

สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2558  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

COMPETENCIES OF INFIRMARY NURSES

Miss Nuenghathai Chailerkongthanakul



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 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพประจำสถาน
	ประกอบการ
โดย	นางสาวหนึ่งหทัย ชัยเลิศคงธนากุล
สาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกหญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์

---

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรียพร รัตนศิลป์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจักษ์ศิลป์)

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

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

หนึ่งหทัย ชัยเลิศคงธนากุล : สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ (COMPETENCIES OF INFIRMARY NURSES) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ร.ต.อ. หลิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์, 158 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการโดยใช้เทคนิคเดลฟายกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานพยาบาลประจำสถานประกอบการไม่ต่ำกว่า 3 ปี โดยสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี วิชาการพยาบาล หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อมและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อมจำนวน 20 คน การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร เพื่อนำสาระที่ได้มาบูรณาการกำหนดเป็นกรอบในการสร้างคำถามสัมภาษณ์ และทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมทั้งสมรรถนะที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม นำมาสร้างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของข้อรายการสมรรถนะในแต่ละด้าน ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากนั้นจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันความคิดเห็นอีกครั้ง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 6 สมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อย 38 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น 9 ข้อ 2) สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย 5 ข้อ 3) สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ 8 ข้อ 4) สมรรถนะด้านการบริหารงาน 7 ข้อ 5) สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเอง 4 ข้อและ 6) สมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม 5 ข้อ

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 5577334236 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORDS: COMPETENCIES / INFIRMARY NURSE

NUENGHATHAI CHAILERDKONGTHANAKUL: COMPETENCIES OF INFIRMARY NURSES. ADVISOR: ASSOC. PROF. POL. CAPT. YUPIN AUNGSUROCH, Ph.D., 158 pp.

The purpose of this research was to study the core competencies and sub competencies of infirmary nurse by Delphi Technique. 20 administrative experts with knowledge and experience of infirmary nurse. Three steps were designed to collect data. Step 1: All expert were interviewed regarding the competency of infirmary nurse. Step 2: Interviewed data were analyzed using content analysis in order to develop the competency of infirmary nurse questionnaire. Then, the questionnaire was sent to all experts to rate their opinions. Step 3: Data were then analyzed using median and inter-quartile range. Then, the questionnaire with the median and inter-quartile range of each item was sent to all previous experts for their confirmation. Data were analyzed again using median and interquartile range to summarize the final finding.

According to the research, the result showed that the competencies of infirmary nurse consisted of 6 domains resulting in 38 items. They were: 1) performance of basics medical care (9 items), 2) performance of monitoring - disease prevention. and screening patients (5 items) 3) performance of Ppromotion (8 items) 4) performance of management (7 items) 5) proactive performance of knowledge and personal development (4 items) 6) proactive performance of team development (5 items). Executives could use the results from this study to recruit, planning and developed competencies of infirmary nurse.

Field of Study: Nursing Administration      Student's Signature .....

Academic Year: 2015      Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านในการอนุเคราะห์ตรวจสอบการวิจัยครั้งนี้และรองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ดร. กัญญาดา ประจุศิลป์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์และ ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสุม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างดีในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คุณวันชัย แสงแพร รองผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการบริษัทเสริมสุข จำกัดเจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมบริษัทเสริมสุข จำกัด สำหรับความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณ นพ.ธเนศ จุนเจือจาน และคณะผู้บริหาร พยาบาลบริษัท บูพาประกันสุขภาพ ประเทศไทย จำกัดมหาชนสำหรับความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์พยาบาล นักวิชาการ ส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับงานด้านอาชีวอนามัยในสถานประกอบการทุกแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามรวมทั้งทุกๆ ท่านที่ช่วยในการติดต่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

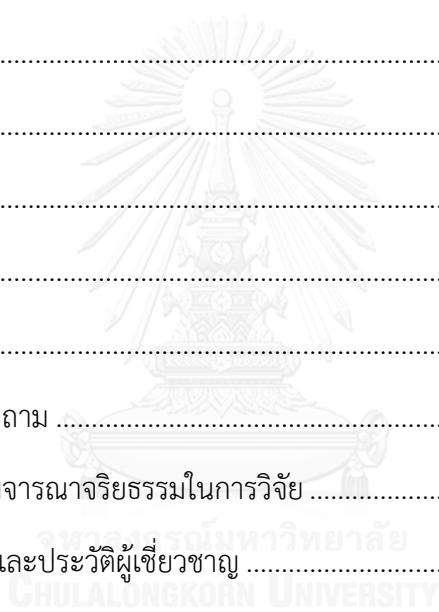
ท้ายที่สุดผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการทำวิจัยครั้งนี้ตลอดจนบิดามารดา ครูอาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยและครอบครัวที่ให้การกำลังใจงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณมา ณโอกาสนี้

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
คำถามการวิจัย .....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
1. สถานประกอบการในประเทศไทย.....	8
2. พยาบาลประจำสถานประกอบการ.....	14
3. สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในสถานประกอบการ.....	22
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	51
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
2. วิธีดำเนินการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย .....	52
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	67
4. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง .....	68

5. จริยธรรมผู้วิจัย.....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
1. สมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อย ของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการที่ รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 และจากการตอบแบบสัมภาษณ์ของ ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และ 3.....	70
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในระยะที่ 3.....	87
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	102
สรุปผลการวิจัย.....	103
อภิปรายผลการวิจัย .....	106
ข้อเสนอแนะการวิจัย .....	110
รายการอ้างอิง .....	111
ภาคผนวก.....	118
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	119
ภาคผนวก ข เอกสารพิจารณาจริยธรรมในการวิจัย .....	141
ภาคผนวก ค รายนามและประวัติผู้เชี่ยวชาญ .....	149
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	158





## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ โดยรวม ในการเก็บข้อมูลรอบที่ 2 .....	77
ตารางที่ 2	ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น จำแนกรายข้อ.....	78
ตารางที่ 3	ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ ด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย จำแนกรายข้อ.....	80
ตารางที่ 4	ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ ด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ จำแนกรายข้อ .....	81
ตารางที่ 5	ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ ด้านการวางแผนและการบริหาร จำแนกรายข้อ.....	83
ตารางที่ 6	ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ ด้านการประสานงาน จำแนกรายข้อ .....	84
ตารางที่ 7	ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ เชิงรุกในการพัฒนาตนเอง จำแนกรายข้อ .....	85
ตารางที่ 8	ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ เชิงรุกในการพัฒนาทีมจำแนกรายข้อ .....	86
ตารางที่ 9	ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ โดยรวม ในการเก็บข้อมูลรอบที่ 3 .....	89
ตารางที่ 10	ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นจำแนกรายข้อ .....	90
ตารางที่ 11	ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ ด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วยจำแนกรายข้อ .....	92
ตารางที่ 12	ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ ด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพจำแนกรายข้อ.....	93

ตารางที่ 13 คำนัฒยฐาน (Md) ค่านัฒยฐานระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ ด้านการบริหารงานจำแนกรายข้อ .....	95
ตารางที่ 14 คำนัฒยฐาน (Md) ค่านัฒยฐานระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ เชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเองจำแนกรายข้อ .....	96
ตารางที่ 15 คำนัฒยฐาน (Md) ค่านัฒยฐานระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ เชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมจำแนกรายข้อ .....	97
ตารางที่ 16 แสดงการเปลี่ยนแปลงค่าตอบของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 และ รอบที่ 3.....	98



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการประกอบอาชีพ ในขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ทันกับความต้องการของผู้บริโภคหรือลูกค้า ทำให้เกิดความต้องการในการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก ประกอบกับประชาชนมีความต้องการทำงานประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้และฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง และครอบครัว (จันทร์จारी เกตุมาโร, 2556) กลุ่มพนักงานจึงเป็นกลุ่มสำคัญที่ผู้ประกอบการควรให้การดูแล และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ พร้อมทั้งประเทศไทยมีนโยบายในการยกระดับคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณที่ดีของพนักงานในบริษัท หรือสถานประกอบการให้ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างสังคมที่มีสุขภาวะ

จากการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม จากการทำงานอย่างเร่งรีบ รวมไปถึงเทคโนโลยีต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การทำงานอยู่หน้าคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน ทำให้ลักษณะของปัญหาการเจ็บป่วยมีความซับซ้อนขึ้น รวมทั้งสภาวะแวดล้อมของการทำงาน อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ โรคภัยต่างๆ อาจสูญเสียทรัพย์สิน จนกระทั่งพิการหรือเสียชีวิต และยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวของผู้ประกอบอาชีพและบรรดาผู้ประกอบการ รวมถึงส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ

จากการสำรวจในประเทศไทยโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557: ออนไลน์) พบว่าทำงานมีจำนวนมากถึง 54.79 ล้านคน จำแนกเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 38.37 ล้านคน และสำนักงานประกันสังคม (2556: ออนไลน์) สรุปรายชื่อสถิติการประสบอันตรายและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552-2556 มียอดผู้บาดเจ็บจากการทำงานจำนวนกว่า 191,614 ราย โดยคิดเป็นร้อยละ 49.9 ของผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน จังหวัดที่พบการบาดเจ็บมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และชลบุรี ร้อยละ 28.67, 15.83 และ 6.93 ตามลำดับและในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2554) สาเหตุหลักที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานส่วนใหญ่โดนวัตถุสิ่งของตก บาด ที่มแท่งร้อยละ 23.05 รองลงมาเป็นการถูกกระแทก ถูกชน ร้อยละ 15.03 และสารเคมีเข้าตา ร้อยละ 14.26 ส่วนกิจการที่มีลูกจ้างประสบอันตรายสูงสุดคือ กิจการก่อสร้างร้อยละ 7.82 ต่อปี รองลงมากิจการผลิตเครื่องดื่ม และอาหาร ร้อยละ 5.69 กิจการค้าเครื่องไฟฟ้า และยานพาหนะร้อยละ 5.45 (สำนักงานประกันสังคม, 2556: ออนไลน์) โดยภาพรวมในปี

พ.ศ. 2552-2556 อัตราการประสบอันตรายต่อลูกจ้าง 1,000 ราย มีแนวโน้มเฉลี่ยลดลงถึงร้อยละ 10.18 ต่อปี โดยในปี พ.ศ.2552 อัตราการประสบอุบัติเหตุอยู่ที่ 18.82 รายต่อพันราย และลดลงอยู่ที่อัตรา 12.55 รายต่อพันราย ในปี พ.ศ.2556 (สำนักงานประกันสังคม, 2556: ออนไลน์)

จากการศึกษาสถิติการประสบอันตรายและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จะเห็นได้ว่าสุขภาพของผู้ที่ประกอบอาชีพในสถานประกอบการเป็นประเด็นสำคัญของรัฐบาลและเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องหาแนวทางป้องกันแก้ไข พร้อมทั้งการส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชนในทุกภูมิภาคของประเทศเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศโดยมีเป้าหมายเพื่อให้จำนวนผู้ที่ประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานลดน้อยลงกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง และสิ่งจำเป็นพื้นฐานในสถานประกอบการในวันที่ 25 กันยายน 2548 ระบุว่า กฎหมายบังคับให้สถานที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไปต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล คือมีห้องรักษาพยาบาล พยาบาลประจำอย่างน้อย 1คน ในสถานประกอบการที่มีพนักงาน 200 คนขึ้นไปต้องมีแพทย์แผนปัจจุบันเพื่อให้การรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว เพื่อดูแลรักษาพยาบาลและให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด

การพยาบาลในสถานประกอบการ ในระยะแรกเริ่มต้นด้วยการดูแลรักษาพยาบาลพนักงานและคนงานหรือผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการ หรือในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ มีวิวัฒนาการมาพร้อมกับการพัฒนาทางอุตสาหกรรมสถานประกอบการในประเทศแถบทวีปยุโรปและอเมริกา พยาบาลผู้ปฏิบัติงานในห้องพยาบาลของสถานประกอบการได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความอดทน และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในความสำคัญของการพยาบาลการพยาบาลในสถานประกอบการมีวิวัฒนาการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2397 (ค.ศ. 1854) ซึ่งเป็นสมัยที่มีสฟลอเรนซ์ ไนติเกิล ผู้เริ่มวิชาชีพการพยาบาลในประเทศอังกฤษได้ปฏิรูปการพยาบาลของประเทศอังกฤษ และได้ขยายบทบาทพยาบาลในด้านการดูแลคนงานที่ป่วยจากการทำงานตามบ้าน ซึ่งนับว่าเป็นการเริ่มต้นของการพยาบาล การพยาบาลในวิชาชีพมีความจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ และคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (ธารรงค์ คงศาวิสุทธิ์, 2549) ซึ่งในประเทศไทยสำนักงานการพยาบาล (2549) ได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพว่าประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5สมรรถนะคือ 1) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) สมรรถนะการบริหารที่ดี 3) สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ และ 5) สมรรถนะด้านจริยธรรมและสมรรถนะเชิงวิชาชีพ 4 สมรรถนะคือ 1) การพัฒนาศักยภาพคน 2) การดำเนินงานเชิงรุก 3) การคิดวิเคราะห์และ 4) การมองภาพองค์รวม นอกจากนี้ สำนักงานการพยาบาล (2549) กล่าวไว้ว่าสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพยาบาลที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ความสามารถ หรือทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) อื่นๆที่ต้องการให้มีเพื่อให้การปฏิบัติงานของ

พยาบาลช่วยให้บรรลุนิสัยทัศนพันธกิจและภารกิจของสถานพยาบาลจากการกำหนดสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ ที่กล่าวถึงข้างต้นนั้น เป็นจุดเริ่มต้นของสมรรถนะหลักสำหรับพยาบาลวิชาชีพด้านต่างๆ โดยมีการนำมาปรับใช้เพื่อให้ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ต้องประสานไปยังโรงพยาบาลของรัฐ เพื่อขอสนับสนุนบุคลากรพยาบาลที่มีใบประกอบวิชาชีพ มาปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ในวันทำการ ในเวลาอกราชการ เช่น 07.00 - 08.30 น. และ 16.30 - 20.30 น. หรือวันหยุดราชการ เป็นประจำ เพื่อดูแลสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง และคลี่คลายสถานการณ์การขาดแคลนบุคลากรพยาบาลในสถานประกอบกิจการและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200คนขึ้นไป มีพยาบาลที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ หรือบุคคลที่ไม่ใช่พยาบาลมาประจำในสถานประกอบการในการดูแลผู้ประกอบอาชีพ เพื่อให้ตรงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป จะต้องมีการพยาบาลประจำสถานประกอบการ และต้องมีใบประกอบวิชาชีพ (ชนินทร์ เพ็ชรทับ, 2557)

จากสถิติปี พ.ศ. 2556 มีสถานประกอบการที่จดทะเบียนและได้รับใบอนุญาต จำนวน 10,009 โรงงาน มีแรงงานในสถานประกอบการจำนวน 1,292,050 คน และในอนาคตจะมีการขยายตัวต่อเนื่องขึ้นเรื่อยๆ ผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการมีความเสี่ยงสูงต่อสุขภาพและมีจำนวนการเจ็บป่วยเพิ่มขึ้นทุกปี ทางมหาวิทยาลัยบูรพาจึงจัดตั้ง “สถาบันพัฒนาการพยาบาลอาชีวอนามัยเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการภาคตะวันออก” โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ โดยมีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นหน่วยงานหลัก และมีกลุ่มภาคีทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของงานอาชีวอนามัยภาคตะวันออก พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีสมรรถนะด้านการพยาบาลอาชีวอนามัย สามารถสร้างเสริมสุขภาพผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการได้อย่างเหมาะสม รวมถึงผลิตส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมในงานอาชีวอนามัยเพื่อเป็นฐานข้อมูลองค์ความรู้และใช้ผลงานวิจัยปฏิบัติงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาด้านงานอาชีวอนามัย สร้างรูปแบบการเสริมสร้างสุขภาพร่วมกับภาคีเครือข่ายดูแลสุขภาพผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการ โดยมุ่งสู่เป้าหมายพยาบาลอาชีวอนามัยที่มีสมรรถนะและมีศักยภาพในการปฏิบัติบทบาทสร้างเสริมสุขภาพร่วมกับทีมสหวิชาชีพในสถานประกอบการ (บ้านเมือง, 2557)

นอกจากนี้ ในปีพ.ศ. 2558 สำนักงานกองทุนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพได้มีการเตรียมการตอบรับกลุ่มประชาคมอาเซียนให้เป็นสถาบันพัฒนาสมรรถนะพยาบาลที่ทำงานในสถานประกอบการ โดยเตรียมการด้านองค์ความรู้ ผลงานวิจัย ภาษาของกรรมการในสถาบัน และปรับฐานข้อมูลเป็นภาษาอังกฤษ และจัดการอบรม ศึกษาดูงาน สนับสนุนให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุดความรู้ คู่มือแนวทาง

ปฏิบัติที่ดี นวัตกรรมใหม่ๆ และรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพที่ดีของประเทศในอาเซียน (บ้านเมือง, 2557)

ดังนั้นจากข้อความข้างต้นจะเห็นว่าทำให้บริการด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่เพียงแต่จะให้ บริการด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิตเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการป้องกันด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการป้องกันผลกระทบที่มีต่อสุขภาพในองค์กรรวม จากการวิจัยเกี่ยวกับอนาคตภาพของ งานอาชีวอนามัยใน พ.ศ. 2563 (พิมพ์พัฒน์ จันทร์เทียน และสุรชัย จิวเจริญสกุล, 2555) พบว่างานอาชีวอนามัยจะต้องพัฒนาอยู่ในระดับสากล เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในสภาพการทำงาน และสถานะสุขภาพของคนงานทั่วทุกแห่งในโลก ซึ่งพยาบาลที่ทำงานในสถานประกอบการ จำเป็นต้องมีความรู้ และทำงานบนพื้นฐานมาตรฐานเชิงวิชาชีพพยาบาลในสถานประกอบการ ต้องมีความเข้าใจสามารถวิเคราะห์หาสิ่งที่เป็นอันตราย และสามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการได้ รวมถึงประเมินความเสี่ยงต่อสุขภาพจากการได้รับสิ่งคุกคามล่องหน้า และสามารถปฏิบัติงานด้านสุขภาพ และความปลอดภัยร่วมกับสหวิชาชีพในเรื่องวางแผนรวมทั้งพัฒนาวิธีการสอดแทรกผสมผสาน (Integrate) งานด้านบริการอาชีวอนามัยในสถานประกอบการให้เข้าได้กับงานบริการอื่นๆ ที่มีอยู่ในสถานประกอบการนั้นๆ (มาลินี วงศ์พานิช, 2542: 5-14)

จากข้างต้น จะเห็นว่าบทบาทหน้าที่พยาบาลในสถานประกอบการไม่เพียงแต่ให้การรักษาพยาบาล จ่ายยา แก่พนักงานที่เจ็บป่วยเท่านั้น จำเป็นต้องมีมาตรฐานสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลในสถานประกอบการ ที่จำเป็นและตอบสนองต่อผู้บริหารสถานประกอบการ พนักงาน และผู้ที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องข้องกับงานพยาบาลในสถานประกอบการด้วยนอกจากนี้ การกำหนดมาตรฐานสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลในสถานประกอบการยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่งลักษณะงานพยาบาลในสถานประกอบการและพยาบาลในสถานประกอบการเป็นบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องข้องกับงานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นจะเห็นว่าสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลอาชีวอนามัยในสถานประกอบการมีความสำคัญ จึงจำเป็นในการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลในสถานประกอบการ เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานพยาบาลประจำสถานประกอบการ นอกจากนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลวิชาชีพในสถานประกอบการเพื่อให้ผู้สำเร็จหลักสูตรพยาบาลในสถานประกอบการมีสมรรถนะที่จำเป็นตามมาตรฐานอันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนางานในวิชาชีพพยาบาลต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

## คำถามการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ มีสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อยที่สำคัญอะไรบ้าง

## ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive study) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อย ของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติของพยาบาลในสถานประกอบการ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ร่วมกับการสัมภาษณ์เพิ่มเติม จำนวน 20 คน

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. สถานประกอบการ หมายถึง สถานที่ซึ่งผู้ประกอบการใช้ประกอบกิจการเป็นประจำที่มีพนักงานทำงานประจำอยู่ตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปตามกฎหมายหมายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการและ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
2. พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่ให้การส่งเสริม ค้ำครองและการธำรงรักษาไว้ ซึ่งสภาวะสุขภาพอนามัย ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ รวมทั้งการดูแลให้คำแนะนำด้านความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการ
3. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพยาบาลประจำสถานประกอบการที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็น หรือข้อกำหนดที่พยาบาลประจำสถานประกอบการจะต้องมี และสามารถปฏิบัติได้ในสถานประกอบการ เพื่อเสริมสุขภาพแก่พนักงานในสถานประกอบการ ตามแนวคิดของ สำนักการพยาบาล (2551) และ วราศรี สิตลพฤกษ์ (2545) โดยมีสมรรถนะย่อย 6 ด้าน ดังนี้

3.1 สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น หมายถึง ความสามารถในการประเมินอาการผู้ป่วย โดยการซักประวัติสุขภาพการตรวจร่างกาย เพื่อการวินิจฉัยและการรักษาโรคเบื้องต้น และการคัดกรองแยกผู้ป่วย ตัดสินใจส่งต่อผู้ป่วย และแนะนำผู้ป่วยให้ไปรับการรักษาต่อ ตลอดจนการติดตามดูแลและการรักษาอย่างต่อเนื่อง การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคไม่ให้เป็นซ้ำ

3.2 สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค (Prevention) และการคัดกรองผู้ป่วย (Screening/Triage) หมายถึง ความสามารถในการดูแลป้องกันไม่ให้ผู้ประกอบอาชีพมีสุขภาพอนามัยเสื่อมโทรม หรือเจ็บป่วยผิดปกติอันมีสาเหตุอันเนื่องมาจากสภาวะการทำงานที่ผิดปกติร่วมกับความสามารถในการคัดกรอง จำแนกประเภทผู้รับบริการ การประเมินสภาพอาการเบื้องต้น การจัดลำดับการตรวจรักษาพยาบาลในผู้ป่วยแต่ละประเภท รวมทั้งให้การช่วยเหลือ การรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการส่งต่อหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินตามประเภทความเร่งด่วน

3.3 สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ (Promotion) หมายถึง ความสามารถในการให้บริการข้อมูล ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติตน เพื่อการดูแลสุขภาพตนเองและ ความสามารถในการให้คำปรึกษา ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพของตน และสามารถปรับตัวได้

3.4 สมรรถนะด้านการบริหารงาน (strategic management) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลในการวางแผนเพื่อการดูแลสุขภาพบุคคลและครอบครัว รวมถึงการวางแผนการพัฒนาปรับปรุงระบบงาน กลวิธีการให้บริการพยาบาลให้มีคุณภาพอยู่เสมอและพฤติกรรมของพยาบาลในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการเป็นผู้ฟังที่ดี ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ตลอดจนการติดต่อสื่อสาร สามารถสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงาน และระหว่างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 สมรรถนะด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ (knowledge and skill development) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลที่แสดงออกถึงการปรับปรุงแนวคิดที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการประเมินตนเอง มีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.6 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (leadership teamwork collaboration) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่ดี ทำงานร่วมกับทีมสุขภาพในการวางแผนให้การดูแลผู้ป่วย สามารถมอบหมายงานบุคลากรระดับรองได้อย่างเหมาะสม เป็นตัวอย่างของการเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติงานของวิชาชีพพยาบาล



### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานประกอบการใช้เป็น ข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำสถานประกอบการ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำสถานประกอบการ

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลประจำสถานประกอบการ และใช้เป็นแนวทางในการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ



## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

1. สถานประกอบการในประเทศไทย
2. พยาบาลประจำสถานประกอบการ
3. สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในสถานประกอบการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. สถานประกอบการในประเทศไทย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ของสถานประกอบการ ในปี พ.ศ. 2558 พบว่า มีสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,188,415 แห่ง โดยพิจารณาขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งวัดด้วยจำนวนทำงานพบว่า ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 1-15 คน ประมาณร้อยละ 97.1 สถานประกอบการที่มีคนทำงาน 16-25 คน มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 1.1 สำหรับสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 51-200 คน และ 31-50 คนมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 0.7 และ 0.6 ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 26-30 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ (คนทำงานมากกว่า 200 คน) มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 0.3 และ 0.2 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558)

คนทำงานและลูกจ้างในสถานประกอบการ พบว่าจำนวนคนทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการทั่วประเทศ มีทั้งสิ้นประมาณ 10.6 ล้านคน ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 43.3) ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่มีคนทำงาน 1-15 คน รองลงมาประมาณร้อยละ 31.7 ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ (คนทำงานมากกว่า 200 คน) สำหรับสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 26-30 คน มีสัดส่วนของคนทำงานต่ำที่สุดคือประมาณร้อยละ 1.8 ในด้านการจ้างงานพบว่า มีการจ้างงานทั้งสิ้นประมาณ 7.1 ล้านคน โดยมีการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่มากที่สุด ประมาณร้อยละ 44.4 รองลงมาเป็นการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณร้อยละ 22.4 ส่วนสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 26-30 คน มีการจ้างงานต่ำที่สุดเพียงร้อยละ 2.3(สำนักงานสถิติแห่งชาติ,2558)

ปัจจุบันการดำเนินงานการให้บริการของพยาบาลประจำสถานประกอบการในประเทศไทยมี พ.ร.บ. และกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาล (กรมสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงาน, 2541) โดยสถานประกอบการขนาด 50 คนขึ้นไป จะต้องมีการเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยอยู่ในความดูแลของสถานประกอบการนั้นๆ

สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กันกับทั้งผู้ประกอบการ พนักงาน และสังคมส่วนรวมของประเทศชาติ โดยอาจเกี่ยวพันไปถึงบุคคลอื่นๆ ที่อาจได้รับผลกระทบจากอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ดังนั้น การควบคุมคุ้มครอง ความปลอดภัย จะต้องมีความครอบคลุม ในการบังคับใช้เพื่อความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ เริ่มต้นในศตวรรษที่ 19 โดยประเทศอังกฤษเริ่มใช้กฎหมายเกี่ยวกับโรงงาน ในการคุ้มครองผู้ประกอบการอาชีพ มาจนถึงศตวรรษที่ 21 กฎหมายยังมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการที่จะทำให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญของความปลอดภัย และสุขภาพพนักงานต้องเกิดจากความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ในการทำความเข้าใจ และทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยและการป้องกันอันตรายและสิ่งคุกคามที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานให้มากยิ่งขึ้นสำหรับประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการดังนี้(จันทร์จारी เกตุมาโร, 2556)

### 1.1 พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 (จันทร์จारी เกตุมาโร, 2556)

หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา 100 ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนกรมอนามัยผู้แทนกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมโยธาธิการ และผู้แทนกรมควบคุมมลพิษเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 101 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

(4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 102 ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 และมาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอนุโลม

มาตรา 103 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐาน ให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในกรณีที่กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งกำหนดให้การจัดทำเอกสารหลักฐาน หรือรายงานใด ต้องมีการรับรองหรือตรวจสอบโดยบุคคลหนึ่งบุคคลใดตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด กฎกระทรวงนั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการขึ้นทะเบียน และการเพิกถอนทะเบียน อัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ และอัตราขั้นสูงของค่าบริการที่บุคคลดังกล่าวจะเรียกเก็บไว้ด้วยก็ได้

