

การศึกษาอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดโครงสร้างข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ บุคลากรพยาบาล หน่วยงานห้องผ่าตัด โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสว่างแดนดิน จังหวัด สกลนคร โดยศึกษาจากบุคลากรพยาบาลในหน่วยงานห้องผ่าตัด โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย การประชุมกลุ่มโนมิเนลและแบบสอบถาม เรื่อง สารสนเทศที่ต้องการใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ของบุคลากรพยาบาล หน่วยงานห้องผ่าตัด โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสว่างแดนดิน จังหวัด สกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ บุคลากรพยาบาล หน่วยงานห้องผ่าตัด โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสว่างแดนดิน จังหวัด สกลนคร พบปัญหาดังนี้

- 1.1 ไม่มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 1.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เหมาะสม
- 1.3 ไม่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรม
- 1.4 แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เหมาะสม
- 1.5 ข้อมูลการบริหารงานบุคคลไม่สมบูรณ์ ไม่ครบถ้วน

2. โครงสร้างข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ บุคลากรพยาบาล หน่วยงานห้องผ่าตัด โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสว่างแดนดิน จังหวัด สกลนคร ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านภาระงาน แบ่งออกเป็น ภาระงานหลักและภาระงานรอง
 - 2.1.1 ภาระงานหลัก แบ่งออกเป็น ด้านบริการ ด้านวิชาการและด้านบริหาร

2.1.1.1 ด้านบริการ แบ่งออกเป็น ระยะก่อนผ่าตัด ระยะผ่าตัดและ
ระยะหลังผ่าตัด

(1) ด้านบริการระยะก่อนผ่าตัด ได้แก่ การเยี่ยมชมตรวจ
ผู้ป่วยก่อนผ่าตัด การประเมินความพร้อมของผู้ป่วยซักก่อนเคลื่อนย้ายเข้าห้องผ่าตัด การพยาบาล
และเฝ้าระวังผู้ป่วยขณะรอผ่าตัด การเตรียมตัวพร้อมเข้าร่วมทีมผ่าตัด การเตรียมความพร้อม
ของเครื่องมือ เครื่องใช้ การประเมินความพร้อมเกี่ยวกับการเตรียมให้ยาระงับความรู้สึก

(2) ด้านบริการระยะผ่าตัด ได้แก่ การจัดการเพื่อตอบ
สนองความต้องการของทีมผ่าตัดให้ทันเวลา การช่วยผ่าตัดโดยระมัดระวังการบาดเจ็บของเนื้อเยื่อ
และคงสภาพการปราศจากเชื้อในบริเวณผ่าตัด การตรวจสอบสิ่งตกค้างก่อนเย็บปิดแผล

(3) ด้านบริการระยะหลังผ่าตัด ได้แก่ การเยี่ยมชมตรวจ
ผู้ป่วยหลังผ่าตัด การเตรียมความพร้อมของห้องผ่าตัดและเครื่องมือสำหรับผู้ป่วยรายต่อไป

2.1.1.2 ด้านวิชาการ มีข้อมูล/สารสนเทศเกี่ยวกับการสอนหรือเป็น
พี่เลี้ยงให้แก่ศึกษาระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิค การให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมใน
การทำวิจัยทางการแพทย์และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล
การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่และผู้ที่มีรับการอบรม การจัดทำคู่มือการสอน
การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว

2.1.1.3 ด้านบริหาร มีข้อมูล/สารสนเทศเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
ในการจัดทีมพยาบาลผ่าตัด การวิเคราะห์ปัญหา แกไขอุปสรรคที่เกิดภายในงานห้องผ่าตัด
การประเมินการให้บริการพยาบาลภายในงานห้องผ่าตัดและการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ใน
การพัฒนางานห้องผ่าตัดอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของงานห้องผ่าตัด กลุ่มงาน
โรงพยาบาลและองค์กรวิชาชีพ

