

บทที่ 5

อภิปราย และสรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาเวลามาตรฐานการทำงานในงานบริการจ่ายยาผู้ป่วยนอก และหาอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่จำเป็นต้องมีในงานบริการจ่ายยาผู้ป่วยนอก เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารอัตราค่าจ้างคนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามภาระงานที่เพิ่มขึ้น โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำเทคนิค การจับเวลาการทำงาน มาใช้ในการหาเวลามาตรฐาน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2547 – 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2547 เฉพาะวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ยกเว้นวันหยุดนักขัตฤกษ์ รวมวันที่ทำการศึกษารวม 21 วันทำการ ขอบเขตของการหาเวลามาตรฐานการทำงานในครั้งนี้ คือได้ทำการศึกษาในงานบริการจ่ายยาผู้ป่วยนอก ซึ่งประกอบด้วยงานหลัก 2 งาน คือ งานการจ่ายยา และงานการแบ่งบรรจุยา ย่อย เมื่อแบ่งออกเป็นงานย่อยได้ 5 งานย่อย และ 6 งานย่อย ตามลำดับ

จากการศึกษาหาเวลามาตรฐานของงานการแบ่งบรรจุยา ย่อย ซึ่งแบ่งออกเป็นงานย่อยได้ 6 งานย่อย ผลการศึกษาเวลามาตรฐาน โดยเฉลี่ยในแต่ละขั้นตอนดังนี้ (1) เขียนใบเบิกยาที่จะแบ่งบรรจุ 757.74 วินาที (2) เขียนใบคำสั่ง 124.68 วินาที (3) เตรียมเครื่อง 660.06 วินาที (4) แบ่งบรรจุยา ขนาด 30 เม็ด 12.13 วินาที และขนาด 90 เม็ด 19.33 วินาที (5) การปิดเครื่อง 801.82 วินาที (6) การติดฉลากยา 3.03 วินาที การหาเวลามาตรฐานของงานแบ่งบรรจุยา ย่อย ต่อหน่วยนับผลงานเป็นซองนั้น ไม่สามารถหาได้โดยตรงด้วยวิธีการบอกเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนของการทำงานเหมือนงานการจ่ายยา เนื่องจากในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการทำงานของงานแบ่งบรรจุยา ย่อยจะมีหน่วยนับของผลงานที่ไม่เหมือนกัน แต่สามารถหาเวลามาตรฐานต่อหน่วยนับผลงานได้ทางอ้อม โดยคำนวณเวลาที่ใช้ทั้งหมดในทุกขั้นตอนงานย่อยการแบ่งบรรจุยาในการทำงาน 1 ปี ได้ค่าเวลาที่ต้องใช้ในการแบ่งบรรจุยา 1,786.46 ชั่วโมง และนำมาคำนวณร่วมกับจำนวนผลงานที่ได้ในการทำงาน 1 ปี ค่าเวลามาตรฐานที่ใช้ในการแบ่งบรรจุยาต่อซองเฉลี่ย 19.73 วินาที

งานการจ่ายยา ได้ผลการศึกษาดังนี้ งานย่อยที่ (1) พิมพ์ข้อมูลจากใบสั่งยา 36.97 วินาที (2) ติดฉลากยา 35.80 วินาที (3) จัดยา 87.30 วินาที (4) ตรวจสอบยา 36.69 วินาที (5) เรียกชื่อและส่งมอบยา 31.10 วินาที รวมเวลามาตรฐานที่ใช้ในการจ่ายยา 1 ใบสั่งซึ่งมีรายการยา 3 – 4 รายการ คือ 227.86 วินาที หรือ 3.80 นาที โดยใช้เวลาในขั้นตอนการจัดยามากที่สุด คิดเป็น 1.45 นาที

จากผลการศึกษาเวลามาตรฐานของงานบริการจ่ายยาผู้ป่วยนอก ประกอบกับข้อมูลปริมาณงานรวมทั้งปีของแต่ละงานย่อยสามารถนำมาคำนวณหา ปริมาณงานรวมทั้งหมดของงานบริการจ่ายยาผู้ป่วยนอก และอัตรากำลังในแต่ละตำแหน่งงานได้ ซึ่งจากการคำนวณ พบว่าปริมาณงานรวมทั้งหมดของงานบริการจ่ายยา คือ 22,091.37 ชั่วโมงต่อปี และอัตรากำลังที่ควรมีในแต่ละตำแหน่ง คือ เกสซ์กร 2.14 คน หรือโดยประมาณ 3 คน ผู้ช่วยเกสซ์กร 2.13 คน หรือ 3 คน และตำแหน่งลูกจ้าง 10.16 คน หรือ 11 คน

