

บทความเรื่องที่

5



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของ
บุคลากรด้านเวชระเบียน

Guidelines for Competency Development
of Medical Records Personel

ภัทร์ พลอยแหวน* และ สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ**

Phut Ploywan and Somboon Sirisunhirun

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร, ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**รองศาสตราจารย์ ดร, ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทคัดย่อ

ปัจจุบันบุคลากรด้านเวชระเบียนเป็นส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานและการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และแนวโน้มความคาดหวังถึงสมรรถนะของบุคลากรเวชระเบียนที่สูงขึ้นกว่าในอดีต การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความสำคัญและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน 2) เพื่อวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเวชระเบียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มบุคลากรด้านเวชระเบียนที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรการศึกษาด้านเวชระเบียนในประเทศไทยจำนวน 97 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรเวชระเบียนของโรงพยาบาลศูนย์จำนวนทั้งสิ้น 8 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, $SD=0.55$) 2) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, $SD=0.54$) และ 3) ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนเพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ คือ ลำดับที่ 1 ด้านการบริหารจัดการในงานเวชระเบียน ลำดับที่ 2 ด้านการจัดการพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 3 ด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ของงานเวชระเบียน และลำดับที่ 4 ด้านการจัดการเทคโนโลยีด้านเวชระเบียน ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเวชระเบียนนั้นคือการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในงานเวชระเบียน ด้านการจัดการพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ของงานเวชระเบียน และด้านการจัดการเทคโนโลยีด้านเวชระเบียน

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะ; บุคลากรด้านเวชระเบียน; การบริการทางการแพทย์

Abstract

Medical record personnel currently play an important role in supporting the efficiency of working processes and services in medicine and public health sectors for people; and thus, there is a tendency of higher expectations for these professionals than in the past. This research aims to 1) study the perceptions on the importance and the actual functional competency of medical records personnel; 2) analyze and prioritize their actual functional competency; and 3) suggest guidelines for their competency development. The sample of this study was 97 medical records personnel who graduated in Medical Records degree in Thailand. Key informants were eight medical records personnel from central hospitals. The results reveal that 1) the sample group recognized the overall importance of functional competency of medical records personnel at the highest level ($\bar{x}$ =4.52, SD =0.55); 2) the sample group was aware of overall actual functional competency of medical records personnel at a high level ($\bar{x}$ =3.57, SD =0.54); and 3) the urgent needs for their competency development are as follows: 1) medical records administration; 2) working space management; 3) the use of computer programs for medical records; and 4) IT management for medical records; all of which should be included in the guidelines for the competency development for medical records personnel.

Keywords: Competency Development; Medical Records Personnel; Services in Medicine

บทนำ

นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของกระทรวงสาธารณสุขนั้น มีหลักการเพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงบริการอย่างเท่าเทียมกันภายใต้คุณภาพที่ได้มาตรฐานที่กำหนด นโยบายได้มุ่งเน้นเรื่องการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการ และการบริการสุขภาพสู่ภูมิภาค โดยการจัดสรรเงินในการดูแลสุขภาพประชาชนตามรายหัวของประชากร นโยบายดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การด้านสาธารณสุข เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ ปัจจุบันทุกสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขต้องมีการบริหารจัดการเวชระเบียนซึ่งเป็นส่วนที่จะต้องมีการเก็บหลักฐานที่สมบูรณ์และสามารถใช้เป็นหลักฐานทางกฎหมายได้จริงตามที่มอบบัญญัติไว้ โดยในมาตราที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการเวชระเบียนคือ มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 12 (พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550) ดังนั้นผู้รับผิดชอบด้านเวชระเบียนทั้งคณะกรรมการเวชระเบียนและผู้บริหารงานเวชระเบียนจำต้องมีระบบบริหารจัดการเวชระเบียนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายดังกล่าวเป็นอย่างดีและครอบคลุมในทุกมาตราของกฎหมายที่มาเกี่ยวข้องกับระบบเวชระเบียนด้วย (แสงเทียน อยู่เถา, 2557)

งานเวชระเบียนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ จัดเก็บ สืบค้น ดูแลรักษา และทำลายเวชระเบียน รวมถึงงานห้องบัตรด้านการให้รหัสโรคจากการวินิจฉัยของแพทย์ ตามหลักการให้รหัสตามบัญชีจำแนกโรคระหว่างประเทศ การจัดทำสถิติและรายงานทางการแพทย์ รวมถึงการบริการข้อมูลแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้ป่วย ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่นในสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ทั้งนี้งานเวชระเบียนในสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขนั้นเกี่ยวข้องกับบุคคล ได้แก่ บุคลากรด้านเวชระเบียน บุคลากรด้านเวชสถิติและรหัสโรค และบุคลากรด้านเวชสารสนเทศ ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับงานเวชระเบียนที่ผ่านมา ได้แก่ ปัญหาการค้นหาเวชระเบียนไม่พบ ผู้รับบริการรอเวชระเบียนนาน ผู้ป่วยคนหนึ่ง มี OPD Cardหลายใบผู้ใช้บริการของโรงพยาบาลส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่

ของโรงพยาบาลเองเก็บ OPD Card ของตนไว้กับตัวเองโดยไม่ส่งกลับคืนบ้าง (วิไลรัตน์ จตุสุวรรณ์ศรี, 2546) ปัญหางานเวชระเบียนบางอย่างอาจนำมาซึ่งผลกระทบต่อชีวิตของผู้ป่วย ทรัพย์สิน ชื่อเสียงโรงพยาบาล และปัญหาทางกฎหมาย ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นเหล่านี้จะไม่เกิดขึ้นหากสามารถพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเวชระเบียนให้พร้อมสำหรับการเผชิญปัญหาและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้านงานเวชระเบียนที่เกิดขึ้นได้ ในปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะกำลังมีบทบาทอย่างสูงต่อองค์กรเนื่องจากสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในการทำงานที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้นซึ่งพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่ทำให้เกิดผลสำเร็จของงานนั้น จะต้องมีความรู้หรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอีกด้วย ในปัจจุบันองค์การจำนวนมากได้นำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและองค์กร เนื่องจากสามารถนำสมรรถนะมาใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์การมากที่สุด

จากบทบาทที่กล่าวมา บุคลากรด้านเวชระเบียนล้วนเป็นส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงาน การให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชนเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะงานเวชระเบียนเป็นสื่อกลางในการประสานติดต่อระหว่างแพทย์กับบุคลากรอื่น ๆ ในสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อให้การดูแลรักษาผู้ป่วยนั้นมีหลักฐานอ้างอิงทางกฎหมายสำหรับผู้ป่วย แพทย์ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเวชระเบียนในประเทศไทย เพื่อนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเวชระเบียนไปใช้ประโยชน์ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความสำคัญและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน
2. เพื่อวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเวชระเบียน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรด้านเวชระเบียนที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรการศึกษาด้านเวชระเบียนในประเทศไทยผ่านการฝึกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอันเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การสำเร็จทางการศึกษา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 97 คน ประกอบด้วยนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเวชระเบียน ชั้นปีที่ 4 คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 62 คน และนักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเวชระเบียน ที่ชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก สถาบันสมทบของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 35 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ใช้วิธีการสุ่มเลือกภาคอย่างง่ายจำนวน 4 ภาค เมื่อได้ภาคแล้วจึงทำการสุ่มเลือกโรงพยาบาลศูนย์อย่างง่ายภาคละ 1 แห่ง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกบุคลากรเวชระเบียนระดับหัวหน้างานหรือรองหัวหน้างานหรือผู้แทนของโรงพยาบาลศูนย์แบบเจาะจงโรงพยาบาลละ 2 คน เมื่อได้โรงพยาบาลศูนย์รวม 4 แห่งแล้ว ดังนั้นจะได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวนทั้งสิ้น 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสำคัญและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเพื่อประเมินความคิดเห็นต่อความสำคัญและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน ลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการประเมินความคิดเห็นต่อความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนแบ่งเป็น 5 ระดับ และส่วนที่ 2 เป็นการประเมินความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดเสนอแนะในเรื่องของความต้องการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้านเวชระเบียนตนเองเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ

2. แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดที่มีโครงสร้างของคำถาม เพื่อถามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งมีโครงสร้างของข้อคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 สถานการณ์เกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรด้านเวชระเบียนในปัจจุบันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเวชระเบียน ด้านเวชสถิติและรหัสโรค และด้านเวชสารสนเทศ และส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเวชระเบียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเวชระเบียน ด้านเวชสถิติและรหัสโรค และด้านเวชสารสนเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากคำตอบที่ได้ในแบบสอบถามดำเนินการโดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ

ละ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลของความคิดเห็นพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981) จากนั้นจัดลำดับความสำคัญของค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index; $PNI_{modified}$) และในกรณีที่ค่า $PNI_{modified}$ เท่ากันจะพิจารณาจากค่า PNI ประกอบ และการพิจารณาความต้องการจำเป็นจะพิจารณาจากค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปถือเป็นความต้องการจำเป็น

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พร้อมด้วยการวิเคราะห์เพื่อการแยกแยะประเภทและจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Typology and Taxonomy Analysis) แล้วนำเสนอในลักษณะบรรยาย

ผลการวิจัย

ความคิดเห็นต่อความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน

ผู้วิจัยพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, SD = 0.55)

เมื่อพิจารณาในรายด้านการบริหารจัดการ พบว่า ความคิดเห็นต่อความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนในด้านการบริหารจัดการอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, SD = 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านการจัดการพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.68, ระดับมากที่สุด) มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ($\bar{X}$ = 4.48, SD = 0.68, ระดับมาก)

เมื่อพิจารณาในรายด้านเวชระเบียน พบว่า ความคิดเห็นต่อความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนในด้านเวชระเบียนอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.60, SD =0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านความสมบูรณ์ของเวชระเบียน ($\bar{X}$ =4.76, SD =0.45, ระดับมากที่สุด) มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการบริการงานเวชระเบียนที่ดี ($\bar{X}$ =4.71, SD =0.50, ระดับมากที่สุด)

เมื่อพิจารณาในรายด้านเวชสถิติและรหัสโรค พบว่า ความคิดเห็นต่อความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนในด้านเวชสถิติและรหัสโรค อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.61, SD =0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำคัญในการให้รหัสโรคและรหัสเหตุการณ์ของงานเวชระเบียน ($\bar{X}$ =4.82, SD =0.43, ระดับมากที่สุด) มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านระบบ DRG และระเบียบกฎเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินผู้ป่วยสิทธิพิเศษ ($\bar{X}$ =4.75, SD =0.48, ระดับมากที่สุด)

เมื่อพิจารณาในรายด้านเวชสารสนเทศพบว่า ความคิดเห็นต่อความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนในด้านเวชสารสนเทศอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.51, SD =0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำคัญในการตรวจสอบข้อมูลของงานเวชระเบียน ($\bar{X}$ =4.65, SD =0.56, ระดับมากที่สุด) มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการสืบค้นข้อมูลของงานเวชระเบียน ($\bar{X}$ =4.48, SD =0.58, ระดับมากที่สุด)

ความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน

ผู้วิจัยพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}$ =3.57, SD =0.54)

เมื่อพิจารณาในรายด้านการบริหารจัดการ พบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนในด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.40, SD = 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงในด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ($\bar{X}$ = 3.73, SD = 0.82, ระดับมาก) มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการจัดการงานด้านเลขานุการของงาน / หน่วยงานด้านเวชระเบียน ($\bar{X}$ = 3.49, SD = 0.79, ระดับปานกลาง)

เมื่อพิจารณาในรายด้านเวชระเบียน พบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนในด้านเวชระเบียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, SD = 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงในด้านความสมบูรณ์ของเวชระเบียน ($\bar{X}$ = 3.98, SD = 0.77, ระดับมาก) และด้านการบริการงานเวชระเบียนที่ดี ($\bar{X}$ = 3.98, SD = 0.80, ระดับมาก) มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการจัดการเวชระเบียนค้างสรุป ($\bar{X}$ = 3.84, SD = 0.89, ระดับมาก)

เมื่อพิจารณาในรายด้านเวชสถิติและรหัสโรค พบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนในด้านเวชสถิติและรหัสโรค อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.61, SD = 0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงในด้านการให้รหัสโรคและรหัสหัตถการของงานเวชระเบียน ($\bar{X}$ = 3.87, SD = 0.84, ระดับมาก) มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านระบบ DRG และระเบียบกฎเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินผู้ป่วยสิทธิพิเศษ ($\bar{X}$ = 3.68, SD = 0.97, ระดับมาก)

เมื่อพิจารณาในรายด้านเวชสารสนเทศพบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนในด้านเวชสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.52, SD = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงในด้านการตรวจสอบข้อมูลของงานเวชระเบียน

($\bar{X}$ = 3.73, SD = 0.88, ระดับมาก) มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการสืบค้นข้อมูลของงานเวชระเบียน ($\bar{X}$ = 3.48, SD = 0.75, ระดับปานกลาง)

ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน

ผู้วิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนเพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ คือ ลำดับที่ 1 ด้านการบริหารจัดการในงานเวชระเบียน ลำดับที่ 2 ด้านการจัดการพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 3 ด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ของงานเวชระเบียน และลำดับที่ 4 ด้านการจัดการเทคโนโลยีด้านเวชระเบียน ดังตารางสรุปต่อไปนี้

สมรรถนะเฉพาะของ บุคลากรด้านเวชระเบียน	สภาพที่เป็น จริง ของสมรรถนะ	ความสำคัญ ของ สมรรถนะ	PNI _{modified}	ลำดับ
ด้านการบริหารจัดการ				
1.ด้านการบริหารจัดการ ในงานเวชระเบียน	ปานกลาง $\bar{X}$ = 3.01	มาก $\bar{X}$ = 4.21	0.40	1
2.ด้านการจัดการพื้นที่ใน การปฏิบัติงาน	ปานกลาง $\bar{X}$ = 3.35	มากที่สุด $\bar{X}$ = 4.56	0.36	2
ด้านเวชสารสนเทศ				
3.ด้านการใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ของงานเวช ระเบียน	ปานกลาง $\bar{X}$ = 3.34	มาก $\bar{X}$ = 4.39	0.31	3
ด้านเวชสถิติและรหัสโรค				
4.ด้านการจัดการ เทคโนโลยีด้านเวช ระเบียน	มาก $\bar{X}$ = 3.52	มากที่สุด $\bar{X}$ = 4.56	0.30	4

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยพบว่า ในปัจจุบันสถานการณ์เกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรด้านเวชระเบียนนั้นบุคลากรเวชระเบียนขาดสมรรถนะ อยู่ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการองค์การในด้านการจัดการงานด้านเลขานุการของงาน / หน่วยงานด้านเวชระเบียน 2) สมรรถนะด้านเวชระเบียนในด้านการประสานงานของงาน / หน่วยงานด้านเวชระเบียน และ 3) สมรรถนะด้านเวชสารสนเทศ ในด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ของงานเวชระเบียน โดยพบว่า บุคลากรเวชระเบียนที่เป็นพนักงานใหม่จะมีอุปนิสัยลอยห่างจากสังคมเพื่อนร่วมงานภายในโรงพยาบาลหรือไม่สามารถติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานแผนกอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรเวชระเบียนที่เป็นพนักงานใหม่ ยังอ่อนทักษะด้านการอ่านภาษาทางการแพทย์ที่เป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ของงานเวชระเบียน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเวชระเบียน ได้แก่ 1) บุคลากรเวชระเบียนควรได้รับการพัฒนาความสามารถในการจัดการ (Management Competency) ซึ่งเป็นทักษะในการบริหารจัดการงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด การวางแผน การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การสั่งงาน รวมถึงการปกครองบังคับบัญชา 2) ควรให้บุคลากรเวชระเบียนที่กำลังอยู่ระหว่างการฝึกงานได้ฝึกงาน 2 องค์กร โดยแบ่งเป็นองค์กรโรงพยาบาลขนาดใหญ่ และองค์กรโรงพยาบาลขนาดเล็ก เพื่อให้บุคลากรเวชระเบียนที่ฝึกงานได้เปรียบเทียบเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน เมื่อจบออกมาสู่การปฏิบัติงานจริงจะได้เข้าใจปัญหาวัฒนธรรมองค์กรภายในโรงพยาบาลที่ตนเองสังกัด และ 3) ควรพัฒนาทักษะในด้านการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ด้านการจัดการฐานข้อมูล และการพัฒนาโปรแกรมจัดการฐานข้อมูลภายในองค์กรด้วยตนเอง

อภิปรายผล

สถานการณ์ในปัจจุบันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านเวชระเบียนนั้นมีข้อมูลที่สำคัญจากประเด็นการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 ประการ ประการแรก คือ

บุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่เวชระเบียนด้านงานสาธารณสุขยังขาดความรู้ความเข้าใจใน 4 เรื่องหลัก ได้แก่ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ ซึ่งบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่เวชระเบียนปฏิบัติด้านงานสาธารณสุขต้องมีความรู้ที่ปฏิบัติได้และเข้าใจถึงที่มาของข้อมูลเพื่อจะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสาธารณสุขทั้งในส่วนของรพ.และครอบคลุมไปถึงระดับคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ(คปสอ.) ประการที่สอง คือ องค์ความรู้เรื่องของการงานสารสนเทศ เนื่องจากปัญหาปัจจุบันทุกคนทุกฝ่ายในงานด้านสาธารณสุขต้องการใช้ข้อมูล แต่ไม่มีผู้ใดที่มีความรู้ความสามารถผนวกข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) กับความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร ตามเป้าหมายตัวชี้วัดตามการเปลี่ยนแปลงของกระแสสุขภาพตามนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ 20ปี (ตัวชี้วัดที่มีความยากของข้อมูลจากผู้บริหาร) และประการที่สาม คือ ความรู้ในการสร้างโปรแกรมการให้บริการพื้นฐาน โดยการเขียนโครงสร้างโปรแกรมในการรักษาได้ ซึ่งเป็นลักษณะคล้ายเป็น Programmer

ด้วยลักษณะสถานการณ์ของงานด้านเวชระเบียนในประเทศไทยดังกล่าวทั้ง 3 ประการนั้น จึงทำให้มีความคาดหวังถึงสมรรถนะของบุคลากรด้านเวชระเบียนที่สูงขึ้น จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่มีใครอยากทำงานเวชระเบียน และมีการโยกย้ายเปลี่ยนสายงานกันมาก เพราะปริมาณงานเยอะและการมีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ช้ากว่าสายงานอื่นในองค์กร ซึ่งการที่บุคลากรเก่าเปลี่ยนสายงานเป็นเหตุให้โรงพยาบาลขาดบุคลากรที่มีคุณภาพด้านนี้อย่างสูง และทุกหน่วยบริการด้านสาธารณสุขมีความต้องการกำลังคนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถด้านการจัดการข้อมูลที่สูงมาก โดยพบว่าสถานการณ์เกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรด้านเวชระเบียนในปัจจุบันนั้นผู้วิจัยได้สอบถามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า บุคลากรเวชระเบียนขาดสมรรถนะ อยู่ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการองค์การในด้านการจัดการงานด้านเลขานุการของงาน / หน่วยงานด้านเวชระเบียน 2) สมรรถนะด้านเวชระเบียนในด้านการประสานงานของงาน / หน่วยงานด้านเวชระเบียน และ 3) สมรรถนะด้านเวชสารสนเทศ ในด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ของงานเวชระเบียน ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ พิระ ดีเลิศ(2555)ที่ได้ศึกษาพบว่า

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเวชสถิติที่ควรพัฒนา ประกอบด้วย การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดการฐานข้อมูล ความเป็นผู้นำ การให้บริการเยี่ยม-คืนเวชระเบียน ความสามารถในการบริหารจัดการเวชระเบียน การพัฒนาคุณภาพงานเวชระเบียน และเทคนิค/วิธีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้านเวชระเบียน

โดยผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียน พบว่า ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนเพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ด้าน ตามลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการบริหารจัดการในงานเวชระเบียน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ข้อที่ 1 บุคลากรเวชระเบียนควรได้รับการพัฒนาความสามารถในการจัดการ (Management Competency) ซึ่งเป็นทักษะในการบริหารจัดการงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด การวางแผน การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การสั่งงาน รวมถึงการปกครองบังคับบัญชา ลำดับที่ 2 ด้านการจัดการพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 3 ด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ของงานเวชระเบียน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ข้อที่ 3 ควรพัฒนาทักษะในด้านการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ด้านการจัดการฐานข้อมูล และการพัฒนาโปรแกรมจัดการฐานข้อมูลภายในองค์กรด้วยตนเอง และลำดับที่ 4 ด้านการจัดการเทคโนโลยีด้านเวชระเบียน

