

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	การพัฒนากรอบสมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาล นอกเวลาราชการ โรงพยาบาลลำพูน
ผู้เขียน	นางวัชรภรณ์ เชษฐบุรี
ปริญญา	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

อ. ดร. บุญพิชชา จิตต์ภักดี	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
ผศ. ดร. ผ่องศรี เกียรติเลิศสนภา	อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

สมรรถนะของบุคลากรมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพบริการ บุคลากรสามารถนำกรอบสมรรถนะไปเป็นแนวทางปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ การศึกษาเชิงพัฒนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากรอบสมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลลำพูน โดยประยุกต์รูปแบบการพัฒนากรอบสมรรถนะของมาร์เรลลี ทอนโดราและฮอจ (Marrelli, Tondora, & Hoge, 2005) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ จำนวน 11 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหารายชื่อ

ผลการศึกษาครั้งนี้ได้กรอบสมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลลำพูน มีจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 59 ข้อ ซึ่งจำแนกได้ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถจำนวน 21 ข้อ 2) ด้านการนิเทศและให้คำปรึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถจำนวน 13 ข้อ 3) ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 13 ข้อ และ 4) ด้านการประเมินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 12 ข้อ

ผู้บริหารทางการแพทย์โรงพยาบาลลำพูนสามารถนำกรอบสมรรถนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะตามหน้าที่ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ และเป็นแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกและเตรียมความพร้อมพยาบาลวิชาชีพเพื่อปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Development of a Competency Framework of After- hour
Nurse Supervisors, Lamphun Hospital

Author Mrs. Watcharaporn Chattaburee

Degree Master of Nursing Science (Nursing Administration)

Independent Study Advisory Committee

Lect. Dr. Bunpitcha Chitpakdee Advisor

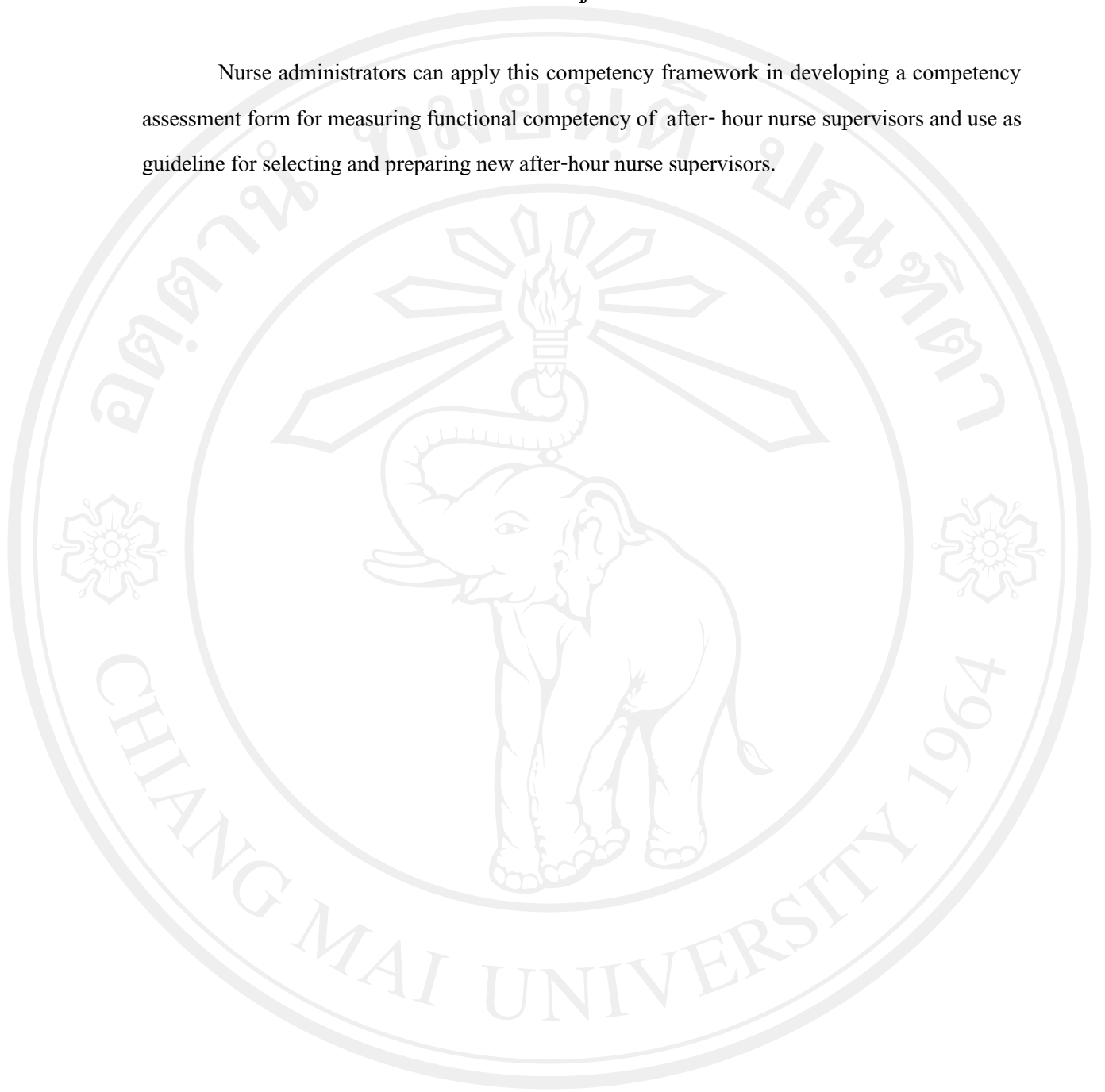
Asst. Prof. Dr. Pongsri Keitlertnapha Co-advisor

ABSTRACT

Personel competency is important for human resource management and quality service development. A person can use a competency framework as guidelines for working and self-development to have appropriate qualifications. The purpose of this developmental study was to develop a competency framework of after-hour nurse supervisors at Lamphun Hospital based on the framework by Marrelli, Tondora, and Hoge (2005). The sample consists of 11 after-hour nurse supervisors and 5 nurse experts. Data collection process included reviewing relevant literature and interviewing after - hour nurse supervisors. The instrument used for this study was an interview guideline. The data analysis consisted of content analysis and calculation of content validity index.

The results of the study revealed the competency framework of after-hour nurse supervisors at Lamphun Hospital consisted of 4 themes and 59 behavioral indicators which can be classified as: 1) leadership (21 indicators), 2) supervision and mentoring (13 indicators), 3) management (13 indicators), and 4) evaluation of quality improvement activities (12 indicators).

Nurse administrators can apply this competency framework in developing a competency assessment form for measuring functional competency of after- hour nurse supervisors and use as guideline for selecting and preparing new after-hour nurse supervisors.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved