การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก

พันตรีหญิง อรอุมา ศิริวัฒนา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2553
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE DEVELOPMENT OF STAFF NURSES COMPETENCY ASSESSMENT SCALE, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE ROYAL THAI ARMY

Major Onuma Siriwattana

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก
โดย	พันตรีหญิง อรอุมา ศิริวัฒนา
สาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกหญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสุม)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อรอุมา ศิริวัฒนา : การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก (THE DEVELOPMENT OF STAFF NURSES COMPETENCY ASSESSMENT SCALE, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE ROYAL THAI ARMY) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ.ดร. กัญญดา ประจุศิลป, 148 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายกรมแพทย์ทหารบก 1 คน ผู้บริหารโรงพยาบาล 1 คน ผู้บริหารการพยาบาล 4 คน ผู้ปฏิบัติการพยาบาล 4 คน และผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาการพยาบาล 1 คน แบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ใช้แนวคิดการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของ Burns and Grove (1997) และ Springer (1998) ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและทดสอบความเที่ยงโดยหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม ค่าสหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง -.88 ถึง .84

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

แบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วยสมรรถนะ 8 ด้านและพฤติกรรมสมรรถนะจำนวน 76 ข้อ ดังนี้

1. สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย
   - 1.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล
   - 1.2 ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ
   - 1.3 ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมาย
   - 1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
   - 1.5 ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ
   - 1.6 ด้านวิชาการและการวิจัย
2. สมรรถนะเฉพาะทางการพยาบาลทหาร ประกอบด้วย
   - 2.1 ด้านเวชศาสตร์ทหาร
   - 2.2 ด้านคุณลักษณะทหาร

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล... ลายมือชื่อนิสิต.....

ปีการศึกษา....2553..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5177645036 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORDS : COMPETENCY ASSESSMENT SCALE/ HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE ROYAL THAI ARMY

ONUMA SIRIWATTANA: THE DEVELOPMENT OF STAFF NURSES COMPETENCY ASSESSMENT SCALE, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE ROYAL THAI ARMY. ADVISOR: GUNYADA PRACHUSILPA, Ph.D., 148 pp.

The purpose of this study was to develop the competency assessment scale of staff nurses in 30-90 bed hospitals under the jurisdiction of The Royal Thai Army. The sample were 11 experts including 1 The Royal Thai Army medical department expert, 1 hospital administrator, 4 nursing administrators, 4 staff nurses, and 1 nursing educator administrator. The competency assessment scale of staff nurses in this study was developed based on Burns and Grove's concept (1997), and Springer's concept (1998). The instrument was evaluated for content validity by a panel of experts. The reliability by corrected item- total correlation was between -.88 to .84.

The findings of this study were as followed:

The competency assessment scale of staff nurses consist of 8 components, and 76 items were:

1. General nursing competency:
   - 1.1 Nursing practice
   - 1.2 Leadership and management
   - 1.3 Professional ethics and legal ethics
   - 1.4 Information technology
   - 1.5 Communication and relationship
   - 1.6 Academic and research
2. Specific military nursing competency:
   - 2.1 Military medicine
   - 2.2 Characteristics of military

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Field of the Study:...Nursing Administration.. Student's signature Onuma Siriwattana

Academic Year:.....2010.....Advisor's signature Gunyadar Prachusilpa

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา ความช่วยเหลือ และความเอาใจใส่ของ รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ อีกทั้งยังให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยให้มีความอดทน ขยันและพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสุม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี ที่ให้คำแนะนำที่มีค่าและให้กำลังใจมาโดยตลอด กราบขอบพระคุณ คณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้ และประสบการณ์ที่มีค่าแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญจากกรมแพทย์ทหารบก ผู้บริหารโรงพยาบาล ผู้บริหารการพยาบาล ผู้ปฏิบัติการพยาบาล และผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาการพยาบาล ทั้ง 11 ท่าน ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์ การเข้าสนทนากลุ่ม และตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณในความช่วยเหลือ ความมีน้ำใจจากพี่ๆ น้องๆ และเพื่อนร่วมรุ่นทุกคน ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาผู้ให้กำเนิด อบรมเลี้ยงดู ส่งเสริมให้เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ดูแล และเป็นกำลังใจมาตลอดชีวิต ขอขอบคุณน้องสาวและน้องชายที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้านเป็นอย่างดี คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดามารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ทำให้ผู้วิจัยได้มีประสบการณ์ที่ดีในช่วงหนึ่งของชีวิต

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญ ..... ช
สารบัญตาราง ..... ฌ
บทที่
1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5
ขอบเขตการวิจัย 5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย 6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาระบบสุขภาพไทย 9
นโยบายกรมแพทย์ทหารบก 10
โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก 12
แนวคิดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ 18
แนวคิดการประเมินสมรรถนะ 33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 46
กรอบแนวคิดการวิจัย 48
3 วิธีดำเนินการวิจัย 50
ระยะที่1 พัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก 50
ระยะที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก 72
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง 73
การวิเคราะห์ข้อมูล 74

บทที่ หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 75
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 95
สรุปผลการวิจัย 96
อภิปรายผลการวิจัย 96
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 101
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 102
รายการอ้างอิง 103
ภาคผนวก 111
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 112
ภาคผนวก ข แบบประเมินและคู่มือการใช้แบบประเมินสมรรถนะพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก 115
ภาคผนวก ค ตัวอย่างจดหมายเชิญผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ 140
ภาคผนวก ง เอกสารรับรองโครงการวิจัยและเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย 142
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ 148

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัด ของแบบประเมินตามวัตถุประสงค์	38
2	รายการสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	53
3	สรุปข้อรายการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกจากการทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	55
4	พฤติกรรมสมรรถนะของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกจากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	61
5	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจความตรงตามเนื้อหา	73
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของพฤติกรรม สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	77
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของพฤติกรรม สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	79
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของพฤติกรรมสมรรถนะ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	81
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของพฤติกรรม สมรรถนะด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	83
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของพฤติกรรมสมรรถนะ ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	85
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของพฤติกรรม ด้านวิชาการและการวิจัยตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	86
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของพฤติกรรม ด้านเวชศาสตร์ทหารตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	87
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของพฤติกรรม ด้านคุณลักษณะทหารตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	89
14	ความเที่ยงของแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก	91

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สังคม การเมืองเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมตลอดจนโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน ทำให้ความคาดหวังต่อระบบบริการสุขภาพสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดการปฏิรูประบบสุขภาพ และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ การประกาศใช้พระราชบัญญัติแห่งชาติ การกระจายอำนาจด้านสุขภาพ การสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และการพัฒนาระบบสุขภาพทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและการสร้างสุขภาพมากกว่าการซ่อมสุขภาพ (กระทรวงสาธารณสุข, 2550) องค์การด้านสุขภาพจึงต้องมีการปรับกระบวนทัศน์ กระบวนการคิดและการปฏิบัติตามบทบาท ภารกิจของตนเองให้เหมาะสมด้วย การบริหารจัดการในองค์การสมัยใหม่จึงเปลี่ยนแปลงไป โดยมีการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสมรรถนะเป็นแนวคิดหนึ่งที่ถูกนำมานำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การต้องการ หากบุคคลมีพฤติกรรมการทำงานแบบที่องค์การกำหนดก็จะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การ และสามารถนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2550) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) ดังนั้นสมรรถนะในการทำงานของบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อคุณภาพและประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ

การประเมินสมรรถนะคือ การวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้ ในเชิงปริมาณ และหรือคุณภาพเพื่อที่จะตัดสินใจดำเนินการตามกระบวนการบริหารในขั้นต่อไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2548) การประเมินสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือหรือเทคนิคอย่างหนึ่งที่ช่วยในการพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากร โดยจุดมุ่งหมายของการประเมินสมรรถนะคือ การพัฒนา

บุคลากร และเพื่อการตัดสินใจทางการบริหารเกี่ยวกับบุคลกร ในการพัฒนาบุคลากร การประเมินจะช่วยแจ้งหรือสื่อสารย้อนกลับให้บุคลากรทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย หรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตนเอง ตลอดจนเป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาทักษะให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น การประเมินมีส่วนในการตัดสินใจทางการบริหารที่จะช่วยให้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการบริหาร และจัดสรรทรัพยากรบุคคลในองค์การได้อย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิผลโดยรวมต่อองค์การ รวมทั้งเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2545)

ในส่วนของกองทัพบกได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการของกองทัพบกขึ้นตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม(เฉพาะ) ที่ 126/46ลง 23 ก.ย.2546 เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกองทัพบกและได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการของกองทัพบกมีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานแก่กำลังพลให้มีคุณภาพ และตอบสนองต่อนโยบายและภารกิจของกองทัพบก (กองทัพบก, 2550) กรมแพทย์ทหารบกจึงได้กำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนและตอบสนองต่อภารกิจของ กองทัพบก อย่างมีประสิทธิภาพโดยนำแนวทางการพัฒนาระบบสุขภาพไทยในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 มาบูรณาการร่วมกับนโยบายของกองทัพบกเพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศโดยให้ความสำคัญกับกำลังพลซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การโดยได้กำหนดแนวทางการบริหารด้านกำลังพล โดยเตรียมความพร้อมด้านกำลังพลให้มีความสามารถตรงกับสายงานและให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังพลตรงตามตำแหน่งงานที่มีความถนัด และรักษายอดกำลังพลไว้ให้สูงสุดตามงบประมาณที่ได้รับ (กรมแพทย์ทหารบก, 2551)

โรงพยาบาลขนาด30-90 เตียงสังกัดกองทัพบกเป็นโรงพยาบาลทั่วไปในสังกัดกองทัพบก กระทรวงกลาโหม กำกับดูแลโดยกรมแพทย์ทหารบกมีจำนวนทั้งหมด 25 แห่งประกอบด้วย โรงพยาบาลค่ายอดิศร โรงพยาบาลค่ายภานุรังษี โรงพยาบาลค่ายนวมินทราชินี โรงพยาบาลค่ายสุรสิงหนาท โรงพยาบาลค่ายรามราชนิเวศน์ โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก โรงพยาบาลค่ายกฤษณ์สีวะรา โรงพยาบาลค่ายวีรวัฒน์โยธิน โรงพยาบาลค่ายศรีพัชรินทร์ โรงพยาบาลค่ายศรีสองรัก โรงพยาบาลค่ายพระยอดเมืองขวาง โรงพยาบาลค่ายสมเด็จเจ้าพระยามหากษัตริย์ศึก โรงพยาบาลโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงพยาบาลค่ายพิชัยดาบหัก โรงพยาบาลค่ายเม็งรายมหาราช โรงพยาบาลค่ายวชิรปราการ โรงพยาบาลค่ายพ่อขุนผาเมือง โรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ โรงพยาบาลค่ายขุนเจืองธรรมิกราช โรงพยาบาลค่ายเทพสตรีศรีสุนทร โรงพยาบาลค่ายเขตอุดมศักดิ์ โรงพยาบาลค่ายเสนาณรงค์ โรงพยาบาลค่ายวิภาวดีรังสิต โรงพยาบาลค่ายอิงคยุทธบริหาร และโรงพยาบาลค่ายกาวิละ มีหน้าที่ให้บริการสุขภาพแก่ทหาร

ครอบครัว และประชาชนทั่วไป มีขีดความสามารถในการให้บริการตรวจวินิจฉัยโรคและให้การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การสุขาภิบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ (กรมแพทย์ทหารบก, 2551) และโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกทั้ง 25 แห่งนั้นมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกัน คือ การเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพมุ่งเป็นการจัดบริการทั้งเชิงรับและเชิงรุกไปในชุมชน ครอบคลุมทั้งด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยพันธกิจและเป้าหมาย อาจแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละโรงพยาบาล แต่ส่วนใหญ่จะมีความคล้ายคลึงกันโดยเฉพาะในประเด็นการพัฒนาระบบบริการที่ได้มาตรฐานและเน้นการสร้างเสริมสุขภาพแก่ทหาร ครอบครัว และประชาชนในพื้นที่รวมทั้งการตอบสนองต่อนโยบายของกองทัพบก

จากรายงานสถิติผู้ป่วยปี 2551 ของโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียงสังกัดกองทัพบก พบว่าผู้ป่วยส่วนใหญ่ป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่เกิดจากพฤติกรรมเสี่ยงที่สามารถป้องกันได้ เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา ความเครียด และการขาดการออกกำลังกาย ทำให้มีอัตราป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูง โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง โรคเบาหวาน โรคหลอดเลือดสมอง และปัญหาด้านสุขภาพจิต (กรมแพทย์ทหารบก, 2551) ในฐานะเป็นองค์กรสุขภาพระดับต้นจึงต้องมีการปฏิบัติตามบทบาทภารกิจของตนเองให้เหมาะสมกับทิศทางนโยบายการพัฒนาระบบสุขภาพของรัฐและกองทัพบก โรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ส่วนใหญ่จึงได้มีการกำหนดเป้าหมายในการให้บริการให้สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพของประชาชนในกลุ่มโรคเรื้อรังมากขึ้น โดยเน้นการบริการสุขภาพเชิงรุก และส่งเสริมการสร้างสุขภาพของประชาชนและชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้

องค์การพยาบาลเป็นองค์การหนึ่งในโรงพยาบาลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน บุคลากรในองค์กรพยาบาล ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานการพยาบาลหลายระดับร่วมกันดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพยาบาล เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก จะมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งที่หน่วยงานมอบหมายให้และมีภารกิจพิเศษจากกองทัพบกซึ่งทำให้พยาบาลมีภาระหน้าที่สองอย่างในเวลาเดียวกันคือหน้าที่พยาบาลวิชาชีพและทหารอาชีพ (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารบก, 2542) สอดคล้องกับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2549 มุ่งเน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะการพยาบาลทั่วไป และสมรรถนะการพยาบาลทหาร สามารถปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพ และโรงพยาบาลอื่นๆทั่วไป (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, 2549) โดยพยาบาลสังกัดกองทัพบกจะมีการปฏิบัติงานภาคสนามเพิ่มเติม จึงทำให้บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ

สมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกแตกต่างจากพยาบาลสังกัดอื่นทั่วไป โดยเมื่อพยาบาลประจำการสำเร็จการศึกษาและเริ่มปฏิบัติงานในปีแรกจะเป็นการหมุนเวียนเพื่อฝึกงาน และมีการประเมินผลการฝึกปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานปีที่ 2 ขึ้นไป จึงมีการปฏิบัติงานตามแผนก ในระยะเวลา 2- 5 ปีแรก บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกเป็นการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การรับมอบหมายงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วยการเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล รวมถึงการปฏิบัติการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลโดยครอบคลุมแบบองค์รวม ส่งเสริมการฟื้นฟูสุขภาพ การสอนสุขศึกษาและการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย และในระยะ 6 – 10 ปีอาจมีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานขึ้นเป็นระดับบริหารเช่น รองหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งข้อจำกัดที่พบในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ทุกโรงพยาบาล คือ ตำแหน่งพยาบาลประจำการระดับบริหารเช่น รองหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยมีอยู่น้อย ทำให้โอกาสในการเลื่อนขึ้นสู่ระดับบริหารค่อนข้างยาก และความก้าวหน้าในงานการพยาบาลมีน้อย พยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานนานและมีประสบการณ์ในการทำงานสูงจึงมักเปลี่ยนไปปฏิบัติงานนอกสายการพยาบาลเพื่อเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับบันไดความก้าวหน้าของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกนั้น ยังไม่มีการกำหนดไว้ชัดเจน ส่วนใหญ่เป็นการเลื่อนขั้นตามชั้นยศทางทหารและระยะเวลาในการรับราชการ ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรมีการศึกษาและพัฒนา เพื่อให้พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกมีแนวทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพพยาบาล ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ในปัจจุบันการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานราชการเพื่อพิจารณาบำเหน็จนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก ซึ่งพบว่ามีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ประการสำคัญคือข้อรายการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ไม่สามารถประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ครบถ้วน (กองการปกครอง กำลังพล กระทรวงกลาโหม, 2544) ประกอบกับนโยบายด้านการรักษาพยาบาลของกรมแพทย์ทหารบกได้เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ตามนโยบายสาธารณสุขของประเทศ (กระทรวงสาธารณสุข, 2550) โดยกรมแพทย์ทหารบกได้นำแนวทางการพัฒนาระบบสุขภาพไทยในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 มาบูรณาการร่วมกับนโยบายของกองทัพบกเพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยคิดว่าโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกทั้ง 25 แห่งจึงควรมีแบบประเมินสมรรถนะ

อันเดียวกันที่มีความตรง ความเที่ยง สามารถนำมาใช้ประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการเพื่อให้พยาบาลประจำการสามารถพัฒนาตนเองขึ้นสู่ระดับความชำนาญที่สูงขึ้น และทำให้องค์การได้ทราบจุดดีและจุดด้อยของพยาบาลประจำการและนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพบริการและบุคลากรในองค์การพยาบาล

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าพยาบาลจึงสนใจที่จะพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะและเป็นข้อมูลในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพยาบาลประจำการในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและบทบาทภารกิจขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์ และสนทนากลุ่มประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายกรมแพทย์ทหารบก ผู้บริหารโรงพยาบาล ผู้บริหารการพยาบาล ผู้ปฏิบัติการพยาบาล และผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาการพยาบาล จำนวน 11 คน

3. สมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกได้จากการวิเคราะห์ เอกสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกในแต่ละแห่งร่วมกับเนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมของ Lenburg (1999), ศิริรัตน์ คงสุวรรณ (2544), สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2547), สำนักการพยาบาล (2548), พรพิมล รักษาแก้ว (2548), สภาการพยาบาล (2552) และ Ross (2010) ร่วมกับ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายกรมแพทย์ทหารบก ผู้บริหารโรงพยาบาล ผู้บริหารการพยาบาล ผู้ปฏิบัติการพยาบาล และผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาการพยาบาล จำนวน 5 คน โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 3 ระดับ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดพัฒนาแบบประเมินของ ของ Burns and Grove (1997) และ Springer (1998)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก หมายถึง กระบวนการพัฒนาแบบประเมินคุณค่าเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวัดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก โดยกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัด จากการทบทวนวรรณกรรม การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงพยาบาล ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำมากำหนดเป็นสมรรถนะพยาบาลประจำการเบื้องต้น 6 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ และการบริหารจัดการ หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดี การใช้ศิลปะควบคุม ดูแล และบังคับบัญชาสมาชิกในทีมการพยาบาล สามารถคาดการณ์ กำหนดงานได้ถูกต้องเหมาะสม เป็นไปตามเป้าหมายวางแผนงานได้อย่างสอดคล้องเป็นระบบ มอบหมายงานให้แก่สมาชิกในทีมได้อย่างเหมาะสม มีการติดตามและควบคุมการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้แก่สมาชิกในทีมการพยาบาลให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงการใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลตามแนวทางหรือคู่มือทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถป้องกันและจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการสอน ชี้แนะและให้คำแนะนำ เพื่อมุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้

3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และสอนผู้รับบริการให้เกิดการเรียนรู้และสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ในภาวะปกติ ภาวะเจ็บป่วยและลดภาวะเสี่ยงของการเกิดโรคและความเจ็บป่วย รวมถึงการสนับสนุนช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

4. สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาลและอาชีพทหาร การตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ มีความสามัคคีกับ เพื่อนร่วมวิชาชีพ ยึดถือปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบขององค์การ เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกเพศ ทุกวัย ทุกศาสนา และทุกโรคด้วยความเสมอภาค เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ

5. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงความสามารถใช้ระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลทางการพยาบาลได้ มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ นำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

6. สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงความสามารถในการแสวงหาความรู้ ถ่ายทอดความรู้ การทำวิจัยหรือสนับสนุนการทำวิจัยทางการพยาบาลได้ สืบค้นความรู้จากงานวิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล และได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ปฏิบัติงานใน 3 งานการพยาบาลดังนี้ งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานการพยาบาลผู้ป่วยใน

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล และปฏิบัติงานในงานการพยาบาลได้แก่ งานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุ ฉุกเฉิน งานผู้ป่วยในในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก มาแล้วเป็นเวลา 2-5 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา บทความ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาระบบสุขภาพไทย
2. นโยบายกรมแพทย์ทหารบก
3. โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก
   - 3.1 ภารกิจของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก
   - 3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก
   - 3.3 โครงสร้างองค์การพยาบาลโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก
   - 3.4 หน้าที่ และความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 –90 เตียง สังกัดกองทัพบก
4. แนวคิดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
   - 4.1 ความหมายของสมรรถนะ และสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
   - 4.2 คุณลักษณะ และองค์ประกอบของสมรรถนะ
   - 4.3 สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
   - 4.4 การกำหนดสมรรถนะ
5. แนวคิดการประเมินสมรรถนะ
   - 5.1 ความหมายของการประเมิน
   - 5.2 ประเภทของการวัดและประเมิน
   - 5.3 วิธีการประเมินสมรรถนะ
   - 5.4 การสร้างแบบประเมินสมรรถนะ
   - 5.5 มาตรประมาณค่า
   - 5.6 การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาระบบสุขภาพไทย

กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มของระบบสุขภาพไทยที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อม ซึ่งได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นฐานคิดและขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ มุ่งพัฒนาทางด้านสุขภาพในทุกมิติ ทุกระดับ และทุกภาคส่วนที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จึงได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายพัฒนาระบบสุขภาพไทยไว้ ดังนี้ (กระทรวงสาธารณสุข, 2550)

1.1 วิสัยทัศน์ระบบสุขภาพไทย

มุ่งสู่ระบบสุขภาพพอเพียง เพื่อสร้างให้สุขภาพดี บริการดี สังคมดี ชีวิตมีความสุขอย่างพอเพียง

1.2 พันธกิจระบบสุขภาพไทย

การพัฒนาเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ระบบสุขภาพไทย เพื่อสร้างระบบสุขภาพพอเพียงจะเป็นจริงได้ ด้วยภาคีร่วมพัฒนาทุกภาคส่วนต้องมีพันธกิจสำคัญในการพัฒนา คือ สร้างเอกภาพทางความคิด สร้างจิตสำนึกสุขภาพใหม่ สร้างระบบจัดการที่โปร่งใส และสร้างกลไกการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

1.3 เป้าหมายการพัฒนา ได้กำหนดเป้าหมายหลักในการพัฒนาระบบสุขภาพไทยที่มุ่งสู่ระบบสุขภาพพอเพียงไว้ 10 ประการ คือ

1) เอกภาพและธรรมาภิบาลในการจัดการระบบสุขภาพที่สมดุลและยั่งยืน

2) งานสร้างเสริมสุขภาพเชิงรุกที่สามารถสร้างปัจจัยพื้นฐานของการมีสุขภาพดี

3) วัฒนธรรมสุขภาพและวิถีชีวิตที่มีความสุขพอเพียงอย่างเป็นองค์รวม

4) ระบบสุขภาพชุมชนและเครือข่ายบริการปฐมภูมิที่เข้มแข็ง

5) ระบบบริการสุขภาพและการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้เทคโนโลยีอย่างพอประมาณตามหลักวิชาการอย่างถูกต้อง เหมาะสม ทำให้ผู้รับบริการมีความอุ่นใจและผู้บริการมีความสุข

6) หลักประกันสุขภาพที่เป็นธรรม ทั่วถึง มีคุณภาพ

7) ระบบภูมิคุ้มกันและความพร้อมรองรับเพื่อลดผลกระทบจากโรคและภัยคุกคามสุขภาพได้อย่างทันการณ์

8) ทางเลือกสุขภาพที่หลากหลายผสมผสานภูมิปัญญาไทยและสากลอย่างรู้เท่าทันและพึ่งตนเอง

9) ระบบสุขภาพฐานความรู้ด้วยการจัดการความรู้อย่างมีเหตุผลรอบด้าน

10) สังคมที่ไม่ทอดทิ้งคนทุกข์ยาก เป็นสังคมที่ดูแลรักษาคนจน คนทุกข์คนยาก และผู้ด้อยโอกาสอย่างเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

2. นโยบายกรมแพทย์ทหารบก (กรมแพทย์ทหารบก, 2551)

กรมแพทย์ทหารบกได้กำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนและตอบสนองต่อภารกิจของกองทัพบก อย่างมีประสิทธิภาพโดยนำแนวทางการพัฒนาระบบสุขภาพไทยในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 มาบูรณาการร่วมกับนโยบายของกองทัพบกเพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศโดยแบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้

2.1 ด้านกำลังพล

กรมแพทย์ทหารบกได้ให้ความสำคัญกับกำลังพล ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การโดยได้กำหนดแนวทางการบริหารด้านกำลังพลดังนี้

1) เตรียมความพร้อมด้านกำลังพลให้มีความสามารถตรงกับสายงานและให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน โดยปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังพลตรงตามตำแหน่งงานที่มีความถนัดและรักษายอดกำลังพลไว้ให้สูงสุดตามงบประมาณที่ได้รับ

2) พัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการให้มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานโดยจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล และโครงการสวัสดิการของข้าราชการกรมแพทย์ทหารบก

3) พัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของหน่วยทางการศึกษาเหล่าแพทย์ให้เข้าเกณฑ์มาตรฐานที่ กรมยุทธศึกษา กองทัพบก (ยศ. ทบ.) กำหนด

4) กวดขันระเบียบ วินัยของกำลังพลให้เป็นไปตามแบบธรรมเนียมทหารโดยเคร่งครัดโดยกำกับดูแลกำลังพลตามสายการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และประเมินค่าการทำงานของกำลังพลทุกคนอย่างถูกต้อง โปร่งใส

2.2 ด้านยุทธการและการข่าว

กรมแพทย์ทหารบกได้กำหนดหลักการดำเนินการด้านยุทธการและการข่าวโดยให้ยึดถือแนวทางตามแผนพัฒนากองทัพบก ปี พ.ศ. 2550–2554 และนโยบายการปฏิบัติงานกองทัพบก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 เป็นหลักดังนี้

1) ระบบบริการแพทย์แบบพื้นที่ (Area medical service) โดยให้ ผบ.หน่วยแพทย์เคลื่อนที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นแพทย์ใหญ่กองทัพภาครับผิดชอบการบูรณาการการบริหารจัดการทรัพยากรสายแพทย์ของกองทัพบก ทุกหน่วยในพื้นที่กองทัพให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถตอบสนองภารกิจของกองทัพบก และนโยบายของกรมแพทย์ทหารบก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ให้ทุกหน่วยงานมีความพร้อมและมีมาตรฐานในการให้บริการทางการแพทย์แก่หน่วยงานทหารในกองทัพได้ตลอดเวลา โดยให้มีแผนงานและการปฏิบัติสอดรับกับแนวคิดในการใช้กำลังของกองทัพบกในการป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การพัฒนาประเทศและการปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ทางทหารที่ไม่ใช่สงคราม ไม่ว่าเป็นภัยพิบัติ หรือภัยร้ายแรงอื่น ๆ จัดตั้งกองบังคับการติดตามสถานการณ์ (War room) ให้สามารถปฏิบัติได้จริงและมีประสิทธิภาพ

