

การศึกษาภาระงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในของ  
โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดอัตรากำลัง  
ตามแผนปฏิรูประบบสาธารณสุข

A STUDY OF TASKS OF NURSES FUNCTIONING IN IN-PATIENT WARDS OF  
SURIN CENTER HOSPITAL IN ORDER TO USE ITS FINDINGS AS  
A GUIDELINE FOR SETTING MANPOWER FIGURES BASED ON  
THE PUBLIC HEALTH SYSTEM REFORM PLAN

นิตา ทักษะเศรษฐ \*

NIDA TASANASET

---

**ABSTRACT :**

This study aimed to analyze tasks during 1997-1999 of Surin Center Hospital in order to use its findings as a guideline for setting manpower figures based on the Public Health System Reform Plan. The study was divided into three parts. **The first part** analyzed nursing tasks per the number of patients by classifying tasks according to these two types of patients: 1) tasks per the number of in - patients , and 2 ) tasks per the number of serious patients. **The second part** was divided into the following three sections : 1 ) analysis of needs for nurse manpower figures of nurse personnel by using the criterion on needs for nurses based on nursing tasks per the number patients, 2) needs for increasing the nurse manpower figures based on the criterion for nursing tasks per the number of patients , and 3) needs for increasing the nurse manpower figures by using the criterion on the number of nurses for being on duty of performance. The study findings were as follows:

1. Nursing tasks per the number of patients

1.1 For the number of patients as classified by the year and the type of patients, the following were found.

---

\* หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์

1) Throughout 1997, totally 205,578 patients were given services: 187,906 in-patients with a service average of 514.15 patients per day and 17,672 serious patients with a service average of 48.38 patients per day. 2) Throughout 1998, totalling 201,124 patients were given services: 186,482 in-patients with a service average of 512.16 patients per day and 14,642 serious patients with a service average of 40.25 patients per day. 3) Throughout 1999 totally 211,940 patients were given services: 198,207 in-patients with a service average of 543.17 patients per day and 13,670 serious patients with a service average of 37.41 patients per day.

1.2 For nursing tasks as classified by the year and the type of patients, the following were found. 1) Throughout 1997 nursing tasks took 572,110.32 hours: in-patient nursing tasks took 443,458.16 hours or with a task average of 1,214.24 hours per day and serious patient nursing tasks took 128,652.16 hours or with a task average of 352.22 hours per day. 2) Throughout 1998 nursing tasks took 546,691.28 hours: in-patient nursing tasks took 440,097.52 hours or with a task average of 1,208.70 hours per day and serious patient nursing task took 106,593.76 hours or with a task average of 293.06 hours per day. 3) Throughout 1999 nursing tasks took 567,494.80 hours ; in - patient nursing tasks took 467,917.20 hours or with a task average 1,218.75 hours per day and serious patient nursing tasks took 99,577.60 hours or with a task average of 272.38 hours per day.

## 2. Needs for nurse personnel figures

2.1 By using the criteria on nursing tasks per the number of patients as classified by the year and the type of patients, the following were found. 1) In 1997 there was a need for a total of 341 nurses: 264 nurses for in-patients and 77 nurses for serious patients. 2) In 1998 there was a need for a total of 325 nurses : 262 nurses for in-patients and 63 nurses for serious patients. 3) In 1999 there was a need for a total of 338 nurses : 279 nurses for in-patients and 59 nurses for serious

2.2 In the needs for increasing the nurse manpower figures by using the criterion on nursing per the number patients, it was found that during 1997-1999

the need for increasing the nurse manpower figures was averagely 14 nurses per annum. When needs were classified by the year , the following were found. 1) In 1997 the increased need was 23 nurses. 2) In 1998 the increased need was 3 nurses. 3) In 1999 the increased need was 16 nurses.

2.3 In the needs for increasing the nurse manpower figures by using the criterion on the number of nurses per the number of patient beds, it was found that during 1997-1999 the need for increasing the nurse manpower figures was averagely 88 nurse per annum. Where the needs were classified by the year, the following were found. 1) In 1997 the increased need was 80 nurses. 2) In 1998 the increased need was 79 nurses. 3) In 1999 the increased need was 105 nurses.

3. In the needs for increasing the compensations for being on duty of performance, it was found that the average increase of compensations was 14,805,000 bath per annum. When compensation were classified by the type, the following were found. The compensations were 2,737,000 bath for being on regular duty of performance, 6,440,000 bath for being on duty of performance outside official hours and 5,628,000 bath for being on duty of performance on official holidays.

## การศึกษาภาระงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ในของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ เพื่อเป็นแนวทางในการ จัดอัตรากำลังตามแผนปฏิรูประบบสาธารณสุข

### บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิเคราะห์ภาระงานในช่วงปี พ.ศ. 2540-2542 ของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางจัดอัตรากำลังตามแผนปฏิรูประบบสาธารณสุข โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรก วิเคราะห์ภาระงานการพยาบาลต่อจำนวนผู้ป่วยโดยจำแนกเป็นภาระงานตามประเภทผู้ป่วยเป็น 2 ประเภท คือ 1) ภาระงานต่อจำนวนผู้ป่วยคงพยาบาล 2) ภาระงานต่อจำนวนผู้ป่วยหนัก ส่วนที่สอง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) วิเคราะห์ความต้องการอัตราบุคลากรพยาบาล โดยใช้เกณฑ์ความต้องการพยาบาลจากภาระงานการพยาบาลต่อจำนวนผู้ป่วย 2) ความต้องการเพิ่มอัตราพยาบาล จากเกณฑ์ภาระงานพยาบาลต่อจำนวนผู้ป่วย 3) ความต้องการเพิ่มอัตราพยาบาล โดยใช้เกณฑ์จำนวนพยาบาลต่อจำนวนเตียงผู้ป่วย และส่วนที่สาม วิเคราะห์ความต้องการเพิ่มค่าตอบแทนการขึ้นเวรปฏิบัติงาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

#### 1. ภาระงานการพยาบาลต่อจำนวนผู้ป่วย

1.1 จำนวนผู้ป่วย จำแนกตามปี และประเภทผู้ป่วย พบว่า 1) ปี พ.ศ.2540 ให้บริการผู้ป่วยทั้งปี จำนวน 205,578 คน เป็นผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 187,906 คน มีอัตราการให้บริการเฉลี่ย 514.51 คนต่อวัน เป็นผู้ป่วยหนัก จำนวน 17,972 คน มีอัตราการให้บริการเฉลี่ย 48.38 คนต่อวัน 2) ปี พ.ศ.2541 ให้บริการผู้ป่วยทั้งปี จำนวน 201,124 คน เป็นผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 186,482 คน มีอัตราการให้บริการเฉลี่ย 512.16 คนต่อวัน เป็นผู้ป่วยหนัก จำนวน 14,642 คน มีอัตราการให้บริการเฉลี่ย 40.25 คนต่อวัน 3) ปี พ.ศ.2542 ให้บริการผู้ป่วยทั้งปี จำนวน 211,940 คน เป็นผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 198,270 คน มีอัตราการให้บริการเฉลี่ย 543.17 คนต่อวัน เป็นผู้ป่วยหนักจำนวน 13,670 คน มีอัตราการบริการเฉลี่ย 37.41 คนต่อวัน

1.2 ภาระงานการพยาบาล จำแนกตามปี และประเภทผู้ป่วย พบว่า 1) ปี พ.ศ. 2540 มีภาระงานการพยาบาลทั้งปี จำนวน 572,110.32 ชั่วโมง เป็นภาระงานผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 443,458.16 ชั่วโมง หรือมีภาระงานเฉลี่ย 1,214.24 ชั่วโมงต่อวัน และเป็นภาระงานผู้ป่วยหนักจำนวน 128,652.16 ชั่วโมง หรือมีภาระงานเฉลี่ย 352.22 ชั่วโมงต่อวัน 2) ปี พ.ศ.2541 มีภาระงานการ

พยาบาลทั้งปี จำนวน 546,691.28 ชั่วโมง เป็นภาระงานผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 440,097.52 ชั่วโมง หรือมีภาระงานเฉลี่ย 1,208.70 ชั่วโมงต่อวัน และเป็นภาระงานผู้ป่วยหนัก จำนวน 106,593.76 ชั่วโมง หรือมีภาระงานเฉลี่ย 293.06 ชั่วโมงต่อวัน 3) ปี พ.ศ.2542 มีภาระงานการพยาบาลทั้งปี จำนวน 567,494.80 ชั่วโมง เป็นภาระงานผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 467,917.20 ชั่วโมง หรือมีภาระงานเฉลี่ย 1,281.75 ชั่วโมงต่อวัน และเป็นภาระงานผู้ป่วยหนัก จำนวน 99,577.60 ชั่วโมง หรือมีภาระงานเฉลี่ย 272.38 ชั่วโมงต่อวัน

## 2. ความต้องการอัตรากำลังบุคลากรพยาบาล

2.1 โดยใช้เกณฑ์ภาระงานการพยาบาลต่อจำนวนผู้ป่วย จำแนกตามปี และประเภทผู้ป่วยพบว่า 1) ปี พ.ศ.2540 มีความต้องการพยาบาล จำนวน 341 คน ต้องการพยาบาลต่อผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 264 คน และพยาบาลต่อผู้ป่วยหนัก จำนวน 77 คน 2) ปี พ.ศ.2541 มีความต้องการพยาบาล จำนวน 325 คน ต้องการพยาบาลต่อผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 262 คน และพยาบาลต่อผู้ป่วยหนัก จำนวน 63 คน 3) พ.ศ.2542 มีความต้องการพยาบาล จำนวน 338 คน ต้องการพยาบาลต่อผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 279 คน และพยาบาลต่อผู้ป่วยหนัก จำนวน 59 คน

2.2 ความต้องการเพิ่มอัตราพยาบาล โดยใช้เกณฑ์ภาระงานต่อผู้ป่วยพบว่า ในช่วงปี พ.ศ.2540-2542 มีความต้องการอัตราพยาบาลเพิ่มเฉลี่ยปีละ 14 คน เมื่อจำแนกตามปี พบว่า 1) ปี พ.ศ.2540 มีความต้องการเพิ่ม จำนวน 23 คน 2) ปี พ.ศ.2541 มีความต้องการเพิ่ม จำนวน 3 คน 3) ปี พ.ศ.2542 มีความต้องการเพิ่ม จำนวน 16 คน

3. ความต้องการเพิ่มค่าตอบแทนการขึ้นเวรปฏิบัติงาน พบว่า มีความต้องการเพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปี ทั้งสิ้น จำนวน 14,805,000 บาท จำแนกเป็น ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในเวรปกติ จำนวน 2,737,000 บาท ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จำนวน 6,440,000 บาท และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในวันหยุด จำนวน 5,628,000 บาท

## ความเป็นมา

การจัดองค์การ (Organizing) คือ กระบวนการที่กำหนด กฎ ระเบียบ แบบแผน ในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งรวมถึงวิธีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การจัดองค์การ มีความหมายต่อบุคคลที่จะเข้ามาร่วมกันทำงาน จึงจะต้องมีการประสานงานกัน และจะต้องมีความชัดเจนในเรื่องต่างๆ ดังนี้ 1) จุดประสงค์ขององค์การ และการวางแผนในการปฏิบัติ 2) กิจกรรมที่องค์การต้องการปฏิบัติ และหน้าที่หลักขององค์การ 3) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ กฎ ระเบียบ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม และ 4) พยายามปรับเปลี่ยนองค์การให้เป็นที่ไปตามยุคตามสมัยโลกาภิวัตน์ (Globalization) ไม่ยึดติดกับโครงสร้างใดโครงสร้างหนึ่งตลอดไป ซึ่งแต่ละโครงสร้างก็จะมีข้อดีและข้อเสียภายในตัวของโครงสร้างเอง จึงจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ (Competitor) หน้าที่การจัดองค์การ (Organizing function) เป็นภาระที่ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผนกำลังคน และทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์การ เพื่อป้องกันการสูญเสียจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งหน้าที่การจัดองค์การจะมีผลต่อการออกแบบโครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) คือ โครงสร้างขององค์การจะต้องออกแบบให้ชัดเจนว่า ใครทำหน้าที่อะไร ใครรับผิดชอบอะไร

## เพื่อจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

องค์การพยาบาลเป็นองค์การย่อย องค์การหนึ่งในองค์การใหญ่ คือ โรงพยาบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัย แก่ผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการตลอด 24 ชั่วโมง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดการภายใน องค์การเพื่อให้งานต่อเนื่องสามารถประสานต่อไปได้ตามปกติ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนทั้งด้านนโยบาย บุคลากร และงบประมาณ จะต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กัน

ในการวางแผนด้านบุคลากรเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งกิจกรรมหนึ่ง ผู้บริหารต้องมีการกำหนดอัตรากำลังบุคลากรให้ชัดเจน มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอ มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้งานการพยาบาลที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองต่อการบริการของผู้มาใช้บริการได้ ผู้นำทางการพยาบาลหลายท่าน ได้ให้ความเห็นว่าคุณภาพการพยาบาลสูงสุด เมื่อปริมาณงานและจำนวนบุคลากรมีความสมดุลกัน พยาบาลส่วนใหญ่จะมีความเชื่อว่าการมีบุคลากรพยาบาลมากขึ้นผู้ป่วยจะได้รับการพยาบาลที่ดีขึ้น การมีบุคลากรพยาบาลน้อยหรือมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ป่วย ก็จะมีผลทำให้คุณภาพการพยาบาลลดน้อยลงได้ ผู้ป่วยก็จะขาดความมั่นใจในอาการป่วยของตนเอง เพราะการมีบุคลากรพยาบาลไม่เพียงพอ อาจทำให้เกิดอันตรายกับผู้ป่วยได้ ดังเช่นการศึกษาของโพลคและไดเออร์ส

(อ้างอิงจาก นิภา ภูปะวะโรทัย.2533) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลการจัดบุคลากรพยาบาล ในระดับที่เพียงพอและไม่เพียงพอ ผลที่เกิดกับผู้ป่วยพบว่า หอผู้ป่วยที่มีบุคลากรพยาบาลไม่เพียงพอ ภาวะแทรกซ้อนที่สำคัญและพบมากที่สุด คือ การติดเชื้อ โดยให้ความเห็นว่าในหอผู้ป่วยที่มีบุคลากรพยาบาลไม่เพียงพอ พยาบาลไม่สามารถให้การพยาบาลในระดับที่ปลอดภัยแก่ผู้ป่วยและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้รวดเร็ว ผู้ป่วยจะต้องใช้เวลาในการรักษานาน โรงพยาบาลก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นทางด้านผู้ปฏิบัติถ้าทำงานในปริมาณที่มากเกินไปกำลังความสามารถจะรู้สึกคล้ายกับไม่ได้ทำงานเต็มความรับผิดชอบ ทำงานแข่งกับเวลาโดยไม่มีคุณภาพ จะเกิดความเมื่อยล้า ในด้านผู้บริหารเมื่อบุคลากรไม่เพียงพอจะไม่สามารถมอบหมายงานในรูปของทีมได้ พยาบาลแต่ละคนก็จะมุ่งทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้แล้วเสร็จโดยไม่คำนึงถึงผู้ป่วยทำให้ไม่มีโอกาสใกล้ชิดกับผู้ป่วยและไม่มีโอกาสได้ศึกษาความต้องการของผู้ป่วยดังที่ กองวิชาการ (2529 : 11-16) กล่าวไว้ว่าปัญหาด้านการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งการบริหารราชการแบบใช้สามัญสำนึก หรือการปฏิบัติงานเพียงเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันหนึ่งๆ นั้นเป็นเรื่องที่ทบทวนแก้ไขและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เกิดประสิทธิผล โดยประหยัด

หอผู้ป่วยเป็นหน่วยบริการของโรงพยาบาล ให้บริการผู้ป่วยและผู้รับบริการที่ต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล เพื่อการบำบัดรักษาหรือเพื่อการตรวจวินิจฉัยโรค ภายในหอผู้ป่วยแต่ละหอมีลักษณะงานแตกต่างกันและมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหลายระดับ จึงต้องมีการวางแผนว่าควรมีบุคลากรพยาบาลประเภทใดบ้าง ให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาบริการของกลุ่มงานการพยาบาลและของโรงพยาบาล ในหอผู้ป่วยหนึ่งๆจะมีผู้ป่วยหลาย ๆ ประเภทรวมกันผู้ป่วยแต่ละประเภทต้องการการพยาบาลมากน้อยต่างกัน ความต้องการการดูแลอาจจะแตกต่างกันทั้งชนิดและปริมาณ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของความเจ็บป่วย ความแตกต่างในเรื่องของอายุและ/หรือสภาวะสุขภาพทั่วไป เพราะปัจจัยเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อการตอบสนองต่อความเจ็บป่วยระยะเวลาของการหายจากโรคและความต้องการการพยาบาล

โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ เป็นโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่โรงพยาบาลหนึ่ง มีเตียงสำหรับรองรับผู้ป่วยในจำนวน 742 เตียง มีบุคลากรพยาบาลที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วยในและบริการทางการพยาบาลสำหรับผู้ป่วยนอก ทั้งหมด 457 คน จากภาระงานของพยาบาลภายในโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ยังรับภาระหนักมาก มีจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอกับ

ความต้องการของผู้ป่วยที่มีปริมาณสูงขึ้น แต่โรงพยาบาลถูกจำกัดด้านจำนวนบุคลากรโดยการควบคุมของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เช่นส่วนราชการอื่น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อประมาณอัตรากำลังของตรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ได้อย่างเหมาะสม ศึกษาการจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาล โดยการวิเคราะห์ปริมาณงานจำแนกตามประเภทผู้ป่วยของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลของผู้ป่วยในโรงพยาบาล ศูนย์สุรินทร์ จากสถิติจำนวนผู้ป่วย ในปี พ.ศ.2540 - 2542 จำแนกผู้ป่วยไว้ 2 ลักษณะด้วยกัน คือ ผู้ป่วยคงพยาบาล และผู้ป่วยหนัก โดยวิเคราะห์ภาระงาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ภาระงานการพยาบาลต่อเวร ต่อวัน ต่อเดือน และต่อปี ซึ่งลิลลี่ โอฬารนุกูล (2523 : ข-ค) ได้ศึกษาปริมาณความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วยทั้ง 5 ประเภท ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยมาใช้เป็นเกณฑ์โดยนำเอาจำนวนชั่วโมงพยาบาลของผู้ป่วยต่อวันซึ่งจำแนกตามประเภทผู้ป่วยที่ได้แบ่งไว้ 2 ประเภท คือ ผู้ป่วยคงการพยาบาลและผู้ป่วยหนัก วิเคราะห์โดยใช้ผลการคำนวณจากสูตร

$$\text{ภาระงาน} = \text{จำนวนผู้ป่วย} \times \text{จำนวนชั่วโมงการพยาบาล}$$

2. การวิเคราะห์ความต้องการพยาบาลต่อเวร ต่อเดือน และต่อปี วิเคราะห์ โดยใช้ผลการคำนวณจากสูตร (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2522 : 104)

$$\text{ความต้องการ} = \frac{\text{จำนวนผู้ป่วย} \times \text{จำนวนชั่วโมงการพยาบาล}}{\text{จำนวนชั่วโมงการทำงานของพยาบาล}}$$

3. เกณฑ์ความต้องการการพยาบาลต่อวัน ใช้ผลการศึกษาของลิลลี่ โอฬารนุกูล ซึ่งแบ่งผู้ป่วยออกเป็น 5 ประเภท ผู้วิจัยนำเอาผลการวิจัยมา 2 ประเภท เพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลสถิติผู้ป่วยที่โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ได้รวบรวมไว้โดยผู้ป่วยคงพยาบาลเป็นผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาพยาบาลแต่สามารถดูแลตนเองได้ มีความต้องการการพยาบาลจำนวน 2.36 ชั่วโมงต่อวัน และผู้ป่วยหนักเป็นผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาพยาบาลไม่สามารถดูแลตนเองได้ มีความต้องการการพยาบาลจำนวน 7.28 ชั่วโมง ต่อวัน

4. การประเมินจำนวนบุคลากรพยาบาลตามจำนวนเตียง เป็นวิธีการดั้งเดิมซึ่งไม่เป็นที่นิยมในสากล เพราะจำนวนเตียงไม่ได้จำแนกตามความแตกต่างระดับความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วย จึงไม่สามารถให้ข้อมูลที่แสดงถึงปริมาณงานการพยาบาลที่แท้จริงได้แต่เนื่องจากมีปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ตามแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2522-2529) ในอัตราส่วนพยาบาลต่อจำนวนเตียงเท่ากับ 1:3.5

(อ้างจาก กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2522 : 105 )

วิธีการนี้ง่ายต่อการคำนวณหาจำนวนบุคลากร  
พยาบาลเพียงแต่พิจารณาจากจำนวนเตียงเต็ม  
ของหอผู้ป่วย ก็จะได้จำนวนบุคลากรที่ต้องการ

### จุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานของ  
บุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์
2. เพื่อเป็นสารสนเทศในการจัดอัตรา  
กำลังบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์

### วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ  
วิเคราะห์ภาระงานของพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ใน  
หอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ โดยใช้  
ข้อมูลจำนวนพยาบาล ต่อจำนวนผู้ป่วยใน  
ประจำปี พ.ศ.2540-2542 จำนวนเตียงผู้ป่วย  
ในปีปัจจุบัน

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้  
ข้อมูลสถิติจากเอกสารดังต่อไปนี้

1. จำนวนบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติ  
หน้าที่ในหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์  
พ.ศ.2540-2542 จำนวน 318,322 และ 322  
คน ตามลำดับ
2. จำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษา  
พยาบาลในหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศูนย์  
สุรินทร์ ปี พ.ศ.2540-2542 จำแนกผู้ป่วยออก

เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ประเภทผู้ป่วยคงพยาบาล ใน  
ปีงบประมาณ พ.ศ.2540 จำนวน 187,906 คน  
ปีงบประมาณ พ.ศ.2541 จำนวน 186,482  
และปีงบประมาณ พ.ศ.2542 จำนวน 198,270  
คน

2.2 ประเภทผู้ป่วยหนักในปีงบประมาณ  
พ.ศ.2540 จำนวน 17,672 คน ปีงบประมาณ  
พ.ศ.2541 จำนวน 14,642 คน และ  
ปีงบประมาณ พ.ศ.2542 จำนวน 13,670 คน

3. จำนวนเตียงผู้ป่วย ปี พ.ศ.2540-  
2542 จำแนกตามปีงบประมาณ ดังนี้ คือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ.2540 จำนวน 652 เตียง  
ปีงบประมาณ พ.ศ.2541 จำนวน 652 เตียง  
และปีงบประมาณ พ.ศ.2542 จำนวน 742 เตียง

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย  
ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกการจำแนกประเภทผู้  
ป่วยที่เข้ารับการรักษาในหอผู้ป่วยใน ของ  
โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ ประกอบด้วยข้อความ  
ที่เป็นหัวข้อแสดงถึงกิจกรรมพยาบาลที่ใช้เป็น  
ตัวบ่งชี้และตารางบันทึกระดับของความต้องการ  
การพยาบาลออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.1 ผู้ป่วยคงพยาบาล เป็นผู้ป่วยที่เข้า  
รับการรักษาในหอผู้ป่วยดูแลตนเองได้

1.2 ผู้ป่วยหนัก เป็นผู้ป่วยที่เข้ารับการ

รักษาในหอผู้ป่วยที่ได้จำแนกเป็นปี พ.ศ.2540-2542

2. แบบบันทึกจำนวนบุคลากรการพยาบาล ในหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ จำแนกเป็นปี พ.ศ.2540-2542

3. แบบบันทึกจำนวนเตียงผู้ป่วย ของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์จำแนกเป็นปี พ.ศ.2540-2542

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแฟ้มสถิติจำนวนบุคลากรพยาบาล จำนวนผู้ป่วยในหอผู้ป่วยที่นอนพักรักษาตัวอยู่ในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ จำนวนเตียงในหอผู้ป่วยใน ตั้งแต่ปี 2540-2542 ของโรงพยาบาลศูนย์จังหวัดสุรินทร์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติร้อยละ และค่าเฉลี่ย ในการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel

1. วิเคราะห์จำนวนบุคลากรพยาบาล ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2542 จำแนกตามประเภทบุคลากรวิเคราะห์โดยใช้ผลรวมและค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์จำนวนผู้ป่วยในหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ ในช่วงปี พ.ศ. 2540-2542 จำแนกตามประเภทผู้ป่วย

วิเคราะห์โดยใช้ผลรวมและค่าเฉลี่ย

3. วิเคราะห์ภาระงานการพยาบาลของพยาบาลต่อเวร ต่อวัน และต่อปี วิเคราะห์โดยใช้ผลการคำนวณจากสูตร

$$\text{ภาระงาน} = \text{จำนวนผู้ป่วย} \times \text{จำนวนชั่วโมงพยาบาล}$$

4. วิเคราะห์ความต้องการพยาบาลต่อเวร ต่อวัน ต่อเดือน และต่อปี วิเคราะห์โดยใช้ผลการคำนวณจากสูตร

$$\text{ความต้องการ} = \frac{\text{จำนวนผู้ป่วย} \times \text{จำนวนชั่วโมงการพยาบาล}}{\text{จำนวนชั่วโมงการทำงานของพยาบาล}}$$

5. วิเคราะห์ความต้องการอัตราบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ โดยนำผลการวิเคราะห์ในข้อ 4. มาเปรียบเทียบกับอัตราบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

6. วิเคราะห์หาความต้องการพยาบาลต่อเวร โดยใช้เกณฑ์พยาบาลต่อจำนวนเตียงซึ่งกำหนดตามแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2522-2529) โดยใช้อัตราส่วนพยาบาลต่อจำนวนเตียง เท่ากับ 1:3.5

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์จำนวนบุคลากรการพยาบาลในช่วงปี พ.ศ.2540-2542 จำแนกตามประเภทบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ผลรวมและค่าร้อยละ พบว่า จำนวนพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลประเภทวิชาชีพ รองลงมา คือ พยาบาลเทคนิคและผู้ช่วยพยาบาลมีจำนวนน้อยที่สุด เมื่อจำแนกตามปี พบว่า

1. ปี พ.ศ.2540 มีพยาบาลทั้งสิ้น 318 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 55.03 รองลงมา คือพยาบาลเทคนิค จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.42 และผู้ช่วยพยาบาลจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55

2. ปี พ.ศ.2541 มีพยาบาลทั้งสิ้น 322 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 54.97 รองลงมา คือ พยาบาลเทคนิค จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.27 และผู้ช่วยพยาบาลจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.76

3. ปี พ.ศ.2542 มีพยาบาลทั้งสิ้น 322 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 54.97 รองลงมา คือ พยาบาลเทคนิค จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.27 และผู้ช่วยพยาบาลจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.76

ผลการวิเคราะห์จำนวนผู้ป่วยในช่วงปี พ.ศ.2540-2542 จำแนกตามประเภทผู้ป่วย วิเคราะห์โดยใช้ผลรวมและค่าเฉลี่ย พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2542 โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ให้บริการการพยาบาลผู้ป่วยมากที่สุดในปี พ.ศ.2542 จำนวน 211,940 คน รองลงมาคือ ปี พ.ศ.2540 จำนวน 205,578 คน และน้อยที่สุดในปี พ.ศ.2541 จำนวน 201,124 คน จำแนกตามปีและประเภทผู้ป่วย ดังนี้

1. ในปี พ.ศ.2540 ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยทั้งสิ้น จำนวน 205,578 คน เป็นผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 187,906 คน มีอัตราการให้บริการเฉลี่ย 15,658.83 คน ต่อเดือน หรือ

เฉลี่ย 514.15 คนต่อวัน และเป็นผู้ป่วยหนัก จำนวน 17,672 คน มีอัตราการให้บริการพยาบาลเฉลี่ย 1,472.67 คน ต่อเดือน หรือเฉลี่ย 48.38 คน ต่อวัน

2. ใน ปี พ.ศ. 2541 ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยทั้งสิ้น จำนวน 201,124 คน เป็นผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 186,482 คน มีอัตราการให้บริการเฉลี่ย 15,540.17 คน ต่อเดือน หรือเฉลี่ย 512.16 คนต่อวัน และเป็นผู้ป่วยหนัก จำนวน 14,642 คน มีอัตราการให้บริการพยาบาลเฉลี่ย 1,220.17 คน ต่อเดือน หรือเฉลี่ย 40.25 คน ต่อวัน

3. ใน ปี พ.ศ. 2542 ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยทั้งสิ้น จำนวน 211,940 คน เป็นผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 198,270 คน มีอัตราการให้บริการเฉลี่ย 16,522.50 คน ต่อเดือน หรือเฉลี่ย 543.17 คนต่อวัน และเป็นผู้ป่วยหนัก จำนวน 13,670 คน มีอัตราการให้บริการพยาบาลเฉลี่ย 1,139.17 คน ต่อเดือน หรือเฉลี่ย 37.41 คน ต่อวัน

ผลการวิเคราะห์ภาระงานการพยาบาลของพยาบาลต่อแเวร ต่อวัน และต่อปี วิเคราะห์โดยใช้ผลการคำนวณจากสูตร

ภาระงาน = จำนวนผู้ป่วย x จำนวนชั่วโมงการพยาบาล

พบว่า ในช่วงปี พ.ศ.2540-2542 โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์มีภาระงานการพยาบาลในหอผู้ป่วยเฉลี่ยปีละ 562,098.80 ชั่วโมง เดือนละ 46,839.90 ชั่วโมง วันละ 1,540.78

ชั่วโมง และเวลาระยะ 513.66 ชั่วโมง และเมื่อวิเคราะห์ภาระงานการพยาบาล จำแนกเป็นรายปีแล้ว ภาระการพยาบาลในแต่ละปีดังนี้

1. ปี พ.ศ.2540 โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์มีภาระงานทั้งปี จำนวน 572,110.32 ชั่วโมง เป็นภาระงานผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 443,458.16 ชั่วโมง และผู้ป่วยหนัก จำนวน 128,652.16 ชั่วโมง จำแนกภาระงานตามประเภทผู้ป่วย ต่อเวร ต่อวัน และต่อเดือน ดังนี้

1.1 ประเภทผู้ป่วยคงพยาบาล มีภาระงานต่อเวร จำนวน 404.75 ชั่วโมง ภาระงานต่อวัน 1,214.24 ชั่วโมง และมีภาระงานต่อเดือน 36,954.85 ชั่วโมง

1.2 ประเภทผู้ป่วยหนัก มีภาระงานต่อเวร จำนวน 117.41 ชั่วโมง ภาระงานต่อวัน 352.22 ชั่วโมง และมีภาระงานต่อเดือน 10,721.01 ชั่วโมง

2. ปี พ.ศ.2541 โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์มีภาระงานทั้งปี จำนวน 546,691.28 ชั่วโมง เป็นภาระงานผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 440,097.52 ชั่วโมง และผู้ป่วยหนัก จำนวน 106,593.76 ชั่วโมง จำแนกภาระงานตามประเภทผู้ป่วย ต่อเวร ต่อวัน และต่อเดือน ดังนี้

2.1 ประเภทผู้ป่วยคงพยาบาล มีภาระงานต่อเวร จำนวน 402.90 ชั่วโมง ภาระงานต่อวัน 1,208.70 ชั่วโมง และมีภาระงานต่อเดือน 36,674.79 ชั่วโมง

2.2 ประเภทผู้ป่วยหนัก มีภาระงานต่อ

เวร จำนวน 97.69 ชั่วโมง ภาระงานต่อวัน 293.06 ชั่วโมง และมีภาระงานต่อเดือน 8,882.81 ชั่วโมง

3. ปี พ.ศ.2542 โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์มีภาระงานทั้งปี จำนวน 567,494.80 ชั่วโมง เป็นภาระงานผู้ป่วยคงพยาบาล จำนวน 467,971.20 ชั่วโมง และผู้ป่วยหนัก จำนวน 99,577.60 ชั่วโมง จำแนกภาระงานตามประเภทผู้ป่วย ต่อเวร ต่อวัน และต่อเดือน ดังนี้

3.1 ประเภทผู้ป่วยคงพยาบาล มีภาระงานต่อเวร จำนวน 427.25 ชั่วโมง ภาระงานต่อวัน 1,280.75 ชั่วโมง และมีภาระงานต่อเดือน 38,993.10 ชั่วโมง

3.2 ประเภทผู้ป่วยหนัก มีภาระงานต่อเวร จำนวน 90.97 ชั่วโมง ภาระงานต่อวัน 272.38 ชั่วโมง และมีภาระงานต่อเดือน 8,293.13 ชั่วโมง

ผลการวิเคราะห์ความต้องการพยาบาล ต่อเวร ต่อวัน ต่อเดือน และต่อปี พบว่า ในช่วงปี พ.ศ.2540-2542 เมื่อพิจารณาจากภาระงานที่เกิดขึ้น โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ต้องการพยาบาลโดยเฉลี่ยปีละ 335 คน ต่อเดือน 193 คนต่อวัน และ 64 คนต่อเวร และเมื่อศึกษาจำแนกความต้องการพยาบาลตามปี และประเภทผู้ป่วย ดังนี้

1. ปี พ.ศ.2540 เมื่อพิจารณาภาระงานของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์มีความต้องการพยาบาลต่อเดือนทั้งสิ้น 341 คน จำแนกตาม

### ประเภทผู้ป่วยดังนี้

1.1 ผู้ป่วยคงพยาบาล มีความต้องการพยาบาลเฉลี่ย 264 คน ต่อเดือน หรือ 152 คน ต่อวัน หรือ 51 คนต่อเวร

1.2 ผู้ป่วยหนักมีความต้องการพยาบาลเฉลี่ย 77 คน ต่อเดือน หรือ 44 คน ต่อวัน หรือ 15 คนต่อเวร

2. ปี พ.ศ.2541 เมื่อพิจารณาภาระงานของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์มีความต้องการพยาบาลต่อเดือนทั้งสิ้น 325 คน จำแนกตามประเภทผู้ป่วยดังนี้

2.1 ผู้ป่วยคงพยาบาล มีความต้องการพยาบาลเฉลี่ย 262 คน ต่อเดือน หรือ 151 คน ต่อวัน หรือ 50 คนต่อเวร

2.2 ผู้ป่วยหนักมีความต้องการพยาบาลเฉลี่ย 63 คน ต่อเดือน หรือ 37คน ต่อวัน หรือ 12 คนต่อเวร

3. ปี พ.ศ.2542 เมื่อพิจารณาภาระงานของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์มีความต้องการพยาบาลต่อเดือนทั้งสิ้น 338 คน จำแนกตามประเภทผู้ป่วยดังนี้

3.1 ผู้ป่วยคงพยาบาล มีความต้องการพยาบาลเฉลี่ย 279 คน ต่อเดือน หรือ 160 คน ต่อวัน หรือ 53 คนต่อเวร

3.2 ผู้ป่วยหนักมีความต้องการพยาบาลเฉลี่ย 59 คน ต่อเดือน หรือ 34 คน ต่อวัน หรือ 11 คนต่อเวร

ผลการวิเคราะห์ความต้องการอัตรา

บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ พบว่าในช่วงปี พ.ศ.2540-2542 โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์มีความต้องการพยาบาลปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วยในเพิ่มเฉลี่ยปีงบประมาณละ14 คน โดยมีความต้องการมากที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ.2540 มีความต้องการเพิ่มจำนวน 23 คน รองลงมา คือ ปีงบประมาณ พ.ศ.2542 มีความต้องการจำนวน 16 คน และในปี พ.ศ.2541 มีความต้องการเพิ่มพยาบาลน้อยที่สุดจำนวน 3 คน

ผลการวิเคราะห์ความต้องการพยาบาลต่อเวร วิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์พยาบาลต่อจำนวนเตียงซึ่งกำหนดตามแผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ 5 (พ.ศ.2522-2529) โดยใช้อัตราส่วนพยาบาลต่อจำนวนเตียงเท่ากับ 1: 3.5 (กฤษดา ตันติผลาชีวะ) 2522 : 105 )

จากจำนวนบุคลากรทางการพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ มีจำนวนทั้งสิ้นในปี พ.ศ.2540-2542 จำนวน 318,322 และ 322 ตามลำดับ จากจำนวนดังกล่าวผู้วิจัยได้จัดแบ่งบุคลากรปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณเป็น 3 เวร เวรละเท่าๆกัน และในแต่ละเวรให้บริการผู้ป่วยในจำนวนที่เท่ากัน พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2542 โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์มีความต้องการพยาบาลเฉลี่ยเพิ่มปีงบประมาณละ 88 คน โดยมีความต้องการมากที่สุดในปี พ.ศ. 2542 มีความต้องการเพิ่ม จำนวน 105 คน รองลงมา คือ ปี พ.ศ.2541 มีความต้องการ

เพิ่มพยาบาลน้อยที่สุด จำนวน 79 คน

ผลการวิเคราะห์ค่าตอบแทนการขึ้นเวรปฏิบัติงานของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ จากจำนวนความต้องการต่อจำนวนเตียงผู้ป่วย โดยใช้อัตราความต้องการเฉลี่ยรวมในช่วงปี พ.ศ. 2540-2542 จำนวน 14 คน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. การคำนวณค่าตอบแทนการขึ้นเวรปฏิบัติงานผู้วิจัยใช้อัตราค่าตอบแทน ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในเวลาปกติ (08.00-16.30 น.) ใช้อัตรา 170 บาทต่อเวร

1.2 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและวันหยุด ใช้อัตรา 400 บาทต่อเวร

2. เวลาในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 เวลา ดังนี้

2.1 การปฏิบัติงานงานในวันปกติ กำหนดให้ปฏิบัติงานในเวรเช้า

2.2 การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและวันหยุด แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในวันปกติ กำหนดให้ปฏิบัติงานในเวรบ่ายและเวรดึก

2) การปฏิบัติงานในวันหยุด กำหนดให้ปฏิบัติงานในเวรเช้า เวรบ่ายและเวรดึก

3. การกำหนดวันการทำงาน มีเกณฑ์ ดังนี้

3.1 การปฏิบัติงานในวันปกติ กำหนดให้มี 22 วันใน 1 เดือน และ 230 วัน ในรอบ 1 ปี (ปราโมทย์ โชติมงคล.2533 : 12)

3.2 การปฏิบัติงานในวันหยุด และวันนักขัตฤกษ์เท่ากับ 134 วัน ในรอบ 1 ปี

จากเกณฑ์พบว่า โรงพยาบาลศูนย์จังหวัดสุรินทร์มีความต้องการเพิ่มค่าตอบแทนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในรอบ 1 ปี ทั้งสิ้น จำนวน 1,974,00 บาท เป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในเวรวันปกติ จำนวน 364,933 บาท ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จำนวน 858,667 บาท และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในวันหยุด 750,400 บาท

ผลการวิเคราะห์ค่าตอบแทนการขึ้นเวรปฏิบัติงานของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ จากจำนวนความต้องการพยาบาลต่อจำนวนผู้ป่วย โดยใช้อัตราความต้องการตามจำนวนผู้ป่วยในเต็มเตียง จำนวน 105 คน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. การคำนวณค่าตอบแทนการขึ้นเวรปฏิบัติงานผู้วิจัยใช้อัตราค่าตอบแทน ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในเวลาปกติ (08.00-16.30 น.) ใช้อัตรา 170 บาทต่อเวร

1.2 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและวันหยุด ใช้อัตรา 400 บาทต่อเวร

2. เวลาในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 เวลา ดังนี้

2.1 การปฏิบัติงานในวันปกติ กำหนดให้ปฏิบัติงานในเวรเช้า

2.2 การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

และวันหยุด แบ่งเป็น 2 ประเภทดังนี้

1) การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในวันปกติ กำหนดให้ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเฉพาะเวรป่วยและเวรตึก

2) การปฏิบัติงานในวันหยุด กำหนดให้ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานทั้ง 3 เวร คือ เวรเช้า เวรป่วยและเวรตึก

3. การกำหนดวันการทำงาน มีเกณฑ์ดังนี้

3.1 การปฏิบัติงานในวันปกติ กำหนดให้มี 22 วัน ใน 1 เดือน และ 230 วัน ในรอบ 1 ปี (ปรามิทธ์ โชติมงคล.2533 : 12)

3.2 การปฏิบัติงานในวันหยุด เท่ากับ 134 วัน ในรอบ 1 ปี

จากเกณฑ์ ดังกล่าวพบว่า โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์มีความต้องการเพิ่มค่าตอบแทนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในรอบ 1 ปี ทั้งสิ้น จำนวน 14,805,000 บาท เป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในวันปกติ จำนวน 2,737,000 บาท ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จำนวน 6,440,000 บาท และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในวันหยุด จำนวน 5,628,000 บาท

## อภิปรายผล

จากการศึกษาการจัดอัตราค่าจ้างบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ พอสรุปประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์งานการพยาบาลของพยาบาลต่อเวร ต่อเดือน และต่อปี วิเคราะห์โดยใช้ผลการคำนวณจากสูตร

ภาระงาน = จำนวนผู้ป่วย x จำนวนชั่วโมงการพยาบาล

พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2542 โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์มีภาระงานการพยาบาลในหอผู้ป่วยในเฉลี่ยปีงบประมาณละ 562,098.80 ชั่วโมง เดือนละ 46,839.90 ชั่วโมง วันละ 1,540.78 ชั่วโมง และเวรละ 513.66 ชั่วโมง ต่อบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วยในจำนวนเฉลี่ย 321 คน ซึ่งในจำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วยในที่โรงพยาบาลศูนย์มีอยู่จะต้องบริหารจัดการอัตรากำลังพยาบาลให้สามารถบริการผู้ป่วยในได้ ผู้บริหารอัตราค่าจ้างที่มีอยู่จะต้องบริหารจัดการอัตราค่าจ้างบุคลากรพยาบาลปฏิบัติหน้าที่ให้เพียงพอตามหอผู้ป่วยใน แต่ต้องคำนึงถึงคุณภาพของงานด้วย หากพยาบาลมีภาระงานมากไม่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องปฏิบัติในหนึ่งเวรเพียง 8 ชั่วโมง พยาบาลต้องทำหน้าที่ในการรักษาพยาบาลและให้ยาประเภทต่างๆ กับผู้ป่วย ดูแลผู้ป่วยเกี่ยวกับการรับประทานอาหาร การขับถ่าย การทำความสะอาดร่างกาย การเคลื่อนไหวร่างกายและการออกกำลังกาย การสังเกตและการตรวจวัดเกี่ยวกับสภาพอาการต่างๆ สัญญาณชีพและเครื่องตรวจวัดอื่นๆ การสอนและการประคับประคองจิตใจ การเยี่ยมเพื่อติดตามผลการพยาบาล การรับ ย้าย จำหน่ายผู้

ป่วย และการส่งผู้ป่วยไปตรวจเพื่อรักษาในหน่วยงานนอกหอผู้ป่วย และยังมีกิจกรรมการพยาบาลโดยอ้อมอีก เช่น การเตรียมอาหาร ยา และการเตรียมของและเครื่องใช้ เพื่อให้การพยาบาลและการตรวจรักษา การบันทึกและการเขียนรายงาน การรายงานและการประชุมปรึกษา การบริการผู้ป่วยที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยและครอบครัว จากผลการวิจัยการจัดอัตราบุคลากรการพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ ในปี พ.ศ.2540-2542 โดยใช้เกณฑ์ผู้ป่วยที่เข้าพักรักษาในหอผู้ป่วยใน พบว่า โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ต้องเพิ่มบุคลากรการพยาบาล โดยเฉลี่ยอีก 14 คน จึงจะเพียงพอสำหรับการบริการผู้ป่วยที่เข้าพักรักษาในหอผู้ป่วยใน จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของงานการพยาบาลมากขึ้น

จากผลการวิจัยโดยใช้จำนวนผู้ป่วยที่เข้าพักรักษาในหอผู้ป่วยในระหว่างปี พ.ศ.2540-2542 เป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยยังวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของจำนวนเตียงผู้ป่วยที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยประมาณการว่าผู้ป่วยเต็มเตียงของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์จะต้องมีบุคลากรพยาบาลไว้เพื่อรองรับงานการพยาบาลทั้งสิ้นจำนวน 409 คน แต่โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์มีบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วยในจำนวนเฉลี่ย 321 คน จึงต้องมีบุคลากรพยาบาลเพิ่มอีกโดยเฉลี่ยประมาณ 88 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ดังกล่าวทั้ง 2 เกณฑ์ คือ เกณฑ์จำนวนผู้ป่วยที่เข้าพักรักษาตัวในหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ กับเกณฑ์จำนวนเตียงผู้ป่วยในโดย

ประมาณว่ามีจำนวนผู้ป่วยเต็มตามจำนวนเตียง โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ยังคงต้องการจำนวนบุคลากรพยาบาลเพิ่ม หากได้รับการจัดสรรอัตราบุคลากรการพยาบาลเพิ่มก็จะทำให้งานการพยาบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พยาบาลมีเวลาที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้เต็มภาระงานที่กำหนดไว้ และยังมีเวลาที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนาหน่วยงานของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ได้อย่างเต็มความสามารถถึงที่สุดกษณ มีชูทรัพย์ (2521 : 221) กล่าวไว้ว่า “การจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลเป็นกระบวนการที่จะทำให้มีบุคลากรพยาบาลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในจำนวนเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมปริมาณงานทั้งหมดของหน่วยงาน และทำให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพสูง” และยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ นิภา ภูพะวะโรทัย (2533) ซึ่งกล่าวไว้ว่า “การจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลเป็นกระบวนการที่จะทำให้มีบุคลากรพยาบาลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในจำนวนเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมปริมาณงานทั้งหมดของหน่วยงาน และทำให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพสูง”

จากการศึกษาความต้องการบุคลากรการพยาบาลในหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ โดยการวิเคราะห์ตามเกณฑ์ผู้ป่วยในที่เข้าพักรักษาตัวในหอผู้ป่วย และตามเกณฑ์จำนวนผู้ป่วยเต็มเตียง พบว่า โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ ยังต้องการบุคลากรการพยาบาลเพิ่ม แต่เนื่องจากการจัดสรรอัตราบุคลากรถูกควบคุม

โดย คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการจ้างพยาบาลมาปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการเพื่อให้ทราบถึงค่าใช้จ่ายที่จะต้องจัดสรรเพิ่มเติมจากเดิม เพื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายเดิม ในการรองรับผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาพยาบาลเป็นค่าใช้จ่ายในกรณีที่เข้ารับการรักษาเต็มตามจำนวนเตียงของโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ และขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปีต่อไป และโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ควรได้งบประมาณในการบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ตามภาระงานของพยาบาล และพร้อมที่จะนำไปสู่การปฏิรูปการพยาบาลตามแผนปฏิรูประบบสาธารณสุขพอแล้วจริงหรือ?” จากการศึกษาของสภาการพยาบาลเรื่องความต้องการกำลังคนด้านการพยาบาลใน พ.ศ.2558 เพื่อคาดประมาณความต้องการบุคลากรพยาบาลในอีก 20 ปี ข้างหน้าโดยวิธีการวิเคราะห์แบบ ดังนี้

1) ความต้องการการใช้บริการด้านสุขภาพ 2) ความต้องการจากปริมาณงานการให้บริการของหน่วยงาน 3) ความต้องการจากการกำหนดอัตราส่วนพยาบาลต่อประชากรที่ต้องรับผิดชอบ พบว่า ความต้องการพยาบาลไม่ต่างกันมากนัก เมื่อพิจารณาจากการศึกษาของสภาการพยาบาลในเรื่องเดียวกัน พบว่าจากการคาดประมาณจำนวนความต้องการพยาบาล โดยคิด

จากปริมาณงานบริการด้านสุขภาพของหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุขทั้งพบว่า ปี พ.ศ.2543 กระทรวงสาธารณสุขต้องการพยาบาลจำนวน 62,746 คน ซึ่งในขณะที่มีพยาบาลปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบันเพียง 38,903 คน หากกระทรวงสาธารณสุขต้องการให้มีพยาบาลปฏิบัติงานเพียงพอกับปริมาณงานบริการที่มีอยู่ในทุกหน่วยงานแล้ว จะต้องเพิ่มพยาบาลอีกถึง 23,843 คน และหากรัฐบาลมีความมุ่งมั่นที่จะให้บริการพยาบาลแก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพเท่าเทียมและเสมอภาค รัฐบาลจำเป็นต้องจัดให้มีพยาบาลปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลที่ นายกร ทัพพะรังสี รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขได้แจ้งให้สภาการพยาบาลทราบตามหนังสือที่ สธ.0215/22/2416 วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ.2542 ที่ว่าจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ.2541 มีเพียงร้อยละ 61.1 ของความต้องการเท่านั้น นอกจากนั้น ตามนโยบายของรัฐบาลได้ประกาศไว้อย่างชัดเจนว่าในปี พ.ศ.2542 จะมุ่งเน้นที่การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริการและการพัฒนาความพร้อมของสถานอนามัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มพนักงานในสถานอนามัยโดยจัดให้มีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานประจำทุกสถานอนามัยทุกแห่งทั่วประเทศจำนวน 9,592 แห่ง ในขณะนี้ยังไม่ได้เริ่มดำเนินการตามนโยบายนี้ ทั้งนี้ยังไม่ได้นับรวมถึงความขาดแคลนพยาบาลในระดับโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์อีก

จำนวนหนึ่ง หากรัฐบาลมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้ประกาศไว้ จึงน่าจะเป็นโอกาสดีที่ในปีนี้มีโรงพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับวิชาชีพจากสถาบันการศึกษาในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนถึง 6,085 คน และบุคลากรเหล่านี้มีสัญญาผูกพันกับกระทรวงสาธารณสุขอยู่แล้ว หากรัฐบาลจะได้กำหนดให้พยาบาลจบใหม่เหล่านี้ได้ไปปฏิบัติงานในสถานีก่อนวัยและหรือในหน่วยงานที่ยังขาดแคลน ก็น่าจะเป็นกลยุทธ์ที่จะทำให้นโยบายของรัฐบาลบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ เป็นโรงพยาบาลหนึ่งที่มีความต้องการบุคลากรพยาบาลเพิ่มเนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรพยาบาลไม่เพียงพอที่จะรองรับผู้ป่วยที่มีอยู่ในปัจจุบัน และอนาคตหากมีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้นตามจำนวนเตียงผู้ป่วยในที่มีอยู่ ผู้วิจัยจึงศึกษาเพื่อวิเคราะห์ภาระงานของพยาบาลที่ให้บริการกับผู้ป่วยในปัจจุบัน และอนาคตหากมีผู้เข้ารักษาเป็นคนไข้เต็มตามจำนวนเตียงที่มีไว้บริการ แต่ด้วยข้อจำกัดด้านอัตรากำลังบุคลากรดังกล่าวจึงได้วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในส่วนของการตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการจัดทำงบประมาณในปีต่อๆ ไป

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาความต้องการการพยาบาลต่อผู้ป่วยใน ประจำหอผู้ป่วยแต่ละประเภท

2. ควรนำผลการศึกษาวินิจฉัยในครั้งนี้ไปเป็นสารสนเทศในการจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาล

### บรรณานุกรม

- กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2529
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการจัดการบริการพยาบาล จากหลักการสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2525.
- จินตนา ปรีชา. การจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลในแผนกกุมารเวชศาสตร์ โดยใช้ความต้องการการพยาบาลเป็นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- ทัศนา บุญทอง. “สาระน่ารู้จำนวนพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขพอแล้วจริงหรือ,” จดหมายข่าวสภาการพยาบาล. 3(2) : 10-11 ; มีนาคม - เมษายน, 2543.
- นิตา ภูปะวะโรทัย. การจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลในการพยาบาลอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลนครเชียงใหม่โดยใช้กิจกรรมการพยาบาลเป็นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร

- มหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล,  
2533.
- ปราโมทย์ โชติมงคล. “การกำหนดตำแหน่ง  
เพิ่มใหม่,” เอกสารประกอบการ  
ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการขอ  
กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่. หน้า 11-  
46. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนคร  
รินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. การจัดบุคลากรเพื่อการ  
ดูแล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยเกษม.  
2522.
- มยุรา กาญจนางกูร และพยอม วิริยา. กิจกรรม  
การพยาบาลและประเภทผู้ทำการ  
พยาบาลในโรงพยาบาลนคร  
เชียงใหม่, 2526.
- ลิลลี่ โอฬารกุล. ศึกษาความต้องการพยาบาล  
ของผู้ป่วยหลังคลอด. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต ภาควิชา  
พยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2523.
- วิเชียร ทวีลาภ สุกฤษณ์ มีชูทรัพย์ และจันทร์  
เพ็ญ การ์เวท. หลักการบริหารการ  
พยาบาล. กรุงเทพฯ ม.ป.ท. , 2521.
- วิมลศรี ศรีสุพรรณ. “การกำหนดมาตรฐานอัตรา  
กำลังเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล  
ในโรงพยาบาลบุรีรัมย์,” ใน วารสาร  
แพทย์โรงพยาบาลศรีสะเกษ สุรินทร์  
บุรีรัมย์. 12(2) :190-202 ; พฤษภาคม  
-สิงหาคม, 2540.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. องค์การและ  
การจัดการ. บริษัท วิสิทธิ์พัฒนา จำกัด  
กรุงเทพ. 2539.
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ความต้องการ  
กำลังคนสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
ในช่วง 10 ปี ข้างหน้า (พ.ศ.2535-  
2544). เอกสารประกอบการสัมมนา  
พยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 2  
เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตสาขา  
พยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ. 2536.
- Alexander, Edith L. Nursing Adminis-  
tration in the hospital health care  
system. 2nded. Saint Louis : C.r.  
mosby company. 1987.
- Aydetotte, M.R. “Staffing for Quality  
Care” The journal of Nursing  
Administration. 33-36 : 3 March.  
April. 1973.
- Donovan, H.M. Nursing Service Adminis-  
tration Managing the enterprise.  
The C.V. Mos by Company, 1979.
- Douglass, L,m., and Bevis. E.O. Nursing  
Management and Leaders hip in  
Action. 3rd ed. Saint Lous : the  
C.V Mos by Company.
- Langford, T., and Prescott, p. Hospital  
and supplemental nursing agen-  
cies : and uneasy balance. Jour-  
nal of Nursing Administration.  
9(11) : 16-20. 1979.