝ่ายการพยาบาล	85	56	76	114	331
4	ฝ่ายบริการปฐมภูมิและสร้างเสริมสุขภาพ	-	5	4	2	11
5	ฝ่ายพัฒนาและสนับสนุนระบบบริการสุขภาพ	8	6	9	7	30
รวมทั้งสิ้น		166	206	166	193	731



การวางแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (ต่อ)

ที่	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	อัตราเงินเดือน เริ่มต้น	อัตราเงิน พตส. ต่อเดือน	แผนขอตั้งงบประมาณ (อัตรากำลัง)					งบประมาณที่เสนอขอ			
					ปี 2568	ปี 2569 (เพิ่ม)	ปี 2570 (เพิ่ม)	ปี 2571 (เพิ่ม)	รวมทั้งสิ้น	ขอตั้งงบประมาณปี 2568	รวมขอตั้งงบประมาณปี 2569	รวมขอตั้งงบประมาณปี 2570	รวมขอตั้งงบประมาณปี 2571
สายสนับสนุน													
กลุ่มงานอำนวยการ													
1	นิติกร	ปริญญาตรี	22,500	-	2	1	1	1	5	540,000.00	831,600.00	1,134,864.00	1,450,258.56
2	วิศวกร	ปริญญาตรี	22,500	-	1	3	2	2	8	270,000.00	1,090,800.00	1,674,432.00	2,281,409.28
3	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปริญญาตรี	22,500	-	1	9	2	2	14	270,000.00	2,710,800.00	3,359,232.00	4,033,601.28
4	นักเวชนิทัศน์	ปริญญาตรี	22,500	-	1	1	1	1	4	270,000.00	550,800.00	842,832.00	1,146,545.28
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปริญญาตรี	22,500	-	2	4	1	1	8	540,000.00	1,641,600.00	1,977,264.00	2,326,354.56
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปริญญาตรี	22,500	-	2	2	2	2	8	540,000.00	1,101,600.00	1,685,664.00	2,293,090.56
7	นักจัดการทั่วไป	ปริญญาตรี	22,500	-	4	9	2	2	17	1,080,000.00	3,553,200.00	4,235,328.00	4,944,741.12
8	นักวิชาการพัสดุ	ปริญญาตรี	22,500	-	3	8	5	2	18	810,000.00	3,002,400.00	4,472,496.00	5,191,395.84
9	นักตรวจสอบภายใน	ปริญญาตรี	22,500	-	2	2	2	1	7	540,000.00	1,101,600.00	1,685,664.00	2,023,090.56
10	นักประชาสัมพันธ์	ปริญญาตรี	22,500	-	1	2	2	2	7	270,000.00	820,800.00	1,393,632.00	1,989,377.28
11	เจ้าพนักงานเกษตร	มัธยมศึกษาปีที่ 6	13,335	-	2	2	2	2	8	320,040.00	652,881.60	999,036.86	1,359,038.34
12	พนักงานขับรถยนต์	มัธยมศึกษาปีที่ 6	13,335	-	3	1	1	-	5	480,060.00	659,282.40	845,673.70	879,500.64
13	ช่างเทคนิค	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	17,250	-	2	4	2	2	10	414,000.00	1,258,560.00	1,722,902.40	2,205,818.50
รวม					26	48	25	20	119	6,344,100.00	18,975,924.00	26,029,020.96	32,124,221.80



การวางแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (ต่อ)