3) การเสริมทักษะในวิชาชีพในยามปกติของกำลังพลหน่วยทหารเสนารักษ์ ตั้งแต่ระดับ หมวดเสนารักษ์ ของกองพันเป้าหมาย และกองร้อยเสนารักษ์ ของกองพันเสนารักษ์ ให้มีความพร้อม และมีขีดความสามารถตามมาตรฐานของกองทัพบกโดยให้โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก รับการขึ้นสมทบหน่วยดังกล่าวเป็นสถานฝึกอบรม และสนับสนุนยุทโธปกรณ์สายแพทย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของหน่วย

4) การสนับสนุนภารกิจของกองทัพบก ในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ความสำคัญเร่งด่วนในด้านการบริการแพทย์แก่หน่วยทหารที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ดังกล่าว และนโยบายของผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านการส่งกำลังบำรุง

การส่งกำลังบำรุงแก่หน่วยสายแพทย์ของกองทัพบก เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของภารกิจของกองทัพบก กรมแพทย์ทหารบกจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการส่งกำลังบำรุง โดยใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลเดียวกันทุกหน่วยสายแพทย์ของกองทัพบก เพื่อให้การควบคุมสิ่งอุปกรณ์สายแพทย์ของกรมแพทย์ทหารบก และหน่วยใช้มีความถูกต้องตรงกัน และสามารถตรวจสอบสถานภาพได้ตลอดเวลา

2) บูรณาการการใช้ประโยชน์จากสิ่งอุปกรณ์สายแพทย์ของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก และหน่วยสายแพทย์ในส่วนกำลังรบ เพื่อให้หน่วยสายแพทย์ในส่วนกำลังรบมีความพร้อม และพร้อมตอบสนองภารกิจของกองทัพบก ตลอดเวลา โดยให้ความเร่งด่วนกับกองร้อยเสนารักษ์และกองพันเสนารักษ์ที่ขึ้นสมทบกับโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกในพื้นที่

3) เครื่องมือแพทย์ที่มีเทคโนโลยีสูง เปลี่ยนแปลงเร็วหรือล้าสมัยเร็วและมีราคาแพงให้หน่วยพิจารณาใช้วิธีการเช่าแทนการจัดซื้อ เพื่อความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.4 ด้านการโครงการและงบประมาณ

กรมแพทย์ทหารบกได้กำหนดแนวทางปฏิบัติแก่หน่วยงานสายแพทย์ในการบริหารงานด้านโครงการและงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้อง และเป็นไปตามเป้าหมายของกองทัพบก ดังนี้

1) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมแพทย์ทหารบกเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เป็นไปตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติราชการกองทัพบก และยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม

2) จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติราชการประจำปีของกรมแพทย์ทหารบก และสอดคล้องกับการปฏิบัติจริง โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการประเมินผล

3) บริหารงบประมาณให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณของกองทัพบก เร่งรัดการดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

3. โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไปในสังกัดกองทัพบก กระทรวงกลาโหม กำกับดูแลโดยกรมแพทย์ทหารบก มีขนาด 30 เตียง ถึง 90 เตียง มีจำนวนทั้งหมด 25 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลค่ายอดิศร โรงพยาบาลค่ายภานุรังษี โรงพยาบาลค่ายนวมินทราชินี โรงพยาบาลค่ายสุรสิงหนาท โรงพยาบาลค่ายรามราชนิเวศน์ โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก โรงพยาบาลค่ายกฤษณ์สีวะรา โรงพยาบาลค่ายวีรวัฒน์โยธิน โรงพยาบาลค่ายศรีพัชรินทร์ โรงพยาบาลค่ายศรีสองรัก โรงพยาบาลค่ายพระยอดเมืองขวาง โรงพยาบาลค่ายสมเด็จเจ้าพระยามหากษัตริย์ศึก โรงพยาบาลโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงพยาบาลค่ายพิชัยดาบหัก โรงพยาบาลค่ายเม็งรายมหาราช โรงพยาบาลค่ายวชิรปราการ โรงพยาบาลค่ายพ่อขุนผาเมือง โรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ โรงพยาบาลค่ายขุนเจืองธรรมิกราช โรงพยาบาลค่ายเทพสตรีศรีสุนทร โรงพยาบาลค่ายเขตอุดมศักดิ์ โรงพยาบาลค่ายเสนาณรงค์ โรงพยาบาลค่ายวิภาวดีรังสิต โรงพยาบาลค่ายอิงคยุทธบริหาร และโรงพยาบาลค่ายกาวิละ

3.1 ภารกิจของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก (กรมแพทย์ทหารบก, 2551)

โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกมีหน้าที่ในการรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง ครอบครัว หน่วยทหารในพื้นที่อื่นที่ขอรับการสนับสนุน ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไป นอกจากนี้ยังมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกศึกษาให้กับแพทย์ประจำบ้าน แพทย์ฝึกหัด นักเรียนแพทย์ทหาร วิทยาลัยแพทย์ศาสตร์พระมงกุฎเกล้า นักเรียนพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และนักเรียนนายสิบเหล่าแพทย์ โดยที่นโยบายต่าง ๆ ของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกต้องสอดคล้องนโยบายของกรมแพทย์ทหารบก

3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

3.2.1 วิสัยทัศน์โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

1) คุณภาพ มาตรฐาน บริการสู่ชุมชน

2) เป็นผู้นำในการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เป็นที่ประทับใจผู้ใช้บริการ

3) คุณภาพ มาตรฐาน พัฒนาทีมงาน บริการประทับใจ

4) บริการเป็นเลิศ สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ได้มาตรฐานผู้รับบริการประทับใจ

5) เป็นเลิศ ด้านมาตรฐานการบริการและส่งเสริมสุขภาพโดยบุคลากรที่มีคุณภาพสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ

6) มุ่งมั่นพัฒนา ก้าวหน้าบริการ สู่มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

7) มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของทหารและประชาชน

8) ให้การบริการที่ดี เหนือความคาดหมาย และให้การบริการผู้ป่วยแบบองค์รวมตามมาตรฐานวิชาชีพ

9) มุ่งสู่คุณภาพ การบริการที่ดี และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

10) ให้บริการทุกระดับ ผู้รับบริการพึงพอใจ พร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งในยามสงครามและยามปกติ

11) ส่งเสริมสุขภาพทหารและประชาชน

12) มุ่งมั่นสู่มาตรฐาน บริการประทับใจ ห่วงใยดุจญาติมิตร

13) มุ่งมั่นรักษา พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพมาตรฐาน เน้นงานชุมชน

14) มีมาตรฐานในการบริการ เป็นเลิศด้านการรักษา เป็นที่ศรัทธาของทหารและประชาชน

3.2.2 พันธกิจ โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

1) ให้บริการสุขภาพแบบองค์รวม อย่างมีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแก่ทหาร ครอบครัว และประชาชนทั่วไป

2) สร้างเสริมสุขภาพบุคลากร และชุมชนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีและสามารถพึ่งพาตนเองได้ สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ชุมชน

3) ให้การดูแลรักษา ป้องกัน ฟื้นฟูและส่งกลับกำลังพลที่ปฏิบัติภารกิจภาคสนาม

4) ให้บริการแบบปฐมภูมิ และทุติยภูมิขั้นต้น ในด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟื้นฟูและดูแลแบบองค์รวม ทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ สังคม จิตวิญญาณ แก่ทหาร ครอบครัว และประชาชนในพื้นที่

5) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ มาตรฐาน และผู้รับบริการพึงพอใจ

6) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ

7) พัฒนาระบบการส่งกลับ นโยบายกรมแพทย์ทหารบกและกองทัพบก ให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด

8) ปฏิบัติการภารกิจ นโยบาย กรมแพทย์ทหารบก และกองทัพบก อย่างมีประสิทธิภาพ

9) พัฒนาจัดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

10) พัฒนาระบบบริการที่ดี ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด

11) เตรียมความพร้อมด้านบุคลากร และยุทโธปกรณ์ เตรียมรับสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งในยามปกติ และยามสงครามตลอดเวลา

12) พัฒนาศักยภาพ องค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน พร้อมรับการตรวจสอบตลอดเวลา

13) ดำรงไว้ซึ่งจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และเคารพในสิทธิผู้ป่วย

14) ส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาด้านการแพทย์แบบไทยและการแพทย์ทางเลือก

3.2.3 เป้าหมาย โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

1) ผู้รับบริการเข้าถึงบริการสุขภาพแบบองค์รวม อย่างมีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และมีความพึงพอใจในการรับบริการ

2) สอดคล้องกับนโยบายของกรมแพทย์ทหารบก และตอบสนองต่อนโยบายของกองทัพบก

3) ผู้รับบริการและผู้ให้บริการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว และชุมชน มีโครงสร้างทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ

4) ผู้รับบริการได้รับการบริการสุขภาพวิชาชีพ และได้รับความคุ้มครองตามสิทธิผู้ป่วย

5) ผู้รับบริการเข้าถึงบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือกที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

6) ผู้รับบริการมีอัตราป่วย และตายด้วยโรคที่สำคัญลดลง

7) บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

8) บุคลากรมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน

กล่าวได้ว่าโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกทั้ง 25 แห่งนั้น มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกัน คือ การเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพมุ่งเป็นการจัดบริการทั้งเชิงรับและเชิงรุกไปในชุมชน ครอบคลุมทั้งด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยพันธกิจและเป้าหมาย อาจแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละโรงพยาบาล แต่ส่วนใหญ่จะมีความคล้ายคลึงกันโดยเฉพาะในประเด็นการพัฒนาระบบบริการที่ได้มาตรฐานและเน้นการสร้างเสริมสุขภาพแก่ทหาร ครอบครัว และประชาชนในพื้นที่รวมทั้งการตอบสนองต่อนโยบายของกองทัพบก

3.3 โครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

องค์การพยาบาลเป็นองค์การหนึ่งในโรงพยาบาลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน บุคลากรในองค์กรพยาบาล ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานการพยาบาลหลายระดับร่วมกันดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพยาบาล เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ ซึ่งองค์การพยาบาลในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก มีโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาที่เหมือนกันโดยขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล ในส่วนของการบริหารงานการพยาบาลมีหัวหน้าแผนกพยาบาลเป็น ผู้บริหารสูงสุด หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างานเป็นผู้บริหารการพยาบาลในระดับต้น โดยจะมีบทบาทในการบริหารงานในหอผู้ป่วย ซึ่งเป้าหมายการดำเนินงานจะสอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาล

3.4 หน้าที่ และความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก (กรมแพทย์ทหารบก, 2542)

พยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก นอกจากจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลผู้เจ็บป่วย การรักษา การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการตามพระราชบัญญัติวิชาชีพและการผดุงครรภ์ ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง แล้วยังต้องมีหน้าที่ตาม ฝ่ายนโยบายและวางแผนด้านการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ดังนี้

1) รับมอบหมายงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการปฏิบัติงานในเวร

2) เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล

2.1) วางแผนมอบหมายงานแก่สมาชิกในทีมการพยาบาลตามความรู้ความสามารถ และปริมาณงาน

2.2) นิเทศการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมการพยาบาล

2.3) ประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมการพยาบาล

3) ปฏิบัติการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลให้สนองความต้องการครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสอดคล้องกับแผนการรักษา

3.1) การรวบรวมข้อมูลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

3.2) การวินิจฉัยทางการพยาบาล

3.3) การวางแผนดำเนินการให้การพยาบาล และลงบันทึกรายงานทางการพยาบาล

3.4) การประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล

4) จัดสิ่งแวดล้อมภายในหอผู้ป่วยให้เป็นระเบียบ สะดวก และปลอดภัยแก่ผู้รับบริการ และผู้ปฏิบัติงาน

5.) จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีเพียงพอ และรับผิดชอบจัดเก็บดูแลรักษาให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

6) เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมการพยาบาลต่าง ๆ ดังนี้

6.1) การรับเวร ส่งเวร

6.2) การประชุมปรึกษาก่อน และหลังปฏิบัติงาน

6.3) การตรวจเยี่ยมทางการพยาบาล

6.4) ให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการในการปฏิบัติตนเมื่อจำหน่ายกลับบ้าน

6.5) ป้องกันความพิการ และดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้รับบริการ

6.6) ประชุมวิชาการภายในหน่วยงาน

6.7) สอนสุขศึกษาแก่ผู้รับบริการเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม

7) ควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค

8) ร่วมปรับปรุงระบบงานบริการพยาบาลของหน่วยงาน

9) ร่วมจัดประสบการณ์การศึกษาทางการพยาบาล

10) รายงานเหตุการณ์ผิดปกติในระหว่างปฏิบัติงานตามลำดับ

11) ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

12) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

กล่าวได้ว่าโดยทั่วไปพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก จะมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งที่หน่วยงานมอบหมายให้และมีภารกิจพิเศษจากกองทัพบกซึ่งทำให้พยาบาลมีภาระหน้าที่สองอย่างในเวลาเดียวกันคือหน้าที่พยาบาลวิชาชีพ และทหาร รวมทั้งงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพบกด้วยในเวลาเดียวกัน จึงทำให้หน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกแตกต่างจากพยาบาลในสังกัดอื่น ๆ ทั่วไป จากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2549 มุ่งเน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะการพยาบาลทั่วไป และสมรรถนะการพยาบาลทหาร สามารถปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพ และโรงพยาบาลอื่นๆทั่วไป (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, 2549) โดยเมื่อพยาบาลประจำการสำเร็จการศึกษาและเริ่มปฏิบัติงานในปีแรกจะเป็นการหมุนเวียนเพื่อฝึกงาน และมีการประเมินผลการฝึกปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานปีที่ 2 ขึ้นไป จึงมีการปฏิบัติงานตามแผนกในระยะเวลา 2- 5 ปีแรก บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกเป็นการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การรับมอบหมายงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วยการเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล รวมถึงการปฏิบัติการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลโดยครอบคลุมแบบองค์รวม ส่งเสริมการฟื้นฟูสุขภาพ การสอนสุขศึกษา และการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย ในการพัฒนาความก้าวหน้าของพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการนั้นส่วนใหญ่เป็นการอบรมระยะสั้นในสาขาต่างๆที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติอยู่ สำหรับบันไดความก้าวหน้าของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกนั้นยังไม่มีการกำหนดไว้ชัดเจน ส่วนใหญ่เป็นการเลื่อนขั้นตามชั้นยศทางทหารและระยะเวลาในการรับราชการ จากการทบทวนวรรณกรรมและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยคิดว่าโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ทั้ง 25 แห่ง จึงควรมีแบบประเมินสมรรถนะอันเดียวกันที่มีความ

ตรง ความเที่ยง เพื่อให้พยาบาลประจำการเกิดขวัญและกำลังใจ และทำให้องค์การได้ทราบจุดดีและจุดด้อยของพยาบาลประจำการและนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพบริการและบุคลากรในองค์การพยาบาล

4. แนวคิดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

4.1 ความหมายของสมรรถนะและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

มีผู้ให้ความหมายสมรรถนะไว้หลากหลาย ดังนี้

Lucia and Lepsinger (1999) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ สิ่งที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ คุณสมบัติที่จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามบทบาทในองค์กรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล

Parry (1998 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ, 2548) อธิบายว่า สมรรถนะเป็นองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ และทัศนคติของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาท หรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงาน และสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

Spencer และ Spencer (1993 อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2548) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่ง ๆ ซึ่งเชื่อมโยงเหตุผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าเป็นประสิทธิผลที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงาน หรือสถานการณ์หนึ่งได้

Swanburg (1995) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง การนำความรู้ และทักษะมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2547) กล่าวถึงสมรรถนะว่า คือ บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย หรือกลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัด และสังเกตเห็นได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) กำหนดนิยามของสมรรถนะว่า คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นในองค์การ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น เช่น ทัศนคติ แรงจูงใจ ที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

ความหมายของสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นความหมายในมุมมองของวิชาชีพอื่น ในปัจจุบันมีการศึกษาถึงสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพมากขึ้นและได้ให้ความหมาย ดังนี้

นงนุช โอบะ (2545) ให้ความหมายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นผลของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างดี

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร (2550) ให้ความหมาย สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพว่าหมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และทักษะการปฏิบัติการพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

สรุปได้ว่าสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลแสดงออกโดยการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะการปฏิบัติการพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ ตลอดทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

4.2 คุณลักษณะและองค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติกิจกรรม หรือแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะของสมรรถนะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (McClelland, 1973 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ, 2547: 19)

4.2.1 ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของพยาบาลในการฉีดยาคนไข้ โดยทำให้คนไข้เจ็บน้อยที่สุด

4.2.2 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ด้านการบริหารงาน หรือ ความรู้ด้านการพยาบาล เป็นต้น

4.2.3 อัตมโนทัศน์ (Self–concept) หมายถึง ทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเป็น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง

4.2.4 ลักษณะอุปนิสัย (Trait) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น ลักษณะการเป็นผู้นำ การเป็นคนน่าเชื่อถือไว้ใจ เป็นต้น

4.2.5 แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของตนเอง เช่น แรงจูงใจต่อการทำงานที่ท้าทายจะทำให้บุคคลมีความมุมานะ และมีความรับผิดชอบเพื่อความสำเร็จ

ซึ่งลักษณะทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ สามารถจัดเป็น 2 กลุ่มหลัก ๆ คือ

1. กลุ่มสังเกตเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ถือว่าเป็นส่วนที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก โดยการศึกษาค้นคว้าและการฝึกปฏิบัติ

2. กลุ่มที่ซ่อนเร้น (Hidden) ได้แก่ อัตมโนทัศน์ (Self–concept) คุณลักษณะ (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคล อยู่ลึกลงไปเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เช่น ภาวะผู้นำ หรือความอดทนอดกลั้น เป็นต้น

สำหรับรูปแบบของสมรรถนะที่จะนำมาใช้กำหนดสมรรถนะที่เหมาะสมกับลักษณะงานทางการพยาบาลตามรูปแบบของ McClelland (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ, 2548: 78) ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะหลักขององค์กรที่ทุกหน่วยงานต้องถือเป็นรูปแบบเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ได้แก่ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement orientation) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer focus) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) และการทำงานเป็นทีม (Team work)

2. สมรรถนะวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะของแต่ละวิชาชีพ ซึ่งจะกำหนดไว้ในแต่ละสาขาวิชาชีพว่าบุคคลในวิชาชีพนี้ควรมีลักษณะหรือคุณลักษณะอย่างไร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (Organization) การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative problem solving) ความอดทนต่อความกดดัน (Tolerance for stress) และการควบคุมตนเอง (Self control)

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามลักษณะเฉพาะแต่ละกิจกรรมในการปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ ที่สำคัญ และจำเป็นในวิชาชีพ ได้แก่ ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) การใช้เทคโนโลยี (IT application) การใส่ใจในเรื่องคุณภาพ (Quality focus) และความชำนาญด้านเทคนิค (Technical expertise)

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548) แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์การต้องมีเพื่อที่จะให้องค์การสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์การ สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์การเอง

2. สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Functional competency) เป็นสมรรถนะที่บุคคลที่ทำงานในสายงานนั้นต้องมีเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลัก เช่น ฝ่ายกฎหมายต้องมีสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และมีสมรรถนะด้านทักษะในการตีความ ฝ่ายบัญชีต้องมีสมรรถนะหลักด้านความรู้ของการบัญชี และมีทักษะด้านการทำบัญชี ฝ่ายการวางแผนต้องมีสมรรถนะหลักด้านความคิดเชิงวิเคราะห์และทักษะการทำแผน เป็นต้น

นอกจากนี้ การพัฒนาข้าราชการในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะ ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดให้ส่วนราชการประเมินสมรรถนะโดยใช้สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) ได้แก่
   - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)
   - 1.2 การบริการที่ดี (Service mind)
   - 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
   - 1.4 จริยธรรม (Integrity)
   - 1.5 การร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)
2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ซึ่งกลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring service) มีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 3 ด้าน ได้แก่
   - 2.1 การพัฒนาศักยภาพคน (Caring and Developing)
   - 2.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Proactiveness)
   - 2.3 การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking)

สรุปได้ว่าคุณลักษณะของสมรรถนะมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ทักษะ ความรู้ อัตมโนทัศน์ ลักษณะอุปนิสัย และ แรง กระตุ้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ มีทั้ง กลุ่มสังเกตเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ด้านความรู้ และทักษะ และกลุ่มที่ซ่อนเร้น (Hidden) ได้แก่ อัตมโนทัศน์คุณลักษณะและแรงจูงใจ และรูปแบบของสมรรถนะที่จะนำมาใช้กำหนดสมรรถนะที่เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละองค์กรนั้นย่อมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประเภทและลักษณะของงาน

4.3 สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ได้มีการศึกษามาเป็นจำนวนมากและเป็นระยะเวลานาน ซึ่งแนวคิดการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ใช้เป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

Lenburg ศึกษารูปแบบผลลัพธ์ของสมรรถนะและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (The Competency Outcomes and Performance Assessment Model : COPA Model) เป็นรูปแบบที่แสดงถึงตัวอย่างของความเป็นองค์รวม เป็นระบบที่มีการบูรณาการและความยืดหยุ่นที่ส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในการศึกษาและการบริการ โดย Lenburg ใช้เวลาในการพัฒนารูปแบบนี้ถึง 30 ปี โดยอยู่บนพื้นฐานประสบการณ์ในการทำงาน

ในมหาวิทยาลัยสถาบันการศึกษาและการบริการต่าง ๆ ในรัฐนิวยอร์ก รวมถึงงานวิจัยต่าง ๆ ด้วย มีการมุ่งเน้นบูรณาการแนวคิดการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ วิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และการประเมินผลการปฏิบัติการเกี่ยวกับสมรรถนะ รูปแบบของ Lenburg ประกอบด้วย 8 สมรรถนะหลัก ดังนี้ (Lenburg, 1999 อ้างถึงใน วิมล มาดิษฐ์, 2547)

1. สมรรถนะด้านการประเมินและการปฏิบัติงาน (Assessment and intervention skills) เน้นการป้องกันและความปลอดภัยของผู้ป่วย และการประเมินหรือการเฝ้าระวัง

2. สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ในระดับบุคคล สามารถใช้เทคนิคในการฟัง การพูด การสัมภาษณ์ ฝึกการรายงาน ทักษะการเขียน สามารถบันทึกทางการพยาบาล บันทึกนโยบายองค์การ เขียนบทความ ทักษะการคำนวณ และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ สามารถประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย การค้นคว้าหาฐานข้อมูล

3. สมรรถนะด้านการใช้ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking skills) ประกอบด้วยการเลือกใช้ข้อมูลจากหลายแห่งนำมาแก้ปัญหาได้อย่างตรงประเด็น การทำการตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล และการสำรวจเชิงวิทยาศาสตร์ หรือกระบวนการวิจัยในการประเมินข้อมูลของผู้ป่วย

4. สมรรถนะด้านการให้การดูแล และการสร้างสัมพันธภาพ (Human caring and relationship skills) ประกอบด้วย การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล การพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย การให้บริการโดยคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การให้การเคารพวัฒนธรรมขององค์การ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

5. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Management skills) ประกอบด้วยการบริหารการจัดการองค์การ การประสานงาน การวางแผน การมอบหมายงาน การนิเทศงาน การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมรวมถึงทรัพยากรบุคคลด้วย และความรับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุงคุณภาพ

6. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership skills) ประกอบด้วย การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงออก กล้าเสี่ยง มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ ที่สร้างทางเลือกใหม่ ๆ มีการวางแผนการร่วมมือระหว่างทีม สหสาขาวิชาชีพ และสนับสนุนโดยใช้หลักฐานทางวิชาการ มีความรับผิดชอบเชิงวิชาชีพ

7. สมรรถนะด้านการสอน (Teaching skills) ประกอบด้วย ทักษะการสอนทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม โดยใช้หลักการส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสุขภาพ

8. สมรรถนะด้านการบูรณาการความรู้ (Knowledge integration skills) ประกอบด้วยการพยาบาล การดูแลสุขภาพ โดยใช้ความรู้หรือศาสตร์เกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล เช่น สังคมศาสตร์

ศิลปะศาสตร์ เป็นต้น ซึ่ง Lenburg มีการพัฒนารูปแบบโดยการนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินความสามารถของบุคคลอย่างต่อเนื่อง

Ross (2010) กล่าวถึงสมรรถนะของพยาบาลทหาร สังกัดกองทัพสหรัฐอเมริกาว่าควรประกอบด้วยสมรรถนะที่จำเป็น 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการดูแลผู้ป่วย สมรรถนะด้านการตอบสนองภารกิจของกองทัพ และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ

สำหรับในประเทศไทย สภาการพยาบาลเป็นองค์การอิสระที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญ คือ การควบคุมกำกับดูแล ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลให้ปฏิบัติการพยาบาลตรงตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ช่วยให้ผู้รับบริการมีสุขภาพดี ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นผู้ให้บริการ ต้องเป็น ผู้มีสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพ สภาการพยาบาล จึงได้กำหนดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2552 ประกอบด้วยสมรรถนะ 8 สมรรถนะ ดังนี้(สภาการพยาบาล, 2552)

1. สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ได้แก่ มีความรู้ ความเข้าใจทฤษฎีและหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ศาสนาและวัฒนธรรม สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้บริโภค สิทธิผู้ป่วย หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ร.บ.ที่เกี่ยวข้อง ขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลและข้อบังคับว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ รวมถึงข้อบังคับของวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง มีจิตสำนึกทางจริยธรรม มีความไวต่อประเด็นจริยธรรมและกฎหมาย มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และประยุกต์สู่การปฏิบัติกรพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ได้แก่ การบูรณาการแนวคิด ศาสตร์ทางการพยาบาล ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ศิลปะการพยาบาล ในการปฏิบัติการพยาบาลระดับพื้นฐาน เพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และปลอดภัย โดยใช้กระบวนการพยาบาลหลักฐานเชิงประจักษ์ จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ดูแล ช่วยเหลือ และฟื้นฟูสภาพแก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง เจ็บป่วยเฉียบพลัน ฉุกเฉิน วิกฤต และเรื้อรัง โดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศและชุมชน

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ได้แก่ การมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาลเทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมั่นใน

ตนเองอย่างมีเหตุผล มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม องค์การ และวิชาชีพ

4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ได้แก่ มีความรู้ในทฤษฎีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ทฤษฎีการบริหารเบื้องต้น กระบวนการบริหารจัดการด้านสุขภาพ หลักการพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ การประกันคุณภาพและกระบวนการพัฒนาคุณภาพ สามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในทีมการพยาบาล และทีม สหสาขาวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้ รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

5. สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย ได้แก่ การมีความตระหนักในความสำคัญของการทำวิจัยและการพัฒนาความรู้ มีความรู้พื้นฐานในกระบวนการทำวิจัย และการจัดการความรู้ การพิจารณาการใช้ประโยชน์จากความรู้เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงาน และการเผยแพร่ความรู้กับทีมสุขภาพและสาธารณะ

6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ได้แก่ มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสาร และการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่

7. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ได้แก่ มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐานในการประมวลผล คำนวณ จัดเก็บ และการนำเสนอ การใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ความรู้ด้านสุขภาพและการพยาบาล ความรู้เรื่ององค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล ระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาลและการนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการปฏิบัติการพยาบาล การศึกษาและการวิจัย

8. สมรรถนะด้านสังคม ได้แก่ มีความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อการนำมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสุขภาพและสังคม สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

นอกจากนี้สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง จากการสังเคราะห์การปฏิบัติของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงของประเทศไทย นโยบายของหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่เน้นการจัดการรายกรณีในผู้ป่วยที่เจ็บป่วยซับซ้อนมีภาวะเสี่ยงสูงต่อการเกิดภาวะแทรกซ้อน ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการดูแลสูง โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มคุณภาพ และลดค่าใช้จ่าย

และการขยายขอบเขตของการพยาบาลในการรักษาโรคเบื้องต้นและสร้างความเข้มแข็งของบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิร่วมกับ การทบทวนวรรณกรรม สภาการพยาบาลจึงได้ให้ความหมายของการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ประกอบด้วย 9 สมรรถนะหลัก ดังนี้
(สภาการพยาบาล, 2551)

สมรรถนะที่ 1 มีความสามารถในการพัฒนา จัดการ และกำกับระบบการดูแลกลุ่มเป้าหมาย หรือเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรค (Care management)

สมรรถนะที่ 2 มีความสามารถในการดูแลกลุ่มเป้าหมาย หรือ กลุ่มเฉพาะโรคที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน (Direct care)

สมรรถนะที่ 3 มีความสามารถในการประสานงาน (Collaboration)

สมรรถนะที่ 4 มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowering) การสอน (Educating) การฝึก (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติ (Mentoring)

สมรรถนะที่ 5 มีความสามารถในการให้คำปรึกษาทางคลินิกในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมายที่ตนเองเชี่ยวชาญ (Consultation)

สมรรถนะที่ 6 มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent)

สมรรถนะที่ 7 มีความสามารถในการให้เหตุผลทางจริยธรรมและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical reasoning and ethical decision making)

สมรรถนะที่ 8 มีความสามารถในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based practice)

สมรรถนะที่ 9 มีความสามารถในการจัดการและประเมินผลลัพธ์ (Outcome management and evaluation)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้กำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะ 2 ส่วน คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมร่วมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 ด้าน และ ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

1.2 การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

1.4 จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์การ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกทีม

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) คือ คุณลักษณะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการ แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานพยาบาล (2548) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ตามต้นแบบสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และได้กำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน และได้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring and developing others) หมายถึง ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว โดยมุ่งเน้นเจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่นและผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติไปตามหน้าที่

2. การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) หมายถึงการเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการสร้างสรรค์และแปลกใหม่

3. การคิดวิเคราะห์ (Analytic thinking) หมายถึง การทำความเข้าใจในสถานการณ์ประเด็นปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการแจกแจงแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบ

ระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถระบุได้ว่าอะไรเกิดก่อนหลัง ตลอดจนระบุเหตุและผลที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้

4. การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking) หมายถึง การคิดในเชิงสังเคราะห์มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิด หรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ

สำหรับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของผู้บริหารทางการพยาบาล ได้เพิ่มสมรรถนะสภาวะผู้นำอีก 1 ด้าน และให้คำจำกัดความไว้ คือ สภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำกลุ่มตน รวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ศิริรัตน์ คงสุวรรณ (2544) ได้พัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก และศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ พบว่าสมรรถนะของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ด้าน คือ

ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน มี 9 สมรรถนะย่อย คือ

1. ด้านการวางแผนและการจัดการ ได้แก่ การวางแผนการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาล การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และการติดตามผลการปฏิบัติงาน

2. ด้านการสั่งการ การควบคุมและการประสานงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้แก่สมาชิกในทีม การนิเทศงานสมาชิกในทีม และการติดตามผลการทำงานของสมาชิกในทีม

3. ด้านความรอบคอบและการตัดสินใจ ได้แก่ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การคาดการณ์ปัญหา และความละเอียด รอบคอบ

4. ด้านสภาวะทางอารมณ์ ได้แก่ ความมีเหตุผล และความฉลาดทางอารมณ์

5. ด้านการติดต่อประสานงาน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการประสานงาน และการให้ความร่วมมือแก่ผู้อื่น

6. ด้านความรู้ความชำนาญในงาน ได้แก่ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความคิดริเริ่ม และความรู้ในงานที่ปฏิบัติ

7. ด้านความเป็นผู้นำ ได้แก่ ศักยภาพการเป็นผู้นำ ความซื่อสัตย์ และความเสียสละ

8. ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และต่อตนเอง

9. ด้านอุปนิสัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ ความมีระเบียบวินัย และมีมนุษยสัมพันธ์

ด้านผลสำเร็จของงานมี 2 สมรรถนะย่อย คือ

1. ด้านคุณภาพของงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้รับบริการและผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดและคุ้มค่า ผลงานมีคุณภาพ ความปลอดภัย และมีความภาคภูมิใจในตนเอง

2. ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้แก่ การบริหารเวลา ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ

พรพิมล รักษาแก้ว (2548) ได้ศึกษาตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสาธารณภัย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการวิเคราะห์ตัวประกอบ พบว่าประกอบด้วย 9 ตัวประกอบสมรรถนะ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะบทบาทผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลที่ปฏิบัติงานสาธารณภัย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบ มีความอดทนและเสียสละ มีการสั่งการอย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันและความยุ่งยากของเหตุการณ์ สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงาน และสามารถจัดระบบงานสาธารณภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีความสารถในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร การประสานงานและการทำงานเป็นทีม รวมถึงความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม

2. ด้านการบริหารจัดการทั่วไปของพยาบาลสาธารณภัย ได้แก่ การบริหารทั่วไป การควบคุมสถานการณ์และฝูงชน การบริหารทรัพยากร การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

3. ด้านการวางแผนเตรียมการปฏิบัติการพยาบาลสาธารณภัย ได้แก่ การวางแผนจัดเตรียมบุคลากร และงบประมาณ รวมถึงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ก่อนไปปฏิบัติงานจริง

4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาลผู้ประสบสาธารณภัยได้แก่ สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วย ณ ที่เกิดเหตุ สามารถให้การพยาบาลเบื้องต้นตามความเร่งด่วน สามารถคัดแยกผู้ป่วยได้ถูกต้อง รวดเร็ว และหมุนเวียนผู้ป่วยไปรับการช่วยเหลือยังจุดต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการปฏิบัติการพยาบาลด้านจิตใจได้แก่ สามารถติดตามและประเมินผลสภาวะจิตใจผู้บาดเจ็บได้อย่างต่อเนื่อง สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษาผู้บาดเจ็บและครอบครัวเกี่ยวกับปัญหาทางด้านจิตใจ

6. ด้านการควบคุม ป้องกัน และเฝ้าระวังโรคได้แก่ สามารถวางแผน เฝ้าระวังและควบคุมโรคต่างๆให้ครอบคลุมทุกระยะของการเกิดสาธารณภัยได้ สามารถประเมินความเสี่ยงของสิ่งแวดล้อมที่พักอาศัยว่ามีปัจจัยก่อโรคหรือไม่ สามารถดำเนินการเรื่องสุขอนามัยของผู้บาดเจ็บและญาติได้อย่างเหมาะสม

7. ด้านการเข้าถึงประชาชนผู้ประสบภัยในชุมชน สังคม ที่เกิดสาธารณภัยได้แก่ สามารถปรับตัวเข้ากับชุมชนได้ สามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องแก่ชุมชน

8. ด้านการส่งต่อผู้ป่วยเจ็บได้แก่ สามารถทำการส่งต่อผู้ป่วยเจ็บไปยังโรงพยาบาลใกล้เคียงได้อย่างรวดเร็วปลอดภัย สามารถจัดเตรียมเครื่องมือเวชภัณฑ์ในการเคลื่อนย้ายให้เหมาะสมกับสภาพของผู้ป่วย

9. ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ มีความรู้ในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสาธารณภัย สามารถให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาลสาธารณภัยได้อย่างเหมาะสม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ดังกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพมีองค์ประกอบสมรรถนะในแต่ละด้านคล้ายคลึงกัน โดยประกอบด้วยสมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล สมรรถนะด้านการส่งเสริมสุขภาพ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพและ สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย ซึ่งองค์ประกอบสมรรถนะนี้จะเห็นได้ว่ายังไม่ครอบคลุมสมรรถนะของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30- 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30- 90 เตียง สังกัดกองทัพบกจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30- 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ว่ามีองค์ประกอบในแต่ละด้านอย่างไรบ้าง

4.4 การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะนั้นควรขึ้นอยู่กับความจำเป็นของวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของสังคมนั้น ๆ การวิเคราะห์และการสร้างหรือกำหนดกรอบสมรรถนะ (Competency model) ในงานทำ โดยกระบวนการ 8 ขั้นตอน ดังนี้ (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548: 20) กล่าวว่า

1. กำหนดประสิทธิผลของงานที่ส่งผลต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์การ
2. เลือกกลุ่มบุคคลเป้าหมายในงานนั้น
3. เลือกวิธีการวิเคราะห์ที่ครอบคลุมทั้งงาน การกระทำและบทบาท
4. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมของงาน
5. วิเคราะห์หาพฤติกรรมสำคัญ (Critical behaviors) ของผู้ทำงานสำเร็จเป็นอย่างดี

6. นำกลุ่มพฤติกรรมมาจัดหมวดหมู่เป็นสมรรถนะ กลุ่มสมรรถนะ (Competency cluster)

7. เขียนพจนานุกรมพรรณนาสมรรถนะ (Competency dictionary)

8. ทดสอบความถูกต้องเหมาะสม (Validation)

ซึ่งวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะ สามารถทำได้จากการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้ (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548)

1. การสังเกตพฤติกรรม (Observation) เป็นการสังเกตการณ์ทำงานของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยการเฝ้าสังเกต จดบันทึกการกระทำของบุคลากรอย่างละเอียดที่สุดในระยะเวลาหนึ่งที่เหมาะสมเพื่อใช้กำหนดสมรรถนะโดยทั่วไปมักใช้ร่วมกับวิธีอื่น เช่น การใช้แบบสำรวจและการสัมภาษณ์

2. การจดบันทึกโดยผู้ทำงาน (Self description) เป็นวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์งานที่นิยมกันมาก เริ่มจากการให้พนักงานที่ได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนของตำแหน่งงานนั้นมาเป็นผู้บันทึกข้อมูล โดยการจดบันทึกการกระทำที่สำคัญของตนเองตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในงานนั้นในแต่ละวันในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

3. การสัมภาษณ์เกี่ยวกับงาน (Job analysis interview) เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีผลงานดีเด่นและผู้มีผลงานปานกลางในเวลาเดียวกันด้วยแบบสัมภาษณ์อาจใช้การสัมภาษณ์แบบเปิดสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบสัมภาษณ์เหตุการณ์เชิงพฤติกรรมที่เรียกว่า BEI หรือ Behavioral Event Interview ทำให้สามารถให้คำอธิบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

4. การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (Critical incident interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์เพื่อค้นหาพฤติกรรมสำคัญอย่างเฉพาะเจาะจงในการทำงาน โดยการให้ผู้ทำงานพรรณนาเหตุการณ์สำคัญที่ประสบมาจากการทำงานในอดีตและการกระทำซึ่งเป็นการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมสำคัญ ๆ ที่ทำให้จัดการกับเหตุการณ์นั้นได้เป็นอย่างดี

5. การรายงานพฤติกรรมการทำงาน (Reportery grid) เป็นวิธีการที่คล้ายกับ Critical incident interview แต่ต่างกันตรงที่เป็นการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของลูกน้องคละกันระหว่างลูกน้องที่มีผลงานดีและไม่ดี เพื่อค้นหาพฤติกรรมที่แตกต่างกันนำไปศึกษาแยกพฤติกรรมเชิงบวก และพฤติกรรมเชิงลบ

6. ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ (Expert panel) เป็นวิธีที่นิยมกันมากวิธีหนึ่ง ส่วนใหญ่ใช้กับการรวบรวมข้อมูลกับตำแหน่งที่มีความรู้เฉพาะ โดยกลุ่มบุคคลที่ประกอบด้วยผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานนั้น ๆ ร่วมประชุมหาข้อคิดเห็นซึ่งอาจเป็นการให้ความเห็นต่องานในปัจจุบันหรืองานในอนาคต แล้วบันทึกความเห็นของข้อมูลเหล่านั้นเพื่อการวิเคราะห์

7. Threshold panel ทำได้โดยผู้เชี่ยวชาญจะร่วมกันระดมสมองกำหนดลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นขั้นต่ำสุดที่ยอมรับได้ (Threshold level) ที่ทำให้การทำงานนั้นได้ผลดี ผู้เชี่ยวชาญอาจเป็นผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งงานที่กำลังศึกษา หรือเป็นบุคลากรที่มีผลงานดีเลิศ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ซึ่งจะช่วยลำดับสมรรถนะตามความสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

การกำหนดสมรรถนะอาจได้มาจากหลากหลายวิธี ซึ่งองค์ประกอบที่จำเป็นและสำคัญให้พิจารณาตามความเหมาะสมกับการกำหนดสมรรถนะ ซึ่งแนวทางการกำหนดสมรรถนะสามารถทำได้ ดังนี้ (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2532)

1. การกำหนดสมรรถนะ โดยการประเมินความต้องการ (Need assessment) โดยการศึกษาจากกลุ่มผู้ใช้ นักการศึกษา และนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับความต้องการที่จะให้มีการจัดเตรียมผู้สำเร็จการศึกษาให้สามารถทำงานอะไร ต้องมีความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติอย่างไร ทางการพยาบาลจะหมายถึง ความรู้เกี่ยวกับงานที่พยาบาลต้องออกไปปฏิบัติในหน้าที่ของพยาบาล

2. การกำหนดสมรรถนะ โดยการวิเคราะห์งาน (Task analysis) โดยการจำแนกเนื้อหาและเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่ต้องปฏิบัติ หรือต้องเรียนรู้ แล้วแจงย่อยในแต่ละรายละเอียดของแต่ละงานให้เป็นระดับย่อยมากที่สุด การวิเคราะห์งานจะช่วยในการกำหนดงานที่ต้องการจะให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติได้ในรายละเอียด

3. การกำหนดสมรรถนะ โดยการวิเคราะห์กิจกรรมของผู้ปฏิบัติวิชาชีพ(Activity analysis) โดยการเก็บข้อมูลจากกิจกรรมการปฏิบัติในงานประจำจากการสังเกต โดยใช้ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น

4. การกำหนดสมรรถนะ โดยวิธีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (Systematic competency analysis) หมายถึง เทคนิคการกำหนดสมรรถนะหรือเป้าหมายที่พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์ตามปกติ ด้วยการจำแนกเนื้อหาของงานออกเป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน

5. การกำหนดสมรรถนะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ (Expert judgment) การใช้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่มในการตัดสินใจ แจกแจงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติวิชาชีพ

นั้นว่า ผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้นต้องมีความรู้เรื่องอะไรบ้าง มีทักษะที่ต้องการและต้องมีทัศนะทางวิชาชีพอะไรบ้าง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาตัดสินว่าเป็นผู้มีสมรรถนะ ประกอบด้วย

5.1 ระบุความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ

5.2 เรียงลำดับความสำคัญมากน้อยของความรู้และทักษะเหล่านี้ เช่น ความจำเป็นที่ต้องการหรือไม่จำเป็นแต่ต้องการเพราะเป็นเพราะเป็นประโยชน์ หรือไม่ควรกำหนดให้มี แม้จะมีประโยชน์แต่ไม่สำคัญ

5.3 ระบุตัวประกอบเฉพาะเจาะจงภายใต้หัวข้อเหล่านี้

5.4 ให้นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวประกอบเหล่านี้ และกำหนดระดับของสมรรถนะที่นักปฏิบัติการวิชาชีพควรได้แสดงออกในแต่ละเรื่อง

6. กำหนดโดยการศึกษาความต้องการการดูแลด้านสุขภาพ โดยคำนึงว่าสภาพการณ์ใดที่ต้องเผชิญเมื่อไปปฏิบัติงาน เตรียมพร้อมกับบทบาทที่ต้องเผชิญ และปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. กำหนดโดยการศึกษาจากบันทึกการดูแลรักษาพยาบาลที่ใช้ในสถานบริการสาธารณสุข เพื่อทราบถึงปัญหา ความต้องการ การดูแลสุขภาพในสภาพที่เป็นจริงได้

8. กำหนดโดยศึกษาสภาพความเป็นจริงในสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

9. กำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตามหลักการทฤษฎีและตำรา

นอกจากนี้ เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2547: 27-28) ได้นำเสนอวิธีการกำหนด หรือจัดทำสมรรถนะไว้ 2 วิธี

1. การกำหนดสมรรถนะภายในองค์การ มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณค่า และแผนยุทธศาสตร์ โดยตั้งเป้าหมายที่เน้นการดูแลสู่ความเป็นเลิศ

1.2 โดยการกำหนดจากกลยุทธ์เชิงธุรกิจขององค์การว่าต้องการสมรรถนะของพนักงานในลักษณะแสวงหาผลกำไร

1.3 โดยการกำหนดสมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งองค์การกำหนดให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นรูปแบบเดียวกัน

1.4 โดยการกำหนดสมรรถนะของงาน (Job competency) คือ กำหนดจากงานหรือภารกิจหลักขององค์การ

2. การกำหนดสมรรถนะจากการใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ ข้อมูลและการทำวิจัย มีวิธีการดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบกับผู้อื่น (Benchmarking) ซึ่งมีลักษณะการทำงานแบบเดียวกัน โดยวัดจากผลลัพธ์ของงาน

2.2 การดูจากผลการทำงานที่ดีที่สุด (Best practice) โดยดูการทำงานในปัจจุบันขององค์การว่าอะไรทำให้การทำงานมีผลงานออกมาดีที่สุด เช่น มีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดี

2.3 การเตรียมความพร้อมสำหรับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยดูว่าอะไรที่องค์การจำเป็นต้องมีเพื่อรองรับการทำงานในอนาคต

สรุปได้ว่าในการกำหนดสมรรถนะนั้นสามารถทำได้หลากหลายวิธี ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับองค์การที่จะนำสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของตนเองตามความจำเป็นของวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งการกำหนดสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ในขั้นแรกจากการศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก และศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert panel) โดยกำหนดผู้เชี่ยวชาญครอบคลุมในกลุ่มนโยบายโรงพยาบาล กลุ่มบริหารโรงพยาบาล กลุ่มบริหารการพยาบาล กลุ่มปฏิบัติการพยาบาล และกลุ่มการศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อร่วมกันกำหนดรายการสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ เพื่อนำมากำหนดสมรรถนะในแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในแต่ละด้านที่สามารถวัดและประเมินได้จริง

5. แนวคิดการประเมินสมรรถนะ

5.1 ความหมายของการประเมิน

การประเมินเป็นกระบวนการในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับบุคคลว่า รู้อะไร ทำอะไร การรวบรวมข้อมูลนั้นสามรถทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การตรวจสอบชิ้นงาน ทดสอบความรู้ และทักษะซึ่งมีวัตถุประสงค์แตกต่างกันออกไป (สุวิมล ว่องวานิช, 2550: 170) การประเมินมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย (Goal) ของการพัฒนาคุณค่า การที่จะให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและสามารถตัดสินคุณค่าได้นั้นจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีหลายประเภท เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบวัด มาตรวัด การประเมินสมรรถนะเป็นการวัดคุณลักษณะภายในของบุคคลซึ่งเป็นการวัดทางจิตวิทยา (Psychological measurement) ไม่สามารถ

สังเกตได้โดยตรงเหมือนการวัดทางกายภาพ (Physical measurement) ต้องอาศัยการรวบรวมข้อมูลจากพฤติกรรมที่สังเกตได้ และนำไปสรุปอ้างอิงเป็นค่าของคุณลักษณะภายใน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

5.2 ประเภทของการวัดและประเมิน

การวัดและประเมินจำแนกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม (ชูชัย สมิทธิไกร, 2550)

5.2.1 การทดสอบเชิงปฏิบัติงาน (Test of performance) คือ การทดสอบที่ผู้ถูกทดสอบจะต้องปฏิบัติงานบางอย่างที่จัดเตรียมไว้ คะแนนที่บุคคลจะได้รับจะขึ้นอยู่กับว่าสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ดีมากน้อยเพียงไร ตัวอย่างเช่น การเขียนบทความ การทำแบบทดสอบ เป็นต้น เพราะฉะนั้นการทดสอบการปฏิบัติงานจึงได้รับการออกแบบมาเพื่อใช้ประเมินว่าบุคคลสามารถจะทำอะไรได้บ้าง (What a person can do) ภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนดไว้ หรือเรียกว่าเป็นการทดสอบความสามารถสูงสุดของบุคคล (Test of maximal performance)

5.2.2 การสังเกตพฤติกรรม (Behavior observation) คือ การสังเกตการกระทำหรือการตอบสนองของบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งมักจะใช้ในการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตั้งแต่ทักษะทางสังคมไปจนถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่ การสัมภาษณ์นับได้ว่าเป็นการสังเกตพฤติกรรมแบบหนึ่งแม้ว่าผู้ถูกสังเกตจะรู้ตัวและพยายาม “ทำตัวให้ดีที่สุด” แต่การสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในระหว่างการสัมภาษณ์จะให้ข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างมากต่อการประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครงาน

5.2.3 การรายงานด้วยตนเอง (Self-report) คือ การที่บุคคลผู้ถูกทดสอบเป็นผู้บรรยายความรู้สึก ทัศนคติ ความคิดเห็นของความเชื่อตนเองให้ผู้ทดสอบทราบโดยอาจจะอยู่ในรูปแบบของการตอบแบบสอบถามหรือแบบสำรวจความคิดเห็นรวมทั้งการทำแบบทดสอบบุคลิกภาพบางชนิดด้วย

กล่าวได้ว่าการประเมินสมรรถนะเป็นการพิจารณาตัดสินว่าในปัจจุบันบุคคลนั้นมีขีดความสามารถและความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตมากน้อยเพียงใด ซึ่งการตัดสินนั้นจะต้องมีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดว่าผลเป็นอย่างไร

5.3 วิธีการประเมิน

ในการประเมินนั้นแบ่งวิธีการประเมินเป็น 4 ลักษณะใหญ่ ๆ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2545) ดังนี้

5.3.1 การประเมินโดยยึดคุณลักษณะของบุคคลเป็นหลัก (Trait rating based approach) การประเมินที่เน้นคุณลักษณะของบุคคล หรือบุคลิกภาพเป็นสำคัญ

5.3.2 การประเมิน โดยยึดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็นหลัก (Job performance or behavior based approach) ได้แก่ การประเมินที่เน้นรูปแบบการประเมินผลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

5.3.3 การประเมิน โดยยึดผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก (Result or objective based approach) ได้แก่ การประเมินโดยมุ่งประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานในแง่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยมักประเมินในรูปของปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

5.3.4 การประเมินแบบผสมผสาน (Hybrid approach) เป็นการประเมินที่เกิดจากการผสมผสานกันระหว่างการประเมินที่เน้นการวางแผนงานอย่าง Management by objective (MBO) กับวิธีการประเมินตามพฤติกรรมเพื่อใช้ประเมินผลสำเร็จของงาน (Outcome) และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behavior)

วิธีการประเมินสมรรถนะที่ยึดพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก (Job performance or behavior based approach) ซึ่ง อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัชฌุกร (2545) รวบรวมไว้มีวิธีการต่าง ๆ กัน ดังนี้

1. วิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents) เป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้จดบันทึกเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมที่สำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมินแต่ละคนเป็นหลักฐาน โดยทำในลักษณะคล้ายกับการบันทึกประจำวัน คือ บันทึกทันทีที่มีเหตุการณ์เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปถกเถียงและพิจารณาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือแจ้งผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำการปรับปรุงในแนวทางที่ถูกต้อง

2. วิธีการบรรยายความ (Free form essay, easy approach หรือ narrative method) เป็นวิธีที่ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินเขียนบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนโดยเปิดโอกาสให้เขียนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยเน้นในเรื่องลักษณะของการปฏิบัติงาน จุดเด่นจุดบกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. วิธีการประเมินแบบหลายคน (Multiple rating หรือ group rating) เป็นวิธีประเมินโดยใช้บุคคลหลายคน (กลุ่มหัวหน้างาน) มีวิธีคือ หัวหน้างาน 2-3 คน ซึ่งรู้ถึงการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ต่างก็ประเมินผลงาน และส่งให้หน่วยงานบุคคลเพื่อรวมเป็นผลประเมิน หรือ มีการอภิปรายของผู้ใต้บังคับบัญชาในการประชุมของหัวหน้าที่จัดขึ้น และที่ประชุมเสนอผลประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน

4. วิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Multiple rating) มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ คือ ให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มที่ทำงานร่วมกันมีส่วนร่วมในการประเมิน ใช้วิธีลงคะแนนลับ ซึ่งประเด็นหรือปัจจัยที่จะนาใช้ในการประเมิน ตลอดจนวิธีการประเมินนั้นสมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนด และผลการประเมินต้องเป็นที่รู้โดยทั่วกัน และจำนำไปใช้ในเรื่องอะไรบ้างนั้นสมาชิกในกลุ่มเป็นผู้ตัดสิน

5. วิธีการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer rating) เป็นการประเมินโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เป็นผู้ประเมิน ซึ่งจะพบความแตกต่างเกี่ยวกับพฤติกรรมบางอย่างของผู้ถูกประเมิน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชามองไม่เห็น การประเมินโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงานจะมีผลดีกว่าวิธีอื่นๆ และจะทำให้สามารถพิจารณาบุคคลที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับในหมู่เพื่อนร่วมงานเข้ามาดำรงตำแหน่งหัวหน้างานได้ทันที

6. วิธีสัมภาษณ์ผลงานก้าวหน้า (Progress interview) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาผลงานปัจจุบัน และงานในอนาคตโดยหัวข้อที่จะอภิปรายกันระหว่างการสัมภาษณ์ ได้แก่ จุดหมายของงาน การแสดงการยอมรับผลงานดีที่ปรากฏ ข้อแนะนำในการปรับปรุงที่เสนอแนะโดยทั้งสองฝ่าย ข้อตกลงเรื่ององค์ประกอบของงานที่สำคัญที่สุด การทำความเข้าใจในเรื่องความรับผิดชอบ และการกำหนดเป้าหมายระยะยาว