2.1.2 ภาระงานรอง ได้แก่ การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการงานห้องผ่าตัด
การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการที่มนำพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ
กลุ่มงานการพยาบาล

2.2 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงาน
การพยาบาลห้องผ่าตัด ความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่และการนำมาประยุกต์ใช้
ควมรับผิดชอบ ทักษะในการสื่อสาร

2.3 ด้านอื่นๆ ได้แก่ ปีที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 1.5 ชั้น หรือ 2 ชั้น
ข้อมูลเกี่ยวกับผลของการเลื่อนระดับ จำนวนปีคงเหลือเวลารับราชการ จำนวนวันลาต่อรอบ
พิจารณา

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรนำโครงสร้างข้อมูลสารสนเทศดังกล่าว
กำหนดเป็นนโยบาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
บุคลากรพยาบาล หน่วยงานห้องผ่าตัด นำผลการศึกษาครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอื่นๆ
และสามารถนำไปศึกษาเพิ่มเติมในการออกแบบแฟ้มข้อมูล ออกแบบฟอร์มรับข้อมูลนำเข้าระบบ
ออกแบบการไหลของข้อมูลเข้าระบบ ออกแบบโปรแกรมประมวลผลข้อมูล ออกแบบรายงาน
รวมทั้งนำระบบมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง

The objectives of this research were to analyse the performance appraisal and salary promotion system and to set up the data structure for such purposes at Sawangdandin Crown Prince Hospital in Sakon Nakhon province. This study was conducted in seven operating room nurses.

The tools used in this study consisted of nominal group and the questionnaire on the information needed for the performance appraisal and salary promotion of these nurses. Data analysis was then carried out by percentages.

The major findings were as follows :

1. The analysis of the system for performance appraisal and salary promotion of these nurses showed the following problems :

- 1.1 The performance appraisal was not justified.
- 1.2 The performance appraisal process was not appropriate.
- 1.3 There were not concrete standard of performance.
- 1.4 The performance appraisal form was not appropriate.
- 1.5 The data of personnel management were not completed.

2. The data structures for the performance appraisal and salary promotion of these nurses were as follows:

2.1 Workload composed of mainworkload and subworkload

2.1.1 Mainworkload composed of service, academic and administrative workload

2.1.1.1 Service workload composed of pre-operative, operative and post-operative period.

(1) Pre-operative workload composed of visiting patients, evaluating patients' readiness before transferring to the operating room, treatment and care-taking during waiting for the operation, preparation oneself for the operating team, get ready of equipments, evaluating before administering anesthesia.

(2) Operative workload composed of management to work with the surgical team, assisting the surgery carefully to prevent tissue injury and keep sterile in surgical area, check the remaining after suture wound closure.

(3) Post-operative workload composed of visiting post-operative patients, preparing the operating room and equipments for next cases.

2.1.1.2 Academic workload composed of teaching or coaching undergraduate students and technical nurse, cooperating or participating in nursing research and utilizing research results to nursing quality improvement, orientation of personnel and trainees, establishment of a hand book for patient and family teaching of the unit.

2.1.1.3 Administrative workload composed of collaborating in operating nursing team, solving problems and obstacles, evaluating services and participating in the development of operating unit, joining in activities of the operating unit; the nursing department; the hospital and professional organizations.

2.1.2 Subworkload composed of joining in the operating room committee, the leading team for hospital quality improvement and the nursing department.

2.2 Required individual characteristics composed of knowledge about nursing tasks in the operating room, competencies to learn a new task and its application, responsibility, communication skill.

2.3 Other data were the year of receiving a special 1.5 or 2.0 steps of salary promotion, information on the outcome of such promotion, the number of years remaining for government service, the number of vacations per period of the consideration.

The results of the study show that administrators should set this kind of information as guidelines for the performance appraisal and salary promotion of the operating room nurses; then apply this study findings to other units. In addition, this information can be further studied for information system design file data, form data, data flow chart, data processing and report. The designed system also should be implemented in practice.