



---

# Full Time Equivalent(FTE)



## Executive Knowledge Enhancement

การประชุมคณะกรรมการบริหารฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

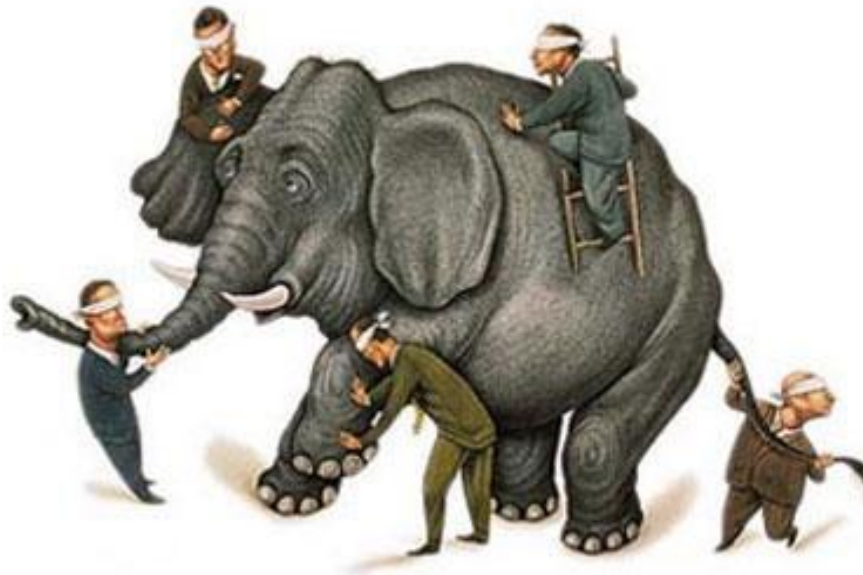
วันศุกร์ที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๖



## เปิดประเด็น

- 📌 ทำความรู้จักกับ Full Time Equivalent(FTE)
- 📌 FTE กับการนำมาใช้ในทางการพยาบาล
  - 📌 Understanding the central Responsibilities of Nurse Manager-Admin
  - 📌 การบริหารความคุ้มค่า คุ่มทุนที่จะทำให้ผู้จ่ายยอมรับว่าเป็นบริการสุขภาพที่มีคุณค่า - สมราคา Value-Based Purchasing(VBP)
  - 📌 ตัวอย่างการนำไปใช้ทางการพยาบาล

# Full-time equivalent (FTE)



Define key budget term  
นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการจัดการงบประมาณ

## Full-time equivalent (FTE)

ค่าเทียบเท่าพนักงานเต็มเวลา

เป็นหน่วยนับที่ใช้บอภาระงานของพนักงาน โดยการเทียบค่ากับชั่วโมงการทำงานที่พนักงานเต็มเวลาหนึ่งคนทำในช่วงเวลาหนึ่ง อาจจะเป็นหนึ่งวัน หนึ่งสัปดาห์ เดือน หรือ ปี

การบอภาระงานเป็นหน่วย FTE เป็นการใช้มาตรวัดเดียวกันเพื่อสะดวกในการเทียบค่าสัดส่วนภาระงานเมื่อเทียบกับที่พนักงานเต็มเวลาหนึ่งคนทำในกรณีต่างๆ

Full-time equivalent (FTE) is a unit that indicates the workload of an employed person in a way that makes workloads comparable across various contexts



**SCG** | Services Management  
Corporate Accounting Office

๒๓ มกราคม ๒๕๕๖

## Full-time equivalent (FTE)

ค่าเทียบเท่าพนักงานเต็มเวลา มีค่าเท่ากับเท่าใด

FTE หมายถึง หน่วยนับภาระงานของพนักงาน นำมากำหนดอัตรากำลังที่ต้องการใช้ ซึ่งจะคิดคำนวณจำนวนอัตรามูลากร โดยการเทียบกับชั่วโมงการทำงานที่พนักงานเต็มเวลาหนึ่งคนทำในช่วงเวลาหนึ่งๆ

การจ้างงานโดยทั่วไป พนักงานเต็มเวลาหนึ่งคนจะทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานของพนักงานเต็มเวลาที่ต้องทำในหนึ่งปี( 52 สัปดาห์)

$$\text{มีค่าเท่ากับ } 40 \times 52 = 2080$$

**1 FTE จึงมีค่าเท่ากับ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 2080 ชั่วโมงต่อปี**

แต่ถ้าจ้างให้ทำงาน 37.5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 1FTE จะเท่ากับ 37.5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 1950 ชั่วโมงต่อปี และถ้าจ้างพนักงานเต็มเวลาให้ทำงาน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 1 FTE ก็จะเท่ากับ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 1820 ชั่วโมงต่อปี

## ตารางเทียบค่า 1 FTE ในแต่ละช่วงเวลา

ช่วงเวลา (Pay period)	1 FTE มีค่าเทียบเท่ากับ __ ชั่วโมง (Total work hours)
ต่อสัปดาห์	40 ชั่วโมง (40 X 1)
ต่อ 4 สัปดาห์	160 ชั่วโมง (40 X 4)
ต่อ 6 สัปดาห์	240 ชั่วโมง (40 X 6)
ต่อไตรมาส(13 สัปดาห์)	520 ชั่วโมง (40 X 13)
ต่อปี(52 สัปดาห์)	2080 ชั่วโมง (40 X 52)