7. วิธีการประเมินโดยวิธีการสัมภาษณ์ (Field interview method หรือ field review method) โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานที่เขารับผิดชอบ เมื่อสัมภาษณ์เสร็จก็จะจัดทำรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรส่งคืนไปให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาและทำรายงานผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานนั้นรับรองความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

8. วิธีการประเมินแบบใช้ศูนย์กลางการประเมิน (Assessment center) เป็นวิธีที่นำมาใช้เพื่อการประเมินการปฏิบัติงานที่คาดหวังจากบุคลากร หรือประเมินศักยภาพของบุคลากรว่าจะเหมาะสมกับงานซึ่งยังไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนหรือไม่ โดยบุคลากรที่เป็นที่คาดว่ามีความสามารถจากหน่วยหรือฝ่ายต่าง ๆ จะถูกจัดให้มาทำงานอยู่ร่วมกันประมาณ 2-3 วันและจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับงานที่จะต้องทำการปฏิบัติจริง ผู้ถูกประเมินจะถูกประเมินอย่างละเอียด ทดสอบการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์เฉพาะเรื่อง ทดสอบภาวะผู้นำโดยกลุ่มผู้ประเมินซึ่งมีความรอบรู้หรือมีประสบการณ์ซึ่งจะคอยสังเกตบันทึกการปฏิบัติงานทั้งจุดอ่อน จุดแข็งและศักยภาพของผู้ถูกประเมินแต่ละคน หลังจากนั้นกลุ่มผู้ประเมินจะทำการพิจารณาร่วมกันเพื่อคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดที่จะได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง

9. วิธีการประเมินผลตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน (Behaviorally Anchored Rating Scales : BARS) วิธีนี้บางครั้งเรียกว่า Behavioral Expectation Scales (BES)

เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้พัฒนาขึ้นมาใหม่โดยยึดถือตามวิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents) วิธีนี้จะกระทำโดยให้หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาอธิบายหรือบรรยายความเกี่ยวกับสภาพที่ดีและไม่ดีในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำเอาผลงานของการเขียนบรรยายดังกล่าวมาจัดกลุ่มเป็นประเภท และทำวิธีการประเมินแบบถ่วงน้ำหนัก แต่ประเมินข้อความหรือรายการจะถูกประเมิน โดยหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอื่นที่ไม่ใช่ผู้บรรยายเป็นผู้ประเมินข้อความเหล่านี้แทน แล้วทำการตรวจสอบเพื่อดูว่าการประเมินดังกล่าวนั้นถูกต้องซึ่งจะเชื่อได้ก็ต่อเมื่อไม่มีการเบี่ยงเบนที่สำคัญ วิธีนี้จะช่วยส่งเสริมให้การวัดพฤติกรรมสามารถกระทำได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยลดความผิดพลาดในการประเมินซึ่งเกิดจากอุปทานหรือความยึดมั่นฝังจิตฝังใจกับลักษณะเด่นบางประการของผู้ถูกประเมิน (Halo effect)

10. วิธีการประเมินพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตโดยอาศัยมาตราส่วน (Behavioral Observation Scale : BOS) เป็นวิธีการที่พัฒนามาจากวิธีการประเมินผลตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน (BARS) ซึ่งจะมีสาระสำคัญเหมือนกันเว้นแต่การพัฒนารูปแบบของมาตราส่วนและขั้นตอนในการคิดค่าคะแนนแตกต่างกันสามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างชัดเจนระหว่างพนักงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผล

การจัดทำแบบประเมินนั้นต้องให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน ดังนั้นจึงควรพิจารณาเลือกวิธีการประเมินโดยเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับงาน และวัตถุประสงค์ของการประเมินซึ่งจะเป็นตัวกำหนดถึงแบบและลักษณะงาน ตลอดจนเทคนิควิธีที่ใช้ประเมินด้วย การจะเลือกใช้เทคนิควิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการนำคำตอบไปใช้ว่าคืออะไร และกระบวนการในการประเมินผลก็จะเป็นไปตามเทคนิควิธีที่เลือกใช้ โดยในแต่ละวิธีการประเมินมีทั้งข้อดีและข้อจำกัดทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการประเมิน (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2548) ดังแสดงในตารางที่ 1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัด ของแบบประเมินตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ในการประเมิน	แบบคุณลักษณะ	แบบพฤติกรรม	แบบประสิทธิผล
วางแผนการจัดการกำกับควบคุมงาน	ไม่มีประโยชน์เลย เพราะไม่ได้พิจารณาถึงผลของการปฏิบัติงานโดยตรงอย่างเฉพาะเจาะจง	มีประโยชน์บ้างหากเกณฑ์การปฏิบัติงานที่คาดหวังให้พนักงานปฏิบัติเกี่ยวข้องกับ เป้าหมายของงาน	มีประโยชน์มากที่สุด เพราะสัมพันธ์กับกระบวนการวางแผนขององค์การ ทั้งหมด
ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง	ไม่มีประโยชน์ เพราะแบบนี้ไม่มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือเกณฑ์การปฏิบัติที่	มีประโยชน์มากที่สุด เพราะระบุพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่พนักงานแสดงในการคาดหวัง	มีประโยชน์มากถ้าหากแจ้งผลการประเมินรวมถึงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ปฏิบัติงาน
ระบุความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา	มีประโยชน์บ้างถ้าหากการฝึกอบรมหรือพัฒนานั้นเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	มีประโยชน์มากที่สุดในการระบุส่วนบกพร่องในการปฏิบัติงาน และระบุความต้องการฝึกอบรม	มีประโยชน์บ้างถ้ากำหนดกระบวนการในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ
ระบุศักยภาพเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง	มีประโยชน์บ้างเมื่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งนั้นขึ้นอยู่กับทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี	มีประโยชน์บ้างถ้าหากข้อความแสดงพฤติกรรมกำหนดเป้าหมายของตำแหน่งหรืออธิบายลักษณะของตำแหน่ง	มีประโยชน์บ้าง ถ้าหากเกณฑ์การตัดสิน เพื่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งนั้นยึดผลสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่งในการตัดสิน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ในการประเมิน	แบบคุณลักษณะ	แบบพฤติกรรม	แบบประสิทธิผล
ตัดสินคัดเลือกคนเข้าทำงาน	มีประโยชน์บ้างเมื่อการคัดเลือกขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	มีประโยชน์บ้างถ้าข้อความแสดงพฤติกรรมในแบบฟอร์มกำหนดลักษณะงานตำแหน่งที่คัดเลือกเพื่อบรรจุ	มีประโยชน์บ้างถ้างานที่คัดเลือกเพื่อบรรจุหรือฝึกอบรม มีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติโดยยึดเอาผลสำเร็จเป็นหลัก
ตอบแทนความดี	ไม่มีประโยชน์เลยเพราะการแสดงคุณลักษณะไม่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้	มีประโยชน์บ้างถ้าแบบฟอร์มมีส่วนสัมพันธ์กับเป้าหมายการปฏิบัติงานทั้งหมด	มีประโยชน์มากที่สุดเพราะแบบนี้วัดผลสำเร็จที่มีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ
วัดการปฏิบัติงานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งนั้น ๆ	ไม่มีประโยชน์เลยเพราะแบบนี้ไม่ได้ทำขึ้นโดยการวิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	มีประโยชน์มากที่สุดเพราะแบบนี้ทำขึ้นโดยอาศัยการวิเคราะห์งานอย่างละเอียด	ไม่มีประโยชน์เลยเพราะแบบนี้ตามปกติแล้วมิได้พิจารณาชิ้นงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	มีประโยชน์บ้างหากปัญหาการปฏิบัติงานเป็นปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล งานหรือส่วนต่าง ๆ	มีประโยชน์มากที่สุดเพราะแบบนี้กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงานเฉพาะแต่ละชิ้นของงาน	มีประโยชน์บ้างหากปัญหานั้นเป็นปัญหาเกี่ยวกับเวลาทรัพยากรหรือการปฏิบัติงาน

ที่มา : จำเนียร จวงตระกูล (2531 อ้างถึงใน อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2545: 95 – 96)

สรุปได้ว่าการประเมินมีวิธีการหลากหลายโดยแบ่งได้เป็น การประเมินโดยยึดคุณลักษณะของบุคคล ยึดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ยึดผลสำเร็จของงาน หรือการประเมินแบบผสมผสาน ซึ่งแต่ละวิธีการมีข้อดีข้อด้อยแตกต่างกันไป ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการประเมินแบบยึดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพราะผลการประเมินพฤติกรรมจะให้ข้อมูลว่าผู้ถูกประเมินมีการกระทำมากน้อยเพียงใดในพฤติกรรมนั้น ๆ และพฤติกรรมที่แสดงออกมามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดเพียงใดซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาพยาบาลประจำการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 การสร้างแบบประเมินสมรรถนะ

5.4.1 ขั้นตอนการสร้างหรือพัฒนาแบบประเมิน

แบบประเมินเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่มีคุณภาพ จะให้ผลการประเมินที่น่าเชื่อถือ และต้องมีความแม่นยำในการวัด คือมีความตรง และความเที่ยง การสร้างแบบประเมินมีขั้นตอน ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

1) การกำหนดพฤติกรรมที่บ่งชี้สมรรถนะในแต่ละองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ของเขตของงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจนโดยผู้ที่กำหนดเป็นผู้ที่มีความรู้ในงานที่ทำอย่างดี

2) เลือกรูปแบบของเครื่องมือที่เหมาะสมและขั้นตอนนี้ตัดสินใจว่าใช้มาตรวัดการประเมินพฤติกรรมแบบใดต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด หากพฤติกรรมมุ่งเน้นที่ขั้นตอนการทำงานก็ใช้แบบตรวจสอบรายการ หากเน้นที่คุณภาพของการปฏิบัติก็อาจใช้มาตรประมาณค่า

3) การสร้างข้อรายการพฤติกรรมที่ต้องการวัด ซึ่งมาจากการนิยามของตัวแปรและอธิบายคุณลักษณะว่ามีลักษณะพฤติกรรมอย่างไร มีการจัดระบบหมวดหมู่ ซึ่งจะทำให้ผู้ใช้เข้าใจตรงกันสื่อความหมายได้เข้าใจสอดคล้องกันซึ่งผู้สร้างต้องศึกษา ค้นคว้า ทบทวน เอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้

4) การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการปฏิบัติและเกณฑ์การประเมินคุณภาพของงาน ในขั้นตอนนี้ต้องมีการสร้างคู่มือเพื่อยึดเป็นเกณฑ์ในการให้คะแนนเพื่อให้การให้คะแนน มีความเป็นปรนัยมากที่สุด

5) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งเครื่องมือที่สร้างขึ้นต้องมีการทดลองใช้ประเด็นที่ต้องพิจารณา คือความครอบคลุมของข้อรายการที่สัมพันธ์กับสมรรถนะในแต่ละด้านซึ่งสามารถเพิ่มเติมได้ นอกจากนี้ผลการทดลองใช้ยังทำให้ได้ข้อมูลจากผู้ถูกประเมินมีส่วนช่วยกำหนดเกณฑ์การประเมิน การตรวจสอบคุณภาพของการวัดอันได้แก่ การตรวจสอบเกี่ยวกับความตรงและความเที่ยงของแบบวัด

Springer et al. (1998) กล่าวถึงการสร้างเครื่องมือโดยการพัฒนามาตรประมาณค่าแบบยึดพฤติกรรม โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างขอบเขตของการประเมินจากจากการทบทวนวรรณกรรม และกำหนดนิยามในแต่ละองค์ประกอบ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบที่สำคัญ และความหมายในแต่ละองค์ประกอบ

2. รวบรวมรายการเหตุการณ์ หรือรายการพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเฉพาะเจาะจงในแต่ละองค์ประกอบที่ทำการประเมิน ทั้งมีประสิทธิภาพและด้อยประสิทธิภาพจากกลุ่มที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่จะประเมิน

3. นำพฤติกรรมทั้งหมดที่ได้มากำหนดรหัส(Code)

4. ตรวจสอบยืนยันการจัดกลุ่มในแต่ละพฤติกรรม โดยใช้ผู้ตัดสินอีกกลุ่มเพื่อขจัดความกำกวมสับสนของข้อความ ขจัดข้อที่ไม่มีสาระออกไปพร้อมให้กลุ่มตัวอย่างนี้จัดกลุ่มรายการข้อความใหม่อีกครั้ง โดยตัดสินรายการข้อความแต่ละรายการว่าควรอยู่กลุ่มใด อาจใช้เกณฑ์สอดคล้องของความคิดเห็น 2 ใน 3 ของจำนวนผู้ตัดสินเป็นเกณฑ์

5. แปลงพฤติกรรมให้อยู่ในรูปมาตรวัด โดยผู้ตัดสินอีกกลุ่มประมาณค่ารายการ ข้อความแต่ละรายการว่าแต่ละพฤติกรรมมีค่าคะแนนมากน้อยเพียงใดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Raring scale)

6. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7. นำพฤติกรรมที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาทำการเปรียบเทียบ แล้วเรียงลำดับข้อความอย่างต่อเนื่องจากมากไปหาน้อย โดยสร้างเป็นแบบประเมินซึ่งประกอบด้วยชุดของมาตรวัดตามแนวตั้งจำนวนหนึ่ง ในแต่ละมาตรวัดไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับรายการข้อความที่เป็นช่องเท่ากัน

8. ทดสอบประสิทธิภาพมาตรวัดโดยนำมาหาค่าความตรง และความเที่ยง

DeVellis (2003) กล่าวถึงหลักการสร้างเครื่องมือที่อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical test theory) ซึ่งมีการสมมุติว่าคะแนนที่ได้จากการวัดมีการแจกแจงแบบปกติ ตามขั้นตอนของ Burns and Grove (1997) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ให้นิยามความหมายของมโนมติ (Define the concept) เพื่อให้การเขียนข้อคำถามที่จะใช้วัดมโนมตินั้นง่ายขึ้น

2. ออกแบบลักษณะของแบบวัด (Design the scale) ว่าจะเลือกใช้แบบวัดแบบใด ลักษณะของแบบวัดจะบอกว่าตัวแปรนี้จะถูกวัดอย่างไร แล้วจึงลงมือสร้างข้อคำถาม

3. เชิญผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จะศึกษามาร่วมกันพิจารณาเนื้อหาของคำถาม เพื่อสะท้อนกลับในเรื่องความถูกต้องเหมาะสม และตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา เพื่อประเมินว่าข้อคำถามต่าง ๆ ที่ใช้ในเครื่องมือวัดมีเนื้อหาตรงกันกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการจะวัด

4. ทดลองใช้เครื่องมือเบื้องต้น โดยนำเครื่องมือฉบับร่าง ซึ่งปรับแก้จากข้อที่ 3 มาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรเป้าหมาย

5. นำเครื่องมือที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่ปรับแก้จากข้อที่ 4 มาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรเป้าหมาย

6. วิเคราะห์ข้อคำถาม โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากข้อคำถามหนึ่ง ๆ กับคะแนนรวมจากข้อคำถามทั้งหมดยกเว้นข้อนั้น เพื่อประเมินว่าคำถามข้อใดควรตัดทิ้งเพราะจะมีผลทำให้ความเที่ยงภายในต่ำลง

7. เลือกข้อคำถามที่ควรคงไว้ในเครื่องมือ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกขึ้นกับขนาดของความสัมพันธ์และจำนวนข้อที่ต้องการ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือควรจะเท่ากับ 0.70 หรือมากกว่า จึงจะแสดงว่ามีความเที่ยงภายในเครื่องมือเพียงพอที่จะนำไปใช้

8. ศึกษาความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยทำการวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงค้นหาเพื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือ

9. ประเมินความเที่ยงของเครื่องมืออีกครั้ง

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาแบบประเมินนั้นจะมีขั้นตอนหลักๆคล้ายคลึงกัน คือ เริ่มจากการวิเคราะห์ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติโดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ออกแบบลักษณะของแบบวัด การสร้างข้อรายการที่ต้องการวัด การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และการทดลองใช้เครื่องมือเบื้องต้นเพื่อหาค่าความเที่ยงก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างแบบประเมินของ Burns and Grove (1997) และ Springer (1998) ในการสร้างและพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก เนื่องจากเป็นแนวคิดที่พัฒนาแบบประเมินสมรรถนะโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้น และช่วยส่งเสริมการวัดพฤติกรรมสามารถกระทำได้อย่างถูกต้อง วัดได้จริง ทำให้ผู้ประเมินได้ข้อมูลสำหรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้รับการประเมินได้เหมาะสม นอกจากนี้แนวคิดดังกล่าวมีขั้นตอนการสร้างแบบประเมินชัดเจน ไม่ซับซ้อน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

5.5 มาตรประมาณค่า

มาตรประมาณค่า (Rating scale) เป็นมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นเพื่อประโยชน์ในการแปลความหมายของข้อมูลเชิงคุณภาพออกเป็นปริมาณ ให้เกิดความเป็นปรนัยในการแปลความหมาย การใช้มาตรประมาณค่านั้นมีโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อนหากสิ่งที่ประเมินเป็นลักษณะที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง จึงได้มีการปรับปรุงมาตรประมาณค่า เพื่อให้ได้เครื่องมือในการประเมินที่มีความแม่นตรงมากขึ้น

แนวทางในการปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือวัดประเภทมาตรประมาณค่าให้ได้ผลถูกต้อง (Thondike and Hagen, 1977 อ้างถึงใน ศุภมาศ การะเกตุ, 2542: 25) ดังนี้

1. การประเมินควรกระทำเฉพาะลักษณะที่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
2. ลักษณะที่ประเมินต้องแสดงออกในรูปของพฤติกรรมและการตัดสินจะกระทำจากพฤติกรรมที่เห็นเท่านั้น
3. รูปแบบของการประเมินค่า (Rating form) ต้องปรับปรุงเพื่อให้ผู้ประเมินบอกความแตกต่างหรือควบคุมการที่ผู้ประเมินมีมาตรฐานในการตัดสินใจที่แตกต่างกัน
4. ผู้ประเมินต้องเป็นผู้ที่มีโอกาสมากที่สุดในการสังเกตพฤติกรรมในสถานการณ์ตามต้องการ
5. ผู้ประเมินต้องได้รับการบอกเล่าถึงคุณค่าของการประมาณค่า และได้รับการฝึกฝนในการใช้เครื่องมือ
6. หากสามารถมีผู้ประเมินหลายคนก็ควรรวบรวมผลการประเมินจากผู้ประเมินหลายคน

มาตรประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของมาตรวัดในแต่ละมิติประกอบด้วยข้อความที่กระชับ ชัดเจน อธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมิตินั้น ๆ วิธีการนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานตามแนวทางของการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ เพราะข้อความบนมาตรวัดจะแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมอย่างไรเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแตกต่างจากวิธีการเดิม ๆ คือ เป็นวิธีที่เน้นเป้าหมายเชิงพัฒนาหรือชี้แนะแนวทางการพัฒนา เน้นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคล เน้นนิยามพฤติกรรมอย่างชัดเจน สังเกตได้วัดได้ และเป็นการแสดงออกถึงความแตกต่างของพฤติกรรมโดยทั่วไป ซึ่งเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (Crane, 1986 อ้างถึงใน สุพักตร์ พิบูลย์, 2534)

5.6 การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน

แบบประเมินเป็นเครื่องมือที่เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างมากเพราะเครื่องมือทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่และเชื่อถือได้จะต้องเป็นข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่มีคุณภาพจึงทำให้ผลการประเมินนั้นถูกต้อง น่าเชื่อถือ คุณภาพของแบบประเมินที่ดีประกอบด้วยดังนี้ (ประกาย จิโรจน์กุล, 2548)

5.6.1 ความตรง (Validity) หมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือวิจัยที่มีประสิทธิภาพในการนำมาใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้ตรงกับมิติที่ต้องการวัด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ หากเครื่องมือใดเมื่อนำไปใช้รวบรวมข้อมูลของตัวแปรที่ศึกษา สามารถรวบรวมข้อมูลได้ตรงกับมิติที่ต้องการวัด กล่าวได้ว่าเครื่องมือนั้นมีความตรง ความตรงจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ

1) ความตรงตามเนื้อหา (Content validity) หมายถึง คำถามในแบบสอบถามมีเนื้อหาสอดคล้องกับมโนทัศน์ของตัวแปร หรือคำถามในแบบสอบถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎีของตัวแปร

2) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) คำถามในแบบสอบถามวัดได้ตรงกับมิติของมโนทัศน์ตัวแปร และครอบคลุมมโนทัศน์ของตัวแปรในทุกมิติ

3) ความตรงตามสภาพปัจจุบัน (Concurrent validity) เป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดคุณลักษณะที่ศึกษาได้สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดในปัจจุบัน การตรวจความตรงตามสภาพปัจจุบันมีวิธีดังนี้ นำแบบวัด 2 ฉบับ ซึ่งวัดในคุณลักษณะเดียวกันหรือวัดตัวแปรเดียวกันโดยแบบวัดฉบับหนึ่งเป็นฉบับที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและแบบวัดอีกฉบับหนึ่งเป็นแบบวัดมาตรฐานไปให้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกันตอบ นำข้อมูลทั้ง 2 ชุด มาวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ หากค่าสหสัมพันธ์มีค่าสูง ความหมายคือแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมีความตรงตามสภาพปัจจุบัน

4) ความตรงตามการพยากรณ์ (Predictive validity) เป็นคุณลักษณะของเครื่องมือที่สามารถวัดคุณลักษณะที่ศึกษาได้ตรงตามเกณฑ์พยากรณ์ของคุณลักษณะนั้น ๆ ในอนาคต

5.6.2 ความเที่ยง (Reliability) เป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของเครื่องมือวิจัย เครื่องมือวิจัยใดก็ตามหากขาดความเที่ยงแล้ว ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่เครื่องมือวิจัยนั้นจะมีความตรง การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ มี 3 วิธี ดังนี้

1) การหาความคงที่ (Stability) เป็นวิธีที่จะหาสัมประสิทธิ์ของความคงที่โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับผู้สอบกลุ่มเดิมสองครั้งและทิ้งช่วงระยะเวลาพอสมควรก่อนการสอบครั้งที่สอง แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดสอบทั้งสองครั้งมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) การหาความเที่ยงโดยวิธีการสอบซ้ำนี้เรียกว่า Test-retest method

2) การหาความเท่าเทียมกัน (Equivalence) เนื่องจากวิธีหาความเที่ยงแบบสอบซ้ำประสบปัญหาเกี่ยวกับการเว้นช่วงระยะเวลา จึงใช้วิธีให้คะแนนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปใช้เครื่องมือชุดเดียวกันทดสอบสิ่งเดียวกัน ในเวลาเดียวกัน เรียกว่า Interrater หรือ Interobsever reliability

3) การหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) เป็นการตรวจสอบว่าคำถามแต่ละข้อในแบบวัดได้วัดคุณลักษณะหรือวัดมิติเดียวกันหรือไม่ หากคำถามแต่ละข้อในแบบวัดได้วัดคุณลักษณะหรือวัดมิติเดียวกัน ค่าความสอดคล้องภายในย่อมมีค่าสูง ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมกันมากที่สุดในการนำมาใช้หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย

5.6.3 ความเป็นปรนัย (Objective) คำถามมีความชัดเจน อ่านเข้าใจง่าย มีความคงที่ในการตรวจให้คะแนนไม่ว่าใครประเมินก็ให้ผลที่ถูกต้องตรงกัน และมีการแปลความหมายของคะแนนตรงกัน

5.6.4 ความยากง่ายและอำนาจจำแนก (Difficulty and discrimination) เครื่องมือในการประเมินที่มีอำนาจจำแนกสูงจะสามารถแยกได้ว่าผู้ถูกประเมินคนใดมีระดับความสามารถมากน้อยกว่ากัน ความยากง่าย และอำนาจจำแนกเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแบบวัดผลการทางการศึกษาหรือแบบทดสอบความรู้

5.6.5 ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ความมีประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัยหมายถึง เครื่องมือนั้นนอกเหนือจากนำมาใช้รวบรวมข้อมูลตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายแล้วยังใช้เวลาน้อยและใช้งบประมาณน้อยด้วย

5.6.6 ความไว (Sensitivity) หมายถึง คุณลักษณะของเครื่องมือที่สามารถวัดค่าได้ละเอียด

5.6.7 ความเป็นมิติเดียว (Unidimensionality) ความเป็นมิติเดียวของเครื่องมือหมายถึง เครื่องมือนั้นสามารถวัดมิติของตัวแปรที่ศึกษาโดยจำแนกจากกันในแต่ละมิติ

5.6.8 ความง่ายในการใช้ (Simplicity) คือ ใช้ง่าย ขั้นตอนไม่ยุ่งยากในการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินโดยยึดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็นหลัก (Job performance or behavior based approach) เพราะเป็นการประเมินที่เน้นรูปแบบการประเมินผลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ และเลือกใช้เทคนิควิธีการประเมินผลตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน (Behaviorally Anchored Rating Scales : BARS) ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลจากการ

ประเมินเพิ่มมากขึ้นและลดความผิดพลาดในการประเมินอันเกิดจากอคติ รวมทั้งสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานและ/หรือพฤติกรรมของผู้รับการประเมินได้อย่างแท้จริง มีความครบถ้วน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา อาชีพ (2549) ได้พัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ช่วยหัวหน้างานการพยาบาลและพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี รวมจำนวน 5 ระดับ นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ประกอบประกอบด้วย 6 ตัวประกอบหลัก บรรยายด้วย 90 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60 แล้วนำผลมาสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยใช้แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะโดยรวมจากการประเมินตนเอง ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ตำแหน่งงานและหน่วยงานปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของผู้ประเมินมีการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

อัจฉรา สุขมาก (2549) ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะและกำหนดเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 4 แห่ง จำนวน 94 คน ขั้นตอนการสร้างแบบประเมิน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล นักวิชาการพยาบาลทางออร์โธปิดิกส์และพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญทางออร์โธปิดิกส์ จำนวน 14 คนขั้นตอนการสร้างเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะ คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 4 แห่ง จำนวน 89 คน แบบประเมินสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นเป็นมาตรประมาณค่าแบบยึดพฤติกรรม 4 ระดับ พบว่าสมรรถนะของพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยสมรรถนะ 7 ด้าน ข้อรายการสมรรถนะ 23 ข้อ คุณภาพของแบบประเมินมีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .93 ความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินเท่ากับ .82 และผลการประเมินสมรรถนะ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะเท่ากับ 2.44 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางและพอใช้

สุดา ทองทรัพย์ (2549) ได้พัฒนาแบบประเมินและเส้นฐานสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลราชวิถี โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ ระยะที่ 1 สร้างแบบประเมินสมรรถนะพยาบาล โดยการกำหนดการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นในข้อรายการสมรรถนะ โดยประเมินระดับสมรรถนะด้วยเกณฑ์แบบรูบริก (Rubric) ซึ่งกำหนดโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่ 2 สร้างเส้นฐานระดับสมรรถนะ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการตัดสินระดับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดจากการใช้แบบประเมินกับพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลราชวิถี จำนวน 57 คน พบว่า

แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลราชวิถี ประกอบด้วย 6 ด้าน มีรายการสมรรถนะ 33 ข้อ คุณภาพแบบประเมินที่สร้างขึ้นมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 0.86 มีค่าความเที่ยงด้วยการหาค่าความสอดคล้องภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง เท่ากับ 0.99 และค่าความเท่าเทียมกันของการสังเกตเท่ากับ 0.88

หนึ่งนุช คำชาย (2551) ได้พัฒนาแบบประเมินสมรรถนะ และทดสอบแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน ขั้นตอนการสร้างแบบประเมินกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลของชุมชนจังหวัดน่าน จำนวน 15 คน ขั้นตอนการทดสอบการประเมินสมรรถนะ กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าหอผู้ป่วย และรองหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน จำนวน 13 แห่ง จำนวน 26 คน แบบประเมินสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นเป็นมาตรประมาณค่าแบบยึดพฤติกรรม 4 ระดับ พบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 8 ด้าน ข้อรายการสมรรถนะ 22 ข้อ คุณภาพของแบบประเมินมีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .90 ความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินเท่ากับ .82 และผลการทดสอบแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยและรองหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสอดคล้องกัน (r = .86)

Hader et al. (1999) สร้างเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลจากคณะกรรมการ 15 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารการพยาบาล คณะกรรมการฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการสหพันธ์แรงงาน กำหนดองค์ประกอบการประเมิน 3 ด้านได้แก่ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการให้ความรู้ และด้านการเป็นผู้นำ และนำเครื่องมือที่ได้มาทดลองใช้ประเมินโดยผู้จัดการพยาบาล 30 คน ทำการประเมิน 2 ครั้งในพยาบาลกลุ่มเดียวกัน และนำคะแนนมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ด้านการปฏิบัติการพยาบาลเท่ากับ .81 ด้านการให้ความรู้เท่ากับ .76 และด้านการเป็นผู้นำเท่ากับ .87

Meretoja et al. (2004) พัฒนาเกณฑ์การปะเมินสมรรถนะด้วยการประเมินตนเอง โดยใช้ Nurse Competence Scale (NCS) ตามแนวคิดของ Meretoja and Leino-Kilpi (2001) เปรียบเทียบกับการประเมินโดยใช้ 6D scale ตามแนวคิดของ Schwirian (1978) ในการประเมินสมรรถนะพยาบาลตามแนวคิดของ Benner (1994) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล 498 คน ผลพบว่า Nurse Competence Scale สามารถชี้ให้เห็นความแตกต่างของความสามารถพยาบาลมากกว่าการประเมินโดยใช้ 6D scale และตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินโดยหาความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบและทดสอบความเที่ยงโดยการวิเคราะห์รายข้อค่าสัมพันธ์มากกว่า .3 และความสอดคล้องภายในมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .79-.91

Mason et al. (2005) พัฒนาการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน โดยใช้การทดสอบการปฏิบัติทางคลินิก (Objective structural clinical examination) ซึ่งพัฒนาจากการสร้างแบบสอบถามโดยพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉินและแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ใช้ประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติจำนวน 17 คน ในปี2001 และประเมินซ้ำภายหลังการได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในปี2002 ผลพบว่ามีการปรับปรุงระดับสมรรถนะ เพิ่มขึ้นทั้ง 2 ระยะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลสะท้อนกลับด้านประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้การทดสอบปฏิบัติทางคลีนิกได้ผลดี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดสมรรถนะที่เป็นองค์ประกอบในการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ผู้วิจัยได้นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของกรมแพทย์ทหารบกและโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกมาวิเคราะห์เป็นสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ร่วมกับการสังเคราะห์แนวคิดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการการทบทวนวรรณกรรมของ Lenburg (1999), ศิริรัตน์ คงสุวรรณ (2544), สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2547), สำนักการพยาบาล (2548), พรพิมล รักษาแก้ว (2548), สภาการพยาบาล (2552) และ Ross (2010) แล้วจึงนำไปบูรณาการร่วมกับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นนำมาประมวลรวมกันแล้วจึงสร้างแบบประเมิน โดยใช้มาตรส่วนประเมินค่า (Rating scale) 3 ระดับ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดพัฒนาแบบประเมินของ ของ Burns and Grove (1997) และ Springer (1998) ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกรมแพทย์ทหารบกและโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก
สมรรถนะพยาบาลประจำการ จากการทบทวนวรรณกรรมของ Lengburg (1999) ศิริรัตน์ คงสุวรรณ (2544) สำนักงานกพ. (2547) สำนักงานการพยาบาล (2548) พรพิมล รักษาแก้ว (2548) สภาการพยาบาล (2552) และ Ross (2010) ได้สมรรถนะเบื้องต้น 6 ด้าน ดังนี้
1. ด้านความเป็นผู้นำ และการบริหารจัดการ
2. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล
3. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ
4. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. ด้านวิชาการและการวิจัย
สัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล โรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกจำนวน 5 คน
นโยบายกรมแพทย์ทหารบก, ผู้บริหารโรงพยาบาล,ผู้บริหารการพยาบาล,ผู้ปฏิบัติการพยาบาล, ผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาการพยาบาล
สมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก
สมรรถนะทั่วไป
1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล
2. ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ
3. ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมาย
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ
6. ด้านวิชาการ และการวิจัย
สมรรถนะเฉพาะทางการพยาบาลทหาร
7. ด้านเวชศาสตร์ทหาร
8. ด้านคุณลักษณะทหาร
แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก
Burns and Grove (1997)
Springer (1998)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก มีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 พัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ระยะที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ระยะที่ 1 พัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียงโดยวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก และนโยบายกรมแพทย์ทหารบกร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย Lenburg (1999), ศิริรัตน์ คงสุวรรณ (2544), สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2547), สำนักการพยาบาล (2548), พรพิมล รักษาแก้ว (2548), สภาการพยาบาล (2552) และ Ross (2010) ได้สมรรถนะหลักพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกเบื้องต้น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความเป็นผู้นำ และการบริหารจัดการ 2) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 3) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ 4) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ด้านวิชาการและการวิจัย

2) กำหนดผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญจากกรมแพทย์ทหารบกและโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกจำนวน 5 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบาย กรมแพทย์ทหารบก 2) ผู้บริหารโรงพยาบาล 3) ผู้บริหารการพยาบาล 4) ผู้ปฏิบัติการพยาบาล 5) ผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาการพยาบาล โดยคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง และกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

2.1 ผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายกรมแพทย์ทหารบก สังกัดกองทัพบก กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติดังนี้

2.1.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.1.2 มีประสบการณ์ในการทำงานด้านนโยบายและการวางแผน10ปีขึ้นไป

2.1.3 มีหน้าที่รับผิดชอบ และ/หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนงานในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก

2.2 ผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหารโรงพยาบาล กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติดังนี้

2.2.1 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

2.2.2 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.2.3 มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก 5 ปีขึ้นไป

2.3 ผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหารการพยาบาล กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติดังนี้

2.3.1 ดำรงตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลขนาด 30-90เตียง สังกัดกองทัพบก

2.3.2 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาลและปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

2.3.3 มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก 10 ปีขึ้นไป

2.4 ผู้เชี่ยวชาญระดับผู้ปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติดังนี้

2.4.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาล

2.4.2 มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก 10 ปี ขึ้นไป

2.5 ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาการพยาบาล กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติดังนี้

2.5.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาลหรือสูงกว่า

2.5.2 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการจัดหลักสูตรการศึกษาการพยาบาลของกองทัพบก 10 ปีขึ้นไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อรวบรวมความคิดเห็น จากประสบการณ์และสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากกรมแพทย์ทหารบกและผู้เชี่ยวชาญจากโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก จำนวน 5 คน

3) สร้างแบบสัมภาษณ์โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ คือ

3.1 ท่านคิดว่า การประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียงสังกัดกองทัพบก ควรประเมินสมรรถนะด้านใดบ้าง

3.2 ท่านคิดว่า ในสมรรถนะเหล่านั้นประกอบด้วยพฤติกรรมหรือความสามารถใดบ้าง

4) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดย ติดต่อขออนุญาต โดยตรงจากผู้เชี่ยวชาญ แจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ เมื่อผู้เชี่ยวชาญยินดีและเต็มใจให้สัมภาษณ์ จึงนัดวัน เวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ โดยทำหนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ จากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้บังคับบัญชาที่ผู้เชี่ยวชาญสังกัด และส่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์ พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ โดยสังเขปให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้า ประมาณ 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยเริ่มจากการแนะนำตัว บอกวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ ขออนุญาตบันทึกเทประหว่างการสัมภาษณ์ จากนั้นจึงดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวคำถามที่สร้างขึ้น เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ กำหนดใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละประมาณ 45-60 นาที

5) ผู้วิจัยทำการถอดเทป และรวบรวมข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาจัดหมวดหมู่เนื้อหา เพื่อกำหนดรายการสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ดังแสดงในตารางที่ 2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 รายการสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะที่ได้จากการสัมภาษณ์
สมรรถนะทั่วไป	
1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	1. สามารถดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังที่พบในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ปฏิบัติการพยาบาลตามแนวทางหรือคู่มือทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. สามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. สามารถส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกในโรงพยาบาลและชุมชน เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้
2. ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	5. สามารถ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินได้ได้ถูกต้อง รวดเร็ว 6. บริหารจัดการทรัพยากร วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7. วางแผนและจัดระบบการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมาย	8. ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักกฎหมาย จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ 9. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย 10. มีจริยธรรม และคุณธรรม อันดีงามในตนเอง
4. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	11. สามารถใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลทางสุขภาพได้ 12. สามารถใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น 13. สามารถนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะ
5. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ	14. มีมนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมบริการที่ดีในการปฏิบัติงาน 15. สามารถติดต่อประสานงานและการให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการ ทีมสหสาขาวิชาชีพและองค์กรต่างๆในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ด้านวิชาการและการวิจัย	16. สามารถนำความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิจัย
สมรรถนะเฉพาะทางการพยาบาลทหาร	
7. ด้านเวชศาสตร์ทหาร	17. สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉิน ในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ 18. สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. ด้านคุณลักษณะทหาร	19. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและวินัยทหาร 20. มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพทหาร

6) วิเคราะห์สมรรถนะพยาบาลประจำการที่ได้จากการสัมภาษณ์ ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม เพื่อกำหนดข้อคำถามประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกที่มีความสำคัญ โดยข้อรายการใดที่มีความหมายเหมือนกัน ผู้วิจัยคงข้อรายการนั้นไว้ หากมีความหมายแตกต่างกันผู้วิจัยจะเพิ่มเติมข้อรายการนั้น สรุปเป็นรายการสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ประกอบด้วย 8 ด้าน มีข้อรายการสมรรถนะจำนวน 20 ข้อ ดังนี้ คือ

สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมาย จำนวน 3 ข้อ

4. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ จำนวน 2 ข้อ
6. ด้านวิชาการและการวิจัย จำนวน 1 ข้อ

สมรรถนะเฉพาะทางการพยาบาลทหาร ประกอบด้วย

7. ด้านเวชศาสตร์ทหาร จำนวน 2 ข้อ
8. ด้านคุณลักษณะทหาร จำนวน 2 ข้อ

แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปข้อรายการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะ	ทบทวนวรรณกรรม	สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
สมรรถนะทั่วไป			
1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	1. สามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	/	/
	2. ปฏิบัติการพยาบาลตามแนวทางหรือคู่มือทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	/	/
	3. สามารถดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังที่พบในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	/	/
	4. สามารถส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกในโรงพยาบาลและชุมชนเพื่อให้ผู้รับบริการสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้	/	/

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะ	ทบทวนวรรณกรรม	สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
	5. วางแผนและจัดระบบการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	/	/
2. ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	6. สามารถ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินได้ได้ถูกต้อง รวดเร็ว	/	/
	7. บริหารจัดการทรัพยากร วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	/	/
3. ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมาย	8. ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักกฎหมาย จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	/	/
	9. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย	/	/
	10. มีจริยธรรม และคุณธรรม อันดีงามในตนเอง	/	/
4. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	11. สามารถใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	/	/
	12. สามารถใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลทางสุขภาพได้	/	/
	13. สามารถนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	/	/

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะ	ทบทวนวรรณกรรม	สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
5. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ	14. มีมนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมบริการที่ดีในการปฏิบัติงาน	/	/
	15. สามารถติดต่อประสานงานและการให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการ ทีมสหสาขาวิชาชีพและองค์กรต่างๆในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	/	/
6. ด้านวิชาการและการวิจัย	16. สามารถนำความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิจัย	/	/
สมรรถนะเฉพาะทางการพยาบาลทหาร			
7. ด้านเวชศาสตร์ทหาร	17. สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉิน ในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ	/	/
	18. สามารถดำเนินการเคลื่อนย้ายส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ	/	/
8. ด้านคุณลักษณะทหาร	19. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและวินัยทหาร	/	/
	20. มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพทหาร	/	/

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 3 เมื่อวิเคราะห์รายการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าข้อรายการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกมีความหมายเหมือนกันทั้ง 20 ข้อ นำมากำหนดเป็นข้อคำถามการสร้างแบบประเมินทั้งหมด 20 ข้อ

7) การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างแบบประเมินของ Burns and Grove (1997) และ Springer (1998) มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

7.1 ให้นิยามความหมายของมโนมติ (Define the concept) เพื่อให้การเขียนข้อคำถามที่จะใช้วัดมโนมตินั้นง่ายขึ้น โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องและให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการของสมรรถนะหลัก ดังนี้

7.1.1 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงความสามารถในการใช้ความรู้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยตั้งแต่การประเมินอาการ กำหนดปัญหา วางแผนการพยาบาล การประเมินผลได้ถูกต้องและต่อเนื่องสอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยแต่ละรายอย่างครอบคลุม การใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังที่พบของหน่วยงานตามแนวทางหรือคู่มือทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ มีทักษะในการสอน ชี้แนะและให้คำแนะนำ เพื่อมุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้

7.1.2 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานและวางแผนงานได้อย่างสอดคล้องเป็นระบบ มอบหมายงานให้แก่สมาชิกในทีมได้อย่างเหมาะสม มีการติดตามและควบคุมการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้แก่สมาชิกในทีมการพยาบาลให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เหมาะสม รวดเร็ว และนำความรู้ทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆได้อย่างเหมาะสม

7.1.3 สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมาย หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนอยู่ในกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกเพศ ทุกวัย ทุกศาสนา และทุกโรคด้วยความเสมอภาคโดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในตนเอง

7.1.4 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงความสามารถใช้ระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลทางการพยาบาลได้ สนใจใฝ่รู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ นำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

7.1.5 สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงความสามารถในการใช้ทักษะในการติดต่อ ประสานงานในทีมงานและหน่วยงานภายนอกได้เหมาะสม และเกิดความร่วมมือ ให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการและครอบครัวได้สอดคล้องกับความต้องการ รู้จักเลือกใช้เทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีพฤติกรรมบริการที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

7.1.6 สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงความสามารถในการแสวงหาความรู้ ถ่ายทอดความรู้ การทำวิจัยหรือสนับสนุนการทำวิจัยทางการพยาบาลได้ สามารถนำความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.1.7 สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทหาร หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและสามารถ ดำเนินการเคลื่อนย้าย การส่งต่อและการส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามให้ได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.1.8 สมรรถนะด้านคุณลักษณะทางทหาร หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงถึงความมีวินัยในตนเอง เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งปฏิบัติตนตามกฎระเบียบขององค์กร ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของกองทัพบก ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ความร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมอาชีพมีความน่าเชื่อถือ มีเจตคติที่ดี มีความภาคภูมิใจ และศรัทธาในอาชีพทหาร

7.2 กำหนดข้อรายการสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก โดยผู้วิจัยกำหนดข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ในแต่ละสมรรถนะหลักเสนอให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 6 คน (ภาคผนวก ก) ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อแสดงความคิดเห็นในการกำหนดพฤติกรรมสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกและให้คะแนนระดับความสำคัญของพฤติกรรมสมรรถนะ เพื่อคัดเลือกมาสร้างเป็นข้อรายการประเมิน

สมรรถนะพยาบาลประจำการ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับเนื้อหา และการกำหนดความหมายของสมรรถนะทั้ง 8 ด้านตามเดิม แต่มีการจัดเรียงลำดับและแก้ไขข้อรายการสมรรถนะดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ได้ตัดข้อรายการสมรรถนะที่ซ้ำซ้อนออก 1 ข้อเหลือรายการสมรรถนะจำนวน 3 ข้อ และเรียงลำดับข้อรายการสมรรถนะใหม่

สมรรถนะที่ 2 ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ มีข้อรายการสมรรถนะจำนวน 3 ข้อเท่าเดิม แต่จัดเรียงลำดับข้อรายการสมรรถนะใหม่

สมรรถนะที่ 3 ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมาย กลุ่มเสนอความเห็นไม่ต้องปรับแก้ไข

สมรรถนะที่ 4 ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีข้อรายการสมรรถนะจำนวน 3 ข้อเท่าเดิม แต่จัดเรียงลำดับข้อรายการสมรรถนะใหม่

สมรรถนะที่ 5 ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ กลุ่มเสนอความเห็นไม่ต้องปรับแก้ไข

สมรรถนะที่ 6 ด้านวิชาการและการวิจัย กลุ่มเสนอความเห็นไม่ต้องปรับแก้ไข

สมรรถนะที่ 7 ด้านเวชศาสตร์ทหาร กลุ่มเสนอความเห็นไม่ต้องปรับแก้ไข

สมรรถนะที่ 8 ด้านคุณลักษณะทหาร กลุ่มเสนอความเห็นไม่ต้องปรับแก้ไข

รวมเป็นข้อรายการสมรรถนะทั้งหมดจำนวน 19 ข้อ และได้กำหนดพฤติกรรมสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกในแต่ละด้านรวมทั้งหมด 76 ข้อ แสดงตามตารางที่ 4

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 พฤติกรรมสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกจากการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะ	พฤติกรรมสมรรถนะ
สมรรถนะทั่วไป		
1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	1. สามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้ครบถ้วน 2. ให้การพยาบาลได้ครอบคลุมด้านร่างกายจิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ 3. ประเมินผลการพยาบาลทุกครั้งสม่ำเสมอและวางแผนต่อเนื่อง 4. ปรับแผนการพยาบาลให้เหมาะสมกับความต้องการผู้ป่วยแต่ละราย
	2. สามารถดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังที่พบในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5. ปฏิบัติการพยาบาลได้ครอบคลุมทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษา การป้องกันและการฟื้นฟูสมรรถภาพ 6. ปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องตามคู่มือทางการพยาบาลหรือแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน 7. ให้การปรึกษาและแนะนำแก่ทีมงานในการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน 8. พัฒนาระบบมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังที่พบในหน่วยงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะ	พฤติกรรมสมรรถนะ
	3. สามารถส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกในโรงพยาบาลและชุมชน เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้	9. แนะนำ ให้ข้อมูล และฝึกทักษะการดูแลตนเองของบุคคล ผู้ป่วย และครอบครัว เฉพาะรายได้
	4. วางแผนและจัดระบบการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	10. จัดแผนการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน เหมาะสมกับปัญหาสุขภาพ 11. สร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองของบุคคล ครอบครัวและชุมชนร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพได้ 12. ปรับปรุงรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ได้ 13. กระตุ้น โน้มน้าว และจูงใจให้สมาชิกทีมปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ 14. มอบหมายงานแก่บุคลากรในทีมได้เหมาะสมกับสภาวะของผู้ป่วย
2. ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ		15. เป็นผู้นำทีมการพยาบาลได้เหมาะสมตามสถานการณ์ทั้งภาวะปกติและฉุกเฉิน 16. ให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่สมาชิกในทีม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะ	พฤติกรรมสมรรถนะ
	5. สามารถ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินได้ได้ถูกต้อง รวดเร็ว	17. แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากรในทีมได้ 18. เจรจาต่อรองกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ 19. จัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในทีมการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม 20. คิดวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์และสามารถตัดสินใจทั้งในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินได้
	6. บริหารจัดการทรัพยากร วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	21. จัดเก็บและตรวจสอบวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์เวชภัณฑ์ ได้ถูกต้อง 22. บริหารจัดการทรัพยากร วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ได้เหมาะสม 23. จัดการความปลอดภัยและการป้องกันควบคุมการติดเชื้อจากการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือเวชภัณฑ์ 24. พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิภาพการใช้วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์และเวชภัณฑ์ได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะ	พฤติกรรมสมรรถนะ
3. ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมาย	7. ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักกฎหมาย จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	25. สามารถปฏิบัติงานโดยนำข้อกำหนด ระเบียบข้อบังคับ กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพมาใช้ในกระบวนการทำงาน 26. สามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพตามมาตรฐานของหน่วยงานได้ถูกต้อง 27. สามารถอธิบายและแนะนำความรู้ทางกฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพได้ 28. พัฒนาระบบงานโดยนำกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพมาประยุกต์ใช้
	8. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย	29. ให้ข้อมูล คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิผู้ป่วยที่เหมาะสม ถูกต้อง 30. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักสิทธิผู้ป่วยตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน 31. จัดการและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิผู้ป่วยได้ 32. พัฒนาและปรับปรุงการทำงานงานโดยยึดหลักพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะ	พฤติกรรมสมรรถนะ
	9. มีจริยธรรม และคุณธรรม อันดีงามในตนเอง	33. ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและคุณธรรม 34. ปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ 35. ให้ปรึกษาแก่ทีมงานในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และคุณธรรม 36. ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการผู้ป่วย
4. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	10. สามารถใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	37. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้ 38. ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 39. ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการรวบรวม จัดเก็บและรายงานข้อมูลได้ 40. พัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนางานได้
	11. สามารถใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลทางสุขภาพได้	41. ค้นคว้าวิชาการใหม่ๆหรือผลงานวิจัยทางอินเตอร์เน็ตได้ 42. สืบค้นข้อมูลต่างๆทางอินเตอร์เน็ตมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะ	พฤติกรรมสมรรถนะ
		43. ถ่ายทอดความรู้จากการค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ตแก่ทีมงานได้
		44. แนะนำในการสืบค้นข้อมูลแก่ทีมงานได้
5. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ	12. สามารถนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	45. ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการสืบค้นข้อมูลได้
		46. ใช้สารสนเทศเพื่อการจัดเก็บข้อมูลต่างๆของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ
		47. วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลผลการปฏิบัติงานได้
		48. พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	13. มีมนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมบริการที่ดีในการปฏิบัติงาน	49. เป็นผู้มีอัธยาศัยและสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ
		50. ปฏิบัติต่อผู้รับบริการและผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความอ่อนโยน สุภาพ และมีความเอื้ออาทร
		51. มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการให้บริการผู้อื่น
		52. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านมนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมบริการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะ	พฤติกรรมสมรรถนะ
	14. สามารถติดต่อประสานงานและการให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการ ทีมสหสาขาวิชาชีพและองค์กรต่างๆในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	53. ให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการและครอบครัวได้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละราย 54. เลือกใช้เทคนิคการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 55. นำเสนอความคิดเห็น หรือสรุปประเด็นสำคัญต่อที่ประชุมได้ถูกต้อง ชัดเจน 56. ติดต่อประสานงานในทีมงานและหน่วยงานภายนอกได้อย่างถูกต้องและเกิดความร่วมมือ
6. ด้านวิชาการและการวิจัย	15. สามารถนำความรู้ทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิจัย	57. พัฒนางานวิชาการหรืองานวิจัยร่วมกับทีมงานได้ 58. นำความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานมาใช้ในงานวิชาการและวิจัยได้อย่างเหมาะสม 59. มีความรู้กระบวนการวิจัยและกำหนดปัญหาเพื่อทำวิจัยทางการพยาบาลในหน่วยงานได้ 60. ให้คำปรึกษาในการนำความรู้และทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในงานวิชาการและการวิจัยได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะ	พฤติกรรมสมรรถนะ
สมรรถนะเฉพาะทางการพยาบาลทหาร		
7. ด้านเวชศาสตร์ทหาร	16. สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉิน ในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ	61. ปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินในภาคสนามตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานได้ถูกต้องครบถ้วน 62. ติดตาม ประเมินอาการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้ 63. ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินในภาคสนามได้เหมาะสมกับสภาวะของผู้ป่วยแต่ละราย 64. พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินในภาคสนามให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
8. ด้านคุณลักษณะทหาร	17. สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ	65. เคลื่อนย้าย ส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานได้ถูกต้อง 66. ติดต่อประสานงานในทีมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้อง และเกิดความร่วมมือ 67. ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการเคลื่อนย้ายการส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามได้เหมาะสมกับสภาวะการเจ็บป่วยของผู้ป่วยแต่ละราย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ	ข้อรายการสมรรถนะ	พฤติกรรมสมรรถนะ
		68. พัฒนาระบบการเคลื่อนย้ายการส่งต่อและส่งกลับในภาคสนาม
	18. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและวินัยทหาร	69. ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบขององค์กร 70. ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในกฎระเบียบและวินัยทหารอย่างสม่ำเสมอ 71. แนะนำและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในทีมเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยทหาร 72. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความมีระเบียบวินัย
	19. มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพทหาร	73. ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของกองทัพบก 74. ร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมอาชีพ 75. ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของกองทัพบก 76. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความภูมิใจ และศรัทธาในอาชีพทหาร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 6 คน (ภาคผนวก ก) ให้คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมสมรรถนะที่ถูกคัดเลือกนำมาสร้างเป็นข้อรายการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ลักษณะแบบสอบถามเป็น Rating scale 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนความสำคัญดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

สำคัญมากที่สุด 5 หมายถึง พฤติกรรมดังกล่าวมีความสำคัญที่สุด
สำคัญมาก 4 หมายถึง พฤติกรรมดังกล่าวมีความสำคัญมาก
สำคัญปานกลาง 3 หมายถึง พฤติกรรมดังกล่าวมีความสำคัญปานกลาง
สำคัญน้อย 2 หมายถึง พฤติกรรมดังกล่าวมีความสำคัญน้อย
สำคัญน้อยที่สุด 1 หมายถึง พฤติกรรมดังกล่าวมีความสำคัญน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยนำคะแนนระดับความสำคัญของพฤติกรรมสมรรถนะที่ได้จากการยืนยันของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนแบบมาตรฐาน (Standard deviation) ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 6-13 (บทที่ 4)

ค่าเฉลี่ยแปลผลตามเกณฑ์ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

4.50 – 5.00 หมายถึง ข้อความตามรายการมีความสำคัญมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายถึง ข้อความตามรายการมีความสำคัญมาก
2.50 – 3.49 หมายถึง ข้อความตามรายการมีความสำคัญปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง ข้อความตามรายการมีความสำคัญน้อย
1.00 – 1.49 หมายถึง ข้อความตามรายการมีความสำคัญน้อยที่สุด

7.3) ผู้วิจัยนำพฤติกรรมสมรรถนะที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานน้อยกว่า 0.5 ทั้งหมด (Springer, 1998) จำนวน 76 ข้อมาสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก โดยกำหนดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 3 ระดับ และกำหนดคะแนนในแต่ละระดับดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2442)

ระดับที่ 1 หมายถึง พยาบาลมีพฤติกรรมที่แสดงถึงระดับความสามารถในระดับควรปรับปรุง
ระดับที่ 2 หมายถึง พยาบาลมีพฤติกรรมที่แสดงถึงระดับความสามารถในระดับปานกลาง
ระดับที่ 3 หมายถึง พยาบาลมีพฤติกรรมที่แสดงถึงระดับความสามารถในระดับดี

7.4) แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 3 ระดับ ประกอบด้วยข้อมูล 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะเป็นข้อคำถาม แบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล สถานที่ปฏิบัติงาน อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รวมจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน 8 ด้าน และพฤติกรรมสมรรถนะจำนวน 76 ข้อ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	2	1
สามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
1. ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้ครบถ้วน			
2. ให้การพยาบาลได้ครอบคลุมด้านร่างกายจิตใจสังคมและจิตวิญญาณ			
3. ประเมินผลการพยาบาลทุกครั้งสม่ำเสมอและวางแผนต่อเนื่อง			
4.....			
มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพทหาร			
74. ร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมอาชีพ			
74. ร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมอาชีพ			
75. ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของกองทัพบก			
76.....			

