

ชื่อวิทยานิพนธ์	:	การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดปริมาณงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร
ชื่อผู้เขียน	:	สุภารัตน์ วงศ์นุกิจรา
ชื่อปริญญา	:	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)
ปีการศึกษา	:	2545

การศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดปริมาณงาน ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานของกำลังคนด้านสุขภาพในงานเวชปฏิบัติทั่วไป ฝ่ายทันตสาธารณสุข ฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน กลุ่มงานการพยาบาล ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร จำนวน 4 ประเภทของกิจกรรมการให้บริการ คือ งานบริหาร งานบริการ งานวิชาการ และงานอื่น ๆ และเพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร โดยใช้ตัวชี้วัดปริมาณงาน จากการใช้คู่มือและแบบฟอร์มการบันทึกด้วยตนเอง แบบฟอร์มการบันทึกของผู้สังเกตการณ์ แบบฟอร์มการบันทึกของผู้ศึกษา และแบบฟอร์มการบันทึกของผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในงานเวชปฏิบัติทั่วไป ฝ่ายทันตสาธารณสุข ฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน กลุ่มงานการพยาบาล ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60, 30 และ 10 เตียง จังหวัดชุมพร จำนวน 175 คน เก็บรวบรวมข้อมูลได้ร้อยละ 85.14 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็น คู่มือและแบบฟอร์มการบันทึก แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สูตรการคำนวณมาตรฐานกำลังคนด้านสุขภาพของ Shipp และ Homby ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า กำลังคนด้านสุขภาพส่วนใหญ่มีปริมาณงานบริการมากที่สุด รองลงมาคือ ปริมาณงานบริหาร ปริมาณงานอื่น ๆ และปริมาณงานวิชาการ ตามลำดับ สำหรับเวลาทำงานเฉลี่ยใน 1 ปีของกำลังคนด้านสุขภาพ โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง ปีงบประมาณ 2544 จำแนกตาม

ปริมาณเตียง สถานบริการ และประเภทของบุคลากร พบว่า ผู้ช่วยทันตแพทย์ มีเวลาทำงานเฉลี่ยใน ปีงบประมาณ 2544 สูงสุด คือ 1673 ชั่วโมง/ปี และนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ มีเวลาทำงานเฉลี่ย ในปีงบประมาณ 2544 ต่ำสุด คือ 1067 ชั่วโมง/ปี และเมื่อเปรียบเทียบเทียบอัตรากำลังคนด้าน สุขภาพที่ปฏิบัติงานจริงกับที่คำนวณได้ พบว่า ส่วนใหญ่โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร มีอัตรา กำลังคนที่ปฏิบัติงานจริงน้อยกว่าที่คำนวณได้ และผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการวิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดปริมาณงาน และการใช้คู่มือและแบบฟอร์ม บันทึกร พบว่า โรงพยาบาลชุมชนมีนโยบายจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน โดยเน้นงาน บริการเป็นหลัก ซึ่งในภาพรวม จำนวนผู้ปฏิบัติงานกับปริมาณงาน ยังไม่เหมาะสม เนื่องจากผู้มารับ บริการมีจำนวนมาก ประกอบกับมีงานใหม่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้เวลาในการปฏิบัติ งานคือ นโยบายของโรงพยาบาล ความพร้อมของบุคลากรและเครื่องมือ จำนวนและลักษณะงานที่ ปฏิบัติ สภาวะสุขภาพ จำนวนและการให้ความร่วมมือของผู้มารับบริการ เมื่อพิจารณาระบบการจัด เก็บข้อมูลในทะเบียน รายงานประจำปี พบว่า มีรายละเอียดและลักษณะข้อมูลที่แตกต่างจากข้อมูล ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดปริมาณงาน หาก พัฒนาคู่มือและแบบฟอร์มการบันทึกให้ง่าย พร้อมทั้งจัดระบบการเก็บข้อมูลได้สมบูรณ์ ผลที่ได้ จะสะท้อนสภาพการทำงานที่แท้จริงของกำลังคนด้านสุขภาพ ส่งผลให้ผู้บริหารยอมรับและนำไป ใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ปัจจัยที่จะสนับสนุนให้การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ด้านสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดปริมาณงาน ในโรงพยาบาลชุมชน ประสบผลสำเร็จได้นั้น หน่วยงาน ต้องมีระบบข้อมูลทางการบริหารงานบุคคลที่สมบูรณ์และทันสมัย เลือกใช้เครื่องมือและ เทคนิคที่ใช้ในการพยากรณ์ที่ดี เหมาะกับสภาพพื้นที่และปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีการสื่อสารและ สร้างความเข้าใจภายในองค์กร ให้ความสำคัญของการเก็บและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ในการเก็บ ข้อมูล ต้องอาศัยความร่วมมือจากกำลังคนด้านสุขภาพ ดังนั้นวิธีการแสวงหา ความร่วมมือ จึงควรให้บุคลากรได้รับรู้และเห็นคุณค่าถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมอย่างเป็น รูปธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนควรกำหนดนโยบายให้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ เอื้อต่อการนำมาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดปริมาณ และกำหนดให้ มีผู้รับผิดชอบโดยตรงในการ วางแผนกำลังคนของหน่วยงาน และควรสนับสนุนให้มีเวลาสำหรับ การปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาที่จะส่งผลการพัฒนาคุณภาพของการให้บริการแก่ประชาชน

Title of Thesis : The Workload Indicators Staffing Need Analysis
at Community Hospitals in Chumphon Province
Author : Miss Sudarat Voungnutgira
Degree : Master of Science (Human Resource Development)
Year : 2002

Workload indicators for staffing need in Chumphon community hospitals are used to analyze the quantity of staffing need in general medical, dental, community pharmacy, nursing, health promotion and sanitation and disease control sections. Chumphon community hospitals have four different services. They are administration, general services, education and other job activities. Staff, observers, researchers and medical specialists were used to collect data using forms and questionnaires.

The sample groups are comprised of staff working in the general medical, dental health, nursing, health promotion and sanitation and disease control sections in 60, 30 and 10 bed community hospitals in Chumphon. Of the 175 samples, 85.14% of the questionnaires were returned. A semi-structured interview form was used for the interviews. The standard calculation for staffing need by Shipp and Hornby frequency, percentage and mean were used for the analysis.

The results of this research show that almost all manpower use is in general services followed by administration, other jobs, and education. In fiscal year 2544, dentist assistants had the highest average working hours of 1,673 hours/year and community healthcare educators had the lowest average working hours of 1,067 hours/year. The comparison between the number of staff was still less than the calculated value for the job. Interviews with directors from each department in each sample group indicate that hospitals have policies to distribute staff for the workload only in the general services section which is still under staffed because of too many customers and other job responsibilities. Some jobs require specialized staff in specific areas but the workload requires that they work only in the general services section. Factors that affect the workload are hospital policies, the preparation of staff and instruments, jobs and activity, health, number and cooperation of the customer. The current data in the annual medical report (record) is not appropriate for determining staffing need. Revised manuals and forms are necessary to simplify data collection by users. These revisions should affect the real staffing need and aid administration personnel in determining how to manage personnel.

The factors identified from this research should improve the analysis of staffing need in community hospitals. The collection and use of appropriate data for determining staffing need and encouraging staff to participate in research will improve understanding, communication and workload distribution. The community hospital administrators should develop policies to retain all data and information necessary to analyze staffing needs using quantity indicators. Assign specific personnel with the responsibility for planning and staffing and encouraged staff with available resources to do further research that will develop and improve the quality of service to the customer.