เวลามาตรฐานต่อการแบ่งบรรจุยาย่อยในการศึกษานี้ คือ 19.73 วินาที หากการจัดยาต่อหนึ่งใบสั่งมีการใช้ยาที่แบ่งบรรจุล่วงหน้า 1 ซองก็จะประหยัดเวลาได้ 19.73วินาที ซึ่งค่าที่ได้นี้แตกต่างจากการศึกษาของ Heatone and others (2000) ที่ได้ทำการศึกษาไว้ว่าการแบ่งบรรจุล่วงหน้าช่วยให้ประหยัดเวลาได้ 0.79 นาที หรือ 47.4 วินาที ต่อ 1 รายการยา ซึ่งความแตกต่างของเวลาที่เกิดขึ้นนี้ก็เนื่องจากขั้นตอนของงานย่อยที่แตกต่างกัน อุปกรณ์ที่ใช้ในแบ่งบรรจุที่แตกต่างกัน และถึงแม้ว่าจะใช้อุปกรณ์ในการแบ่งบรรจุที่เหมือนกันแต่ผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ กันก็มีผลกับเวลาที่ทำการศึกษา เช่นเดียวกันกับการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อค่าเวลามาตรฐานของการแบ่งบรรจุยา คือ เครื่องนับเม็ดยา ซึ่งในงานเกสซ์กรรมมีเครื่องนับเม็ดยา 3 เครื่อง และแต่ละเครื่องก็มีวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ความไวของการนับยา ความถูกต้องต่อความไวที่ใช้ก็แตกต่างกัน ดังนั้นค่าเวลาที่ได้จากการวัดเวลาเพียงเครื่องเดียวก็อาจเป็นตัวแทนเวลามาตรฐานที่ไม่ดีนัก นอกจากนี้แล้วขนาดของเม็ดยา รูปร่างของเม็ดยา ลักษณะของผิวเม็ดยาที่แตกต่างกัน เช่น ยาเม็ดเคลือบน้ำตาล ยาเม็ดรูปแบบธรรมดาไม่มีการเคลือบผิวให้มันวาว ก็ส่งผลถึงค่าเวลาที่วัดได้

เวลามาตรฐานในการจ่ายยา 1 ใบสั่งยา ที่คำนวณได้จากการศึกษาครั้งนี้มีค่าใกล้เคียงกับการศึกษาของ Donehew and Hammerness (1978) ซึ่งได้หาเวลามาตรฐานในแต่ละขั้นตอนต่าง ๆ ในการจ่ายยา 5 ขั้นตอน โดยพบว่าขั้นตอนที่ใช้เวลานานที่สุด คือการจัดยาซึ่งใช้เวลา 1.24 นาที จากเวลามาตรฐานรวมทั้งหมดคือ 3.44 นาที และใกล้เคียงกับการศึกษาของ ทวีวรรณ ปิยะพรมดี (2547) ในการศึกษาเวลามาตรฐานการจ่ายยาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลขอนแก่น เวลาในขั้นการจัดยามีค่ามากที่สุด คือ 0.81 นาที และเวลารวมในทุกขั้นตอนการจ่ายยา คือ 3.34 นาที ต่อใบสั่ง แต่ ในการศึกษาของ ชะอรสิน และคณะ (2538) ได้ทำการศึกษาเวลามาตรฐานที่ใช้ในการจ่ายยาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศรีสะเกษ พบว่า ในการจ่ายยาให้ผู้ป่วยนอก 1 ใบสั่งยาใช้เวลาเพียง 1.38 นาที และการศึกษาของ ภคินี เกษมทรัพย์ (2547) ศึกษาเวลามาตรฐานที่ใช้ในการจ่ายยาผู้ป่วยนอกของ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด พบว่าเวลามาตรฐานของการจ่ายยาต่อ 1 ใบสั่งเท่ากับ 2.66 นาที ซึ่งความแตกต่างของเวลาที่ใช้ในการทำงานนั้นขึ้นกับรายละเอียดการปฏิบัติของแต่ละงานย่อย จำนวนขั้นตอนงานย่อย จำนวนเกสซ์ตำรับที่มีในแต่ละโรงพยาบาล หากมี

เภสัชตำรับจำนวนมากในโรงพยาบาล ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ใช้เวลาในการทำงานมากกว่า และนอกจากปัจจัยต่างๆเหล่านี้ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมก็มีส่วนสำคัญ เช่น ขนาดของห้องทำงาน ลักษณะของผังห้อง การแบ่งพื้นที่ใช้งาน เป็นต้น จากการศึกษาวิธี (Method Study) ในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า ลักษณะของห้องยาที่ทำการศึกษา แคบแคบยาว ทำให้การจัดยาต้องใช้เวลาในการเดินมาก การเคลื่อนไหวในการจัดยาไม่สะดวกเพราะมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานมากในขณะที่พื้นที่ห้องแคบ หากมีการแบ่งพื้นที่ให้ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบตามแผนกตรวจ หรือกระจายพื้นที่เก็บยาบางชนิดที่มีการใช้บ่อย ให้มีแหล่งในการเข้าถึงได้มากขึ้นก็จะช่วยลดเวลาที่ใช้ในการจัดยา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ใช้เวลาในการทำงานมากที่สุด การจัดเรียงยาที่ไม่มีการแบ่งหมวดหมู่ ตามแผนกตรวจ ก็จะทำให้เสียเวลาในการจัดยามาก ควรมีการปรับปรุงในด้านการจัดเรียงยาเพื่อความสะดวกใช้ให้สะดวกขึ้น นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าเวลามาตรฐานของการทำงานถือเป็นเวลาที่ขึ้นกับบริบทของแต่ละสถานที่ ซึ่งเป็นการสนับสนุนแนวคิดของการหาเวลามาตรฐานของสถานที่ทำงานนั้นๆเป็นการเฉพาะ จะเหมาะสมในการนำไปใช้ประโยชน์ได้ดีกว่า

ข้อมูลอัตราค่าจ้างที่คำนวณได้จากการประยุกต์ใช้เวลามาตรฐานของงาน สามารถนำมาใช้ในการวางแผนบริหารจัดการ ปริมาณงาน และอัตราค่าจ้างคนของบุคลากรให้เกิดสมดุลได้ แต่ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงมาตรฐานที่เป็นข้อตกลงของการประกอบวิชาชีพด้วยว่า งานบางประเภทจะต้องมีผู้ปฏิบัติเป็นผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นเภสัชกรเท่านั้นเพื่อเป็นการประกันคุณภาพผลงาน เช่น งานการตรวจสอบยาก่อนการจ่าย ข้อมูลอัตราค่าจ้างในตำแหน่งลูกจ้างเมื่อเทียบอัตราค่าจ้างคนที่มีอยู่กับสัดส่วนของงานจะพบว่า อัตราค่าจ้างคนมีน้อยกว่าตำแหน่งอื่น ในขณะที่สัดส่วนงานมีสูงกว่า ดังนั้นหากมีการจัดสรรงานบางอย่างมาให้ผู้ปฏิบัติในตำแหน่งอื่นรับผิดชอบร่วมก็จะทำให้เกิดการกระจายงานที่เหมาะสม โดยปกติการบริหารอัตราค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมกับภาระงาน จะส่งผลต่อคุณภาพงานให้ลดลงได้ หรือเกิดความผิดพลาดในการทำงานจากความเหนื่อยล้าของผู้ปฏิบัติงาน ในทางกลับกันหากผู้ปฏิบัติงานในบางตำแหน่งที่มีปริมาณงานที่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ จะส่งผลให้หน่วยงานเสียโอกาสในการนำศักยภาพของบุคลากรในงานมาพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าอัตราค่าจ้างที่คำนวณได้ในตำแหน่งเภสัชกร และผู้ช่วยเภสัชกร ที่ต้องการในงานการจ่ายยามีค่าน้อยกว่าอัตราค่าจ้างปัจจุบัน ซึ่งในประเด็นนี้จะต้องคำนึงถึงภาระงานในหน้าที่อื่นๆที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเหล่านี้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานหลักที่ทำการศึกษาดูด้วย ซึ่งหากต้องการคำนวณอัตราค่าจ้างที่ต้องการของงานบริการจ่ายยาผู้ป่วยนอก ทุกภาระงานก็ต้องทำการศึกษาวัดงานอื่นๆเพิ่มเติมให้ครบทุกภาระงาน หรือควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นของสัดส่วนเวลาที่บุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละงานนั้น

ว่าเป็นเท่าใด โดยอาศัยเทคนิคการวัดงานแบบการสุ่มงาน ส่วนงานในตำแหน่งลูกจ้างมีอัตรากำลังจากการคำนวณเท่ากับอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนั้นควรมีการจัดสรรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นมาช่วยในช่วงเวลาที่เร่งรีบ เช่น ในงานการส่งมอบยาให้กับผู้ป่วย เภสัชกรควรจะเข้าไปช่วยปฏิบัติเพิ่มขึ้นกว่าเดิม ซึ่งแต่เดิมเภสัชกรจะส่งมอบยาให้กับผู้ป่วยเฉพาะรายที่มีความซับซ้อนของการใช้ยา หรือมีข้อแนะนำพิเศษที่ต้องแจ้งให้ผู้ป่วยทราบ ซึ่งในการประกันคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลมีนโยบายให้เภสัชกรส่งมอบยาให้แก่ผู้ป่วยทุกราย ในประเด็นนี้ผู้บริหารงานเภสัชกรรมสามารถนำข้อมูลจากการหาเวลามาตรฐาน และอัตรากำลังไปใช้ในการหารือกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่สนองตอบต่อนโยบายของโรงพยาบาลตามอัตรากำลังคนที่มีอยู่ หากกำหนดให้เภสัชกรเป็นผู้ส่งมอบยา ควรมีการพิจารณานำข้อมูลประเภทของยา ประเภทของโรค หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดอันตรายจากการใช้ยามากำหนดของการให้บริการส่งมอบยาโดยเภสัชกร

ประการหนึ่งที่ควรคำนึงถึงในเรื่องการคำนวณอัตรากำลังจากการประยุกต์ใช้เวลามาตรฐานของงาน คือ อัตรากำลังที่คำนวณได้ จากการใช้ข้อมูลเวลามาตรฐานร่วมกับข้อมูลปริมาณงานรวมทั้งปีนั้น ค่าอัตรากำลังที่ได้จะเป็นค่าเฉลี่ย ณ ชั่วโมงการทำงานที่มีปริมาณงานเข้ามาเท่าๆกันทุกชั่วโมง ซึ่งในสภาพความเป็นจริงของการทำงานผู้ป่วยจะมารับบริการในแต่ละช่วงเวลาไม่เท่ากัน โดยจะมีช่วงเวลาที่มียปริมาณงาน หรือจำนวนใบสั่งยาเข้ามามาก ประมาณ 3 - 4 ชั่วโมง ต่อวัน ดังนั้นหากจัดสรรกำลังคน เช่น ให้เภสัชกรเป็นผู้ส่งมอบยาให้กับผู้ป่วยทุกราย จะทำให้เกิดการติดขัดในช่วงเวลาที่เร่งรีบ การจัดสรรอัตรากำลังคนจึงต้องคำนึงถึง ปัจจัยในด้านความหนาแน่นของผู้มารับบริการในแต่ละช่วงเวลาร่วมด้วย เพราะหากกำลังคนไม่เพียงพอในช่วงเวลาที่เร่งรีบ ก็จะส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ และมีความเสี่ยงต่อการเกิดความผิดพลาดในการตรวจสอบยา ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของความผิดพลาดที่พบได้บ่อยในงานเภสัชกรรมผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศรีนครินทร์ (รายงานผลการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดการทำงานในงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลศรีนครินทร์, 2546) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าข้อมูลอัตรากำลังคนที่คำนวณได้นี้จะอยู่บนพื้นฐานของปริมาณงานที่เฉลี่ยเข้ามาในแต่ละชั่วโมงการทำงานที่เท่ากัน สิ่งที่ผู้บริหารสามารถพิจารณาในการนำข้อมูลไปใช้คือ ในช่วงเวลาการทำงานที่มีปริมาณงานไม่มาก อัตรากำลังคนที่คำนวณได้สามารถรองรับงานประจำได้ ดังนั้น หากหน่วยงานต้องการขยายงานเพิ่มในช่วงเวลาดังกล่าวก็สามารถทำได้โดยไม่จำเป็นต้องมีผลกระทบต่องานเดิม เพื่อก่อให้เกิดการบริหารงานภายใต้การจัดสรรทรัพยากรบุคคลอันมีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. การศึกษาครั้งนี้สามารถนำผลของการหาเวลามาตรฐานการทำงานใช้ในการเปรียบเทียบกับเวลามาตรฐานที่ได้หลังจากทดลองปรับปรุงการจัดผังห้อง และการแบ่งประเภทตามแผนกตรวจโรค ซึ่งจะทำให้ทราบถึงวิธีการใดที่เหมาะสมกว่าในด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานตามแผนที่วางไว้ในการพัฒนางานเภสัชกรรมผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศรีนครินทร์

2. จากหลักการที่ใช้ในการหาเวลามาตรฐานของงาน เพื่อนำไปกำหนดอัตราค่าจ้างที่ต้องการ นั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานอื่นๆ ที่สำคัญได้ เช่น การหาเวลามาตรฐานในการส่งมอบยาโดยเภสัชกร ซึ่งกำหนดข้อมูลที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่เภสัชกรควรให้ข้อมูลแก่ผู้ป่วยแล้วนำมาคำนวณหาปริมาณงานที่เภสัชกรสามารถรองรับได้ ในอัตราค่าจ้างคนที่มีอยู่จริง

3. จากข้อมูลเวลามาตรฐานการทำงาน สามารถนำมาคำนวณต้นทุนค่าแรงเฉลี่ยต่อการให้บริการในงานการจ่ายยาได้ โดยนำค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับค่าแรงของบุคลากรที่หน่วยงานจ่ายให้ในรูปของ เงินเดือน เงินค่าล่วงเวลา และค่าสวัสดิการต่างๆ ที่โรงพยาบาลจ่ายให้แก่บุคลากรในตำแหน่งงานที่ต้องการหาต้นทุนมาคำนวณร่วมกับสัดส่วนของงานที่บุคลากรในตำแหน่งนั้นปฏิบัติหน้าที่ ก็จะทราบต้นทุนค่าแรงเฉลี่ยที่เกิดขึ้นตามสภาพจริงของบุคลากรในโรงพยาบาล

ข้อจำกัดในการศึกษา

1. ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาเวลามาตรฐานของงานการจ่ายยา ทำการจับเวลาเฉพาะงานที่มีขั้นตอนการทำงานตามปกติ แต่ในสภาพจริงของการทำงานนั้น ระหว่างการทำงานมักจะมีงานอื่นๆ ที่เข้ามาแทรก เช่น เภสัชกรต้องตอบคำถามที่ผู้ช่วยเภสัชกรอ่านลายมือแพทย์ไม่ได้ หรือการออกหนังสือรับรองยานอกบัญชีให้กับผู้ป่วย การตอบคำถามแพทย์ทางโทรศัพท์ การสอบถามกลับไปยังแพทย์ที่มีคำสั่งการใช้ยาไม่ชัดเจน เป็นต้น ซึ่งงานแทรกเหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานที่เภสัชกรต้องใช้เวลาในการปฏิบัติ แต่การศึกษาเวลามาตรฐานครั้งนี้ไม่ได้ทำการวัด เนื่องจากหน่วยงานยังไม่มีระบบบันทึกข้อมูลปริมาณงานแทรกเหล่านี้ ดังนั้นจึงอาจส่งผลต่อการคำนวณอัตราค่าจ้าง คือ แนวโน้มจำนวนอัตราค่าจ้างที่คำนวณได้เป็นจำนวนเฉลี่ยขั้นต่ำที่จำเป็นต่อการทำงาน ดังนั้น หากต้องการหาอัตราค่าจ้างที่ตรงกับสภาพจริงทุกประการ จำเป็นต้องทำการศึกษาเพิ่มเติมโดยเก็บข้อมูลความถี่ของงานแทรกทุกงานให้ครบ

2. การประเมินอัตรา (rating) การทำงานของ “คนงานที่เหมาะสม” โดยการให้ค่าอัตราเร็วของการทำงานเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานนั้นเป็นวิธีการที่สะดวกในการนำมาใช้เพราะให้ค่าประเมินที่คงที่เพียงค่าเดียวในทุกๆ ครั้งที่จับเวลาของแต่ละรายบุคคลที่ทำการศึกษา เป็นค่าที่

ผู้ถูกศึกษามีส่วนรับรู้เกณฑ์ในการประเมินและไม่มีอคติจากผู้ทำการประเมิน แต่วิธีการนี้ก็มีข้อจำกัด คือ ในแต่ละครั้งที่ทำการจับเวลาการทำงานนั้น สภาพการเร่งรีบหรือความไม่สม่ำเสมอในการปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้นได้ ดังนั้นการใช้ค่าประเมินอัตราการทำงานที่คงที่ค่าเดียวทำให้ได้ค่าเวลาที่อาจแตกต่างจากความเป็นจริงของการจับเวลาในแต่ละครั้ง ซึ่งในประเด็นนี้อาจทำการแก้ไขโดยทำการประเมินอัตราการทำงานในทุกๆครั้งที่ทำการจับเวลาการทำงาน แต่ก็ยังมีข้อจำกัดในการประเมินโดยวิธีนี้อาจเกิดอคติได้ง่ายต่อการประเมิน และผู้ถูกจับเวลาอาจไม่ยอมรับในวิธีดังกล่าว

3. การจับเวลาการแบ่งบรรจุย่อยในครั้งนี้มีข้อจำกัดของการศึกษา คือ การศึกษาจับเวลาการแบ่งบรรจุ ไม่สามารถครอบคลุมความหลากหลายของขนานยาที่มีการแบ่งบรรจุในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ซึ่งยาแต่ละขนานจะมีลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างกัน เช่น ขนาดของเม็ดยา รูปร่างของเม็ดยา สภาพผิวของเม็ดยา ซึ่งอาจส่งผลต่อเวลาที่ใช้ในการแบ่งบรรจุ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การหาเวลามาตรฐานของการทำงาน จะทำให้หน่วยงานทราบถึงเวลาที่เป็นมาตรฐานต่อการผลิตผลงานที่เป็นเป้าหมาย แต่ไม่สามารถทราบได้ว่าบุคลากรได้จัดสรรเวลาในแต่ละวันในการทำงานเหล่านี้มากน้อยเพียงใด ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาแบบสุ่มงาน (Work Sampling) ควบคู่ไปด้วยเพื่อจะได้ทราบสัดส่วนการใช้เวลาในการทำงานที่ต้องการ เพื่อนำสู่การจัดการใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมโดย ตลอดเวลาที่ไม่เกิดผลการทำงานลง

2. ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการหาเวลามาตรฐานเฉพาะงานที่เป็นงานหลัก จึงทำให้การคำนวณอัตราค่าจ้างได้นั้นเฉพาะเจาะจงงานเพียงบางส่วนเท่านั้น ดังนั้นหากต้องการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างในแต่ละตำแหน่งงานที่แสดงให้เห็นถึงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมต่อหน่วยงานนั้น ควรทำการขยายการศึกษาเพิ่มให้ครบทุกภาระงานของแต่ละตำแหน่งงาน โดยเทคนิควิธีที่นำมาใช้ในการวัดเวลามาตรฐานควรมีความหลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ทำการศึกษาตามลักษณะของการปฏิบัติงาน เพราะในแต่ละเทคนิคการวัดงานมี ข้อดี ข้อด้อย และข้อจำกัดที่ต่างกัน

3. การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างโดยใช้เวลามาตรฐานการทำงานที่วัดได้มาคำนวณนั้น ข้อมูลอัตราค่าจ้างที่ได้จะเป็นเสมือนค่าเฉลี่ยสำหรับกรณีที่ปริมาณงาน ในแต่ละชั่วโมงการทำงานนั้นเท่าๆกัน แต่ในสถานการณ์จริงของการปฏิบัติงาน ปริมาณงานในแต่ละช่วงเวลามักไม่เท่ากัน ดังนั้นเพื่อให้การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างนั้นมีความเหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละช่วงเวลา ควรทำการวัดการกระจายปริมาณงานในแต่ละช่วงเวลาด้วย เพื่อนำมาร่วมพิจารณาให้การจัดสรรอัตราค่าจ้างมีความเหมาะสมต่อภาระงานในช่วงเวลาต่างๆยิ่งขึ้น