มาตรา 104 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไข เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะ เวลาที่กำหนด

มาตรา 105 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา 104 เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามวรรคหนึ่งเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน ทั้งนี้จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

มาตรา 106 คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 หรือ มาตรา 105 ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการนั้นให้เป็นที่สุด การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของ พนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

มาตรา 107 ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่กำหนดในกฎกระทรวง

กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง และสิ่งจำเป็น พื้นฐานในสถานประกอบกิจการวันที่ 25 กันยายน 2548 ระบุไว้ว่า กฎหมายบังคับให้สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไปต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล สถานที่ประกอบการ นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลแล้วควรมีห้องรักษาพยาบาล พยาบาลประจำอย่างน้อย 1 คน ในสถานประกอบการที่มีพนักงาน 200 คนขึ้นไปหรือแพทย์แผนปัจจุบันเพื่อไว้รักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว เพื่อดูแลรักษาพยาบาลและให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด (จันทร์จारी เกตุมาโร, 2556)

จากการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานคือ กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้าง รวมทั้ง มาตรการที่กำหนด ให้นายจ้าง ลูกจ้างและองค์กรดังกล่าวปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้การจ้างงาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เป็น กฎหมายที่รัฐบัญญัติออกมาเพื่อให้สอดคล้องและเกิดความเป็นธรรมกับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ภายใต้ มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ โดยกฎหมายดังกล่าว จะช่วยประสานให้ระบบการบริหารการจัดการ ภายในองค์กร โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น และมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

## 1.2 สภาวะสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

องค์การอนามัยโลก (ลักขณา เตมศิริกุลชัย และคณะ, 2541) ให้ความหมายของคำว่า “สุขภาพ” ไว้ดังนี้

สภาพที่ดีที่สมบูรณ์ของร่างกาย จิตใจ และการปรับตัวเข้ากับสังคมได้ด้วยดี ไม่เพียงแต่การ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือความอ่อนแอเท่านั้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. สุขภาพทางกาย (Physical Health)
2. สุขภาพจิต (Mental Health)
3. สุขภาพทางสังคม (Social Health)

ลักขณา เตมศิริกุลชัย และคณะ (2541) กล่าวว่า สุขภาพ คือ สภาวะที่สมบูรณ์และ เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล ทั้งมิติทางกาย ทางจิต ทางสังคมและสติปัญญา สุขภาพมิได้ หมายถึงเฉพาะความไม่พิการและการไม่มีโรคเท่านั้น

การมองสุขภาพแบบองค์รวม ที่ประกอบด้วยมิติทั้งสาม คือ ร่างกาย สังคม และจิตใจ ผสมผสานกับการมองสุขภาพในเชิงบวก ธรรมนูญแห่งองค์การอนามัยโลก ในปี ค.ศ.1946 ได้บัญญัติ ความหมายของคำว่า สุขภาพ ไว้ว่า สภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย สังคม และจิตใจ ประกอบกัน ไม่ใช่เพียงการปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือความพิการเท่านั้น แต่เนื่องด้วยความหมายของคำว่า สุขภาพ ที่องค์การอนามัยโลก ได้บัญญัติขึ้นอย่างสมบูรณ์ และเป็นอุดมคติ คงจะบรรลุถึงได้ยาก

สำหรับคนทุกคน การตั้งเป้าหมาย การบรรลุสุขภาพดีล่วงหน้า ของพลโลกทุกคนในปี ค.ศ.2000 โดยองค์การอนามัยโลก เมื่อปี ค.ศ.1983 จึงระบุระดับสุขภาพ ที่ต้องการบรรลุถึงไว้เพียงระดับหนึ่งว่า พลโลกทุกคนบรรลุถึงสถานะสุขภาพ ในระดับที่เอื้อให้ใช้ชีวิตที่มีประโยชน์ ทั้งทางสังคม และเศรษฐกิจ (ลักขณา เต็มศิริกุลชัย และคณะ, 2541)

Tubesing (อ้างถึงใน ลักขณา เต็มศิริกุลชัย และคณะ, 2541) ได้ให้ความเห็นที่น่าสนใจยิ่งว่าสุขภาพเป็นกระบวนการของการปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจิตวิญญาณ และยังได้ย้ำถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม กับคน และมองว่าสุขภาพเป็นสภาวะที่ทุกสิ่งทุกอย่าง ที่กล่าวข้างต้น บูรณาการเข้าด้วยกัน แนวความคิดนี้ได้ช่วยขยายให้เห็นแนวคิด เรื่องสุขภาพ แบบองค์รวมชัดเจนยิ่งขึ้น

ดังนั้น สุขภาพดี คือ ความสุขกายสบายใจ มีชีวิตชีวา และมีคุณค่า การทำให้พนักงานมีสุขภาพดี ก็คือ การทำให้พนักงาน มีความสุขกายสบายใจ ขยันขันแข็ง และทำประโยชน์ให้องค์กร ครอบครัว และสังคม แต่ความสุขกายสบายใจ เป็นเรื่องการรับรู้ของแต่ละคน มีลักษณะเป็นอัตวิสัย (Subjection) แม้ในสภาวะการณ์เดียวกัน แต่ละคนก็มีความสุขกายสบายใจ แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ กิจกรรมในการส่งเสริมจึงต้องมีความหลากหลาย ให้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้คนในองค์กร ความสุขกายสบายใจ ของคนแต่ละคนแปรเปลี่ยนเคลื่อนไหว มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) สิ่งที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความสุขกาย สบายใจได้ในวันนี้ ในวันหน้าอาจไม่มีคุณค่าพอ ที่จะทำให้เกิดความสุขกายสบายใจก็ได้ หรือในทางกลับกัน สิ่งที่เคยทำให้ทุกข์กาย ทุกข์ใจในวันนี้ ในวันข้างหน้าก็อาจจะไม่ทำให้ทุกข์ก็ได้ ด้วยเหตุนี้ กระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ จึงต้องดำเนินการต่อเนื่อง ตามการเปลี่ยนแปลงของการรับรู้ ของคนในองค์กร โดยไม่หยุดยั้งเช่นกัน (ลักขณา เต็มศิริกุลชัย และคณะ, 2541)

จากการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้สังคมชนบทในอดีตกลายเป็นสังคมเมืองมากขึ้น รวมทั้งพื้นฐานความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของประชาชนได้รับผลกระทบจากการทำงาน ซึ่งผู้ประกอบการอาชีพมีโอกาสประสบอันตรายหรือเสี่ยงต่อโรคร้ายไข้เจ็บต่างๆ เกิดการเจ็บป่วย พิกัด ทุกข์ทรมาน ร่างกายและจิตใจเสื่อมโทรม หรือเสียชีวิตได้ นับว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในปัจจุบันประเทศไทยมีผู้อยู่ในวัยแรงงาน ซึ่งทำงานในสาขาต่างๆ เป็นจำนวนมากจากการสำรวจในประเทศไทยพบว่ามีกลุ่มวัยทำงานจำนวนมากถึง 54.79 ล้านคน จำแนกเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 38.37 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557: ออนไลน์) และสำนักงานประกันสังคม (สปส.) สรุปรายชื่อสถิติในภาพรวมแล้วอัตราการประสบอันตรายต่อลูกจ้าง 1,000 ราย มีแนวโน้มเฉลี่ยลดลงถึงร้อยละ 10.18 ต่อปี โดยในปี 2552 อัตราการประสบอุบัติเหตุอยู่ที่ 18.82 รายต่อพันราย และลดลงอยู่ที่อัตรา 12.55 รายต่อพันราย ในปี 2556 (สำนักงานประกันสังคม, 2556: ออนไลน์)แต่การประสบอันตรายและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตั้งแต่ปี

พ.ศ.2552-2556 มียอดผู้บาดเจ็บจากการทำงานมีจำนวนกว่า 191,614 ราย โดยจังหวัดที่พบการบาดเจ็บมากที่สุด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ถึงร้อยละ 28.67 สมุทรปราการ ร้อยละ 15.83 และชลบุรี ร้อยละ 6.93 โดยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาสาเหตุหลักที่ถูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานส่วนใหญ่โดนวัตถุสิ่งของตัด บาด ทิ่มแทงกว่าร้อยละ 23.05 รองลงมาเป็นการถูกกระแทก ถูกชน ร้อยละ 15.03 โดนสารเคมีเข้าตาถึงร้อยละ 14.26 ส่วนกิจการที่มีลูกจ้างประสบอันตรายสูงสุด คือ กิจการก่อสร้างคิดเป็นร้อยละ 7.82 ต่อปี รองลงมากิจการผลิตเครื่องดื่ม อาหาร ร้อยละ 5.69 และกิจการค้าเครื่องไฟฟ้า ยานพาหนะร้อยละ 5.45(สำนักงานประกันสังคม, 2556: ออนไลน์)

สถิติอุบัติเหตุของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม ประมวลผล ณ 30 พ.ศ.2557 พบว่า ในช่วง 5 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2552-2556(สำนักงานประกันสังคม, 2556: ออนไลน์) พบกรณีทุพพลภาพ เฉลี่ยเพิ่มขึ้น 99.06%ต่อปี, สูญเสียอวัยวะบางส่วน เฉลี่ยเพิ่มขึ้น11.14%ต่อปี และกรณีตายเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 2.27 % ต่อปี ตามลำดับ นอกจากสถิติอุบัติเหตุแล้ว ยังพบโรครุมเร้าคนวัยทำงานมากขึ้น ทั้งจากสภาพเนื้องาน สภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน การไม่ใส่ใจพนักงานขององค์กร และเพิกเฉยต่อการดูแลสุขภาพของคนทำงานเองในปี 2556 ไทยมีคนวัยทำงานประมาณ 40 ล้านคน อยู่ในภาคอุตสาหกรรม 14 ล้านคน ภาคเกษตร 20ล้านคน ภาคบริการและอื่นๆ 6 ล้านคน มีสถานประกอบการ 2.3 ล้านแห่ง เป็นธุรกิจค้าปลีก 35% อุตสาหกรรมการผลิต 18% ธุรกิจบริการ อาทิ เช่น โรงแรม ร้านอาหาร 13% เหล่านี้อยู่ในระบบประกันสังคม 14 ล้านคน จำนวนนี้มีกองทุนเงินทดแทนรองรับ 9 ล้านคนจากสถิติพบว่าในแต่ละปีคนกลุ่มนี้จะเสียชีวิตจากการทำงาน 500-700 คน ต่อปี ส่วนใหญ่เป็นอุบัติเหตุ และมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยอุตสาหกรรมที่มีสถิติอุบัติเหตุมากที่สุด เป็นอุตสาหกรรมก่อสร้าง รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่ม เครื่องใช้ไฟฟ้า และ ยานพาหนะ ผลิตผลิตภัณฑ์ พลาสติก หลอม และกลึงนอกจากอุบัติเหตุจากการทำงานแล้ว คนทำงาน ยังมีการป่วยด้วยโรคจากการทำงานสัดส่วน 20% เป็นโรคความดันโลหิตสูง 5-6% เป็นโรคเบาหวาน 4-5% เป็นโรคจากทางเดินหายใจ เช่น หอบหืด โรคทางเดินหายใจส่วนใหญ่มักเกิดโดยตรงกับคนทำงานในโรงงานทอผ้า และตัดเย็บเสื้อผ้า เนื่องจากมีฝุ่นฝ้าย และใยสังเคราะห์ เป็นวัตถุอันตราย และกระตุ้นให้เกิดโรคนี้อันชีวิตการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดโรคเรื้อรัง โดยเฉพาะคนทำงานเป็นกะ จะถูกกระตุ้นให้เป็นโรคมามากกว่าคนที่ทำงานตามเวลาปกติ เนื่องจากใช้ชีวิตที่ไม่ปกติ มักบริโภคอาหารที่ให้ความหวานเพื่อต้องการความสดชื่นในตอนกลางคืน เช่น น้ำหวาน น้ำอัดลม รวมถึงการกิน และนอนผิดเวลา ทำให้ระบบการซ่อมแซมอวัยวะเสื่อมไป(สำนักงานประกันสังคม, 2556: ออนไลน์)

นอกจากนี้ ยังมีโรคออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome) ซึ่งพบมากจากการทำงาน แต่มักถูกมองข้ามไป ได้แก่ โรคเกี่ยวกับกล้ามเนื้อและกระดูก การถูกมองข้ามดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหา เพราะระบบการประกันจะไม่ได้มองว่าเป็นโรคจากการทำงาน และไม่ถูกรายงานว่าเป็นโรคจากการ

ทำงาน ไม่สามารถได้รับการชดเชยจากกองทุนเงินทดแทน แต่โรคเหล่านี้ จะนำไปสู่อาการปวดศีรษะ เรื้อรัง ทำให้ร่างกายไม่สดชื่น และมีปัญหาสุขภาพจิตได้รวมไปถึงกลุ่มโรคจากการทำงานอื่นๆ ได้แก่ ผิวหนังจากการสัมผัสสารเคมี และภูมิแพ้จากสารปรอท หรือจากสภาพอากาศที่ไม่ถ่ายเท หรือมีการถ่ายเอกสารในห้องทำงานที่อากาศไม่เปิดโล่ง ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นอาคารที่ไม่โปร่ง และมีการใช้เครื่องปรับอากาศรวม ขาดการซ่อมบำรุงดังนั้นผู้ประกอบการอาชีพจึงต้องได้รับการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยจากการประกอบอาชีพ ด้วยวิธีการป้องกันหรือลดอันตรายให้น้อยลง เพื่อสุขภาพและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

## 2. พยาบาลประจำสถานประกอบการ

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันทำให้ผู้ประกอบการอาชีพใดๆ ก็ตามต้องพยายามปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เจ้าของกิจการมุ่งแต่ผลผลิต อาจขาดความสนใจในเรื่องความปลอดภัย ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอันตรายจากการประสูติเหตุของผู้ปฏิบัติงาน เกิดการบาดเจ็บ หรือเสี่ยงต่อโรคร้ายไข้เจ็บต่างๆ ทำให้เกิดการเจ็บป่วยทุกขัทรมาณ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจนกระทั่งเสียชีวิตได้ ส่งผลกระทบในระยะยาวถึงครอบครัว สังคมและประเทศชาติต่อไป นอกจากนี้การเจ็บป่วยของผู้ปฏิบัติงานยังก่อให้เกิดผลกระทบกับสถานประกอบการเนื่องจากคนที่ประสบอันตรายไม่สามารถมาทำงานได้ ขาดคนทำงาน ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และทำให้คนงานเสียขวัญและกำลังใจในการทำงานจากข้อมูลของกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม พบว่า การบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานในประเทศไทย มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 4.14 ต่อปี ในขณะที่ประเทศอังกฤษมีอัตราเฉลี่ย เพียงร้อยละ 0.77 ต่อปี และโรคจากการทำงานที่ป้องกันได้ เช่น โรคปอด โรคพิษตะกั่ว โรคสูญเสียจากการได้ยินจากเสียงดัง ที่ยังพบอย่างต่อเนื่อง (สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย, 2559: ออนไลน์)

แรงงานไทย ต้องเผชิญภัยกับโรค และการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และปัญหาโรคร้ายไข้เจ็บ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น อุบัติเหตุจากการเดินทาง โรคติดต่อทางเดินอาหาร เอ็ดส์ โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจและหลอดเลือด และโรคที่มีผลสืบเนื่องมาจากการสูบบุหรี่ นอกจากนี้ยังอยู่ภายใต้ภาวะที่กดดัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้มีความเครียดสูง จำเป็นต้องได้รับการดูแลปรับปรุงให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป (สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย, 2559: ออนไลน์)

ในอดีต ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เห็นความสำคัญของสุขภาพของคนทำงาน ต่อผลผลิตและความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมโดยรวม ในภาครัฐมีการพัฒนาทางด้านกฎหมาย ระเบียบ



ปฏิบัติทางด้านสุขภาพ และความปลอดภัยทั้งผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพร่วมมือกันปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อแนะนำต่างๆ เพื่อให้พ้นจากการบาดเจ็บ และโรคร้ายจากการทำงาน และในปัจจุบันสถานประกอบการให้ความสนใจในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น เจ้าของกิจการคำนึงถึงผลประโยชน์ในการเพิ่มผลผลิตและการป้องกันหรือลดการสูญเสียกำลังงานและวัตถุดิบไปพร้อมกัน สถานประกอบการจึงพยายามพัฒนาแรงงานให้เท่าทันเทคโนโลยีผลักดันให้คนงานเพิ่มขีดความสามารถ โดยจัดการฝึกอบรมให้การศึกษาอย่างต่อเนื่องและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับคนงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้สถิติการเกิดอุบัติเหตุและความไม่ปลอดภัยในการทำงานลดลง

พยาบาลเป็นบุคลากรวิชาชีพที่มีบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยเพื่อบรรเทาอาการโรคและยับยั้งการลุกลามของโรค การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค ในสถานประกอบการ โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล และเป็นไปตามมาตรฐานการพยาบาล

พยาบาลประจำสถานประกอบการต้องเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง หรือเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นสอง (วราศรี สีสลพฤกษ์และคณะ, 2545) มีส่วนร่วมในพัฒนานโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ มีการจัดหน่วยบริการสุขภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดทำแผนงาน และกำหนดงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษร (กองการพยาบาล, 2544) การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพนั้น พยาบาลจะต้องมีความรู้ ความชำนาญ พร้อมทั้งมีสภาพแวดล้อมและโครงสร้างของสถานที่ทำงานที่ดี (พิมพ์พรรณ ศิลปะสุวรรณ, 2544) สิ่งเหล่านี้ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการพยาบาลที่กำหนดไว้ซึ่งหมายถึง เกณฑ์ผลลัพธ์ แนวทางการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล ซึ่งเน้นที่การวิเคราะห์ปัญหาของพยาบาลในสถานประกอบการ (McCormick, Ernest, and Daniel, 1985) จากการศึกษาของวราศรี สีสลพฤกษ์และคณะ(2545) มาตรฐานการพยาบาลในสถานประกอบการพบว่าประกอบด้วย 6 มาตรฐาน คือ ด้านการบริหารองค์กรของหน่วยสุขภาพ ด้านการจัดหน่วยบริการสุขภาพในสถานประกอบกิจการ ด้านการจัดการหน่วยบริการสุขภาพ ด้านคุณสมบัติของพยาบาลประจำสถานประกอบกิจการ ด้านการให้บริการในหน่วยบริการสุขภาพของสถานประกอบกิจการ และด้านการจัดเก็บข้อมูลด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

ปัจจุบันการดำเนินงานการให้บริการของพยาบาลประจำสถานประกอบการในประเทศไทยมี พ.ร.บ. และกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลไว้ดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2541)

1. สถานประกอบการขนาด 50 คนขึ้นไป จะต้องมียุติหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

2. สถานประกอบขนาด 200 คนขึ้นไป จะมีพยาบาลประจำ 1 คน และแพทย์มาตรวจบางช่วงเวลา

3. สถานประกอบการขนาด 1000 คน ขึ้นไป จะมีแพทย์ 1 คนและพยาบาล 2 คน ปฏิบัติงานเต็มเวลาทำการและจะต้องจัดรถพยาบาลส่งพนักงานและคนงานที่เจ็บป่วย

สำหรับการดำเนินการทางด้านอาชีวอนามัยในประเทศไทย สมเกียรติ ศิริรัตนพุกข์ และคณะ (2549) เสนอว่าควรประกอบด้วยวิธีการหลักตามที่ทางองค์กรแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้ ดังนี้

1. ควรมีส่วนร่วมของไตรภาคีหลัก คือ รัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ในการกำหนดทิศทางและแนวนโยบายในการให้บริการ

2. นายจ้างจะต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการจัดการให้มีการดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้ความปลอดภัยแก่คนงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบการ รวมทั้งการจัดให้มีการเตรียมการในกรณีฉุกเฉิน

3. การมีส่วนร่วมของฝ่ายนายจ้างและตัวแทนของลูกจ้างในการกำหนดบทบาทของการให้บริการภายในสถานประกอบการซึ่งรวมทั้งการอบรมการให้ความรู้แก่คนงานในการป้องกันและการควบคุมโรค

4. คนงานมีสิทธิปฏิเสธการทำงานหรือขอยกย้ายตนเองออกจากที่ทำงานที่เป็นอันตราย และมีความเสี่ยงต่อสุขภาพได้รวมทั้งมีสิทธิที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

กฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยกำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีโดยสรุปดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, 2557: ออนไลน์)

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือรักษาพยาบาล

2.1 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล

2.2 สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (1) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

2.2.2 ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาที่งานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง

(ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

อย่างไรก็ตามกระทรวงแรงงาน (2548) กำหนดการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินภารกิจ 3 ประการ ดังนี้

ข้อ 1 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

1. น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินสี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

2. ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 2 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและ การรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

1. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ

2. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) มีพยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน ตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

3. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) มีพยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคน ตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้ โดยพลัน

ข้อ 3 นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2 (3) ได้ โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการวิจัยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานพยาบาลประจำสถานประกอบการสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 แห่งได้แก่ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ของบริษัท บูพา ประกันสุขภาพประเทศไทย จำกัด มหาชน ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อม ประจำสถานประกอบการบริษัท เสริมสุข จำกัด และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ มหาวิทยาลัยมหิดล รวมทั้งสิ้น 20 คน โดยผู้วิจัยขอแนะนำเสนอรายละเอียดของสถานประกอบการทั้ง 4 แห่ง ดังนี้

## 2.1 สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย

สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ก่อตั้งในปี พ.ศ.2461 หลังจากทีพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว มีบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนา กรมสาธารณสุข ขึ้น

ในกระทรวงมหาดไทย โดยมีกิจกรรมการสงเคราะห์แม่และเด็ก เป็นกิจการสาขาหนึ่ง ของกรม  
 สาธารณสุข (สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย, 2559) โดยในปลายปี พ.ศ. 2545 (ปีงบประมาณ  
 2546) ได้มีการปฏิรูประบบราชการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ได้ปรับเปลี่ยนส่วนงานดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. กลุ่มสนับสนุนวิชาการ
3. กลุ่มอนามัยแม่และเด็ก
4. กลุ่มอนามัยเด็กวัยเรียนและเยาวชน
5. กลุ่มอนามัยวัยทำงาน
6. กลุ่มอนามัยผู้สูงอายุ
7. กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ
8. หน่วยประสานศูนย์อนามัยเขต และกิจการพิเศษ

สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม  
 สุขภาพของประเทศ เพื่อส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดีซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนมีพฤติกรรม  
 เหมาะสมตามกลุ่มวัย และมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ (สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย, 2559)

1. พัฒนา ผลักดัน และสนับสนุนนโยบาย และกฎหมายที่จำเป็น
2. ผลิต พัฒนาองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อให้การส่งเสริมสุขภาพมีคุณภาพและ  
 สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนไทย
3. ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีการส่งเสริมสุขภาพให้เครือข่าย รวมถึงผลักดันและ  
 สนับสนุน (Facilitation) ให้เครือข่ายดำเนินงานตามมาตรฐานและกฎหมายเพื่อให้ประชาชนได้รับ  
 การส่งเสริมสุขภาพที่ดีมีคุณภาพ
4. พัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพรวมทั้งระบบที่เกี่ยวข้องให้เข้มแข็งโดยการกำกับ  
 ติดตาม และประเมินผล เพื่อพัฒนา นโยบาย กฎหมาย และระบบอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ  
 วัฒนธรรมองค์กร

## 2.2 บริษัท บูพา ประกันสุขภาพประเทศไทย จำกัด มหาชน

บริษัท บูพา ประกันสุขภาพประเทศไทย หรือชื่อเดิม คือ บูพา บลูครอส เป็นผู้นำด้านการ  
 ให้บริการประกันสุขภาพที่เชี่ยวชาญของประเทศไทย บูพาให้ความสำคัญคุ้มครองและคำแนะนำด้านประกัน  
 สุขภาพแก่ลูกค้าทั้งรายบุคคล พนักงานบริษัทและครอบครัวของพนักงานในบริษัทชั้นนำของประเทศ  
 ไทยมาเป็นเวลามากกว่า 30 ปี (บริษัท บูพา ประกันสุขภาพ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน), 2555)

ปัจจุบันบูพามีสมาชิกในประเทศไทยมากกว่า 200,000 คน และดูแลลูกค้าระดับองค์กร  
 มากกว่า 2,000 แห่ง ด้วยประสบการณ์ด้านการดูแลสุขภาพที่ยาวนาน สมาชิกของบูพาสถาบันมั่นใจ

ได้ว่าจะได้รับการดูแลเป็นอย่างดีที่สุด อีกทั้งยังมั่นใจได้ว่าจะได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพโดยตรง (บริษัท บูพา ประกันสุขภาพ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน), 2555)

บูพาได้มีการพัฒนาการให้บริการที่ดีที่สุดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกได้รับผลประโยชน์สูงสุด โดยมีนโยบายการต่ออายุกรมธรรม์ตลอดชีวิตให้แก่ท่านสมาชิก อีกทั้งยังมีเครือข่ายโรงพยาบาลและคลินิกมากกว่า 300 แห่งในประเทศไทย ซึ่งท่านสมาชิกสามารถนำบัตรบูพาไปใช้ได้โดยไม่ต้องสำรองเงินจ่าย (บริษัท บูพา ประกันสุขภาพ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน), 2555)

### 2.3 บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) เริ่มดำเนินธุรกิจน้ำอัดลมเมื่อปี 2496 และมีบทบาทสำคัญในการวางรากฐานอุตสาหกรรมน้ำอัดลมในประเทศไทยมากกว่า 6 ทศวรรษ ตลอดจนเป็นตำนานผู้สร้างแบรนด์ระดับโลกให้ทรงความเป็นผู้นำในตลาดเมืองไทย นอกจากนี้ เสริมสุขได้ขยายธุรกิจสู่การผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มไม่อัดลมชั้นนำมากมาย อาทิ น้ำดื่มคริสตัล เครื่องดื่มเกลือแร่ และชาพร้อมดื่มโออิชิ และก้าวเป็นบริษัทเครื่องดื่มไร้แอลกอฮอล์ครบวงจรรายแรกของประเทศ (บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน), 2558)

ต่อมาบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โกลบอล จำกัด ได้เข้ามาถือหุ้นใหญ่ในสถานประกอบการและผนึกรวมเป็น 1 ใน 5 บริษัทหลักในกลุ่มบริษัทไทยเบฟในปี 2555 จากนั้นเสริมสุขจึงได้มีการเปลี่ยนทิศทางการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการตลอดจนภาพลักษณ์และวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดและความต้องการของผู้บริโภคในปีเดียวกัน ปัจจุบัน เสริมสุขดำเนินการผลิตและจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มคุณภาพภายใต้กลุ่มธุรกิจหลัก 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มน้ำอัดลม เป็นกลุ่มธุรกิจที่ใหญ่ที่สุดของสถานประกอบการกลุ่มน้ำดื่ม กลุ่มเครื่องดื่มไม่อัดลม และกลุ่มการจัดจำหน่าย (บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน), 2558)