นอกจากนี้ ยังพบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะเวชระเบียนด้านเวชระเบียน ในสมรรถนะด้านเวชระเบียน ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้องแม่นยำของงานเวชระเบียน ด้านการประสานงานของงาน / หน่วยงานด้านเวชระเบียน ด้านการบริการงานเวชระเบียนที่ดี ด้านงานเวชระเบียนที่เกี่ยวข้องกับการคัดกรองผู้ป่วย ด้านการจัดการเวชระเบียนค้างสรุป ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการใบขึ้นสูตรบาดแผล/พลิกศพ ด้านความสมบูรณ์ของเวชระเบียน ด้านความสมบูรณ์ของงานด้านเวชระเบียน ด้านการบริหารจัดการระบบงานเอกสารของงานเวชระเบียน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานเวชระเบียน

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเวชระเบียน ไม่พบว่าต้องพิจารณาตามเกณฑ์ประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วิไลรัตน์ จตุสุวรรณศรี (2546) ที่ศึกษาพบว่าความครบถ้วนของข้อมูลในเวชระเบียนผู้ป่วยนอกในภาพรวมอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากว่างานเวชระเบียนในโรงพยาบาล ณ ปัจจุบัน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านฐานข้อมูลในการจัดเก็บเวชระเบียน ซึ่งทำให้ข้อมูลในการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยมีความสมบูรณ์ครบถ้วน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาหลักสูตรเวชระเบียนในประเทศไทย

จากข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่า บุคลากรเวชระเบียนที่เป็นพนักงานใหม่จะมีอุปนิสัยถอยห่างจากสังคมเพื่อนร่วมงานภายในโรงพยาบาลหรือไม่สามารถติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานแผนกอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรเวชระเบียนที่เป็นพนักงานใหม่ ยังอ่อนทักษะด้านการอ่านภาษาทางการแพทย์ที่เป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ของงานเวชระเบียน โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังได้เสนอแนะแนวทางในด้านการพัฒนาหลักสูตรเวชระเบียน โดยให้ไว้ดังนี้

1) บุคลากรเวชระเบียนควรได้รับการพัฒนาความสามารถในการจัดการ ซึ่งเป็นทักษะในการบริหารจัดการงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด การวางแผน การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การสั่งงาน รวมถึงการปกครองบังคับบัญชา

2) ควรให้บุคลากรเวชระเบียนที่กำลังอยู่ระหว่างการศึกษามีฝึกงาน 2 องค์กร โดยแบ่งเป็นองค์กรโรงพยาบาลขนาดใหญ่และองค์กรโรงพยาบาลขนาดเล็ก เพื่อให้บุคลากรเวชระเบียนที่ฝึกงานได้เปรียบเทียบเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน เมื่อจบออกมาสู่การปฏิบัติงานจริงจะได้เข้าใจปัญหาวัฒนธรรมองค์กรภายในโรงพยาบาลที่ตนเองสังกัด และ

3) ควรพัฒนาทักษะในด้านการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ด้านการจัดการฐานข้อมูล และการพัฒนาโปรแกรมจัดการฐานข้อมูลภายในองค์กรด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเวชระเบียน

จากข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่า สถานการณ์ในปัจจุบันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านเวชระเบียนนั้นมีข้อมูลที่สำคัญ 3 ประการ ประการแรก คือ บุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่เวชระเบียนด้านงานสาธารณสุขยังขาดความรู้ความเข้าใจใน 4 เรื่องหลัก ได้แก่ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ ประการที่สอง คือ องค์กรความรู้เรื่องของงานสารสนเทศ และ ประการที่สาม คือ ความรู้ในการสร้างโปรแกรมการให้บริการพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเวชระเบียน ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเร่งด่วนเพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรด้านเวชระเบียนมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) แนวทางด้านการบริหารจัดการในงานเวชระเบียน

ตัวชี้วัด

1. แผนกลยุทธ์ของหน่วยงานเวชระเบียน
2. ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงพยาบาลที่มีต่องานด้านเวชระเบียน

เป้าหมาย

บุคลากรเวชระเบียนมีการให้ความสำคัญกับการจัดทำ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานเวชระเบียน การดำเนินการและการมีส่วนร่วมเรื่องคณะกรรมการเวชระเบียนของโรงพยาบาล และการจัดการด้านกำลังคน การจัดเวร และการแบ่งส่วนงานอย่างเป็นระบบ

2) แนวทางด้านจัดการพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

1. อัตราการสูญหายของเวชระเบียน
2. ความพึงพอใจด้านการจัดการพื้นที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเวช

ระเบียน

เป้าหมาย

บุคลากรवेशะเบียนมีการกำหนดพื้นที่ใช้สอยในสำนักงานสำหรับการทำงาน การจัดเก็บवेशะเบียน การปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ พร้อมอุปกรณ์สำหรับการจัดเก็บ การปฏิบัติงานที่เหมาะสม ความสะอาดเรียบร้อย ความสะดวกต่อการใช้งาน มีความพอเพียงต่อการปฏิบัติงาน และมีความต่อเนื่องสอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานย่อยแต่ละหน่วย

3) แนวทางการการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ของงานवेशะเบียน

ตัวชี้วัด

1. บุคลากรवेशะเบียนมีความสามารถในการเขียนโปรแกรมจัดการฐานข้อมูลเบื้องต้นได้
2. อัตราผู้ผ่านการอบรมความรู้ด้านทักษะการเขียนโปรแกรมจัดการฐานข้อมูล

เป้าหมาย

บุคลากรवेशะเบียนมีการนำทักษะ ความรู้ ความสามารถและเข้าใจในระบบหรือขั้นตอนในการทำงานของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเองและโปรแกรมสำเร็จรูปจากงาน / หน่วยงานภายนอกมาพัฒนาและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

4) แนวทางการจัดการเทคโนโลยีด้านवेशะเบียน

ตัวชี้วัด

1. บุคลากรवेशะเบียนมีความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System)
2. อัตราความสมบูรณ์ของवेशะเบียนที่มีคุณภาพ
3. อัตราการนำข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นไปใช้ประโยชน์

เป้าหมาย

บุคลากรवेशะเบียนมีการกำหนดแผนพัฒนาด้านการศึกษา การจัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัยมาใช้กับงานด้านवेशะเบียน การเข้ารับการอบรม การฝึกฝน ฝึกอบรมพัฒนาการใช้งานเทคโนโลยีของบุคลากรในสำนักงานवेशะเบียน

เอกสารอ้างอิง

- พีระ ดีเลิศ. 2555. การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าพนักงานเวชสถิติโรงพยาบาล
บางกรวย จังหวัดนนทบุรี. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิไลรัตน์ จตุสุวรรณ์ศรี. 2546. การตรวจสอบความครบถ้วนของการบันทึกข้อมูลใน
เวชระเบียน ศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา.วารสารคณะ
พยาบาลศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 ม.ค. - เม.ย. 2546 มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- สมพร เอกรัตน์. 2537. เวชระเบียนศาสตร์ 1. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- แสงเทียน อยู่เถา. 2555. การบริหารจัดการเวชระเบียนของสถานบริการทาง
การแพทย์และสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.
2550. วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย.
- แสงเทียน อยู่เถา. 2557. การบริหารงานเวชระเบียน. นนทบุรี:
กอล์ฟ กราฟิกแอนด์พรินต์.
- สุวิมล ว่องวานิช. 2550. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.
กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส.
- Boam, R. and Sparrow, P. 1992. *Designing and Achieving
Competency*. McGraw-Hill, Reading.
- Huffman, E.K. 1985. *Medical Record Management*. 8th Edition.
Chicago: Physical Record Co.
- McClelland, D.C. 1975. *A Competency model for human resource
management specialists to be used in the delivery of the
human resource management cycle*. Boston: Mcber.

Translated Thai References

Aekkarat, S. 1994. **Medical records**. Mahidol University.

Deelert, P. 2012. **Capability Development of Medical Record Officers at Bangkruay in Nonthaburi Province**. Master of Arts Program in Development Strategy, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.

Jatusuwonasi, W. 2003. **The Audit of Comprehensiveness of Medical Record at Health Science Center, Burapha University**. Nursing Science Program Journal 11(1). Burapha University.

Youthao, S. 2012. Medical records management of medical service and public health According to the National Health Act in 2007. **Quality of life and the law Journal**. pp. 13-25.

Youthao, S. 2014. **Medical records management**. Nonthaburi: Golf graphic and printing.

Wongwanich, S. 2007. **Needs assessment research**. Bangkok: Thammada press.