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7.5) สร้างคู่มือการใช้แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก มีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการให้เข้าใจตรงกันประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์

ส่วนที่ 2 คำแนะนำการใช้คู่มือการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ประกอบด้วยแนวทางการใช้แบบประเมินสมรรถนะ ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ผู้รับการประเมิน รายการประเมินสมรรถนะ เกณฑ์การให้คะแนนและวิธีการให้คะแนนสมรรถนะ

ส่วนที่ 3 พจนานุกรมการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกสร้างจากนิยามเชิงปฏิบัติการของสมรรถนะหลักรายละเอียดตามภาคผนวก ข

ระยะที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

2.1 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินสมรรถนะและคู่มือการใช้แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจากกรมแพทย์ทหารบกและโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกที่ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายกรมแพทย์ทหารบก กลุ่มผู้บริหารโรงพยาบาล กลุ่มผู้บริหารการพยาบาล กลุ่มผู้ปฏิบัติการพยาบาล และกลุ่มผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาการพยาบาล จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อรายการและความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมสมรรถนะและคำนิยามเชิงปฏิบัติการ และตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับการใช้สำนวนภาษา โดยกำหนดคะแนนของการแสดงความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ ได้แก่ สอดคล้องมาก สอดคล้องปานกลาง และสอดคล้องน้อย ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกข้อรายการที่มีความเห็นผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องมาก กำหนดเกณฑ์ตัดสินจากจำนวนผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 (Springer et al., 1998) โดยคัดเลือกข้อรายการที่มีความเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันมากกว่า 3 คน ใน 5 คน ซึ่งเสนอเฉพาะรายการส่วนที่มีการปรับแก้ไขตามมติของผู้เชี่ยวชาญ แสดงตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

สมรรถนะหลัก	รายการสมรรถนะ	พฤติกรรมสมรรถนะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ข้อเสนอแนะ
ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ	มีความรู้เรื่องกฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพ	สามารถอธิบายและแนะนำความรู้ทางกฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพได้	สอดคล้องมาก 4 ใน 5	ปรับแก้เป็นสามารถแนะนำและเป็นที่ปรึกษาความรู้ทางกฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพได้

จากตารางที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นให้ปรับแก้ไขพฤติกรรมสมรรถนะ จำนวน 1 ข้อให้มีความเหมาะสม และผู้วิจัยได้ปรับปรุงคู่มือการใช้แบบประเมินสมรรถนะให้สอดคล้องกับการแก้ไขในแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30- 90 เตียงสังกัดกองทัพบก

2.2 ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบประเมินสมรรถนะมาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected Item- total correlation) ซึ่งวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และคัดเลือกคำถามที่ไม่ตรงเกณฑ์ออก โดยใช้เกณฑ์คำถามใดมีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ 0.3 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ (Jacobson, 1988 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2547) พบว่า การวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected Item- total correlation) ค่าสหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง -.88 ถึง .84 มีข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ผ่านตามเกณฑ์ 22 ข้อ ได้แก่ข้อ 4 , 5, 6, 8, 10, 12, 21, 31, 35, 37, 39, 41, 43, 46, 48, 50, 52, 58, 62, 64, 71และ 74

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยตระหนักว่าการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงได้ดำเนินการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ของกรมแพทย์ทหารบกก่อนดำเนินการวิจัย

หลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ของกรมแพทย์ทหารบก ผู้วิจัยนำเอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยประกอบด้วย วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย โดยให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทราบว่า ผู้เข้าร่วมมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ ในการบันทึกเทปสัมภาษณ์และแบบสอบถามไม่มีการระบุชื่อ นามสกุลของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย แบบสอบถามจะเก็บเป็นความลับและทำลายเทปทิ้งทันทีเมื่อสิ้นสุดกระบวนการวิจัย ผลการวิจัยจะสรุปและนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ที่ไม่สามารถเชื่อมโยงอ้างอิงไปถึงผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected Item-total correlation)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30- 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30- 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30- 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นการให้คะแนนระดับความสำคัญของพฤติกรรมสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ลักษณะแบบสอบถามเป็น Rating scale 5 ระดับ มาวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนแบบมาตรฐาน (Standard deviation) ประกอบด้วยสมรรถนะ 8 ด้าน และพฤติกรรมสมรรถนะจำนวน 76 ข้อรายการ รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 6 ถึง ตารางที่ 13

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของพฤติกรรมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับที่	พฤติกรรมสมรรถนะ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
1)	**สามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ**			
1.	ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้ครบถ้วน	5.00	0	มากที่สุด
2.	ให้การพยาบาลได้ครอบคลุมด้านร่างกายจิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ	4.83	.41	มากที่สุด
3.	ประเมินผลการพยาบาลทุกครั้งสม่ำเสมอและวางแผนต่อเนื่อง	4.83	.41	มากที่สุด
4.	ปรับแผนการพยาบาลให้เหมาะสมกับความต้องการผู้ป่วยแต่ละราย	4.83	.41	มากที่สุด
2)	**สามารถดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังที่พบในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ**			
5.	ปฏิบัติการพยาบาลได้ครอบคลุมทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษา การป้องกันและการฟื้นฟูสมรรถภาพ	4.83	.41	มากที่สุด
6.	ปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องตามคู่มือทางการพยาบาลหรือแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน	4.83	.41	มากที่สุด
7.	ให้การปรึกษาและแนะนำแก่ทีมงานในการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน	4.83	.41	มากที่สุด
8.	พัฒนาระบบมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังที่พบในหน่วยงาน	4.83	.41	มากที่สุด

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลำดับที่	พฤติกรรมสมรรถนะ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	$\overline{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
3)	**สามารถส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกในโรงพยาบาลและชุมชน เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้**			
9.	แนะนำ ให้ข้อมูล และฝึกทักษะการดูแลตนเองของบุคคล ผู้ป่วย และครอบครัว เฉพาะรายได้	4.83	.41	มากที่สุด
10.	จัดแผนการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน เหมาะสมกับปัญหาสุขภาพ	4.83	.41	มากที่สุด
11.	สร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองของบุคคล ครอบครัวและชุมชนร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพได้	4.83	.41	มากที่สุด
12.	ปรับปรุงรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ได้	4.83	.41	มากที่สุด
	รวม	**4.80**	**.37**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 6 พบว่า พฤติกรรมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล ทั้ง 12 รายการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.83 – 5.00 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ เท่ากับ 4.80 อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด แสดงว่า ข้อรายการทั้ง 12 รายการมีความสำคัญในการนำไปสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของพฤติกรรมสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับที่	พฤติกรรมสมรรถนะ ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	$\overline{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
4)	**วางแผนและจัดระบบการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ**			
13.	กระตุ้น โน้มน้าว และจูงใจให้สมาชิกทีมปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้	4.83	.41	มากที่สุด
14.	มอบหมายงานแก่บุคลากรในทีมได้เหมาะสมกับสภาวะของผู้ป่วย	4.83	.41	มากที่สุด
15.	เป็นผู้นำทีมการพยาบาลได้เหมาะสมตามสถานการณ์ทั้งภาวะปกติและฉุกเฉิน	4.83	.41	มากที่สุด
16.	ให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่สมาชิกในทีม	4.83	.41	มากที่สุด
5)	**สามารถ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินได้ได้ถูกต้อง รวดเร็ว**			
17.	แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากรในทีมได้เบื้องต้น	4.83	.41	มากที่สุด
18.	เจรจาต่อรองกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้	4.83	.41	มากที่สุด
19.	จัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในทีมการพยาบาลได้เหมาะสม	4.83	.41	มากที่สุด
20.	คิดวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ และสามารถตัดสินใจทั้งในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินได้	5.00	0	มากที่สุด
6)	**บริหารจัดการทรัพยากร วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ**			
21.	จัดเก็บและตรวจสอบวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์เวชภัณฑ์ได้ถูกต้อง	4.83	.41	มากที่สุด
22.	บริหารจัดการทรัพยากร วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์เวชภัณฑ์ ได้เหมาะสม	4.83	.41	มากที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับที่	พฤติกรรมสมรรถนะ ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	$\overline{X}$	SD	ระดับ ความสำคัญ
23.	จัดการความปลอดภัยและการป้องกันควบคุมการติดเชื้อจากการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เวชภัณฑ์	5.00	0	มากที่สุด
24.	พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิภาพการใช้วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์และเวชภัณฑ์ได้	4.83	.41	มากที่สุด
	รวม	**4.81**	**.34**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 7 พบว่า พฤติกรรมสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการทั้ง 12 รายการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.83 – 5.00 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ เท่ากับ 4.81 อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด แสดงว่า ข้อรายการทั้ง 12 รายการมีความสำคัญในการนำไปสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของพฤติกรรมสมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับที่	พฤติกรรมสมรรถนะ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมาย	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
7)	**ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักกฎหมาย จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ**			
25.	สามารถปฏิบัติงาน โดยนำข้อกำหนด ระเบียบข้อบังคับ กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพมาใช้ในกระบวนการทำงาน	4.83	.41	มากที่สุด
26.	สามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพตามมาตรฐานของหน่วยงานได้ถูกต้อง	5.00	0	มากที่สุด
27.	แนะนำและให้คำปรึกษาความรู้ด้านกฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพได้	4.83	.41	มากที่สุด
28.	พัฒนาระบบงานโดยนำกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพมาประยุกต์ใช้	4.17	.41	มากที่สุด
8)	**ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย**			
29.	ให้ข้อมูล คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิผู้ป่วยที่เหมาะสมถูกต้อง	5.00	0	มากที่สุด
30.	ปฏิบัติงานโดยยึดหลักสิทธิผู้ป่วยตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน	5.00	0	มากที่สุด
31.	จัดการและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิผู้ป่วยได้	4.83	.41	มากที่สุด
32.	พัฒนาและปรับปรุงการทำงานงานโดยยึดหลักพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย	4.83	.41	มากที่สุด
9)	**มีจริยธรรม และคุณธรรม อันดีงามในตนเอง**			
33.	ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและคุณธรรม	4.83	.41	มากที่สุด
34.	ปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดไว้	4.83	.41	มากที่สุด
35.	ให้ปรึกษาแก่ทีมงานในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและคุณธรรม	4.17	.41	มากที่สุด

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ลำดับที่	พฤติกรรมสมรรถนะ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมาย	$\overline{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
36.	ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการผู้ป่วย	5.00	0	มากที่สุด
	รวม	**4.77**	**.27**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 8 พบว่า พฤติกรรมสมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมาย ทั้ง 12 รายการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17 – 5.00 ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ เท่ากับ 4.77 อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด แสดงว่า ข้อรายการทั้ง 12 รายการมีความสำคัญ ในการนำไปสร้างแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของพฤติกรรม สมรรถนะด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับที่	พฤติกรรมสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ	$\overline{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
10)	**สามารถใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น**			
37.	ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้	4.83	.41	มากที่สุด
38.	ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	4.83	.41	มากที่สุด
39.	ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการรวบรวม จัดเก็บและรายงานข้อมูลได้	4.83	.41	มากที่สุด
40.	พัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนางานได้	4.83	.41	มากที่สุด
11)	**สามารถใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลทางสุขภาพได้**			
41.	ค้นคว้าวิชาการใหม่ๆหรือผลงานวิจัยทางอินเตอร์เน็ตได้	4.83	.41	มากที่สุด
42.	สืบค้นข้อมูลต่างๆทางอินเตอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	5.00	0	มากที่สุด
43.	ถ่ายทอดความรู้จากการค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลแก่ทีมงาน	4.83	.41	มากที่สุด
44.	แนะนำในการสืบค้นข้อมูลแก่ทีมงานได้	4.83	.41	มากที่สุด
12)	**สามารถนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน**			
45.	ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและสืบค้นข้อมูลได้	5.00	0	มากที่สุด
46.	ใช้สารสนเทศ เพื่อการจัดเก็บข้อมูลต่างๆของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	4.83	.41	มากที่สุด
47.	วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลแก่ทีมงานได้อย่างถูกต้อง	4.83	.41	มากที่สุด
48.	พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.83	.41	มากที่สุด
	รวม	**4.81**	**.34**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 9 พบว่า พฤติกรรมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศทั้ง 12 รายการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.83 – 5.00 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ เท่ากับ 4.81 อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด แสดงว่า ข้อรายการทั้ง 12 รายการมีความสำคัญในการนำไปสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของพฤติกรรมสมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับที่	พฤติกรรมสมรรถนะ ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ	$\overline{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
13)	**มีมนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมบริการที่ดีในการปฏิบัติงาน**			
49.	เป็นผู้มีอัธยาศัยและสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	5.00	0	มากที่สุด
50.	ปฏิบัติต่อผู้รับบริการและผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความอ่อนโยน สุภาพ และมีความเอื้ออาทร	4.83	.41	มากที่สุด
51.	มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการให้บริการ	4.83	.41	มากที่สุด
52.	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านมนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมบริการ	4.83	.41	มากที่สุด
14)	**สามารถติดต่อประสานงานและการให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการ ทีมสหสาขาวิชาชีพ และองค์กรต่างๆ ในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ**			
53.	ให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการและครอบครัวได้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละราย	4.83	.41	มากที่สุด
54.	เลือกใช้เทคนิคการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์	4.83	.41	มากที่สุด
55.	นำเสนอความคิดเห็นหรือสรุปประเด็นสำคัญต่อที่ประชุมได้ถูกต้อง ชัดเจน	4.83	.41	มากที่สุด
56.	ติดต่อประสานงานในทีมงานและหน่วยงานภายนอกได้อย่างถูกต้องและเกิดความร่วมมือ	4.83	.41	มากที่สุด
	รวม	**4.84**	**37**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 10 พบว่า พฤติกรรมสมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ทั้ง 8 รายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.83 – 5.00 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ เท่ากับ 4.84 อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด แสดงว่า ข้อรายการทั้ง 8 รายการมีความสำคัญในการนำไปสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของพฤติกรรมสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับที่	พฤติกรรมสมรรถนะ ด้านวิชาการและการวิจัย	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสำคัญ
15)	**สามารถนำความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิจัย**			
57.	พัฒนางานวิชาการหรืองานวิจัยร่วมกับทีมงานได้	5.00	0	มากที่สุด
58.	นำความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานมาใช้ในงานวิชาการและวิจัยได้อย่างเหมาะสม	4.83	.41	มากที่สุด
59.	มีความรู้กระบวนการวิจัยและกำหนดปัญหาเพื่อทำวิจัยทางการพยาบาลในหน่วยงานได้	4.83	.41	มากที่สุด
60.	ให้คำปรึกษาในการนำความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในงานวิชาการและการวิจัยได้	4.17	.41	มากที่สุด
	รวม	**4.70**	**.30**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 11 พบว่า พฤติกรรมสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย ทั้ง 4 รายการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17 – 5.00 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ เท่ากับ 4.70 อยู่ในระดับ สำคัญมากที่สุด แสดงว่า ข้อรายการทั้ง 4 รายการมีความสำคัญในการนำไปสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของพฤติกรรมสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทหารตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับที่	พฤติกรรมสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทหาร	$\overline{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
16)	**สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ**			
61.	ปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินในภาคสนามตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานได้ถูกต้องครบถ้วน	4.83	.41	มากที่สุด
62.	ติดตาม ประเมินอาการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้	4.83	.41	มากที่สุด
63.	ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินในภาคสนามได้เหมาะสมกับสภาวะของผู้ป่วยแต่ละราย	4.83	.41	มากที่สุด
64.	พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินในภาคสนามให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.83	.41	มากที่สุด
17)	**สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ**			
65.	เคลื่อนย้าย ส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานได้ถูกต้อง	5.00	0	มากที่สุด
66.	ติดต่อประสานงานในทีมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้อง และเกิดความร่วมมือ	4.83	.41	มากที่สุด
67.	ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการเคลื่อนย้ายการส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามได้เหมาะสมกับสภาวะการเจ็บป่วยของผู้ป่วยแต่ละราย	4.83	.41	มากที่สุด
68.	พัฒนาระบบการเคลื่อนย้ายการส่งต่อและส่งกลับในภาคสนาม	4.83	.41	มากที่สุด
	รวม	**4.85**	**.35**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 12 พบว่า พฤติกรรมสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทหาร ทั้ง 8 รายการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.83 – 5.00 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ เท่ากับ 4.85 อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด แสดงว่าข้อรายการทั้ง 8 รายการมีความสำคัญในการนำไปสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของพฤติกรรมสมรรถนะด้านคุณลักษณะทหารตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับที่	พฤติกรรมสมรรถนะด้านคุณลักษณะทหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
18)	**ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและวินัยทหาร**			
69.	ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบขององค์กร	4.83	.41	มากที่สุด
70.	ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในกฎระเบียบและวินัยทหารอย่างสม่ำเสมอ	4.83	.41	มากที่สุด
71.	แนะนำและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในทีมเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยทหาร	4.83	.41	มากที่สุด
72.	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความมีระเบียบวินัย	5.00	0	มากที่สุด
19)	**เจตคติที่ดีต่ออาชีพทหาร**			
73.	ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของกองทัพบก	5.00	0	มากที่สุด
74.	ร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมอาชีพ	4.83	.41	มากที่สุด
75.	ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของกองทัพบก	4.83	.41	มากที่สุด
76.	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความภูมิใจ และศรัทธาในอาชีพทหาร	4.83	.41	มากที่สุด
	รวม	**4.87**	**.31**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 13 พบว่า พฤติกรรมสมรรถนะด้านคุณลักษณะทหาร ทั้ง 8 รายการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.83 – 5.00 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ เท่ากับ 4.87 อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด แสดงว่าข้อรายการทั้ง 8 รายการมีความสำคัญในการนำไปสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ดังนั้นข้อรายการสมรรถนะและพฤติกรรมสมรรถนะทุกรายการจำนวน 76 ข้อรายการ ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเป็นข้อรายการในแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30- 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมิน โดยหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบประเมิน ค่าความเที่ยงของแบบประเมินใช้เกณฑ์สหสัมพันธ์รวมรายข้อกับ คะแนนรวม (Corrected Item- total correlation) ทั้งฉบับ 0.3 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ (Jacobson, 1998 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากรู, 2547) ซึ่งพบว่า ค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับอยู่ระหว่าง -.88 ถึง .84 มีข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ผ่านตามเกณฑ์ 22 ข้อ ได้แก่ข้อ 4 , 5, 6, 8, 10, 12, 21, 31, 35, 37, 39, 41, 43, 46, 48, 50, 52, 58, 62, 64, 71และ 74 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 14

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ความเที่ยงของแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

พฤติกรรมสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม	ค่าความเที่ยง
NP1	362.6667	23.8667	.0000	.5747
NP2	362.8333	24.1667	-.1163	.5871
NP3	362.8333	24.1667	-.1163	.5871
NP4	362.8333	20.5667	.8462	.5125
NP5	362.8333	23.3667	.0845	.5725
NP6	362.8333	23.3667	.0845	.5725
NP7	362.8333	24.5667	-.2142	.5941
NP8	362.8333	24.1667	-.1163	.5871
NP9	362.8333	20.5667	.8462	.5125
NP10	362.8333	24.1667	-.1163	.5871
NP11	362.8333	20.5667	.8462	.5125
NP12	362.8333	24.5667	-.2142	.5941
L13	362.8333	20.5667	.8462	.5125
L14	362.8333	24.5667	-.2142	.5941
L15	362.8333	23.3667	.0845	.5725
L16	362.8333	25.3667	-.4053	.6073
L17	362.8333	23.3667	.0845	.5725
L18	362.8333	26.1667	-.5906	.6197
L19	362.8333	24.5667	-.2142	.5941
L20	362.6667	23.8667	.0000	.5747
L21	362.8333	20.5667	.8462	.5125
L22	362.8333	26.1667	-.5906	.6197
L23	362.6667	23.8667	.0000	.5747

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 (ต่อ)

พฤติกรรมสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม	ค่าความเที่ยง
L24	362.8333	23.3667	.0845	.5725
E25	362.8333	25.3667	-.4053	.6073
E26	362.6667	23.8667	.0000	.5747
E27	363.5000	27.5000	-.8875	.6388
E28	362.8333	23.3667	.0845	.5725
E29	362.6667	23.8667	.0000	.5747
E30	362.6667	23.8667	.0000	.5747
E31	362.8333	23.3667	.0845	.5725
E32	362.8333	20.5667	.8462	.5125
E33	362.8333	24.5667	-.2142	.5941
E34	362.8333	24.1667	-.1163	.5871
E35	363.5000	21.9000	.4711	.5430
E36	362.6667	23.8667	.0000	.5747
T37	362.8333	20.5667	.8462	.5125
T38	362.8333	24.1667	-.1163	.5871
T39	362.8333	20.5667	.8462	.5125
T40	362.8333	26.1667	-.5906	.6197
T41	362.8333	20.5667	.8462	.5125
T42	362.6667	23.8667	.0000	.5747
T43	362.8333	20.5667	.8462	.5125
T44	362.8333	23.3667	.0845	.5725
T45	362.6667	23.8667	.0000	.5747
T46	362.8333	20.5667	.8462	5125
T47	362.8333	25.3667	-.4053	.6073
T48	362.8333	20.5667	.8462	.5125

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 (ต่อ)

พฤติกรรมสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม	ค่าความเที่ยง
C49	362.6667	23.8667	.0000	.5747
C50	362.8333	20.5667	.8462	.5125
C51	362.8333	26.1667	-.5906	.6197
C52	362.8333	20.5667	.8462	.5125
C53	362.8333	25.3667	-.4053	.6073
C54	362.8333	24.5667	-.2142	.5941
C55	362.8333	24.1667	-.1163	.5871
C56	362.8333	23.3667	.0845	.5725
AR57	62.6667	323.8667	.0000	.5747
AR58	362.8333	20.5667	.8462	.5125
AR59	362.8333	23.3667	.0845	.5725
AR60	363.5000	23.5000	.0505	.5750
M61	362.8333	24.5667	-.2142	.5941
M62	362.8333	20.5667	.8462	.5125
M63	362.8333	24.1667	-.1163	.5871
M64	362.8333	20.5667	.8462	.5125
M65	362.6667	23.8667	.0000	.5747
M66	362.8333	23.3667	.0845	.5725
M67	362.8333	24.5667	-.2142	.5941
M68	362.8333	24.1667	-.1163	.5871
CM69	362.8333	26.1667	-.5906	.6197
CM70	362.8333	25.3667	-.4053	.6073
CM71	362.8333	20.5667	.8462	.5125
CM72	362.6667	23.8667	.0000	.5747
CM73	362.6667	23.8667	.0000	.5747

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 (ต่อ)

พฤติกรรมสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม	ค่าความเที่ยง
CM74	362.8333	20.5667	.8462	.5125
CM75	362.8333	25.3667	-.4053	.6073
CM76	362.8333	24.5667	-.2142	.5941

Reliability Coefficients

N of Cases = 6.0 N of Items = 76

Alpha = .5746

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจากกรมแพทย์ทหารบกและโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายกรมแพทย์ทหารบก กลุ่มผู้บริหาร โรงพยาบาล กลุ่มผู้บริหารการพยาบาล กลุ่มผู้ปฏิบัติการพยาบาล และกลุ่มผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาการพยาบาล จำนวน 11 คน

การพัฒนาแบบประเมินใช้แนวคิดการสร้างแบบประเมินโดยใช้มาตรส่วนประเมินค่า (Rating scale) 3 ระดับ ส่วนเนื้อหาในการประเมินเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ เอกสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกทุกแห่ง ร่วมกับเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมของ Lenburg (1999), ศิริรัตน์ คงสุวรรณ (2544), สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2547), สำนักการพยาบาล (2548), พรพิมล รักษาแก้ว (2548), สภาการพยาบาล (2552) และ Ross (2010) และนำมาบูรณาการร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากกรมแพทย์ทหารบกและโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายกรมแพทย์ทหารบก กลุ่มผู้บริหาร โรงพยาบาล กลุ่มผู้บริหารการพยาบาล กลุ่มผู้ปฏิบัติการพยาบาล และกลุ่มผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาการพยาบาล ได้แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ประกอบด้วย สมรรถนะจำนวน 8 ด้าน และพฤติกรรมสมรรถนะ จำนวน 76 ข้อ ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ(Corrected Item- total correlation) ค่าสหสัมพันธ์รายข้ออยู่ ระหว่าง -.88 ถึง .84 มีข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ผ่านตามเกณฑ์ 22 ข้อ ได้แก่ข้อ 4 , 5, 6, 8, 10, 12, 21, 31, 35, 37, 39, 41, 43, 46, 48, 50, 52, 58, 62, 64, 71และ 74

สรุปผลการวิจัย

แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ประกอบด้วยสมรรถนะ จำนวน 8 ด้านและพฤติกรรมสมรรถนะ จำนวน 76 ข้อ ดังนี้ 1) สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย 1.1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 3 ข้อ 1.2) ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ จำนวน 3 ข้อ 1.3) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมาย จำนวน 3 ข้อ 1.4) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ จำนวน 3 ข้อ 1.5) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ จำนวน 2 ข้อ 1.6) ด้านวิชาการ และการวิจัย จำนวน 1 ข้อ 2) สมรรถนะเฉพาะทางการพยาบาลทหาร ประกอบด้วย 2.1) ด้านเวชศาสตร์ทหาร จำนวน 2 ข้อ 2.2) ด้านคุณลักษณะทหาร จำนวน 2 ข้อ

