

# A Comparative Study of Medical Record Workload Based on the Competency of Public Health Officers (Medical Statistics) in Health Service Region 5: Expectations of Supervisors vs. Actual Workload

Rawiwan Hirun, Sirikarn Chanchuklin, Siriorn Buarapa

*Kanchanabhisek Institute of Medical and Public Health Technology, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, Praboromarajchanok Institute*

*Corresponding author: e-mail : siriom@kmpht.ac.th*

## Original article

### OPEN ACCESS

**Citation:** Hirun R., Chanchuklin S, & Buarapa S. A Comparative Study of Medical Record Workload Based on the Competency of Public Health Officers (Medical Statistics) in Health Service Region 5: Expectations of Supervisors vs. Actual Workload. *Public Health Policy and Laws Journal*. retrieved from [https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal\\_la/w/article/view/281470](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_la/w/article/view/281470)

Received: 12 June 2025

Revised: 3 July 2025.

Accepted: 15 July 2025

### Abstract

This study aimed to: (1) assess the workload of public health officers specializing in medical statistics in Health Service Region 5, based on supervisors' expectations and actual performance; and (2) compare the expected and actual workloads. The sample population comprised of 43 supervisors. Data were collected using validated questionnaires (content validity = 1.00; reliability = 0.95). Descriptive statistics and a paired sample t-test were analyzed.

Results showed that supervisors' expectations for medical record workload were high overall. Among professional competencies, medical coding received the highest mean score, while performance competencies, integrity and ethics ranked highest. Actual workload performance was also rated high overall, with medical records management achieving the highest mean score in professional competencies, integrity, and ethics, leading in performance competencies. Information technology consistently received the lowest scores in both categories, though still rated high. The comparison between expected and actual workloads revealed that supervisors' expectations significantly exceeded actual performance ( $p < 0.05$ ).

The findings suggest a need to strengthen competencies where performance lags behind expectations, particularly in information technology, achievement motivation, and professional expertise development. Hospitals should provide targeted training to address these gaps. Additionally, academic institutions offering programs in medical statistics should revise their curricula to emphasize practical skills in digital health tools, performance-driven work habits, and continuous professional development, in order to align with workplace expectations and improve future workforce readiness.

**Keywords:** medical records workload; personnel competencies; public health officers (medical statistics)

## การเปรียบเทียบภาระงานด้านเวชระเบียนตามสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5 ตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับภาระงานที่ปฏิบัติจริง

ระวีวรรณ หิรัญ\*, ศิริกาญจน์ จันทร์ชูกุลীন\*, สิริอร บัวระพา\*\*

\*นักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

\*\*อาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ผู้ติดต่อหลัก: อีเมล [siriorn@kmpht.ac.th](mailto:siriorn@kmpht.ac.th)

### นิพนธ์ต้นฉบับ

#### บทคัดย่อ

วันรับ 12 มิถุนายน 2568  
วันแก้ไข 3 กรกฎาคม 2568  
วันตอบรับ 15 กรกฎาคม 2568

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาระงานด้านเวชระเบียนตามความคาดหวังของหัวหน้างาน ระดับภาระงานที่ปฏิบัติจริง และเปรียบเทียบภาระงานด้านเวชระเบียนตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับภาระงานที่ปฏิบัติจริงของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ หัวหน้างานที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) จำนวน 43 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ที่มีค่าความเที่ยงและความเชื่อมั่นเท่ากับ 1 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที (Paired Sample t- test )

ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานด้านเวชระเบียนตามความคาดหวังของหัวหน้างาน มีระดับของความคาดหวังในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการให้รหัสทางการแพทย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และระดับความคาดหวังของหัวหน้างานตามสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รายด้านพบว่าสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนภาระงานด้านเวชระเบียนตามทีปฏิบัติจริง ในสมรรถนะวิชาชีพเวชระเบียน มีระดับภาระงานตามทีปฏิบัติจริงในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สมรรถนะวิชาชีพเวชระเบียน สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการบริหารจัดการงานเวชระเบียน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ส่วนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาระงานด้านเวชระเบียนตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับภาระงานที่ปฏิบัติจริงพบว่า หัวหน้างานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูงกว่าการปฏิบัติงานจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นโรงพยาบาลจึงควรจัดอบรมหรือส่งนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ให้ตามความคาดหวังของหัวหน้างานด้านเวชระเบียน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ รวมทั้งสถานศึกษาด้านเวชระเบียนควรปรับปรุงหลักสูตรเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของหัวหน้างานและพัฒนากิจการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ในอนาคต และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

**คำสำคัญ :** ภาระงานด้านเวชระเบียน; สมรรถนะของบุคลากร; นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)

## บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อสนับสนุนการจัดบริการภายในโรงพยาบาลและลดขั้นตอนและเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการสุขภาพ โดยให้มีการปรับโครงสร้างหน่วยงานในโรงพยาบาล การจัดตั้งภารกิจสุขภาพดิจิทัล ในโรงพยาบาลศูนย์ ทั่วไป และชุมชน เพื่อเป็นหน่วยงานการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว โดยโครงสร้างภารกิจสุขภาพดิจิทัลของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงาน ประกอบด้วย 1) กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) กลุ่มงานสุขภาพดิจิทัล และ 3) กลุ่มงานเวชระเบียนและข้อมูลทางการแพทย์ ซึ่งมีหน้าที่บริการระบบเวชระเบียนและงานสิทธิ์ บริการรหัสทางการแพทย์และเวชสถิติ วิเคราะห์และจัดการข้อมูลด้านการรักษาพยาบาล ส่งข้อมูล รายงานและจัดทำรายงานข้อมูลสุขภาพ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศพัฒนามาตรฐานข้อมูลโรงพยาบาล (standard data set) พัฒนาระบบการรายงานข้อมูลสุขภาพดิจิทัล สำหรับผู้บริหารและเผยแพร่ข้อมูลสถิติ ส่งผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐาน โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาบูรณาการร่วมกับการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร และปัจจัยที่สำคัญองค์กรต้องก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงานในยุคดิจิทัล (Ministry of Public Health, 2022)

งานเวชระเบียนเป็นงานที่มีความสำคัญในการให้บริการด้านเอกสารรายงานต่าง ๆ ทางทางการแพทย์ทุกประเภท ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลของผู้ป่วย อาทิ ประวัติส่วนตัว ประวัติครอบครัว ประวัติการแพ้ยา ประวัติการเข้ารับการผ่าตัด เป็นต้น งานเวชระเบียน แบ่งออกตามหน้าที่สำคัญ 4 ส่วน คือ งานเวชระเบียน งานเวชสถิติ งานให้รหัสโรค และงานคอมพิวเตอร์ด้านเวชระเบียน ในการแบ่งงานเวชระเบียนของโรงพยาบาลอาจมีความแตกต่างโดยขึ้นอยู่กับขนาดของโรงพยาบาลที่ต่างกัน (Sangtien Youthao, 2013) โดยหลักการบริหารงานเวชระเบียน ประกอบด้วย

- 1) ความถูกต้องแม่นยำของงานเวชระเบียน
- 2) การ

- 3) การประสานงานของงานหน่วยงานด้านเวชระเบียน
- 4) การคัดกรองผู้ป่วย
- 5) การจัดการเวชระเบียนค่างสรูป
- 6) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการใบขึ้นสูตรบาดแผลหรือพลิกศพ
- 7) ความสมบูรณ์ของเวชระเบียน
- 8) ความสมบูรณ์ของงานด้านเวชระเบียน
- 9) การบริหารจัดการระบบงานเอกสารของงานเวชระเบียน
- 10) ความรู้ความเข้าใจในงานเวชระเบียน และ
- 11) มาตรฐานการปฏิบัติงานเวชระเบียน (Sangtien Youthao, 2017) บุคลากรเวชระเบียนควรมีสมรรถนะหลักคือ ความรู้ความเข้าใจทางเวชระเบียน โรค รหัสทางการแพทย์ การเรียกเก็บค่ารักษาพยาบาล มีคุณลักษณะด้านการประสานงานที่ดี มีทัศนคติที่ดีและมีใจรักในวิชาชีพ สามารถดูแลและพัฒนาาระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์หรือสารสนเทศสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์ได้ เช่น การออกแบบ การสร้าง การปฏิบัติและสนับสนุนบริการเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ และบุคลากรเวชระเบียนควรมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายเกี่ยวกับธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มาตรฐานระบบบริการสุขภาพ (Noppamas Kruasuwan, 2016)

วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาเวชระเบียน มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 โดยผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเวชระเบียน ต้องมีสมรรถนะ 4 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการงานเวชระเบียน 2) การให้รหัสทางการแพทย์ 3) สถิติและรายงานข้อมูลสุขภาพ และ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ (วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนาภิเษก, 2564) ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ ดังนั้นจึงต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้อง

ขอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม (Office of the Civil Service Commission, 2010)

จากการสัมภาษณ์อาจารย์พี่เลี้ยงแหล่งฝึกปฏิบัติงานด้านเวชระเบียนของวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาเป็นนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) จาก 10 โรงพยาบาล พบว่า นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ยังมีปัญหาในปฏิบัติงาน เช่น ยังไม่แม่นยำในการตรวจสอบความถูกต้องของเวชระเบียน ไม่มีความละเอียดในการตรวจสอบเวชระเบียน การคัดกรองผู้ป่วยผิดพลาด การให้บริหารจัดการระบบงานเอกสารของงานเวชระเบียนไม่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในงานเวชระเบียนไม่ครบถ้วน ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและส่งผลให้งานเวชระเบียนไม่มีคุณภาพ ซึ่งหัวหน้างานมีความคาดหวังว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีจะสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมทั้งสมรรถนะการบริหารจัดการงานเวชระเบียน การให้รหัสทางการแพทย์ สถิติและรายงานข้อมูลสุขภาพ และเทคโนโลยีสารสนเทศ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเวชระเบียนของโรงพยาบาลมีคุณภาพตามมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาเปรียบเทียบภาระงานด้านเวชระเบียนตามสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับภาระงานที่ปฏิบัติจริง โดยศึกษาในพื้นที่เขตบริการสุขภาพ ที่ 5 เพื่อนำข้อมูลไปใช้สำหรับออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนด้านเวชระเบียนอย่างเหมาะสม และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้สำหรับเพิ่มพูนสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ในส่วนที่ขาดและเพิ่มเติมในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาระงานด้านเวชระเบียนตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับภาระงานที่ปฏิบัติจริงของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาระงานด้านเวชระเบียนตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับภาระงานที่ปฏิบัติจริงของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะวิชาชีพเวชระเบียนตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเวชระเบียน วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก (Kanchanabhishek college of Medical and Public Health Technology, 2021) และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (Office of the Civil Service Commission, 2010) ตามความคาดหวังของหัวหน้างาน และภาระงานที่ปฏิบัติจริงของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตบริการสุขภาพที่ 5 มาใช้ในการศึกษา และเปรียบเทียบภาระงานด้านเวชระเบียนตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับภาระงานที่ปฏิบัติจริงของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)

### วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires)

### ประชากร

หัวหน้างานที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5 จำนวน 43 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาระงานด้านเวชระเบียน และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตามความคาดหวังของหัวหน้างานและภาระงานที่ปฏิบัติจริง ของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) สามารถแบ่งได้ 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามภาระงานด้านเวชระเบียนของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ตามความคาดหวังของหัวหน้างาน แบ่งเป็น ภาระงานตามสมรรถนะวิชาชีพเวชระเบียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการงานเวชระเบียน 2) ด้านการให้รหัสทางการแพทย์ 3) ด้านสถิติและรายงานข้อมูลสุขภาพ และ 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และภาระงานตามสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม ตามความคาดหวังของหัวหน้างาน ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมจำนวน 48 ข้อ โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ความคาดหวังของหัวหน้างานมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ความคาดหวังของหัวหน้างานมาก

3 คะแนน หมายถึง ความคาดหวังของหัวหน้างานปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ความคาดหวังของหัวหน้างานน้อย

1 คะแนน หมายถึง ความคาดหวังของหัวหน้างานน้อยที่สุด

แปลผลค่าเฉลี่ยน้ำหนักของตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดน้ำหนักค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (Boonchom Srisaard, 2017) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง หัวหน้างานมีความคาดหวังระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง หัวหน้างานมีความคาดหวังระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง หัวหน้างานมีความคาดหวังระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง หัวหน้างานมีความคาดหวังระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง หัวหน้างานมีความคาดหวังระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาระงานด้านเวชระเบียนที่ปฏิบัติจริงของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) แบ่งเป็น ภาระงานตามสมรรถนะวิชาชีพเวชระเบียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการงานเวชระเบียน 2) ด้านการให้รหัสทางการแพทย์ 3) ด้านสถิติและรายงานข้อมูลสุขภาพและ 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และภาระงานตามสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม ตามการปฏิบัติจริง ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมจำนวน 48 ข้อ โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ปฏิบัติจริงมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ปฏิบัติจริงมาก

3 คะแนน หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ปฏิบัติจริงปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ปฏิบัติจริงน้อย

1 คะแนน หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ปฏิบัติจริงน้อยที่สุด

แปลผลค่าเฉลี่ยน้ำหนักของตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดน้ำหนักค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (Boonchom Srisaard, 2017) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) มีการปฏิบัติจริงระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) มีการปฏิบัติจริงระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) มีการปฏิบัติจริงระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) มีการปฏิบัติจริงระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) มีการปฏิบัติจริงระดับน้อยที่สุด

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามภาระงานด้านเวชระเบียนตามสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5 ตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับภาระงานที่ปฏิบัติจริง ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านเวชระเบียน ด้านการวิจัย และด้านสาธารณสุข ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับหัวหน้างานของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ในเขตบริการสุขภาพที่ 4 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลพบว่าทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1 ส่วนค่าความเชื่อมั่นในแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่าสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

### วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อจัดทำโครงร่างวิจัยและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และนำเสนอโครงร่างต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก เพื่อขอความเห็นชอบ หลังจากนั้น ดำเนินการจัดเตรียมเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วและแบบสอบถาม Google Form เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล เมื่อได้รับอนุมัติจาก

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัย ทำหนังสือจากผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขออนุญาตส่งแบบสอบถามแบบ Google Form หลังจากกลุ่มตัวอย่างประเมินเรียบร้อยแล้ว และผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### จริยธรรมการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก เอกสารรับรองเลขที่ : KMPHT-67020038 โดยผู้วิจัยมีการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน และระยะเวลาของการศึกษา และให้กลุ่มตัวอย่างแสดงการยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยในหนังสือด้วยความสมัครใจ ระหว่างการดำเนินการรวบรวมข้อมูล หากกลุ่มตัวอย่างมีข้อสงสัยขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถสอบถามผู้วิจัยได้ตลอดเวลา ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเก็บไว้เป็นความลับ นำเสนอผลการศึกษาในลักษณะของภาพรวม และนำมาใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับภาระงานด้านเวชระเบียนตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับภาระงานที่ปฏิบัติจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. จากการตรวจสอบข้อมูลพบว่าผ่านข้อตกลงเบื้องต้นข้อมูลมีการกระจายแบบโค้งปกติ จึงวิเคราะห์เปรียบเทียบภาระงานด้านเวชระเบียนตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับภาระงานที่ปฏิบัติจริงโดยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่าง (Paired Sample t- test)

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.11 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 34.89 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.53 รองลงมาคืออายุ 50 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 25.58 และมีอายุระหว่าง 20-30 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.95 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.56 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติ 16-20 ปี ร้อยละ 30.23 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.32 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 53.49 รองลงมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 37.21 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.30

2. ภาระงานด้านเวชระเบียนตามสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพ ที่ 5

ตามความคาดหวังของหัวหน้างาน พบว่า มีระดับของความคาดหวังในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.33$ , S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะวิชาชีพเวชระเบียน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการให้รหัสทางการแพทย์ ( $\bar{X}=4.30$ , S.D.=0.80) รองลงมาคือด้านบริหารจัดการงานเวชระเบียน ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.=0.87) ส่วนความคาดหวังของหัวหน้างานตามสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.52$ , S.D.=0.58) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.47$ , S.D.=0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.24$ , S.D.=0.76) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาระงานด้านเวชระเบียนตามสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5 ตามความคาดหวังของหัวหน้างาน จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม (n=43)

ภาระงานด้านเวชระเบียนตามความคาดหวังของหัวหน้างาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับ
	( $\bar{X}$ )	มาตรฐาน (S.D.)	
<b>สมรรถนะวิชาชีพเวชระเบียน</b>			
ด้านการบริหารจัดการงานเวชระเบียน	4.28	0.66	มาก
ด้านการให้รหัสทางการแพทย์	4.30	0.80	มาก
ด้านสถิติและรายงานข้อมูลสุขภาพ	4.26	0.82	มาก
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.20	0.87	มาก
<b>สมรรถนะในการปฏิบัติงาน</b>			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	0.69	มาก
ด้านการบริการที่ดี	4.39	0.69	มาก
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.24	0.76	มาก
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.52	0.58	มากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.47	0.58	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

3. ภาระงานด้านเวชระเบียนตามสมรรถนะของ นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพ ที่ 5 ตามที่ปฏิบัติจริง ในสมรรถนะวิชาชีพเวชระเบียน พบว่า มีระดับภาระงานตามที่ปฏิบัติจริงในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะวิชาชีพเวชระเบียน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก โดยสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการ บริหารจัดการงานเวชระเบียน ( $\bar{X}=4.09$ , S.D.=0.72) รองลงมาคือด้านสถิติและรายงานข้อมูลสุขภาพ ( $\bar{X}=4.02$ , S.D.=0.83) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศ ( $\bar{X}=3.77$ , S.D.=1.08) ส่วนสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17 ( $\bar{X}=4.17$ , S.D.=0.75) รองลงมาคือด้านการ ทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.=0.78) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ( $\bar{X}=3.98$ , S.D.=0.82) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาระงานด้านเวชระเบียนตามสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5 ตามภาระงานที่ปฏิบัติจริง จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม (n=43)

ภาระงานตามสมรรถนะด้านเวชระเบียนตามภาระงานที่ปฏิบัติจริง	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
<b>สมรรถนะวิชาชีพเวชระเบียน</b>			
ด้านการบริหารจัดการงานเวชระเบียน	4.09	0.72	มาก
ด้านการให้รหัสทางการแพทย์	4.02	0.81	มาก
ด้านสถิติและรายงานข้อมูลสุขภาพ	4.02	0.83	มาก
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.77	1.08	มาก
<b>สมรรถนะในการปฏิบัติงาน</b>			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.98	0.82	มาก
ด้านการบริการที่ดี	4.09	0.79	มาก
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.02	0.77	มาก
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.17	0.75	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.12	0.78	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

4. เปรียบเทียบสมรรถนะตามความคาดหวังของ หัวหน้างานกับภาระงานที่ปฏิบัติจริงของนักวิชาการ สาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5 พบว่า สมรรถนะตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับภาระงานที่

ปฏิบัติจริงของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการ สุขภาพที่ 5 หัวหน้างานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูง กว่า การปฏิบัติงานจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบภาระงานด้านเวชระเบียนตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับการปฏิบัติงานจริงของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5 (n=43)

สมรรถนะตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับการปฏิบัติงานจริงของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
ความคาดหวังของหัวหน้างาน	43	4.33	0.71	2.88	0.006*
การปฏิบัติงานจริงของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)	43	4.03	0.81		

\*P-value = 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาระงานด้านเวชระเบียนตามสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5 ตามความคาดหวังของหัวหน้างาน พบว่า มีระดับของความคาดหวัง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะวิชาชีพเวชระเบียนทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการให้รหัสทางการแพทย์ รองลงมาคือด้านบริหารจัดการงานเวชระเบียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่าสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการบริหารการพัฒนางานเวชระเบียนในประเทศไทย ของนพมาส เครือสุวรรณ (Noppamas Kruasawan, 2016) ที่พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าบุคลากรเวชระเบียนควรมีสมรรถนะหลักคือ ความรู้ความเข้าใจทางเวชระเบียน โรค รหัสทางการแพทย์ การเรียกเก็บค่าบริการพยาบาล (reimbursement) มีคุณลักษณะด้านการประสานงานที่ดี มีทัศนคติที่ดีและมีใจรักในวิชาชีพ สามารถดูแลและพัฒนากระบวนการเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ หรือสารสนเทศสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์

(eHealth) ได้ เช่นการออกแบบ การสร้าง การปฏิบัติและสนับสนุนบริการ เวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ และบุคลากรเวชระเบียนควรมีความรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายเกี่ยวกับธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มาตรฐานระบบบริการสุขภาพ รวมทั้งควรพัฒนาตนเองให้สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบรหัสทางการแพทย์ หรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเวชระเบียน และควรมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ความรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์ และมีความคิดสร้างสรรค์

2. ระดับภาระงานด้านเวชระเบียนตามสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5 ตามภาระงานที่ปฏิบัติจริง พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะวิชาชีพเวชระเบียน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารจัดการงานเวชระเบียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสถิติและรายงานข้อมูลสุขภาพ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านเวชระเบียน ของภัทร์ พลอยแหวน และสมบุรณ์ ศิริสรธร ธีรรัฐ (Phut Ploywan and Somboon

Sirsunhirun, 2017) ที่มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาความสำคัญและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน 2) วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเวชระเบียน กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มบุคลากรด้านเวชระเบียนที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรการศึกษา ด้านเวชระเบียนในประเทศไทยจำนวน 97 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรเวชระเบียนของโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 8 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก และความต้องการจำเป็นเร่งด่วนเพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ คือ ลำดับที่ 1 ด้านการบริหารจัดการในงานเวชระเบียน ลำดับที่ 2 ด้านการจัดการพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 3 ด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ของงานเวชระเบียน และลำดับที่ 4 ด้านการจัดการเทคโนโลยีด้านเวชระเบียน ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเวชระเบียนนั้นคือการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในงานเวชระเบียน ด้านการจัดการพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ของงานเวชระเบียน และด้านการจัดการเทคโนโลยีด้านเวชระเบียน และสอดคล้องกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเวชระเบียนของบัณฑิต สาขาวิชาเวชระเบียน คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ของ จุฑามาศ ปัทม และคณะ (Jutamas Pattum, Chadaporn Sooksai, Nayada Maikong and Sangtien Youthao. 2020) ซึ่งพบว่ามึระดับปัญหาในการปฏิบัติงานด้านเวชระเบียนจากสมรรถนะงานเวชระเบียนทั้ง 11 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านงานเวชระเบียนที่เกี่ยวข้องกับการคัดกรองผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงสุด มีความแตกต่างจากด้านอื่น ๆ ทั้งหมด รองลงมาคือ ด้านการ

จัดการเวชระเบียนข้างสรุป ด้านการบริหารจัดการระบบงานเอกสารของงานเวชระเบียน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเวชระเบียน, ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการใบขึ้นสูตรบาดแผล/พลิกศพ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานเวชระเบียน, ด้านความถูกต้องแม่นยำของงานเวชระเบียน ด้านความสมบูรณ์ของงานด้านเวชระเบียน ด้านความสมบูรณ์ของเวชระเบียน ด้านการประสานงานขอ งาน/หน่วยงานด้านเวชระเบียน และด้านการบริการงานเวชระเบียนที่ดี ตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณ กบรัตน์ (2564) เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค 4 ผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค 4 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือด้านการบริการที่ดี ด้านการร่วมแรงร่วมใจ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

3. การเปรียบเทียบภาระงานตามความคาดหวังของหัวหน้างานกับภาระงานที่ปฏิบัติจริงของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) เขตบริการสุขภาพที่ 5 พบว่าหัวหน้างานมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูงกว่าการปฏิบัติงานจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงไม่ตรงตามความคาดหวังของหัวหน้างาน โดยเฉพาะสมรรถนะด้านวิชาชีพเวชระเบียน ที่หัวหน้างานคาดหวังว่านักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) จะสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการงานเวชระเบียน ด้านการให้รหัสทางการแพทย์ ด้านสถิติและรายงานข้อมูลสุขภาพ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (Prisana Sriki and Apisit Tungkiatsilp, 2018) ที่ศึกษาอิทธิพลของความคาดหวังในการทำงาน และแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ความคาดหวังด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่หรือภาระงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังของหัวหน้างานด้านเวชระเบียน
2. มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยที่มีการเรียนการสอนด้านเวชระเบียน นำข้อมูลไปปรับปรุงการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน่วยงาน
3. ควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านเวชระเบียนในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะทำให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
4. นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานตนเอง และมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ) ในเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนด้านเวชระเบียนของมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการปฏิบัติงานนักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจวรรณ พุณธานีวิวัฒน์กุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข ที่กรุณาให้คำแนะนำอันทรงคุณค่า และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเวชระเบียน ที่ให้ข้อคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ขอขอบพระคุณอาจารย์พีระ ดีเลิศ อาจารย์พินิจ ขอดสันเทียะ และอาจารย์สายฝน ตันตะโยธิน ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขข้อคำถามและปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือให้มีคุณภาพมากขึ้น และขอขอบพระคุณคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก ที่ได้พิจารณาและอนุมัติงานวิจัย ให้ความเห็นและคำแนะนำที่มีคุณค่า ทำให้งานวิจัยนี้ดำเนินไปตามหลักจริยธรรมและได้มาตรฐาน

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ในเขตบริการสุขภาพที่ 5 ทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลา และให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือและให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยด้วยความตั้งใจ และขอขอบพระคุณครอบครัว ที่ให้กำลังใจและการสนับสนุนทางด้านจิตใจตลอดระยะเวลาของการทำวิจัยนี้

ขอขอบคุณความดีในการวิจัยนี้แต่ครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจทุกท่าน หากท่านมีข้อคิดเห็นต่อการวิจัยคณะผู้วิจัยขอน้อมรับเพื่อนำไปพัฒนาต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- Boonchom Srisaard. (2017). *Basic research*. 10<sup>th</sup> edition revised. Bangkok. Suriyasan
- Jutamas Pattum Chadaporn Sooksai Nayada Maikong and Sangtien Youthao. (2020). A Guidelines for the Medical Record Staff Potential Development of Graduate in Medical Record Program, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University. *Integrated Social Science Journal*. 7(2). 33-58
- Kanchanabhishek college of Medical and Public Health Technology. (2021). *Bachelor of Science Program in Medical Record*. Nonthaburi: college.
- Likert, R. (1967). *The human organization: its management and values*. New York: McGraw-Hill.
- Ministry of Public Health. (2022). *Government Order on the establishment of the Digital Health Office*. Nonthaburi: Office.
- Mitchell, T. R. & Larson, J. R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organization Behavior* (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Noppamas Kruasuwan. (2016). Development Administration of Medical Record in Thailand. (Doctoral dissertation, Graduate School Silpakorn University).  
<https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/20640?attempt=3&attempt=2>
- Noppamas Kruasuwan and Pasert Inrak. (2018). Development Administration of Medical Record in Thailand. *Suan Dusit Graduate School Academic Journal*. 14(2), 171-189.
- Office of the Civil Service Commission. (2010). *Civil Service Competency Guide: Core Competency Guide*. Nonthaburi: Prachumchang Company Limited.
- Office of the Civil Service Commission. (2021). *Positioning standards 1<sup>st</sup> revised edition*. Form  
<https://www.ocsc.go.th/laws/laws-topic/position-workforce-management/position/position-standard/>
- Oranuch Kabrat. (2021). Work Capability of Personnel of Department of Appealate Litigation Region 4. *Journal of Mani Chettha Ram Wat Chommani*. 1(2). 30-40.
- Phut Ploywan and Somboon Sirisunhirun. (2017). Guidelines for Competency Development of Medical Records Personnel. *Governance Journal*. 6(1). 110-128.
- Prisana Srikri and Apisit Tungkiatsilp. (2018). Effects of Work Expectation and Achievement Motivation on Performanc Efficiency of Employees in Cosmetics Manufacturing Companies in Bangkok. *Pathumthani University Academic Journal*. 13(2), 45-59.
- Sangtien Youthao. (2013). *Medical Record Science*. Bangkok: Mister copy (Thailand).
- Sangtien Youthao. (2017). *Medical Record Management*. Bangkok: Chulalongkom University Press.
- Weerasak Intaraprawat. (2017). *Influence of Employee's Expectancy to Work Performance, Play Digital Co., Ltd.* (Independent Study, Rajamangala University of Technology).  
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3239>
- World Health Organization. (2006). *Medical Records Manual: A guide for Developing Countries*. Geneva : World Health Organization.