\*\*\* ภาระงาน 1FTE อาจใช้คนทำมากกว่า หนึ่งคน โดยพนักงานที่ทำงานน้อยกว่า 1FTE ซึ่งเรียกว่า **part time staff** งาน 1FTE อาจจะจัดให้ PT 3 คนทำ เช่น นาย ก ทำ 0.6 FTE นาง ข และนาย ค ทำคนละ 0.2 FTE นำมารวมกันเท่ากับ 1 FTE (จ้าง 1 แรง แต่ใช้คนสามคนทำ)

## Listing of different FTE hours

FTEs	Hours per week	Hours per year(52 week)
0.1	4 (40 X 0.1)	208 ชั่วโมงต่อปี
0.2	8 (40 X 0.2)	416 ชั่วโมงต่อปี
0.3	12 (40 X 0.3)	624 ชั่วโมงต่อปี
0.4	16 (40 X 0.4)	832 ชั่วโมงต่อปี
0.5	20 (40 X 0.5)	1040 ชั่วโมงต่อปี
0.6	24 (40 X 0.6)	1248 ชั่วโมงต่อปี
0.7	28 (40 X 0.7)	1456 ชั่วโมงต่อปี
<b>0.8</b>	<b>32 (40 X 0.8)</b>	<b>1664 ชั่วโมงต่อปี</b>
0.9	36 (40 X 0.9)	1872 ชั่วโมงต่อปี
1.0	40 (40 X 1.0)	2080 ชั่วโมงต่อปี

\*\*\* Only paid hours are used in FTE calculations; vacation , holiday and sick leave are also paid hours.(PTO)

# Personnel Budget

## Productive/Worked Time

- ☀️ Worked hours
- ☀️ Overtime
- ☀️ Per diem



## Nonproductive Time

- @ Cost of benefits
- @ New employee orientation
- @ Employee turnover
- @ Sick time
- @ Holiday time
- @ Education time
- @ Breaks



Productive Time ชั่วโมงที่ได้งาน ประกอบด้วย การขึ้นเวร ทำงาน OT ใช้วันหยุดมาทำงาน (part time) ประชุมวิชาการ/ฝึกอบรมที่อนุญาตให้ใช้ On duty( OJT- Mandatory Training & Essential conference attendance )

Non Productive Time ได้แก่ วันหยุดที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง หรือ PTO ตามนโยบายที่โรงพยาบาลกำหนด/ประกาศ/แจ้งไว้ในคู่มือพนักงาน

PTO : Paid Time Off	Days/year	Hours/year
Vacation	10	ลากิจอีก 5 วัน
Holiday	13	รัฐบาลให้เพิ่มทุกปี
Sick leave	7	ใช้หวัดนกครั้งแรกให้หยุดไม่คิดวันลา
<b>Total PTO</b>	<b>30</b>	<b>ถ้าทำงาน 7 ชม./วัน คุ้ม 7</b>
*** Radiation contact leave	7	XX
*** Extra Holiday ตามประกาศรัฐบาล	4-5	XX
*** Maternity-Father leave	xx	XXX

\*\*\* วันลาศึกษา ฝึกอบรม ลาป่วย/ปฏิบัติธรรมและลาตามสิทธิทุประเภท เท่ากับ ??

\*\*\* ใช้ข้อมูลจริง นำมาหาค่าเฉลี่ยต่อหัวบุคลากร ดึงข้อมูลจาก SAP ถ้าบันทึกครบและรายงานให้หน่วยงานทราบ

โจทย์ตัวอย่างที่ 1 การจำแนกชั่วโมงการทำงาน ออกเป็นประเภทต่างๆ  
เดือนที่ผ่านมา( 4 สัปดาห์ ) Ward A มีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ต้องจ่ายค่าจ้าง  
(paid hours) รวมทั้งหมด เท่ากับ 2560 ชั่วโมง นำมาจำแนกประเภท ได้ดังนี้

Categories	hours
<b>Productive hours</b>	
Regular work time	2148
Overtime	48
Worked holiday	56
<b>Total productive</b>	<b>2252</b>
Off holiday	84
Vacation	176
Sick	48
<b>Non productive Hours</b>	<b>308</b>
<b>Total paid hours</b>	<b>2560</b>

จากข้อมูลในตาราง

๑. จงคำนวณหาจำนวน FTE และ
๒. % of Productive time

$$\begin{aligned} \text{FTE} &= 2560 / 160 (40 \times 4) \\ &= 16 \text{ FTE} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \% \text{ of Productive time} \\ &= (2252/2560) \times 100 \\ &= 88 \% \end{aligned}$$

