

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ ของโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร
REGISTERED NURSE COMPETENCY AT THE DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES IN
BANGKOK METROPOLIS

วิลาสินี ขวลิศดำรง 4837687 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สุรชาติ ฦ หนองคาย Psy.D.(Management), ดุสิต สุจิรารัตน์ วท.ม.(ชีวสถิติ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมพลังอำนาจในงาน บรรยากาศองค์การกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ โดยการคำนวณค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.43$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.54$) บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.47$) เมื่อนำตัวแปรอิสระมาหาความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ ของโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.27$, $r = 0.22$, $r = 0.14$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และ บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ ($r = 0.36$, $r = 0.33$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ปัญหาที่พบคือ สมรรถนะ ด้านทักษะการวิจัยและพัฒนาทางการพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ส่งเสริมการวิจัยของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ หรือการทดลองพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อนและกระตุ้นให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้มา อันเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเป็นแนวทางในการปลูกฝังให้พยาบาลวิชาชีพมีการสร้างเครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ลดความคิดผาดโผนในการทำงานและยังช่วยลดความรู้สึกลึกๆที่มุ่งแต่จะให้งานในความรับผิดชอบเสร็จโดยไม่สนใจผู้อื่นของตัวพยาบาลวิชาชีพลงได้

คำสำคัญ: พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ / สมรรถนะ / การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน / บรรยากาศองค์การ

REGISTERED NURSE COMPETENCY AT THE DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES IN BANGKOK METROPOLIS

WILASINEE CHAWALITDUMRONG 4837687 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SURACHART NA NONGKHAI Psy.D. (Management),
DUSIT SUGIRARUT M.Sc.(Biostatistics)

ABSTRACT

The objective of the study was to assess registered nurse competency at the Department of Medical Services in Bangkok, to explain the demographics factor of registered nurses and to examine the relationship between the factor of demographics, job empowerment, organizational climate and nurse competency. The study was a descriptive research. The sample of this study were 300 nurses from the Department of Medical Services in Bangkok. The instrument for data collection was a questionnaire. Statistical techniques used were percentage, mean, standard deviation, Chi-square and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The study found that nurse competency was at a moderate level ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.43$). Job empowerment was at a moderate level ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.54$). Organizational climate was at a good level ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.47$). Comparing independent variables, it was found that older age, a longer period of working as a registered nurse and longer duration of stay in the organization had a low level significant positive correlation with nurse competency ($r = 0.27$, $r = 0.22$, $r = 0.14$). Job empowerment and organizational climate had a moderate level significant positive correlation ($r = 0.36$, $r = 0.33$) with nurse competency at 0.001.

One problem was that nurse research and development in skills competency were at a low level. Recommendations are that administrators should promote research or develop new practices in the job to make the department knowledge management organization and reduce poor work practices.

KEY WORDS: REGISTERED NURSE / NURSE COMPETENCY /
JOB EMPOWERMENT / ORGANIZATIONAL CLIMATE

135 Pages