



การพัฒนารูปแบบสมรณะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์

ทหารเรือ

โดย

เรือเอกหญิงอรวรรณ สุพรรณภาพ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษาแบบ 2.1 ปริญญาตรีบัณฑิต

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัด  
กรมแพทยทหารเรือ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาพัฒนศึกษาแบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2560  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE DEVELOPMENT OF ESSENTIAL PROFESSION COMPETENCY MODEL  
FOR FUTURE NURSING UNDER THE JURISDICTION OF THE NAVAL  
MEDICAL DEPARTMENT



By  
Lt. Orawan SUPANPOP

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements  
for Doctor of Philosophy (DEVELOPMENT EDUCATION)

Department of Education Foundations

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2017

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลใน  
อนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  
โดย อรวรรณ สุพรรณภพ  
สาขาวิชา พัฒนศึกษาแบบ 2.1 ปรัชญาคุณูฏีบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม

---

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย )

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม )

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลุยง วีระนาจัน )

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรทิพา ส่องศิริ )

56260802 : พัฒนาศึกษาแบบ 2.1 ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบสมรรถนะ, รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพ, กรมแพทย์ทหารเรือ

เรือเอกหญิง อรวรรณ สุพรรณภพ: การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลในปัจจุบัน 2) พัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ และ 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีทั้งแบบวิจัยเชิงคุณภาพและแบบวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 คน ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง และ 2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบประเมิน ได้แก่ พยาบาล จำนวน 365 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มประชากรแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ แบบสอบถามความคิดเห็นสองฉบับ โดยใช้เทคนิควิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) และแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) และการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลตามสภาพปัจจุบัน ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่าประกอบด้วย 11 สมรรถนะ 186 ตัวชี้วัด
2. การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ พบว่าประกอบด้วย 9 สมรรถนะ 112 ตัวชี้วัดที่มีองค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และ 3) ด้านทักษะ
3. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล ในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ในภาพรวมค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) ทั้ง 9 สมรรถนะ เท่ากับ 0.31 และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) พบว่า สมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์และควรได้รับการพัฒนา 3 สมรรถนะ เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ

56260802 : Major (DEVELOPMENT EDUCATION)

Keyword : DEVELOPMENT OF COMPETENCY MODEL, ESSENTIAL PROFESSION COMPETENCY MODEL FOR NURSING, THE NAVAL MEDICAL DEPARTMENT

LT. ORAWAN SUPANPOP : THE DEVELOPMENT OF ESSENTIAL PROFESSION COMPETENCY MODEL FOR FUTURE NURSING UNDER THE JURISDICTION OF THE NAVAL MEDICAL DEPARTMENT THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR CHAIYOS PAIWITHAYASIRITHAM, PH.D.

This research aimed to 1) study competency and profession competency model for nursing at the present time 2) development of the essential profession competency model for future nursing of the naval medical department and 3) evaluate needs of development of the essential profession competency model for future nursing of the naval medical department. This research was conducted by applying mixed research methodology by both qualitative research and quantitative research. The informants consisted of two groups which were 1) the group who were interviewed and filled in a questionnaire, included 23 experts by purposive selection and 2) the group who filled in an evaluation form, including 365 nurses that under the jurisdiction of the naval medical department by using stratified random sampling. The research instruments were an interview from structure interview and questionnaires by using EDFR technique and evaluation from profession competency of nursing. The data were analyzed by statistics descriptive, median, interquartile rang, mean, standard deviation, content analysis modified priority needs index (PNI<sub>modified</sub>) and matrix analysis.

The results of this thesis were as follow:

1. The study competency and profession competency model for nursing at the present time which defined by nursing agencies consisted of 11 competencies (186 indicators)
2. The development of the essential profession competency model for future nursing of the naval medical department consisted of 9 competencies (112 indicators) which were indicators of 1) knowledge 2) attributes and 3) skills
3. The evaluate needs of development of the essential profession competency model for future nursing under the jurisdiction of the naval medical department found that analyzing of modified priority needs index (PNI modified) overview in 9 competencies equal 0.31. And by using matrix analysis is lower than specified criterion and must be improved consisted of 3 competencies for the essential profession competency model for future nursing of the naval medical department

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอย่างสมบูรณ์ เพราะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุณอามย์เลิศ ที่ท่านได้อุทิศตน ให้ความเมตตาและ ช่วยเหลือ แนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลยุ่ง วีระนาวิณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรทิพา ส่องศิริ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และเป็นที่ปรึกษา แนะนำช่วยเหลือในการปรับปรุง แก้ไข วิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี และขอขอบคุณ พลเรือตรีหญิง ดร.อาภรณ์ ชุตวง และ นาวาตรีหญิง ดร.หฤทัย อาจปรุ ที่มีความเมตตาให้คำปรึกษา แนะนำมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพัฒนศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ การศึกษาระดับปริญญาเอก และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือ เอื้ออำนวยความสะดวก ขอขอบคุณเพื่อน ๆ เอก พัฒนศึกษา รุ่น 5 ที่คอยช่วยเหลือ ดูแลและเป็นกำลังใจให้กันและกันตลอดมา

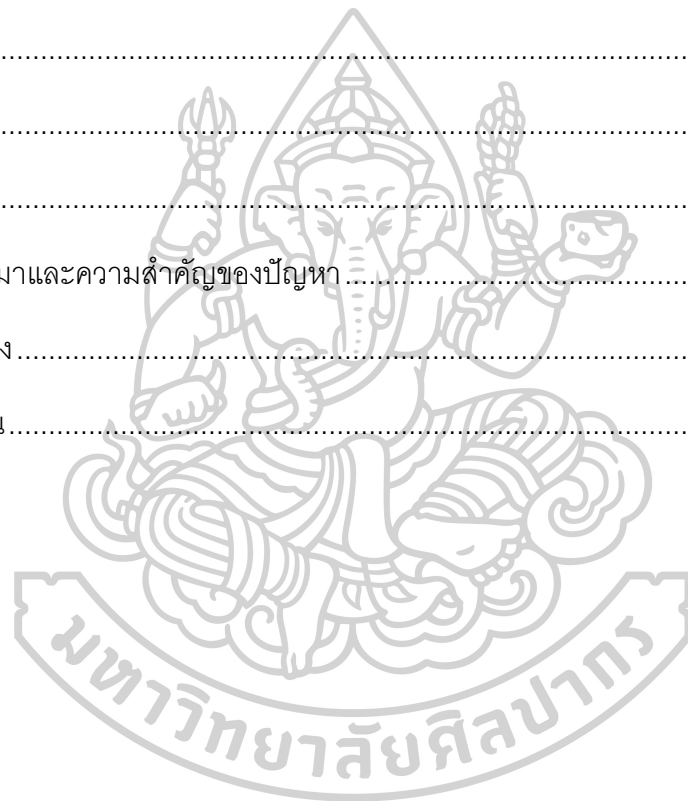
ขอขอบพระคุณ ท่านเจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สถานที่ให้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่มีความเมตตาและให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณพี่ๆน้องๆวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจมาตลอด

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้ความรักความอบอุ่น คอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนเรื่องการศึกษาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่พระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน ในการประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจ ให้แก่ผู้วิจัยอย่างดียิ่งเสมอมา

## สารบัญ

|                                     | หน้า |
|-------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....             | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....                | ฉ    |
| สารบัญ.....                         | ช    |
| บทที่ 1.....                        | 1    |
| บทนำ.....                           | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1    |
| รายการอ้างอิง.....                  | 468  |
| ประวัติผู้เขียน.....                | 478  |





## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปรากฏการณ์สากลที่เกิดขึ้นทั่วทุกมุมโลกจากกระแสโลกาภิวัตน์ ผ่านการติดต่อสื่อสารกันง่ายขึ้นทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลให้มีการเกิดการเคลื่อนย้ายทุน การแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการ นำไปสู่การเจริญเติบโตของตลาดอย่างรวดเร็ว ผ่านการลงทุนที่หลากหลาย เกิดการเคลื่อนย้ายประชากรหรือจากการย้ายถิ่นฐานที่อาศัย นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน เช่น ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย เป็นต้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ซึ่งแน่นอนที่สุดทุกประเทศต้องมีปรับตัว พัฒนาศักยภาพของบุคลากร จากกระบวนการจัดการความรู้ต่างๆ และองค์กรก็ต้องมีการพัฒนาและปรับตัวโดยการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ การนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาใช้ นำมาซึ่งความสามารถในการสร้างผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ส่งผลให้สามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้ ซึ่งผู้ที่มีความรู้ความสามารถย่อมได้เปรียบอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่สังคมมีการติดต่อสื่อสารกันผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ Truss, Mankin, and Kelliher (2012)

ดังนั้นการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกศตวรรษที่ 21 จากรูปแบบและความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป สังคมและเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ การสร้างคนทำงานที่เปี่ยมด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ พร้อมรับมือภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดคิดในโลกเศรษฐกิจทุกวันนี้ การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญมากขึ้นที่ประกอบด้วยผู้คนหลากหลายชาติ ภาษา และวัฒนธรรม ผ่านเครื่องมือสื่อสาร ด้วยเหตุนี้ ทักษะการเรียนรู้ ทักษะด้านไอซีที ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว จึงทวีความสำคัญมากในโลกที่ตลาดแรงงานที่มีลักษณะไร้พรมแดน การพึ่งพาอาศัยในระบบโลกที่เพิ่มมากขึ้นจากความก้าวหน้าในเทคโนโลยีด้านการขนส่งและการสื่อสารที่ช่วยเพิ่มสะดวกในการขับเคลื่อนย้ายผู้คนและเคลื่อนย้ายข้อมูลข่าวสารในระดับโลกเป็นไปได้ง่าย ทำให้สังคมมีความเป็นพหุนิยมมากขึ้น ดังนั้นการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร และการแก้ไขความขัดแย้งจากความแตกต่างที่หลากหลาย

ทางวัฒนธรรม จึงกลายเป็นทักษะที่สำคัญด้วยเหตุนี้พลเมืองในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเข้าใจ ธรรมชาติของระบบที่พึ่งพาอาศัยกันสูงขึ้น และพัฒนาทักษะ ความรู้ และ ทักษะคิด และภูมิทัศน์ การเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป จากความก้าวหน้าทางไอซีทีโดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตที่เปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ การเรียนรู้โดยไม่ยึดติดการเรียนรู้แบบเดิมๆที่จำกัดในห้องเรียน นอกจากนี้เครื่องมือสื่อสารแบบ ใหม่ เช่น สื่อสังคม (Social media) ที่ช่วยขยายการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายมากขึ้น จึงเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่ส่งผลต่อรูปแบบการทำงาน การใช้ชีวิต และการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในระดับโลกที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมของไทยซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลายด้านโดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญระดับโลกได้แก่ 1) กฎ กติกาใหม่ของโลก โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจที่มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างประเทศด้านสิ่งแวดล้อม สิทธิ มนุษยชน และธรรมาภิบาล การให้ความสำคัญกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและการ สร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันให้สูงขึ้น 2) การปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง รวมทั้งภูมิภาคเอเชียทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ อาทิ ฮองกง เกาหลี สิงคโปร์ ไต้หวัน และ กลุ่มประเทศอาเซียน ที่มีแนวโน้มเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้า อุตสาหกรรมโลก ขณะที่นโยบายการเปิดประเทศของจีน รัสเซีย พลวัตการขยายตัวของบราซิล และอินเดีย และการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลางในภูมิภาคเอเชียจะเพิ่มกำลังซื้อในตลาดโลก นอกจากนี้การรวมกลุ่มในภูมิภาคเอเชีย ภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และ อินเดียและการเป็นประชาคมอาเซียนเมื่อปลายปี 2558 ที่ผ่านมารวมทั้งกรอบความร่วมมืออื่นๆ อาทิ กรอบความร่วมมือเอเชีย-แปซิฟิก 3) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลกอย่างต่อเนื่องโดยในช่วง ปี พ.ศ. 2555-2559 ประชากรสูงอายุในโลกจะเพิ่มขึ้นเป็น 81.9 ล้านคน และการเป็นสังคม ผู้สูงอายุของประเทศสำคัญๆ ในโลก มีผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามประเทศเกิด ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขณะที่โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็น การใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้การพัฒนาคนมุ่งสร้างให้มีความรู้ ทักษะ และความ ชำนาญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน จากประเทศที่ เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น 4) การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลก จากอุณหภูมิโลกสูงขึ้นสภาพ ภูมิอากาศแปรปรวน เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติบ่อยครั้งและทวีความรุนแรง สูญเสียความสมบูรณ์ ของระบบนิเวศในหลายพื้นที่ของโลก เกิดการอพยพย้ายถิ่น แย่งชิงทรัพยากร มีการระบาดของโรค เพิ่มขึ้น จากโรคอุบัติใหม่ อุตุนิบัติที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพของประชากร 5) ความก้าวหน้าทาง

เทคโนโลยี จากการเข้าถึงเทคโนโลยีที่ไม่เท่าเทียมกันในแต่ละประเทศทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนา จึงเป็นความท้าทายในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและลดความเหลื่อมล้ำ (รวีวรรณ ศรีเพ็ญ และ วิจิตรา กุสุมภ์, 2555, pp. 225-253)

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับโลกยังมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศด้วย โดยเฉพาะในส่วนที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลากร ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านเศรษฐกิจจากอัตราการขยายตัวภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการที่ต่างประเทศที่ความสนใจเข้ามาลงทุนทำให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ส่งผลให้นำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้เป็นปัจจัยสนับสนุนในการผลิตและการบริการ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง กฎ และระเบียบต่างๆ เพื่อให้เกิดเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ 2) การเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านสังคมจากการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ เนื่องจากมีโครงสร้างประชากรที่วัยสูงอายุเพิ่มขึ้น วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากต่างประเทศ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม รวมทั้งปัญหาจากการมีพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การเสพติด เสพติด โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เป็นต้น (รวีวรรณ ศรีเพ็ญ และ วิจิตรา กุสุมภ์, 2555, pp. 225-253) โดยเฉพาะจากการรวมตัวของประชาคมอาเซียน ทำให้ประเทศไทยได้รับความสนใจจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ (กฤษนันท์ เลาะหนับ, 2555) เนื่องจาก "คน" เป็นทรัพยากรในการบริหารที่มีคุณค่าที่สุด การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) จึงเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มในทุนทางปัญญาของคนในองค์กรให้มีศักยภาพสูง และมีพลังในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.) ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนภายใต้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความสำคัญตั้งแต่ระดับองค์กร ในการกำหนดทิศทางในการพัฒนา แนวทางในการพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ เป็นต้น (รติพร ถิ่นผึ้ง และ โทศล จิตวิรัตน์, 2552, p. 27)

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในโลกและภายในประเทศ มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ทำให้ประเทศไทยต้องกำหนดแผนในการพัฒนาประเทศอย่างเหมาะสมโดยได้ัญญะเชิงนุหลัก "ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง" ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม จนถึงระดับประเทศ เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่

ได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมทั้งมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศโดยยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยการยกระดับคุณภาพคน ที่มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย (สำนักนายกรัฐมนตรี, ม.ป.ป. : ออนไลน์) โดยการพัฒนาทักษะ ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตบนฐานความรู้ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ และส่งเสริมการใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี มาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเพื่อรองรับการแข่งขันกับนานาประเทศ (สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2557: ออนไลน์) และใช้เป็นช่องทางในการติดต่อ สื่อสาร ระหว่างประชาชนภายในประเทศและในประชาคม ซึ่งช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น (Virasakdi et al., 2011)

ดังนั้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ภารกิจทั้งที่รับผิดชอบในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาและบริหารกำลังคนภาครัฐโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับสมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556, p. 3) โดยแต่ละกระทรวงนำไปกำหนดยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติให้มีความเหมาะสม ในส่วนการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 - 2559 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างรอบด้าน โดยการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม และพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ ผลิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสู่สากล ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555, pp. 4-5) และในระดับอุดมศึกษาก็ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกอบวิชาชีพ การพัฒนาสมรรถนะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม การพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553, p. 2) โดยสถาบันการศึกษามีการปรับตัวเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองโดยเฉพาะในสภาวะที่มีการแข่งขันระหว่างผู้ให้บริการด้วยกันเพิ่มมากขึ้น ทั้งด้านการผลิตและพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาให้เป็นกำลังคนที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และสามารถเป็นกำลังแรงงานไร้พรมแดนได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, p. 96) โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตในด้านการศึกษา และ

การติดต่อประสานงานเป็นภาษาอังกฤษซึ่งเป็นที่นิยมใช้ภาษากลางในประชาคมอาเซียนและทั่วโลก นอกจากนี้ยังเป็นภาษาสากลที่เป็นพื้นฐานการศึกษาในการสืบค้นข้อมูลจากคอมพิวเตอร์อีกด้วย (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.)

ในส่วนกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการจัดบริการ โดยพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถที่เหมาะสม พัฒนาระบบสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพในการดูแลปัญหาสุขภาพของประชาคม (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2552, p. 38) โดยมีนโยบายการส่งเสริมยกระดับให้สถานบริการสาธารณสุขภายในประเทศทั้งบุคลากรและมาตรฐานการบริการที่เป็นสากล เพื่อก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพของภูมิภาค(Medical Hub) ในภูมิภาคอาเซียน (สำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2555, pp. 21-22) มุ่งผลิตและพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านสุขภาพให้มีคุณภาพ มีการกระจายตัวที่เหมาะสม (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2557, p. 34) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับบุคลากรในวิชาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากความเห็นชอบในความตกลงการยอมรับคุณสมบัติร่วมของบุคลากรในวิชาชีพตามมาตรฐานที่กำหนด (Mutual Recognition Arrangement; MRA)

สำหรับสภาการพยาบาลซึ่งมีหน้าที่ในกำหนดขอบเขต ควบคุมมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ฉบับที่ 3 ( พ.ศ. 2555-2559 ) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในวิชาชีพมีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สามารถตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนทุกภาคส่วนเป็นอย่างดี มีคุณภาพได้มาตรฐานและปลอดภัยในทุกระดับบริการสุขภาพ รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภาคประชาชน และวิชาชีพอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน สร้างเครือข่ายและทำงานเชื่อมโยงกับองค์กรระหว่างประเทศ (สภาการพยาบาล, 2555, pp. 21-22) โดยให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการผลิต เพราะพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ต้องพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกมิติ ทั้งความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถในการให้บริการในระดับสากล โดยเฉพาะผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากโลกาภิวัตน์ทำให้มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้ระบบการจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาและเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบัณฑิตในการให้บริการที่มีคุณภาพมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ อีกทั้งสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านบริการสุขภาพของ

ประชาชนภายในประเทศ ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกที่ต้องการด้านบริการสุขภาพที่มีความหลากหลายมากขึ้น (สภาการพยาบาล, 2555, pp. 21-22)

วิชาชีพพยาบาลในประเทศไทยได้รับการยอมรับในด้านการบริการทางสุขภาพอยู่มาก ซึ่งถือว่าเป็นจุดแข็ง(strength) ที่สามารถนำมาใช้เป็นโอกาส (opportunity) ดังนั้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในวิชาชีพจึงถือว่ามีส่วนที่สำคัญมาก ระบบบริการทางด้านสุขภาพพยาบาลนับว่าผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุดในการให้บริการต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการที่แตกต่างกัน ทั้งเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม พยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอ (McCarthy., Cassidy., Graham., & Dymna Tuohy, 2013, p. 339) รวมทั้งทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศซึ่งในขณะนี้เข้ามามีบทบาทในการให้บริการมากขึ้น เช่น ระบบการดูแลสุขภาพทางไกล (Tele Health) ซึ่งนับว่ามีประโยชน์มากต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นนำมาซึ่งโรคเรื้อรังต่างๆ อีกทั้งยังสามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาในระบบการบริการทางด้านสุขภาพได้โดยเฉพาะในยุคที่ขาดแคลนพยาบาล (Lin, Lord, YJ., & Hu li za zh HC, 2009) โดยการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบันทึกและเก็บรวบรวมข้อมูลทางการพยาบาล ทำให้สะดวกและรวดเร็ว พยาบาลมีเวลาดูแลผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีประโยชน์ในการให้บริการทางด้านสุขภาพแล้วยังสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ สนับสนุนการตัดสินใจทางคลินิก (Benton, 2011, pp. 4-8) และนอกจากนี้ยังสามารถนำมาใช้ในการบริการทางสุขภาพที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ในปัจจุบันแบบไร้พรมแดน

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาล เช่น (รติพร ถึงฝั่ง และ โกศล จิตวิรัตน์, 2552, pp. 27-36) ได้กล่าวถึงสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีทักษะมากขึ้น ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะทักษะในการพูดภาษาอังกฤษ 2) ด้านภาวะผู้นำ โดยการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ การพัฒนางานวิจัย สร้างนวัตกรรม 3) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อย่างมีเหตุผล รอบคอบ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ 5) ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยเฉพาะตัวแปรด้านจิต ควรมีการศึกษาให้มากขึ้น 6) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาเพิ่มเติมการอบรม การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา ประเมินผลกระทบ ประเมินผลการปฏิบัติ เป็นต้น จะช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม 7) การบูรณาการทำงาน

ร่วมกับทีมสุขภาพอื่นเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติโดยการผสมผสานด้านทักษะของทีมสุขภาพ (skill mix) และจากการศึกษาสมรรถนะพยาบาลขององค์กรทางการศึกษาพยาบาลชั้นสูงแห่งแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Department of Higher Education Nursing) กล่าวถึงสมรรถนะหลักของพยาบาล 11 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรู้ทางการพยาบาล (Knowledge) 2) ด้านการดูแลที่มีผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) 3) ด้านการพยาบาลที่มีความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) 4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 5) ด้านหลักพื้นฐานในการปฏิบัติ (System-Based Practice) 6) ด้านสารสนเทศ (Informatics) 7) ด้านการสื่อสาร (Communication) 8) ด้านการประสานและทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) 9) ด้านความปลอดภัย (Safety) 10) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการบริการ (Quality Improvement) และ 11) ด้านการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) (The Massachusetts Department of Higher Education, 2014a) ในส่วนของสภาพพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Competency of Registered Nurse) เพื่อให้การบริการของผู้ประกอบวิชาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพใน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 3) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ 4) ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ 5) ด้านวิชาการและการวิจัย 6) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 7) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 8) ด้านสังคม (สภาการพยาบาล, 2553, p. 2) การกำหนดขอบเขตการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันบางประการ สำหรับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในประเทศไทย ซึ่งหมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือด้วยจะยึดสมรรถนะผู้ประกอบวิชาชีพที่สภาการพยาบาลกำหนดใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน ร่วมกับการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่กรมแพทยทหารเรือกำหนด ซึ่งในช่วงพ.ศ. 2559-2562 ได้กำหนดให้บุคลากรในสังกัดที่รวมถึงพยาบาลวิชาชีพด้วยต้องให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของกำลังพลของกองทัพโดยการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพให้กับกำลังพล พัฒนาการให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพ สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ผู้รับบริการ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริการทางการแพทย์ ตอบสนองความต้องการของกำลังพลกองทัพเรือและครอบครัวและให้บริการประชาชนทั่วไป ร่วมกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อบูรณาการที่มีขีดสมรรถนะสูง (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพ กรมแพทยทหารเรือ, ม.ป.ป. : ออนไลน์)

วิชาชีพพยาบาลไม่ว่าจะอยู่ในสังกัดใดก็ตามก็ยังคงเป็นวิชาชีพที่ให้บริการแก่สังคมในการดูแลสุขภาพทั้งในยามปกติและยามเจ็บป่วย จากการปฏิรูประบบสุขภาพที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบการให้บริการ ยกกระดับการรักษาพยาบาลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มารับบริการที่มีความหลากหลายมากขึ้น พยาบาลจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะให้มีความเหมาะสมเพื่อให้บริการที่มีคุณภาพและปลอดภัย ปัจจุบันระบบการสร้าง พัฒนาและจัดการบุคลากรด้านสุขภาพจากการศึกษาพบว่ายังไม่มีระบบการวางแผนและกำหนดนโยบายเรื่องบุคลากรที่เน้นลงไปในเรื่องละเอียดของทักษะ (skill mix) ที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือความท้าทายในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ (จรรยาพร ศรีศัลักษณ์, พงษ์พิสุทธิ์ จงอุดมสุข, อรพรรณ ศรีสุขวัฒนา, ทิพิชา โปษยานนท์, & วลัยพร พัชรนฤมล, 2556, p. 23) จากความท้าทายและความหลากหลายด้านทำให้จำเป็นต้องมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของบุคลากร โดยเฉพาะสมรรถนะในเชิงวิชาชีพที่จำเป็นในการให้บริการทางการแพทย์พยาบาลที่ต้องสร้างความรู้อย่างกว้างขวางให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรวิชาชีพการพยาบาล มีความรู้ สมรรถนะที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สมชาติ กิจจรรยง 2556, p. 70) โดยเฉพาะจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ อีกทั้งจากการรวมตัวของประชาคมต่างๆ โดยเฉพาะประชาคมอาเซียน ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายในหลายๆด้านที่ส่งผลกระทบต่อระบบบริการทางด้านสุขภาพ โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลซึ่งเกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ สมรรถนะในด้านต่างๆให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้มีความพร้อมในการให้บริการทางด้านสุขภาพ อีกการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพยังช่วยประกันคุณภาพการบริการและคงไว้ซึ่งคุณค่าของวิชาชีพทางการแพทย์พยาบาล (Chan et al., 2010) โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ที่ต้องให้บริการให้กับบุคลากรทั้งกองทัพและครอบครัว ประชาชนในประเทศและประชาคม ซึ่งในปัจจุบันพบว่าปัญหาสุขภาพมีความซับซ้อนและมีความรุนแรงมากขึ้น เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพ การพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพสำหรับพยาบาล สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือจึงเป็นสิ่งจำเป็น จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะยังไม่พบข้อบ่งชี้เฉพาะของสมรรถนะในแต่ละด้าน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของวิชาชีพการพยาบาลต้องมีการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนา ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะสมรรถนะในเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สำหรับพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรม



แพทย์ทหารเรือ โดยผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในองค์ประกอบที่เป็นข้อบ่งชี้เฉพาะของสมรรถนะในแต่ละด้านโดยเฉพาะ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และ 3) ด้านทักษะ (Skills) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้ภาษาในเชิงข้อความ เป็นสื่อในการอธิบาย โดยมีการพิจารณาแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะในแต่ละด้านเป็นกลุ่มย่อยๆ โดยเกิดจากการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ การพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากร แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล มาใช้ในการพิจารณาในการจัดกลุ่มสมรรถนะในแต่ละด้าน รูปแบบที่ได้จากการพัฒนานี้ สามารถนำมาใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาล สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ และส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลให้มีมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในประเทศ ประชาคมในการให้บริการด้านสุขภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

### ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลที่กำหนดโดยหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล มีรูปแบบอย่างไรบ้าง
2. รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ควรีรูปแบบอย่างไร
3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลตามสภาพปัจจุบัน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ

3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยให้ครอบคลุมองค์ประกอบของสมรรถนะ ในคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และ 3) ด้านทักษะ (Skills)

#### 2. ขอบเขตด้านพื้นที่

สำหรับพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ประกอบด้วย 3 พื้นที่ ได้แก่

2.1 กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

2.2 จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ

2.3 จังหวัดชลบุรี ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

#### 3. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง จากการกำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ผู้วิจัยได้พิจารณาว่า การได้ข้อมูลที่ถูกต้องหรือมีความเป็นไปได้มากที่สุด ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญควรจะต้องมีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

##### 3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือโดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดย

กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ คือ 1) คณะกรรมการสภาการพยาบาล 2) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการพยาบาล 3) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาพยาบาล 4) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการปฏิบัติการพยาบาล

### 3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบแบบประเมิน

3.2.1 กลุ่มประชากรในการตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต ผู้วิจัยกำหนดประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมแพทยทหารเรือ และ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ปีการศึกษา 2559

3.2.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ได้จาก 1) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า 2) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ 3) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ ซึ่งมีประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 1268 คน (กรมแพทยทหารเรือ, 2559) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973, pp. 727-729) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 โดยคิดจากจำนวนประชากรที่ 1300 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และ 4) นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จำนวน 60 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 365 คน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**รูปแบบสมรรถนะพยาบาล** หมายถึง รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) โดยใช้ภาษาเป็นสื่อในการอธิบายสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล เพื่อให้เห็นโครงสร้างของแนวคิดและองค์ประกอบของสมรรถนะที่มีการจัดกลุ่มเป็นกลุ่มย่อยๆ ในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัด กรมแพทยทหารเรือ

**การพัฒนาสมรรถนะ** หมายถึง กระบวนการ วิธีการต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ แสดงพฤติกรรมที่มีทักษะความชำนาญ ตระหนักในความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมแพทยทหารเรือ เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงวิชาชีพ ให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ให้การบริการสำเร็จตามวัตถุประสงค์และสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้าน

สุขภาพของกำลังพลในกองทัพ ครอบครัว และประชาชนทั่วไปทั้งในประเทศและประชาคมอย่างเหมาะสม

**สมรรถนะเชิงวิชาชีพ** หมายถึง ความรู้ ความสามารถและเจตคติของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ที่สามารถให้บริการเพื่อตอบสนองของความต้องการในด้านสุขภาพของกำลังพลในกองทัพ ครอบครัว และประชาชนทั่วไปทั้งในประเทศและในประชาคม ที่มีสุขภาพดีหรือเจ็บป่วยเพื่อให้การดูแลช่วยเหลือฟื้นฟูสุขภาพ ป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ทำการรักษาโรค ทั้งนี้ต้องอาศัยความรู้ทางการพยาบาลที่ได้ศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยยึดหลักให้ความปลอดภัย ความรับผิดชอบ ในการให้บริการ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค รวมทั้งการฟื้นฟูสุขภาพ เพื่อคงไว้ซึ่งการมีสุขภาพที่ดี เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพในทีมสุขภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และ 3) ด้านทักษะ (Skills)

**ด้านความรู้ (Knowledge)** หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ หรือนำไปปฏิบัติ และทำให้เกิดความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

**ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)** หมายถึง ความสามารถในเชิงวิชาชีพที่เป็นผลจากแรงขับภายในซึ่งทำให้นักวิชาการแสดงพฤติกรรม หรือทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

**ด้านทักษะ (Skills)** หมายถึง ความสามารถในเชิงวิชาชีพอันประกอบด้วยความรู้ เจตคติ ที่บุคลากรนำมาปรับปรุงพฤติกรรมให้เหมาะสม ในอันที่จะจัดการกับปัญหารอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน และสามารถทำกิจกรรมต่างๆ จนก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน

**สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคลโดยให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจบริบทและความต้องการที่แท้จริงของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ และปรับเปลี่ยนแผนการดูแลให้เหมาะสมในการให้บริการที่ตอบสนองของความต้องการและการพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย

**สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะ ในการประยุกต์ใช้ศาสตร์ทางการแพทย์ เวชศาสตร์ทางทะเล และเวชศาสตร์ทหาร ในการดูแลทหารที่ปฏิบัติตามภารกิจของกองทัพ และกลุ่มประชากรที่มีสภาวะทางสุขภาพ การเจ็บป่วย การทำงาน และความเครียด หรือจากสาธารณภัย/ภัยพิบัติ ที่เป็นลักษณะเฉพาะกับที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางน้ำ ทะเล และชายฝั่ง

**สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ รวมทั้งใช้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่รับผิดชอบ ตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยในบริบทที่มีความหลากหลาย ภายใต้ขอบเขตพระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการแพทย์ จรรยาบรรณพยาบาล และการกำกับดูแลขององค์กรวิชาชีพ การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

**สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม สามารถให้เหตุผลทางวิชาการ ในการเป็นที่ปรึกษา หรือเพื่อนำแนวทาง จูงใจ ให้บุคคลหรือทีมที่เกี่ยวข้องแสดงพฤติกรรมอันที่จจะได้มาซึ่งความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการหรือขององค์กร

**สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการนำนโยบายของระบบการดูแลสุขภาพของหน่วยงาน/องค์กร และทรัพยากรที่มีอยู่ มาใช้ในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ อย่างมีประสิทธิภาพบนฐานขององค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพและที่เกี่ยวข้อง

**สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะในการติดต่อสื่อสารอย่างมี

ประสิทธิภาพทั้งผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ครอบครัว กลุ่มวิชาชีพ/ทีมสหสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยสามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพจากแหล่งความรู้ที่น่าเชื่อถือ สามารถจัดระบบสารสนเทศ และใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการพยาบาล ในการบริหารจัดการ การดูแลช่วยเหลือผู้ใช้บริการ การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

**สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ความสามารถในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการโดยพัฒนา ปรับปรุงแนวทางในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ระบบการประกันคุณภาพการพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการได้รับการดูแลในขอบเขตที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

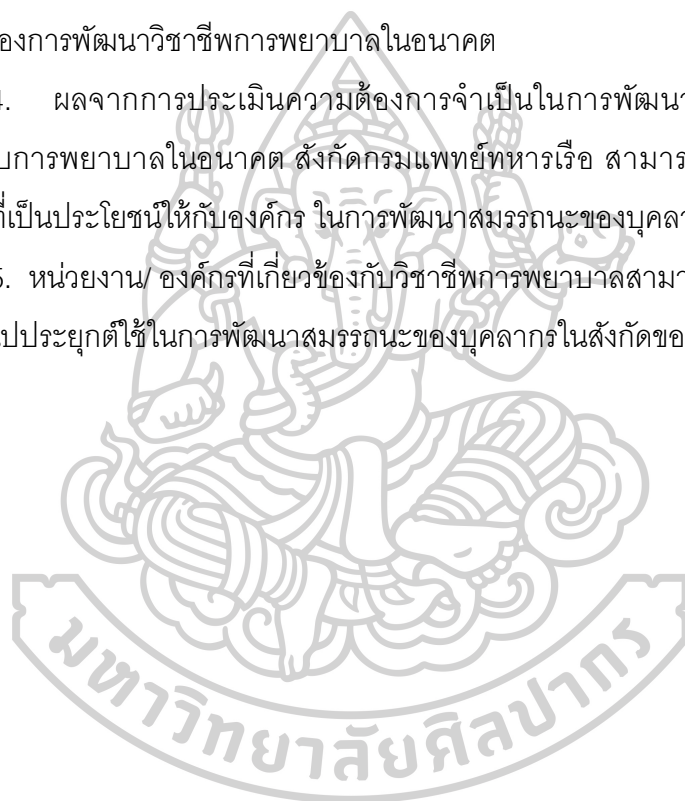
**สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การให้การพยาบาลที่มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ที่ได้ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนการทำงาน มีการประสานความร่วมมือ มีการแบ่งภาระงานช่วยเหลือ สนับสนุนพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการดำเนินไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายของการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

**สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะในการหาข้อมูลที่เชื่อถือได้ที่มีอยู่ในขณะนั้น ซึ่งได้จากสืบค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ มาพิจารณาตัดสินใจทางเลือกเพื่อปรับปรุงมาตรฐานและคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล

**พยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมแพทยทหารเรือ** หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลตามสภาพปัจจุบันที่กำหนดโดยหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล
2. ได้รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ
3. สามารถประยุกต์ใช้รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง นำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลในอนาคต
4. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ สามารถนำมาเป็นข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ให้กับองค์กร ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
5. หน่วยงาน/ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพการพยาบาลสามารถนำรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพฯ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดของตนได้



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล ในอนาคต ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด กรอบแนวคิดในการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
3. แนวคิดการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
4. แนวคิดการพัฒนารูปแบบสมรรถนะในเชิงวิชาชีพพยาบาลและการประเมินสมรรถนะ
5. เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

รากฐานของแนวคิดด้านทรัพยากรมนุษย์เกิดจากความเชื่อในมนุษย์ ความเชื่อใน ศักยภาพที่อาศัยการเรียนรู้ และการให้ความสำคัญกับความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) รวมทั้ง แนวคิดทางสังคมศาสตร์เชิงประยุกต์ (Applied Social Science) ที่ให้ความสำคัญกับ ความสลับซับซ้อนของปัจเจกชน และแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่มองเห็นปัจเจกชนในฐานะ ทรัพยากรที่มีคุณค่า ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในประเทศสหรัฐอเมริกาเกิดการ รวมกลุ่มที่เรียกว่า American Society for Training and Development (ASTD) ขึ้นใน ค.ศ.1944 ให้ ความสำคัญและจัดการฝึกอบรม เพื่อร่วมกันกำหนดมาตรฐานการทำงานของผู้ให้การ อบรมเมื่ออาชีพเหล่านั้น จนกระทั่งใน ค.ศ.1964 นักเศรษฐศาสตร์ 2 คน คือ เฟรดเดอริก เฮช ฮาร์บิ สัน (Frederick H. Harbison) และ ชาร์ลส์ เอ เมเยอร์ (Charles A. Myers) ได้ริเริ่มการใช้ศัพท์การ พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นครั้งแรก (สุทินี ฤกษ์ขำ, 2557, pp. 3-4)

สำหรับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในประเทศ สหรัฐอเมริกา เกิดจากลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ตีพิมพ์หนังสือชื่อ “Developing Human Resource” เมื่อปี ค.ศ.



1970 ซึ่งแนดเลอร์ได้ให้นิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเป็นทางการในครั้งแรกของการประชุมสมาคมนักฝึกอบรมและพัฒนาสหรัฐอเมริกา หรือ ASTD ที่มลรัฐไมอามีในปี ค.ศ. 1969 ว่า “ HRD is a series of organized activities conducted within a specified time and designed to produce behavioral change ” หมายถึง อนุกรมของกิจกรรมต่างๆที่ถูกออกแบบและจัดการระบบเพื่อนำไปปฏิบัติในเวลาที่กำหนดเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมของมนุษย์ (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556, p. 7)

### การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในศตวรรษที่ 21 ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) กลายเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรต้องให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากระบบเศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-base Economy) ธุรกิจต่างมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน สาเหตุความรุนแรงของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเชิงพลวัต (Dynamic) ทำให้องค์กรธุรกิจต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืน องค์กรธุรกิจต้องหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นรายปัจเจกบุคคลเพิ่มมากขึ้นในลักษณะเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนมนุษย์เกิดขึ้นจากการตกผลึกทางความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) และทักษะ (Skills) ของปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อความเฉลียวฉลาดของปัจเจกบุคคลเกิดเป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ขององค์กร องค์กรใดมีทุนทางปัญญาที่เหมาะสมจะทำให้องค์กรนั้นก้าวสู่การเป็นผู้นำอุตสาหกรรมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage) (รติพร ถึงฝั่ง และ โกศล จิตวิรัตน์, 2552, pp. 27-36)

หน่วยงานหรือองค์กรเป็นโครงสร้างที่มีทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนทิศทางหรือวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ จึงเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ทรัพยากรมนุษย์คือหัวใจสำคัญของการพัฒนาไม่เพียงแต่ในระดับองค์กรเท่านั้นในระดับประเทศหรือระดับภูมิภาค ก็ล้วนแต่เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ทรรศนะ วิชัย ธนพัฒน์, 2556, p. 4) การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกปัจจุบัน ทำให้ต้องปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้น “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สร้างสรรคคุณค่าให้แก่องค์กรสูงสุด เป็นทรัพยากรมูลค่าเพิ่มไม่ว่าโลกจะเปลี่ยนแปลงไปมากเพียงใดก็ตาม แต่ทรัพยากรแต่ละองค์กรต้องการก็คือ

“คน” เนื่องจาก ความรู้ (Knowledge-K) ทักษะ (Skill-S) และความสามารถ (Abilities-A) หรือ KSAs มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงมุ่งเน้น การปรับปรุง หรือพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรเสมอ เพื่อนำไปสู่ ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรให้แข่งขันได้ในระดับโลก (ชมสุภัค ครุฑทะ, 2555, p. 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายท่าน ดังนี้

दन्य तेयनपुठ (2551) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาให้ พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น จนสามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะรับตำแหน่งงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ศिरภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2556) กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสากลหรือ ระดับโลก (Global HRD Definition) ของศาสตราจารย์เกร์ เอ็น แม็กลินที่ได้กล่าวไว้ในปี ค.ศ. 2006 คือ กระบวนการหรือกิจกรรมใดๆก็ตามที่จัดให้มีขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจะก่อให้เกิด การพัฒนาความรู้ในงาน ประสิทธิภาพ ผลผลิต และความพึงพอใจ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน ประเทศชาติ และสูงสุดเพื่อมวลมนุษยชาติ

Mondy (2008) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยกระบวนการหลัก 2 ประการ คือ การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการออกแบบเพื่อมุ่งผลต่อการ ปรับปรุงสมรรถนะของบุคคลและผลการดำเนินงานขององค์กร

ชมสุภัค ครุฑทะ (2554) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development-HRD) เป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงความรู้ พฤติกรรมความสามารถทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น สามารถปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างผลผลิตให้กับองค์กรที่สามารถแข่งขันได้ โดยมีหลักการ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) HRD จะช่วยเหลือบุคลากรโดย สร้างจุดแข็งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ทำให้จุดอ่อนหายไปสามารถดึง ศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ให้มีประสิทธิภาพขององค์กร และทำให้เป้าหมายของบุคคลมีความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของตนเอง มีชีวิตดี ครอบครัวดี สัมพันธภาพของชุมชนดีขึ้น ในปัจจุบันมุ่งการ พัฒนารายบุคคลที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (Human Capital) เพราะทุนมนุษย์จะช่วย

ขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จที่ใช้ต้นทุนเหมาะสม โดยคุณค่าทุนมนุษย์คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กรที่องค์กรต้องพัฒนาโดยการฝึกอบรมและจัดการศึกษา (ชมสุภักดิ์ ครุฑทกะ, 2554, p. 64)

2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) HRD จะให้ความสำคัญกับความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน กำหนดโครงสร้างงานและวางแผนที่ตอบสนองงานอาชีพของบุคลากร และปรับบทบาทของบุคคลเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งงาน ความท้าทายของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพคือ สนับสนุนพนักงานแต่ละคนให้ก้าวหน้าและพัฒนาตนเองโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และต้องพิจารณาทั้งคนและงานควบคู่กันไป (ชมสุภักดิ์ ครุฑทกะ, 2554, p. 64)

3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development) HRD จะให้ความสำคัญกับโครงสร้างและหน้าที่ การจัดการในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการสร้างสัมพันธภาพ เพื่อประสิทธิภาพภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน เป็นผู้สร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการกระตุ้นให้คนพัฒนามากขึ้น ความท้าทายของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ คือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยใช้ กลยุทธ์ของการเรียนรู้เป็นฐานที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรในเป้าหมายเชิงธุรกิจ ที่สามารถแข่งขันได้ ดังนั้นโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาที่การสร้างศักยภาพของผู้เรียนรู้ให้เกิดทักษะในระดับที่องค์กรต้องกาต่อไปในอนาคต คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ชมสุภักดิ์ ครุฑทกะ, 2554, p. 64)

ดังนั้นหลักแนวคิดใหม่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร HRD จะเข้าไปจัดการกับบุคคลที่ขาด ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ส่งผลให้เกิดทักษะใหม่ที่สูงขึ้น ผลิตภาพมากขึ้น โดยยึดปรัชญาที่ว่า “คุณภาพขององค์กร คือ คุณค่าของบุคคล” โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

จากความหมายข้างต้นกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเสริมสร้างให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีในการทำงาน โดยการจัดการประสบการณ์ทางการศึกษา การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบทบาทของบุคลากรให้มีความพร้อมในทุกๆด้าน เพื่อนำความรู้ และทักษะมาปรับปรุงการบริการการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีที่เป็นฐานรากขององค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Foundational Theories of HRD) โดยนับตั้งแต่เริ่มโครงการฝึกอบรมภายในอุตสาหกรรม หรือ “ Training Within Industry Project: TWIP ” ของรัฐบาลกลางของประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อก้าวไปสู่การบรรลุ 3 เป้าหมายเร่งด่วนทั่วทุกมลรัฐ คือ 1) เพื่อการจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบโดยเน้นให้สามารถทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆได้ตรงตามลักษณะงานเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ 2) เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานต่างๆให้ดีขึ้น 3) เพื่อปรับปรุงสัมพันธภาพในงานหรือสถานประกอบการอย่างเป็นกระบวนการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดจากความรู้หลากหลายสาขา ในที่นี้ขอยกแนวคิด Three-legged Stool หรือ แนวคิดเก้าอี้สามขาของสวอนสัน (Swanson, 1995; Swanson and Holton, 2001; 2009) ที่ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theories) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theories) และ ทฤษฎีเชิงระบบ (System Theories) โดยมีรายละเอียดของทฤษฎีที่เกี่ยวเนื่องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ (ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2556; สุธินี ฤกษ์ขำ, 2557)

### ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theories)

จิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่ศึกษาทำความเข้าใจมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นในเชิงพฤติกรรม การเรียนรู้ การเข้าสังคมหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นอกจากนั้นจิตวิทยาจะมีเป้าหมายในการอธิบายคาดการณ์พฤติกรรมและความคิดของมนุษย์แล้วยังมีเป้าหมายที่จะพยายามปรับปรุงความเป็นอยู่ของบุคคลอีกด้วย และเนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเกี่ยวข้องกับคนดังนั้น ความรู้ด้านจิตวิทยาจึงจำเป็นและเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จ

### ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Theories)

เศรษฐศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับความจำกัดของทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เป็นพื้นฐานของทฤษฎีทุนมนุษย์ นับว่าเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้มากในงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันที่ได้รับรางวัลโนเบลด้านเศรษฐศาสตร์ เมื่อ ค.ศ. 1979 ชื่อ Theodore W. Schultz เป็นผู้แรกที่กล่าวถึง “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ในช่วง

ทศวรรษที่ 1960 และแนวคิดนี้ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นจากผลการศึกษาของนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันที่ได้รับรางวัลโนเบลด้านเศรษฐศาสตร์ เช่นกันเมื่อ ค.ศ.1992 ชื่อ Gary S. Becker แนวคิดทุนมนุษย์มองว่าการลงทุนนั้นไม่จำกัดเฉพาะกับการลงทุนในสิ่งที่จับต้องได้ หรือการลงทุนในทางการเงินเพื่อสร้างความมั่นคงเท่านั้น แต่การลงทุนสามารถเกิดขึ้นได้กับมนุษย์ผ่านทาง การศึกษา การสาธารณสุขและการฝึกอบรมต่าง ๆ โดยที่การลงทุนประเภทนี้เป็นการลงทุนที่จะก่อให้เกิดผลตอบแทนในระยะยาว (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556; สุทธิณี ฤกษ์ขำ, 2557)

จากความสำคัญของทุนมนุษย์ที่มีต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนี้เองจึง ก่อให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าไว้กับองค์กร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานว่าจะอยู่กับองค์กรต่อหรือไม่ การตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างงานไม่ได้ถูกกำหนดจากองค์กรแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ เหล่านี้จะมองว่าตนเองเป็นคนอิสระ ที่มีสิทธิในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้มากที่สุด ดังนั้น หากองค์กรปัจจุบันไม่สามารถสนองตอบความต้องการโดยเฉพาะความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของพนักงานได้ พนักงานเหล่านี้ก็มีแนวโน้มที่จะย้ายไปสู่องค์กรแห่งใหม่แทน แนวคิดด้านการบริหารทุนมนุษย์ นี้เป็นการให้ความสำคัญแก่การตัดสินใจที่จะลงทุนพัฒนาพนักงานภายในองค์กร ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการแข่งขัน และส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน รวมถึงการพิจารณาภาพรวมขององค์กรด้วยว่าจำเป็นต้องมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ อย่างไรที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพสูงสุดของตนเอง (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556; สุทธิณี ฤกษ์ขำ, 2557)

### ทฤษฎีระบบ (System Theories)

ทฤษฎีเชิงระบบเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึง “ระบบ” และความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าทฤษฎีเชิงระบบเน้นการมององค์รวมว่าทุกสิ่งล้วนมีความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกัน ไม่สามารถแยกส่วนได้ ซึ่งทฤษฎีนี้ให้แนวคิดที่สำคัญแก่งานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ หากองค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรไม่สนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องตระหนักว่า แต่ละคนมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างและอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่หลากหลาย การพัฒนาคนจะต้องคำนึงถึง

องค์ประกอบเหล่านั้น เช่น หากพนักงานมีปัญหาผลการปฏิบัติงานไม่น่าพอใจ แนวทางแก้ไข ปัญหาอาจไม่ใช่แค่การฝึกอบรม เนื่องจากอาจมีสาเหตุอื่นที่ก่อให้เกิดปัญหาดังกล่าวที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม เช่น พนักงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานแต่ขาดแรงจูงใจ เนื่องจากมองไม่เห็นโอกาสเจริญก้าวหน้า หรือพนักงานลดประสิทธิภาพการทำงานลง เพราะปัญหาส่วนตัว หากสาเหตุของปัญหาเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานแล้วการจัดโครงการฝึกอบรมก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ดังนั้น ความเข้าใจในทฤษฎีเชิงระบบจะช่วยให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มองภาพรวมได้ดียิ่งขึ้น ทำให้สามารถหาแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเพิ่มมากขึ้น (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556; สุทธิ ฤกษ์ขำ, 2557)

แม้ว่าความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะไม่หยุดแค่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กร แต่สามารถครอบคลุมไปถึงการพัฒนาคนในในระดับชุมชน และระดับชาติได้ แต่ในที่นี้ เนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะกล่าวถึงเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเท่านั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หมายถึง การกระทำใด ๆ ก็ตามที่มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลได้พัฒนา เพื่อให้เกิดทัศนคติ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งงานในปัจจุบัน และงานในอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน จนกระทั่งถึงระดับองค์กร

### วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียด ดังนี้ รติพร ถึงฝั่ง และ โกศล จิตวิรัตน์ (2552) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น มีองค์ประกอบ ดังนี้

#### 1. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นลักษณะองค์กรที่ยืดหยุ่นและพร้อมต่อการปรับตัว องค์กรที่มีศักยภาพต้องเรียนรู้และปรับตัวได้เร็ว บุคคลที่จะช่วยให้เกิดองค์กรเรียนรู้ต้องได้รับการเสริมพลัง เช่น คำตอบทวน ความก้าวหน้าในอาชีพ และเสริมสร้างศักยภาพโดยการพัฒนาความรู้ที่เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตทุกกิจกรรมทางเศรษฐกิจต้องตั้งอยู่บนฐานองค์ความรู้ทั้งสิ้น และความรู้ในขณะนี้เป็นความรู้เชิงพลวัต ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ รากฐานสำคัญของความสำเร็จในการแข่งขันปัจจุบันขึ้นอยู่กับความรู้

เพราะความรู้ก่อให้เกิดความสามัคคี เกิดการรวมกำลัง และความเข้มแข็ง ถ้าคนได้รับการเสริมพลัง แต่ไม่ได้เสริมศักยภาพก็จะทำให้องค์กรได้แต่สิ่งที่เป็นความต้องการด้านพื้นฐานที่ซึ่งไม่สามารถทำให้เกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าคนได้รับทั้งการเสริมพลังและเสริมสร้างศักยภาพ ด้วยก็สามารถทำให้องค์กรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นอีกด้วย (รติพร ถึงฝั่ง และ โกศล จิตวิรัตน์, 2552, pp. 27-36)

## 2. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานเป็นทุนมนุษย์ กลายเป็นต้นทุนที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การบริหารการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกลยุทธ์ที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งการสร้างความรู้ได้เปรียบทางการแข่งขันของตลาดทั่วโลกได้ยอมรับว่ากลยุทธ์ขององค์กรและผลการดำเนินงานขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาได้จากศักยภาพของความรู้ความสามารถ ความเป็นบริษัทระดับโลกและมีความรู้เรื่องการตลาดระดับโลก ความเป็นผู้นำทั้งภายในและภายนอก มีความรู้เรื่องลูกค้าทั่วโลก มีความรู้เรื่องคู่แข่งทั่วโลก มีความรู้ความสามารถเรื่องผู้นำทั่วโลก มีการประสานงานและช่วยเหลือ มีการให้ความช่วยเหลือแบบห่วงโซ่ มีการตอบสนองทั่วโลก มีผลประโยชน์ของตลาดทั่วโลก และผู้ควบคุม โดยการจัดการความรู้มีขั้นตอน 5 ขั้นตอนดังนี้ (1) การแสวงหาความรู้ (2) การสร้างความรู้ (3) การจัดเก็บข้อมูลและการสืบค้นความรู้ (4) การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (5) เทคโนโลยี (รติพร ถึงฝั่ง และ โกศล จิตวิรัตน์, 2552, pp. 27-36)

## 3. การพัฒนาสมรรถนะความสามารถ (Competency-based Development)

การพัฒนาสมรรถนะความสามารถ กล่าวถึง สมรรถนะขีดความสามารถในฐานะที่เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอยู่อย่างดีที่สุดหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ สนับสนุนการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะกับผลงานที่เหนือกว่า เป็นการพิจารณาถึงคุณลักษณะของแต่ละคนกับลักษณะของพฤติกรรมและทักษะที่สำคัญ การที่บุคคลมีเพียงความฉลาดในการเรียนรู้ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นแต่จำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคลแนวคิดในตนเองและการแสดงออกที่เหมาะสมจะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่น

#### 4. การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development)

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นวิธีการที่เป็นระบบและเป็นกระบวนการในการออกแบบการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับความสามารถของภาวะผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เช่น การนำตนเอง การนำผู้อื่น การนำองค์กร และการนำการปฏิบัติงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่องค์กรทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต ทำให้องค์กรต้องประสบกับปัญหาใหม่ ๆ ที่ท้าทายเกิดขึ้นมากมาย บทบาทของผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งขึ้น ต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น มีศักยภาพในการ “นำ” หรือโน้มน้าวผลักดันให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

#### 5. การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจากโลกาภิวัตน์หรือเทคโนโลยี ทำให้องค์กรธุรกิจต่าง ๆ มีความต้องการให้คนเก่ง เข้ามาทำงานในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น โดยมุ่งหวังให้คนเหล่านั้นใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดี เพื่อเป็นทุนมนุษย์ขององค์กร ซึ่งหลายองค์กรจะมีวิธีการจัดการคนกลุ่มนี้ ซึ่งเรียกว่า เป็นการบริหารจัดการคนดีและคนเก่ง (Talent Management) โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาและระบุคนเก่ง การพัฒนาและฝึกอบรมการจ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลคนเก่ง และการธำรงรักษาคนเก่ง ให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยการกำหนดกลยุทธ์การบริหารคนเก่ง เพื่อให้ได้คนเก่งมีลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบายและทิศทางขององค์กร ทำให้คนเก่งเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

#### 6. วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Cultures or Organization Cultures)

การพัฒนาทุนมนุษย์จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงความต้องการในการขยายตัวเพื่อการเจริญเติบโต เหตุผลสำคัญที่สุดในการอ้างอิงวัฒนธรรมองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรที่เข้มแข็งจะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าองค์กรอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้การที่จะสร้างหรือเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรใหม่ได้นั้น คนในองค์กรจะต้องมีแรงจูงใจ และถูกกระตุ้นให้คิดหรือทำในสิ่งที่ต่างออกไปจากเดิม วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวช่วยกระตุ้นการใช้มิติทางด้านวัฒนธรรม หรือ ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) ทำให้ผู้ประกอบการมีการใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการ



สร้างสรรค์ความเข้มแข็ง สิ่งเหล่านี้จะเป็นการปรับเปลี่ยนสภาพของผู้ประกอบการให้เกิดความเข้มแข็งนำไปสู่การเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจ และสามารถจะนำไปสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจที่มีศักยภาพทางการแข่งขันในระดับโลกได้ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นหัวใจสำคัญที่หล่อหลอมพนักงานให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร และทุ่มเทพลังทำงานสุดชีวิต วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ (รติพร ถึงฝั่ง และ โกศล จิตวิรัตน์, 2552, pp. 27-36)

พิชิต เทพวรรณ (2554) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

1. การให้การศึกษาย่างเป็นทางการ ได้แก่ การศึกษาทั้งในหลักสูตรระยะสั้น และระยะยาวจากสถาบันทางการศึกษาต่างๆ
2. การประเมิน เป็นการรวบรวมข้อมูลและให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการพัฒนาวิธีการทำงาน รวมถึงการใช้เกณฑ์มาตรฐานในการเทียบเคียง
3. การใช้ประสบการณ์ในงาน เป็นการใช้ประสบการณ์ในการทำงานอันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อปัญหาต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ และสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน
4. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การให้คำแนะนำ การสอนงาน เป็นต้น

Nadler and Nadler. (1989) อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย (2554, p. 257) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม เพื่อเป็นการเรียนรู้งานในปัจจุบัน การต้องการปรับปรุงคุณภาพงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน หรือแผนงาน
2. การศึกษา เป็นการเรียนรู้งานในอนาคต โดยจะจัดให้กับบุคลากรที่จะเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า หรือเมื่อเปลี่ยนงาน รวมไปถึงการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ
3. การพัฒนา เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการพัฒนาตนเองจากความรู้ที่ได้จากการศึกษา หรือ อบรม ที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการสามารถสรุปได้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Approaches) | Nadler and Nadler (1989) | Noe et al. (2006) | Mondy. (2008) | दन्य तेहनपुड (2551) | ชมสุกัค ครุทกะ (2554) | สุธิณี ฤกษ์ขำ (2557) |
|---|--------------------------|-------------------|---------------|---------------------|-----------------------|----------------------|
| การพัฒนาอาชีพ                                 |                          |                   |               | √                   | √                     | √                    |
| พัฒนาองค์กร                                   |                          |                   |               |                     | √                     | √                    |
| การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา               | √                        | √                 | √             | √                   | √                     | √                    |
| การประเมิน                                    |                          | √                 |               |                     |                       |                      |
| ประสบการณ์ในงาน                               |                          | √                 |               | √                   |                       |                      |
| ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล                       |                          | √                 |               |                     |                       |                      |

จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สุปัญญาดา สุนทรนนท์ (2558, p. 32) พบว่า กิจกรรมหลักๆ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 5 กิจกรรมย่อย ได้แก่ (1) กิจกรรมการฝึกอบรม (Training) คือ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (2) กิจกรรมการศึกษา (Education) คือ กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับปฏิบัติงานในอนาคตเป็นการเรียนรู้ในลักษณะเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาอย่างเป็นทางการ (3) กิจกรรมการพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development) คือ กิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการของพนักงานเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นการเรียนรู้ที่หวังผลในระยะยาว ซึ่งอาจเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในปัจจุบันก็ได้ (4) กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ กิจกรรมเพื่อนำมาสู่ความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพของบุคลากรภายในองค์กร (5) กิจกรรมการพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือ กิจกรรมที่องค์กรมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถแบบองค์รวมให้บุคลากร

## กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทรัสส์ แมนคิน และ คีลลิเทอร์ (Truss et al., 2012) กล่าวถึง แนวโน้มโลกาภิวัตน์ที่มีผลต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนารวดเร็วของระบบการติดต่อสื่อสารผ่านทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการแข่งขันในตลาดโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรและรูปแบบของธุรกิจใหม่ที่น่ามากำหนดวิธีการต่างๆเพื่อให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตมนุษย์โดยผ่านกระบวนการพัฒนาต่างๆ องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถอยู่ได้ในภาวะที่เปิดเสรีทางการค้าที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และนำมาซึ่งการเจริญเติบโตของตลาดการค้า และเทคโนโลยีสารสนเทศ

การเปลี่ยนแปลงทางโลกาภิวัตน์ที่มีผลต่อระบบเศรษฐกิจนำมาซึ่งการพัฒนาระบบสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรที่ต้องมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานจากความหลากหลายของกำลังแรงงาน ความต้องการผลิตภัณฑ์จำนวนมาก การสร้างความสามารถในการแข่งขันผ่านการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร (Internet) ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบการแข่งขันใหม่ทางการตลาดหรือที่เรียกว่า E-commerce จากการเปลี่ยนแปลงทางระบบเศรษฐกิจดังกล่าวส่งผลต่อองค์กรที่ต้องมีการพัฒนา ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระบบเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีผลต่อองค์กร

| การแข่งขันทางเศรษฐกิจ  | ความต้องการขององค์กร  |
|--|---|
| <b>ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร</b><br>- ติดต่อสื่อสารผ่านระบบดิจิทัลที่มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การใช้อุปกรณ์พกพา เช่น Laptops, Mobile Telephone<br>- วิธีการให้บริการลูกค้าผ่านเครือข่าย<br>- วิธีการให้บริการลูกค้าผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต<br>อินเทอร์เน็ต | - การทำงานที่ต้องการบุคลากรที่มาจากหลากหลาย<br>- ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์<br>- ผู้นำที่สามารถวางแผน เตรียมความพร้อมให้กับองค์กร เช่น การเตรียมบุคลากรเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันโดยการพัฒนาทุนทางปัญญา จากการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นต้น<br>- เพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์/ การบริการ<br>- ขยายตลาดการค้า/ การบริการ |

ที่มา: Catherine Truss, David Mankin, & Clare Kelliher. (2012). *Strategic Human Resource Management*: New York: Oxford University Press 11-19

## ตารางที่ 2 (ต่อ) ระบบเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีผลต่อองค์กร

| การแข่งขันทางเศรษฐกิจ   | ความต้องการขององค์กร  |
|---|---|
| <p><b>ด้านการแข่งขันในตลาดโลก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เกิดการรวมตัวของตลาด</li> <li>- เกิดการเคลื่อนย้ายทุน/แรงงาน</li> <li>- เกิดตลาดรูปแบบใหม่ๆ เช่น เอเชีย</li> </ul> <p><b>ด้านโครงสร้างขององค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แบบควบรวมกิจการ หรือ แบบพันธมิตร</li> <li>- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ที่มีความยืดหยุ่น</li> <li>- การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งภาคการผลิต การบริการ ที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การทำงานที่ต้องการบุคลากรที่มาจากหลากหลาย</li> <li>- ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์</li> <li>- ผู้นำที่สามารถวางแผน เตรียมความพร้อมให้กับองค์กร เช่น การเตรียมบุคลากรเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันโดยการพัฒนาทุนทางปัญญา จากการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นต้น</li> <li>- เพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์/ การบริการ</li> <li>- ขยายตลาดการค้า/ การบริการ</li> </ul> |

ที่มา: Catherine Truss, David Mankin, & Clare Kelliher. (2012). *Strategic Human Resource Management*: New York: Oxford University Press 11-19

### ผลของโลกาภิวัตน์ต่อทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการเพิ่มทุนทางการตลาดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรที่นำองค์ความรู้ไปสู่ความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ในยุคโลกาภิวัตน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมืออาชีพมีความหลากหลายแนวทางการปฏิบัติ เช่น การศึกษา การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้ค่าตอบแทนตามความสามารถ เป็นต้น ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวางแผนไว้ ดังนั้นองค์กรจะต้องกำหนดความต้องการ คุณสมบัติของบุคลากรที่จะบรรจุเข้าทำงาน (Truss et al., 2012, pp. 11-19) ดังแสดงในตารางที่ 3

### ตารางที่ 3 แสดงคุณสมบัติของบุคลากร

| องค์กร  | กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  |
|---|--|
| ผู้นำที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผ่านโปรแกรม/ หลักสูตร การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทั้งในหน่วยและนอกหน่วย ผ่านการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ การสัมมนา ระบบพี่เลี้ยง ระบบการติดตาม เป็นต้น</li> <li>- ส่งเสริมเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น การพิจารณาจากความตั้งใจในการทำงาน การให้รางวัลจากผลงาน การพิจารณาคัดเลือกบรรจุในตำแหน่ง ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ</li> <li>- ผู้นำที่มีความสำนึก รับผิดชอบต่อนโยบาย/ วัฒนธรรมขององค์กร</li> </ul> |
| โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่น                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่เกิดจากบุคลากรที่มาจากหลากหลายชาติที่ต้องอาศัยความร่วมมือ/ การมีส่วนร่วมของบุคลากร</li> <li>- มีการแลกเปลี่ยนงานเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ จากการศึกษาหาข้อมูลทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ</li> </ul>  |
| ระบบสนับสนุน(ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร)    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสร้างเครือข่ายร่วมกัน</li> <li>- การพัฒนาทักษะการพูด/ ภาษาที่ใช้ในการบริการ</li> <li>- การให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน</li> <li>- การอำนวยความสะดวกให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานจากบุคลากรที่มาจากหลากหลายชาติ</li> </ul>  |
| ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลาย    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผ่านการศึกษา/ ฝึกอบรม โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารเพื่อการใช้สื่อความหมาย เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</li> <li>- ผ่านการเตรียมความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม</li> <li>- มีทักษะการบริหาร ให้การสนับสนุนลูกจ้าง/ แรงงานได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง</li> </ul>  |

ที่มา Catherine Truss, David Mankin, & Clare Kelliher. (2012). *Strategic Human Resource Management*: New York: Oxford University Press 11-19

ตาราง 3 (ต่อ) แสดงคุณสมบัติของบุคลากร

| องค์กร                                 | กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  |
|--|--|
| การพัฒนาสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงาน | <ul style="list-style-type: none"> <li>- กระบวนการติดตามประเมินสมรรถนะ ทักษะของบุคลากร การให้คำตอบแทน</li> <li>- ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ</li> </ul>   |
| การพัฒนานวัตกรรม/ การแบ่งปันความรู้    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร</li> <li>- การช่วยเหลือบุคลากรในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ</li> <li>- ส่งเสริมแนวทางเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆในการทำงาน</li> <li>- ให้การสนับสนุนเทคโนโลยีที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาแนวคิดใหม่ๆจากการใช้ทรัพยากรที่หลากหลายร่วมกัน</li> <li>- ส่งเสริมการรวมกลุ่มแบบไม่เป็นทางการและเครือข่ายทางสังคมในการแก้ปัญหา</li> </ul> |
| ระบบการจัดการความรู้                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาแนวทางการสร้างความรู้/ การแบ่งปันความรู้</li> <li>- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร</li> <li>- การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น การศึกษาผ่านระบบทางไกลแบบ e- learning หรือ การเรียนรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์กัน</li> </ul>   |

ทีมา Catherine Truss, David Mankin, & Clare Kelliher. (2012). *Strategic Human Resource Management*: New York: Oxford University Press 11-19

### การพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ด้านนโยบายการค้าโลก ด้านสังคม นโยบายสาธารณสุข และการปฏิรูปต่าง ๆ ตลอดทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและระบาดวิทยา ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบบริการสาธารณสุขและระบบกำลังคนด้านสุขภาพ จากสถานการณ์และแนวโน้ม และสภาพปัญหา

ด้านกำลังคนด้านสุขภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2550, pp. 9-11)

### สถานการณ์และแนวโน้มที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ

1. การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ นโยบายส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ส่งเสริมให้คนต่างชาติมารับบริการสาธารณสุขในประเทศไทยเพื่อหวังผลทางด้านเศรษฐกิจ เป็นผลให้เกิดการขยายตัวของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาระของบุคลากรสุขภาพจากภาครัฐสู่ภาคเอกชน
2. ผลจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และเทคโนโลยีของประเทศ ส่งผลให้ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนต่อระบบบริการสุขภาพสูงขึ้นอย่างมาก ทำให้เกิดการเรียกร้องบริการและคุณภาพการบริการมากขึ้น และเกิดกรณีการร้องทุกข์ภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพมากขึ้น
3. นโยบายการกระจายอำนาจการปกครองสู่ส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดการแสวงหาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการผลิตและการจ้างงานกำลังคนด้านสุขภาพ
4. นโยบายสาธารณสุขที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพ และการส่งเสริมด้านแพทย์แผนไทยการแพทย์ทางเลือกและภูมิปัญญาพื้นบ้าน ซึ่งจะเห็นว่างานสุขภาพนั้นกว้างขึ้นและมีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน องค์กรภาคประชาชนภูมิปัญญาพื้นบ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เครือข่ายสุขภาพภาคประชาชน เครือข่าย/องค์กรเอกชนไม่แสวงหากำไร ตลอดจนทั้งกำลังคนด้านสุขภาพภาครัฐ ดังนั้นบทบาทของบุคลากรด้านสุขภาพอาจจะเปลี่ยนไปโดยเน้นการทำงานร่วมกับเครือข่ายอื่นและภาคประชาชนมากขึ้น
5. การใช้บริการสุขภาพที่เพิ่มขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นผลจากหลายปัจจัย ได้แก่ นโยบายหลักประกันสุขภาพส่งผลให้อัตราการใช้บริการสาธารณสุขเพิ่มขึ้น แนวโน้มการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ โรคเรื้อรัง อุบัติการณ์ของโรคเกิดใหม่ เช่น ไข้หวัดนก SAR อีโบล่า เป็นต้น ตลอดจนทั้งนโยบายการเข้าถึงยาต้านเชื้อไวรัสของผู้ติดเชื้อ HIV / เอดส์ ต่างก็ส่งผลต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น

## สภาพปัญหาด้านกำลังคนด้านสุขภาพ

แม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการวางแผนและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ และได้ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ส่งผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของปัญหาด้านกำลังคนบางประการและขณะเดียวกันก็เกิดปัญหาใหม่ ๆ ตามขึ้นมา (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2550, pp. 9-11) กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

1. การขาดแคลนกำลังคน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อความต้องการกำลังคน ที่เพิ่มขึ้น เช่น นโยบายการประกันสุขภาพถ้วนหน้า นโยบายการรณรงค์ด้านไวรัสเอชไอวีของผู้ป่วยเอดส์ทุกคน อุบัติการณ์ของโรค SARS ไข้หวัดนก การเพิ่มขึ้นของโรคเรื้อรังและผู้สูงอายุ การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าว และนโยบายส่งเสริมการให้บริการสาธารณสุขแก่ชาวต่างชาติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดความต้องการกำลังคน ซึ่งมีจำนวนจำกัด ส่งผลให้เกิดปัญหาความขาดแคลนมากยิ่งขึ้น

2. การกระจายกำลังคนที่ไม่เป็นธรรม แม้จะมีนโยบายเพิ่มการผลิตและการใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มกำลังคนด้านสุขภาพเข้าไปสู่ชนบทเพื่อการกระจายอย่างเป็นธรรม แต่ปัญหาด้านความไม่สมดุลของการกระจายกำลังคนยังคงดำรงอยู่ จะเห็นได้จากความหนาแน่นของแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาล ปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ สูงกว่าในภูมิภาค

3. ความไม่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงานและระบบการสนับสนุน แม้มีการใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อจูงใจบุคลากรในการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน และการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ โดยได้นำมาตรการจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ โอกาสในการศึกษา / ฝึกอบรม มาตรการด้านสังคม เป็นต้น

4. การขาดกลไกการผลิตเงินนโยบาย โดยเฉพาะการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการบรรจุภาครัฐ การพัฒนาระบบกำลังคนที่ผ่านมาขาดความต่อเนื่อง จากการวางแผนกำลังคนและการผลิตการขาดการเชื่อมโยง ส่งผลต่อการผลิตที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนในบางวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ในขณะที่บางวิชาชีพ เช่น ทันตแพทย์ และเภสัชกร มีแนวโน้มจะเต็ม



## แนวทางการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล

ในการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล ซึ่งมีสภาพพยาบาลเป็นองค์กรที่รับผิดชอบในการในการบริหารงานได้กำหนดยุทธศาสตร์สภาการพยาบาล พ.ศ. 2555-2559 ดังนี้ (สภาการพยาบาล, 2554, pp. 11-12)

### กรอบยุทธศาสตร์ที่ 1 การคุ้มครองผู้บริโภคด้านการพยาบาลและการผดุงครรภ์

ยุทธศาสตร์ที่ 1.1 พัฒนานโยบายและควบคุมระบบการผลิตบุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1.2 พัฒนานโยบายส่งเสริมสนับสนุนและกำกับระบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1.3 พัฒนานโยบายส่งเสริมและสนับสนุนระบบและกลไกในการควบคุมคุณภาพการบริการ การพยาบาลและการผดุงครรภ์

ยุทธศาสตร์ที่ 1.4 พัฒนานโยบายส่งเสริมและสนับสนุนระบบและกลไกในการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 1.5 พัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพ

### กรอบยุทธศาสตร์ที่ 2 การคุ้มครองผู้ประกอบการพยาบาลและการผดุงครรภ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2.1 เร่งรัดการแก้ไขปัญหาและลดผลกระทบจากการขาดแคลนกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 2.2 การพัฒนาความก้าวหน้าและความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ

### กรอบยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์

ยุทธศาสตร์ที่ 3.1 เร่งรัดพัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3.2 พัฒนากลไกส่งเสริมการจัดการความรู้ทางการพยาบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3.3 เร่งรัดพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารพยาบาลระดับสูง

### กรอบยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4.2 เร่งรัดพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถตอบสนอง  
พันธกิจสภาการพยาบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 4.3 เร่งรัดพัฒนาการประชาสัมพันธ์สภาการพยาบาลในเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ที่ 4.4 เร่งรัดพัฒนากระบวนการดำเนินการทางด้านกฎหมาย และ  
จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4.5 พัฒนาระบบประกันคุณภาพของสภาการพยาบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 4.6 ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตาม  
แผนพัฒนาการพยาบาลและ การผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550 – 2559

**กรอบยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนานโยบายด้านการพยาบาลและการผดุงครรภ์  
และระบบสุขภาพที่เป็น มาตรฐานสากล**

ยุทธศาสตร์ที่ 5.1 เร่งรัดพัฒนาความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพระหว่างประเทศ  
เพื่อพัฒนาระบบบริการ และสุขภาพ ที่เป็นมาตรฐานสากลและพัฒนาการประกอบวิชาชีพการ  
พยาบาลและ การผดุงครรภ์

ยุทธศาสตร์ที่ 5.2 เร่งรัดการเสนอกฎหมายสำคัญ เพื่อพัฒนาการบริการสุขภาพ  
และพัฒนาการพยาบาล

**สำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข** ได้กำหนดยุทธศาสตร์  
การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2556 – 2560 โดยการพัฒนาภายใต้หลักปรัชญา  
เศรษฐกิจพอเพียง เน้นการสร้างเอกภาพและธรรมาภิบาลในระบบสุขภาพ ให้มีความสำคัญกับการ  
สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ระดับประเทศ ระดับอาเซียน และนานา  
ประเทศ เพื่อการสร้างหลักประกันในคุณภาพของการจัดบริการพยาบาลที่ครอบคลุม เป็นธรรม  
เห็นคุณค่าของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้กับผู้รับบริการยุทธศาสตร์การบริการ  
พยาบาลระดับประเทศ ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก ดังนี้ (สำนักการพยาบาล  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2555, pp. 1-3)

**วิสัยทัศน์** “การบริการพยาบาลมีคุณภาพเป็นเลิศ บุคลากรมีความสุข บนวิถีแห่ง  
การพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อสุขภาวะที่ดีของประชาชน”

#### **พันธกิจ**

1. พัฒนาระบบบริการพยาบาลให้มีคุณภาพเป็นเลิศ ประชาชนเข้าถึงบริการ  
อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมในสถานบริการสุขภาพทุกระดับ

2. เสริมสร้างความเข้มแข็งและความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชน
3. การพัฒนาระบบบริการพยาบาลที่พร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน/ภัยพิบัติ และโรคอุบัติใหม่/อุบัติซ้ำ
4. เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายบริการพยาบาลที่ครอบคลุมทั้งองค์กรภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชน ทั้งในระดับประเทศ ระดับอาเซียน และ นานาประเทศ ให้มีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสเป็นธรรมสร้างความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรบุคลากรมีความสุข

#### เป้าหมายหลัก

1. ระบบบริการพยาบาล ของสถานบริการสุขภาพระดับตติยภูมิ ตติยภูมิและศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูงในแต่ละภูมิภาคมีคุณภาพที่เป็นเลิศ
2. ระบบบริการพยาบาลปฐมภูมิที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามมาตรฐาน
3. ระบบบริการพยาบาลในสถานการณ์ฉุกเฉิน/ภัยพิบัติและโรคอุบัติใหม่/อุบัติซ้ำที่มีประสิทธิภาพ
4. ความร่วมมือของเครือข่ายบริการพยาบาลในระดับประเทศ ระดับอาเซียน และ นานาประเทศมีความเข้มแข็ง
5. ระบบบริหารจัดการบริการพยาบาลมีเอกภาพและธรรมาภิบาล บุคลากรทางการพยาบาลมีความสุขและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
6. การพัฒนาระบบบริการพยาบาลที่พร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน/ภัยพิบัติ และโรคอุบัติใหม่/อุบัติซ้ำ
7. เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายบริการพยาบาลที่ครอบคลุมทั้งองค์กรภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชน ทั้งในระดับประเทศ ระดับอาเซียน และ นานาประเทศ ให้มีประสิทธิภาพ
8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสเป็นธรรมสร้างความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรบุคลากรมีความสุข

#### ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2556 – 2560 ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพระบบบริการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบบริการพยาบาลปฐมภูมิให้มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบบริการพยาบาลในสถานการณฉุกเฉิน / ภัยพิบัติ และโรคอุบัติใหม่/ อุบัติซ้ำ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือทางการพยาบาล ทุกภาคส่วนในระดับประเทศ ระดับอาเซียนและ นานาประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างเอกภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการบุคลากร และองค์กรพยาบาล

### แนวคิดการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์

#### การศึกษาพยาบาล

การศึกษาพยาบาลในอดีตจะสอนทฤษฎีและฝึกปฏิบัติกับผู้ป่วยที่อยู่ในโรงพยาบาล เป็นส่วนใหญ่ ผลจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา จำเป็นต้องปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการสอน เพื่อให้สามารถทำงานในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกสถานการณ์ รู้จักคิดอย่างใช้วิจารณญาณ (Critical Thinking) ในการแก้ปัญหา ในส่วนเนื้อหาของความรู้นั้นมีพื้นฐานที่กว้างซึ่งรวมทั้งวิทยาศาสตร์ชีวภาพ สังคม ภาษา และมนุษยศาสตร์ และความรู้ในเรื่องการส่งเสริมและปกป้องสุขภาพ การซ่อมแซมและการฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติการพยาบาลทั้งในชุมชน (บ้าน โรงเรียน โรงงาน สถานที่พักฟื้น เป็นต้น) และโรงพยาบาล (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543, p. 54)

อนาคตของการพยาบาลภายใต้อิทธิพลของความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์ สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ดังนั้นบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล จึงต้องสนใจการการศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมพยาบาลสำหรับอนาคต สภาการพยาบาลจึงต้องควบคุมการศึกษาพยาบาล โดยการตรวจรับรองสถาบันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งผู้ที่จะจบการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในการได้รับใบอนุญาตในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จะต้องผ่านการทดสอบสอบความรู้ในหมวดวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ทั้งหมดโดยสภาการพยาบาล เมื่อสอบผ่านจึงจะได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1 และตามพระราชบัญญัติปี พ.ศ.2540 และต้องต่อใบอนุญาตทุก 5 ปี (สมจิต หนูเจริญกุล,

2543, p. 54) ซึ่งปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาพยาบาลที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 86 สถาบัน ที่ผ่านการรับรองหลักสูตรจากสภาการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2559)

### จุดมุ่งหมายของการศึกษา

ยุวดี วัฒนานนท์ (2552) ได้อธิบายถึงการศึกษาทางการพยาบาลมีกระบวนการจัดการศึกษาเช่นเดียวกับศาสตร์ต่าง ๆ ที่มีแบบแผนในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

#### องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายทางการศึกษา

จำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน

1. ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) การจัดการศึกษาเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดความรู้ในสมอง โดยแบ่งระดับความเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Bloom และคณะ เป็น 6 ชั้น ได้แก่ ความรู้-จำ , ความเข้าใจ, การนำไปใช้, การวิเคราะห์, การสังเคราะห์ และการประเมินคุณค่า
2. ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) มีจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในด้าน จิตใจ-อารมณ์ ได้แก่ เจตคติ, ค่านิยม, ความเชื่อ โดยผู้เรียนจะมีการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ
3. ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษา ที่มุ่งหมายให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับระบบประสาทสัมผัส กล้ามเนื้อ และอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย โดยผู้เรียนจะมีการแสดงพฤติกรรมออกมา ส่วนมากจะประเมินพัฒนาการที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

#### องค์ประกอบที่ 2 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เป็นการสร้างสถานการณ์หรือเงื่อนไข เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์อย่างถาวร มีวิธีการจัดประสบการณ์อยู่หลากหลายวิธี แต่วิธีที่นิยมใช้ คือ ใช้การสอนเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตร

#### องค์ประกอบที่ 3 วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน กระทำได้ทุกขั้นตอนของการเรียนการสอน ได้แก่ ก่อนเริ่มเรียน ระหว่างการเรียน และหลังการเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผล เช่น เพื่อประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน หรือเป็นการประเมินแบบสรุปเพื่อตัดสิน

คุณค่าของผู้เรียน ซึ่งโดยทั่วไปแล้ววัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามใน 3 ด้าน คือ

1. ด้านพุทธิพิสัย ซึ่งเน้นถึงการพัฒนาทางด้านความรู้ ความเข้าใจความคิดและสติปัญญา
2. ด้านจิตพิสัย ซึ่งเน้นถึงการพัฒนาทางด้านความรู้สึกทางจิตใจที่แสดงออกทางอารมณ์ คุณลักษณะและบุคลิกภาพ
3. ด้านทักษะพิสัย ซึ่งเน้นถึงพัฒนาการทางด้านร่างกายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว

### **หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ**

สำหรับการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ, 2555, p. 2) ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรมาอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันใช้หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2555 ซึ่งได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตรพยาบาลศาสตร พ.ศ. 2552 ของกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ยังยึดระเบียบคณะพยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2548 เนื่องจากเป็นสถาบันสมทบ และระเบียบกองทัพเรือว่าด้วยการศึกษา พ.ศ. 2530 และฉบับที่ 5 พ.ศ. 2540 และระเบียบกรมยุทธศึกษาทหารเรือ ว่าด้วยการออกหนังสือรับรองการศึกษา เนื่องจากเป็นสถาบันการศึกษาในสังกัดกองทัพเรือ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พยาบาลของกองทัพเรือมีความรู้ความสามารถ ทั้งด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อนตนเองต่อวิชาชีพ ต่อสังคม และมีคุณลักษณะทางทหารที่พึงประสงค์

### **กรอบแนวคิดการออกแบบหลักสูตร**

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับ เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร ของสภาการพยาบาล โครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย 4 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะ หมวดวิชาเลือกเสรี และหมวดวิชาทหาร

หมวดวิชาเฉพาะถือเป็นเนื้อหาสาระสำคัญของสาขาพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วย กลุ่มพื้นฐานวิชาชีพ และวิชาชีพ โดยกลุ่มวิชาชีพประกอบด้วยรายวิชาทางการพยาบาลทั้งภาค ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถให้การดูแลสุขภาพผู้รับบริการในทุกช่วง ชีวิต (Life Span) นับตั้งแต่มารดาและทารก เด็กและวัยรุ่น ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ โดยในแต่ละช่วง ชีวิตจะต้องศึกษาการดูแลต่อเนื่องในทุกระยะของสุขภาพและความเจ็บป่วย (Health and Illness Continuum) จากภาวะสุขภาพดีไปสู่ภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน เจ็บป่วยวิกฤตและฉุกเฉิน เจ็บป่วย เรื้อรัง ตลอดจนการเจ็บป่วยระยะสุดท้าย โดยครอบคลุมทุกมิติของการดูแลสุขภาพ ได้แก่ การ ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันความเจ็บป่วย การดูแลรักษาและการฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยเน้นการดูแลแบบองค์รวมภายใต้การจัดการศึกษาโดยใช้มโนทัศน์ ทางการพยาบาล (Nursing Concepts) เป็นแกนหลัก และนำกระบวนการพยาบาล (Nursing Process) ทฤษฎีการพยาบาล (Nursing Theories) และการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย (Research based learning) มาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน

นอกจากนี้หลักสูตรกำหนดให้มีการศึกษาทางด้านการพยาบาลสาธารณสุขและ อุตบัติภัยทางน้ำ และการพยาบาลความดันบรรยากาศสูง ตลอดจนการศึกษาที่เกี่ยวข้องด้าน การทหารและการแพทย์ทหารอันเป็นเอกลักษณ์ของหลักสูตร

### ปรัชญาของหลักสูตร

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีความเชื่อว่าการพยาบาลที่มีคุณภาพจะต้องปฏิบัติอยู่ บนพื้นฐานของการบูรณาการศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กระบวนการ พยาบาลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้การดูแลแบบองค์รวมแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชนในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง เจ็บป่วย และวาระสุดท้ายของชีวิต ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านสาธารณสุขที่สำคัญของภูมิภาคและสังคม การ จัดการเรียนการสอนจึงมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถชี้นำตนเองในการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายบูรณาการ วิธีการสอนและการวิจัยสอดแทรกในรายวิชา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล มีคุณลักษณะทางทหาร มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ, 2555, p. 6)

## วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

บัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะ ดังนี้ (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ, 2555, pp. 6-7)

1. รอบรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง สามารถประยุกต์ได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาล
2. ให้การพยาบาลได้อย่างเป็นองค์รวม แก่ผู้ใช้บริการทุกช่วงวัย ทุกภาวะสุขภาพ ทุกระดับของสถานบริการสุขภาพ และความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยใช้ศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาล และหลักฐานเชิงประจักษ์ ภายใต้กฎหมายและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
3. มีความรู้ในศาสตร์ทางเวชศาสตร์ทางทะเลที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลสาธารณสุขและอุบัติเหตุทางน้ำ การพยาบาลความดันบรรยากาศสูง และการบริการทางการแพทย์สนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร
4. คิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในการปฏิบัติการพยาบาลและสถานการณ์ทั่วไป
5. ใช้กระบวนการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาล
6. ศรัทธาในวิชาชีพการพยาบาล มีจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความรับผิดชอบและเอื้ออาทร
7. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีภาวะผู้นำ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานเป็นทีมกับสหวิชาชีพ
8. สามารถบริหารจัดการในองค์กรทางสุขภาพ
9. สนใจใฝ่รู้และสามารถพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสังคมได้อย่างต่อเนื่อง
10. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการสื่อสาร
11. มีภาวะผู้นำทางทหาร ประกอบด้วย มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความเชื่อมั่น และกล้าตัดสินใจ เสียสละเพื่อส่วนรวม กล้าหาญอดทน
12. มีบุคลิกลักษณะทหาร ประกอบด้วย มีความสง่างาม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย สุขภาพร่างกายแข็งแรง



13. มีระเบียบวินัย ประกอบด้วย ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของสถาบัน ประพฤติตนตามแบบธรรมเนียมทหาร ตรงต่อเวลา มีความสามัคคีในหมู่คณะ

14. จงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

**มาตรฐานผลการเรียนรู้ของหลักสูตร** (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ, 2555, pp. 55-

56)

### 1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.1 มีความรู้ความเข้าใจในหลักศาสนา หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพตลอดจนสิทธิมนุษยชน สิทธิเด็ก สิทธิผู้บริโภค สิทธิผู้ป่วย ตลอดจนสิทธิของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล

1.2 สามารถแยกแยะความถูกต้อง ความดี และความชั่วได้

1.3 เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

1.4 รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง / ต่อองค์กร / ต่อวิชาชีพ

1.5 จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีระเบียบวินัยมีความซื่อสัตย์ และดำรงรักษานับธรรมเนียมทหาร

1.6 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความสามารถจัดการกับปัญหาจริยธรรมในการดำรงชีพ และในการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล

1.7 เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นทั้งในการดำรงตนและการปฏิบัติงาน

1.8 ส่งเสริมให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้รับรู้ และเข้าใจสิทธิของตนเพื่อปกป้องสิทธิของตนเองที่จะถูกละเมิด

### 2. ด้านความรู้

2.1 มีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานชีวิตและ พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่ครอบคลุมทั้งวิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ กฎหมายและการปกครอง ระบบประชาธิปไตย

2.2 มีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของศาสตร์ทางวิชาชีพการพยาบาล ระบบสุขภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและต่อระบบสุขภาพ

2.3 มีความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของกระบวนการพยาบาลและการนำไปใช้

2.4 มีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของกระบวนการแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ กระบวนการวิจัย กระบวนการบริหารและการจัดการองค์กร

2.5 มีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์ และระบบจำแนกข้อมูลทางการแพทย์

2.6 มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของประเทศและสังคมโลกที่มีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพและประชาชน

2.7 มีความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์ทางเวชศาสตร์ทางทะเลที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลสาธารณสุขและอุบัติเหตุทางน้ำ การพยาบาลความดันบรรยากาศสูงและการบริการทางการแพทย์สนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร

### 3. ด้านทักษะทางปัญญา

3.1 ตระหนักถึงในศักยภาพและสิ่งที่เป็นจุดอ่อนของตน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้นสามารถนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาล การสอน การแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง

3.2 สามารถสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

3.3 สามารถนำข้อมูล และหลักฐานไปใช้ในการอ้างอิงและแก้ปัญหาอย่างมี  
 วิจารณ์ญาณ

3.4 สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยใช้องค์ความรู้ทางวิชาชีพและที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้ประสบการณ์เป็นฐานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพในการให้บริการการพยาบาล

3.5 สามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ทางการวิจัยและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา

3.6 สามารถพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททางสุขภาพที่เปลี่ยนไป

### 4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 สามารถปรับตัวเชิงวิชาชีพและมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์กับผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4.2 สามารถทำงานเป็นทีมในบทบาทผู้นำและสมาชิกทีมในทีมการพยาบาล ทีมสุขภาพ และทีมในชุมชนของระบบบริการสาธารณสุขทุกระดับและในบริบทหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

4.3 สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในองค์กร ในสถานการณ์ที่หลากหลายและสถานการณ์เฉพาะหน้า

4.4 รับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อสังคม และรับผิดชอบต่อในการพัฒนาตนเอง วิชาชีพ องค์กรและสังคมอย่างต่อเนื่อง

4.5 มีระเบียบวินัย มีภาวะผู้นำตลอดจนบุคลิกลักษณะทางทหาร

## 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 สามารถประยุกต์ใช้หลักตรรกะ คณิตศาสตร์และสถิติในการพยาบาลอย่างเหมาะสม

5.2 สามารถแปลงข้อมูลให้เป็นข่าวสารที่มีคุณภาพ รวมทั้งสามารถอ่านวิเคราะห์และถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารแก่ผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ

5.3 สามารถสื่อสารภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูด การฟัง การอ่าน การเขียนและการนำเสนอรวมทั้งสามารถอ่านวารสารและตำราภาษาอังกฤษ อย่างเข้าใจ

5.4 สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็น

5.5 สามารถเลือกและใช้รูปแบบการนำเสนอสารสนเทศตลอดจนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์

## 6. ด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ

6.1 สามารถปฏิบัติทักษะการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวมโดยประยุกต์ใช้ศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาล รวมทั้งใช้กระบวนการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์และการสื่อสารเชิงบำบัดในการพยาบาล บุคคล ครอบครัวและชุมชน

6.2 สามารถปฏิบัติการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การบำบัดและบรรเทาอาการ และการฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการทุกภาวะสุขภาพและทุกช่วงวัย รวมทั้งการผดุงครรภ์ ในทุกระดับของสถานบริการสุขภาพ ตาม พรบ.วิชาชีพ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2540

6.3 ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรโดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม กฎหมายและสิทธิของผู้ป่วย

6.4 ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคลและความหลากหลายทางวัฒนธรรม

6.5 แสดงภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารที่มการพยาบาล ทีมสหสาขาวิชาชีพและการทำงานในชุมชน ในหน่วยงานบริการสุขภาพของชุมชน

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะ

#### สมรรถนะ (Competency)

ในบริบทของประเทศในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ภาครัฐของไทยต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันสมาชิกประเทศในภูมิภาคเดียวกัน และเพื่อการปฏิสัมพันธ์กันที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมีหน้าที่ในการพัฒนาและบริหารกำลังคนภาครัฐ โดยการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบัน เตรียมพร้อมสำหรับอนาคต และการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐ ซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายของการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ ให้มีสมรรถนะพร้อมรับการปฏิบัติงานเพื่อรองรับหน้าที่และภารกิจในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีความพร้อมในการเป็นประชาคมอาเซียน โดยที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ และสามารถนำประเทศไปสู่การแข่งขันในเวทีระดับโลก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556, p. 3) โดยได้กำหนดคุณลักษณะของบุคลากรที่ภาครัฐคาดหวัง ประกอบด้วย

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากบริบทของประเทศในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับโลก จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อภาครัฐได้ บุคลากรภาครัฐจึงควรต้องเตรียมพร้อมในด้านสมรรถนะที่จะนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อลดอุปสรรคและความเสี่ยง
2. มีความเป็นมืออาชีพ โดยมีสมรรถนะในการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำงานเป็นทีม และมีความรู้เชิงลึกในภารกิจที่ตนเองปฏิบัติตลอดจนมีความโปร่งใส เข้าใจและปรับใช้วิธีการทำงาน ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากล ระดับภูมิภาค
3. มีความเป็นนานาชาติ โดยมีความเปิดกว้างทางความคิดกับบริบทนานาชาติเคารพในความแตกต่างและความหลากหลายของประชาคม และมีทักษะการทำงานในบริบทสากล

4. มีความเป็นผู้สนับสนุนภาคส่วนต่างๆ โดยมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำภาคส่วนอื่นๆ ของสังคมที่จะก้าวสู่การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน มีมาตรฐานในการให้บริการในระดับมาตรฐานสากล ลดอุปสรรคและอำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการ

### สมรรถนะ มีความหมายดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ มักจะใช้กับบุคคลซึ่งหมายถึง ความสามารถ อำนาจ ความแข็งแรง ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Competency” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553a) ให้ความหมาย สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2553) ให้ความหมาย สมรรถนะ (Competency) หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร (2554) ให้ความหมาย สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้น แสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะ (Traits) คุณลักษณะ (Characteristics) พฤติกรรม (Behaviors) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ความถนัด (Aptitude) และทักษะ (Skills)

สุรัชย์ พรหมพันธุ์ (2554) ให้ความหมาย สมรรถนะ (Competency) หมายถึง การแสดงถึงความ สามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้นๆ

อรุณี เสงยศมาก (2555) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมความรู้ เจตคติ บุคลิกภาพที่ดีต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2555) ให้ความหมาย สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ชีตความสามารถ ศักยภาพ หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ซึ่งเป็นการกระทำหรือการแสดงออกของบุคลากรในองค์กร

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553) ให้ความหมาย สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes) ในความเป็นจริงแล้ว ความสามารถของมนุษย์ โดยเฉพาะความสามารถซ่อนเร้น (Talent) มีอยู่อย่างมหาศาล เพียง แต่ว่ายังไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง ซึ่งอาจจะเกิดจากหลายปัจจัย อาทิ ทศนคติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว สอดคล้องกับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)

ประชิด ศราวุฒพันธ์ (2555) ให้ความหมาย สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบหนึ่งๆให้ประสบความสำเร็จ

ประกาย จิโรจน์กุล และ จุรีรัตน์ กิจสมพร (2551) ให้ความหมาย สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ บุคลิกลักษณะ และ ความสามารถ หรือ สมรรถภาพที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพึงมีในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของตนได้อย่างดี หรือ ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถแสดงให้เห็นในรูปพฤติกรรมที่สังเกตได้ สมรรถนะ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Competence หรือ Ability

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2558) ให้ความหมาย สมรรถนะ(Competency) หมายถึง ความรู้(Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล(Characteristic or Attitutes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงาน ในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

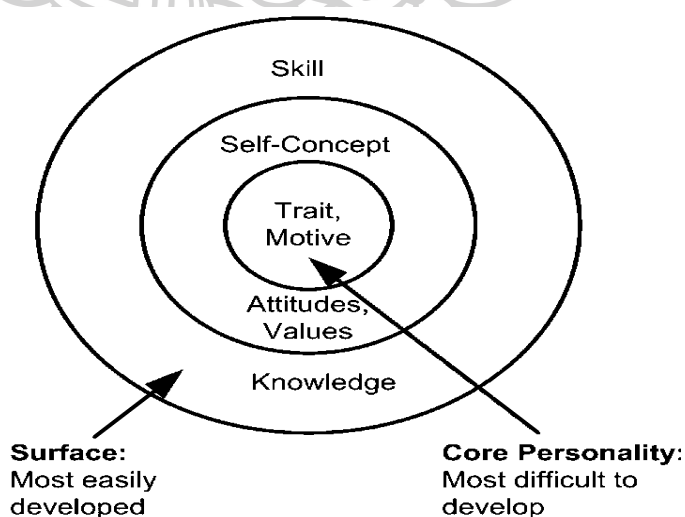
Boyatzis (1982) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mitrani, Dalziel, and Fitt (1992) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

McClelland (1973) ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือ วิชาการที่มีอยู่ในตัวเองนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จนได้ผลปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และ ด้านคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก (Attributes/ Behavior) เช่น อุปนิสัย (Trait), บทบาททางสังคม (Social role), การรับรู้ตนเอง (Self-image) และแรงจูงใจ (Motive)

Spencer. Lyle M and Spencer (1993) ให้ความหมายของสมรรถนะ ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance) สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ตามภาพที่ 1 ต่อไปนี้

ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ



ที่มา: Spencer. Lyle M & Spencer, 1993, p 11

### ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ
3. แนวคิดของตนเอง (Self-concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้
4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่
5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553b, pp. 1-4) ได้นำแนวคิดสมรรถนะมาแบ่งแบ่งระดับตามความยากง่ายของการประเมินและพัฒนาตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงระดับของการประเมินและพัฒนาสมรรถนะตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)



**ที่มา:** สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 2)

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่ายจำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2. สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่เรียกว่า แนวคิดของตนเอง (Self-concept) ได้แก่ ทักษะคิดและค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ระยะเวลาและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยา หรือการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา

Dale and Hes (1995, p. 80) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่า

หมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน เป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของ ความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547: 33) อ้างถึงใน อธิพงษ์ ฤทธิชัย (ม.ป.ป.) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถ พื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ พิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient : EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

เมื่อกล่าวถึง competency โดยทั่วไปมักจะกล่าวถึงภูเขาน้ำแข็งหรือ Iceberg Model ที่ประกอบไปด้วยส่วนที่อยู่เหนือน้ำและส่วนที่อยู่ใต้น้ำ

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็นได้ชัดสามารถวัดและประเมินได้ง่าย ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้จากห้องเรียนหรือห้องอบรม และ ทักษะ (Skills) เกิดจากการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติงานชำนาญ ทั้งนี้ทักษะจะประกอบด้วย ทักษะด้านการ บริหาร ( Management Skills) และทักษะในงานเฉพาะด้านหรือในเชิงเทคนิค (Technical Skills)

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ หรือคุณสมบัติพิเศษส่วนบุคคล (Personal Attributes) เป็นส่วนที่ มองเห็นได้ยากกว่าต้องอาศัยการสังเกต ทั้งนี้ส่วนที่อยู่ใต้น้ำประกอบด้วยแนวความคิด ลักษณะนิสัย และแรงขับหรือแรงบันดาลใจ ที่เป็นคุณสมบัติที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือพัฒนาการตั้งแต่สมัย ยังเด็ก เช่น ความละเอียดรอบคอบ มนุษยสัมพันธ์ การควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ

**จากที่นำเสนอมาข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งแสดงออกให้เห็นจากพฤติกรรม ความคิด จากการทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของบุคคลนั้นให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ**

## ประเภทของสมรรถนะ (Competency)

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร (2554) ได้จัดกลุ่มสมรรถนะเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพนักงานทุกตำแหน่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วม
2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competencies) คือสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

อริพงศ์ ฤทธิชัย (ม.ป.ป.) ได้จัดกลุ่มสมรรถนะเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น
- 2 สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

อาภรณ์ ภูวพิชญ์ (2555, p. 55) ได้จัดกลุ่มสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ

1. Core Competency เป็นความสามารถหลัก กำหนดขึ้นจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ ที่คาดหวังจากพนักงานทุกระดับ
2. Managerial Competency เป็นความสามารถด้านการบริหารจัดการ กำหนดขึ้นจากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ที่คาดหวังให้ผู้บริหารแต่ละระดับจำเป็นต้องมี
3. Functional Competency เป็นความสามารถในงานเฉพาะด้านที่กำหนดขึ้นจากขอบเขตงานของแต่ละตำแหน่ง

รติพร ถึงฝั่ง และ โกศล จิตวิรัตน์ (2552, p. 32) ได้จัดกลุ่มสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก ซัดความสามารถหลัก คือ บุคลิกลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม
2. สมรรถนะบริหาร ซัดความสามารถด้านการบริหาร คือ ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นซัดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน ซึ่งจะแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่การบริหารจัดการ เป็นซัดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานซึ่งจะแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. สมรรถนะตามสายงาน ซัดความสามารถตามตำแหน่งงาน คือ ความรู้ ความสามารถในงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553, p. 14) อ้างถึง ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้จัดกลุ่มสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะ ของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัย ของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์ได้
2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิก ลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และ อุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิก ลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และ อุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ได้โดดเด่น กว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่ง เรายังจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

และกล่าวถึง จิระประภา อัครบวร (2549: 68) ได้จัดกลุ่มสมรรถนะเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดี ที่ ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติ ความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมี ในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ของ องค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะ ด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิง เทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

McClelland (1973) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงานตำแหน่งต่างๆ ลักษณะผลงานที่ได้จะไม่แตกต่างจากบุคคลอื่นๆ

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากบุคคลอื่น (Differentiating Competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานมีความโดดเด่นมากกว่าบุคคลทั่วๆไป ซึ่งบุคคลในกลุ่มนี้มักจะมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในงานที่ดีเลิศ ซึ่งนักวิชาการจะให้ความสำคัญมากกว่ากลุ่มแรกโดยได้อธิบายเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังนี้

2.1 Competency กับ Knowledge: Competency หมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) เท่านั้น ดังนั้นตัวความรู้ (Knowledge) โดดๆ จึงไม่ถือว่าเป็น Competency เว้นแต่สามารถนำความรู้ในเรื่องนั้นๆ มาประยุกต์ใช้ในงานจนเกิดความสำเร็จ จึงจะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ Competency

2.2 Competency กับ Skills: Competency เกี่ยวข้องกับทักษะจะหมายถึงการใช้ทักษะที่ก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างชัดเจน

2.3 Competency กับ Motive/Attitude: Competency หมายถึงแรงขับจากภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้จนเกิดเป็นผลสำเร็จ

**จึงอาจสรุปได้ว่า** สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (Functional

competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

### องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบของ สมรรถนะ เป็นผลรวมของทักษะ ความรู้ ค่านิยม ทักษะคิด ลักษณะส่วนบุคคลแรงจูงใจ ที่แสดงออกผ่านพฤติกรรม (Demonstrated behavior) ซึ่งมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป โดยมีคุณลักษณะดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านการตรวจรักษาเบื้องต้น เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, p. 188) กล่าวถึง สมรรถนะมีองค์ประกอบหลัก ที่มี ความสัมพันธ์ เกี่ยวพันกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 3 ประการ คือ 1) การแสดงออกทางความรู้ (Knowledge) 2) (Skill) การแสดงออกทางทักษะ 3) การแสดงออกทางคุณลักษณะของบุคคล (Attributes)

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2558, p. 15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ David C. McClelland 5 ส่วน ดังนี้

Skills คือ ทักษะ สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

Knowledge คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้การบริหารต้นทุน

Self-concept คือ ทศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเป็น เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้

Trait คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจ มีลักษณะเป็นผู้นำ

Motive คือ แรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ มักพยายามทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้ และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนตลอดเวลา

Spencer. Lyle M and Spencer (1993, pp. 9-12) กล่าวถึงคุณลักษณะเฉพาะของสมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึงสิ่งต่างๆที่บุคคลมักจะคิดถึงตลอดเวลาหรือมักจะต้องการตลอดเวลา ซึ่งนำไปสู่การแสดงออกหรือมีพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย
2. ลักษณะเฉพาะ (Trait) หมายถึงลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่กระทำสม่ำเสมอกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับ
3. มโนทัศน์ในตน หรือ ทศนคติ (Self-concept) หมายถึง ภาพลักษณ์ของตนเองที่เกี่ยวข้องกับ ความเชื่อ การให้คุณค่า
4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข่างสารหรือข้อมูลที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องนั้นๆ
5. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการแสดงออก หรือกระทำทั้งด้านจิตใจและด้านกายภาพ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) ทศนคติ 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล 5) แรงขับภายใน

## การพัฒนาสมรรถนะ

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, pp. 299-303)กล่าวถึง การพัฒนาสมรรถนะโดยทั่วไป หมายถึง การพัฒนาในระดับบุคคล ดังนั้นเครื่องมือหรือวิธีการที่จะพัฒนารายบุคคลในแต่ละหน่วยงานย่อมมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ตรงกับความต้องการขององค์กร เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน การดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การให้ข้อมูลป้อนกลับ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ การประชุมสัมมนา

อรุณี เสงยศมาก (2555, p. 381) กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะที่ยึดหลักการพัฒนาตามองค์ประกอบของสมรรถนะและต้องการส่งเสริม/ เสริมสร้างให้เกิดสิ่งนั้น ได้แก่

จัดการฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-service training) ภายในหน่วยงาน ผู้ให้ความรู้อาจเป็นวิทยากรภายในองค์กร ภายนอกองค์กร หรือผสมผสานระหว่างวิทยากรทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนงานฝึกอบรมจากแหล่งการฝึกอบรมภายนอก (Out sourcing of training)

การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมที่เพิ่มศักยภาพทางปัญญาเพื่อนำความรู้มาใช้ปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ และเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ 1) การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing education) เช่น การศึกษาเฉพาะทาง 2) การจัดบริการวิชาการในหน่วยงาน (In-services education) เช่น การจัดประชุมวิชาการ การแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการหรือแลกเปลี่ยนความรู้ในสโมสรวิชาการ (Journal club) เป็นต้น

**สรุปการพัฒนาสมรรถนะ** จุดประสงค์เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร



## ประโยชน์ของสมรรถนะ (Competency)

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553a, p. 5) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดทำต้นแบบสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ ดังนี้

ประโยชน์ต่อองค์กร ได้แก่ 1) ทำให้ได้กรอบแนวคิดที่มีคุณภาพและเป็นเอกภาพต่อการประยุกต์ใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) สร้างความเหมาะสมระหว่างงานและผู้ดำรงตำแหน่งได้ดีกว่า ทำให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น

ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ 1) ให้ตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการสรรหาบุคลากรเข้าสู่องค์กร 2) ให้ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรฐานเดียวกันในการประเมินผลงาน และสามารถเข้าใจจุดเด่นและจุดด้อย ของแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้องตามลักษณะงาน 3) ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาในการประเมินและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่ง ได้แก่ 1) สร้างความชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่องค์กรคาดหวังและแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ 2) ช่วยสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการสร้างหลักประกันว่าสมรรถนะของตนเหมาะสมกับตำแหน่งแล้ว 3) ช่วยให้แต่ละบุคคลเข้าใจความแตกต่างของแต่ละงาน และเร่งพัฒนาตนเองเพื่อโยกย้ายสู่ตำแหน่งใหม่

สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร (2554) กล่าวถึงประโยชน์ของการนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำได้หลายประการ คือ

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ทราบว่าในองค์กรมีคนที่เหมาะสมจะต้องมีสมรรถนะใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job evaluation of wage and salary administration) สมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable factor) เช่น วิธีการ point method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

3. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and selection) เมื่อมีการกำหนดสมรรถนะไว้แล้วการสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงาน

4. การบรรจุตำแหน่ง ก็ควรคำนึงถึงสมรรถนะของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

5. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) การฝึกอบรมและพัฒนา ก็ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

6. การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career planning and succession planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้ต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง องค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไรและตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์กรจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัดสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

7. การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (Rotation termination and promotion) การทราบสมรรถนะของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง ได้ง่ายและเหมาะสม

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2555, pp. 48-54) กล่าวถึงการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ประโยชน์ คือ

1. การสรรหาคัดเลือกพนักงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคนที่เหมาะสมกับองค์กร และลักษณะงานที่รับผิดชอบ

2. การจัดทำแผนระยะสั้น เป็นการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับ Competency ที่กำหนดขึ้น เช่น องค์กรต้องการให้พนักงานมี Competency การทำงานเป็นทีม ก็จัดหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการทำงานเป็นทีม

3. การจัดทำแผนฝึกอบรมระยะยาว โดยส่วนใหญ่จะจัดทำเป็นแผน 3-5 ปี เพื่อให้พนักงานรู้ว่าในแต่ละปีตนเองจะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรใดบ้าง

4. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เป็นแผนงานที่กำหนดขึ้นจากการประเมินผลความสามารถของพนักงาน โดยนำ Competency ที่เป็นความสามารถที่คาดหวังที่กำหนดขึ้นของตำแหน่งงานมาใช้เป็นเกณฑ์ประเมินความสามารถของพนักงานในปัจจุบัน เพื่อประเมินหาช่องว่างของความสามารถ (Competency Gap Assessment) ซึ่งผลการประเมินแบ่งเป็น 3 แบบ ดังนี้

จุดแข็ง หมายถึง ความสามารถในปัจจุบันมากกว่าความสามารถที่คาดหวัง (Actual Competency > Expected Competency)

จุดอ่อน หมายถึง ความสามารถในปัจจุบันน้อยกว่าความสามารถที่คาดหวัง  
(Actual Competency < Expected Competency)

ตามมาตรฐาน หมายถึง ความสามารถที่คาดหวังเท่ากับความสามารถในปัจจุบัน  
(Actual Competency = Expected Competency)

นำผลการประเมินที่ได้โดยเฉพาะที่เป็นจุดอ่อนของพนักงานมาพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาอื่นๆ เช่น การสอนงาน การดูงานนอกสถานที่ การทำกิจกรรม เป็นต้น

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าองค์กรส่วนใหญ่จะใช้ตัวชี้วัดผลงาน หรือ KPIs (Key Performance Indicators) เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของพนักงาน

6. การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ใช้เป็นเกณฑ์กำหนดให้พนักงานรับรู้ว่าในแต่ละตำแหน่งจะต้องมี Competency ใดบ้างเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม พัฒนาคณะเองในการก้าวสู่ตำแหน่งเหล่านั้น

7. การบริหารคนเก่ง/ คนดี/ และผู้สืบทอดตำแหน่งงาน ซึ่ง Competency นอกจากจะช่วยในการสรรหาคัดเลือกพนักงานแล้ว คนเก่ง/ คนดีก็เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่ง เนื่องจากคนเก่ง/ คนดี จะเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะทำให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรได้เปรียบ

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, pp. 297-298) กล่าวถึงการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ประโยชน์ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับรายบุคคล ระดับหน่วยงานหรือหัวหน้างาน และระดับองค์กร ดังนี้

1. ระดับรายบุคคล เพื่อ การปรับปรุง การพัฒนา และการเตรียมความพร้อม การปรับปรุง (To Improve) ความสามารถที่มีอยู่ และปรับปรุงผลงานที่บุคคลรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนา (To Develop) อย่างต่อเนื่องทั้งการพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น

การเตรียมความพร้อม (To Prepare) ให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ระดับหน่วยงาน หรือหัวหน้างาน เพื่อ การทดแทนงาน ผลงานของหน่วย คุณภาพชีวิตการทำงาน

การทดแทนงาน (Work Replacement) บุคลากรเกิดทักษะในการทำงานหลายด้าน (Multi Skills) ทำให้สามารถทำงานทดแทนกรณี โอน ย้าย ออก เป็นต้น

ผลงานของหน่วย (Department Performance) การที่บุคคลมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทำให้ผลงานของหน่วยงานก็ดีตามไปด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ความสามารถในการจัดการงานที่ทำได้เป็นอย่างดี จะทำให้มีเวลามากพอที่จะไปจัดการกับชีวิตส่วนตัวได้ ซึ่งถือว่าการรักษาสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

3. ระดับองค์กร เพื่อ ผลงานขององค์กร การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ความได้เปรียบในการแข่งขัน

ผลงานขององค์กร (Corporate Performance) การพัฒนาในระดับบุคคลทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทำให้สัมฤทธิ์ผลของหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย

การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร (Corporate Branding) บุคลากรที่มีความสามารถมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร จากมุมมองของบุคลากรภายนอก

ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก

**ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าประโยชน์ของสมรรถนะ** สามารถนำมาใช้ในการประเมินค้นหา และพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง (High Performance Organization – HPO) ซึ่งการที่องค์กรจะมีศักยภาพสูงสิ่งสำคัญก็คือ “คน” ในองค์กรจะต้องมีศักยภาพสูงด้วยการพัฒนาให้มีขีดความสามารถสูงตาม Competency ตามที่องค์กรกำหนด

## รูปแบบ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ รูปแบบ ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2556) รูปแบบ ซึ่งตรงกับคำว่า “method” นั้น หมายถึง ภาพร่าง/แผนงานที่แสดงถึงองค์ประกอบ ขั้นตอนการดำเนินงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมักใช้คำว่า “วิธีการ” หรือ “แนวทางการดำเนินงาน”

กาญจนา คุณารักษ์ (2555) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวแทนของโครงสร้างทางความคิดที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา ที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือ นำมาใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

กมลชนก ภาคภูมิ (2556) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความคิด ที่แสดงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษา หรือสิ่งที่บุคคลใช้ในการหาคำตอบ ความรู้ และความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ

**สรุปได้ว่า** รูปแบบ หมายถึง แบบแผนของความคิดในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการศึกษา

### ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบสามารถจำแนกได้หลากหลายรูปแบบตามแต่ละศาสตร์หรือสาขาวิชา โดยทั่วไปสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) อย่างไรก็ตามในทางระบบสาธารณสุขการกำหนดประเภทของรูปแบบในสิ่งที่ต้องการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องนั้น ดังนี้ (บุญญพัฒน์ ไชยเมธ, 2558)

1. ความมุ่งหมายของการนำไปใช้ ได้แก่ การวิจัยขั้นพื้นฐาน (Basic หรือ pure research) การวิจัยประยุกต์ (Applied research) และการวิจัยและพัฒนา (Research and development)
2. ตามลักษณะการแจกแจงหรือการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) การวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytic research)
3. ตามวิธีการที่ได้มาซึ่งผลการศึกษา ได้แก่ การวิจัยเชิงสังเกต (Observational research) และการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research)

## ลักษณะของรูปแบบที่ดี

ลักษณะของรูปแบบที่ดี ดังนี้ (Keeves, 1988, p. 560)

1. ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่า ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (associative relationship)
2. นำไปสู่การทำนายผลซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
3. อธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้อย่างชัดเจน สามารถพยากรณ์และอธิบายปรากฏการณ์ได้
4. นำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ หรือ สร้างมโนทัศน์ใหม่ โดยสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

## แนวคิดการพัฒนาารูปแบบสมรรถนะในเชิงวิชาชีพพยาบาล

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การพยาบาลในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะถึงสาระสำคัญดังนี้

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (2556) ได้ศึกษาการภาพอนาคตระบบสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับสาระสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพในอีก 10 ปีข้างหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550, pp. 32-43) ที่ได้ศึกษาอนาคตขององค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อองค์การพยาบาลในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เกิดจากการเปลี่ยนแปลงประชากรด้านโครงสร้าง ประชากรในสังคมจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ ขณะที่ภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพอันเนื่องจากรโรคที่เกิดกับผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งรวมถึงโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและปัญหาสุขภาพจิตจากความเครียด ปัญหาจากการขยายตัวของชุมชนเมืองเพิ่มขึ้นเกิดการย้ายถิ่นฐานของคนในประเทศและชาวต่างประเทศที่เข้ามาทำงาน ประชากรอยู่อย่างแออัด เกิดการแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ความหลากหลายทางชีวภาพจะลดลง สภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงไป ภัยธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงและมีความถี่สูงขึ้น มีโรคใหม่ ๆ เกิดขึ้นโดยเฉพาะการระบาดของโรคติดเชื้ออุบัติใหม่และ

โรคอุบัติซ้ำได้ง่าย จากการเดินทาง การย้ายถิ่นฐาน มีการพบเชื้อโรคมีการดื้อยามากขึ้น นำไปสู่การพัฒนาหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้าทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา จะมีบริการการแพทย์ทางไกล (Telemedicine) และการดูแลผู้ป่วยทางไกล (Tele care) เพิ่มขึ้น แนวโน้มการรักษาผู้ป่วยที่พึ่งพาเทคโนโลยีชีวภาพทางการแพทย์จะมากขึ้น เกิดปัญหาความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยีทางการแพทย์ จากปัจจัยต่างๆดังที่กล่าว ส่งผลให้ต้องมีการปฏิรูปใหญ่ของโครงสร้างทั้งการเมืองและกฎหมาย รวมถึงระบบสุขภาพที่จะสร้างหลักประกันสุขภาพที่เหมาะสมให้กับประชาชน รวมถึง การเฝ้าระวัง ส่งเสริม และป้องกันโรคที่อาจเกิดขึ้นจากแรงงานต่างชาติ และการดูแลสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติด้วย นอกจากนี้มีการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น(อปท.) มากขึ้น ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารการตัดสินใจ การตรวจสอบโครงการและนโยบายสาธารณะที่มีผลกระทบต่อพื้นที่มากขึ้น

ปิยะ หาญวรวงศ์ชัย (2555, pp. 17-31) ได้กล่าวถึงบริบทและสถานการณ์มหภาคที่เปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่อระบบสุขภาพในหนังสือปฏิรูปสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส) ก้าวสู่ การวิจัยระบบสุขภาพในทศวรรษที่ 3 ว่า การเปลี่ยนแปลงบริบทที่หลากหลายที่จะส่งผลต่อการพัฒนาระบบสุขภาพในอนาคตจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารทั้งในประเทศและนานาชาติรวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในบริบทสภาพแวดล้อม โดยอ้างอิงถึง PESTEL framework เพื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมในระดับมหภาค ดังนี้

1. การเมือง (Politics) หมายถึงถึงกลไก กระบวนการและการเปลี่ยนแปลงในนโยบายรัฐและนโยบายสาธารณะ
2. เศรษฐกิจ (Economy) ครอบคลุมระบบและกลไกที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ของการผลิต การบริโภค รายได้และการลงทุนของประชาชน ธุรกิจเอกชนและของรัฐ
3. สังคม (Social) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทิศทางของสังคม ตั้งแต่เกิดจนตายทั้งในระบบการศึกษา การทำงาน รูปแบบการจ้างงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ประชากรศาสตร์ผู้สูงอายุ ระบาดวิทยา การศาสนา การกระจายรายได้และความเหลื่อมล้ำในด้านต่างๆ เป็นต้น
4. เทคโนโลยี (Technology) ครอบคลุมทั้งในส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) และ การเปลี่ยนแปลงในวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในรูปแบบต่างๆ รวมถึงเทคโนโลยีทางการแพทย์ด้วย

5. สิ่งแวดล้อม (Environment) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในสภาวะอากาศ อุณหภูมิ และการดูแลสิ่งแวดล้อม การกำจัดของเสียและสารมีพิษ และการใช้พลังงาน ทั้งในส่วนของนโยบาย ค่านิยม และพฤติกรรมของสังคม

6. กฎหมาย (Law) รวมถึงสภาพบริบทที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและการบังคับใช้ที่ส่งผลต่อการทำงานของกลไกต่างๆ ในสังคม

### ผลการศึกษา

1) The Guardian ซึ่งเป็นหนังสือพิมพ์ของสหราชอาณาจักรได้ตีพิมพ์เมื่อปี 2555 กล่าวถึงการทำนายอนาคตในปีสิบปีข้างหน้าโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นผู้ทำนายการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยประเด็นต่างๆ ครอบคลุมถึงเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปะ การค้าและการโฆษณา การสื่อสาร การขนส่ง ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พลังงาน อาหาร กฎหมาย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสุขภาพ พบว่าเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตที่มีผลต่อทำให้บริการด้านสุขภาพ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและภูมิอากาศมีผลต่อสุขภาพ มีการใช้วัคซีนใหม่ๆ เพื่อป้องกันโรคต่างๆ มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงบริการสุขภาพที่เน้นเรื่องการศึกษาและการเพิ่มขึ้นของรายจ่ายด้านสุขภาพ

2) The World Business Council for Sustainable Development กล่าวถึงภาพอนาคตสำหรับปี 2593 จากการระดมความเห็นร่วมกันขององค์กรธุรกิจระดับนานาชาติ 29 องค์กร เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ปี 2593 โดยมองการเปลี่ยนแปลงหลักในระดับโลกใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การเติบโตของประชากร (จำนวน) และการเพิ่มขนาดของเมือง (urbanization) ทำให้มีการบริโภคมากขึ้น 2) สังคมจะมีแรงจูงใจในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากขาดการบริหารจัดการที่เพียงพอ 3) สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศน์จะเสื่อมทรามลง ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในสภาพภูมิอากาศ (Climate change)

3) The future agenda 2020 กล่าวถึงการพยากรณ์อนาคตศาสตร์สำหรับปี 2553 โดยการรวมตัวกันของผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ต่างๆ หลายสาขา จากทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และนักวิชาการ ในการพยากรณ์อนาคตในระดับมหภาคมี 4 ประเด็น ได้แก่ 1) มีความไม่สมดุลในการเติบโตของประชากร เช่น มีผู้สูงอายุมากขึ้น มีการเติบโตของเมือง 2) มีความขาดแคลนทรัพยากรหลักๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น พลังงาน น้ำ ที่ดิน โลหะ และ อาหาร 3) อำนาจทางเศรษฐกิจจะย้ายมาฝั่งเอเชียเร็วขึ้น โดยจีนและอินเดียมีบทบาทสำคัญ 4) การเข้าถึงข้อมูลโดยอาศัยเทคโนโลยีไร้สาย อินเทอร์เน็ตและเครื่องมือต่างๆ ที่เชื่อมต่อเป็นเครือข่ายได้ จากแนวโน้มที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดระบบการดูแลผู้ป่วยทางไกลเพื่อให้การดูแลโดยไม่ต้องออกจาก



บ้าน เกิดโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวานและโรคอ้วนมากขึ้น รวมทั้งเกิดการระบาดของโรค การใช้เทคโนโลยีในการรักษาทางการแพทย์ การท่องเที่ยวเพื่อการรักษาพยาบาล (medical tourism) จะเพิ่มมากขึ้น

4) The Envision Technology กล่าวถึง การพยากรณ์ทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยี โดยการรวมตัวกันขององค์กรที่เกี่ยวข้องทางด้าน การคาดการณ์แนวโน้มเทคโนโลยีสุขภาพในสาขาต่างๆ ไว้ 6 ประเด็น ได้แก่ 1) เทคโนโลยีสำหรับ Regeneration 2) เทคโนโลยีสำหรับ Treatments 3) เทคโนโลยีสำหรับ Augmentation 4) เทคโนโลยีสำหรับ Bio gerontology 5) เทคโนโลยีสำหรับ Telemedicine และ 6) เทคโนโลยีสำหรับ Diagnostics (ปิยะ หาญวรวงศ์ชัย, 2555)

**สรุป** การเปลี่ยนแปลงบริบทในระดับมหภาค ทั้งในส่วนของการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีในอนาคต มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพในด้านต่างๆ ที่หลากหลาย เช่น การเปลี่ยนแปลงในลักษณะของประชากร การเพิ่มความเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ ในโลก การมีเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ แนวโน้มการขาดแคลนทรัพยากร ความเหลื่อมล้ำในด้านต่างๆ จะเป็นสิ่งท้าทายที่ระบบสุขภาพจะต้องเผชิญ ดังนั้นการทำความเข้าใจในแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาชีพพยาบาล เพื่อที่จะสามารถให้บริการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทในระดับมหภาคต่างๆ เหล่านี้ได้ในอนาคต

#### **การกำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ**

การกำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัยมีความรับผิดชอบ เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (สภาการพยาบาล, 2553, p. 2) ซึ่งสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยที่กำหนดโดย สภาการพยาบาลเป็นองค์หลักของวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ของประเทศ ที่ก่อตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ได้ดำเนินการกิจตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีพันธกิจที่สำคัญหลายประการ เช่น คุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ

เพื่อให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีความเป็นธรรม พัฒนาศักยภาพให้ก้าวสู่สากล และสามารถ  
 ขึ้นด้านสุขภาพแก่สังคมได้ด้วยการเสริมสร้างความรู้ การจัดการความรู้ และการพัฒนาศักยภาพ  
 บุคลากรทางการแพทย์ (สภาการพยาบาล, 2554, p. 3)

### สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพของสภาการพยาบาล ประเทศไทย

สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะวิชาชีพในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน (สภาการ  
 พยาบาล, 2553, pp. 2-19) ได้แก่

1. สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย
2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์
3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ
4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ
5. สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย
6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพ
7. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
8. สมรรถนะด้านสังคม

#### สมรรถนะด้านที่ 1 สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย

มีความรู้ ความเข้าใจ ทฤษฎีและหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ  
 ศาสนาและวัฒนธรรม สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้บริโภค สิทธิเด็ก สิทธิผู้ป่วย หลักกฎหมายทั่วไป  
 พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ร.บ.สุขภาพจิต พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ พ.ร.บ.สถานพยาบาล พ.ร.บ.  
 วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ร.บ.ที่เกี่ยวข้อง ขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลและ  
 ข้อบังคับว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์รวมทั้ง  
 ข้อบังคับวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง มีจิตสำนึกทางจริยธรรม ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเอง  
 และผู้อื่น มีความไวต่อประเด็นจริยธรรมและกฎหมาย มีความสามารถในการตัดสินใจเชิง  
 จริยธรรม และประยุกต์สู่การปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม (สภาการพยาบาล, 2553)  
 ได้แก่

1.1 ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่นและไม่ใช้คุณค่าความเชื่อของตนเองในการตัดสินใจผู้อื่น ให้การพยาบาลโดยการแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

1.2 ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลเสียต่อผู้ใช้บริการและปรึกษาผู้รู้อย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ

1.3 แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน

1.4 ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รู้และเข้าใจในสิทธิของตน

1.5 ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ หรือได้รับการปฏิบัติที่ผิดหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสม

1.6 วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล ตัดสินใจเชิงจริยธรรมและดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรมและกฎหมายที่ไม่ซับซ้อน

1.7 ปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

## สมรรถนะด้านที่ 2 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์

บูรณาการแนวคิด ศาสตร์ทางการพยาบาล ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ศิลปะการพยาบาล ในการปฏิบัติการพยาบาลระดับพื้นฐาน เพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและปลอดภัย โดยใช้กระบวนการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์ จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ดูแลช่วยเหลือ และฟื้นฟู แก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทุกช่วงชีวิต ทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง เจ็บป่วยเฉียบพลัน ชุกเฉิน วิกฤต และเรื้อรัง โดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศและชุมชน (สภาการพยาบาล, 2553) ได้แก่

2.1 ความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล มีความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อให้การพยาบาล ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทุกช่วงชีวิต ทั้งผู้มีสุขภาพดี ภาวะเสี่ยงและเจ็บป่วย เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพในความเจ็บป่วยที่สำคัญของประเทศได้อย่างเหมาะสม

2.1.1 ประเมินสภาพผู้ให้บริการโดยใช้เทคนิควิธีการประเมินสภาพที่เหมาะสมกับบุคคล วัฒนธรรม ภาวะสุขภาพ จากแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม และได้ข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวม (กาย จิต จิตวิญญาณ สังคม)

2.1.2 ประเมินปัจจัยเสี่ยงและปัจจัยส่งเสริมสุขภาพ ทั้งปัจจัยด้านบุคคล สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรม

2.1.3 วิเคราะห์ข้อมูล และวินิจฉัยการพยาบาล โดยใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ บนพื้นฐานของข้อมูล และหลักการวินิจฉัยการพยาบาลได้อย่างครบถ้วน

2.1.4 วางแผนการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาล โดยใช้ข้อมูล ความรู้เชิงประจักษ์ กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่ชัดเจน ผู้ให้บริการ/ครอบครัว/ผู้ดูแล มีส่วนร่วมในการวางแผนอย่างเหมาะสม แผนการพยาบาลเป็นแผนที่มีความเป็นไปได้ มีความเฉพาะเจาะจงกับผู้ให้บริการ เหมาะสมกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ของผู้ให้บริการ

2.1.5 ปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาลและแผนการพยาบาล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพยาบาล โดยใช้ศาสตร์ทางการพยาบาล ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และหลักฐานเชิงประจักษ์ ใช้เทคนิควิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมกับผู้ให้บริการและครอบครัว ใช้หลักการส่งเสริมการดูแลตนเอง หลักความปลอดภัย ให้อภิปัญญาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

2.1.6 ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมาย/ผลลัพธ์ทางการพยาบาล ในระยะเวลาที่เหมาะสม ตั้งแต่ผู้ให้บริการอยู่ในความดูแลจนกระทั่งการปฏิบัติการพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์ หรือผู้ให้บริการสามารถดูแลตนเองได้

2.1.7 บันทึกทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบันตามกระบวนการพยาบาล

2.2 ความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค มีความรู้ในหลักการ กลยุทธ์ และกลวิธีในการสร้างเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมพลังอำนาจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และความเจ็บป่วยในผู้ให้บริการทุกวัย ทั้งสุขภาพดี อยู่ในภาวะเสี่ยง และเจ็บป่วย เพื่อให้สามารถดูแลและพึ่งตนเองได้ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน

2.2.1 ประเมินการเจริญเติบโตและพัฒนาการของบุคคลแต่ละวัยและครอบครัว โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสม รวมทั้งการประเมินปัจจัยเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพ วินิจฉัยภาวะสุขภาพ ภาวะโภชนาการ การเจริญเติบโต และพัฒนาการของบุคคลแต่ละช่วงชีวิต ภาวะเสี่ยงของ

โรคและความเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาของประเทศและวางแผนการสร้างเสริมสุขภาพบุคคลและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

2.2.2 ใช้หลักการสร้างเสริมสุขภาพ หลักการทางสุขศึกษา หลักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หลักการเสริมพลังอำนาจ ในการสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่สำคัญ

2.2.3 ให้ภูมิคุ้มกันโรค ตามแนวทางที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

2.2.4 ให้คำแนะนำในการเลี้ยงดู และส่งเสริมการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กปกติ ค้นหาปัญหาและกระตุ้นพัฒนาการเด็ก และส่งต่อตามความจำเป็น

2.2.5 ประเมิน วินิจฉัย ครอบครัวยุคน ชุมชน โดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม และใช้กลวิธีการดำเนินการในชุมชนในการสร้างความเข้มแข็ง และสร้างความร่วมมือของชุมชน เพื่อดำเนินการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และสร้างกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ

2.2.6 วิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อนำมาใช้ในการป้องกันโรค และการสร้างเสริมสุขภาพของบุคคล ครอบครัว กลุ่ม และชุมชน

2.2.7 จัดทำโครงการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและความเจ็บป่วยแก่ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน

2.3 ความรู้ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ในการตอบสนองของบุคคล และครอบครัวต่อการเจ็บป่วยทั้งด้านกาย จิต สังคม สามารถใช้หลักการบำบัดทางการแพทย์ในการดูแลผู้ใช้บริการที่เจ็บป่วยเฉียบพลัน ชุกเฉิน วิกฤติ และเรื้อรังที่ไม่ซับซ้อนอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่รับไว้ดูแลจนกระทั่งผู้ใช้บริการและครอบครัวสามารถดูแลตนเองได้ หรือจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต หรือสามารถส่งต่อได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าใช้บทบาทของตนเองในการจัดการสาธารณสุข

2.3.1 ประเมินภาวะสุขภาพ ภาวะเสี่ยง ความสามารถในการดูแลตนเอง วินิจฉัยการพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยในภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน ชุกเฉิน วิกฤติ เรื้อรัง ได้อย่างปลอดภัย

2.3.2 ใช้หลักการและเทคโนโลยีการบำบัดทางการแพทย์ (nursing therapeutic principles and technology) ในการจัดการอาการ การดูแลความทุกข์สบาย การเฝ้าระวัง และการป้องกันภาวะแทรกซ้อน การลุกลามของโรค และความพิการ รวมทั้งการส่งเสริมการฟื้นฟูให้เหมาะสมกับความเจ็บป่วย และความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ใช้บริการ

2.3.3 ใช้หลักการดูแลต่อเนื่อง หลักการดูแลสุขภาพที่บ้าน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ใช้บริการและครอบครัวในการดูแลตนเองได้

2.3.4 ใช้หลักการดูแลแบบประคับประคอง (palliative care) ในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย ให้ผู้ป่วยตายอย่างสงบ และสมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

2.3.5 วิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น แสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคมมาใช้ในการดูแลผู้ใช้บริการที่มีความเจ็บป่วยได้อย่างเหมาะสม

2.4 ความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลครอบครัว และการผดุงครรภ์ มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีครอบครัว การเปลี่ยนแปลงทางสรีระ จิตสังคม ของหญิงในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด ระยะหลังคลอด สามารถรับฝากครรภ์ คัดกรองภาวะเสี่ยง ทำคลอดปกติ ให้การพยาบาลมารดา ทารก และครอบครัวในระยะหลังคลอด ส่งเสริมการเลี้ยงดูลูกด้วยนมแม่ และให้บริการวางแผนครอบครัวได้

2.4.1 ใช้กระบวนการพยาบาลในการส่งเสริม การดูแลหญิงและครอบครัวในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด หลังคลอด และทารกแรกเกิด ทั้งในภาวะปกติ ภาวะเสี่ยง และภาวะแทรกซ้อน ให้เหมาะสมกับภาวะสุขภาพตามบริบทของผู้ใช้บริการและครอบครัว โดยประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

2.4.2 รับฝากครรภ์ คัดกรองภาวะเสี่ยง ภาวะแทรกซ้อน และส่งต่อได้อย่างเหมาะสม

2.4.3 ทำคลอดปกติได้ รู้วิธีการตัดและซ่อมแซมฝีเย็บ และส่งต่อตามความจำเป็น

2.4.4 ส่งเสริมการเลี้ยงดูลูกด้วยนมแม่อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.5 ช่วยเหลือแพทย์ในการทำสูติศาสตร์หัตถการ

2.4.6 ให้บริการวางแผนครอบครัวตามขอบเขตวิชาชีพ

2.4.7 สอน แนะนำ ให้คำปรึกษา เรื่องการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย การเตรียมความพร้อมในการมีครอบครัว การเตรียมตัวเป็นบิดามารดา การเตรียมตัวเพื่อการคลอด และการปฏิบัติตนในทุกระยะของการตั้งครรภ์และการคลอด การดูแลทารกแรกเกิด

2.4.8 สร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างบิดา มารดา ทารก และครอบครัวในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด และระยะหลังคลอด

2.5 หัตถการและทักษะ/เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติทักษะและเทคนิคการพยาบาลทั่วไป เพื่อการพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทุกภาวะสุขภาพ เพื่อบรรเทาอาการและแก้ไขปัญหาสุขภาพ

2.5.1 การปฏิบัติหัตถการตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2550 ได้แก่ การทำแผล การตกแต่งบาดแผล การเย็บแผล การตัดไหม การผ่าฝี ในตำแหน่งซึ่งไม่เป็นอันตรายต่ออวัยวะสำคัญของร่างกาย การถอดเล็บ การจี้หูด หรือจี้ตาปลา การผ่าตัดเอาสิ่งแปลกปลอมที่อยู่ในตำแหน่งซึ่งไม่เป็นอันตรายต่ออวัยวะสำคัญของร่างกายออกโดยฉีดยาระงับความรู้สึกทางผิวหนัง การล้างตา

2.5.2 ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไปตามที่สภาการพยาบาลกำหนด

### สมรรถนะด้านที่ 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือเป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล (สภาการพยาบาล, 2553) ได้แก่

#### 3.1 บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ

3.1.1 มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือในฐานะพยาบาลผู้มีความรู้ความสามารถในการดูแลสุขภาพ

3.1.2 มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง

3.1.3 มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ และการใช้วิจารณญาณทางคลินิก (clinical judgment)

3.1.4 มีจุดมุ่งภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ และได้แย้งด้วยเหตุผล

3.1.5 มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และแสดงออกถึงความพยายามในการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของตนเอง

3.1.6 พฤติกรรมการบริการโดยแสดงความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ

3.1.7 มีความไวทางวัฒนธรรม และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับความเป็นปัจเจกบุคคล วัฒนธรรมของผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงาน และชื่นชมผู้อื่น

3.1.8 ตระหนักในสิทธิ และหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ปกป้องสิทธิที่ควรได้รับ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามขอบเขตวิชาชีพ

### 3.2 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.2.1 วิเคราะห์ และประเมินตนเอง รับฟังคำวิพากษ์ เพื่อพัฒนาตนเอง

3.2.2 แสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

3.2.3 ใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ที่เกี่ยวข้องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ

### 3.3 มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล

3.3.1 แสดงออกถึงความภูมิใจ มีอุดมการณ์ และศรัทธาในวิชาชีพ

3.3.2 เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ สนับสนุน ให้ความร่วมมือ และร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ

3.3.3 มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ และดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพ

3.3.4 รักษาประโยชน์ของส่วนรวม องค์กร และวิชาชีพ

## สมรรถนะด้านที่ 4 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ

มีความรู้ในทฤษฎีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ทฤษฎีการบริหารเบื้องต้น กระบวนการบริหารจัดการด้านสุขภาพ หลักการพื้นฐานทางด้านเศรษฐศาสตร์ การประกันคุณภาพ และกระบวนการพัฒนาคุณภาพ สามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้ รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ (สภาการพยาบาล, 2553) ได้แก่

### 4.1 ภาวะผู้นำ

4.1.1 มีคุณลักษณะของผู้นำ ใช้กลวิธีการนำในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

4.1.2 สามารถให้เหตุผลเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้ายตาม

4.1.3 สามารถจูงใจ เสริมแรง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

4.1.4 มีความกล้าในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการและหน่วยงาน

4.1.5 แสวงหาการสนับสนุน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้เกี่ยวข้อง



4.1.6 เจรจาต่อรองด้วยเหตุผล และประโยชน์ร่วมกันในสถานการณ์ที่ไม่  
ซับซ้อน

4.1.7 มีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขององค์กร

4.2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

4.2.1 มีความรู้และสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.2 กำหนดเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมาย จัดลำดับความสำคัญ และวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4.2.3 ประเมินผลลัพธ์การปฏิบัติของตนและหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

4.2.4 มีความรู้ มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการพยาบาลและของหน่วยงาน

4.2.5 สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูลความรู้และวิธีการที่เหมาะสม

4.3 การทำงานเป็นทีม

4.3.1 มีความรู้ในหลักการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงาน

4.3.2 ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกทีมการพยาบาล/ทีมสหวิชาชีพ และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการให้ข้อมูล ความรู้ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4.3.3 ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล/หัวหน้าเวร/หัวหน้าโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์งาน มอบหมายงาน ปฏิบัติกิจกรรมของหัวหน้าทีม/หัวหน้าเวร/หัวหน้าโครงการ ในการประชุมปรึกษาการติดตามการปฏิบัติงานของสมาชิกทีม การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน

4.3.4 ร่วมรับผิดชอบการทำงานของทีมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4.4 การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.4.1 จัดหาและจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอพร้อมใช้

4.4.2 ใช้อุปกรณ์ให้ตรงตามวัตถุประสงค์และหลักวิชาการตามความจำเป็นอย่างคุ้มค่า รวมทั้งป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

4.4.3 ประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่คำนึงถึงต้นทุนและการเพิ่มมูลค่าในการปฏิบัติการพยาบาล

### สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัย

ตระหนักในความสำคัญของการทำวิจัยและการพัฒนาความรู้ มีความรู้พื้นฐานในกระบวนการทำวิจัยและการจัดการความรู้ การพิจารณาการใช้ประโยชน์จากความรู้เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงาน และการเผยแพร่ความรู้กับทีมสุขภาพและสาธารณะ (สภาการพยาบาล, 2553) ได้แก่

- 5.1 ตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนไม่รู้ และมีคำถามที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การแสวงหาความรู้
- 5.2 สืบค้นความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สรุปประเด็นความรู้จากตำรา บทความ วิชาการและงานวิจัยที่ไม่ซับซ้อน สามารถนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้
- 5.3 สรุปประเด็นความรู้จากประสบการณ์ของตนเองได้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้
- 5.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนางานและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 5.5 ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ หน่วยงาน และสังคม โดยละเมิดสิทธิของผู้ถูกวิจัยและคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย
- 5.6 ประยุกต์กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล

### สมรรถนะด้านที่ 6 สมรรถนะด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ

มีความรู้และทักษะในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่ (สภาการพยาบาล, 2553) ได้แก่

- 6.1 การติดต่อสื่อสาร
  - 6.1.1 สามารถฟังอย่างเข้าใจ (empathic listening) และสรุปประเด็นจากการฟังได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

6.1.2 สามารถอ่านข้อมูลความรู้ทางวิชาการ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสรุปประเด็นสำคัญ

6.1.3 เขียนเอกสารทางวิชาการภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการและการอ้างอิงที่เป็นสากล

6.1.4 สามารถให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ทางการแพทย์และสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการและผู้เกี่ยวข้อง โดยเลือกใช้ถ้อยคำ ภาษา และสื่อที่เหมาะสม

6.1.5 มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ รวมทั้งให้คำปรึกษาและการสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อถือนิฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ

## 6.2 การสร้างสัมพันธภาพ

6.2.1 ยอมรับในความแตกต่างทางความคิด โดยแสดงออกด้วยภาษาท่าทาง การให้ข้อคิดเห็นที่เหมาะสม

6.2.2 มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเสมอภาค

6.2.3 ให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม

6.2.4 มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทีมสุขภาพและบุคคลที่เกี่ยวข้องตามแนวปฏิบัติในสังคมนั้นๆ อย่างเหมาะสม

6.2.5 มีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสม

## สมรรถนะด้านที่ 7 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐานในการประมวลผลคำนวณ จัดเก็บ และการนำเสนอ การใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลความรู้ทางด้านสุขภาพและการพยาบาล ความรู้เรื่ององค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล ระบบจำแนกข้อมูลทางการแพทย์ และการนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย (สภาการพยาบาล, 2553) ได้แก่

7.1 มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งาน องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล และระบบจำแนกข้อมูลทางการแพทย์

7.2 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โปรแกรมวิเคราะห์พื้นฐาน โปรแกรมนำเสนองาน การประมวล จัดเก็บ และนำเสนอข้อมูลข่าวสาร

7.3 ใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ และการพยาบาล และความรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพและบุคคลทั่วไป

7.4 มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลทางการพยาบาล

7.5 มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน

### สมรรถนะด้านที่ 8 สมรรถนะด้านสังคม

มีความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสุขภาพและสังคม สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (สภาการพยาบาล, 2553) ได้แก่

8.1 ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างสม่ำเสมอ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง

8.2 วิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง

8.3 มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพของหน่วยงาน ทั้งถิ่นประเทศและองค์กรวิชาชีพ

8.4 ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ยึดหลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

8.5 ดำรง ส่งเสริม ค่านิยม วัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิถีชุมชน มีวิจรรณญาณในการเลือกรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

## สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของสภาการพยาบาล แห่งประเทศออสเตรเลีย

สภาการพยาบาล แห่งประเทศออสเตรเลีย (Australian Nursing and Midwifery Council) หรือ ANMC ที่เกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เป็นองค์กรสูงสุดในการควบคุมการทำหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ได้กำหนดกรอบในการควบคุมการทำงานเพื่อให้วิชาชีพพยาบาลมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย และเกิดความปลอดภัย โดยกำหนดขอบเขตสมรรถนะมาตรฐานสำหรับพยาบาลวิชาชีพได้แก่ 1) การปฏิบัติในเชิงวิชาชีพ (Professional practice) 2) การคิดและวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking and analysis) 3) การจัดเตรียมและการประสานงาน (Provision and coordination of care) และ 4) การร่วมมือและหลักปฏิบัติเพื่อการรักษา (Collaboration and therapeutic practice) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (Nursing and Midwifery Broad of Australia, 2010, pp. 1-10)

1. การปฏิบัติตามหลักวิชาชีพ (Professional practice) (Nursing and Midwifery Broad of Australia, 2010) ได้แก่

1.1 การปฏิบัติพยาบาลที่สอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนด

1.1.1 การปฏิบัติภายใต้ขอบเขตที่กฎหมาย

1.1.2 การทำหน้าที่ให้การดูแลอย่างเต็มความสามารถ

1.1.3 ตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติที่ไม่มีความปลอดภัย หรือ การแสดงออกถึงการปฏิบัติที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

1.2 ปฏิบัติงานภายใต้กรอบการทำงานของวิชาชีพ และจริยธรรมทางการแพทย์

1.2.1 ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ทางจริยธรรมของวิชาชีพที่กำหนด

1.2.2 การรวบรวมนโยบายขององค์กร และจัดทำเป็นมาตรฐานการปฏิบัติของวิชาชีพ

1.2.3 คำนึงถึงหนทางในการปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับ โดยให้ความสำคัญกับ วัฒนธรรม ความเชื่อ และสิทธิส่วนบุคคล/กลุ่มคน

1.2.4 ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ ภายใต้การจัดการขององค์กร

1.2.5 มีความเข้าใจและปฏิบัติงานภายในขอบเขตของตน

1.2.6 บูรณาการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ ทักษะ ทักษะคนดี นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัยในการให้บริการ

1.2.7 ตระหนักถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบระหว่างพยาบาลที่มีใบประกอบวิชาชีพกับไม่มี

**2. การคิดและวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking and analysis)** (Nursing and Midwifery Broad of Australia, 2010) ได้แก่

2.1 การใช้ข้อมูล หลักฐานจากการวิจัยมาเป็นกรอบในการปฏิบัติ

2.1.1 ระบุความสัมพันธ์ของข้อมูลที่จะช่วยให้ผลการดูแลสุขภาพดีขึ้น

2.1.2 ใช้ข้อมูล/ แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางการพยาบาล รวมทั้งการให้ความเคารพในความเชื่อส่วนบุคคล/ กลุ่มคน ในการให้การพยาบาล

2.1.3 แสดงทักษะการวิเคราะห์ในการเข้าถึงและการประเมินผลข้อมูลทางสุขภาพ และการใช้ข้อมูลจากงานวิจัย

2.1.4 การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในงานวิจัยทางสุขภาพ

2.1.5 การมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพทางการพยาบาล

2.2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าวิชาชีพ

2.2.1 การใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศมาใช้ในการให้การพยาบาล และประเมินผลการพยาบาล

2.2.2 ให้การส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ

2.2.3 สนับสนุนแนวทางต่างๆ ที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อ การเป็นพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนความรู้/ ประสบการณ์ เป็นต้น

2.2.4 การใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการจัดการตนเองเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงาน

**3. การจัดเตรียมและการประสานงาน (Provision and coordination of care)** (Nursing and Midwifery Broad of Australia, 2010) ได้แก่

3.1 การรวบรวมผลการประเมินทางการพยาบาลอย่างเป็นระบบ และมีความครอบคลุม

3.1.1 กำหนดกรอบในการทำงานเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านร่างกาย สังคม วัฒนธรรม จิตใจ ทั้งในส่วนบุคคล และ กลุ่ม

3.1.2 ใช้เทคนิคในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันให้เป็นหมวดหมู่และมีความถูกต้องของข้อมูล

3.1.3 วิเคราะห์และแปลผลการประเมินข้อมูลอย่างถูกต้อง

3.2 การวางแผนการพยาบาลในการให้คำปรึกษาทั้งรายบุคคล และกลุ่ม ร่วมกับ ทีมสหสาขาวิชาชีพ

3.2.1 กำหนดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาทั้งรายบุคคลและกลุ่ม

3.2.2 ระบุความคาดหวังของผลลัพธ์ทางสุขภาพ และกรอบในการทำงานที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3.2.3 ศึกษาข้อมูล/ เอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการดูแล ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง

3.2.4 กำหนดแผนการดูแลที่มีความต่อเนื่อง ที่จะส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง

3.2 ให้การพยาบาลอย่างครอบคลุม มีความปลอดภัย โดยการใช้ข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ในการให้การพยาบาลที่เหมาะสมทั้งรายบุคคล และกลุ่ม ซึ่งจะส่งเสริมให้บรรลุผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

3.2.1 ให้การพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพทั้งรายบุคคล และกลุ่ม

3.2.2 ให้การพยาบาลตามแผนการดูแล หรือแผนการรักษา

3.2.3 ให้การดูแลอย่างเหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มทั้ง ระยะเวลาและความรุนแรงของโรค

3.2.4 สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิดได้ อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

3.2.5 การมอบหมายหน้าที่ในการดูแลตามขอบเขตความสามารถ

3.2.6 มีการกำกับดูแลผู้ที่ได้รับการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม

3.2.7 ให้ความรู้เป็นรายบุคคล/ กลุ่ม ทั้งด้านการส่งเสริม และควบคุมภาวะ สุขภาพ

3.2.8 ใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านการส่งเสริมการดูแล สุขภาพ และด้านการรักษาพยาบาล

3.3 การประเมินผลลัพธ์ของความก้าวหน้าในสิ่งที่คาดหวังจากการให้คำปรึกษา

3.3.1 กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการทั้งรายบุคคล และกลุ่ม เพื่อนำมาทำแผนการ ดูแล

3.3.2 ประเมินผลลัพธ์ โดยการนำข้อมูลมาปรับปรุง และใช้ในการวางแผนการดูแลต่อไป

#### 4. การร่วมมือและหลักปฏิบัติเพื่อการรักษา (Collaboration and therapeutic practice) (Nursing and Midwifery Broad of Australia, 2010) ได้แก่

##### 4.1 การสร้างสัมพันธภาพเพื่อการรักษาอย่างเหมาะสม

4.1.1 สร้างสัมพันธภาพเพื่อการรักษาที่จะนำไปสู่เป้าหมายโดยคำนึงถึงขอบเขตของวิชาชีพ

4.1.2 ให้การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งรายบุคคล และกลุ่ม

4.1.3 ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้บุคคล/ กลุ่ม เห็นคุณค่าของตัวเอง

4.1.4 ให้การดูแลและสนับสนุนการตัดสินใจจากข้อมูลทางการแพทย์

4.1.5 นำปัจจัยทางด้านกายภาพ จิตสังคม วัฒนธรรม จิตวิญญาณ สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง มาใช้ในการให้บริการเพื่อส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย

##### 4.2 การประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

4.2.1 ตระหนักถึงบทบาทของการเป็นสมาชิกในทีมสุขภาพในการให้บริการ

4.2.2 การสื่อสารเพื่อการประเมินผลและการตัดสินใจร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ

4.2.3 การประสานการดูแลร่วมกับทีมสุขภาพเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

4.2.4 พัฒนานโยบายและแนวทางในการปฏิบัติต่างๆร่วมกับทีมสุขภาพ

#### สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของสมาคมพยาบาล แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา

สมาคมพยาบาลวิชาชีพสหรัฐอเมริกา (American Nursing Association; ANA) ได้กำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยทักษะ 8 ประการ (Specifying Competency Outcomes : Eight Core Practices) (อรุณี เสงยศมาก, 2555, pp. 350-352) ได้แก่

1. ทักษะการประเมินสภาพผู้รับบริการและการพยาบาล (Assessment & Intervention skills) โดยมีทักษะในการประเมินดังนี้

1.1 ความเสี่ยงและการป้องกัน

1.2 ประเมินผล และเฝ้าระวังการเปลี่ยนแปลง



- 1.3 การรักษา และการทำหัตถการต่าง ๆ
2. ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) โดยมีทักษะ ดังนี้
  - 2.1 การพูด ได้แก่ การพูด การฟัง กับปัจเจกบุคคล การสัมภาษณ์ ชักประวัติ การประชุมปรึกษาหารือเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ การบอก การแสดง และการรายงาน
  - 2.2 การเขียน ได้แก่ การเขียนรายงาน การบันทึกทางการแพทย์ การวางแผน การพยาบาล
  - 2.3 การใช้คอมพิวเตอร์ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการองค์กร และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ ความรับผิดชอบของวิชาชีพ
3. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking skills) โดยมีทักษะ ดังนี้
  - 3.1 ทักษะการประเมินผล การบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ
  - 3.2 การแก้ปัญหา เหตุผลในการวินิจฉัยปัญหา ตัดสินใจในทางเลือก
  - 3.3 ตัดสินใจตามลำดับความสำคัญก่อน – หลัง
  - 3.4 การใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์และกระบวนการวิจัย
4. ทักษะการดูแลอย่างเอื้ออาทรและสร้างสัมพันธภาพที่ดี (Human caring & relationship skills) โดยมีทักษะดังนี้
  - 4.1 ยึดหลักจริยธรรม คุณธรรมและกฎหมายตามขอบเขตของวิชาชีพ
  - 4.2 เคารพในขนบธรรมเนียมประเพณี ประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล
  - 4.3 ปกป้องคุ้มครองสิทธิผู้ป่วย
5. การบริหารจัดการ (Management skills) โดยมีทักษะ ดังนี้
  - 5.1 บริหาร จัดการ ประสานความร่วมมือ
  - 5.2 วางแผน เป็นตัวแทน และการนิเทศ
  - 5.3 การใช้ทรัพยากรบุคคล งบประมาณและสิ่งของต่าง ๆ
  - 5.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่ และองค์กร
6. การมีภาวะผู้นำ (Leadership skills) โดยมีทักษะ ดังนี้
  - 6.1 ทำงานร่วมกับผู้อื่น
  - 6.2 สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
  - 6.3 วางแผน คาดการณ์เหตุการณ์และใช้หลักฐานเชิงประจักษ์
  - 6.4 รับผิดชอบในเชิงวิชาชีพ แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ
7. การสอน (Teaching) โดยมีทักษะสอน ดังนี้

- 7.1 รายบุคคล กลุ่ม ผู้ร่วมงาน และอื่น ๆ
- 7.2 ส่งเสริมสุขภาพ และคงไว้ซึ่งความสมบูรณ์ของสุขภาพ
- 8. การนำความรู้ไปบูรณาการทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล (Knowledge integration skills) โดยมีทักษะดังนี้
  - 8.1 การพยาบาล การดูแลสุขภาพ ตามหลักวิชาการ
  - 8.2 ด้านศิลปะ หลักธรรมชาติ สังคมศาสตร์ ตามหลักวิชาการ

### สมรรถนะผู้บริหารการพยาบาล

สมรรถนะผู้บริหารการพยาบาลในศตวรรษที่ 21(บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550, p. 323) จำแนกสมรรถนะเป็น 4 สมรรถนะ ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงานในทุกวิชาชีพ ได้แก่ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ คิดอย่างมีวิจารณญาณ สังสมความเชี่ยวชาญในงานวิชาชีพ มีวินัย และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ (Functional competencies) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ การสร้างความไว้วางใจ การสร้างทีม การบริหารคุณภาพ การจัดการงบประมาณ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความขัดแย้ง การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง
3. สมรรถนะสากล (Global competencies) หมายถึง สมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการความรู้ การสร้างเครือข่าย/ การสร้างพันธมิตร การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ และการสื่อสาร
4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่สามารถทำให้ตนเองมีชีวิตที่ผาสุก ได้แก่ มีเชาว์อารมณ์ มีบุคลิกที่ดี และสามารถจัดการตนเองให้มีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

## สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล (อรุณี เสงยศมาก, 2555, pp. 349-350) มี 5 ระดับ คือ

1. ระดับเริ่มต้นใหม่ (Novice) หมายถึง ผู้มีประสบการณ์น้อยหรือผู้ขาดทักษะ คือ พยาบาลที่จบการศึกษาใหม่ มีประสบการณ์ไม่เกิน 1 ปี ภายหลังจากการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสามารถปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน เช่น ชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง วัดสัญญาณชีพ บันทึกสารน้ำเข้าออกร่างกาย สังเกตอาการผู้ป่วยที่ปรากฏชัดเจน ไม่สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ การปฏิบัติงานยังต้องอาศัยการชี้แนะ จึงจะทำได้ ความสนใจจะมีเฉพาะสิ่งที่มองเห็นหรือจับต้องได้
2. ระดับผู้เริ่มปฏิบัติงานขั้นสูง (Advanced beginner) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาล 1-2 ปี มีความสามารถปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงและมีความสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อนภายใต้การนิเทศของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูง
3. ระดับผู้มีความสามารถ หรือระดับผู้ปฏิบัติ (Competent) เป็นพยาบาลผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิม 2-3 ปี มีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ สามารถวางแผนการทำงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน สามารถวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาได้เหมาะสมสามารถจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ แต่ไม่สามารถให้คำปรึกษาแก่พยาบาลรุ่นน้องได้
4. ระดับผู้ชำนาญการ (Proficient) เป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลในหน่วยงานเดิม 3-5 ปี สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนและตัดสินใจแก้ปัญหาได้เหมาะสม สามารถให้คำปรึกษาแก่พยาบาลรุ่นน้องและสามารถปฏิบัติบทบาทที่เลี้ยงแก่พยาบาลจบใหม่ได้
5. ระดับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิม 5 ปีขึ้นไป มีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง สามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำมาใช้คาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ปัญหาวิกฤตได้ถูกต้องและทันเหตุการณ์ สามารถประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยได้ถูกต้อง และสามารถให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติการพยาบาลและด้านวิชาชีพการพยาบาลแก่พยาบาลรุ่นน้องได้

## แนวโน้มการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลในอนาคต

วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลพร้อมไปกับการคงไว้ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นบุคลากรในวิชาชีพซึ่งเกี่ยวข้องกับการให้บริการทางสุขภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้เท่าทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยพยาบาลจะต้องมีสมรรถนะ ของพยาบาลวิชาชีพที่ดีนั่นเอง จากการรวบรวมแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านได้เสนอสมรรถนะพยาบาลในอนาคต ดังนี้

**สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ (ม.ป.ป.)** ได้บรรยายในหัวข้อ “สภาการพยาบาลกับการเตรียมความพร้อมของวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์สู่ประชาคมอาเซียน” กล่าวถึงสมรรถนะพยาบาลไทย-อาเซียน (ASEAN-Thai Nursing Common Core Competencies) ที่จำเป็นต้องมี ได้แก่

1. สมรรถนะด้านการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและกฎหมาย (Ethics and Legal Practice Competency Domain)
2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติตามหลักวิชาชีพ (Professional Nursing/Midwifery Practice Competency Domain)
3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการ (Leadership and Management Competency Domain)
4. สมรรถนะด้านการศึกษาและการวิจัย (Education and research competency domain)
5. สมรรถนะด้านการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาคุณภาพงาน (Professional, personal and quality development competency domain)

**Traci Haynes (2011)** ได้เขียนบทความ The Future of Nursing Initiative ใน The American Academy of Ambulatory Care Nursing (AAACN) ที่ได้รวบรวมงานวิชาการจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล (Nursing Organization Alliance; NOA) ได้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลในอนาคตไว้ 4 ประเด็น ได้แก่

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ควรขยายบทบาทและขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาล ความสามารถในการทำงาน และการฝึกอบรมต่างๆมากขึ้น เช่น โปรแกรมการปฏิบัติการพยาบาลสำหรับพยาบาลจบใหม่ที่เข้าสู่วิชาชีพ ( Nursing residency programs) ที่ปฏิบัติงานในหน่วยฉุกเฉินให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงได้
2. ด้านการพัฒนาความรู้ ควรมีการศึกษาหรือเพิ่มพูนความรู้ในระดับที่สูงขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาความสามารถของตนเองแล้วยังช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าด้วย
3. การทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ในการบริการพยาบาลผู้ป่วยย่อมจะต้องเกี่ยวข้องกับสาขาอื่นๆ ต้องมีการประสานการดูแลกับทีมที่ดูแลผู้ป่วย การเข้ามามีส่วนในการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพการดูแลในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้น
4. ด้านการวางแผนการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบาย แนวทางในการปฏิบัติ เช่น แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล การปรับปรุงปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้จะช่วยในการทำนายความต้องการแรงงาน ทำนายผลลัพธ์ของการปฏิบัติการพยาบาลในหน่วยต่างๆ ความต้องการด้านเทคโนโลยีที่จะมาช่วยสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น

**มรกด ลีมีวัฒนา (2551)** กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในยุคโลกาภิวัตน์ ที่ควรต้องมี

1. ความสามารถในวิชาชีพ ซึ่งเป็นความรู้ในแนวคิดของศาสตร์ทางการพยาบาล กระบวนการพยาบาล มาตรฐานการพยาบาล การประกันคุณภาพการพยาบาล การบันทึกทางการพยาบาล และความรู้ในด้านศาสตร์อื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการพยาบาล เช่น ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เป็นต้น
2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ต้องเป็นผู้นำที่มีความทันสมัย เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกล สามารถพยากรณ์เหตุการณ์เพื่อการวางแผนงานได้อย่างเป็นระบบ ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถที่จะคิดวิเคราะห์ประเด็นปัญหาทางการพยาบาลได้ว่ามีจุดเปลี่ยนแปลงในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตเป็นอย่างไร ภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัดแต่มีความคาดหวังจากผู้รับบริการสูง ซึ่งต้องมีการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ความเป็นวิชาชีพ (Professional minded) คือมีความเป็นนักวิชาการอาชีพ (Scholar) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ที่สามารถจัดทำได้หลายรูปแบบ เช่น เขียนตำรา บทความ คู่มือ ทำงานวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย เป็นต้น

2.2 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ (Conceptual skill) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีใจเปิดกว้าง สามารถที่จะรับและสื่อความคิดระหว่างบุคคลในอาชีพ และสาขาอื่นๆที่เกี่ยวข้องได้ดี

2.3 ความสามารถในการจูงใจคน

2.4 ความสามารถในการบริหารจัดการ

2.5 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคล อันเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่ความร่วมมือและการประสานงานเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพพยาบาล

2.6 ความสามารถในการเชิงการเมือง (Political minded) ซึ่งมีพฤติกรรมอยู่ 3 ประการ คือ การเจรจาต่อรอง (Negotiation) การเจรจาอย่างไม่เป็นทางการ (Lobbying) และการจัดการต่อความขัดแย้ง

2.6 ความสามารถในการเชิงธุรกิจ (Business minded) คือ มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารข้อขัดแย้ง มีการจัดการกับความเครียดและเข้าใจภาวะเสี่ยง

3. ความสามารถในการดูแลผู้รับบริการทางด้านจิตสังคม ในภาวะที่มีการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์มาใช้ในการให้การรักษาพยาบาล เพราะผู้รับบริการย่อมต้องการการดูแลด้านจิตใจ

4. ความรู้ในเรื่องจรรยาบรรณและ จริยธรรมของพยาบาล เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน (Human rights) สิทธิของผู้รับบริการ (Patient rights) และสิทธิของพยาบาล (Nurse rights)

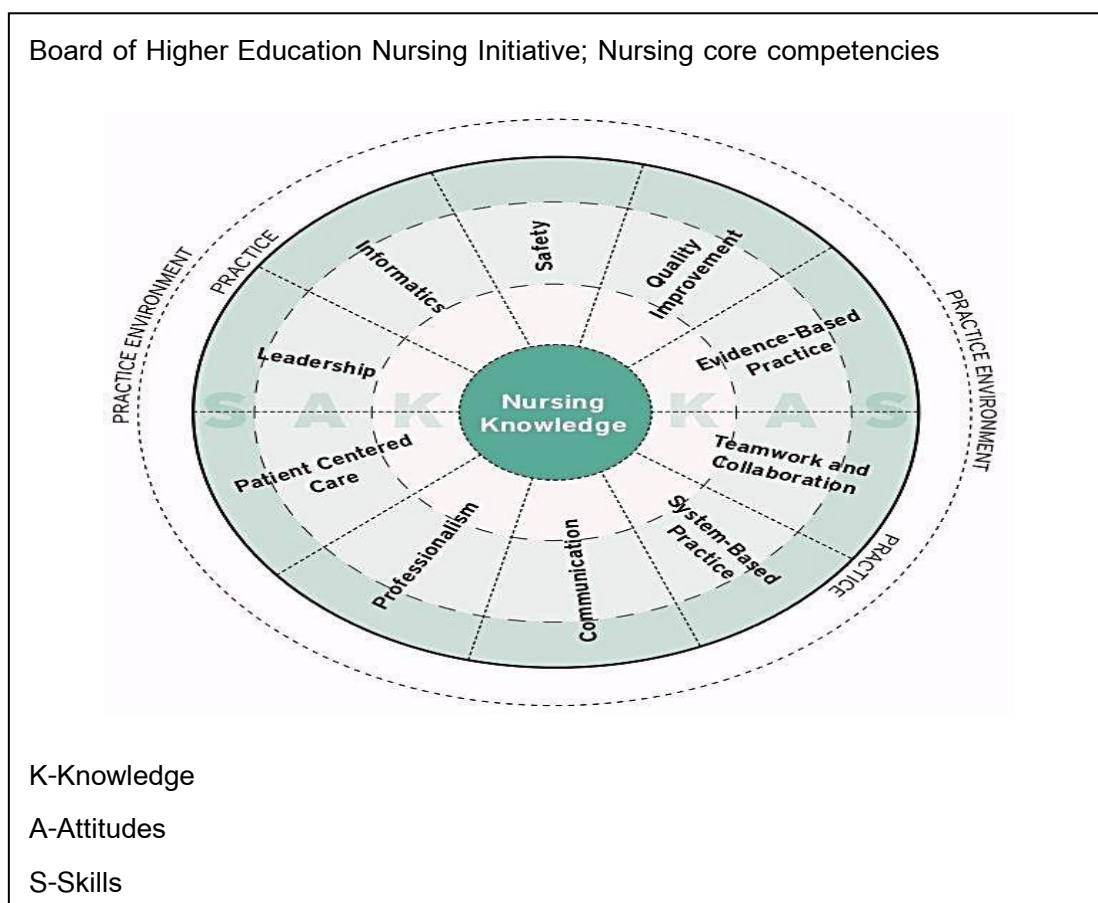
5. ความสามารถด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ ปัจจุบันภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่จะเป็นพื้นฐานการศึกษาโดยการสืบค้นข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ที่ถูกนำมาใช้เพื่อการเก็บข้อมูลและบันทึกทางการแพทย์ซึ่งจะทำให้สะดวกและรวดเร็ว และพยาบาลมีเวลาให้กับผู้ป่วยมากขึ้นจากการที่ต้องใช้เวลาในการจัดการกับเอกสารจากเดิมร้อยละ 40 เป็นร้อยละ 20 ซึ่งมีผลให้บริการพยาบาลมีคุณภาพดีขึ้น

6. การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดไป เพื่อให้มีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านบริการสุขภาพอนามัย ซึ่งได้แก่ การอบรมขณะประจำการ การศึกษาต่อเนื่อง การทำวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการพยาบาล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วย สามารถแสดงออกซึ่งการปฏิบัติการพยาบาลด้วยความมั่นใจโดยใช้ความรู้

**องค์กรทางการศึกษาพยาบาลขั้นสูงแห่งแมสซาชูเซตส์ (The Massachusetts Department of Higher Education Nursing)** กล่าวถึงสมรรถนะหลักของพยาบาลในอนาคตที่ต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้มากขึ้นมี 11 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรู้ทางการพยาบาล (Knowledge) 2) ด้านการดูแลที่มีผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) 3) ด้านการพยาบาลที่มีความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) 4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 5) ด้านหลักพื้นฐานในการปฏิบัติ (System-Based Practice) 6) ด้านการให้ข้อมูล (Informatics) 7) ด้านการสื่อสาร (Communication) 8) ด้านการประสานและทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) 9) ด้านความปลอดภัย (Safety) 10) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการบริการ (Quality Improvement) และ 11) ด้านการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) (The Massachusetts Department of Higher Education, 2014b) ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงสมรรถนะหลักของพยาบาลในอนาคต



ที่มา: (The Massachusetts Department of Higher Education, 2014b)

จากการศึกษาขององค์กรทางการศึกษาพยาบาลขั้นสูงแห่งแมสซาชูเซตส์ (The Massachusetts Department of Higher Education Nursing) ได้ให้รายละเอียดในแนวทางของการพัฒนาสมรรถนะในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับความรู้ คุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะ ดังนี้

#### ความรู้ทางการพยาบาล (Knowledge)

ความรู้หรือศาสตร์ทางการพยาบาล เกิดจากการบูรณาการในเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ พยาบาล ผู้ป่วย และ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับบริบททางด้านสุขภาพ โดยนำแนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาล วิทยาศาสตร์พื้นฐาน มานุษยวิทยา และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ รวมทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในปฏิบัติการพยาบาล (The Massachusetts Department of Higher Education Nursing, 2010) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4



ตารางที่ 4 แสดงรายละเอียดด้านความรู้ทางการพยาบาล

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ   |
|--|--|---|
| <b>1. สมรรถนะด้านความรู้ทางการพยาบาล (Knowledge)</b> |  |   |
| K1 ความรู้ด้านกายภาพ ชีวภาพ ปริมาณและ คอมพิวเตอร์    | A1 การให้ความสำคัญและ พัฒนาความสามารถในการ ตัดสินใจทางคลินิกโดย สามารถให้การปฏิบัติใน สาขาวิชาชีพอ่างมี วิจารณ์ญาณ | <p>S1 ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมี วิจารณ์ญาณ</p> <p>S1a บุรณาการแนวคิด ทฤษฎี ทางการพยาบาล วิทยาศาสตร์พื้นฐาน และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับ ธรรมชาติของมนุษย์นำมาใช้ในการ ปฏิบัติการพยาบาลให้เกิดความ เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย</p> <p>S1b สามารถนำความรู้เกี่ยวกับ นโยบายทางสังคมและเศรษฐกิจมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล</p> <p>S1c สามารถนำข้อมูลในส่วนของ ที่เกี่ยวข้องกับสังคม และวิชาชีพมาเป็น แนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล</p> <p>S1d สามารถสื่อสารด้วยการพูด และการเขียนทางการพยาบาลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>S1f สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยที่ มีความแตกต่างด้านวัฒนธรรมได้ อย่างเหมาะสม</p> <p>S1g สามารถให้การพยาบาลที่ เหมาะกับธรรมชาติของมนุษย์ในแต่ละ ช่วงวัย</p> |

ที่มา: The Massachusetts Department of Higher Education Nursing (2010)

ตารางที่ 4 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านความรู้ทางการพยาบาล

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ   |
|--|--|---|
| <p>K2 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการพยาบาล และการสื่อสารมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาทางการพยาบาล</p> | <p>A2 ตระหนักถึงความสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการพยาบาล และการสื่อสารที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในปฏิบัติการพยาบาล</p> | <p>S2 นำกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางสุขภาพมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อลดปัจจัยเสี่ยง</p> <p>S2a นำความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล</p> <p>S2b นำแนวทางที่หลากหลายมาใช้ปฏิบัติทางการพยาบาลเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงต่างๆ</p> <p>S2c นำแผนไปปฏิบัติโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชน</p> <p>S2d ใช้ข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ป่วย ญาติ ทีมสุขภาพ เป็นต้น เพื่อประเมินประสิทธิภาพ/ ผลการปฏิบัติการพยาบาลในการส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>S2e นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วยได้อย่างหลากหลายทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันรักษา</p> |
| <p>K3 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกับความเจ็บป่วย</p>  | <p>A3 ตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะสุขภาพดี</p>  | <p>S3 การให้การดูแลผู้ป่วยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ</p> <p>S3a นำหลักการบริหารทางการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างถูกต้อง และเหมาะสม</p> <p>S3b การปฏิบัติการพยาบาล</p>   |

ตารางที่ 4 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านความรู้ทางการพยาบาล

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ   |
|--|---|---|
| <p>K3 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกับความเจ็บป่วย(ต่อ)</p> | <p>A3 ตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะสุขภาพดี (ต่อ)</p>   | <p>S3b การปฏิบัติการพยาบาล คำนึงถึงแบบแผนความเชื่อทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพของแต่ละบุคคล</p> <p>S3c การปฏิบัติการพยาบาลที่คำนึงถึงภาวะแทรกซ้อนของโรคและความรุนแรงของโรค</p> <p>S3d นำหลักการฟื้นฟูมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายได้อย่างเหมาะสม</p> <p>S3e ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิตเพื่อให้ผู้ป่วยไปอย่างสงบ</p> |
| <p>K4 ความรู้ในการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์</p>        | <p>A4 ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย</p> | <p>S4 สามารถในการใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อการศึกษาข้อมูลและประเมินผลการดูแล</p> <p>S4a นำเทคโนโลยีทางการแพทย์มาใช้ในกระบวนการดูแลและการติดตามอาการผู้ป่วย</p> <p>S4b นำข้อมูลทางการแพทย์ เช่น สถิติต่างๆ มาเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงจริยธรรม</p> <p>S4c นำเทคโนโลยีทางการแพทย์มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย</p>                                   |

ตารางที่ 4 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านความรู้ทางการพยาบาล

| ความรู้                | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ   |
|------------------------|---|---|
|                        |   | <p>S4d นำข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยให้กับผู้ป่วย</p> <p>S4e นำข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมการดูแลตนเองของผู้ป่วย</p>   |
| K5 ความรู้ด้านจริยธรรม | A5 ให้ความสำคัญและยึดถือคุณธรรม ศีลธรรม หลักกฎหมาย หลักพื้นฐานของสังคมที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ | <p>S5 สามารถตัดสินใจเชิงวิชาชีพในการให้บริการ</p> <p>S5a นำหลักปฏิบัติทางจริยธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการปฏิบัติทางการพยาบาล</p> <p>S5b นำแนวความคิดตัดสินใจเชิงจริยธรรมภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติกรพยาบาล</p> <p>S5c ใช้แนวทางจริยธรรมและกฎหมายในการสนับสนุนให้ผู้ป่วยมีภาวะสุขภาพดี</p> <p>S5d นำทักษะในการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และทักษะในการปฏิบัติกรพยาบาลมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจทางจริยธรรม</p> <p>S5e ป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดทางจริยธรรมที่อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติกรพยาบาล</p> |

ตารางที่ 4 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านความรู้ทางการพยาบาล

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ   |
|---|---|---|
|   |   | S5f ให้การดูแลคุณภาพชีวิตผู้ป่วยจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต  |
| K6 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน | A6 คำนึงถึงความมีเอกลักษณ์ของมนุษย์                               | <p>S6 สามารถให้การดูแลผู้รับบริการที่มีบริบทที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ การดำเนินชีวิตประจำวัน</p> <p>S6a ให้การดูแลอย่างเป็นองค์รวมภายใต้ความต้องการที่หลากหลายในแต่ละช่วงของชีวิต</p> <p>S6b ให้การดูแลร่วมกับทีมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม</p> <p>S6c นำนโยบายทางด้านสังคมและด้านสุขภาพมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ การดำเนินชีวิตประจำวัน</p> <p>S6d การสนับสนุนผู้ป่วยในการดูแลสุขภาพของตนเอง โดยเฉพาะผู้ที่มีความอ่อนแอทางสังคม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์</p> |
| K7 ความรู้ในการดูแลสุขภาพแบบสากล                    | A7 คำนึงถึงผลกระทบของการใช้ชีวิตประจำวันผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ | <p>S7 สามารถนำสภาพแวดล้อมของโลกมาประยุกต์ใช้การดูแลด้านสุขภาพ</p> <p>S7a ให้การดูแลให้เหมาะสมภายใต้สภาพแวดล้อมโลก เช่น กฎหมายที่มีความเป็นสากล การดูแลที่มีความเป็นนานาชาติ</p>   |

ตารางที่ 4 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านความรู้ทางการพยาบาล

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ  |
|---|---|--|
| <p>K8 ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและระบบการให้บริการด้านสุขภาพ</p> | <p>A8 ให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์กรที่มีความแตกต่างกันและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อผู้ให้บริการสุขภาพ</p> | <p>S8 สามารถนำนโยบายขององค์กรและสถานะทางการเงินที่มีผลต่อการดูแลผู้ป่วยมาประยุกต์ใช้</p> <p>S8a นำปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย และนโยบายการให้บริการด้านสุขภาพ มาใช้ในการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายอย่างเหมาะสม</p> <p>S8b ร่วมกำหนดนโยบายด้านสุขภาพที่มีผลต่อวิชาชีพและผู้ป่วย</p> <p>S8c สามารถประมวลค่าใช้จ่ายต่างๆ ในระบบการดูแลสุขภาพ</p>  |
| <p>K9 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการให้บริการ</p>         | <p>A9 ตระหนักถึงความสำคัญ การนำความรู้เพื่อช่วยในการตัดสินใจของตนเองในทางเลือกปฏิบัติ</p>             | <p>S9 สามารถพัฒนาการให้บริการโดยบูรณาการความรู้ที่ได้จากการศึกษา ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ</p> <p>S9a นำความรู้ทางด้านการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม</p> <p>S9b นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อดูแลผู้ป่วย</p> <p>S9c นำเทคโนโลยีทางการแพทย์มาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วยเพื่อผลลัพธ์ในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ</p> |

ตารางที่ 4 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านความรู้ทางการพยาบาล

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ  |
|---|--|--|
| <p>K9 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการให้บริการ (ต่อ)</p> | <p>A9 ตระหนักถึงความสำคัญ การนำความรู้เพื่อช่วยในการตัดสินใจของตนเองในทางเลือกที่ถูกต้อง (ต่อ)</p> | <p>S9d นำผลการวิจัยทางการพยาบาลที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ</p> <p>S9e พัฒนาคุณภาพการบริการโดยใช้กระบวนการพยาบาลสู่แผนการดูแลผู้ป่วย</p> <p>S9f นำผลการประเมินคุณภาพการบริการมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการดูแล</p> <p>S9g พัฒนาการดูแลของผู้ป่วยโดยให้ผู้ป่วยได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลของตนเอง</p> <p>S9h วางแผนการบริการสุขภาพพร้อมกับทีมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการกำหนดรูปแบบการให้บริการ</p> <p>S9i ประเมินผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยแต่ละรายเพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบ/แนวทางการดูแลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น</p> |
| <p>K10 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนการดูแล</p>        | <p>A10 ตระหนักถึงความสำคัญของแบบแผนการดูแลผู้ป่วย</p>  | <p>S10 สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำภายใต้ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ</p> <p>S10a บริหารจัดการทางการพยาบาลที่ตอบสนองกับความต้องการและช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับผู้ป่วยอย่างเหมาะสม</p> <p>S10b วางแผนการดูแลผู้ป่วยเป็นรายการณีร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมกับชีวิตประจำวันของผู้ป่วย</p>  |

ตารางที่ 4 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านความรู้ทางการพยาบาล

| ความรู้                            | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ  |
|------------------------------------|---|--|
| K11 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ | A11 ตระหนักถึงบทบาทของวิชาชีพตามขอบเขตทางจริยธรรมและมาตรฐานทางวิชาชีพ | <p>S11 แสดงบทบาทของของวิชาชีพพยาบาลอย่างเหมาะสม</p> <p>S11a มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานและสมรรถนะทางการพยาบาลสู่การปฏิบัติ</p> <p>S11b ปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ</p> <p>S11c ปฏิบัติงานภายใต้ใบประกอบวิชาชีพ</p> <p>S11d ปฏิบัติงานตามขอบเขตและหน้าที่ที่กำหนดภายใต้พระราชบัญญัติ/ กฎหมายวิชาชีพทางการพยาบาล</p> <p>S11e แสดงออกที่คำนึงถึงคุณค่าของวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อผู้ป่วย S11e ร่วมมือกับทีมสหสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการให้บริการผู้ป่วย</p> <p>S11f สามารถเจรจาต่อรองกับทีมสหสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการให้บริการผู้ป่วย</p> <p>S11g พัฒนาเป้าหมายของตนเองเพื่อพัฒนาอาชีพ</p> |



### การดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางในการดูแล (Patient Centered Care)

พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคลโดยให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจบริบทและความต้องการที่แท้จริงของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ และปรับเปลี่ยนแผนการดูแลให้เหมาะสมในการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการและการพิทักษ์สิทธิของกับผู้ป่วย ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 5

#### ตารางที่ 5 แสดงรายละเอียดด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ  |
|---|--|--|
| K1 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการดูแลที่มีผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางที่มีความเกี่ยวข้องกับหลากหลายมิติ ได้แก่ 1) ผู้ป่วย/ครอบครัว/ชุมชน/ค่านิยม 2) บุรณาการการดูแล 3) การให้ข้อมูลความรู้/การสื่อสาร 4) การดูแลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ | A1 ให้ความสำคัญเคารพในการแสดงออกของผู้ป่วย<br><br>A2a ตระหนักถึงผลกระทบต่อทัศนคติส่วนบุคคล/ความเชื่อที่ส่งผลต่อการดูแล                   | S1 ให้การดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยในการดูแลสุขภาพของตนเอง   |
| K2 เข้าใจถึงความแตกต่างของผู้ป่วยที่มาจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม พื้นฐานบทบาททางสังคม/ครอบครัว/ชุมชน  | A2 ให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วยที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม<br><br>A2a ตระหนักถึงผลกระทบต่อทัศนคติส่วนบุคคล/ความเชื่อที่ส่งผลต่อการดูแล | S2 ให้การดูแลผู้ป่วยแต่ละรายที่มีความแตกต่างกันอย่างเหมาะสม<br><br>S2a ปรับรูปแบบการดูแล/การปฏิบัติให้เหมาะสมกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม จริยธรรม ประเพณีความเชื่อของผู้ป่วย ที่จะช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพตนเอง |

ที่มา: The Massachusetts Department of Higher Education Nursing (2010)

ตารางที่ 5 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ   |
|--|--|---|
| K2 เข้าใจถึงความแตกต่างของผู้ป่วยที่มาจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม พื้นฐานบทบาททางสังคม/ครอบครัว/ชุมชน | A2 ให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วยที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม<br>A2b ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ป่วยในการมีส่วนร่วมการดูแลสุขภาพของตัวเอง | S2 ให้การดูแลผู้ป่วยแต่ละรายที่มีความแตกต่างกันอย่างเหมาะสม   |
| K3 เข้าใจแนวคิด/การแสดงออกของผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจจากอาการเจ็บป่วย                          | A3 ตระหนักถึงการให้การพยาบาลที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับอาการเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ   | S3 สามารถประเมินการแสดงออกทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ<br>S3a ประเมินความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัวจากอาการเจ็บป่วย<br>S3b ประเมินการแสดงออกของผู้ป่วยจากการดูแลที่ได้รับ |
| K4 มีความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง  | A4 ให้ความสำคัญกับการดูแล/ติดตามอาการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง   | S4 ประเมินผลการดูแลผู้ป่วยจากนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ เพื่อปรับการดูแลผู้ป่วยให้มีความเหมาะสม  |

### ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)

พฤติกรรมในการให้การพยาบาลที่แสดงความเป็นวิชาชีพเฉพาะที่ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติกรพยาบาลในขอบเขตที่กำหนดทั้งด้านศีลธรรม จริยธรรม กฎหมาย การกำกับดูแล ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 6

#### ตารางที่ 6 แสดงรายละเอียดด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ  |
|--|---|--|
| K1 เข้าใจแนวคิดขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลที่จะทำให้เกิดการยอมรับ  | A1 ตระหนักถึงพฤติกรรมกรพยาบาลที่จะทำให้เกิดการยอมรับ<br>A1a ให้ความสำคัญกับการแสดง ออกในการให้บริการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความปลอดภัยของผู้ป่วย | S1 แสดงบทบาทการปฏิบัติการพยาบาลที่ได้รับการยอมรับ<br>S1a ปฏิบัติกรพยาบาลโดยใช้กระบวนการ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในการให้การบริการ |
| K2 ความรู้ ความเข้าใจที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล เช่น ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม ด้านการกำกับดูแล | A2 ตระหนักถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล   | S2 ให้กรบริการภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ<br>S2a ปฏิบัติภายใต้หลักกฎหมาย จริยธรรม ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพ         |
| K3 ความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและการกำกับดูแลตนเองในการปฏิบัติการพยาบาล                             | A3 ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพตนเอง<br>A3a ทบทวนประสบการณ์ ความรู้ต่างๆ เปิดใจยอมรับในคำติชม  | S3 การแสดงออกที่มีความเป็นมืออาชีพ<br>S3a นำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล          |

ที่มา: The Massachusetts Department of Higher Education Nursing (2010)

ตารางที่ 6 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ  |
|---|--|--|
| K4 ความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ                                   | A4 ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต<br>A4a ให้ความสำคัญของกระบวนการ การติดตามการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง | S4 พัฒนาทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการศึกษา สืบค้นความรู้จากฐานข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติรวมถึงการหาผู้ให้คำปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษา   |
| K5 ความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพของตนเองในการปฏิบัติการพยาบาล เช่น เข้าใจในวัฒนธรรมทางการพยาบาลและระบบการดูแลสุขภาพ | A5 ตระหนักถึงความสำคัญในการทำหน้าที่ภายใต้บรรทัดฐานที่ได้รับการยอมรับในสาขาวิชาชีพพยาบาลและจากองค์กรด้านสุขภาพอื่น           | S5 แสวงหาหนทางในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง<br>S5a แสดงบทบาทที่จะส่งเสริมและคงรักษาไว้ซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีในวิชาชีพของตนเอง<br>S5b พัฒนาองค์ความรู้ นำมาประยุกต์ใช้ในพัฒนาทักษะการปฏิบัติการพยาบาลของตนเอง |
| K6 เข้าใจในบทบาทของวิชาชีพที่มีความเป็นเอกลักษณ์  | A6 มีความคิดริเริ่มในการพัฒนา การดูแลผู้ป่วย   | S6 แสดงบทบาทของการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ/ทีมสุขภาพ  |
| K7 ความรู้ ความเข้าใจในหลักจริยธรรม ค่านิยม นำมาใช้ประยุกต์ในการดูแลผู้ป่วย                                       | A7 ให้ความสำคัญกับการนำเอาหลักทางจริยธรรม ค่านิยมมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย   | S7 นำหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน  |

## ภาวะผู้นำ (Leadership)

พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำจะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมส่วนบุคคล กลุ่ม เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จขององค์กรหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 7

### ตารางที่ 7 แสดงรายละเอียดด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ  |
|--|---|--|
| K1 ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำในการให้บริการทางพยาบาล  | A1 ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทภาวะผู้นำในการให้บริการทางพยาบาล  | S1 แสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการพยาบาลสามารถตอบสนองกับความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม  |
| K2 ความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการแก้ปัญหาและคิดอย่างมีวิจารณญาณ  | A2 ตระหนักถึงการให้บริการที่มีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและองค์กร<br>A2a ให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในกระบวนการแก้ปัญหา    | S2 ปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วยด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และไว้วางใจ  |
| K3 ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับมนุษย์ทั้งการแสดงออกด้านพฤติกรรมและการแสดงออกด้านความคิด<br>K3a เข้าใจบทบาทหน้าที่ทักษะ ความสามารถของทีมสหสาขาวิชาชีพ | A3 ตระหนักถึงความสำคัญในการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง/ประสานงานการดูแลผู้ป่วยกับทีมสหสาขาวิชาชีพ<br>A3a ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในทีมสหสาขาวิชาชีพ | S3 สามารถให้การดูแลผู้ป่วยร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ<br>S3a สามารถใช้รูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ และ แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย |

ที่มา: The Massachusetts Department of Higher Education Nursing (2010)

ตารางที่ 7 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ  |
|--|--|--|
| K3b เข้าใจในกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการสื่อสาร  | <p>A3b การตระหนักถึงข้อจำกัดในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถขอคำปรึกษาจากทีมสหสาขาวิชาชีพอย่างเหมาะสม</p> <p>A3c ให้ความสำคัญกับความคิดใหม่ๆ และวิถีปฏิบัติต่างๆ ที่จะส่งเสริมให้อาการผู้ป่วยดีขึ้น</p>  | S3b สามารถสื่อสารกับสมาชิกในทีมสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยมีความต่อเนื่อง  |
| K4 ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการทางด้านจิตใจเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ | <p>A4 ตระหนักถึงทัศนคติความเชื่อ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่เสริมสร้างความมีภาวะผู้นำ</p> <p>A4a การเปิดใจรับและนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้</p> <p>A4b ตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ</p> <p>A4c ตระหนักถึงความสำคัญของวิธีการตั้งคำถามที่มีความประนีประนอม นำมาซึ่งการยอมรับ/ได้รับความร่วมมือจากผู้ป่วย</p> | <p>S4 ประเมินข้อจำกัดของแต่ละบุคคล</p> <p>S4a ความสามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่ตึงเครียด</p> <p>S4b แสวงหาที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำที่เหมาะสม</p> <p>S4c แสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม</p> |

### ที่ 7 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

| ความรู้                                | คุณลักษณะส่วนบุคคล                              | ทักษะ   |
|--|---|---|
| K5 ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | A5 ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | S5 สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย<br>S5a ปฏิบัติการพยาบาลได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับการมอบหมาย<br>S5b บูรณาการความรู้จากการมีส่วนร่วมของทีมสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด |

### การปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)

หลักในการปฏิบัติสำหรับการให้การพยาบาล ที่ต้องให้ความสำคัญถึงคุณค่าของวิชาชีพในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในบริบทที่มีความหลากหลาย เพื่อให้สามารถให้การบริการที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของทรัพยากรที่มีอยู่ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 8

### ตารางที่ 8 แสดงรายละเอียดด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ  |
|---|--|--|
| K1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติการพยาบาลภายในหน่วยงาน | A1 คำนึงถึงการปฏิบัติการพยาบาลภายใต้สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานความสามารถของผู้ป่วยและทีมที่ให้บริการ<br>A1a ตัดสินใจอย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติการพยาบาล | S1 ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ<br>S1a ประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมการพยาบาลในการตัดสินใจทางคลินิก<br>S1b สามารถแยกแยะปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน<br>S1c สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม |

ที่มา: The Massachusetts Department of Higher Education Nursing (2010)

ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ  |
|---|---|--|
| <p>K2 เข้าใจรูปแบบการปฏิบัติการพยาบาลและแผนการดูแลผู้ป่วยภายใต้การบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>  | <p>A2 ให้ความสำคัญกับการพยาบาลเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการให้การบริการกับทรัพยากรที่มีอยู่</p> <p>A2a ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมสุขภาพที่ให้บริการ</p> <p>A2b ให้ความสำคัญกับระบบการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรในองค์กร</p> | <p>S2 สามารถให้การดูแลผู้ป่วย/กลุ่มผู้ป่วยโดยใช้สภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่มีอยู่</p> <p>S2a จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีระดับความรุนแรงของอาการแตกต่างกัน</p> <p>S2b ปฏิบัติการพยาบาลที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม</p> <p>S2c ประเมินผลลัพธ์ในการพยาบาล นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการบริการเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้</p> |
| <p>K3 มีความเข้าใจถึงวิธีการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน</p> <p>K3a เข้าใจวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วย</p> | <p>A3 ตระหนักถึงเป้าหมายของคุณภาพในการดูแลผู้ป่วยที่ต้องมีความต่อเนื่อง</p> <p>A3a ให้ความสำคัญกับบทบาทของพยาบาลกับการส่งเสริมความสามารถของผู้ป่วย ครอบครัวในกระบวนการดูแลสุขภาพ</p>  | <p>S3 การดูแลที่มีความต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ป่วยเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม</p> <p>S3a การให้ข้อมูล/ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวเพื่อส่งเสริมความสามารถในการดูแลตนเอง</p> <p>S3b นำกระบวนการแก้ปัญหาทางจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>  |



ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ  |
|--|---|--|
| K4 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยในระบบสังคมโลก และในองค์กรที่ให้การดูแลทางสุขภาพ | A4 ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านสุขภาพ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย นโยบายต่างๆ | S4 ให้การพยาบาลบนพื้นฐานความต้องการทั้งทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย นโยบายด้านสุขภาพ |

ระบบสารสนเทศ (Informatics)

อนาคตพยาบาลจะต้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ การให้ข้อมูล การใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจทางการพยาบาลซึ่งสามารถช่วยลดความผิดพลาดที่อาจจะเกิด ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงรายละเอียดด้านระบบสารสนเทศ (Informatics)

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ   |
|--|--|---|
| K1 ความรู้ความเข้าใจวิธีการใช้คอมพิวเตอร์ในการแสวงหาข้อมูล/ความรู้ที่มีความจำเป็นสำหรับการพยาบาล | A1 ให้ความสำคัญกับทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ในการแสวงหาข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต | S1 ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองอย่างต่อเนื่อง<br>S1a สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการแสวงหาข้อมูลเพื่อวางแผนการดูแลผู้ป่วย |
| K2 เข้าใจวิธีการบันทึกข้อมูลสุขภาพทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในการสนับสนุนการดูแลผู้ป่วย           | A2 ให้ความสำคัญกับการบันทึกข้อมูลสุขภาพทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้ในการสนับสนุนการดูแลผู้ป่วย               | S2 บันทึกข้อมูลสุขภาพบนระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์  |

ที่มา: The Massachusetts Department of Higher Education Nursing (2010)

ตารางที่ 9 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านระบบสารสนเทศ (Informatics)

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ  |
|---|---|--|
| <p>K3 เข้าใจวิธีการใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย</p>                 | <p>A3 ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย</p>                     | <p>S3 นำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย</p> <p>S3a ใช้เป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล</p> <p>S3b ใช้เป็นข้อมูลในการประสานการดูแลกับทีมสุขภาพ</p> <p>S3c ใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจทางจริยธรรมในการดูแลผู้ป่วย</p> <p>S3d ใช้ข้อมูลเป็นเครื่องมือในการประเมินผลลัพธ์ในกระบวนการดูแลผู้ป่วย</p> |
| <p>K4 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดการข้อมูลของผู้ป่วยโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> | <p>A4 ตระหนักถึงความสำคัญการรักษาข้อมูลของผู้ป่วยจากการบันทึกข้อมูลทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> | <p>S4 ปกป้องข้อมูลของผู้ป่วยเป็นความลับ จากการบันทึกข้อมูลทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>   |

## การสื่อสาร (Communication)

พฤติกรรมของพยาบาลในการสื่อสารกับผู้ป่วย ครอบครัว เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้เสริมสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ป่วย นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีในการให้บริการ สุขภาพดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 10

### ตารางที่ 10 แสดงรายละเอียดด้านการสื่อสาร (Communication)

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ   |
|--|---|---|
| <b>การสื่อสารเพื่อการรักษา</b>   |   |   |
| K1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับศัพท์ทางเทคนิคที่ใช้ในการสื่อสารทางการแพทย์  | A1 ตระหนักถึงความสำคัญของศัพท์ทางเทคนิคที่ใช้ในการสื่อสารทางการแพทย์  | S1 ใช้ศัพท์ทางเทคนิคในการสื่อสารทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการสื่อสารด้วยวาจา การเขียน ที่รวมถึงการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์  |
| K2 ความรู้ความเข้าใจในวิธีการสื่อสารกับผู้รับบริการ<br>K2a เข้าใจถึงปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ<br>K2b เข้าใจถึงผลกระทบของการสื่อสารที่มีผลต่อการปฏิบัติการพยาบาล | A2 ให้ความสำคัญกับวิธีการสื่อสารกับผู้รับบริการที่มีความแตกต่างกัน<br>A2a ให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญและมุมมองต่างๆที่มีผลต่อการสื่อสาร<br>A2b ให้ความสำคัญกับวิธีการสื่อสารกับผู้รับบริการที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมและในแต่ละบุคคล<br>A2c ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลในการนำข้อมูลที่ได้จากการสื่อสาร เพื่อวางแผนการดูแล | S2 สามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับ เวลา สถานที่ โอกาส<br>S2a ประเมินความพร้อมของผู้ป่วยก่อนการสื่อสาร<br>S2b ประเมินอุปสรรคในการสื่อสารในผู้ป่วยแต่ละราย เช่น ความวิตกกังวล ความสามารถในการปรับตัว ระดับพัฒนาการการเรียนรู้ |

ที่มา: The Massachusetts Department of Higher Education Nursing (2010)

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านการสื่อสาร (Communication)

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ   |
|--|---|---|
| K3 ความรู้ ความเข้าใจในหลักพื้นฐานของการแสดงออกทางด้านร่างกาย และ จิตใจ  | A3 ให้ความสำคัญกับการแสดงออกทั้งด้านร่างกายและจิตใจ   | S3 ประเมินการพูดและการแสดงออก นำมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสาร<br><br>S3a ใช้เทคนิคต่างๆในการสื่อสาร เช่น การแสดงความคิดเห็น การแสดงความเห็นอกเห็นใจ การตั้งคำถาม  |
| <b>การสื่อสารเพื่อรวบรวมข้อมูลและหาข้อยุติความขัดแย้ง</b>  |   |   |
| K4 ความรู้ ความเข้าใจในขอบเขตหลักปฏิบัติของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ<br><br>K4a มีความรู้ในการใช้กลยุทธ์เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาความขัดแย้ง<br><br>K4b มีความเข้าใจในหลักปฏิบัติของวิชาชีพ การพยาบาล และหลักของการเจรจาต่อรองกับทีมสุขภาพ | A4 ตระหนักถึงความสำคัญของหลักปฏิบัติในการสื่อสารกับสมาชิกในทีมสุขภาพและผู้รับบริการ<br><br>A4a ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม กับสมาชิกในทีมสุขภาพในการหาข้อยุติของความขัดแย้งและความเห็นที่มีความแตกต่าง | S4 สามารถทำหน้าที่ของตนเองในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกับทีมสุขภาพและผู้รับบริการ<br><br>S4a มีพฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเหมาะสม<br><br>S4b บูรณาการการมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย ครอบครัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการด้านสุขภาพ |
| <b>การสื่อสารเพื่อการสอน/การเรียนรู้</b>   |   |   |
| K5 เข้าใจวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้ป่วย ครอบครัว<br><br>K5a เข้าใจวิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน   | A5 ให้ความสำคัญกับวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้ป่วย ครอบครัว   | S5 ประเมินความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้ป่วย ครอบครัว<br><br>S5a ประเมินความพึงพอใจในการเรียนรู้ของผู้ป่วย ครอบครัว   |

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านการสื่อสาร (Communication)

| ความรู้                                  | คุณลักษณะส่วนบุคคล | ทักษะ   |
|--|--------------------|---|
| K5b เข้าใจถึงหลักของการสอนและการเรียนรู้ |                    | <p>S5b ประเมินปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ผู้ป่วย ครอบครัว เกิดการเรียนรู้</p> <p>S5c ให้การช่วยเหลือผู้ป่วย ครอบครัว เพื่อให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลทางสุขภาพที่ถูกต้อง</p> <p>S5d ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้ป่วย ครอบครัว เช่น การแสดงออก การพูด</p> |

การประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)

พฤติกรรมในการแสดงออกของพยาบาลภายใต้การให้พยาบาลที่มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ผ่านการติดต่อสื่อสาร การยอมรับในข้อตกลงร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมการทำงาน การเรียนรู้และพัฒนาการทำงานเป็นทีม ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงรายละเอียดด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ  |
|--|---|--|
| <b>การประสานและการทำงานส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (Self)</b>                          |   |  |
| K1 เข้าใจข้อจำกัดของตนเองในการทำงานเป็นทีมทั้งภายในวิชาชีพเดียวกัน และสหวิชาชีพอื่นๆ | A1 ความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพทั้งภายในวิชาชีพเดียวกัน และสหวิชาชีพอื่นๆ | S1 แสดงบทบาทของตนเองในการทำงานเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม |

ที่มา: The Massachusetts Department of Higher Education Nursing (2010)

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ   |
|---|--|---|
| <b>การประสานและการทำงานส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (Self)</b>       |  |   |
|   |  | <p>S1a พัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีมของตนเองทั้งภายในวิชาชีพเดียวกันและสหวิชาชีพอื่นๆ</p> <p>S1b ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มั่นคงและยอมรับในมุมมอง/ความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล</p> |
| <b>การประสานและการทำงานส่วนที่เกี่ยวข้องกับทีม (Team)</b>         |  |   |
| K2 เข้าใจขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ที่พยาบาลร่วมกับทีมสหวิชาชีพอื่นๆ | A2 ให้ความสำคัญกับมุมมอง/ความคิดเห็นของสมาชิกในทีม                                     | S2 สามารถปฏิบัติหน้าที่ภายในขอบเขตของวิชาชีพการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |
| K3 ความรู้ ความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วยร่วมกับทีมสหวิชาชีพอื่นๆ     | A3 ให้ความสำคัญกับแบบแผนการดูแลของทีมฯ ที่เน้นผู้ป่วยและครอบครัวเป็นศูนย์กลางในการดูแล | <p>S3 แสดงบทบาทของการเป็นสมาชิกในทีมฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>S3a ให้ความรู้/คำแนะนำผู้ป่วย/ครอบครัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านสุขภาพที่ต้องการ</p>                                       |
| K4 เข้าใจขอบเขต/หน้าที่/ความรับผิดชอบของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม   | A4 การให้ความเคารพ/ยอมรับในวัฒนธรรม อัตลักษณ์เฉพาะของวิชาชีพในทีมสมาชิก                | S4 สามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้  |

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ  |
|---|---|--|
|   |   | <p>S4a การบริหารจัดการร่วมกัน<br/>กรณีที่ชอบเขตงานมีความ<br/>ซับซ้อนหรือมีความคาบเกี่ยว<br/>กัน</p> <p>S4b การบูรณาการให้ผู้ที่<br/>เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วยเข้า<br/>มามีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วย<br/>ร่วมกัน</p>  |
| <b>การสื่อสารเป็นทีม (Team Communication)</b>   |   |  |
| <p>K5 ความรู้ ความเข้าใจ<br/>รูปแบบการสื่อสารระหว่าง<br/>ผู้ป่วย ครอบครัว พยาบาล<br/>และสมาชิกอื่นๆในทีมฯ มี<br/>ความแตกต่างกัน</p> | <p>A5 ตระหนักถึงความสำคัญ<br/>ของการสื่อสารในการทำงาน<br/>เป็นทีม</p> | <p>S5 ใช้เทคนิคการสื่อสารใน<br/>รูปแบบต่างๆ เพื่อให้บรรลุ<br/>วัตถุประสงค์</p> <p>S5a ใช้เทคนิคการสื่อสารเพื่อ<br/>การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย<br/>ของการดูแลสุขภาพของทีม</p> <p>S5b นำข้อมูลทางการ<br/>พยาบาลจากการทำงานเป็น<br/>ทีมมาพัฒนากระบวนการ<br/>ทำงานของตนเอง</p> |

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ   |
|---|--|---|
| <b>ผลของการทำงานเป็นทีมที่ยึดหลักคุณภาพและความปลอดภัย (Effect of Team on Safety and Quality)</b>  |  |   |
| K6 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของสมาชิกในทีมที่มีประสิทธิภาพ<br>K6a มีความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมและความปลอดภัยของผู้ป่วย | A6 คำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงที่จะมีผลต่อผู้ป่วย   | S6 การปฏิบัติที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด  |
| <b>ผลกระทบของระบบต่อการทำงานหน้าที่ของทีม (Impact of System on Team Function)</b>   |  |   |
| K7 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของทีม<br>K7a วิธีการปรับปรุง/สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของทีม          | A7 ตระหนักถึงการทำงานหน้าที่ของสมาชิกในทีมที่มีความเป็นอิสระ<br>A7a ให้ความสำคัญกับกระบวนการแก้ปัญหาของทีม | S7 สามารถใช้ปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของทีมให้บรรลุตามเป้าหมาย<br>S7a ร่วมปฏิบัติหน้าที่ต่างๆที่จะสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ |



## หลักความปลอดภัย (Safety)

พฤติกรรมของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากการบริการ โดยใช้แนวทางปฏิบัติต่างๆที่มีประสิทธิภาพ ทั้งตัวผู้ป่วยและผู้ให้บริการ ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงรายละเอียดด้านหลักความปลอดภัย (Safety)

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล  | ทักษะ   |
|--|---|---|
| K1 ความรู้ ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัย    | A1 ตระหนักถึงข้อจำกัดทั้งด้านกายภาพและองค์ความรู้ในการปฏิบัติของบุคคล | S1 การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยง  |
| K2 ความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานมีความปลอดภัย | A2 ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีความเป็นมาตรฐานมีความปลอดภัย      | S2 สามารถใช้ประโยชน์ของอุปกรณ์/เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน  |
| K3 ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของการเก็บข้อมูลหน่วยความจำและการเรียกคืน/กู้คืนข้อมูล      | A3 ตระหนักถึงความสำคัญทั้งด้านตัวบุคคลและกระบวนการด้านความปลอดภัย     | S3 ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ   |
| K4 วิเคราะห์/แยกแยะ จัดกลุ่มข้อมูลที่เกิดจากข้อผิดพลาดและเป็นอันตราย                                 | A4 ตระหนักถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย                | S4 รวบรวมข้อมูล/จัดกลุ่มข้อมูล และกฎระเบียบในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัย<br>S4a การจัดระบบการรายงานผลข้อมูลได้อย่างเหมาะสม<br>S4b นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมไปประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย |

ที่มา: The Massachusetts Department of Higher Education Nursing (2010)

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านหลักความปลอดภัย (Safety)

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ   |
|---|--|---|
| K5 อธิบายการมีส่วนร่วมของผู้ป่วย ครอบครัว ทีมสุขภาพ ในการส่งเสริมด้านความปลอดภัย และการลดข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น | A5 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลจากกระบวนการบันทึก | S5 สามารถวิเคราะห์ข้อผิดพลาดนำมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน |
| K6 กำหนดกฎระเบียบ/แนวทางปฏิบัติที่ทำให้เกิดความปลอดภัย  | A6 ให้ความสำคัญกับมาตรการด้านความปลอดภัย                       | S6 นำแนวทางด้านความปลอดภัยมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยเพื่อคุณภาพการบริการ |

การปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement)

พฤติกรรมในการพยาบาล ที่มีการติดตามผลลัพธ์ของการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพในการให้บริการ ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงรายละเอียดด้านการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement)

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ  |
|--|--|--|
| K1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล       | A1 ตระหนักถึงการปรับปรุงคุณภาพเป็นส่วนสำคัญของการให้การพยาบาล                      | S1 ค้นคว้าหาความรู้ในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการในขอบเขตงามที่รับผิดชอบและขององค์กร |
| K2 มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการพยาบาลในการให้บริการด้านสุขภาพ | A2 ตระหนักถึงความสำคัญ ของกระบวนการพยาบาลที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพการบริการ | S2 ปฏิบัติตามแผนการพยาบาลและปรับปรุงคุณภาพการบริการต่อเนื่อง                       |

ที่มา: The Massachusetts Department of Higher Education Nursing (2010)

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement)

| ความรู้  | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ  |
|--|--|--|
| K3 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการให้บริการที่มีคุณภาพ | A3 ตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานในการให้บริการที่มีคุณภาพ  | S3 ประเมินผลการปฏิบัติจากเกณฑ์ที่กำหนด หรือเปรียบเทียบจากแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ                     |
| K4 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงคุณภาพการบริการ   | A4 ตระหนักถึงความสำคัญในสิ่งที่ควรทำ/ควรปฏิบัติ ในการพัฒนาคุณภาพการบริการทั้งในด้านส่วนบุคคลและทีม | S4 นำผลประเมินการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริการมีคุณภาพมากขึ้น |

การปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)

พฤติกรรมพยาบาลในการให้บริการที่เป็นเลิศ จากการค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ เช่น การค้นคว้าหาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิจัย การสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ป่วย ครอบครัว เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาตัดสินใจทางเลือกในการปฏิบัติ ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงรายละเอียดด้านการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ  |
|---|--|--|
| K1 เข้าใจวิธีการแสวงหาความรู้ โดยใช้วิธีการ/กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ | A1 เห็นความสำคัญของกระบวนการวิจัย/งานวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแล | S1 การแสวงหาข้อมูลจากผลการวิจัย<br>S1a ค้นคว้าหาข้อมูลหรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล |

ที่มา: The Massachusetts Department of Higher Education Nursing (2010)

ตารางที่ 14 (ต่อ) แสดงรายละเอียดด้านการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)

| ความรู้   | คุณลักษณะส่วนบุคคล   | ทักษะ   |
|---|--|---|
| K2 เข้าใจวิธีการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ป่วย ครอบครัว มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล | A2 ตระหนักถึงความสำคัญของการนำความรู้ แนวคิดจากการวิจัย มากำหนดเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ   | S2 นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติทางการพยาบาล                                       |
| K3 เข้าใจในวิธีการค้นคว้าข้อมูลเพื่อนำมากำหนดแนวทางการปฏิบัติทางคลินิก                                  | A3 เห็นความสำคัญของการค้นคว้าหาข้อมูล  | S3 นำความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าวิจัยมาใช้ในการวางแผนการดูแลผู้ป่วย  |
| K4 อธิบายความแตกต่างของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความ คิด เห็น และการสรุปความสำคัญของข้อมูล                 | A4 ตระหนักถึงความสำคัญ ของข้อมูลและเลือกนำมาใช้ในการปฏิบัติทางคลินิก   | S4 การปฏิบัติทางคลินิกโดยการประยุกต์ใช้ข้อมูลจากการวิจัย<br><br>S4a บูรณาการความรู้/ข้อมูลนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ |
| K5 กำหนดเกณฑ์ในการเลือกใช้ข้อมูล/หลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัย   | A5 ตระหนักถึงความสำคัญในการตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผลสนับสนุนการตัดสินใจเลือกเลือกใช้ข้อมูล/หลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัย<br><br>A5a ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานทางการพยาบาลที่มาจากงานวิจัย/นวัตกรรม | S5 บูรณาการข้อมูล/หลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยนำมาใช้ในการกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นเลิศในหน่วยงาน           |

## การวิจัยอนาคต (Future Research)

### การวิจัยอนาคต (Future Research)

#### ความเชื่อพื้นฐานของนักอนาคตนิยม

นักอนาคตนิยมมีความเชื่อว่า อนาคตเป็นเรื่องที่สามารถทำการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เขาเชื่อว่าความเชื่อของมนุษย์จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของมนุษย์ เขาเชื่อว่ามนุษย์สามารถจะควบคุมอนาคตได้ นั่นคือ เชื่อว่ามนุษย์สามารถที่จะสร้างอนาคตได้ นี่เป็นความเชื่อพื้นฐานที่เป็นต้นกำเนิดของอนาคตนิยม และก็เป็นต้นกำเนิดของการคิดระเบียบวิธีวิจัยอนาคตทั้งหมดเพราะฉะนั้นจุดนี้เป็นจุดที่สำคัญมากซึ่งอาจจะเป็นจุดเริ่มต้นที่อาจจะแตกต่างจากความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยแบบอื่น ๆ (วิโรจน์ สารวัตนะ, 2556, p. 269)

#### จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต

จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตเป็นที่สำรวจเพื่อศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้เพื่อหาทางทำให้แนวโน้มที่พึงประสงค์เกิดขึ้นและป้องกันแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป หรือถ้าไม่สามารถขจัดให้หมดไปได้ จะทำอย่างไรจึงจะเผชิญหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการเน้นย้ำความเชื่อพื้นฐานที่เน้นการควบคุมและจัดการอนาคต ซึ่งสามารถที่จะสร้างอนาคตได้ตั้งแต่ปัจจุบันดังคำกล่าวที่ว่า “the future is now” อนาคตคือปัจจุบัน ดังนั้นการวิจัยอนาคตจึงมีประโยชน์โดยตรงต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ รวมถึงการกำหนดวิธีปฏิบัติที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2548, p. 19)

#### ประโยชน์ของการวิจัยอนาคต

วิโรจน์ สารวัตนะ (2556, pp. 270-271) กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษาอนาคต ดังนี้

1. ช่วยในกระบวนการตัดสินใจ เช่น 1) ช่วยกำหนดกรอบการทำงานในการตัดสินใจเพื่อการวางแผนกล่าวคือ แผน นโยบาย หรือการตัดสินใจใด ๆ จะไม่สามารถกระทำได้ หากขาดข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) หรือหากมีแต่เป็นข้อตกลงเบื้องต้นที่ผิดพลาด ก็จะไปสู่ความ

เสียหาย ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นนี้ สามารถได้มาด้วย การศึกษาอนาคต แม้จะเป็นเพียงความเป็นไปได้หรือความน่าจะเป็นมากกว่าความถูกต้องแน่นอน แต่ก็ยังเป็นหลักเกณฑ์ที่จะช่วยให้นักวางแผนนำไปพิจารณาประกอบการวางแผนหรือการตัดสินใจ 2) ช่วยในการตัดสินใจหาทางป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นก่อนจะกลายเป็นปัญหาขั้นวิกฤติ และการตัดสินใจเพื่อให้มีการกระทำกันโอกาสที่คาดว่าจะเป็นไปได้และเหมาะสม 3) ช่วยในการตัดสินใจเลือกวิธีการป้องกันปัญหาจากหลาย ๆ วิธีที่นักอนาคตได้เสนอทางเลือกไว้ให้ 4) ช่วยให้ผู้สามารถประเมินทางเลือกของนโยบายและการปฏิบัติ เนื่องจากนักอนาคตได้ช่วยประเมินทางเลือกต่าง ๆ ไว้โดยวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่เป็นไปได้ที่จะมีต่อโลกแห่งอนาคตนั้น 5) ช่วยเพิ่มโอกาสในการเลือกสรรจากทางเลือกหลาย ๆ ทางที่เสนอไว้ทำให้ผู้คนมีความเป็นอิสระในการเลือกสรร สามารถจะหลีกเลี่ยงจากการเป็นทาสของการยอมรับแนวโน้มในปัจจุบันที่อาจจะนำไปสู่ความหายนะได้

2. ช่วยในการเตรียมคนสำหรับอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การศึกษาความเป็นไปได้ของอนาคตจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจในตนเอง ทำให้คนเริ่มมองไปข้างหน้า คำนึงถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งที่เป็นปัญหาและไม่เป็นปัญหา การมุ่งไปข้างหน้าไม่ถอยหลังจะทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความมั่นใจและมองอนาคตในแง่ดี สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ด้วยความตื่นตัวสนใจมากกว่าจะสะทอนกลัว ประชาชนจะมุ่งหน้าเข้าสู่อนาคตนั้นประหนึ่งคนที่ไม่เคยเข้าไปในดินแดนใดดินแดนหนึ่ง แต่มีแผนที่หายาบ ๆ อยู่ในมือ ซึ่งแม้จะไม่ถูกต้องมากนัก แต่ก็ใช้เป็นแนวทางแก่เขาได้ ซึ่งแผนที่ดังกล่าวเปรียบเทียบกับผลจากการศึกษาอนาคต นอกจากนี้การศึกษานี้การศึกษานี้การศึกษานี้ยังช่วยให้ประชาชนยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายขึ้น อันเนื่องมาจากการเตือน สามารถปรับตัวก่อนได้ และจะทำให้การเดินทางเข้าสู่อนาคตนั้นได้โดยมีความสับสนวุ่นวายทางจิตใจน้อยที่สุด

3. ส่งเสริมให้เกิดความปรองดองและร่วมมือ แม้ว่าในอดีตจะมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันอย่างมากมายกก็ตาม แต่เนื่องจากอดีตเป็นสิ่งที่ผิดพลาดมาแล้ว และไม่สามารถทำให้ดีขึ้นได้ แต่สำหรับอนาคตเป็นโลกแห่งความฝันที่สามารถทำให้เกิดเป็นจริงได้หากใช้ความพยายาม เพราะอนาคตยังมีได้แปดเปื้อนด้วยความชั่วร้ายหรือความอิจฉาริษยา ดังนั้นการมุ่งอนาคตจะทำให้คนลืมอดีต แต่จะเริ่มต้นปรองดองและร่วมมือกันได้ เพราะการมุ่งอนาคตจะทำให้ผู้คนคำนึงถึงแต่ในด้านดี และมีความมุ่งมั่นที่จำไปถึงให้ได้

4. ช่วยในการสร้างสรรค์ การศึกษาอนาคตจะสามารถชักจูงและให้ความสนใจต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพราะการมองอนาคตที่ห่างไกลออกไปมากกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ย่อมจะทำให้สามารถคิดได้อย่างสบายอารมณ์และสร้างสรรค์ ซึ่งลักษณะความมี

อิสระในการคิดเช่นนี้ จะก่อให้เกิดกระแสการคิดที่หลั่งไหลเข้าไปในความสำนึกและเมื่อได้รับการประเมินในภายหลังแล้วก็สามารถนำไปใช้ได้

5. เป็นเทคนิคด้านการศึกษา การศึกษาอนาคตเป็นเครื่องมืออย่างดีเยี่ยมอย่างหนึ่งที่จะช่วยชักจูงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดความตระหนักว่าพวกเขาสามารถสร้างโลกได้ โลกที่ดีกว่าคนอื่น ๆ คิด และจะทำให้พวกเขาทราบได้ว่าพวกเขาไม่สามารถจะจัดการใด ๆ กับอดีตได้อีกแล้ว เพราะทุกอย่างของอดีตเป็นประวัติศาสตร์ลงตัวแน่นอนไปแล้ว ไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงอะไรได้อีก มีเพียงแต่อนาคตเท่านั้น ที่ยังเป็นโอกาสให้พวกเขาสามารถเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมได้อยู่

6. ช่วยในการสร้างปรัชญาแห่งชีวิต การศึกษาอนาคตจะช่วยให้บุคคลเกิดความคิดเกี่ยวกับเป้าหมายชีวิตอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดปรัชญาชีวิตของแต่ละคนขึ้น อันจะทำให้บุคคลเปลี่ยนบทบาทจากการมีปฏิกิริยา (Reactive) ต่อปัญหา ไปเป็นการป้องกัน (Proactive) ต่อปัญหาล่วงหน้า

การศึกษาอนาคตมีเทคนิคในการทำนายหลากหลายวิธี ดังเช่น เทคนิคการทำนายเชิงสำรวจแนวโน้ม (Trend Exploratory) เทคนิคเดลฟาย (Delphi) เทคนิคการทำนายอนาคต (scenario) เทคนิคการทำนายแบบเมทริกซ์ (Matrix) เทคนิคอาศัยแบบจำลอง (Simulation) เทคนิคหาอนาคตทางเลือก (Alternative Future) (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556, p. 272) แต่เทคนิคการวิจัยอนาคตที่นิยมแพร่หลาย ได้แก่ 1) เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) 2) Ethnographic Future Research: EFR 3) Ethnographic Delphi Future Research: EDFR (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, p. 166)

### เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

#### แนวคิดและหลักการของเดลฟาย (Delphi)

เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ได้รับการพัฒนาโดย RAND Corporation ในคริสต์ทศวรรษที่ 1950 เป็นวิธีสำรวจความเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขาหนึ่งๆ เพื่อให้ได้คำตอบที่น่าเชื่อถือมากที่สุด โดยให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ ตอบแบบสอบถามชุดเดียวกันหลายครั้งในการสำรวจรอบที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามจะตอบคำถามพร้อมข้อคิดเห็นส่วนตัวเกี่ยวกับคำถาม จากนั้นคณะวิจัยจะคำนวณหาค่าควอไทล์ (quartile) ของคำตอบและรวบรวมข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบเพิ่มลงในชุดแบบสอบถามรอบที่ 2 พร้อมส่งคำตอบที่ได้ในเพิ่มเติม เพื่อ

ตัดสินใจใหม่ว่า จะยืนยันความคิดเดิม หรือจะเปลี่ยนใจโดยมีต้องเผชิญหน้ากับผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น ความเห็นที่แตกต่างจากความเห็นของคนส่วนใหญ่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่า ความเห็นของคนส่วนใหญ่ผลการศึกษาหลายชิ้นระบุว่าความเห็นของสมาชิกที่ดีที่สุดของกลุ่มอาจไม่ตรงกับความเห็นของคนส่วนใหญ่

ในระยะแรกมีการใช้เทคนิคเดลฟายกันมากในการคาดการณ์เทคโนโลยี โดยทำนายว่าเทคโนโลยีใดจะมีการพิสูจน์หลักการได้เมื่อใด จะเริ่มพร้อมใช้งานหรือจะมีการใช้อย่างแพร่หลายได้เมื่อใด ต่อมามีการใช้อย่างแพร่หลายในการสำรวจและประเมินนโยบายด้านต่างๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทางด้านการศึกษา การจัดการ และสาธารณสุข เรียกว่าเป็นเดลฟายเชิงนโยบาย (Policy Delphi) (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2556, pp. 24-25)

### ข้อตกลงเบื้องต้นเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

การใช้เทคนิคเดลฟาย มีข้อตกลงเบื้องต้น 2 ประการ ได้แก่ 1) การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลจะมีความตรงมากกว่าการตัดสินใจโดยคนคนเดียว และการตัดสินใจจะมีความตรงมากขึ้นหากผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในประเด็นนั้น ๆ 2) การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลจะมีความเที่ยงมากขึ้น และหากไม่มีการเผชิญหน้าระหว่างสมาชิกในกลุ่ม จะสามารถลดผลกระทบจากอิทธิพลจากอคติและความคิดของกลุ่มได้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, p. 221)

### ลักษณะสำคัญของเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย

ลักษณะสำคัญของเทคนิคเดลฟาย (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2556, pp. 24-25) ได้แก่

การไม่เปิดเผยตน (Anonymity) ได้จากการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ไม่ให้ผู้ออกความเห็นต้องเผชิญหน้ากัน จะได้ไม่รู้ว่าใครเป็นเจ้าของความเห็น ทำให้สามารถพิจารณาคุณค่าของความเห็นโดยไม่ถูกเบี่ยงเบนด้วยตำแหน่งหรือความสามารถในการโน้มน้าวของเจ้าของความเห็น ผู้ออกความเห็นที่แตกต่างออกไปไม่รู้สึกรู้สึกว่าถูกกดดันจากผู้ที่มีวุฒิสูงกว่าหรือความเห็นของคนส่วนใหญ่



การทำซ้ำ (Iteration) ได้จากการส่งแบบสอบถามเดียวกันให้ตอบหลายรอบให้โอกาสผู้ตอบเปลี่ยนใจโดยไม่เสียหน้า จากการพิจารณาความเห็นและเหตุผลของผู้อื่น

การป้อนกลับโดยมีการควบคุม (Controlled feedback) มีการกลั่นกรองและป้อนกลับความเห็นของกลุ่มให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทราบในการส่งแบบสอบถามรอบต่อไป ผู้ตอบจะได้ทราบสถานภาพของความเห็นรวม คำวิจารณ์ ข้อเสนอแนะและเหตุผลประกอบความคิดเห็นของทั้งผู้เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

การนำเสนอคำตอบด้วยสถิติ (Statistical group response) เป็นส่วนหนึ่งของการป้อน กลับระหว่างการสอบถามแต่ละรอบ โดยเสนอผลคำตอบของกลุ่มเป็นค่ามัธยฐานและระดับความเห็นที่กระจายออกไป

จากการศึกษาเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟายมีนักวิชาการได้สรุปทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 15 ดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงข้อดีและข้อเสียของเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย

| ข้อดีของเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย   | ข้อเสียเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย  |
|--|--|
| 1. เป็นเทคนิคที่ไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสามารถเก็บเป็นความลับได้  | 1. การใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามหลายรอบ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญรู้สึกถูกรบกวนมากเกินไปและไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามต่อไป |
| 2. สามารถรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ประชุม ลดข้อจำกัดด้านการเดินทางทำให้ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย ไม่ต้องมีการจัดประชุม | 2. การปิดกั้นมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ โดยการจำกัดกรอบความคิดผู้เชี่ยวชาญให้อยู่ภายในกรอบความคิดที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเท่านั้น |
| 3. ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความน่าเชื่อถือเพราะผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระไม่ถูกครอบงำทางความคิด      | 3. ผู้วิจัยขาดความรอบคอบหรือมีความลำเอียงในการพิจารณาวิเคราะห์คำตอบที่ได้ในแต่ละรอบ                                      |

ที่มา : สุวิมล ว่องวาณิช (2558, p. 240)

ตารางที่ 15 (ต่อ) แสดงข้อดีและข้อเสียของเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย

| ข้อดีของเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย   | ข้อเสียเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย  |
|--|--|
| 4. ข้อสรุปที่ได้จากเทคนิคเดลฟายผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบหลายขั้นตอน ให้ความเวลาในการคิด ทำให้คำตอบที่ได้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น                                       | 4. มีความเป็นไปได้ที่แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหายระหว่างทางหรือไม่ได้รับคำตอบกลับมาครบในแต่ละรอบ                              |
| 5. เป็นกระบวนการกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ทางความคิด เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์แม้จะไม่มี การเผชิญหน้า   | 5. คำตอบอาจมีความลำเอียง หากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญถูกกำหนดโดยไม่เป็นตัวแทนประชากร   |
| 6. สามารถกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิดโดยอธิบายได้ด้วยสถิติ   | 6. การวิเคราะห์เนื้อหาและการนำเสนอผลโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นงานที่ยุ่งยากและใช้เวลามากกว่ากระบวนการกลุ่มอื่น ๆ        |
| 7. เป็นการเก็บข้อมูลที่ให้อิสระทางความคิดแก่ผู้ตอบหากไม่เห็นด้วยกับคำตอบของกลุ่มก็สามารถแสดงความคิดเห็นโดยใช้คำรอบปลายเปิดได้  | 7. มีความเป็นไปได้ที่ความคิดที่แตกต่างหรือตอบแบบสุดขั้วไม่ได้รับความสนใจ และถูกบีบให้ตอบตามค่ากลาง เพื่อให้เกิดฉันทามติ  |
| 8. แม้จะเป็นเทคนิคที่มีกระบวนการเก็บข้อมูลแบบไม่เป็นทางการและเป็นการตัดสินใจบนฐานของความคิดเห็น แต่หากได้ข้อมูลที่มาจากฐานความรู้ วิธีนี้จะเป็นการดำเนินงานที่เป็นทางการ | 8. การรอแบบสอบถามกลับคืน ในแต่ละรอบทำให้สิ้นเปลืองเวลาในการเก็บข้อมูล เทคนิคนี้ใช้เวลาประมาณ 30 – 45 วัน ในการเก็บข้อมูล |

ที่มา : สุวิมล ว่องวาณิช (2558, p. 240)

### เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EFR (Ethnographic Futures Research)

เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EFR ที่พัฒนาโดย ดร.โรเบิร์ต บี เท็กสเตอร์ อาจารย์มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ที่พัฒนาระเบียบวิธีวิจัยทางมานุษยวิทยา หรือการวิจัยทางชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Research) โดยการพยายามรวบรวมความคิดเห็นของอนาคตภาพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเหตุการณ์ต่างๆจากผู้เชี่ยวชาญทั้งที่เป็นอนาคตภาพทางบวก (Optimistic-Realistic Scenario) อนาคตทางลบ (Pessimistic-Realistic Scenario) และอนาคตที่เป็นไปได้มากที่สุด (Most Possible Scenario) การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิดและไม่ใช้คำถามชี้แนะ โดยผู้สัมภาษณ์จะสรุปเนื้อหาการสัมภาษณ์ที่บันทึกไว้ให้ผู้สัมภาษณ์พิจารณาความถูกต้อง โดยใช้เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative Summarization Technique) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมหรืออาจส่งเนื้อหาที่สรุปได้จากการสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญอ่าน ปรับเปลี่ยน หรือเพิ่มเติมจากนั้นจึงวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นต้นทางติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและสรุปเป็นผลการวิจัย (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, pp. 168-169)

### เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)

เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้เขียนบทความเกี่ยวกับการวิจัยอนาคต (Futures Research) ที่มีความเชื่อพื้นฐานที่ว่าอนาคตเป็นเรื่องที่สามารถทำการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ความเชื่อของมนุษย์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในอนาคตมนุษย์จึงสามารถสร้างอนาคตได้ ทั้งนี้จุดมุ่งหมายของการวิจัยในอนาคตมิใช่การทำนายที่ถูกต้อง แต่เป็นการสำรวจเพื่อศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ เพื่อที่จะหาทางทำแนวโน้มที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นและขจัดแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป หรือลดน้อยลง การวิจัยอนาคตจึงมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคตอันพึงประสงค์ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, ม.ป.ป.)

เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) นี้ ดร. จุมพล พูลภัทรชีวิน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้พัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 2522 โดยเป็นการผสมผสานระหว่างเทคนิคการวิจัยแบบ EFR (Ethnographic Futures Research) และเดลฟาย (Delphi) เข้าด้วยกัน เป็นเทคนิคการวิจัยที่รวมเอาจุดเด่นหรือข้อดีของเทคนิค EFR และเทคนิค Delphi เข้าด้วยกันทั้งสองเทคนิคช่วยแก้จุดอ่อนของแต่ละ

เทคนิคได้เป็นอย่างดี การวิจัยแบบเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เป็นเทคนิควิธีการวิจัยอนาคตที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายและความเชื่อ พื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นเทคนิคการวิจัยที่รวมเอาจุดเด่นหรือข้อดีของเทคนิค EFR และเทคนิค Delphi เข้าด้วยกัน การรวมข้อดีของสองเทคนิคดังกล่าว เป็นการผสมผสานระหว่างเทคนิค EFR และเทคนิค Delphi เข้าด้วยกัน โดยหลักการเทคนิค EDFR คล้ายๆกับเทคนิค Delphi เพียงแต่มีการปรับปรุงวิธีให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมมากขึ้น

โดยในรอบแรกของการวิจัย จะใช้การสัมภาษณ์แบบเทคนิค EFR ที่ปรับปรุงแล้ว หลังจากสัมภาษณ์ในรอบแรกผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งมักจะเป็นแบบสอบถามแล้วส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบตามรูปแบบของเทคนิคเดลฟาย

### ขั้นตอนการทำวิจัยEDFR

เทคนิคการวิจัย EDFR เป็นเทคนิควิจัยอนาคตโดยผสมผสานระหว่างเทคนิค EFR (Ethnographic Futures Research) กับเดลฟาย (Delphi) เข้าด้วยกัน ขั้นตอนของ EDFR คล้ายคลึงกับวิธีการของ เดลฟาย (Delphi) แต่มีการปรับปรุงวิธีให้มีความยืดหยุ่นและมีความเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งอาจสรุปได้เป็นขั้นตอน ดังนี้ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, ม.ป.ป.)

1. การกำหนดและเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมาก เพราะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ผู้วิจัยต้องติดตามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว อธิบายจุดมุ่งหมายขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย เวลาที่ใช้โดยประมาณ และประโยชน์ของการวิจัย ย้ำถึงความจำเป็นและความสำคัญของผู้เชี่ยวชาญ

**การกำหนดผู้เชี่ยวชาญ** เนื่องจากเป็นเทคนิคที่รวบรวมความคิดเห็นที่สอดคล้องต้องกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ดังนั้น ผลการวิจัยจะมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้เชี่ยวชาญและจำนวนผู้เชี่ยวชาญ การใช้เทคนิคนี้จึงควรเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ อย่างแท้จริงหรือเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบมีประสบการณ์ในประเด็นที่ศึกษา จากการศึกษาพบว่าหากจำนวนผู้เชี่ยวชาญมีขนาดตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมากจนคงที่ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, p. 225) ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

| จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ<br>(Panel Size) | การลดลงของความ<br>คลาดเคลื่อน<br>(error reduction) | การเปลี่ยนแปลงสุทธิ<br>(net change) |
|---|--|-------------------------------------|
| 1 – 5                                   | 1.20 – 0.70  | 0.50                                |
| 5 – 9                                   | 0.70 – 0.58  | 0.12                                |
| 9 – 13                                  | 0.58 – 0.54  | 0.04                                |
| 13 – 17                                 | 0.54 – 0.50  | 0.04                                |
| 17 – 21                                 | 0.50 – 0.48  | 0.02                                |
| 21 – 25                                 | 0.48 – 0.46  | 0.02                                |
| 25 – 29                                 | 0.46 – 0.44  | 0.02                                |

ที่มา : สุวิมล ว่องวาณิช (2550, p. 225)

2. **สัมภาษณ์ (EDFR รอบที่ 1)** ลักษณะการสัมภาษณ์และขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่ EDFR มีความยืดหยุ่นมากกว่า ผู้วิจัยสามารถที่จะเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์รอบที่ 1 อาจยืดรูปแบบ EFR กล่าวคือ เริ่มสัมภาษณ์จาก ภาพอนาคตทางที่ดี (Optimistic Realistic Scenario) ภาพอนาคตทางที่ไม่ดี (Pessimistic Realistic Scenario) ภาพอนาคตที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญคิดในหลายแง่มุม ซึ่งเป็นมุมมองในแง่บวกก่อน แล้วจึงพิจารณาในแง่ลบ และความเป็นไปได้มากที่สุด นอกจากนี้การสัมภาษณ์แบบ EDFR มีความยืดหยุ่นมาก หากผู้วิจัยต้องการข้อมูลเพิ่มเติมก็สามารถสัมภาษณ์ในประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการได้ โดยการผนวกเข้ากับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญลำดับต่อไป หรืออาจแบ่งการสัมภาษณ์เป็นช่วง ๆ ก็สามารทำได้

3. **วิเคราะห์/ สังเคราะห์ข้อมูล** ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อเขียนแนวโน้มในแบบสอบถาม

4. **สร้างเครื่องมือ** การสร้างเครื่องมือถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญและยากที่สุดของการวิจัยด้วยเทคนิคนี้ คือ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทุกคนมารวมกัน ตัดทอนข้อความที่ซ้ำกันหรือตัดส่วนที่เกินไปจากกรอบของการวิจัยที่กำหนดไว้ออกไป โดยการหาถ้อยคำที่ครอบคลุมข้อความทั้งหมด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พยายามรักษาถ้อยคำของผู้ให้สัมภาษณ์ไว้ให้มากที่สุด การเขียนควรเป็นภาษาที่สั้น กระชับรัด โดยพยายามรักษาความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญให้มากที่สุด

ที่สุด เขียนแนวโน้มเพียงประเด็นเดียวใน 1 ข้อ ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความสับสนในประเด็นนั้น ๆ ซึ่งการสร้างแบบสอบถามในลักษณะมาตราประเมินค่า (rating scales)

**5. ทำ EDFR รอบที่ 2, 3** การนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เพื่อทำการจำแนกข้อมูล หาฉันทามติ (Consensus) ในการทำ EDFR รอบที่ 2 และ 3 ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedbacks) เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวมโดยหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของกลุ่ม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่จำนวนรอบของการทำวิจัย EDFR ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย งบประมาณ เวลา และกำลังคนของการวิจัย ทั้งนี้พิจารณาจากคำตอบที่ได้ว่ามีความเป็นเอกพันธ์แล้วหรือยัง มี Homogeneity ของคำตอบหรือมีฉันทามติ(Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษามากพอแล้วหรือยัง

**6. เขียนภาพอนาคต** การนำผลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ผลตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งโดยทั่วไปถือตามเกณฑ์ที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้ค่อนข้างสูง กล่าวคือค่ามัธยฐาน (Median) ที่ 3.5 ขึ้นไป และพิจารณาความสอดคล้องของคำตอบ โดยพิจารณาจาก Interquartile Range (Q3-Q1) ไม่เกิน 1.5 การเขียนภาพอนาคตไม่เขียนเป็นวิชาการมากเกินไป คือคนทั่วไปอ่านแล้วเข้าใจได้ง่าย

### ความแตกต่างระหว่างเทคนิค EDFR และ เทคนิค Delphi

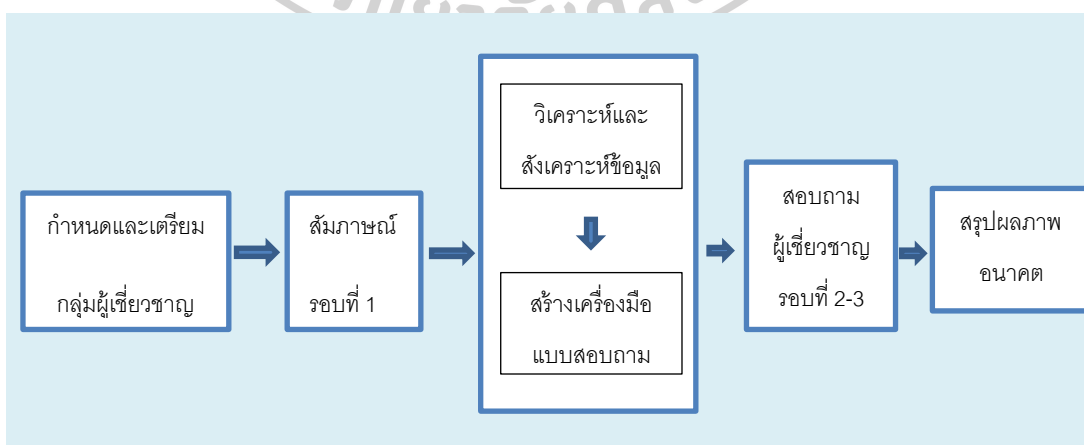
ความแตกต่างระหว่างเทคนิค EDFR และ Delphi คือในรอบแรกของการรวบรวมข้อมูลเทคนิค EDFR ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบ EFR คือเป็นการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิดและไม่ใช้คำถามชี้นำ ซึ่งเป็นการเคารพความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญอย่างแท้จริง ทำให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและไม่ถูกจำกัดความคิดเห็น ส่วนในรอบแรกของการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิค Delphi โดยทั่วไปจะแบบสอบถามและ/หรือแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ซึ่งวิธีการรวบรวมข้อมูลในลักษณะนี้เป็นการจำกัดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากเป็นการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตามคำถามที่ระบุในแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเท่านั้น (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, pp. 169-170)

### ความแตกต่างระหว่างเทคนิค EDFR และ เทคนิค EFR

ความแตกต่างระหว่างเทคนิค EDFR และ เทคนิค EFR คือ เทคนิค EFR ใช้การสัมภาษณ์รอบเดียว ส่วนเทคนิค EDFR โดยทั่วไปในรอบแรกใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคนมาวิเคราะห์ สังเคราะห์สรุป และนำมาสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 ตามกระบวนการของเทคนิคเดลฟาย ข้อมูลที่รวบรวมจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิค EDFR มีความครอบคลุม และมีความน่าเชื่อถือกว่าข้อมูลที่รวบรวมจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิค EFR (บุญใจ ศรีสถิตินราภรณ์, 2553, p. 170)

โดยสรุปงานวิจัยอนาคต EDFR เป็นเทคนิคการวิจัยที่มุ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบัน เป็นการวิจัยที่รวมเอาเทคนิค EFR และ Delphi เข้าด้วยกัน ขั้นตอนต่าง ๆ ของ EDFR คล้ายกับ Delphi โดยขั้นตอนแรกเป็นการสัมภาษณ์แบบ EFR และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นแบบสอบถามแล้วส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาฉันทามติ (Consensus) ซึ่งมักจะทำ 2-3 รอบ หลังจากนั้นนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากและมีความสอดคล้องทางความคิดระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อสรุปและเขียนเป็นภาพอนาคต ซึ่งถือว่าเป็นเทคนิคการวิจัยพัฒนาที่มีประสิทธิภาพในการทำนายอนาคตจากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญดังภาพที่.4

ภาพที่ 4 แสดงการสรุปขั้นตอนของการวิจัยแบบ EDFR



ที่มา: รุ่งทิวา ถนอมบุญ และสมบัติ ทีฆทรัพย์ (2558, p. 78)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### งานวิจัยในประเทศ

สุทธิพร เทรฐยา (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ติดเชื้อเอชไอวี / ผู้ป่วยเอดส์ในสถาบันบำราศนราดูร กระทรวงสาธารณสุข การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ผู้ป่วยเอดส์ ในสถาบันบำราศนราดูร

ดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิควิจัยแบบเดลฟาย สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน เก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 รอบ รอบที่ 1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่ สร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐาน สหนิยาม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการศึกษาพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ผู้ป่วยเอดส์ในสถาบันบำราศนราดูร ประกอบด้วยสมรรถนะ 8 ด้าน ได้แก่ (1) สมรรถนะด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ และทัศนคติ (2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และภาวะผู้นำ (3) สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารและการให้คำปรึกษา (4) สมรรถนะด้านนวัตกรรม การวิจัย และการจัดการองค์ความรู้ (5) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทางการพยาบาลในการดูแลผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ผู้ป่วยเอดส์ (6) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ผู้ป่วยเอดส์ (7) สมรรถนะด้านการประเมิน คัดกรองและวางแผนการพยาบาลผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ผู้ป่วยเอดส์ (8) สมรรถนะด้านการติดตามเฝ้าระวังและประเมินผลการใช้ยาต้านไวรัสในผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ผู้ป่วยเอดส์

สุดารัตน์ ครุชกะ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบ



บริการสุขภาพในอนาคต (2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าพยาบาลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต (3) เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าพยาบาลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต ดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (research & development) ผลจากการศึกษาเอกสารและผลการศึกษาความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต 9 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการ 3) มาตรฐานการปฏิบัติพยาบาล 4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) การแนะนำและการสนับสนุนการใช้ฐานข้อมูลและงานวิจัย 6) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย 7) การพัฒนาคุณภาพ 8) ความไว้วางใจ และ 9) กลยุทธ์การตลาดเชิงธุรกิจบริการพยาบาล นำโครงร่างหลักสูตรที่ผ่านการประเมินความเหมาะสม นำไปทดลองใช้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาล พบว่าค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำไปประเมินหาความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตร จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่ามีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-5.00 ซึ่งหมายความว่าแต่ละองค์ประกอบมีความเหมาะสมมากถึงมากที่สุด

น้ำฝน โดมกลาง (2550) ได้ทำการศึกษาบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2551-2560) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้าโดยใช้เทคนิค Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) กลุ่มตัวอย่างคือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 22 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มสาขาการบริหารการพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มสาขาการศึกษาพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มสาขาการปฏิบัติการพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มสาขาการบริหารโรงพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญกลุ่มสาขาองค์การวิชาชีพพยาบาลระดับนโยบาย ผลการวิจัยพบว่า บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2551-2560) ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านผู้นำ 3) ด้านการบริการและพัฒนาคุณภาพการบริการ 4) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5) ด้านการบริหารงาน 6) ด้านวิชาการและการวิจัย และ 7) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

จินตนา ไพบูลย์ธนานนท์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นของสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา สร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตาและประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นของสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา ด้วยเทคนิค Ethnographic Delphi Future Research (EDFR) ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย จักษุแพทย์ อาจารย์พยาบาลเวชปฏิบัติทางตา พยาบาลเวชปฏิบัติทางตาระดับผู้บริหารและพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา ระดับปฏิบัติ จำนวน 17 คน 3 รอบ เพื่อสรุปเป็นสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา และสร้างคู่มือประกอบการประเมินสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา โดยนำรูปแบบประเมินที่ได้ไปทดลองใช้จริงในโรงพยาบาลของรัฐบาล 3 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน ผลการวิจัย สรุปได้ว่าสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา ประกอบด้วย 1. สมรรถนะเฉพาะทาง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการพยาบาลทั่วไป (2) ด้านการพยาบาลทางตาขั้นสูง และ (3) ด้านการพยาบาลเชิงรุก 2. สมรรถนะทั่วไป 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านเป็นที่ปรึกษา (2) ด้านการวิจัย (3) ด้านภาวะผู้นำ (4) ด้านการจริยธรรม และคุณธรรม (5) ด้านการบริหารจัดการ และ (6) ด้านการใช้เทคโนโลยี

ประกาย จิโรจน์กุล และ จุรีรัตน์ กิจสมพร (2551) ได้ทำการทบทวนสถานการณ์งานวิจัยด้านสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์งานวิจัยด้านสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ 2) จัดทำข้อเสนอการวิจัยด้านสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิที่เป็นการต่อยอดจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ในบริบทของประเทศไทย จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 42 เรื่อง สรุปผลจากการศึกษาสามารถประมวลข้อค้นพบเกี่ยวกับสถานการณ์งานวิจัยด้านสมรรถนะสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยแบ่งตามงานวิจัยเป็น 4 กลุ่ม ใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวก หรือส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน หรือความพึงพอใจ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชนจะเป็นตัวแปรที่เป็น ปัจจัยภายในของบุคคล เช่น ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการ

ปฏิบัติงานที่ทำทนาย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความเชื่ออำนาจภายในตน การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง และความฉลาดทางอารมณ์

กลุ่มที่ 2 การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงาน / บทบาท / สมรรถนะของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ สรุปได้ว่า วิธีการในการพัฒนาสมรรถนะ หรือพัฒนาศักยภาพของบุคลากรนั้นในภาพรวม และสมรรถนะเฉพาะด้าน ต้องประกอบด้วยหลักการที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินปัญหาของผู้เกี่ยวข้อง การลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการติดตามนิเทศ หรือสนับสนุนจากหน่วยงานระดับสูงขึ้นไป

กลุ่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากร / ความต้องการการพัฒนา พบว่าบุคลากรสาธารณสุขมีความต้องการการสนับสนุนทั้งด้านการบริหาร บริการ และวิชาการ

กลุ่มที่ 4 คุณภาพของบริการ / รูปแบบการให้บริการ / การประเมินผลการทำงาน พบว่ากระบวนการพัฒนาคุณภาพบริการโดยให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการระบุปัญหาของพื้นที่ของตนเอง และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา และระบบพี่เลี้ยงสนับสนุน เช่น ข้อมูลข่าวสาร วัสดุอุปกรณ์และกำลังใจ เป็นต้น

สุภาว อวตกุลสุทธิ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตามบทบาทภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน (2) สร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ ของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน (3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ ของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คน และหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน 340 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาในส่วนของคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนพบว่ามี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ และ 4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ปภาชูดา อังภากรณ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าอนามัย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้า

สถานีอนามัย 2) สร้างหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีอนามัยและ 3) เพื่อประเมินหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีอนามัย วิธีการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน 3 รอบ จากนั้นนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา และกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีอนามัย สร้างหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีอนามัยโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง ซึ่งพบว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องกัน เมื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าสถานีอนามัย จำนวน 30 คน โดยใช้แบบการวิจัยกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (The one Group pre-test post-test design) สรุปผลการทดลองหลักสูตร จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีอนามัย ประกอบด้วย สมรรถนะ 4 ด้าน 11 สมรรถนะ คือ ด้านบริหาร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 4) จริยธรรม ด้านวิชาการ ได้แก่ 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) ความคิดเชิงวิเคราะห์ 7) การพัฒนาศักยภาพคน ด้านบริการสาธารณสุข ได้แก่ 8) การบริการที่ดี 9) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้แก่ 10) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ และ 11) ความร่วมแรงร่วมใจ นอกจากนี้พบว่าผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม พบว่า คะแนนความรู้ในเนื้อหาหลังการฝึกอบรมมีระดับสูงกว่าคะแนนความรู้ในเนื้อหาก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรัสศรี เพ็ชรคง (2552) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 2) รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 3) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาลสังกัดพระบรมราชชนก จำนวน 28 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แคนนอนนิกัล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ใช้การประชุมผู้เชี่ยวชาญและการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 9 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 4) การบริการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง 5) ความสมดุลของชีวิตและงาน 6) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ 7) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน 8) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนา 9) ความเหนียวแน่นของทีมงาน

2. ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์แคนนอนนิตัลเท่ากับ 0.92 การตรวจสอบผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีความเหมาะสมกับบริบท มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี และสามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาได้

3. แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ควรมีการดำเนินการดังนี้ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในทุกระดับ 2) ส่งเสริมการสร้างค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและความรู้สึผูกพันต่อองค์กร 3) จัดทำแผนพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรให้เชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และค่านิยมร่วมขององค์กร 4) ใช้การบริหารผลการปฏิบัติงานและพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง 5) การสร้างความสมดุลของชีวิตและงาน 6) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ 7) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน 8) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนาอาจารย์ และ 9) การสนับสนุนและพัฒนาทีมงาน

เรือเอกหญิงสุจารี บัวเจียม (2553) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะพยาบาลหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการศึกษาสมรรถนะพยาบาลหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองจำนวน 18 คน ประกอบด้วยคณะกรรมการหลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง แพทย์เฉพาะทางด้านประสาทวิทยาหรือประสาทศัลยศาสตร์ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง หัวหน้าพยาบาลหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง พยาบาลผู้เชี่ยวชาญ/พยาบาลชำนาญการด้านการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำมาสร้างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของข้อคำถามแต่ละข้อ และขั้นที่ 3 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบ หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยพิจารณาค่ามัธยฐาน มากกว่า 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะพยาบาลหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ผู้เชี่ยวชาญให้ระดับความสำคัญของสมรรถนะสอดคล้องกันทุกข้อ ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้เรื่องโรค 2) สมรรถนะด้านการประเมินและการจัดการภาวะเร่งด่วน 3) สมรรถนะด้านการให้ยาละลายลิ่มเลือด 4) สมรรถนะด้านการพยาบาลในหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง 5) สมรรถนะด้านการพยาบาลเพื่อวางแผนการจำหน่ายและการดูแลต่อเนื่อง 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและการประสานงาน

สุภารัตน์ สุรพันธ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารการพยาบาล การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารการพยาบาล ระดับต้น ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นหัวหน้าการพยาบาล 11 คน และสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ 351 คน นำรูปแบบที่ได้จากการศึกษามาประเมินความเป็นไปได้โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 8 คน และสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร ในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่มีความจำเป็นและต้องมีการพัฒนา ได้แก่ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและระบบสุขภาพ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านทักษะภาวะผู้นำ และสมรรถนะด้านความเป็นวิชาชีพ

นงพะงา อักษามาศ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ มีรูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่รับผิดชอบกำหนดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 24 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสนทนากลุ่มเพื่อระบุสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพ พร้อมกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ในการประเมินสมรรถนะ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา สร้างแบบสอบถาม โดยผ่านความคิดเห็นของ

ผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาคำนวณหาค่าความตรงตามเนื้อหา (CVI) ได้เท่ากับ 1.00 ผลการวิจัย สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรง พยาบาลตำรวจ มี 2 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านคนเก่ง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านความสั่งสมความเชี่ยวชาญใน อาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร 2) สมรรถนะด้านคนดี ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านภาพลักษณ์พยาบาล และด้านคุณธรรมจริยธรรม

สุธาสิณี ช่วยใจดี (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน สถานดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน สถานดูแลผู้สูงอายุระยะยาว โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็น ผู้เชี่ยวชาญในการดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 18 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการพยาบาลในสถานดูแล ผู้สูงอายุระยะยาวทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 3 คน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานดูแล ผู้สูงอายุระยะยาวทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 8 คน อาจารย์พยาบาลสาขาการพยาบาลผู้สูงอายุ จำนวน 6 คน และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านผู้สูงอายุจำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้างปลายเปิด รอบที่ 2 และรอบ ที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐานและค่า พิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในสถานดูแลผู้สูงอายุระยะ ยาวซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ประกอบด้วยสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน สถานดูแลผู้สูงอายุระยะยาวทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการยอมรับในความเป็น ผู้สูงอายุ 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลในการดูแลผู้สูงอายุในสถานดูแลระยะยาว 3) สมรรถนะด้านการสื่อสาร 4) สมรรถนะด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ และบริหารจัดการองค์กร 6) สมรรถนะด้านการจัดการด้านการเงินและ 7) สมรรถนะด้าน การศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่

ดรุณี ไชยวงศ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พัฒนารอบสมรรถนะของ พยาบาล วิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบสมรรถนะของ พยาบาลวิชาชีพ ในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 3 กลุ่มคือ 1) กลุ่มที่ทีมงานระบบสมรรถนะ จำนวน 5 คน 2) กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่ใช้ในการประชุม กลุ่ม จำนวน 10 คน และ 3) ผู้ตรวจสอบ กรอบสมรรถนะ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ 1) แบบบันทึกรายการ สมรรถนะ 2) แนวคำถามที่ใช้สัมภาษณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพในการ ประชุมกลุ่ม 3) แบบประเมิน

กรอบสมรรถนะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเป็นรายข้อ ผลการศึกษาพบว่า กรอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4) จริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม และ สมรรถนะตามหน้าที่ 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) การ พัฒนาศักยภาพคน 4) การดำเนินการเชิงรุก 5) ความเข้าใจผู้อื่น และ 6) ความมั่นใจในตนเอง

ปิยนุช อนุแก่นทราย (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย ภายใต้บริบทประชาคมอาเซียน วัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในประเทศไทย ภายใต้บริบทประชาคมอาเซียน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษาได้แก่ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและหัวหน้างาน/หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในประเทศไทยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 485 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก หมุนแกนองค์ประกอบหลักแบบอโรทอนอล ด้วยวิธีแวนแมกซ์ ผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในประเทศไทย ภายใต้บริบทประชาคมอาเซียน ประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความ ใฝ่ทางวัฒนธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2) สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี 3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) สมรรถนะด้านการใช้กระบวนการพยาบาล 5) สมรรถนะด้านการพัฒนาวิชาชีพ 6) สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนางาน 7) สมรรถนะด้านการจัดการคุณภาพการพยาบาล และ 8) สมรรถนะด้านการใช้สารสนเทศ



## งานวิจัยต่างประเทศ

Unhasuta, Robinson, and Magilvy (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "Research plan for developing trauma core competencies for nurses in Thailand." โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาสมรรถนะสำหรับพยาบาลห้องบาดเจ็บฉุกเฉินในประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่กำหนด ทัศนคติความเที่ยงตรงของเนื้อหา(content validity index; CVI) ได้ 1.00 และทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's  $\alpha$ ) ได้ 0.98 ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะหลักสำหรับพยาบาลห้องบาดเจ็บฉุกเฉินประกอบด้วย 64 ข้อ จัดกลุ่มเป็น 6 กลุ่มสมรรถนะ ได้แก่ 1)การทำงานร่วมกัน(cooperation) 2) การตัดสินใจ(decision-making) 3) ภาวะผู้นำ(leadership) 4) การแก้ปัญหา(problem-solving) 5) การทำงานเป็นทีม(teamwork) และ 6) ความรู้เฉพาะทาง(technical knowledge)

Orawan (2011)ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ Developing Evaluation Model of Professional Nursing Competencies in Primary Care Unit” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ พัฒนา และตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ซึ่งจากการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะฯ โดยการสังเคราะห์เอกสารเพื่อคัดเลือกรายการสมรรถนะฯ สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรเป็นองค์ประกอบสมรรถนะฯ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริการปฐมภูมิและนักวิชาการ จำนวน 15 คน บุคลากรสาธารณสุขจำนวน 340 คน และพยาบาลวิชาชีพจำนวน 475 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980, 0.985 และ 0.976 ตามลำดับ พบว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิพบว่า มี 8 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลิกลักษณะความเป็นพยาบาล 2) การส่งเสริมสุขภาพชุมชน 3) การจัดการกับสุขภาพและความเจ็บป่วย 4) การใช้เทคโนโลยี 5) การบริหารและการวิจัย 6) การสอนและให้คำปรึกษา 7) การพิทักษ์สิทธิของผู้รับบริการ 8) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการพยาบาล รวมตัวบ่งชี้ทั้งสิ้น 44 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนได้รวมกัน ร้อยละ 76.67

Theisen and Sandau (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Competency of New Graduate Nurses: A Review of Their Weaknesses and Strategies for Success” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลจบใหม่ โดยการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเป็นจุดอ่อนสำหรับพยาบาลจบใหม่จำนวน 26 เรื่อง ผลการศึกษาโดยการวิเคราะห์เอกสารพบว่ามี 6 ด้าน ที่พยาบาลจบใหม่ยังขาดสมรรถนะเหล่านี้ได้แก่ 1) สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร 2) สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ 3) สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับองค์กร 4) สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 5) สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสถานการณ์พิเศษ 6) สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการกับความเครียด ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานศึกษา โรงพยาบาล พยาบาลที่มีความรู้ความชำนาญ ต้องช่วยส่งเสริมการพัฒนา ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในหลักสูตร การสร้างเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะ การสร้างสภาพแวดล้อม การสร้างสถานการณ์เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งจะพัฒนาทักษะที่เป็นจุดอ่อนดังกล่าว

Beekelmans, Poell, and Wijk (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "Factors influencing continuing professional development." โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลในการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิควิจัยแบบเดลฟาย สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับองค์กรพยาบาล ด้านการบริหาร การศึกษา และด้านบริการ จำนวน 38 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 รอบ รอบที่ 1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่สร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เกิดจากความร่วมมือในหลายด้านจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่คุณภาพของพยาบาลผู้ให้การดูแล ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเพื่อให้การบริการอย่างมืออาชีพ ได้แก่ ผู้ให้ความรู้ ในการสร้างแรงจูงใจ การให้การสนับสนุน สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากการทำงานสู่ความเป็นมืออาชีพ นอกเหนือจากให้การสนับสนุนด้านการเงินเมื่อเกิดภาวะขาดแคลนบุคลากร ซึ่งทำให้มีภาระงานที่หนัก

Dau Vu Van (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง " A Study of Trauma Nursing Core Competency Among Staff Nurses in Vietnamese General Hospitals." มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและเปรียบเทียบสมรรถนะหลักทางการพยาบาลอุบัติเหตุของพยาบาล (TNCC) ในพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปของประเทศเวียดนาม ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มและคัดเลือกได้จำนวน 439 ราย จาก 9 โรงพยาบาลทั่วประเทศเวียดนาม เครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะหลักทางการพยาบาลอุบัติเหตุของพยาบาลเป็นแบบประเมินตนเอง ได้รับการพัฒนาด้วยการทบทวนงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเชิงลึก ประกอบด้วย 8 มิติ จำนวน 48 ข้อ ค่าดัชนีความเที่ยง คือ .90 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเป็น 0.95 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ระดับคะแนนรวมสมรรถนะหลักทางการพยาบาลอุบัติเหตุของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปของประเทศเวียดนามค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.01$ ,  $SD = 0.37$ ) 2. ระดับคะแนนสมรรถนะหลักทางการพยาบาลอุบัติเหตุของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปของประเทศเวียดนามไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ระดับการศึกษา ((มัธยมศึกษา วิทยาลัย และปริญญาตรี) ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมและไม่ได้รับการฝึกอบรม และระหว่างการหมุนเวียนสถานที่ปฏิบัติงานกับการไม่หมุนเวียนสถานที่ปฏิบัติงาน 3. ระดับคะแนนของ สมรรถนะหลักทางการพยาบาลอุบัติเหตุของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปของประเทศเวียดนามมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ( $F = 11.73$ ,  $p = 0.00$ ) โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 ถึง 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ( $\bar{x} = 2.61$ ,  $SD = .28$  และ  $\bar{x} = 3.10$ ,  $SD = .35$ ) 4. ระดับคะแนนของ สมรรถนะหลักทางการพยาบาลอุบัติเหตุของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปของประเทศเวียดนามมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างสถานที่ทำงาน ( $F = 9.95$ ,  $p = 0.00$ ) โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างห้องไอซียูและแผนกฉุกเฉิน ( $\bar{x} = 3.23$ ,  $SD = 0.31$  และ  $\bar{x} = 2.94$ ,  $SD = .33$ ) สรุปการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับคะแนนของ สมรรถนะหลักทางการพยาบาลอุบัติเหตุของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปของประเทศเวียดนามค่อนข้างสูง ขอเสนอแนะว่าปัจจัยที่มีอิทธิพล เช่น การศึกษาต่อเนื่องและระดับการศึกษาควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มพยาบาลนี้และมีความจำเป็นสำหรับการปรับปรุงโปรแกรมการศึกษาโดยเฉพาะในการพยาบาลอุบัติเหตุ

Boykins (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "Core Communication Competencies in Patient-Centered Care." มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่ยึดผู้ป่วยเป็น

ศูนย์กลางในการดูแล และการสื่อสารที่ยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลางในการดูแล การประสานงานกับ ทีมสหวิชาชีพ และการสื่อสารทางระบบสารสนเทศ ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการสื่อสารที่ยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลางที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ป่วยแต่ละบุคคล การให้ความสำคัญกับผู้ป่วยรับฟังปัญหา ความพึงพอใจ ความต้องการการดูแลที่ต่อเนื่อง การจัดการกับ อารมณ์ การพิทักษ์สิทธิ์ การให้คำแนะนำการป้องกันภาวะเจ็บป่วย การส่งเสริมการมีภาวะสุขภาพที่ดี ซึ่งวิธีการสื่อสารสามารถทำได้โดยตรงกับผู้ป่วยและผ่านการใช้เทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต

Wilson (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “SPECIAL SUPPLEMENT: Interprofessional Global Health Education: Ensuring the Collaborative Promise of 21st Century Global Health Practice: Identifying Global Health Competencies to Prepare 21st Century Global Health Professionals: Report from the Global Health Competency Subcommittee of the Consortium of Universities for Global Health.” ที่ได้จากการประชุมสมาคมมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรในหลายสาขา ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เกษตรกร นักมานุษยวิทยา นักเศรษฐศาสตร์สาธารณสุข นักสุขภาพจิต พยาบาล สาธารณสุข เพื่อระดมสมองทางด้านสุขภาพโลก เป็นการเตรียมความพร้อมทางด้านสุขภาพโลกในศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์ในครั้งนั้นเพื่อ 1) ศึกษาและพัฒนาสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับสุขภาพในระดับโลก 2) วางแนวทาง/ระเบียบปฏิบัติสมรรถนะด้านสุขภาพในระดับโลก 3) ทบทวนความจำเป็นต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษา ผลจากการประชุมสรุปสมรรถนะที่ขั้นต้นต้องมีการดูแลสุขภาพระดับโลกมี 12 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการดูแลสุขภาพที่เป็นปัญหาในระดับโลก หรือ ภาระโรค (global burden of disease) 2) สมรรถนะด้านสุขภาพและการดูแลสุขภาพ (globalization of health and healthcare) 3) สมรรถนะด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (social and environments of health) 4) สมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพ/การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (capacity strengthening) 5) สมรรถนะด้านการสื่อสาร การประสาน การทำงานเป็นทีม (teamwork/ collaboration and communication) 6) สมรรถนะด้านการให้เหตุผลทางจริยธรรม (ethical reasoning) 7) สมรรถนะด้านการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ (professional practice) 8) สมรรถนะด้านการดูแลอย่างเสมอภาค (health equity and social justice) 9) สมรรถนะด้านการจัดการ (program management) 10) สมรรถนะด้านสังคม วัฒนธรรม และการเมือง (social, cultural and political awareness) 11) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (strategic analysis) และ 12) สมรรถนะด้านการสื่อสาร (communication)

Fouche, Kenealy, Mace, and Shaw (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "Practitioner perspectives from seven health professional groups on core competencies in the context of chronic care." โดยมีวัตถุประสงค์เป็นการศึกษาเชิงสำรวจใน 7 กลุ่มวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพผู้ป่วยเรื้อรัง ได้แก่ 1) แพทย์ 2) พยาบาล 3) นักอาชีวอนามัย 4) เภสัชกร 5) นักสังคมสงเคราะห์ 6) นักกายภาพบำบัด และ 7) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารเพื่อการรักษา เพื่อสำรวจความคิดเห็นกับสมรรถนะด้านการดูแลผู้ป่วยเรื้อรังที่ควรมี การตั้งคำถามการวิจัยอ้างอิงจากองค์การอนามัยโลก ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง โดยการจัดประชุมสัมมนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 20 คน และสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 30 คน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่ควรมีได้แก่ 1) สมรรถนะด้านทีมการดูแลและการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะในการดูแลอย่างมืออาชีพ 3) สมรรถนะด้านการสื่อสาร 4) สมรรถนะด้านวัฒนธรรม ซึ่งมีความจำเป็นเพื่อการดูแลอย่างเป็นระบบทั้งผู้ป่วย ครอบครัว ผู้ให้การดูแล

Blažun, Kokol, and Vošner (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "Survey on specific nursing competences: Students' perceptions" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะตามมุมมองของพยาบาล โดยการสำรวจความคิดเห็นจากพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 69 ราย จากมหาวิทยาลัยมาริบอร์ (University of Maribor) และมหาวิทยาลัยสโลวีเนีย (University Slovenia) ผลจากการสำรวจนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่าสมรรถนะที่มีความสัมพันธ์สูง ได้แก่ การตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทที่มีความแตกต่างกัน การให้การดูแลในบริบทของความเป็นมืออาชีพ การคำนึงถึง ข้อบังคับ กฎหมาย และจริยธรรม และสมรรถนะที่มีความสัมพันธ์น้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจัดการ สมรรถนะของทีม ซึ่งข้อมูลที่ค้นพบสามารถนำมาปรับปรุงหลักสูตรในอนาคต นำมากำหนดวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะตามที่ต้องการ

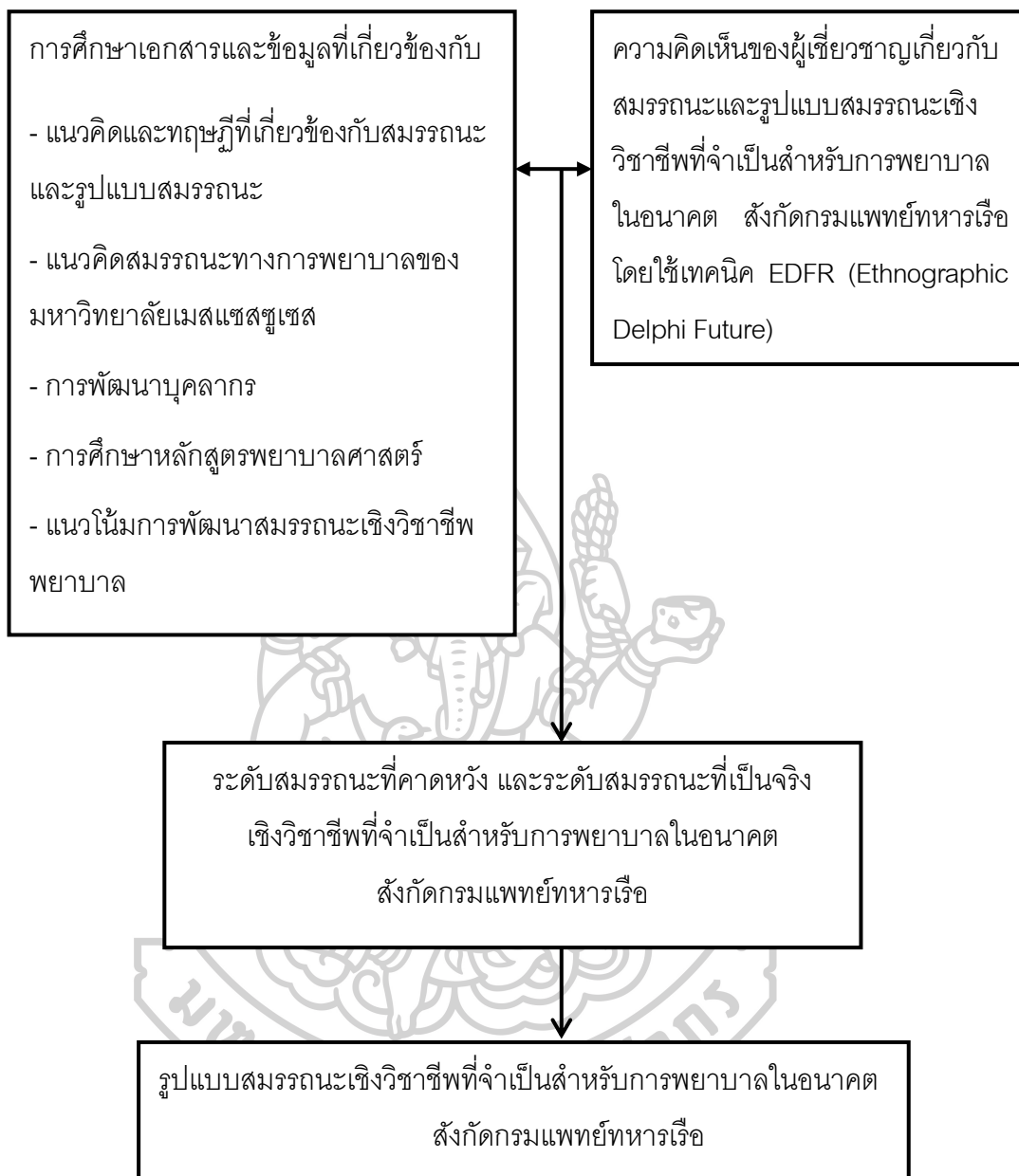
จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในเชิงวิชาชีพ  
พยาบาล ผู้วิจัยวิเคราะห์สมรรถนะที่นักวิชาการต่างๆได้เสนอแนวคิดและสรุปตั้งข้อมูลที่ปรากฏใน  
ตารางที่ 17

ตารางที่ 17 สรุปสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาล

|  | ภาวะผู้นำ | การบริหารจัดการ | การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | การใช้ฐานข้อมูลวิจัย | การสื่อสาร | การพัฒนาคุณภาพ/ มีอาชีพ | การตัดสินใจ/ ใช้วิจารณญาณ | ด้านความปลอดภัย | ความไว้วางใจ/ ทั่วการศึกษา | การทำงานเป็นทีม | จรรยาบรรณวิชาชีพ | การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและสร้างเครือข่าย | การเจรจาต่อรอง/ จัดการความขัดแย้ง/ ความเครียด | กลยุทธ์การตลาดเชิงธุรกิจ | ผู้ปวยเป็นศูนย์กลางการดูแล |
|--|-----------|-----------------|-------------------------|----------------------|------------|-------------------------|---------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------|------------------|---|---|--------------------------|----------------------------|
| สภาการพยาบาล (2556)                                      | ✓         | ✓               | ✓                       | ✓                    | ✓          | ✓                       | ✓                         | ✓               | ✓                          | ✓               | ✓                | ✓   |   |                          |                            |
| สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ (ม.ป.ป.)                           | ✓         | ✓               | ✓                       | ✓                    |            | ✓                       |                           | ✓               |                            |                 | ✓                |   |   |                          |                            |
| ธมนพัชร์ สีมากร (2553)                                   | ✓         | ✓               |                         | ✓                    |            | ✓                       |                           |                 |                            |                 |                  |   | ✓   |                          |                            |
| ปภาชуда อึ้งภากรณ์ (2552)                                | ✓         |                 | ✓                       |                      | ✓          | ✓                       |                           |                 |                            | ✓               |                  |   |   |                          |                            |
| บุญใจ ศรีสถิตยน์รานุภ (2550)                             |           | ✓               | ✓                       |                      | ✓          |                         | ✓                         |                 |                            | ✓               | ✓                |   | ✓   |                          |                            |
| จินตนา ไพบูลย์ธนานนท์ (2551)                             | ✓         | ✓               |                         |                      |            |                         |                           |                 | ✓                          |                 | ✓                |   |   |                          |                            |
| สุดารัตน์ ครุฑทกะ (2550)                                 | ✓         | ✓               | ✓                       | ✓                    | ✓          | ✓                       |                           |                 | ✓                          |                 |                  | ✓   |   | ✓                        |                            |
| นงพะวง อักขานเมศ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2556)         |           |                 |                         |                      | ✓          | ✓                       |                           |                 |                            | ✓               | ✓                | ✓   |   |                          |                            |
| ANMC (2010)  |           | ✓               | ✓                       | ✓                    | ✓          | ✓                       | ✓                         | ✓               |                            | ✓               | ✓                | ✓   |   |                          |                            |
| ANA (2012)   | ✓         | ✓               | ✓                       | ✓                    | ✓          | ✓                       | ✓                         | ✓               |                            | ✓               | ✓                | ✓   |   |                          |                            |
| The Massachusetts Department of Higher Education. (2010) | ✓         | ✓               | ✓                       | ✓                    | ✓          | ✓                       | ✓                         | ✓               | ✓                          | ✓               | ✓                | ✓   | ✓   |                          | ✓                          |
| Theisen and Sandau (2013)                                | ✓         |                 | ✓                       |                      | ✓          | ✓                       | ✓                         |                 |                            |                 |                  |   | ✓   |                          |                            |

จากระบบบริการสุขภาพที่มีผลอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงจากกระแสโลกาภิวัตน์จากการใช้ระบบเศรษฐกิจเป็นแรงผลักดัน การพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลเพื่อรองรับการให้บริการในอนาคตจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเป็นการเตรียมผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลให้มีความพร้อมในการให้บริการทางด้านสุขภาพให้กับประชาชน จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องยังไม่พบองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ/พฤติกรรม และ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในแต่ละด้านโดยเฉพาะ และจากการศึกษาพบว่า สมรรถนะในเชิงวิชาชีพที่นักวิชาการ องค์กรทางวิชาชีพพยาบาลให้ความสำคัญ ประกอบด้วย 1) ความรู้ทางการพยาบาล (Knowledge) 2) ด้านการดูแลที่มีผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง(Patient Centered Care) 3) ด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) 4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 5) ด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ(System-Based Practice) 6) ด้านสารสนเทศ (Informatics) 7) ด้านการสื่อสาร (Communication) 8) ด้านการประสานและทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) 9) ด้านความปลอดภัย (Safety) 10) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการบริการ (Quality Improvement) และ 11) ด้านการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะดังกล่าว ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ/พฤติกรรม และทักษะ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต **ดังแสดงภาพที่ 5**





ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลในปัจจุบัน 2) พัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือนี้ เป็นการ วิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research ) ที่มีทั้งแบบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และ แบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้วยเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) และ นำรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ไปประเมินกับพยาบาลวิชาชีพและนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ที่สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัย ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาล

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

โดยมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอนดังนี้

## ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาล ในปัจจุบัน

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาล โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและข้อมูล เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะในเชิงวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งกำหนดโดยสถาบันที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพการพยาบาล ว่ามีสมรรถนะอะไรบ้าง และมีการจัดกลุ่มของสมรรถนะในด้านต่าง ๆ และมีรายละเอียดตัวชี้วัดของแต่ละสมรรถนะอย่างไรบ้าง

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเพื่อรวบรวมและสังเคราะห์เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาล โดยมีรายการของการวิเคราะห์ คือ สมรรถนะและตัวชี้วัดของสมรรถนะ จำแนกตามกลุ่มของสมรรถนะในองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ

### 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะในเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม หลังจากนั้นจึงนำไปใช้ในการวิเคราะห์เอกสาร

### 4. เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารที่ศึกษาด้วยตนเอง

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผล อาศัยการตีความ (Interpretation) จากเนื้อหาข้อมูลในเอกสาร เพื่อสรุปเป็นประเด็นเกี่ยวกับศึกษาสมรรถนะ และรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งกำหนดโดยสถาบันที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพการพยาบาลโดยอ้างอิงจากองค์การทางการศึกษาพยาบาลชั้นสูงแห่งแมสซาชูเซตส์ (The Massachusetts Department of Higher Education Nursing) เป็นหลัก เนื่องจากมีการศึกษาเกี่ยวข้องกับวิชาชีพการพยาบาลในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับด้านความรู้ (Knowledge) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และด้านทักษะ (Skills) และจากการศึกษาข้อมูลในประเทศ

ไทย ไม่พบการศึกษาที่เกี่ยวข้องของวิชาชีพพยาบาลที่มีการศึกษาในประเด็นดังกล่าว โดยได้จัดกลุ่มของสมรรถนะ 11 ด้าน มีองค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ทั้งหมด 186 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ทางการพยาบาล (Knowledge) โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด
  - 1) ด้านความรู้ 11 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 11 ข้อ 3) ด้านทักษะ 11 ข้อ
2. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด
  - 1) ด้านความรู้ 4 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4 ข้อ 3) ด้านทักษะ 4 ข้อ
3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด
  - 1) ด้านความรู้ 7 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 7 ข้อ 3) ด้านทักษะ 7 ข้อ
4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด
  - 1) ด้านความรู้ 5 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ข้อ 3) ด้านทักษะ 5 ข้อ
5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด
  - 1) ด้านความรู้ 4 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4 ข้อ 3) ด้านทักษะ 4 ข้อ
6. สมรรถนะด้านสารสนเทศ (Informatics) โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด
  - 1) ด้านความรู้ 4 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 6 ข้อ 3) ด้านทักษะ 6 ข้อ
7. สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด
  - 1) ด้านความรู้ 5 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ข้อ 3) ด้านทักษะ 5 ข้อ
8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด
  - 1) ด้านความรู้ 7 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 7 ข้อ 3) ด้านทักษะ 7 ข้อ
9. สมรรถนะด้านหลักความปลอดภัย (Safety) โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด
  - 1) ด้านความรู้ 6 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 6 ข้อ 3) ด้านทักษะ 6 ข้อ
10. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด
  - 1) ด้านความรู้ 4 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4 ข้อ 3) ด้านทักษะ 4 ข้อ
11. สมรรถนะด้านการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด
  - 1) ด้านความรู้ 5 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ข้อ 3) ด้านทักษะ 5 ข้อ

## ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาล โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. วิธีดำเนินการ ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะวิชาชีพพยาบาล แนวโน้มการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลในอนาคต เพื่อรวบรวมและสรุปเป็นประเด็น และนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบสมรรถนะในเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research)

### 2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำแนกกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

#### 2.1 คณะกรรมการสภาการพยาบาล จำนวน 2 คน มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

2.1.1 เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กระทรวงกลาโหม

2.1.2 มีคุณสมบัติตามที่สภากำหนด เช่น

2.1.2.1 ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาล และการผดุงครรภ์

2.1.2.2 บัณฑิตสมาชิกสามัญสภาการพยาบาล ที่ยังไม่หมดอายุ

2.1.2.3 มีความประพฤติที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.1.2.4 ไม่เคยถูกสั่งพักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาต

2.1.2.5 ไม่เคยถูกศาลสั่งให้เป็นบุคคลล้มละลาย

2.1.2.6 ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการสภาการพยาบาลติดต่อกัน 2 วาระ

2.1.2.7 ไม่เป็นผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการเลือกตั้ง

2.1.3 ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

**2.2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการพยาบาล** จำนวน 8 คน กำหนดคุณสมบัติดังนี้

2.2.1 มีวุฒิการศึกษาด้านการพยาบาลตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.2.2 มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารการพยาบาล ในระดับหัวหน้าพยาบาลไม่น้อยกว่า 2 ปี

2.2.3 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

2.2.4 ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

**2.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพยาบาล** จำนวน 8 คน กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้

2.3.1 มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.3.2 มีประสบการณ์ด้านการสอนวิชาการบริหารการพยาบาลหรือการนิเทศนักศึกษาพยาบาลอย่างน้อย 2 ปี หรือ

2.3.3 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสูงสุด หรือตำแหน่งระดับบริหารของสถาบันการศึกษาพยาบาล

2.3.4 ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

**2.4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติการพยาบาล** จำนวน 5 คน กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้

2.4.1 มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.4.2 มีประสบการณ์ด้านบริหารการพยาบาลหรือด้านวิชาการพยาบาลอย่างน้อย 2 ปี

2.4.3 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการณพยาบาล และนักวิชาการของฝ่ายการพยาบาล

2.4.4 ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบสมรรถนะในเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) ซึ่งมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามความคิดเห็นสองฉบับ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลสามรอบ ดังนี้

### รอบที่หนึ่ง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญครั้งนี้ มีการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะ และรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการนำข้อมูลทีวิเคราะห์ได้จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาล แนวโน้มการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลในอนาคต มาสร้างเป็นข้อคำถาม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน โดยผู้วิจัยผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ผ่านคำรับรองจากประธานหลักสูตรฯ เพื่อขอรับการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมทั้งส่งบริบทเนื้อหาต่างๆที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และจะกำหนด วัน เวลา สถานที่ ในการสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง กล้องบันทึกภาพนิ่ง และจัดบันทึกการสัมภาษณ์ ซึ่งต้องได้รับความยินยอมจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่ชี้แนะและใช้การสรุปสะสมตลอดการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้อย่างเต็มที่ เกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ 11 สมรรถนะ 186 ตัวชี้วัด โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และทักษะ (Skills) แล้วนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นองค์ประกอบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในแต่ละด้าน

### รอบที่สอง การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สองนี้ มีการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้จากการสัมภาษณ์ในรอบที่หนึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) และจากการรวบรวมการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คน ให้ความคิดเห็นว่า ควรมีการปรับปรุง จัดหมวดหมู่ของสมรรถนะเพื่อให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยสรุปสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับด้านความรู้ (Knowledge) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และด้านทักษะ (Skills) มาสร้างเป็นแบบสอบถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คน ซึ่งเป็น

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับรอบที่หนึ่ง พิจารณาและตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยนำคำตอบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สองมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแต่ละข้อคำถาม

### รอบที่สาม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สามนี้ มีการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยใช้เป็นแบบสอบถามฉบับเดียวกับแบบสอบถามรอบที่สอง แต่มีการเพิ่มค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถามที่วิเคราะห์ได้จากรอบที่สอง พร้อมแสดงเครื่องหมายคำตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คน ที่ตอบในรอบที่สองลงในแบบสอบถามรอบที่สาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ทราบความคิดเห็นของตนเองและของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามในรอบที่สองไว้ จากนั้นผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับรอบที่สองพิจารณาและตอบแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อยืนยันคำตอบเดิมหรืออาจจะเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ถ้าผู้เชี่ยวชาญต้องการยืนยันคำตอบเดิมแต่เป็นคำตอบไม่ได้อยู่ในขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ก็ต้องให้เหตุผลประกอบข้อคำตอบเดิม แล้วนำคำตอบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สามมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ของแต่ละข้อคำถามใหม่

แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในรอบที่สองและรอบที่สามนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยกำหนดค่าของคะแนนในแต่ละระดับไว้ดังนี้

5 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมาก

3 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับน้อย

1 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต  
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับน้อยที่สุด

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ซึ่งที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่หนึ่งนั้น ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมหลังจากนั้นจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามเป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถาม คือ เป็นข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และในการวิเคราะห์ผลครั้งนี้ พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ระหว่าง .60 - .80 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อทำการปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้สัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นซึ่งที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่สองและรอบที่สามนั้น ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม หลังจากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม และผู้วิจัยทำการประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามเป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถาม คือ เป็นข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และในการวิเคราะห์ผลครั้งนี้ พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อทำการปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 นำโครงร่างการวิจัยพร้อมแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เพื่อดำเนินการขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของกรมแพทยทหารเรือ เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่หนึ่ง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่สองและรอบที่สาม ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้เชี่ยวชาญ



## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่หนึ่ง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผล อาศัยการตีความ (Interpretation) จากเนื้อหาข้อมูลในการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็นเกี่ยวกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ และใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามในรอบที่สองและรอบที่สามต่อไป

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่สอง และรอบที่สาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน และในส่วนของผลการแปลผลของข้อมูลในรอบที่สองและรอบที่สามนั้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Center tendency) ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ดังนี้

### การหาค่ามัธยฐาน (Median)

ผู้วิจัยหาค่ามัธยฐาน (Median) จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด จำนวน 23 คน เพื่อวิเคราะห์ว่า ข้อความที่กำหนดนั้นเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับใด โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่ามัธยฐาน ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์กำหนดว่า ข้อความนั้นต้องมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จึงจะเป็นข้อความที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

### การหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ผู้วิจัยหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IQR) จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด จำนวน 23 คน เพื่อศึกษาการกระจายของความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญตอบเป็นการพิจารณาว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันหรือไม่ โดยใช้การคำนวณการหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ ที่ 3 และควอไทล์ที่ 1 ( $Q_3 - Q_1$ ) และมีเกณฑ์กำหนดว่าถ้าข้อความนั้นต้องมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน แต่ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) สูงกว่า 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่มีความสอดคล้องกัน

หลังจากเก็บข้อมูลสามารถแล้วผู้วิจัยคัดเลือกข้อความที่จะมาเป็นกรอบความคิดในการอภิปรายผลโดยคัดเลือกข้อความที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่พยาบาลจำเป็นต้องมีในระดับมากถึงมากที่สุด และเป็นข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเท่านั้น คือ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาว่าข้อความนั้นต้องมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.50 เท่านั้น ส่วนข้อความที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่พยาบาลจำเป็นต้องมีในระดับที่ต่ำกว่าระดับมากหรือเป็นข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันจะถูกตัดทิ้งไป ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ถือว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันจะใช้กำหนดเป็นตัวชี้วัดของสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือต่อไป ซึ่งพบว่าสมรรถนะทั้ง 9 สมรรถนะ 112 ตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน มีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) มี 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 3 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านทักษะ 4 ตัวชี้วัด

2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) มี 16 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 5 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ตัวชี้วัด 3) ด้านทักษะ 6 ตัวชี้วัด

3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) มี 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านทักษะ 6 ตัวชี้วัด

4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มี 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 1 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านทักษะ 6 ตัวชี้วัด

5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) มี 14 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านทักษะ 10 ตัวชี้วัด

6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) มี 15 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 3 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านทักษะ 10 ตัวชี้วัด

7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) มี 17 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 4 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านทักษะ 9 ตัวชี้วัด

8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) มี 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 3 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านทักษะ 7 ตัวชี้วัด

9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) มี 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 1 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 1 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านทักษะ 5 ตัวชี้วัด

ในการกำหนดรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1) ในกรณีที่ข้อความของแบบสอบถามรอบที่สามของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 – 4.49 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันว่าข้อความนั้นเป็น

สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมาก

2) ในกรณีที่ข้อความของแบบสอบถามรอบที่สามของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 4.50 – 5.00 และถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันว่าข้อความนั้นเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด

### ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ สำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ผู้วิจัยนำรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่สร้างขึ้นไปประเมินผล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

#### 1. วิธีดำเนินการ

1.1 การกำหนดประชากรที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ได้แก่ 1) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า 2) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ 3) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ มีจำนวนทั้งหมด 1268 คน และ 4) นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 60 คน(กรมแพทยทหารเรือ, 2559)

#### 1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยผู้วิจัยคำนวณจากประชากร 1,268 คน จากสูตร Taro Yamane ในระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ประกายรัตน์ สุวรรณ และ อมรวิทย์ วิเศษสงวน (2555)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

e แทนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (e = 0.05)

คำนวณจากสูตรข้างต้นที่กำหนดได้กลุ่มตัวอย่าง 305 คน และ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 60 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 365 คน จำแนกตามพื้นที่การปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 18

**ตารางที่ 18** แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามพื้นที่การปฏิบัติงาน สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ

| การจำแนกกลุ่มตัวอย่าง                |              |                    |
|--------------------------------------|--------------|--------------------|
| พื้นที่การปฏิบัติงาน                 | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
| กรุงเทพมหานคร                        |              |                    |
| – โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า        | 602          | 145                |
| – วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ           | 60           | 60                 |
| จังหวัดชลบุรี                        |              |                    |
| – โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ | 617          | 148                |
| จังหวัดสมุทรปราการ                   |              |                    |
| – โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ           | 49           | 12                 |
| <b>รวม</b>                           | <b>1328</b>  | <b>365</b>         |

1.3 นำรูปแบบการประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ไปประเมินกับกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เนื่องจากหน่วยของประชากรมีลักษณะใกล้เคียงกัน (บุญญพัฒน์ ไชยเมธ, 2557)

1.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ปีการศึกษา 2559 จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง

1.4 นำผลการประเมินมาช่วยในการตัดสินใจดูความเหมาะสมของรูปแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ในแต่ละสมรรถนะ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตนเอง ซึ่งได้

จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 มาเป็นแนวทางในการสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ซึ่งเป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยกำหนดค่าของคะแนนแต่ละระดับ ไว้ดังนี้

5 หมายถึง เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมาก

3 หมายถึง เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับน้อย

1 หมายถึง เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับน้อยที่สุด

### 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่สร้างขึ้น โดยคัดเลือกจากข้อคำถามที่มีประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามเป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ตั้งแต่ .60 ขึ้นไปได้ จากการพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ขั้นตอนที่ 2 ซึ่งพบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม หลังจากนั้นจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการแจกแบบสอบถามเพื่อขอรับการประเมินรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ พร้อมกับโครงร่างและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ภายหลังได้รับการอนุมัติจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลผ่านผู้อำนวยการแต่ละพื้นที่ ที่คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบที่ใช้ในการประเมิน และหนังสือที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิจัยและการทำวิจัยในมนุษย์ สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ

4.4 ผู้วิจัยส่งและรับแบบประเมินด้วยตนเอง หลังอนุมัติให้เข้าเก็บข้อมูล

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ โดยใช้สถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากการตอบแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือตามสภาพจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับใด โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเลขคณิต ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือในระดับน้อยที่สุด

นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 23 คน ในรอบที่สามมากำหนดเป็นระดับสมรรถนะที่คาดหวังเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของ

ความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) และวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ สุวิมล ว่องวานิช (2558)

$$(PNI_{\text{modified}}) = \frac{(I - D)}{D}$$

เมื่อ (PNI<sub>modified</sub>) คือ ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) ของบทบาทที่คาดหวัง

D คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) ของบทบาทที่เป็นจริง

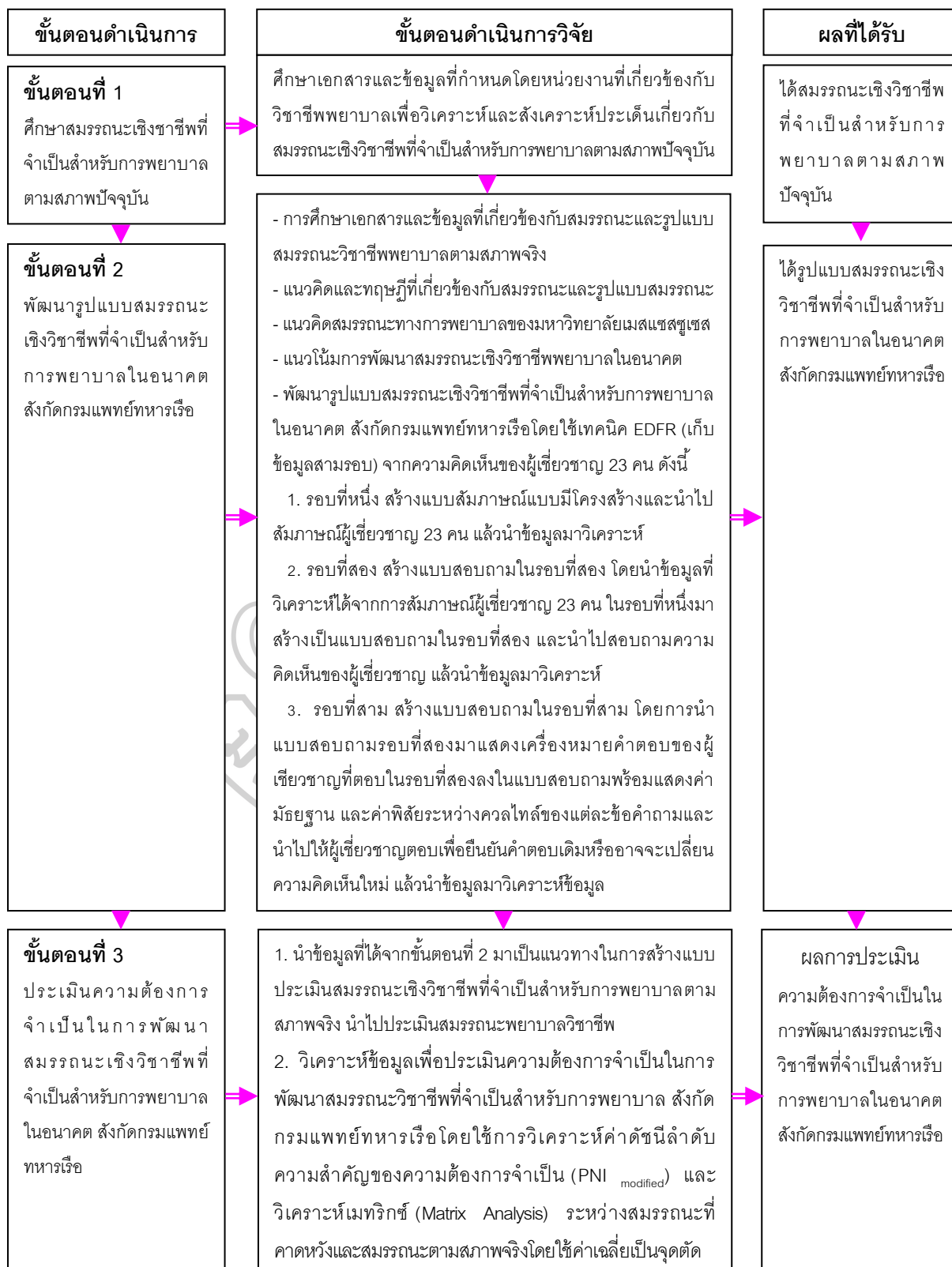
และวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะแต่ละด้านที่มีองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือที่คาดหวังและสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริงในปัจจุบัน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด ซึ่งวิเคราะห์โดยแบ่งตารางออกเป็น 4 ส่วน แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เกิดขึ้นจริง ทั้งนี้ 4 ส่วนดังกล่าว คือ ส่วนที่ 1 ดีกว่าเกณฑ์ ส่วนที่ 2 ดีตามเกณฑ์ ส่วนที่ 3 ต่ำกว่าเกณฑ์แต่ยังไม่น่าห่วง และส่วนที่ 4 ต่ำกว่าเกณฑ์และต้องปรับปรุง ซึ่งผู้วิจัยปรับการแปลความหมายจาก สุวิมล ว่องวานิช เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ดังนี้

(สูง) 5.00

|                                    |  |   |
|------------------------------------|--|---|
| สมรรถนะตามสภาพจริง<br>(ปานกลาง) X1 | ช่อง 1 สมรรถนะดีเกินเกณฑ์                      | ช่อง 2 สมรรถนะดีตามเกณฑ์                      |
|                                    | ช่อง 3 สมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์<br>แต่ยังไม่น่าห่วง | ช่อง 4 สมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์<br>และต้องปรับปรุง |
|                                    | (ต่ำ) 0.00                                     | (สูง) 5.00                                    |
|                                    | (ปานกลาง) X<br>สมรรถนะที่คาดหวัง               |   |



ภาพที่ 6 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย การพัฒนารูปแบบสมรรถนะ  
เชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลในปัจจุบัน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการ วิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ที่มีทั้งแบบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และ แบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือด้วยเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) โดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสามรอบ และประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) และวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังและสมรรถนะตามสภาพจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาศมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลตามสภาพปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอน ดังต่อไปนี้

## ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลในปัจจุบัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลตามสภาพปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพทางการพยาบาลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผล อาศัยการตีความ (Interpretation) จากเนื้อหาข้อมูลในเอกสาร เพื่อสรุปเป็นประเด็นเกี่ยวกับสมรรถนะ และรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาล โดยศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลแต่ละด้านในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และทักษะ (Skills) โดยอ้างอิงจากสถาบันทางการศึกษาวิชาชีพพยาบาล ชั้นสูงแห่งแมสซาชูเซตส์ (The Massachusetts Department of Higher Education Nursing) เป็นหลัก รวมทั้งนำสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลที่กำหนดโดยหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในประเทศมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดสมรรถนะในแต่ละด้าน จากการศึกษาข้อมูลในประเทศไทย ไม่พบการศึกษาที่เกี่ยวข้องสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลที่มีการศึกษาสมรรถนะในแต่ละด้านที่มีองค์ประกอบความรู้ (Knowledge) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และทักษะ (Skills) ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและนำข้อมูลจากสถาบันดังกล่าวเพื่อเป็นต้นแบบในการกำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ของสมรรถนะ 11 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ทางการพยาบาล (Knowledge) 33 ข้อ โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด 1) ด้านความรู้ 11 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 11 ข้อ 3) ด้านทักษะ 11 ข้อ ดังนี้

### 1.1 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่

- 1.1.1 ความรู้ด้านกายภาพ ชีวภาพ ปริมาณและคอมพิวเตอร์
- 1.1.2 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการพยาบาล และการสื่อสารมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาทางการพยาบาล
- 1.1.3 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกับความเจ็บป่วย
- 1.1.4 ความรู้ในการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์
- 1.1.5 ความรู้ด้านจริยธรรม
- 1.1.6 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน
- 1.1.7 ความรู้ในการดูแลสุขภาพแบบสากล
- 1.1.8 ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและระบบการให้บริการด้านสุขภาพ

1.1.9 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการให้บริการ

1.1.10 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนการดูแล

1.1.11 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

1.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.2.1 การให้ความสำคัญและพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจทางคลินิก โดยสามารถให้การปฏิบัติในสาขาวิชาชีพอย่างมีวิจารณญาณ

1.2.2 ตระหนักถึงความสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์ และการสื่อสารที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในปฏิบัติการพยาบาล

1.2.3 ตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะสุขภาพดี

1.2.4 ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย

1.2.5 ให้ความสำคัญและยึดถือคุณธรรม ศีลธรรม หลักกฎหมาย หลักพื้นฐานของสังคมที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

1.2.6 คำนึงถึงความมีเอกลักษณ์ของมนุษย์

1.2.7 คำนึงถึงผลกระทบของการใช้ชีวิตประจำวันผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2.8 ให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์กรที่มีความแตกต่างกันและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อผู้ให้บริการสุขภาพ

1.2.9 ตระหนักถึงความสำคัญการนำความรู้เพื่อช่วยในการตัดสินใจของตนเองในทางเลือกปฏิบัติ

1.2.10 ตระหนักถึงความสำคัญของแบบแผนการดูแลผู้ป่วย

1.2.11 ตระหนักถึงบทบาทของวิชาชีพตามขอบเขตทางจริยธรรมและมาตรฐานทางวิชาชีพ

1.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่

1.3.1 ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ

1.3.1.1 บุรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์พื้นฐาน และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องับธรรมชาติของมนุษย์นำมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล

1.3.1.2 สามารถนำความรู้เกี่ยวกับนโยบายทางสังคมและเศรษฐกิจมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล

1.3.1.3 สามารถนำข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสังคม และวิชาชีพมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล

1.3.1.4 สามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.1.5 สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความแตกต่างด้านวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม

1.3.1.6 สามารถให้การพยาบาลที่เหมาะสมกับธรรมชาติของมนุษย์ในแต่ละช่วงวัย

1.3.2 นำกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารและการให้บริการทางสุขภาพมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อลดปัจจัยเสี่ยง

1.3.2.1 นำความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล

1.3.2.2 นำแนวทางที่หลากหลายมาใช้ปฏิบัติทางการพยาบาลเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงต่างๆ

1.3.2.3 นำแผนไปปฏิบัติโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชน

1.3.2.4 ใช้ข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ป่วย ญาติ ทีมสุขภาพ เป็นต้น เพื่อประเมินประสิทธิภาพ/ผลการปฏิบัติการพยาบาลในการส่งเสริมสุขภาพ

1.3.2.5 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วยได้อย่างหลากหลายทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันรักษา

1.3.3 การให้การดูแลผู้ป่วยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

1.3.3.1 นำหลักการบริหารทางการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างถูกต้อง และเหมาะสม

1.3.3.2 การปฏิบัติการพยาบาลคำนึงถึงแบบแผนความเชื่อทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพของแต่ละบุคคล

1.3.3.3 การปฏิบัติการพยาบาลที่คำนึงถึงภาวะแทรกซ้อนของโรคและความรุนแรงของโรค

1.3.3.4 นำหลักการฟื้นฟูมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายได้อย่างเหมาะสม

1.3.3.5 ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิตเพื่อให้ผู้ป่วยไปอย่างสงบ

1.3.4 สามารถในการใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อการศึกษาข้อมูลและประเมินผลการดูแล

1.3.4.1 นำเทคโนโลยีทางการแพทย์มาใช้ในกระบวนการดูแลและการติดตามอาการผู้ป่วย

1.3.4.2 นำข้อมูลทางการแพทย์ เช่น สถิติ ต่างๆ มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

1.3.4.3 นำเทคโนโลยีทางการแพทย์มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย

1.3.4.4 นำข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการป้องกันและรักษาความปลอดภัยให้กับผู้ป่วย

1.3.4.5 นำข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมการดูแลตนเองของผู้ป่วย

1.3.5 สามารถตัดสินใจเชิงวิชาชีพในการให้บริการ

1.3.5.1 นำหลักปฏิบัติทางจริยธรรม มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการปฏิบัติทางการพยาบาล

1.3.5.2 นำแนวความคิดตัดสินใจเชิงจริยธรรมภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล

1.3.5.3 ใช้แนวทางจริยธรรมและกฎหมายในการสนับสนุนให้ผู้ป่วยมีภาวะสุขภาพดี

1.3.5.4 นำทักษะในการสื่อสาร การเจรจาต่อรองและทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจทางจริยธรรม

1.3.5.5 นำทักษะในการสื่อสาร การเจรจาต่อรองและทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจทางจริยธรรม

1.3.5.6 ป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดทางจริยธรรมที่อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติการพยาบาล

1.3.5.7 ให้การดูแลคุณภาพชีวิตผู้ป่วยจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต

1.3.6 สามารถให้การดูแลผู้รับบริการที่มีบริบทที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ การดำเนินชีวิตประจำวัน

1.3.6.1 ให้การดูแลอย่างเป็นองค์รวมภายใต้ความต้องการที่หลากหลายในแต่ละช่วงของชีวิต

1.3.6.2 ให้การดูแลร่วมกับทีมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม

1.3.6.3 นำนโยบายทางด้านสังคมและด้านสุขภาพมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านวัฒนธรรม เชื้อชาติศาสนา เพศ อายุ การดำเนินชีวิต ประจำวัน

1.3.6.4 การสนับสนุนผู้ป่วยในการดูแลสุขภาพของตนเอง โดยเฉพาะผู้ที่มีความอ่อนแอทางสังคม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

1.3.7 สามารถนำสภาพแวดล้อมของโลกมาประยุกต์ใช้การดูแลด้านสุขภาพ

1.3.7.1 ให้การดูแลให้เหมาะสมภายใต้สภาพแวดล้อมโลก เช่น กฎหมายที่มีความเป็นสากล การดูแลที่มีความเป็นนานาชาติ

1.3.8 สามารถนำนโยบายขององค์กรและสถานะทางการเงินที่มีผลต่อการดูแลผู้ป่วยมาประยุกต์ใช้

1.3.8.1 นำปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย และนโยบายการให้บริการด้านสุขภาพ มาใช้ในการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายอย่างเหมาะสม

1.3.8.2 ร่วมกำหนดนโยบายด้านสุขภาพที่มีผลต่อวิชาชีพและผู้ป่วย

1.3.8.3 สามารถประเมินค่าใช้จ่ายต่างๆ ในระบบการดูแลสุขภาพ

1.3.9 สามารถพัฒนาการให้บริการโดยบูรณาการความรู้ที่ได้จากการศึกษา ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ

1.3.9.1 นำความรู้ทางด้านการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม

1.3.9.2 นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อดูแลผู้ป่วย

1.3.9.3 นำผลการวิจัยทางการพยาบาลที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ

1.3.9.4 พัฒนาคุณภาพการบริการโดยใช้กระบวนการพยาบาลสู่แผนการดูแลผู้ป่วย

1.3.9.5 นำผลการประเมินคุณภาพการบริการมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย

- 1.3.9.6 พัฒนาการดูแลของผู้ป่วยโดยให้ผู้ป่วยได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลของตนเอง
- 1.3.9.7 วางแผนการบริการสุขภาพร่วมกับทีมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการกำหนดรูปแบบการให้บริการ
- 1.3.9.8 ประเมินผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยแต่ละรายเพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบ/ แนวทางการดูแลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- 1.3.10 สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำภายใต้ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ
- 1.3.10.1 บริหารจัดการทางการพยาบาลที่ตอบสนองกับความต้องการและช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับผู้ป่วยอย่างเหมาะสม
- 1.3.10.2 วางแผนการดูแลผู้ป่วยเป็นรายกรณีร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมกับชีวิตประจำวันของผู้ป่วย
- 1.3.11 แสดงบทบาทของของวิชาชีพพยาบาลอย่างเหมาะสม
- 1.3.11.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานและสมรรถนะทางการพยาบาลสู่การปฏิบัติ
- 1.3.11.2 ปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 1.3.11.3 ปฏิบัติงานตามขอบเขตและหน้าที่ที่กำหนดภายใต้พระราชบัญญัติ/ กฎหมายวิชาชีพทางการพยาบาล
- 1.3.11.4 แสดงออกที่ค้ำประกันถึงคุณค่าของวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อผู้ป่วย
- 1.3.11.5 ร่วมมือกับทีมสหสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการให้บริการผู้ป่วย
- 1.3.11.6 สามารถเจรจาต่อรองกับทีมสหสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการให้บริการผู้ป่วย
- 1.3.11.7 พัฒนาเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาอาชีพ



2. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) 12 ข้อ โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด 1) ด้านความรู้ 4 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4 ข้อ 3) ด้านทักษะ 4 ข้อ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่

2.1.1 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการดูแลที่มีผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางที่มีความเกี่ยวข้องกับหลากหลายมิติ ได้แก่ 1) ผู้ป่วย/ครอบครัว/ชุมชน/ค่านิยม 2) การประสานบูรณาการการดูแล 3) การให้ข้อมูล/การสื่อสาร/การให้ความรู้ 4) การดูแลความสะดวกรสบายของร่างกายและให้การสนับสนุนทางอารมณ์

2.1.2 เข้าใจถึงความแตกต่างของผู้ป่วยที่มาจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม พื้นฐาน บทบาททางสังคม/ครอบครัว/ชุมชน

2.1.3 เข้าใจแนวคิด/การแสดงออกของผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจจากอาการเจ็บป่วย

2.1.4 มีความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

2.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

2.2.1 ให้ความสำคัญ เคารพในการแสดงความคิดเห็น หรือการแสดงออกของผู้ป่วย

2.2.2 ให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วยที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2.2.2.1 ตระหนักถึงผลกระทบจากทัศนคติส่วนบุคคล/ความเชื่อที่ส่งผลต่อการดูแล

2.2.2.2 ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ป่วยในการมีส่วนร่วมการดูแลสุขภาพของตัวเอง

2.2.3 ตระหนักถึงการให้การพยาบาลที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับอาการเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

2.2.4 ให้ความสำคัญกับการดูแล/ติดตามอาการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

2.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่

2.3.1 ให้การดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยในการดูแลสุขภาพของตนเอง

2.3.2 ให้การดูแลผู้ป่วยแต่ละรายที่มีความแตกต่างกันอย่างเหมาะสม

2.3.2.1 ปรับรูปแบบการดูแล/การปฏิบัติให้เหมาะสมกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม จริยธรรม ประเพณีความเชื่อของผู้ป่วย ที่จะช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพตนเอง

2.3.3 สามารถประเมินการแสดงออกทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

2.3.3.1 ประเมินความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัวจากอาการเจ็บป่วย

2.3.3.2 ประเมินการแสดงออกของผู้ป่วยจากการดูแลที่ได้รับ

2.3.4 ประเมินผลการดูแลผู้ป่วยจากนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ เพื่อปรับการดูแลผู้ป่วยให้มีความเหมาะสม

**3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) 21 ข้อ โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด 1) ด้านความรู้ 7 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 7 ข้อ 3) ด้านทักษะ 7 ข้อ ดังนี้**

3.1 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่

3.1.1 เข้าใจแนวคิด ขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลที่จะทำให้เกิดการยอมรับ

3.1.2 ความรู้ ความเข้าใจที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล เช่น ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม ด้านการกำกับดูแล

3.1.3 ความรู้ความเข้าใจในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและการกำกับดูแลตนเองในการปฏิบัติการพยาบาล

3.1.4 ความรู้ ความเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ

3.1.5 ความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพของตนเองในการปฏิบัติการพยาบาล เช่น เข้าใจในวัฒนธรรมทางการพยาบาลและระบบการดูแลสุขภาพ

3.1.6 ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของวิชาชีพที่มีความเป็นเอกลักษณ์

3.1.7 ความรู้ ความเข้าใจในหลักจริยธรรม ค่านิยม นำมาใช้ประยุกต์ในการดูแลผู้ป่วย

3.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

3.2.1 ตระหนักถึงพฤติกรรมพยาบาลที่จะทำให้เกิดการยอมรับ

3.2.1.1 ให้ความสำคัญกับการแสดงออกในการให้บริการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความปลอดภัยของผู้ป่วย

3.2.2 ตระหนักถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติการ  
พยาบาล

3.2.3 ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพตนเอง

3.2.3.1 ทบทวนประสบการณ์ความรู้ต่างๆ เปิดใจยอมรับในคำติชม

3.2.4 ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3.2.4.1 ให้ความสำคัญของกระบวนการ การติดตามการพัฒนาวิชาชีพของ  
ตนเอง

3.2.5 ตระหนักถึงความสำคัญในการทำหน้าที่ภายใต้บรรทัดฐานที่ได้รับการ  
การยอมรับในสาขาวิชาชีพพยาบาลและจากองค์กรด้านสุขภาพอื่น

3.2.6 มีความคิดริเริ่มในการพัฒนาการดูแลผู้ป่วย

3.2.7 ให้ความสำคัญกับการนำเอาหลักทางจริยธรรม ค่านิยมมาประยุกต์  
ใช้ในการดูแลผู้ป่วย

3.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่

3.3.1 แสดงบทบาทการปฏิบัติการพยาบาลที่ได้รับการยอมรับ

3.3.1.1 ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ  
ในการให้บริการ

3.3.2 ให้การบริการภายใต้มาตรฐานวิชาชีพพยาบาล

3.3.2.1 ปฏิบัติภายใต้หลักกฎหมาย จริยธรรม ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ  
กับมาตรฐานวิชาชีพ

3.3.3 การแสดงออกที่มีความเป็นมืออาชีพ

3.3.3.1 นำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) มาเป็นแนวทางในการพัฒนา  
ทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล

3.3.4 พัฒนาทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการศึกษา สืบค้นความรู้จาก  
ฐานข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติรวมถึงการหาผู้ให้คำปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษา

3.3.5 แสวงหาหนทางในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

3.3.5.1 แสดงบทบาทที่จะส่งเสริมและคงรักษาไว้ซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีใน  
วิชาชีพของตนเอง

3.3.5.2 พัฒนาองค์ความรู้ นำมาประยุกต์ใช้ในพัฒนาทักษะการปฏิบัติ  
การพยาบาลของตนเอง

3.3.6 แสดงบทบาทของการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ/ทีมสุขภาพ

3.3.7 นำหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

#### 4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 15 ข้อ โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด

1) ด้านความรู้ 5 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ข้อ 3) ด้านทักษะ 5 ข้อ

4.1 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่

4.1.1 ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำในการให้บริการทางพยาบาล

4.1.2 ความรู้ ความเข้าใจกระบวนการแก้ปัญหาและคิดอย่างมีวิจารณญาณ

4.1.3 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ทั้งการแสดงออกด้านพฤติกรรมและการแสดงออกด้านความคิด

4.1.3.1 เข้าใจบทบาทหน้าที่ ทักษะ ความสามารถของทีมสหสาขาวิชาชีพ

4.1.3.2 เข้าใจในกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการสื่อสาร

4.1.4 ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการทางด้านจิตใจ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ

4.1.5 ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

4.2.1 ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทภาวะผู้นำในการให้บริการทางการพยาบาล

4.2.2 ตระหนักถึงการให้บริการที่มีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและองค์การ

4.2.2.1 การให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ในกระบวนการแก้ปัญหา

4.2.3 ตระหนักถึงความสำคัญในการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง/ประสานงานการดูแลผู้ป่วยกับทีมสหสาขาวิชาชีพ

4.2.3.1 การให้ความสำคัญกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในทีมสหสาขาวิชาชีพ

4.2.3.2 การตระหนักถึงข้อจำกัดในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถขอคำปรึกษาจากทีมสหสาขาวิชาชีพอย่างเหมาะสม

4.2.3.3 การให้ความสำคัญกับความคิดใหม่ๆ และวิธีปฏิบัติต่างๆที่จะส่งเสริมให้อาการผู้ป่วยดีขึ้น

4.2.4 ตระหนักถึงทัศนคติความเชื่อ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่เสริมสร้าง  
 ความมีภาวะผู้นำ

4.2.4.1 การเปิดใจรับและนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้

4.2.4.2 ตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่สามารถส่งเสริมให้  
 เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ

4.2.4.3 ตระหนักถึงความสำคัญของวิธีการตั้งคำถามที่มีความ  
 ประนีประนอม นำมาซึ่งการยอมรับ/ได้รับความร่วมมือจากผู้ป่วย

4.2.5 ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่

4.3.1 แสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการพยาบาลสามารถตอบสนองกับความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม

4.3.2 ปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วยด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และไว้วางใจ

4.3.3 สามารถให้การดูแลผู้ป่วยร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ

4.3.3.1 สามารถใช้รูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้  
 เกิดความร่วมมือและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย

4.3.3.2 สามารถสื่อสารกับสมาชิกในทีมสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้การดูแล  
 ผู้ป่วยมีความต่อเนื่อง

4.3.4 ประเมินข้อจำกัดของแต่ละบุคคล

4.3.4.1 ความสามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่ตึงเครียด

4.3.4.2 แสวงหาที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำที่เหมาะสม

4.3.4.3 แสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

4.3.5 สามารถปฏิบัติการพยาบาลในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.3.5.1 ปฏิบัติการพยาบาลได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.3.5.2 บูรณาการความรู้จากการมีส่วนร่วมร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพใน  
 การดูแลผู้ป่วยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

5. สมรรถนะด้านหลักพื้นฐานในการปฏิบัติ (System-Based Practice) 12 ข้อ โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด 1) ด้านความรู้ 4 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4 ข้อ 3) ด้านทักษะ 4 ข้อ ดังนี้

5.1 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่

5.1.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติการพยาบาลภายในหน่วยงาน

5.1.2 ความรู้ ความเข้าใจรูปแบบการปฏิบัติการพยาบาลและแผนการดูแลผู้ป่วยภายใต้การบริหารจัดการงบประมาณ และทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.1.3 มีความเข้าใจถึงวิธีการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน

5.1.4 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยในระบบสังคมโลก และในองค์การที่ให้การดูแลทางสุขภาพ

5.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

5.2.1 คำนึงถึงการปฏิบัติการพยาบาลภายใต้สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานความสามารถของผู้ป่วยและทีมที่ให้บริการ

5.2.1.1 ตัดสินใจอย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติการพยาบาล

5.2.2 ให้ความสำคัญกับการพยาบาลเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการให้การบริการ กับทรัพยากรที่มีอยู่

5.2.2.1 ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมสุขภาพที่ให้บริการ

5.2.2.2 ให้ความสำคัญกับระบบการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรในองค์การ

5.2.3 ตระหนักถึงเป้าหมายของคุณภาพในการดูแลผู้ป่วยที่ต้องมีความต่อเนื่อง

5.2.3.1 ให้ความสำคัญกับบทบาทของพยาบาลกับการส่งเสริมความสามารถของผู้ป่วย ครอบครัวในกระบวนการดูแลสุขภาพ

5.2.4 ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านสุขภาพ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย นโยบายต่างๆ

### 5.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่

#### 5.3.1 ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ

5.3.1.1 ประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมการพยาบาลในการตัดสินใจทางคลินิก

5.3.1.2 สามารถแยกแยะปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

5.3.1.3 สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

5.3.2 สามารถให้การดูแลผู้ป่วย/ กลุ่มผู้ป่วย โดยใช้สภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่มีอยู่

5.3.2.1 จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีระดับความรุนแรงของอาการแตกต่างกัน

5.3.2.2 ปฏิบัติการพยาบาลที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม

5.3.2.3 ประเมินผลลัพธ์ในการพยาบาล นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการบริการเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

#### 5.3.3 การดูแลที่มีความต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ป่วยเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

5.3.3.1 ให้ข้อมูล/ความรู้เกี่ยวกับอาการของโรค แก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อส่งเสริมความสามารถในการดูแลตนเอง

5.3.3.2 นำกระบวนการแก้ปัญหาทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

5.3.4 ให้การพยาบาลบนพื้นฐานความต้องการทั้งทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย นโยบายด้านสุขภาพ

## 6. สมรรถนะด้านสารสนเทศ (Informatics) 12 ข้อ โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด

1) ด้านความรู้ 4 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4 ข้อ 3) ด้านทักษะ 4 ข้อ

### 6.1 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่

6.1.1 เข้าใจวิธีการใช้คอมพิวเตอร์ในการแสวงหาข้อมูล/ความรู้ที่มีความจำเป็นสำหรับการพยาบาล

6.1.2 เข้าใจวิธีการบันทึกข้อมูลสุขภาพทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้ในการสนับสนุนการดูแลผู้ป่วย

6.1.3 เข้าใจวิธีการใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย

6.1.4 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดการข้อมูลของผู้ป่วยโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

6.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

6.2.1 ให้ความสำคัญกับทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ในการแสวงหาข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

6.2.2 ให้ความสำคัญกับการบันทึกข้อมูลสุขภาพทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้ในการสนับสนุนการดูแลผู้ป่วย

6.2.3 ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย

6.2.4 ตระหนักถึงความสำคัญการรักษาข้อมูลของผู้ป่วยจากการบันทึกข้อมูลทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

6.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่

6.3.1 ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองอย่างต่อเนื่อง

6.3.1.1 สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการแสวงหาข้อมูลเพื่อวางแผนการดูแลผู้ป่วย

6.3.2 บันทึกข้อมูลสุขภาพบนระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

6.3.3 นำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย

6.3.3.1 ใช้เป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล

6.3.3.2 ใช้เป็นข้อมูลในการประสานการดูแลกับทีมสุขภาพ

6.3.3.3 ใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจทางจริยธรรมในการดูแลผู้ป่วย

6.3.3.4 ใช้ข้อมูลเป็นเครื่องมือในการประเมินผลลัพธ์ในกระบวนการดูแลผู้ป่วย



6.3.4 ปกป้องข้อมูลของผู้ป่วยเป็นความลับ จากการบันทึกข้อมูลทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

## 7. สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) 15 ข้อ โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด

1) ด้านความรู้ 5 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ข้อ 3) ด้านทักษะ 5 ข้อ ดังนี้

### 7.1 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่

7.1.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับศัพท์ทางเทคนิคที่ใช้ในการสื่อสารทางการแพทย์

7.1.2 ความรู้ความเข้าใจในวิธีการสื่อสารกับผู้รับบริการ

7.1.2.1 เข้าใจถึงปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

7.1.2.2 เข้าใจถึงผลกระทบของการสื่อสารที่มีผลต่อการปฏิบัติการพยาบาล

7.1.3 ความรู้ ความเข้าใจในหลักพื้นฐานของการแสดงออกทางด้านร่างกายและจิตใจ

7.1.4 ความรู้ ความเข้าใจในขอบเขตหลักปฏิบัติของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

7.1.4.1 มีความรู้ในการใช้กลยุทธ์เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาความขัดแย้ง

7.1.4.2 มีความเข้าใจในหลักปฏิบัติของวิชาชีพการพยาบาล และหลักของการเจรจาต่อรองกับทีมสุขภาพ

7.1.5 เข้าใจวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้ป่วย ครอบครัว

7.1.5.1 เข้าใจวิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน

7.1.5.2 เข้าใจถึงหลักของการสอนและการเรียนรู้

### 7.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

7.2.1 ตระหนักถึงความสำคัญของศัพท์ทางเทคนิคที่ใช้ในการสื่อสารทางการแพทย์

7.2.2 ให้ความสำคัญกับวิธีการสื่อสารกับผู้รับบริการที่มีความแตกต่างกัน

7.2.2.1 ให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญและมุมมองต่างๆที่มีผลต่อการสื่อสาร

7.2.2.2 ให้ความสำคัญกับวิธีการสื่อสารกับผู้รับบริการที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมและในแต่ละบุคคล

7.2.2.3 ให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคลในการนำข้อมูลที่ได้จากการสื่อสาร เพื่อวางแผนการดูแล

7.2.3 ให้ความสำคัญกับการแสดงออกทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

7.2.4 ตระหนักถึงความสำคัญของหลักปฏิบัติในการสื่อสารกับสมาชิกในทีมสุขภาพและผู้รับบริการ

7.2.4.1 ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในทีมสุขภาพในการหาข้อยุติของความขัดแย้งและความเห็นที่มีความแตกต่าง

7.2.5 ให้ความสำคัญกับวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้ป่วย ครอบครัว

7.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่

7.3.1 ใช้ศัพท์ทางเทคนิคในการสื่อสารทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการสื่อสารด้วยวาจา การเขียน ที่รวมถึงการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์

7.3.2 สามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับ เวลา สถานที่ โอกาส

7.3.2.1 ประเมินความพร้อมของผู้ป่วยก่อนการสื่อสาร

7.3.2.2 ประเมินอุปสรรคในการสื่อสารในผู้ป่วยแต่ละราย เช่น ความวิตกกังวล ความสามารถในการปรับตัว ระดับพัฒนาการ การเรียนรู้

7.3.3 ประเมินการพูดและการแสดงออก นำมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสาร

7.3.3.1 ใช้เทคนิคต่างๆในการสื่อสาร เช่น การแสดงความคิดเห็น การแสดงความเห็นอกเห็นใจ การตั้งคำถาม

7.3.4 สามารถทำหน้าที่ของตนเองในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับทีมสุขภาพและผู้รับบริการ

7.3.4.1 มีพฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเหมาะสม

7.3.4.2 บูรณาการการมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย ครอบครัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการด้านสุขภาพ

7.3.5 ประเมินความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้ป่วย ครอบครัว

7.3.5.1 ประเมินความพึงพอใจในการเรียนรู้ของผู้ป่วย ครอบครัว

7.3.5.2 ประเมินปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ผู้ป่วย ครอบครัว เกิดการเรียนรู้

7.3.5.3 ให้การช่วยเหลือผู้ป่วย ครอบครัว เพื่อให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลทางสุขภาพที่ถูกต้อง

7.3.5.4 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้ป่วย ครอบครัว ในการแสดงออก/การพูด

**8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)** 21 ข้อ โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด 1) ด้านความรู้ 7 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 7 ข้อ 3) ด้านทักษะ 7 ข้อ ดังนี้

8.1 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่

8.1.1 เข้าใจข้อจำกัดของตนเองในการทำงานเป็นทีมทั้งภายในวิชาชีพเดียวกัน และสหวิชาชีพอื่นๆ

8.1.2 เข้าใจขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลร่วมกับทีมสหวิชาชีพอื่นๆ

8.1.3 เข้าใจการดูแลผู้ป่วยร่วมกับทีมสหวิชาชีพอื่นๆ

8.1.4 เข้าใจขอบเขต/หน้าที่/ความรับผิดชอบของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม

8.1.5 เข้าใจ รูปแบบการสื่อสารระหว่างผู้ป่วย ครอบครัว พยาบาล และสมาชิกอื่นๆในทีมฯ มีความแตกต่างกัน

8.1.6 เข้าใจเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของสมาชิกในทีมที่มีประสิทธิภาพ

8.1.7 เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของทีม

8.1.7.1 วิธีการปรับปรุง/สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของทีม

8.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

8.2.1 ความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพทั้งภายในวิชาชีพเดียวกัน และสหวิชาชีพอื่นๆ

8.2.2 ให้ความสำคัญกับมุมมอง/ความคิดเห็นของสมาชิกในทีม

8.2.3 ให้ความสำคัญกับแบบแผนการดูแลของทีมฯ ที่เน้นผู้ป่วยและครอบครัวเป็นศูนย์กลางในการดูแล

8.2.4 ให้ความสำคัญยอมรับในวัฒนธรรม อัตลักษณ์เฉพาะของแต่ละวิชาชีพในทีม

8.2.5 ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม

8.2.6 คำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงที่จะมีผลต่อผู้ป่วย

8.2.7 ตระหนักถึงการทำหน้าที่ของสมาชิกในทีมที่มีความเป็นอิสระ

8.2.7.1 ให้ความสำคัญกับกระบวนการแก้ปัญหาของทีม

8.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่

8.3.1 แสดงบทบาทของตนเองในการทำงานเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม

8.3.1.1 พัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีมของตนเองทั้งภายในวิชาชีพเดียวกันและสหวิชาชีพอื่นๆ

8.3.1.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มั่นคงและยอมรับในมุมมอง/ความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคลในทีมทั้งภายในวิชาชีพเดียวกัน และสหวิชาชีพอื่นๆ

8.3.2 สามารถปฏิบัติหน้าที่ภายในขอบเขตของวิชาชีพการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.3.3 แสดงบทบาทของการเป็นสมาชิกในทีมฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.3.3.1 ให้ความรู้/คำแนะนำ ผู้ป่วย/ครอบครัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านสุขภาพที่ต้องการ

8.3.4 สามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้

8.3.4.1 การบริหารจัดการร่วมกันกรณีที่ขอบเขตงานมีความซับซ้อนหรือมีความคาบเกี่ยวกัน

8.3.4.2 การบูรณาการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วยเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยร่วมกัน

8.3.5 ใช้เทคนิคการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

8.3.5.1 ใช้เทคนิคการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของการดูแลสุขภาพของทีม

8.3.5.2 นำข้อมูลทางการพยาบาลจากการทำงานเป็นทีมมาพัฒนากระบวนการทำงานของตนเอง

8.3.6 การปฏิบัติที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด

8.3.7 สามารถใช้ปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของทีมให้บรรลุตามเป้าหมาย

8.3.7.1 ร่วมปฏิบัติหน้าที่ต่างๆที่จะสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ

## 9. สมรรถนะด้านหลักความปลอดภัย (Safety) 18 ข้อ โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด

1) ด้านความรู้ 6 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 6 ข้อ 3) ด้านทักษะ 6 ข้อ ดังนี้

### 9.1 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่

9.1.1 ความรู้ ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

9.1.2 ความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้ได้มาตรฐานมีความปลอดภัย

9.1.3 ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของการเก็บข้อมูล หน่วยความจำและการเรียกคืน/กู้คืนข้อมูล

9.1.4 การวิเคราะห์/แยกแยะ จัดกลุ่มข้อมูลที่เกิดจากข้อผิดพลาดและเป็นอันตราย

9.1.5 อธิบายการมีส่วนร่วมของผู้ป่วย ครอบครัว ทีมสุขภาพ ในการส่งเสริมด้านความปลอดภัยและการลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

9.1.6 กำหนดกฎระเบียบ/แนวทางปฏิบัติที่ทำให้เกิดความปลอดภัย

### 9.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

9.2.1 ตระหนักถึงข้อจำกัดทั้งด้านกายภาพและองค์ความรู้ในการปฏิบัติของบุคคล

9.2.2 ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีความเป็นมาตรฐานมีความปลอดภัย

9.2.3 ตระหนักถึงความสำคัญทั้งด้านตัวบุคคลและกระบวนการด้านความปลอดภัย

9.2.4 ตระหนักถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย

9.2.5 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลจากระบบ การบันทึก

9.2.6 ให้ความสำคัญกับมาตรการด้านความปลอดภัย

### 9.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่

9.3.1 การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยง

9.3.2 สามารถใช้ประโยชน์ของอุปกรณ์/เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

ในการปฏิบัติงาน

9.3.3 ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.3.4 รวบรวมข้อมูล/จัดกลุ่มข้อมูล และกฎระเบียบในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

9.3.4.1 การจัดระบบการรายงานผลข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

9.3.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมไปประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย

9.3.5 สามารถวิเคราะห์ข้อผิดพลาดนำมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน

9.3.6 นำแนวทางด้านความปลอดภัยมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยเพื่อคุณภาพการบริการ

**10. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) 12 ข้อ โดยมีองค์ประกอบตัวชี้วัด 1) ด้านความรู้ 4 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4 ข้อ 3) ด้านทักษะ 4 ข้อ ดังนี้**

10.1 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่

10.1.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

10.1.2 มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการพยาบาลในการให้บริการด้านสุขภาพ

10.1.3 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการให้บริการที่มีคุณภาพ

10.1.4 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงคุณภาพการบริการ

10.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

10.2.1 ตระหนักถึงการปรับปรุงคุณภาพเป็นส่วนสำคัญของการให้การพยาบาล

10.2.2 ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการพยาบาลที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพการบริการ

10.2.3 ตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานในการให้บริการที่มีคุณภาพ

10.2.4 ตระหนักถึงความสำคัญในสิ่งที่ควรทำ/ควรปฏิบัติ ในการพัฒนาคุณภาพการบริการทั้งในด้านส่วนบุคคลและทีม

### 10.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่

10.3.1 ค้นคว้าหาความรู้ในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการในขอบเขตงานที่ได้รับผิดชอบและขององค์กร

10.3.2 ปฏิบัติตามแผนการพยาบาลและปรับปรุงคุณภาพการบริการต่อเนื่อง

10.3.3 ประเมินผลการปฏิบัติจากเกณฑ์ที่กำหนด หรือเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

10.3.4 นำผลการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลมาปรับปรุงการพยาบาล เพื่อให้การบริการมีคุณภาพมากขึ้น

**11. สมรรถนะด้านการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) 15 ข้อ โดยมียุทธศาสตร์ประกอบตัวชี้วัด 1) ด้านความรู้ 5 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ข้อ 3) ด้านทักษะ 5 ข้อ ดังนี้**

#### 11.1 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่

11.1.1 เข้าใจวิธีการแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการ/กระบวนการทางวิทยาศาสตร์

11.1.2 เข้าใจวิธีการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ป่วย ครอบครัว มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล

11.1.3 เข้าใจในวิธีการค้นคว้าข้อมูลเพื่อนำมากำหนดแนวทางการปฏิบัติทางคลินิก

11.1.4 อธิบายความแตกต่างของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น และการสรุปความสำคัญของข้อมูล

11.1.5 กำหนดเกณฑ์ในการเลือกใช้ข้อมูล/หลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัย

#### 11.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

11.2.1 เห็นความสำคัญของกระบวนการวิจัย/ งานวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแล

11.2.2 ตระหนักถึงความสำคัญของการนำความรู้ แนวคิดจากการวิจัย มากำหนดเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

11.2.3 เห็นความสำคัญของการค้นคว้าหาข้อมูล

11.2.4 ตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูลและเลือกนำมาใช้ในการปฏิบัติ

ทางคลินิก

11.2.5 ตระหนักถึงความสำคัญในการตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผลสนับสนุนการตัดสินใจเลือกเลือกใช้ข้อมูล/หลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัย

11.2.5.1 ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานทางการพยาบาลที่มาจากงานวิจัย/นวัตกรรม

11.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่

11.3.1 การแสวงหาข้อมูลจากผลการวิจัย

11.3.1.1 ค้นคว้าหาข้อมูลหรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล

11.3.2 นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติทางการพยาบาล

11.3.3 นำความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าวิจัยมาใช้ในการวางแผนการดูแลผู้ป่วย

11.3.4 การปฏิบัติทางคลินิกโดยการประยุกต์ใช้ข้อมูลจากการวิจัย

11.3.4.1 บูรณาการความรู้/ข้อมูลนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

11.3.5 บูรณาการข้อมูล/หลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัย นำมาใช้ในการกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นเลิศในหน่วยงาน



## ขั้นตอนที่ 2 ผลพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลใน อนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัด  
กรมแพทยทหารเรือ โดยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ แนวคิด ทฤษฎี และ  
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะวิชาชีพพยาบาล แนวโน้มการพัฒนา  
สมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลในอนาคต เพื่อรวบรวมและสรุปเป็นประเด็น และนำข้อมูลที่  
วิเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบสมรรถนะในเชิงวิชาชีพที่จำเป็น  
สำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic  
Delphi Future Research) โดยดำเนินการเก็บข้อมูล 3 รอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 คน ซึ่งมี  
รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่หนึ่งที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 23 คน มาทำการถอดเทปและใช้  
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการ  
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผล อาศัยการตีความ (Interpretation) จากเนื้อหา  
ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับ  
การพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ และจัดกลุ่มของสมรรถนะในแต่ละองค์ประกอบ  
จากผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากการเก็บข้อมูลรอบที่หนึ่งสามารถ  
วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาแล้วนำข้อความที่มีเนื้อหาในลักษณะเดียวกันมารวมเข้าด้วยกัน  
นำมาจัดหมวดหมู่ รวมทั้งข้อเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความเหมาะสม  
กับพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยแบ่งกลุ่มของสมรรถนะในด้านต่างๆ ได้เป็น 9  
สมรรถนะ 112 ตัวชี้วัด มีรายละเอียด ดังนี้

1. **สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)**  
หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือ  
คุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคลโดยให้ความสำคัญ  
กับการทำความเข้าใจบริบทและความต้องการที่แท้จริงของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ และปรับเปลี่ยน  
แผนการดูแลให้เหมาะสมในการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการและการพิทักษ์สิทธิของกับ

ผู้ป่วย ซึ่งมี 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 3 ตัวชี้วัด 3) ด้านทักษะ 4 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ของสมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ได้แก่

1.1.1 มีความรู้ทางด้านการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วยอย่างเหมาะสมถูกต้อง

1.1.2 มีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการแต่ละคนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ

1.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของสมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ได้แก่

1.2.1 ตระหนักถึงความสำคัญของบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาล วิทยาศาสตร์พื้นฐาน และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์ นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการแสดงออกทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริม การป้องกันการรักษา การฟื้นฟู

1.2.2 เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและญาติเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลอย่างเหมาะสม

1.2.3 ให้ความสำคัญกับแผนการดูแลที่เหมาะสมกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ที่จะช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพของตนเอง

1.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะของสมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ได้แก่

1.3.1 ทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

1.3.2 ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยเป็นสำคัญ

1.3.3 ให้การดูแลแบบผสมผสานความรู้ทางการพยาบาลกับการดูแลเชิงจิตวิทยาสังคมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำการดูแลสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพ การดูแลด้านสวัสดิการสังคม

1.3.4 ให้การดูแลทุกมิติภาวะสุขภาพของปัจเจกบุคคลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยังไม่เจ็บป่วยจนวาระสุดท้ายของการเจ็บป่วย

2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะ ในการประยุกต์ใช้ศาสตร์ทางการแพทย์ เวชศาสตร์ทางทะเล และเวชศาสตร์ทหาร ในการดูแลทหารที่ปฏิบัติตามภารกิจของกองทัพ และกลุ่มประชากรที่มีสภาวะทางสุขภาพ การเจ็บป่วย การทำงาน และความเสี่ยง หรือจากสาธารณภัย/ภัยพิบัติ ที่เป็นลักษณะเฉพาะกับที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางน้ำ ทะเล และชายฝั่ง ซึ่งมี 16 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 5 ตัวชี้วัด 2) ด้าน คุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ตัวชี้วัด 3) ด้าน ทักษะ 6 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ของสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ได้แก่

2.1.1 มีความรู้ในการให้บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานทางทะเล ทั้งสุขภาพทางกายและจิต

2.1.2 สามารถบูรณาการความรู้ในการให้บริการแก่ทหารเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ

2.1.3 พัฒนาความรู้ งานวิจัย เพื่อให้การดูแล ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่ทหาร ได้อย่างมีคุณภาพ

2.1.4 ให้ความรู้แก่ประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ ทั้งในระยะก่อนเกิด ขณะเกิด และหลังเกิด

2.1.5 บูรณาการความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์ สาธารณภัย/ภัยพิบัติได้

2.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ได้แก่

2.2.1 ตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถของตนเองในการดูแล ป้องกัน การพยาบาลแก่ผู้ประสบภัยทางทะเล

2.2.2 ตระหนักถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพในทุกสถานการณ์

2.2.3 ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทของตนเองในการทำงานร่วมกับ ทีมสุขภาพเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ

2.2.4 สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ภัยพิบัติในทุกสถานการณ์ โดยไม่จำแนกเชื้อชาติ และศาสนา

2.2.5 ให้ความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ

2.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะของสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ได้แก่

2.3.1 ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลในภาวะฉุกเฉิน ตั้งแต่ การปฐมพยาบาล ดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากจุดเกิดเหตุ ส่งต่อสถานพยาบาลที่เหมาะสม

2.3.2 ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลเพื่อฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

2.3.3 ให้การดูแลสุขภาพทหารเพื่อเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองทัพ

2.3.4 สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อ และส่งกลับผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.5 ให้การพยาบาลทหารที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

2.3.6 ประเมินสถานการณ์จากการเจ็บป่วย นำมาทบทวน/ปรับแผนในการให้บริการที่เหมาะสม

**3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ รวมทั้งใช้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่รับผิดชอบ ตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยในบริบทที่มีความหลากหลาย ภายใต้ขอบเขตพระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล จรรยาบรรณพยาบาล และการกำกับดูแลขององค์กรวิชาชีพ การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ซึ่งมี 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ตัวชี้วัด 3) ด้านทักษะ 6 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ของสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ได้แก่

3.1.1 เข้าใจขอบเขตและหน้าที่การปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องข้อบังคับและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล

3.1.2 แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาชีพนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล

3.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ได้แก่

3.2.1 ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทวิชาชีพภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องข้อบังคับและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล

3.2.2 รัก เต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพื่อนำความก้าวหน้าสู่วิชาชีพ

3.2.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.4 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อสามารถให้การพยาบาลในระดับสากลได้

3.2.5 ตระหนักถึงความสำคัญการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามความรู้ใหม่ๆ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นๆ

3.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะของสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ได้แก่

3.3.1 สามารถวิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตัดสินใจเชิงจริยธรรม และนำไปใช้ในการให้การพยาบาลอย่างเหมาะสม

3.3.2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการดำรงตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่

3.3.3 ให้บริการทางการแพทย์พยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ และกระบวนการพยาบาล

3.3.4 ควบคุม กำกับตนหรือผู้ร่วมงานในวิชาชีพให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม พรบ. วิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์

3.3.5 นำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ที่ได้จากแหล่งต่างๆ ไปใช้เพื่อการปรับปรุง พัฒนาทักษะในการให้บริการ

3.3.6 มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติทางการพยาบาลกับหน่วยงาน/องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

**4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม สามารถให้เหตุผลทางวิชาการในการเป็นที่ปรึกษา หรือเพื่อนร่วมงาน ชูใจ ให้บุคคลหรือทีมที่เกี่ยวข้องแสดงพฤติกรรมอันที่จะได้มาซึ่งความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการหรือขององค์กร ซึ่งมี 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์กรประกอบ 1) ด้านความรู้ 1 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 ตัวชี้วัด 3) ด้านทักษะ 6 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่

4.1.1 ศึกษาสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต จากผลกระทบภายนอกทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคมและเทคโนโลยีมาวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์กร

4.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่

4.2.1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

4.2.1 มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดและกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

4.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่

4.3.1 มีความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉิน

4.3.2 มีความสามารถในการให้เหตุผลทางวิชาการเพื่อนำมาให้ผู้อื่นมีความคิดคล้อยตาม และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ

4.3.3 สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสามารถเจรจาต่อรองกับสหสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วย

4.3.4 สามารถให้คำปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษาทางด้านสุขภาพ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหา และสถานการณ์

4.3.5 ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของหน่วยงาน/องค์กร

4.3.6 แสดงความเป็นผู้นำและมีความรู้ทางวิชาการที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อสาธารณสุข และสังคม

## 5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)

หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการนำนโยบายของระบบการดูแลสุขภาพของหน่วยงาน/องค์กร และทรัพยากรที่มีอยู่ มาใช้ในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ อย่างมีประสิทธิภาพบนฐานขององค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพและที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมี 14 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 ตัวชี้วัด 3) ด้านทักษะ 10 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ของสมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)

5.1.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ถึงความเชื่อมโยงของนโยบายระบบสุขภาพ ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการให้บริการ

5.1.2 มีความรู้ ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม

5.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของสมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)

5.2.1 คำนึงถึงปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และนโยบายในการให้บริการสุขภาพของหน่วยงาน เพื่อให้การดูแลสุขภาพผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม

5.2.2 ให้ความสำคัญการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย/  
ผู้รับบริการ

5.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะของสมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)

5.3.1 ให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ โดยบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

5.3.2 คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.3 เลือกใช้วิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททางสุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง

5.3.4 ประเมินความต้องการของผู้ป่วยอย่างครอบคลุม

5.3.5 วางแผนการดูแลสุขภาพร่วมกัน ระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพผู้ป่วยและญาติ อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม คุ้มค่า

5.3.6 ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงนโยบายในการให้บริการด้านสุขภาพของหน่วยงาน/องค์กร และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.3.7 กำกับ ติดตาม ประสานงาน และสนับสนุนให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปตามแผน

5.3.8 บันทึกรายงานทางการพยาบาลที่สามารถสะท้อนการใช้กระบวนการพยาบาลที่มีคุณภาพ

5.3.9 ประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการบริการ

5.3.10 ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดี

**6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ครอบครัว กลุ่มวิชาชีพ/ทีมสหสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยสามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพจากแหล่งความรู้ที่น่าเชื่อถือ สามารถจัดระบบสารสนเทศ และใช้ข้อมูล



สารสนเทศทางการแพทย์ ในการบริหารจัดการ การดูแลช่วยเหลือผู้ใช้บริการ การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ซึ่งมี 15 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 3 ตัวชี้วัด 3) ด้านทักษะ 10 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ของสมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)

6.1.1 มีความรู้ ความเข้าใจการสื่อสารในรูปแบบต่างๆอย่างเหมาะสมกับเวลา สถานที่ โอกาส และบุคคล

6.1.2 มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบันทึกข้อมูล ส่งข้อมูล รับข้อมูลด้านสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Personal Health Records: PHRs)

6.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของสมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)

6.2.1 ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ

6.2.2 สนับสนุนการดำเนินงานสารสนเทศผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronics performance support system)

6.3.3 ให้ความสำคัญกับการบันทึกข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการไว้เป็นความลับ

6.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะของสมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)

6.3.1 สามารถสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ญาติ และบุคลากรในทีมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3.2 มีทักษะในการเจรจาต่อรอง และบริหารความขัดแย้งในทีม/ระหว่างทีมสุขภาพ ผู้ป่วย/ผู้รับบริการและญาติ

6.3.3 ใช้ศัพท์ทางเทคนิคในการสื่อสารทางการแพทย์กับกลุ่มวิชาชีพ/ทีมสหสาขา อย่างถูกต้อง

6.3.4 ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ

6.3.5 สามารถสืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพจากแหล่งความรู้ต่างๆที่เชื่อถือได้ผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศได้

6.3.6 สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Technology based learning) เช่น การศึกษาด້วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การให้ความรู้กับผู้ป่วยทางวิดีโอ

6.3.7 สามารถใช้ข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) เพื่อการวิเคราะห์ที่ตัดสินใจและชี้แนะแนวทางทำให้บริการทางการแพทย์พยาบาลได้อย่างเหมาะสม

6.3.8 สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพระหว่างหน่วยงานในระบบสุขภาพ (Health Information Exchange: HIE) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

6.3.9 สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางสุขภาพผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

6.3.10 สามารถใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อสนับสนุน ประสาน และพัฒนาคุณภาพดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการกับทีมสหสาขาวิชาชีพ

**7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ความสามารถในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการโดยพัฒนา ปรับปรุงแนวทางในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ระบบการประกันคุณภาพการพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการได้รับการดูแลในขอบเขตที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมี 17 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 4 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4 ตัวชี้วัด 3) ด้านทักษะ 9 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

7.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ของสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)

7.1.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด

7.1.2 มีความรู้ความเข้าใจระบบและกลไกการประกันคุณภาพการพยาบาลของหน่วยงาน/องค์กร

7.1.3 ค้นหาความรู้เพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการพยาบาลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/องค์กร

7.1.4 ศึกษา ค้นคว้าวิธีการปฏิบัติที่ดี เช่น นวัตกรรมการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ

7.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)

- 7.2.1 ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 7.2.2 ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ
- 7.2.3 สนับสนุนการจัดการความรู้ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน/องค์กร ของตน
- 7.2.4 ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประกันคุณภาพของหน่วยงาน/องค์กร
- 7.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะของสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)
- 7.3.1 ปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด
- 7.3.2 ปฏิบัติการพยาบาลที่ไม่ทำให้เกิดผลกระทบกับการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ
- 7.3.3 ตรวจสอบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- 7.3.4 บันทึกอุบัติการณ์เสี่ยง จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำความเสี่ยงไปวางแผนการบริหารความเสี่ยง
- 7.3.5 ประเมินตนเอง การค้นหาความเสี่ยง นำไปพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน
- 7.3.6 วิเคราะห์กระบวนการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ นำมาปรับปรุงกระบวนการ/ลดขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ
- 7.3.7 ประเมินผลคุณภาพทางการพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล และจากผู้ป่วย/ผู้รับบริการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง
- 7.3.8 นำผลการประเมินคุณภาพจากภายนอกมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการพยาบาล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงาน/องค์กรอื่น
- 7.3.9 ปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement; CQI) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์

8. **สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การให้การพยาบาลที่ีการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ที่ได้ร่วม กำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนการทำงาน มีการประสานความร่วมมือ มีการแบ่งภาระงาน ช่วยเหลือ สนับสนุนพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการดำเนินไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายของการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมี 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 3 ตัวชี้วัด 3) ด้านทักษะ 7 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

8.1 **ตัวชี้วัดด้านความรู้ของสมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)**

8.1.1 เข้าใจขอบเขต/บทบาทของการทำหน้าที่ประสานงานในทีม

8.1.2 ความรู้ความเข้าใจบทบาทของตนเองที่มีต่องานที่รับผิดชอบ และ เข้าใจบทบาทของสมาชิกอื่นๆ

8.2 **ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของสมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)**

8.2.1 ตระหนักถึงหน้าที่ในการประสานการทำงานในทีมเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ

8.2.2 ตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกทุกคนในทีมการพยาบาลและ ทีมสหสาขาวิชาชีพ

8.2.3 ให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนด มาตรฐานการทำงาน

8.3 **ตัวชี้วัดด้านทักษะของสมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)**

8.3.1 ฟังความคิดเห็นของสมาชิก นำมาประมวลผลใช้ประกอบการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน

8.3.2 ประสานความร่วมมือในทีม ระหว่างทีม สร้างเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยให้การช่วยเหลือระหว่างสมาชิก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

8.3.3 สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม กล่าวถึงสมาชิกในทีมอย่างสร้างสรรค์ชื่นชม ให้กำลังใจ แสดงน้ำใจ ส่งเสริมความสามัคคี

8.3.4 ปฏิบัติตามค่านิยมของทีมและกฎระเบียบที่กำหนด

8.3.5 พัฒนาศักยภาพการทำงานที่ของตนในทีมให้มีประสิทธิภาพ

8.3.6 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ใฝ่หาความรู้ ใฝ่หาความรู้ ใฝ่หาความรู้ ให้เกียรติ และเคารพในมุมมอง/ความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคลในทีมสุขภาพ

8.3.7 ให้ความช่วยเหลือแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปันภาระงาน และแบ่งปันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

**9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)** หมายถึงพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะในการหาข้อมูลที่เชื่อถือได้ที่มีอยู่ในขณะนั้น ซึ่งได้จากสืบค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ มาพิจารณาตัดสินใจทางเลือกเพื่อปรับปรุงมาตรฐานและคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งมี 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบ 1) ด้านความรู้ 1 ตัวชี้วัด 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 1 ตัวชี้วัด 3) ด้านทักษะ 5 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

9.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ของสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)

9.1.1 ศึกษาหาความรู้ที่เป็นปัจจุบันจากการสืบค้นแหล่งข้อมูลต่างๆที่มีความเชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

9.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)

9.2.1 ตัดสินใจเลือกงานวิจัยตามระดับความน่าเชื่อถือ หรือจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาใช้ในกระบวนการพยาบาลได้สอดคล้องกับสภาวการณ์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ

9.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะของสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)

9.3.1 สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ทางวิชาชีพและที่เกี่ยวข้องรวมทั้งประสบการณ์และหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ

9.3.2 สามารถใช้ผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์มาบูรณาการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

9.3.3 สามารถวิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์และปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

9.3.4 ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการปฏิบัติงานประจำพัฒนาสู่งานวิจัย (Routine to Research: R to R)

9.3.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลลัพธ์ทางการพยาบาล จากการใช้ข้อมูล/แนวทางที่ได้จากหลักฐานเชิงประจักษ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาลเดียวกัน

หลังจากได้รวบรวมสมรรถนะและตัวชี้วัดที่วิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ รวมทั้งจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่หนึ่งมาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่สอง ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แล้วส่งกลับให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกันกับรอบที่หนึ่ง พิจารณาและตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยพิจารณาว่าสมรรถนะและตัวชี้วัดที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้จากการสัมภาษณ์รอบที่หนึ่งนั้น มีความจำเป็นสำหรับพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคตในระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย หรือ ระดับน้อยที่สุด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการคัดเลือกตัวชี้วัดของแต่ละสมรรถนะ ในรอบที่สองและรอบที่สามต่อไป

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่สองและรอบที่สามจากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งหมด 23 คน นำเสนอข้อมูลตามตารางที่ 19 ได้ดังนี้

### ตารางที่ 19 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้เชี่ยวชาญ)

| ข้อมูลทั่วไป   | จำนวน     | ร้อยละ     |
|--|-----------|------------|
| <b>เพศ</b>   |           |            |
| ชาย  | 2         | 8.70       |
| หญิง   | 21        | 91.30      |
| <b>รวม</b>   | <b>23</b> | <b>100</b> |
| <b>ระยะเวลาของการมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล</b> |           |            |
| มากกว่า 20 ปี – 25 ปี  | 6         | 26.09      |
| มากกว่า 25 ปี – 30 ปี  | 2         | 8.70       |
| มากกว่า 30 ปี – 35 ปี  | 8         | 34.78      |
| มากกว่า 35 ปี – 40 ปี  | 7         | 30.43      |
| <b>รวม</b>   | <b>23</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 19 วิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ในการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้เชี่ยวชาญ) จำนวน 23 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิงจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 91.30 และเพศชาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70

ในการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า 30 – 35 ปี คือ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 รองลงมา คือ เป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า 35 – 40 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 30.34 เป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า 20 – 25 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 26.09 และเป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า 25 – 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า จากจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งหมด 23 คน นั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้เชี่ยวชาญเพศหญิง คือมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 91.30 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลมากกว่า 30 – 35 ปี คือ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สองนั้น มีการสร้างแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้จากการสัมภาษณ์ในรอบที่หนึ่งมาสร้างเป็นแบบสอบถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับรอบที่หนึ่ง พิจารณาและตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยนำคำตอบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สองมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแต่ละข้อคำถาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้เชี่ยวชาญไว้พิจารณาในการยืนยันคำตอบ หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบในรอบที่สามต่อไป และในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สามนี้ มีการสร้างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แบบสอบถามฉบับเดียวกับแบบสอบถามในรอบที่สอง แต่มีการเพิ่มค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถามที่วิเคราะห์ได้จากรอบที่สอง พร้อมแสดงเครื่องหมายคำตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คน ที่ตอบในรอบที่สองลงในแบบสอบถามรอบที่สาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ทราบความคิดเห็นของตนเองและของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามในรอบที่สองไว้ จากนั้นผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับรอบที่สอง พิจารณาและตอบแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อยืนยันคำตอบเดิมหรืออาจจะเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ถ้าผู้เชี่ยวชาญต้องการยืนยันคำตอบเดิมแต่เป็นคำตอบไม่ได้อยู่ในขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ก็ต้องให้เหตุผลประกอบข้อคำตอบเดิม แล้วนำคำตอบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สามมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ของแต่ละข้อคำถามใหม่

หลังจากเก็บข้อมูลในรอบที่สองและรอบที่สามแล้วผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกข้อความที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่พยาบาลจำเป็นต้องมีในระดับมากที่สุด และเป็นข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเท่านั้น คือ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาว่า



ข้อความนั้นต้องมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.50 เท่านั้น ส่วนข้อความที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับที่ต่ำกว่าระดับมากหรือเป็นข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันจะถูกตัดทิ้งไป

และในการกำหนดรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1) ในกรณีที่ข้อความของแบบสอบถามรอบที่สามของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 – 4.49 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันว่าข้อความนั้นเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมาก

2) ในกรณีที่ข้อความของแบบสอบถามรอบที่สามของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 4.50 – 5.00 และถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันว่าข้อความนั้นเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้เชี่ยวชาญ) ในรอบที่สองและรอบที่สาม และการคัดเลือกตัวชี้วัดของแต่ละสมรรถนะที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ดังปรากฏในตารางที่ 20 ต่อไปนี้

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ  | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|--|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| <b>1. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)</b>   |          |        |      |           |          |                          |
| 1.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) มีความรู้ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 2) มีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการแต่ละคนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.87      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 1.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่   |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ตระหนักถึงความสำคัญของบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาล วิทยาศาสตร์พื้นฐานและศาสตร์อื่นๆที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการแสดงออกทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริม การป้องกัน การรักษา การฟื้นฟู | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.57      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        |                          |

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|--|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| 2) เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและญาติเข้ามามีส่วน<br>ร่วมในการวางแผนการดูแลอย่างเหมาะสม  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 3) ให้ความสำคัญกับแผนการดูแลที่เหมาะสม<br>กับพื้นฐานทางวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ<br>ที่จะช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพของตนเอง  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.96      | √        |                          |
| 1.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลอย่าง<br>ถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ และ<br>สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.52      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.87      | √        |                          |
| 2) ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยเป็น<br>สำคัญ  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 3) ให้การดูแลแบบผสมผสานความรู้ทางการ<br>พยาบาลกับการดูแลเชิงจิตวิทยาสังคมและ<br>การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น ให้คำปรึกษา<br>แนะนำการดูแลสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพ การ<br>ดูแลด้านสวัสดิการสังคม | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.57      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |
| 4) ให้การดูแลทุกมิติภาวะสุขภาพของปัจเจก<br>บุคคลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยังไม่เจ็บป่วยจน<br>วาระสุดท้ายของการเจ็บป่วย   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.61      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.87      | √        |                          |

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 20 พบว่าในการคัดเลือกตัวชี้วัดของสมรรถนะที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา คือ ตัวชี้วัดที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50 นั้น พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ทั้งองค์ประกอบด้าน ความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

และด้านทักษะ ผลการพิจารณาทั้งรอบสองและรอบสาม คือ มีค่ามัธยฐาน มากกว่า 4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.00 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดของสมรรถนะนี้ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดนี้มีความสอดคล้องกัน

**ตารางที่ 21** ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|--|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| <b>2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)</b>  |          |        |      |           |          |                          |
| 2.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) มีความรู้ในการให้บริการด้านสุขภาพ<br>สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานทางทะเลทั้งสุขภาพ<br>ทางกายและจิต  | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.35      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        |                          |
| 2) สามารถบูรณาการความรู้ในการให้บริการ<br>แก่ทหารเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การ<br>ป้องกันควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและการ<br>ฟื้นฟูสุขภาพ | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.48      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 1.00 | 4.65      | √        |                          |
| 3) พัฒนาคำถาม งานวิจัย เพื่อให้การดูแล<br>ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่ทหารได้อย่างมี<br>คุณภาพ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.61      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |
| 4) ให้ความรู้แก่ประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการ<br>ปฏิบัติตนเมื่อเกิดสาธารณภัย /ภัยพิบัติ ทั้งใน<br>ระยะก่อนเกิด ขณะเกิด และหลังเกิด          | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.65      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 1.00 | 4.65      | √        |                          |
| 5) บูรณาการความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการ<br>ปฏิบัติกรพยาบาลในสถานการณ์ สาธารณภัย/<br>ภัยพิบัติได้   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.61      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.87      | √        |                          |

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ  | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|--|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| 2.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่   |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนา<br>ความสามารถของตนเองในการดูแล ป้องกัน<br>การพยาบาลแก่ผู้ประสบภัยทางทะเล   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.35      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 1.00 | 4.65      | √        |                          |
| 2) ตระหนักถึงความสำคัญและให้การ<br>สนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพ<br>ในทุกสถานการณ์   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.96      | √        |                          |
| 3) ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทของ<br>ตนเองในการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพเมื่อเกิด<br>สาธารณภัย/ภัยพิบัติ  | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.65      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |
| 4) สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณ<br>ภัย/ภัยพิบัติในทุกสถานการณ์ โดยไม่จำแนก<br>เชื้อชาติ และศาสนา  | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |
| 5) ให้ความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วม<br>ของประชาชนในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น<br>เมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.57      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 1.00 | 4.74      | √        |                          |
| 2.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลในภาวะ<br>ฉุกเฉิน ตั้งแต่ การปฐมพยาบาล ดำเนินการ<br>เคลื่อนย้าย ส่งต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากจุดเกิด<br>เหตุ ส่งต่อสถานพยาบาลที่เหมาะสม | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.48      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        |                          |
| 2) ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลเพื่อฟื้นฟู<br>สุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ  | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.48      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        |                          |

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ                        | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|---|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| 3) ให้การดูแลสุขภาพทหารเพื่อเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองทัพ        | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |
| 4) สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อ และส่งกลับผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.65      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        |                          |
| 5) ให้การพยาบาลทหารที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม                                | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        |                          |
| 6) ประเมินสถานการณ์จากการเจ็บป่วย นำมาทบทวน/ปรับแผนในการให้การบริการที่เหมาะสม                        | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.65      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 21 พบว่าในการคัดเลือกตัวชี้วัดของสมรรถนะที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา คือ ตัวชี้วัดที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.50 นั้น พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ทั้งองค์ประกอบด้าน ความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ผลการพิจารณาในรอบที่สอง มี 3 ตัวชี้วัด ที่มีค่ามัธยฐานระหว่าง 3.50 – 4.49 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่สามพบว่า คือ มีค่ามัธยฐาน มากกว่า 4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.00 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดของสมรรถนะนี้เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดนี้มีทั้งรอบที่สองและรอบที่สามสอดคล้องกัน

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|---|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| <b>3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)</b>   |          |        |      |           |          |                          |
| 3.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่   |          |        |      |           |          |                          |
| 1) เข้าใจขอบเขตและหน้าที่การปฏิบัติงาน<br>ภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการ<br>พยาบาลและ การผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการ<br>พยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ<br>ข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพ<br>พยาบาล | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.75      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 2) แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์<br>ทางวิชาชีพนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา<br>ทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 3.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทวิชาชีพ<br>ภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการ<br>พยาบาลและ การผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการ<br>พยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัด<br>และเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล      | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 2) รัก เต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานใน<br>วิชาชีพ เพื่อนำความก้าวหน้าสู่วิชาชีพ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.96      | √        |                          |
| 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำไป<br>ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 4) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของ<br>ตนเองเพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อสามารถให้การ<br>พยาบาลในระดับสากลได้  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.65      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|--|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| 5) ตระหนักถึงความสำคัญการพัฒนาตนเอง<br>อย่างต่อเนื่อง ติดตามความรู้ใหม่ๆ และก้าวทัน<br>ต่อการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ทางการ<br>พยาบาลและศาสตร์อื่นๆ                      | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 3.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) สามารถวิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและ<br>กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล<br>และการผดุงครรภ์ ตัดสินใจเชิงจริยธรรม และ<br>นำไปใช้ในการให้การพยาบาลอย่างเหมาะสม | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการดำรงตน<br>และการปฏิบัติงานในหน้าที่  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.96      | √        |                          |
| 3) ให้บริการทางการพยาบาลตามมาตรฐาน<br>วิชาชีพ และกระบวนการพยาบาล   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 4) ควบคุม กำกับตนหรือผู้ร่วมงานในวิชาชีพ<br>ให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม พรบ.วิชาชีพการพยาบาล<br>และการผดุงครรภ์   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 5) นำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ที่ได้จาก<br>แหล่งต่างๆ ไปใช้เพื่อการปรับปรุง พัฒนา<br>ทักษะในการให้บริการ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.87      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 6) มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการ<br>ปฏิบัติทางการพยาบาลกับหน่วยงาน/องค์กรที่<br>ตนเองปฏิบัติงานอยู่   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.61      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 22 พบว่าในการคัดเลือกตัวชี้วัดของสมรรถนะที่เป็นไป  
ตามเกณฑ์การพิจารณา คือ ตัวชี้วัดที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัย



ระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.50 นั้น พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ทั้งองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ผลการพิจารณาทั้งรอบสองและรอบสาม คือ มีค่ามัธยฐาน มากกว่า 4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) เท่ากับ 0.00 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดของสมรรถนะนี้เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดนี้มีความสอดคล้องกัน

**ตารางที่ 23** ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|--|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| <b>4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)</b>  |          |        |      |           |          |                          |
| 4.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ศึกษาสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและ<br>คาดการณ์อนาคต จากผลกระทบภายนอกทั้ง<br>ทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคม<br>และเทคโนโลยีมาวางแผนการปฏิบัติงานใน<br>หน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์<br>ขององค์กร | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.61      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |
| 4.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่   |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงาน<br>ในรูปแบบใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน เพื่อนำมาซึ่ง<br>การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 2) มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิด<br>และกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.96      | √        |                          |
| 4.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) มีความสามารถในการวิเคราะห์และ<br>ตัดสินใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถ<br>แก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติ<br>และฉุกเฉิน   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|--|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| 2) มีความสามารถในการให้เหตุผลทาง<br>วิชาการเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้าย<br>ตาม และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 3) สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสามารถ<br>เจรจาต่อรองกับสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง<br>ในการดูแลผู้ป่วย                 | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 4) สามารถให้คำปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษา<br>ทางด้านสุขภาพ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่าง<br>เหมาะสมกับสภาพปัญหา และสถานการณ์     | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |
| 5) ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี<br>ของหน่วยงาน/องค์กร  | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.65      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |
| 6) แสดงความเป็นผู้นำและมีความรู้ทางวิชาการ<br>ที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อสาธารณสุข และสังคม                                     | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.87      | √        |                          |

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 23 พบว่าในการคัดเลือกตัวชี้วัดของสมรรถนะที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา คือ ตัวชี้วัดที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.50 นั้น พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ทั้งองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ผลการพิจารณาทั้งรอบสองและรอบสาม คือ มีค่ามัธยฐาน มากกว่า 4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.00 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดของสมรรถนะนี้ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดนี้มีความสอดคล้องกัน

**ตารางที่ 24** ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|---|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| <b>5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)</b>   |          |        |      |           |          |                          |
| <b>5.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่</b>  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) มีความรู้ ความเข้าใจ ถึงความเชื่อมโยงของนโยบายระบบสุขภาพ บัณฑิตทางสังคม เศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการให้บริการ                                    | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.52      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |
| 2) มีความรู้ ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| <b>5.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่</b>   |          |        |      |           |          |                          |
| 1) คำนึงถึงบัณฑิตทางสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และนโยบายในการให้บริการสุขภาพของหน่วยงาน เพื่อให้การดูแลสุขภาพผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม      | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.48      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |
| 2) ให้ความสำคัญการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| <b>5.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่</b>  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ โดยบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |
| 2) สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.74      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 3) เลือกใช้วิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททางสุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.87      | √        |                          |

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|---|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| 4) ประเมินความต้องการของผู้ป่วยอย่าง<br>ครอบคลุม  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 5) วางแผนการดูแลสุขภาพร่วมกัน ระหว่าง<br>ทีมสหสาขาวิชาชีพผู้ป่วยและญาติ อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ เหมาะสม คุ่มค่า                                    | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.96      | √        |                          |
| 6) ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงนโยบายใน<br>การให้บริการด้านสุขภาพของหน่วยงาน/<br>องค์กร และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้<br>เกิดประโยชน์สูงสุด | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 7) กำกับ ติดตาม ประสานงาน และสนับสนุน<br>ให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปตามแผน  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 8) บันทึกรายงานทางการพยาบาลที่สามารถ<br>สะท้อนการใช้กระบวนการพยาบาลที่มี<br>คุณภาพ  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 9) ประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาล เพื่อนำ<br>ข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการบริการ  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 10) ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการบริการอย่าง<br>ต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดี  | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.74      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.87      | √        |                          |

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 24 พบว่าในการคัดเลือกตัวชี้วัดของสมรรถนะที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา คือ ตัวชี้วัดที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.50 นั้น พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) ทั้งองค์ประกอบด้าน ความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้าน ทักษะ ผลการพิจารณาในรอบที่สอง มี 1 ตัวชี้วัด ที่มีค่ามัธยฐานระหว่าง 3.50 – 4.49 แสดงว่า

ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อวิเคราะห์ ข้อมูลในรอบที่สามพบว่า คือ มีค่ามัธยฐาน มากกว่า 4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.00 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดของสมรรถนะนี้ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดนี้มีทั้งรอบที่สองและรอบที่สามความสอดคล้องกัน

**ตารางที่ 25** ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|--|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| <b>6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)</b>   |          |        |      |           |          |                          |
| 6.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) มีความรู้ ความเข้าใจในการสื่อสารในรูปแบบต่างๆอย่างเหมาะสมกับ เวลา สถานที่ โอกาส และบุคคล  | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.65      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 2) มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบันทึกข้อมูล ส่งข้อมูล รับข้อมูลด้านสุขภาพของผู้ป่วย/ ผู้รับบริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์(Personal Health Records: PHRs) | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.57      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |
| 6.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่   |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.57      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |
| 2) สนับสนุนการดำเนินงานสารสนเทศผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronics performance support system)   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.30      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.57      | √        |                          |
| 3) ให้ความสำคัญกับการบันทึกข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการไว้เป็นความลับ  | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.57      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|--|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| 6.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) สามารถสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ญาติ และบุคลากรในทีมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 2) มีทักษะในการเจรจาต่อรอง และบริหารความขัดแย้งในทีม/ระหว่างทีมสุขภาพ ผู้ป่วย/ผู้รับบริการและญาติ  | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.61      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.87      | √        |                          |
| 3) ใช้ศัพท์ทางเทคนิคในการสื่อสารทางการแพทย์กับกลุ่มวิชาชีพ/ทีมสหสาขาวิชาชีพอย่างถูกต้อง  | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.52      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        |                          |
| 4) ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.35      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        |                          |
| 5) สามารถสืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพจากแหล่งความรู้ต่างๆที่เชื่อถือได้ผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศได้                                    | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.57      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |
| 6) สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Technology based learning) เช่น การศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การให้ความรู้กับผู้ป่วยทางวีดิทัศน์           | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.39      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        |                          |
| 7) สามารถใช้ข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) เพื่อการวิเคราะห์ตัดสินใจและนำมาใช้ในการให้บริการทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.87      | √        |                          |

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|--|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| 8) สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้าน<br>สุขภาพระหว่างหน่วยงานในระบบสุขภาพ<br>(Health Information Exchange: HIE) ผ่านสื่อ<br>อิเล็กทรอนิกส์ | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.43      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 1.00 | 4.74      | √        |                          |
| 9) สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางสุขภาพ<br>ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ  | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.57      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 1.00 | 4.74      | √        |                          |
| 10) สามารถใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อ<br>สนับสนุน ประสาน และพัฒนาคุณภาพดูแล<br>ผู้ป่วย/ผู้รับบริการกับทีมสหสาขาวิชาชีพ                       | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.74      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 25 พบว่าในการคัดเลือกตัวชี้วัดของสมรรถนะที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา คือ ตัวชี้วัดที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.50 นั้น พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) ทั้งองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ผลการพิจารณาในรอบที่สอง มี 4 ตัวชี้วัด ที่มีค่ามัธยฐานระหว่าง 3.50 – 4.49 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่สามพบว่า คือ มีค่ามัธยฐาน มากกว่า 4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.00 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดของสมรรถนะนี้เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดนี้มีทั้งรอบที่สองและรอบที่สามสอดคล้องกัน

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|---|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| <b>7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)</b>                                   |          |        |      |           |          |                          |
| 7.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่   |          |        |      |           |          |                          |
| 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด                              | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.65      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |
| 2) มีความรู้ความเข้าใจระบบและกลไกการประกันคุณภาพการพยาบาลของหน่วยงาน/องค์กร   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.65      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |
| 3) ค้นหาความรู้เพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการพยาบาลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/องค์กร | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.52      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |
| 4) ศึกษา ค้นคว้าวิธีการปฏิบัติที่ดี เช่น นวัตกรรมดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |
| 7.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.52      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        |                          |
| 2) ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.52      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |
| 3) สนับสนุนการจัดการความรู้ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน/องค์กรของตน   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.96      | √        |                          |



ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|--|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| 4) ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงาน<br>ที่เกี่ยวข้องกับประกันคุณภาพของหน่วยงาน/<br>องค์กร  | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.52      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 7.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน/<br>องค์กรกำหนด   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.61      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        |                          |
| 2) ปฏิบัติการพยาบาลที่ไม่ทำให้เกิดผลกระทบบ<br>กับการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการทั้งด้าน<br>ร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ                | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.52      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 3) ตรวจสอบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน<br>อย่างสม่ำเสมอ  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.87      | √        |                          |
| 4) บันทึกอุบัติการณ์เสี่ยง จัดเก็บข้อมูลอย่าง<br>เป็นระบบ และนำความเสี่ยงไปวางแผนการ<br>บริหารความเสี่ยง                                     | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        |                          |
| 5) ประเมินตนเอง การค้นหาความเสี่ยง นำไป<br>พัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.61      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |
| 6) สามารถวิเคราะห์กระบวนการดูแลผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการ นำมาปรับปรุงกระบวนการ/ลด<br>ขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อความรวดเร็วในการ<br>ให้บริการ     | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 7) ประเมินผลคุณภาพทางการพยาบาล ตาม<br>มาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล และจากผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการ<br>บริการอย่างต่อเนื่อง | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|--|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| 8) นำผลการประเมินคุณภาพจากภายนอกมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการพยาบาล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงาน/องค์กรอื่น | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.57      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        |                          |
| 9) ปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง(Continuous Quality Improvement; CQI) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์    | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 26 พบว่าในการคัดเลือกตัวชี้วัดของสมรรถนะที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา คือ ตัวชี้วัดที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.50 นั้น พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) ทั้งองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ผลการพิจารณาทั้งรอบสองและรอบสาม คือ มีค่ามัธยฐาน มากกว่า 4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.00 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดของสมรรถนะนี้เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดนี้มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|---|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| <b>8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)</b>   |          |        |      |           |          |                          |
| 8.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่   |          |        |      |           |          |                          |
| 1) เข้าใจขอบเขต/บทบาทของการทำหน้าที่<br>ประสานงานในทีม  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 2) ความรู้ความเข้าใจบทบาทของตนเองที่มีต่อ<br>งานที่รับผิดชอบ และเข้าใจบทบาทของสมาชิก<br>อื่นๆ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.91      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 8.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ตระหนักถึงหน้าที่ในการประสานการ<br>ทำงานในทีมเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 2) ตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกทุกคน<br>ในทีมการพยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.96      | √        |                          |
| 3) ให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในทีมมี<br>ส่วนร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการ<br>ทำงาน  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 8.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่   |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ฟังความคิดเห็นของสมาชิก นำมา<br>ประมวลผลใช้ประกอบการตัดสินใจในการ<br>ปฏิบัติงาน  | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.61      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |
| 2) ประสานความร่วมมือในทีม ระหว่างทีม<br>สร้างเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน/องค์กรที่<br>เกี่ยวข้อง โดยให้การช่วยเหลือระหว่างสมาชิก<br>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|--|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| 3) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม<br>กล่าวถึงสมาชิกในทีมอย่างสร้างสรรค์ชื่นชม ให้<br>กำลังใจ แสดงน้ำใจ ส่งเสริมความสามัคคี | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |
| 4) ปฏิบัติตามค่านิยมของทีมและกฎระเบียบที่<br>กำหนด   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.48      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |
| 5) พัฒนาศักยภาพการทำงานที่ของตนในทีมให้<br>มีประสิทธิภาพ   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.61      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |
| 6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ใ้วางใจ ให้<br>เกียรติ และเคารพในมุมมอง/ความคิดเห็นที่<br>แตกต่างของแต่ละบุคคลในทีมสุภาพ    | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.57      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |
| 7) ให้ความช่วยเหลือแบ่งปันความรู้<br>แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปันภาระงาน<br>และแบ่งปันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน                  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.70      | √        | คงไว้                    |
|  | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.83      | √        |                          |

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 27 พบว่าในการคัดเลือกตัวชี้วัดของสมรรถนะที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา คือ ตัวชี้วัดที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.50 นั้น พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) ทั้งองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ผลการพิจารณาในรอบที่สอง มี 1 ตัวชี้วัด ที่มีค่ามัธยฐานระหว่าง 3.50 – 4.49 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อวิเคราะห์ ข้อมูลในรอบที่สาม พบว่า คือ มีค่ามัธยฐาน มากกว่า 4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.00 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดของสมรรถนะนี้ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดนี้มีทั้งรอบที่สองและรอบที่สามสอดคล้องกัน

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|---|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| <b>9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)</b>   |          |        |      |           |          |                          |
| <b>9.1 ตัวชี้วัดด้านความรู้ ได้แก่</b>  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ศึกษาหาความรู้ที่เป็นปัจจุบันจากการ<br>สืบค้นแหล่งข้อมูลต่างๆที่มีความเชื่อถือได้<br>และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล   | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.52      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 1.00 | 4.70      | √        |                          |
| <b>9.2 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่</b>   |          |        |      |           |          |                          |
| 1) ตัดสินใจเลือกงานวิจัยตามระดับความ<br>น่าเชื่อถือ หรือจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มี<br>แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาใช้ในกระบวนการ<br>พยาบาลได้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ของ<br>ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ                      | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.52      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.74      | √        |                          |
| <b>9.3 ตัวชี้วัดด้านทักษะ ได้แก่</b>  |          |        |      |           |          |                          |
| 1) สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้<br>องค์ความรู้ทางวิชาชีพและที่เกี่ยวข้องรวมทั้ง<br>ประสบการณ์และหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้<br>เกิดผลลัพธ์ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพในการ<br>ให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.87      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 2) ใช้ผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์มา<br>บูรณาการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการ<br>ปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเป็นแนวทางใน<br>การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมี<br>ประสิทธิภาพ  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 3) สามารถวิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่<br>ได้รับจากการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์<br>และนำมาปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง  | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ของข้อมูลที่รวบรวมในรอบที่สองและรอบที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการคัดเลือกตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ข้อมูล   | Median | IQR  | $\bar{X}$ | ตามเกณฑ์ | การคัดเลือก<br>ตัวชี้วัด |
|---|----------|--------|------|-----------|----------|--------------------------|
| 4) ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์พัฒนารูปแบบการ<br>ดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการปฏิบัติงาน<br>ประจำพัฒนาสู่งานวิจัย (Routine to Research:<br>R to R)                   | รอบที่ 2 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 5.00      | √        |                          |
| 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลลัพธ์ทางการพยาบาล<br>จากการใช้ข้อมูล/แนวทางที่ได้จากหลักฐานเชิง<br>ประจักษ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติหรือผู้เชี่ยวชาญใน<br>สาขาการพยาบาลเดียวกัน | รอบที่ 2 | 5.00   | 1.00 | 4.61      | √        | คงไว้                    |
|   | รอบที่ 3 | 5.00   | 0.00 | 4.78      | √        |                          |

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 28 พบว่าในการคัดเลือกตัวชี้วัดของสมรรถนะที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา คือ ตัวชี้วัดที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.50 นั้น พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ทั้งองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ผลการพิจารณาทั้งรอบสองและรอบสาม คือ มีค่ามัธยฐานมากกว่า 4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.00 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดของสมรรถนะนี้ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวชี้วัดนี้มีความสอดคล้องกัน

สรุปได้ว่า การคัดเลือกตัวชี้วัดจากการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.50 นั้น พบว่าจากการแบ่งกลุ่มของสมรรถนะในด้านต่างๆ 9 สมรรถนะ รวม 112 ตัวชี้วัด ที่มีองค์ประกอบด้านความรู้ 21 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 28 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบด้านทักษะ 63 ตัวชี้วัด นั้น ถือว่าผ่าน

เกณฑ์และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน เพื่อใช้กำหนดเป็นตัวชี้วัดของสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ดังนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดให้ รูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ และ 112 ตัวชี้วัด (มีรายละเอียดตามเอกสารในภาคผนวก ข ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) มี 9 ตัวชี้วัด โดยมี องค์ประกอบ

1.1 ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด

1.2 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 3 ตัวชี้วัด

1.3 ด้านทักษะ 4 ตัวชี้วัด

2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) มี 16 ตัวชี้วัด โดยมี องค์ประกอบ

2.1 ด้านความรู้ 5 ตัวชี้วัด

2.2 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ตัวชี้วัด

2.3 ด้านทักษะ 6 ตัวชี้วัด

3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) มี 13 ตัวชี้วัด โดยมี องค์ประกอบ

3.1 ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด

3.2 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ตัวชี้วัด

3.3 ด้านทักษะ 6 ตัวชี้วัด

4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มี 9 ตัวชี้วัด โดยมี องค์ประกอบ

4.1 ด้านความรู้ 1 ตัวชี้วัด

4.2 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 ตัวชี้วัด

4.3 ด้านทักษะ 6 ตัวชี้วัด

5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) มี 14 ตัวชี้วัด โดยมี องค์ประกอบ

5.1 ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด

5.2 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 ตัวชี้วัด

5.3 ด้านทักษะ 10 ตัวชี้วัด

6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) มี 15 ตัวชี้วัด โดยมี องค์ประกอบ

6.1 ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด

6.2 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 3 ตัวชี้วัด

6.3 ด้านทักษะ 10 ตัวชี้วัด

7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) มี 17 ตัวชี้วัด โดยมี องค์ประกอบ

7.1 ด้านความรู้ 4 ตัวชี้วัด

7.2 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4 ตัวชี้วัด

7.3 ด้านทักษะ 9 ตัวชี้วัด

8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) มี 12 ตัวชี้วัด โดยมี องค์ประกอบ

8.1 ด้านความรู้ 2 ตัวชี้วัด

8.2 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 3 ตัวชี้วัด

8.3 ด้านทักษะ 7 ตัวชี้วัด

9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) มี 7 ตัวชี้วัด โดยมี องค์ประกอบ

9.1 ด้านความรู้ 1 ตัวชี้วัด

9.2 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 1 ตัวชี้วัด

9.3 ด้านทักษะ 5 ตัวชี้วัด

ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ของระดับสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาล ที่ได้จากความ คิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่สามมากำหนดเป็น ระดับสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อรองรับการ พยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับสมรรถนะพยาบาลที่คาดหวังในแต่ละด้านที่มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้ คุณลักษณะ ส่วนบุคคล และทักษะ โดยนำเสนอข้อมูลตามตารางที่ 29



ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาล  
ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |             |                  |
|---|--|-------------|------------------|
|   | $\bar{X}$                                      | SD          | แปลผล            |
| <b>1. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)</b>  |  |             |                  |
| <b>ตัวชี้วัดด้านความรู้</b>   |  |             |                  |
| 1.1 มีความรู้ทางด้านการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการ<br>การแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย  | 4.91   | 0.29        | มากที่สุด        |
| 1.2 มีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการแต่ละคนอย่างเป็น<br>องค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| <b>ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>  |  |             |                  |
| 1.3 ตระหนักถึงความสำคัญของบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาล<br>วิทยาศาสตร์พื้นฐาน และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์<br>นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการแสดงออกทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมทั้ง<br>4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริม การป้องกัน การรักษา การฟื้นฟู | 4.74   | 0.45        | มากที่สุด        |
| 1.4 เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและญาติเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแล<br>อย่างเหมาะสม  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 1.5 ให้ความสำคัญกับแผนการดูแลที่เหมาะสมกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม<br>ประเพณี ความเชื่อ ที่จะช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพของตนเอง  | 4.96   | 0.21        | มากที่สุด        |
| <b>ตัวชี้วัดด้านทักษะ</b>   |  |             |                  |
| 1.6 มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับ<br>สถานการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ   | 4.87   | 0.34        | มากที่สุด        |
| 1.7 ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยเป็นสำคัญ  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 1.8 ให้การดูแลแบบผสมผสานความรู้ทางการพยาบาลกับการดูแลเชิงจิตวิทยา<br>สังคมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำการดูแลสุขภาพ<br>ส่งเสริมสุขภาพ การดูแลด้านสวัสดิการสังคม   | 4.83   | 0.39        | มากที่สุด        |
| 1.9 ให้การดูแลทุกมิติภาวะสุขภาพของปัจเจกบุคคลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยังไม่<br>เจ็บป่วยจนวาระสุดท้ายของการเจ็บป่วย   | 4.87   | 0.34        | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.91</b>                                    | <b>0.13</b> | <b>มากที่สุด</b> |

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาล  
ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |      |           |
|---|--|------|-----------|
|   | $\bar{X}$                                      | SD   | แปลผล     |
| <b>2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)</b>                               |  |      |           |
| <b>ตัวชี้วัดด้านความรู้</b>   |  |      |           |
| 2.1 มีความรู้ในการให้บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานทางทะเลทั้งสุขภาพทางกายและจิต                                      | 4.70   | 0.47 | มากที่สุด |
| 2.2 สามารถบูรณาการความรู้ในการให้บริการแก่ทหารเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ | 4.65   | 0.57 | มากที่สุด |
| 2.3 พัฒนาคำความรู้ งานวิจัย เพื่อให้การดูแล ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่ทหารได้อย่างมีคุณภาพ  | 4.83   | 0.39 | มากที่สุด |
| 2.4 ให้ความรู้แก่ประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนเมื่อเกิดสาธารณภัย / ภัยพิบัติ ทั้งในระยะก่อนเกิด ขณะเกิด และหลังเกิด     | 4.65   | 0.57 | มากที่สุด |
| 2.5 บูรณาการความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์ สาธารณภัย/ภัยพิบัติได้                                      | 4.87   | 0.34 | มากที่สุด |
| <b>ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>  |  |      |           |
| 2.6 ตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถของตนเองในการดูแล ป้องกัน การพยาบาลแก่ผู้ประสบภัยทางทะเล                        | 4.65   | 0.49 | มากที่สุด |
| 2.7 ตระหนักถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพในทุกสถานการณ์   | 4.96   | 0.21 | มากที่สุด |
| 2.8 ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทของตนเองในการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ                                  | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด |
| 2.9 สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ภัยพิบัติในทุกสถานการณ์โดยไม่จำแนกเชื้อชาติ และศาสนา                                 | 4.83   | 0.39 | มากที่สุด |
| 2.10 ให้ความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ                  | 4.74   | 0.45 | มากที่สุด |

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาล  
ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |             |                  |
|--|--|-------------|------------------|
|  | $\bar{x}$                                      | SD          | แปลผล            |
| <b>ตัวชี้วัดด้านทักษะ</b>  |  |             |                  |
| 2.11 ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลในภาวะฉุกเฉิน ตั้งแต่ การปฐมพยาบาล<br>ดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากจุดเกิดเหตุ ส่งต่อ<br>สถานพยาบาลที่เหมาะสม  | 4.74   | 0.54        | มากที่สุด        |
| 2.12 ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลเพื่อฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย/จิตใจ   | 4.74   | 0.54        | มากที่สุด        |
| 2.13 ให้การดูแลสุขภาพทหารเพื่อเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพให้สามารถ<br>ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองทัพ   | 4.78   | 0.52        | มากที่สุด        |
| 2.14 สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อ และส่งกลับผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บ<br>จากภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ  | 4.74   | 0.54        | มากที่สุด        |
| 2.15 ให้การพยาบาลทหารที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง<br>เหมาะสม   | 4.74   | 0.54        | มากที่สุด        |
| 2.16 ประเมินสถานการณ์จากการเจ็บป่วย นำมาทบทวน/ปรับแผนในการให้<br>การบริการที่เหมาะสม   | 4.78   | 0.52        | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.76</b>                                    | <b>0.34</b> | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)</b>  |  |             |                  |
| <b>ตัวชี้วัดด้านความรู้</b>  |  |             |                  |
| 3.1 เข้าใจขอบเขตและหน้าที่การปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมาย<br>วิชาชีพการพยาบาลและ การผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับ<br>ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 3.2 แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาชีพนำมาประยุกต์ใช้ในการ<br>พัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| <b>ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>   |  |             |                  |
| 3.3 ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทวิชาชีพภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมาย<br>วิชาชีพการพยาบาลและ การผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับ<br>ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล  | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 3.4 รัก เต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพื่อนำความก้าวหน้าสู่<br>วิชาชีพ   | 4.96   | 0.21        | มากที่สุด        |

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาล  
ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |      |                  |
|---|--|------|------------------|
|   | $\bar{X}$                                      | SD   | แปลผล            |
| 3.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพ  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| 3.6 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อสามารถ<br>ให้การพยาบาลในระดับสากลได้   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| 3.7 ตระหนักถึงความสำคัญการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามความรู้ใหม่ๆ<br>และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นๆ  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| <b>ตัวชี้วัดด้านทักษะ</b>   |  |      |                  |
| 3.8 สามารถวิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการ<br>ปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตัดสินใจเชิงจริยธรรม และนำไปใช้ใ<br>นการให้การพยาบาลอย่างเหมาะสม                                     | 4.91   | 0.29 | มากที่สุด        |
| 3.9 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการดำรงตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่  | 4.96   | 0.21 | มากที่สุด        |
| 3.10 ให้บริการทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ และกระบวนการ<br>พยาบาล  | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด        |
| 3.11 ควบคุม กำกับตนหรือผู้ร่วมงานในวิชาชีพให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม พรบ.<br>วิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์   | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด        |
| 3.12 นำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ที่ได้จากแหล่งต่างๆ ไปใช้เพื่อการ<br>ปรับปรุง พัฒนาทักษะในการให้บริการ  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| 3.13 มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติทางการพยาบาลกับ<br>หน่วยงาน/องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่  | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>  | 4.96   | 0.16 | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)</b>   |  |      |                  |
| <b>ตัวชี้วัดด้านความรู้</b>   |  |      |                  |
| 4.1 ศึกษาสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต จากผลกระทบ<br>ภายนอกทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคมและเทคโนโลยีมาวาง<br>แผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์กร | 4.78   | 0.52 | มากที่สุด        |

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาล  
ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |      |                  |
|---|--|------|------------------|
|   | $\bar{X}$                                      | SD   | แปลผล            |
| <b>ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>  |  |      |                  |
| 4.2 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ให้กับ<br>หน่วยงาน เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ                     | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| 4.3 มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดและกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน   | 4.96   | 0.21 | มากที่สุด        |
| <b>ตัวชี้วัดด้านทักษะ</b>   |  |      |                  |
| 4.4 มีความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์<br>สามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉิน                      | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| 4.5 มีความสามารถในการให้เหตุผลทางวิชาการเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิด<br>คล้ายตาม และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ                       | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| 4.6 สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสามารถเจรจาต่อรองกับสหสาขาวิชาชีพ<br>อื่นที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วย                                   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| 4.7 สามารถให้คำปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษาทางด้านสุขภาพ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติได้<br>อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหา และสถานการณ์                           | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด        |
| 4.8 ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของหน่วยงานองค์กร   | 4.83   | 0.49 | มากที่สุด        |
| 4.9 แสดงความเป็นผู้นำและมีความรู้ทางวิชาการที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อ<br>สาธารณสุข และสังคม   | 4.87   | 0.34 | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>  | 4.91   | 0.15 | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)</b>   |  |      |                  |
| <b>ตัวชี้วัดด้านความรู้</b>   |  |      |                  |
| 5.1 ความรู้ ความเข้าใจ ถึงความเชื่อมโยงของนโยบายระบบสุขภาพ บัณฑิตทาง<br>สังคม เศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการให้บริการ                                 | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด        |
| 5.2 มีความรู้ ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อให้การ<br>ดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม                                   | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด        |
| <b>ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>  |  |      |                  |
| 5.3 คำนึงถึงบัณฑิตทางสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และนโยบายในการให้บริการ<br>สุขภาพของหน่วยงาน เพื่อให้การดูแลสุขภาพผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม | 4.83   | 0.39 | มากที่สุด        |
| 5.4 ให้ความสำคัญการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการ  | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด        |

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาล  
ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |      |                  |
|--|--|------|------------------|
|  | $\bar{X}$                                      | SD   | แปลผล            |
| <b>ตัวชี้วัดด้านทักษะ</b>  |  |      |                  |
| 5.5 ให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ โดยบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า   | 4.83   | 0.39 | มากที่สุด        |
| 5.6 คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ             | 4.91   | 0.29 | มากที่สุด        |
| 5.7 เลือกใช้วิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททางสุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง  | 4.87   | 0.34 | มากที่สุด        |
| 5.8 ประเมินความต้องการของผู้ป่วยอย่างครอบคลุม  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| 5.9 วางแผนการดูแลสุขภาพร่วมกัน ระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพผู้ป่วยและญาติ อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม คุ้มค่า  | 4.96   | 0.21 | มากที่สุด        |
| 5.10 ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงนโยบายในการให้บริการด้านสุขภาพของหน่วยงาน/องค์กร และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด              | 4.91   | 0.29 | มากที่สุด        |
| 5.11 กำกับ ติดตาม ประสานงาน และสนับสนุนให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปตามแผน   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| 5.12 บันทึกรายงานทางการพยาบาลที่สามารถสะท้อนการใช้กระบวนการพยาบาลที่มีคุณภาพ   | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด        |
| 5.13 ประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการบริการ   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| 5.14 ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดี  | 4.87   | 0.34 | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>   | 4.91   | 0.20 | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)</b>   |  |      |                  |
| <b>ตัวชี้วัดด้านความรู้</b>  |  |      |                  |
| 6.1 มีความรู้ ความเข้าใจการสื่อสารในรูปแบบต่างๆอย่างเหมาะสมกับ เวลา สถานที่ โอกาส และบุคคล   | 4.91   | 0.29 | มากที่สุด        |
| 6.2 มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบันทึกข้อมูล ส่งข้อมูล รับข้อมูลด้านสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์(Personal Health Records: PHRs) | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด        |

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาล  
ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |      |           |
|---|--|------|-----------|
|   | $\bar{X}$                                      | SD   | แปลผล     |
| <b>ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>  |  |      |           |
| 6.3 ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ   | 4.83   | 0.39 | มากที่สุด |
| 6.4 สนับสนุนการดำเนินงานสารสนเทศผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์<br>(Electronics performance support system)  | 4.57   | 0.66 | มากที่สุด |
| 6.5 ให้ความสำคัญกับการบันทึกข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ<br>ไว้เป็นความลับ  | 4.78   | 0.52 | มากที่สุด |
| <b>ตัวชี้วัดด้านทักษะ</b>   |  |      |           |
| 6.6 สามารถสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ญาติ และบุคลากรในทีมสุขภาพได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพ  | 4.91   | 0.29 | มากที่สุด |
| 6.7 มีทักษะในการเจรจาต่อรอง และบริหารความขัดแย้งในทีม/ระหว่างทีม<br>สุขภาพ ผู้ป่วย/ผู้รับบริการและญาติ  | 4.87   | 0.34 | มากที่สุด |
| 6.8 ใช้ศัพท์ทางเทคนิคในการสื่อสารทางการแพทย์กับกลุ่มวิชาชีพ/ทีมสห<br>สาขา อย่างถูกต้อง  | 4.70   | 0.56 | มากที่สุด |
| 6.9 ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลในการดูแลผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการ   | 4.80   | 0.56 | มากที่สุด |
| 6.10 สามารถสืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพจากแหล่งความรู้ต่างๆที่เชื่อถือได้ผ่าน<br>เครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศได้                                       | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด |
| 6.11 สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Technology based learning) เช่น<br>การศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การให้ความรู้กับผู้ป่วยทางวีดิทัศน์               | 4.70   | 0.47 | มากที่สุด |
| 6.12 สามารถใช้ข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (Management<br>Information System: MIS) เพื่อการวิเคราะห์ตัดสินใจและนำมาใช้ในการ<br>ให้บริการทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม | 4.87   | 0.34 | มากที่สุด |
| 6.13 สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพระหว่างหน่วยงานในระบบ<br>สุขภาพ(Health Information Exchange: HIE) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์                                  | 4.74   | 0.45 | มากที่สุด |
| 6.14 สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางสุขภาพผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ   | 4.74   | 0.45 | มากที่สุด |

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาล  
ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |             |                  |
|--|--|-------------|------------------|
|  | $\bar{x}$                                      | SD          | แปลผล            |
| 6.15 สามารถใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อสนับสนุน ประสาน และพัฒนา<br>คุณภาพดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการกับทีมสหสาขาวิชาชีพ            | 4.83   | 0.39        | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.79</b>                                    | <b>0.28</b> | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)</b>  |  |             |                  |
| <b>ตัวชี้วัดด้านความรู้</b>  |  |             |                  |
| 7.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน<br>ตามที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด                              | 4.78   | 0.52        | มากที่สุด        |
| 7.2 มีความรู้ความเข้าใจระบบและกลไกการประกันคุณภาพการพยาบาลของ<br>หน่วยงาน/องค์กร   | 4.83   | 0.49        | มากที่สุด        |
| 7.3 ค้นหาความรู้เพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนองค์<br>ความรู้ทางการพยาบาลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/องค์กร | 4.87   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 7.4 ศึกษา ค้นคว้าวิธีการปฏิบัติที่ดี เช่น นวัตกรรมมาดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ   | 4.78   | 0.42        | มากที่สุด        |
| <b>ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>   |  |             |                  |
| 7.5 ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยใน<br>การปฏิบัติงาน   | 4.74   | 0.54        | มากที่สุด        |
| 7.6 ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความ<br>ปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ   | 4.83   | 0.49        | มากที่สุด        |
| 7.7 สนับสนุนการจัดการความรู้ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน/<br>องค์กร ของตน  | 4.96   | 0.21        | มากที่สุด        |
| 7.8 ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประกัน<br>คุณภาพของหน่วยงาน/องค์กร                                     | 4.91   | 0.29        | มากที่สุด        |
| <b>ตัวชี้วัดด้านทักษะ</b>  |  |             |                  |
| 7.9 ปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด  | 4.74   | 0.92        | มากที่สุด        |
| 7.10 ปฏิบัติการพยาบาลที่ไม่ทำให้เกิดผลกระทบกับการให้บริการผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ   | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 7.11 ตรวจสอบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ  | 4.78   | 0.46        | มากที่สุด        |
| 7.12 บันทึกอุบัติการณ์เสี่ยง จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำความเสี่ยง<br>ไปวางแผนการบริหารความเสี่ยง                       | 4.91   | 0.29        | มากที่สุด        |



ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาล  
ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |             |                  |
|--|--|-------------|------------------|
|  | $\bar{X}$                                      | SD          | แปลผล            |
| 7.13 ประเมินตนเอง การค้นหาความเสี่ยง นำไปพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน  | 4.83   | 0.39        | มากที่สุด        |
| 7.14 วิเคราะห์กระบวนการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ นำมาปรับปรุงกระบวนการ/ลดขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ           | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 7.15 ประเมินผลคุณภาพทางการพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล และจากผู้ป่วย/ผู้รับบริการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 7.16 นำผลการประเมินคุณภาพจากภายนอกมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการพยาบาล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงาน/องค์กรอื่น     | 4.74   | 0.54        | มากที่สุด        |
| 7.17 ปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement; CQI) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์       | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.86</b>                                    | <b>0.29</b> | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)</b>  |  |             |                  |
| <b>ตัวชี้วัดด้านความรู้</b>  |  |             |                  |
| 8.1 เข้าใจขอบเขต/บทบาทของการทำหน้าที่ประสานงานในทีม  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 8.2 ความรู้ความเข้าใจบทบาทของตนเองที่มีต่องานที่รับผิดชอบ และเข้าใจบทบาทของสมาชิกอื่นๆ   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| <b>ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>   |  |             |                  |
| 8.3 ตระหนักถึงหน้าที่ในการประสานการทำงานในทีมเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 8.4 ตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกทุกคนในทีมการพยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพ   | 4.96   | 0.21        | มากที่สุด        |
| 8.5 ให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการทำงาน  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| <b>ตัวชี้วัดด้านทักษะ</b>  |  |             |                  |
| 8.6 นำความคิดเห็นของสมาชิก มาประมวลผลใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน   | 4.78   | 0.52        | มากที่สุด        |

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาล  
ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |      |                  |
|--|--|------|------------------|
|  | $\bar{X}$                                      | SD   | แปลผล            |
| 8.7 ประสานความร่วมมือในทีม ระหว่างทีม สร้างเครือข่าย ระหว่าง<br>หน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยให้การช่วยเหลือระหว่างสมาชิก การ<br>แลกเปลี่ยนเรียนรู้   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| 8.8 สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม กล่าวถึงสมาชิกในทีมอย่างสร้างสรรค์<br>ชื่นชม ให้กำลังใจ แสดงน้ำใจ ส่งเสริมความสามัคคี   | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด        |
| 8.9 ปฏิบัติตามค่านิยมของทีมและกฎระเบียบที่กำหนด  | 4.78   | 0.85 | มากที่สุด        |
| 8.10 พัฒนาศักยภาพการทำหน้าที่ของตนในทีมให้มีประสิทธิภาพ  | 4.83   | 0.83 | มากที่สุด        |
| 8.11 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ใฝ่หาใจ ให้เกียรติ และเคารพในมุมมอง/<br>ความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคลในทีมสุภาพ  | 4.83   | 0.83 | มากที่สุด        |
| 8.12 ให้ความช่วยเหลือแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปัน<br>ภาระงาน และแบ่งปันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน  | 4.83   | 0.83 | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>   | 4.90   | 0.33 | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)</b>  |  |      |                  |
| <b>ตัวชี้วัดด้านความรู้</b>  |  |      |                  |
| 9.1 ศึกษาหาความรู้ที่เป็นปัจจุบันจากการสืบค้นแหล่งข้อมูลต่างๆที่มีความ<br>เชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล  | 4.70   | 0.56 | มากที่สุด        |
| <b>ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>   |  |      |                  |
| 9.2 ตัดสินใจเลือกงานวิจัยตามระดับความน่าเชื่อถือ หรือจากหลักฐานเชิง<br>ประจักษ์ที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาใช้ในกระบวนการพยาบาลได้สอดคล้อง<br>กับสถานการณ์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ                       | 4.74   | 0.54 | มากที่สุด        |
| <b>ตัวชี้วัดด้านทักษะ</b>  |  |      |                  |
| 9.3 สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ทางวิชาชีพและที่<br>เกี่ยวข้องรวมทั้งประสบการณ์และหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่<br>ปลอดภัยและมีคุณภาพในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด        |
| 9.4 ใช้ผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์มาบูรณาการปรับปรุง พัฒนา<br>คุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่าง<br>สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาล  
ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |      |           |
|---|--|------|-----------|
|   | $\bar{X}$                                      | SD   | แปลผล     |
| 9.5 สามารถวิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตาม<br>หลักฐานเชิงประจักษ์และนำปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง                                   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด |
| 9.6 ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการ<br>ปฏิบัติงานประจำพัฒนาสู่งานวิจัย (Routine to Research; R to R)                       | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด |
| 9.7 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลลัพธ์ทางการพยาบาล จากการใช้ข้อมูล/แนวทางที่ได้<br>จากหลักฐานเชิงประจักษ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาล<br>เดียวกัน | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด |
| <b>รวม</b>  | 4.89   | 0.18 | มากที่สุด |
| <b>ผลรวมทั้งหมด</b>   | 4.87   | 0.19 | มากที่สุด |

จากการวิเคราะห์สมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่คาดหวัง 9 สมรรถนะ ที่มีองค์ประกอบ  
ด้านความรู้ คุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะ ตามตารางที่ 29 ข้างต้น พบว่าทุกสมรรถนะมีค่าเฉลี่ย  
เลขคณิตตั้งแต่ 4.50 – 5.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเข้าใกล้ศูนย์ ซึ่งจัดเป็นสมรรถนะที่กลุ่ม  
ผู้เชี่ยวชาญคาดหวังว่าเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่มีความจำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัด  
กรมแพทยทหารเรือ อยู่ในระดับมากที่สุด

และจากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่อสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่มีความจำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าความสอดคล้องเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ตามตารางที่ 30 ดังนี้

**ตารางที่ 30** แสดงการจัดลำดับความสอดคล้องความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ต่อสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่มีความจำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

| ลำดับความสอดคล้อง  | ค่าเฉลี่ยเลขคณิต<br>( $\bar{X}$ ) | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>(SD) |
|--|-----------------------------------|------------------------------|
| 1. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)   | 4.95                              | 0.16                         |
| 2. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)                  | 4.91                              | 0.13                         |
| 3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)   | 4.91                              | 0.16                         |
| 4. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)                           | 4.91                              | 0.20                         |
| 5. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)                   | 4.90                              | 0.33                         |
| 6. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)     | 4.89                              | 0.18                         |
| 7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)           | 4.86                              | 0.29                         |
| 8. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)  | 4.78                              | 0.28                         |
| 9. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) | 4.76                              | 0.34                         |

### ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ผู้วิจัยนำรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะพยาบาล เพื่อประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือตามสภาพจริง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) และวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ซึ่งมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริง

ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบประเมินจำนวน 365 ฉบับ ให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 365 คน ที่คำนวณได้จากสูตร Taro Yamane ในระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 365 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของข้อมูลที่ได้กลับ และจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน นำเสนอตามตารางที่ 31 ได้ดังนี้

**ตารางที่ 31** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริง

| ข้อมูลทั่วไป   | จำนวน      | ร้อยละ        |
|--|------------|---------------|
| <b>1. จำแนกตามพื้นที่</b>                                |            |               |
| <b>กรุงเทพมหานคร</b>                                     |            |               |
| โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ | 205        | 56.16         |
| <b>จังหวัดชลบุรี</b>                                     |            |               |
| โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์                       | 148        | 40.55         |
| <b>จังหวัดสมุทรปราการ</b>                                |            |               |
| โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ                                 | 12         | 3.29          |
| <b>รวม</b>   | <b>365</b> | <b>100.00</b> |

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น  
สำหรับการพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริง (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป                                  | จำนวน      | ร้อยละ        |
|---|------------|---------------|
| <b>2. เพศ</b>                                 |            |               |
| หญิง  | 343        | 94.00         |
| ชาย   | 22         | 6.00          |
| <b>รวม</b>                                    | <b>365</b> | <b>100.00</b> |
| <b>3. อายุ</b>                                |            |               |
| 20-30 ปี                                      | 175        | 47.95         |
| 31-40 ปี                                      | 114        | 31.23         |
| 41-50 ปี                                      | 72         | 19.73         |
| มากกว่า 50 ปี                                 | 4          | 1.09          |
| <b>รวม</b>                                    | <b>365</b> | <b>100.00</b> |
| <b>4. ระดับการศึกษา</b>                       |            |               |
| ปริญญาตรี                                     | 327        | 89.59         |
| ปริญญาโท                                      | 38         | 10.41         |
| <b>รวม</b>                                    | <b>365</b> | <b>100.00</b> |
| <b>5. ตำแหน่ง</b>                             |            |               |
| ระดับปฏิบัติการ                               | 326        | 89.32         |
| ระดับหัวหน้า/รองหัวหน้า                       | 39         | 10.68         |
| <b>รวม</b>                                    | <b>365</b> | <b>100.00</b> |
| <b>6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาล</b> |            |               |
| ไม่เกิน 1 ปี                                  | 82         | 22.43         |
| 1-2 ปี  | 16         | 4.38          |
| มากกว่า 2-3 ปี                                | 21         | 5.75          |
| มากกว่า 3-5 ปี                                | 34         | 9.32          |
| มากกว่า 5 ปี                                  | 212        | 58.08         |
| <b>รวม</b>                                    | <b>365</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 31 วิเคราะห์ข้อมูลได้ว่า

ในการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริง พบว่า พื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 56.16 พื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 40.55 พื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.29

ในการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับเพศจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริง พบว่า มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ มีผู้ตอบแบบประเมินเพศหญิง จำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 94 และมีผู้ตอบแบบประเมินเพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6

ในการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับอายุจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริง พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 47.95 รองลงมา คือผู้มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.23 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.73 และเป็นผู้มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.09 ตามลำดับ

ในการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับระดับการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คือ มีจำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 89.59 รองลงมาคือ เป็นผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาโท คือ มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.41

ในการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบประเมินพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับระดับปฏิบัติการ จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 89.32 และรองลงมาคือระดับหัวหน้า/รองหัวหน้า จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.68

ในการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำหน้าที่พยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบประเมินพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่พยาบาลวิชาชีพมากกว่า 5 ปี คือ จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 58.08 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.43 มีประสบการณ์ 3-5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ

9.32 มีประสบการณ์ฯ มากกว่า 2–3 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 มีประสบการณ์ฯในช่วง 1–2 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.38 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า จากการสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คือ มีจำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 94 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20–30 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 47.95 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คือ มีจำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 89.59 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับระดับปฏิบัติการ จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 89.32 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่พยาบาลวิชาชีพมากกว่า 5 ปี คือ จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 58.08

### 3.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

จากการวิจัยได้นำรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือซึ่งได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริง วิเคราะห์ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยใช้ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) ในสมรรถนะในแต่ละด้านที่มีองค์ประกอบด้านความรู้ คุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะ เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยนำเสนอข้อมูลตามตารางที่ 32 ถึง ตารางที่ 41 ได้ดังนี้



**ตารางที่ 32** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |       | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|--|--|------|-----------|---|------|-------|-------------------------|-------|
|  | $\bar{x}$  | SD   | แปลผล     | $\bar{x}$   | SD   | แปลผล |                         |       |
| <b>1. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)</b>   |  |      |           |   |      |       |                         |       |
| 1.1 มีความรู้ทางการพยาบาล<br>และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไป<br>ประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา<br>สุขภาพของผู้ป่วย  | 4.91   | 0.29 | มากที่สุด | 3.72  | 0.61 | มาก   | 0.32                    | 1     |
| 1.2 มีความรู้ ความเข้าใจในการ<br>ดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการแต่ละคน<br>อย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางด้าน<br>ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิต<br>วิญญาณ   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.84  | 0.64 | มาก   | 0.30                    | 2     |
| 1.3 ตระหนักถึงความสำคัญของ<br>บูรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการ<br>พยาบาล วิทยาศาสตร์พื้นฐาน และ<br>ศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ<br>ของมนุษย์ นำมาใช้ในการพัฒนา<br>ตนเองเพื่อการแสดงออกทางวิชาชีพ<br>อย่างเหมาะสมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่<br>การส่งเสริม การป้องกัน การรักษา<br>การฟื้นฟู | 4.74   | 0.45 | มากที่สุด | 3.90  | 0.64 | มาก   | 0.22                    | 4     |
| 1.4 เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและญาติ<br>เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน<br>การดูแลอย่างเหมาะสม   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 4.16  | 0.70 | มาก   | 0.20                    | 5     |

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

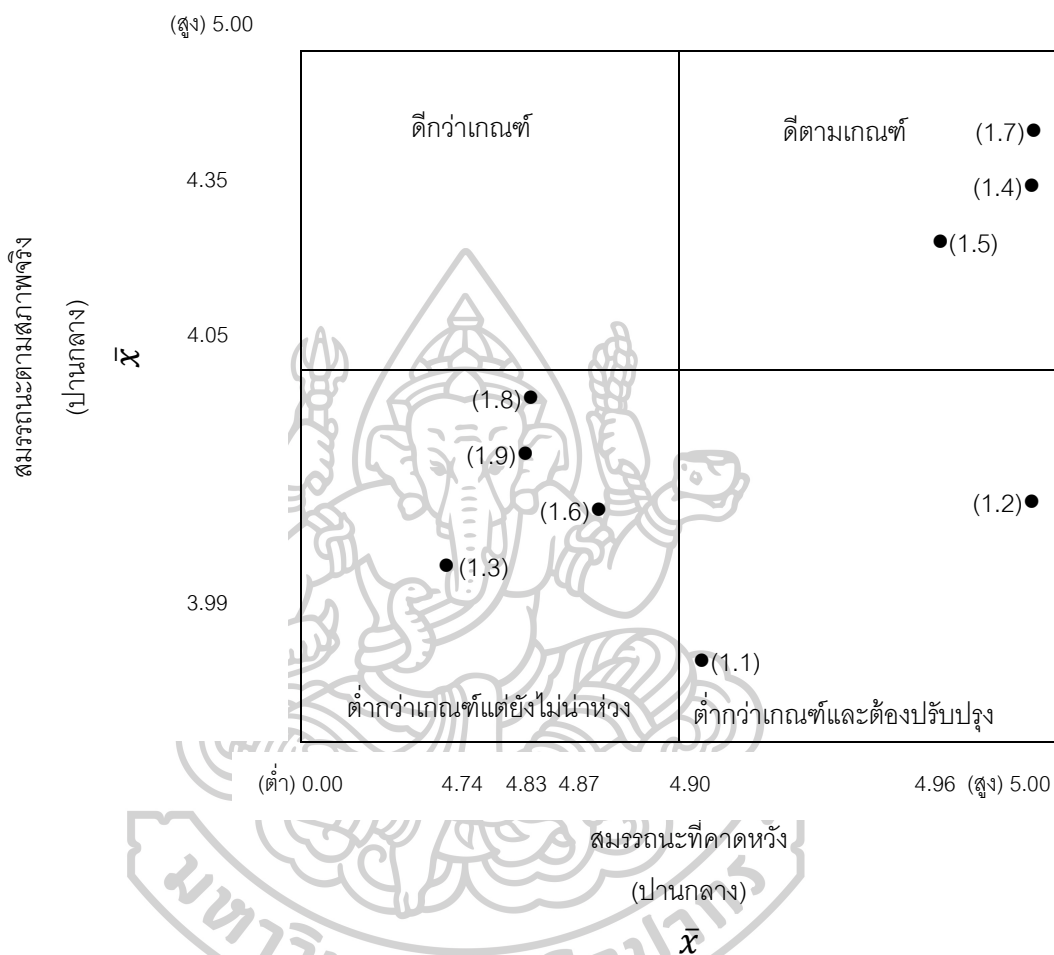
| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |             |                  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |             |            | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ    |
|---|--|-------------|------------------|---|-------------|------------|-------------------------|----------|
|   | $\bar{x}$  | SD          | แปลผล            | $\bar{x}$   | SD          | แปลผล      |                         |          |
| 1.5 ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึง<br>สิทธิผู้ป่วยเป็นสำคัญ  | 4.96   | 0.21        | มากที่สุด        | 4.05  | 0.62        | มาก        | 0.22                    | 4        |
| 1.6 ให้การดูแลแบบผสมผสาน<br>ความรู้ทางการพยาบาลกับการดูแล<br>เชิงจิตวิทยา สังคม และการ<br>ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น ให้<br>คำปรึกษา แนะนำการดูแลสุขภาพ<br>ส่งเสริมสุขภาพ การดูแลด้าน<br>สวัสดิการสังคม | 4.87   | 0.34        | มากที่สุด        | 3.93  | 0.60        | มาก        | 0.24                    | 3        |
| 1.7 ให้การดูแลทุกมิติภาวะสุขภาพ<br>ของปัจเจกบุคคลอย่างต่อเนื่อง<br>ตั้งแต่ยังไม่เจ็บป่วยจนวาระ<br>สุดท้ายของการเจ็บป่วย   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        | 4.93  | 0.68        | มากที่สุด  | 0.14                    | 6        |
| 1.8 ให้การดูแลแบบผสมผสาน<br>ความรู้ทางการพยาบาลกับการดูแล<br>เชิงจิตวิทยา สังคม และการปรับ<br>เปลี่ยนพฤติกรรม เช่น ให้คำปรึกษา<br>แนะนำ/ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ<br>การดูแลด้านสวัสดิการสังคม            | 4.83   | 0.39        | มากที่สุด        | 3.97  | 0.65        | มาก        | 0.22                    | 4        |
| 1.9 ให้การดูแลทุกมิติภาวะสุขภาพ<br>ของปัจเจกบุคคลอย่างต่อเนื่อง<br>ตั้งแต่ยังไม่เจ็บป่วยจนวาระ<br>สุดท้ายของการเจ็บป่วย   | 4.87   | 0.34        | มากที่สุด        | 3.94  | 0.71        | มาก        | 0.24                    | 3        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.90</b>  | <b>0.13</b> | <b>มากที่สุด</b> | <b>3.99</b>   | <b>0.48</b> | <b>มาก</b> | <b>0.23</b>             | <b>-</b> |

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ วิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะที่คาดหวังในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.13) ส่วนระดับสมรรถนะตามสภาพจริงโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีค่าเท่ากับ 0.23 ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดของตัวชี้วัดของสมรรถนะการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) พบว่าควรมีการพัฒนาความรู้ทางด้านการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วยเป็นลำดับแรก (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.32) รองลงมาคือ มีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการแต่ละคนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.30)

และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด นำเสนอข้อมูลดังภาพที่ 7 ต่อไปนี้

ภาพที่ 7 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ



จากวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.99 ตามภาพที่ 7 พบว่า

1. ไม่มี ตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริงที่ดีกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.99

2. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีตามเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.99 พบว่ามี 3 ตัวชี้วัด คือ 1) เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและญาติเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลอย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.16 2) ให้ความสำคัญกับแผนการดูแลที่เหมาะสมกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ที่จะช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพของตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.96 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.05 และ 3) ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยเป็นสำคัญ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.39

3. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง แต่ยังไม่น่าห่วง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.99 พบว่ามี 4 ตัวชี้วัด คือ 1) ตระหนักถึงความสำคัญของบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาล วิทยาศาสตร์พื้นฐาน และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์ นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการแสดงออกทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริม การป้องกัน การรักษา การฟื้นฟู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.74 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.90 2) มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.93 3) ให้การดูแลแบบผสมผสานความรู้ทางการพยาบาลกับการดูแลเชิงจิตวิทยาสังคมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำการดูแลสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพ การดูแลด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.97 และ 4) ให้การดูแลทุกมิติภาวะสุขภาพของปัจเจกบุคคลอย่างต่อเนื่อง

ตั้งแต่นั้นยังไม่เจ็บป่วยจนวาระสุดท้ายของการเจ็บป่วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.94

4. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง และต้องปรับปรุง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.99 พบว่ามี 2 ตัวชี้วัด คือ 1) มีความรู้ทางด้านการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.72 และ 2) มีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการแต่ละคนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.84

จากรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ที่กำหนดให้มี 9 ตัวชี้วัดในด้านดังกล่าว แต่หากพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้วยการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) แล้ว สรุปได้ว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยพิจารณาจากตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 2 ตัวชี้วัดซึ่งเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อยตามค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) ได้ดังนี้

1) ความรู้ทางด้านการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.32)

2) ความรู้ ความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการแต่ละคนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.30)

**ตารางที่ 33** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |             | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|---|--|------|-----------|---|------|-------------|-------------------------|-------|
|   | χ  | SD   | แปลผล     | χ   | SD   | แปลผล       |                         |       |
| <b>2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)</b>   |  |      |           |   |      |             |                         |       |
| 2.1 มีความรู้ในการให้บริการด้าน<br>สุขภาพสำหรับผู้ที่จะปฏิบัติงานทาง<br>ทะเลทั้งสุขภาพทางกายและจิตใจ  | 4.70   | 0.47 | มากที่สุด | 3.20  | 0.85 | ปาน<br>กลาง | 0.47                    | 4     |
| 2.2 สามารถบูรณาการความรู้ใน<br>การให้บริการแก่ทหารเกี่ยวกับการ<br>ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน<br>ควบคุมโรค การรักษาพยาบาล<br>และการฟื้นฟูสุขภาพ | 4.65   | 0.57 | มากที่สุด | 3.49  | 0.78 | ปาน<br>กลาง | 0.33                    | 13    |
| 2.3 พัฒนาความรู้ งานวิจัย เพื่อให้<br>การดูแล ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่<br>ทหารได้อย่างมีคุณภาพ  | 4.83   | 0.39 | มากที่สุด | 3.12  | 0.97 | ปาน<br>กลาง | 0.55                    | 1     |
| 2.4 ให้ความรู้แก่ประชาชนที่เกี่ยวข้อง<br>กับการปฏิบัติตนเมื่อเกิดสา<br>ธารณภัย /ภัยพิบัติ ทั้งในระยะ<br>ก่อนเกิด ขณะเกิด และหลังเกิด          | 4.65   | 0.57 | มากที่สุด | 3.15  | 0.99 | ปาน<br>กลาง | 0.48                    | 3     |
| 2.5 บูรณาการความรู้มาประยุกต์<br>ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลใน<br>สถานการณ์ สาธารณภัย/ภัยพิบัติ<br>ได้   | 4.87   | 0.34 | มากที่สุด | 3.20  | 1.01 | ปาน<br>กลาง | 0.52                    | 2     |
| 2.6 ตระหนักและให้ความสำคัญ<br>ในการพัฒนาความสามารถของ<br>ตนเองในการดูแล ป้องกัน การ<br>พยาบาลแก่ผู้ประสบภัยทางทะเล                            | 4.65   | 0.49 | มากที่สุด | 3.33  | 1.04 | ปาน<br>กลาง | 0.40                    | 9     |

**ตารางที่ 33** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |         | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|--|--|------|-----------|---|------|---------|-------------------------|-------|
|  | χ  | SD   | แปลผล     | χ   | SD   | แปลผล   |                         |       |
| 2.7 ตระหนักถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพในทุกสถานการณ์  | 4.96   | 0.21 | มากที่สุด | 3.59  | 1.03 | มาก     | 0.38                    | 10    |
| 2.8 ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทของตนเองในการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ   | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด | 3.67  | 1.00 | มาก     | 0.30                    | 14    |
| 2.9 สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ภัยพิบัติในทุกสถานการณ์ โดยไม่จำแนกเชื้อชาติและศาสนา  | 4.83   | 0.39 | มากที่สุด | 3.85  | 1.03 | มาก     | 0.25                    | 9     |
| 2.10 ให้ความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ   | 4.74   | 0.45 | มากที่สุด | 3.76  | 0.91 | มาก     | 0.26                    | 15    |
| 2.11 ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลในภาวะฉุกเฉิน ตั้งแต่ การปฐมพยาบาล ดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากจุดเกิดเหตุ ส่งต่อสถานพยาบาลที่เหมาะสม | 4.74   | 0.54 | มากที่สุด | 3.34  | 0.92 | ปานกลาง | 0.42                    | 6     |
| 2.12 ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลเพื่อฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ  | 4.74   | 0.54 | มากที่สุด | 3.38  | 0.96 | ปานกลาง | 0.40                    | 12    |



**ตารางที่ 33** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ                         | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |             |                  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |             |                | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ    |
|--|--|-------------|------------------|---|-------------|----------------|-------------------------|----------|
|  | χ  | SD          | แปลผล            | χ   | SD          | แปลผล          |                         |          |
| 2.13 ให้การดูแลสุขภาพทหารเพื่อเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองทัพ       | 4.78   | 0.52        | มากที่สุด        | 3.59  | 0.87        | มาก            | 0.33                    | 12       |
| 2.14 สามารถดำเนินการเคลื่อนย้ายส่งต่อ และส่งกลับผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.74   | 0.54        | มากที่สุด        | 3.30  | 0.90        | ปานกลาง        | 0.44                    | 5        |
| 2.15 ให้การพยาบาลทหารที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม                               | 4.74   | 0.54        | มากที่สุด        | 3.52  | 0.89        | มาก            | 0.35                    | 11       |
| 2.16 ประเมินสถานการณ์จากการเจ็บป่วย นำมาทบทวน/ปรับแผนในการให้บริการที่เหมาะสม                          | 4.78   | 0.52        | มากที่สุด        | 3.42  | 0.86        | ปานกลาง        | 0.40                    | 7        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.76</b>  | <b>0.34</b> | <b>มากที่สุด</b> | <b>3.43</b>   | <b>0.71</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>0.39</b>             | <b>-</b> |

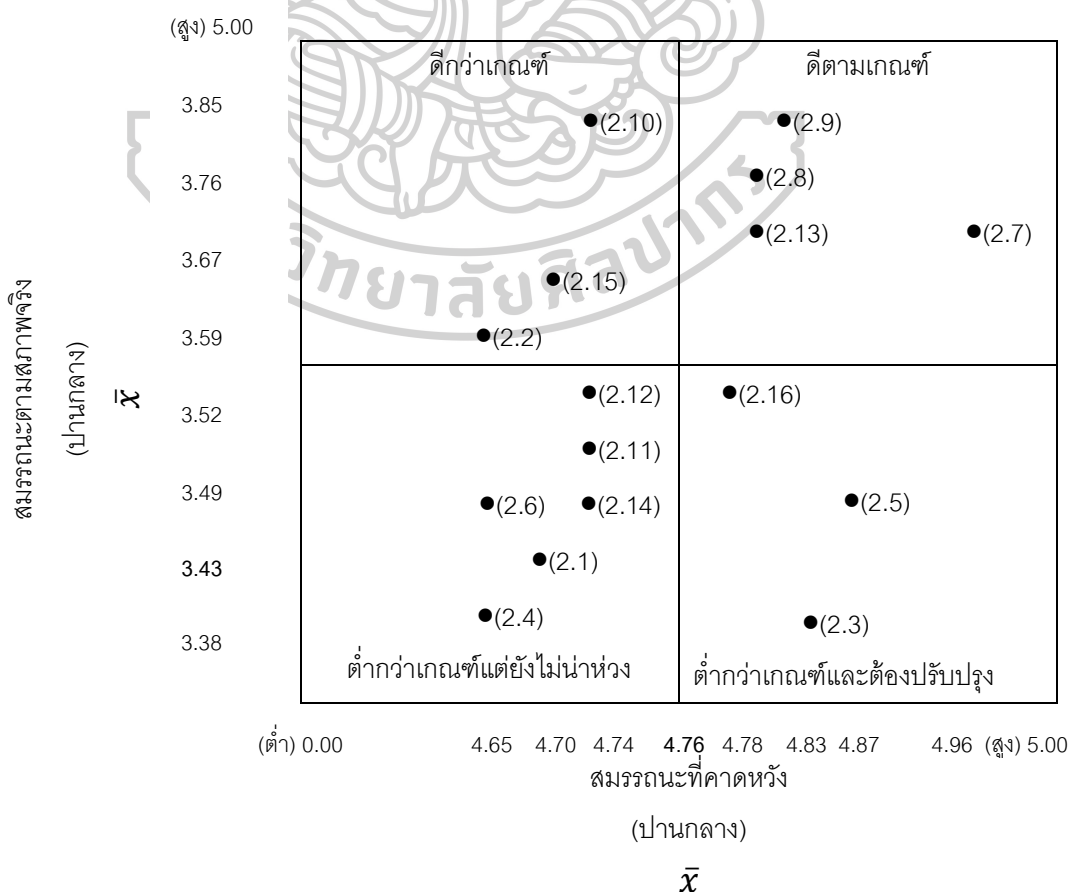
จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ วิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะที่คาดหวังในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34) ส่วนระดับสมรรถนะตามสภาพจริงโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71) ซึ่งเมื่อ

พิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับการพยาบาล ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีค่าเท่ากับ 0.39 ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดของตัวชี้วัด ของสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) พบว่า ควรมีการพัฒนาความรู้ งานวิจัย เพื่อให้การดูแล ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่ทหาร ได้อย่างมีคุณภาพเป็นลำดับแรก (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.55) รองลงมาคือ การบูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์ สาธารณภัย/ภัยพิบัติ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.48)

และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและ เวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็น จุดตัด นำเสนอข้อมูลดังภาพที่ 8 ต่อไปนี้

**ภาพที่ 8** การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวช ศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่ จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ



จากวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.76 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.43 ตามภาพที่ 8 พบว่า

1. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.76 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.43 พบว่ามี 3 ตัวชี้วัด คือ 1) สามารถบูรณาการความรู้ในการให้บริการแก่ทหารเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.65 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.49 2) ให้ความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.74 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.76 3) ให้การพยาบาลทหารที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.74 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.52

2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีตามเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.76 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.43 พบว่ามี 6 ตัวชี้วัด คือ 1) ตระหนักถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพในทุกสถานการณ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.96 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.59 2) ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทของตนเองในการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.67 3) สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ภัยพิบัติในทุกสถานการณ์ โดยไม่จำแนกเชื้อชาติ และศาสนา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับ

สมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.85 และ 4) ให้การดูแลสุขภาพทหารเพื่อเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองทัพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.59

3. สมรรถนะเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง แต่ยังไม่น่าห่วง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.76 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.43 พบว่า มี 6 ตัวชี้วัด คือ 1) มีความรู้ในการให้บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้ที่จะปฏิบัติงานทางทะเลทั้งสุขภาพทางกายและจิตใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.70 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.20 2) ให้ความรู้แก่ประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนเมื่อเกิดสาธารณภัย /ภัยพิบัติ ทั้งในระยะก่อนเกิด ขณะเกิด และหลังเกิด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.65 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.15 3) ตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถของตนเองในการดูแล ป้องกัน การพยาบาลแก่ผู้ประสบภัยทางทะเล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.65 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.33 4) ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลในภาวะฉุกเฉิน ตั้งแต่ การปฐมพยาบาล ดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากจุดเกิดเหตุ ส่งต่อสถานพยาบาลที่เหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.74 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.34 5) ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลเพื่อฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.74 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.38 และ 6) สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อ และส่งกลับผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.74 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.30

4. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังและต้องปรับปรุง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.76 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะ

ตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.43 พบว่ามี 3 ตัวชี้วัด คือ 1) พัฒนาความรู้ งานวิจัย เพื่อให้การดูแล ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่ทหารได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่ คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.12 2) บูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์ สาธารณภัย/ภัยพิบัติได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับ สมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.20 และ 3) ประเมินสถานการณ์จากการเจ็บป่วย นำมาทบทวน/ ปรับแผนในการให้บริการที่เหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวัง เท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.42

จากรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ ทหารเรือ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ที่กำหนดให้มี 16 ตัวชี้วัดในด้านดังกล่าว แต่หากพิจารณาถึงความ จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้วยการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) แล้ว สรุปได้ว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยพิจารณาจากตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำ กว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 3 ตัวชี้วัดซึ่งเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมาก ไปหาน้อยตามค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) ได้ดังนี้

1. พัฒนาความรู้ งานวิจัย เพื่อให้การดูแล ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่ทหารได้อย่างมี คุณภาพ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.55)
2. บูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์สาธารณภัย/ ภัยพิบัติได้ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.52)
3. ประเมินสถานการณ์จากการเจ็บป่วย นำมาทบทวน/ปรับแผนในการให้บริการ ที่เหมาะสม (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.40)

**ตารางที่ 34** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |       | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|--|--|------|-----------|---|------|-------|-------------------------|-------|
|  | $\bar{x}$  | SD   | แปลผล     | $\bar{x}$   | SD   | แปลผล |                         |       |
| <b>3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)</b>  |  |      |           |   |      |       |                         |       |
| 3.1 เข้าใจขอบเขตและหน้าที่การปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด | 3.98  | 0.69 | มาก   | 0.24                    | 10    |
| 3.2 แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาชีพนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.74  | 0.68 | มาก   | 0.34                    | 2     |
| 3.3 ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทวิชาชีพภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล  | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด | 4.09  | 0.67 | มาก   | 0.20                    | 13    |
| 3.4 รัก เต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพื่อนำความก้าวหน้าสู่วิชาชีพ   | 4.96   | 0.21 | มากที่สุด | 4.09  | 0.67 | มาก   | 0.21                    | 12    |

**ตารางที่ 34** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |       | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|--|--|------|-----------|---|------|-------|-------------------------|-------|
|  | $\bar{x}$  | SD   | แปลผล     | $\bar{x}$   | SD   | แปลผล |                         |       |
| 3.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์<br>สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ<br>ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.79  | 0.69 | มาก   | 0.32                    | 6     |
| 3.6 กำหนดเป้าหมายในการ<br>ปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนา<br>อาชีพ เพื่อสามารถให้การพยาบาล<br>ในระดับสากลได้  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.80  | 0.69 | มาก   | 0.32                    | 5     |
| 3.7 ตระหนักถึงความสำคัญการ<br>พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตาม<br>ความรู้ใหม่ๆ และก้าวทันต่อการ<br>เปลี่ยนแปลงของศาสตร์ทางการ<br>พยาบาลและศาสตร์อื่นๆ                         | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.82  | 0.89 | มาก   | 0.31                    | 7     |
| 3.8 สามารถวิเคราะห์ประเด็น<br>จริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง<br>ในการปฏิบัติการพยาบาลและการ<br>ผดุงครรภ์ ตัดสินใจเชิงจริยธรรม<br>และนำไปใช้ในการให้การพยาบาล<br>อย่างเหมาะสม | 4.91   | 0.29 | มากที่สุด | 3.66  | 0.87 | มาก   | 0.34                    | 4     |
| 3.9 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้ง<br>การดำรงตนและการปฏิบัติงานใน<br>หน้าที่   | 4.96   | 0.21 | มากที่สุด | 3.93  | 0.90 | มาก   | 0.26                    | 8     |
| 3.10 ให้บริการทางการพยาบาลตาม<br>มาตรฐานวิชาชีพ และกระบวนการ<br>พยาบาล   | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด | 4.04  | 0.92 | มาก   | 0.22                    | 11    |

**ตารางที่ 34** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ                      | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |             |                  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |             |            | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ    |
|---|--|-------------|------------------|---|-------------|------------|-------------------------|----------|
|   | χ  | SD          | แปลผล            | χ   | SD          | แปลผล      |                         |          |
| 3.11 ควบคุม กำกับตนหรือผู้ร่วมงานในวิชาชีพให้ปฏิบัติหน้าที่ตามพรบ.วิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์  | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        | 3.88  | 0.91        | มาก        | 0.26                    | 9        |
| 3.12 นำข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ที่ได้จากแหล่งต่างๆ ไปใช้เพื่อการปรับปรุง พัฒนาทักษะในการให้บริการ | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        | 3.73  | 0.86        | มาก        | 0.34                    | 3        |
| 3.13 มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติทางการพยาบาลกับหน่วยงาน/องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่      | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        | 3.56  | 0.96        | มาก        | 0.38                    | 1        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.96</b>  | <b>0.16</b> | <b>มากที่สุด</b> | <b>3.85</b>   | <b>0.59</b> | <b>มาก</b> | <b>0.28</b>             | <b>-</b> |

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ วิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

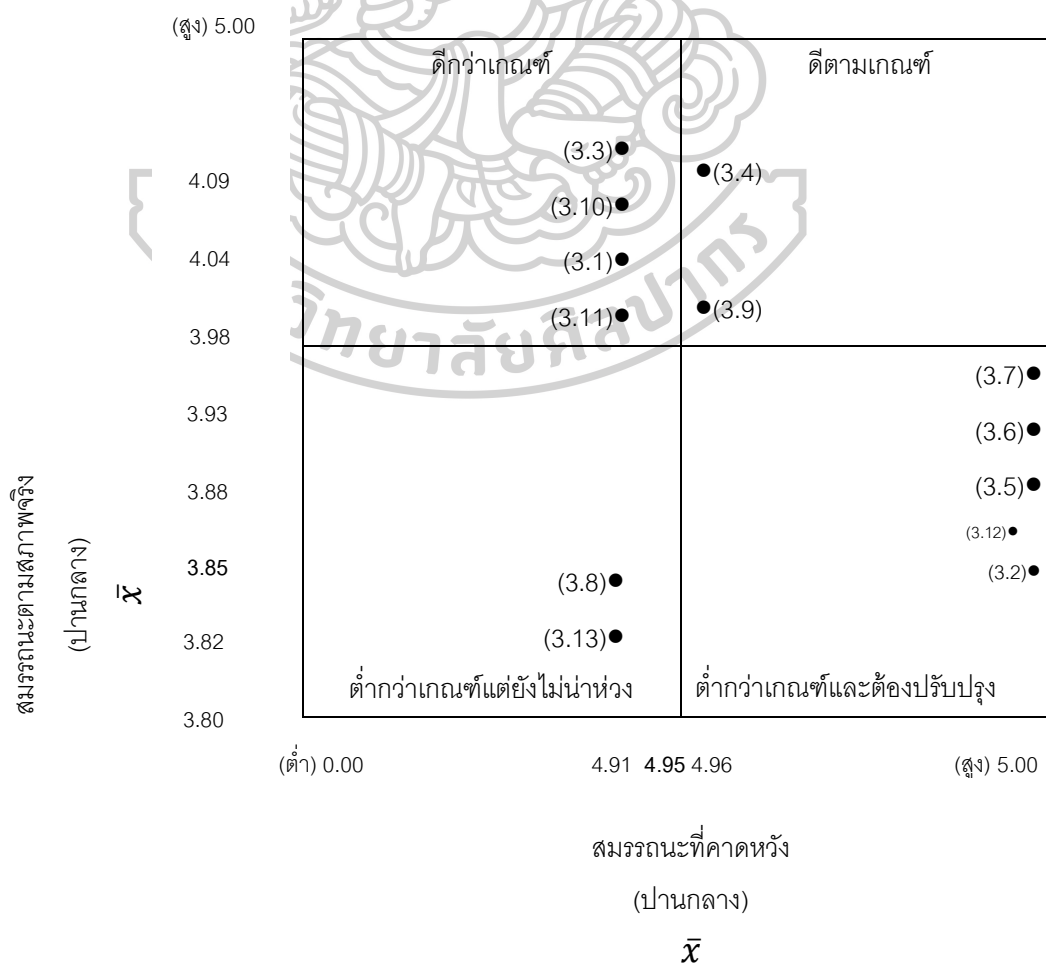
ระดับสมรรถนะที่คาดหวังในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.16) ส่วนระดับสมรรถนะตามสภาพจริงโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับการพยาบาล



ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีค่าเท่ากับ 0.38 ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดของตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) พบว่าควรเน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติทางการพยาบาลกับหน่วยงาน/องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ในลำดับแรก (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.38) รองลงมาคือการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาชีพนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลและการนำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ที่ได้จากแหล่งต่างๆ ไปใช้เพื่อการปรับปรุงพัฒนาทักษะในการให้บริการ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.34)

และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด นำเสนอข้อมูลดังภาพที่ 9 ต่อไปนี้

**ภาพที่ 9** การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ



จากวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.95 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.85 ตามภาพที่ 9 พบว่า

1. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.95 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.85 พบว่ามี 4 ตัวชี้วัด คือ 1) ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทวิชาชีพภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.09 2) ให้บริการทางการแพทย์ตามมาตรฐานวิชาชีพ และกระบวนการพยาบาล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.04 3) เข้าใจขอบเขตและหน้าที่การปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.98 และ 4) ควบคุม กำกับตนหรือผู้ร่วมงานในวิชาชีพให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม พรบ.วิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.88

2. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีตามเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.95 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.85 พบว่ามี 2 ตัวชี้วัด คือ 1) รัก เต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพื่อนำความก้าวหน้าสู่วิชาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะ ที่คาดหวังเท่ากับ 4.96 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.09 2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการดำรงตนและการ

ปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.96 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.93

3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง แต่ยังไม่น่าห่วง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.95 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.85 พบว่า มี 2 ตัวชี้วัด คือ 1) สามารถวิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตัดสินใจเชิงจริยธรรม และนำไปใช้ในการให้การพยาบาลอย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.66 2) มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติทางการพยาบาลกับหน่วยงาน/องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.56

4. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง และต้องปรับปรุง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.95 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.85 พบว่ามี 5 ตัวชี้วัด คือ 1) แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาชีพนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.74 2) นำข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ที่ได้จากแหล่งต่างๆ ไปใช้เพื่อการปรับปรุง พัฒนาทักษะในการให้บริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.73 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.79 4) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อสามารถให้การพยาบาลในระดับสากลได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.80 และ 5) ตระหนักถึงความสำคัญการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามความรู้ใหม่ๆ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นๆ

ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.82

จากรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ที่มีกำหนดให้มี 13 ตัวชี้วัดในด้านดังกล่าว แต่หากพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้วยการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) แล้ว สรุปได้ว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยพิจารณาจากตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 5 ตัวชี้วัดซึ่งเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อยตามค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) ได้ดังนี้

1. แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาชีพนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.34)
2. นำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ที่ได้จากแหล่งต่างๆ ไปใช้เพื่อการปรับปรุงพัฒนาทักษะในการให้บริการ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.34)
3. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อสามารถให้การพยาบาลในระดับสากลได้ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.32)
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.32)
5. ตระหนักถึงความสำคัญการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามความรู้ใหม่ๆ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นๆ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.31)

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |       | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|---|--|------|-----------|---|------|-------|-------------------------|-------|
|   | χ  | SD   | แปลผล     | χ   | SD   | แปลผล |                         |       |
| <b>4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)</b>   |  |      |           |   |      |       |                         |       |
| 4.1 ศึกษาสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต จากผลกระทบภายนอกทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคมและเทคโนโลยีมาวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์กร | 4.78   | 0.52 | มากที่สุด | 3.39  | 0.91 | มาก   | 0.41                    | 2     |
| 4.2 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.58  | 0.94 | มาก   | 0.40                    | 3     |
| 4.3 มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน   | 4.96   | 0.21 | มากที่สุด | 3.67  | 0.82 | มาก   | 0.35                    | 6     |
| 4.4 มีความสามารถในการวิเคราะห์ และตัดสินใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉิน  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.83  | 1.71 | มาก   | 0.31                    | 8     |
| 4.5 มีความสามารถในการให้เหตุผลทางวิชาการเพื่อนำมาซึ่งผู้อื่นมีความคิดคล้ายตาม และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.52  | 0.66 | มาก   | 0.42                    | 1     |

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |       | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|---|--|------|-----------|---|------|-------|-------------------------|-------|
|   | $\bar{x}$  | SD   | แปลผล     | $\bar{x}$   | SD   | แปลผล |                         |       |
| 4.6 สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>ทั้งสามารถเจรจาต่อรองกับสหสาขา<br>วิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการดูแล<br>ผู้ป่วย        | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.76  | 0.67 | มาก   | 0.33                    | 7     |
| 4.7 สามารถให้คำปรึกษาหรือเป็นที่<br>เล็งทางด้านสุขภาพ เพื่อนำไปใช้<br>ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับสภาพ<br>ปัญหา และสถานการณ์ | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด | 3.68  | 0.77 | มาก   | 0.30                    | 9     |
| 4.8 ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง<br>ในทางที่ดีของหน่วยงาน/องค์กร  | 4.83   | 0.49 | มากที่สุด | 3.55  | 0.82 | มาก   | 0.36                    | 5     |
| 4.9 แสดงความเป็นผู้นำและมี<br>ความรู้ทางวิชาการที่เกื้อกูล<br>ประโยชน์ต่อสาธารณสุข และ<br>สังคม                           | 4.87   | 0.34 | มากที่สุด | 3.57  | 0.73 | มาก   | 0.36                    | 4     |
| รวม   | 4.91   | 0.15 | มากที่สุด | 3.62  | 0.62 | มาก   | 0.36                    | -     |

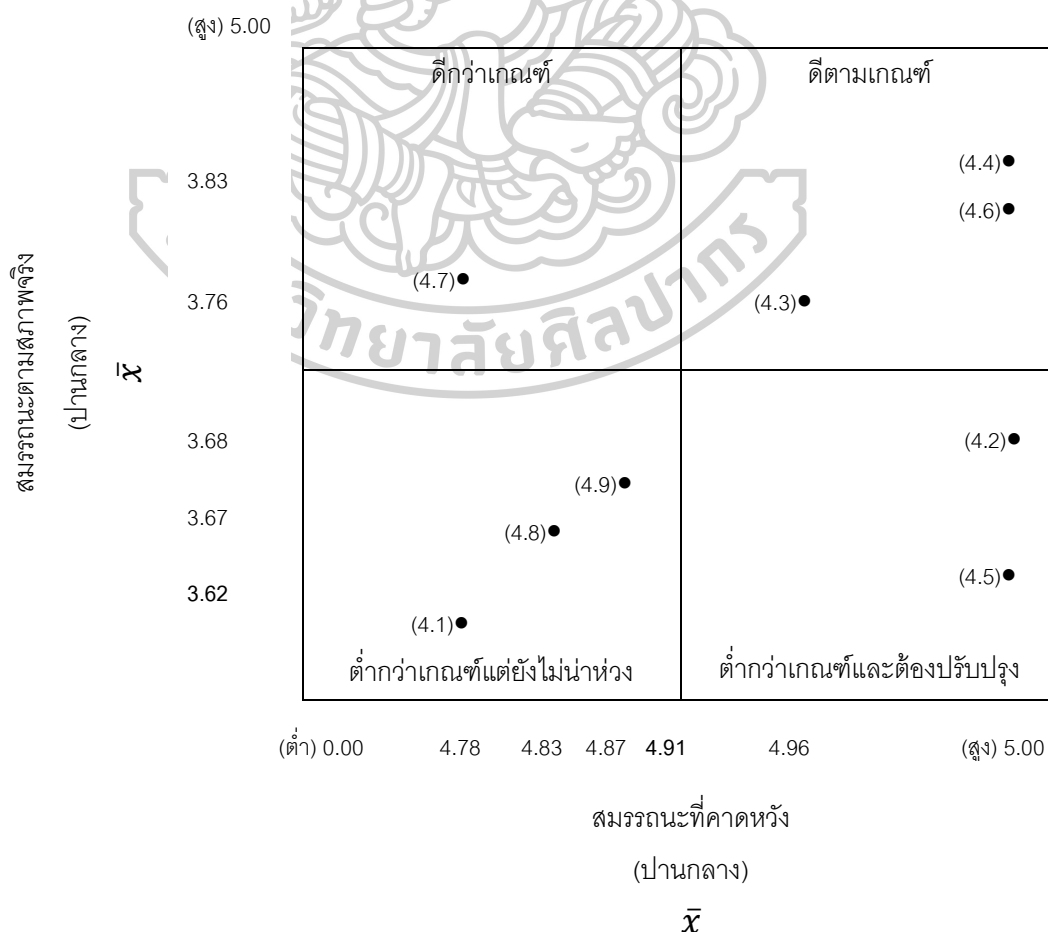
จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ วิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะที่คาดหวังในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.15) ส่วนระดับสมรรถนะตามสภาพจริงโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) ซึ่งเมื่อ

พิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับการพยาบาล ในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีค่าเท่ากับ 0.36 ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดของตัวชี้วัด ของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) พบว่าควรพัฒนาความสามารถในการให้เหตุผลทาง วิชาการเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้ายตาม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จเป็น ลำดับแรก (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.42) รองลงมา คือ การศึกษา สถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต จากผลกระทบภายนอกทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคมและเทคโนโลยีมาวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับ นโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์กร (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.41)

และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับ สมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด นำเสนอข้อมูลดังภาพที่ 10 ต่อไปนี้

ภาพที่ 10 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) เพื่อ รองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ



จากวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.62 ตามภาพที่ 10 พบว่า

1. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริงที่ดีกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.62 พบว่ามี 1 ตัวชี้วัด คือ 1) สามารถให้คำปรึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยงทางด้านสุขภาพ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหา และสถานการณ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.68

2. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริงที่ดีตามเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.62 พบว่ามี 3 ตัวชี้วัด คือ 1) มีความสามารถในการวิเคราะห์ และตัดสินใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉิน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.83 2) สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสามารถเจรจาต่อรองกับสหสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.76 และ 3) มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.96 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.67

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง แต่ยังไม่น่าห่วง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.62 พบว่า มี 3 ตัวชี้วัด คือ 1) แสดงความเป็นผู้นำและมีความรู้ทางวิชาการที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อสาธารณสุข และสังคม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิต



ของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.57 2) ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของหน่วยงาน/องค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.55 และ 3) ศึกษาสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต จากผลกระทบภายนอกทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคมและเทคโนโลยีมาวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.39

4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง และต้องปรับปรุง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.62 พบว่ามี 2 ตัวชี้วัด คือ 1) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.58 2) มีความสามารถในการให้เหตุผลทางวิชาการเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้อยตาม และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.52

จากรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ที่มีกำหนดให้มี 9 ตัวชี้วัดในด้านดังกล่าว แต่หากพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้วยการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) แล้ว สรุปได้ว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยพิจารณาจากตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 2 ตัวชี้วัด ซึ่งเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อยตามค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) ได้ดังนี้

1. ความสามารถในการให้เหตุผลทางวิชาการเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้อยตาม และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.42)

2. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.40)

**ตารางที่ 36** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |       | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|--|--|------|-----------|---|------|-------|-------------------------|-------|
|  | χ  | SD   | แปลผล     | χ   | SD   | แปลผล |                         |       |
| <b>5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)</b>  |  |      |           |   |      |       |                         |       |
| 5.1. ความรู้ ความเข้าใจ ถึงความเชื่อมโยงของนโยบายระบบสุขภาพ ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการให้บริการ                                 | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด | 3.61  | 0.67 | มาก   | 0.32                    | 7     |
| 5.2. มีความรู้ ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ อย่างเหมาะสม                                  | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด | 3.82  | 0.60 | มาก   | 0.29                    | 12    |
| 5.3. คำนึงถึงปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และนโยบายในการให้บริการสุขภาพของหน่วยงาน เพื่อให้การดูแลสุขภาพผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม | 4.83   | 0.39 | มากที่สุด | 3.74  | 0.63 | มาก   | 0.29                    | 11    |
| 5.4. ให้ความสำคัญการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด | 4.02  | 0.68 | มาก   | 0.22                    | 14    |
| 5.5. ให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ โดยบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า  | 4.83   | 0.39 | มากที่สุด | 3.83  | 0.90 | มาก   | 0.26                    | 13    |

**ตารางที่ 36** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |       | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|--|--|------|-----------|---|------|-------|-------------------------|-------|
|  | $\bar{x}$  | SD   | แปลผล     | $\bar{x}$   | SD   | แปลผล |                         |       |
| 5.6 คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.91   | 0.29 | มากที่สุด | 3.67  | 0.88 | มาก   | 0.34                    | 2     |
| 5.7 เลือกใช้วิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททางสุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง  | 4.87   | 0.34 | มากที่สุด | 3.67  | 0.89 | มาก   | 0.33                    | 5     |
| 5.8 ประเมินความต้องการของผู้ป่วยอย่างครอบคลุม  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.76  | 0.87 | มาก   | 0.33                    | 6     |
| 5.9 วางแผนการดูแลสุขภาพร่วมกัน ระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพผู้ป่วยและญาติ อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม คุ่มค่า                                  | 4.96   | 0.21 | มากที่สุด | 3.72  | 0.90 | มาก   | 0.33                    | 4     |
| 5.10 ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงนโยบายในการให้บริการด้านสุขภาพของหน่วยงาน/องค์กร และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด  | 4.91   | 0.29 | มากที่สุด | 3.77  | 0.88 | มาก   | 0.33                    | 10    |
| 5.11 กำกับ ติดตาม ประสานงาน และสนับสนุนให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปตามแผน   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.70  | 0.89 | มาก   | 0.35                    | 1     |

**ตารางที่ 36** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ                        | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |             |                  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |             |            | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ    |
|---|--|-------------|------------------|---|-------------|------------|-------------------------|----------|
|   | $\bar{x}$  | SD          | แปลผล            | $\bar{x}$   | SD          | แปลผล      |                         |          |
| 5.12 บันทึกรายงานทางการ<br>พยาบาลที่สามารถสะท้อนการใช้<br>กระบวนการพยาบาลที่มีคุณภาพ                  | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        | 3.76  | 0.89        | มาก        | 0.31                    | 8        |
| 5.13 ประเมินผลลัพธ์ทางการ<br>พยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา<br>ปรับปรุงคุณภาพการบริการ                  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        | 3.72  | 0.89        | มาก        | 0.34                    | 3        |
| 5.14 ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการ<br>บริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดี | 4.87   | 0.34        | มากที่สุด        | 3.74  | 0.89        | มาก        | 0.30                    | 9        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.91</b>  | <b>0.20</b> | <b>มากที่สุด</b> | <b>3.75</b>   | <b>0.68</b> | <b>มาก</b> | <b>0.31</b>             | <b>-</b> |

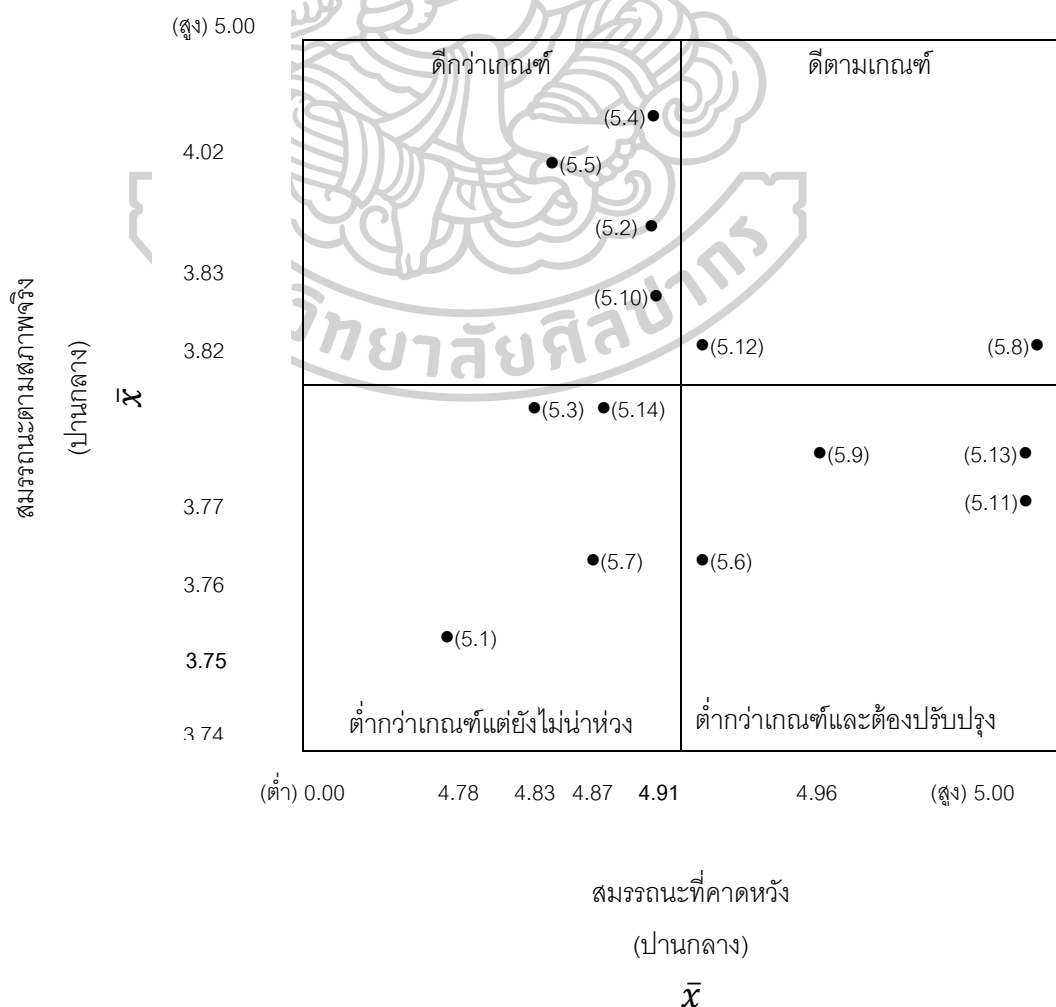
จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ วิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะที่คาดหวังในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.20) ส่วนระดับสมรรถนะตามสภาพจริงโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีค่าเท่ากับ 0.31 ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดของตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) พบว่าควรพัฒนา

ทักษะในการกำกับ ติดตาม ประสานงาน และสนับสนุนให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปตามแผนเป็นลำดับแรก (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.35) รองลงมา คือ การคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของ ผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.34)

และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด นำเสนอข้อมูลดังภาพที่ 11 ต่อไปนี้

**ภาพที่ 11** การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ



จากวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.75 ตามภาพที่ 11 พบว่า

1. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.75 พบว่ามี 4 ตัวชี้วัด คือ 1) ให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ โดยบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.02 2) ให้ความสำคัญการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.83 3) มีความรู้ ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.82 และ 4) ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงนโยบายในการให้บริการด้านสุขภาพของหน่วยงาน/องค์กร และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.77

2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีตามเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.75 พบว่ามี 2 ตัวชี้วัด คือ 1) บันทึกรายงานทางการพยาบาลที่สามารถสะท้อนการใช้กระบวนการพยาบาลที่มีคุณภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.76 และ 2) ประเมินความต้องการของผู้ป่วยอย่างครอบคลุม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.76

3. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง แต่ยังไม่น่าห่วง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.75 พบว่ามี 4 ตัวชี้วัด คือ 1) คำสั่งถึงปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และนโยบายในการให้บริการสุขภาพของหน่วยงาน เพื่อให้การดูแลสุขภาพผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.74 2) ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.74 3) ความรู้ ความเข้าใจ ถึงความเชื่อมโยงของนโยบายระบบสุขภาพ ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการให้บริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.61 และ 4) เลือกลงใช้วิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททางสุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.67

4. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง และต้องปรับปรุง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.75 พบว่ามี 4 ตัวชี้วัด คือ 1) กำกับ ติดตาม ประสานงาน และสนับสนุนให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปตามแผน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.70 2) คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.67 3) ประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการบริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.72 และ 4) วางแผนการดูแลสุขภาพร่วมกัน ระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพผู้ป่วยและญาติ อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม คุ่มค่า

ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.96 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.72

จากรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) ที่มีการหนดให้มี 14 ตัวชี้วัดในด้านดังกล่าว แต่หากพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้วยการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) แล้ว สรุปได้ว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยพิจารณาจากตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 4 ตัวชี้วัด ซึ่งเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อยตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) ได้ดังนี้

1. กำกับ ติดตาม ประสานงาน และสนับสนุนให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปตามแผน (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.35)
2. คิดวิเคราะห์หรืออย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.34)
3. ประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการบริการ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.34)
4. วางแผนการดูแลสุขภาพร่วมกัน ระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพผู้ป่วยและญาติ อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม คุ่มค่า (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.33)



ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |       | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |  |
|--|--|------|-----------|---|------|-------|-------------------------|-------|--|
|  | $\bar{x}$  | SD   | แปลผล     | $\bar{x}$   | SD   | แปลผล |                         |       |  |
| <b>6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)</b>   |  |      |           |   |      |       |                         |       |  |
| 6.1 มีความรู้ ความเข้าใจการสื่อสารในรูปแบบต่างๆอย่างเหมาะสมกับ เวลา สถานที่ โอกาส และบุคคล   | 4.91   | 0.29 | มากที่สุด | 3.76  | 0.99 | มาก   | 0.31                    | 9     |  |
| 6.2 มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบันทึกข้อมูล ส่งข้อมูล รับข้อมูล ด้านสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์(Personal Health Records: PHRs) | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด | 3.56  | 0.91 | มาก   | 0.34                    | 7     |  |
| 6.3 ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  | 4.83   | 0.39 | มากที่สุด | 3.95  | 0.92 | มาก   | 0.22                    | 14    |  |
| 6.4 สนับสนุนการดำเนินงานสารสนเทศผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronics performance support system)  | 4.57   | 0.66 | มากที่สุด | 3.71  | 0.94 | มาก   | 0.23                    | 13    |  |
| 6.5 ให้ความสำคัญกับการบันทึกข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการไว้เป็นความลับ   | 4.78   | 0.52 | มากที่สุด | 3.91  | 0.97 | มาก   | 0.22                    | 15    |  |
| 6.6 สามารถสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ญาติ และบุคลากรในทีมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | 4.91   | 0.29 | มากที่สุด | 3.82  | 0.90 | มาก   | 0.28                    | 11    |  |

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |             | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|---|--|------|-----------|---|------|-------------|-------------------------|-------|
|   | χ  | SD   | แปลผล     | χ   | SD   | แปลผล       |                         |       |
| 6.7 มีทักษะในการเจรจาต่อรอง<br>และบริหารความขัดแย้งในทีม/<br>ระหว่างทีม สุขภาพ ผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการและญาติ  | 4.87   | 0.34 | มากที่สุด | 3.64  | 0.80 | มาก         | 0.34                    | 6     |
| 6.8 ใช้ศัพท์ทางเทคนิคในการ<br>สื่อสารทางการแพทย์กับกลุ่ม<br>วิชาชีพที่มสหสาขา อย่างถูกต้อง  | 4.70   | 0.56 | มากที่สุด | 3.75  | 0.71 | มาก         | 0.25                    | 12    |
| 6.9 ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร<br>เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลในการ<br>ดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  | 4.80   | 0.56 | มากที่สุด | 3.19  | 0.85 | ปาน<br>กลาง | 0.47                    | 1     |
| 6.10 สามารถสืบค้นข้อมูลด้าน<br>สุขภาพจากแหล่งความรู้ต่างๆที่<br>เชื่อถือได้ ผ่าน เครือข่าย<br>อิเล็กทรอนิกส์ทั้งในประเทศหรือ<br>ต่างประเทศได้                   | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด | 3.66  | 0.77 | มาก         | 0.31                    | 10    |
| 6.11 สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อ<br>การเรียนรู้(Technology based<br>learning) เช่น การศึกษาด้วย<br>ตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การ<br>ให้ความรู้กับผู้ป่วยทางวิดีโอ | 4.70   | 0.47 | มากที่สุด | 3.56  | 0.96 | มาก         | 0.32                    | 8     |

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |             |                  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |             |            | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ    |
|--|--|-------------|------------------|---|-------------|------------|-------------------------|----------|
|  | χ  | SD          | แปลผล            | χ   | SD          | แปลผล      |                         |          |
| 6.12 สามารถใช้ข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) เพื่อการวิเคราะห์ตัดสินใจและนำมาใช้ในการให้บริการทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม | 4.87   | 0.34        | มากที่สุด        | 3.43  | 0.95        | ปานกลาง    | 0.42                    | 2        |
| 6.13 สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพระหว่างหน่วยงานในระบบสุขภาพ(Health Information Exchange: HIE) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์                               | 4.74   | 0.45        | มากที่สุด        | 3.40  | 0.95        | ปานกลาง    | 0.37                    | 4        |
| 6.14 สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางด้านสุขภาพผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ  | 4.74   | 0.45        | มากที่สุด        | 3.49  | 0.85        | ปานกลาง    | 0.36                    | 5        |
| 6.15 สามารถใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อสนับสนุน ประสาน และพัฒนาคุณภาพดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการกับทีมสหสาขาวิชาชีพ  | 4.83   | 0.39        | มากที่สุด        | 3.52  | 0.94        | มาก        | 0.39                    | 3        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.79</b>  | <b>0.28</b> | <b>มากที่สุด</b> | <b>3.63</b>   | <b>0.69</b> | <b>มาก</b> | <b>0.32</b>             | <b>-</b> |

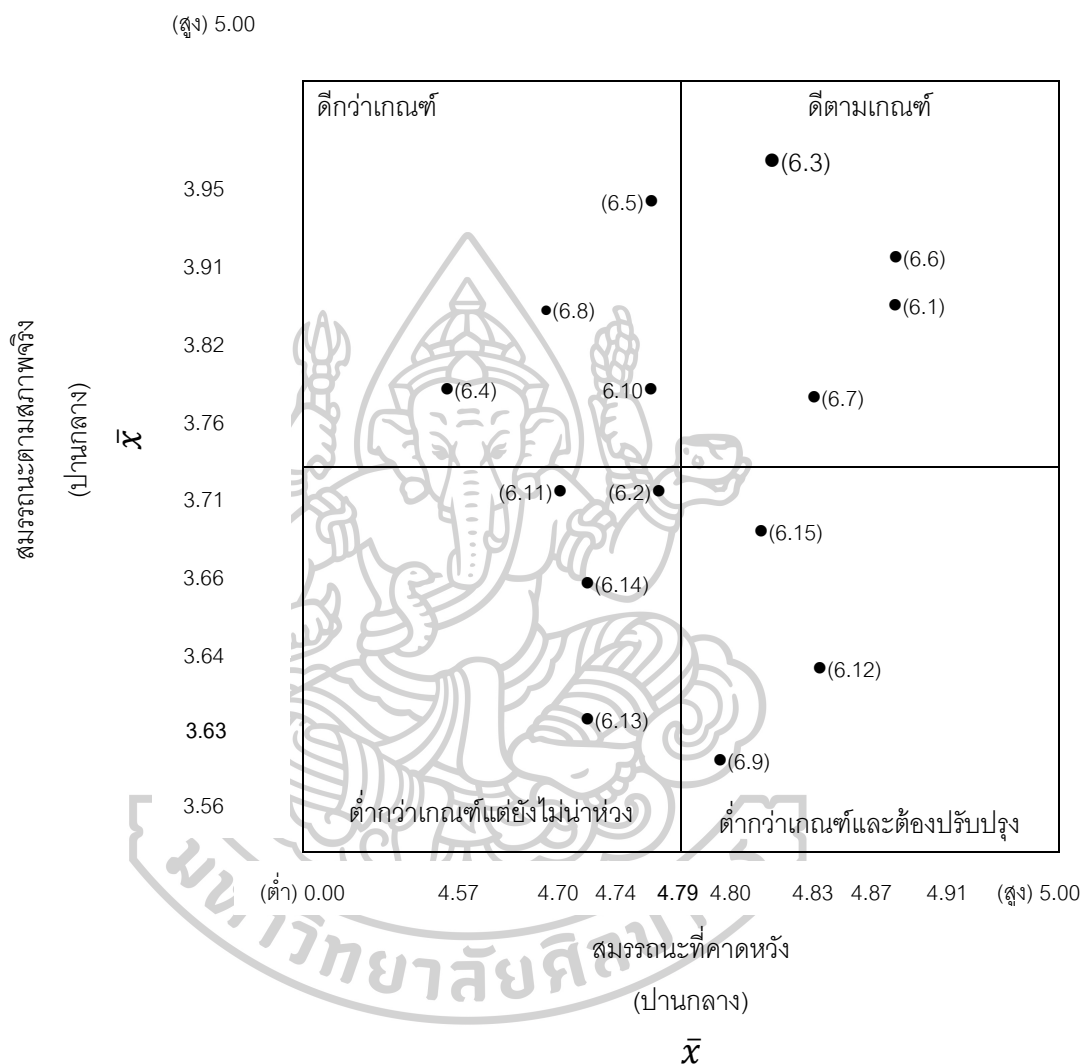
จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ วิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะที่คาดหวังในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28) ส่วนระดับสมรรถนะตามสภาพจริงโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีค่าเท่ากับ 0.32 ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดของตัวชี้วัดพบว่า สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) ควรพัฒนาทักษะใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการเป็นลำดับแรก (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.47) รองลงมา คือ ความสามารถในการใช้ข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) เพื่อการวิเคราะห์ตัดสินใจและนำมาใช้ในการให้บริการทางการแพทย์ได้อย่างเหมาะสม (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.42)

และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด นำเสนอข้อมูลดังภาพที่ 12 ต่อไปนี้



ภาพที่ 12 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลใน อนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ



จากวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.79 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.63 ตามภาพที่ 12 พบว่า

1. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมี

ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.79 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.63 พบว่ามี 4 ตัวชี้วัด คือ 1) สนับสนุนการดำเนินงานสารสนเทศผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronics performance support system) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.57 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.71 2) ใช้ศัพท์ทางเทคนิคในการสื่อสารทางการแพทย์กับกลุ่มวิชาชีพ/ทีมสหสาขา อย่างถูกต้อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.70 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.75 3) สามารถสืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพจากแหล่งความรู้ต่างๆที่เชื่อถือได้ผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.66 และ 4) ให้ความสำคัญกับการบันทึกข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการไว้เป็นความลับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.91

2. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีตามเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.79 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.63 พบว่ามี 4 ตัวชี้วัด คือ 1) ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.95 2) มีทักษะในการเจรจาต่อรอง และบริหารความขัดแย้งในทีม/ระหว่างทีมสุขภาพ ผู้ป่วย/ผู้รับบริการและญาติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.64 3) มีความรู้ ความเข้าใจการสื่อสารในรูปแบบต่างๆอย่างเหมาะสมกับเวลา สถานที่ โอกาส และบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.76 และ 4) สามารถสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ญาติ และบุคลากรในทีมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.82

3. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต

สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง แต่ยังไม่น่าห่วง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.79 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.63 พบว่ามี 4 ตัวชี้วัด คือ 1) สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้(Technology based learning) เช่น การศึกษา ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การให้ความรู้กับผู้ป่วยทางวิดิทัศน์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.70 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.56 2) สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพระหว่างหน่วยงานในระบบสุขภาพ(Health Information Exchange: HIE) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.74 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.40 3) สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางด้านสุขภาพผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.74 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.49 และ 4) มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบันทึกข้อมูล ส่งข้อมูล รับข้อมูลด้านสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์(Personal Health Records: PHRs) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.56

4. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง และต้องปรับปรุง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.79 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.63 พบว่ามี 3 ตัวชี้วัด คือ 1) ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.80 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.19 2) สามารถใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อสนับสนุน ประสาน และพัฒนาคุณภาพดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการกับทีมสหสาขาวิชาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.52 3) สามารถใช้ข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) เพื่อการวิเคราะห์ตัดสินใจและนำมาใช้ในการให้บริการทางการแพทย์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.43

จากรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพथย์ทหารเรือ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) ที่มีกำหนดให้มี 15 ตัวชี้วัดในด้านดังกล่าว แต่หากพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้วยการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) แล้ว สรุปได้ว่าสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพथย์ทหารเรือ เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยพิจารณาจากตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 3 ตัวชี้วัด ซึ่งเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อยตามค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) ได้ดังนี้

1. ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.47)
2. สามารถใช้ข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) เพื่อการวิเคราะห์ตัดสินใจและนำมาใช้ในการให้บริการทางการแพทย์ได้อย่างเหมาะสม (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.42)
3. สามารถใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อสนับสนุน ประสาน และพัฒนาคุณภาพดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการกับทีมสหสาขาวิชาชีพ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.39)

**ตารางที่ 38** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพथย์ทหารเรือ

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพथย์ทหารเรือ                         | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |       | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|---|--|------|-----------|---|------|-------|-------------------------|-------|
|   | $\bar{x}$  | SD   | แปลผล     | $\bar{x}$   | SD   | แปลผล |                         |       |
| <b>7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)</b>                   |  |      |           |   |      |       |                         |       |
| 7.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ<br>มาตรฐานความปลอดภัยในการ<br>ปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน/องค์กร<br>กำหนด | 4.78   | 0.52 | มากที่สุด | 3.64  | 0.91 | มาก   | 0.31                    | 8     |



**ตารางที่ 38** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |         | $PNI_{\text{modified}}$ | ลำดับ |
|--|--|------|-----------|---|------|---------|-------------------------|-------|
|  | $\bar{x}$  | SD   | แปลผล     | $\bar{x}$   | SD   | แปลผล   |                         |       |
| 7.2 มีความรู้ความเข้าใจระบบและกลไกการประกันคุณภาพการพยาบาลของหน่วยงาน/องค์กร   | 4.83   | 0.49 | มากที่สุด | 3.53  | 0.91 | มาก     | 0.37                    | 4     |
| 7.3 ค้นหาความรู้เพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการพยาบาลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/องค์กร | 4.87   | 0.42 | มากที่สุด | 3.45  | 0.91 | ปานกลาง | 0.38                    | 2     |
| 7.4 ศึกษา ค้นคว้าวิธีการปฏิบัติที่ดี เช่น นวัตกรรมการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด | 3.56  | 0.92 | มาก     | 0.34                    | 5     |
| 7.5 ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน   | 4.74   | 0.54 | มากที่สุด | 3.97  | 0.91 | มาก     | 0.19                    | 16    |
| 7.6 ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ   | 4.83   | 0.49 | มากที่สุด | 4.06  | 0.90 | มาก     | 0.19                    | 17    |
| 7.7 สนับสนุนการจัดการความรู้ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน/องค์กร ของตน  | 4.96   | 0.21 | มากที่สุด | 3.79  | 0.93 | มาก     | 0.31                    | 8     |
| 7.8 ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประกันคุณภาพของหน่วยงาน/องค์กร                                     | 4.91   | 0.29 | มากที่สุด | 3.78  | 0.90 | มาก     | 0.31                    | 10    |

**ตารางที่ 38** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |       | $PNI_{\text{modified}}$ | ลำดับ |
|--|--|------|-----------|---|------|-------|-------------------------|-------|
|  | $\bar{x}$  | SD   | แปลผล     | $\bar{x}$   | SD   | แปลผล |                         |       |
| 7.9 ปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงาน<br>ที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด  | 4.74   | 0.92 | มากที่สุด | 3.93  | 0.86 | มาก   | 0.21                    | 15    |
| 7.10 ปฏิบัติการพยาบาลที่ไม่ทำ<br>ให้เกิดผลกระทบกับการให้บริการ<br>ผู้ป่วย/ผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย<br>จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ                  | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด | 3.93  | 0.89 | มาก   | 0.25                    | 13    |
| 7.11 ตรวจสอบความปลอดภัยใน<br>การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ  | 4.78   | 0.46 | มากที่สุด | 4.00  | 0.89 | มาก   | 0.22                    | 14    |
| 7.12 บันทึกอุบัติการณ์เสี่ยง<br>จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และ<br>นำความเสี่ยงไปวางแผนการ<br>บริหารความเสี่ยง                                      | 4.91   | 0.29 | มากที่สุด | 3.77  | 0.93 | มาก   | 0.30                    | 11    |
| 7.13 ประเมินตนเอง การค้นหาความ<br>เสี่ยง นำไปพัฒนาแนวทางการ<br>ปฏิบัติงาน  | 4.83   | 0.39 | มากที่สุด | 3.81  | 0.89 | มาก   | 0.27                    | 13    |
| 7.14 วิเคราะห์กระบวนการดูแล<br>ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ นำมาปรับปรุง<br>กระบวนการ/ลดขั้นตอนการปฏิบัติ<br>เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ                | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.65  | 0.91 | มาก   | 0.37                    | 3     |
| 7.15 ประเมินผลคุณภาพทางการ<br>พยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพ<br>การพยาบาล และจากผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการนำไปสู่การพัฒนา<br>คุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.75  | 0.77 | มาก   | 0.33                    | 6     |

**ตารางที่ 38** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |             |                       | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |             |            | $PNI_{modified}$ | ลำดับ    |
|---|--|-------------|-----------------------|---|-------------|------------|------------------|----------|
|   | $\bar{x}$  | SD          | แปลผล                 | $\bar{x}$   | SD          | แปลผล      |                  |          |
| 7.16 นำผลการประเมินคุณภาพ<br>จากภายนอกมาใช้ในการปรับปรุง<br>พัฒนาคุณภาพการพยาบาล เพิ่ม<br>ขีดความสามารถในการแข่งขันกับ<br>หน่วยงาน/องค์กรอื่น | 4.74   | 0.54        | มาก<br>ที่สุด         | 3.57  | 0.91        | มาก        | 0.33             | 7        |
| 7.17 ปรับปรุงคุณภาพการดูแล<br>ผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง<br>Continuous Quality Improvement;<br>CQI) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์         | 5.00   | 0.00        | มาก<br>ที่สุด         | 3.58  | 0.93        | มาก        | 0.40             | 1        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.86</b>  | <b>0.29</b> | <b>มาก<br/>ที่สุด</b> | <b>3.75</b>   | <b>0.77</b> | <b>มาก</b> | <b>0.29</b>      | <b>-</b> |

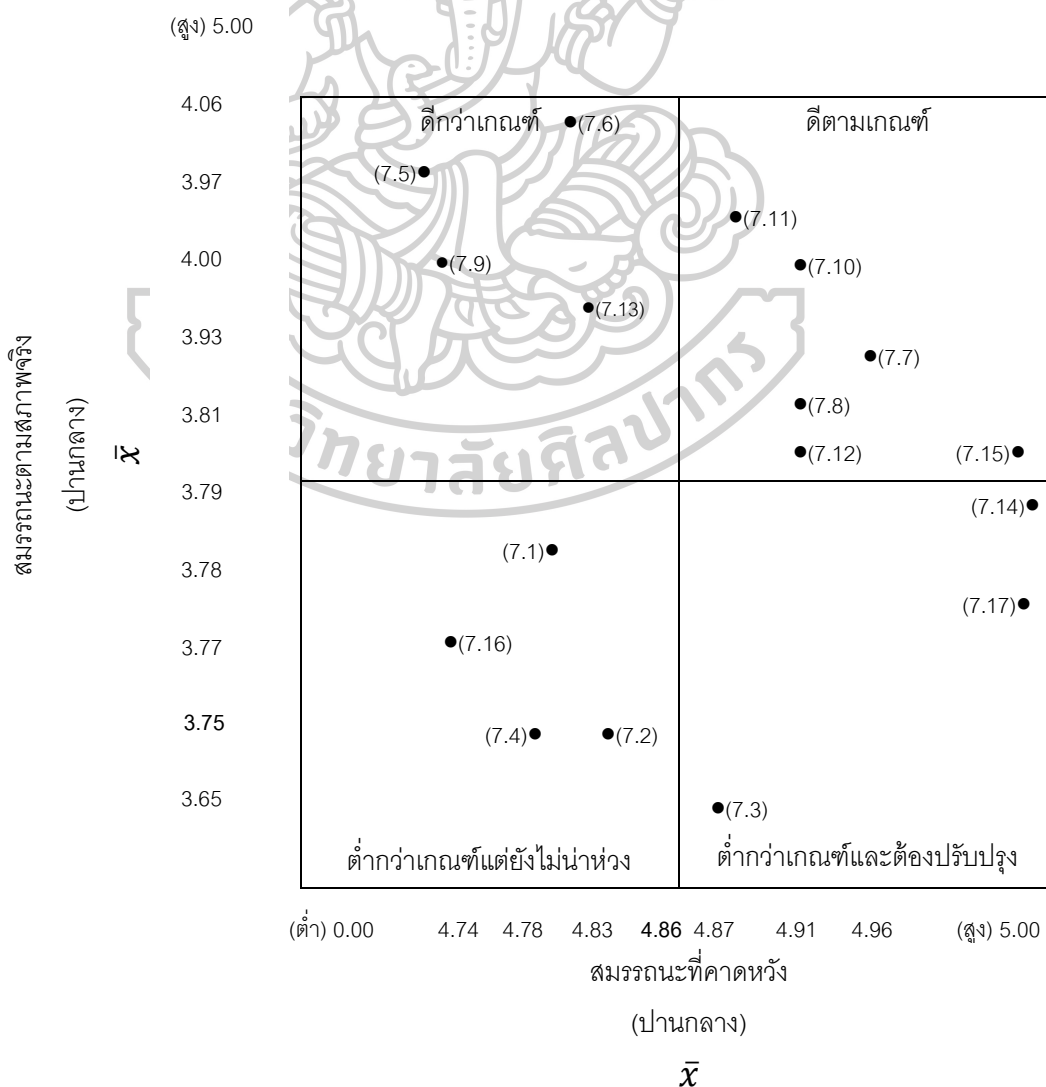
จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ วิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะที่คาดหวังในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29) ส่วนระดับสมรรถนะตามสภาพจริงโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีค่าเท่ากับ 0.29 ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดของตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) พบว่า ควรปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง Continuous Quality Improvement;

CQI) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เป็นลำดับแรก (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.40) รองลงมา คือ การค้นหาความรู้เพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยน องค์ความรู้ทางการพยาบาลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/องค์กร (ดัชนีลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.38)

และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(Continuous Quality Improvement) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย ทหารเรือระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด นำเสนอ ข้อมูลดังภาพที่ 13 ต่อไปนี้

**ภาพที่ 13** การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลใน อนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ



จากวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(Continuous Quality Improvement) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.86 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.75 ตามภาพที่ 13 พบว่า

1. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(Continuous Quality Improvement) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.86 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.75 พบว่ามี 4 ตัวชี้วัด คือ 1) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.74 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.97 2) ปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.74 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.93 3) ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.06 และ 4) ประเมินตนเอง การค้นหาความเสี่ยง นำไปพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.81

2. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(Continuous Quality Improvement) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีตามเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.86 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.75 พบว่ามี 5 ตัวชี้วัด คือ 1) ตรวจสอบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.00 2) ปฏิบัติการพยาบาลที่ไม่ทำให้เกิดผลกระทบกับการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.93 3) ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ

ประกันคุณภาพของหน่วยงาน/องค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.78 4) บันทึกรูปปฏิบัติการเสี่ยง จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำความเสี่ยงไปวางแผนการบริหารความเสี่ยง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.77 และ 5) ประเมินผลคุณภาพทางการแพทย์ ตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล และจากผู้ป่วย/ผู้รับบริการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.75

3. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(Continuous Quality Improvement) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง แต่ยังไม่น่าห่วง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.86 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.75 พบว่ามี 4 ตัวชี้วัด คือ 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.64 2) นำผลการประเมินคุณภาพจากภายนอกมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการพยาบาล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงาน/องค์กรอื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.74 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.57 3) ศึกษา ค้นคว้าวิธีการปฏิบัติที่ดี เช่น นวัตกรรมการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.56 และ 4) มีความรู้ความเข้าใจระบบและกลไกการประกันคุณภาพการพยาบาลของหน่วยงาน/องค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.53

4. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(Continuous Quality Improvement) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง และต้องปรับปรุง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.86 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.75 พบว่ามี 3 ตัวชี้วัด คือ 1) วิเคราะห์กระบวนการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ นำมาปรับปรุงกระบวนการ/ลดขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลข

คณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.65 2) ค้นหาความรู้เพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการพยาบาลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/องค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.45 และ 3) ปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง Continuous Quality Improvement; CQI) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.58

จากรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(Continuous Quality Improvement) ที่มีกำหนดให้มี 17 ตัวชี้วัดในด้านดังกล่าว แต่หากพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้วยการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) แล้ว สรุปได้ว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(Continuous Quality Improvement) ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยพิจารณาจากตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 3 ตัวชี้วัด ซึ่งเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อยตามค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) ได้ดังนี้

1. วิเคราะห์กระบวนการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ นำมาปรับปรุงกระบวนการ/ลดขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.40)
2. ค้นหาความรู้เพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการพยาบาลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/องค์กร (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.38)
3. ปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง Continuous Quality Improvement; CQI) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.37)

**ตารางที่ 39** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |       | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|--|--|------|-----------|---|------|-------|-------------------------|-------|
|  | $\bar{x}$  | SD   | แปลผล     | $\bar{x}$   | SD   | แปลผล |                         |       |
| <b>8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)</b>  |  |      |           |   |      |       |                         |       |
| 8.1 เข้าใจขอบเขต/บทบาทของ<br>การทำหน้าที่ประสานงานในทีม  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.87  | 0.90 | มาก   | 0.29                    | 1     |
| 8.2 ความรู้ความเข้าใจบทบาทของ<br>ตนเองที่มีต่องานที่รับผิดชอบ และ<br>เข้าใจบทบาทของสมาชิกอื่นๆ   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.92  | 0.88 | มาก   | 0.28                    | 3     |
| 8.3 ตระหนักถึงหน้าที่ในการ<br>ประสานการทำงานในทีมเพื่อให้<br>การบริการมีประสิทธิภาพ  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.95  | 0.88 | มาก   | 0.27                    | 4     |
| 8.4 ตระหนักถึงความสำคัญของ<br>สมาชิกทุกคนในทีมการพยาบาล<br>และทีมสหสาขาวิชาชีพ   | 4.96   | 0.21 | มากที่สุด | 4.00  | 0.89 | มาก   | 0.24                    | 7     |
| 8.5 ให้ความสำคัญกับสมาชิกทุก<br>คนในทีมมีส่วนร่วมกันในการ<br>กำหนดมาตรฐานการทำงาน  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.99  | 0.90 | มาก   | 0.25                    | 6     |
| 8.6 นำความคิดเห็นของสมาชิก<br>มาประมวลผลใช้ประกอบการ<br>ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน  | 4.78   | 0.52 | มากที่สุด | 4.02  | 0.91 | มาก   | 0.19                    | 11    |
| 8.7 ประสานความร่วมมือในทีม<br>ระหว่างทีม สร้างเครือข่าย ระหว่าง<br>หน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดย<br>ให้การช่วยเหลือระหว่างสมาชิก<br>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด | 3.88  | 0.89 | มาก   | 0.29                    | 2     |



ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

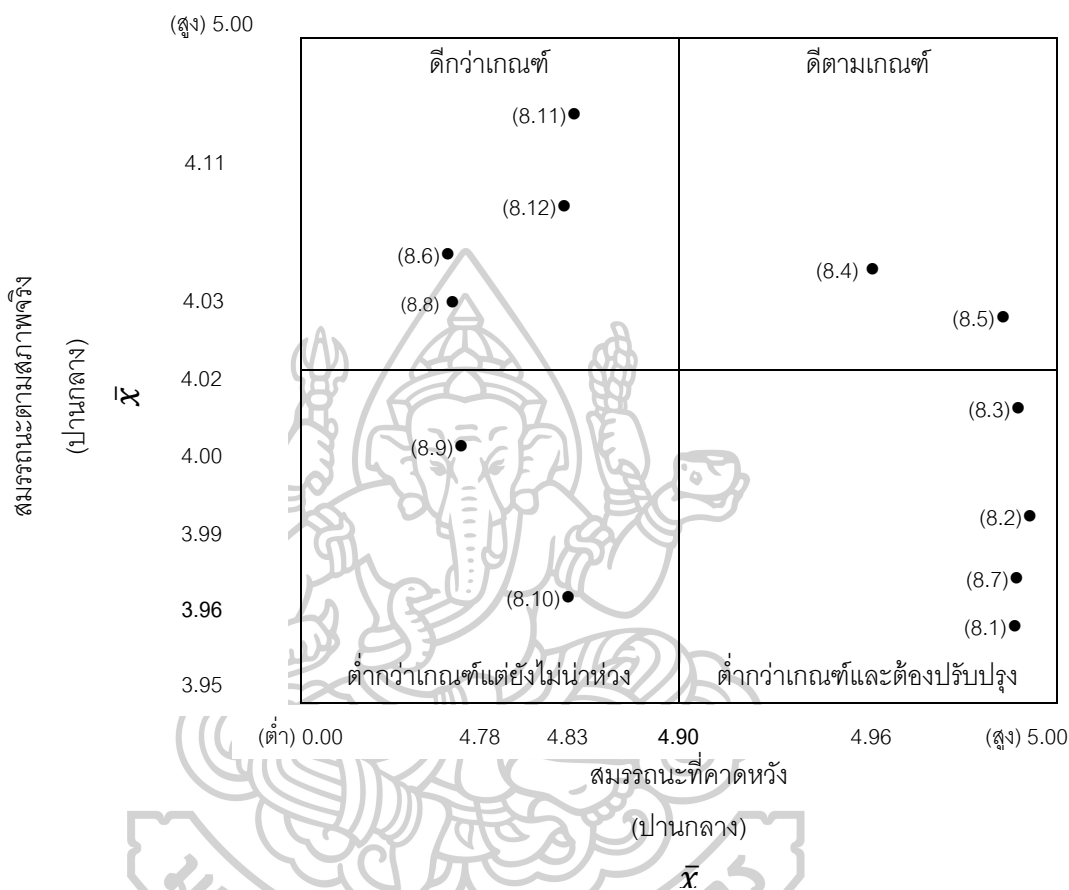
| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |             |                  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |             |            | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ    |
|--|--|-------------|------------------|---|-------------|------------|-------------------------|----------|
|  | χ  | SD          | แปลผล            | χ   | SD          | แปลผล      |                         |          |
| 8.8 สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิก<br>ในทีม กล่าวถึงสมาชิกในทีมอย่าง<br>สร้างสรรค์ชื่นชม ให้กำลังใจ แสดง<br>น้ำใจ ส่งเสริมความสามัคคี | 4.78   | 0.42        | มากที่สุด        | 4.00  | 0.91        | มาก        | 0.20                    | 9        |
| 8.9 ปฏิบัติตามค่านิยมของทีมและ<br>กฎระเบียบที่กำหนด  | 4.78   | 0.85        | มากที่สุด        | 3.93  | 0.88        | มาก        | 0.22                    | 8        |
| 8.10 พัฒนาศักยภาพการทำงานที่<br>ของตนในทีมให้มีประสิทธิภาพ   | 4.83   | 0.83        | มากที่สุด        | 3.87  | 0.86        | มาก        | 0.25                    | 5        |
| 8.11 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์<br>ไว้วางใจ ให้เกียรติ และเคารพใน<br>มุมมอง/ความคิดเห็นที่แตกต่างของ<br>แต่ละบุคคลในทีมสุขภาพ   | 4.83   | 0.83        | มากที่สุด        | 4.11  | 0.91        | มาก        | 0.17                    | 12       |
| 8.12 ให้ความช่วยเหลือแบ่งปัน<br>ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์<br>แบ่งปันภาระงาน และแบ่งปัน<br>ผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน                 | 4.83   | 0.83        | มากที่สุด        | 4.03  | 0.91        | มาก        | 0.20                    | 10       |
| <b>รวม</b>   | <b>4.90</b>  | <b>0.33</b> | <b>มากที่สุด</b> | <b>3.96</b>   | <b>0.82</b> | <b>มาก</b> | <b>0.24</b>             | <b>-</b> |

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ วิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะที่คาดหวังในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33) ส่วนระดับสมรรถนะตามสภาพจริงโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีค่าเท่ากับ 0.24 ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดของตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) พบว่าควรพัฒนาบทบาทของการทำหน้าที่ประสานงานในทีม และทักษะการประสานความร่วมมือในทีมระหว่างทีม สร้างเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยให้การช่วยเหลือระหว่างสมาชิก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.29)

และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด นำเสนอข้อมูลดังภาพที่ 14 ต่อไปนี้

**ภาพที่ 14** การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ



จากวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.90 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.96 ตามภาพที่ 14 พบว่า

1. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.90 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.96 พบว่ามี 4 ตัวชี้วัด คือ 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ใฝ่หาความรู้ ให้เกียรติและเคารพในมุมมอง/ความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคลในทีมสุขภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิต

ของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.11 2) ให้ความช่วยเหลือแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปันภาระงาน และแบ่งปันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.03 3) นำความคิดเห็นของสมาชิก มาประมวลผลใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.02 และ 4) สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม กล่าวถึงสมาชิกในทีมอย่างสร้างสรรค์ ชื่นชม ให้กำลังใจ แสดงน้ำใจ ส่งเสริมความสามัคคี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.00

2. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีตามเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.90 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.96 พบว่ามี 2 ตัวชี้วัด คือ 1) ตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกทุกคนในทีมการพยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.96 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 4.00 2) ให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.99

3. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง แต่ยังไม่น่าห่วง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.90 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.96 พบว่า มี 2 ตัวชี้วัด คือ 1) ปฏิบัติตามค่านิยมของทีมและกฎระเบียบที่กำหนด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.93 2) พัฒนาศักยภาพการทำหน้าที่ของตนในทีมให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.83 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.87

4. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังและต้องปรับปรุง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.90 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.96 พบว่ามี 4 ตัวชี้วัด คือ 1) เข้าใจขอบเขต/บทบาทของการทำหน้าที่ประสานงานในทีม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.87 2) ประสานความร่วมมือในทีม ระหว่างทีม สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยให้การช่วยเหลือระหว่างสมาชิก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.88 3) ความรู้ความเข้าใจบทบาทของตนเองที่มีต่องานที่รับผิดชอบ และเข้าใจบทบาทของสมาชิกอื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.92 และ 4) ตระหนักถึงหน้าที่ในการประสานการทำงานในทีมเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.95

จากรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) ที่กำหนดให้มี 12 ตัวชี้วัดในด้านดังกล่าว แต่หากพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้วยการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) แล้ว สรุปได้ว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 4 ตัวชี้วัดซึ่งเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อยตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) ได้ดังนี้

1. การเข้าใจขอบเขต/บทบาทของการทำหน้าที่ประสานงานในทีม (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.29)
2. ประสานความร่วมมือในทีม ระหว่างทีม สร้างเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยให้การช่วยเหลือระหว่างสมาชิก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.29)

3. ความรู้ความเข้าใจบทบาทของตนเองที่มีต่องานที่รับผิดชอบ และเข้าใจบทบาทของสมาชิกอื่นๆ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.28)

4. ตระหนักถึงหน้าที่ในการประสานการทำงานในทีมเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.27)

**ตารางที่ 40** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลตามสภาพจริง |      |       | $PNI_{modified}$ | ลำดับ |
|---|--|------|-----------|---|------|-------|------------------|-------|
|   | $\bar{x}$                                  | SD   | แปลผล     | $\bar{x}$                                   | SD   | แปลผล |                  |       |
| <b>9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)</b>   |  |      |           |   |      |       |                  |       |
| 9.1 ศึกษาหาความรู้ที่เป็นปัจจุบันจากการสืบค้นแหล่งข้อมูลต่างๆที่มีความเชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล   | 4.70                                       | 0.56 | มากที่สุด | 3.71  | 0.92 | มาก   | 0.27             | 7     |
| 9.2 ตัดสินใจเลือกงานวิจัยตามระดับความน่าเชื่อถือ หรือจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาใช้ในกระบวนการพยาบาลได้สอดคล้องกับสถานการณ์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ                      | 4.74                                       | 0.54 | มากที่สุด | 3.62  | 0.93 | มาก   | 0.31             | 6     |
| 9.3 สามารถคิดวิเคราะห์หรือเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ทางวิชาชีพและที่เกี่ยวข้องรวมทั้งประสบการณ์และหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ | 4.91                                       | 0.42 | มากที่สุด | 3.76  | 0.90 | มาก   | 0.31             | 5     |

**ตารางที่ 40** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |             |                  | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |             |            | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ    |
|---|--|-------------|------------------|---|-------------|------------|-------------------------|----------|
|   | χ  | SD          | แปลผล            | χ   | SD          | แปลผล      |                         |          |
| 9.4 ใช้ผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์มาบูรณาการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        | 3.52  | 0.92        | มาก        | 0.42                    | 3        |
| 9.5 สามารถวิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์และนำปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง                                 | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        | 3.49  | 0.91        | มาก        | 0.43                    | 2        |
| 9.6 ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการปฏิบัติงานประจำพัฒนาสู่งานวิจัย (Routine to Research: R to R)                     | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        | 3.45  | 0.92        | มาก        | 0.45                    | 1        |
| 9.7 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลลัพธ์ทางการพยาบาล จากการใช้ข้อมูล/แนวทางที่ได้จากหลักฐานเชิงประจักษ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาลเดียวกัน   | 4.78   | 0.42        | มากที่สุด        | 3.52  | 0.91        | มาก        | 0.36                    | 4        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.89</b>  | <b>0.18</b> | <b>มากที่สุด</b> | <b>3.55</b>   | <b>0.84</b> | <b>มาก</b> | <b>0.38</b>             | <b>-</b> |

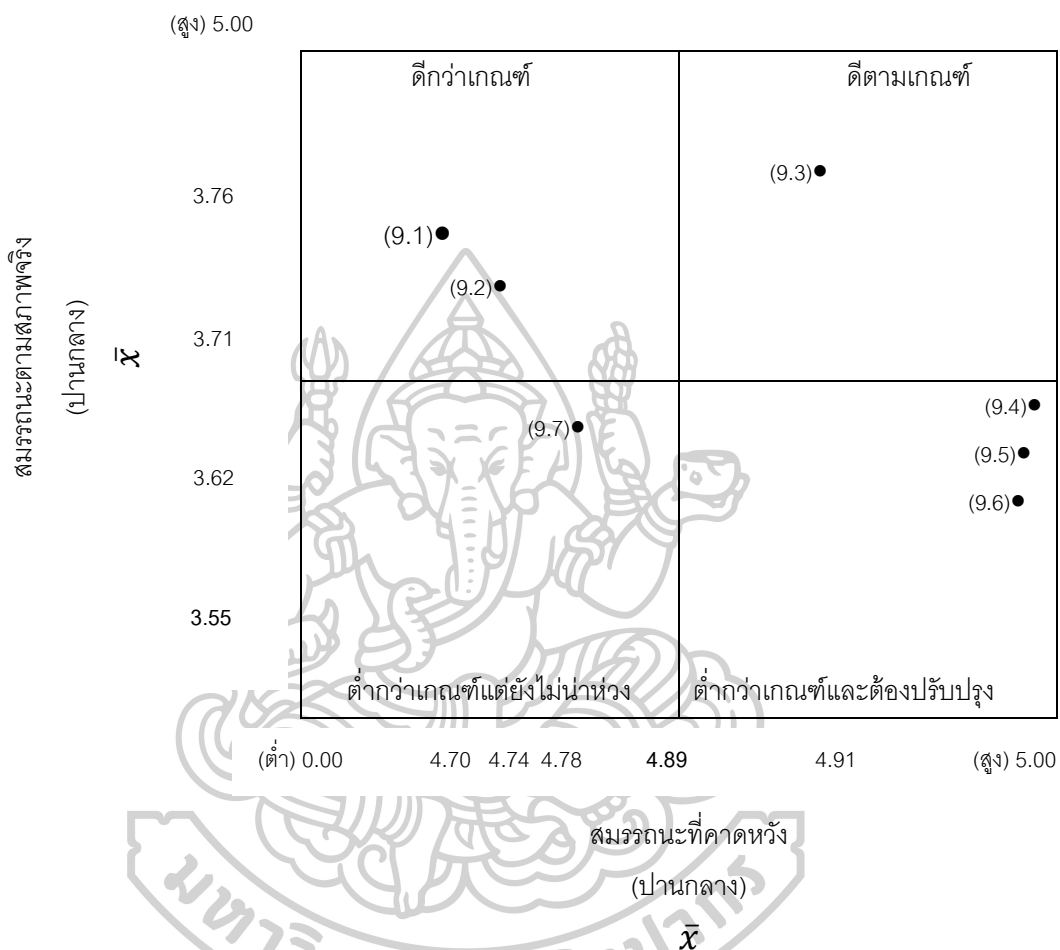
จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ วิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะที่คาดหวังในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.18) ส่วนระดับสมรรถนะตามสภาพจริงโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีค่าเท่ากับ 0.38 ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดของตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) พบว่าควรมีการพัฒนาทักษะใช้หลักฐานเชิงประจักษ์พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการปฏิบัติงานประจำพัฒนาสู่งานวิจัย (Routine to Research: R to R) เป็นลำดับแรก (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.45) รองลงมาคือ ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์และนำไปปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.43)

และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัดนำเสนอข้อมูลดังภาพที่ 15 ต่อไปนี้



**ภาพที่ 15** การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ



จากวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.89 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.55 ตามภาพที่ 15 พบว่า

1. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.89 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.55 พบว่ามี 2 ตัวชี้วัด คือ 1) ตัดสินใจเลือกงานวิจัยตามระดับความ

นำเชื่อถือ หรือจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาใช้ในกระบวนการพยาบาลได้ สอดคล้องกับสภาวะการณ์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.74 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.62

2) ศึกษาหาความรู้ที่เป็นปัจจุบันจากการสืบค้นแหล่งข้อมูลต่างๆที่มีความเชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.70 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.71

2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ดีตามเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.89 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงสูงกว่า 3.55 พบว่ามี 1 ตัวชี้วัด คือ 1) สามารถคิดวิเคราะห์หรืออย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ทางวิชาชีพและที่เกี่ยวข้องรวมทั้งประสบการณ์และหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.76

3. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าสมรรถนะในด้านนี้ตามสภาพจริง ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง แต่ยังไม่น่าห่วง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.89 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.55 พบว่ามี 1 ตัวชี้วัด คือ 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลลัพธ์ทางการพยาบาล จากการใช้ข้อมูล/แนวทางที่ได้จากหลักฐานเชิงประจักษ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาลเดียวกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.52

4. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังและต้องปรับปรุง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.89 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.55 พบว่ามี 3 ตัวชี้วัด คือ 1) ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการปฏิบัติงานประจำพัฒนาสู่งานวิจัย (Routine to Research: R to R) ซึ่ง

มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.45 2) สามารถวิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์และนำไปปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.49 และ 3) ใช้ผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์มาบูรณาการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 5.00 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.52

จากรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ที่กำหนดให้มี 7 ตัวชี้วัดในด้านดังกล่าว แต่หากพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้วยการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) แล้ว สรุปได้ว่าสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยพิจารณาจากตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 3 ตัวชี้วัดซึ่งเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อยตามค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) ได้ดังนี้

1. ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการปฏิบัติงานประจำพัฒนาสู่งานวิจัย (Routine to Research: R to R) (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.45)
2. สามารถวิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์และนำไปปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.43)
3. ใช้ผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์มาบูรณาการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.42)

ตารางที่ 41 ภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในแต่ละด้าน ที่คาดหวัง กับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับ สมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย ๓ ทหารเรือ

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทย๓ทหารเรือ                    | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |      |           | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |      |       | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|--|--|------|-----------|---|------|-------|-------------------------|-------|
|  | χ  | SD   | แปลผล     | χ   | SD   | แปลผล |                         |       |
| 1. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึด<br>ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient<br>Centered Care)                     | 4.90   | 0.13 | มากที่สุด | 3.99  | 0.48 | มาก   | 0.23                    | 9     |
| 2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทาง<br>ทะเลและเวชศาสตร์ทหาร<br>(Maritime Medicine and Military<br>Medicine) | 4.76   | 0.34 | มากที่สุด | 3.43  | 0.71 | มาก   | 0.39                    | 1     |
| 3. สมรรถนะด้านความเป็นมือ<br>อาชีพ (Professionalism)   | 4.95   | 0.16 | มากที่สุด | 3.85  | 0.59 | มาก   | 0.28                    | 7     |
| 4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ<br>(Leadership)  | 4.91   | 0.15 | มากที่สุด | 3.62  | 0.62 | มาก   | 0.36                    | 3     |
| 5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติ<br>พยาบาลเชิงระบบ (System-<br>Based Practice)                             | 4.91   | 0.20 | มากที่สุด | 3.75  | 0.68 | มาก   | 0.31                    | 5     |
| 6. สมรรถนะด้านการสื่อสาร<br>และเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>(Communication and Information<br>Technology)  | 4.79   | 0.28 | มากที่สุด | 3.63  | 0.69 | มาก   | 0.32                    | 4     |
| 7. สมรรถนะด้านการปรับปรุง<br>คุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous<br>Quality Improvement)              | 4.86   | 0.29 | มากที่สุด | 3.75  | 0.77 | มาก   | 0.29                    | 6     |
| 8. สมรรถนะด้านการประสานและ<br>การทำงานเป็นทีม (Teamwork<br>and Collaboration)                      | 4.90   | 0.33 | มากที่สุด | 3.96  | 0.82 | มาก   | 0.24                    | 8     |

**ตารางที่ 41** ภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในแต่ละด้าน ที่คาดหวัง กับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับ สมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย ๓ ทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น<br>สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทย๓ทหารเรือ                 | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาลที่<br>คาดหวัง |             |                       | ระดับสมรรถนะเชิง<br>วิชาชีพการพยาบาล<br>ตามสภาพจริง |             |            | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ    |
|---|--|-------------|-----------------------|---|-------------|------------|-------------------------|----------|
|   | $\bar{x}$  | SD          | แปลผล                 | $\bar{x}$   | SD          | แปลผล      |                         |          |
| 9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการ<br>พยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิง<br>ประจักษ์ (Evidence-Based<br>Practice) | 4.89   | 0.18        | มาก<br>ที่สุด         | 3.55  | 0.84        | มาก        | 0.38                    | 2        |
| <b>ภาพรวม</b>   | <b>4.87</b>  | <b>0.19</b> | <b>มาก<br/>ที่สุด</b> | <b>3.72</b>   | <b>0.60</b> | <b>มาก</b> | <b>0.31</b>             | <b>-</b> |

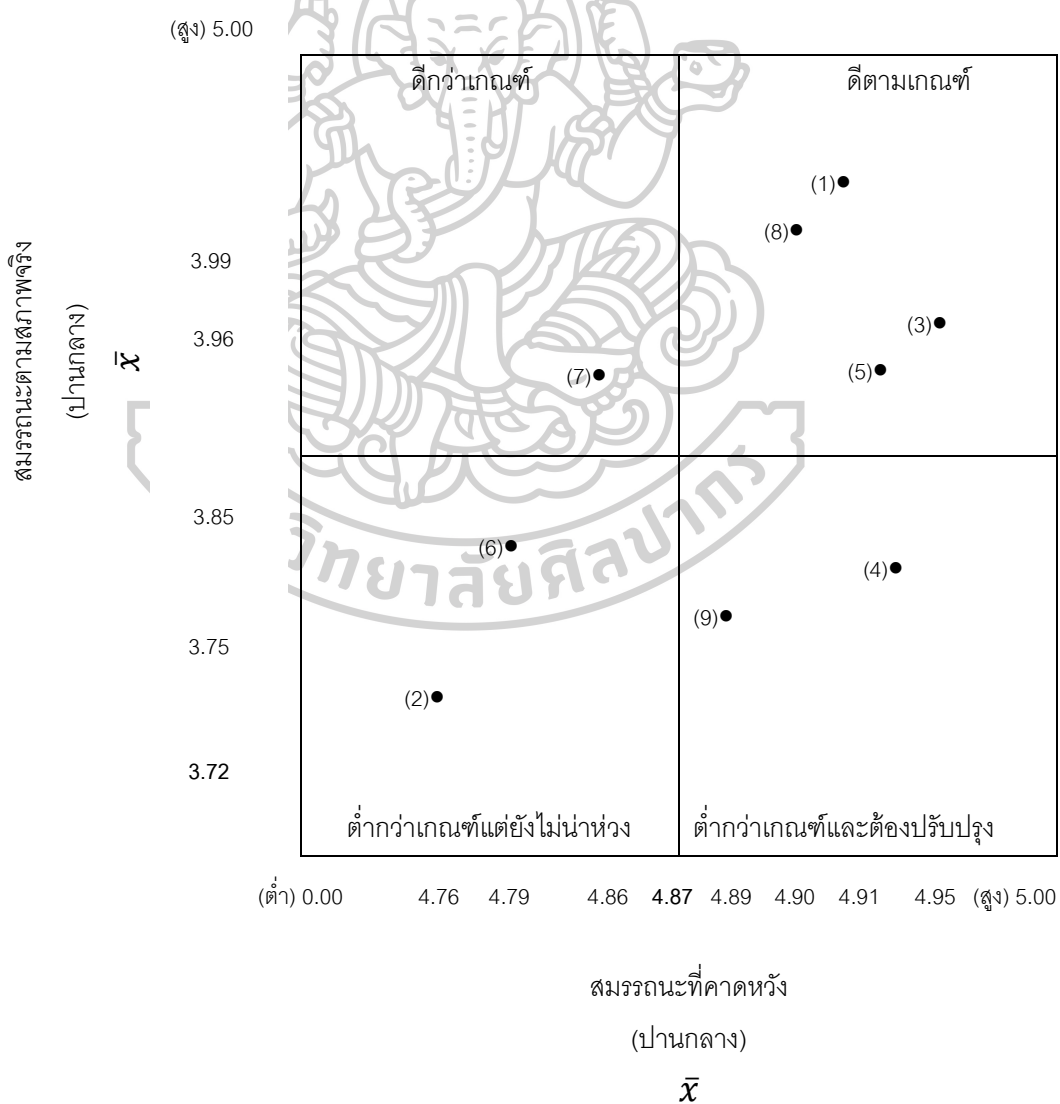
จากตารางที่ 41 ภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในแต่ละด้าน ที่คาดหวังกับสภาพจริง และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย ๓ ทหารเรือ วิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในแต่ละด้าน ที่คาดหวัง พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.19) ส่วนภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในแต่ละด้าน ตามสภาพจริงพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อรองรับการพยาบาล ในอนาคต สังกัดกรมแพทย๓ทหารเรือ มีค่าเท่ากับ 0.31 ซึ่งหากพิจารณาในภาพรวมผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในแต่ละด้าน พบว่าสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.36 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.38 3)

สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.39

และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในแต่ละด้าน เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด นำเสนอข้อมูลดังภาพที่ 16 ต่อไปนี้

**ภาพที่ 16** ภาพรวมผลการการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในแต่ละด้าน เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ



จากวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในแต่ละด้าน เพื่อรองรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.72 ตามภาพที่ 16 พบว่า

1. ภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในแต่ละด้าน เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือพบว่า ภาพรวมของแต่ละสมรรถนะตามสภาพจริง ที่ดีกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับ สมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริง สูงกว่า 3.72 พบว่ามี 1 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.86 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.75

2. ภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในแต่ละด้าน เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่า ภาพรวมของแต่ละสมรรถนะตามสภาพจริง ที่ดีตามเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริง สูงกว่า 3.72 พบว่ามี 4 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.95 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.85 2) สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.99 3) สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.75 และ 4) สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.90 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.96

3. ภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในแต่ละด้าน เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือพบว่า ภาพรวมของแต่ละสมรรถนะตามสภาพจริง ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง แต่ยังไม่น่าห่วง ซึ่งมี

ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังต่ำกว่า 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.72 พบว่ามี 2 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.78 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.63 2) สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.76 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.43

4. ภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในแต่ละด้าน เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่า ภาพรวมของแต่ละสมรรถนะตามสภาพจริง ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังและต้องปรับปรุง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่า 4.87 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงต่ำกว่า 3.72 พบว่ามี 2 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.91 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.62 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับ 4.89 และมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับสมรรถนะตามสภาพจริงเท่ากับ 3.55

จากรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่เกี่ยวข้องกับภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะซึ่งมี 9 ด้าน โดยพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้วยกรวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) แล้ว สรุปได้ว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือทั้ง 9 ด้าน ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยพิจารณาจากภาพรวมของแต่ละสมรรถนะ ใน 3 ลำดับ ได้แก่

1. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.36)
2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) (ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.38)
3. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.39



กล่าวโดยสรุป การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้วยเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) โดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสามรอบ โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อดำเนินการคัดเลือกตัวชี้วัดที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าเป็นตัวชี้วัดของสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือซึ่งพบว่ามีสมรรถนะและตัวชี้วัดที่คัดเลือกไว้เนื่องจากผ่านเกณฑ์การพิจารณาประกอบด้วยสมรรถนะ 9 ด้าน ซึ่งมี 112 ตัวชี้วัด ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาได้นี้ถูกใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาล เพื่อนำไปใช้ประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามสภาพจริง และพบว่าระดับที่คาดหวังของสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ทั้งด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ระดับที่เป็นจริงของสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ อยู่ในระดับมาก และเมื่อนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะตามสภาพจริงมาวิเคราะห์เพื่อประเมินความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) และวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ในแต่ละสมรรถนะที่มีองค์ประกอบของตัวชี้วัดทั้งด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ซึ่งหากพิจารณาในภาพรวมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ที่มีความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) 3) สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลในปัจจุบัน 2) พัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยให้ครอบคลุมองค์ประกอบของสมรรถนะ ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และ 3) ด้านทักษะ (Skills)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

#### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม

ในการพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ คือ 1) คณะกรรมการสภาการพยาบาล จำนวน 2 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการพยาบาล จำนวน 8 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาพยาบาล 7 คน 4) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการปฏิบัติการพยาบาล 6 คน

#### 2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบแบบประเมิน

ในการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต ผู้วิจัยกำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษา พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ใน 3 พื้นที่ คือ 1) กรุงเทพมหานคร 2) จังหวัดสมุทรปราการ 3) จังหวัดชลบุรี จากการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 365 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการ วิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ที่มีทั้งแบบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และ แบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย

ทหารเรือ ด้วยเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสามรอบ และประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) และวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังและสมรรถนะตามสภาพจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัด ซึ่งการวิจัยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

### สรุปผลการวิจัย

#### ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลตามสภาพปัจจุบัน

จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพ การศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ สมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลตามสภาพปัจจุบัน จากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพทางการพยาบาล แนวโน้มการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาล ได้จัดกลุ่มของสมรรถนะออกเป็น 11 ด้าน 186 ตัวชี้วัด โดยมีองค์ประกอบของตัวชี้วัดในแต่ละด้านที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้ (Knowledge) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และทักษะ (Skills) ซึ่งได้แก่ 1) สมรรถนะ ด้านความรู้ทางการพยาบาล (Knowledge) มีตัวชี้วัด 33 ข้อ 2) สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) มีตัวชี้วัด 12 ข้อ ข้อ 3) สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) มีตัวชี้วัด 21 ข้อ 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีตัวชี้วัด 15 ข้อ 5) สมรรถนะด้านหลักพื้นฐานในการปฏิบัติ (System-Based Practice) มีตัวชี้วัด 12 ข้อ 6) สมรรถนะด้านสารสนเทศ (Informatics) มีตัวชี้วัด 12 ข้อ 7) สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) มีตัวชี้วัด 15 ข้อ 8) สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) มีตัวชี้วัด 21 ข้อ 9) สมรรถนะด้านหลักความปลอดภัย (Safety) มีตัวชี้วัด 18 ข้อ 10) สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) มีตัวชี้วัด 12 ข้อ และ 11) สมรรถนะด้านการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) มีตัวชี้วัด 15 ข้อ

## ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) โดยดำเนินการเก็บข้อมูล 3 รอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 คน คัดเลือกแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติที่ตรงกับวัตถุประสงค์ และมีความยินดีและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการให้ความคิดเห็น โดยดำเนินการสัมภาษณ์ท่านละประมาณ 45-60 นาที ผลจากการสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 นำมาวิเคราะห์เนื้อหา และสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่สองและรอบที่สาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกข้อความที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่พยาบาลจำเป็นต้องมีในระดับมากที่สุด และเป็นข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเท่านั้น คือ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาว่าข้อความนั้นต้องมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.50 เท่านั้น ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ประกอบด้วยสมรรถนะในด้านต่างๆ 9 ด้าน มี 112 ตัวชี้วัด โดยมีองค์ประกอบของตัวชี้วัดในแต่ละด้านที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้ (Knowledge) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และทักษะ (Skills) ซึ่งได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) มี 9 ตัวชี้วัด 2) สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) มี 16 ตัวชี้วัด 3) สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) มี 13 ตัวชี้วัด 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มี 9 ตัวชี้วัด 5) สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) มี 14 ตัวชี้วัด 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) มี 15 ตัวชี้วัด 7) สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) มี 17 ตัวชี้วัด 8) สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) มี 12 ตัวชี้วัด 9) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) มี 7 ตัวชี้วัด

### ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) และวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ในแต่ละสมรรถนะที่มีองค์ประกอบของตัวชี้วัดทั้งด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะระหว่างสมรรถนะที่คาดหวังและสมรรถนะตามสภาพจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นจุดตัดในภาพรวมพบว่า สมรรถนะที่มีความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) 3) สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)

**สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)** พบว่ามี 2 ตัวชี้วัด ซึ่งเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย คือ 1) ความสามารถในการให้เหตุผลทางวิชาการเพื่อนำมาให้ผู้อื่นมีความคิดคล้อยตาม และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ และ 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

**สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)** พบว่ามี 3 ตัวชี้วัด ซึ่งเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย คือ 1) การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการปฏิบัติงานประจำพัฒนาสู่งานวิจัย (Routine to Research: R to R) 2) ความสามารถวิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์และนำไปปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และ 3) การใช้ผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์มาบูรณาการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

**สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)** พบว่ามี 3 ตัวชี้วัด ซึ่งเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย คือ 1) พัฒนาความรู้ งานวิจัย เพื่อให้การดูแล ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่ทหารได้

อย่างมีคุณภาพ 2) บูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์  
 สาธารณภัย/ภัยพิบัติได้ และ 3) ประเมินสถานการณ์จากการเจ็บป่วย นำมาทบทวน/ปรับแผนใน  
 การให้การบริการที่เหมาะสม

### อภิปรายผล

#### การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลตาม สภาพปัจจุบัน

จากศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลในสภาพปัจจุบัน  
 จากหน่วยงาน/องค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีหลากหลายสมรรถนะ แต่เมื่อวิเคราะห์รูปแบบ  
 สมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่กำหนดตามสภาพปัจจุบันแล้ว พบว่า ไม่พบสมรรถนะในแต่ละ  
 ด้านที่กำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge) คุณลักษณะส่วนบุคคล  
 (Attributes) และทักษะ (Skills) ในสมรรถนะเหล่านั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับ  
 วิชาชีพ โดยเฉพาะพยาบาลในสังกัดกรมแพทยทหารเรือ รองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบท  
 แวดล้อม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ด้านนโยบายการค้าโลก ด้านสังคม นโยบาย  
 สาธารณสุข และการปฏิรูปต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและระดับวิทยา ซึ่ง  
 ปัจจุบันดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อระบบบริการสาธารณสุขและระบบกำลังคนด้านสุขภาพ จาก  
 สถานการณ์และแนวโน้ม และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวง  
 สาธารณสุข, 2550: 9-11) ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านั้นล้วนมีผลกระทบต่อวิชาชีพพยาบาล จาก  
 การศึกษาของยูดี วัฒนานนท์ (2552: ออนไลน์) ที่ได้อธิบายถึงการศึกษากายการพยาบาลมี  
 กระบวนการจัดการศึกษาเช่นเดียวกับศาสตร์ต่าง ๆ ที่มีแบบแผนในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน  
 โดยมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เพื่อ  
 มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ 2) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการ  
 เรียนรู้ในด้าน จิตใจ-อารมณ์ ได้แก่ เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ และ 3) ด้านทักษะพิสัย  
 (Psychomotor Domain) เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แสดงพฤติกรรมไปใน  
 ทิศทางที่พึงประสงค์ที่เกิดจากการมีความรู้ และเจตคติที่ดี

จากการศึกษาในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาล ไม่พบ  
 สมรรถนะในแต่ละด้านที่กำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge)

คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และทักษะ (Skills) ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบตัวชี้วัดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาองค์กรที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพพยาบาลในต่างประเทศ นำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนา โดยผู้วิจัยได้อ้างอิงจากสถาบันทางการศึกษาวิชาชีพพยาบาลชั้นสูงแห่งแมสซาชูเซตส์ (The Massachusetts Department of Higher Education Nursing) เป็นหลัก รวมทั้งนำสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลที่กำหนดโดยหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในประเทศมาประยุกต์ใช้ เช่น สภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย สภาการพยาบาลแห่งประเทศออสเตรเลีย สมาคมพยาบาลแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น โดยได้จัดกลุ่มของสมรรถนะออกเป็น 11 ด้าน ที่มีรายละเอียดขององค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ (Nursing and Midwifery Broad of Australia, 2010; The Massachusetts Department of Higher Education Nursing, 2010; สภาการพยาบาล, 2553) นำมาใช้กำหนดรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

### **การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ**

การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) ซึ่งเป็นการวิจัยอนาคตที่มีประโยชน์โดยตรงต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ รวมถึงการกำหนดวิธีปฏิบัติที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2548:19) สอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตน์ (2556 : 270-271) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยอนาคตว่า ช่วยในกระบวนการตัดสินใจ ช่วยในการเตรียมคนสำหรับอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลง ช่วยในการสร้างสรรค์แนวทางในการป้องกันปัญหาอย่างเป็นระบบนำมาใช้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สำหรับการวิจัยแบบเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เป็นเทคนิควิธีการวิจัยอนาคตที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายและความเชื่อ พื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นเทคนิคการวิจัยที่รวมเอาจุดเด่นหรือข้อดีของเทคนิค EFR และเทคนิค Delphi เข้าด้วยกัน มีการปรับปรุงวิธีให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมมากขึ้น โดยในรอบแรกของการวิจัยจะใช้การสัมภาษณ์แบบเทคนิค EFR ที่ปรับปรุงแล้ว หลังจากสัมภาษณ์ในรอบแรกผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งมักจะเป็นแบบสอบถามแล้วส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบตาม

รูปแบบของเทคนิคเดลฟายอีกสองรอบเพื่อหาความสอดคล้องของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ นำมาสรุปเขียนเป็นภาพอนาคตของงานวิจัย ซึ่งจากการวิจัยรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลตามสภาพปัจจุบันในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องของสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาล พบว่าหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องมีการกำหนดสมรรถนะที่หลากหลายด้าน แต่สมรรถนะในแต่ละด้านเหล่านั้นยังไม่พบองค์ประกอบตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และทักษะ (Skills) ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบตัวชี้วัดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาองค์กรที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพพยาบาลในต่างประเทศนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนา โดยใช้การวิจัยแบบเทคนิค EDFR ผลที่ได้จากการวิจัยแบบเทคนิค EDFR ประกอบด้วยสมรรถนะเชิงวิชาชีพในด้านต่างๆ 9 สมรรถนะ มีองค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ รวม 112 ตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาว่า ตัวชี้วัดนั้นต้องมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ( $Q_3 - Q_1$ ) ไม่เกิน 1.50 เท่านั้น ทำให้เชื่อมั่นได้ว่ารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่พัฒนาได้นี้ สามารถนำมาใช้กับพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้มีความพร้อมกับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือได้ ซึ่งได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) 2) สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) 3) สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 5) สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) 7) สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) 8) สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) และ 9) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ซึ่งสมรรถนะด้านต่างๆ ทั้ง 9 สมรรถนะ นั้นได้กำหนดตัวชี้วัดในองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆ ได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ David McClelland (1973) Spencer and Spencer (1993: 9)



สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548: 17) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 1) สำนัก  
 อนามัย กรุงเทพมหานคร (2554: ออนไลน์) บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550: 212) อรุณี เสงยศมาก  
 (2555: 347) ที่กล่าวถึงปฏิบัติงานที่เป็นเลิศนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge)  
 ด้านทักษะ (Skill) และ ด้านคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก (Attributes/ Behavior) เช่น  
 อุปนิสัย (Trait), บทบาททางสังคม (Social role), การรับรู้ตนเอง (Self-image) และแรงจูงใจ  
 (Motive) และสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ รติพร ถึงฝั่ง และ โกศล จิตวิรัตน์ (2552: 27-  
 36) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ในลักษณะทุนมนุษย์  
 (Human Capital) อันเกิดขึ้นจากการตกลึกทางความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability)  
 และทักษะ (Skills) ของปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อความเฉลียวฉลาดของปัจเจกบุคคลเกิดเป็นทุนทาง  
 ปัญญา (Intellectual Capital) ขององค์กร ซึ่งจะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน  
 (Sustainable Competitive Advantage) และจะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่  
 จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ สอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพ  
 พยาบาลที่กำหนดโดยสภาการพยาบาลที่กำหนดให้พยาบาลต้องมีสมรรถนะวิชาชีพในการ  
 ปฏิบัติงาน 8 ด้าน (สภาการพยาบาล, 2553: 2-19) ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านจริยธรรม  
 จรรยาบรรณ และกฎหมาย 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 3)  
 สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนา  
 คุณภาพ 5) สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 7)  
 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และ 8) สมรรถนะด้านสังคม และแนวคิดของนักวิชาการ  
 สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ (ม.ป.ป: ออนไลน์) ที่ได้บรรยายในหัวข้อ “สภาการพยาบาลกับการเตรียม  
 ความพร้อมของวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์สู่ประชาคมอาเซียน” กล่าวถึงสมรรถนะ  
 พยาบาลไทย-อาเซียน (ASEAN-Thai Nursing Common Core Competencies) ที่จำเป็นต้องมี  
 ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและกฎหมาย 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติ  
 ตามหลักวิชาชีพ 3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการ 4) สมรรถนะด้านการศึกษาและการ  
 วิจัย 5) สมรรถนะด้านการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาคุณภาพงาน และจาก  
 การศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของสภาการพยาบาล แห่งประเทศออสเตรเลีย (Nursing and  
 Midwifery Broad of Australia, 2010: 1-10) ได้กำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงานของวิชาชีพบาล  
 เพื่อให้วิชาชีพพยาบาลมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย และเกิดความปลอดภัย ได้แก่ 1)  
 การปฏิบัติในเชิงวิชาชีพ (Professional practice) 2) การคิดและวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ  
 (Critical thinking and analysis) 3) การจัดเตรียมและการประสานงาน (Provision and coordination

of care) และ 4) การร่วมมือและหลักปฏิบัติเพื่อการรักษา (Collaboration and therapeutic practice) นอกจากนี้แนวคิดของนักวิชาการ อรุณี เสงยศมาก (2555: 350-352) ได้กล่าวถึงสมรรถนะพยาบาลที่กำหนดโดยสมาคมพยาบาลวิชาชีพสหรัฐอเมริกา (American Nursing Association; ANA) ที่จำเป็นสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยทักษะ 8 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะการประเมินสภาพผู้รับบริการและการพยาบาล 2) ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) 3) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking skills) 4) ทักษะการดูแลอย่างเอื้ออาทรและสร้างสัมพันธภาพที่ดี (Human caring & relationship skills) 5) การบริหารจัดการ (Management skills) 6) การมีภาวะผู้นำ (Leadership skills) 7) การสอน (Teaching) และ 8) การนำความรู้ไปบูรณาการทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล (Knowledge integration skills) และแนวคิดนักวิชาการ Traci Haynes (2011; Online) ได้เขียนบทความ The Future of Nursing Initiative ใน The American Academy of Ambulatory Care Nursing (AAACN โดยกล่าวถึงบทบาทของพยาบาลในอนาคตไว้ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ควรขยายบทบาทและขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาล ความสามารถในการทำงาน และการฝึกอบรมต่างๆ มากขึ้น 2) ด้านการพัฒนาความรู้ โดยการศึกษาหรือเพิ่มพูนความรู้ในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ 3) ด้านการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ การประสานการดูแลกับทีม และการปรับปรุงคุณภาพการดูแลในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้น 4) ด้านการวางแผนการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น การกำหนดนโยบาย แนวทางในการปฏิบัติ การเก็บรวบรวมข้อมูล การปรับปรุงปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ (2555) ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาในสังกัดกองทัพเรือ ที่มีเป้าหมายเพื่อให้พยาบาลของกองทัพเรือ มีความรู้ ความสามารถ ทั้งด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อสังคม และนอกจากนี้ยังได้กำหนดให้พยาบาลกองทัพเรือต้องมีคุณลักษณะทางทหารที่พึงประสงค์ การศึกษาด้านเวชศาสตร์ทางทะเลที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล สาธารณภัยและอุบัติเหตุทางน้ำ การพยาบาลความดันบรรยากาศสูง และการบริการทางการแพทย์สนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร โดยกำหนดให้เป็นเอกลักษณ์ของหลักสูตรการศึกษาของสถาบัน ที่แตกต่างจากสถาบันการศึกษาอื่นที่จัดให้มีการศึกษาทางการพยาบาล สอดคล้องกับวิสัยทัศน์กรมแพทย์ทหารเรือ 2559-2562 ที่กำหนด “ เป็นองค์กรแพทย์ทหารที่มีขีดสมรรถนะสูง และเป็นผู้นำด้านเวชศาสตร์ทางทะเลของประเทศ” (กรมแพทย์ทหารเรือ, 2559) จึงทำให้พยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือจำเป็นต้องมีสมรรถนะเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร

ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของพยาบาลทหารเรือ ที่มีความแตกต่างจากสมรรถนะของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล

สรุปได้ว่า รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ที่ได้พัฒนาโดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสามรอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 คน นั้น เป็นรูปแบบสมรรถนะที่มีความครอบคลุมสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาล สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ในทุกๆด้าน

### **ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ**

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะตามสภาพจริง และศึกษาความต้องการจำเป็นของทั้ง 9 สมรรถนะ ที่มีองค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ซึ่งอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่คาดหวัง ในภาพรวมทั้ง 9 สมรรถนะ เพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ที่มีองค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ พบว่า ในภาพรวมของสมรรถนะทั้ง 9 สมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลตามสภาพจริงของสมรรถนะทั้ง 9 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งหากพิจารณาด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) และวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ในภาพรวมทั้ง 9 สมรรถนะ ที่มีองค์ประกอบของตัวชี้วัดทั้งด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ พบว่าใน 3 ลำดับแรกที่มีความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อรองรับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) 3) สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)

และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) และ การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ทั้ง 9 สมรรถนะ ที่มีองค์ประกอบของตัวชี้วัดทั้งด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ดังนี้

**1. สมรรถนะการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)** เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่าควรมีการพัฒนาตามลำดับ ได้แก่ 1) ความรู้ทางด้านการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย 2) ความรู้ ความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการแต่ละคนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ และ เมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 2 ตัวชี้วัดตามลำดับ ได้แก่ 1) ความรู้ทางด้านการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย 2) ความรู้ ความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการแต่ละคนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ

**2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)** เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่า ควรมีการพัฒนาตามลำดับ ได้แก่ 1) ความรู้ งานวิจัย เพื่อให้การดูแล ป้องกัน รักษา พยาบาลแก่ทหารได้อย่างมีคุณภาพ 2) การบูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์สาธารณภัย/ภัยพิบัติ สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) และ เมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 3 ตัวชี้วัดตามลำดับ ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้ งานวิจัย เพื่อให้การดูแล ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่ทหารได้อย่างมีคุณภาพ 2) บูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์สาธารณภัย/ภัยพิบัติได้ 3) ประเมินสถานการณ์จากการเจ็บป่วย นำมาทบทวน/ปรับแผนในการให้การบริการที่เหมาะสม

**3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)** เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่าควรมีพัฒนาตามลำดับ ได้แก่ 1) เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติทางการพยาบาลกับหน่วยงาน/องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ 2) การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาชีพนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลและการนำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ที่ได้จาก

แหล่งต่างๆ ไปใช้เพื่อการปรับปรุง พัฒนาทักษะในการให้บริการ และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 5 ตัวชี้วัดตามลำดับ ได้แก่ 1) การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาชีพนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล 2) นำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ที่ได้จากแหล่งต่างๆ ไปใช้เพื่อการปรับปรุง พัฒนาทักษะในการให้บริการ 3) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อสามารถให้การพยาบาลในระดับสากลได้ 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ตระหนักถึงความสำคัญการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามความรู้ใหม่ๆ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นๆ

**4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)** เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่าควรพัฒนาตามลำดับ ได้แก่ 1) ความสามารถในการให้เหตุผลทางวิชาการเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้อยตาม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ 2) การศึกษาสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต จากผลกระทบภายนอกทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคมและเทคโนโลยีมาวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์กร และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) พบว่าตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 2 ตัวชี้วัดตามลำดับ ได้แก่ 1) ความสามารถในการให้เหตุผลทางวิชาการเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้อยตาม และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

**5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)** เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่าควรพัฒนาตามลำดับ ได้แก่ 1) ทักษะในการกำกับ ติดตาม ประสานงาน และสนับสนุนให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปตามแผน 2) ทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 4 ตัวชี้วัด ตามลำดับ ได้แก่ 1) กำกับ ติดตาม ประสานงาน และสนับสนุนให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปตามแผน 2) คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ประเมินผลลัพธ์

ทางการพยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการบริการ 4) วางแผนการดูแลสุขภาพร่วมกัน ระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพผู้ป่วยและญาติ อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม คุ่มค่า

**6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)** เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่าควรพัฒนาตามลำดับ ได้แก่ 1) ทักษะใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ 2) ความสามารถในการใช้ข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) เพื่อการวิเคราะห์ตัดสินใจและนำมาใช้ในการให้บริการทางการแพทย์ได้อย่างเหมาะสม และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 3 ตัวชี้วัด ตามลำดับ ได้แก่ 1) ทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ 2) ความสามารถในการใช้ข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) เพื่อการวิเคราะห์ตัดสินใจและนำมาใช้ในการให้บริการทางการแพทย์ได้อย่างเหมาะสม 3) ความสามารถในการใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อสนับสนุนประสาน และพัฒนาคุณภาพดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการกับทีมสหสาขาวิชาชีพ

**7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)** เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่าควรพัฒนาตามลำดับ ได้แก่ 1) ปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง Continuous Quality Improvement; CQI) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ 2) การค้นหาความรู้เพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการแพทย์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/องค์กร และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 3 ตัวชี้วัด ตามลำดับ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์กระบวนการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ นำมาปรับปรุงกระบวนการ/ลดขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ 2) ค้นหาความรู้เพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการแพทย์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/องค์กร 3) ปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง Continuous Quality Improvement; CQI) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์

8. **สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)** เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่าควรพัฒนาตามลำดับ ได้แก่ 1) บทบาทของการทำหน้าที่ประสานงานในทีม และทักษะการประสานความร่วมมือในทีม ระหว่างทีม สร้างเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยให้การช่วยเหลือระหว่างสมาชิก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 4 ตัวชี้วัดตามลำดับ ได้แก่ 1) การเข้าใจขอบเขต/บทบาทของการทำหน้าที่ประสานงานในทีม 2) ประสานความร่วมมือในทีม ระหว่างทีม สร้างเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยให้การช่วยเหลือระหว่างสมาชิก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ความรู้ความเข้าใจบทบาทของตนเองที่มีต่องานที่รับผิดชอบ และเข้าใจบทบาทของสมาชิกอื่นๆ 4) ตระหนักถึงหน้าที่ในการประสานการทำงานในทีม เพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ

9. **สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)** เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่าควรพัฒนาตามลำดับ ได้แก่ การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการปฏิบัติงานประจำพัฒนาสู่งานวิจัย (Routine to Research: R to R) 2) ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์และนำปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะตามสภาพจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องปรับปรุง มี 3 ตัวชี้วัด ตามลำดับ ได้แก่ 1) การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการปฏิบัติงานประจำพัฒนาสู่งานวิจัย (Routine to Research: R to R) 2) ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์และนำปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง 3) การใช้ผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์มาบูรณาการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป คือ ผลการวิจัยที่ได้จากพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ นี้ สามารถใช้เป็นรูปแบบสมรรถนะให้กับพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในการพัฒนาสมรรถนะตนเองให้มีความพร้อมกับการปฏิบัติหน้าที่ ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมิน

สมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาล เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพในสังกัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับองค์กร/หน่วยงาน สถาบันการศึกษาทางการพยาบาล ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อผู้รับบริการทางการพยาบาล

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์นั้น ควรนำไปใช้อย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนการนำไปใช้ตามลำดับ ดังนี้ 1) ศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลในปัจจุบัน 2) กำหนดรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ และ สมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่คาดหวัง สังกัดกรมแพทยทหารเรือ 3) สร้างแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลตามสภาพจริง สังกัดกรมแพทยทหารเรือ 4) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ 5) กำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะให้มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ 6) พัฒนาในแต่ละสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังตามลำดับความจำเป็นในการพัฒนา และ 7) ประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนาต่อไป

2. การพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลในพัฒนาสมรรถนะนั้น ให้พิจารณาจากสมรรถนะที่พบว่าต่ำกว่าเกณฑ์และต้องปรับปรุงจากสมรรถนะต่างๆในภาพรวม รวมทั้งพิจารณาจากองค์ประกอบตัวชี้วัดด้าน ความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ของแต่ละสมรรถนะ ที่ต่ำกว่าเกณฑ์และต้องมีการปรับปรุง ซึ่งสามารถพัฒนาได้หลายรูปแบบ เช่น การอบรม การประชุมวิชาการ การฝึกปฏิบัติ การดูงาน การมีระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น

3. ผลการประเมินสมรรถนะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน



4. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลสามารถนำสมรรถนะเชิงวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนได้


### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ตามพื้นที่ที่การปฏิบัติงาน เช่น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ
2. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะให้มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือให้มีความเหมาะสมตามพื้นที่
3. เปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ของแต่ละพื้นที่







|   |  |   |
|---|--|---|
|    | <b>เอกสารรับรองโครงการวิจัย (Certificate of Approval, COA)</b>   |   |
|   | <b>โดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ</b>  |   |
|   | สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ<br>เลขที่ 504/54 อาคารกองบังคับการกรมแพทยทหารเรือ ปุศโคโล ถนนปรี กทม.10600 โทร.02-4752705 | NO. : COA-NMD-REC028/59<br>: Expedited Review |
| หน้าที่ : ดูแลการวิจัย โดยเฉพาะการวิจัยในมนุษย์ที่ดำเนินการในสถานพยาบาลของ ทร. หรือดำเนินการโดยบุคลากรสาธารณสุข หรือบุคลากรสถาบันสมทบ ให้เป็นไปตามระเบียบของ ทร./ นโยบย ทร./ ตามข้อกำหนดการศึกษาวิจัยและทดลองในมนุษย์ ทร. และถูกต้องตามหลักจริยธรรมสากล |  |   |

โครงการวิจัย และเอกสารประกอบตามรายการที่แสดงด้านล่างนี้ ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือแล้ว มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความ สอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนข้อบังคับและข้อกำหนดของกรมแพทยทหารเรือ จึงเห็นสมควรให้ ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

|  |   |
|--|---|
| ชื่อโครงการ                              | การพัฒนาแบบจำลองระบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  |
| ชื่อหัวหน้าโครงการ/<br>หน่วยงานที่สังกัด | เรือเอกหญิง อรรพรรณ สุพรรณภพ<br>กรมแพทยทหารเรือ   |
| รหัสโครงการ                              | RP024/59  |
| สถานที่ทำวิจัย                           | โรงพยาบาลในสังกัด กรมแพทยทหารเรือ   |
| รายการเอกสารที่รับรอง                    | 1) โครงการวิจัย (Version 2, วันที่ 29 กรกฎาคม 2559)<br>2) เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (กลุ่มสัมภาษณ์)<br>(Version 2, วันที่ 29 กรกฎาคม 2559)<br>3) เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (กลุ่มตอบแบบสอบถาม)<br>(Version 2, วันที่ 29 กรกฎาคม 2559)<br>4) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Version 1, วันที่ 4 กรกฎาคม 2559) |
| วันที่รับรอง                             | 9 สิงหาคม 2559  |
| วันหมดอายุ                               | 8 สิงหาคม 2560  |

ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องดำเนินการวิจัยตามข้อกำหนดและเงื่อนไข ที่ผู้วิจัยต้องปฏิบัติสำหรับโครงการวิจัยที่ได้รับ การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ ตามรายละเอียดใน FM-NMD-REC-12.1 ที่แนบ

พล.ร.ต. 

(วิจัย มนัสศิริวิทยา)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย พร.





ที่ ศธ 6806/๖๕๕

|                     |
|---------------------|
| กรมแพทยทหารเรือ     |
| เลขรับ ๕๑๒๔         |
| วันที่ ๒๗ ก.พ. ๒๕๖๐ |
| เวลา ๑๑.๕๕          |

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

27 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน เจ้ากรมแพทยทหารเรือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 1 ชุด

2. เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ

ด้วย เรือเอกหญิงอรวรรณ สุพรรณภพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ “การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พยาบาลวิชาชีพในสังกัดโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ เรือเอกหญิงอรวรรณ สุพรรณภพ โทรศัพท์ 081-302-5599 เป็นผู้ประสานงานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารัทศนวงศ์)

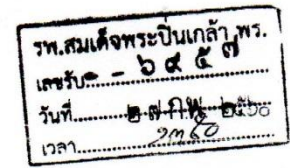
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ที่ ศธ 6806/ ๖๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ตำบลจตุจักร  
กรุงเทพฯ 10170

27 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 1 ชุด

2. เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ

ด้วย เรือเอกหญิงอรรณพ สุพรรณภพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ “การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพในสังกัดโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ เรือเอกหญิงอรรณพ สุพรรณภพ โทรศัพท์ 081-302-5599 เป็นผู้ประสานงานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ตำบลจตุจักร

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”



เลขรับ..... ๕๖๐๗  
วันที่..... ๑ ส.ค. ๒๕๖๐  
เวลา..... ๑.๓๓.๐๐

ที่ ศธ 6806/ ๗๕๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 1 ชุด

2. เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ

ด้วย เรือเอกหญิงอรรณ สุพรรณภพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ “การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพในสังกัดโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ เรือเอกหญิงอรรณ สุพรรณภพ โทรศัพท์ 081-302-5599 เป็นผู้ประสานงานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารัทสนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกแผนก

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”



|                    |
|--------------------|
| สว.ทส.กรุงเทพฯ พร. |
| เลขรับ ๑๗๕๑        |
| วันที่ ๒๕ ก.พ. ๕๐  |
| เวลา ๒๕.๓๐.        |

ที่ ศธ 6806/ ๗๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

27 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 1 ชุด

2. เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ

ด้วย เรือเอกหญิงอรรณ สุพรรณภพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ “การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพในสังกัดโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ เรือเอกหญิงอรรณ สุพรรณภพ โทรศัพท์ 081-302-5599 เป็นผู้ประสานงานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”





ที่ ศธ 6806/ ๕๕๖

บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

27 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 1 ชุด

2. เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ

ด้วย เรือเอกหญิงอรรพรรณ สุพรรณภพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ “การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะ ขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ เรือเอกหญิงอรรพรรณ สุพรรณภพ โทรศัพท์ 081-302-5599 เป็นผู้ประสานงานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ผู้อำนวยการ  
- อ.ดร.อรรพรรณ สุพรรณภพ (รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)  
- อ.ดร.วพร.ผวก.พร. (คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย)  
ค.น. 30

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม  
ในการวิจัยแบบเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Research)

ผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ในส่วนคณะกรรมการสภาการพยาบาล

1. พลเรือตรีหญิง ดร. อภรณ์ ชูดวง  
ตำแหน่ง อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ  
คณะอนุกรรมการสภาการพยาบาล
2. นาวาเอกหญิง ศรีสุภรณ์ รุธิวัฒน์  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ  
คณะกรรมการสภาการพยาบาล

ผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ในด้านการบริหารการพยาบาล

3. นาวาเอกหญิง ทศนี สงกา  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ฝ่ายการพยาบาล  
กรมแพทย์ทหารเรือ
4. นาวาเอกหญิง กรองทิพย์ จันทร์อินทร์  
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า  
กรมแพทย์ทหารเรือ
5. นาวาเอกหญิง อารีย์วรรณ กำเสียงใส  
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า  
กรมแพทย์ทหารเรือ
6. นาวาเอกหญิง กิติมา อรุณรัตน์โนภาส  
ตำแหน่ง รองหัวหน้าสำนักงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ
7. นาวาเอกหญิง พรทิพย์ ไตรภักดิ์  
ตำแหน่ง หัวหน้างานพัฒนาคุณภาพ ศูนย์คุณภาพ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า  
หัวหน้าศูนย์สันติวิธี โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ

8. นาวาเอกหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร

**ตำแหน่ง** รองหัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ

9. นาวาโทหญิง วลัยลักษณ์ เอื้อไพบูลย์

**ตำแหน่ง** หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

กรมแพทย์ทหารเรือ

10. นาวาโทหญิง จันทราทิพย์ อาทิตย์เที่ยง

**ตำแหน่ง** หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลอายุรเวชกรรม โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

กรมแพทย์ทหารเรือ

#### ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพยาบาล

11. นาวาเอกหญิง ดร. ธนพร แย้มสุดา

**ตำแหน่ง** อธิการบดีผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

รองผู้อำนวยการกองวิทยาการ ศูนย์วิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ

12. นาวาโทหญิง ดร. นวลลักษณ์ บุษบง

**ตำแหน่ง** อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ

13. นาวาโทหญิง ดร. กนกนุช ขำภักตร์

**ตำแหน่ง** อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ

14. นาวาโทหญิง ดร. อภิวรรณี แหวนทอง

**ตำแหน่ง** หัวหน้าแผนกบริหารจัดการหลักสูตร กองวิทยาการ ศูนย์วิทยาการ

กรมแพทย์ทหารเรือ

15. นาวาโทหญิง ดร. วัชรพร เชยสุวรรณ

**ตำแหน่ง** อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ

16. นาวาโทหญิง วรณพร ทองแสงจันทร์

**ตำแหน่ง** หัวหน้าแผนกและประกันคุณภาพการฝึกอบรม ศูนย์วิทยาการ

กรมแพทย์ทหารเรือ

17. นาวาตรีหญิง ดร. หฤทัย อัจจุพร

ตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

18. นาวาตรีหญิง กรุณา วงษ์เทียนหลาย

ตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ

### ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

19. นาวาโทหญิง สุมาลี ไวยเนตร

ตำแหน่ง รองหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต

โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ

20. นาวาโท ประวิณ ญาณอภิรักษ์

ตำแหน่ง หัวหน้าบริหาร ศูนย์เวชศาสตร์ความดันบรรยากาศสูง

โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ

21. นาวาตรีหญิง สีนีนากู ลิ้มนิยมธรรม

ตำแหน่ง อดีตพยาบาลหอผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

กรมแพทย์ทหารเรือ

22. นาวาตรีหญิง ชลธิชา ไอสภประสพ

ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกงานวิจัยและการจัดการความรู้ กลุ่มงานบริหาร

และมาตรฐานการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

23. นาวาตรี พิทักษ์ ทองสุข

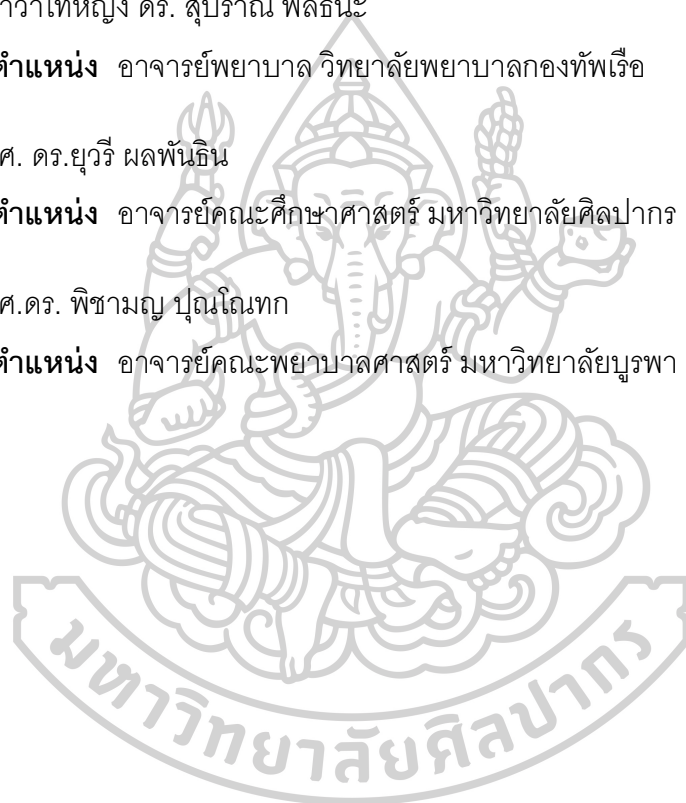
ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกรับส่งต่อผู้ป่วย กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอกทั่วไป

และฉุกเฉิน โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ



### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. นาวาเอกหญิง ภิภาภร ศิลสว่าง  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
2. นาวาโทหญิง ดร. สีนุช ศิริวงศ์  
ตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
3. นาวาโทหญิง ดร. สุปราณี พลธนะ  
ตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
4. ผศ. ดร. ยุกวี ผลพันธ์  
ตำแหน่ง อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. ผศ.ดร. พิชามญ ปุณโณทก  
ตำแหน่ง อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา









## แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต  
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

(เก็บข้อมูลรอบที่ 1)

### ข้อมูลผู้วิจัย

เรือเอกหญิง อรวรรณ สุพรรณภพ

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ศูนย์วิทยาการ กรมแพทยทหารเรือ

E mail: [osupanpop.3@gmail.com](mailto:osupanpop.3@gmail.com) (081 302 5599)

### อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ

สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลตามสภาพปัจจุบัน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต  
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็น  
สำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

## วัตถุประสงค์ของการสัมมนา

เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต  
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**การพัฒนาสมรรถนะ** หมายถึง กระบวนการ วิธีการต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้  
ความสามารถ แสดงพฤติกรรมที่มีทักษะความชำนาญ ตระหนักในความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของ  
พยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมแพทยทหารเรือ เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงวิชาชีพ ให้เกิดความก้าวหน้า  
อย่างต่อเนื่อง ให้การบริการสำเร็จตามวัตถุประสงค์และสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้าน  
สุขภาพของกำลังพลในกองทัพ ครอบครัว และประชาชนทั่วไปทั้งในประเทศและประชาคมอย่าง  
เหมาะสม

**สมรรถนะเชิงวิชาชีพ** หมายถึง ความรู้ ความสามารถและเจตคติของพยาบาล  
วิชาชีพ สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่สามารถให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านสุขภาพ  
ของกำลังพลในกองทัพ ครอบครัว และประชาชนทั่วไปทั้งในประเทศและในประชาคม ที่มีสุขภาพ  
ดีหรือเจ็บป่วยเพื่อให้การดูแลช่วยเหลือฟื้นฟูสภาพ ป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการ  
ช่วยเหลือแพทย์ทำการรักษาโรค ทั้งนี้ต้องอาศัยความรู้ทางการพยาบาลที่ได้ศึกษามาใช้ในการ  
ปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยยึดหลักให้ความปลอดภัย  
ความรับผิดชอบ ในการให้บริการ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค รวมทั้งการฟื้นฟูสุขภาพ  
เพื่อคงไว้ซึ่งการมีสุขภาพที่ดี เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพในทีมสุขภาพ มีศักยภาพในการ  
พัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยมี  
องค์ประกอบของสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล  
(Attributes) และ 3) ด้านทักษะ (Skills)

**ด้านความรู้ (Knowledge)** หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มี  
อยู่ หรือนำไปปฏิบัติ และทำให้เกิดความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

**ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)** หมายถึง ความสามารถในเชิงวิชาชีพที่  
เป็นผลจากแรงขับภายในซึ่งทำให้นุคลากรแสดงพฤติกรรม หรือทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

**ด้านทักษะ (Skills)** หมายถึง ความสามารถในการเชิงวิชาชีพอันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ ที่บุคลากรนำมาปรับปรุงพฤติกรรมให้เหมาะสม ในอันที่จะจัดการกับปัญหารอบตัว ในสภาพสังคมปัจจุบัน และสามารถทำกิจกรรมต่างๆ จนก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน

**ในอนาคต** หมายถึง กระแสโลกาภิวัตน์ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับ บริบทที่เกิดขึ้นในช่วง พ.ศ. 2559-2569

**พยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมแพทยทหารเรือ** หมายถึง 1) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า 2) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ และ 3) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ

### คำชี้แจงเกี่ยวกับการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods) โดยมีทั้งแบบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลมารอบ ดังนี้

1. **รอบที่หนึ่ง** การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ มีการสร้างแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง โดยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะวิชาชีพพยาบาล แนวโน้มการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลในอนาคต เพื่อรวบรวมและสรุปเป็นประเด็น และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน การสัมภาษณ์ในการวิจัยนี้ใช้วิธีการบันทึกเทป และจดบันทึกการสัมภาษณ์ ซึ่งได้รับความยินยอมจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่ชี้แนะและใช้การสรุปสะสมตลอดการสัมภาษณ์ (Cumulative summarization technique) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้อย่างเต็มที่เกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ แล้วนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

2. **รอบที่สอง** การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สองนี้ มีการสร้างแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์และ

สังเคราะห์ได้จากการสัมภาษณ์ในรอบที่หนึ่งมาสร้างเป็นแบบสอบถาม แล้วผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน พิจารณาและตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ แล้วนำคำตอบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สองมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ของแต่ละข้อคำถาม

**3. รอบที่สาม** การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สามนี้ มีการสร้างแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้เป็นแบบสอบถามฉบับเดียวกับแบบสอบถามรอบที่สอง แต่มีการเพิ่มค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ของแต่ละข้อคำถามที่วิเคราะห์ได้จากรอบที่สอง พร้อมแสดงเครื่องหมายคำตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน ที่ตอบในรอบที่สอง ลงในแบบสอบถามรอบที่สาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ทราบความคิดเห็นของตนเองและของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามในรอบที่สองไว้ จากนั้นผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน พิจารณาและตอบแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อยืนยันคำตอบเดิมหรืออาจจะเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นใหม่ ถ้าผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบเดิมแต่คำตอบไม่ได้อยู่ในขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ก็ต้องให้เหตุผลประกอบข้อคำตอบเดิมแล้วนำคำตอบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สามมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ของแต่ละข้อคำถามใหม่

หลังจากเก็บข้อมูลสามรอบแล้วผู้วิจัยจะดำเนินการ คัดเลือกตัวชี้วัดที่จำเป็นของแต่ละสมรรถนะ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ ตัวชี้วัดที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile) ไม่เกิน 1.50 ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ถือว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นตัวชี้วัดของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

### คำชี้แจงในการสัมภาษณ์

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลรอบที่หนึ่งของการวิจัยที่ใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ซึ่งเป็นการสอบถามสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน เกี่ยวกับสมรรถนะ และรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ในการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำแนกกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ คือ 1) คณะกรรมการสภาการพยาบาล

- 2) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการพยาบาล 3) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาพยาบาล  
4) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

**1. คณะกรรมการสภาการพยาบาล**

- 1.1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล  
1.2 ได้รับการแต่งตั้งจาก กระทรวงกลาโหม เพื่อทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสภาการพยาบาล

**2. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการพยาบาล**

- 2.1 มีวุฒิการศึกษาด้านการพยาบาลตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป  
2.2 มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารการพยาบาล ในระดับหัวหน้าพยาบาลไม่น้อยกว่า 2 ปี  
2.3 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

**3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพยาบาล**

- 3.1 มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป  
3.2 มีประสบการณ์ด้านการสอนวิชาการบริหารการพยาบาลหรือการนิเทศนักศึกษาพยาบาลอย่างน้อย 2 ปี หรือ  
3.3 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสูงสุด หรือตำแหน่งระดับบริหารของสถาบันการศึกษาพยาบาล

**4. ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติการพยาบาล**

- 4.1 มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป  
4.2 มีประสบการณ์ด้านบริหารการพยาบาลหรือด้านวิชาการพยาบาลอย่างน้อย 5 ปี  
4.3 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการณพยาบาล และนักวิชาการของฝ่ายการพยาบาล

ในการนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ข้อมูลในการวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดสละเวลาตอบข้อคำถามและให้ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะนำไปวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลรอบที่สองต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำเสนอรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

เรือเอกหญิง อรวรรณ สุพรรณภพ

1. **สมรรถนะด้านความรู้ทางการแพทย์ (Knowledge)** หมายถึง ความรู้หรือศาสตร์ทางการแพทย์ที่เกิดจากการบูรณาการเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ พยาบาล ผู้ป่วย และ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับบริบททางด้านสุขภาพ โดยนำแนวคิด ทฤษฎีทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์พื้นฐาน มานุษยวิทยา และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ รวมทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในปฏิบัติการพยาบาล

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|---|--------------------|-------------|------------|
|   | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| K1 ด้านกายภาพ ชีวภาพ ปริมาณและคอมพิวเตอร์   |                    |             |            |
| A1 การให้ความสำคัญและพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจทางคลินิกโดยสามารถให้การปฏิบัติในสาขาวิชาชีพอย่างมีวิจารณญาณ   |                    |             |            |
| S1 ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ   |                    |             |            |
| S1a สามารถบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์พื้นฐาน และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์นำมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลให้เกิดความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย |                    |             |            |
| S1f สามารถนำความรู้เกี่ยวกับนโยบายทางสังคมและเศรษฐกิจมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล   |                    |             |            |
| S1g สามารถนำข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสังคม และปัญหาของวิชาชีพมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล   |                    |             |            |
| S1h สามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |                    |             |            |
| S1i สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความแตกต่างด้านวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม  |                    |             |            |
| S1j ให้ความสำคัญกับธรรมชาติของมนุษย์ในแต่ละช่วงอายุ   |                    |             |            |
| S1k นำความรู้ที่ได้จากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางการแพทย์   |                    |             |            |
| S2b นำกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อลดปัจจัยเสี่ยง  |                    |             |            |
| S2c ตระหนักถึงความจำเป็นในการกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพเพื่อใช้เป็นแนวทางนำไปปฏิบัติการพยาบาลด้านการส่งเสริมสุขภาพเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงต่างๆ                        |                    |             |            |

## 1. สมรรถนะด้านความรู้ทางการแพทย์ (Knowledge) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้<br>(Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ<br>ทักษะ(Skills: S)                                     | การแสดงความคิดเห็น |             |             |
|---|--------------------|-------------|-------------|
|   | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอนแนะ |
| S2d การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการติดต่อสื่อสารกับ<br>ผู้ป่วยได้อย่างหลากหลายทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกัน  |                    |             |             |
| S2e ตระหนักถึงประโยชน์ของการนำความรู้ด้านการส่งเสริม<br>สุขภาพมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล  |                    |             |             |
| S2f ประสานความร่วมมือกับทีมสหวิชาชีพเพื่อการวางแผนการ<br>ส่งเสริมสุขภาพให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิตประจำวันของผู้ป่วยแต่<br>ละราย                               |                    |             |             |
| S2g กำหนดเป้าหมายของการส่งเสริมสุขภาพ   |                    |             |             |
| S2h นำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่<br>เกี่ยวข้องในชุมชน   |                    |             |             |
| S2i .ใช้ข้อมูลที่หลากหลายจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ป่วย ญาติ<br>ทีมสุขภาพ เป็นต้น เพื่อประเมินประสิทธิภาพ/ ผลการปฏิบัติการ<br>พยาบาลในการส่งเสริมสุขภาพ |                    |             |             |
| S2j การปฏิบัติการพยาบาลคำนึงถึงแบบแผนความเชื่อทาง<br>วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพของแต่ละบุคคล  |                    |             |             |
| K3 ด้านการจัดการกับความเจ็บป่วย   |                    |             |             |
| A3 ตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะสุขภาพดี  |                    |             |             |
| S3 การให้การดูแลอาการผู้ป่วยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจซึ่ง<br>ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับโรคและการรักษาโรค  |                    |             |             |
| S3a นำหลักการบริหารของการใช้ยาและไม่ใช้ยามาใช้ในการ<br>ปฏิบัติการพยาบาลอย่างถูกต้อง และเหมาะสม  |                    |             |             |
| S3b การปฏิบัติโดยคำนึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมให้เกิดความ<br>เหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย  |                    |             |             |
| S3c นำหลักการฟื้นฟูมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายได้<br>อย่างเหมาะสม   |                    |             |             |
| S3d การปฏิบัติการพยาบาลควรคำนึงถึงภาวะแทรกซ้อนของโรค<br>และความรุนแรงของโรค   |                    |             |             |
| S3e ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถจนถึงวาระสุดท้ายของ<br>ชีวิตเพื่อให้ผู้ป่วยไปอย่างสงบ   |                    |             |             |

## 1. สมรรถนะด้านความรู้ทางการแพทย์ (Knowledge) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)    | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|---|--------------------|-------------|------------|
|   | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| K4 ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีทางการแพทย์  |                    |             |            |
| A4 ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย                                |                    |             |            |
| S4 ความสามารถในการใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อการศึกษาข้อมูลและประเมินผลการดูแลซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วยมากขึ้น |                    |             |            |
| S4a นำเทคโนโลยีทางการแพทย์มาใช้ในกระบวนการดูแลและการติดตามอาการผู้ป่วย  |                    |             |            |
| S4b นำข้อมูลทางการแพทย์ เช่น สถิติ ต่างๆ มาเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงจริยธรรม                                      |                    |             |            |
| S4c นำเทคโนโลยีทางการแพทย์มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย   |                    |             |            |
| S4d นำข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการป้องกันและรักษาความปลอดภัยให้กับผู้ป่วย                               |                    |             |            |
| S4e นำข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมการดูแลตนเองของผู้ป่วย  |                    |             |            |
| K5 มีความรู้ด้านจริยธรรม  |                    |             |            |
| A5 ให้ความสำคัญและยึดถือคุณธรรม ศีลธรรม หลักกฎหมายหลักพื้นฐานของสังคมที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ                            |                    |             |            |
| S5 การตัดสินใจเชิงวิชาชีพในการให้บริการ   |                    |             |            |
| S5a นำหลักปฏิบัติทางจริยธรรม มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการปฏิบัติทางการแพทย์   |                    |             |            |
| S5b นำแนวความคิดตัดสินใจเชิงจริยธรรมภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติทางการแพทย์                                  |                    |             |            |
| S5c สามารถใช้แนวทางจริยธรรมและกฎหมายในการสนับสนุนให้ผู้ป่วยมีภาวะสุขภาพดี   |                    |             |            |
| S5d นำทักษะในการสื่อสาร การเจรจาต่อรองและทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจทางจริยธรรม                  |                    |             |            |



## 1. สมรรถนะด้านความรู้ทางการแพทย์ (Knowledge) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)                          | การแสดงความคิดเห็น |             |             |
|---|--------------------|-------------|-------------|
|   | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอนแนะ |
| S5f สามารถป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดทางจริยธรรมที่อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติการพยาบาลจากบุคคลอื่นได้           |                    |             |             |
| S5g ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้ป่วยจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต  |                    |             |             |
| K6 ด้านมนุษย์มีความแตกต่างกัน   |                    |             |             |
| A6 คำนึงถึงควมมีเอกลักษณ์ของมนุษย์  |                    |             |             |
| S6 ให้การดูแลผู้รับบริการที่มีบริบทที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ การดำเนินชีวิตประจำวัน                                   |                    |             |             |
| S6a ให้การดูแลอย่างเป็นองค์รวมภายใต้ความต้องการที่หลากหลายในแต่ละช่วงของชีวิต   |                    |             |             |
| S6b สามารถให้การดูแลร่วมกับทีมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม   |                    |             |             |
| S6c นำนโยบายทางด้านสังคมและด้านสุขภาพมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ การดำเนินชีวิตประจำวัน |                    |             |             |
| S6d ให้การสนับสนุนผู้ป่วยในการดูแลสุขภาพของตนเอง โดยเฉพาะผู้ที่มีความอ่อนแอทางสังคม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์                     |                    |             |             |
| K7 ด้านการดูแลสุขภาพที่มีความเป็นสากล   |                    |             |             |
| A7 คำนึงถึงผลกระทบของการใช้ชีวิตประจำวันผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ   |                    |             |             |
| S7 เข้าใจสภาพแวดล้อมของโลกที่มีผลต่อการให้การดูแลด้านสุขภาพ   |                    |             |             |
| S7a ปรับรูปแบบการดูแลให้เหมาะสมภายใต้สภาพแวดล้อมโลก เช่น กฎหมายที่มีความเป็นสากล การดูแลที่มีความเป็นนานาชาติ                                 |                    |             |             |
| K8 ด้านนโยบายและระบบการให้บริการด้านสุขภาพ  |                    |             |             |
| A8 ตระหนักถึงองค์กรที่มีความแตกต่างกันและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อผู้ให้บริการด้านสุขภาพ  |                    |             |             |
| S8 มีความเข้าใจในองค์กรและสถานะทางการเงินที่มีผลต่อการดูแลผู้ป่วย   |                    |             |             |

## 1. สมรรถนะด้านความรู้ทางการแพทย์ (Knowledge) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|--|--------------------|-------------|------------|
|  | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| S8a นำปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย และนโยบายในการให้บริการด้านสุขภาพ มาใช้ในการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายอย่างเหมาะสม       |                    |             |            |
| S8b ร่วมกำหนดนโยบายด้านสุขภาพที่มีผลต่อวิชาชีพและผู้ป่วย   |                    |             |            |
| S8c สามารถประมวลความรู้ และประเมินค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการให้บริการด้านสุขภาพ   |                    |             |            |
| K9 ด้านการพัฒนาารูปแบบการให้บริการ   |                    |             |            |
| A9 ตระหนักถึงความสำคัญของการตัดสินใจของตนเองในทางเลือกที่ถูกต้อง   |                    |             |            |
| S9 พัฒนาการให้บริการโดยบูรณาการความรู้ที่ได้จากการศึกษา ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ  |                    |             |            |
| S9a นำความรู้ทางการแพทย์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม     |                    |             |            |
| S9b เห็นความสำคัญกับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อดูแลผู้ป่วย  |                    |             |            |
| S9c นำเทคโนโลยีทางการแพทย์มาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย เพื่อผลลัพธ์ในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ                   |                    |             |            |
| S9d นำผลการวิจัยทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติพยาบาลเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ                 |                    |             |            |
| S9e พัฒนาคุณภาพการบริการโดยใช้กระบวนการพยาบาลสู่แผนการดูแลผู้ป่วย  |                    |             |            |
| S9f นำผลการประเมินคุณภาพการบริการมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย  |                    |             |            |
| S9g ให้ผู้ป่วยได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลของตนเอง  |                    |             |            |
| S9h วางแผนการบริการสุขภาพร่วมกับทีมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการกำหนดรูปแบบการให้บริการ                                |                    |             |            |
| S9i ประเมินผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยแต่ละรายเพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบ/ แนวทางการดูแลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น                 |                    |             |            |

## 1. สมรรถนะด้านความรู้ทางการแพทย์ (Knowledge) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|---|--------------------|-------------|------------|
|   | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| K10 การกำหนดแบบแผนการดูแล   |                    |             |            |
| A10 ตระหนักถึงความสำคัญของแบบแผนการดูแลผู้ป่วย  |                    |             |            |
| S10 แสดงบทบาทภาวะผู้นำภายใต้ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ  |                    |             |            |
| S10a บริหารจัดการทางการแพทย์ที่ตอบสนองกับความต้องการและช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับผู้ป่วยอย่างเหมาะสม  |                    |             |            |
| S10b วางแผนการดูแลผู้ป่วยเป็นรายกรณีร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมกับชีวิตประจำวันของผู้ป่วย  |                    |             |            |
| K11 ด้านความเป็นสมาชิกในวิชาชีพ   |                    |             |            |
| A11 ตระหนักถึงบทบาทของวิชาชีพตามขอบเขตทางจริยธรรมและมาตรฐานทางวิชาชีพ   |                    |             |            |
| S11 เข้าใจประวัติและปรัชญาของวิชาชีพพยาบาล  |                    |             |            |
| S11a มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานและสมรรถนะทางการแพทย์สู่การปฏิบัติ  |                    |             |            |
| S11b สนับสนุนนโยบายขององค์กร และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ   |                    |             |            |
| S11c เข้าใจขอบเขตและหน้าที่การปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติ/ กฎหมายวิชาชีพทางการแพทย์   |                    |             |            |
| S11d ตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อผู้ป่วย   |                    |             |            |
| S11e ให้การสนับสนุนทีมสหสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการให้บริการผู้ป่วย   |                    |             |            |
| S11f สามารถเจรจาต่อรองกับทีมสหสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการให้บริการผู้ป่วย   |                    |             |            |
| S11g พัฒนาเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาอาชีพ  |                    |             |            |
| <p>ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านความรู้ทางการแพทย์ (Knowledge) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง</p> <p><b>การแสดงความคิดเห็น</b></p> |                    |             |            |

2. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) หมายถึง พยาบาลต้องสามารถให้การดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคลภายใต้เงื่อนไขของความเป็นวิชาชีพ ให้การดูแลผู้ป่วยด้วยหัวใจที่รัก บริการ คำนึงถึงความเหมาะสม ความปลอดภัย และให้การดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|--|--------------------|-------------|------------|
|  | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| K1 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการดูแลที่มีผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางที่มีความเกี่ยวข้องกับหลากหลายมิติ ได้แก่ 1) ผู้ป่วย/ครอบครัว/ชุมชน/ค่านิยม 2) การประสานบูรณาการการดูแล 3) การให้ข้อมูล/การสื่อสาร/การให้ความรู้ 4) การดูแลความสะอาดสบายของร่างกาย และให้การสนับสนุนทางอารมณ์ |                    |             |            |
| A1 ยอมรับ ให้ความเคารพในการแสดงออกของผู้ป่วย   |                    |             |            |
| A1a มีความรู้ความชำนาญในสิ่งที่ผู้ป่วยแสดงออก  |                    |             |            |
| A1b การยอมรับความคิดเห็นของผู้ป่วยที่เกิดจากการดูแล  |                    |             |            |
| S1 ให้ความสำคัญในสิ่งที่ผู้ป่วยพูด เพื่อสื่อสารความต้องการกับทีมสุขภาพที่ให้การดูแล  |                    |             |            |
| K2 อธิบายความแตกต่างของผู้ป่วยที่มาจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม พื้นฐาน บทบาททางสังคม/ครอบครัว/ชุมชน   |                    |             |            |
| A2 ให้ความสำคัญกับผู้ป่วยที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม  |                    |             |            |
| A2a ตระหนักถึงผลกระทบจากทัศนคติส่วนบุคคล/ความเชื่อที่ส่งผลต่อการดูแล   |                    |             |            |
| A2b การสนับสนุนให้ผู้ป่วยเห็นความสำคัญในการดูแลสุขภาพของตนเอง  |                    |             |            |
| S2 ให้การดูแลผู้ป่วยโดยยอมรับความแตกต่างจากประสบการณ์ที่แตกต่างกัน   |                    |             |            |
| S2a ปรับรูปแบบการดูแล/การปฏิบัติให้เหมาะสมกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม จริยธรรม ประเพณีความเชื่อของผู้ป่วย ที่จะช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพตนเอง  |                    |             |            |
| K3 เข้าใจแนวคิด/การแสดงออกของผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจจากอาการเจ็บป่วย  |                    |             |            |

2. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | การแสดงความคิดเห็น |             |             |
|---|--------------------|-------------|-------------|
|   | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอนแนะ |
| A3 การให้การพยาบาลที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับอาการเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ  |                    |             |             |
| S3 ประเมินการแสดงออกทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ  |                    |             |             |
| S3a ประเมินความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัวจากอาการเจ็บป่วย   |                    |             |             |
| S3b ประเมินการแสดงออกของผู้ป่วยจากการดูแลที่ได้รับ  |                    |             |             |
| K4 มีความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง   |                    |             |             |
| A4 ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ป่วยที่เป็นผลจากการดูแล  |                    |             |             |
| A4a ยอมรับความคิดเห็นของผู้ป่วยที่เกิดจากผลของการดูแล   |                    |             |             |
| S4 ประเมินผลการดูแลผู้ป่วยจากนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ  |                    |             |             |
| <p>ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง</p> <p><b>การแสดงความคิดเห็น</b></p> |                    |             |             |

3. **สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)** หมายถึง ให้การพยาบาลที่แสดงความเป็นวิชาชีพ เฉพาะที่ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติการพยาบาลในขอบเขตที่กำหนดทั้งด้านศีลธรรม จริยธรรม กฎหมาย การกำกับดูแล ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)              | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|---|--------------------|-------------|------------|
|   | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| K1 เข้าใจแนวคิดในการปฏิบัติการพยาบาลที่จะทำให้ได้รับการยอมรับ   |                    |             |            |
| A1 พฤติกรรมการดูแลที่จะได้รับการยอมรับ  |                    |             |            |
| A1a การแสดงความมุ่งมั่นในการให้บริการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความปลอดภัยของผู้ป่วย  |                    |             |            |
| S1 ปฏิบัติการพยาบาลที่ได้รับการยอมรับ   |                    |             |            |
| S1a ใช้กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการวางแผนการปฏิบัติการพยาบาล   |                    |             |            |
| K2 อธิบายปัจจัยต่างๆ ที่นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล เช่น ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม ด้านการกำกับดูแล                        |                    |             |            |
| A2 ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ  |                    |             |            |
| S2 ให้การบริการภายใต้มาตรฐานวิชาชีพพยาบาล   |                    |             |            |
| S2a ปฏิบัติภายใต้หลักกฎหมาย จริยธรรม ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพ  |                    |             |            |
| K3 อธิบายความสำคัญของวิชาชีพและการกำกับดูแลตนเองในการปฏิบัติการพยาบาล   |                    |             |            |
| A3 ตระหนักถึงศักยภาพส่วนบุคคล พื้นฐานความรู้และขอบเขตการพัฒนาตนเอง  |                    |             |            |
| A3a การทบทวนประสบการณ์ความรู้ต่างๆ เปิดใจยอมรับในคำติชม   |                    |             |            |
| S3 การแสดงออกมีความเป็นมืออาชีพ   |                    |             |            |
| S3a นำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล   |                    |             |            |
| K4 อธิบายปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ   |                    |             |            |
| A4 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต   |                    |             |            |
| A4a การให้ความสำคัญของกระบวนการ ติดตามการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง   |                    |             |            |
| S4 การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการศึกษา พัฒนาทักษะ การใช้ฐานข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติรวมถึงการหาผู้ให้คำปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษา |                    |             |            |

## 3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes: A) และ ทักษะ (Skills: S)   | การแสดงความคิดเห็น |             |             |
|---|--------------------|-------------|-------------|
|   | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอนแนะ |
| S4a พัฒนาทักษะทางวิชาชีพการพยาบาลโดย การศึกษา อบรม หลักสูตรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในวิชาชีพพยาบาล   |                    |             |             |
| K5 อธิบายความสำคัญของวิชาชีพและการกำกับดูแลตนเองในการปฏิบัติกรพยาบาล เช่น เข้าใจในวัฒนธรรมทางการพยาบาลและระบบการดูแลสุขภาพ  |                    |             |             |
| A5 ตระหนักถึงความสำคัญในการทำหน้าที่ภายใต้บรรทัดฐานที่ได้รับการยอมรับในสาขาวิชาชีพพยาบาลและจากองค์กรด้านสุขภาพอื่น  |                    |             |             |
| S5 แสวงหาหนทางในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้สูงขึ้น   |                    |             |             |
| S5a ส่งเสริมและคงรักษาไว้ซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพ   |                    |             |             |
| S5b พัฒนาองค์ความรู้ นำมาประยุกต์ใช้ในพัฒนาทักษะการปฏิบัติกรพยาบาลของตนเอง  |                    |             |             |
| K6 เข้าใจในบทบาทของอาชีพที่มีความเป็นเอกลักษณ์  |                    |             |             |
| A6 มีความคิดริเริ่มในการพัฒนา การดูแลผู้ป่วย  |                    |             |             |
| S6 การเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ/ทีมสุขภาพ   |                    |             |             |
| K7 เข้าใจในหลักจริยธรรม ค่านิยม นำมาใช้ประยุกต์ในการดูแลผู้ป่วย   |                    |             |             |
| A7 ให้ความสำคัญกับการนำเอาหลักทางจริยธรรม ค่านิยมมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย  |                    |             |             |
| S7 นำหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน   |                    |             |             |
| S7a ปฏิบัติกรพยาบาลโดยตระหนักถึงปัญหาทางด้านจริยธรรม  |                    |             |             |
| <p>ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง</p> <p><b>การแสดงความคิดเห็น</b></p> |                    |             |             |

4. **สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)** หมายถึง การแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำจะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมส่วนบุคคล กลุ่ม เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จขององค์กรหรือเป้าหมายที่ต้องการ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)               | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|--|--------------------|-------------|------------|
|  | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| K1 ระบุทักษะที่จำเป็นของภาวะผู้นำในการให้การพยาบาล   |                    |             |            |
| A1 ตระหนักถึงบทบาทของภาวะผู้นำ   |                    |             |            |
| S1 ใช้บทบาทภาวะผู้นำเพื่อตอบสนองกับความต้องการของผู้ป่วย   |                    |             |            |
| S1a แสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการพยาบาลกับทีมสหสาขาวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมเพื่อปฏิบัติการพยาบาลที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วย        |                    |             |            |
| K2 เข้าใจกระบวนการแก้ปัญหาและคิดอย่างมีวิจารณญาณ   |                    |             |            |
| A2 ให้การบริการที่มีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและองค์กร  |                    |             |            |
| A2a สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ   |                    |             |            |
| S2 ปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วยด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และไว้วางใจ  |                    |             |            |
| K3 เข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ทั้งการแสดงออกด้านพฤติกรรมและการแสดงออกด้านความคิด   |                    |             |            |
| K3a เข้าใจบทบาทหน้าที่ ทักษะ ความสามารถของทีมสหสาขาวิชาชีพ   |                    |             |            |
| K3b เข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ หลักการเจรจาต่อรอง   |                    |             |            |
| A3 ตระหนักถึงการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง/ประสานงานการดูแลผู้ป่วยกับทีมสหสาขาวิชาชีพ  |                    |             |            |
| A3a การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในทีมสหสาขาวิชาชีพ   |                    |             |            |
| A3b การตระหนักถึงข้อจำกัดในบทบาทหน้าที่ของตนเองและขีดความสามารถ การขอคำปรึกษาจากทีมสหสาขาวิชาชีพอย่างเหมาะสม                       |                    |             |            |
| A3c การให้ความสำคัญกับความคิดใหม่ๆ และวิธีปฏิบัติต่างๆที่จะส่งเสริมให้อาการผู้ป่วยดีขึ้น   |                    |             |            |
| S3 การมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยของทีมสหสาขาวิชาชีพ  |                    |             |            |
| S3a ใช้รูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับทีมสหสาขาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย |                    |             |            |
| S3b ใช้เทคนิคสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับสมาชิกในทีมสหสาขาวิชาชีพเพื่อคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย   |                    |             |            |



## 4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|---|--------------------|-------------|------------|
|   | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| K4 มีความเข้าใจและสามารถประเมินความต้องการทางด้านอารมณ์/<br>ความรู้สึกล นำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ   |                    |             |            |
| A4 ตระหนักถึงทัศนคติความเชื่อ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่<br>เสริมสร้างความมีภาวะผู้นำ   |                    |             |            |
| A4a การเปิดใจรับและนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้  |                    |             |            |
| A4b ตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่สามารถส่งเสริมให้<br>เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ ได้  |                    |             |            |
| A4c ตระหนักถึงความสำคัญของวิธีการตั้งคำถามที่มีความ<br>ประนีประนอม นำมาซึ่งการยอมรับ/ได้รับความร่วมมือจากผู้ปวย   |                    |             |            |
| S4 ตระหนักถึงข้อจำกัดของแต่ละบุคคล  |                    |             |            |
| S4a สามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่ตึงเครียด  |                    |             |            |
| S4b แสวงหาที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำที่เหมาะสม   |                    |             |            |
| S4c แสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการพยาบาลที่มีความเหมาะสม  |                    |             |            |
| K5 มีความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย  |                    |             |            |
| A5 ตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย   |                    |             |            |
| S5 มีความสามารถปฏิบัติการพยาบาลในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย  |                    |             |            |
| S5a ปฏิบัติการพยาบาลได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย   |                    |             |            |
| S5b บูรณาการความรู้จากการมีส่วนร่วมของทีมสหสาขาวิชาชีพใน<br>การดูแลผู้ป่วย  |                    |             |            |
| <p>ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต<br/>หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ<br/>เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง</p> <p><b>การแสดงความคิดเห็น</b></p> |                    |             |            |

5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลขั้นพื้นฐาน (System-Based Practice) หมายถึง หลักพื้นฐานในการปฏิบัติสำหรับการให้การพยาบาล ต้องให้ความตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในบริบทที่มีความหลากหลาย เพื่อให้สามารถให้การบริการที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของทรัพยากรที่มีอยู่

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes: A) และ ทักษะ (Skills: S) | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|--|--------------------|-------------|------------|
|  | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| K1 มีความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติการพยาบาลภายในหน่วยงาน  |                    |             |            |
| K1a มีความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาล  |                    |             |            |
| A1 ปฏิบัติการพยาบาลภายใต้สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานความสามารถของผู้ป่วยและทีมที่ให้บริการ       |                    |             |            |
| A1a ตัดสินใจอย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติการพยาบาล  |                    |             |            |
| S1 วางแผนการดูแลผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ   |                    |             |            |
| S1a ประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมการพยาบาลในการตัดสินใจทางคลินิก   |                    |             |            |
| S1b ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน   |                    |             |            |
| S1c วางแผนการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม  |                    |             |            |
| K2 เข้าใจรูปแบบการปฏิบัติการพยาบาลและแผนการดูแลผู้ป่วย   |                    |             |            |
| A2 ให้ความสำคัญกับการพยาบาลเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการให้การบริการกับทรัพยากรที่มีอยู่                                  |                    |             |            |
| A2a ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมสุขภาพที่ให้บริการ   |                    |             |            |
| A2b ให้ความสำคัญกับระบบการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรในองค์กร  |                    |             |            |
| S2 วางแผนการดูแลผู้ป่วย/ กลุ่มผู้ป่วย โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่มีอยู่                                       |                    |             |            |
| S2a จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีระดับความรุนแรงของอาการแตกต่างกัน                           |                    |             |            |
| S2b จัดลำดับความสำคัญในการให้การพยาบาลที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม                          |                    |             |            |

## 5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลขั้นพื้นฐาน (System-Based Practice) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|---|--------------------|-------------|------------|
|   | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| S2c ประเมินผลลัพธ์ในการพยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการบริการเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้   |                    |             |            |
| K3 มีความเข้าใจและสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนได้อย่างมีคุณภาพ  |                    |             |            |
| K3a คำนึงถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วย   |                    |             |            |
| A3 ตระหนักถึงเป้าหมายของคุณภาพในการดูแลผู้ป่วยที่ต้องมีความต่อเนื่อง  |                    |             |            |
| A3a ให้ความสำคัญกับบทบาทของพยาบาลกับการส่งเสริมความสามารถของผู้ป่วย ครอบคลุมในกระบวนการดูแลสุขภาพ   |                    |             |            |
| S3 การดูแลที่มีความต่อเนื่องจะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ป่วยเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม   |                    |             |            |
| S3a ให้ข้อมูล/ความรู้เกี่ยวกับอาการของโรค แก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อส่งเสริมความสามารถในการดูแลตนเอง   |                    |             |            |
| S3b นำกระบวนการตัดสินใจปัญหาทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล   |                    |             |            |
| K4 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยในระบบสังคมโลก และในองค์การที่ให้การดูแลทางสุขภาพ   |                    |             |            |
| A4 ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดูแลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย นโยบายต่างๆที่กำหนด   |                    |             |            |
| S4 ให้การพยาบาลบนพื้นฐานความต้องการทั้งทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย นโยบายด้านสุขภาพ  |                    |             |            |
| <p>ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลขั้นพื้นฐาน (System-Based Practice) เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง</p> <p><b>การแสดงความคิดเห็น</b></p> |                    |             |            |

6. **สมรรถนะด้านสารสนเทศ (Informatics)** หมายถึง ความสามารถนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ การให้ข้อมูล การใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจทางการพยาบาลซึ่งสามารถช่วยลดความผิดพลาดที่อาจจะเกิด

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)                             | การแสดงความคิดเห็น |             |             |
|--|--------------------|-------------|-------------|
|  | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอนแนะ |
| K1 สามารถอธิบายความสำคัญของ ทักษะในการให้ข้อมูล/ความรู้ และทักษะทางเทคโนโลยีที่มีความจำเป็นสำหรับพยาบาล  |                    |             |             |
| A1 ให้ความสำคัญกับทักษะทาง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการแสวงหาข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต                                |                    |             |             |
| S1 ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง  |                    |             |             |
| S1a นำเทคโนโลยีมาใช้ในการแสวงหาข้อมูลเพื่อการวางแผนการดูแลผู้ป่วย  |                    |             |             |
| S1b นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนกระบวนการดูแลผู้ป่วย และการประเมินผลลัพธ์ของการดูแล   |                    |             |             |
| K2 ระบุข้อมูลที่มีความจำเป็นเพื่อใช้ในการสนับสนุนการดูแลผู้ป่วย  |                    |             |             |
| A2 ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้เพื่อการสนับสนุนการตัดสินใจ การให้ความรู้กับผู้ป่วย รวมทั้งใช้ในการประสานการดูแลผู้ป่วยกับทีมสุขภาพ |                    |             |             |
| S2 บันทึกข้อมูลสุขภาพบนระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์   |                    |             |             |
| K3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อจำกัดของข้อมูลกับประโยชน์ของข้อมูลจากระบบสารสนเทศที่มีผลต่อคุณภาพ ความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย              |                    |             |             |
| A3 ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาเป็นทางเลือกในการปฏิบัติ การประเมินผลการพยาบาล   |                    |             |             |
| S3 นำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล   |                    |             |             |
| K4 อธิบายให้ผู้ป่วยเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิการเข้าถึงการจัดการข้อมูลของผู้ป่วยโดยใช้ระบบสารสนเทศ   |                    |             |             |
| A4 ตระหนักถึงการรักษาข้อมูลของผู้ป่วยจากการบันทึกข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์   |                    |             |             |
| S4 ปกป้องข้อมูลของผู้ป่วยเป็นความลับ   |                    |             |             |

## 6. สมรรถนะด้านสารสนเทศ (Informatics) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | การแสดงความคิดเห็น |             |           |
|---|--------------------|-------------|-----------|
|   | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ขอเสนอแนะ |
| K5 อธิบายการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย   |                    |             |           |
| A5 ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย   |                    |             |           |
| S5 การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วย   |                    |             |           |
| S5a นำข้อมูลสารสนเทศมาเป็นแนวทาง/ ข้อมูลประกอบในการติดตามผลลัพธ์ในกระบวนการดูแลผู้ป่วย  |                    |             |           |
| K6 การใช้คอมพิวเตอร์ในการค้นหาข้อมูลสารสนเทศ  |                    |             |           |
| A6 ตระหนักถึงความสำคัญของการบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์   |                    |             |           |
| S6 ประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศในกระบวนการดูแลผู้ป่วย การตัดสินใจทางจริยธรรม   |                    |             |           |
| S6a นำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพดูแลผู้ป่วย   |                    |             |           |
| S6b นำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจทางจริยธรรม  |                    |             |           |
| <p>ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านสารสนเทศ (Informatics) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคตหรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง</p> <p><b>การแสดงความคิดเห็น</b></p> |                    |             |           |

7. **สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication)** หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารกับผู้ป่วย ครอบครัว เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ป่วย นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีในการให้บริการสุขภาพ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | การแสดงความคิดเห็น |             |             |
|--|--------------------|-------------|-------------|
|  | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอนแนะ |
| K1 มีความรู้เกี่ยวกับศัพท์ทางการแพทย์  |                    |             |             |
| A1.ให้ความสำคัญกับการสื่อสารทางการแพทย์  |                    |             |             |
| S1 สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการสื่อสารด้วยวาจา การเขียน ที่รวมถึงการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์            |                    |             |             |
| K2 วิเคราะห์ความแตกต่างของรูปแบบการสื่อสาร   |                    |             |             |
| K2a เข้าใจถึงปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ  |                    |             |             |
| K2b อธิบายผลกระทบของการสื่อสารที่มีผลต่อการปฏิบัติการพยาบาล  |                    |             |             |
| A2 ให้ความสำคัญกับรูปแบบการสื่อสารที่มีความแตกต่างกัน  |                    |             |             |
| A2a ให้ความสำคัญกับรูปแบบการสื่อสาร และมุมมองต่างๆที่มีผลต่อการสื่อสาร   |                    |             |             |
| A2b ให้ความสำคัญกับการสื่อสารกับผู้ป่วยให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล                           |                    |             |             |
| A2c เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้ป่วยในการนำข้อมูลที่ได้จากการสื่อสารมาใช้ในการวางแผนการดูแลผู้ป่วย                    |                    |             |             |
| S2 สามารถเลือกใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับ เวลา สถานที่ โอกาส  |                    |             |             |
| S2a ประเมินความพร้อมของผู้ป่วยก่อนการสื่อสาร   |                    |             |             |
| S2b ประเมินอุปสรรคในการสื่อสารในผู้ป่วยแต่ละราย เช่น ความวิตกกังวล ความสามารถในการปรับตัว ระดับพัฒนาการ การเรียนรู้  |                    |             |             |
| K3 เข้าใจในหลักพื้นฐานของการแสดงออกทางด้านร่างกาย และ อารมณ์   |                    |             |             |
| A3 ให้ความสำคัญกับการแสดงออกทั้งด้านร่างกายและอารมณ์   |                    |             |             |
| S3 การประยุกต์ใช้เทคนิคการสื่อสารในการพูดและการแสดงออก   |                    |             |             |
| S3a ใช้เทคนิคต่างๆในการสื่อสาร เช่น การแสดงความคิดเห็น การแสดงความเห็นอกเห็นใจ การตั้งคำถาม เป็นต้น                  |                    |             |             |

## 7. สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|--|--------------------|-------------|------------|
|  | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| K4 มีความเข้าใจในหลักปฏิบัติของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ  |                    |             |            |
| K4a พิจารณาหากลยุทธ์เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำมาใช้ใน<br>แก้ปัญหาความขัดแย้งทางการพยาบาล                 |                    |             |            |
| K4b มีความเข้าใจในหลักปฏิบัติของวิชาชีพการพยาบาล และหลัก<br>ของการเจรจาต่อรองกับทีมสุขภาพ                            |                    |             |            |
| A4 ให้ความสำคัญกับบทบาทของสมาชิกในทีมสุขภาพ  |                    |             |            |
| A4a มีส่วนร่วมในการหาข้อยุติของความขัดแย้งและความเห็นที่มี<br>ความแตกต่าง  |                    |             |            |
| S4 ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับทีมสุขภาพอื่น ประจวบ<br>เป็นสมาชิกในทีม                                      |                    |             |            |
| S4a มีพฤติกรรมแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเหมาะสม  |                    |             |            |
| S4b บูรณาการการมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย<br>ครอบครัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการด้านสุขภาพ          |                    |             |            |
| K5 เข้าใจถึงผลกระทบของความวิตกกังวล, วัฒนธรรม, รูปแบบการ<br>เรียนรู้, ขั้นตอนการพัฒนา รวมถึงความสามารถในการเรียนรู้  |                    |             |            |
| K5a เข้าใจวิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน   |                    |             |            |
| K5b เข้าใจถึงหลักของการสอนและการเรียนรู้   |                    |             |            |
| A5 ให้ความสำคัญกับรูปแบบการสื่อสารกับผู้ป่วย ครอบครัว ทีมสุขภาพ<br>ที่มีความแตกต่างกัน                               |                    |             |            |
| A5a ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารที่มีต่อผู้ป่วย และครอบครัว  |                    |             |            |
| S5 ประเมินความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้ป่วย   |                    |             |            |
| S5a ประเมินความพึงพอใจในการเรียนรู้ของผู้ป่วย  |                    |             |            |
| S5b ประเมินปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ผู้ป่วย ครอบครัว เกิดการเรียนรู้  |                    |             |            |
| S5c ให้การช่วยเหลือผู้ป่วยเพื่อให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลทาง<br>สุขภาพที่ถูกต้อง                                      |                    |             |            |

## 7. สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|---|--------------------|-------------|------------|
|   | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| S5d ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้ป่วย ครอบครัว เช่น การแสดงออก<br>การพูด เป็นต้น   |                    |             |            |
| <p>ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคตหรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง</p> <p><b>การแสดงความคิดเห็น</b></p> |                    |             |            |





8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) หมายถึง ความสามารถในการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การให้การพยาบาลที่มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพผ่านการติดต่อสื่อสาร การยอมรับในข้อตกลงร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมการทำงาน การเรียนรู้และพัฒนาการทำงานเป็นทีม

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes: A) และ ทักษะ (Skills: S) | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|--|--------------------|-------------|------------|
|  | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| K1 จำแนกจุดอ่อน จุดแข็ง ข้อจำกัดของตนเองในการทำงานเป็นทีม  |                    |             |            |
| A1 ให้ความสำคัญกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ                                  |                    |             |            |
| A1a การให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันทั้งภายในวิชาชีพเดียวกัน และสหวิชาชีพอื่นๆ  |                    |             |            |
| S1 แสดงบทบาทของตนเองในทีมสมาชิกได้อย่างเหมาะสม   |                    |             |            |
| S1a การวางแผนการพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีมของตนเองและเป็นสมาชิกในทีมสุขภาพ  |                    |             |            |
| S1b ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มั่นคงและยอมรับในมุมมอง/ความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคลในทีมสุขภาพ              |                    |             |            |
| K2 อธิบายขอบเขตการปฏิบัติงาน/บทบาทของพยาบาลและบทบาทของทีมสหสาขาวิชาชีพ   |                    |             |            |
| A2 ให้ความสำคัญกับมุมมอง/ความคิดเห็นของสมาชิกในทีมสุขภาพ   |                    |             |            |
| S2 สามารถปฏิบัติหน้าที่ภายในขอบเขตของวิชาชีพการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ   |                    |             |            |
| K3 การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ป่วย/ครอบครัว เพื่อบรรลุเป้าหมายด้านสุขภาพที่ต้องการ                       |                    |             |            |
| A3 ให้ความสำคัญในการนำรูปแบบการดูแลที่เน้นผู้ป่วยและครอบครัวเป็นศูนย์กลางในการดูแลของสมาชิกในทีมสุขภาพ                 |                    |             |            |
| S3 แสดงบทบาทของการเป็นสมาชิกในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ   |                    |             |            |
| K4 ระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมสหสาขาวิชาชีพให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน  |                    |             |            |
| A4 การให้ความเคารพ/ยอมรับในวัฒนธรรม อัตลักษณ์เฉพาะของวิชาชีพในทีมสมาชิก  |                    |             |            |
| S4 การขอความช่วยเหลือจากทีมสมาชิกในสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้   |                    |             |            |

## 8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|---|--------------------|-------------|------------|
|   | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| S4a การบริหารจัดการบุคลากร ทรัพยากร ภายในขอบเขตของการปฏิบัติงานหรือในขอบเขตงานที่มีความซับซ้อน/คาบเกี่ยวกัน   |                    |             |            |
| S4b ส่งเสริมให้ผู้ป่วย ครอบครัว และญาติมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อความสำเร็จในการดูแลสุขภาพ   |                    |             |            |
| K5 วิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารที่มีความแตกต่างกันระหว่างผู้ป่วย ครอบครัว พยาบาล และสมาชิกอื่นๆในทีมสุขภาพ   |                    |             |            |
| A5 ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม  |                    |             |            |
| S5 ประยุกต์ใช้เทคนิคการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์   |                    |             |            |
| S5a ใช้เทคนิคการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดูแลสุขภาพของทีม   |                    |             |            |
| S5b นำข้อมูลทางการพยาบาลจากทีมสุขภาพมาพัฒนากระบวนการทำงานของตนเอง   |                    |             |            |
| K6 เข้าใจในการทำหน้าที่ของทีมให้มีประสิทธิภาพ   |                    |             |            |
| K6a มีความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมและความปลอดภัยของผู้ป่วย   |                    |             |            |
| A6 เล็งเห็นปัจจัยเสี่ยงที่จะมีผลต่อความต้องการของผู้ป่วย  |                    |             |            |
| S6 การให้ความรู้ในการปฏิบัติเพื่อที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงน้อยที่สุด   |                    |             |            |
| K7 ระบุปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของทีม   |                    |             |            |
| K7a อธิบายกลยุทธ์ในการปรับปรุง/สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของทีม  |                    |             |            |
| A7 ตระหนักถึงการทำหน้าที่ของวิชาชีพที่มีความเป็นอิสระ   |                    |             |            |
| A7a ให้ความสำคัญกับกระบวนการแก้ปัญหาของทีม  |                    |             |            |
| S7 เปรียบเทียบปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของทีม   |                    |             |            |
| S7a มีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆที่จะสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ  |                    |             |            |
| ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง |                    |             |            |
| <b>การแสดงความคิดเห็น</b>   |                    |             |            |

9. สมรรถนะด้านหลักความปลอดภัย (Safety) หมายถึง การปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยเกิดความปลอดภัยจากการบริการจะต้องมีแนวทางปฏิบัติต่างๆที่มีประสิทธิภาพทั้งตัวผู้ป่วยและผู้ให้บริการ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|--|--------------------|-------------|------------|
|  | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| K1 ระบุปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัย  |                    |             |            |
| A1 เล็งเห็นถึงข้อจำกัดทั้งด้านกายภาพและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคคล  |                    |             |            |
| S1 ใช้ประโยชน์/ข้อจำกัดของอุปกรณ์/เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน                                    |                    |             |            |
| K2 อธิบายการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานมีความปลอดภัย                                |                    |             |            |
| A2 เล็งเห็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่มีความเป็นมาตรฐาน   |                    |             |            |
| S2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในการให้บริการเพื่อลดระดับความเสี่ยงจากอันตราย                                  |                    |             |            |
| K3 กลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพของการเก็บข้อมูลหน่วยความจำและการเรียกคืน/กู้คืนข้อมูล                                |                    |             |            |
| A3 เห็นถึงความสำคัญทั้งด้านตัวบุคคลและกระบวนการด้านความปลอดภัย   |                    |             |            |
| S3 ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |                    |             |            |
| K4 วิเคราะห์/แยกแยะ จัดกลุ่มข้อมูลที่เกิดจากข้อผิดพลาดและเป็นอันตราย   |                    |             |            |
| A4 ตระหนักถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย   |                    |             |            |
| S4 รวบรวมข้อมูล/จัดกลุ่มข้อมูล และกฎระเบียบในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัย                                       |                    |             |            |
| S4a การจัดระบบการรายงานผลข้อมูลได้อย่างเหมาะสม   |                    |             |            |
| S4B นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมไปประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย  |                    |             |            |
| K5 อธิบายการมีส่วนร่วมของผู้ป่วย ครอบครัว ทีมสุขภาพ ในการส่งเสริมด้านความปลอดภัยและการลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น     |                    |             |            |
| A5 ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลมากกว่าการดำเนินถึงข้อผิดพลาดจากบุคคล                               |                    |             |            |

## 9. สมรรถนะด้านหลักความปลอดภัย (Safety) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | การแสดงความคิดเห็น   |             |            |
|---|--|-------------|------------|
|   | เห็นด้วย   | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| S5 วิเคราะห์ข้อผิดพลาดนำมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน   |  |             |            |
| K6 อธิบายสาเหตุที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดและหนทางในการแก้ไขปรับปรุง   |  |             |            |
| K6a การวางกฎระเบียบ/แนวทางปฏิบัติที่ทำให้เกิดความปลอดภัยและสามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้จริง  |  |             |            |
| A6 ให้ความสำคัญกับมาตรการด้านความปลอดภัย  |  |             |            |
| S6 นำแนวทางด้านความปลอดภัยมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยเพื่อคุณภาพการบริการ   |  |             |            |
| ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านหลักความปลอดภัย (Safety) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคตหรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง | <p><b>การแสดงความคิดเห็น</b></p>  |             |            |
|   |  |             |            |

10. **สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement)** หมายถึง การพยาบาลจะต้องมีการติดตามผลลัพธ์ของการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพและความปลอดภัยในการให้บริการ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|--|--------------------|-------------|------------|
|  | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| K1 มีความรู้เกี่ยวกับลักษณะของการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล   |                    |             |            |
| A1 ตระหนักถึงการปรับปรุงคุณภาพเป็นส่วนสำคัญของการให้การพยาบาล  |                    |             |            |
| S1 ค้นคว้าหาความรู้ในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการในขอบเขตงานที่ได้รับผิดชอบและขององค์การ   |                    |             |            |
| K2 นำกระบวนการพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริการด้านสุขภาพ   |                    |             |            |
| A2 ตระหนักถึงกระบวนการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการ   |                    |             |            |
| S2 ปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงคุณภาพการบริการ   |                    |             |            |
| K3 อธิบายความสำคัญของเกณฑ์ในการให้บริการที่มีคุณภาพ  |                    |             |            |
| A3 เห็นความสำคัญของมาตรฐานในการให้บริการที่มีคุณภาพ  |                    |             |            |
| S3 ประเมินผลการปฏิบัติจากเกณฑ์ที่กำหนด หรือเปรียบเทียบจากแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ   |                    |             |            |
| K4 อธิบายวิธีการปรับปรุงคุณภาพการบริการ  |                    |             |            |
| A4 ตระหนักถึงความสำคัญในสิ่งที่ควรทำ/ควรปฏิบัติ ในการพัฒนาคุณภาพการบริการทั้งในด้านส่วนบุคคลและทีมการพยาบาล  |                    |             |            |
| S4 นำผลการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลมาปรับปรุงการพยาบาล เพื่อให้การบริการมีคุณภาพมากขึ้น   |                    |             |            |
| <p>ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง</p> <p><b>การแสดงความคิดเห็น</b></p> |                    |             |            |

11. สมรรถนะด้านการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) หมายถึง การให้บริการที่เป็นเลิศ จำเป็นต้องมีการค้นหาหาข้อมูลต่างๆ เช่น การค้นหาหาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิจัย การสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ป่วย ครอบครัว เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาตัดสินใจทางเลือกในการปฏิบัติ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes: A) และ ทักษะ (Skills: S) | การแสดงความคิดเห็น |             |            |
|--|--------------------|-------------|------------|
|  | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
| K1 การแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการ/กระบวนการทางวิทยาศาสตร์   |                    |             |            |
| A1 ให้ความสำคัญกับการหาจุดอ่อน จุดแข็ง มาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติ   |                    |             |            |
| A1a ให้ความสำคัญของกระบวนการวิจัย/ งานวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแล                           |                    |             |            |
| S1 รวบรวมข้อมูลจากผลการวิจัย   |                    |             |            |
| S1a ค้นหาหาข้อมูลหรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล                                  |                    |             |            |
| K2 อธิบายแนวคิดของการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ป่วย ครอบครัว มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล           |                    |             |            |
| A2 ตระหนักถึงความสำคัญของการบูรณาการความรู้แนวคิดจากการวิจัย มากำหนดเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ                          |                    |             |            |
| S2 รวบรวมข้อมูลจากผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติทางการพยาบาล  |                    |             |            |
| K3 อธิบายความน่าเชื่อถือของข้อมูล/แนวทางการปฏิบัติทางการพยาบาล   |                    |             |            |
| A3 ให้ความสำคัญของการค้นหาหาข้อมูล   |                    |             |            |
| S3 การนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการวางแผนการดูแลผู้ป่วย   |                    |             |            |
| K4 บอกความแตกต่างของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น และการสรุปความสำคัญของข้อมูล                                     |                    |             |            |
| A4 ให้ความสำคัญของข้อมูลและเลือกนำมาใช้ในการปฏิบัติทางการพยาบาล  |                    |             |            |
| S4 การปฏิบัติทางคลินิกโดยการประยุกต์ใช้ข้อมูลจากการวิจัย   |                    |             |            |
| S4a บูรณาการความรู้/ข้อมูล นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล  |                    |             |            |
| K5 แนวทางในการตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ  |                    |             |            |

## 11. สมรรถนะด้านการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | การแสดงความคิดเห็น |             |             |
|--|--------------------|-------------|-------------|
|  | เห็นด้วย           | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอนแนะ |
| A5 การตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผลสนับสนุนการตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ   |                    |             |             |
| A5a ให้ความสำคัญถึงความจำเป็นในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานทางการพยาบาลที่มาจากงานวิจัย/นวัตกรรม   |                    |             |             |
| S5 บูรณาการข้อมูล/หลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัย นำมาใช้ในการกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นเลิศหน่วยงาน   |                    |             |             |
| <p>ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง</p> <p><b>การแสดงความคิดเห็น</b></p> |                    |             |             |

## 12. ความคิดเห็น เพิ่มเติม

นอกจากสมรรถนะ 11 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น ท่านคิดว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สำหรับกรมแพทย์ทหารเรือ ควรเพิ่มเติมสมรรถนะด้านใดบ้าง และการกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และด้านทักษะ (Skills) ควรมีองค์ประกอบอย่างไร

**การแสดงความคิดเห็น**







เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต  
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

**ข้อมูลผู้วิจัย**

เรือเอกหญิง อรวรรณ สุพรรณภพ

นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ศูนย์วิทยากร กรมแพทยทหารเรือ

E mail: [osupanpop.3@gmail.com](mailto:osupanpop.3@gmail.com) (081 302 5599)

**อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย**

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ

สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรม  
แพทยทหารเรือ

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

**สมรรถนะเชิงวิชาชีพ** หมายถึง พฤติกรรมพยาบาลที่สะท้อนให้เห็นถึง เจตคติ ค่านิยม  
อัตทัศน และอุปนิสัยที่จะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการในด้าน  
สุขภาพของกำลังพลในกองทัพ ครอบครัว และประชาชนทั่วไปเป็นผลสำเร็จ สอดคล้องกับ

เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของหน่วย/องค์กร โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และ 3) ด้านทักษะ (Skills)

**ด้านความรู้ (Knowledge)** หมายถึง ความตระหนักรู้ ข้อมูลข่าวสาร ความเข้าใจเกี่ยวกับความจริงที่ปรากฏ หลักการ กฎ แนวทางปฏิบัติ แนวคิด ทฤษฎี หรือกระบวนการที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

**ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)** หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลบางประการที่เป็นผลจากแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลากรแสดงออกและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หรือทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศเช่น ค่านิยม ทัศนคติ นิสัย บุคลิกภาพ เช่น ความเป็นมิตร มุ่งสู่ความสำเร็จ การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม การเรียนรู้ต่อเนื่อง

**ด้านทักษะ (Skills)** หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น มีความสามารถในการคิดเชิงระบบ (Analytical Thinking) ที่จะต้องคิดถึงความเป็นเหตุเป็นผล จากใช้สติปัญญา คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล การแก้ปัญหา การคาดการณ์ เหตุการณ์ในอนาคตจากการใช้ข้อมูลปัจจุบัน การจัดการและประเมินผล ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง

### คำชี้แจงเกี่ยวกับการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods) โดยมีทั้งแบบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลสามารถครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 โดยใช้แบบสอบถามโดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้จากการสัมภาษณ์ในรอบที่หนึ่งมาสร้างเป็นแบบสอบถาม แล้วผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน พิจารณาและตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ แล้วนำคำตอบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สองมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ของแต่ละข้อคำถาม

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามมีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับข้อความที่แสดงถึงองค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพจำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ 9 สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ได้แก่

สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)

สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)

สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)

สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)

สมรรถนะที่ 6 สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)

สมรรถนะที่ 7 สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)

สมรรถนะที่ 8 สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)

สมรรถนะที่ 9 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)

2. แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 นี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความทุกข้อความแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยระดับการให้คะแนนมีความหมาย ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด ว่าข้อความนั้นมีความสำคัญต่อสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

- 4 = เห็นด้วยมาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก ว่าข้อความนี้มีความสำคัญต่อสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ
- 3 = เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง ว่าข้อความนี้มีความสำคัญต่อสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ
- 2 = เห็นด้วยน้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย ว่าข้อความนี้มีความสำคัญต่อสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ
- 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด ว่าข้อความนี้มีความสำคัญต่อสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

3. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถาม และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ทั้งนี้เพราะคำตอบของทุกข้อมีผลต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลและการวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยข้อมูลทั้งหมด ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบพระคุณท่านอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรือเอกหญิง อรวรรณ สุพรรณภาพ

1. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคลโดยให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจบริบทและความต้องการที่แท้จริงของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ และปรับเปลี่ยนแผนการดูแลให้เหมาะสมในการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการและการพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes: A) และ ทักษะ (Skills: S)  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K1 มีความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง   |                  |   |   |   |   |
| A1 มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักถึงความสำคัญของการนำความรู้ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ไปใช้ในการปฏิบัติวิชาชีพ  |                  |   |   |   |   |
| S1 แสดงออกถึงทักษะการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการใช้ความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง   |                  |   |   |   |   |
| S1a สามารถบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาล วิทยาศาสตร์พื้นฐาน และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์ นำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อการแสดงออกทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริม การป้องกัน การรักษา การฟื้นฟู |                  |   |   |   |   |
| S1b นำความรู้ทางด้านพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วยอย่างเหมาะสมถูกต้อง   |                  |   |   |   |   |
| S1c แสดงออกถึงทักษะทางการพยาบาลในสาขาต่างๆ รวมทั้งการพยาบาลที่สอดคล้องกับแนวโน้มโครงสร้างประชากร โดยให้การพยาบาลได้อย่างถูกต้องตามหลักการและเหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น ในสถานการณ์ที่เกิดโรคระบาด ภาวะฉุกเฉินและผลกระทบจากภัยพิบัติ       |                  |   |   |   |   |
| K2 เข้าใจขอบเขตของการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางที่มีความเกี่ยวข้องกับหลากหลายมิติ   |                  |   |   |   |   |
| A2 ตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง  |                  |   |   |   |   |
| S2 สามารถให้การดูแลผู้ป่วยโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และความเชื่อ   |                  |   |   |   |   |
| S2a ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยเป็นสำคัญ  |                  |   |   |   |   |
| S2b ให้การดูแลผู้ป่วยแต่ละคนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ  |                  |   |   |   |   |
| S2c ให้การดูแลโดยให้โอกาสการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและญาติอย่างเหมาะสม   |                  |   |   |   |   |
| S2d ปรับแผนการดูแลให้เหมาะสมกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ที่จะช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพของตนเอง  |                  |   |   |   |   |

## 1. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| S2e ให้การดูแลแบบผสมผสานความรู้ทางการแพทย์กับการดูแลเชิงจิตวิทยา สังคมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำการดูแลสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพ การดูแลด้านสวัสดิการสังคม |                  |   |   |   |   |
| S2f ให้การดูแลทุกมิติของภาวะสุขภาพตั้งแต่ยังไม่เจ็บป่วยจนวาระสุดท้ายของการเจ็บป่วย (การดูแลอย่างต่อเนื่อง)   |                  |   |   |   |   |

## 2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)

หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะ ในการประยุกต์ใช้ศาสตร์ทางการแพทย์ เวชศาสตร์ทางทะเล และเวชศาสตร์ทหาร ในการดูแลทหารที่ปฏิบัติตามภารกิจของกองทัพ และกลุ่มประชากรที่มีสภาวะทางสุขภาพ การเจ็บป่วย การทำงานและความเสี่ยง หรือจากสาธารณภัย/ภัยพิบัติ ที่เป็นลักษณะเฉพาะกับที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางน้ำ ทะเล และชายฝั่ง

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K1 ความรู้ ความเข้าใจขอบเขตงานด้านเวชศาสตร์ทางทะเล (อาชีวเวชศาสตร์ เวชศาสตร์ฉุกเฉิน เวชศาสตร์ใต้น้ำและความดันบรรยากาศสูง เวชศาสตร์การบิน และนาวิกเวชกิจ)   |                  |   |   |   |   |
| A1 ตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการ/การพยาบาลผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเวชศาสตร์ทางทะเล  |                  |   |   |   |   |
| S1 สามารถให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานด้านเวชศาสตร์ทางทะเลได้อย่างมีประสิทธิภาพ   |                  |   |   |   |   |
| S1a ให้บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เช่น ตรวจคัดกรองเพื่อคัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับงาน การประเมินความเสี่ยงของงานกับองค์บุคคล การตรวจสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ประเมินความเสี่ยงด้านอารมณ์และความคิด ให้คำปรึกษา ให้การอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการกู้ชีพและช่วยชีวิตทางน้ำ การรักษาพยาบาลเบื้องต้น |                  |   |   |   |   |
| S1b แนะนำการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันการเจ็บป่วยที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เช่น สภาพความพร้อมของร่างกาย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน   |                  |   |   |   |   |
| S1c ดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ ดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากจุดเกิดเหตุ ส่งต่อโรงพยาบาลที่เหมาะสม  |                  |   |   |   |   |

## 2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| S1d ให้คำแนะนำผู้ประสบภัยทางทะเลในการฟื้นฟูสุขภาพตนเอง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ   |                  |   |   |   |   |
| S1e ปรับปรุงขีดความสามารถในการดูแล ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่ทหารและครอบครัว ประชาชนทั่วไป   |                  |   |   |   |   |
| S1f เผยแพร่สื่อเสียง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงานเวชศาสตร์ทางทะเล ให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น เช่น การพยาบาลด้านเวชศาสตร์ใต้น้ำ  |                  |   |   |   |   |
| K2 ความรู้ ความเข้าใจงานด้านเวชศาสตร์ทหารที่เกี่ยวข้องกับการให้การพยาบาลทหารและครอบครัว  |                  |   |   |   |   |
| A2 ตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทัพ และครอบครัว  |                  |   |   |   |   |
| S2 ทักษะทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทหารที่ปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทัพ และครอบครัว   |                  |   |   |   |   |
| S2a สนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพในทุกสถานการณ์  |                  |   |   |   |   |
| S2b ให้การดูแลสุขภาพทหารเพื่อเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองทัพ  |                  |   |   |   |   |
| S2c สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อ และส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |                  |   |   |   |   |
| S2d ให้การพยาบาลการผู้ที่ได้รับบาดเจ็บที่มีผลมาจากการปฏิบัติการทางทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |                  |   |   |   |   |
| S2e ให้บริการแก่ทหารและครอบครัวเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ   |                  |   |   |   |   |
| S2f พัฒนางานวิจัยทางเวชศาสตร์ทหาร เพื่อปรับปรุงขีดความสามารถในการดูแล ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่ทหารและครอบครัว ประชาชนทั่วไป เช่น งานวิจัยเกี่ยวกับโรคมาลาเรีย โรคลมเหตุร้อน(heat stroke) |                  |   |   |   |   |

## 2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K3 ความรู้ในการให้บริการทางการแพทย์กรณีเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ   |                  |   |   |   |   |
| A3 ตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการทางการแพทย์กรณีเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ  |                  |   |   |   |   |
| S3 ปฏิบัติตามแนวทางการจัดการภัยพิบัติ/สาธารณภัยของหน่วยงาน/<br>องค์กร ระยะก่อนเกิด ระยะเกิด และระยะหลังเกิด  |                  |   |   |   |   |
| S3a ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับสาธารณภัย/ภัยพิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ<br>ตัวก่อนเกิด และหลังเกิด แนวทางการช่วยเหลือของทีมสุขภาพ การมีส่วนร่วมของ<br>ประชาชนในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นเมื่อเกิดสาธารณภัย การเคลื่อนย้าย<br>ผู้ประสบภัย |                  |   |   |   |   |
| S3b นำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะทางการแพทย์มาประยุกต์ใช้ใน<br>สถานการณ์สาธารณภัย/ภัยพิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะป้องกันและลด<br>ความรุนแรงที่เกิดจากสาธารณภัย/ภัยพิบัติ   |                  |   |   |   |   |
| S3c ให้การช่วยเหลือ ณ จุดเกิดเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีการจำแนก<br>เคลื่อนย้ายผู้ประสบภัยได้อย่างถูกต้อง   |                  |   |   |   |   |
| S3d ประสานงานเพื่อส่งต่อผู้ประสบภัยไปยังโรงพยาบาลที่เหมาะสม  |                  |   |   |   |   |
| S3e บันทึกเหตุการณ์และรายงานเหตุการณ์สาธารณภัย/ภัยพิบัติ   |                  |   |   |   |   |
| S3f ให้บริการที่ครอบคลุมด้านการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุม<br>และป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพทั้งด้านร่างกาย จิตสังคม จิตวิญญาณ  |                  |   |   |   |   |
| S3g ประเมินสถานการณ์ผู้ประสบสาธารณภัย/ภัยพิบัติ ทบทวน/ปรับแผนในการ<br>ให้บริการที่เหมาะสม  |                  |   |   |   |   |



3. **สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ รวมทั้งใช้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่รับผิดชอบ ตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยในบริบทที่มีความหลากหลาย ภายใต้ขอบเขตพระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและ การผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล จรรยาบรรณพยาบาล และการกำกับดูแลขององค์กรวิชาชีพ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K1 เข้าใจขอบเขตและหน้าที่การปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและ การผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล   |                  |   |   |   |   |
| A1 ตระหนักถึงบทบาทของวิชาชีพภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและ การผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล   |                  |   |   |   |   |
| S1 สามารถปฏิบัติการพยาบาลภายใต้หลักกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและ การผดุงครรภ์ จริยธรรม ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องข้อจำกัดและเงื่อนไขการปฏิบัติของวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม  |                  |   |   |   |   |
| S1a ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ  |                  |   |   |   |   |
| S1b วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และตัดสินใจเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม   |                  |   |   |   |   |
| K2 ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ในการส่งเสริมการพัฒนาระบบวิชาชีพและการผดุงครรภ์ และการคงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพ   |                  |   |   |   |   |
| A2 มีจิตสำนึกการให้บริการ ตระหนักถึงความสำคัญ/คุณค่าของวิชาชีพการพยาบาลและ การผดุงครรภ์ ภายใต้บรรทัดฐานที่จะทำให้ได้รับการยอมรับ   |                  |   |   |   |   |
| S2 แสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม ส่งเสริมและคงรักษาไว้ซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีในวิชาชีพการพยาบาลและ การผดุงครรภ์  |                  |   |   |   |   |
| S2a แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาชีพนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล   |                  |   |   |   |   |
| S2b พัฒนาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง ติดตามความรู้ใหม่ๆ ให้เป็นบุคคลที่รอบรู้และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นๆ เช่น ติดตามแนวโน้มวิชาการที่ทันสมัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งรอบรู้ เท้าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน |                  |   |   |   |   |

## 3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| S2c พัฒนาคุณภาพการบริการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพ และกระบวนการพยาบาลอย่างถูกต้อง      |                  |   |   |   |   |
| S2d ควบคุม กำกับผู้ร่วมงานในวิชาชีพให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม พรบ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์                          |                  |   |   |   |   |
| S2e นำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ที่ได้จากแหล่งต่างๆ ไปใช้เพื่อการปรับปรุงพัฒนาทักษะในการให้บริการอย่างเหมาะสม       |                  |   |   |   |   |
| S2f รัก เต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพื่อนำความก้าวหน้าสู่วิชาชีพ                                     |                  |   |   |   |   |
| S2g แสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการดำรงตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่  |                  |   |   |   |   |
| S2h พัฒนาเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาอาชีพเพื่อสามารถให้การพยาบาลในระดับสากลได้                         |                  |   |   |   |   |
| S2i มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติทางการพยาบาลกับหน่วยงาน หรือองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่                    |                  |   |   |   |   |

4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม สามารถให้เหตุผลทางวิชาการในการเป็นที่ปรึกษา หรือเพื่อโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคคลหรือทีมที่เกี่ยวข้องแสดงพฤติกรรมอันที่จะได้มาซึ่งความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการหรือขององค์กร

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K1 เข้าใจขอบเขต/บทบาทของภาวะผู้นำทางการพยาบาล   |                  |   |   |   |   |
| A1 ตระหนักถึงขอบเขต/บทบาทของภาวะผู้นำทางการพยาบาล   |                  |   |   |   |   |
| S1 แสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม  |                  |   |   |   |   |
| S1a นำสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต ผลกระทบจากภายนอก ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคม มาวางแผนการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงาน ให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์กร |                  |   |   |   |   |
| S1b ทักษะในการวิเคราะห์และตัดสินใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว   |                  |   |   |   |   |
| S1c แสดงเหตุผลทางวิชาการเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้ายตาม และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ   |                  |   |   |   |   |

## 4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)                   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| S1d มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วย   |                  |   |   |   |   |
| S1e สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งความสามารถในการพูด การเขียน และการเจรจา<br>ต่อรองกับสหสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วย |                  |   |   |   |   |
| S1f พัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆให้กับหน่วยงาน องค์กร นำมาซึ่งการ<br>เปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ                               |                  |   |   |   |   |
| S1g ให้คำปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษาทางด้านสุขภาพอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพ<br>ปัญหา และสถานการณ์   |                  |   |   |   |   |
| S1h แสดงความเป็นผู้นำและแหล่งวิชาการที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อสาธารณสุข และ<br>สังคม   |                  |   |   |   |   |

5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพในการนำนโยบายของระบบการดูแลสุขภาพของหน่วยงาน/องค์กร และทรัพยากรที่มีอยู่ มาใช้ในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ อย่างมีประสิทธิภาพบนฐานขององค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพและที่เกี่ยวข้อง

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายระบบสุขภาพ ปัจจัยทางสังคม<br>เศรษฐกิจ ความเชื่อมโยงในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ   |                  |   |   |   |   |
| A1 ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายระบบสุขภาพ ปัจจัยทางสังคม<br>เศรษฐกิจ ความเชื่อมโยงในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  |                  |   |   |   |   |
| S1 สามารถนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบายระบบสุขภาพ กฎหมาย ปัจจัย<br>ทางสังคม เศรษฐกิจ มาใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ<br>สอดคล้องกับสถานการณ์ของสังคมโลก |                  |   |   |   |   |
| S1a ใช้ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และนโยบายในการให้บริการสุขภาพ<br>ขององค์กร มาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม                                     |                  |   |   |   |   |
| S1b ให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ โดยบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า  |                  |   |   |   |   |
| S1c คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพและที่เกี่ยวข้องเป็น<br>ฐานในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการเพื่อผลลัพธ์ในการดูแลที่มีคุณภาพ                |                  |   |   |   |   |
| S1d ใช้วิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททาง<br>สุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง  |                  |   |   |   |   |

## 5. สมรรถนะด้านการพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes: A) และ ทักษะ (Skills: S)                 | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K2 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  |                  |   |   |   |   |
| A2 ตระหนักถึงความสำคัญของการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  |                  |   |   |   |   |
| S2 สามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการในแต่ละระบบอย่างครอบคลุม   |                  |   |   |   |   |
| S2a ประเมินความต้องการของผู้ป่วยอย่างครอบคลุม  |                  |   |   |   |   |
| S2b วางแผนการดูแลที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสม คุ่มค่า โดยความร่วมมือของทีมสหสาขาวิชาชีพ รวมทั้งผู้ป่วยและญาติ                              |                  |   |   |   |   |
| S2c ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงนโยบายในการให้บริการด้านสุขภาพของหน่วยงาน/องค์กร และทรัพยากรที่มีอยู่ มาใช้ในการดูแลผู้ป่วยอย่างเหมาะสม |                  |   |   |   |   |
| S2d ติดตาม กำกับ ประสานงาน และสนับสนุนให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปตามแผน  |                  |   |   |   |   |
| S2e บันทึกรายงานทางการพยาบาลที่สามารถสะท้อนการใช้กระบวนการพยาบาลที่มีคุณภาพ  |                  |   |   |   |   |
| S2f ประเมินผลลัพธ์ในการพยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการบริการ   |                  |   |   |   |   |
| S2g ปรับปรุงความแปรปรวนที่เกิดขึ้นโดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพต่างๆ เพื่อให้การดูแลผู้ป่วยบรรลุเป้าหมายที่วางไว้                   |                  |   |   |   |   |

6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ครอบครัว กลุ่มวิชาชีพ/ทีมสหสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยสามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพจากแหล่งความรู้ที่น่าเชื่อถือ สามารถจัดระบบสารสนเทศ และใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการพยาบาล ในการบริหารจัดการ การดูแลช่วยเหลือผู้ใช้บริการ การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes: A) และ ทักษะ (Skills: S)   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ครอบครัว กลุ่มวิชาชีพ/ทีมสหสาขาที่เกี่ยวข้อง   |                  |   |   |   |   |
| A1 ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ครอบครัว กลุ่มวิชาชีพ/ทีมสหสาขาที่เกี่ยวข้อง  |                  |   |   |   |   |
| S1 แสดงบทบาทอย่างเหมาะสมในการสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ครอบครัว กลุ่มวิชาชีพ/ทีมสหสาขาที่เกี่ยวข้อง   |                  |   |   |   |   |
| S1a ใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับ เวลา สถานที่ โอกาส บุคคล  |                  |   |   |   |   |
| S1b สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ครอบครัว กลุ่มวิชาชีพ/ทีมสหสาขาที่เกี่ยวข้อง   |                  |   |   |   |   |
| S1c สื่อสารให้มีเข้าใจตรงกันกับองค์ประกอบของการสื่อสาร 4 อย่าง คือ ผู้ส่งสาร สาร ผู้รับสาร และสื่อ ทั้งการสื่อสารด้วยวาจา อวัจนภาษา  |                  |   |   |   |   |
| S1d ใช้ทักษะการสื่อสารในการเจรจาไกล่เกลี่ย เพื่อลดความขัดแย้งในทีม/ระหว่างทีม สุขภาพ ผู้ป่วย/ผู้รับบริการและญาติ   |                  |   |   |   |   |
| S1d ใช้ศัพท์ทางเทคนิคในการสื่อสารทางการแพทย์กับกลุ่มวิชาชีพ/ทีมสหสาขา อย่างถูกต้อง   |                  |   |   |   |   |
| S1e พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  |                  |   |   |   |   |
| K2 ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อสารสนเทศ   |                  |   |   |   |   |
| A2 ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีเพื่อสารสนเทศ  |                  |   |   |   |   |
| S2 สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสารสนเทศอย่างเหมาะสม   |                  |   |   |   |   |
| S1a สามารถบันทึกข้อมูลสุขภาพผู้ป่วย/ผู้รับบริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Personal Health Records: PHRs) จัดเก็บทำเป็นเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Medical Records: EMRs) ส่งข้อมูล และรับข้อมูล เป็นต้น |                  |   |   |   |   |

## 6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| S1b สืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพจากแหล่งความรู้ที่เชื่อถือได้ผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ   |                  |   |   |   |   |
| S1c ใช้เพื่อการเรียนรู้ (Technology based learning) เช่น การศึกษาด้วยตนเอง ผ่านการเรียนรู้ทางไกล การให้ความรู้กับผู้ป่วยทางวิดีโอ   |                  |   |   |   |   |
| S1d สนับสนุนการดำเนินงานด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ((Electronics performance support system) เช่น สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในจัดเก็บข้อมูลต่างๆเพื่อจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศการ  |                  |   |   |   |   |
| S1e ใช้ข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) จากการออกแบบฐานข้อมูล การรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล และแนวทางการรายงานข้อมูล ไปใช้เพื่อการวิเคราะห์ตัดสินใจและชี้แนะในแนวทางการให้บริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม   |                  |   |   |   |   |
| S1f แลกเปลี่ยนข้อมูลสุขภาพของผู้ป่วยระหว่างหน่วยงานในระบบสุขภาพ(Health Information Exchange: HIE) เช่น ระหว่างสถานพยาบาลด้วยกัน หรือระหว่างสถานพยาบาลกับหน่วยงานที่กำกับดูแล เพื่อการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการและการจัดการระบบสุขภาพ ผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic mail) การประชุมทางไกลผ่านวิดีโอ (Video conference) เป็นต้น |                  |   |   |   |   |
| S1g สร้างเครือข่ายทางวิชาชีพและหุ้นส่วนพันธมิตรเพื่อความร่วมมือในการให้บริการทางสังคม   |                  |   |   |   |   |
| S1h เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางสุขภาพอย่างเหมาะสม ถูกต้องทันเวลาด้วยรูปแบบที่ง่ายต่อการใช้งานและเข้าถึงข้อมูล   |                  |   |   |   |   |
| S1i ใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการดูแลผู้ป่วย พัฒนาคุณภาพดูแลผู้ป่วย ประสานการดูแลผู้ป่วยกับทีมสหสาขาวิชาชีพ สามารถช่วยลดต้นทุนภาระงาน และความซ้ำซ้อนในการรักษาพยาบาลที่ไม่จำเป็น หรือความล่าช้าในการขอข้อมูล   |                  |   |   |   |   |
| S1j ปกป้องข้อมูลทางการแพทย์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการบันทึกข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยการพิทักษ์สิทธิ ในการเข้าถึงข้อมูล   |                  |   |   |   |   |

7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ ทักษะเชิงวิชาชีพ ความสามารถในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการโดยพัฒนา ปรับปรุงแนวทางในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ระบบการประกันคุณภาพการพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการได้รับการดูแลในขอบเขตที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)                                     | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K1 ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง   |                  |   |   |   |   |
| A1 ตระหนักถึงความสำคัญของการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง   |                  |   |   |   |   |
| S1 ทักษะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานภายใต้นโยบายการประกันคุณภาพ<br>ทางการพยาบาล การพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพในการให้บริการผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการ                  |                  |   |   |   |   |
| S1a จัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย   |                  |   |   |   |   |
| S1b ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยตามคู่มือการปฏิบัติงานที่กำหนด เพื่อให้<br>มีความชัดเจนในการทำงาน สามารถตรวจสอบ และติดตามผลได้                           |                  |   |   |   |   |
| S1c ตรวจสอบความปลอดภัย (Safety auditing)   |                  |   |   |   |   |
| S1d พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน/การดำเนินชีวิตที่แสดงออกถึงความมีวัฒนธรรม<br>ความปลอดภัย (Safety culture)  |                  |   |   |   |   |
| S1e หลีกเสี่ยงจากความเสียหายและภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกันได้ทั้งด้านร่างกาย<br>จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ  |                  |   |   |   |   |
| S1f บันทึกอุบัติการณ์เสี่ยงและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งนำข้อมูลมาใช้<br>ประโยชน์ในการป้องกัน และลดอุบัติการณ์เสี่ยง                             |                  |   |   |   |   |
| S1g ประเมินตนเอง การค้นหาความเสี่ยง นำไปพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน<br>อย่างสม่ำเสมอ  |                  |   |   |   |   |
| S1h วิเคราะห์กระบวนการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงกระบวนการ/ลดขั้นตอน<br>การปฏิบัติ สร้างประสิทธิภาพและคุณค่าแก่ผู้รับบริการ                   |                  |   |   |   |   |
| S1i ประเมินและวัดผลสัมฤทธิ์ของคุณภาพทางการพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพ<br>การพยาบาล และผู้ป่วย/ผู้รับบริการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการอย่าง<br>ต่อเนื่อง  |                  |   |   |   |   |
| S1j ติดตามผลการประเมินคุณภาพจากภายนอกที่สอดคล้องกับระบบและกลไก<br>การประกันคุณภาพ นำไปปรับปรุง พัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน<br>กับสถาบันอื่น |                  |   |   |   |   |

## 7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| S1k ค้นหาความรู้เพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการพยาบาลทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้  |                  |   |   |   |   |
| S1l เปรียบเทียบการบริการ/การปฏิบัติงานกับหน่วยงาน/องค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่า(Benchmarking) เพื่อนำผลการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงการบริการทางการพยาบาลของหน่วยงาน/องค์กร ของตนเองเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ |                  |   |   |   |   |
| S1m ปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement; CQI) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ในการพัฒนาการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น   |                  |   |   |   |   |
| S1n แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องวิธีการปฏิบัติที่ดี เช่น นวัตกรรมการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ  |                  |   |   |   |   |

8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การให้การพยาบาลที่มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ที่ได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนการทำงาน มีการประสานความร่วมมือ มีการแบ่งภาระงาน ช่วยเหลือ สนับสนุนพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการดำเนินไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายของการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K1 เข้าใจขอบเขต/บทบาทของการทำหน้าที่ประสานงานในทีม  |                  |   |   |   |   |
| A1 ตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบในการประสานการทำงานในทีมเพื่อให้บริการมีประสิทธิภาพ   |                  |   |   |   |   |
| S1 แสดงบทบาทของการทำหน้าที่ประสานงานในทีมได้อย่างเหมาะสมโดยยึดหลักการที่เป็นประโยชน์กับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ   |                  |   |   |   |   |
| S1a ประสานความร่วมมือกับสมาชิกในทีม ฟังความคิดเห็นของสมาชิกและเต็มใจเรียนรู้ ประมวลความคิดเห็นต่างๆมาประกอบการตัดสินใจ ส่งเสริม/ประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีม |                  |   |   |   |   |



## 8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)                               | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| S2b ประสานความร่วมมือในทีม ระหว่างทีม สร้างเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน/<br>องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยให้การช่วยเหลือระหว่างสมาชิก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ |                  |   |   |   |   |
| S1c สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม กล่าวถึงสมาชิกในทีมอย่างสร้างสรรค์ชื่น<br>ชม ให้กำลังใจ แสดงน้ำใจ ส่งเสริมความสามัคคี                       |                  |   |   |   |   |
| <b>K2 เข้าใจบทบาท/ขอบเขตในการทำงานเป็นทีม</b>  |                  |   |   |   |   |
| <b>A2 ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาท/ขอบเขตในการทำงานทีม</b>  |                  |   |   |   |   |
| <b>S2 แสดงบทบาทในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ</b>  |                  |   |   |   |   |
| S2a สมาชิกร่วมกันกำหนดมาตรฐานการทำงาน และวางแผนการทำงานอย่างเป็น<br>ขั้นตอน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ                             |                  |   |   |   |   |
| S1b ปฏิบัติตามค่านิยมของทีมและกฎระเบียบที่กำหนด  |                  |   |   |   |   |
| S1c สมาชิกทีมเข้าใจบทบาทของตนเองที่มีต่องานที่รับผิดชอบ และเข้าใจบทบาท<br>ของสมาชิกอื่นๆ   |                  |   |   |   |   |
| S2d พัฒนาศักยภาพการทำหน้าที่ของตนในทีมให้มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ<br>รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการ  |                  |   |   |   |   |
| S2e ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ใฝ่หาความรู้ ใฝ่หาความรู้ ให้เกียรติ และเคารพในมุมมอง/<br>ความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคลในทีมสุภาพ         |                  |   |   |   |   |
| S1f ช่วยเหลือแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปันภาระงาน และแบ่ง<br>ปันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน  |                  |   |   |   |   |

9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะในการหาข้อมูลที่เชื่อถือได้ที่มีอยู่ในขณะนั้น ซึ่งได้จากสืบค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ มาพิจารณาตัดสินใจทางเลือกเพื่อปรับปรุงมาตรฐานและคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K1 แนวคิดการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์   |                  |   |   |   |   |
| A1 ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์  |                  |   |   |   |   |
| S1 ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้องค์ความรู้จากหลักฐานเชิงประจักษ์  |                  |   |   |   |   |
| S1a ใช้ความรู้ที่เป็นปัจจุบันที่ได้จากการสืบค้น เชื่อถือได้ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล  |                  |   |   |   |   |
| S1b บูรณาการความรู้จากหลักฐานเชิงประจักษ์หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศนำมาใช้กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล พัฒนาคุณภาพการบริการและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน  |                  |   |   |   |   |
| S2c คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ทางวิชาชีพและที่เกี่ยวข้องรวมทั้งใช้ประสบการณ์และหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพในการให้บริการพยาบาล   |                  |   |   |   |   |
| S2d นำผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์มาบูรณาการใช้ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล อันส่งผลดีต่อผลลัพธ์ด้านสุขภาพ |                  |   |   |   |   |
| S2e วิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ และปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง  |                  |   |   |   |   |
| S2f ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการปฏิบัติงานประจำพัฒนาสู่งานวิจัย (Routine to Research: R to R)   |                  |   |   |   |   |
| S2g เผยแพร่แนวปฏิบัติการพยาบาลที่มาจากหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาลเดียวกัน  |                  |   |   |   |   |





**เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต  
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ**

**ข้อมูลผู้วิจัย**

เรือเอกหญิง อรวรรณ สุพรรณภพ

นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ศูนย์วิทยาการ กรมแพทยทหารเรือ

E mail: [osupanpop.3@gmail.com](mailto:osupanpop.3@gmail.com) (081 302 5599)

**อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย**

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุณอามย์เลิศ

สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

**สมรรถนะเชิงวิชาชีพ** หมายถึง พฤติกรรมพยาบาลที่สะท้อนให้เห็นถึง เจตคติ ค่านิยม อุดมคติ และอุปนิสัยที่จะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านสุขภาพของกำลังพลในกองทัพ ครอบครัว และประชาชนทั่วไปเป็นผลสำเร็จ สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของหน่วย/องค์กร โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และ 3) ด้านทักษะ (Skills)

**ด้านความรู้ (Knowledge)** หมายถึง ความตระหนักรู้ ข้อมูลข่าวสาร ความเข้าใจเกี่ยวกับความจริงที่ปรากฏ หลักการ กฎ แนวทางปฏิบัติ แนวคิด ทฤษฎี หรือกระบวนการที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

**ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)** หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลบางประการที่เป็นผลจากแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลากรแสดงออกและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หรือทำให้เกิดการ

ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศเช่น ค่านิยม ทศนคติ นิสัย บุคลิกภาพ เช่น ความเป็นมิตร มุ่งสู่ความสำเร็จ การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม การเรียนรู้ต่อเนื่อง

**ด้านทักษะ (Skills)** หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น มีความสามารถในการคิดเชิงระบบ (Analytical Thinking) ที่จะต้องคิดถึงความเป็นเหตุเป็นผล จากใช้สติปัญญา คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล การแก้ปัญหา การคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตจากการใช้ข้อมูลปัจจุบัน การจัดการและประเมินผล ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง

### คำชี้แจงเกี่ยวกับการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods) โดยมีทั้งแบบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลสามรอบซึ่งครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 โดยใช้เป็นแบบสอบถามฉบับเกี่ยวกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่มีการเพิ่มค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถามที่วิเคราะห์ได้จากรอบที่ 2 พร้อมแสดงเครื่องหมายคำตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คน ที่ตอบในรอบที่ 2 ลงในแบบสอบถามรอบที่ 3 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ทราบความคิดเห็นของตนเองและของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ไว้ จากนั้นผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับรอบที่สองพิจารณาและตอบแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อยืนยันคำตอบเดิมหรืออาจจะเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ถ้าผู้เชี่ยวชาญต้องการยืนยันคำตอบเดิมแต่เป็นคำตอบไม่ได้อยู่ในขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ก็ต้องให้เหตุผลประกอบข้อคำตอบเดิม แล้วนำคำตอบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ของแต่ละข้อคำถามใหม่

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามมีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับข้อความที่แสดงถึงองค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ 9 สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ ได้แก่

สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)

สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)

สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)

สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)

สมรรถนะที่ 6 สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)

สมรรถนะที่ 7 สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)

สมรรถนะที่ 8 สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)

สมรรถนะที่ 9 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)

2. แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 นี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ Rating Scale)

คำชี้แจง การกำหนดค่าของคะแนนแต่ละระดับเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ Rating Scale) ดังนี้

- |                        |  |
|------------------------|--|
| 5 = เห็นด้วยมากที่สุด  | หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด ว่าข้อความนั้นมีความสำคัญต่อสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  |
| 4 = เห็นด้วยมาก        | หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก ว่าข้อความนั้นมีความสำคัญต่อสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ        |
| 3 = เห็นด้วยปานกลาง    | หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง ว่าข้อความนั้นมีความสำคัญต่อสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ    |
| 2 = เห็นด้วยน้อย       | หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย ว่าข้อความนั้นมีความสำคัญต่อสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ       |
| 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด | หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด ว่าข้อความนั้นมีความสำคัญต่อสมรรถนะที่จำเป็นเชิงวิชาชีพสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ |

**แบบสอบถามนี้ มีการกำหนดความหมายของตัวอักษรและสัญลักษณ์ที่ใช้ ดังนี้**

$Q_1$  หมายถึง ควอไทล์ที่ 1 ซึ่งเป็นค่าของข้อมูลที่มีจำนวนข้อมูลที่มีค่าต่ำกว่า  $Q_1$  อยู่ 25% ที่คำนวณได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2

$Q_3$  หมายถึง ควอไทล์ที่ 3 ซึ่งเป็นค่าของข้อมูลที่มีจำนวนข้อมูลที่มีค่าต่ำกว่า  $Q_1$  อยู่ 75% ที่คำนวณได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) หมายถึง ค่าที่แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 23 คน ใช้สัญลักษณ์ ( $\leftrightarrow$ )

การตีค่า  $Q_3 - Q_1$  น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 1.50 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คนมีความคิดที่สอดคล้องกัน

การตีค่า  $Q_3 - Q_1$  มากกว่า 1.50 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คนมีความคิดไม่สอดคล้องกัน

Mdn หมายถึง ค่ามัธยฐาน ซึ่งเป็นค่าของข้อมูลที่อยู่ตรงกลางที่คำนวณได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 ทั้ง 23 คน ใช้สัญลักษณ์จุดกลม ( ● )

คำตอบเดิม ( X ) หมายถึง คะแนนคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบในแบบสอบถามในรอบที่ 2 เกี่ยวกับระดับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

คำตอบใหม่ ( ✓ ) หมายถึง คะแนนคำตอบใหม่ของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบในแบบสอบถามในรอบที่ 3 เกี่ยวกับระดับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยผู้เชี่ยวชาญได้เห็นค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range ( $Q_3 - Q_1$ )) ที่วิเคราะห์ได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 แล้ว

หลังจากเก็บข้อมูลรอบ 3 แล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการคัดเลือกตัวชี้วัดที่จำเป็นของแต่ละสมรรถนะโดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา คือ เป็นตัวชี้วัดที่มีความจำเป็นสำหรับพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมแพทยทหารเรือในระดับมากและมากที่สุดโดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range ( $Q_3 - Q_1$ )) ไม่เกิน 1.50

ในการนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของท่าน

ขอขอบพระคุณท่านอย่างสูง

เรือเอกหญิง อรรวรรณ สุพรรณภพ

## ตัวอย่างในการตอบ

| สมรรถนะและตัวชี้วัด  | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2<br>จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  |              |                |                |             | ระดับความจำเป็นของสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 |   |        |     |          | เหตุผลในการตอบรอบที่ 3<br>(กรณีที่คำตอบไม่ได้อยู่ในขอบเขต<br>พิสัยระหว่างควอไทล์ ( $Q_3 - Q_1$ )) |
|--|--|--------------|----------------|----------------|-------------|---|---|--------|-----|----------|---|
|  | คำตอบ<br>เดิม  | Mdn<br>กลุ่ม | $Q_3$<br>กลุ่ม | $Q_1$<br>กลุ่ม | IR<br>กลุ่ม | 1   | 2 | 3      | 4   | 5        |   |
|  | 1. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านความรู้(Knowledge: K)คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) ได้แก่ |              |                |                |             |   |   |        |     |          |   |
| K1a นำความรู้ทางด้านการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วยอย่างเหมาะสมถูกต้อง   | 4  | 5.00         | 5.00           | 5.00           | .00         |   |   |        | x   | ● ✓<br>↔ |   |
| A1a ตระหนักถึงความสำคัญของบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาล วิทยาศาสตร์พื้นฐาน และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องับธรรมชาติของมนุษย์นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการแสดงออกทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริม การป้องกัน การรักษา การฟื้นฟู | 3  | 5.00         | 5.00           | 4.00           | 1.00        |   |   | x<br>✓ | ↔   | ●        | การให้ความสำคัญของแต่ละหน่วยงาน<br>ในองค์กรมีความแตกต่างกัน                                       |
| S1a มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ  | 4  | 5.00         | 5.00           | 4.00           | 1.00        |   |   |        | x ✓ | ●<br>↔   |   |

### การแปลความหมายจากตัวอย่างในการตอบ

- ตัวชี้วัด K1a) มีค่ามัธยฐาน (Mdn) เท่ากับ 5.00 มีขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ( $Q_3 - Q_1$ ) เท่ากับ .00 คำตอบเดิมของท่านในรอบที่ 2 เท่ากับ 4 และท่านต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบจาก 4 เป็น 5 ซึ่งเนคำตอบที่อยู่ในขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ท่านไม่ต้องให้เหตุผลในการเปลี่ยนแปลงคำตอบ
- ตัวชี้วัด A1a) มีค่ามัธยฐาน (Mdn) เท่ากับ 3 มีขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ( $Q_3 - Q_1$ ) เท่ากับ 1.00 คำตอบเดิมของท่านในรอบที่ 2 เท่ากับ 3 และท่านต้องการยืนยันคำตอบเป็น 3 เหมือนเดิม ซึ่งเป็นคำตอบที่ไม่ได้อยู่ในขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ท่านต้องให้เหตุผลในการตอบ
- ตัวชี้วัด S1a) มีค่ามัธยฐาน (Mdn) เท่ากับ 5 มีขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ( $Q_3 - Q_1$ ) เท่ากับ 1.00 คำตอบเดิมของท่านในรอบที่ 2 เท่ากับ 4 และท่านต้องการยืนยันคำตอบเป็น 4 เหมือนเดิม ซึ่งเป็นคำตอบที่อยู่ในขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ท่านไม่ต้องให้เหตุผลในการเปลี่ยนแปลงคำตอบ





## รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ หมายถึง รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) โดยใช้ภาษาเป็นสื่อในการอธิบายรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ เพื่อให้เห็นโครงสร้างของแนวคิดและองค์ประกอบของสมรรถนะที่มีการแบ่งออกได้หลายสมรรถนะ ซึ่งในแต่ละสมรรถนะจะมีองค์ประกอบตัวชี้วัดที่พึงประสงค์ทั้งในด้านความรู้ คุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะ กำกับไว้ ซึ่งเมื่อผู้ที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลสามารถปฏิบัติตามตัวชี้วัดของสมรรถนะในด้านเหล่านั้นแล้ว จะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทพยาบาลวิชาชีพได้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ นี้พัฒนาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ที่มีทั้งแบบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และ แบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลสามรอบ พบว่ารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ 112 ตัวชี้วัด

1. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) 9 ตัวชี้วัด
2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) 16 ตัวชี้วัด
3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) 13 ตัวชี้วัด
4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 9 ตัวชี้วัด
5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) 14 ตัวชี้วัด
6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) 15 ตัวชี้วัด
7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) 17 ตัวชี้วัด
8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) 12 ตัวชี้วัด

9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) 7 ตัวชี้วัด

และผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ของระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่สาม มากำหนดเป็นระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลที่คาดหวัง โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล ในระดับมากที่สุด

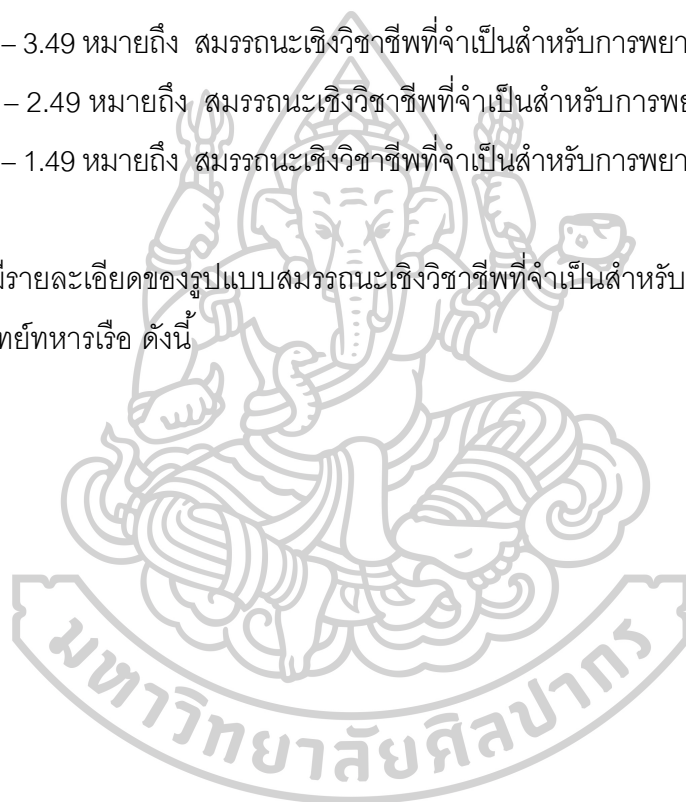
3.50 – 4.49 หมายถึง สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีรายละเอียดของรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต  
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ดังนี้



รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย  
ทหารเรือ

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |             |                  |
|--|--|-------------|------------------|
|  | $\bar{X}$                                      | SD          | แปลผล            |
| <b>1. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)</b>   |  |             |                  |
| 1.1 มีความรู้ทางด้านการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการ<br>การแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย   | 4.91   | 0.29        | มากที่สุด        |
| 1.2 มีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการแต่ละคนอย่าง<br>เป็นองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 1.3 ตระหนักถึงความสำคัญของบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาล<br>วิทยาศาสตร์พื้นฐาน และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องับธรรมชาติของมนุษย์<br>นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการแสดงออกทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมทั้ง<br>4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริม การป้องกัน การรักษา การฟื้นฟู | 4.74   | 0.45        | มากที่สุด        |
| 1.4 เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและญาติเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแล<br>อย่างเหมาะสม   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 1.5 ให้ความสำคัญกับแผนการดูแลที่เหมาะสมกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม<br>ประเพณี ความเชื่อ ที่จะช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพของตนเอง   | 4.96   | 0.21        | มากที่สุด        |
| 1.6 มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับ<br>สถานการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ  | 4.87   | 0.34        | มากที่สุด        |
| 1.7 ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยเป็นสำคัญ   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 1.8 ให้การดูแลแบบผสมผสานความรู้ทางการพยาบาลกับการดูแลเชิงจิตวิทยา<br>สังคมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำการดูแลสุขภาพ<br>ส่งเสริมสุขภาพ การดูแลด้านสวัสดิการสังคม  | 4.83   | 0.39        | มากที่สุด        |
| 1.9 ให้การดูแลทุกมิติภาวะสุขภาพของปัจเจกบุคคลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยังไม่<br>เจ็บป่วยจนวาระสุดท้ายของการเจ็บป่วย  | 4.87   | 0.34        | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.91</b>                                    | <b>0.13</b> | <b>มากที่สุด</b> |

รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย  
ทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |      |           |
|--|--|------|-----------|
|  | $\bar{X}$                                      | SD   | แปลผล     |
| <b>2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)</b>  |  |      |           |
| 2.1 มีความรู้ในการให้บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้ที่จะปฏิบัติงานทางทะเลทั้งสุขภาพทางกายและจิต   | 4.70   | 0.47 | มากที่สุด |
| 2.2 สามารถบูรณาการความรู้ในการให้บริการแก่ทหารเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ                                | 4.65   | 0.57 | มากที่สุด |
| 2.3 พัฒนาคำรู้ งานวิจัย เพื่อให้การดูแล ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่ทหารได้อย่างมีคุณภาพ   | 4.83   | 0.39 | มากที่สุด |
| 2.4 ให้ความรู้แก่ประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนเมื่อเกิดสาธารณภัย / ภัยพิบัติ ทั้งในระยะก่อนเกิด ขณะเกิด และหลังเกิด                                    | 4.65   | 0.57 | มากที่สุด |
| 2.5 บูรณาการความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติกรพยาบาลในสถานการณ์ สาธารณภัย/ภัยพิบัติได้  | 4.87   | 0.34 | มากที่สุด |
| 2.6 ตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถของตนเองในการดูแล ป้องกัน การพยาบาลแก่ผู้ประสบภัยทางทะเล   | 4.65   | 0.49 | มากที่สุด |
| 2.7 ตระหนักถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพในทุกสถานการณ์  | 4.96   | 0.21 | มากที่สุด |
| 2.8 ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทของตนเองในการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ   | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด |
| 2.9 สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ภัยพิบัติในทุกสถานการณ์โดยไม่จำแนกเชื้อชาติ และศาสนา  | 4.83   | 0.39 | มากที่สุด |
| 2.10 ให้ความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ   | 4.74   | 0.45 | มากที่สุด |
| 2.11 ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลในภาวะฉุกเฉิน ตั้งแต่ การปฐมพยาบาล ดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากจุดเกิดเหตุ ส่งต่อสถานพยาบาลที่เหมาะสม | 4.74   | 0.54 | มากที่สุด |
| 2.12 ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลเพื่อฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ  | 4.74   | 0.54 | มากที่สุด |

รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย  
ทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |             |                  |
|---|--|-------------|------------------|
|   | $\bar{x}$                                      | SD          | แปลผล            |
| 2.13 ให้การดูแลสุขภาพทหารเพื่อเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองทัพ  | 4.78   | 0.52        | มากที่สุด        |
| 2.14 สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อ และส่งกลับผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | 4.74   | 0.54        | มากที่สุด        |
| 2.15 ให้การพยาบาลทหารที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม  | 4.74   | 0.54        | มากที่สุด        |
| 2.16 ประเมินสถานการณ์จากการเจ็บป่วย นำมาทบทวน/ปรับแผนในการให้การบริการที่เหมาะสม  | 4.78   | 0.52        | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.76</b>                                    | <b>0.34</b> | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)</b>   |  |             |                  |
| 3.1 เข้าใจขอบเขตและหน้าที่การปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 3.2 แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาชีพนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 3.3 ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทวิชาชีพภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล  | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 3.4 รัก เต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพื่อนำความก้าวหน้าสู่วิชาชีพ  | 4.96   | 0.21        | มากที่สุด        |
| 3.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 3.6 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อสามารถให้การพยาบาลในระดับสากลได้   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 3.7 ตระหนักถึงความสำคัญการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามความรู้ใหม่ๆ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นๆ  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |

รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย  
ทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |             |                  |
|---|--|-------------|------------------|
|   | $\bar{x}$                                      | SD          | แปลผล            |
| 3.8 สามารถวิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติกรพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตัดสินใจเชิงจริยธรรม และนำไปใช้ในการให้การพยาบาลอย่างเหมาะสม                                      | 4.91   | 0.29        | มากที่สุด        |
| 3.9 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการดำรงตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่  | 4.96   | 0.21        | มากที่สุด        |
| 3.10 ให้บริการทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ และกระบวนการพยาบาล  | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 3.11 ควบคุม กำกับตนหรือผู้ร่วมงานในวิชาชีพให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม พรบ. วิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์  | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 3.12 นำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ที่ได้จากแหล่งต่างๆ ไปใช้เพื่อการปรับปรุง พัฒนาทักษะในการให้บริการ  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 3.13 มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติทางการพยาบาลกับหน่วยงาน/องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่  | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.96</b>                                    | <b>0.16</b> | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)</b>   |  |             |                  |
| 4.1 ศึกษาสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต จากผลกระทบภายนอกทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคมและเทคโนโลยีมาวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์กร | 4.78   | 0.52        | มากที่สุด        |
| 4.2 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 4.3 มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดและกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน   | 4.96   | 0.21        | มากที่สุด        |
| 4.4 มีความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉิน   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 4.5 มีความสามารถในการให้เหตุผลทางวิชาการเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้ายตาม และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 4.6 สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสามารถเจรจาต่อรองกับสหสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วย   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |

รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย  
ทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |             |                  |
|--|--|-------------|------------------|
|  | $\bar{X}$                                      | SD          | แปลผล            |
| 4.7 สามารถให้คำปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษาทางด้านสุขภาพ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติได้<br>อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหา และสถานการณ์                              | 4.78   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 4.8 ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของหน่วยงาน/องค์กร   | 4.83   | 0.49        | มากที่สุด        |
| 4.9 แสดงความเป็นผู้นำและมีความรู้ทางวิชาการที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อ<br>สาธารณสุข และสังคม  | 4.87   | 0.34        | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.91</b>                                    | <b>0.15</b> | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)</b>  |  |             |                  |
| 5.1. ความรู้ ความเข้าใจ ถึงความเชื่อมโยงของนโยบายระบบสุขภาพ บัณฑิตทาง<br>สังคม เศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการให้บริการ                                   | 4.78   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 5.2 มีความรู้ ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อให้การ<br>ดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม                                      | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 5.3 คำนึงถึงปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และนโยบายในการให้บริการ<br>สุขภาพของหน่วยงาน เพื่อให้การดูแลสุขภาพผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม    | 4.83   | 0.39        | มากที่สุด        |
| 5.4 ให้ความสำคัญการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการ   | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 5.5 ให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ โดยบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า   | 4.83   | 0.39        | มากที่สุด        |
| 5.6 คิดวิเคราะห์หรืออย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ มาใช้ให้เกิด<br>ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.91   | 0.29        | มากที่สุด        |
| 5.7 เลือกใช้วิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์และ<br>บริบททางสุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง  | 4.87   | 0.34        | มากที่สุด        |
| 5.8 ประเมินความต้องการของผู้ป่วยอย่างครอบคลุม  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 5.9 วางแผนการดูแลสุขภาพร่วมกัน ระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพผู้ป่วยและ<br>ญาติ อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม คุ้มค่า                                      | 4.96   | 0.21        | มากที่สุด        |
| 5.10 ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงนโยบายในการให้บริการด้านสุขภาพของ<br>หน่วยงาน/องค์กร และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด      | 4.91   | 0.29        | มากที่สุด        |
| 5.11 กำกับ ติดตาม ประสานงาน และสนับสนุนให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปตาม<br>แผน   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |



รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย  
ทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |             |                  |
|--|--|-------------|------------------|
|  | $\bar{x}$                                      | SD          | แปลผล            |
| 5.12 บันทึกรายงานทางการพยาบาลที่สามารถสะท้อนการใช้กระบวนการ<br>พยาบาลที่มีคุณภาพ   | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 5.13 ประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพ<br>การบริการ   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 5.14 ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดี  | 4.87   | 0.34        | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.91</b>                                    | <b>0.20</b> | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)</b>   |  |             |                  |
| 6.1 มีความรู้ ความเข้าใจการสื่อสารในรูปแบบต่างๆอย่างเหมาะสมกับ เวลา<br>สถานที่ โอกาส และบุคคล  | 4.91   | 0.29        | มากที่สุด        |
| 6.2 มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบันทึกข้อมูล ส่งข้อมูล รับข้อมูลด้านสุขภาพของ<br>ผู้ป่วย/ผู้รับบริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์(Personal Health Records: PHRs) | 4.78   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 6.3 ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  | 4.83   | 0.39        | มากที่สุด        |
| 6.4 สนับสนุนการดำเนินงานสารสนเทศผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์<br>(Electronics performance support system)   | 4.57   | 0.66        | มากที่สุด        |
| 6.5 ให้ความสำคัญกับการบันทึกข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ<br>ไว้เป็นความลับ   | 4.78   | 0.52        | มากที่สุด        |
| 6.6 สามารถสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ญาติ และบุคลากรในที่มสุขภาพได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพ  | 4.91   | 0.29        | มากที่สุด        |
| 6.7 มีทักษะในการเจรจาต่อรอง และบริหารความขัดแย้งในที่ม/ระหว่างที่ม<br>สุขภาพ ผู้ป่วย/ผู้รับบริการและญาติ   | 4.87   | 0.34        | มากที่สุด        |
| 6.8 ใช้ศัพท์ทางเทคนิคในการสื่อสารทางการแพทยกับกลุ่มวิชาชีพ/ทีมสห<br>สาขา อย่างถูกต้อง  | 4.70   | 0.56        | มากที่สุด        |
| 6.9 ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลในการดูแลผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการ  | 4.80   | 0.56        | มากที่สุด        |
| 6.10 สามารถสืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพจากแหล่งความรู้ต่างๆที่เชื่อถือได้ผ่าน<br>เครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศได้                          | 4.78   | 0.42        | มากที่สุด        |

รูปแบบมรรณนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย  
ทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |             |                  |
|--|--|-------------|------------------|
|  | $\bar{x}$                                      | SD          | แปลผล            |
| 6.11 สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Technology based learning) เช่น การศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การให้ความรู้กับผู้ป่วยทางวิดีโอ              | 4.70   | 0.47        | มากที่สุด        |
| 6.12 สามารถใช้ข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) เพื่อการวิเคราะห์ตัดสินใจและนำมาใช้ในการให้บริการทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม | 4.87   | 0.34        | มากที่สุด        |
| 6.13 สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพระหว่างหน่วยงานในระบบสุขภาพ(Health Information Exchange: HIE) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์                               | 4.74   | 0.45        | มากที่สุด        |
| 6.14 สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางสุขภาพผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ  | 4.74   | 0.45        | มากที่สุด        |
| 6.15 สามารถใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อสนับสนุน ประสาน และพัฒนาคุณภาพดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการกับทีมสหสาขาวิชาชีพ  | 4.83   | 0.39        | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.79</b>                                    | <b>0.28</b> | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)</b>  |  |             |                  |
| 7.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด  | 4.78   | 0.52        | มากที่สุด        |
| 7.2 มีความรู้ความเข้าใจระบบและกลไกการประกันคุณภาพการพยาบาลของหน่วยงาน/องค์กร   | 4.83   | 0.49        | มากที่สุด        |
| 7.3 ค้นหาความรู้เพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการพยาบาลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/องค์กร                                       | 4.87   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 7.4 ศึกษา ค้นคว้าวิธีการปฏิบัติที่ดี เช่น นวัตกรรมการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  | 4.78   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 7.5 ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน   | 4.74   | 0.54        | มากที่สุด        |
| 7.6 ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ   | 4.83   | 0.49        | มากที่สุด        |
| 7.7 สนับสนุนการจัดการความรู้ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน/องค์กร ของตน  | 4.96   | 0.21        | มากที่สุด        |
| 7.8 ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประกันคุณภาพของหน่วยงาน/องค์กร   | 4.91   | 0.29        | มากที่สุด        |

รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย  
ทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |             |                  |
|--|--|-------------|------------------|
|  | $\bar{X}$                                      | SD          | แปลผล            |
| 7.9 ปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด  | 4.74   | 0.92        | มากที่สุด        |
| 7.10 ปฏิบัติการพยาบาลที่ไม่ทำให้เกิดผลกระทบกับการให้บริการผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ                 | 4.91   | 0.42        | มากที่สุด        |
| 7.11 ตรวจสอบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ  | 4.78   | 0.46        | มากที่สุด        |
| 7.12 บันทึกอุบัติการณ์เสี่ยง จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำความเสี่ยง<br>ไปวางแผนการบริหารความเสี่ยง                                     | 4.91   | 0.29        | มากที่สุด        |
| 7.13 ประเมินตนเอง การค้นหาความเสี่ยง นำไปพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน  | 4.83   | 0.39        | มากที่สุด        |
| 7.14 วิเคราะห์กระบวนการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ นำมาปรับปรุง<br>กระบวนการ/ลดขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ               | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 7.15 ประเมินผลคุณภาพทางการพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพการ<br>พยาบาล และจากผู้ป่วย/ผู้รับบริการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการ<br>อย่างต่อเนื่อง | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 7.16 นำผลการประเมินคุณภาพจากภายนอกมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนา<br>คุณภาพการพยาบาล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงาน/<br>องค์กรอื่น     | 4.74   | 0.54        | มากที่สุด        |
| 7.17 ปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง<br>(Continuous Quality Improvement; CQI) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์            | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.86</b>                                    | <b>0.29</b> | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)</b>  |  |             |                  |
| 8.1 เข้าใจขอบเขต/บทบาทของการทำหน้าที่ประสานงานในทีม  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 8.2 ความรู้ความเข้าใจบทบาทของตนเองที่มีต่องานที่รับผิดชอบ และเข้าใจ<br>บทบาทของสมาชิกอื่นๆ   | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 8.3 ตระหนักถึงหน้าที่ในการประสานการทำงานในทีมเพื่อให้การบริการมี<br>ประสิทธิภาพ  | 5.00   | 0.00        | มากที่สุด        |
| 8.4 ตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกทุกคนในทีมการพยาบาลและทีมสห<br>สาขาวิชาชีพ   | 4.96   | 0.21        | มากที่สุด        |
|  |  |             |                  |

รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย  
ทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ   | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |      |                  |
|--|--|------|------------------|
|  | $\bar{x}$                                      | SD   | แปลผล            |
| 8.5 ให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมกันในการกำหนด<br>มาตรฐานการทำงาน  | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| 8.6 นำความคิดเห็นของสมาชิก มาประมวลผลใช้ประกอบการตัดสินใจใน<br>การปฏิบัติงาน   | 4.78   | 0.52 | มากที่สุด        |
| 8.7 ประสานความร่วมมือในทีม ระหว่างทีม สร้างเครือข่าย ระหว่าง<br>หน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยให้การช่วยเหลือระหว่างสมาชิก การ<br>แลกเปลี่ยนเรียนรู้   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด        |
| 8.8 สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม กล่าวถึงสมาชิกในทีมอย่างสร้างสรรค์<br>ชื่นชม ให้กำลังใจ แสดงน้ำใจ ส่งเสริมความสามัคคี   | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด        |
| 8.9 ปฏิบัติตามค่านิยมของทีมและกฎระเบียบที่กำหนด  | 4.78   | 0.85 | มากที่สุด        |
| 8.10 พัฒนาศักยภาพการทำหน้าที่ของตนในทีมให้มีประสิทธิภาพ  | 4.83   | 0.83 | มากที่สุด        |
| 8.11 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ใฝ่หาความรู้ ให้เกียรติ และเคารพในมุมมอง/<br>ความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคลในทีมสุภาพ   | 4.83   | 0.83 | มากที่สุด        |
| 8.12 ให้ความช่วยเหลือแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปัน<br>ภาระงาน และแบ่งปันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน  | 4.83   | 0.83 | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>   | 4.90   | 0.33 | <b>มากที่สุด</b> |
| <b>9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)</b>  |  |      |                  |
| 9.1 ศึกษาหาความรู้ที่เป็นปัจจุบันจากการสืบค้นแหล่งข้อมูลต่างๆที่มีความ<br>เชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล  | 4.70   | 0.56 | มากที่สุด        |
| 9.2 ตัดสินใจเลือกงานวิจัยตามระดับความน่าเชื่อถือ หรือจากหลักฐานเชิง<br>ประจักษ์ที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาใช้ในกระบวนการพยาบาลได้สอดคล้อง<br>กับสภาวะการณ์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ                        | 4.74   | 0.54 | มากที่สุด        |
| 9.3 สามารถคิดวิเคราะห์ห้อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ทางวิชาชีพและที่<br>เกี่ยวข้องรวมทั้งประสบการณ์และหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่<br>ปลอดภัยและมีคุณภาพในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ | 4.91   | 0.42 | มากที่สุด        |

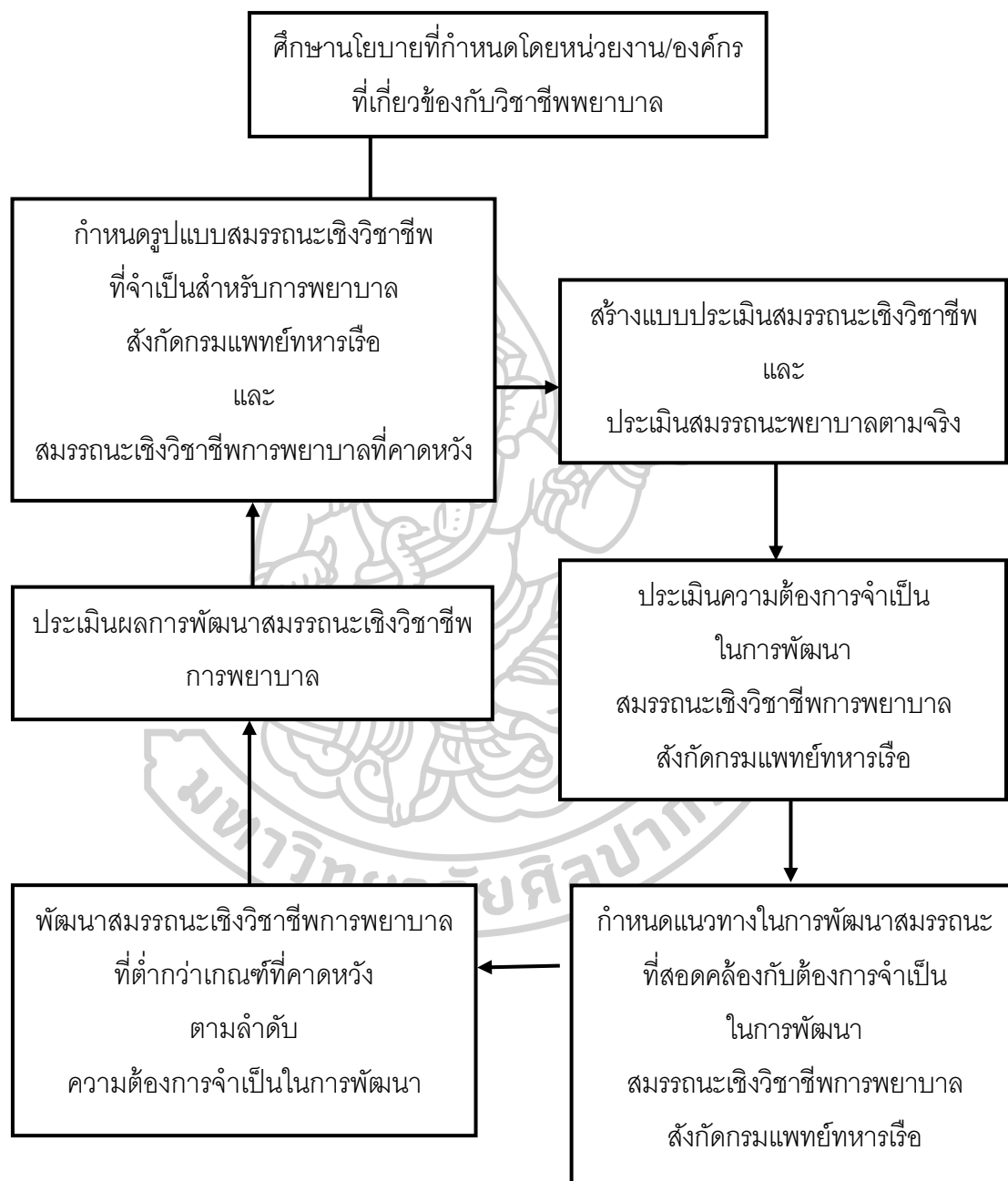
รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวังสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย  
ทหารเรือ (ต่อ)

| สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต<br>สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  | ระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพ<br>การพยาบาลที่คาดหวัง |      |           |
|---|--|------|-----------|
|   | $\bar{X}$                                      | SD   | แปลผล     |
| 9.4 ใช้ผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์มาบูรณาการปรับปรุง พัฒนา<br>คุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่าง<br>สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด |
| 9.5 สามารถวิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตาม<br>หลักฐานเชิงประจักษ์และนำไปปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง                                   | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด |
| 9.6 ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากการ<br>ปฏิบัติงานประจำพัฒนาสู่งานวิจัย (Routine to Research: R to R)                         | 5.00   | 0.00 | มากที่สุด |
| 9.7 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลลัพธ์ทางการพยาบาล จากการใช้ข้อมูล/แนวทางที่ได้<br>จากหลักฐานเชิงประจักษ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาล<br>เดียวกัน   | 4.78   | 0.42 | มากที่สุด |
| <b>รวม</b>  | 4.89   | 0.18 | มากที่สุด |
| <b>ผลรวมทั้งหมด</b>   | 4.87   | 0.19 | มากที่สุด |

การนำรูปแบบสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล

การนำรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทย  
ทหารเรือ ที่ได้พัฒนาตามกระบวนการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา  
สมรรถนะพยาบาลนั้น สามารถนำไปใช้ได้ทั้งระดับบุคคล หน่วยงาน/องค์กร สังกัดกรมแพทยทหารเรือ  
เพื่อให้มีสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ โดยสรุปขั้นตอนของการนำ  
รูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ได้  
แผนภาพ ดังนี้

แผนภาพแสดงขั้นตอนการนำรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาลไปใช้  
เพื่อรองรับ  
การพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ







แบบสอบถามชุดที่

### แบบสอบถาม

#### เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยข้อมูลที่ได้รับสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพการพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือได้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการให้บริการทางการพยาบาลในอนาคต ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความเป็นจริง และผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต  
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะทั่วไป

เรือเอกหญิง อรวรรณ สุพรรณภพ

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



**ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหน้าข้อความตามความเป็นจริง

## 1. เพศ

ชาย  หญิง

## 2. สถานะภาพ

หัวหน้า/รองหัวหน้า  ระดับปฏิบัติการ

## 3. อายุ

20-30 ปี  31-40 ปี  41-50 ปี  51 ปี ขึ้นไป

## 4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

## 5. ประสบการณ์การทำงานในบทบาทพยาบาลวิชาชีพ

ไม่เกิน 1 ปี  1-2 ปี  2-3 ปี  
 3-5 ปี  มากกว่า 5 ปี

## 6. หน่วยงานในสังกัดในสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า  โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ  
 โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์  วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

ตอนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต

สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

คำชี้แจง โปรดให้คะแนนโดยทำเครื่องหมาย √ ลงในแบบประเมินที่ตรงกับระดับสมรรถนะของท่าน ในแต่ละตัวชี้วัดต่อไปนี้ว่าอยู่ในระดับใด

| สมรรถนะและตัวชี้วัด   | ระดับสมรรถนะของท่าน<br>ตามสภาพจริง |      |         |     |           |
|---|------------------------------------|------|---------|-----|-----------|
|   | 1                                  | 2    | 3       | 4   | 5         |
|   | น้อยที่สุด                         | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| <b>1. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) ตัวชี้วัด<br/>สมรรถนะ ได้แก่</b>   |                                    |      |         |     |           |
| K1a มีความรู้ทางด้านการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการ<br>แก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย   |                                    |      |         |     |           |
| K1b มีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการแต่ละคนอย่างเป็นองค์รวม<br>ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ   |                                    |      |         |     |           |
| A1a ตระหนักถึงความสำคัญของบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาล<br>วิทยาศาสตร์พื้นฐาน และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์ นำมาใช้ใน<br>การพัฒนาตนเองเพื่อการแสดงออกทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การ<br>ส่งเสริม การป้องกัน การรักษา การฟื้นฟู |                                    |      |         |     |           |
| A1b เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและญาติเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลอย่าง<br>เหมาะสม  |                                    |      |         |     |           |
| A1c ให้ความสำคัญกับแผนการดูแลที่เหมาะสมกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม ประเพณี<br>ความเชื่อ ที่จะช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพของตนเอง  |                                    |      |         |     |           |
| S1a มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์<br>และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ  |                                    |      |         |     |           |
| S1b ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยเป็นสำคัญ  |                                    |      |         |     |           |
| S1c ให้การดูแลแบบผสมผสานความรู้ทางการพยาบาลกับการดูแลเชิงจิตวิทยาสังคม<br>และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำการดูแลสุขภาพ ส่งเสริม<br>สุขภาพ การดูแลด้านสวัสดิการสังคม  |                                    |      |         |     |           |
| S1d ให้การดูแลทุกมิติภาวะสุขภาพของปัจเจกบุคคลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยังไม่<br>เจ็บป่วยจนภาวะสุดท้ายของการเจ็บป่วย   |                                    |      |         |     |           |

| สมรรถนะและตัวชี้วัด   | ระดับสมรรถนะของท่าน<br>ตามสภาพจริง |      |         |     |           |
|---|------------------------------------|------|---------|-----|-----------|
|   | 1                                  | 2    | 3       | 4   | 5         |
|   | น้อยที่สุด                         | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| <b>2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) ตัวชี้วัดสมรรถนะ ได้แก่</b>                                     |                                    |      |         |     |           |
| K2a มีความรู้ในการให้บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานทางทะเลทั้งสุขภาพทางกายและจิต  |                                    |      |         |     |           |
| K2b สามารถบูรณาการความรู้ในการให้บริการแก่ทหารเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ                               |                                    |      |         |     |           |
| K2c พัฒนาความรู้ งานวิจัย เพื่อให้การดูแล ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่ทหารได้อย่างมีคุณภาพ  |                                    |      |         |     |           |
| K2d ให้ความรู้แก่ประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนเมื่อเกิดสาธารณภัย /ภัยพิบัติ ทั้งในระยะก่อนเกิด ขณะเกิด และหลังเกิด                                    |                                    |      |         |     |           |
| K2e บูรณาการความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์สาธารณภัย/ภัยพิบัติได้   |                                    |      |         |     |           |
| A2a ตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถของตนเองในการดูแล ป้องกัน การพยาบาลแก่ผู้ประสบภัยทางทะเล  |                                    |      |         |     |           |
| A2b ตระหนักถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพในทุกสถานการณ์   |                                    |      |         |     |           |
| A2c ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทของตนเองในการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ  |                                    |      |         |     |           |
| A2d สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ภัยพิบัติในทุกสถานการณ์ โดยไม่จำแนกเชื้อชาติ และศาสนา  |                                    |      |         |     |           |
| A2e ให้ความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ   |                                    |      |         |     |           |
| S2a ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลในภาวะฉุกเฉิน ตั้งแต่ การปฐมพยาบาล ดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากจุดเกิดเหตุ ส่งต่อสถานพยาบาลที่เหมาะสม |                                    |      |         |     |           |
| S2b ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลเพื่อฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ  |                                    |      |         |     |           |

| สมรรถนะและตัวชี้วัด   | ระดับสมรรถนะของท่าน<br>ตามสภาพจริง |      |         |     |           |
|---|------------------------------------|------|---------|-----|-----------|
|   | 1                                  | 2    | 3       | 4   | 5         |
|   | น้อยที่สุด                         | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| S2c ให้การดูแลสุขภาพอาหารเพื่อเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองทัพ  |                                    |      |         |     |           |
| S2d สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อ และส่งกลับผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |                                    |      |         |     |           |
| S2e ให้การพยาบาลทหารที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม   |                                    |      |         |     |           |
| S2f ประเมินสถานการณ์จากการเจ็บป่วย นำมาทบทวน/ปรับแผนในการให้การบริการที่เหมาะสม   |                                    |      |         |     |           |
| <b>3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ตัวชี้วัดสมรรถนะ ได้แก่</b>   |                                    |      |         |     |           |
| K3a เข้าใจขอบเขตและหน้าที่การปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพ การพยาบาลและ การผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล |                                    |      |         |     |           |
| K3b แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาชีพนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล  |                                    |      |         |     |           |
| A3a ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทวิชาชีพภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและ การผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล   |                                    |      |         |     |           |
| A3b รัก เต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพื่อนำความก้าวหน้าสู่วิชาชีพ  |                                    |      |         |     |           |
| A3c มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |                                    |      |         |     |           |
| A3d พัฒนาเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อสามารถให้การพยาบาลในระดับสากลได้   |                                    |      |         |     |           |
| A3e ตระหนักถึงความสำคัญการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามความรู้ใหม่ๆ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นๆ  |                                    |      |         |     |           |
| S3a สามารถวิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตัดสินใจเชิงจริยธรรม และนำไปใช้ในการให้การพยาบาลอย่างเหมาะสม   |                                    |      |         |     |           |

| สมรรถนะและตัวชี้วัด   | ระดับสมรรถนะของท่าน<br>ตามสภาพจริง |      |         |     |           |
|---|------------------------------------|------|---------|-----|-----------|
|   | 1                                  | 2    | 3       | 4   | 5         |
|   | น้อยที่สุด                         | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| S3b ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการดำรงตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่  |                                    |      |         |     |           |
| S3c ให้บริการทางการแพทย์พยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ และกระบวนการพยาบาล  |                                    |      |         |     |           |
| S3d ควบคุม กำกับตนหรือผู้ร่วมงานในวิชาชีพให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม พรบ.วิชาชีพ<br>การพยาบาลและการผดุงครรภ์   |                                    |      |         |     |           |
| S3e นำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ที่ได้จากแหล่งต่างๆ ไปใช้เพื่อการปรับปรุง<br>พัฒนาทักษะในการให้บริการ  |                                    |      |         |     |           |
| S3f มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติทางการแพทย์พยาบาลกับหน่วยงาน/<br>องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่  |                                    |      |         |     |           |
| <b>4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ตัวชี้วัดสมรรถนะ ได้แก่</b>   |                                    |      |         |     |           |
| K4a ศึกษาสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต จากผลกระทบภายนอกทั้ง<br>ทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคมและเทคโนโลยีมาวางแผนการปฏิบัติงานใน<br>หน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์กร |                                    |      |         |     |           |
| A4a ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน เพื่อ<br>นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ   |                                    |      |         |     |           |
| A4b มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดและกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน   |                                    |      |         |     |           |
| S4a มีความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถ<br>แก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉิน   |                                    |      |         |     |           |
| S4b มีความสามารถในการให้เหตุผลทางวิชาการเพื่อนำมาช่วยให้ผู้อื่นมีความคิดคล้าย<br>ตาม และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ   |                                    |      |         |     |           |
| S4c สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสามารถเจรจาต่อรองกับสหสาขาวิชาชีพอื่นที่<br>เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วย   |                                    |      |         |     |           |
| S4d สามารถให้คำปรึกษาหรือเป็นที่พึ่งทางด้านสุขภาพ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่าง<br>เหมาะสมกับสภาพปัญหา และสถานการณ์   |                                    |      |         |     |           |
| S4e ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของหน่วยงาน/องค์กร  |                                    |      |         |     |           |
| S4f แสดงความเป็นผู้นำและมีความรู้ทางวิชาการที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อสาธารณสุข<br>และสังคม  |                                    |      |         |     |           |

| สมรรถนะและตัวชี้วัด   | ระดับสมรรถนะของท่าน<br>ตามสภาพจริง |      |         |     |           |
|---|------------------------------------|------|---------|-----|-----------|
|   | 1                                  | 2    | 3       | 4   | 5         |
|   | น้อยที่สุด                         | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| <b>5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) ตัวชี้วัด สมรรถนะ ได้แก่</b>  |                                    |      |         |     |           |
| K5a มีความรู้ ความเข้าใจ ถึงความเชื่อมโยงของนโยบายระบบสุขภาพ ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการให้บริการ                               |                                    |      |         |     |           |
| K5b มีความรู้ ความเข้าใจ ในการประยุกต์ใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม                                  |                                    |      |         |     |           |
| A5a คำนึงถึงปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และนโยบายในการให้บริการสุขภาพของหน่วยงาน เพื่อให้การดูแลสุขภาพผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม |                                    |      |         |     |           |
| A5b ให้ความสำคัญการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ ในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ   |                                    |      |         |     |           |
| S5a ให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ โดยบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า  |                                    |      |         |     |           |
| S5b คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ  |                                    |      |         |     |           |
| S5c เลือกใช้วิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททางสุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง   |                                    |      |         |     |           |
| S5d ประเมินความต้องการของผู้ป่วยอย่างครอบคลุม   |                                    |      |         |     |           |
| S5e วางแผนการดูแลสุขภาพร่วมกัน ระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพผู้ป่วยและญาติอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม คุ้มค่า                                    |                                    |      |         |     |           |
| S5f ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงนโยบายในการให้บริการด้านสุขภาพของหน่วยงาน/องค์กร และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด    |                                    |      |         |     |           |
| S5g กำกับ ติดตาม ประสานงาน และสนับสนุน ให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปตามแผน  |                                    |      |         |     |           |
| S5h บันทึกรายงานทางการพยาบาลที่สามารถสะท้อนการใช้กระบวนการพยาบาลที่มีคุณภาพ   |                                    |      |         |     |           |
| S5i ประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการบริการ   |                                    |      |         |     |           |
| S5j ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดี   |                                    |      |         |     |           |

| สมรรถนะและตัวชี้วัด  | ระดับสมรรถนะของท่าน<br>ตามสภาพจริง |      |         |     |           |
|--|------------------------------------|------|---------|-----|-----------|
|  | 1                                  | 2    | 3       | 4   | 5         |
|  | น้อยที่สุด                         | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| <b>6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology) ตัวชี้วัดสมรรถนะ ได้แก่</b>   |                                    |      |         |     |           |
| K6a มีความรู้ ความเข้าใจการสื่อสารในรูปแบบต่างๆอย่างเหมาะสมกับ เวลา สถานที่ โอกาส และบุคคล   |                                    |      |         |     |           |
| K6b มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบันทึกข้อมูล ส่งข้อมูล รับข้อมูลด้านสุขภาพของ ผู้ป่วย/ผู้รับบริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์(Personal Health Records: PHRs)              |                                    |      |         |     |           |
| A6a ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  |                                    |      |         |     |           |
| A6b สนับสนุนการดำเนินงานสารสนเทศผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronics performance support system)  |                                    |      |         |     |           |
| A6c ให้ความสำคัญกับการบันทึกข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการไว้ เป็นความลับ  |                                    |      |         |     |           |
| S6a สามารถสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ญาติ และบุคลากรในที่มสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |                                    |      |         |     |           |
| S6b มีทักษะในการเจรจาต่อรอง และบริหารความขัดแย้งในที่ระหว่างที่มสุขภาพ ผู้ป่วย/ผู้รับบริการและญาติ   |                                    |      |         |     |           |
| S6c ใช้ศัพท์ทางเทคนิคในการสื่อสารทางการแพทย์กับกลุ่มวิชาชีพที่มสหสาขา อย่างถูกต้อง   |                                    |      |         |     |           |
| S6d ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  |                                    |      |         |     |           |
| S6e สามารถสืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพจากแหล่งความรู้ต่างๆที่เชื่อถือได้ผ่านเครือข่าย อิเล็กทรอนิกส์ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศได้  |                                    |      |         |     |           |
| S6f สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Technology based learning) เช่น การศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การให้ความรู้กับผู้ป่วยทางวีดิทัศน์                |                                    |      |         |     |           |
| S6g สามารถใช้ข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) เพื่อการวิเคราะห์ที่ตัดสินใจและชี้แนะแนวทางการให้บริการทางการแพทย์ได้อย่างเหมาะสม |                                    |      |         |     |           |

| สมรรถนะและตัวชี้วัด   | ระดับสมรรถนะของท่าน<br>ตามสภาพจริง |      |         |     |           |
|---|------------------------------------|------|---------|-----|-----------|
|   | 1                                  | 2    | 3       | 4   | 5         |
|   | น้อยที่สุด                         | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| S6h สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพระหว่างหน่วยงานในระบบสุขภาพ(Health Information Exchange: HIE) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |                                    |      |         |     |           |
| S6i สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางสุขภาพผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ  |                                    |      |         |     |           |
| S6j สามารถใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อสนับสนุน ประสาน และพัฒนาคุณภาพดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการกับทีมสหสาขาวิชาชีพ                    |                                    |      |         |     |           |
| <b>7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) ตัวชี้วัดสมรรถนะ ได้แก่</b>                   |                                    |      |         |     |           |
| K7a มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด                                     |                                    |      |         |     |           |
| K7b มีความรู้ความเข้าใจระบบและกลไกการประกันคุณภาพการพยาบาลของหน่วยงาน/องค์กร  |                                    |      |         |     |           |
| K7c ค้นหาความรู้เพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการพยาบาลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/องค์กร        |                                    |      |         |     |           |
| K7d ศึกษา ค้นคว้าวิธีการปฏิบัติที่ดี เช่น นวัตกรรมการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ   |                                    |      |         |     |           |
| A7a ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน  |                                    |      |         |     |           |
| A7b ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ  |                                    |      |         |     |           |
| A7c สนับสนุนการจัดการความรู้ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน/องค์กรของตน  |                                    |      |         |     |           |
| A7d ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประกันคุณภาพของหน่วยงาน/องค์กร  |                                    |      |         |     |           |
| S7a ปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด   |                                    |      |         |     |           |
| S7b ปฏิบัติการพยาบาลที่ไม่ทำให้เกิดผลกระทบกับการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ           |                                    |      |         |     |           |



| สมรรถนะและตัวชี้วัด   | ระดับสมรรถนะของท่าน<br>ตามสภาพจริง |      |         |     |           |
|---|------------------------------------|------|---------|-----|-----------|
|   | 1                                  | 2    | 3       | 4   | 5         |
|   | น้อยที่สุด                         | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| S7c ตรวจสอบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ  |                                    |      |         |     |           |
| S7d บันทึกรูปเหตุการณ์เสี่ยง จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำความเสี่ยงไปวางแผนการบริหารความเสี่ยง                                |                                    |      |         |     |           |
| S7e ประเมินตนเอง การค้นหาความเสี่ยง นำไปพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน  |                                    |      |         |     |           |
| S7f วิเคราะห์กระบวนการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ นำมาปรับปรุงกระบวนการ/ลดขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ           |                                    |      |         |     |           |
| S7g ประเมินผลคุณภาพทางการพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล และจากผู้ป่วย/ผู้รับบริการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง |                                    |      |         |     |           |
| S7h นำผลการประเมินคุณภาพจากภายนอกมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการพยาบาล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงาน/องค์กรอื่น     |                                    |      |         |     |           |
| S7i ปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement; CQI) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์       |                                    |      |         |     |           |
| <b>8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) ตัวชี้วัดสมรรถนะ ได้แก่</b>                             |                                    |      |         |     |           |
| K8a เข้าใจขอบเขต/บทบาทของการทำหน้าที่ประสานงานในทีม   |                                    |      |         |     |           |
| K8b ความรู้ความเข้าใจบทบาทของตนเองที่มีต่องานที่รับผิดชอบ และเข้าใจบทบาทของสมาชิกอื่นๆ  |                                    |      |         |     |           |
| A8a ตระหนักถึงหน้าที่ในการประสานการทำงานในทีมเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ   |                                    |      |         |     |           |
| A8b ตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกทุกคนในทีมการพยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพ  |                                    |      |         |     |           |
| A8c ให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการทำงาน  |                                    |      |         |     |           |
| S8a ฟังความคิดเห็นของสมาชิก นำมาประมวลผลใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน   |                                    |      |         |     |           |

| สมรรถนะและตัวชี้วัด  | ระดับสมรรถนะของท่าน<br>ตามสภาพจริง |      |         |     |           |
|--|------------------------------------|------|---------|-----|-----------|
|  | 1                                  | 2    | 3       | 4   | 5         |
|  | น้อยที่สุด                         | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| S8b ประสานความร่วมมือในทีม ระหว่างทีม สร้างเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน/<br>องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยให้การช่วยเหลือระหว่างสมาชิก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้   |                                    |      |         |     |           |
| S8c สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม กล่าวถึงสมาชิกในทีมอย่างสร้างสรรค์ชื่น<br>ชม ให้กำลังใจ แสดงน้ำใจ ส่งเสริมความสามัคคี  |                                    |      |         |     |           |
| S8d ปฏิบัติตามค่านิยมของทีมและกฎระเบียบที่กำหนด  |                                    |      |         |     |           |
| S8e พัฒนาศักยภาพการทำงานให้ตนเองในทีมให้มีประสิทธิภาพ  |                                    |      |         |     |           |
| S8f ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ใฝ่หาใจ ให้เกียรติ และเคารพในมุมมอง/ความ<br>คิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคลในทีมสุภาพ   |                                    |      |         |     |           |
| S8g ให้ความช่วยเหลือแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปันภาระงาน<br>และแบ่งปันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน  |                                    |      |         |     |           |
| <b>9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ตัวชี้วัดสมรรถนะ ได้แก่</b>  |                                    |      |         |     |           |
| K9a ศึกษาหาความรู้ที่เป็นปัจจุบันจากการสืบค้นแหล่งข้อมูลต่างๆที่มีความเชื่อถือ<br>ได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล  |                                    |      |         |     |           |
| A9a ตัดสินใจเลือกงานวิจัยตามระดับความน่าเชื่อถือ หรือจากหลักฐานเชิง<br>ประจักษ์ที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาใช้ในกระบวนการพยาบาลได้สอดคล้องกับ<br>สถานการณ์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ                       |                                    |      |         |     |           |
| S9a สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ทางวิชาชีพและที่เกี่ยวข้อง<br>รวมทั้งประสบการณ์และหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ปลอดภัยและมี<br>คุณภาพในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ |                                    |      |         |     |           |
| S9b ใช้ผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์มาบูรณาการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพ<br>การปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และ<br>มีประสิทธิภาพ  |                                    |      |         |     |           |
| S9c วิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์<br>และปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง  |                                    |      |         |     |           |





ภาคผนวก ฅ

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์





แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (โดยผู้เชี่ยวชาญ)  
ในการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต  
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ข้อมูลผู้วิจัย

เรือเอกหญิง อรวรรณ สุพรรณภาพ

นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ศูนย์วิทยาการ กรมแพทยทหารเรือ

E mail: [osupanpop.3@gmail.com](mailto:osupanpop.3@gmail.com) (081 302 5599)

อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ

สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลตามสภาพปัจจุบัน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคตสังกัดกรมแพทยทหารเรือ
3. ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**องค์ประกอบของสมรรถนะ ด้านความรู้ (Knowledge)** หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ หรือนำไปปฏิบัติ และทำให้เกิดความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

**องค์ประกอบของสมรรถนะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)** หมายถึง ความสามารถในการเชิงวิชาชีพที่เป็นผลจากแรงขับภายในซึ่งทำให้นักแสดงพฤติกรรม หรือทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

**องค์ประกอบของสมรรถนะ ด้านทักษะ (Skills)** หมายถึง ความสามารถในการเชิงวิชาชีพอันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ ที่บุคลากรนำมาปรับปรุงพฤติกรรมให้เหมาะสม ในอันที่จะจัดการกับปัญหารอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน และสามารถทำกิจกรรมต่างๆ จนก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน

### คำชี้แจงในการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์

เอกสารฉบับนี้ เป็นแบบประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลรอบที่หนึ่ง ของการใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)

ในการนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดสละเวลา ประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ โดยให้ท่านพิจารณาว่า แบบสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของการวิจัยหรือไม่ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนประเมิน ดังนี้

- +1 คะแนน เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับงานวิจัย
- 0 คะแนน เมื่อท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับงานวิจัย
- 1 คะแนน เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับงานวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการประเมินในครั้งนี้ จะนำไปวิเคราะห์หาความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัยต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการนำเสนอรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

เรือเอกหญิง อรวรรณ สุพรรณภพ

ผู้วิจัย

1. **สมรรถนะด้านความรู้ทางการพยาบาล (Knowledge)** หมายถึง ความรู้หรือศาสตร์ทางการพยาบาลที่เกิดจากการบูรณาการเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ พยาบาล ผู้ป่วย และ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับบริบททางด้านสุขภาพ โดยนำแนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาล วิทยาศาสตร์พื้นฐาน มานุษยวิทยา และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ รวมทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในปฏิบัติการพยาบาล

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)                     | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K1 ความรู้ด้านกายภาพ ชีวภาพ ปริมาณและคอมพิวเตอร์  |   |   |    |            |
| A1 การให้ความสำคัญและพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจทางคลินิกโดยสามารถให้การปฏิบัติในสาขาวิชาที่พออย่างมีวิจารณญาณ                       |   |   |    |            |
| S1 ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ   |   |   |    |            |
| S1a บูรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาล วิทยาศาสตร์พื้นฐานและศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์นำมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล   |   |   |    |            |
| S1b สามารถนำความรู้เกี่ยวกับนโยบายทางสังคมและเศรษฐกิจมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล   |   |   |    |            |
| S1c สามารถนำข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสังคม และวิชาชีพมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล   |   |   |    |            |
| S1d สามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ   |   |   |    |            |
| S1e สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความแตกต่างด้านวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม  |   |   |    |            |
| S1f สามารถให้การดูแลที่เหมาะสมกับธรรมชาติของมนุษย์ในแต่ละช่วงวัย  |   |   |    |            |
| K2 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล และการสื่อสารมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาทางการพยาบาล  |   |   |    |            |
| A2 ตระหนักถึงความสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการพยาบาล และการสื่อสารเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในปฏิบัติการพยาบาล |   |   |    |            |
| S2 นำกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารและการให้บริการทางสุขภาพมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อลดปัจจัยเสี่ยง                    |   |   |    |            |



## 1. สมรรถนะด้านความรู้ทางการแพทย์พยาบาล (Knowledge) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)                        | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| S2a นำความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล   |   |   |    |            |
| S2b นำแนวทางที่หลากหลายมาใช้ปฏิบัติทางการแพทย์พยาบาลเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงต่างๆ   |   |   |    |            |
| S2c นำแผนไปปฏิบัติโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชน   |   |   |    |            |
| S2d ใช้ข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ป่วย ญาติ ทีมสุขภาพ เป็นต้น เพื่อประเมินประสิทธิภาพ/ ผลการปฏิบัติการพยาบาลในการส่งเสริมสุขภาพ |   |   |    |            |
| S2e นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วยได้อย่างหลากหลายทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันรักษา                       |   |   |    |            |
| K3 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกับความเจ็บป่วย   |   |   |    |            |
| A3 ตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะสุขภาพดี   |   |   |    |            |
| S3 การให้การดูแลผู้ป่วยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ  |   |   |    |            |
| S3a นำหลักการบริหารทางการแพทย์พยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างถูกต้อง และเหมาะสม  |   |   |    |            |
| S3b การปฏิบัติการพยาบาลคำนึงถึงแบบแผนความเชื่อทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพของแต่ละบุคคล   |   |   |    |            |
| S3c การปฏิบัติการพยาบาลควรคำนึงถึงภาวะแทรกซ้อนของโรคและความรุนแรงของโรค  |   |   |    |            |
| S3d นำหลักการฟื้นฟูมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายได้อย่างเหมาะสม  |   |   |    |            |
| S3e ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิตเพื่อให้ผู้ป่วยไปอย่างสงบ  |   |   |    |            |

## 1. สมรรถนะด้านความรู้ทางการแพทย์ (Knowledge) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K4 ความรู้ในการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์   |   |   |    |            |
| A4 ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์<br>เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย                         |   |   |    |            |
| S4 สามารถในการใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อการศึกษาข้อมูล<br>และประเมินผลการดูแล   |   |   |    |            |
| S4a นำเทคโนโลยีทางการแพทย์มาใช้ในกระบวนการดูแลและ<br>การติดตามอาการผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| S4b นำข้อมูลทางการแพทย์ เช่น สถิติ ต่างๆ มาเป็นข้อมูล<br>ประกอบการตัดสินใจเชิงจริยธรรม                               |   |   |    |            |
| S4c นำเทคโนโลยีทางการแพทย์มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพ<br>ในการดูแลผู้ป่วย  |   |   |    |            |
| S4d นำข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการ<br>ป้องกันและรักษาความปลอดภัยให้กับผู้ป่วย                        |   |   |    |            |
| S4e นำข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมการ<br>ดูแลตนเองของผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| K5 ความรู้ด้านจริยธรรม   |   |   |    |            |
| A5 ให้ความสำคัญและยึดถือคุณธรรม ศีลธรรม หลักกฎหมาย<br>หลักพื้นฐานของสังคมที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ                     |   |   |    |            |
| S5 สามารถตัดสินใจเชิงวิชาชีพในการให้บริการ   |   |   |    |            |
| S5a นำหลักปฏิบัติทางจริยธรรม มาใช้เป็นแนวทางในการ<br>กำหนดการปฏิบัติทางการแพทย์                                      |   |   |    |            |
| S5b นำแนวความคิดตัดสินใจเชิงจริยธรรมภายใต้จรรยาบรรณ<br>วิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติทางการแพทย์                           |   |   |    |            |
| S5c ใช้แนวทางจริยธรรมและกฎหมายในการสนับสนุนให้ผู้ป่วยมี<br>ภาวะสุขภาพดี  |   |   |    |            |
| S5d นำทักษะในการสื่อสาร การเจรจาต่อรองและทักษะในการ<br>ปฏิบัติทางการแพทย์มาใช้ในกระบวนการตัดสินใจทางจริยธรรม         |   |   |    |            |

## 1. สมรรถนะด้านความรู้ทางการพยาบาล (Knowledge) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)                             | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| S5e ป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดทางจริยธรรมที่อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติการพยาบาล                                |   |   |    |            |
| S5f ให้การดูแลคุณภาพชีวิตผู้ป่วยจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต  |   |   |    |            |
| K6 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน   |   |   |    |            |
| A6 คำนึงถึงความมีเอกลักษณ์ของมนุษย์   |   |   |    |            |
| S6 สามารถให้การดูแลผู้รับบริการที่มีบริบทที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ การดำเนินชีวิตประจำวัน                             |   |   |    |            |
| S6a ให้การดูแลอย่างเป็นองค์รวมภายใต้ความต้องการที่หลากหลายในแต่ละช่วงของชีวิต   |   |   |    |            |
| S6b ให้การดูแลร่วมกับทีมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม   |   |   |    |            |
| S6c นำนโยบายทางด้านสังคมและด้านสุขภาพมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ การดำเนินชีวิตประจำวัน |   |   |    |            |
| S6d การสนับสนุนผู้ป่วยในการดูแลสุขภาพของตนเอง โดยเฉพาะผู้ที่มีความอ่อนแอทางสังคม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์                        |   |   |    |            |
| K7 ความรู้ในการดูแลสุขภาพที่มีความเป็นสากล  |   |   |    |            |
| A7 คำนึงถึงผลกระทบของการใช้ชีวิตประจำวันผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ   |   |   |    |            |
| S7 สามารถนำสภาพแวดล้อมของโลกมาประยุกต์ใช้ในการดูแลด้านสุขภาพ  |   |   |    |            |
| S7a ให้การดูแลให้เหมาะสมภายใต้สภาพแวดล้อมโลก เช่น กฎหมายที่มีความเป็นสากล การดูแลที่มีความเป็นนานาชาติ  |   |   |    |            |
| K8 ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและระบบการให้บริการด้านสุขภาพ  |   |   |    |            |
| A8 ให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์กรที่มีความแตกต่างกันและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อผู้ให้บริการสุขภาพ  |   |   |    |            |
| S8 สามารถนำนโยบายขององค์กรและสถานะทางการเงินที่มีผลต่อการดูแลผู้ป่วยมาประยุกต์ใช้   |   |   |    |            |

## 1. สมรรถนะด้านความรู้ทางการแพทย์ (Knowledge) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)            | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| S8a นำปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย และนโยบายในการให้บริการด้านสุขภาพ มาใช้ในการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายอย่างเหมาะสม               |   |   |    |            |
| S8b ร่วมกำหนดนโยบายด้านสุขภาพที่มีผลต่อวิชาชีพและผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| S8c สามารถประมวลค่าใช้จ่ายต่างๆ ในระบบการดูแลสุขภาพ  |   |   |    |            |
| K9 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการให้บริการ   |   |   |    |            |
| A9 ตระหนักถึงความสำคัญการนำความรู้เพื่อช่วยในการตัดสินใจของตนเองในทางเลือกปฏิบัติ  |   |   |    |            |
| S9 สามารถพัฒนาการให้บริการโดยบูรณาการความรู้ที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ   |   |   |    |            |
| S9a นำความรู้ทางการแพทย์และการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม |   |   |    |            |
| S9b นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อดูแลผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| S9c นำเทคโนโลยีทางการแพทย์มาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วยเพื่อผลลัพธ์ในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ                            |   |   |    |            |
| S9d นำผลการวิจัยทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติทางการแพทย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ               |   |   |    |            |
| S9e พัฒนาคุณภาพการบริการโดยใช้กระบวนการพยาบาลสู่แผนการดูแลผู้ป่วย  |   |   |    |            |
| S9f นำผลการประเมินคุณภาพการบริการมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย  |   |   |    |            |
| S9g พัฒนาการดูแลของผู้ป่วยโดยให้ผู้ป่วยได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลของตนเอง   |   |   |    |            |
| S9h วางแผนการบริการสุขภาพร่วมกับทีมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการกำหนดรูปแบบการให้บริการ  |   |   |    |            |
| S9i ประเมินผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยแต่ละรายเพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบ/ แนวทางการดูแลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น                         |   |   |    |            |

## 1. สมรรถนะด้านความรู้ทางการแพทย์พยาบาล (Knowledge) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K10 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนการดูแล  |   |   |    |            |
| A10 ตระหนักถึงความสำคัญของแบบแผนการดูแลผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| S10 แสดงบทบาทภาวะผู้นำภายใต้ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ   |   |   |    |            |
| S10a บริหารจัดการทางการแพทย์พยาบาลที่ตอบสนองกับความต้องการและช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับผู้ป่วยอย่างเหมาะสม   |   |   |    |            |
| S10b วางแผนการดูแลผู้ป่วยเป็นรายกรณีร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมกับชีวิตประจำวันของผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| K11 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ   |   |   |    |            |
| A11 ตระหนักถึงบทบาทของวิชาชีพตามขอบเขตทางจริยธรรมและมาตรฐานทางวิชาชีพ  |   |   |    |            |
| S11 แสดงบทบาทของของวิชาชีพพยาบาลอย่างเหมาะสม   |   |   |    |            |
| S11a มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานและสมรรถนะทางการแพทย์พยาบาลสู่การปฏิบัติ   |   |   |    |            |
| S11b ปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ  |   |   |    |            |
| S11c ปฏิบัติงานตามขอบเขตและหน้าที่ที่กำหนดภายใต้พระราชบัญญัติ/ กฎหมายวิชาชีพทางการแพทย์พยาบาล  |   |   |    |            |
| S11d แสดงออกที่คำนึงถึงคุณค่าของวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อผู้ป่วย  |   |   |    |            |
| S11e ร่วมมือกับทีมสหสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการให้บริการผู้ป่วย  |   |   |    |            |
| S11f สามารถเจรจาต่อรองกับทีมสหสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการให้บริการผู้ป่วย  |   |   |    |            |
| S11g พัฒนาเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาอาชีพ   |   |   |    |            |
| ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านความรู้ทางการแพทย์พยาบาล (Knowledge) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง |   |   |    |            |
| <b>การแสดงความคิดเห็น</b>  |   |   |    |            |

2. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) หมายถึง พยาบาลต้องสามารถให้การดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคลภายใต้เงื่อนไขของความเป็นวิชาชีพ ให้การดูแลผู้ป่วยด้วยหัวใจที่รัก บริการ คำนึงถึงความเหมาะสม ความปลอดภัย และให้การดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K1 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการดูแลที่มีผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางที่มีความเกี่ยวข้องกับหลากหลายมิติ ได้แก่ 1) ผู้ป่วย/ครอบครัว/ชุมชน/ค่านิยม 2) การประสานบูรณาการการดูแล 3) การให้ข้อมูล/การสื่อสาร/การให้ความรู้ 4) การดูแลความสะอาดสบายของร่างกาย และให้การสนับสนุนทางอารมณ์ |   |   |    |            |
| A1 ให้ความสำคัญเคารพในการแสดงออกของผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| S1 ให้การดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยในการดูแลสุขภาพของตนเอง   |   |   |    |            |
| K2 เข้าใจถึงความแตกต่างของผู้ป่วยที่มาจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม พื้นฐาน บทบาททางสังคม/ครอบครัว/ชุมชน  |   |   |    |            |
| A2 ให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วยที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม   |   |   |    |            |
| A2a ตระหนักถึงผลกระทบจากทัศนคติส่วนบุคคล/ความเชื่อที่ส่งผลต่อการดูแล   |   |   |    |            |
| A2b ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ป่วยในการมีส่วนร่วมการดูแลสุขภาพของตัวเอง   |   |   |    |            |
| S2 ให้การดูแลผู้ป่วยแต่ละรายที่มีความแตกต่างกันอย่างเหมาะสม  |   |   |    |            |
| S2a ปรับรูปแบบการดูแล/การปฏิบัติให้เหมาะสมกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม จริยธรรม ประเพณีความเชื่อของผู้ป่วย ที่จะช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพตนเอง  |   |   |    |            |
| K3 เข้าใจแนวคิด/การแสดงออกของผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจจากอาการเจ็บป่วย  |   |   |    |            |
| A3 ตระหนักถึงการให้กรพยาบาลที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับอาการเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ  |   |   |    |            |

2. สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| S3 สามารถประเมินการแสดงออกทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ  |   |   |    |            |
| S3a ประเมินความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัวจากอาการเจ็บป่วย   |   |   |    |            |
| S3b ประเมินการแสดงออกของผู้ป่วยจากการดูแลที่ได้รับ  |   |   |    |            |
| K4 มีความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง  |   |   |    |            |
| A4 ให้ความสำคัญกับการดูแลติดตามอาการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง   |   |   |    |            |
| S4 ประเมินผลการดูแลผู้ป่วยจากนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติเพื่อปรับการดูแลผู้ป่วยให้มีความเหมาะสม   |   |   |    |            |
| ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง<br><b>การแสดงความคิดเห็น</b> |   |   |    |            |

3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) หมายถึง ให้การพยาบาลที่แสดงความเป็นวิชาชีพ เฉพาะที่ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติการพยาบาลในขอบเขตที่กำหนดทั้งด้านศีลธรรม จริยธรรม กฎหมาย การกำกับดูแล ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K1 เข้าใจแนวคิด ขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลที่จะทำให้เกิดการยอมรับ  |   |   |    |            |
| A1 ตระหนักถึงพฤติกรรมกรรมการพยาบาลที่จะทำให้เกิดการยอมรับ   |   |   |    |            |
| A1a ให้ความสำคัญกับการแสดงออกในการให้บริการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความปลอดภัยของผู้ป่วย                          |   |   |    |            |
| S1 แสดงบทบาทการปฏิบัติการพยาบาลที่ได้รับการยอมรับ   |   |   |    |            |
| S1a ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการให้บริการ  |   |   |    |            |

## 3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และทักษะ(Skills: S)                             | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K2 ความรู้ ความเข้าใจที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล เช่น ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม ด้านการกำกับดูแล                             |   |   |    |            |
| A2 ตระหนักถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล  |   |   |    |            |
| S2 ให้การบริการภายใต้มาตรฐานวิชาชีพพยาบาล  |   |   |    |            |
| S2a ปฏิบัติภายใต้หลักกฎหมาย จริยธรรม ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพ   |   |   |    |            |
| K3 มีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและการกำกับดูแลตนเองในการปฏิบัติการพยาบาล   |   |   |    |            |
| A3 ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพตนเอง  |   |   |    |            |
| A3a การทบทวนประสบการณ์ความรู้ต่างๆ เปิดใจยอมรับในคำติชม  |   |   |    |            |
| S3 การแสดงออกที่มีความเป็นมืออาชีพ   |   |   |    |            |
| S3a นำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล  |   |   |    |            |
| K4 มีความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ  |   |   |    |            |
| A4 ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต  |   |   |    |            |
| A4a การให้ความสำคัญของกระบวนการติดตามการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง   |   |   |    |            |
| S4 พัฒนาทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการศึกษา สืบค้นความรู้จากฐานข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติรวมถึงการหาผู้ให้คำปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษา |   |   |    |            |
| K5 ความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพของตนเองในการปฏิบัติการพยาบาล เช่น เข้าใจในวัฒนธรรมทางการพยาบาลและระบบการดูแลสุขภาพ                            |   |   |    |            |



## 3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes: A) และ ทักษะ (Skills: S)   | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| A5 ตระหนักถึงความสำคัญในการทำหน้าที่ภายใต้บรรทัดฐานที่ได้รับ การยอมรับในสาขาวิชาชีพพยาบาลและจากองค์กรด้านสุขภาพอื่น   |   |   |    |            |
| S5 แสวงหาหนทางในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง   |   |   |    |            |
| S5a แสดงบทบาทที่จะส่งเสริมและคงรักษาไว้ซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีในวิชาชีพของตนเอง  |   |   |    |            |
| S5b พัฒนาองค์ความรู้ นำมาประยุกต์ใช้ในพัฒนาทักษะการปฏิบัติการพยาบาลของตนเอง   |   |   |    |            |
| K6 ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของวิชาชีพที่มีความเป็นเอกลักษณ์  |   |   |    |            |
| A6 มีความคิดริเริ่มในการพัฒนาการดูแลผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| S6 แสดงบทบาทของการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ/ทีมสุขภาพ   |   |   |    |            |
| K7 ความรู้ ความเข้าใจในหลักจริยธรรม ค่านิยม นำมาใช้ประยุกต์ในการดูแลผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| A7 ให้ความสำคัญกับการนำเอาหลักทางจริยธรรม ค่านิยมมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย  |   |   |    |            |
| S7 นำหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน   |   |   |    |            |
| ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง |   |   |    |            |
| <b>การแสดงความคิดเห็น</b>   |   |   |    |            |

4. **สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)** หมายถึง การแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำจะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมส่วนบุคคล กลุ่ม เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จขององค์กรหรือเป้าหมายที่ต้องการ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และทักษะ(Skills: S) | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K1 ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำในการให้บริการทางพยาบาล  |   |   |    |            |
| A1 ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทภาวะผู้นำในการให้บริการทางพยาบาล   |   |   |    |            |
| S1 แสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการพยาบาลสามารถตอบสนองกับความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม                            |   |   |    |            |
| K2 ความรู้ ความเข้าใจกระบวนการแก้ปัญหาและคิดอย่างมีวิจารณญาณ   |   |   |    |            |
| A2 ตระหนักถึงการให้บริการที่มีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและองค์กร                        |   |   |    |            |
| A2a ให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ในกระบวนการแก้ปัญหา  |   |   |    |            |
| S2 ปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วยด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และไว้ใจ   |   |   |    |            |
| K3 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ทั้งการแสดงออกด้านพฤติกรรมและการแสดงออกด้านความคิด                           |   |   |    |            |
| K3a เข้าใจบทบาทหน้าที่ ทักษะ ความสามารถของทีมสหสาขาวิชาชีพ   |   |   |    |            |
| K3b เข้าใจในกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการสื่อสาร  |   |   |    |            |
| A3 ตระหนักถึงความสำคัญในการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง/ประสานงานการดูแลผู้ป่วยกับทีมสหสาขาวิชาชีพ                     |   |   |    |            |
| A3a ให้ความสำคัญกับคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในทีมสหสาขาวิชาชีพ  |   |   |    |            |
| A3b การตระหนักถึงข้อจำกัดในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถขอคำปรึกษาจากทีมสหสาขาวิชาชีพอย่างเหมาะสม                |   |   |    |            |
| A3c การให้ความสำคัญกับความคิดใหม่ๆ และวิธีปฏิบัติต่างๆที่จะส่งเสริมให้อาการผู้ป่วยดีขึ้น                         |   |   |    |            |
| S3 สามารถให้การดูแลผู้ป่วยร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ  |   |   |    |            |

## 4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)                        | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| S3a สามารถใช้รูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับทีมสหสาขาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย |   |   |    |            |
| S3b สามารถสื่อสารกับสมาชิกในทีมสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยมีความต่อเนื่อง  |   |   |    |            |
| K4 ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการทางด้านจิตใจ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ                                  |   |   |    |            |
| A4 ตระหนักถึงทัศนคติความเชื่อ ประสพการณ์ของแต่ละบุคคลที่เสริมสร้างความมีภาวะผู้นำ  |   |   |    |            |
| A4a การเปิดใจรับและนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้   |   |   |    |            |
| A4b ตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ   |   |   |    |            |
| A4c ตระหนักถึงความสำคัญของวิธีการตั้งคำถามที่มีความประนีประนอม นำมาซึ่งการยอมรับ/ได้รับความร่วมมือจากผู้ป่วย                             |   |   |    |            |
| S4 ประเมินข้อจำกัดของแต่ละบุคคล  |   |   |    |            |
| S4a ความสามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่ตึงเครียด   |   |   |    |            |
| S4b แสวงหาที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำที่เหมาะสม  |   |   |    |            |
| S4c แสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม  |   |   |    |            |
| K5 ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย   |   |   |    |            |
| A5 ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย  |   |   |    |            |
| S5 สามารถปฏิบัติการพยาบาลในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย   |   |   |    |            |
| S5a ปฏิบัติการพยาบาลได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย  |   |   |    |            |
| S5b บูรณาการความรู้จากการมีส่วนร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด   |   |   |    |            |

## 4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง<br><b>การแสดงความคิดเห็น</b> |   |   |    |            |

5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลขั้นพื้นฐาน (System-Based Practice) หมายถึง หลักพื้นฐานในการปฏิบัติสำหรับการให้การพยาบาล ต้องให้ความสำคัญตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในบริบทที่มีความหลากหลาย เพื่อให้สามารถให้การบริการที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของทรัพยากรที่มีอยู่

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)            | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K1 มีความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติการพยาบาลภายในหน่วยงาน  |   |   |    |            |
| A1 คำสั่งถึงการปฏิบัติการพยาบาลภายใต้สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานความสามารถของผู้ป่วยและทีมที่ให้บริการ |   |   |    |            |
| A1a ตัดสินใจอย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติการพยาบาล  |   |   |    |            |
| S1 ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ  |   |   |    |            |
| S1a ประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมการพยาบาลในการตัดสินใจทางคลินิก   |   |   |    |            |
| S1b สามารถแยกแยะปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน   |   |   |    |            |
| S1c สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม  |   |   |    |            |
| K2 เข้าใจรูปแบบการปฏิบัติการพยาบาลและแผนการดูแลผู้ป่วยภายใต้การบริหารจัดการงบประมาณ และทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด         |   |   |    |            |

## 5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลขั้นพื้นฐาน (System-Based Practice) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| A2 ให้ความสำคัญกับการพยาบาลเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการให้การบริการกับทรัพยากรที่มีอยู่                             |   |   |    |            |
| A2a ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมสุขภาพที่ให้บริการ  |   |   |    |            |
| A2b ให้ความสำคัญกับระบบการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรในองค์กร   |   |   |    |            |
| S2 สามารถให้การดูแลผู้ป่วย/ กลุ่มผู้ป่วย โดยใช้สภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่มีอยู่                                    |   |   |    |            |
| S2a จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีระดับความรุนแรงของอาการแตกต่างกัน                      |   |   |    |            |
| S2b ปฏิบัติการพยาบาลที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม                                       |   |   |    |            |
| S2c ประเมินผลลัพธ์ในการพยาบาล นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการบริการเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้          |   |   |    |            |
| K3 มีความเข้าใจถึงวิธีการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน   |   |   |    |            |
| K3a เข้าใจวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วย             |   |   |    |            |
| A3 ตระหนักถึงเป้าหมายของคุณภาพในการดูแลผู้ป่วยที่ต้องมีความต่อเนื่อง  |   |   |    |            |
| A3a ให้ความสำคัญกับบทบาทของพยาบาลกับการส่งเสริมความสามารถของผู้ป่วย ครอบครัวในกระบวนการดูแลสุขภาพ                 |   |   |    |            |
| S3 การดูแลที่มีความต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ป่วยเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม  |   |   |    |            |
| S3a ให้ข้อมูล/ความรู้เกี่ยวกับอาการของโรค แก่ผู้ป่วยและครอบครัวเพื่อส่งเสริมความสามารถในการดูแลตนเอง              |   |   |    |            |
| S3b นำกระบวนการแก้ปัญหาทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน  |   |   |    |            |

## 5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลขั้นพื้นฐาน (System-Based Practice) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K4 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยในระบบสังคมโลก และในองค์กรที่ให้การดูแลทางสุขภาพ  |   |   |    |            |
| A4 ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านสุขภาพ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย นโยบายต่างๆ   |   |   |    |            |
| S4 ให้การพยาบาลบนพื้นฐานความต้องการทั้งทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย นโยบายด้านสุขภาพ  |   |   |    |            |
| ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลขั้นพื้นฐาน (System-Based Practice) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง<br><b>การแสดงความคิดเห็น</b> |   |   |    |            |

## 6. สมรรถนะด้านสารสนเทศ (Informatics) หมายถึง ความสามารถนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ การให้ข้อมูล การใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจทางการพยาบาลซึ่งสามารถช่วยลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)     | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K1 เข้าใจวิธีการใช้คอมพิวเตอร์ในการแสวงหาข้อมูล/ความรู้ที่มีความจำเป็นสำหรับพยาบาล                                    |   |   |    |            |
| A1 ให้ความสำคัญกับใช้ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ในการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต |   |   |    |            |
| S1 ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองอย่างต่อเนื่อง   |   |   |    |            |
| S1a สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการแสวงหาข้อมูลเพื่อวางแผนการดูแลผู้ป่วย  |   |   |    |            |
| K2 เข้าใจวิธีการบันทึกข้อมูลสุขภาพทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้ในการสนับสนุนการดูแลผู้ป่วย                               |   |   |    |            |

## 6. สมรรถนะด้านสารสนเทศ (Informatics) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| A2 ให้ความสำคัญกับการบันทึกข้อมูลสุขภาพทางอิเล็กทรอนิกส์<br>เพื่อใช้ในการสนับสนุนการดูแลผู้ป่วย  |   |   |    |            |
| S2 บันทึกข้อมูลสุขภาพบนระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์   |   |   |    |            |
| K3 เข้าใจวิธีการใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศในการพัฒนา<br>คุณภาพการดูแลผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| A3 ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนา<br>คุณภาพในการดูแลผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| S3 นำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา<br>คุณภาพการดูแลผู้ป่วย  |   |   |    |            |
| S3a ใช้เป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล  |   |   |    |            |
| S3b ใช้เป็นข้อมูลในการประสานการดูแลกับทีมสุขภาพ  |   |   |    |            |
| S3c ใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจทางจริยธรรมในการ<br>ดูแลผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| S3d ใช้ข้อมูลเป็นเครื่องมือในการประเมินผลลัพธ์ในระบบการ<br>ดูแลผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| K4 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดการข้อมูลของผู้ป่วยโดยใช้<br>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ   |   |   |    |            |
| A4 ตระหนักถึงความสำคัญการรักษาข้อมูลของผู้ป่วยจากการ<br>บันทึกข้อมูลทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ   |   |   |    |            |
| S4 ปกป้องข้อมูลของผู้ป่วยเป็นความลับ จากการบันทึกข้อมูลทาง<br>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ  |   |   |    |            |
| ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านสารสนเทศ (Informatics) เป็นสมรรถนะ<br>ที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และ<br>ถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการ<br>ปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง<br><b>การแสดงความคิดเห็น</b> |   |   |    |            |

7. **สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication)** หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารกับผู้ป่วย ครอบครัว เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ป่วย นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีในการให้บริการสุขภาพ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)                    | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับศัพท์ทางเทคนิคที่ใช้ในการสื่อสารทางการแพทย์  |   |   |    |            |
| A1 ตระหนักถึงความสำคัญของศัพท์ทางเทคนิคที่ใช้ในการสื่อสารทางการแพทย์   |   |   |    |            |
| S1 ใช้ศัพท์ทางเทคนิคในการสื่อสารทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการสื่อสารด้วยวาจา การเขียน ที่รวมถึงการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ |   |   |    |            |
| K2 มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสื่อสารกับผู้รับบริการ  |   |   |    |            |
| K2a เข้าใจถึงปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ  |   |   |    |            |
| K2b เข้าใจถึงผลกระทบของการสื่อสารที่มีผลต่อการปฏิบัติการพยาบาล   |   |   |    |            |
| A2 ให้ความสำคัญกับวิธีการสื่อสารกับผู้รับบริการที่มีความแตกต่างกัน   |   |   |    |            |
| A2a ให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญและมุมมองต่างๆที่มีผลต่อการสื่อสาร   |   |   |    |            |
| A2b ให้ความสำคัญกับวิธีการสื่อสารกับผู้รับบริการที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมและในแต่ละบุคคล   |   |   |    |            |
| A2c ให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคลในการนำข้อมูลที่ได้จากการสื่อสาร เพื่อวางแผนการดูแล  |   |   |    |            |
| S2 สามารถเลือกใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับ เวลา สถานที่ โอกาส  |   |   |    |            |
| S2a ประเมินความพร้อมของผู้ป่วยก่อนการสื่อสาร   |   |   |    |            |
| S2b ประเมินอุปสรรคในการสื่อสารในผู้ป่วยแต่ละราย เช่น ความวิตกกังวล ความสามารถในการปรับตัว ระดับพัฒนาการ การเรียนรู้                  |   |   |    |            |



## 7. สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)       | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K3 ความรู้ ความเข้าใจในหลักพื้นฐานของการแสดงออกทางด้านร่างกาย และ จิตใจ  |   |   |    |            |
| A3 ให้ความสำคัญกับการแสดงออกทั้งด้านร่างกายและจิตใจ  |   |   |    |            |
| S3 การประยุกต์ใช้เทคนิคการสื่อสารในการพูดและการแสดงออก   |   |   |    |            |
| S3a ใช้เทคนิคต่างๆในการสื่อสาร เช่น คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ การแสดงความเห็นอกเห็นใจ การตั้งคำถาม เป็นต้น |   |   |    |            |
| K4 ความรู้ ความเข้าใจในขอบเขตหลักปฏิบัติของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ  |   |   |    |            |
| K4a มีความรู้ในการใช้กลยุทธ์เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาความขัดแย้ง  |   |   |    |            |
| K4b มีความเข้าใจในหลักปฏิบัติของวิชาชีพการพยาบาล และหลักของการเจรจาต่อรองกับทีมสุขภาพ                                      |   |   |    |            |
| A4 ตระหนักถึงความสำคัญของหลักปฏิบัติในการสื่อสารกับสมาชิกในทีมสุขภาพและผู้รับบริการ  |   |   |    |            |
| A4a ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในทีมสุขภาพในการหาข้อยุติของความขัดแย้งและความเห็นที่มีความแตกต่าง                |   |   |    |            |
| S4 สามารถทำหน้าที่ของตนเองในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับทีมสุขภาพและผู้รับบริการ                                 |   |   |    |            |
| S4a มีพฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเหมาะสม   |   |   |    |            |
| S4b บูรณาการการมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยครอบครัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการด้านสุขภาพ                    |   |   |    |            |
| K5 เข้าใจวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้ป่วย ครอบครัว   |   |   |    |            |
| K5a เข้าใจวิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน   |   |   |    |            |
| K5b เข้าใจถึงหลักของการสอนและการเรียนรู้   |   |   |    |            |
| A5 ให้ความสำคัญกับวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้ป่วย ครอบครัว  |   |   |    |            |
| S5 ประเมินความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้ป่วย ครอบครัว  |   |   |    |            |
| S5a ประเมินความพึงพอใจในการเรียนรู้ของผู้ป่วย ครอบครัว   |   |   |    |            |

### 7. สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| S5b ประเมินปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ผู้ป่วย ครอบครัว เกิดการเรียนรู้  |   |   |    |            |
| S5c ให้การช่วยเหลือผู้ป่วย ครอบครัว เพื่อให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลทางสุขภาพที่ถูกต้อง  |   |   |    |            |
| S5d ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้ป่วย ครอบครัว เช่น การแสดงออก การพูด เป็นต้น   |   |   |    |            |
| ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง<br><b>การแสดงความคิดเห็น</b> |   |   |    |            |

8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) หมายถึง ความสามารถในการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การให้การพยาบาลที่มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพผ่านการติดต่อสื่อสาร การยอมรับในข้อตกลงร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมการทำงาน การเรียนรู้และพัฒนาการทำงานเป็นทีม

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)         | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K1 เข้าใจข้อจำกัดของตนเองในการทำงานเป็นทีมทั้งภายในวิชาชีพเดียวกัน และสหวิชาชีพอื่นๆ                                      |   |   |    |            |
| A1 ความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพทั้งภายในวิชาชีพเดียวกัน และสหวิชาชีพอื่นๆ |   |   |    |            |
| S1 แสดงบทบาทของตนเองในการทำงานเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม  |   |   |    |            |
| S1a พัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีมของตนเองทั้งภายในวิชาชีพเดียวกัน และสหวิชาชีพอื่นๆ   |   |   |    |            |

## 8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)                                  | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| S1b ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มั่นคงและยอมรับในมุมมอง/<br>ความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคลในทีมทั้งภายในวิชาชีพ<br>เดียวกัน และสหวิชาชีพอื่นๆ |   |   |    |            |
| K2 เข้าใจขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลร่วมกับทีมสหวิชาชีพ<br>อื่นๆ  |   |   |    |            |
| A2 ให้ความสำคัญกับมุมมอง/ความคิดเห็นของสมาชิกในทีม  |   |   |    |            |
| S2 สามารถปฏิบัติหน้าที่ภายในขอบเขตของวิชาชีพการพยาบาล<br>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |   |   |    |            |
| K3 เข้าใจในการดูแลผู้ป่วยร่วมกับทีมสหวิชาชีพอื่นๆ   |   |   |    |            |
| A3 ให้ความสำคัญกับแบบแผนการดูแลของทีมฯ ที่เน้นผู้ป่วยและ<br>ครอบครัวเป็นศูนย์กลางในการดูแล  |   |   |    |            |
| S3 แสดงบทบาทของการเป็นสมาชิกในทีมฯได้อย่างมีประสิทธิภาพ   |   |   |    |            |
| S3a ให้ความรู้/คำแนะนำ ผู้ป่วย/ครอบครัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย<br>ด้านสุขภาพที่ต้องการ   |   |   |    |            |
| K4 เข้าใจขอบเขต/หน้าที่/ความรับผิดชอบของสมาชิกในการ<br>ทำงานเป็นทีม   |   |   |    |            |
| A4 ให้ความเคารพ/ยอมรับในวัฒนธรรม อุดมการณ์เฉพาะของแต่ละ<br>วิชาชีพในทีม   |   |   |    |            |
| S4 สามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิด<br>ปัญหาได้  |   |   |    |            |
| S4a การบริหารจัดการร่วมกันกรณีที่ชอบเขตงานมีความซับซ้อน<br>หรือมีความคาบเกี่ยวกัน   |   |   |    |            |
| S4b การบูรณาการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วยเข้ามามีส่วน<br>ร่วมในการดูแลผู้ป่วยร่วมกัน   |   |   |    |            |
| K5 เข้าใจ รูปแบบการสื่อสารระหว่างผู้ป่วย ครอบครัว พยาบาล<br>และสมาชิกอื่นๆในทีมฯ มีความแตกต่างกัน   |   |   |    |            |
| A5 ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม  |   |   |    |            |
| S5 ใช้เทคนิคการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์   |   |   |    |            |

## 8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| S5a ใช้เทคนิคการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของการดูแลสุขภาพของทีม  |   |   |    |            |
| S5b นำข้อมูลทางการพยาบาลจากการทำงานเป็นทีมมาพัฒนาระบวนการทำงานของตนเอง  |   |   |    |            |
| K6 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของสมาชิกในทีมที่มีประสิทธิภาพ  |   |   |    |            |
| K6a มีความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมและความปลอดภัยของผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| A6 คำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงที่จะมีผลต่อผู้ป่วย  |   |   |    |            |
| S6 การปฏิบัติที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด  |   |   |    |            |
| K7 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของทีม   |   |   |    |            |
| K7a วิธีการปรับปรุง/สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของทีม   |   |   |    |            |
| A7 ตระหนักถึงการทำหน้าที่ของสมาชิกในทีมที่มีความเป็นอิสระ   |   |   |    |            |
| A7a ให้ความสำคัญกับกระบวนการแก้ปัญหาของทีม  |   |   |    |            |
| S7 สามารถใช้ปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของทีมให้บรรลุตามเป้าหมาย  |   |   |    |            |
| S7a ร่วมปฏิบัติหน้าที่ต่างๆที่สนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ   |   |   |    |            |
| ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง |   |   |    |            |
| <b>การแสดงความคิดเห็น</b>   |   |   |    |            |

9. **สมรรถนะด้านหลักความปลอดภัย (Safety)** หมายถึง การปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยเกิดความปลอดภัยจากการบริการจะต้องมีแนวทางปฏิบัติต่างๆที่มีประสิทธิภาพทั้งตัวผู้ป่วยและผู้ให้บริการ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |             |
|--|---|---|----|-------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอนแนะ |
| K1 ความรู้ ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัย                    |   |   |    |             |
| A1 ตระหนักถึงข้อจำกัดทั้งด้านกายภาพและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคคล   |   |   |    |             |
| S1 การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยง   |   |   |    |             |
| K2 ความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้ได้มาตรฐานมีความปลอดภัย                |   |   |    |             |
| A2 ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีความเป็นมาตรฐานมีความปลอดภัย   |   |   |    |             |
| S2 สามารถใช้ประโยชน์ของอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน  |   |   |    |             |
| K3 มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของการเก็บข้อมูลหน่วยความจำและการเรียกคืน/กู้คืนข้อมูล                    |   |   |    |             |
| A3 ตระหนักถึงความสำคัญทั้งด้านตัวบุคคลและกระบวนการด้านความปลอดภัย  |   |   |    |             |
| S3 ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ   |   |   |    |             |
| K4 วิเคราะห์/แยกแยะ จัดกลุ่มข้อมูลที่เกิดจากข้อผิดพลาดและเป็นอันตราย   |   |   |    |             |
| A4 ตระหนักถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย   |   |   |    |             |
| S4 รวบรวมข้อมูล/จัดกลุ่มข้อมูล และกฏระเบียบในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัย                                       |   |   |    |             |
| S4a การจัดระบบการรายงานผลข้อมูลได้อย่างเหมาะสม\  |   |   |    |             |
| S4b นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมไปประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย  |   |   |    |             |
| K5 อธิบายการมีส่วนร่วมของผู้ป่วย ครอบครัว ทีมสุขภาพ ในการส่งเสริมด้านความปลอดภัยและการลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น     |   |   |    |             |

## 9. สมรรถนะด้านหลักความปลอดภัย (Safety) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| A5 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลจากกระบวนการบันทึก  |   |   |    |            |
| S5 สามารถวิเคราะห์ข้อผิดพลาดนำมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน   |   |   |    |            |
| K6 กำหนดกฎระเบียบ/แนวทางปฏิบัติที่ทำให้เกิดความปลอดภัย  |   |   |    |            |
| A6 ให้ความสำคัญกับมาตรการด้านความปลอดภัย  |   |   |    |            |
| S6 นำแนวทางด้านความปลอดภัยมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยเพื่อคุณภาพการบริการ   |   |   |    |            |
| ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านหลักความปลอดภัย (Safety) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง<br>การแสดงความคิดเห็น |   |   |    |            |

## 10. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) หมายถึง การพยาบาลจะต้องมีการติดตามผลลัพธ์ของการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพและความปลอดภัยในการให้บริการ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล  |   |   |    |            |
| A1 ตระหนักถึงการปรับปรุงคุณภาพเป็นส่วนสำคัญของการให้การพยาบาล   |   |   |    |            |
| S1 ค้นคว้าหาความรู้ในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการในขอบเขตงานที่รับผิดชอบและขององค์กร                                |   |   |    |            |
| K2 มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการพยาบาลในการให้บริการด้านสุขภาพ  |   |   |    |            |

## 10. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| A2 ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการพยาบาลที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพการบริการ   |   |   |    |            |
| S2 ปฏิบัติตามแผนการพยาบาลและปรับปรุงคุณภาพการบริการต่อเนื่อง  |   |   |    |            |
| K3 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการให้บริการที่มีคุณภาพ  |   |   |    |            |
| A3 ตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานในการให้บริการที่มีคุณภาพ   |   |   |    |            |
| S3 ประเมินผลการปฏิบัติจากเกณฑ์ที่กำหนด หรือเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ  |   |   |    |            |
| K4 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงคุณภาพการบริการ  |   |   |    |            |
| A4 ตระหนักถึงความสำคัญในสิ่งที่ควรทำ/ควรปฏิบัติ ในการพัฒนาคุณภาพการบริการทั้งในด้านส่วนบุคคลและทีมการพยาบาล   |   |   |    |            |
| S4 นำผลการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลมาปรับปรุงการพยาบาล เพื่อให้การบริการมีคุณภาพมากขึ้น  |   |   |    |            |
| ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง |   |   |    |            |
| <b>การแสดงความคิดเห็น</b>   |   |   |    |            |

11. สมรรถนะด้านการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) หมายถึง การให้บริการที่เป็นเลิศ จำเป็นต้องมีการค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ เช่น การค้นคว้าหาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิจัย การสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ป่วย ครอบครัว เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาตัดสินใจทางเลือกในการปฏิบัติ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K1 เข้าใจวิธีการแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการ/กระบวนการทางวิทยาศาสตร์   |   |   |    |            |
| A1 เห็นความสำคัญของกระบวนการวิจัย/ งานวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแล                         |   |   |    |            |
| S1 การแสวงหาข้อมูลจากผลการวิจัย  |   |   |    |            |
| S1a ค้นคว้าหาข้อมูลหรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล                              |   |   |    |            |
| K2 เข้าใจวิธีการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ป่วย ครอบครัว มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล              |   |   |    |            |
| A2 ตระหนักถึงความสำคัญของการนำความรู้ แนวคิดจากการวิจัย มากำหนดเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ                             |   |   |    |            |
| S2 นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติทางการพยาบาล                                      |   |   |    |            |
| K3 เข้าใจในวิธีการค้นคว้าข้อมูลเพื่อนำมากำหนดแนวทางการปฏิบัติทางคลินิก   |   |   |    |            |
| A3 เห็นความสำคัญของการค้นคว้าหาข้อมูล  |   |   |    |            |
| S3 การนำความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าวิจัยมาใช้ในการวางแผนการดูแลผู้ป่วย  |   |   |    |            |
| K4 อธิบายความแตกต่างของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น และการสรุปความสำคัญของข้อมูล                                |   |   |    |            |
| A4 เห็นความสำคัญของข้อมูลและเลือกนำมาใช้ในการปฏิบัติทางการพยาบาล   |   |   |    |            |
| S4 การปฏิบัติทางคลินิกโดยการประยุกต์ใช้ข้อมูลจากการวิจัย   |   |   |    |            |
| S4a บูรณาการความรู้/ข้อมูล นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล  |   |   |    |            |



## 11. สมรรถนะด้านการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge:<br>K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K5 กำหนดเกณฑ์ในการเลือกใช้ข้อมูล/หลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัย  |   |   |    |            |
| A5 ตระหนักถึงความสำคัญในการตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผลสนับสนุนการตัดสินใจเลือกเลือกใช้ข้อมูล/หลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัย   |   |   |    |            |
| A5a ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานทางการพยาบาลที่มาจากงานวิจัย/นวัตกรรม   |   |   |    |            |
| S5 บูรณาการข้อมูล/หลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัย นำมาใช้ในการกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นเลิศในหน่วยงาน   |   |   |    |            |
| ท่านคิดว่า สมรรถนะด้านการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) เป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการพยาบาลในอนาคต หรือไม่ เพราะเหตุใด และถ้ามีความจำเป็น การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไรบ้าง<br><b>การแสดงความคิดเห็น</b>                    |   |   |    |            |
| นอกจากสมรรถนะ 11 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น ท่านคิดว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สำหรับกรมแพทย์ทหารเรือ ควรเพิ่มเติมสมรรถนะด้านใดบ้าง และการกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และด้านทักษะ (Skills) ควรมีองค์ประกอบอย่างไร<br><b>การแสดงความคิดเห็น</b> |   |   |    |            |







แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (โดยผู้เชี่ยวชาญ)  
ในการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต  
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ข้อมูลผู้วิจัย

เรือเอกหญิง อรวรรณ สุพรรณภาพ

นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ศูนย์วิทยาการ กรมแพทยทหารเรือ

E mail: [osupanpop.3@gmail.com](mailto:osupanpop.3@gmail.com) (081 302 5599)

อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ

สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลตามสภาพปัจจุบัน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคตสังกัดกรมแพทยทหารเรือ
3. ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**องค์ประกอบของสมรรถนะ ด้านความรู้ (Knowledge)** หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ หรือนำไปปฏิบัติ และทำให้เกิดความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

**องค์ประกอบของสมรรถนะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)** หมายถึง ความสามารถในการเชิงวิชาชีพที่เป็นผลจากแรงขับภายในซึ่งทำให้นักกลางแสดงพฤติกรรม หรือทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

**องค์ประกอบของสมรรถนะ ด้านทักษะ (Skills)** หมายถึง ความสามารถในการเชิงวิชาชีพอันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ ที่บุคลากรนำมาปรับปรุงพฤติกรรมให้เหมาะสม ในอันที่จะจัดการกับปัญหารอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน และสามารถทำกิจกรรมต่างๆ จนก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน

### คำชี้แจงในการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์

เอกสารฉบับนี้ เป็นแบบประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลรอบที่หนึ่ง ของการใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)

ในการนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดสละเวลา ประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ โดยให้ท่านพิจารณาว่า แบบสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของการวิจัยหรือไม่ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนประเมิน ดังนี้

- +1 คะแนน เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับงานวิจัย
- 0 คะแนน เมื่อท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับงานวิจัย
- 1 คะแนน เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับงานวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการประเมินในครั้งนี้ จะนำไปวิเคราะห์หาความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัยต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการนำเสนอรูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

เรือเอกหญิง อรวรรณ สุพรรณภพ

ผู้วิจัย

1. **สมรรถนะด้านการดูแลที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered Care)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคลโดยให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจบริบทและความต้องการที่แท้จริงของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ และปรับเปลี่ยนแผนการดูแลให้เหมาะสมในการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการและการพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K1a มีความรู้ทางด้านการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย  |   |   |    |            |
| K1b มีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการแต่ละคนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ   |   |   |    |            |
| A1a ตระหนักถึงความสำคัญของบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาล วิทยาศาสตร์พื้นฐาน และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์ นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการแสดงออกทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริม การป้องกัน การรักษา การฟื้นฟู |   |   |    |            |
| A1b เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและญาติเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลอย่างเหมาะสม   |   |   |    |            |
| A1c ให้ความสำคัญกับแผนการดูแลที่เหมาะสมกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ที่จะช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพของตนเอง  |   |   |    |            |
| S1a มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ  |   |   |    |            |
| S1b ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยเป็นสำคัญ   |   |   |    |            |
| S1c ให้การดูแลแบบผสมผสานความรู้ทางการพยาบาลกับการดูแลเชิงจิตวิทยาสังคมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำการดูแลสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพ การดูแลด้านสวัสดิการสังคม   |   |   |    |            |
| S1d ให้การดูแลทุกมิติภาวะสุขภาพของปัจเจกบุคคลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ยังไม่เจ็บป่วยจนวาระสุดท้ายของการเจ็บป่วย   |   |   |    |            |

2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะ ในการประยุกต์ใช้ศาสตร์ทางการแพทย์ เวชศาสตร์ทางทะเล และเวชศาสตร์ทหาร ในการดูแลทหารที่ปฏิบัติตามภารกิจของกองทัพ และกลุ่มประชากรที่มีสภาวะทางสุขภาพ การเจ็บป่วย การทำงานและความเสี่ยง หรือจากสาธารณภัย/ภัยพิบัติ ที่เป็นลักษณะเฉพาะกับที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางน้ำ ทะเล และชายฝั่ง

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |             |
|---|---|---|----|-------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอนแนะ |
| K2a มีความรู้ในการให้บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้ที่จะปฏิบัติงานทางทะเลทั้งสุขภาพทางกายและจิต  |   |   |    |             |
| K2b สามารถบูรณาการความรู้ในการให้บริการแก่ทหารเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ                               |   |   |    |             |
| K2c พัฒนาความรู้ งานวิจัย เพื่อให้การดูแล ป้องกัน รักษาพยาบาลแก่ทหารได้อย่างมีคุณภาพ  |   |   |    |             |
| K2d ให้ความรู้แก่ประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนเมื่อเกิดสาธารณภัย /ภัยพิบัติ ทั้งในระยะก่อนเกิด ขณะเกิด และหลังเกิด                                    |   |   |    |             |
| K2e บูรณาการความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์ สาธารณภัย/ภัยพิบัติได้  |   |   |    |             |
| A2a ตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถของตนเองในการดูแล ป้องกัน การพยาบาลแก่ผู้ประสบภัยทางทะเล  |   |   |    |             |
| A2b ตระหนักถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพในทุกสถานการณ์   |   |   |    |             |
| A2c ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทของตนเองในการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ  |   |   |    |             |
| A2d สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ภัยพิบัติในทุกสถานการณ์ โดยไม่จำแนกเชื้อชาติ และศาสนา  |   |   |    |             |
| A2e ให้ความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นเมื่อเกิดสาธารณภัย/ภัยพิบัติ   |   |   |    |             |
| S2a ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลในภาวะฉุกเฉิน ตั้งแต่ การปฐมพยาบาล ดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการจากจุดเกิดเหตุ ส่งต่อสถานพยาบาลที่เหมาะสม |   |   |    |             |

2. สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเลและเวชศาสตร์ทหาร (Maritime Medicine and Military Medicine)  
(ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| S2b ให้การดูแลผู้ประสบภัยทางทะเลเพื่อฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ  |   |   |    |            |
| S2c ให้การดูแลสุขภาพทหารเพื่อเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองทัพ                      |   |   |    |            |
| S2d สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อ และส่งกลับผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ               |   |   |    |            |
| S2e ให้การพยาบาลทหารที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม  |   |   |    |            |
| S2f ประเมินสถานการณ์จากการเจ็บป่วย นำมาทบทวน/ปรับแผนในการให้การบริการที่เหมาะสม                                      |   |   |    |            |

3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ รวมทั้งใช้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่รับผิดชอบ ตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยในบริบทที่มีความหลากหลาย ภายใต้ขอบเขตพระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล จรรยาบรรณพยาบาล และการกำกับดูแลขององค์กรวิชาชีพ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K3a เข้าใจขอบเขตและหน้าที่การปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการพยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดและเงื่อนไขของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล |   |   |    |            |
| K3b แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาชีพนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล  |   |   |    |            |



## 3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes: A) และ ทักษะ (Skills: S)  | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |             |
|---|---|---|----|-------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอนแนะ |
| A3a ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทวิชาชีพภายใต้พระราชบัญญัติ<br>กฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จริยธรรมทางการ<br>พยาบาล ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องข้อจำกัดและเงื่อนไขของการ<br>ปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล |   |   |    |             |
| A3b รัก เต็มใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพื่อนำ<br>ความก้าวหน้าสู่วิชาชีพ  |   |   |    |             |
| A3c มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ<br>ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |   |   |    |             |
| A3d พัฒนาเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อ<br>สามารถให้การพยาบาลในระดับสากลได้   |   |   |    |             |
| A3e ตระหนักถึงความสำคัญการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตาม<br>ความรู้ใหม่ๆ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ทางการพยาบาล<br>และศาสตร์อื่นๆ  |   |   |    |             |
| S3a สามารถวิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการ<br>ปฏิบัติกรพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตัดสินใจเชิงจริยธรรม และ<br>นำไปใช้ในการให้การพยาบาลอย่างเหมาะสม  |   |   |    |             |
| S3b ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการดำรงตนและการปฏิบัติงานใน<br>หน้าที่  |   |   |    |             |
| S3c ให้บริการทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ และ<br>กระบวนการพยาบาล   |   |   |    |             |
| S3d ควบคุม กำกับตนหรือผู้ร่วมงานในวิชาชีพให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม<br>พรบ.วิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์   |   |   |    |             |
| S3e นำข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ที่ได้จากแหล่งต่างๆ ไปใช้เพื่อ<br>การปรับปรุง พัฒนาทักษะในการให้บริการ   |   |   |    |             |
| S3f มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติทางการพยาบาลกับ<br>หน่วยงาน/องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่   |   |   |    |             |

4. **สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม สามารถให้เหตุผลทางวิชาการในการเป็นที่ปรึกษา หรือเพื่อโน้มน้าว จูงใจ ใ้บุคคลหรือทีมที่เกี่ยวข้องแสดงพฤติกรรมอื่นที่จะได้มาซึ่งความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการหรือขององค์กร

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K4a ศึกษาสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต จากผลกระทบภายนอกทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคมและเทคโนโลยีมาวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์กร |   |   |    |            |
| A4a ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ   |   |   |    |            |
| A4b มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดและกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน   |   |   |    |            |
| S4a มีความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉิน   |   |   |    |            |
| S4b มีความสามารถในการให้เหตุผลทางวิชาการเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้ายตาม และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ   |   |   |    |            |
| S4c สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสามารถเจรจาต่อรองกับสหสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วย   |   |   |    |            |
| S4d สามารถให้คำปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษาทางด้านสุขภาพ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหา และสถานการณ์   |   |   |    |            |
| S4e ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของหน่วยงาน/องค์กร  |   |   |    |            |
| S4f แสดงความเป็นผู้นำและมีความรู้ทางวิชาการที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อสาธารณสุข และสังคม   |   |   |    |            |

5. **สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการนำนโยบายของระบบการดูแลสุขภาพของหน่วยงาน/องค์กร และทรัพยากรที่มีอยู่ มาใช้ในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ อย่างมีประสิทธิภาพบนฐานขององค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพและที่เกี่ยวข้อง

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)                           | คะแนนการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K5a มีความรู้ ความเข้าใจ ถึงความเชื่อมโยงของนโยบายระบบสุขภาพ ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการให้บริการ                                 |   |   |    |            |
| K5b มีความรู้ ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม                                     |   |   |    |            |
| A5a คำเนิ่งถึงปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และนโยบายในการให้บริการสุขภาพของหน่วยงาน เพื่อให้การดูแลสุขภาพผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม |   |   |    |            |
| A5b ให้ความสำคัญการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  |   |   |    |            |
| S5a ให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ โดยบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า  |   |   |    |            |
| S5b คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ    |   |   |    |            |
| S5c เลือกใช้วิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ และบริบททางสุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง  |   |   |    |            |
| S5d ประเมินความต้องการของผู้ป่วยอย่างครอบคลุม   |   |   |    |            |
| S5e วางแผนการดูแลสุขภาพร่วมกัน ระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพ ผู้ป่วยและญาติ อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม คุ้มค่า                                    |   |   |    |            |
| S5f ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงนโยบายในการให้บริการด้านสุขภาพของหน่วยงาน/องค์กร และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด      |   |   |    |            |
| S5g กำกับ ติดตาม ประสานงาน และสนับสนุนให้การดูแลผู้ป่วย เป็นไปตามแผน  |   |   |    |            |
| S5h บันทึกรายงานทางการพยาบาลที่สามารถสะท้อนการใช้กระบวนการพยาบาลที่มีคุณภาพ   |   |   |    |            |

## 5. สมรรถนะด้านการพยาบาลเชิงระบบ (System-Based Practice) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| S5i ประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง<br>คุณภาพการบริการ                                      |   |   |    |            |
| S5j ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดี                     |   |   |    |            |

## 6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)

หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ครอบครัว กลุ่มวิชาชีพ/ทีมสหสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยสามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพจากแหล่งความรู้ที่น่าเชื่อถือ สามารถจัดระบบสารสนเทศ และใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการพยาบาล ในการบริหารจัดการ การดูแลช่วยเหลือผู้ใช้บริการ การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|---|---|---|----|------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K6a มีความรู้ ความเข้าใจการสื่อสารในรูปแบบต่างๆอย่างเหมาะสม<br>กับ เวลา สถานที่ โอกาส และบุคคล  |   |   |    |            |
| K6b มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบันทึกข้อมูล ส่งข้อมูล รับข้อมูล<br>ด้านสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้รับบริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์(Personal<br>Health Records: PHRs) |   |   |    |            |
| A6a ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ   |   |   |    |            |
| A6b สนับสนุนการดำเนินงานสารสนเทศผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์<br>(Electronics performance support system)  |   |   |    |            |
| A6c ให้ความสำคัญกับการบันทึกข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ป่วย/<br>ผู้รับบริการไว้เป็นความลับ  |   |   |    |            |
| S6a สามารถสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ญาติ และบุคลากรในทีม<br>สุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |   |   |    |            |
| S6b มีทักษะในการเจรจาต่อรอง และบริหารความขัดแย้งในทีม/ระหว่าง<br>ทีมสุขภาพ ผู้ป่วย/ผู้รับบริการและญาติ  |   |   |    |            |

6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Communication and Information Technology)  
(ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)  | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |             |
|---|---|---|----|-------------|
|   | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอนแนะ |
| S6c ใช้ศัพท์ทางเทคนิคในการสื่อสารทางการแพทย์กับกลุ่มวิชาชีพ/<br>ทีมสหสาขา อย่างถูกต้อง  |   |   |    |             |
| S6d ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลในการ<br>ดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ   |   |   |    |             |
| S6e สามารถสืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพจากแหล่งความรู้ต่างๆที่เชื่อถือได้<br>ผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศได้                                      |   |   |    |             |
| S6f สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Technology based<br>learning) เช่น การศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การให้<br>ความรู้กับผู้ป่วยทางวีดิทัศน์          |   |   |    |             |
| S6g สามารถใช้ข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (Management<br>Information System: MIS) เพื่อการวิเคราะห์ตัดสินใจและชี้แนะ<br>ทางการให้บริการทางการแพทย์ได้อย่างเหมาะสม |   |   |    |             |
| S6h สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพระหว่างหน่วยงาน<br>ในระบบสุขภาพ(Health Information Exchange: HIE) ผ่านสื่อ<br>อิเล็กทรอนิกส์                             |   |   |    |             |
| S6i สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางสุขภาพผ่านเทคโนโลยี<br>สารสนเทศ  |   |   |    |             |
| S6j สามารถใช้ข้อมูลทางสารสนเทศเพื่อสนับสนุน ประสาน และ<br>พัฒนาคุณภาพดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการกับทีมสหสาขาวิชาชีพ  |   |   |    |             |

7. **สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ ทักษะเชิงวิชาชีพ ความสามารถในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการโดยพัฒนา ปรับปรุงแนวทางในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ระบบการประกันคุณภาพการพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการได้รับการดูแลในขอบเขตที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)     | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K7a มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด                              |   |   |    |            |
| K7b มีความรู้ความเข้าใจระบบและกลไกการประกันคุณภาพการพยาบาลของหน่วยงาน/องค์กร   |   |   |    |            |
| K7c ค้นหาความรู้เพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการพยาบาลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/องค์กร |   |   |    |            |
| K7d ศึกษา ค้นคว้าวิธีการปฏิบัติที่ดี เช่น นวัตกรรมการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ  |   |   |    |            |
| A7a ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน   |   |   |    |            |
| A7b ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ   |   |   |    |            |
| A7c สนับสนุนการจัดการความรู้ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน/องค์กร ของตน  |   |   |    |            |
| A7d ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประกันคุณภาพของหน่วยงาน/องค์กร                                     |   |   |    |            |
| S7a ปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนด  |   |   |    |            |
| S7b ปฏิบัติการพยาบาลที่ไม่ทำให้เกิดผลกระทบบกับการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ   |   |   |    |            |
| S7c ตรวจสอบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ   |   |   |    |            |
| S7d บันทึกอุบัติการณ์เสี่ยง จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำความเสี่ยงไปวางแผนการบริหารความเสี่ยง                        |   |   |    |            |
| S7e ประเมินตนเอง การค้นหาความเสี่ยง นำไปพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน   |   |   |    |            |

7. สมรรถนะด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)             | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| S7f วิเคราะห์กระบวนการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ นำมาปรับปรุงกระบวนการ/ลดขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ          |   |   |    |            |
| S7g ประเมินผลคุณภาพทางการแพทย์ ตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล และจากผู้ป่วย/ผู้รับบริการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง |   |   |    |            |
| S7h นำผลการประเมินคุณภาพจากภายนอกมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการพยาบาล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงาน/องค์กรอื่น     |   |   |    |            |
| S7i ปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement; CQI) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์      |   |   |    |            |

8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การให้การพยาบาลที่มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ที่ได้ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนการทำงาน มีการประสานความร่วมมือ มีการแบ่งภาระงาน ช่วยเหลือ สนับสนุนพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการดำเนินไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายของการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S) | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |            |
|--|---|---|----|------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอแนะ |
| K8a เข้าใจขอบเขต/บทบาทของการทำหน้าที่ประสานงานในทีม  |   |   |    |            |
| K8b ความรู้ความเข้าใจบทบาทของตนเองที่มีต่องานที่รับผิดชอบ และเข้าใจบทบาทของสมาชิกอื่นๆ                               |   |   |    |            |
| A8a ตระหนักถึงหน้าที่ในการประสานการทำงานในทีมเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ  |   |   |    |            |
| A8b ตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกทุกคนในทีมการพยาบาล และทีมสหสาขาวิชาชีพ  |   |   |    |            |

## 8. สมรรถนะด้านการประสานและการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)                           | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |             |
|--|---|---|----|-------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอนแนะ |
| A8c ให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการทำงาน  |   |   |    |             |
| S8a พังความคิดเห็นของสมาชิก นำมาประมวลผลใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน  |   |   |    |             |
| S8b ประสานความร่วมมือในทีม ระหว่างทีม สร้างเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยให้การช่วยเหลือระหว่างสมาชิก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ |   |   |    |             |
| S8c สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม กล่าวถึงสมาชิกในทีมอย่างสร้างสรรค์ชื่นชม ให้กำลังใจ แสดงน้ำใจ ส่งเสริมความสามัคคี                      |   |   |    |             |
| S8d ปฏิบัติตามค่านิยมของทีมและกฎระเบียบที่กำหนด  |   |   |    |             |
| S8e พัฒนาศักยภาพการทำงานที่ของตนในทีมให้มีประสิทธิภาพ  |   |   |    |             |
| S8f ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ใฝ่หาใจ ให้เกียรติ และเคารพในมุมมอง/ความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคลในทีมสุภาพ                           |   |   |    |             |
| S8g ให้ความช่วยเหลือแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปันภาระงาน และแบ่งปันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน                                       |   |   |    |             |

## 9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)

หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถด้านความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะในการหาข้อมูลที่เชื่อถือได้ที่มีอยู่ในขณะนั้น ซึ่งได้จากสืบค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ มาพิจารณาตัดสินใจทางเลือกเพื่อปรับปรุงมาตรฐานและคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |             |
|--|---|---|----|-------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอนแนะ |
| K9a ศึกษาหาความรู้ที่เป็นปัจจุบันจากการสืบค้นแหล่งข้อมูลต่างๆที่มีความเชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล  |   |   |    |             |
| A9a ตัดสินใจเลือกงานวิจัยตามระดับความน่าเชื่อถือ หรือจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาใช้ในกระบวนการพยาบาลได้สอดคล้องกับสภาวการณ์ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ |   |   |    |             |



## 9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) (ต่อ)

| องค์ประกอบของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge: K)<br>คุณลักษณะส่วนบุคคล(Attributes: A) และ ทักษะ(Skills: S)   | คะแนนการประเมินความสอดคล้อง<br>ของแบบสัมภาษณ์ |   |    |             |
|--|---|---|----|-------------|
|  | -1  | 0 | +1 | ข้อเสนอนแนะ |
| S9a สามารถคิดวิเคราะห์หรืออย่างเป็นระบบโดยใช้องค์ความรู้ทางวิชาชีพ<br>และที่เกี่ยวข้องรวมทั้งประสบการณ์และหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิด<br>ผลลัพธ์ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ |   |   |    |             |
| S9b ใช้ผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์มาบูรณาการปรับปรุง<br>พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเป็นแนวทางในการ<br>ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ   |   |   |    |             |
| S9c วิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตาม<br>หลักฐานเชิงประจักษ์และปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง  |   |   |    |             |
| S9d ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ<br>จากการปฏิบัติงานประจำพัฒนาสู่งานวิจัย (Routine to Research: R<br>to R)   |   |   |    |             |
| S9e แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลลัพธ์ทางการพยาบาล จากการใช้ข้อมูล/<br>แนวทางที่ได้จากหลักฐานเชิงประจักษ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติหรือผู้เชี่ยวชาญ<br>ในสาขาการพยาบาลเดียวกัน  |   |   |    |             |



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล เรือเอกหญิง อรวรรณ สุพรรณภาพ

ที่อยู่ 951 อาคารพัสดุกิจการกองทัพเรือ พื้นที่บุคคโล ถนนสมเด็จพระเจ้าตากสิน เขตธนบุรี  
กรุงเทพฯ 10600

ที่ทำงาน 504/57 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ถนนสมเด็จพระเจ้าตากสิน แขวงบุคคโล  
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ 10600

### ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2532 สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรระดับต้น วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
- พ.ศ. 2535 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลเวชศาสตร์ใต้น้ำ กองทัพเรือ
- พ.ศ. 2539 สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พ.ศ. 2556 ศึกษาต่อระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

### ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2532 พยาบาลประจำตีผู้ป่วยสูตินรีเวชกรรม
- พ.ศ. 2537 พยาบาลเวชศาสตร์ใต้น้ำ กองเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบิน  
กรมแพทย์ทหารเรือ
- พ.ศ. 2548-ปัจจุบัน อาจารย์ภาคการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ วิทยาลัยพยาบาล  
กองทัพเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ



## รายการอ้างอิง

- Beekelmans, G., Poell, R. F., & Wijk, K. v. (2013). Factors influencing continuing professional development. *European Journal of Training and Development*, 37(3), 313-325.
- Benton, D. C. (2011). International Issues and Trends in Nursing Regulation. *Journal of Nursing Regulation*, 1(4), 4-8.
- Blažun, H., Kokol, P., & Vošner, J. (2015). Survey on specific nursing competences: Students' perceptions. *Nurse Education in Practice*, 15(5), 359-365.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager* (1 ed.). New York: Wiley.
- Boykins, D. (2014). Core Communication Competencies in Patient-Centered Care. *ABNF Journal*, 25(2), 40-45.
- Chan, S. S. S., Chan, W., Cheng, Y., Fung, O. W. M., Lai, T. K. H., Leung, A. W. K., . . . Pang, S. M. C. (2010). Development and Evaluation of an Undergraduate Training Course for Developing International Council of Nurses Disaster Nursing Competencies in China. *Journal of Nursing Scholarship*, 42(4), 405-413.  
doi:10.1111/j.1547-5069.2010.01363.x
- Dale, M., & Hes, K. (1995). *Creating Training Miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Dau Vu Van. (2013). A Study of Trauma Nursing Core Competency among Staff Nurses in Vietnamese General Hospitals. *Journal of Health Research*, 29(2), 143-151.
- Fouche, C., Kenealy, T., Mace, J., & Shaw, J. (2014). Practitioner perspectives from seven health professional groups on core competencies in the context of chronic care. *Journal of Interprofessional Care*, 28(6), 534-540.  
doi:10.3109/13561820.2014.915514
- Keeves, P. J. (1988). *Educational research methodology, and measurement: An international handbook*. Oxford, England: Pergamon Press.
- Lin, C., Lord, A., YJ., Y., & Hu li za zh HC, Y. (2009). Application of telehealth in case management *Journal of Nursing*, 56(2), 5-10.
- McCarthy., J., Cassidy., I., Graham., M. M., & Dympna Tuohy. (2013). Conversations

- through barriers of language and interpretation. *British Journal of Nursing*, 22(6), 335-339.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Mitrani, A., Dalziel, M., & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward*. London: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management* (W. Mondy Ed. 10 ed.): Upper Saddle River, N.J. : Pearson Prentice Hall.
- Nursing and Midwifery Board of Australia. (2010). National competency standards for registered nurse. Retrieved November 21, 2015  
<http://www.nursingmidwiferyboard.gov.au/documents/default.aspx?record=WD10%2F13&dbid=AP&chksum=N5ws04xdBIZijTTSdKnSTQ%3D%3D>
- Orawan, S. (2011). *Developing Evaluation Model of Professional Nursing Competencies in Primary Care Unit*. (The Degree of Doctor of Philosophy), Chiang Mai University.
- Spencer, Lyle M, & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance* (S. M. Spencer Ed.). New York: Wiley.
- The Massachusetts Department of Higher Education. (2014a). *The Massachusetts Nursing Core Competencies: A Toolkit for Implementation in Education and Practice*. Paper presented at the Nurse of the Future: Nursing Core Competencies,  
<http://www.mass.edu/nahi/documents/Toolkit-First%20Edition-May%202014-r1.pdf>.  
<http://www.mass.edu/nahi/documents/Toolkit-First%20Edition-May%202014-r1.pdf>
- The Massachusetts Department of Higher Education. (2014b). *The Massachusetts Nursing Core Competencies: A Toolkit for Implementation in Education and Practice*. Available from Nurse of the Future Competency Committee The Massachusetts Department of Higher Education Retrieved September 21, 2015, from  
 Massachusetts Action Coalition <http://www.mass.edu/nahi/documents/Toolkit-First%20Edition-May%202014-r1.pdf>
- The Massachusetts Department of Higher Education Nursing. (2010). *Creativity and*

*Connections: Building the Framework for the Future of Nursing Education and Practice*. Retrieved from

<http://www.mass.edu/na/hi/documents/NursingCoreCompetencies.pdf>

Theisen, J. L., & Sandau, K. E. (2013). Competency of New Graduate Nurses: A Review of Their Weaknesses and Strategies for Success. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 44, 406-414.

Traci Haynes. (2011). The Future of Nursing Initiative. from The American Academy of Ambulatory Care Nursing

<https://www.aaacn.org/sites/default/files/members/viewpoint/marapr11>

Truss, C., Mankin, D., & Kelliher, C. (2012). *Strategic Human Resource Management*. New York: Oxford University Press.

Unhasuta, K., Robinson, M. V., & Magilvy, K. (2010). Research plan for developing trauma core competencies for nurses in Thailand. *International Emergency Nursing*, 18(1), 3-7. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.ienj.2009.08.001>

Virasakdi, C., Kai Hong, P., Mui, T. Y., Nicola S, P., Jamal H, H., Rethy, C., . . . Alan D, L. (2011). Health and health-care systems in southeast Asia: diversity and transitions. <http://re.indiaenvironmentportal.org.in/files/PIIS0140673610615073.pdf>

Wilson, L. (2014). SPECIAL SUPPLEMENT: Interprofessional Global Health Education: Ensuring the Collaborative Promise of 21st Century Global Health Practice: Identifying Global Health Competencies to Prepare 21st Century Global Health Professionals: Report from the Global Health Competency Subcommittee of the Consortium of Universities for Global Health. *Journal of Law, Medicine & Ethics*, 42, 26.

Yamane, T. (1973). *Statistics-an introductory analysis* ( 3 ed.). New York: Harper and Row Publication.

กมลชนก ภาคภูมิ. (2556). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- กรมแพทยทหารเรือ. (2559). ข้อมูลบัญชีพล กรุงเทพฯ: กรมแพทยทหารเรือ.
- กฤษนันท์ เลาะหนับ. (2555). การวิเคราะห์อนาคตภาพการพัฒนากำลังคนสาขาบริการสุขภาพของประเทศไทยในประชาคมอาเซียน. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2555). การพัฒนารูปแบบการป้องกันการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับยาเสพติด : กรณีศึกษาสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จรววยพร ศรีศศลักษณ์, พงษ์พิสุทธิ จงอุดมสุข, อรพรรณ ศรีสุขวัฒนา, ทิพิชา ไปษยานนท์, & วลัยพร พัชรนฤมล. (2556). สังเคราะห์สถานการณ์ระบบสุขภาพ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- จรัสศรี เพ็ชรคง. (2552). การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินตนา ไพบูลย์ธนานนท์. (2551). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2548). ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(2 (กรกฎาคม-ธันวาคม)), 19-31.
- เจษฎา นกน้อย. (2554). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมสุภัค ครุฑกะ. (2554). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียน. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 4, 2(กรกฎาคม-ธันวาคม), 63-69.
- ชมสุภัค ครุฑกะ. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ฐานสมรรถนะสำหรับวิชาชีพพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 24, 2(พฤษภาคม-สิงหาคม), 2.
- दनัย เทียนพุด. (2551). การบริหารคนในทศวรรษหน้า (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์เอกซเปอร์เน็ต.
- ดรุณี ไชยวงศ์. (2557). พัฒนาการอบสมรรถนะของ พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทรรคนะ วิชัยธนพัฒน์. (2556). บทบรรณาธิการ วารสารดำรงราชานุกาพ, 13(47 (เมษายน-มิถุนายน)), 4.
- นงพะงา อักษามาเส และอารีย์วรรณ อ่วมตानी. (2556). สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 25, 3(กันยายน-ธันวาคม),

119-131.

น้ำฝน โดมกลาง. (2550). บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2551-2560). (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิสดารค์ เวชยานนท์. (2553). *Competency-Based Approach*. พิมพ์ครั้งที่ 4. : (4 ed.).

กรุงเทพฯ: บริษัทเดอะกราฟิก ซีเอสเอ็มส์ จำกัด.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาลในศตวรรษ 21.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 5 ed.).

กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย จำกัด.

ปภาชูด อึ้งภากรณ์. (2552). การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประกาย จิโรจน์กุล และ จุริรัตน์ กิจสมพร. (2551). การทบทวนสถานการณ์งานวิจัยด้านสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ. นนทบุรี.

ประกายรัตน์ สุวรรณ และ อมรวิทย์ วิเศษสงวน. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 20 กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ประชิด ศราภพันธ์. (2555). สมรรถนะ Retrieved 7 กันยายน 2558

<http://www.ns.mahidol.ac.th/english/TH/alumni/doc/meeting/%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%96%E0%B8%99%E0%B8%B0%E0%B8%9E%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%A5.pdf>

ปิยนุช อนุแก่นทราย. (2557). องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทยภายใต้บริบทประชาคมอาเซียน.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปิยะ หาญรวงศ์ชัย. (2555). บริบทและสถานการณ์มหภาคที่เปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่อระบบสุขภาพ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

บุญญพัฒน์ ไชยเมธ. (2557). วิธีการวิจัยทางสาธารณสุข. สงขลา: นำศิลป์โฆษณาจำกัด

บุญญพัฒน์ ไชยเมธ. (2558). วิธีการวิจัยทางสาธารณสุข (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). สงขลา: นำศิลป์โฆษณาจำกัด.

พิชิต เทพวรรณ (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.



- มรกต ลิ้มวัฒนา. (2551). แนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลในยุคโลกาภิวัตน์ Retrieved 22 กรกฎาคม 2558 [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/journal/Nursing/v6n1/p48-51.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/journal/Nursing/v6n1/p48-51.pdf)
- ยุวดี วัฒนานนท์. (2552). การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลทางการพยาบาลศึกษา. Retrieved 22 เมษายน 2559 <http://www.ns.mahidol.ac.th/english/KM/doc/การจัดการเรียนการสอน.pdf>
- รติพร ถึงฝั่ง และ โกศล จิตวิรัตน์. (2552). การพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต. วารสารการจัดการสมัยใหม่, ปีที่ 7, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม), 27-36.
- รวีวรรณ ศรีเพ็ญ และ วิจิตรา กุสุมภ์. (2555). สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล สหประชาพาณิชย์.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2556). วิธีการเชิงผสมผสาน สำหรับการวิจัยและประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.): สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์.
- รุ่งทิภา ถนอมบุญ และสมบัติ ทีฆทรัพย์. (2558). การวิจัยเพื่อพยากรณ์อนาคต. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 9, 1 (มกราคม-เมษายน), 74-78.
- วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ. (2555). หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2555. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ม.ป.ป.). โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. Retrieved 22 กรกฎาคม 2558 [http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/9.\\_bththii\\_5\\_noybaayaelama atrkaar.pdf](http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/9._bththii_5_noybaayaelama atrkaar.pdf)
- สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). Competency : เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. Retrieved 18 กรกฎาคม 2558 <http://www.stabundamrong.go.th/>

- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2556). ภาพอนาคตระบบสุขภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.). นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สภาการพยาบาล. (2553). สมรรถนะผู้ประกอบการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.). กรุงเทพฯ: ศิริยออดการพิมพ์.
- สภาการพยาบาล. (2554). แผนยุทธศาสตร์สภาการพยาบาล พ.ศ.2555 - 2559 (พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.). นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
- สภาการพยาบาล. (2555). แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2555-2559). นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
- สภาการพยาบาล. (2559). รายชื่อสถาบันการศึกษาในประเทศไทย. Retrieved 22 เมษายน 2559 from สภาการพยาบาล <http://www.tnc.or.th/content/content-448.html>
- สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2557: ออนไลน์). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา. Retrieved 22 กรกฎาคม 2558 [http://www.mof.go.th/home/Press\\_release/News2014/history\\_61.pdf](http://www.mof.go.th/home/Press_release/News2014/history_61.pdf)
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2543). การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: วีเจ ปรินต์ติ้ง.
- สมชาติ กิจยรรยง (2556). บุคลากรอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เพชรประกาย.
- สำนักงานพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2555). ยุทธศาสตร์การบริการพยาบาล ระดับประเทศ พ.ศ. 2556-2560 (พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.). นนทบุรี: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ป.). การวิจัยอนาคตด้วย EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research). Retrieved 7 พฤศจิกายน 2558 <http://www.bangkokeducation.in.th/article-details.php?id=1310>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ. Available from มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย Retrieved 7 กันยายน 2558 <http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2014/03/Final-Paper.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบลิ๊อค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553a). คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ

- และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.). นนทบุรี: ประชุมช่างจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553b). คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.). นนทบุรี: ประชุมช่างจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). การยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. วารสารดำรงราชานุภาพ, 13(47 (เมษายน-มิถุนายน)), 3.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.). แนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2557-2561 (Publication no. <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/CSTI/D%20menu/statagic/strategy>). Retrieved 7 กันยายน 2558
- <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/CSTI/D%20menu/statagic/strategy>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559 (Publication no. <http://www.bps.moe.go.th/download/planedu55-59.pdf> ). Retrieved 11 ธันวาคม 2557 <http://www.bps.moe.go.th/download/planedu55-59.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2550). แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2559. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2552). แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ พ.ศ. 2550-2559 (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). นนทบุรี: บริษัทเดอะ กราฟิโก้ ซิสเต็มส์ จำกัด.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2557). ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด กระทรวงสาธารณสุข ประจำปี พ.ศ. 2558. Retrieved 18 กรกฎาคม 2558
- [http://www.hfocus.org/sites/default/files/files\\_upload/strategy\\_and\\_kpi\\_2558\\_pdf](http://www.hfocus.org/sites/default/files/files_upload/strategy_and_kpi_2558_pdf)
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพ กรมแพทย์ทหารเรือ. (ม.ป.ป. : ออนไลน์). แผนยุทธศาสตร์ กรมแพทย์ทหารเรือ พ.ศ. 2559-2562. Retrieved 23 มีนาคม 2558
- [http://www.nmd.go.th/new/document/pdf/St\\_NMD\\_59\\_62\\_PDF.pdf](http://www.nmd.go.th/new/document/pdf/St_NMD_59_62_PDF.pdf)

- สำนักนายกรัฐมนตรี, ส. (ม.ป.ป. : ออนไลน์). บริการ HR อย่างมืออาชีพ (Publication no. <http://www2.ocsc.go.th/services>). Retrieved 7 กันยายน 2558
- <http://www2.ocsc.go.th/services>
- สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร. (2554). คู่มือการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายงานพยาบาล สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. Retrieved 20 กันยายน 2558
- <http://203.155.220.171/phn/images/stories/File/standard/manual%20performanc.pdf>
- สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. (2558). แนวทางการพัฒนามนุษย์ด้วย *Competency* กรุงเทพฯ: บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด(มหาชน).
- สุจารี บัวเจียม. (2553). การศึกษาสมรรถนะพยาบาลหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. (ม.ป.ป.). สภาการพยาบาลกับการเตรียมความพร้อมของวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์สู่ประชาคมอาเซียน. Retrieved 20 กันยายน 2558
- <http://www.bcnlp.ac.th/document/asean/Preparation.pdf>
- สุดารัตน์ ครุฑกะ. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดารัตน์ สุธราพันธ์. (2559). รูปแบบการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารการพยาบาล. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุทธิพร เทวยา. (2550). สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ผู้ป่วยเอดส์ ในสถาบันบำราศนราดูร กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุธาสินี ช้วยใจดี. (2556). สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในสถานดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทินี ฤกษ์ขำ. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; หลักการ และการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุปัญญาดา สุนทรนนท์. (2558). ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 7, 2 (พฤษภาคม- สิงหาคม), 28-42.

- สุภาวี่ อวสกุลสุทธิ. (2552). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล  
โรงพยาบาลชุมชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). ข้าแหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: วีพ  
วัน(1991) จำกัด.
- อิพิงส์ ฤทธิชัย. (ม.ป.ป.). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ. Retrieved 18 กรกฎาคม 2558  
<http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>
- อรุณี เสงยศมาก. (2555). สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ.” ใน ประเด็น และแนวโน้มวิชาชีพการ  
พยาบาล (ว. กุสุมภ์ Ed.). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล สหประชาพาณิชย.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2555). *Competency-based Training Road Map* (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.).  
กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.



## ประวัติผู้เขียน

|                   |   |
|-------------------|---|
| ชื่อ-สกุล         | เรือเอกหญิง อรวรรณ สุพรรณภาพ  |
| วัน เดือน ปี เกิด | 9 เมษายน 2511   |
| สถานที่เกิด       | บุรีรัมย์   |
| วุฒิการศึกษา      | กำลังศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร                         |
| ที่อยู่ปัจจุบัน   | 504/57 วิทยาลัยกองทัพเรือ ถนนตากสิน แขวงบुकคโโล เขตธนบุรี กทม.<br>10600 |