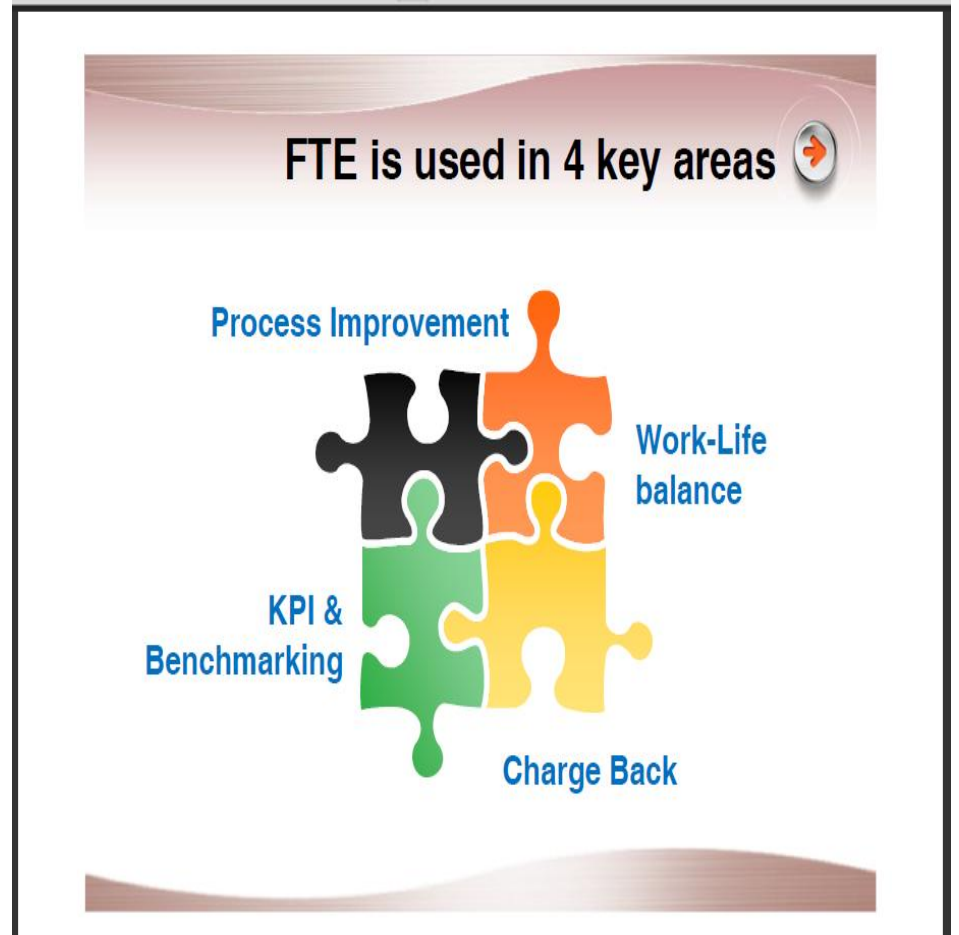
“ ค่าเทียบเท่าพนักงานเต็มเวลา”  
นำไปใช้ในเรื่องสำคัญๆ ๔ เรื่อง  
คือ

๑. ปรับปรุงกระบวนการทำงาน
๒. คุณภาพชีวิตคนทำงาน
๓. การเทียบเคียงตัวชี้วัดสำคัญ
๔. เรียกคืนค่าใช้จ่าย

### ตัวอย่าง

SCG Monitor actual work hours

ของพนักงานแผนกบัญชีกลาง พบว่า  
หัวหน้ามีเวลาการทำงานที่ยาวมาก เลิกงานช้า  
ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า ใช้เวลาไปกับการ  
ประชุมเกือบทั้งวัน กลับมาทำงานหลังจากที่  
คนอื่นเลิกงานแล้วจนถึงค่ำ



Shared Services Management  
Corporate Accounting Office

๒๓ มกราคม ๒๕๕๖



# Full-time equivalent (FTE)



# FTE กับการนำมาใช้ทางการพยาบาล

INTERNATIONAL COUNCIL OF NURSES

**Closing the gap:**  
From evidence to action



International Nurses Day

12 May 2012



# ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

## Full-time equivalent (FTE)

### Define key budget term

คำศัพท์อื่นๆที่ใช้ในการจัดการงบประมาณ-การเงิน ได้แก่ ADC , Bed Occupied, LOS , UOS : Unit of service เช่น วันนอน จำนวนครั้งของการผ่าตัด หัตถการ จำนวน Visit Patient Acuity Data&Work Hours per UOS หรือ NHPPD (man hour day)

# ค่าเทียบเท่าพนักงานเต็มเวลา ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช บุคลากรหนึ่งคนทำงาน 7 ชั่วโมงต่อวัน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1FTE เท่ากับ  $35 \times 52 = 1820$  ชั่วโมงต่อปี

1. อ้างอิง เกณฑ์กำหนดอัตรากำลังพยาบาลขั้นต่ำเพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างปลอดภัยในสถานพยาบาลระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ สภาการพยาบาล

กำหนดให้พยาบาล 1 FTE มีเวลาทำงาน 7 ชั่วโมงต่อวัน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. อ้างอิง กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สกอ. 2551

1. การคิดปริมาณงาน คิดปริมาณงานรวมใน 1 ปี

2. กำหนดให้ 1 วัน = 7 ชั่วโมงทำการ

3. กำหนดให้ 1 คน ทำงาน 230 วัน/ปี

4. อัตรากำลังที่พึงมี = ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด (วัน)

Productive hours  
= 1610 (7X230)

## แสดงวิธีคิดอัตรากำลังสองแบบใน โจทย์ภาระงานที่เท่ากัน

## โจทย์ตัวอย่างที่ 2.1

Ward B มีภาระงาน 16,100 ชั่วโมงต่อปี  
ถ้า Productive Hours ของบุคลากรเท่ากับ  
1610 ชั่วโมงต่อปี Ward B ต้องการ  
อัตรากำลังกี่อัตรา(FTEs)

$$= \frac{16,100}{1610}$$

$$= 10 \text{ FTEs}$$

$$= \frac{\text{ภาระงานทั้งปี}}{\text{Productive hours/year}} \\ \text{ของบุคลากร 1 คน}$$