ที่	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	อัตราเงินเดือน เริ่มต้น	อัตราเงิน พ.ตส. ต่อเดือน	แผนขอตั้งงบประมาณ (อัตรากำลัง)					งบประมาณที่เสนอขอ			
					ปี 2568	ปี 2569 (เพิ่ม)	ปี 2570 (เพิ่ม)	ปี 2571 (เพิ่ม)	รวมทั้งสิ้น	ขอตั้งงบปี 2568	รวมขอตั้งงบปี 2569	รวมขอตั้งงบปี 2570	รวมขอตั้งงบปี 2571
สายวิชาการ													
กลุ่มงานการบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ													
1	นายแพทย์	ปริญญาเอก	35,700	10,000	25	33	10	10	78	13,710,000.00	32,355,600.00	39,133,824.00	46,183,176.96
2	ทันตแพทย์	ปริญญาเอก	35,700	10,000	2	2	2	2	8	1,096,800.00	2,237,472.00	3,423,770.88	4,657,521.72
รวม					27	35	12	12	86	14,806,800	34,593,072	42,557,595	50,840,699
สายสนับสนุน													
กลุ่มงานการบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ													
1	เภสัชกร	ปริญญาตรี	27,030	1,500	6	13	8	11	38	2,054,160.00	6,587,006.40	9,589,366.66	13,738,901.32
2	นักเทคนิคการแพทย์	ปริญญาตรี	22,500	1,000	3	6	5	8	22	846,000.00	2,571,840.00	4,084,713.60	6,504,102.14
3	นักกายภาพบำบัด	ปริญญาตรี	22,500	1,000	2	3	-	3	8	564,000.00	1,432,560.00	1,489,862.40	2,395,456.90
4	นักรังสีเทคนิค	ปริญญาตรี	22,500	1,000	2	2	2	-	6	564,000.00	1,150,560.00	1,760,582.40	1,831,005.70
5	นักกิจกรรมบำบัด	ปริญญาตรี	22,500	1,000	-	1	1	-	2	-	282,000.00	575,280.00	598,291.20
6	นักโภชนาการ	ปริญญาตรี	22,500	-	-	2	2	1	5	-	540,000.00	1,101,600.00	1,415,664.00
7	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ปริญญาตรี	22,500	-	-	2	2	2	6	-	540,000.00	1,101,600.00	1,685,664.00
8	นักสัตวศาสตร์	ปริญญาตรี	22,500	-	-	-	1	1	2	-	-	270,000.00	550,800.00
9	นักวิทยาศาสตร์	ปริญญาตรี	22,500	-	-	5	3	-	8	-	1,350,000.00	2,214,000.00	2,302,560.00
10	นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์	ปริญญาตรี	22,500	-	-	2	5	2	9	-	540,000.00	1,911,600.00	2,528,064.00
11	เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู/ ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	17,250	-	-	2	-	2	4	-	414,000.00	430,560.00	861,782.40
12	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	17,250	-	3	8	5	5	21	621,000.00	2,301,840.00	3,428,913.60	4,601,070.14
13	ผู้ช่วยทันตแพทย์	มัธยมศึกษาปีที่ 6	13,335	-	2	2	2	2	8	320,040.00	652,881.60	999,036.86	1,359,038.34
14	ผู้ช่วยนักรังสีเทคนิค	มัธยมศึกษาปีที่ 6	13,335	-	-	2	1	1	4	-	320,040.00	492,861.60	672,596.06
15	ผู้ช่วยเทคนิคการแพทย์	มัธยมศึกษาปีที่ 6	13,335	-	-	5	3	-	8	-	800,100.00	1,312,164.00	1,364,650.56
16	พนักงานผู้ช่วย (โภชนาการ)	มัธยมศึกษาปีที่ 6	13,335	-	1	1	-	-	2	160,020.00	326,440.80	339,498.43	353,078.37
17	พนักงานผู้ช่วย (ฉุกเฉินการแพทย์)	มัธยมศึกษาปีที่ 6	13,335	-	1	-	-	-	1	160,020.00	166,420.80	173,077.63	180,000.74
รวม					20	56	40	38	154	5,289,240.00	19,975,689.60	31,274,717.18	42,942,725.87

การวางแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (ต่อ)

ที่	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	อัตราเงินเดือน เริ่มต้น	อัตราเงิน พคส. ต่อเดือน	แผนขอตั้งงบประมาณ (อัตรากำลัง)					งบประมาณที่เสนอขอ			
					ปี 2568	ปี 2569 (เพิ่ม)	ปี 2570 (เพิ่ม)	ปี 2571 (เพิ่ม)	รวมทั้งสิ้น	ขอตั้งงบปี 2568	รวมขอตั้งงบปี 2569	รวมขอตั้งงบปี 2570	รวมขอตั้งงบปี 2571
สายสนับสนุน													
กลุ่มงานการพยาบาล													
1	พยาบาล	ปริญญาตรี	22,500	1,500	44	30	51	84	209	12,672,000.00	21,818,880.00	37,379,635.20	63,066,820.61
2	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	มัธยมศึกษาปีที่ 6	13,335	-	-	4	4	2	10	-	640,080.00	1,305,763.20	1,678,033.73
3	พนักงานค่าและรักษาศพ	มัธยมศึกษาปีที่ 6	13,335	-	1	1	-	-	2	160,020.00	326,440.80	339,498.43	353,078.37
4	พนักงานเปล	มัธยมศึกษาปีที่ 6	13,335	-	2	2	2	-	6	320,040.00	652,881.60	999,036.86	1,038,998.34
5	พนักงานผู้ช่วย (จ่ายกลาง)	มัธยมศึกษาปีที่ 6	13,335	-	1	1	-	-	2	160,020.00	326,440.80	339,498.43	353,078.37
6	พนักงานผู้ช่วย (ซักฟอก)	มัธยมศึกษาปีที่ 6	13,335	-	1	1	-	1	3	160,020.00	326,440.80	339,498.43	513,098.37
7	ผู้ช่วยพยาบาล	มัธยมศึกษาปีที่ 6	14,100	-	36	17	19	27	99	6,091,200.00	9,211,248.00	12,794,497.92	17,874,677.84
รวม													
					85	56	76	114	331	19,563,300.00	33,302,412.00	53,497,428.48	84,877,785.62



การวางแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (ต่อ)

ที่	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	อัตราเงินเดือน เริ่มต้น	อัตราเงิน พคส. ต่อเดือน	แผนขอตั้งงบประมาณ (อัตรากำลัง)					งบประมาณที่เสนอขอ			
					ปี 2568	ปี 2569 (เพิ่ม)	ปี 2570 (เพิ่ม)	ปี 2571 (เพิ่ม)	รวมทั้งสิ้น	ขอตั้งงบประมาณปี 2568	รวมขอตั้งงบประมาณปี 2569	รวมขอตั้งงบประมาณปี 2570	รวมขอตั้งงบประมาณปี 2571
สายสนับสนุน													
กลุ่มงานบริการปฐมภูมิและสร้างเสริมสุขภาพ													
1	นักสังคมสงเคราะห์	ปริญญาตรี	22,500	-	-	1	-	-	1	-	270,000.00	280,800.00	292,032.00
2	นักวิชาการสาธารณสุข	ปริญญาตรี	22,500	-	0	2	2	2	6	-	540,000.00	1,101,600.00	1,685,664.00
3	นักจิตวิทยา	ปริญญาตรี	22,500	1,000	-	1	1	-	2	-	282,000.00	575,280.00	598,291.20
4	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	17,250	-	-	1	1	-	2	-	207,000.00	422,280.00	439,171.20
รวม					-	5	4	2	11	-	1,299,000.00	2,379,960.00	3,015,158.40




การวางแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (ต่อ)

ที่	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	อัตราเงินเดือน เริ่มต้น	อัตราเงิน พคส. ต่อเดือน	แผนขอตั้งงบประมาณ (อัตรากำลัง)					งบประมาณที่เสนอขอ			
					ปี 2568	ปี 2569 (เพิ่ม)	ปี 2570 (เพิ่ม)	ปี 2571 (เพิ่ม)	รวมทั้งสิ้น	ขอตั้งงบปี 2568	รวมขอตั้งงบปี 2569	รวมขอตั้งงบปี 2570	รวมขอตั้งงบปี 2571
สายสนับสนุน													
กลุ่มงานพัฒนาและสนับสนุนระบบบริการสุขภาพ													
1	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปริญญาตรี	22,500	-	1	2	1	1	5	270,000.00	820,800.00	1,123,632.00	1,438,577.28
2	วิศวกรคอมพิวเตอร์	ปริญญาตรี	22,500	-	1	1	1	1	4	270,000.00	550,800.00	842,832.00	1,146,545.28
3	นักเวชสถิติ	ปริญญาตรี	22,500	-	2	1	2	1	6	540,000.00	831,600.00	1,404,864.00	1,731,058.56
4	เจ้าหน้าที่เวชระเบียน	ปริญญาตรี	22,500	-	1	-	1	-	2	270,000.00	280,800.00	562,032.00	584,513.28
5	เจ้าพนักงานเวชระเบียน	มัธยมศึกษาปีที่ 6	13,335	-	3	2	4	4	13	480,060.00	819,302.40	1,492,154.50	2,191,920.68
รวม					8	6	9	7	30	1,830,060.00	3,303,302.40	5,425,514.50	7,092,615.08



การวางแผนอัตรากำลังลูกจ้างมหาวิทยาลัย (ระยะสั้น)



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่ งานบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง โทร. ๑๐๔๑
ที่ อว ๗๓๐๔/ ๑๓๖๔ วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอแจ้งการอนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

เรียน คณะบดีคณะแพทยศาสตร์

ตามบันทึกข้อความสำนักงานโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ อว ๗๓๓๒.๐๒/๐๘๖๑ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เรื่อง ขออนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน ๑๐๗ อัตรา นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย กองการเจ้าหน้าที่ ขอแจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๗ ได้มีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัด คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน ๑๐๗ อัตรา ทั้งนี้ การรับสมัครดังกล่าวให้คำนึงถึงความจำเป็นในการจ้างกับภาระงาน พร้อมทั้งประสานกองแผนงานในการจัดสรรงบประมาณในการจ้างเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการรับสมัครของมหาวิทยาลัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

เขียน ผู้อำนวยการ
กองการเจ้าหน้าที่ ขอแจ้งการอนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้าง
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัด คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 107 อัตรา โดยที่ประชุมคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 3/2567
เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2567 มีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังดังกล่าว
ทั้งนี้ การรับสมัครดังกล่าวให้คำนึงถึงความจำเป็นในการจ้างกับภาระงาน
หรือทั้งประสานกองแผนงานในการจัดสรรงบประมาณในการจ้าง
เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการรับสมัครของมหาวิทยาลัยต่อไป

(นายสมทบ เหล็กสิงห์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ทราบ แจ้งในวาระประชุม หรด
(นพ. กฤษณ์ นารเวชสกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
19 เม.ย. 2567

(นาย พินพงษ์ สมุทรหัตถ์)
รักษาการแทนหัวหน้าบริหารทั่วไป
19 เม.ย. 2567

(นายแพทย์วรกันต์ วรอำรุงไท)
รองผู้อำนวยการฝ่ายอำนวยความสะดวก
19 เม.ย. 2567

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดทำแผนอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัย โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 เสนอขออนุมัติต่อมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับและสนับสนุนการให้บริการรักษาพยาบาล **รวมทั้งสิ้น จำนวน 107 อัตรา**



การวางแผนอัตรากำลังลูกจ้างมหาวิทยาลัย (ต่อ)

ฝ่าย	เสนอขอ อว. ปี ๖๘ (คน)	ขอยืม (คน)	งบประมาณ
ฝ่ายอำนวยการ	๒๖	๓๓	๓,๐๓๓,๕๒๐
ฝ่ายบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ	๔๗	๓๗	๓,๓๘๖,๕๒๘
ฝ่ายการพยาบาล	๘๕	๖๖	๖๘๐,๕๔๐
ฝ่ายบริการปฐมภูมิและสร้างเสริมสุขภาพ	๐	๓	๔๕๖,๗๕๐
ฝ่ายพัฒนาและสนับสนุนระบบบริการสุขภาพ	๘	๘	๗๖๓,๕๖๐
รวมทั้งสิ้น	๑๖๖	๑๐๗	๕,๑๑๖,๗๙๘



การวางแผนอัตรากำลังลูกจ้างมหาวิทยาลัย (ต่อ)

คำนวณงบประมาณในการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
(ช่วงมีนาคม ถึง กันยายน ๒๕๖๗)

ที่	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	จำนวนที่ขออนุมัติ (คน)	อัตราเงินเดือน	ประกันสังคม	ค่าใบประกอบ วิชาชีพ	รวมค่าใช้จ่าย	จำนวนเดือนที่จ้าง (๗เดือน มี.ค.-ก.ย ๖๗)	รวมค่าใช้จ่าย ๗ เดือน
ฝ่ายอำนวยการ									
๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปริญญาตรี	๒	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	-	๑๘,๗๕๐	๗	๑๓๑,๒๕๐
๒	วิศวกร	ปริญญาตรี	๑	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	-	๑๘,๗๕๐	๗	๑๓๑,๒๕๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปริญญาตรี	๑	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	-	๑๘,๗๕๐	๗	๑๓๑,๒๕๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (บุคลากร)	ปริญญาตรี	๒	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	-	๑๘,๗๕๐	๗	๑๓๑,๒๕๐
๕	นักจัดการทั่วไป (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)	ปริญญาตรี	๔	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	-	๑๘,๗๕๐	๗	๑๓๑,๒๕๐
๖	นักประชาสัมพันธ์	ปริญญาตรี	๑	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	-	๑๘,๗๕๐	๗	๑๓๑,๒๕๐
๗	นักวิชาการพัสดุ	ปริญญาตรี	๑	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	-	๑๘,๗๕๐	๗	๑๓๑,๒๕๐
๘	ช่างเทคนิค	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑	๑๕,๓๖๐	๗๕๐	-	๑๖,๑๑๐	๗	๑๑๒,๗๗๐
รวม			๑๓	๑๔๑,๓๖๐	๖,๐๐๐	-	๑๔๗,๓๖๐	๕๖	๑,๐๓๑,๕๒๐
ฝ่ายบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ									
๑	เภสัชกร	ปริญญาตรี	๔	๒๒,๕๔๐	๗๕๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๒๙๐	๗	๒๔๗,๐๓๐
๒	นักเทคนิคการแพทย์	ปริญญาตรี	๓	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	๓,๐๐๐	๒๑,๗๕๐	๗	๑๕๒,๒๕๐
๓	ผู้ช่วยเทคนิคการแพทย์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๒	๑๔,๒๘๐	๗๑๔	-	๑๕,๙๙๔	๗	๑๐๙,๙๙๘
๔	นักกายภาพบำบัด	ปริญญาตรี	๒	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	๓,๐๐๐	๒๑,๗๕๐	๗	๑๕๒,๒๕๐
๕	นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์	ปริญญาตรี	๑	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	๓,๐๐๐	๒๑,๗๕๐	๗	๑๕๒,๒๕๐
๖	เจ้าหน้าที่งานเวชกรรมฟื้นฟู/ ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑	๑๕,๓๖๐	๗๕๐	-	๑๖,๑๑๐	๗	๑๑๒,๗๗๐
๗	นักรังสีเทคนิค (นักรังสีการแพทย์)	ปริญญาตรี	๑	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	๓,๐๐๐	๒๑,๗๕๐	๗	๑๕๒,๒๕๐
๘	เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๓	๑๕,๓๖๐	๗๕๐	-	๑๖,๑๑๐	๗	๑๑๒,๗๗๐
รวม			๑๗	๑๓๙,๕๔๐	๕,๙๖๔	๒๔,๐๐๐	๑๖๙,๕๐๔	๕๖	๑,๑๘๖,๕๒๘

การวางแผนอัตรากำลัง (ลูกจ้างมหาวิทยาลัย) (ต่อ)

ฝ่ายการพยาบาล									
๑	พยาบาล	ปริญญาตรี	๓๐	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	๓,๕๐๐	๒๒,๒๕๐	๗	๑๕๕,๗๕๐
๒	ผู้ช่วยพยาบาล	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๒๘	๑๔,๒๘๐	๗๑๔	-	๑๔,๙๙๔	๗	๑๐๔,๙๕๘
๓	พนักงานเปล	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๓	๑๔,๒๘๐	๗๑๔	-	๑๔,๙๙๔	๗	๑๐๔,๙๕๘
๔	พนักงานผู้ช่วย (จ่ายกลาง)	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๑	๑๔,๒๘๐	๗๑๔	-	๑๔,๙๙๔	๗	๑๐๔,๙๕๘
๕	พนักงานผู้ช่วย (ซักฟอก)	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๑	๑๔,๒๘๐	๗๑๔	-	๑๔,๙๙๔	๗	๑๐๔,๙๕๘
๖	พนักงานขับรถยนต์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๓	๑๔,๒๘๐	๗๑๔	-	๑๔,๙๙๔	๗	๑๐๔,๙๕๘
รวม			๖๖	๘๙,๕๐๐	๔,๓๒๐	๓,๕๐๐	๙๗,๒๒๐	๔๒	๖๘๐,๕๙๐
ฝ่ายบริการปฐมภูมิและสร้างเสริมสุขภาพ									
๑	นักจิตวิทยา (นักจิตวิทยาคลินิก)	ปริญญาตรี	๑	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	๓,๐๐๐	๒๑,๗๕๐	๗	๑๕๖,๒๕๐
๒	นักสังคมสงเคราะห์	ปริญญาตรี	๑	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	๓,๐๐๐	๒๑,๗๕๐	๗	๑๕๖,๒๕๐
๓	นักโภชนาการ	ปริญญาตรี	๑	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	๓,๐๐๐	๒๑,๗๕๐	๗	๑๕๖,๒๕๐
รวม			๓	๕๔,๐๐๐	๒,๒๕๐	๙,๐๐๐	๖๕,๒๕๐	๒๑	๔๖๘,๗๕๐
ฝ่ายพัฒนาและสนับสนุนระบบบริการสุขภาพ									
๑	นักเวชสถิติ (นักวิชาการเวชสถิติ)	ปริญญาตรี	๑	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	-	๑๘,๗๕๐	๗	๑๓๑,๒๕๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปริญญาตรี	๒	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	-	๑๘,๗๕๐	๗	๑๓๑,๒๕๐
๓	วิศวกรคอมพิวเตอร์	ปริญญาตรี	๑	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	-	๑๘,๗๕๐	๗	๑๓๑,๒๕๐
๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปริญญาตรี	๑	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	-	๑๘,๗๕๐	๗	๑๓๑,๒๕๐
๕	เจ้าหน้าที่เวชระเบียน	ปริญญาตรี	๑	๑๘,๐๐๐	๗๕๐	-	๑๘,๗๕๐	๗	๑๓๑,๒๕๐
๖	เจ้าหน้าที่งานเวชระเบียน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๒	๑๔,๒๘๐	๗๑๔	-	๑๕,๐๓๐	๗	๑๐๕,๒๑๐
รวม			๘	๑๐๔,๒๘๐	๔,๕๐๐	-	๑๐๘,๗๘๐	๔๒	๗๖๑,๕๖๐
รวมทั้งสิ้น			๑๐๗	๕๖๘,๕๘๐	๒๓,๐๓๔	๓๖,๕๐๐	๖๑๖,๖๑๘	๒๑๗	๔,๑๑๖,๗๙๘



การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
1	โครงการแข่งขันกีฬาเพื่อสุขภาพและความสุขของคนในองค์กร	211,000	12 ธ.ค. 2567 - 4 ก.พ. 2568
2	โครงการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดเก็บรายได้	100,000	27 ม.ค. 2568 - 14 ก.พ. 2568
3	โครงการซ่อมแผนระบบคอมพิวเตอร์ (ระบบล่ม)	25,000	26 มี.ค. 2568
4	โครงการเตรียมความพร้อมสู่การรับรองการตรวจประเมินโรงพยาบาลอัจฉริยะ และเตรียมความพร้อมสู่การรับรองการตรวจประเมิน HA IT	50,000	25 มิ.ย. 2568
5	โครงการทบทวนความรู้ความเข้าใจ FTE การวางแผนอัตราทรัพยากรบุคคล, การคำนวณต้นทุนแรงงาน, และการวิเคราะห์ความสามารถในการทำงานขององค์กร	50,000	2 มิ.ย. 2568 - 31 ก.ค. 2568



การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
6	โครงการผู้บริหารพบปะบุคลากร	20,000	1 ก.ค. 2568 - 5 ก.ย. 2568
7	โครงการฝึกอบรมการจัดทำสื่อดิจิทัลสำหรับบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา	50,000	1 เม.ย. 2568 - 30 พ.ค. 2568
8	โครงการฝึกอบรมความรู้ความสามารถผู้บริหารและหัวหน้างานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานและบริหารคนในองค์กร	300,000	7 ต.ค. 2567 - 31 ก.ค. 2568
9	โครงการพัฒนาความรู้ความสมบูรณ์ของเวชระเบียน	20,000	2 มิ.ย. 2568 - 31 ส.ค. 2568
10	โครงการพัฒนาความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร	700,000	3 มี.ค. 2568 - 30 พ.ค. 2568



การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
11	โครงการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา	300,000	9 ต.ค. 2567 - 29 ส.ค. 2568
12	โครงการพัฒนาระบบการเจรจาใกล้เคียง และพัฒนาพฤติกรรมบริการ	50,000	2 มิ.ย. 2568 - 31 ก.ค. 2568
13	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีในระดับมาตรฐาน	50,000	26 มี.ค. 2568
14	โครงการศึกษาดูงาน (โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย)	60,000	7 ก.พ. - ส.ค. 2568
15	โครงการศึกษาดูงาน (โรงพยาบาลศูนย์)	60,000	22 ม.ค. - ส.ค. 2568



การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
16	โครงการอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศของโรงพยาบาล	50,000	มิ.ย. 2568
17	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการนักวิจัยเพื่อสร้างคุณค่างานวิจัย ประจำปี 2568	150,000	1 ต.ค. 2567 - 31 ก.ค. 2568
18	โครงการอบรมพัฒนาสมรรถนะการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์สำหรับบุคลากร	50,000	มิ.ย. - ก.ค. 2568
19	โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านบริหารงานพัสดุการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	70,000	มิ.ย. 2568
20	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ RDU และ RLU แก่สหสาขาวิชาชีพ	30,000	พ.ค. - มิ.ย. 2568

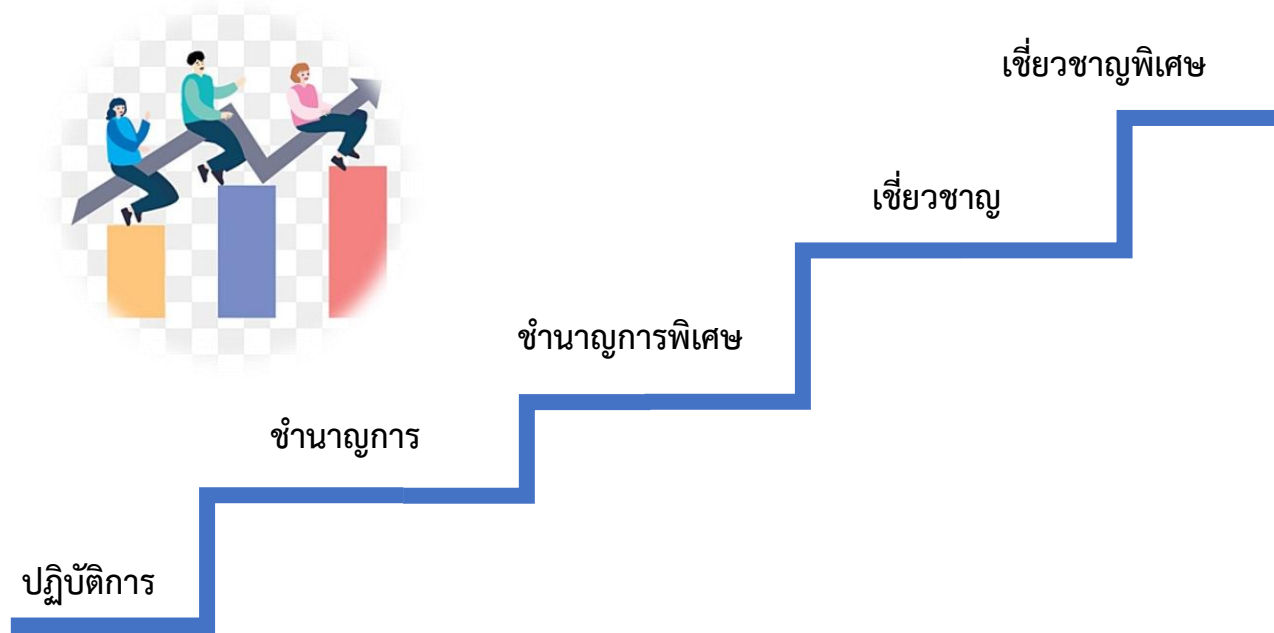


แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะทาง โดยงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำหรับพยาบาลปฏิบัติการ			
ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	แผนก	จำนวนผู้เรียน
1	การพยาบาลส่องกล้องระบบทางเดินอาหาร	งานการพยาบาลห้องผ่าตัด	1
2	การพยาบาลผู้ป่วยมะเร็ง	งานการพยาบาลผู้ป่วยใน	1
3	การพยาบาลออร์โธปิดิกส์	งานการพยาบาลผู้ป่วยใน	1
4	การพยาบาลผู้ป่วยหัวใจและหลอดเลือด	งานการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต	1
5	การพยาบาลปริศัลยกรรม	งานการพยาบาลห้องผ่าตัด	1
6	การพยาบาลผู้ป่วยบาดแผล ออสโตมี และควบคุมการขับถ่ายไม่ได้	งานการพยาบาลผู้ป่วยใน	1
7	การพยาบาลวิสัญญี	งานการพยาบาลวิสัญญี	2
8	การพยาบาลโรคผิวหนัง	งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	1
9	การพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน	งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	1
สำหรับหัวหน้างาน			
1	การบริหารทางการพยาบาล	หัวหน้างาน	1
หลักสูตรปริญญาโท			
1	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	2	1



สนับสนุนให้บุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น



ปัจจุบันมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 35 คน
โดยในปี 2568 ตั้งเป้าหมายเสนอขอระดับชำนาญการอย่างน้อย 5 คน



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา
ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) และ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติสภามหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง



สวัสดิการและสิทธิประโยชน์



สิทธิการรักษาพยาบาล

- ประกันสังคม
- เมืองไทยประกันชีวิต
- นอกเหนือจากสิทธิประกันสังคม
- ตรวจสอบสุขภาพ
- วัคซีน

สวัสดิการที่พัก

- หอแพทย์
- หอพยาบาล
- หอศรีตรัง 1
- หอศรีตรัง 2

สวัสดิการ การลา

- ลากิจส่วนตัว
- ลาป่วย
- ลาพักผ่อน
- ลาอุปสมบท
- ลาคลอดบุตร
- ลาเพื่อดูแลบุตรและภริยาหลังคลอด
- ลาเพื่อเข้ารับการตรวจเลือกทหารฯ
- ลาเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- ลาไปศึกษาฝึกอบรม ด้งาน หรือปฏิบัติงานวิจัย

สวัสดิการอื่น ๆ

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ค่าเล่าเรียนบุตร
- จดทะเบียนสมรส
- มีบุตร
- ถึงแก่กรรม
- เกษียณอายุ
- บิดา มารดา คู่สมรส บุตร เสียชีวิต
- ประสบภัยพิบัติ
- อุปสมบท



โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao Hospital

สุขภาพและความปลอดภัย

- โครงการตรวจสุขภาพประจำปี (ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย)
(ดำเนินการช่วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2568)



- โครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

Good Health Well-Being : BMI Challenge

(ดำเนินการช่วงเดือนสิงหาคม – กันยายน 2568)

- วัคซีนที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

(ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เมื่อได้รับการจัดสรรวัคซีน)



โปรแกรมตรวจสุขภาพ Medical Checkup Program



ตรวจสุขภาพประจำปีตามช่วงอายุ 2566	อายุ ≤ 39 ปี		40-49 ปี		≥ 50 ปี	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ตรวจร่างกายทั่วไปโดยแพทย์						
CXR (เอกซเรย์ทรวงอก)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
EKG (คลื่นไฟฟ้าหัวใจ)			✓	✓	✓	✓
CBC (ความสมบูรณ์ของเม็ดเลือด)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
UA (ตรวจปัสสาวะ)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
BUN (การทำงานของไต)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cr ,GFR (การทำงานของไต)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
AST (การทำงานของตับ)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ALT (การทำงานของตับ)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ALP (การทำงานของตับ)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
FBS (ตรวจระดับน้ำตาลในเลือด)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
HbA1C (ตรวจน้ำตาลสะสม3เดือน)					✓	✓
Lipid profile (Cho,TG,LDL,HDL) ตรวจไขมันในเลือด	✓	✓	✓	✓	✓	✓
PSA (ตรวจคัดกรองมะเร็งต่อมลูกหมาก)			✓		✓	
FOB (ตรวจเลือดในอุจจาระ)					✓	✓
Conventional PAP smear (ตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก) และตรวจภายใน		✓		✓		✓
CA125 (ตรวจคัดกรองมะเร็งรังไข่)						✓



การสนับสนุนการทำงานและสวัสดิภาพ

อาคารสถานที่ที่สะอาดปลอดภัย

เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อต่อการปฏิบัติงาน

มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย / แม่บ้าน
สนับสนุนการปฏิบัติงาน



มีช่องทางร้องเรียน เมื่อเกิดปัญหา หรือ
เรื่องร้องเรียนในการปฏิบัติงาน

กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม



โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao Hospital

การสนับสนุนการทำงานและสวัสดิภาพ

เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน



ดำเนินการโดยคณะกรรมการ IM และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ด้านสนับสนุนทางการแพทย์

ด้านงานธุรการ [Up-dms](#)

ด้านการเงินและบัญชี/พัสดุ
[DynamicAX](#)

ด้านงานแผนและงบประมาณ
[E-budget.up.ac.th](#)

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
[hr.up.ac.th](#)

ด้านการให้บริการทางการแพทย์

[HOSxP](#)



ผลของการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน

- สะดวก รวดเร็ว
- จัดเก็บข้อมูลได้ถูกต้อง เหมาะสม
- เชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้
- ลดข้อผิดพลาดในการจัดทำข้อมูล

การสนับสนุนการทำงานและสวัสดิภาพ

ช่องทางร้องเรียน เมื่อเกิดเรื่องร้องเรียนในการปฏิบัติงาน

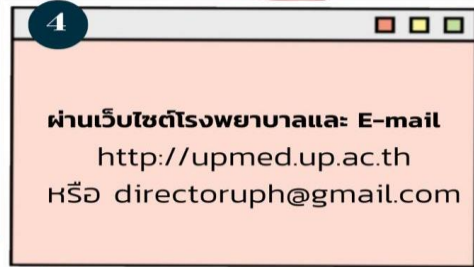
6 ช่องทางการรับข้อชมเชย

เสนอแนะ ร้องเรียนและเบาะแสการทุจริต
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

1  **กล่องรับความคิดเห็น**

2 **ทางโทรศัพท์**
054-466666 กด 8939
(ห้องผู้อำนวยการโรงพยาบาล)
ยกเว้นวันหยุดนักขัตฤกษ์
จ.-ศ. 8.00-16.30 น.

3 **มาด้วยตนเอง**
ณ ห้องโกลด์เคลย์ ชั้น 2
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
เปิดบริการ
จ.-ศ. 8.00-16.30 น.
ยกเว้นวันหยุดนักขัตฤกษ์

4 **ผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลและ E-mail**
<http://upmed.up.ac.th>
หรือ directorup@gmail.com

5 **เขียนจดหมาย**
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
คณะแพทยศาสตร์ 19/1 หมู่ 2 ถ.พหลโยธิน
ด.แม่กา อ.เมืองพะเยา จ.พะเยา 56000

6 **สแกน QR Code**
ข้อชื่นชม / เสนอแนะ / ร้องเรียน



ดำเนินการโดยคณะกรรมการ RM ร่วมกับ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ศูนย์คุณภาพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
คำแนะนำ • ช่องทางที่ 5 ใช้สำหรับ นอกเวลาราชการและวันหยุด



โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
คณะแพทยศาสตร์



<http://upmed.up.ac.th>



054-466666 ต่อ 7091



โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao Hospital

โอกาสในการพัฒนา

1. การบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม
2. การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
3. ความก้าวหน้าให้บุคลากรดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. สร้างบรรยากาศองค์กรให้เกิดความผาสุก