### 2.4 สาขาวิชาการพยาบาลอาชีวอนามัยมหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเข้มแข็งและโดดเด่นทางการแพทย์และการสาธารณสุขมาอย่างยาวนาน มีพันธกิจในด้านการจัดการศึกษาในสาขาวิชาด้านสุขภาพมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนากำลังคนทางด้านสุขภาพของประเทศ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีบทบาทหน้าที่และพันธกิจในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการวิชาการแก่สังคม ทางด้านการพยาบาลสาธารณสุขในการดูแลสุขภาพของทุกกลุ่มวัยรวมถึงสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขเป็นสถาบันแห่งแรกที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาธารณสุขศาสตร์ทางการพยาบาลอาชีวอนามัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 และยังสามารถจัดให้มีสาขาการพยาบาลอาชีวอนามัยเป็นวิชาเฉพาะสาขาในหลักสูตรปริญญาโททางการพยาบาลสาธารณสุขมาตั้งแต่

ปี พ.ศ.2535 และพัฒนามาเป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลอาชีวอนามัย) นี้ นอกจากนั้น ภาควิชาฯ ได้มีการจัดบริการวิชาการในหลักสูตรทางการพยาบาลเฉพาะทางการพยาบาลอาชีวอนามัย 4 เดือน และ 60 ชั่วโมง การพัฒนาหลักสูตรได้มุ่งเน้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ และสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรมบนพื้นฐานของคุณธรรม เพื่อสังคมไทย (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556) โดยหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอาชีวอนามัย มุ่งผลิตมหาบัณฑิตให้มีสมรรถนะในการทำงานอย่างเต็มความสามารถแห่งตน และมีคุณธรรมจริยธรรมเพียงพอในการทำหน้าที่จากการปลูกฝัง ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปรัชญา ทฤษฎี หลักการสามารถนำความรู้บูรณาการสู่การปฏิบัติ ร่วมกับบุคลากรสหวิชาชีพทางด้านอาชีวอนามัย เช่น แพทย์ และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน สามารถปฏิบัติกรพยาบาลอาชีวอนามัยขั้นสูงแบบองค์รวม ในการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสุขภาพผู้ประกอบการอาชีพได้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าตลอดจนออกแบบ วางแผนพัฒนาโครงการสร้างเสริมสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานสำหรับผู้ประกอบการอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาองค์ความรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย และสังเคราะห์งานวิจัยมาใช้ในการพัฒนาโครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์ รวมทั้งแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเป็นระบบตลอดจนสร้างนวัตกรรมทางสุขภาพ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการยอมรับ มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพยาบาลอาชีวอนามัย แก่บุคคล กลุ่มคน และองค์กร ได้มาตรฐานครอบคลุมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ มีความเป็นผู้นำ สามารถบริหารจัดการและควบคุมกำกับในการดำเนินงาน รวมทั้งประสานงานกับสหวิชาชีพและกลุ่มบุคคลต่างๆ สามารถใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถบูรณาการความรู้ภาคทฤษฎีในการให้บริการ สอน และให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการอาชีพได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานต่อไป(มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556)

จากการศึกษาความเป็นมา รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐบาล และภาคเอกชน รวมถึงสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า สถานประกอบการทั้งภาครัฐบาล และภาคเอกชน ที่ทำการศึกษานั้น มีความจำเป็นต้องมีสถานพยาบาลประกอบการ และพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมถึงสถานศึกษา ได้แก่ สาขาวิชาการพยาบาลอาชีวอนามัย มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีคณาจารย์ประจำสาขาวิชาที่มีความรู้ และความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลวิชาชีพในสถานประกอบการ ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อย ของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ในงานวิจัยครั้งนี้ได้

### 3. สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในสถานประกอบการ

#### 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

แนวคิดสมรรถนะ McClelland (1973) อธิบายว่า การที่คนทำงานแล้วจะมีผลงานดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะภายในเป็นอย่างไร เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรม และความสำเร็จในการทำงานของคน การพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงทำได้ไม่ถ่วงน้ำหนักจำเป็นต้องใช้เวลาแนวคิดนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสมรรถนะนอกเหนือไปจากการวัดเชิงวิเศษวิทยา สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการใช้ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (other characteristics) (McClelland, 1973) โดยเน้นการวิเคราะห์คนมากกว่าการวิเคราะห์งาน (McClelland, 1973) จึงทำให้มีการกำหนดสมรรถนะ (competency) ในแต่ละตำแหน่งงานขึ้นเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และได้ผลงานตามเป้าหมายที่ต้องการ

##### 3.1.1 ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

Kramer and Shmalenberg (1993: 17) ให้ความหมายของสมรรถนะ ว่าเป็นความสามารถในการทำงานที่เป็นอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองและมีพลังอำนาจ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลคือต้องมีความรู้ และทักษะเป็นอย่างดี (high tech and high touch)

Krozek and Scoogins (1999) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ คือ ประสิทธิภาพในการใช้องค์ความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นปฏิกริยาตอบโต้ได้ของกระบวนการทางจิต การคิดอย่างมีวิจารณญาณรวมถึงทักษะในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติที่ตกลงร่วมกันอย่างมีมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป

สำนักข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่าเป็น คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพยาบาลที่มีผลมาจากความรู้ความสามารถ หรือทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่นในองค์กร

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic or attributes) ที่ทำให้ตัวบุคคลนั้นสามารถทำงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ

สำนักการพยาบาล (2550) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพยาบาลที่มีผลมาจากความรู้ (Knowledge) ความสามารถหรือทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) อื่นๆที่ต้องการให้มี ในการปฏิบัติงานของพยาบาลช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร



ดังนั้นสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคลที่สะท้อนถึงความสามารถในการนำความรู้ ทักษะที่มีไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรือการประกอบอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ

### 3.1.2 ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2550) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น สามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถทำอะไร สิ่งหนึ่ง ได้โดดเด่นกว่าคนอื่น

จิรประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งต่างๆ จะประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะงานโดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล (2549) ได้แบ่งสมรรถนะตามความสามารถเป็น 3 ประเภทได้แก่

1. ความสามารถหลัก (core competency) หมายถึงส่วนที่เป็นความชำนาญเฉพาะด้าน และเป็นสมรรถนะของทุกตำแหน่งในองค์กรต้องมีซึ่งจะไปสนับสนุนวิสัยทัศน์พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์กร

2. ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ (functional competency/technical competency) หมายถึงความสามารถเฉพาะตำแหน่งนั้นๆโดยมีความรู้ทักษะและความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานที่เป็นเทคนิคและวิชาชีพเฉพาะ

3. ความสามารถในการบริหารจัดการ (professional competency) หมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงานโดยมีลักษณะเป็นพลวัตไม่หยุดนิ่งสามารถยืดหยุ่นได้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงาน

ข้าราชการ คงคาสวัสดิ์ (2552: 29) แบ่งประเภทของ Competency ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆไว้ดังนี้

1. Core Competency หมายถึง คุณสมบัติ (หรือคุณลักษณะ) พื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กร (ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายหรือแผนกใด) จะต้อง มี หรืออาจกล่าวได้ว่า Core Competency เป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์กรที่จะต้อง มี ซึ่งองค์กรหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับอีกองค์กรหนึ่ง หรือหมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. Functional Competency หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. สมรรถนะองค์กร (organization core competency) เป็นขีดความสามารถโดยรวมขององค์กร เกิดจากการรวมความสามารถของบุคคล องค์กร ผสมผสานกับทักษะและเทคโนโลยีทั้งหมดเข้าด้วยกัน เป็นแนวทางสู่การสร้างหรือการมีโอกาสในความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะหลักของบุคคล (personal core competency) เป็นขีดความสามารถที่เป็นคุณสมบัติของบุคลากรต้องมีส่วนร่วมกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร นอกจากสมรรถนะหลักที่ทุกคนต้องมีเหมือนกันแล้ว ทุกคนยังต้องมีสมรรถนะในงาน (functional competency) ซึ่งเป็นขีดความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานในแต่ละด้านเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่ต้องการ สมรรถนะหลักของบุคคล แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1) สมรรถนะร่วมภายในกลุ่มงาน (common functional competency) เป็นขีดความสามารถร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่งในกลุ่มงานหรือในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันที่จะต้อง มีเช่นกลุ่มงานบริหารทั่วไป บุคลากรจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมือนกันในด้านความรู้พื้นฐานงานธุรการ และสารบรรณ

2.2) สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (specific functional competency) เป็นขีดความสามารถเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้นๆ เช่น กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีความสามารถในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม

กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน (2553) กล่าวว่า สมรรถนะเชิงรุก หมายถึง การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆเกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วยโดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับที่ 1 : เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ

- เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า
- เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ

• ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอและไม่ย่อท้อ

• แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาคีลคลายไปเอง

ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น

• คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะสั้น

• ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ

ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะปานกลาง

• คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง

• คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาว

• คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

- สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการและสมรรถนะเชิงรุก หมายถึง การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นและใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน

### 3.1.3 ประโยชน์ของสมรรถนะ

ศิริพร พุทธิรงค์ (2546) กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะไว้ว่ามีประโยชน์ต่อผู้ป่วยผู้ป่วย ได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายจิตสังคมและจิตวิญญาณอย่างถูกต้อง และครอบครัวได้รับความสุขสบายมีความปลอดภัยในบริการที่ได้รับ และประโยชน์ต่อพยาบาล คือ พยาบาลหรือผู้ได้รับการประเมินสมรรถนะจะทราบถึงระดับความสามารถความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลทำให้รู้ว่าสมรรถนะใดที่ควรพัฒนาสมรรถนะใดที่ควรรักษาให้คงไว้ตลอดจนเห็นทิศทางในการพัฒนาไปสู่สมรรถนะขั้นสูงต่อไป ส่วนประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร คือ ทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานที่ดีขึ้นทำให้บรรลุเป้าหมายและตอบสนองนโยบายขององค์กร และมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

สุทัศน์ นามูลสุขสันต์ (2546) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรและนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรคือ

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าประสงค์วิสัยทัศน์องค์กรและยุทธศาสตร์ต่างๆขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าประสงค์วิสัยทัศน์องค์กรและยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากรซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆขององค์กรเช่นการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรการพัฒนาบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ
5. การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน

ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา (2548) กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าสมรรถนะช่วยในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นความสามารถหลักของผู้มาสมัครช่วยในการประเมินเพื่อการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญซึ่งการประเมินผลงานเป็นการประเมินอดีตแต่การประเมินบุคลากรเพื่อเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งเป็นการมองอนาคตช่วยในการพัฒนาบุคคลเป็นการประเมินบุคลากรโดยใช้กรอบความสามารถของงานเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถซึ่งจะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง

กรมการแพทย์ (2548) กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะว่าใช้เป็นเครื่องมือในการนำกลยุทธ์ใช้ในการบริหารบุคลากรช่วยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ถูกต้องตรงทิศทางจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานสนับสนุนตัวชี้วัดของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้และช่วยให้เกิดการหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรไปในทางที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่าสมรรถนะมีประโยชน์ทั้งต่อผู้รับบริการต่อตนเองและต่อองค์กรสมรรถนะยังเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่จะใช้กำหนดแนวทางพัฒนาบุคคลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสมรรถนะมีประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลการพิจารณาเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานและการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นสมรรถนะจึงมีประโยชน์มากต่อองค์กรและบุคลากรซึ่งหากบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะที่เหมาะสมและมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องจะสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

## 3.2 สมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาล มหาวิทยาลัย

### 3.2.1 ความหมายของสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาล

พนารัตน์ วิศวเทพนิมิตร (2539: 12) กล่าวว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถของพยาบาลที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ตลอดจนบุคลิกภาพในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

ทัศนาศา บุญทอง (2544: 43) กล่าวว่า สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่บัณฑิตพยาบาลพึงจะมี เพื่อเป็นมาตรฐานสำหรับการจัดการหลักสูตรและเป็นแนวทางในการประเมินบัณฑิตทางการพยาบาล

สำนักการพยาบาล (2549) แบ่งสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลักคือสมรรถนะหลักที่พยาบาลวิชาชีพต้องมีเหมือนข้าราชการอื่นๆ
2. สมรรถนะเชิงวิชาชีพคือสมรรถนะที่พยาบาลวิชาชีพใช้ร่วมกันในด้านวิชาชีพการพยาบาล

พยาบาล

3. สมรรถนะเชิงเทคนิคคือสมรรถนะเฉพาะทางด้านการปฏิบัติงานนั้นๆ ประเภทของสมรรถนะมีหลายแบบแต่ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการกำหนดสมรรถนะของพยาบาลได้ง่ายและเหมาะสมกับลักษณะของงาน

McClelland (1973 อ้างใน เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ, 2547) ระบุถึงสมรรถนะเชิงวิชาชีพว่า ประกอบด้วยสมรรถนะหลักสมรรถนะเชิงวิชาชีพและสมรรถนะเชิงเทคนิคโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) เป็นสมรรถนะขององค์กรซึ่งกำหนดรูปแบบของสมรรถนะบุคลากรในองค์กรที่มีผู้กำหนดไว้ตามพันธกิจและวิสัยทัศน์
2. สมรรถนะวิชาชีพ (professional competency) เป็นสมรรถนะของแต่ละวิชาชีพที่จะกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการ
3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (technical competency) คือความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานตามลักษณะเฉพาะของแต่ละกิจกรรม

Del Bueno (1990 cited in Kelly – Thomas, 1998) ให้ความหมายของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพไว้ 2 ความหมาย คือ ความสามารถของพยาบาลในการปฏิบัติงานด้วยการมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี และอีกความหมาย คือ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้วยการบูรณาการ ความรู้ ทักษะคต และพฤติกรรมบริการ

Perciral, Anderson, and Lawson (1994) ให้นิยามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพว่า หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลทั้งหมดของพยาบาล ซึ่งมีความหมายมากกว่างานที่ปฏิบัติ หรือทักษะทางเทคนิค แต่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ และเจตคติที่สะท้อนและวางรากฐานการปฏิบัติการพยาบาล

JCAHO (1993 cited in Gruendemann and Fernsebner, 1995) ให้คำจำกัดความของสมรรถนะของพยาบาลว่า คือ ความสามารถของพยาบาลในการปฏิบัติงาน โดยมีทักษะ และลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นเพียงพอ สำหรับตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะ ทักษะคต และพฤติกรรมมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

The National Council of State Boards of Nursing (1996) ได้อธิบายว่า สมรรถนะของพยาบาล หมายถึง การประยุกต์ความรู้ ความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคล การตัดสินใจ การใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติบทบาทพยาบาล เพื่อความปลอดภัย และการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน

นงนุช โอบะ (2545: 23) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพว่า เป็นพฤติกรรมที่เป็นผลของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ของพยาบาลวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้เป็นอย่างดี

วิมล มาดิษฐ์ (2547: 21) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้วยการมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้เป็นอย่างดี เพื่อความปลอดภัย และการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน

ดังนั้น สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้วยการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ได้เป็นอย่างดี เพื่อความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน

### 3.2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาล

รุจิเรศ ธนุรักษ์ (2544) ระบุว่าองค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. ทักษะในการแก้ไขปัญหา
2. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร
3. ทักษะในการปฏิบัติเทคนิคการพยาบาล
4. มีความรอบรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง
5. มีความเป็นพยาบาลวิชาชีพและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

Taylor (2000) กล่าวว่าสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพควรประกอบด้วย ความรู้ ความชำนาญมีทักษะการปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพ มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นรวมทั้งมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานโดยครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการคิดเชิงวิจารณ์ญาณ
2. ความร่วมมือประสานงานและการจัดการ
3. ทักษะในการปฏิบัติงานทางการพยาบาล

จะเห็นว่า สมรรถนะทางการพยาบาลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ รวมทั้งประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ จะทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีความชำนาญ ช่วยให้ประกอบวิชาชีพพยาบาลได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งทางกายภาพและสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

### 3.2.3 ความสำคัญของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

จากรัฐธรรมนูญแห่งชาติ พ.ศ. 2540 ที่ได้บัญญัติไว้ว่า ให้สิทธิประชาชนชาวไทยในการได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับบริการจากรัฐอย่างเสมอภาคและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพ ที่ให้สิทธิประชาชนในการเลือกใช้บริการทางด้านสุขภาพ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนชาวไทย ให้ความสำคัญของการสร้างสุขภาพมากกว่าการรักษา ดังนั้นระบบบริการสุขภาพ

ในปัจจุบันจึงถูกอธิบายว่า มีสิ่งที่ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มขึ้น มีการบริหารจัดการมากขึ้น ทำสิ่งต่างๆ ได้มากขึ้น และมีบุคลากรทางสุขภาพที่ต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกันมากขึ้น และมีบุคลากรทางสุขภาพที่ต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้น (Institute of Medicine, 2001 cited in New Jersey Collaborating Center of Nursing, 2004) ระบบบริการสุขภาพจึงต้องมีการปรับแนวคิด จัดระบบการทำงาน ตลอดจนต้องมีการพัฒนาบุคลากรแบบใหม่ โดยต้องการให้ลูกค้าพึงพอใจ และใช้บริการของตนเองต่อไป (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์, 2541: 2) เพื่อให้สามารถเข้าร่วมไปกับการเปลี่ยนแปลงไปตามความคาดหวังทางสังคม และการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบายทางด้านสุขภาพของประเทศได้

การกำหนดสมรรถนะของพยาบาล หรือศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน จึงมีความจำเป็นโดยมีการเพิ่มทักษะด้านการบริหารและการปฏิบัติพยาบาล เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น ยกกระตือรือร้นขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูง เทียบเท่าเกณฑ์สากล โดยการปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดของบริการให้เหมาะสม และสมรรถนะยังเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการสนับสนุนตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPI) บรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ, 2547: 17) การมีสมรรถนะของพยาบาลเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในบริการที่มีคุณภาพ โดยพยาบาลต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน โดยมีการให้การรับรองว่าพยาบาลมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และมีการรับรองคุณภาพทางคลินิก (Fey and Miltler, 2000)

การบริการพยาบาลที่มีศักยภาพหรือสมรรถนะ คือ ความสามารถองค์รวมของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ปรากฏแก่ประชาชน รวมถึงการแสดงความพร้อมในการทำหน้าที่ผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) ซึ่งสังคมจะคาดหวังศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ ตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลถึงการประกอบวิชาชีพพยาบาล

### 3.2.4 การกำหนดสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและมาตรฐานการพยาบาล

สภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย (ทัศนาศู บุญทอง, 2544) ดำเนินการเกี่ยวกับขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและผดุงครรภ์ขั้นหนึ่งดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลในแต่ละสาขาการพยาบาลทุกสาขาวิชาของสถาบันการศึกษาพยาบาลทั่วประเทศเป็นกรรมการเฉพาะกิจ กำหนดสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์มาร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดขอบเขตสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ขั้นหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 2 ตั้งคณะทำงานเพื่อทบทวนเอกสารการกำหนดสมรรถนะวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขององค์กรวิชาชีพระหว่างประเทศ คือ สภาการพยาบาลระหว่างประเทศ (ICN) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสภาวิชาชีพ/สมาคมวิชาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย



นิวซีแลนด์ สหราชอาณาจักร และจัดทำร่างสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง โดยพิจารณาจากผลการศึกษาเอกสารและความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 นำร่างสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 เป็นข้อมูลในการประชุม 3<sup>rd</sup> Meeting of Regulatory Authorities from the Western Pacific and South East Asian Region เรื่อง Core Competencies for Nursing and Midwifery ได้ผลสรุปของสมรรถนะหลักในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

ขั้นตอนที่ 4 คณะทำงานเฉพาะกิจที่ดำเนินการพิจารณาจัดทำร่างสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลระดับพื้นฐาน นำผลจากการประชุมในขั้นตอนที่ 3 มาพิจารณาปรับร่างสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งของประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 5 นำสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพ และสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งที่ได้พิจารณาในคณะทำงานแล้วให้ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจำนวน 65 แห่งแสดงความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 6 คณะทำงานได้พิจารณาความคิดเห็นที่ได้จากขั้นตอนที่ 5 และปรับปรุงร่างสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ และสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งเพื่อนำเสนอในการประชุมอภิปรายและวิพากษ์การพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

ขั้นตอนที่ 7 นำเสนอความคิดเห็นที่ได้จากขั้นตอนที่ 6 มาพิจารณาปรับปรุงร่างสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และนำเสนอในการสัมมนาพยาบาลศาสตรศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 3 ในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบสุขภาพไทย

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2532: 12) อธิบายว่าการกำหนดสมรรถนะทางการพยาบาลสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะ โดยประเมินความต้องการ (need assessment) ศึกษาจากกลุ่มผู้ใช้นักศึกษา และนโยบายต่าง ๆ ถึงความต้องการที่จะให้มีการจัดเตรียมการผู้สำเร็จการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานด้านใด ต้องมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างไร

2. การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์งาน (task analysis) โดยการจำแนกเนื้อหาและเป้าหมายของหลักสูตรให้อยู่ในรูปของงานที่ต้องปฏิบัติ หรือต้องเรียนรู้แล้วแจกจ่ายในรายละเอียดของแต่ละงานให้เป็นระดับย่อยมากที่สุด การวิเคราะห์งานจะช่วยในการกำหนดงานที่ต้องการจะให้เกิดแก่ผู้เรียน

3. การกำหนดสมรรถนะโดย การวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (system competency analysis) หมายถึง เทคนิคการกำหนดสมรรถนะทางการพยาบาลหรือเป้าหมายที่

พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์ตามปกติด้วยการจำแนกเนื้อหาวิชาออกเป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน ซึ่งอาจจำแนกตามรายวิชาหรือทั้งหลักสูตรได้

4. การกำหนดสมรรถนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ให้ความเห็นหรือบอกเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น

5. การกำหนดสมรรถนะโดยวิเคราะห์ตามหลักการทางทฤษฎีและตำราตั้งนั้นจะเห็นว่าการกำหนดสมรรถนะหรือการได้มาซึ่งสมรรถนะทางการพยาบาล มีหลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้กำหนดที่จะศึกษา และเลือกใช้แต่ละวิธีตามความเหมาะสม

สมรรถนะทางการพยาบาล เป็นพฤติกรรมการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถของพยาบาล ซึ่งเป็นผลจากการมีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การประกอบวิชาชีพการพยาบาล ตลอดจนมีบุคลิกภาพที่เป็นแบบอย่างทางสุขภาพ จะเห็นว่าสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลได้ระบุความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพในระดับกว้าง โดยครอบคลุมทั้งด้านศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทศนคติ โดยมีการประยุกต์ใช้ศาสตร์ต่างๆ มาใช้ร่วมในการตัดสินใจ โดยแสดงออกให้เห็นทางพฤติกรรมว่ามีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตวิชาชีพโดยการดำเนินการเกี่ยวกับขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ได้ศึกษาข้างต้นนั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ได้โดยเริ่มจาก 1) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลวิชาชีพในสถานประกอบการ 2) ทำการทบทวนเอกสารการกำหนดสมรรถนะวิชาชีพการพยาบาลประจำสถานประกอบการ และจัดทำสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและสมรรถนะย่อยโดยพิจารณาจากผลการศึกษาเอกสารและความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 3) นำสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อยที่ได้ ทำการสอบถามความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลวิชาชีพในสถานประกอบการเพื่อให้ได้ผลสรุปสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ โดยทำเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น 4) สรุปผลสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

### 3.3 สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลประจำสถานประกอบการ

พยาบาลประจำสถานประกอบการ ต้องมีการสร้างเสริมสุขภาพแบบในเชิงบวก และมีความพร้อมที่จะชี้แนะสนับสนุนให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพขององค์กร ริเริ่มชี้แนะกิจกรรมใหม่ๆในการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลรูปแบบวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพมาเผยแพร่ ให้คนในองค์กรทราบการดูแลสุขภาพในรูปแบบต่างๆที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ สามารถบ่งบอกถึงความก้าวหน้าขององค์กรว่าอยู่ในระดับใด (สำนักการพยาบาล, 2550; Sheehy, 1992)

การดูแลขั้นต้น : การปฐมพยาบาลและการรักษาโรคสถานประกอบการส่วนใหญ่มักจะเริ่มต้นดูแลสุขภาพของพนักงานด้วยการจัดการให้มีการปฐมพยาบาล และรักษาโรคเบื้องต้นซึ่งเป็นการตั้งรับแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เห็นผลได้ชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ได้รับบาดเจ็บ และผู้ป่วย

การดูแลขั้นที่ 2 : การป้องกันอุบัติเหตุ และการบาดเจ็บจากงานเมื่อมีการบาดเจ็บจากการทำงานเกิดขึ้นบ่อยๆ และเป็นสิ่งที่เห็นได้ง่ายจึงได้รับความสนใจ และดำเนินการในเรื่องการป้องกันตามความรู้ความสามารถของนายจ้างลูกจ้าง มีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบดำเนินการกัน ค่อนข้างแพร่หลาย

การดูแลขั้นที่ 3 : การป้องกันโรคจากการทำงานโรคจากการทำงานส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นอย่างช้าๆสังเกตได้ยาก การพิสูจน์ยืนยันต้องใช้ความรู้ เทคนิควิธีการที่ซับซ้อนการดำเนินการด้านการป้องกันโรคจากการทำงาน จึงมีน้อยกว่าการป้องกันในด้านอุบัติเหตุในประเทศไทย การรายงานโรคจากการทำงาน มีน้อยกว่าความเป็นจริง

การดูแลขั้นที่ 4 : การจัดงานให้เหมาะสมกับคนการจัดการด้านการยศาสตร์ (Ergonomics) เพื่อจัดงาน จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับคนงานเพื่อให้สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพปลอดภัย และมีความสุขสบายในการทำงานเป็นเรื่องที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ตั้งใจ และทุ่มเทอย่างจริงจังอีกทั้งปัญหาในเรื่อง การยศาสตร์มักจะไม่เด่นชัด และดูเหมือนว่าจะไม่รุนแรงองค์กรที่ยังไม่ก้าวหน้า จึงยังไม่คิด หรือให้ความสนใจในเรื่องนี้ ส่วนในประเทศหรือองค์กรที่ก้าวหน้า ซึ่งทำการดูแลในขั้นตอนที่ 1, 2 และ 3 ได้ดีอยู่แล้วก็จะให้ความสนใจดำเนินการในเรื่องนี้กันมากขึ้น

