การประชุมวิจัยทางการพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 4

เรื่อง

"การวิจัยทางการพยาบาล : ความท้าทายฝ่าวิกฤตสู่สังคมสุขภาวะ"

Nursing Research: Through Crisis to Wellness Society

โดย

สภาการพยาบาล

วันที่ 2–4 พฤศจิกายน 2552

โรงแรมแอมบาสเดอร์ สุขุมวิท 11 กรุงเทพฯ

ผู้สนับสนุน

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

วันที่ 2 พฤศจิกายน 2552 **กำลังคนฯ**

14.30 - 16.00 น.

การประเมินความสามารถของบุคลากรแบบกลุ่ม เป็นทางสองแพร่งในองค์กร หรือไม่

ประชิด ศราธพันธ์ อารีย์ วงษ์ประเสริฐ จินตนา หาญประสิทธิ์คำ พิมพิไล จันทร์หยวก
กรเกล้า สวัสดิสวนีย์ ธรพรรณ กุณาละศิริ รักษ์นันท์ ขวัญเมือง สุจิตร์ กิจบัญชา จันทร์จุรีย์ เขาพินพฤกษ์
ชนากานต์ บุญนุช วิลาวัณย์ อาชวกุลเทพ กิตินันท์ สิทธิชัย
sipsrp@mahidol.ac.th

ที่มาและวัตถุประสงค์ การประเมินความสามารถของบุคลากรในองค์การต่างๆ เป็นเรื่องซับซ้อน บางคนกลัวการถูกประเมินบางคนไม่มีความสุขในการประเมินผู้อื่น เป็นที่ยอมรับว่าเป็นเรื่องยากและมีผลต่อสังคมสุขภาวะ ของพยาบาล จึงต้องให้ฝ่ายต่างๆเข้ามามีส่วนร่วม ฝ่ายการพยาบาลฯ จึงใช้วิธีการประเมินแบบกลุ่มในการประเมินความสามารถของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ภายหลังเสร็จสิ้นการประเมินฯมีการสื่อสารถึงข้อจำกัดต่างๆ การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประเมินต่อการใช้การประเมินแบบกลุ่มในการประเมินความสามารถของพยาบาลและเพื่อศึกษาปัจจัยที่จะทำให้การใช้การประเมินแบบกลุ่มฯเป็นผล สำเร็จ

วิธีการวิจัย การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ เลือกผู้ให้ข้อมูลหลักอย่างเฉพาะเจาะจงจากบุคลากรพยาบาลที่มีประสบ การณ์เป็นผู้ประเมินแบบกลุ่ม โดยใช้การสนทนากลุ่ม (focus group) 4 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้ช่วยหัวหน้างาน9 คน หัวหน้าหอผู้ป่วย 9 คน และ พยาบาลระดับปฏิบัติการ2กลุ่ม กลุ่มละ9 คน รวมทั้งหมด36 คนและใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนกันยายน2550 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ เนื้อหา

ข้อค้นพบที่สำคัญ ผลการวิจัย พบว่าผู้ประเมินฯมีความคิดเห็นทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยข้อดีของการใช้เทคนิคการประเมินแบบกลุ่ม คือ ทำให้สัมพันธภาพในหน่วยงานดีขึ้น ทำให้การประเมินเป็นระบบโปร่งใส ได้รับการยอมรับจากผู้รับการประเมิน ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง บุคลากรในหน่วยงานมีกำลังใจทำงานและสามารถนำผลการประเมินไปใช้ต่อไป ส่วนข้อเสียของการใช้เทคนิคการประเมินฯ คือ ผู้รับการประเมินไม่มีความสุข ไม่ยอมรับผลการประเมิน บางคนกลัววิธีลงมติเอกฉันท์ ผู้ประเมินเครียด มีภาระงานเพิ่มขึ้น และต้องใช้เวลานอกเหนือเวลาทำงานตามปรกติ พบปัญหาและอุปสรรค คือ ด้านการใช้พจนานุกรมความสามารถ ด้านการรับรู้ของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ด้านเวลา ด้านลักษณะงาน/สถานที่ปฏิบัติงาน และ ด้านกระบวนการประเมิน ส่วนปัจจัยที่จะทำให้การใช้การประเมินแบบกลุ่มฯประสบผลสำเร็จ พบว่าน่าจะมีการเตรียมพร้อมในปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านการเตรียมการก่อนประเมิน ปัจจัย ด้านผู้ประเมิน ปัจจัยด้านผู้รับการประเมิน ปัจจัยด้านพจนานุกรม และปัจจัยด้านการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ วัตถุประสงค์ 3 ข้อในงานวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้บรรลุผล สามารถเข้าใจสถานการณ์การประเมินความสามารถของพยาบาลระดับปฏิบัติการณ์ได้ในระดับหนึ่ง แม้ว่าจะมีข้อจำกัดในด้านเวลาสำหรับการประเมินแต่พบว่ายังมีปัจจัยหลากหลายที่น่าจะนำมาสู่การประเมินที่สำเร็จได้ ข้อเสนอแนะ จากการวิจัย จำเป็นต้องปรับปรุงพจนานุกรมความสามารถแยกพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละระดับให้เป็นรูปธรรม ชัดเจนขึ้นและง่ายแก่การนำไปใช้ ให้ผู้รับการประเมินมีส่วนร่วม มากขึ้น การประเมินครั้งต่อไปต้องมีระบบประกันความน่าเชื่อถือหรือระบบตรวจสอบการประเมินและผู้ประเมินมีหลักฐานยืนยันการประเมินได้ เป็นต้น.