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการพยาบาล และด้านการปฏิบัติการพยาบาลจากโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมในการใช้แบบประเมินและเป็นผู้สร้างขอบเขต เนื้อหาการประเมิน และกำหนดองค์ประกอบในการประเมิน ซึ่ง สุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวว่า แบบประเมินจะใช้ได้ดีก็ต่อเมื่อผู้สร้างมีความเข้าใจในธรรมชาติของงานที่ต้องการวัด ควรเป็นการทำงานร่วมกันของผู้ที่มีความรู้เรื่องการวัด และผู้เชี่ยวชาญในงานที่ต้องการวัด สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยนำองค์ประกอบสมรรถนะที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มาเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ประกอบด้วยสมรรถนะ 8 ด้าน และพฤติกรรมสมรรถนะ จำนวน 76 ข้อ คือ สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 2) ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ 3) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมาย 4) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 5) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 6) ด้านวิชาการ และการวิจัยสมรรถนะเฉพาะทางการพยาบาลทหาร ประกอบด้วย 1) ด้านเวชศาสตร์ทหาร 2) ด้านคุณลักษณะทหาร ผู้วิจัยอภิปรายโดยจำแนกรายด้านดังนี้

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลมีพฤติกรรมสมรรถนะ 3 ข้อ คือ 1) สามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังที่พบในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) สามารถส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกใน

โรงพยาบาล และชุมชนเพื่อให้ผู้รับบริการ สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ อภิปรายได้ว่า สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญมากในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานของพยาบาลไม่ว่าจะดำรงอยู่ในตำแหน่งใด ระดับใดก็คงจะไม่เห็นคุณค่าของวิชาชีพได้เด่นชัดเท่ากับการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งต้องมีการเตรียมความรู้มาอย่างเหมาะสมเพื่อที่จะให้บริการพยาบาลได้อย่างสมบรูณ์แบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของวิชาชีพที่ว่า การปฏิบัติการพยาบาลถือเป็นสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นแก่นแท้ของวิชาชีพ นอกจากนี้การปฏิบัติการพยาบาล เป็นการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมีกรอบแนวทางเพื่อให้การพยาบาลที่มีคุณภาพและผู้ใช้บริการได้รับประโยชน์มากที่สุด โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาที่นำมาใช้เฉพาะเจาะจงในศาสตร์สาขาทางการพยาบาล (สมจิต หนุเจริญกุล, 2543) และกองการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้ใช้ทักษะกระบวนการพยาบาล (Nursing process) เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2547) โดยจะเห็นได้ว่าการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานนั้นเป็นการแสดงออกอย่างชัดเจนถึงความก้าวหน้าและเอกสิทธ์ (Autonomy) ของพยาบาลวิชาชีพ (นันทนา น้ำฝน, 2538) สอดคล้องกับที่ สมจิต หนุเจริญกุล (2543) กล่าวว่า การปฏิบัติการพยาบาลต้องใช้กระบวนการพยาบาลเป็นหลักสำคัญ คือ ต้องมีการประเมินปัญหา วินิจฉัยปัญหา วางแผนให้การพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และประเมินการพยาบาล เพื่อให้สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วย รวมทั้งการสอน ชี้แนะหรือให้คำแนะนำทางสุขภาพได้เหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยโดยในการปฏิบัติการพยาบาลนั้นพยาบาลมีบทบาท หน้าที่ในการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ดูแลช่วยเหลือ และฟื้นฟูสภาพแก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง เจ็บป่วยเฉียบพลัน ฉุกเฉิน วิกฤต และเรื้อรัง โดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศและชุมชน(สภาการพยาบาล, 2552) นอกจากนี้ ระบบการพยาบาลแนวใหม่ มุ่งเน้นรูปแบบการให้บริการแนวส่งเสริมสุขภาพ (Health promotion service) เชิงรุก และการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม (Holistic care) คือ การบริการที่บูรณาการการดูแลด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและส่งเสริมการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการมีพฤติกรรมสมรรถนะ 3 ข้อ คือ 1) วางแผนและจัดระบบการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินได้ถูกต้อง รวดเร็ว 3) บริหารจัดการทรัพยากร วัสดุเครื่องมือ อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลขนาด30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก จะต้องมีความสามารถในการบริหาร

จัดการ เพราะพยาบาลต้องปฏิบัติงานกับบุคคลหลายระดับ ต่างหน่วยงาน ต่างสาขาวิชาชีพรวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละวัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นระบบตามขั้นตอนที่กำหนด นอกจากนี้พยาบาลที่มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ จะช่วยให้ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดได้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความพึงพอใจทั้งกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ นอกจากนี้ผลการศึกษาสอดคล้องกับพนารัตน์ วิศวเทพนิมิต (2539) และนงนุช โอบะ (2545) พบว่า ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการเป็นตัวประกอบที่สำคัญของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับ กุลวดี อภิชาตบุตร และสมใจ ศิระกมล (2548) ที่ศึกษาพบว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก งานทางการพยาบาลนั้นต้องรับผิดชอบชีวิตผู้ป่วยและต้องดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง พยาบาลจึงได้รับการปลูกฝังให้รับผิดชอบและปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสมตลอดจนแสดงถึงภาวะผู้นำในการมอบหมายงานในทีมเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายมีพฤติกรรมสมรรถนะ 3 ข้อ คือ 1) ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักกฎหมาย จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ 2) ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย 3) มีจริยธรรม และคุณธรรม อันดีงามในตนเอง อภิปรายได้ว่าคุณสมบัติของพยาบาลด้านจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดว่าเป็นจุดเด่นของวิชาชีพพยาบาลควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลที่ตอบสนองต่อความต้องการทั้งองค์รวมของผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ (วัฒนาวรรณ บุญกุณะ, 2544: 1) กล่าวคือ การบริการใดๆจะมีคุณภาพอย่างแท้จริงและถาวรนั้นนอกเหนือจากความรู้ ความสามารถ และสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติแล้ว ผู้ให้บริการต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมที่สูงและมั่นคงพอ (ละออ หุตางกรู, 2536: 3) ซึ่งสอดคล้องกับ สุขใจ ศรีเพียรเอม (2539) ที่ศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารของพยาบาลวิชาชีพกับผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บทบาทด้านการเป็นผู้แทนผู้ป่วย ตระหนักถึงสิทธิผู้ป่วย ปกป้องอันตรายที่เกิดกับผู้ป่วยได้ และสอดคล้องกับการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีจริยธรรมตามมาตรฐานและกฎหมายและการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (สภาการพยาบาล, 2545) และความสามารถในการดูแลผู้รับบริการด้วยคุณธรรม จรรยาบรรณและกฎหมายวิชาชีพ (Lenburg, 1999)

สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศมีพฤติกรรมสมรรถนะ 3 ข้อ คือ 1) สามารถใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น 2) สามารถใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลทางสุขภาพได้ 3) สามารถนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลที่แม่นยำ ถูกต้อง เที่ยงตรง และสามารถเรียกใช้ได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการเทคโนโลยีหรือเศรษฐกิจ (มณี ลี้ศิริวัฒนกุล, 2541: 14) และ Spruck and Colleage (1995 cited in Marquis and Huston, 2000: 321) กล่าวว่าการนำระบบเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมมาใช้ จะสามารถลดเวลาสำหรับพยาบาลในการรอคอย ลดหน้าที่เสมียนและใช้เวลาในการดูแลผู้ป่วยได้มากขึ้น ส่วนเทคโนโลยีโทรคมนาคมอื่นๆ เช่นจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ แฟกซ์ การประชุมทางโทรศัพท์ และซีดีรอม จะเพิ่มความจำเป็นในการติดต่อสื่อสารกันภายในและระหว่างองค์กรมากขึ้น และเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากเทคโนโลยีจะมีประโยชน์ดังกล่าวแล้ว การพัฒนาองค์การพยาบาลสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยไม่ใช้เทคโนโลยี ย่อมไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จ องค์การใดที่นำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาละส่งเสริมความรู้ของบุคลากรในองค์การ องค์การนั้นย่อมก้าวล้ำนำหน้าองค์การอื่นๆ (Brain – Quinn, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2550: 131)

สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพมีพฤติกรรมสมรรถนะ2 ข้อ คือ 1) มีมนุษยสัมพันธ์และพฤติกรรมบริการที่ดีในการปฏิบัติงาน 2) สามารถติดต่อประสานงานและการให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการ ทีมสหสาขาวิชาชีพและองค์กรต่างๆในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อภิปรายได้ว่า การสื่อสารช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539) พยาบาลต้องสามารถประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง ทีมสุขภาพในการดูแลผู้ป่วยเพื่อส่งต่อการดูแลผู้ป่วยอย่างเหมาะสม ต้องสามารถสื่อสารได้เหมาะสมทั้งวาจาและลายลักษณ์อักษรให้ข้อมูลแก่ผู้ป่วย/ครอบครัวเพื่อสนับสนุนในการตัดสินใจ เหมาะสมตามสถานการณ์และในการปฏิบัติการพยาบาลนั้นพยาบาลต้องมีการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสารเพื่อการดูแลผู้ป่วยทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานจึงทำให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมตามบทบาทวิชาชีพด้านการสื่อสารและประสานงานในระดับสูง

สมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัยมีพฤติกรรมสมรรถนะ 1 ข้อ คือ 1) สามารถนำความรู้ทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิจัย อภิปรายได้ว่าสมรรถนะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับพยาบาลวิชาชีพทุกคนทุกระดับ เนื่องจากการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพและวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนา ทองสวัสดิ์ (2541) ที่กล่าวว่า

การวิจัยทางการพยาบาลมีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาศาสตร์ของการพยาบาล และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการพัฒนาวิชาชีพด้วย นอกจากนี้ วิเชียร แก่นพลอย (2537) กล่าวไว้ว่า การใช้การวิจัยระบบสาธารณสุขเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในยุคต่อๆไปพบว่าการทำวิจัยควบคู่ไปกับการดำเนินงานสาธารณสุขตามระบบปกติเป็นเรื่องจำเป็น และมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ และรูปแบบการคาดการณ์ที่ควรนำไปใช้ในการบริหารงานสาธารณสุข คือ การคาดการณ์ที่ใช้ข้อมูล หรือผลการศึกษาในสภาพที่เป็นจริง และยังเป็นลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการที่มุ่งหาคำตอบเชิงแนวทางปฏิบัติที่ใช้ได้จริง และพนารัตน์ วศิวเทพนิมิต (2539) พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางพยาบาลศาสตร์ใน พ.ศ. 2544 -2549 ประกอบด้วยสมรรถนะด้านการวิจัย ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงควรที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันสภาการพยาบาลได้สนับสนุนพยาบาลวิชาชีพให้มีโอกาสศึกษาต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในการเป็นพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ (APN) และปัจจุบันจะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพมีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญามหาบัณฑิตในสาขาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เพิ่มมากขึ้นทำให้ในอนาคตมีแนวโน้มว่า พยาบาลวิชาชีพจะมีความรู้ความสามารถในด้านการวิจัยเพิ่มมากขึ้น

สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทหารมีพฤติกรรมสมรรถนะ 2 ข้อ คือ 1) สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ อภิปรายได้ว่าพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกต้องสามารถปฏิบัติงานปกติและภาคสนามโดยใช้ความรู้ทางการพยาบาลและทางทหารในการดูแลและช่วยเหลือผู้บาดเจ็บในภาวะฉุกเฉินและภาวะสงครามรวมทั้งการส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยได้ (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, 2549) และการเคลื่อนย้าย ส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ การเคลื่อนย้าย หรือการส่งต่อผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพถูกต้องตามหลักการย่อมสามารถช่วยชีวิตและช่วยลดการสูญเสียที่เกิดขึ้นแก่ผู้ป่วยและต่อสังคมโดยรวมได้ (วรรณเพ็ญ อินทร์แก้ว และคณะ, 2548: 139) สอดคล้องกับ Ross (2010) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการตอบสนองภารกิจของกองทัพนั้นพยาบาลทหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกองทัพและสามารถปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติการทางทหาร รวมถึงมีทักษะในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยจากในสนามรบไปยังสถานพยาบาลที่ปลอดภัยและมีทักษะในการเอาตัวรอด

สมรรถนะด้านคุณลักษณะทหารมีพฤติกรรมสมรรถนะ 2 ข้อ คือ 1) ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและวินัยทหาร 2) มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพทหาร อภิปรายได้ว่าพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก มีบทบาทและหน้าที่เป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพ และทหารอาชีพซึ่งพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง ตามนโยบายของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนจะต้องรับรู้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด (สงบ แก้วเทศ, 2542) สอดคล้องกับ Ross (2010) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการตอบสนองภารกิจของกองทัพนั้นพยาบาลทหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับข้อบังคับ กฎระเบียบและวินัยทหาร และพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนั้นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกจะต้องเป็นผู้ที่มีระเบียบ วินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อหน้าที่ และต่อสังคม

การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรง (Validity) โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายกรมแพทย์ทหารบก กลุ่มผู้บริหารโรงพยาบาล กลุ่มผู้บริหารการพยาบาล กลุ่มผู้ปฏิบัติการพยาบาล และกลุ่มผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาการพยาบาล จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) แล้วนำแบบประเมินมาหาค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected Item- total correlation) โดยใช้เกณฑ์คำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ 0.3 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ (Jacobson, 1998 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2547) ได้ค่าสหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง -.88 ถึง .84 มีข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ผ่านตามเกณฑ์ 22 ข้อ ได้แก่ข้อ 4 , 5, 6, 8, 10, 12, 21, 31, 35, 37, 39, 41, 43, 46, 48, 50, 52, 58, 62, 64, 71และ 74

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. นำแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

2. นำแนวคิดการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการไปใช้ ควรประเมินแบบ 360 องศา โดยประเมินจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และประเมินตนเอง

3. เนื่องจากการประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินคุณลักษณะภายในที่แสดงถึงพฤติกรรมอันเป็นการประเมินโดยทางอ้อม ควรศึกษาวิธีในการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น การจำลองสถานการณ์ การแสดงบทบาทสมมุติ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สร้างรูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่ได้จากการใช้แบบประเมินสมรรถนะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กลาโหม, กระทรวง. กองการปกครอง กำลังพล. (2544). **แบบประเมินผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานราชการเพื่อพิจารณาบำเหน็จนายทหารสัญญาบัตร**. อัดสำเนา.

กาญจนา อาชีพ. (2549). **การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศิริราช**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงสาธารณสุข. (2550). **แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10** (2550- 2554). สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข. อัดสำเนา.

กรมแพทย์ทหารบก. (2542). **คู่มือปฏิบัติงานสำหรับนายทหารใหม่เหล่าแพทย์.** กองวิทยาการ. อัดสำเนา.

กรมแพทย์ทหารบก. (2551). **แผนยุทธศาสตร์.** อัดสำเนา.

กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. (2552). **มาตรฐานการจัดองค์กร.** เอกสารอัดสำเนา

กองทัพบก. กองบัญชาการกองทัพบก. **การพัฒนาระบบราชการของกองทัพบก** [ออนไลน์]. (2550). แหล่งที่มา: www.rta.mi.th [2553, สิงหาคม 13]

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กุลวดี อภิชาตบุตร และสมใจ ศิระกมล. (2547). **สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ**. รายงานการวิจัย ภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2532). **การพัฒนาแบบการฝึกภาคปฏิบัติการพยาบาลเป็นชุมชนสำหรับนักศึกษาพยาบาล: วิชาการเชิงสมรรถนะ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอบ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขนิษฐา แสงไตรรัตน์นุกูล. (2548). **การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลประจำการห้องผ่าตัดสูตินรีเวชกรรม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2550). **การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2547). **มารู้จัก Competency กันเถอะ.** กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. (2548). **ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: พี. เอ.ลิฟวิ่ง.

ดนัย เทียนพุฒ. (2541). **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทัศนา บุญทอง. (2543). **ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับการบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.

นงนุช โอบะ. (2545). **องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพกับปัจจัยคัดสรรบางประการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นันทนา น้ำฝน. (2538). **เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ**. สงขลา: เทมการพิมพ์.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2550). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประกาย จิโรจน์กุล. (2548). **การวิจัยทางการพยาบาล : แนวคิด หลักการ และวิธีปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สร้างสื่อ.

ประคอง กรรณสูต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). **การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก competency ภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2547). **Quality in nursing organization**. กรุงเทพมหานคร: สุขุมวิทการพิมพ์.

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2548). **การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: สุขุมวิทการพิมพ์.

พรพิมล รักษาแก้ว. (2548). **การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสาธารณภัย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พนารัตน์ วิศวเทพนิมิต. (2539). **สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางพยาบาลศาสตร์ใน พ.ศ. 2544 – 2549**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2544). **ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: วังใหม่ บลูพริ้นต์.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2545). กลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพเพื่อการประกันคุณภาพ. **วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา** 10 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 32-48.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2546). **ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองการพิมพ์.

พัชรี สายสดุดี. (2546). ปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** 15 (พฤษภาคม – สิงหาคม): 54-65.

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, ศิริพร ขัมภลิขิต และทัศนีย์ นะแส. (2539). **วิจัยทางการพยาบาล : หลักการและกระบวนการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: เทมการพิมพ์.

ฟองคำ ติลกสกุลชัย. (2549). **การปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์: หลักการและวิธีปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พรีวัน.

มณี ลี้ศิริวัฒนกุล. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มณี อาภานันทิกุล (2546). ก้าวต่อไปของการพยาบาล: อีกมุมที่น่าจับตามอง. **วารสารพยาบาล** 42 (เมษายน - มิถุนายน): 84 - 96.

เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2540). **การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสมฤทธิ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัชตวรรณ ศรีตระกูล. (2549). สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ : การพัฒนาเครื่องมือในการประเมิน. **วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น** 29 (มกราคม- เมษายน): 72- 75

รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. **วารสารข้าราชการ 50** (มีนาคม – เมษายน): 10 - 24

โรงพยาบาลค่ายกาวิละ. (2552). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายกฤษณ์สีวะรา. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายขุนเจืองธรรมิกราช. (2552). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายเขตอุดมศักดิ์. (2551**). แผนยุทธศาสตร์.** อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายเทพสตรีศรีสุนทร. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายนวมินทราชินี. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายพิชัยดาบหัก. (2552). **แผนยุทธศาสตร์.** อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายพ่อขุนผาเมือง. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายพระยอดเมืองขวาง. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายภานุรังษี. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายเม็งรายมหาราช. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายรามราชนิเวศน์. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายวชิรปราการ. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายวิภาวดีรังสิต. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายวีรวัฒน์โยธิน. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายศรีสองรัก. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายศรีพัชรินทร์. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายสมเด็จเจ้าพระยามหากษัตริย์ศึก. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์. (2552). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายสุรสิงหนาท. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายเสนาณรงค์. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายอิงคยุทธบริหาร. (2551). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลค่ายอดิศร. (2552). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

โรงพยาบาลโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. (2552). **แผนยุทธศาสตร์**. อัดสำเนา.

รัตนา ทองสวัสดิ์. (2541). **วิชาชีพพยาบาล ประเด็นและแนวโน้ม.** พิมพ์ครั้งที่ 5. เชียงใหม่: ธนบรรณ.

ละออ หุตางกรู. (2536). จริยธรรมเพื่อคุณภาพการพยาบาล. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** 5(มกราคม- เมษายน): 3-10**.**

วัฒนาวรรณ บุญกุณะ. (2544). **การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. (2549). **หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2549**. อัดสำเนา.

วิเชียร แก่นพลอย.(2537). การใช้การวิจัยระบบสาธารณสุข เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในระดับพื้นที่: กรณีจังหวัดตรัง. **วารสารการวิจัยระบบสาธารณสุข**. 2 (ตุลาคม –ธันวาคม 2537): 326-328

วิมล มาดิษฐ์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การสอนแนะ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณเพ็ญ อินทร์แก้ว และคณะ. (2548). **การพยาบาลสาธารณภัย.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). **ทฤษฎีการประเมิน.** พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริรัตน์ คงสุวรรณ. (2544**). การพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยแนวใหม่: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.** กรุงเทพมหานคร: จุดทอง.

ศุภมาศ การะเกตุ. (2542). **การเปรียบเทียบความเที่ยงและความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นระบบในการประมาณค่าของมาตรประมาณค่าแบบลิเคอร์ท และมาตรประมาณค่าแบบยึดพฤติกรรมในการประเมินการสอบของครู.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สงบ แก้วเทศ. **กองทัพไทยกับภารกิจในการพัฒนาประเทศ** [ออนไลน์]. (2542). แหล่งที่มา: http://www.google.com.[2554, มีนาคม17]

สภาการพยาบาล. (2545). **แนวทางการส่งเสริมการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ**. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ศิริยอดการพิมพ์.

สภาการพยาบาล. (2552). **แผนพัฒนาการพยาบาลและผดุงครรภ์แห่งชาติ (ฉบับที่2) พ.ศ.2550-2559**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศิริยอดการพิมพ์.

สภาการพยาบาล. **ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง ขอบเขตการพยาบาลและสมรรถนะผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสาขาต่างๆ** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.tnc.or.th [2554, เมษายน 19]

สภาการพยาบาล. (2552). **สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2552**. อัดสำเนา.

สมนึก สุวรรณภูเต. (2548). **การศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธรณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุดา ทองทรัพย์. (2549). **การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลราชวิถี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักการพยาบาล. (2548). **หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ.** เอกสารอัดสำเนา.

สำนักการพยาบาล. (2551). **แผนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2551-2555**. อัดสำเนา.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2551). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551**. อัดสำเนา.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2547). **การกำหนดสมรรถนะของบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรร.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง สมรรถนะข้าราชการ**. อัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554)**. อัดสำเนา.

สำนักปลัดกระทรวง. (2547). **คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข. อัดสำเนา.

สุขใจ ศรีเพียรเอม. (2539). **ศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารของพยาบาลวิชาชีพต่อการดูแลด้านร่างกายและจิตใจ กับผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพักตร์ พิบูลย์. (2534). **การเปรียบเทียบคุณภาพของมาตรประมาณค่าเชิงพฤติกรรมกับมาตรประมาณค่าแบบกราฟิก ในการประเมินพฤติกรรมด้านการประเมินผลของครู.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). **การบริหารงานบุคลากรการพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: ศุภวนิชการพิมพ์.

สุวิมล ว่องวานิช. (2550). **การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมจิต หนุเจริญกุล. (2543). **การพยาบาล : ศาสตร์แห่งการปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พริ้นติ้ง.

สมจิต หนุเจริญกุล. (2547). การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นเลิศ ใน Best Practice: **วิถีสู่ความเป็นเลิศทางการพยาบาล**. หน้า 1. นครปฐม: โรงพิมพ์สถาบันพัฒนาสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.

สายพิณ เกษมกิจวัฒนา. (2549). การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาล : ประเด็นการจัดลำดับคุณภาพของหลักฐานความรู้. **วารสารสภาการพยาบาล** 21.

หนึ่งนุช คำชาย. (2551). **การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัจฉรา สุขมาก. (2549). **การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อำพล จินดาวัฒนะ และคณะ. (2541). สถานการณ์กำลังคนของโรงพยาบาลชุมชน พ.ศ. 2541. **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ** 1 (มกราคม 2541): 39-51.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2545). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)**. พิมพ์ครั้งที่ 5 . กรุงเทพมหานคร: ที เอส บี โปรดักส์.

ภาษาอังกฤษ

Burns, N., and Grove, S. K. (1997). **The practice of nursing research :Conduct, critique, & utilization.** 3th ed. Pennsylvania: Saunders.

De Vellis, R. F. (2003). **Scale development**. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage.

Hader et al. (1999). Developing registered nurse performance appraisal tool. **Journal of Nursing Administration** 29: 26 – 32.

Lenburg, C. B. **The Framework, concept and methods of the competency outcomes and performance assessment (COPA) model** [Online]. (1999). Available from: http://www.nursingword.org [2009, December18].

Lucia, A. D., and Lepsinger, R. (1999). **The art and science of competency model**. SanFrancisco: A Wiley.

Mason, S., et al. (2005). Developing assessment of emergency nurse practitioner competence-a pilot study. **Journal of Advance Nursing** 50: 425 – 432.

Marquis, B. L., and Hoston, C. L. 2000. **Leadership roles and management functions in nursing : Theory and application**. Philadelphia: Lippincott.

Meretoja, R., Isoaho, H., and Leimo-Kipi, H. (2004). Nurse competency scale : Development and psychometric testing. **Journal of Advance Nursing** 47: 124- 133.

Patricia, E. Berner. **From novice to expert** [Online]. (1982). Available from: http://www.google.com [2010, April 18].

Ross, M. C. (2010). Military nursing competencies. **Nursing Clinics of North America** 45:169-177.

Springer et al. (1998). Rating nursing performance based on behaviors. **Journal of Nursing Administration** 28: 39-45.

Swenberg, R. C. (1995). **Nursing staff development of human resource development**. Boston: Janes and Bartlett.

Wiersma, W., and Jurs, S., G. (1990). **Educational measurement and testing**. 2nd ed . USA: Allyn and Bacon.

ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะ (สัมภาษณ์)

รายนาม	**ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงาน**
ผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายกรมแพทย์ทหารบก	
1. พันเอก ปราโมทย์ อิ่มวัฒนา	ผู้อำนวยการกองยุทธการและการข่าว กรมแพทย์ทหารบก
ผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหารโรงพยาบาล	
2. พันเอก อรรณพ ธรรมลักษมี	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายเม็งรายมหาราช จังหวัดเชียงราย
ผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหารการพยาบาล	
3. พันโทหญิง ประภาศรี ตันศิลา	หัวหน้าแผนกพยาบาล โรงพยาบาลค่ายเทพสตรีศรีสุนทร จังหวัดนครศรีธรรมราช
ผู้เชี่ยวชาญระดับผู้ปฏิบัติการพยาบาล	
4. ร้อยเอกหญิง แสงเทียน ศรีวิชัย	พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่
ผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาการพยาบาล	
5. พลตรีหญิง สมใจ ทรัพย์พ่วง	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะ (สนทนากลุ่ม)

รายนาม	**ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงาน**
ผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหารการพยาบาล	
1. พันตรีหญิง พิมพกานต์ ประกอบการ	หัวหน้าแผนกพยาบาลโรงพยาบาลค่ายวชิรปราการ จังหวัดตาก
2. พันตรีหญิง ศิโรรัตน์ ตันธวัช	หัวหน้าแผนกพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน
3. พันตรีหญิง ภริยา บัวมา	หัวหน้าแผนกพยาบาลโรงพยาบาลค่ายพ่อขุนผาเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
ผู้เชี่ยวชาญระดับผู้ปฏิบัติการพยาบาล	
4. พันตรีหญิง นันทิยา คนธรรม	พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลค่ายวชิรปราการ จังหวัดตาก
5. พันตรีหญิง นวพร ชัชวาลวิทย์	พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่
6. ร้อยเอกหญิง ณัฐธิรา กาวิละพันธุ์	พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

แบบประเมินและคู่มือการใช้แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

คำชี้แจง

แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก โดยเป็นการประเมินระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถในงาน ทักษะการปฏิบัติการพยาบาล และคุณลักษณะที่ประกอบด้วยทัศนคติ มาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อการดูแลผู้ป่วยได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาล

ผู้ทำหน้าที่ประเมินคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ผู้รับการประเมินคือ พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

แบบประเมินชุดนี้ ประกอบด้วยข้อมูล 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ตอนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

1. ผู้รับการประเมิน.....(กรุณาใช้เป็นรหัส)
2. โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน.....หอผู้ป่วย.....
3. ปัจจุบันอายุ.....ปี
4. เพศ

O หญิง O ชาย

5. วุฒิการศึกษาสูงสุด

O ปริญญาตรี O ปริญญาโท O อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. ประสบการณ์ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก…….....ปี

ตอนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ

สมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัด กองทัพบก ประกอบด้วยข้อรายการสมรรถนะจำนวน 19 ข้อ ในสมรรถนะ 8 ด้าน ดังนี้ คือ

สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมาย จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ จำนวน 2 ข้อ
6. ด้านวิชาการและการวิจัย จำนวน 1 ข้อ

สมรรถนะเฉพาะทางการพยาบาลทหาร ประกอบด้วย

7. ด้านเวชศาสตร์ทหาร จำนวน 2 ข้อ
8. ด้านคุณลักษณะทหาร จำนวน 2 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

3 หมายถึง พยาบาลมีพฤติกรรมที่แสดงถึงระดับความสามารถในระดับดี

2 หมายถึง พยาบาลมีพฤติกรรมที่แสดงถึงระดับความสามารถในระดับปานกลาง

1 หมายถึง พยาบาลมีพฤติกรรมที่แสดงถึงระดับความสามารถในระดับควรปรับปรุง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในระดับความสามารถของพยาบาลประจำการผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	2	1
สามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
1. ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้ครบถ้วน			
2. ให้การพยาบาลได้ครอบคลุมด้านร่างกายจิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ			
3. ประเมินผลการพยาบาลทุกครั้งสม่ำเสมอและวางแผนต่อเนื่อง			
4. ปรับแผนการพยาบาลให้เหมาะสมกับความต้องการผู้ป่วยแต่ละราย			
สามารถดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังที่พบในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
5. ปฏิบัติการพยาบาลได้ครอบคลุมทั้งด้านส่งเสริม สุขภาพ การรักษา การป้องกันและการฟื้นฟู สมรรถภาพ			
6. ปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องตามคู่มือทางการพยาบาลหรือแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน			
7. ให้การปรึกษาและแนะนำแก่ทีมงานในการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน			
8. พัฒนาระบบมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังที่พบในหน่วยงาน			

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	2	1
สามารถส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกในโรงพยาบาลและชุมชน เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้			
9. แนะนำ ให้ข้อมูล และฝึกทักษะการดูแลตนเองของบุคคล ผู้ป่วย และครอบครัว เฉพาะรายได้			
10. จัดแผนการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน เหมาะสมกับปัญหาสุขภาพ			
11. สร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองของบุคคล ครอบครัวและชุมชนร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพได้			
12. ปรับปรุงรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ได้			

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	**2**	**1**
วางแผนและจัดระบบการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
13. กระตุ้น โน้มน้าว และจูงใจให้สมาชิกทีมปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้			
14. มอบหมายงานแก่บุคลากรในทีมได้เหมาะสมกับสภาวะของผู้ป่วย			
15. เป็นผู้นำทีมการพยาบาลได้เหมาะสมตามสถานการณ์ทั้งภาวะปกติและฉุกเฉิน			
16. ให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่สมาชิกในทีม			
สามารถ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินได้ถูกต้องรวดเร็ว			
17. แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากรในทีมได้เบื้องต้น			
18. เจรจาต่อรองกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้			
19. จัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในทีมการพยาบาลได้เหมาะสม			
20. คิดวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ และสามารถตัดสินใจทั้งในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินได้			

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	2	1
บริหารจัดการทรัพยากร วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
21.จัดเก็บและตรวจสอบวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์เวชภัณฑ์ ได้ถูกต้อง			
22. บริหารจัดการทรัพยากร วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์เวชภัณฑ์ ได้เหมาะสม			
23. จัดการความปลอดภัยและการป้องกันควบคุมการติดเชื้อจากการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เวชภัณฑ์			
24. พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิภาพการใช้วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์และเวชภัณฑ์ได้			

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมาย

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	**2**	**1**
ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักกฎหมาย จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ			
25. สามารถปฏิบัติงาน โดยนำข้อกำหนด ระเบียบข้อบังคับ กฎหมายและ จรรยาบรรณวิชาชีพมาใช้ใน กระบวนการทำงาน			
26. สามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลัก จรรยาบรรณวิชาชีพตามมาตรฐานของ หน่วยงานได้ถูกต้อง			
27. แนะนำและให้คำปรึกษาความรู้ด้าน กฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพได้			
28. พัฒนาระบบงานโดยนำกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพมาประยุกต์ใช้			
ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย			
29. ให้ข้อมูล คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิผู้ป่วยที่ เหมาะสม ถูกต้อง			
30. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักสิทธิผู้ป่วยตาม แนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน			
31. จัดการและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อ เกิดการละเมิดสิทธิผู้ป่วยได้			
32. พัฒนาและปรับปรุงการทำงานงานโดย ยึดหลักพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย			

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	2	1
มีจริยธรรม และคุณธรรม อันดีงามในตนเอง			
33. ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและคุณธรรม			
34. ปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดไว้			
35. ให้ปรึกษาแก่ทีมงานในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และคุณธรรม			
36. ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในพฤติกรรมการบริการ			

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	**2**	**1**
สามารถใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น			
37. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้			
38. ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง			
39. ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการรวบรวม จัดเก็บและรายงานข้อมูลได้			
40. พัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนางานได้			
สามารถใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลทางสุขภาพได้			
41. ค้นคว้าวิชาการใหม่ๆหรือผลงานวิจัยทางอินเตอร์เน็ตได้			
42. สืบค้นข้อมูลต่างๆทางอินเตอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้			
43. ถ่ายทอดความรู้จากการค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลแก่ทีมงาน			
44. แนะนำในการสืบค้นข้อมูลแก่ทีมงานได้			

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	2	1
สามารถนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน			
45. ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและสืบค้นข้อมูลได้			
46. ใช้สารสนเทศ เพื่อการจัดเก็บข้อมูลต่างๆของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ			
47. วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลแก่ทีมงานได้อย่างถูกต้อง			
48. พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ			

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	**2**	**1**
มีมนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมบริการที่ดีในการปฏิบัติงาน			
49. เป็นผู้มีอัธยาศัยและสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงานและ ผู้รับบริการ			
50. ปฏิบัติต่อผู้รับบริการและผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความอ่อนโยน สุภาพ และมีความเอื้ออาทร			
51. มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการให้บริการ			
52. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านมนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมบริการ			
สามารถติดต่อประสานงานและการให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการ ทีมสหสาขาวิชาชีพและองค์กรต่างๆในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
53. ให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการและครอบครัวได้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละราย			
54. เลือกใช้เทคนิคการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์			
55. นำเสนอความคิดเห็นหรือสรุปประเด็นสำคัญต่อที่ประชุมได้ถูกต้อง ชัดเจน			
56. ติดต่อประสานงานในทีมงานและหน่วยงานภายนอกได้อย่างถูกต้องและเกิดความร่วมมือ			

6. ด้านวิชาการและการวิจัย

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	**2**	**1**
สามารถนำความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิจัย			
57. พัฒนางานวิชาการหรืองานวิจัยร่วมกับทีมงานได้			
58. นำความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานมาใช้ในงานวิชาการและวิจัยได้อย่างเหมาะสม			
59. มีความรู้กระบวนการวิจัยและกำหนดปัญหาเพื่อทำวิจัยทางการพยาบาลในหน่วยงานได้			
60. ให้คำปรึกษาในการนำความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในงานวิชาการและการวิจัยได้			

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7. ด้านเวชศาสตร์ทหาร

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	2	1
สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉิน ในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
61. ปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินในภาคสนามตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน			
62. ติดตาม ประเมินอาการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้			
63. ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินในภาคสนามได้เหมาะสมกับสภาวะของผู้ป่วยแต่ละราย			
64. พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินในภาคสนามให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากขึ้น			
สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
65. เคลื่อนย้าย ส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานได้ถูกต้อง			
66. ติดต่อประสานงานในทีมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้อง และเกิดความร่วมมือ			

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	2	1
67. ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการเคลื่อนย้ายการส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามได้เหมาะสมกับสภาวะการเจ็บป่วยของผู้ป่วยแต่ละราย			
68. พัฒนาระบบการเคลื่อนย้ายการส่งต่อและส่งกลับในภาคสนาม			

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8. ด้านคุณลักษณะทหาร

รายการสมรรถนะ	ระดับความสามารถ		
	3	**2**	**1**
ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและวินัยทหาร			
69. ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบขององค์กร			
70. ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในกฎระเบียบและวินัยทหารอย่างสม่ำเสมอ			
71. แนะนำและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในทีมเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยทหาร			
72. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความมีระเบียบวินัย			
มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพทหาร			
73. ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของกองทัพบก			
74. ร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กรมีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมอาชีพ			
75. ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของกองทัพบก			
76. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความภูมิใจ และศรัทธาในอาชีพทหาร			

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คู่มือการใช้แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแนวทางในการใช้แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

2. เพื่อให้ผู้ประเมินมีเกณฑ์การให้คะแนนตรงกันในแต่ละรายข้อของแบบประเมิน

แนวทางการใช้แบบประเมิน

แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก จัดทำขึ้นเพื่อประเมินสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก โดยเป็นการประเมินพฤติกรรมที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถในงาน ทักษะการปฏิบัติการพยาบาลและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาล

ผู้ทำหน้าที่ประเมินคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

ผู้รับการประเมินคือ พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

รายการประเมินสมรรถนะ

หัวข้อในการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการประกอบด้วยข้อรายการ 19 ข้อ ในสมรรถนะ 8 ด้าน ได้แก่

สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย

1.	ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	จำนวน	3	ข้อ (ข้อ 1-3)
2.	ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	จำนวน	3	ข้อ (ข้อ 4-6)
3.	ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมาย	จำนวน	3	ข้อ (ข้อ 7-9)
4.	ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	จำนวน	3	ข้อ (ข้อ 10-12)
5.	ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ	จำนวน	2	ข้อ (ข้อ 13-14)
6.	ด้านวิชาการและการวิจัย	จำนวน	1	ข้อ (ข้อ 15)

สมรรถนะเฉพาะทางการพยาบาลทหาร ประกอบด้วย

7. ด้านเวชศาสตร์ทหาร จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 16-17)
8. ด้านคุณลักษณะทหาร จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 18-19)

เกณฑ์การให้คะแนน

ประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก โดยมีความหมาย ดังนี้

3 หมายถึง พยาบาลมีพฤติกรรมที่แสดงถึงระดับความสามารถในระดับดี
2 หมายถึง พยาบาลมีพฤติกรรมที่แสดงถึงระดับความสามารถในระดับปานกลาง
1 หมายถึง พยาบาลมีพฤติกรรมที่แสดงถึงระดับความสามารถในระดับควรปรับปรุง

วิธีการให้คะแนนสมรรถนะ

ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ผู้ประเมินสามารถใช้เทคนิคในการประเมินพฤติกรรมของผู้รับการประเมินได้หลากหลายวิธีการ ดังนี้

1. การสอบถามจากความรู้ ความเข้าใจของผู้รับการประเมิน
2. การสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
3. การตรวจเยี่ยมผู้ป่วย และการสัมภาษณ์ผู้ป่วย/ครอบครัว
4. การตรวจสอบบันทึกทางการพยาบาล
5. การสาธิต

พจนานุกรมการประเมินสมรรถนะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการให้คะแนนสมรรถนะแต่ละข้อไปในทิศทางเดียวกันทั้งของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ในการประเมินควรทำความเข้าใจกับพจนานุกรมสมรรถนะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พจนานุกรมการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ

1. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล (จำนวน 3 ข้อ)

รายการสมรรถนะที่ 1 สามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมาย ความสามารถในการใช้ความรู้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยตั้งแต่การประเมินอาการ กำหนดปัญหา วางแผนการพยาบาล การประเมินผลได้ถูกต้องและต่อเนื่องสอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยแต่ละรายอย่างครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ

รายการสมรรถนะที่ 2 สามารถดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังที่พบในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมาย ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังที่พบในหน่วยงานได้ครอบคลุมทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกัน และการฟื้นฟูสมรรถภาพ และให้การพยาบาลตามคู่มือทางการพยาบาลหรือแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง

รายการสมรรถนะที่ 3 สามารถส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกในโรงพยาบาลและชุมชนเพื่อให้ผู้รับบริการสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้

ความหมาย ความสามารถในการจัดแผนส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกทั้งในโรงพยาบาลและชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาสุขภาพและความต้องการของผู้ป่วยแต่ละราย อย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ รวมทั้งการให้ความรู้ การฝึกทักษะ ในการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพได้ถูกต้อง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ (จำนวน 3 ข้อ)

รายการสมรรถนะที่ 4 วางแผนและจัดระบบการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมาย ความสามารถในการวางแผนและจัดระบบการพยาบาลโดยมอบหมายงานแก่ทีมงานพยาบาลได้เหมาะสมกับสภาวะของผู้ป่วย กระตุ้นโน้มน้าว และจูงใจให้สมาชิกทีมปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ และสามารถเป็นผู้นำทีมการพยาบาลทั้งภาวะปกติและฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม

รายการสมรรถนะที่ 5 สามารถ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินได้ได้ถูกต้อง รวดเร็ว

ความหมาย ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานทั้งในภาวะปกติ และฉุกเฉินได้เหมาะสม ถูกต้อง รวดเร็ว สามารถจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน โดยเจรจาต่อรองกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้

รายการสมรรถนะที่ 6 บริหารจัดการทรัพยากร วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมาย ความสามารถในการใช้ความรู้ทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากร วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ โดยการกำหนดคุณสมบัติ วางแผนความต้องการใช้ การจัดเก็บ การบำรุงรักษาและเตรียมความพร้อมของทรัพยากร วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ รวมทั้งการจัดการความปลอดภัย และควบคุมการติดเชื้อจากการใช้วัสดุเครื่องมือ อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ได้ถูกต้อง เพียงพอ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมาย (จำนวน 3 ข้อ)

รายการสมรรถนะที่ 7 ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักกฎหมาย จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

ความหมาย มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานโดยนำระเบียบ ข้อกำหนด ข้อบังคับกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพมาใช้ในกระบวนการทำงานอย่างเคร่งครัด

รายการสมรรถนะที่ 8 ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย

ความหมาย ความสามารถในการปฏิบัติงานการพยาบาลโดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ได้ รวมทั้งการให้ข้อมูลคำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิผู้ป่วยแก่ผู้รับบริการได้ถูกต้อง และให้การบริการอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

รายการสมรรถนะที่ 9 มีจริยธรรม และคุณธรรมอันดีงามในตนเอง

ความหมาย สามารถปฏิบัติงานการพยาบาลโดยยึดหลักจริยธรรม และคุณธรรมที่ดีงามในตนเอง เป็นผู้มีพฤติกรรมการบริการที่ดี เช่นการพูดคุยและทักทายด้วยไมตรีจิต การยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้นในการให้บริการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (จำนวน 3 ข้อ)

รายการสมรรถนะที่ 10 สามารถใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น

ความหมาย ความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งสามารถใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง ครบถ้วน

รายการสมรรถนะที่ 11 สามารถใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลทางสุขภาพได้

ความหมาย ความสามารถในการค้นคว้าหาความรู้ด้านวิชาการใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูล ผลงานวิจัย ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรืออินเตอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

รายการสมรรถนะที่ 12 สามารถนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ความหมาย ความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีในการสื่อสาร ได้ครอบคลุมทั้งการสืบค้นข้อมูล จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ชัดเจน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ (จำนวน 2 ข้อ)

รายการสมรรถนะที่ 13 มีมนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมการบริการที่ดีในการปฏิบัติงาน

ความหมาย เป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งเป็นผู้ฟังและผู้พูดที่ดีมีพฤติกรรมการบริการที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

รายการสมรรถนะที่ 14 สามารถติดต่อประสานงานและการให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการ ทีมสหสาขาวิชาชีพและองค์กรต่างๆในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมาย ความสามารถในการใช้ทักษะการติดต่อ ประสานงานในทีมงานและหน่วยงานภายนอกได้เหมาะสม และเกิดความร่วมมือ ให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการและครอบครัวได้สอดคล้องกับความต้องการแต่ละราย รู้จักการเลือกใช้เทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ได้ถูกต้อง

6. ด้านวิชาการและการวิจัย (จำนวน 1 ข้อ)

รายการสมรรถนะที่ 15 สามารถนำความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิจัย

ความหมาย ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์และดัดแปลงเครื่องมือใหม่ๆมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการหรืองานวิจัยทางการพยาบาล และเผยแพร่ผลงานวิชาการได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7. ด้านเวชศาสตร์ทหาร (จำนวน 2 ข้อ)

รายการสมรรถนะที่ 16 สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉิน ในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมาย ความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินในภาคสนามได้เหมาะสมกับสภาวะของผู้ป่วย ตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว

รายการสมรรถนะที่ 17 สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมาย ความสามารถในการดำเนินการเคลื่อนย้าย การส่งต่อและการส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามได้เหมาะสมกับสภาวะการ เจ็บป่วยของผู้ป่วยแต่ละราย ผู้ป่วยทุกรายได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง

8. ด้านคุณลักษณะทหาร (จำนวน 2 ข้อ)

รายการสมรรถนะที่ 18 ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและวินัยทหาร

ความหมาย เป็นผู้มีมีวินัยในตนเอง เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชารวมทั้งปฏิบัติตนตามกฎระเบียบขององค์กร มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ศรัทธาไว้วางใจของบุคคลรอบข้าง และมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่นปฏิบัติตนให้ครอบครัวมีความสุข ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข อยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของกองทัพบก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการสมรรถนะที่ 19 มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพทหาร

ความหมาย เป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจ และศรัทธาในอาชีพ รวมทั้งเป็นสมาชิกองค์กร สนับสนุน ให้ความร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมอาชีพ และยึดมั่นในกรอบจรรยาบรรณ ค่านิยมของกองทัพบกและปฏิบัติตามกฎหมาย โดยยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมองค์กรและกองทัพบกเป็นสิ่งสำคัญ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างจดหมายเชิญผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ ๓๙๐๙

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ชั้น 11
ถ.บรมราชชนนี แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

29 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เจ้ากรมแพทย์ทหารบก

เนื่องด้วย พันตรีหญิง ธรดุมา ศิริวัฒนา นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ พันเอก ปราโมทย์ อิ่มวัฒนา ผู้อำนวยการกองยุทธการและการข่าว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญดังเอกสารที่แนบ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้นิสิตจะประสานงานเรื่องวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนกพร จิตปัญญา)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน พันเอก ปราโมทย์ อิ่มวัฒนา
งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-1131 โทรสาร 0-2218-1130
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-1160
ชื่อนิสิต พันตรีหญิง ธรดุมา ศิริวัฒนา โทร. 08-2889-4395

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

เอกสารรับรองโครงการวิจัยและเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก

317 ถนนราชวิถี เขต ราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

รหัสโครงการ : Q044q/53

ชื่อโครงการวิจัย : การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก

เลขที่โครงการวิจัย : -

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : พันตรีหญิงอรอุมา ศิริวัฒนา

สังกัดหน่วยงาน : พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารรับรอง :

1. แบบรายงานการส่งโครงร่างการวิจัยครั้งแรก
2. โครงร่างการวิจัยฉบับภาษาไทย
3. เอกสารชี้แจงข้อมูลและหนังสือแสดงความยินยอม
4. แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
5. ประวัติผู้วิจัย

วันที่รับรองให้ทำการวิจัย : 20 ธันวาคม 2553

วันสิ้นสุดการรับรอง : 19 ธันวาคม 2554

รอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย เรมแพทย์ทหารบกว่าสอดคล้องกับปฏิญญา เฮลซิงกิ และแนวปฏิบัติ ICH GCP

.....

พันเอกหญิง เยาวนา ธนะพัฒน์

ประธานคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย พบ.

.....

พันเอกสหพล ธนันต์นำเจริญ

เลขานุการคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย พบ.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก

วันที่ชี้แจง 17 กุมภาพันธ์ 2554

ชื่อผู้วิจัย พันตรีหญิง อรอุมา ศิริวัฒนา

สถานที่ทำงาน โรงพยาบาลค่ายขุนเจืองธรรมิกราช

ท่านได้รับการเชิญชวนให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ แต่ก่อนที่ท่านจะตกลงใจเข้าร่วมหรือไม่ โปรดอ่านข้อความในเอกสารนี้ทั้งหมด เพื่อให้ทราบว่า เหตุใดท่านจึงได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ โครงการวิจัยนี้ทำเพื่ออะไร หากท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ท่านจะต้องทำอะไรบ้าง รวมทั้งข้อดีและข้อเสียที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการวิจัย

ในเอกสารนี้ อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามผู้วิจัยเพื่อให้อธิบายจนกว่าท่านจะเข้าใจ การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้จะต้องเป็น**ความสมัครใจ**ของท่าน ไม่มีการบังคับหรือชักจูง ถึงแม้ท่านจะไม่เข้าร่วมในโครงการวิจัย ก็จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

โปรดอย่าลงลายมือชื่อของท่านในเอกสารนี้จนกว่าท่านจะแน่ใจว่ามีความประสงค์จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ คำว่า **ท่าน** ในเอกสารนี้ หมายถึงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในฐานะเป็นอาสาสมัครในโครงการวิจัยนี้

ความสนใจในการวิจัยครั้งนี้ สืบเนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานทุกสังกัดต่างมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในระบบบริการที่ปรับเปลี่ยนไป องค์กรพยาบาลนับว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสังคมในมิติของการดูแลด้านสุขภาพ พยาบาลที่อยู่ในองค์กรจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับที่ได้มาตรฐานหรือพอเพียงที่จะสามารถให้การดูแลแก่ผู้รับบริการได้ การประเมินสมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาพยาบาลให้มีระดับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่ต้องการ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดโครงการวิจัยนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ผลการวิจัยนี้จะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการและเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลใช้ในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกในโอกาสต่อไป

ผู้เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญจากกรมแพทย์ทหารบกและโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกจำนวน 11 คน ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบาย กรมแพทย์ทหารบก 2) ผู้บริหารโรงพยาบาล 3) ผู้บริหารการพยาบาล 4) ผู้ปฏิบัติการพยาบาล 5) ผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาการพยาบาล ซึ่งได้รับการคัดเลือกตามคุณสมบัติของผู้มีประสบการณ์ในแต่ละกลุ่ม โดยศึกษาประวัติ ผลงาน และประสบการณ์การทำงาน โดยแบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 คนและร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 6 คน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบและรายการสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก โดยผู้วิจัยวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก และนโยบายกรมแพทย์ทหารบกร่วมกับศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในการวิจัยนี้ด้วยตนเองหรือสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ตามความประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ ตามวันเวลา สถานที่ที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก โดยสัมภาษณ์ร่วมกับการบันทึกเทป 1 ครั้ง ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 45-60 นาที หลังจากนั้นผู้วิจัยถอดเทปคำให้สัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่เนื้อหา และสรุปรายการสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

2. สร้างแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก โดยผู้วิจัยนำข้อรายการสมรรถนะที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นข้อรายการพฤติกรรมในแบบประเมินโดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกที่มีสมรรถนะหลักและข้อรายการสมรรถนะ จากนั้นผู้วิจัยสร้างคู่มือการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพให้เข้าใจตรงกัน

ระยะเวลาที่ใช้ในการมีส่วนร่วมในการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รับการสัมภาษณ์จากผู้วิจัย 1 ครั้งใช้เวลา 45-60 นาที

การวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์ต่อส่วนรวมคือ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบกและเป็นแนวทางสำหรับ

ผู้บริหารทางการพยาบาลใช้ในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30 – 90 เตียง สังกัดกองทัพบก

การวิจัยครั้งนี้ไม่มีค่าตอบแทนผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ผู้เข้าร่วมในการวิจัยโดยสมัครใจ และสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วม หรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่สูญเสียประโยชน์ที่พึงได้รับ

ผู้วิจัยขอรับรองว่า คำตอบของท่านจะเป็นความลับ ไม่ถูกเปิดเผยในที่ใดๆ และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น ซึ่งจะไม่เกิดผลเสียต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด หากท่านมีข้อสงสัยประการใด หรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อผู้วิจัยได้ที่ **พ.ต.หญิง อรอุมา ศิริวัฒนา โทร 082-8894395**

หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าว สามารถร้องเรียนได้ที่ สำนักงานพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก ชั้น 5 อาคารพระมงกุฎเกล้าเวชวิทยา โทรศัพท์ 02-3547600 ต่อ 94270

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

พันตรีหญิง อรอุมา ศิริวัฒนา
ผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed Consent)

ชื่อโครงการวิจัย การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก

วันที่ลงนาม ……..

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียดและมีความเข้าใจดีแล้ว

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ และไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้าเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ โดยปราศจากการบังคับหรือชักจูง

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยเฉพาะในรูปของสรุปผลการวิจัยโดยไม่มีการระบุชื่อนามสกุลของข้าพเจ้า การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จะกระทำด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อความข้างต้นแล้ว มีความเข้าใจดีทุกประการ และลงนามในใบยินยอมด้วยความเต็มใจ

ลงชื่อ……ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
(…….. ชื่อ-นามสกุล ตัวบรรจง)

ลงชื่อ ……ผู้ดำเนินโครงการวิจัย
(…….. ชื่อ-นามสกุล ตัวบรรจง)

ลงชื่อ.....พยาน
(…….. ชื่อ-นามสกุล ตัวบรรจง)

ลงชื่อ.....พยาน
(…….. ชื่อ-นามสกุล ตัวบรรจง)

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

พันตรีหญิง อรอุมา ศิริวัฒนา เกิดเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 ที่จังหวัดน่าน สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต เมื่อปี พ.ศ.2534 จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และได้ศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2551 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าแผนกพยาบาล โรงพยาบาลค่ายขุนเจืองธรรมิกราช จังหวัดพะเยา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย