

**การจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาล โดยการวิเคราะห์
ปริมาณงานตามระบบการจำแนกประเภทผู้ป่วย
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ
(A STAFFING OF NURSING PERSONNEL BY WORK LOAD
ANALYSIS BASE ON PATIENT CLASSIFICATION SYSTEM
IN KHUKHAN HOSPITAL, SISAKET PROVINCE)**

วัลภา วิเศษกุล* U. พยาบาลศาสตรบัณฑิตและพดุงครรภักข์ชั้นสูง

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive - Independent Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อหาปริมาณงานตามการจำแนกประเภทผู้ป่วย เก็บรวบรวมข้อมูลปริมาณงานจากปริมาณเวลาที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลโดยตรงและกิจกรรมอื่นนอกเหนือจากกิจกรรมการพยาบาลโดยตรง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบจำแนกประเภทผู้ป่วยของกองงานพยาบาล (2539) ซึ่งแบ่งผู้ป่วยออกเป็น 4 ประเภท ตามระดับความรุนแรง โดยใช้ตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้รอง เป็นตัวจำแนกประเภทผู้ป่วย ตัวบ่งชี้หลักประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงสัญญาณชีพ อาการ และอาการแสดง ส่วนตัวบ่งชี้รองประกอบด้วย ภาวะการรับรู้

ความสามารถในการเคลื่อนไหว และสภาวะด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม 2) แบบบันทึกเวลาที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลโดยตรงและกิจกรรมอื่นของบุคลากรพยาบาล เครื่องมือผ่านการหาค่าความเที่ยงได้ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องของผู้ประเมินเท่ากับ 0.947 เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 12 คน ในหอผู้ป่วยชาย โรงพยาบาลชุมชน ระยะเวลา 10 วัน

ผลการศึกษาพบว่า ปริมาณเวลาที่บุคลากรพยาบาลใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลโดยตรงเป็นดังนี้ ผู้ป่วยประเภทที่ 1 ใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลโดยตรงเฉลี่ย 2.70 ชั่วโมงต่อราย ต่อแหว ผู้ป่วยประเภทที่ 2 ใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลโดยตรงเฉลี่ย 0.72 ชั่วโมงต่อราย ต่อแหว ผู้ป่วยประเภทที่ 3 ใช้เวลาในการปฏิบัติ

* พยาบาลวิชาชีพ 7 โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ

กิจกรรมพยาบาลโดยตรงเฉลี่ย 0.53 ชั่วโมงต่อราย ต่อเวร และผู้ป่วยประเภทที่ 4 ใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลโดยตรงเฉลี่ย 0.37 ชั่วโมงต่อราย ต่อเวร สำหรับ ปริมาณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมอื่น นอกเหนือ จากกิจกรรมการพยาบาลโดยตรงได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.96 ชั่วโมงต่อผู้ป่วย 1 รายต่อเวร

จากผลการศึกษาดังกล่าวซึ่งอยู่ภายใต้สภาพการณ์ ปัจจุบันของโรงพยาบาลชุมชน ที่มีอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลตามกรอบอัตรากำลัง รอบที่ 3 เพียงร้อยละ 35.54 สามารถคำนวณจำนวนบุคลากรพยาบาลที่ต้องการ ตามปริมาณงานจริงในหอผู้ป่วยชายได้เท่ากับ 28 ซึ่ง ปัจจุบันมีอัตรากำลังที่มีอยู่จริงเพียง 10 คน ดังนั้น จึงต้องการได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มอีก 18 คน

Abstract

The objections research purpose was to study the work load of nursing personnel based on patient classification system. The data were collected in accordance with the time used for direct and indirect nursing activities. The tools used in this study were ; 1) The patients were classification tool which was developed by Nursing Department ministry of Pubic Health Affair (1996). The patients were classified into 4 classes based on the levels of severity. The major indicator consisted of changing of vital signs, symptom and sings. The minor indicator consisted of consciousness, ability to movement, mental emotional and social status. 2) Timing assessment of direct and indirect nursing activity tool. This tool was test for reliability in male ward. The inter-rater reliability result was 0.947. The tools were use to collect data in 12 male ward in Khukhan Hospital 10 days during

The result was shown to average time used by direct nursing activity in category for study was 2.70

hours per case for type patient I, 0.72 hours per case for patient type II , 0.53 hours per case for patient type III, and. hours per case for patient type IV the average time used by indirect nursing activity was 0.96 per case.

The result of the study showed that in percent, the whole hospitals in khukhan were in shortage of nursing positions. There were now only 35.54 percent of full scale. The rate of nursing positions were as followed; 28 persons. In percent the number of the personnel were only 10 persons. the allocation of the position should be; 18 persons.

กุญแจ

หอผู้ป่วยเป็นหน่วยบริการของโรงพยาบาล ให้บริการผู้ป่วยและผู้รับผิดชอบบริการที่ต้องพักรักษาตัว ในโรงพยาบาลเพื่อการบำบัดรักษาหรือ เพื่อการตรวจ วินิจฉัยโรค การจัดบริการพยาบาลในหอผู้ป่วยจะต้อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการพยาบาล สมบูรณ์แบบที่รวดเร็วปลอดภัย ประหยัด ผู้ป่วยบรรเทา หรือทุเลาจากความเจ็บป่วยต่างๆ โดยปราศจากอาการ ทุพพลสภาพภาวะแทรกซ้อนต่างๆ และสามารถกลับเข้า ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งช่วยให้ ผู้ป่วยสามารถดูแลตนเองได้ถูกต้องภายหลังการเจ็บป่วย และครอบครัวของผู้ป่วยมีความรู้ในการป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้ภายในหอผู้ป่วยแต่ละหอมีลักษณะงานแตกต่างกันไป และมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหลายระดับ จึงต้อง มีการวางแผนว่าควรมีบุคลากรพยาบาลประเภทใดบ้าง ให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนางานบริการของกลุ่ม งานการพยาบาลและของโรงพยาบาล

การกระจายกำลังบุคลากรพยาบาลของโรงพยาบาล ในปัจจุบัน มีแนวโน้มใช้ระบบจำแนกประเภทผู้ป่วย (Patient Classification Systems) ซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ของการ ใช้บุคลากรพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากจะ



ช่วยให้ผู้บริหารทางการแพทย์ในการพิจารณาความต้องการบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ทำให้กระจายบุคลากรไปสู่หน่วยงานต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ขจัดปัญหาเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมกันของปริมาณงานที่บุคลากรในแต่ละหน่วยงานได้รับ ช่วยการจัดเวลาสำหรับการพยาบาลได้อย่างมีเหตุผล ตลอดจนใช้พิจารณาความต้องการทรัพยากรทางการแพทย์ ซึ่งจะช่วยให้ได้ใช้ประโยชน์บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและยังทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

ประโยชน์อีกประการหนึ่งของระบบการจำแนกประเภทผู้ป่วยตามความต้องการพยาบาล คือ การเพิ่มพูนคุณภาพของการพยาบาล เพราะพยาบาลต้องให้การพยาบาลในระดับสูงสุด เพื่อสนองความต้องการของผู้ป่วยทั้งหมดในหน่วยงาน ในกรณีที่ไม่สามารถจัดบุคลากรให้เพียงพอในหน่วยงานได้ ก็สามารถมีเหตุผลเพียงพอที่จะสนับสนุนได้ว่า เหตุใดผู้ป่วยจึงไม่ได้รับการพยาบาลในระดับสูงสุด (Hoffman, 1984) นอกจากนี้แล้วระบบการจำแนกประเภทผู้ป่วยยังสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการจัดอัตรากำลังบุคลากรในอนาคตได้ โดยที่ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการศึกษาผู้ป่วย สามารถใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการของบประมาณบุคลากรเพิ่มเติมได้² (Hoffman, 1984 ; Marriner, 1982)

โรงพยาบาลชุมชน เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 เตียง ให้การบริการสุขภาพประชาชนทั่วไปในปี 2548 มีอัตรากำลัง พยาบาลวิชาชีพ 70 คน พยาบาลเทคนิค 2 คน เจ้าหน้าที่พยาบาล 1 คน ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 36 คน ในสภาพการณ์ปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชน มีอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลตามกรอบอัตรากำลังรอบที่ 3 เพียงร้อยละ 35.54 (รายงานประจำปีโรงพยาบาล ชุขันธ์, 2548) การจัดอัตรากำลังใช้ภาระงานและเกณฑ์การทำงานของ แต่ละคนเข้ามาเป็นตัวชี้วัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับปริมาณงานแต่ละหอผู้ป่วย

หอผู้ป่วยชาย โรงพยาบาลชุมชน สภาพทั่วไปมีนโยบายรับผู้ป่วยชายโดยไม่จำกัดจำนวนจากสถิติในปี 2548

มีผู้ป่วยจำนวน 11,275 ราย มีจำนวนผู้ป่วยเฉลี่ย 30.89 รายต่อวัน อัตรากำลังบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยชายได้รับการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลทั้งหมดจำนวน 10 คน ประกอบด้วย หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 1 คน พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 9 คน นอกจากนี้มีบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ได้แก่ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 4 คน และพนักงานประจำเตียง จำนวน 1 คน การจัดเวรในปัจจุบันตามเกณฑ์ที่กลุ่มงานการพยาบาลกำหนด เวรเข้าบุคลากรพยาบาลขึ้นปฏิบัติงาน 3 คน ในวันราชการจะมีหัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นปฏิบัติงานรวมบุคลากรพยาบาลทั้งหมด จำนวน 3 คน ในวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์จะมีบุคลากรพยาบาลขึ้นปฏิบัติงานจำนวน 3 คน เวรบายบุคลากรพยาบาลขึ้นปฏิบัติงานจำนวน 2 คน เวรตึกบุคลากรพยาบาลขึ้นปฏิบัติงานจำนวน 2 คน ผู้ช่วยเหลือคนไข้ ขึ้นปฏิบัติงานจำนวน 1 คน จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้ป่วยเฉลี่ย 30.89 รายต่อวัน กับอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลที่ได้รับการจัดสรร จำนวน 10 คน ไม่สอดคล้องกับภาระงาน บุคลากรพยาบาลต้องทำงานแข่งกับเวลา การมอบหมายงาน มุ่งภารกิจ (Functional Method) เน้นงานเป็นสำคัญ แต่ละคนจะรับผิดชอบตามหน้าที่ ผู้ศึกษาตระหนักถึงปัญหาอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลไม่สอดคล้องกับภาระงานดังกล่าว ดังนั้นจึงสนใจศึกษาหาตัวชี้วัดปริมาณเวลาที่บุคลากรพยาบาลใช้ในการดูแลผู้ป่วย ตามการจำแนกประเภทผู้ป่วยแต่ละประเภท โดยทำการศึกษาการจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลตามการจำแนกประเภทผู้ป่วย ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะทำให้ทราบอย่างชัดเจนว่าบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยชาย โรงพยาบาล ชุขันธ์ มีปริมาณเวลาที่บุคลากรพยาบาลใช้ในการดูแลผู้ป่วยเป็นอย่างไรและมีความต้องการบุคลากรพยาบาลมากน้อยเพียงใด สารสนเทศดังกล่าวจะใช้เป็นแนวทางในการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับหอผู้ป่วยชาย โรงพยาบาลชุมชน ต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อหาปริมาณเวลาที่บุคลากรพยาบาล หอผู้ป่วยชาย โรงพยาบาลชุมชน ใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลโดยตรง ตามการจำแนกประเภทผู้ป่วย ต่อผู้ป่วย 1 รายต่อเวร

2. เพื่อหาปริมาณเวลาที่บุคลากรพยาบาล หอผู้ป่วยชาย โรงพยาบาลชุมชน ใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลอื่นๆ นอกเหนือจากกิจกรรมการพยาบาลโดยตรง ต่อผู้ป่วย 1 ราย ต่อเวร

3. เพื่อประเมินความต้องการบุคลากรพยาบาล ตามปริมาณงานทั้งหมดของหอผู้ป่วยชาย โรงพยาบาลชุมชน จากปริมาณที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลโดยตรง และกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากกิจกรรมการพยาบาลโดยตรง

4. เพื่อจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาล ตามการประเมินความต้องการของหอผู้ป่วยชาย โรงพยาบาลชุมชน จากอัตรากำลังที่มีอยู่จริง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive - Independent Study) เพื่อจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาล ตามการจำแนกประเภทผู้ป่วยในหอผู้ป่วยชาย โรงพยาบาลชุมชน

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 1) เครื่องมือจำแนกประเภทผู้ป่วย ซึ่งผู้ศึกษานำเครื่องมือที่สร้างโดย 3 กองการพยาบาล (2539) มาใช้
- 2) แบบบันทึกเวลาที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล โดยก่อนที่ผู้ศึกษาจะนำเครื่องมือไปใช้จริง ผู้ศึกษาได้นำเครื่องมือไปให้พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 10 คน ทำการประเมินผู้ป่วย โดยดูข้อมูลจากแฟ้มประวัติว่าผู้ป่วยแต่ละคนอยู่ในประเภทใด หลังจากนั้นนำผลการประเมินที่ได้มาคำนวณหาค่าความสอดคล้องของผลการประเมิน

พบว่ามีความเท่ากับ 0.947 แสดงว่าเครื่องมือมีคุณภาพด้านความเที่ยงอยู่ในระดับสูง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าเฉลี่ยจำนวนผู้ป่วยแต่ละประเภทในแต่ละเวร ในหอผู้ป่วยชาย โรงพยาบาลชุมชน

2. หาจำนวนบุคลากรที่ต้องการในหอผู้ป่วยชาย โดยใช้ข้อมูลจำนวนผู้ป่วยโดยเฉลี่ยในแต่ละประเภทของหอผู้ป่วยชาย แต่ละเวร และปริมาณเวลาที่บุคลากรพยาบาลใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลโดยตรง และกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากกิจกรรมการพยาบาลโดยตรงโดยใช้สูตร (กองการพยาบาล, 2539) .

จำนวนบุคลากรที่ต้องการ = จำนวนผู้ป่วยเฉลี่ยทั้งปีในเวร (ราย) x (ปริมาณเวลาที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลโดยตรง + ปริมาณเวลาที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลอื่นๆ

นอกเหนือจากกิจกรรมการพยาบาลโดยตรง) x 3 ÷ 7 + 25%

3. คำนวณอัตรากำลังที่ควรจัดสรรให้กับหอผู้ป่วยจากอัตรากำลังที่มีอยู่จริงใช้ร้อยละ

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ค่าเฉลี่ยปริมาณผู้ป่วยแต่ละประเภทในหอผู้ป่วยชาย โรงพยาบาลชุมชน

ประเภทที่ 1 เฉลี่ย 3.10 รายต่อเวร

ประเภทที่ 2 เฉลี่ย 7.57 รายต่อเวร

ประเภทที่ 3 เฉลี่ย 10.67 รายต่อเวร

ประเภทที่ 4 เฉลี่ย 9.53 รายต่อเวร

2. ปริมาณเวลาที่บุคลากรพยาบาลใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลโดยตรงเป็นดังนี้

ผู้ป่วยประเภทที่ 1 ใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลโดยตรงเฉลี่ย 2.70 ชั่วโมงต่อราย ต่อเวร

ผู้ป่วยประเภทที่ 2 ใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลโดยตรงเฉลี่ย 0.72 ชั่วโมง ต่อราย ต่อเวร



ผู้ป่วยประเภทที่ 3 ใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรม พยาบาลโดยตรงเฉลี่ย 0.53 ชั่วโมง ต่อราย ต่อเวร

ผู้ป่วยประเภทที่ 4 ใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรม พยาบาลโดยตรงเฉลี่ย 0.37 ชั่วโมง ต่อราย ต่อเวร

ส่วนค่าเฉลี่ยปริมาณเวลาที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติ กิจกรรมอื่น นอกเหนือจากกิจกรรม การพยาบาล โดยตรง เฉลี่ยเท่ากับ 0.96 ชั่วโมงต่อผู้ป่วย 1 รายต่อเวรและ ยังพบว่าค่าเฉลี่ยปริมาณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติกิจกรรม การพยาบาลอื่นๆ นอกเหนือจากกิจกรรมการพยาบาล โดยตรงมีความแตกต่างกัน โดยเวรเช้ามีน้ำหนักปริมาณ งาน มากกว่าเวรบ่าย และเวรบ่ายมีมากกว่าเวรดึก

3. เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรที่มีอยู่จริง ในปัจจุบันพบว่า มีเพียงร้อยละ 35.54 หรือน้อยกว่าอัตรา กำลังบุคลากรการพยาบาลที่ต้องการแสดงว่า อัตรากำลัง บุคลากรพยาบาลหอผู้ป่วยชาย โรงพยาบาลชุนันท์ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

4. จากผลการศึกษาปริมาณเวลาดังกล่าวสามารถ คำนวณอัตรากำลังบุคลากร พยาบาลที่ต้องการตาม ปริมาณงานจริงในหอผู้ป่วยชายโรงพยาบาลชุนันท์ ตาม การจำแนกประเภทผู้ป่วยได้จำนวน 28 คน

5. การประเมินความต้องการบุคลากรพยาบาล พบว่า อัตรากำลังที่หอผู้ป่วยชาย โรงพยาบาลชุนันท์ ได้รับน้อยกว่าอัตรากำลังที่ประเมินได้จากปริมาณงานจริง

6. ผลการศึกษาพบว่า ในหอผู้ป่วยชาย มีบุคลากร พยาบาลจำนวน 10 คน ปฏิบัติในปริมาณงานที่ต้องใช้ บุคลากรพยาบาลจำนวน 28 คน ซึ่งขาดอัตรากำลังถึง 18 คน ทำให้บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานหนัก 2.8 เท่า

7. ชั่วโมงความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วย ต่อ 1 วันนอน เท่ากับ 4.20 (จำนวนชั่วโมงการพยาบาล เฉลี่ยที่กองการพยาบาล เสนอต่อ ก.พ. เท่ากับ 2.6 - 5.5 ชั่วโมงต่อวันนอน) และทำให้ผลผลิตทางการพยาบาล ของหอผู้ป่วยชาย เท่ากับ 135.52% ซึ่งเกินเกณฑ์มาตรฐาน (ผลผลิตทางการพยาบาลที่เหมาะสม คือ ร้อยละ 90 - 110)

บ่งบอกว่าปริมาณงานมากกว่าบุคลากรทางการพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษ ผู้ศึกษาเห็นว่าควรมีการศึกษา เรื่องการจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาล ตามการจำแนก ประเภทผู้ป่วย ในหอผู้ป่วยชาย ครอบคลุมตลอดทั้งปี เพื่อให้ได้การจัดอัตรากำลังจริง

2. ควรมีการนำผลการศึกษาไปทดลองใช้ในการ คำนวณอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลที่ต้องการในหอ ผู้ป่วยที่มีความพร้อม เพื่อทราบความเป็นไปได้ ตลอดจน ปัญหาและอุปสรรคจะได้กำหนดแนวทางแก้ไขให้การ จัด อัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพสูงสุด

3. การจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลตามการ จำแนกประเภทผู้ป่วย แนวทางปฏิบัติที่สามารถดำเนินการ คือ การเพิ่มหรือลดบุคลากรพยาบาล โดยผู้บริหาร ทางการพยาบาลต้องจัดระบบให้มีการการจำแนกประเภท ผู้ป่วย พร้อมทั้งจำนวนผู้ป่วยแต่ละประเภท ในแต่ละเวร ของทุกหอผู้ป่วย โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าเวร เป็นผู้ปฏิบัติในเวลาใกล้เคียงที่สุดในแต่ละเวรแล้วนำส่ง หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เพื่อคำนวณหาจำนวนบุคลากร พยาบาลที่ต้องการในหอผู้ป่วยพร้อมทั้งพิจารณาความ เหมาะสมของจำนวนบุคลากรพยาบาลที่มีอยู่ตามตาราง การปฏิบัติงานว่าเพียงพอหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมให้ลด หรือเพิ่มจำนวนบุคลากรพยาบาล โดยการโยกย้ายจาก หน่วยงานที่มีปริมาณงานน้อยกว่าหรือจัดบุคลากรพยาบาล เสริมในหอผู้ป่วยที่มีปริมาณงานมากหรือมีผลผลิต ทางการพยาบาลมากกว่า 100%

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ถ้ามีการนำผล การศึกษาไปทดลองใช้ ควรมีการประเมินเวลาที่ใช้จริง ตามอัตรากำลังใหม่เพื่อเป็นการประเมินการใช้เวลาซ้ำ

3.2 ถ้าได้มีการนำผลการศึกษาไปใช้ควร ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจของบุคลากรพยาบาลต่อการ

จัดอัตรากำลังในสภาพปัจจุบันและการจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลตามการจำแนกประเภทผู้ป่วย

3.3 หอผู้ป่วยที่มีการใช้มาตรฐานการพยาบาลในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลควรมีการศึกษาถึงปริมาณเวลาที่บุคลากรพยาบาลใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลตามมาตรฐานที่กำหนด จะช่วยให้ประเมินความต้องการบุคลากรพยาบาลและจัดอัตรากำลังได้อย่าง

เหมาะสมนอกจากนั้นยังช่วยสนับสนุนให้การประกันคุณภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์

3.4 วิเคราะห์กิจกรรมของบุคลากรพยาบาลทุกระดับเพื่อไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรพยาบาล และพัฒนาวิชาชีพต่อไป

บรรณานุกรม

- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. (2539). **คู่มือการจัดการบริการพยาบาล : หลักการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.กองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2531). **การประมาณความต้องการการพยาบาลในหน่วยงานการบริการสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- จินตนา ปรีชา. (2524). **การจัดอัตรากำลังการพยาบาลในแผนกกุมารเวชศาสตร์ โดยใช้ความต้องการพยาบาลเป็นพื้นฐาน**.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการพยาบาลศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา บุญจันทร์ อุบล จ๋วงพานิช และสุธีรา ตั้งตระกูล. (2540). **การจัดอัตราบุคลากรทางการพยาบาลในหอผู้ป่วย ตามความต้องการการพยาบาลในโรงพยาบาลศรีนครินทร์**. ขอนแก่น : มพพ.
- เถลิงศรี ศรทอง. (2526). **การจัดอัตรากำลังบุคลากรในแต่ละเวร โดยใช้ความต้องการการพยาบาลเป็นพื้นฐานของหน่วยผู้ป่วยอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภา ภูประวะโรทัย. (2533). **การจัดอัตรากำลังบุคลากรการพยาบาลในแผนกกุมารเวชศาสตร์ โรงพยาบาลมหาสารคามแห่งใหม่ โดยใช้กิจกรรมพยาบาลเป็นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ. สุวีริยาสาส์น. ปัทมาวดี ปัญจภักดี. (2537). **การวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการโรงพยาบาลสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2536**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุข สาขาวิชาเอกการบริหารในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2522). **การจัดบุคลากรเพื่อคุณภาพการดูแล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยเกษม
- ภรณ์ พวงแก้ว. (2534). **การศึกษาการใช้เวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลทั่วไป กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

