

การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานจ่ายกลาง โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก

JOB COMPETENCY ASSESSMENT OF CENTRAL STERILE SUPPLY PERSONNEL AT THE ROYAL THAI ARMY HOSPITALS

พันโทหญิงอรสา สุขดี 5037052 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: พี่ระ ครีกกรีนจิตร วท.ม., ปิยธิดา ศรีเดช ศ.ค., วัลลภา บุญรอด ศ.ค.

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอรรถาธิบายแบบภาคตัดขวาง เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานจ่ายกลาง โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก จากการประเมินโดยตนเองและหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม ประกอบด้วย บุคลากรระดับหัวหน้างาน 25 คน และระดับผู้ปฏิบัติงาน 158 คน ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ขนาด 150 เตียงขึ้นไป รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 26 มี.ค.-30 เม.ย.52 สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน paired t-test, Fisher's exact test การทดสอบไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า หัวหน้างานจ่ายกลาง มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานจ่ายกลางตามการประเมินโดยตนเอง และโดยผู้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 48.0 และ 44.0 ตามลำดับ) และไม่แตกต่างกันทางสถิติ นอกจากนี้พบว่าประสบการณ์ในโรงพยาบาล และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามการประเมินโดยตนเองส่วนมากอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 46.4) และโดยหัวหน้างานจ่ายกลาง ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 50.3) และไม่แตกต่างกันทางสถิติ พบว่ารายได้ ค่านิยมและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ )

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารควรมีนโยบายที่แสดงให้เห็นว่างานจ่ายกลางเป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ และควรมีการยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ และให้คำแนะนำตักเตือนเป็นการส่วนตัว เมื่อปฏิบัติงานบกพร่อง ตลอดจนสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ การได้รับการฝึกอบรมด้านการทำลายเชื้อและทำให้ปราศจากเชื้อ และควรพิจารณาหัวหน้างานจ่ายกลางที่เหมาะสมทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานจ่ายกลาง เนื่องจากหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการนำทีมงานให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

คำสำคัญ: สมรรถนะในการปฏิบัติงาน/ บุคลากรงานจ่ายกลาง

**JOB COMPETENCY ASSESSMENT OF CENTRAL STERILE SUPPLY PERSONNEL AT THE ROYAL THAI ARMY HOSPITALS**

ORASA SUKDEE 5037052 PHPH/M

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

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PEERA KRUGKRUNJIT M.Sc., PIYATHIDA TRIDECH Dr.P.H., WALLAPA BOONROD Ph.D.

**ABSTRACT**

This cross-sectional explanatory research aimed to assess the job competency of central sterile supply personnel at the Royal Thai Army hospitals. Research subjects consisted of 25 head personnel and 158 practitioners at the Royal Thai Army hospitals with more than 150 beds. The data collection used questionnaires, it was done from 26 March, 2009 to 30 April, 2009. The data was analyzed using percentage, means, standard deviation, paired t-test, Fisher's exact test, Chi-square test and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results showed that the majority of head personnel had medium level of job competency as assessed by themselves, and by the commander of head personnel, but the difference was not at a significant level. Experience in hospital and motivation at work were positively correlated to job competence at the 0.05 significance level. The majority of practitioners had high level of job competency as assessed by themselves, and when assessed by head personnel, the majority of them had medium level of job competency, but the difference was not at a significant level. Salary, value and motivation at work were correlated to job competence at the 0.05 significance level.

The recommendations from this study are that the administrators foster awareness of the important contribution of the central sterile supply personnel work in the continuum of patient care. They should also praise the personnel's achievements and give some personal advice to them when their work is flawed. Furthermore, the administrators should provide the central sterile supply personnel with advancement, promotion opportunities and salary increases as well as encourage ongoing education such as via training courses on recent modern disinfection and sterilization techniques. The administrators should nominate persons who have appropriate knowledge, skills and abilities in central sterile supply work as head personnel because they must lead their groups to reach the goals of the organization.

**KEY WORDS : JOB COMPETENCY / CENTRAL STERILE SUPPLY PERSONNEL**

161 pages