## โจทย์ตัวอย่างที่ 2.2

Ward B มีภาระงาน 16,100 ชั่วโมงต่อปี  
ถ้า 1 FTEs = 1820 ชั่วโมงต่อปี  
Ward B ต้องการอัตรากำลังกี่ FTEs

$$= \frac{16,100}{1820} = 8.846$$

$$= 8.846 \times 1.12$$

$$= 9.90769 \text{ FTEs}$$

\* FTE ทดแทนสำหรับชั่วโมงที่ไม่ได้งาน  
(Benefit replacement time)  
(1820 + 210) / 1820 เท่ากับ 1.12



# ค่าเทียบเท่าพนักงานเต็มเวลา ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

## PTO: Paid Time Off

PTO : Paid Time Off	Days/year	Hours/year
Vacation	10	10 X 7=70
Holiday	13	13 X 7 = 91
Sick leave	7	7 X 7 = 49
<b>Total PTO</b>	<b>30</b>	<b>210</b>

$$\begin{aligned}
 1 \text{ FTE} &= 1820 \\
 \text{Productive Hours} &1610 \\
 \text{Non-Productive Hours} &210 \\
 &= 1610 + 210 \\
 &= 1820
 \end{aligned}$$

### \*\*\* ข้อมูลบุคลากรที่ต้องการทราบ

- วันลาศึกษา ฝึกอบรม เฉลี่ยต่อหัว เท่ากับ ??
- วันลาป่วย ลาคลอด ลาเลี้ยงดูบุตร ลาปฏิบัติธรรม และลาตามสิทธิทุกประเภทเฉลี่ยต่อหัว

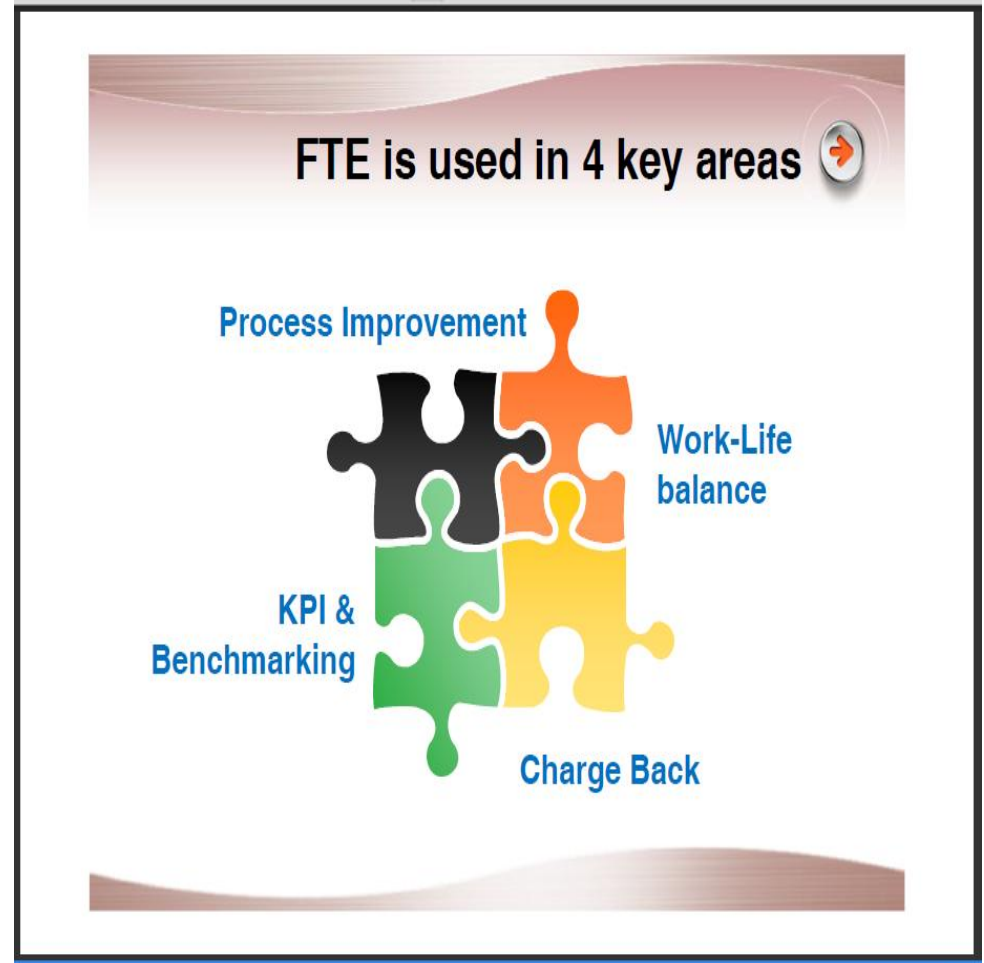
### ประเด็นที่ต้องทบทวน

PTO: Paid Time Off  
Mandatory Training Hours  
Holiday  
Family-Personal Day

Maternity Safety /Radiation Safety  
/Chemical Safety

“ ค่าเทียบเท่าพนักงานเต็มเวลา”  
นำไปใช้ในเรื่องสำคัญๆ ๔ เรื่อง  
คือ

๑. ปรับปรุงกระบวนการทำงาน
๒. คุณภาพชีวิตคนทำงาน
๓. การเทียบเคียงตัวชี้วัดสำคัญ
๔. เก็บตังค์ เรียกคืนค่าใช้จ่าย

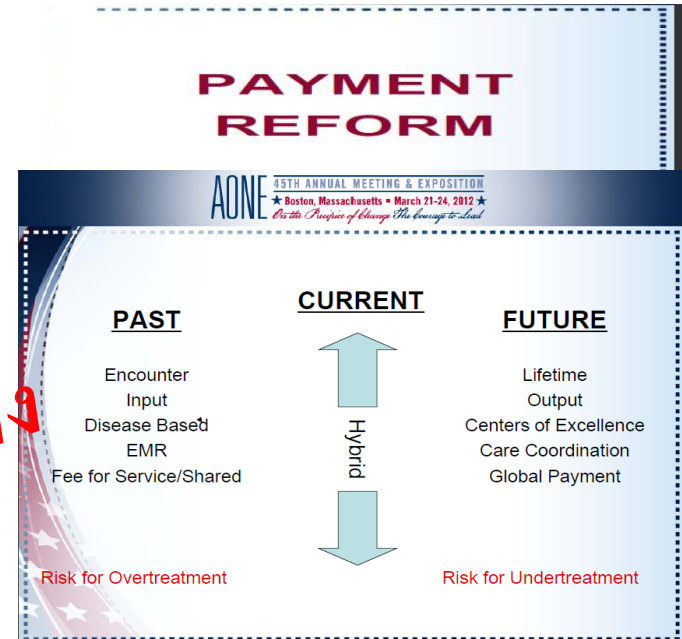


# ทำไมจึงต้องรู้จักและเข้าใจ FTE Full-time equivalent

@ การจ่ายคืนตามระบบ DRG  
(UC 8 ปี กรมบัญชีกลาง ปี 2553 และ ปกศ. ปี55 )  
@ นโยบายสามกองทุนมาตรฐานเดียว



การเปลี่ยนแปลง



Ω มีผลกระทบต่องบดุลทางการเงิน

Ω การวิเคราะห์งบการเงิน

ดัชนีชี้วัดทางการเงิน(สินทรัพย์หมุนเวียน/ถาวร-หนี้สิน-ทุน-รายได้-ค่าใช้จ่าย-กำไร)

- ♥ ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน- ความสามารถทำกำไร (Profitability ratio)
- ♥ สภาพคล่องทางการเงิน ยอดขาย-รายได้-เงินสดหมุนเวียน (Cash flow)
- ♥ ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร (Efficiency ratio: เปลี่ยนลูกหนี้เป็นเงินสดได้เร็ว /UM)
- ♥ ต้นทุนต่อหน่วยบริการ (Cost per UOS/cost per FTE)

*health care is labor intensive* บุคลากรวิชาชีพ หายาก ราคาแพง

*Takes a lot of people to run a hospital*

*Don't want to be overstaffed or understaffed*

“ ไม่มีทรัพยากรใดที่มีเหลือเฟือ...ให้ทุกคนใช้เกินกว่าความจำเป็น ”



จำเป็นที่ต้องใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า คู้มค่า สมเหตุสมผล

(Value-Based Costing)

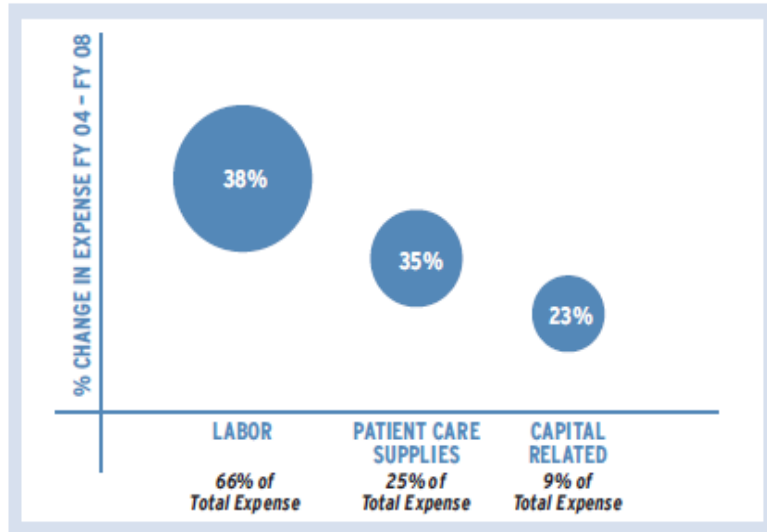
VS

จึงจะขายของดี ในราคายุติธรรมที่แข่งขันได้-มียอดขายที่ทำรายได้เพียงพอ

(VBP : Value-Based Purchasing in Scale of Economy)

ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประเทศไทยอยู่ที่ 15 % GDP ประเทศใดที่แตะ 17-18 % GDP  
(ใช้จ่ายเกินกำลัง)กระทบต่อฐานะทางการเงินการคลัง งบประมาณของประเทศลดลง ต้องกู้เพิ่ม

# “ The Hospital Survive ”



Massachusetts Hospital Association | 1

ค่าแรงเป็นรายจ่ายก้อนใหญ่ที่สุด มากกว่าครึ่ง และอาจจะถึง 2/3 ของรายจ่ายของโรงพยาบาล

ปี 2004 -2008 ค่าจ้าง RNs เพิ่มขึ้น 50.2 % และ Non RN 45.1% ค่าจ้างแพทย์เพิ่มขึ้น 34.2%

Fringe benefits เพิ่มขึ้น 42.5%

การเพิ่มคุณภาพหลายๆกระบวนการเพิ่มภาระค่าใช้จ่าย

เช่น

- one-to-one patient “sitters” to prevent falls and other accidents
- the collection and reporting of measurement data
- new IT specialists to advance electronic medical records, physician order entry systems, and electronic health records

## ต้นทุนคุณภาพ (Cost of Quality)

หมายถึง

ต้นทุนค่าใช้จ่ายเพื่อการประกันคุณภาพ

ของสินค้า หรือบริการ ที่ส่งผลกระทบต่อ

ต่อความต้องการ หรือ เป็นมูลค่าที่ต้อง

จ่ายออกไป เพื่อให้เกิดคุณภาพบริการ

(สถาบันเพิ่มผลผลิต, 2547)

# Understanding the central Responsibilities of Nurse Manager- Nurse Administrator

absent employees



*Planning - Budgeting- Organizing –Control-Evaluation*

NM's role:

Understanding fiscal terminology and maintaining a  
cost-effective unit

**Cost Effective** Defined by the *American Heritage Dictionary of the English Language* (2005) as.....

“economical in terms of the goods or services received for the money spent.” (A product is worth the price)

## ของดี ราคายุติธรรม

### ร้านค้าสวัสดิการ หอ 3

- ขายข้าวแกงจานละ 25 -30 บาท
- บริการตนเอง
- Open air

“ อิ่มเหมือนกันในราคาที่จ่ายได้  
ด้วยต้นทุนแตกต่าง ผู้ซื้อยอมรับ  
และเป็นผู้เลือก”

### ร้าน เอ แอนด์ บี

- ขายอาหารจานเดียว จานละ 150 บาท
- ภาชนะสวยงาม มีระดับ
- สถานที่ สะอาด โต๊ะ เก้าอี้ น่านั่ง  
บรรยากาศดี
- พนักงานเสิร์ฟ ชุ่ยสวย ฝึกมาอย่างดี
- Air Condition

### ความคุ้มค่า คุ้มทุน(Cost Effectiveness)

- ค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดต่อผลลัพธ์ที่ยอมรับได้ตามมาตรฐาน
- ค่าใช้จ่ายที่ลดลง ต่อผลลัพธ์ที่ดีเพิ่มขึ้น
- ค่าใช้จ่ายเท่าเดิม ต่อผลลัพธ์ที่ดีเพิ่มขึ้น
- ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ต่อผลลัพธ์ที่ดีเพิ่มขึ้น

# Full-time equivalent (FTE)

ค่าเทียบเท่าพนักงานเต็มเวลา

Full-time equivalent (FTE) หมายถึง หน่วยนับที่ใช้จัดทำงานประมาณ ค่าแรงเพื่อกำหนดต้นทุนและราคาที่เหมาะสมผลที่จะเรียกเก็บจากผู้จ่าย หรือ ระบบประกันสุขภาพ

Full-time equivalent (FTE) เป็นคำศัพท์ที่ใช้ในการจัดทำงานประมาณ หรือ Key Budget Term ซึ่งจะเป็นที่มาของรายได้ที่มาจากรายจ่าย/ต้นทุน ค่าแรง ที่ใช้ไปในการดำเนินงาน



## โจทย์ตัวอย่าง ก เมื่อ Ward C มีการปรับ Service plan

อีก 2 สัปดาห์ข้างหน้า Ward C จะมีภาระงานเพิ่มขึ้นจากงานประจำโดยต้องรับผู้ป่วยจาก Ward D วันละ 10 คน จึงต้องตั้งงบประมาณชั่วโมงการทำงานของพนักงาน(RN+PN) เพิ่มขึ้น 880 work-hours/manhours  
 ถามว่า Ward C ต้องขออนุมัติจ้างพนักงานมาทำงานนี้ คิดเป็นกี่ FTE

ช่วงเวลา (Time period)	1 FTE มีค่าเทียบเท่ากับ ___ ชั่วโมง (Total work hours)
ต่อ 2 สัปดาห์	80 ชั่วโมง (40 X 2)

คำตอบ Ward C ต้องขออนุมัติเปิดอัตราจ้างเวรเสริมอีก 11 FTEs (อัตรา) ได้มาจากการคำนวณ โดยนำชั่วโมงการทำงาน 880 ชั่วโมง มาเทียบค่าให้มีหน่วยเป็น FTE ดังนี้  $(880 / 80)$  เท่ากับ 11 FTEs

# Full-time equivalent (FTE)

ค่าเทียบเท่าพนักงานเต็มเวลา

## โจทย์ตัวอย่าง ข

Ward E คาดประมาณความต้องการอัตรากำลังได้ 22 อัตรา จึงวางแผนการสรรหาว่าจ้างพนักงาน โดยการจ้าง Fulltime 20 อัตรา (20 FTEs) นอกนั้น หากมีความจำเป็นจะจ้างเวรหยุด(Part time) มาเติมชั่วโมงการทำงานที่ขาดอยู่อีก 2 อัตรา คิดเป็น 4160 ชม. (2080 X 2 ) ดังนั้นในปีนี้

Ward E วางแผนใช้กำลังคนโดยใช้ FT : PT ratio เท่ากับ 90 : 10 ตั้งเพดานค่าใช้จ่าย หรือ Cap Personnel Budget ไว้ที่ 20 FTEs และตั้ง Flexible Budget ไว้ 1-2 FTEs หากจำเป็น(ระบุด้วยว่า กรณีที่จำเป็นคือกรณีใดบ้างและใครเป็นผู้รับเพิ่ม-ลดอัตรากำลัง เรียกอัตราเสริม 1 ต่อ 1 หรือ ใช้แผนอัตรากำลังสำรอง กรณีใดใช้ RN หรือ PNเท่าใด อย่างไร)

## ตัวอย่าง การแจกแจงต้นทุนค่าแรงของพยาบาล

Website : <http://www.dms.moph.go.th/nurse>

24

การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล เพื่อความคุ้มค่า คุ่มทุน

ตารางที่ 2 ตัวอย่างการแจกแจงต้นทุนค่าแรง ของพยาบาลวิชาชีพ

ลำดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	ค่าตอบแทน	ค่าล่วงเวลา	ค่าเวร	ค่ารักษาพยาบาล	ค่าเล่าเรียนบุตร	ค่าฝึกอบรมทั่วไป	ค่าแรงรวม/เดือน	ค่าแรง/ชั่วโมง* (บาท)
1	RN 7	29,120	3,500	1,200	2,800	1,000	700	500	38,820	221
2	RN 7	26,310	3,500	1,200	2,800	600	700	500	35,610	202
3	RN 5	16,150	-	1,200	2,800	-	-	300	20,450	117

ค่าแรงรวม/เดือน

\* ค่าแรงของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน/ชั่วโมง คิดจาก

จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อเดือน (22 วัน x 8 ชั่วโมง = 176 ชั่วโมง)

การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลเพื่อความคุ้มค่า คุ่มทุน สำนักการพยาบาล 2551

ข้อมูลจากงานต้นทุน ฝ่ายการคลัง คณะฯ ปี 2556 (7 เดือน )  
ค่าแรงเฉลี่ยต่อวันนอนของ พระศรีฯ 9/1 และพระศรีฯ 13/2



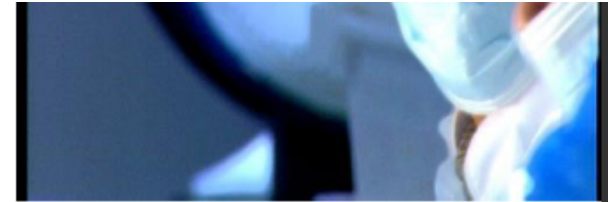
ตัวอย่าง ต้นทุนค่าแรงบุคลากรพยาบาลในงานคลินิก  
DRG เหม่าจ่ายรายโรค

ผู้ป่วยสามัญ วันนอนเฉลี่ย 4.16 ค่าเฉลี่ย ADJRW/AN 0.49 เฉลี่ยค่ารักษาพยาบาล  
8359 บาท ต่อราย ต้นทุนค่าแรงบุคลากรพยาบาลต่อ วันนอนของพระศรีฯ 9/1  
เท่ากับ 1000.85 บาท เก็บค่าบริการพยาบาล 300 บาท/วัน

ผู้ป่วยพิเศษ วันนอนเฉลี่ย 3.84 ค่าเฉลี่ย ADJRW/AN 0.44 เฉลี่ยค่ารักษาพยาบาล  
14952 บาท ต่อราย ต้นทุนค่าแรงบุคลากรพยาบาลต่อ วันนอนของพระศรีฯ 13/2  
เท่ากับ 2029.60 บาท เก็บค่าบริการพยาบาล 600 บาท /วัน

Moving towards:

- Value-Based Health Care System



So how to develop:

- Value-Based Nursing Care models
- Consider both quality AND costs
- Provide **best nursing care at the best price**

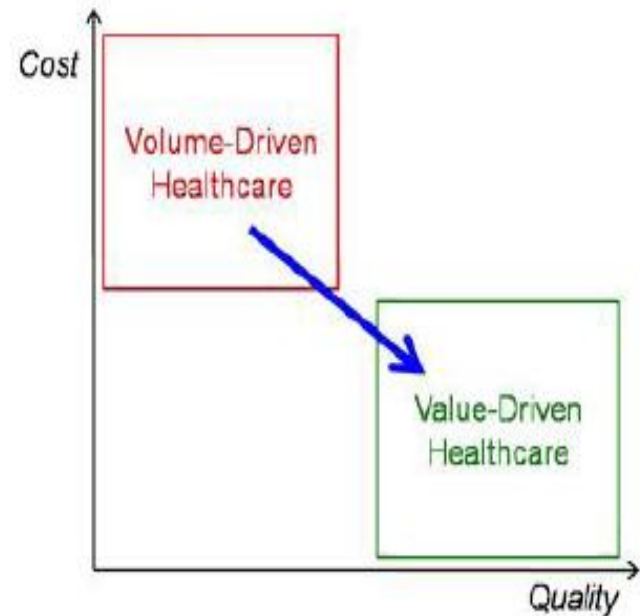
Value Equation

$$\text{Value} = \text{Quality} / \text{Price}$$

# Best Care at Reasonable Price

## Value Based Nursing Care

1. Develop “True” nurse costing models (per patient)
2. Price the nursing product
3. Link nurses to patients
4. Create Accountable Nursing Care Organizations (ANCO)
5. Reorganize nursing to achieve better value



<http://www.chqpr.org/goals.html>

THE AMERICAN ORGANIZATION OF NURSE EXECUTIVES

**44<sup>TH</sup> ANNUAL MEETING  
& EXPOSITION**

APRIL 13-16, 2011 • SAN DIEGO, CALIFORNIA

SHIFTING SANDS  
CHARTING THE COURSE



# Best Care at Reasonable Price

## Nursing and the Hospital Bill



<http://www.hunterdonhealthcare.org/>

### Nursing = Room & Board:

- Fixed daily room rate
- No consideration for nursing intensity
- No consideration for patient acuity
- No adjustment for nursing experience, license (RN/LPN), academic preparation.

THE AMERICAN ORGANIZATION OF NURSE EXECUTIVES

**44** ANNUAL MEETING  
& EXPOSITION

APRIL 13-16, 2011 • SAN DIEGO, CALIFORNIA

SHIFTING SANDS  
CHARTING THE COURSE



The American Organization of Nurse Executives

# Nursing Intensity Approach

RN:Pt§	RN Hrs†	Typical Location	Direct Costs of Nursing Care				Cost Diff by Wage	Cost Range by Unit
			\$/hr	25	35	45		
1:1	24.0	ICU	600	840	1,080	1,320	720	1,020
1:2	12.0	ICU	300	420	540	660	360	
1:3	8.0	Intermediate	200	280	360	440	240	290
1:4	6.0	Intermediate	150	210	270	330	180	
1:5	4.8	Floor	120	168	216	264	144	197
1:6	4.0	Floor	100	140	180	220	120	
1:7	3.4	Floor	86	120	154	189	103	
1:8	3.0	Floor	75	105	135	165	90	
1:9	2.7	Floor	67	93	120	147	80	

§ RN:PT Ratio is the number of patients assigned to a nurse

† Total RN hours per patient day based on average RN:Patient assignment





# ตัวอย่าง FTE Budget Worksheet report

TABLE 3: EXAMPLE OF FTE BUDGET WORKSHEET					
	Department Number 1001		Department Specialty	Department Manager Nurse Manager	
Patient Days	Current ADC	Productivity Target	Productive Target Per Grid at ADC	Non-Productive Percent	Patient's to Professionals (Days) 2.25
3285	9.0	15.3	15.6	14%	
<b>Productive Required</b>	<b>FT FTE's</b>	<b>PT FTE's</b>	<b>PRN/Per-diem FTE's</b>	<b>Adjust to Productive Target from Grid</b>	<b>TOTAL FTE's</b>
Manager	0.8	0.1	0.1	0.0	1.0
Secretary	3.0	0.4	0.4	-0.4	3.4
RN	13.2	1.6	1.6	-0.4	16.4
CNA/NA	1.6	0.2	0.2	0.0	2.1
<b>TOTAL</b>	<b>18.7</b>	<b>2.3</b>	<b>2.3</b>	<b>-0.4</b>	<b>22.9</b>
% by Category	81%	10%	10%		102%
<b>Indirect/Non- Productive Required</b>	<b>Vacation Replacement</b>	<b>WS/Meetings/ Orientation Replacement</b>	<b>Sick/LOA Replacement</b>	<b>TOTAL FTE's</b>	<b>AVG. Salary/FTE*</b>
Manager	0.00	0.00	0.00	0.00	\$72,800
Secretary	0.29	0.10	0.10	0.48	\$26,000
RN	1.38	0.46	0.46	2.30	\$59,280
CNA/NA	0.17	0.06	0.06	0.29	\$27,040
<b>TOTAL</b>	<b>1.84</b>	<b>0.61</b>	<b>0.61</b>	<b>3.07</b>	<b>\$51,088</b>
<b>TOTAL REQUIRED</b>	<b>FT FTE's</b>	<b>PT FTE's</b>	<b>PRN/Per-diem FTE's</b>	<b>TOTAL FTE's</b>	<b>AVG. Salary/FTE*</b>
Manager	0.80	0.10	0.10	1.00	\$72,800
Secretary	3.43	0.48	0.38	3.88	\$26,000
RN	15.00	2.11	1.64	18.75	\$59,280
CNA/NA	1.87	0.26	0.21	2.34	\$27,040
<b>TOTAL</b>	<b>21.10</b>	<b>2.94</b>	<b>2.33</b>	<b>25.97</b>	<b>\$51,562</b>

Premier Inc., 2006 Malcolm Baldrige National Quality Award recipient

## เอกสารอ้างอิง

1. *Janne Dunham-Taylor and Joseph Z.Pinczuk (2006) Healthcare Financial Management for Nurse Managers:Merging the Heart with the Dollar.Jones and Bartlett Publishers,Massachusetts.*
2. *Steven A.Finkler and Christina M.Graf (2001) Budgeting Concepts for Nurse Managers 3 th Edition.W.B.Saunders company,NY.*
3. *John Welton, RN, PhD Professor and Dean School of Nursing & Health Sciences Florida Southern College Lakeland, FL Value-Based Nursing Care*
4. *Teri Pierce, MSN, RNNsg 4014209- Fiscal Planning & DRGs Rev. Fall 10*