การดูแลขั้นที่ 5 : การดูแลสุขภาพแบบเบ็ดเสร็จจากมุมมองที่เห็นว่าสุขภาพโดยรวมของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ว่าจะสุขภาพของพนักงานจะดีหรือเสื่อมด้วยปัจจัยจากการทำงานโดยตรง หรือ ปัจจัยอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานก็ตามก็ส่งผลกระทบต่อองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น ด้วยสาเหตุนี้สถานประกอบการที่มีความคิดก้าวหน้า จึงให้การดูแลสุขภาพของพนักงานในลักษณะเบ็ดเสร็จ โดยจะดูแลสุขภาพแบบครบถ้วน ทั้งในส่วนที่เราเรียกว่า อาชีวอนามัยและความปลอดภัยแบบดั้งเดิม โดยที่การดูแลในขั้นตอนที่ 1, 2, 3 และ 4 รวมทั้งได้ขยายการดูแลสุขภาพ ไปสู่การป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการปรับปรุงพัฒนาสุขภาพของพนักงานให้สมบูรณ์แข็งแรง ด้วยมาตรการต่างๆตามแนวทางส่งเสริมสุขภาพ ตามกฎบัตรรอดตาว่า การดูแลสุขภาพแบบเบ็ดเสร็จจึงน่าจะเป็นจุดเริ่มต้น ของการดูแลสุขภาพที่สมบูรณ์

### 3.4 มาตรฐานเชิงโครงสร้างและบทบาทพยาบาลอาชีวอนามัย

พยาบาลในสถานประกอบการ ต้องดูแลสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้ประกอบอาชีพ จำเป็นต้องปฏิบัติบทบาทพยาบาลอาชีวอนามัย ซึ่ง วราศรี สีสลพฤกษ์ และคณะ (2545) ได้

ศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานเชิงโครงสร้างการพยาบาลอาชีวอนามัย โดยจำแนกออกเป็น 8 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

### มาตรฐานที่ 1

หน่วยพยาบาลอาชีวอนามัยของสถานประกอบการ มีปรัชญา วัตถุประสงค์และโครงสร้างองค์กรกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน

เกณฑ์

1. ปรัชญา วัตถุประสงค์ และโครงสร้างองค์กร กำหนดไว้ชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐานเชิงโครงสร้างของการพยาบาลอาชีวอนามัยในสถานประกอบการของสภาการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ปรัชญาของการพยาบาลอาชีวอนามัยจะต้องครอบคลุมการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ประกอบอาชีพตามขนาด ประเภท และสภาพแวดล้อมการทำงาน of สถานประกอบการ

3. วัตถุประสงค์ของการพยาบาลอาชีวอนามัยจะต้องครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรคและอันตราย การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพและสมรรถภาพของผู้ประกอบอาชีพ

4. โครงสร้างของหน่วยพยาบาลอาชีวอนามัย แสดงสายการบังคับบัญชาและการติดต่อกับฝ่ายบริหารและฝ่ายอื่นๆ ในสถานประกอบการ

แนวทางการปฏิบัติ

1. หน่วยพยาบาลของสถานประกอบการต้องกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับปรัชญาของการพยาบาลอาชีวอนามัย และวัตถุประสงค์ของการให้บริการพยาบาลอาชีวอนามัยเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแนวทางในการให้บริการพยาบาลอาชีวอนามัย

2. การให้บริการพยาบาลอาชีวอนามัย ตามหลักการพยาบาลและการสาธารณสุขมีความมุ่งหมาย เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของสถานประกอบการได้รับการดูแลสุขภาพอนามัยที่มีคุณภาพและเป็นธรรมบนพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพภายในขอบเขตของกฎหมาย และนโยบายของสถานประกอบการ

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ ควรระบุผลที่คาดหวังจากการให้บริการพยาบาลอาชีวอนามัย ให้ครอบคลุมทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและอันตราย การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ โดยวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนั้นต้องสังเกตและวัดได้

4. หน่วยพยาบาลของสถานประกอบการต้องกำหนดโครงสร้างหน่วยงานพยาบาลอาชีวอนามัย ต้องแสดงผลสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยงานพยาบาลอาชีวอนามัยและฝ่ายบริหารของสถานประกอบการโดยเขียนเป็นแผนภูมิแสดงไว้อย่างชัดเจน

## มาตรฐานที่ 2

พยาบาลที่รับผิดชอบในการบริหาร และการดำเนินงานของหน่วยพยาบาลอาชีวอนามัยต้องมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสม มีจำนวนเพียงพอในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เกณฑ์

1. หัวหน้าหน่วยพยาบาลอาชีวอนามัยในสถานประกอบการต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพและผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมด้านการพยาบาลอาชีวอนามัยและต้องเป็นพนักงานของสถานประกอบการ
2. พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ จะต้องมีความรู้และทักษะในงานพยาบาลอาชีวอนามัย รวมทั้งเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี
3. จำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ต้องมีจำนวนอย่างน้อยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน

แนวทางการปฏิบัติหน่วยพยาบาลของสถานประกอบการควรปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกพยาบาลและพนักงานอื่นๆ เพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยพยาบาลประจำการและพนักงานอื่นๆ ของหน่วยโดยระบุคุณวุฒิความรู้และประสบการณ์ของแต่ละตำแหน่งไว้ให้ชัดเจน รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่หลักของแต่ละตำแหน่ง
2. กำหนดจำนวน ประเภทของบุคลากรในหน่วยพยาบาลของสถานประกอบการ โดยคำนึงถึงประเภท และขนาดของสถานประกอบการอย่างน้อยต้องมีจำนวนพยาบาลตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน

## มาตรฐานที่ 3

หน่วยพยาบาลอาชีวอนามัยของสถานประกอบการจะต้องมีแผนงบประมาณไว้ชัดเจน

เกณฑ์

1. ฝ่ายบริหารต้องจัดสรรงบประมาณประจำปี สำหรับหน่วยพยาบาลอาชีวอนามัยให้เพียงพอและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ
2. การจัดสรรงบประมาณควรครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรในหน่วยพยาบาลอาชีวอนามัย
3. หัวหน้าหน่วยพยาบาลอาชีวอนามัย ต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณ

แนวทางการปฏิบัติ

หน่วยพยาบาลของสถานประกอบการ ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดงบประมาณของหน่วย ดังนี้

1. หัวหน้าหน่วยพยาบาลของสถานประกอบการ ต้องจัดทำแผนงานของหน่วยพร้อมทั้งงบประมาณให้ครอบคลุมกิจกรรมทุกประเภทรวมทั้งแผนการขยายงาน

2. เสนอแผนงบประมาณต่อฝ่ายบริหารสถานประกอบการตามสายการบังคับบัญชารวมทั้งชี้แจงความจำเป็นในการขอตั้งงบประมาณและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

#### มาตรฐานที่ 4

หน่วยพยาบาลอาชีวอนามัยของสถานประกอบการ ต้องมีอาคารสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้เหมาะสมและเพียงพอในการดำเนินงานด้านสุขภาพและความปลอดภัย

เกณฑ์

1. อาคารสถานที่ต้องมีลักษณะและที่ตั้งเหมาะสม สะดวก และมีสภาพการสุขาภิบาลที่ดี

2. อาคารสถานที่ต้องมีขนาดเหมาะสมกับขนาดของสถานประกอบการ และขอบเขตของการบริการสุขภาพ

3. หน่วยพยาบาลอาชีวอนามัย ควรมีสถานที่ปฏิบัติงานแยกเป็นสัดส่วนต่างหากจากงานอื่นหรือมีห้องต่างๆ อย่างน้อย 4 ห้อง ดังนี้

- 3.1 ห้องพักรอตรวจ
- 3.2 ห้องตรวจโรค
- 3.3 ห้องให้การรักษาพยาบาล
- 3.4 ห้องทำงานพยาบาล

4. สถานที่ของหน่วยพยาบาลอาชีวอนามัยควรจัดให้เป็นระเบียบและสะดวกในการให้บริการและการปฏิบัติงานของพยาบาล

5. มีเครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมที่จะให้บริการ

6. ควรมีพาหนะสำหรับส่งพนักงานและลูกจ้างไปรับการรักษาต่อ

แนวทางการปฏิบัติ

1. สถานประกอบการที่จะจัดตั้งหน่วยพยาบาลอาชีวอนามัยขึ้นใหม่ ควรพิจารณาเกี่ยวกับสถานที่ตั้ง อาคาร ขนาด จำนวน และประเภทของห้องให้เหมาะสมกับขนาดและประเภทของสถานประกอบการ

2. สำหรับหน่วยพยาบาลอาชีวอนามัยที่มีอยู่แล้วควรปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยใช้แนวทางการจัดหน่วยพยาบาลอาชีวอนามัยในสถานประกอบการมาประกอบการพิจารณา

3. สำหรับสถานประกอบการที่ยังไม่สามารถแยกเป็นห้องต่างๆ โดยเฉพาะได้ควรจัดสถานที่ให้เป็นสัดส่วนอย่างน้อยให้มี 4 ส่วน เช่นเดียวกับการจัดเป็นห้อง

4. หน่วยพยาบาลในสถานประกอบการต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอในการให้บริการ ให้เหมาะสมกับขนาด และประเภทของสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้ใช้แนวทางการจัดหน่วยพยาบาลในสถานประกอบการมาประกอบการพิจารณา

5. สถานประกอบการประเภทการผลิตที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ควรจัดให้มีรถประจำสำหรับส่งผู้ป่วยไปรับการรักษาต่อ

### มาตรฐานที่ 5

บริการพยาบาลอาชีวอนามัย ต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรคและอันตรายจากการทำงาน การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน

เกณฑ์

1. ร่วมในการสำรวจและประเมินภาวะแวดล้อมและสภาพการทำงาน
2. ตรวจสอบสุขภาพและตรวจพิเศษอย่างน้อยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน
3. ให้สุศึกษาด้านสุขภาพและส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
4. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสุขภาพและปัญหาที่เกี่ยวข้อง
5. ให้บริการรักษาพยาบาลภายในขอบเขตของกฎหมายวิชาชีพในส่วนที่เกี่ยวข้อง
6. จัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฟื้นฟูสุขภาพและสมรรถภาพตามความเหมาะสม
7. จัดให้มีระบบการส่งต่อเพื่อการรักษาพยาบาลและให้การช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง
8. มีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาบริการพยาบาลอาชีวอนามัย

แนวทางการปฏิบัติ

1. จัดให้มีและร่วมในการสำรวจและประเมินสภาวะแวดล้อมและสภาพการทำงานของสถานประกอบการเพื่อค้นหาปัญหาและนำข้อมูลมาวางแผนให้บริการพยาบาลอาชีวอนามัย
2. จัดให้มีการตรวจสุขภาพและการตรวจพิเศษตามความเหมาะสมกับสถานประกอบการแต่ละประเภท โดยจัดให้มีการตรวจ 3 ระยะดังนี้
  - 2.1 ตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงาน
  - 2.2 ตรวจเป็นระยะๆ ระหว่างทำงาน
  - 2.3 ตรวจเมื่อมีการเจ็บป่วยระหว่างการทำงาน
3. จัดให้มีการตรวจพิเศษตามภาวะเสี่ยงในการทำงานของสถานประกอบการ เช่น จัดให้มีการตรวจสมรรถภาพปอดในผู้ที่ทำงานสัมผัสกับฝุ่น เป็นต้น
4. จัดให้มีการให้สุศึกษาด้านสุขภาพและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานเป็นรายบุคคล รายกลุ่มโดยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การฉายวิดีโอ และการฉายสไลด์
5. จัดให้มีเวลาเพียงพอสำหรับให้คำปรึกษาแก่พนักงานและลูกจ้างเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพและปัญหาที่เกี่ยวข้องและส่งต่อไปรับบริการจากหน่วยงานที่เหมาะสมต่อไป
6. จัดให้มีบริการรักษาพยาบาลเบื้องต้นและส่งต่อไปรับการรักษาด้วยโรงพยาบาลตามความจำเป็น

7. จัดให้มีและติดตามผลคนงานที่มีปัญหาด้านความเจ็บป่วยหรือความพิการให้ได้รับการฟื้นฟูสุขภาพและสมรรถภาพอย่างต่อเนื่อง
8. ติดต่อกับสถานบริการที่จะให้บริการรักษาพยาบาลเพื่อจัดให้มีข้อตกลงระหว่างสถานประกอบการกับสถานบริการนั้นๆ ในการรับพนักงานและลูกจ้างที่เจ็บป่วยไปรักษาต่อ
9. ทำการรวบรวมข้อมูลและปัญหา เพื่อดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพอนามัยของพนักงานและลูกจ้างและการให้บริการพยาบาลอาชีวอนามัย

#### มาตรฐานที่ 6

บริการพยาบาลอาชีวอนามัยจะต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่ถูกต้องเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นไปตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์

1. มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
2. ใช้กระบวนการพยาบาลในการให้บริการ
3. จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานพยาบาลอาชีวอนามัยและมีการแก้ไขปรับปรุงให้ทันสมัย
4. วิธีการพยาบาลที่กำหนดไว้ในคู่มือต้องสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาลและพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์
5. จัดให้มีคู่มือการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ
6. จัดให้มีคำสั่งการรักษาของแพทย์เป็นลายลักษณ์อักษรไว้สำหรับการพยาบาลในกรณีฉุกเฉินและสำหรับการรักษาโรคที่พบบ่อย
7. จัดหาดำราเพื่อการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีการพยาบาล การพยาบาลอาชีวอนามัยและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

#### แนวทางการปฏิบัติ

1. จัดทำแผนงานระยะยาวหรือแผนแม่บทที่ประกอบด้วยงานหลักที่หน่วยงานของพยาบาลอาชีวอนามัยจะต้องดำเนินการและจัดทำแผนระยะสั้นเป็นแผนที่กำหนดกิจกรรมย่อยที่จะต้องปฏิบัติเป็นรายปี
2. มีการรวบรวมข้อมูล กำหนดปัญหาวางแผนในการแก้ไขปัญหา ดำเนินการให้บริการและประเมินผลในการจัดทำโครงการและการให้บริการแก่พนักงานและลูกจ้างทั้งเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล
3. จัดหาและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานพยาบาลอาชีวอนามัย เช่น คู่มือการปฐมพยาบาล และการช่วยเหลือฟื้นคืนชีพ คู่มือการใช้เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล คู่มือการเฝ้าระวังโรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพ



4. กำหนดวิธีการพยาบาลที่จะต้องใช้โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับขนาด ประเภท และนโยบายของสถานประกอบการกับการพิจารณาจากคู่มือและตำราทางการพยาบาลเช่น วิธีการทำแผล และวิธีการตรวจสุขภาพ
5. จัดทำคู่มือ หรือ ตำราในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้พิเศษบางอย่าง เช่น เครื่องตรวจสมรรถภาพการได้ยิน และการตรวจสมรรถภาพการมองเห็น
6. ให้แพทย์ของสถานประกอบการเขียนคำสั่งการรักษาสำหรับการเจ็บป่วยฉุกเฉิน และโรคที่พบบ่อย เพื่อให้พยาบาลสามารถปฏิบัติได้เมื่อไม่มีแพทย์
7. จัดให้มีตำราทางการพยาบาลอาชีวอนามัยและวิธีการพยาบาลต่างๆ เอกสารเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ เช่น กฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2535

### มาตรฐานที่ 7

หน่วยพยาบาลอาชีวอนามัยมีระบบการบันทึกและรายงานทางการพยาบาลที่ถูกต้องสมบูรณ์ รวมทั้งมีการจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ

เกณฑ์

1. จัดให้มีบัตรสุขภาพประจำตัวผู้ปฏิบัติงาน
2. บันทึกทางการพยาบาลประกอบด้วย ประวัติครอบครัว ประวัติ และปัญหาสุขภาพ ประวัติการทำงานในสถานประกอบการ การรักษาพยาบาลและการช่วยเหลือที่ได้รับ
3. มีการบันทึกและรวบรวมสถิติการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ และปัญหาอื่นๆ
4. จัดทำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผู้รับบริการและการปฏิบัติงานของหน่วยพยาบาลอาชีวอนามัยเสนอต่อผู้บริหารสถานประกอบการอย่างน้อยปีละครั้ง
5. มีระบบการจัดเก็บบันทึกรายงานและมีสถานที่จัดเก็บที่เหมาะสมเป็นระเบียบ เพื่อสะดวกในการใช้และการรักษาความลับ

แนวทางการปฏิบัติ

1. จัดทำบัตรสุขภาพประจำตัวพนักงานทุกคนรวมทั้งทำการบันทึกประวัติและข้อมูลต่างๆ อย่างชัดเจนถูกต้องและครบถ้วน
2. รวบรวมและวิเคราะห์สถิติการให้บริการ สถิติการเจ็บป่วย ปัญหา และสถิติอื่น โดยแยกตามประเภทและระยะเวลา เช่น เป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน และสรุปเพื่อทำรายงานประจำปี
3. จัดให้มีตู้เก็บเอกสารและบันทึกรายงานโดยแยกตามประเภทข้อมูลให้เป็นระบบ เช่น ใช้ระบบตัวอักษรหรือตัวเลขที่หรืออาจใช้คอมพิวเตอร์ในการบันทึกและการเรียกใช้ข้อมูล

### มาตรฐานที่ 8

สถานประกอบการควรมีการควบคุมตรวจสอบคุณภาพการบริการพยาบาลอาชีวอนามัย

### เกณฑ์

1. จัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบคุณภาพงาน ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายบุคคลหัวหน้าหน่วยพยาบาล พยาบาล และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยของสถานประกอบการ
2. การตรวจสอบ ควรครอบคลุมการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และการประเมินผลงานของหน่วยพยาบาลอาชีวอนามัย

### แนวทางการปฏิบัติ

1. จัดทำแผนการตรวจสอบคุณภาพของการบริการพยาบาลอาชีวอนามัยโดยคณะกรรมการตรวจสอบคุณภาพ
2. จัดทำคู่มือการตรวจสอบคุณภาพทางการพยาบาลอาชีวอนามัยประกอบด้วยเกณฑ์ วัดคุณภาพ วิธีการตรวจสอบ ข้อมูลที่ต้องใช้ในการตรวจสอบ
3. จัดทำคู่มือหรือแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลและเจ้าหน้าที่ของหน่วยพยาบาลอาชีวอนามัย
4. ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพบริการพยาบาลอาชีวอนามัยเป็นระยะตามเวลาที่กำหนด
5. จัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบคุณภาพโดยระบุจุดเด่นและจุดด้อยของบริการเสนอต่อผู้บริหารของสถานประกอบการเพื่อการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขบริการ

มาตรฐานเชิงโครงสร้างงานการพยาบาลอาชีวอนามัยดังกล่าวข้างต้น เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณลักษณะของระบบบริหารและระบบบริการพยาบาลในสถานประกอบการ รวมทั้งทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ปรัชญา จุดประสงค์ นโยบาย อัตรากำลังบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ ตลอดจนแหล่งช่วยเหลือทางด้านความรู้ต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการดูแลสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการบรรลุเป้าหมาย จะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ในการกำหนดมาตรฐานเชิงโครงสร้าง โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทั้งในทีมการพยาบาลและในทีมสุขภาพ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริการการพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรผู้รับบริการในสถานประกอบการต้องได้รับบริการที่มีคุณภาพ

### 3.5 บทบาทหน้าที่พยาบาลอาชีวอนามัย

วราศรี สีสลพฤกษ์ (2545) ระบุว่า พยาบาลอาชีวอนามัยมีหน้าที่ ดังนี้

1. ให้บริการดูแลสุขภาพแก่คนงานหรือลูกจ้างในชุมชนคนทำงาน หรือสถานประกอบการ โดยการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมและใช้วิธีการแบบผสมผสานทั้ง 4 ด้าน ของงานด้านสาธารณสุข คือ ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลการฟื้นฟูสุขภาพและสมรรถภาพ หลังจากการเจ็บป่วยหรือพิการ

2. การปฏิบัติในการให้บริการของพยาบาลอาชีวอนามัยจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความรู้ในกรอบแนวคิดของความสุขภาพดีร่วมกับความรู้ทางด้านอาชีวอนามัย อันเป็นการผสมผสานกัน เพื่อนำมาเป็นแนวปฏิบัติที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดูแลสุขภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3. พยาบาลอาชีวอนามัยจะต้องปฏิบัติต่อผู้รับบริการ โดยให้ความนับถือสิทธิของเขาเหล่านั้น และต้องอยู่ในความเสมอภาคและความเป็นธรรมโดยไม่มีการแบ่งแยกใดๆ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นให้เขาได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพ

4. จะต้องมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพงานที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพคนทำงาน โดยที่จะต้องมีการสอดส่องดูแล เก็บ และบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งร่วมเป็นคณะกรรมการในกิจกรรมต่างๆ ของสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมการทำงาน และสภาพงานของคนทำงาน

5. พยาบาลอาชีวอนามัยจะต้องเป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ รวมทั้งการสื่อสารที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร เนื่องจากงานอาชีวอนามัยเป็นงานที่มีเครือข่ายการดำเนินงานกว้างขวาง โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ร่วมงานวิชาชีพต่างๆ หน่วยงานภาครัฐต่างๆ จำนวนมาก พยาบาลเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในงานนี้ ในการสร้างความร่วมมือในการดำเนินงานความเข้าใจและความรับผิดชอบร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ในอันที่จะสร้างสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหรือคนทำงาน

6. จะต้องช่วยพิทักษ์ผลประโยชน์และรักษาสีทธิอันพึงมีพึงได้ของลูกจ้างหรือคนงานในการทำงาน โดยจะต้องคำนึงถึงกรอบหรือขอบเขตตามที่กฎหมาย หรือระเบียบกำหนดไว้ในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงาน

7. ให้ความร่วมมือกับกลุ่มวิชาชีพต่างๆ ที่เป็นผู้ร่วมงานในองค์กร

8. จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมทั้งมีการพัฒนาวิชาชีพของพยาบาลอาชีวอนามัยให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงาน และต้องมีความรู้ในเรื่องกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

### 3.6 การกำหนดบทบาทของพยาบาลประจำสถานประกอบการ

พยาบาลประจำสถานประกอบการ ต้องเป็นบุคลากรทางสุขภาพที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดกิจกรรมทางด้านสุขภาพอนามัยให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นการดูแลสุขภาพของลูกจ้างให้มีร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วย หรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการประกอบอาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1. บทบาททางด้านการจัดบริการสุขภาพอนามัย การจัดบริการสุขภาพอนามัยในหน่วยบริการสุขภาพมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ลูกจ้างมีสุขภาพดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความปลอดภัยในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพเหมาะสมกับสถานะสุขภาพ การจัดบริการด้าน

สุขภาพอนามัยต้องให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้านของงานสาธารณสุข โดยจัดกิจกรรมที่สำคัญในบทบาททางด้านการจัดบริการสุขภาพอนามัย ได้แก่

1.1 การจัดหน่วยบริการสุขภาพให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด และสภาพปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง

1.2 มีการประเมินสถานะสุขภาพของลูกจ้างเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและข้อเสนอแนะในการจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.3 มีการจัดบริการตรวจสุขภาพ เพื่อประเมินสถานะสุขภาพและการเฝ้าระวังโรคเพื่อช่วยป้องกันโรคไม่ให้อุบัติแก่ลูกจ้างเกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานและป้องกันโรคก่อนที่มีการเจ็บป่วย

1.4 จัดโปรแกรมการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบกิจการโดยเน้นให้ทุกหน่วยงานของสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของลูกจ้าง

1.5 ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการดำเนินกิจการทางด้านการป้องกัน ควบคุมโรค การป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และการสอบสวนโรคและอุบัติเหตุ

1.6 ร่วมมือในการประเมินสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นการค้นหาสิ่งคุกคามสุขภาพ และเพื่อนำมาวางแผนในการควบคุมป้องกันโรคและอันตรายจากการทำงาน

1.7 ให้อุบัติศึกษาและเผยแพร่ความรู้แก่ลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยเพื่อความปลอดภัยของลูกจ้างในการทำงาน เช่น เรื่องการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลหลักการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง เพื่อการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

1.8 ให้อุบัติศึกษาแนะนำทางด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย

1.9 ให้อุบัติศึกษาพยาบาลเบื้องต้น ตามขอบเขตของวิชาชีพและแนวทางเวชปฏิบัติของแพทย์ประจำสถานประกอบกิจการและจัดทำระบบการส่งต่อเพื่อการรักษาพยาบาล มีการติดตามผู้ป่วยระหว่างการรักษา

1.10 ให้อุบัติศึกษาพยาบาลแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วย และจัดให้มีการฝึกอบรมทีมปฐมพยาบาลเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่บาดเจ็บในขณะทำงาน

1.11 ให้อุบัติศึกษาปรึกษาเกี่ยวกับด้านการฟื้นฟูสุขภาพ และการฟื้นฟูสมรรถภาพในหน่วยบริการสุขภาพ

2. บทบาทด้านการบริหารจัดการ การบริหารจัดการเป็นหน้าที่ที่สำคัญ ในการจัดการบริหารด้านสุขภาพอนามัย ตาม กรอบแนวคิดของการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์กร การอำนวยการ การร่วมมือและการควบคุมกำกับ ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญในด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

2.1 จัดทำนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการให้บริการด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย ให้สอดคล้องกับนโยบายด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยของสถาน ประกอบกิจการ

2.2 กำหนดแผนงาน โครงการหรือกิจกรรม และงบประมาณแผนปฏิบัติงานจะต้อง กำหนดเป้าหมาย ซึ่งได้มาจากการวินิจฉัยทางการแพทย์ การสำรวจสถานะความจำเป็นทางสุขภาพ ของลูกจ้างนำมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพิจารณาแผนงานและวางแผนงาน

2.3 มีการจัดทำระบบรายงานและการจัดเก็บข้อมูล โดยมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่เหมาะสมตามประเภทข้อมูลโดยมีการควบคุมคุณภาพของการบันทึกข้อมูลอย่างถูกต้องและทบทวน ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.4 วางแผนพัฒนาการให้บริการ โดยพิจารณาจากข้อมูลทางสุขภาพและข้อมูล สิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และสอดคล้องกับสภาพปัญหา นโยบายของสถานประกอบการและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

2.5 มีส่วนร่วมในการกำหนดแผน เพื่อรองรับอุบัติเหตุ อุบัติภัยร้ายแรง และให้การ ช่วยเหลือรักษาพยาบาลเบื้องต้น และการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บเมื่อเกิดอุบัติเหตุ

2.6 ประสานความร่วมมือระหว่างภายในและภายนอกองค์กร

2.7 ให้ความร่วมมือและร่วมประชุมในคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ เพื่อให้ข้อมูลทางด้านสุขภาพอนามัยและชี้ แนวทางการแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัย และข้อเสนอแนะในการจัดแผนงาน/โครงการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2.8 พัฒนาและค้นหาเทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในงานด้านบริการ สุขภาพอนามัย

### 3. บทบาททางด้านวิชาการ

การปฏิบัติงานด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย พยาบาลจะต้องมีความรู้ในเรื่องที่ เกี่ยวข้อง เช่น สุขศาสตร์อุตสาหกรรม พิษวิทยา ระบาดวิทยา การบริหารจัดการ การส่งเสริมสุขภาพ มนุษย์สัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อให้สามารถประยุกต์ความรู้มาใช้ในการบริการให้เหมาะสมตามโอกาส และ ตามสภาพปัญหาของลูกจ้าง ซึ่งกิจกรรมของพยาบาลในบทบาทนี้ ได้แก่

3.1 เผยแพร่ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดนิทรรศการ จัดทำ จัดหาแผ่นพับ เอกสารวิชาการเผยแพร่

3.2 ศึกษาและพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีวอนามัยให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง เช่น เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ เสาะหาความรู้การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและ การประสานงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอทราบความรู้

3.3 จัดทำโครงการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากวิเคราะห์ประเมินสภาวะสุขภาพจากที่อาจเป็นผลจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานและจากสภาพงาน

3.4 เป็นวิทยากรให้แก่ผู้ศึกษาดูงานในหน่วยบริการสุขภาพ

#### 4. บทบาททางด้านการให้คำปรึกษา

การให้บริการปรึกษาด้านสุขภาพอนามัย เป็นบทบาทที่สำคัญของพยาบาลประจำสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความรู้ ความเข้าใจในปัญหาและสามารถแก้ปัญหาและการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การให้บริการด้านการปรึกษาพยาบาลจะต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีการสื่อสารด้วยทัศนคติที่ดี มีความจริงใจในการให้บริการ มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา กิจกรรมของพยาบาลในบทบาทด้านการให้คำปรึกษา มีดังนี้

4.1 ให้คำปรึกษากับฝ่ายบริหาร เพื่อพัฒนาการให้บริการด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย เช่น การให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดหน่วยบริการสุขภาพ การให้บริการตรวจสุขภาพ การจัดบริการสุขภาพอนามัย การจัดโครงการและหรือกิจกรรมทางด้านสุขภาพ เป็นต้น

4.2 ให้คำปรึกษา แนะนำด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง

4.3 ให้คำปรึกษา และเป็นแหล่งข้อมูลทางด้านสุขภาพอนามัย เพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยแก่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน

5. บทบาทด้านควบคุมคุณภาพและสร้างมาตรฐานงานการพยาบาลอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการ กิจกรรมของพยาบาลในบทบาทนี้ ได้แก่

5.1 สร้างคู่มือในการปฏิบัติงานการพยาบาลอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการทุกกิจกรรมที่ดำเนินงาน เพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและการตรวจสอบ

5.2 ศึกษาและทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลอาชีวอนามัยและนำไปวิเคราะห์จัดทำระบบควบคุมคุณภาพของพยาบาลอาชีวอนามัยโดยมีระบบรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินงานเป็นลายลักษณ์อักษร และการจัดทำเครื่องมือต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน

6. บทบาททางด้านการศึกษาวิจัย พยาบาลประจำสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่เป็นผู้ให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการวิจัยด้านสุขภาพอนามัยแก่พนักงานหรือเป็นผู้นำผลงานวิจัยที่ได้ไปพัฒนางานบริการสุขภาพอนามัย ถึงแม้พยาบาลไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการวิจัยเอง แต่พยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานด้านการวิจัย เพื่อจะได้ทราบขั้นตอนพร้อมทั้งแนวทางในการทำวิจัย กิจกรรมของพยาบาลในบทบาทด้านการศึกษาวิจัย มีดังนี้

6.1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาและลงมือศึกษาวิจัยด้านการพยาบาลอาชีวอนามัย

6.2 มีส่วนร่วมในการเผยแพร่หรือนำเสนอวิจัย

6.3 นำผลงานวิจัยไปปรับใช้ในงานด้านสุขภาพอนามัย

- 6.4 ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือในการพัฒนาและสร้างงานวิจัย
- 6.5 ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยกับสมาชิกในทีมอาชีวอนามัย
- 6.6 คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างได้รับการเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย
- 6.7 ยึดถือและดำรงไว้ซึ่งจริยธรรมในการทำวิจัย

พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการจำเป็นต้องมีการดำเนินงานด้านการดูแลสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการบรรลุเป้าหมาย โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทั้งในทีมการพยาบาลและในทีมสุขภาพ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริการการพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรผู้รับบริการในสถานประกอบการต้องได้รับการที่มีคุณภาพซึ่งบทบาทหน้าที่พยาบาลอาชีวอนามัยจากที่ศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการให้บริการดูแลสุขภาพแก่ผู้ประกอบอาชีพ โดยการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมและใช้วิธีการแบบผสมผสานทั้ง 4 ด้าน ของงานด้านสาธารณสุข คือ ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลการฟื้นฟูสุขภาพและสมรรถภาพหลังจากการเจ็บป่วยหรือพิการรวมถึงการมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้พยาบาลประจำสถานประกอบการต้องเป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ รวมทั้งการสื่อสารที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร และให้ความร่วมมือกับกลุ่มวิชาชีพต่างๆ ที่เป็นผู้ร่วมงานในองค์กรนอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการกำหนดบทบาทของพยาบาลประจำสถานประกอบการ พบว่า พยาบาลประจำสถานประกอบการต้องมีบทบาททางด้านการจัดบริการสุขภาพอนามัย, บทบาทด้านการบริหารจัดการ, บทบาททางด้านวิชาการ, บทบาททางด้านการให้คำปรึกษา} บทบาทด้านควบคุมคุณภาพและสร้างมาตรฐานงานการพยาบาลอาชีวอนามัยในสถานประกอบการ,และบทบาททางด้านการศึกษาวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำบทบาทพยาบาลประจำสถานประกอบการเหล่านี้ ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อยของพยาบาลประจำสถานประกอบการ

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Guo (2009) ศึกษาเรื่อง Core Competencies of the Entrepreneurial Leader in Health Care Organizations สรุปได้ว่า ความสามารถหลักของผู้ประกอบการดูแลสุขภาพที่ควรมี คือ(1) ระบบการดูแลสุขภาพและสิ่งแวดล้อม (2) ความสามารถองค์กรและ (3) ความสามารถระหว่างบุคคล การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการในองค์กรดูแลสุขภาพและการสร้างรากฐานสำหรับการศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึกเกี่ยวกับความสามารถใน

ความเป็นผู้นำในการดูแลสุขภาพ ความสามารถหลักและการออกแบบรูปแบบสามารถเพื่อให้เป็นที่เข้าใจและแนวการปฏิบัติ ความสามารถหลักสามารถพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของพยาบาลประจำสถานประกอบการที่จะเปลี่ยนเป็นประสิทธิภาพมากขึ้นของ ผู้นำผู้ประกอบการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การศึกษานี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของความเป็นผู้นำองค์กรดูแลสุขภาพและความสามารถที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรและเพื่อการพัฒนาบุคคล

Herron and Herron(1991) ศึกษาเรื่อง Entrepreneurial Nursing as a Conceptual Basis for In-Hospital Nursing Practice Models สรุปได้ว่า การพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาลอย่างสร้างสรรค์และความพึงพอใจของทั้งพยาบาลและลูกค้าที่มีการขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็วพยาบาลได้รับการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและพัฒนาทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ มีความสนใจในกระบวนการคิดของผู้ประกอบการภายในชุมชนธุรกิจผู้บริหารธุรกิจขนาดใหญ่รวมทั้งโรงพยาบาลที่มีจุดเริ่มต้นในการส่งเสริมการปรับโครงสร้างใหม่ของทรัพยากรโดยพนักงานได้รับประโยชน์

Bergh(2010) ศึกษาเรื่อง Entrepreneurial Thinking: A New Mindset for the Clinical Professional สรุปได้ว่า ความสามารถหลักที่เกี่ยวกับการรับรู้การตัดสินใจ ทักษะประสบการณ์และแรงจูงใจที่จำเป็นต่อการตอบสนองอย่างเพียงพอกับความต้องการของวิชาชีพความสามารถหลักในการเตรียมพยาบาลที่ระบุรูปแบบหรือระบบที่จำเป็นต่อความสามารถหลักที่จะช่วยให้พยาบาลตระหนักถึงหรือคาดการณ์ผลลัพธ์ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

International Council of Nurses (2004) ศึกษาเรื่อง Guidelines on the Nurse Entre/Intrapreneur Providing Nursing Service สรุปได้ว่า ผู้ประกอบการพยาบาล ที่ปฏิบัติพยาบาลหรือผู้ประกอบการพยาบาล ที่ปฏิบัติพยาบาลประจำสถานประกอบการ หรือเป็นเจ้าของสถานพยาบาล และให้คำปรึกษาเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก แต่มีการเติบโตในการปฏิบัติทางการวิจัยทางคลินิกอย่างเป็นอิสระ และให้การพยาบาล ของผู้ประกอบการพยาบาล มีการขยายบทบาทและนำเสนอการบริการโดยมุ่งเน้นหลักใน การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันการเจ็บป่วยจากอุบัติเหตุ การฟื้นฟูสมรรถภาพและบริการสนับสนุน รวมถึงการปฏิบัติการพยาบาลพิเศษและให้คำปรึกษาด้านการจัดการ โดยผู้ประกอบการพยาบาลเหล่านี้มีการวิจัยยืนยันคุณภาพและการดูแลรักษาที่มีประสิทธิภาพและสร้างภาพหลักเชิงบวกเกี่ยวกับการเป็นที่ปรึกษาของผู้ป่วยผู้ดูแลให้คำปรึกษาและการศึกษาทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพ

Power (2005) ศึกษาเรื่อง Independent Nursing Practice: Getting Started สรุปได้ว่า ผู้ประกอบการพยาบาล ที่ปฏิบัติพยาบาลประจำสถานประกอบการมีความหลากหลายในการให้บริการ อาจจะให้บริการด้วยตนเองหรือจ้างคนอื่นให้ทำ การปฏิบัติการพยาบาลสามารถนำไปบริการลูกค้าแต่ละบุคคลหรือกลุ่มเช่นครอบครัว ชุมชนและหรือองค์กร ประเภทของการประกอบการ



บริการพยาบาลแบบอิสระมีการขยายเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่บริการดูแลโดยตรง และยังมีบทบาทในการสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพการศึกษาการวิจัยการบริหารและให้คำปรึกษา

Wilson, Whitaker, and Whitford(2005) ศึกษาเรื่อง Rising to the Challenge of Health Care Reform with Entrepreneurial and Intrapreneurial Nursing Initiatives ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การปฏิรูประบบสุขภาพเกิดจากประชากรส่วนใหญ่อายุที่เพิ่มขึ้นในโรคเรื้อรังและค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้พยาบาลได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติในขอบเขตที่เต็มไปด้วยทักษะและใช้บทบาทความเป็นผู้นำที่สำคัญในการกำหนดนโยบายสุขภาพ การวางแผนและการจัดการ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้ประกอบการ ขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาลสามารถช่วยในการปรับปรุงการให้บริการด้านสุขภาพ โดยวิธีที่มีประสิทธิภาพ ให้มุมมองในการพัฒนาบทบาทของพยาบาลในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการดูแลสุขภาพ การพยาบาลแบบองค์รวมของผู้ประกอบวิชาชีพ

Rubino, Facheand Fresman(2005) ศึกษาเรื่อง Developing Entrepreneurial Competencies in the Healthcare Management Undergraduate Classroom ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้ประกอบการพยาบาล ที่ปฏิบัติพยาบาลประจำสถานประกอบการในการดูแลสุขภาพ ได้รับการยอมรับมากขึ้น มีการสนับสนุนการพัฒนาในเชิงบวก เกี่ยวกับความสามารถของผู้ประกอบการในการตัดสินใจการคิดเชิงกลยุทธ์ความมั่นใจการสื่อสารสมาชิกในทีม การสร้างแรงจูงใจ และเชื่ออำนาจในตน กลุ่มเหล่านี้จะพัฒนาการส่งเสริม ทักษะผู้ประกอบการโดยมีการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง และเสริมการเรียนการสอนรูปแบบที่อำนวยความสะดวกเพื่อสะท้อนความคิด

Tornbemi (2011) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาล ที่สามารถนำไปสู่การบริหารจัดการระบบการให้บริการแบบผสมผสานในสถานบริการระดับต้น โดยมีแนวคิดที่จะทำให้เกิดสมรรถนะหลักในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคนิคบริการ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากร และด้านการประสานงานระหว่างเครือข่ายต่างๆ เพื่อพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบบริการสุขภาพที่จะทำให้ประชาชนบรรลุเป้าหมายของการมีสุขภาพอย่างยั่งยืน

Zhang et al. (2001) ศึกษาสมรรถนะทางการพยาบาลด้านคุณลักษณะทางการพยาบาลในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้ผลการพยาบาลมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่พยาบาลรายงานว่าจะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานได้ผลดีที่สุด ประกอบด้วย สมรรถนะในด้านความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการอุทิศตน ด้านการรวบรวมข้อมูล ด้านความละเอียดด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านความมีเมตตา ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ซึ่งอธิบายได้ด้วยลักษณะทางด้านพฤติกรรม ทำให้สมรรถนะทางการพยาบาล

มีความน่าเชื่อถือมากขึ้นและสมรรถนะที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมนี้สามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและใช้ในกระบวนการพัฒนาองค์การสุขภาพได้

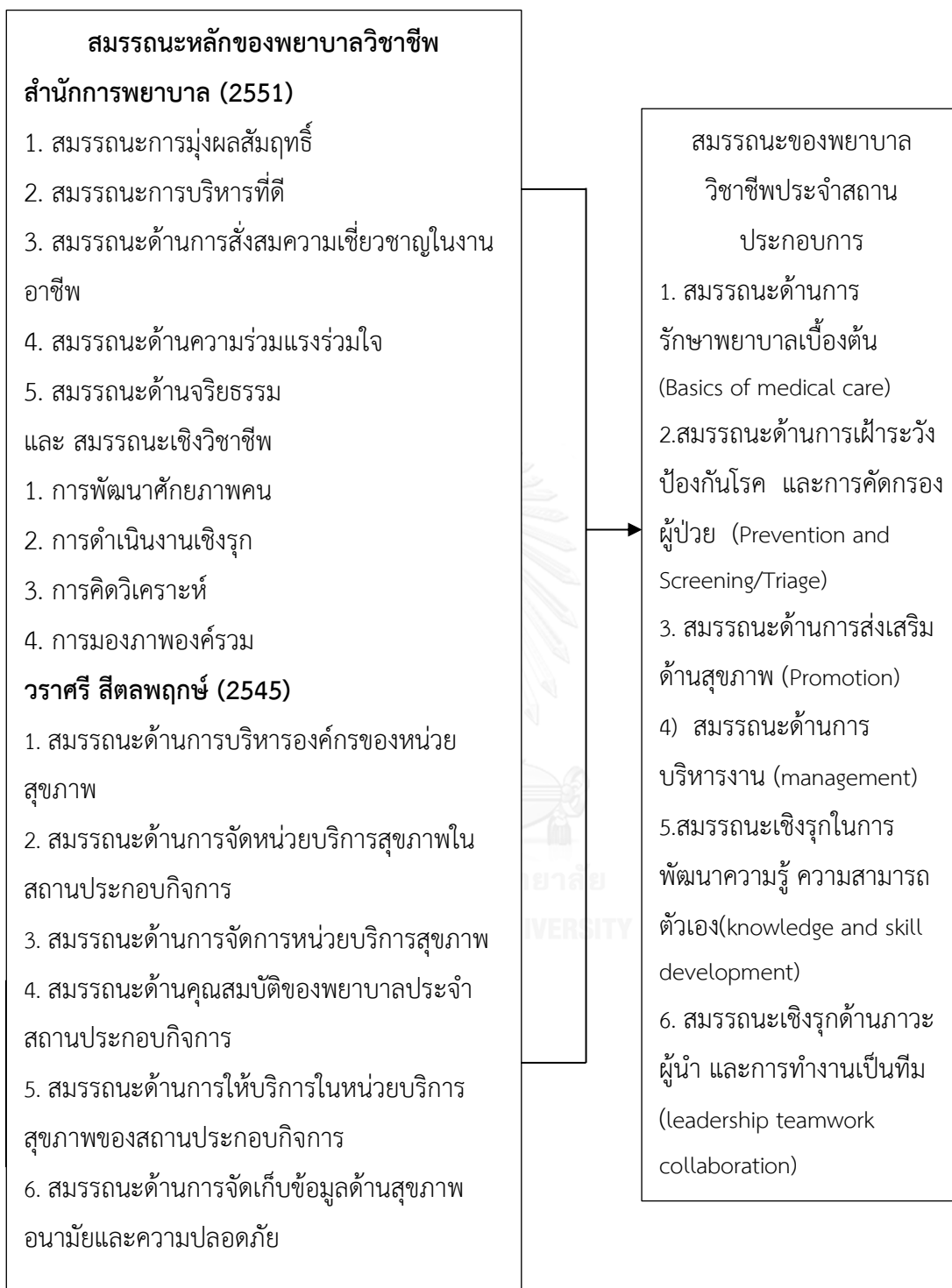
Campbell and Mackey (2001) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโปรแกรมการปรับปรุงการพยาบาลในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อสนับสนุน บุคลากรพยาบาล ซึ่งพบว่ารูปแบบการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีคุณภาพนั้น พยาบาลจะต้องมีสมรรถนะที่เกี่ยวกับความสามารถในเรื่องต่างๆ ดังนี้ ด้านกระบวนการให้บริการทางสุขภาพ ด้านระบบการติดต่อสื่อสาร การให้ข้อมูล ด้านการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ด้านภาวะผู้นำการบริหารจัดการองค์การในด้านนโยบายต่างๆ ด้านการพัฒนาสนับสนุนส่งเสริมความสามารถของบุคลากร และด้านการประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านแนวคิดการตลาด และผลการปฏิบัติงานต่างๆ

พิมพ์พัฒน จันทรเทียน (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลอาชีวอนามัยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ 1) ศึกษาการดำเนินงานอาชีวอนามัยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม 2) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลอาชีวอนามัยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และ 3) พัฒนามาตรฐานสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลอาชีวอนามัยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่มีการดำเนินงานอาชีวอนามัยเกี่ยวกับนโยบาย ด้านอาชีวอนามัย สนับสนุนการป้องกันอันตรายระหว่างปฏิบัติงาน และการตรวจร่างกายพนักงานทุกปี ผู้เชี่ยวชาญ 19 ท่าน เห็นว่าทุกสมรรถนะของพยาบาลอาชีวอนามัยมีความจำเป็น และสมรรถนะที่สำคัญคือ 1) สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาล 2) สมรรถนะด้านการป้องกันโรค 3) สมรรถนะด้านการส่งเสริมสุขภาพ 4) สมรรถนะด้านการฟื้นฟูสุขภาพหลังได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย และ 5) สมรรถนะด้านการสอนและให้คำปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเห็นว่าควรแยกเป็นมาตรฐานสมรรถนะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน 5 มาตรฐาน สมรรถนะส่วนอีก 4 มาตรฐานสมรรถนะเป็นการให้การสนับสนุนหรือทำร่วมกับ สหวิชาชีพอื่นและนำสมรรถนะด้านการวิจัยมารวมกับด้านวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ กล่าวได้ว่า ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและระดับประเทศ ส่งผลให้เกิดการปรับตัวทั้งแนวคิดและวิธีปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องปรับตัวทุกๆ ด้าน ซึ่งรวมถึงพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ที่ต้องให้การดูแลรักษาพยาบาล เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีสุขภาพที่ดี และสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบการได้ โดยการตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความเจ็บป่วยตลอดจนช่วยให้ผู้ป่วยได้รับการพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง เพื่อให้มีภาวะสุขภาพที่แข็งแรง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีจุดเน้นที่การดูแลแบบองค์รวม โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการจึงต้องมีสมรรถนะที่ตรงตาม

มาตรฐานของวิชาชีพ และมาตรฐานการพยาบาล นอกจากนี้ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะ หรือความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ให้การบริการอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการจึงจำเป็นต้องมีการประเมินสมรรถนะของหน่วยงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาสมรรถนะของพยาบาลประจำสถานประกอบการ โดยเสนอกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นการพัฒนามาจากสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพของสำนักงานการพยาบาล (2551) ผลจากงานวิจัยของ สำนักงานการพยาบาล (2551) และ วราศรี สีตลพฤกษ์ (2545) โดยมี สมรรถนะหลัก (Core Competency) 6ด้านประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น 2)สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค(Prevention) และการคัดกรองผู้ป่วย (Screening/Triage) 3)สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ(Promotion) 4)สมรรถนะด้านการบริหารงาน (strategic management) 5)สมรรถนะด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ (knowledge and skill development) และ 6) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (leadership teamwork collaboration)ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลจากสถานประกอบการ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ 1) สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย 2) บริษัท บูพา ประกันสุขภาพประเทศไทย จำกัด มหาชน 3) บริษัท เสริมสุข จำกัด และ4) อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ มหาวิทยาลัยมหิดลทั้งหมดจำนวน 20 คน โดยใช้เทคนิควิจัยลักษณะเดลฟาย (Delphi technique)เพื่อนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ เพื่อปรับให้เป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ต่อไป

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ในการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ ผู้ที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับผู้ประกอบการในสถานประกอบการและพยาบาลผู้กำหนดนโยบายด้านการดูแลรักษาพยาบาลผู้ประกอบการในสถานประกอบการ

กลุ่มตัวอย่าง คือผู้เชี่ยวชาญ 4 กลุ่ม คือ 1) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานพยาบาลประจำสถานประกอบการสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข 2) ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ของบริษัท บูพา ประกันสุขภาพประเทศไทย จำกัด มหาชน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อม ประจำสถานประกอบการบริษัท เสริมสุข จำกัด และ 4) อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ มหาวิทยาลัยมหิดล รวม 20 คน ที่มีความยินดีให้ความร่วมมือในงานวิจัย

ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงโดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Inclusion criteria) คือ

1. เป็นแพทย์ พยาบาลในตำแหน่งนักวิชาการ นักจิตวิทยาหรือนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญประจำสถานประกอบการ อาจารย์พยาบาลและผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ
2. สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี วิชาการพยาบาล หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อม
3. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่ำกว่า 3 ปี เนื่องจากมีประสบการณ์ทางการพยาบาลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อมเพียงพอที่จะให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะหลัก และสมรรถย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ
4. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง/ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อม และยังปฏิบัติงานอยู่

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ข้างต้น มีวิธีการในการคัดเลือกโดยการสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพยาบาลดูแลรักษาผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการ รวมทั้งการศึกษาจากผลงานที่ปรากฏในเอกสาร หนังสือและงานวิจัย ทำการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติที่กำหนด ร่วมกับการใช้เทคนิคบอกต่อหรือแนะนำต่อ จากนั้นทำการติดต่อขอเชิญเข้าร่วมในการวิจัย ได้ผู้เชี่ยวชาญที่ยินดีให้ความร่วมมือตลอดการวิจัย ทั้งหมดมีจำนวน 20 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่มีความเหมาะสมกับเทคนิคการวิจัย สอดคล้องกับ Macmillan (1971 อ้างถึงในเกษม บุญอ่อน, 2522: 27) ที่กล่าวถึงจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ว่าจำนวนผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราความคลาดเคลื่อนของข้อมูลจะลดลงคงที่ และมีความคลาดเคลื่อนน้อยมาก โดยทั่วไปการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายควรมีจำนวนผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการวิจัย ประมาณ 17 - 25 คน

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกไว้มีทั้งหมด จำนวน 20 คน ประกอบด้วย

- 1) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานพยาบาลประจำสถานประกอบการ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 คน
- 2) ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ของบริษัท บูพา ประกันสุขภาพประเทศไทย จำกัด มหาชน จำนวน 4 คน
- 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อม ประจำสถานประกอบการ บริษัท เสริมสุข จำกัด จำนวน 8 คน
- 4) อาจารย์และผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 3 คน

## 2. วิธีดำเนินการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

### 2.1 วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ หรือ 3 รอบ คือ

#### 2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ชนิดปลายเปิดโดยผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญ จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้านการพยาบาลประจำสถานประกอบการ นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ จำนวน 2 ข้อ แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของเรื่องที่จะ

ทำการศึกษา โดยมีการปรับแก้เนื้อหาตามที่ได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์มากที่สุด

ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์รอบที่ 1 มีดังนี้

1. จากประสบการณ์ของท่าน ท่านคิดว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการควรมีสมรรถนะที่จำเป็นกี่ด้าน อะไรบ้าง

2. ท่านคิดว่าสมรรถนะในแต่ละด้าน ควรจะประกอบด้วยสมรรถนะย่อยอะไรบ้าง

### 2.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ รอบที่ 1

เมื่อได้รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแล้วผู้วิจัยติดต่อขอเรียนเชิญผู้มีรายชื่อ อย่างไม่เป็นทางการ โดยการใช้โทรศัพท์ติดต่อก่อน เมื่อได้รับอนุมัติจากการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแล้วจึงนำหนังสือเชิญจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อเอกสารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย และแบบสอบถาม กึ่งโครงสร้างที่เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ติดต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์อย่างอิสระ การติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ขอพบผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงรายละเอียดนัดวันสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 และ ขอรับแบบสัมภาษณ์ในรอบที่ 2 และ 3 และขออนุญาตทวงถามทางโทรศัพท์ด้วยตนเองในกรณีที่เกินเวลาที่นัดไว้

ในการตอบแบบสัมภาษณ์รอบที่ 1 ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมจากข้อคำถามที่ได้ตั้งขึ้นด้วยเช่นกันและการให้สัมภาษณ์ จนครบทุกคน จำนวน 20 คน ใช้เวลาในการสัมภาษณ์โดยเฉลี่ย 20 นาทีต่อคน ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 1 ตั้งแต่ วันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ใช้เวลาทั้งสิ้น 47 วัน

### 2.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์รอบที่ 1

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถามรอบแรกนี้ได้สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ แบ่งเป็น 7 สมรรถนะ และแบ่งเป็นสมรรถนะย่อย 49 รายการ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น

มีสมรรถนะย่อย 11 รายการ

- 1) การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม
- 2) ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง
- 3) การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่มีอาการป่วยเล็กน้อยเช่น การเย็บ

บาดแผลที่ไม่ใหญ่มาก

4) การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกกรณีเกิดเหตุที่รุนแรง  
 5) การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน  
 6) การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล

7) การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน  
 8) สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้หายจากอาการบาดเจ็บในเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว  
 9) สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน

10) ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย

11) ต้องชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม

## 2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย

มีสมรรถนะย่อย 6 รายการ

1) การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล

2) การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ

3) คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา

4) การจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บจากการทำงาน

5) บันทึก รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพยาบาลเบื้องต้น และผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

6) สามารถวินิจฉัย อาการพนักงานในเบื้องต้นว่าสมควรส่งต่อเพื่อรับการรักษาพยาบาลที่สถานพยาบาล หรือพักรักษาตัว หรือกลับเข้าทำงานได้

## 3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ

มีสมรรถนะย่อย 11 รายการ

1) การประชาสัมพันธ์จัดบอร์ดข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ



2) การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ หรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน

3) การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล

4) การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ

5) การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน

6) สามารถช่วยเหลือแจ้งให้พนักงาน ทราบล่วงหน้าด้านวิชาการเชิงรุก คือทราบความคืบหน้า แนวโน้มการเจ็บป่วยของพนักงาน การดูแลรักษาสุขภาพตนเอง และแนวทางการรักษาพยาบาล เช่น การเป็นไข้หวัดช่วงฤดู ร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือความก้าวหน้าด้านโรค หรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ

7) สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อช่วยลด หลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้

8) อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี

9) การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

10) ส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสุขภาพผู้ใช้บริการ หรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพ เพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ

11) แนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสุขภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้

4. สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหาร

มีสมรรถนะย่อย 3 รายการ

1) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือ โครงการ บริหาร จัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2) วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม

3) วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

5. สมรรถนะด้านการประสานงาน

มีสมรรถนะย่อย 4 รายการ

1) ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล

2) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ

3) ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ

4) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความ เข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 6. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเอง

มีสมรรถนะย่อย 4 รายการ

- 1) ศึกษาหาความรู้ หัตถการใหม่ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อประยุกต์ใช้ในงาน
- 2) ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษา ก่อนให้คำแนะนำกับทีม
- 3) ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน
- 4) ฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ

#### 7. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม

มีสมรรถนะย่อย 6 รายการ

- 1) จัดอบรม เนื้อหาด้าน ทางการแพทย์ที่จำเป็นในงาน
- 2) จัดอบรม เนื้อหาด้านเคลม ผลกระทบที่จำเป็นในงาน
- 3) ประสานงานการจัดฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึก ให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ
- 4) สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ
- 5) สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย
- 6) สามารถร้องขอให้สถานประกอบการจัดการอบรม เกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วน เรื่องโรคระบาด การป้องกันการเจ็บป่วยตามแนวโน้ม โดยประสานงานกับหน่วยงานความปลอดภัย

## 2.2 การดำเนินการวิจัยระยะที่ 2

### 2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เมื่อวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญตอบ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 1 บุรณาการกับการทบทวนวรรณกรรมได้เป็นกลุ่มของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ 7 สมรรถนะ นำมาสร้างข้อคำถามรายการสมรรถนะทั้งหมดจำนวน 45 รายการ ประกอบด้วย

- |  |              |
|--|--------------|
| 1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น                      | จำนวน 11 ข้อ |
| 2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง-ป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย | จำนวน 6 ข้อ  |
| 3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ                        | จำนวน 11 ข้อ |
| 4. สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหาร                        | จำนวน 3 ข้อ  |
| 5. สมรรถนะด้านการประสานงาน                                 | จำนวน 4 ข้อ  |
| 6. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเอง                           | จำนวน 4 ข้อ  |
| 7. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม                             | จำนวน 6 ข้อ  |

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ที่แสดงถึงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม ต่อระดับความสำคัญของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ตั้งแต่ 5 ถึง 1 คือ ความสำคัญมากที่สุดถึงน้อยที่สุด พร้อมกับให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ระดับคะแนนในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	ท่านเห็นว่าข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะที่สำคัญมากที่สุด
4	ท่านเห็นว่าข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะที่สำคัญมาก
3	ท่านเห็นว่าข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะที่สำคัญปานกลาง
2	ท่านเห็นว่าข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะที่สำคัญน้อย
1	ท่านเห็นว่าข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะที่สำคัญน้อยที่สุด

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ในรอบที่ 2 ซึ่งได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาในรอบที่ 1 แบ่งเป็น 7 กลุ่มจำนวน 45 รายการดังนี้

1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น

มีสมรรถนะย่อย 11 รายการ

- 1) การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม
- 2) ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง
- 3) การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่มีอาการป่วยเล็กน้อยเช่น การเย็บบาดแผลที่ไม่ใหญ่มาก
- 4) การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกกรณีเกิดเหตุที่รุนแรง
- 5) การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน

6) การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล

7) การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน

8) สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้หายจากอาการบาดเจ็บในเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว

9) สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน

10) ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ และจริยธรรม เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย

11) ต้องชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม

## 2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย

มีสมรรถนะย่อย 6 รายการ

1) การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล

2) การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ

3) คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา

4) การจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บจากการทำงาน

5) บันทึก รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพยาบาลเบื้องต้น และผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

6) สามารถวินิจฉัย อาการพนักงานในเบื้องต้นว่าสมควรส่งต่อเพื่อรับการรักษาพยาบาลที่สถานพยาบาล หรือพักรักษาตัว หรือกลับเข้าทำงานได้

## 3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ

มีสมรรถนะย่อย 11 รายการ

1) การประชาสัมพันธ์จัดบอร์ดข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

2) การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ หรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน

3) การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล

4) การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ

5) การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน

6) สามารถช่วยเหลือแจ้งให้พนักงาน ทราบล่วงหน้าด้านวิชาการเชิงรุก คือทราบความคืบหน้า แนวโน้มการเจ็บป่วยของพนักงาน การดูแลรักษาสุขภาพตนเอง และแนวทางการรักษาพยาบาล เช่น การเป็นไข้หวัดช่วงฤดู ร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือความก้าวหน้าด้านโรค หรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ

7) สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อช่วยลด หลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้

8) อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี

9) การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

10) ส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสุขภาพผู้ใช้บริการ หรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพ เพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ

11) แนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสุขภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้

#### 4. สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหาร

มีสมรรถนะย่อย 3 รายการ

1) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือ โครงการ บริหาร จัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2) วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม

3) วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

#### 5. สมรรถนะด้านการประสานงาน

มีสมรรถนะย่อย 4 รายการ

1) ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล

2) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ

3) ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ

4) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความ เข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 6. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเอง

มีสมรรถนะย่อย 4 รายการ

- 1) ศึกษาหาความรู้ หัตถการใหม่ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อประยุกต์ใช้ในงาน
- 2) ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษา ก่อนให้คำแนะนำกับทีม
- 3) ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน
- 4) ฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ

#### 7. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม

มีสมรรถนะย่อย 6 รายการ

- 1) จัดอบรม เนื้อหาด้าน ทางกายภาพบำบัดที่จำเป็นในงาน
- 2) จัดอบรม เนื้อหาด้านเคลม ผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นในงาน
- 3) ประสานงานการจัดฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึก ให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ
- 4) สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ
- 5) สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย
- 6) สามารถร้องขอให้สถานประกอบการจัดการอบรม เกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วน เรื่องโรคระบาด การป้องกันการเจ็บป่วยตามแนวโน้ม โดยประสานงานกับหน่วยงานความปลอดภัย

### 2.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2

การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ซึ่งบูรณาการจากการทบทวนวรรณกรรมและจากการสัมภาษณ์ ได้เป็นสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ทั้งหมด 7 สมรรถนะ จำนวน 45 รายการ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสัมภาษณ์แต่ละข้อตามความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ทั้งในเรื่องของภาษา การจัดแบ่งกลุ่มข้อรายการของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้านการพยาบาลประจำสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้กำหนดวันรับแบบสัมภาษณ์ไปปรับแบบสัมภาษณ์กลับด้วยตนเอง ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์

พ.ศ. 2559 ถึง วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาในรอบนี้ 29 วัน และได้แบบสัมภาษณ์ครบถ้วนทั้ง 20 ฉบับ

### 2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2

เมื่อได้รับแบบสัมภาษณ์รอบที่ 2 ซึ่งคำตอบมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้นำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 5 ถึง 1 (มีความสำคัญมากที่สุดถึงความสำคัญน้อยที่สุด) นำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล นำคำตอบจากการตอบแบบสัมภาษณ์รอบที่ 2 ของผู้เชี่ยวชาญพร้อมข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มาปรับข้อความของรายการสมรรถนะให้ชัดเจนขึ้น มีรายการสมรรถนะที่ถูกตัดออกไปจากแบบสัมภาษณ์รอบนี้ จำนวน 7 ข้อ และมีการจัดรายการสมรรถนะใหม่ของแต่ละกลุ่มสมรรถนะเป็น 6 สมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยรายการสมรรถนะทั้งหมดจำนวน 38 รายการ ดังนี้

#### 1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น

มีสมรรถนะย่อย 9 รายการ

- 1) การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม
- 2) ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง
- 3) การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน
- 4) การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และมีอาการป่วยเล็กน้อย ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล
- 5) การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน
- 6) สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้พนักงานหายจากอาการบาดเจ็บในเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว
- 7) สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน
- 8) ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย
- 9) ชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม

#### 2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย

มีสมรรถนะย่อย 5 รายการ

- 1) การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล
- 2) การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ

3) คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง

4) ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา

5) การจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยการบาดเจ็บจากการทำงานและผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

### 3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ

มีสมรรถนะย่อย 8 รายการ

1) การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ ข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ หรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน

2) การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาลเช่น การเป็นไข้หวัดช่วงฤดู ร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือความก้าวหน้าด้านโรค หรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ

3) การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ

4) การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน

5) สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อช่วยลดหรือ หลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้

6) อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี

7) การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

8) แนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสภาพเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ และเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้

### 4. สมรรถนะด้านการบริหารงาน

มีสมรรถนะย่อย 7 รายการ

1) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือ โครงการ บริหาร จัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2) วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม

3) วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ



- 4) ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล
  - 5) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ
  - 6) ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ
  - 7) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย
5. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเอง
- มีสมรรถนะย่อย 4 รายการ
- 1) ศึกษาหาความรู้ หัตถการใหม่ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อมาประยุกต์ในงาน
  - 2) ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษา ก่อนให้คำแนะนำกับทีม
  - 3) ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน
  - 4) ฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ
6. สมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
- มีสมรรถนะย่อย 5 รายการ
- 1) จัดอบรม เนื้อหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นทางการแพทย์และเนื้อหาด้านเคลมผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นในงาน
  - 2) การจัดการฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึก ให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้อื่นๆ
  - 3) สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำเรื่องเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ
  - 4) สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย
  - 5) สามารถร้องขอให้สถานประกอบการจัดการอบรม เกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วน เรื่องโรคระบาดตามแนวโน้มการป้องกันการเจ็บป่วย การดูแลสุขภาพของตนเอง โดยประสานกับหน่วยงานความปลอดภัย

รายการสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 มี 6 สมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยรายการสมรรถนะย่อยทั้งหมดจำนวน 38 รายการรายการสมรรถนะทั้งหมดที่ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนระดับความสำคัญ นำมาคำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัย

ระหว่างควอไทล์ของสมรรถนะแต่ละรายการโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังต่อไปนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2538)

$$Md = L_{Md} + \left( \frac{\frac{N}{2} - CF}{f} \right) (i)$$

Md	คือ	ค่ามัธยฐาน
$L_{Md}$	คือ	ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของคะแนนในชั้นมัธยฐาน
N	คือ	จำนวนข้อมูลทั้งหมด
CF	คือ	ความถี่สะสมจากคะแนนต่ำสุดถึงคะแนนที่เป็นขีดจำกัดบนของคะแนนในชั้นก่อนชั้นที่มีมัธยฐาน
F	คือ	ความถี่ของคะแนนในชั้นที่มีมัธยฐาน
i	คือ	ความกว้างของอันตรภาคชั้น

การแปลความหมายค่ามัธยฐาน

4.50 ขึ้นไป	หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสมรรถนะข้อความดังกล่าวสำคัญมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายความว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสมรรถนะข้อความดังกล่าวสำคัญมาก
2.50 – 3.49	หมายความว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสมรรถนะข้อความดังกล่าวสำคัญปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายความว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสมรรถนะข้อความดังกล่าวสำคัญน้อย
ต่ำกว่า 1.50	หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสมรรถนะข้อความดังกล่าวสำคัญน้อยที่สุด

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ คำนวณจากสูตร(ประคอง กรรณสูตร, 2538)

$$IR = Q_3 - Q_1$$

โดยคำนวณหา  $Q_3$  และ  $Q_1$  จากสูตร

$$Q_1 = L_{Q1} + \left( \frac{\frac{N}{4} - CF}{f_{Q1}} \right) (i)$$

$Q_1$	คือ	ค่าควอไทล์ตำแหน่งที่ 1
$L_{Q1}$	คือ	ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นควอไทล์ตำแหน่งที่ 1 อยู่
N	คือ	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

CF	คือ	ความถี่สะสมของชั้นก่อนชั้นควอไทล์ตำแหน่งที่ 1
$f_{Q1}$	คือ	ความถี่ของคะแนนสะสมชั้นควอไทล์ตำแหน่งที่ 1
i	คือ	ความกว้างของอันตรภาคชั้นควอไทล์ตำแหน่งที่ 1

#### การแปลความหมายค่าพิสัยควอไทล์

ค่าพิสัยควอไทล์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการข้อความดังกล่าวมีความสอดคล้องกันค่าพิสัยควอไทล์มากกว่า 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ข้อความดังกล่าวไม่มีความสอดคล้องกัน(ชนิษฐา วิทยานูมาศ, 2530)

จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำมาคำนวณค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของแต่ละข้อ เพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 เมื่อพิจารณาจากผลการคำนวณในแต่ละข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 และความสอดคล้องของแต่ละข้อรายการจากค่าพิสัยควอไทล์น้อยกว่า 1.50 (ชนิษฐา วิทยานูมาศ, 2530)

### 2.3 การดำเนินการวิจัยระยะที่3

#### 2.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลรอบที่3

ในระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสัมภาษณ์รอบที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการนำคำตอบที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสัมภาษณ์รอบที่ 2 มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ของคำถามแต่ละข้อ เพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับใหม่เนื่องจากข้อความในบางข้อรายการมีการเปลี่ยนแปลง และปรับการรวมกลุ่มสมรรถนะย่อย เป็น 6 ด้าน 38 ข้อ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ ยืนยันความเหมาะสมของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 5 ถึง 1 คือความสำคัญมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด โดยได้แสดงค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่มและตำแหน่งคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นตอบให้ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมวิจัยได้ทราบโดยข้อคำถามในรอบที่ 3 ได้รับการปรับปรุงและผ่านการพิจารณาแล้วได้ข้อคำถาม 6 สมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยรายการสมรรถนะทั้งหมดจำนวน 38 รายการ

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น                     | จำนวน 9 ข้อ |
| 2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ                       | จำนวน 8 ข้อ |

4. สมรรถนะด้านการบริหารงาน	จำนวน 7 ข้อ
5. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเอง	จำนวน 4 ข้อ
6. สมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	จำนวน 5 ข้อ

ในการตอบแบบสัมภาษณ์รอบนี้ ผู้เชี่ยวชาญจะทราบระดับความคิดเห็นของตนเองที่ได้ให้ความสำคัญของแต่ละข้อรายการสมรรถนะ ที่เหมือนหรือแตกต่างจากกลุ่ม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันการคงคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบให้สอดคล้องกับคำตอบของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องให้เหตุผลประกอบ แต่หากยืนยันคำตอบเดิมที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์  $> 1.50$  ต้องให้เหตุผลประกอบด้วย

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในแบบสัมภาษณ์ และระบุความหมายระดับคะแนนไว้ ดังนี้  
 ค่ามัธยฐานใช้สัญลักษณ์ ☆  
 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ใช้สัญลักษณ์ ↔  
 ตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ผ่านมาใช้สัญลักษณ์ ●

การแปลความหมายค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ในแต่ละรายการ มีเกณฑ์ดังนี้(ชินชญา วิทยานุมาศ, 2530)

ค่ามัธยฐาน	ความหมาย
4.50 - 5.00	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าสมรรถนะในข้อนั้นมีความสำคัญมากที่สุด
3.50 - 4.49	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าสมรรถนะในข้อนั้นมีความสำคัญมาก
2.50 - 3.49	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าสมรรถนะในข้อนั้นมีความสำคัญปานกลาง
1.50 - 2.49	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าสมรรถนะในข้อนั้นมีความสำคัญน้อย
ต่ำกว่า 1.50	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าสมรรถนะในข้อนั้นมีความสำคัญน้อยที่สุด

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
$< 1.50$	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อสมรรถนะในข้อนั้นสอดคล้องกัน
1.50 ขึ้นไป	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อในข้อนั้นไม่สอดคล้องกัน

### 2.3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสัมภาษณ์รอบที่ 3 ให้แก่ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมเพื่อการยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 ตั้งแต่วันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาในรอบนี้ 22 วันได้รับแบบสัมภาษณ์กลับคืนครบถ้วนทั้ง 20 ฉบับสรุประยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดสำหรับการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 98 วัน

### 2.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสัมภาษณ์รอบที่ 3 กลับ นำข้อมูลมาวิเคราะห์เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 เพื่อให้ได้รายการสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ที่แสดงถึงความสำคัญและความสอดคล้องตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (ดังแสดงผลในบทที่ 4)

## 3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในขั้นตอนของเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของแบบสอบถาม แฝงอยู่ในกระบวนการรวบรวมข้อมูล เพราะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องนั้นโดยตรง รวมทั้งให้ผู้เชี่ยวชาญได้ปรับแก้ไขในด้านภาษาและตรวจสอบคำตอบของตนเอง ซึ่งการใช้เกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสม การจัดข้อคำถามในการสัมภาษณ์และในแบบสอบถามอย่างเป็นระบบ และใช้เวลาอย่างเหมาะสม ไม่นานจนเกินไป จึงจะทำให้ความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือเพิ่มสูงขึ้น (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2530) เครื่องมือที่ใช้มีคุณภาพทั้งด้านความตรงและความเที่ยง ข้อมูลมีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) ไม่เกิน 1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความตรงของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการแก้ไขในรอบที่ 3 มีการแก้ไขและเพิ่มเติม ร้อยละ 4.30 ของข้อคำถามทั้งหมด ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ Murry and Hammons (1995) ระบุว่าหากการเปลี่ยนแปลงของความคิดเห็นน้อยกว่า ร้อยละ 20 สามารถยุติการสอบถามรอบถัดไปได้ ผู้วิจัยจึงยุติการส่งแบบสอบถามเพียงรอบที่ 3

#### 4. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมนุษย์ การวิจัยจึงอาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่างได้ ในการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถาม โดยบอกวัตถุประสงค์ และรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบถาม ต้องสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย
2. การรักษาความลับของข้อมูลเมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และทำลายทิ้งหลังการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้น
3. การวิเคราะห์และรายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะภาพรวม

#### 5. จริยธรรมผู้วิจัย

ผู้วิจัยปฏิบัติโดยใช้ข้อปฏิบัติวิจัยเกี่ยวกับคนด้านจริยธรรมขั้นพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ การขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล (Information consent) การรักษาความลับของข้อมูล (Confidentiality) และการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดกับแหล่งข้อมูลอันเนื่องมาจากการที่ผู้ให้ข้อมูลให้ความร่วมมือในการทำวิจัย (Concequence) โดยมีวิธีปฏิบัติดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างโดยนำเสนอโครงการวิจัยให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและนำหนังสือรับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเสนอคณะกรรมการจริยธรรมของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 กรุงเทพฯให้ทำการศึกษาพิจารณาอนุมัติ ก่อนที่ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสถานที่ที่ใช้ในการทำวิจัย ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลและจะทำกรเก็บข้อมูลเฉพาะในส่วนที่ได้รับอนุญาตเท่านั้นโดยผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิถอนตัวในการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยยืนยันว่าจะไม่เกิดผลกระทบเชิงลบต่อหน่วยงาน เนื่องจากผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพพยาบาลในการพัฒนาคุณภาพการบริหารทางการพยาบาล

2. ผู้วิจัยไม่ระบุชื่อ และข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล การนำเสนอข้อมูลจะใช้รหัสข้อมูลที่เป็นการใช้เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้และเป็นข้อเท็จจริงที่ได้รับการตรวจสอบแล้วเท่านั้น

3. ผู้วิจัยแจ้งการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2552) โดยเริ่มจาก

- 3.1 แนะนำตนเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ไม่มีผลใดๆ กับกลุ่มตัวอย่าง

- 3.2 ให้ที่อยู่และวิธีการติดต่อที่ผู้ร่วมวิจัยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้โดยสะดวกอธิบายขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความมั่นใจเกี่ยวกับการได้รับการปกปิดข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้ไว้เป็นความลับ การรายงานผลการวิจัยจะไม่ระบุเป็นส่วนบุคคล
- 3.3 อธิบายให้ผู้ร่วมวิจัยได้รับทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับทั้งต่อผู้วิจัยและต่อผู้อื่น
- 3.4 อธิบายขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความมั่นใจเกี่ยวกับการได้รับการปกปิดข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้ไว้เป็นความลับ การรายงานผลการวิจัยจะไม่ระบุเป็นส่วนบุคคล
- 3.5 ผู้วิจัยมีสิทธิ์ถอนตัวจากโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่สูญเสียสิทธิ์ใดๆ ที่พึงได้จากการปฏิบัติงาน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อย ของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การพรรณนา (descriptive study) โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานพยาบาลในสถานประกอบการสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขเพื่อรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ นำเสนอเป็น 2 ตอน

1. สมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อย ของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 และจากการตอบแบบสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และ 3

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในระยะที่ 3 เสนอในรูปแบบความเรียง ตารางซึ่งมีรายละเอียดของระดับความสำคัญ ความสอดคล้อง ของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอดังนี้คือ

**1. สมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อย ของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 และจากการตอบแบบสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และ 3**

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน ผู้วิจัยสรุปข้อมูลที่ได้ทั้งหมดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบแรกนี้ได้สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ แบ่งเป็น 7 สมรรถนะ และแบ่งเป็นสมรรถนะย่อย 45 รายการ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 11 รายการ

- 1) การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม
- 2) ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง
- 3) การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่มีอาการป่วยเล็กน้อยเช่น การเย็บบาดแผลที่ไม่ใหญ่มาก
- 4) การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกกรณีเกิดเหตุที่รุนแรง
- 5) การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน



6) การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล

7) การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน

8) สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้หายจากอาการบาดเจ็บในเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว

9) สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน

10) ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ และจริยธรรม เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย

11) ต้องชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วยประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 6 รายการ

1) การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล

2) การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ

3) คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา

4) การจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บจากการทำงาน

5) บันทึก รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพยาบาลเบื้องต้น และผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

6) สามารถวินิจฉัย อาการพนักงานในเบื้องต้นว่าสมควรส่งต่อเพื่อรับการรักษาพยาบาลที่สถานพยาบาล หรือพักรักษาตัว หรือกลับเข้าทำงานได้

3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 11 รายการ

1) การประชาสัมพันธ์จัดบอร์ดข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

2) การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ หรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน

3) การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล

- 4) การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ
  - 5) การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน
  - 6) สามารถช่วยเหลือแจ้งให้พนักงาน ทราบล่วงหน้าด้านวิชาการเชิงรุก คือทราบความคืบหน้า แนวโน้มการเจ็บป่วยของพนักงาน การดูแลรักษาสุขภาพตนเอง และแนวทางการรักษาพยาบาล เช่น การเป็นไข้หวัดช่วงฤดู ร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือความก้าวหน้าด้านโรค หรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ
  - 7) สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อช่วยลด หลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้
  - 8) อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี
  - 9) การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน
  - 10) ส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟันฟูสุขภาพผู้ใช้บริการ หรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพ เพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ
  - 11) แนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟันฟูสุขภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้
4. สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 3 รายการ
- 1) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือ โครงการ บริหาร จัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
  - 2) วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟันฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม
  - 3) วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ
5. สมรรถนะด้านการประสานงานประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 รายการ
- 1) ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล
  - 2) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ
  - 3) ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ
  - 4) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความ เข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

6. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเองประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 รายการ

- 1) ศึกษาหาความรู้ ทดลองการใหม่ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อประยุกต์ใช้ในงาน
- 2) ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษา ก่อนให้คำแนะนำกับทีม
- 3) ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน
- 4) ฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ

7. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 6 รายการ

- 1) จัดอบรม เนื้อหาด้านการแพทย์ที่จำเป็นในงาน
- 2) จัดอบรม เนื้อหาด้านเคลมผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นในงาน
- 3) ประสานงานการจัดฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึก ให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ
- 4) สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ
- 5) สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย
- 6) สามารถร้องขอให้สถานประกอบการจัดการอบรม เกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วน เรื่องโรคระบาด การป้องกันการเจ็บป่วยตามแนวโน้ม โดยประสานงานกับหน่วยงานความปลอดภัย

ข้อคำตอบจากการสัมภาษณ์ มีการรวบรวมอย่างครบถ้วนเป็นรายด้าน ผู้วิจัยได้ทำการปรับเปลี่ยนโดยการบูรณาการวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 โดยปรับสมรรถนะหลักทั้งหมดให้เหลือเพียง 7 สมรรถนะหลัก สมรรถนะย่อย 45 สมรรถนะย่อย โดยทำการสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในรอบที่ 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 11 รายการ

- 1) การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม
- 2) ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง
- 3) การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่มีอาการป่วยเล็กน้อยเช่น การเย็บบาดแผลที่ไม่ใหญ่มาก
- 4) การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกกรณีเกิดเหตุที่รุนแรง
- 5) การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน
- 6) การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล
- 7) การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน

8) สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้หายจากอาการบาดเจ็บในเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว

9) สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน

10) ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย

11) ต้องชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 6 รายการ

1) การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล

2) การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ

3) คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา

4) การจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บจากการทำงาน

5) บันทึก รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพยาบาลเบื้องต้น และผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

6) สามารถวินิจฉัย อาการพนักงานในเบื้องต้นว่าสมควรส่งต่อเพื่อรับการรักษาพยาบาลที่สถานพยาบาล หรือพักรักษาตัว หรือกลับเข้าทำงานได้

3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 11 รายการ

1) การประชาสัมพันธ์จัดบอร์ดข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

2) การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ หรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน

3) การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล

4) การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ

5) การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน

6) สามารถช่วยเหลือแจ้งให้พนักงาน ทราบล่วงหน้าด้านวิชาการเชิงรุก คือทราบ ความคับหน้า แนวโน้มการเจ็บป่วยของพนักงาน การดูแลรักษาสุขภาพตนเอง และแนวทางการ รักษาพยาบาล เช่น การเป็นไข้หวัดช่วงฤดู ร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการ ผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือความก้าวหน้าด้านโรค หรือการ รักษาพยาบาลที่ควรทราบ

7) สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อช่วย ลด หลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้

8) อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี

9) การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

10) ส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสุขภาพผู้ใช้บริการ หรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพ เพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ

11) แนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแล รักษา ฟื้นฟูสุขภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้

4. สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 3 รายการ

1) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของ หน่วยงาน หรือ โครงการ บริหาร จัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2) วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของ ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่าง เหมาะสม

3) วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และ ตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

5. สมรรถนะด้านการประสานงานประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 รายการ

1) ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล

2) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ เพื่อให้ เกิดความร่วมมือ

3) ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัย ของการบริการสุขภาพ

4) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความ เข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

6. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเองประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 รายการ

1) ศึกษาหาความรู้ ทัศนคติใหม่ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อประยุกต์ใช้ในงาน

- 2) ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษา ก่อนให้คำแนะนำกับทีม
  - 3) ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน
  - 4) ฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ
7. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 6 รายการ
- 1) จัดอบรม เนื้อหาด้าน ทางการแพทย์ที่จำเป็นในงาน
  - 2) จัดอบรม เนื้อหาด้านเคลม ผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นในงาน
  - 3) ประสานงานการจัดฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึก ให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ
  - 4) สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ
  - 5) สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย
  - 6) สามารถร้องขอให้สถานประกอบการจัดการอบรม เกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วน เรื่องโรคระบาด การป้องกันการเจ็บป่วยตามแนวโน้ม โดยประสานงานกับหน่วยงานความปลอดภัย

เมื่อได้สมรรถนะทั้ง 7 สมรรถนะแล้ว จึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 นำมาวิเคราะห์แสดงผลเป็นค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญในแต่ละด้านของสมรรถนะ จำแนกรายข้อ ดังจะได้แสดงจากตารางที่ 1 ถึง ตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะโดยรวม ในการเก็บข้อมูลรอบที่ 2

สมรรถนะ	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. สมรรถนะด้านการประสานงาน	4.74	.343	มากที่สุด
2. สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหาร	4.74	.392	มากที่สุด
3. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเอง	4.71	.392	มากที่สุด
4. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย	4.70	.342	มากที่สุด
5. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม	4.68	.392	มากที่สุด
6. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น	4.58	.440	มากที่สุด
7. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ	4.57	.394	มากที่สุด
รวม	<b>4.67</b>	<b>.385</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าสมรรถนะโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ในการเก็บข้อมูลรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 7 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.342 - 0.440 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.57 - 4.74) โดยค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.67) เมื่อพิจารณาสมรรถนะเป็นรายข้อ พบว่าทุกสมรรถนะมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ สมรรถนะด้านการประสานงาน, สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหาร, สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเอง, สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย, สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม, สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น, และสมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น จำแนกรายข้อ

สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม	4.75	.250	มากที่สุด
2. ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง	4.73	.270	มากที่สุด
3. การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่มีอาการป่วยเล็กน้อยเช่น การเย็บบาดแผลที่ไม่ใหญ่มาก	4.69	.310	มากที่สุด
4. การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกกรณีเกิดเหตุที่รุนแรง	4.69	.310	มากที่สุด
5. การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน	4.69	.310	มากที่สุด
6. การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล	4.65	.489	มากที่สุด
7. การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน	4.58	.790	มากที่สุด
8. สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้หายจากอาการบาดเจ็บในเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว	4.53	.730	มากที่สุด
9. สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน	4.40	.503	มากที่สุด
10. ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจริยธรรม เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย	4.40	.671	มากที่สุด
11. ต้องชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาที่เหมาะสม	4.35	.671	มากที่สุด
รวม	4.58	.440	มากที่สุด



จากตารางที่ 2 พบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ด้านการ รักษาพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 11 ข้อ มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 11 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.25 - 0.79 (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.35 - 4.75) โดยค่า มัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.58) เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อย พบว่า ทุก สมรรถนะย่อยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอ และเหมาะสม, ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง, การรักษาพยาบาล เบื้องต้นให้กับพนักงานที่มีอาการป่วยเล็กน้อยเช่น การเย็บบาดแผลที่ไม่ใหญ่มาก, การประสานงาน กับหน่วยงานภายในและภายนอกกรณีเกิดเหตุที่รุนแรง, การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ เป็นโรคจากการทำงาน, การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล, การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน, สามารถช่วยเหลือ ปฐม พยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้หายจากอาการบาดเจ็บในเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว, สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการ แทรกซ้อน, ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย, และต้องชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึง อาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย จำแนกรายข้อ

สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล	4.73	.270	มากที่สุด
2. การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ	4.73	.270	มากที่สุด
3. คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา	4.71	.290	มากที่สุด
4. การจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บจากการทำงาน	4.71	.290	มากที่สุด
5. บันทึก รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพยาบาลเบื้องต้น และผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	4.69	.310	มากที่สุด
6. สามารถวินิจฉัย อาการพนักงานในเบื้องต้นว่าสมควรส่งต่อเพื่อรับการรักษายาบาลที่สถานพยาบาล หรือพักรักษาตัว หรือกลับเข้าทำงานได้	4.67	.330	มากที่สุด
รวม	4.70	.342	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ด้านการเฝ้าระวัง-ป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 6 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.27 - 0.47 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.65 - 4.73) โดยค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.70) เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อย พบว่าสมรรถนะย่อยทุกข้อมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ดังนี้ การประเมิน

ภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล, การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ, คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา, การจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บจากการทำงาน, บันทึก รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพยาบาลเบื้องต้น และผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ให้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง, และสามารถวินิจฉัย อาการพนักงานในเบื้องต้นว่าสมควรส่งต่อเพื่อรับการรักษาพยาบาลที่สถานพยาบาล หรือพักรักษาตัว หรือกลับเข้าทำงานได้ ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ จำแนกรายข้อ

สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. การประชาสัมพันธ์จัดบอร์ดข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	4.71	.290	มากที่สุด
2. การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ หรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน	4.70	.300	มากที่สุด
3. การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล	4.68	.320	มากที่สุด
4. การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ	4.68	.320	มากที่สุด
5. การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน	4.67	.330	มากที่สุด
6. สามารถช่วยเหลือแจ้งให้พนักงาน ทราบล่วงหน้าด้านวิชาการเชิงรุก คือทราบความคืบหน้า แนวโน้มการเจ็บป่วยของพนักงาน การดูแลรักษาสุขภาพตนเอง และแนวทางการรักษาพยาบาล เช่น การเป็นไข้หวัด ช่วงฤดู ร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีการบาดเจ็บ ช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือความก้าวหน้าด้านโรค หรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ	4.67	.330	มากที่สุด

สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ	Md	IR	ระดับความสำคัญ
7. สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อช่วยลด หลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้	4.63	.570	มากที่สุด
8. การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน	4.40	.610	มากที่สุด
9. อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี	4.45	.510	มากที่สุด
10. ส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟันฟูสุขภาพผู้ใช้บริการหรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพ เพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ	4.35	.671	มากที่สุด
11. แนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแล รักษา ฟันฟูสุขภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้	4.35	.671	มากที่สุด
รวม	4.57	.394	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 11 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.29 - 0.671 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 11 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.35 - 4.71) โดยค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.57) เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อยพบว่าสมรรถนะย่อยทุกสมรรถนะย่อยมีความสำคัญระดับมากที่สุด ดังนี้ การประชาสัมพันธ์จัดบอร์ดข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ, การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ หรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน, การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล, การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ, การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน, สามารถช่วยเหลือแจ้งให้พนักงาน ทราบล่วงหน้าด้านวิชาการเชิงรุก คือทราบความคืบหน้า แนวโน้ม การเจ็บป่วยของพนักงาน การดูแลรักษาสุขภาพตนเอง และแนวทางการรักษาพยาบาล เช่น การเป็นไข้หวัดช่วงฤดู ร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือความก้าวหน้าด้านโรค หรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ, สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อช่วยลด หลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้, การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน, อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี, ส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟันฟูสุขภาพผู้ใช้บริการหรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพ เพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ, แนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแล รักษา ฟันฟูสุขภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้ ตามลำดับ

**ตารางที่ 5** ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหาร จำแนกรายข้อ

สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหาร	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือ โครงการ บริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.75	.250	มากที่สุด
2. วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม	4.74	.260	มากที่สุด
3. วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ	4.73	.270	มากที่สุด
รวม	4.74	.392	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ด้านการวางแผนและการบริหารผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 3 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.25 - 0.27 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.73 - 4.75) โดยค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.74) เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อย พบว่าสมรรถนะย่อยทุกสมรรถนะย่อยมีความสำคัญระดับมากที่สุด ดังนี้วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือ โครงการ บริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด, วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม, และวางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ตามลำดับ

**ตารางที่ 6** ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านการประสานงาน จำแนกรายข้อ

สมรรถนะด้านการประสานงาน	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล	4.80	.410	มากที่สุด
2. ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ	4.74	.260	มากที่สุด
3. ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ	4.73	.270	มากที่สุด
4. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.71	.290	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.74</b>	<b>.343</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ด้านการประสานงาน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 4 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.26 - 0.41 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.71 - 4.80) โดยค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.74) เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อย พบว่าสมรรถนะย่อยทุกสมรรถนะมีความสำคัญระดับมากที่สุด ดังนี้ ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล, ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ, ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ, และชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

**ตารางที่ 7** ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเอง จำแนกรายข้อ

สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเอง	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. ศึกษาหาความรู้ หัตถการใหม่ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อประยุกต์ใช้ในงาน	4.73	.270	มากที่สุด
2. ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษาก่อนให้คำแนะนำกับทีม	4.73	.270	มากที่สุด
3. ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน	4.71	.290	มากที่สุด
4. ฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ	4.69	.310	มากที่สุด
รวม	<b>4.71</b>	<b>.392</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ด้านการประสานงาน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 4 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.27 - 0.31 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.69 - 4.73) โดยค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.71) เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อย พบว่าสมรรถนะย่อยทุกสมรรถนะย่อยมีความสำคัญระดับมากที่สุด ดังนี้ศึกษาหาความรู้ หัตถการใหม่ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อประยุกต์ใช้ในงาน, ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษาก่อนให้คำแนะนำกับทีม, ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน, และฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพตามลำดับ

**ตารางที่ 8** ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีมจำแนกรายข้อ

สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. จัดอบรม เนื้อหาด้าน ทางการแพทย์ที่จำเป็นในงาน	4.75	.250	มากที่สุด
2. จัดอบรม เนื้อหาด้านเคลมผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นในงาน	4.73	.270	มากที่สุด
3. ประสานงานการจัดฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึก ให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ	4.69	.310	มากที่สุด
4. สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ	4.68	.320	มากที่สุด
5. สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย	4.63	.570	มากที่สุด
6. สามารถร้องขอให้สถานประกอบการจัดการอบรมเกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วนเรื่องโรคระบาด การป้องกันการเจ็บป่วยตามแนวโน้ม โดยประสานงานกับหน่วยงานความปลอดภัย	4.60	.630	มากที่สุด
รวม	4.68	.392	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 6 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.25 - 0.630 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.60- 4.75) โดยค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.68) เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อย พบว่าสมรรถนะย่อยทุกสมรรถนะย่อยมีความสำคัญระดับมากที่สุด ดังนี้จัดอบรม เนื้อหาด้าน ทางการแพทย์ที่จำเป็นในงาน, จัดอบรม เนื้อหาด้านเคลม ผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นในงาน, ประสานงานการจัดฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึก ให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ, สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ, สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย, และสามารถร้องขอให้สถานประกอบการจัดการอบรม



เกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วนเรื่องโรคระบาด การป้องกันการเจ็บป่วยตามแนวโน้มน โดยประสานงานกับหน่วยงานความปลอดภัย ตามลำดับ

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในระยะที่ 3

ผลจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการปรับเปลี่ยนเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 3 โดยทำการสรุปข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ได้สมรรถนะหลัก 6สมรรถนะ และสมรรถนะย่อย 38 สมรรถนะ ดังนี้

### 1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น

- 1) การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม
- 2) ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง
- 3) การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน
- 4) การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และมีอาการป่วยเล็กน้อย ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล

5) การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน

6) สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้พนักงานหายจากอาการบาดเจ็บเบื้องต้น เช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว

7) สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน

8) ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย

9) ชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม

### 2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย

1) การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล

2) การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ

3) คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง

4) ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา

5) การจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยการบาดเจ็บจากการทำงานและผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

### 3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ

1) การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ ข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ หรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน

2) การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาลเช่น การเป็นไข้หวัดช่วงฤดู ร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือความก้าวหน้าด้านโรค หรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ

3) การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ

4) การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน

5) สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อช่วยลดหรือ หลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้

6) อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี

7) การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

8) แนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสภาพเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ และเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้

### 4. สมรรถนะด้านการบริหารงาน

1) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือ โครงการ บริหาร จัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2) วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม

3) วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

4) ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล

5) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ

6) ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ

7) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

5. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเอง

- 1) ศึกษาหาความรู้ หัตถการใหม่ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อมาประยุกต์ในงาน
- 2) ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษา ก่อนให้คำแนะนำกับทีม
- 3) ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน
- 4) ฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ

6. สมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

1) จัดอบรม เนื้อหาด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นทางการแพทย์และเนื้อหาด้านเคลมผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นในงาน

2) การจัดการฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึก ให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ

3) สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำเรื่องเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ

4) สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย

5) สามารถร้องขอให้สถานประกอบการจัดการอบรม เกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วน เรื่องโรคระบาดตามแนวโน้มการป้องกันการเจ็บป่วย การดูแลสุขภาพของตนเอง โดยประสานกับหน่วยงานความปลอดภัย

นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 นำมาวิเคราะห์แสดงผลเป็นค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญในแต่ละด้านของสมรรถนะ จำแนกรายข้อ ดังจะได้แสดงจากตารางที่ 9 ถึงตารางที่ 15 ดังนี้

**ตารางที่ 9** ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะ โดยรวม ในการเก็บข้อมูลรอบที่ 3

สมรรถนะ	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเอง	4.74	.343	มากที่สุด
2. สมรรถนะด้านการบริหารงาน	4.71	.392	มากที่สุด
3. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น	4.69	.342	มากที่สุด
4. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ	4.67	.394	มากที่สุด

5. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย	4.66	.394	มากที่สุด
6. สมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.65	.343	มากที่สุด
รวม	4.68	.368	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่าสมรรถนะโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ในการเก็บข้อมูลรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 6 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.342 - 0.394 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.65 - 4.74) โดยค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.68) เมื่อพิจารณาสมรรถนะเป็นรายข้อ พบว่าทุกสมรรถนะมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ความสามารถตนเอง, สมรรถนะด้านการบริหารงาน, สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น, สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ, สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย, และสมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

**ตารางที่ 10** ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นจำแนกรายข้อ

สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม	4.75	.250	มากที่สุด
2. ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง	4.74	.260	มากที่สุด
3. การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน	4.73	.270	มากที่สุด
4. การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และมีอาการป่วยเล็กน้อย ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล	4.73	.270	มากที่สุด
5. การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน	4.69	.310	มากที่สุด
6. สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้นักงานหายจากอาการบาดเจ็บในเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว	4.69	.310	มากที่สุด

7. สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน 4.68 .320 มากที่สุด

ตารางที่ 10 (ต่อ)

สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น	Md	IR	ระดับความสำคัญ
8. ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ และจริยธรรม เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย	4.66	.410	มากที่สุด
9. ชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม	4.61	.660	มากที่สุด
รวม	4.69	.342	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 9 ข้อ มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.25 - 0.66 (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.61 - 4.75) โดยค่า มัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.69) เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อยพบว่า ทุกสมรรถนะย่อยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ดังนี้ การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม, ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง, การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน, การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และมีอาการป่วยเล็กน้อย ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล, การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน, สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้พนักงานหายจากอาการบาดเจ็บในเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว, สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน, ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ และจริยธรรม เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย, และชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

**ตารางที่ 11** ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วยจำแนกรายข้อ

สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล	4.71	.290	มากที่สุด
2. การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ	4.70	.300	มากที่สุด
3. คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง	4.68	.320	มากที่สุด
4. ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา	4.68	.320	มากที่สุด
5. การจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยการบาดเจ็บจากการทำงานและผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	4.53	.730	มากที่สุด
รวม	4.66	.394	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 5 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.290 - 0.730 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.53 - 4.71) โดยค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.66) เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อย พบว่าสมรรถนะย่อยทุกข้อมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ดังนี้ การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล, การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ, คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง, ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา, และการจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยการบาดเจ็บจากการทำงานและผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพจำแนกรายข้อ

สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ ข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพหรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน	4.71	.290	มากที่สุด
2. การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล เช่น การเป็นไข้หวัดช่วงฤดู ร้อน ฝน หนาวหรือพนักงานมีการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือความก้าวหน้าด้านโรค หรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ	4.70	.300	มากที่สุด
3. การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ	4.68	.320	มากที่สุด
4. การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน	4.68	.320	มากที่สุด
5. สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อช่วยลดหรือหลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้	4.67	.330	มากที่สุด
6. อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี	4.67	.330	มากที่สุด
7. การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน	4.65	.470	มากที่สุด
8. แนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแล รักษาฟื้นฟูสภาพเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการและเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้	4.63	.570	มากที่สุด
รวม	4.67	.394	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 8 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.29 - 0.57 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.63 - 4.71) โดยค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.67) เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อย พบว่าสมรรถนะย่อยทุกสมรรถนะย่อยมีความสำคัญระดับมากที่สุด ดังนี้ การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ ข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพหรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน, การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาลเช่น การเป็นไข้หวัดช่วงฤดูร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือความก้าวหน้าด้านโรค หรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ, การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ, การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน, สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อช่วยลดหรือ หลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้, อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี, การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน, และแนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริมป้องกัน ดูแล รักษา ฟื้นฟูสภาพเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ และเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้ ตามลำดับ



ตารางที่ 13 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านการบริหารงานจำแนกรายข้อ

สมรรถนะด้านการบริหารงาน	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือ โครงการบริหาร จัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.75	.250	มากที่สุด
2. วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม	4.73	.270	มากที่สุด
3. วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ	4.73	.270	มากที่สุด
4. ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล	4.73	.270	มากที่สุด
5. ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ	4.69	.310	มากที่สุด
6. ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ	4.69	.310	มากที่สุด
7. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.68	.320	มากที่สุด
รวม	4.71	.392	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ด้านการบริหารงาน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 7 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.25 - 0.32 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.68 - 4.75) โดยค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.71) เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อย พบว่า

สมรรถนะย่อยทุกสมรรถนะย่อยมีความสำคัญระดับมากที่สุด ดังนี้ วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือ โครงการ บริหาร จัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด, วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม, วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ, ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล, ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ, ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ, และชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความ เข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเองจำแนกรายข้อ

สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเอง	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. ศึกษาหาความรู้ หัตถการใหม่ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อมาประยุกต์ในงาน	4.80	.410	มากที่สุด
2. ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษาก่อนให้คำแนะนำกับทีม	4.74	.260	มากที่สุด
3. ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน	4.73	.270	มากที่สุด
4. ฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ	4.71	.290	มากที่สุด
รวม	4.74	.343	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 4 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.26 - 0.41 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.71-4.80) โดยค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.74) เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อย พบว่าสมรรถนะย่อยทุกสมรรถนะย่อยมีความสำคัญระดับมากที่สุด ดังนี้ ศึกษาหาความรู้ หัตถการใหม่ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อมาประยุกต์ในงาน, ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษาก่อนให้คำแนะนำกับทีม, ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน, และ ฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญของสมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมจำแนกรายข้อ

สมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1. จัดอบรม เนื้อหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นทางการแพทย์และเนื้อหาด้านเคลม ผลลัพธ์ที่จำเป็นในงาน	4.75	.250	มากที่สุด
2. การจัดการฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึก ให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ	4.73	.270	มากที่สุด
3. สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำเรื่องเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ	4.69	.310	มากที่สุด
4. สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย	4.58	.790	มากที่สุด
5. สามารถร้องขอให้สถานประกอบการจัดการอบรมเกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วนเรื่องโรคระบาดตามแนวโน้มการป้องกันการเจ็บป่วย การดูแลสุขภาพของตนเอง โดยประสานกับหน่วยงานความปลอดภัย	4.53	.730	มากที่สุด
รวม	4.65	.343	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีทั้งหมด 5 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.25 - 0.79 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.53-4.75) โดยค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md = 4.65) เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อย พบว่าสมรรถนะย่อยทุกสมรรถนะย่อยมีความสำคัญระดับมากที่สุด ดังนี้ จัดอบรม เนื้อหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นทางการแพทย์และเนื้อหาด้านเคลม ผลลัพธ์ที่จำเป็นในงาน, การจัดการฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึก ให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ, สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำเรื่องเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ, สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย, และสามารถร้องขอให้สถานประกอบการ

จัดการอบรม เกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วนเรื่องโรคระบาดตามแนวโน้มการป้องกันการเจ็บป่วย การดูแลสุขภาพของตนเอง โดยประสานกับหน่วยงานความปลอดภัย ตามลำดับ

มีการเปลี่ยนแปลงคำตอบไปจากรอบ 2 คิดเป็นร้อยละ 3.12 ของข้อคำถามทั้งหมด ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ Murry and Hammons (1995) ระบุว่าหากการเปลี่ยนแปลงของความคิดเห็นน้อยกว่า ร้อยละ 20 สามารถยุติการสอบถามรอบถัดไปได้ ผู้วิจัยจึงยุติการส่งแบบสอบถามเพียงรอบที่ 3 จำนวน ผู้เชี่ยวชาญที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในแบบสอบถามรอบที่ 3 มีจำนวน 4 คนส่วนที่เหลือจำนวน 16 คน โดยรวมมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบ คิดเป็นร้อยละ 4.30 ดังแสดงในตารางที่ 16

**ตารางที่ 16** แสดงการเปลี่ยนแปลงคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 และ รอบที่ 3

ผู้เชี่ยวชาญ	จำนวนคำตอบที่เปลี่ยนแปลง (ข้อ)	ร้อยละ
1	1	2.70
2	4	10.81
3	4	10.81
4	6	16.21
5	2	5.40
6	2	5.40
7	2	5.40
8	1	2.70
9	3	8.10
10	3	8.10
11	1	2.70
12	4	10.81
13	1	2.70
14	1	2.70
15	1	2.70
16	1	2.70
17	-	-
18	-	-
19	-	-
20	-	-
<b>รวม</b>	<b>37</b>	<b>5</b>

สรุปผลการวิจัย สมรรถนะที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 สมรรถนะหลัก และ 38 สมรรถนะย่อย มีดังนี้

1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ประกอบด้วย 9 สมรรถนะย่อย
  - 1) การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม
  - 2) ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง
  - 3) การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน
  - 4) การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และมีอาการป่วยเล็กน้อย ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล
  - 5) การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน
  - 6) สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้พนักงานหายจากอาการบาดเจ็บในเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว
  - 7) สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน
  - 8) ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย
  - 9) ชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม
2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย
  - 1) การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล
  - 2) การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ
  - 3) คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง
  - 4) ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา
  - 5) การจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยการบาดเจ็บจากการทำงานและผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ ประกอบด้วย 8 สมรรถนะย่อย
  - 1) การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ ข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ หรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน

2) การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาลเช่น การเป็นไข้หวัดช่วงฤดู ร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือความก้าวหน้าด้านโรค หรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ

3) การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ

4) การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน

5) สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อช่วยลดหรือ หลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้

6) อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี

7) การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

8) แนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสภาพเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ และเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้

4. สมรรถนะด้านการบริหารงาน ประกอบด้วย 7 สมรรถนะย่อย

1) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือ โครงการ บริหาร จัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2) วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม

3) วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

4) ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล

5) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ

6) ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ

7) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

5. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเอง ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย

1) ศึกษาหาความรู้ หัตถการใหม่ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อมาประยุกต์ในงาน

2) ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษา ก่อนให้คำแนะนำกับทีม

- 3) ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน
  - 4) ฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ
6. สมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย
- 1) จัดอบรม เนื้อหาด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นทางการแพทย์และเนื้อหาด้านเคลมผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นในงาน
  - 2) การจัดการฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึก ให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ
  - 3) สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำเรื่องเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ
  - 4) สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย
  - 5) สามารถร้องขอให้สถานประกอบการจัดการอบรม เกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วน เรื่องโรคระบาดตามแนวโน้มการป้องกันการเจ็บป่วย การดูแลสุขภาพของตนเอง โดยประสานกับหน่วยงานความปลอดภัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) มีขั้นตอนดำเนินการ คือ ศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร เพื่อนำสาระที่ได้มากำหนด กรอบแนวคิดการวิจัย ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ในรอบที่ 2 และปรับแก้ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เป็นแบบสอบถามในรอบที่ 3 เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

กลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม คือ 1) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานพยาบาลประจำสถานประกอบการสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข 2) ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ของบริษัท บูพา ประกันสุขภาพประเทศไทย จำกัดมหาชน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อม ประจำสถานประกอบการ บริษัท เสริมสุข จำกัด และ 4) อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 20 คน ที่มีความยินดีให้ความร่วมมือในงานวิจัย

ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงโดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Inclusion criteria) คือ

1. เป็นพยาบาล ในตำแหน่งนักวิชาการ หรือนักจิตวิทยา หรือผู้เชี่ยวชาญประจำสถานประกอบการ และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ
2. สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี วิชาการพยาบาล หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อม
3. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่ำกว่า 3 ปี เนื่องจากมีประสบการณ์ทางการพยาบาลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อมเพียงพอที่จะให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ
4. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง/ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อม และยังปฏิบัติงานอยู่

เกณฑ์การคัดออกจากกลุ่มตัวอย่าง (Exclusion criteria) คือ มีการลางาน และลาคลอด ในช่วงวันและเวลาที่ทำการวิจัย

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ข้างต้น มีวิธีการในการคัดเลือกโดยการสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพยาบาลดูแลรักษาผู้ประกอบอาชีพในสถาน



ประกอบการ รวมทั้งการศึกษาจากผลงานที่ปรากฏในเอกสาร หนังสือและงานวิจัย ทำการสุ่มสอบถามเพื่อให้ได้ผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติที่กำหนด ร่วมกับการใช้เทคนิคบอกต่อหรือแนะนำต่อ จากนั้นทำการติดต่อขอเชิญเข้าร่วมในการวิจัย ได้ผู้เชี่ยวชาญที่ยินดีให้ความร่วมมือตลอดการวิจัย ทั้งหมดมีจำนวน 20 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่มีความเหมาะสมกับเทคนิคการวิจัย สอดคล้องกับ Macmillan (1971 อ้างถึงในเกษม บุญอ่อน, 2522: 27) ที่กล่าวถึงจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายว่าจำนวนผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราความคลาดเคลื่อนของข้อมูลจะลดลงคงที่ และมีความคลาดเคลื่อนน้อยมาก โดยทั่วไปการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายควรมีจำนวนผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการวิจัยประมาณ 17 - 25 คน

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกไว้มีทั้งหมด จำนวน 20 คน ประกอบด้วย

- 1) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานพยาบาลประจำสถานประกอบการ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 คน
- 2) ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ของบริษัท บูพา ประกันสุขภาพประเทศไทย จำกัด มหาชน จำนวน 5 คน
- 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อม ประจำสถานประกอบการ บริษัท เสริมสุข จำกัด จำนวน 8 คน
- 4) อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 2 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 รอบรวมทั้งสิ้น 97 วัน วิเคราะห์ข้อมูลจากการบูรณาการผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และจากการทบทวนวรรณกรรมในรอบที่ 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 จากแบบสอบถาม นำข้อมูลมาหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ การแปลผลพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความเห็นสอดคล้องกันในระดับสำคัญมากขึ้นไป และมีความสอดคล้องกัน คือ ข้อความที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

### สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ พบ 6 สมรรถนะหลัก 38 สมรรถนะย่อย ที่อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้
  1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น จำนวน 9 ข้อ
  2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค

และการคัดกรองผู้ป่วย	จำนวน 5 ข้อ
3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ	จำนวน 8 ข้อ
4. สมรรถนะด้านการบริหารงาน	จำนวน 7 ข้อ
5. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเอง	จำนวน 4 ข้อ
6. สมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	จำนวน 5 ข้อ

สมรรถนะหลักโดยรวมมีระดับความสำคัญมากที่สุด ( $Md = 4.6..8IR = .368$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเองมีความสำคัญมากที่สุด ( $Md = 4.74IR = .343$ ) รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการบริหารงาน ( $Md = 4.71 IR = .392$ ) ลำดับถัดมา คือ สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ( $Md = 4.69 IR = .342$ ) สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ ( $Md = 4.67 IR = .394$ ) สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย ( $Md = 4.66 IR = .394$ ) และสมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ( $Md = 4.65 IR = .343$ )

2. การศึกษาสมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ พบสมรรถนะย่อย 38 รายการ มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกรายการ ดังนี้

2.1 สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น มีสมรรถนะย่อย 9 รายการโดยทุกรายการมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ดังนี้ การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม, ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง, การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน, การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และมีอาการป่วยเล็กน้อย ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล, การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน, สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้พนักงานหายจากอาการบาดเจ็บในเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว, สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน, ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย, และชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2.2 สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย มีสมรรถนะย่อย 5 รายการโดยทุกรายการมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ดังนี้ การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล, การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็น

โรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ, คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง, ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา, และการจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยการบาดเจ็บจากการทำงานและผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแล ผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2.3 สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ มีสมรรถนะย่อย 8 รายการโดยทุกรายการ มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ดังนี้ การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ ข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพหรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน, การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาลเช่น การเป็นไข้หวัดช่วงฤดู ร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือ ความก้าวหน้าด้านโรค หรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ, การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ, การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน, สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อช่วยลดหรือ หลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้, อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี, การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน, และแนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแล รักษา ฟันฟูสภาพ เพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ และเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้ ตามลำดับ

2.4 สมรรถนะด้านการบริหารงาน มีสมรรถนะย่อย 7 รายการโดยทุกรายการมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ดังนี้ วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือ โครงการ บริหาร จัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด, วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม, วางแผน และบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ, ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล, ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ, ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ , และชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความ เข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

2.5 สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเองมีสมรรถนะย่อย 4 รายการโดยทุกรายการมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ดังนี้ศึกษาหาความรู้ หัตถการใหม่ๆ ผลดี ผลเสีย เพื่อมาประยุกต์ในงาน, ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษาก่อนให้

คำแนะนำกับทีม, ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน, และ ฝึกสมรรถนะ ด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ ตามลำดับ

2.6 สมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมมีสมรรถนะย่อย 5 รายการโดย ทุกรายการมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ดังนี้จัดอบรม เนื้อหาด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นทาง การแพทย์และเนื้อหาด้านเคลม ผลลัพธ์ที่จำเป็นในงาน, การจัดการฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึก ให้ มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ, สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำเรื่องเกี่ยวกับการ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ, สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการ บาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย, และสามารถร้องขอให้สถานประกอบการจัดการอบรม เกี่ยวกับความจำเป็น เร่งด่วนเรื่องโรคระบาดตามแนวโน้มการป้องกันการเจ็บป่วย การดูแลสุขภาพของตนเอง โดยประสาน กับหน่วยงานความปลอดภัยตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้านการพยาบาลประจำสถาน ประกอบการ ประกอบด้วย 6 สมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อย 38 รายการโดยที่ทุกสมรรถนะหลัก มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดโดยที่สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเองมี ความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการบริหารงาน ลำดับถัดมา คือ สมรรถนะด้านการ รักษาพยาบาลเบื้องต้นสมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพสมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วยและสมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีมตามลำดับ

เนื่องจากสถานประกอบการเป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่พัฒนาการดำเนินงานให้พยาบาลประจำ สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานการ ทำงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงาน มีการพิจารณาระบบการทำงาน กระบวนการพยาบาลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และอีกประเด็นที่สำคัญคือ สถานประกอบการมักมี ผู้ประกอบอาชีพมีอาการเจ็บป่วยด้วยอาการต่างๆ ที่เข้ามารับการรักษาโดยมีความหลากหลายของ โรค มีอาการที่อยู่ในระดับเบื้องต้น กึ่งวิกฤต ถึงขั้นวิกฤต ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในสถาน ประกอบการ หรือพฤติกรรมต่างๆ ที่กระทำอยู่ในชีวิตประจำวัน ทำให้พยาบาลประจำสถาน ประกอบการต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถให้การพยาบาลที่มีคุณภาพต่อผู้ประกอบอาชีพ และการที่ สมรรถนะของพยาบาลประจำสถานประกอบการมีความสำคัญอยู่ในระดับสูงมาก อาจเนื่องมาจาก

พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการมีการผ่านการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

การศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการที่สำคัญในทุกด้านมีความจำเป็นต้องมี ซึ่งสอดคล้องกับ Guo (2009) ที่กล่าวว่า การศึกษาความสามารถหลักของผู้ประกอบการการดูแลสุขภาพที่ควรจะได้รับเพื่อการอยู่รอดและการเจริญเติบโตด้านการดูแลสุขภาพขององค์กรสหรัฐคือ (1) ระบบการดูแลสุขภาพและสิ่งแวดล้อมสมรรถนะ (2) ความสามารถองค์กร และ (3) ความสามารถระหว่างบุคคลลักษณะการพยาบาลประจำสถานประกอบการ เป็นการนำหลักการพยาบาล และสาธารณสุข มาใช้เพื่อการส่งเสริมสุขภาพคนทำงานในทุกสาขาอาชีพ พยาบาลประจำสถานประกอบการจึงจำเป็นต้องสำเร็จหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการป้องกันโรคระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ และพยาบาลจะต้องมีความรู้ มีทักษะการดูแลด้านสุขภาพ มีความรู้ด้านวิทยาการระบาดวิทยา วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม พืชวิทยา รวมถึงด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่ง Kramer and Shmalenberg (1993) กล่าวว่าสมรรถนะเป็นความสามารถในการทำงานที่เป็นอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองและมีพลังอำนาจ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลคือ ต้องมีความรู้ และทักษะเป็นอย่างดี (high tech and high touch) ดังนั้นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลคือต้องมีความรู้ และทักษะเป็นอย่างดี (high tech and high touch) นอกจากนี้ Krozek and Scoogins (1999) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการใช้องค์ความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นปฏิกริยาตอบโต้ได้ของขบวนการทางจิตการคิดอย่างมีวิจารณญาณรวมถึงทักษะในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติที่ตกลงร่วมกันอย่างมีมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป ดังนั้นจะเห็นว่าสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการมีความสำคัญที่จะต้องมีความรู้และทักษะในหลายๆ ด้าน

ผลการศึกษาได้จากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการในชั้นตอนที่ 3 มีทั้งหมด 6 มาตรฐานสมรรถนะ ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ที่จะต้องมีความรู้ และสมรรถนะตามตัวชี้วัดต่างๆ ข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ International Council of Nurses (2004) ศึกษาเรื่อง Guidelines on the Nurse Entrepreneur Providing Nursing Service โดยมีผลการวิจัยสรุปไว้ว่า ผู้ประกอบการพยาบาล ที่ปฏิบัติพยาบาลหรือผู้ประกอบการพยาบาล ที่ปฏิบัติพยาบาลประจำสถานประกอบการ หรือเป็นเจ้าของสถานพยาบาล และให้คำปรึกษาเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก แต่มีการเติบโตในการปฏิบัติทางการวิจัยทางคลินิกอย่างเป็นอิสระ และให้การพยาบาล ของผู้ประกอบการพยาบาล มีการขยายบทบาทและ นำเสนอการบริการโดยมุ่งเน้นหลักใน การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันการเจ็บป่วยจากอุบัติเหตุ การฟื้นฟูสมรรถภาพและบริการสนับสนุน รวมถึงการปฏิบัติการพยาบาลพิเศษและให้คำปรึกษาด้านการจัดการ โดย

ผู้ประกอบการพยาบาลเหล่านี้มีการวิจัยยืนยันคุณภาพและการดูแลรักษาที่มีประสิทธิภาพและสร้างภาพหลักเชิงบวกเกี่ยวกับการเป็นที่ปรึกษาของผู้ป่วย, ผู้ดูแลให้คำปรึกษาและ การศึกษาทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Power (2005) ศึกษาเรื่อง Independent Nursing Practice: Getting Started โดยมีผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ประกอบการพยาบาลหรือ "ประกอบการอิสระ", "ประกอบการส่วนตัว" หรือ "อาชีพอิสระ" ผู้ประกอบการพยาบาลที่ปฏิบัติพยาบาลประจำสถานประกอบการมีความหลากหลายในการให้บริการ การปฏิบัติการพยาบาลสามารถนำไปบริการลูกค้าแต่ละบุคคลหรือกลุ่มเช่นครอบครัว ชุมชนและหรือองค์กร ประเภทของการประกอบการบริการพยาบาลแบบอิสระที่น่าเสนอนี้ยังมีการขยายเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่บริการดูแลโดยตรงเช่นการดูแลการเดินเท้าหรือพยาบาลส่วนตัว และยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, การศึกษา, การวิจัย, การบริหารและให้คำปรึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของRubinomand Freshman (2005) ศึกษาเรื่อง Developing Entrepreneurial Competencies in the Healthcare Management Undergraduate Classroom ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้ประกอบการพยาบาล ที่ปฏิบัติพยาบาลประจำสถานประกอบการในการดูแลสุขภาพ ได้รับการยอมรับมากขึ้น บทความนี้จะอธิบายถึงการสนับสนุนการพัฒนาในเชิงบวก เกี่ยวกับความสามารถของผู้ประกอบการในการบริหารสุขภาพ ระดับปริญญาตรี โดยผ่านการทบทวนวรรณกรรมจากผู้ประกอบการด้านสุขภาพ แปร กลุ่มโดยจะมีการระบุ; การตัดสินใจการคิดเชิงกลยุทธ์ความมั่นใจ สร้าง , การสื่อสารสมาชิกในทีม,การสร้างแรงจูงใจและเชื่ออำนาจในตน กลุ่มเหล่านี้จะพัฒนาการส่งเสริม ทักษะผู้ประกอบการโดยมีการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง และเสริมการเรียนการสอนรูปแบบที่อำนวยความสะดวกเพื่อสะท้อนความคิด

นอกจากนี้ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้านการพยาบาลประจำสถานประกอบการ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 6 สมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อย 38 สมรรถนะย่อย ที่อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติศิริรัตนพุกษ์ และคณะ (2549) ที่ศึกษาวิจัยในสถานประกอบการขนาดใหญ่ พบว่า มีการดำเนินการด้านบริการอาชีวอนามัย ด้านการตรวจประเมินสุขภาพพนักงานโดยมีการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงาน และการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานประกอบการเพียงบางแห่งที่ได้มีการนำข้อมูลความเสี่ยงในการทำงานมาใช้เป็นแนวทางในการจัดรายการตรวจสุขภาพ และในสถานประกอบการทุกแห่งมีการตรวจสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เช่นการตรวจความเข้มของแสงการวัดระดับความดังของเสียง การวัดอุณหภูมิ ส่วนในด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ และการรักษาพยาบาลภายในสถานประกอบการส่วนใหญ่จะมีห้องพยาบาลในการให้บริการตลอดเวลา สำหรับการรักษาพยาบาลภายนอกสถานประกอบการ พนักงานจะมีสิทธิประกันสังคม และประกันสุขภาพหมู่ทุกแห่ง โดยที่พนักงานสามารถเลือกใช้บริการได้เอง โดยส่วนใหญ่จะกำหนดวงเงินค่ารักษาพยาบาลไว้ ส่วนการ

ดำเนินการในด้านความปลอดภัย สถานประกอบการทุกแห่งจะมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันพิจารณานโยบาย และแผนงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยส่วนใหญ่จะมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้กำหนดกิจกรรมต่างๆ เช่น กฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน การทำป้ายสัญญาณความปลอดภัย การจัดกิจกรรม Zero accident เป็นต้น ในการให้สุศึกษาสถานประกอบการทุกแห่งมีการให้สุศึกษาแก่พนักงาน โดยทีมแพทย์พยาบาล เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการให้สุศึกษาโดยมีรูปแบบที่แตกต่างกันไป เช่น การให้ความรู้ก่อนทำงานประจำสัปดาห์ มีการจัดบอร์ดให้ความรู้ เอกสารแผ่นพับ การออกเสียงตามสาย การให้ความรู้ ผ่าน Intranet และมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกหน่วยงานเข้ามาให้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมแก่พนักงาน การส่งเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรคที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานทุกแห่งจะมีโครงการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีรูปแบบการดำเนินกิจกรรมที่แตกต่างกันไป เช่นโครงการรณรงค์ตอบายมุข เหล้า บุหรี่ การส่งเสริมการออกกำลังกาย การส่งเสริมพฤติกรรมในการรับประทานที่เหมาะสม การรณรงค์โรคเอดส์ในสถานประกอบการโครงการเพื่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน โครงการสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน โดยทุกแห่งจะมีอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาล ยาและเวชภัณฑ์เบื้องต้น มีรถฉุกเฉิน EMS สำหรับส่งพนักงาน มีเครื่องมือตรวจทางด้านชีวเวชศาสตร์ เช่นเครื่องตรวจสมรรถภาพปอด การได้ยิน และการมองเห็นอย่างละ 1 เครื่อง ในด้านงบประมาณเกี่ยวกับอาชีวอนามัยนั้นสถานประกอบการขนาดใหญ่เกือบทุกแห่งมีการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พัฒน์ จันทร์เทียน (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลอาชีวอนามัยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่มีการดำเนินงานอาชีวอนามัยเกี่ยวกับนโยบาย ด้านอาชีวอนามัย สนับสนุนการป้องกันอันตรายระหว่างปฏิบัติงาน และการตรวจร่างกายพนักงานทุกปี ผู้เชี่ยวชาญ 19 ท่าน เห็นว่าทุกสมรรถนะของพยาบาลอาชีวอนามัยมีความจำเป็น และสมรรถนะที่สำคัญคือ 1) สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาล 2) สมรรถนะด้านการป้องกันโรค 3) สมรรถนะด้านการส่งเสริมสุขภาพ 4) สมรรถนะด้านการฟื้นฟูสุขภาพหลังได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย และ 5) สมรรถนะด้านการสอนและให้คำปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเห็นว่าควรแยกเป็นมาตรฐานสมรรถนะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน 5 มาตรฐานสมรรถนะส่วนอีก 4 มาตรฐานสมรรถนะเป็นการให้การสนับสนุนหรือทำร่วมกับสหวิชาชีพอื่นและนำสมรรถนะด้านการวิจัยมารวมกับด้านวิชาการ

ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ จึงเป็นบริการที่จำเป็นของสังคม โดยมีความมุ่งหมายที่จะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำสถานประกอบการ จะเห็นได้ว่า การให้บริการของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติต่อบุคคลที่ทำงาน ดังนั้นพื้นฐานของความคิดจะประกอบไปด้วย เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ ลักษณะของค่านิยมรวมไปถึง

จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่บ่งบอกถึงความถูกต้อง และการรักษาสิทธิของคนทำงานให้เกิดปกติสุขในทั้งสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะต้องดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของการเคารพ และความเท่าเทียมของทุกคน

ดังนั้นจะเห็นว่า สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ควรเป็นพยาบาลระดับวิชาชีพสำหรับเกณฑ์สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นสอง ที่เป็นพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาการพยาบาลหรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ระดับต้นจากสถาบันการศึกษาในประเทศไทยที่สภาการพยาบาลรับรองและสอบความรู้แล้วนั้น ปัจจุบันไม่มีการผลิตหลักสูตรนี้แล้วจึงเห็นว่าควรปรับเป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตร (4 ปี) และการอบรมพยาบาลเวชปฏิบัติ เพื่อให้สามารถให้การรักษาเบื้องต้นตามกฎหมายได้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพจะผ่านการฝึกทักษะทางด้านการพยาบาลโดยเฉพาะ และมีใบประกอบวิชาชีพพยาบาล ซึ่งสอดคล้อง กับ Taylor (2000) ที่กล่าวว่าสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพต้องประกอบ ด้วยความรู้ ความชำนาญ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทวิชาชีพ มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานโดยครอบคลุมทุกองค์ประกอบที่ทำการวิจัย

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านบริหาร ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานกับสถานประกอบการ

1.2 ด้านบริการ พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ สามารถในการพยาบาลผู้ป่วย หรือให้ความรู้กับพนักงานภายในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น

1.3 ผู้กำหนดนโยบาย สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาพยาบาลผู้ปฏิบัติการประจำสถานประกอบการให้มีความรู้ ความสามารถด้านการพยาบาลสำหรับสถานประกอบการ

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ



## รายการอ้างอิง

- กรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข. (2548). Competency แตกต่างจากทักษะความรู้ทัศนคติและการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานแบบยั่งยืน. วารสารกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 13(2), 1-13.
- กระทรวงแรงงาน. (2557). สวัสดิการแรงงาน. (ออนไลน์). แหล่งข้อมูล:  
[http://www.mol.go.th/employee/Welfare\\_workers](http://www.mol.go.th/employee/Welfare_workers) (16 พฤศจิกายน 2557)
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน. (2553). พจนานุกรม และมาตรฐานสมรรถนะข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน. (ออนไลน์). แหล่งข้อมูล:  
<http://rayong.cdd.go.th/work/competency.pdf> (1 มิถุนายน 2559)
- กองการพยาบาล. (2544). มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2532). การพัฒนารูปแบบการฝึกภาคปฏิบัติการพยาบาลเน้นชุมชน สำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์: วิธีการเชิงสมรรถนะ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม บุญอ่อน. (2522). เดลฟาย: เทคนิคการวิจัย. กรุงเทพฯ: ครุปริทัศน์.
- ชนิษฐา วิทยานุมาศ. (2530). การวิจัยแบบเดลฟาย: เทคนิคและปัญหาที่พบในการวิจัย. รวมบทความเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาสน์.
- จันทร์จारी เกตุมาโร. (2556). อาชีพอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2530). การวิจัยอนาคตแบบ EDFR. กรุงเทพฯ: รุ่งสาส์นการพิมพ์.
- ชนินทร เพ็ชรทับ. (2557). จัดพยาบาลวิชาชีพดูแลลูกจ้าง สร้างสุขภาพที่ดีในโรงงาน. (ออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <http://www.mol.go.th/anonymouse/news/38980> (1 มิถุนายน 2559)
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. (2548). ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลีฟวิง.
- ทัศนาศ บุญทอง. (2544). สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งในการพัฒนาการจัดการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบสุขภาพไทย. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภารพิมพ์.

- อึ้งศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). Competency ภาคปฏิบัติ เขาทำกันอย่างไร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- อึ้งศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2552). เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ COMPETENCY มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นงนุช โอบะ. (2545). องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะ พยาบาลวิชาชีพ กับปัจจัยคัดสรรบางประการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2552). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บริษัท บupa ประกันสุขภาพ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). (2555). ข้อมูลบริษัท. (ออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <https://www.bupa.co.th> (1 มิถุนายน 2559)
- บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน). (2558). ประวัติความเป็นมา. (ออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <http://www.sermasukplc.com> (1 มิถุนายน 2559)
- บ้านเมือง. (2557). ม.บูรพา จัดตั้งสถาบันพัฒนาพยาบาล. (ออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <http://www.banmuang.co.th/news/education/4129> (1 มิถุนายน 2559)
- ประคอง กรรณสูต. 2538. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- พนารัตน์ วิศวะเทพนิมิตร. (2539). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางพยาบาลศาสตร์ใน พ.ศ. 2544 -2549. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุกักร์. (2546). ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: พระราม 4 ปรีณิตัง.
- พิมพ์พรรณ ศิลปะสุวรรณ . (2544). แนวคิดหลักการพยาบาลอาชีวอนามัย: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เจริญดีการพิมพ์
- พิมพ์พัฒน์ จันทร์เทียน. (2555). การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลอาชีวอนามัยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม. ศิลปศาสตรดุสิตบัณฑิต (อาชีวศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2536). ผู้ช่วยวิกฤตกับการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ติรณสารการพิมพ์.

- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, อุไร พาณิชยานุสนธิ์, ลัดดาวัลย์ ทัดศรี, อารีย์ ฟองเพชร, รุ่งนภาปองเกียรติชัย, และวนิดา รัตนานนท์. (2547). Quality in Nursing and Learning Organization. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยมหิดล.(2556). หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอาชีวอนามัย หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2556.(ออนไลน์). แหล่งข้อมูล:  
[http://www.ph.mahidol.ac.th/ed/dgree/dg/pn\\_occ.pdf](http://www.ph.mahidol.ac.th/ed/dgree/dg/pn_occ.pdf)(1 มิถุนายน 2559)
- มาลินี วงศ์พานิช. (2542). สุขภาพและสิ่งแวดล้อม: รายงานของคณะผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรม คณะกรรมการองค์การอนามัยโลก. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- รุจิเรศ ธนุรักษ์. (2544). การวัดและการประเมินผลภาคปฏิบัติ. เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาการสอนการพยาบาลในคลินิก. เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาสตร์ แมคคอร์มิคมหาวิทยาลัยพายัพ.
- ลักขณา เต็มศิริกุลชัย และคณะ. (2541). โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- วราภรณ์ ศิลป์สวัสดิ์ และกัญญาดา ประจุกศิลป์. (2557). สมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (Competency of nurse practitioner). วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราศรี สิตลพฤกษ์ และคณะ. (2545). การศึกษามาตรฐานเชิงกระบวนการพยาบาลอาชีวอนามัย. สำนักโรคจากการประกอบอาชีพ.กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.
- วราศรี สิตลพฤกษ์และคณะ. (2545).มาตรฐานเชิงกระบวนการการพยาบาลอาชีวอนามัย.กรุงเทพฯ: เอ็น พี เพรส ลิมิต พาร์ตเนอร์ชิป.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2552). การวิจัยทางการพยาบาล : หลักการและแนวปฏิบัติ. เชียงใหม่: โครงการตำรา คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิมล มาดิษฐ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การสอนแนะ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พุทธรังสี. (2546). สมรรถนะของพยาบาลห้องผ่าตัด. วารสารชมรมพยาบาลห้องผ่าตัดแห่งประเทศไทยครั้งที่ 8. 2546(1), 37-45.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2541). ปฏิรูประบบบริการสุขภาพ. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ. (2553). มาตรฐานและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบการแพทย์ฉุกเฉิน. นนทบุรี: สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สพฉ.).

- สภาการพยาบาล. (2551). พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์, 2550(2), 182-185.
- สภาการพยาบาล. (2553). สมรรถนะและการออกวุฒิบัตรรับรองความรู้และความชำนาญเฉพาะทางของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- สภาการพยาบาล. (2557). ขอบเขตและสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง. (ออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <http://www.tnc.or.th/diploma/page-3.html> (14 พฤศจิกายน 2557).
- สมเกียรติ ศิริรัตน์พุกษ์ และคณะ. (2549). การศึกษาสถานการณ์การให้บริการด้านอาชีวอนามัยในภาคอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานพยาบาล. (2549). หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ. นนทบุรี: สำนักงานพยาบาลกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานพยาบาล. (2550). หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ. นนทบุรี: สำนักงานพยาบาลกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานประกันสังคม. (2556). สถานการณ์สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี 2552- 2556. (ออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/accidentanalyze56.pdf> (16 พฤศจิกายน 2557).
- สำนักงานประกันสังคม. (2556). สถานการณ์สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี 2552 - 2556. (ออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/accidentanalyze56.pdf> (16 พฤศจิกายน 2557).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). สถิติกลุ่มวัยทำงานและกลุ่มแรงงาน. (ออนไลน์). แหล่งข้อมูล: [www.nso.go.th](http://www.nso.go.th) (16 พฤศจิกายน 2557).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (เดือนมกราคม พ.ศ. 2557). (ออนไลน์). แหล่งข้อมูล:

- service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/lfs55/reportJan.pdf (16 พฤศจิกายน 2557).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). สำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555. (ออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/census/BusilIndus.html>(1 มิถุนายน 2559)
- สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย. (2559). การสร้างเสริมสุขภาพคนทำงาน ในสถานประกอบการ.(ออนไลน์).แหล่งข้อมูล: <http://advisor.anamai.moph.go.th/main.php?filename=factory1> (1 มิถุนายน 2559).
- สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย. (2559). ประวัติสำนักส่งเสริมสุขภาพ.(ออนไลน์).แหล่งข้อมูล: <http://hp.anamai.moph.go.th/main.php?filename=history>(1 มิถุนายน 2559).
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548) . แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์จำกัด (มหาชน).
- สุทัศน์ นำพูลสุขสันต์. (2546). ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ. (ออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <http://www.dms.moph.go.th/hrm/competency12.html>(16 พฤศจิกายน 2557).
- สุรรัตน์ ปูเต๊ะ. (2543). ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลโรคทรวงอก. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุมาพร นิลทวัก. (2553). การสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งออกในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bergh, C. B. (2010). Entrepreneurial thinking: A new mindset for the clinical professional. [online]. Available from: [https://www.asrm.org/uploadedFiles/ASRM\\_Content/About\\_Us/Specialty\\_Societies/Professional\\_Groups/ARM/ET\\_Final\\_CMB\\_2010\\_Catherine\\_Bergh.pdf](https://www.asrm.org/uploadedFiles/ASRM_Content/About_Us/Specialty_Societies/Professional_Groups/ARM/ET_Final_CMB_2010_Catherine_Bergh.pdf) (16/11/2557).
- Campbell, B., and Mickey, G. (2001). Continuing competence: An Ontario nursing regulatory program that supports nurse and employers. Nursing Administration Quarterly 25(2): 22-30.
- Del Bueno, D.J., (1990). Experience, education and nurse's ability to make clinical judgments. Nursing & Health Care.11 (6): 290-294

- Ernest J., and Daniel R. (1985). Industrial and Organization Psychology. 8<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Fey, M.K., &Miltler, R.S. (2000).A competency-base orientation program for new graduate nurse.Journal of Nursing Administration. 30(3): 126-132.
- Gruendemann, B.J., &Fernsbner, B. (1995).Comprehensive Perioperative Nursing. Vol.2. Boston: Jones and Barlett.
- Guo, K.L. (2009). Core competencies of the entrepreneurial leader in health care organizations. health care manager: 28(1): 19-29.
- Herron, D.G. & Herron, L. (1991).Entrepreneurial nursing as a conceptual basis for in-hospital nursing practice models.Nursing Economics, 9(5): 310—316.
- Hoge, M.A., Tondora, J., &Marrelli, A.F. (2005).The fundamentals of workforce competency : Implications for behavioral health. Administration and Policy in Mental Health, 2005 May-Jul; 32(5-6): 509-31.
- International Council of Nurses.(2004). Guidelines on the nurse entre intrapreneur providing nursing service. Geneva, Switzerland: International Council of Nurses.
- Kramer, M., and SchmalenbergC. (1993). Learning from success: Autonomy and empowerment. Nursing Management. 24(3): 17.
- Krozek, C., and Scoogins, A. (1999). A. Organization – wide competency assessment policy amended to comply with 1999 JCAHO (CD – ROM). Abstract from CINAHL Information Systems. Glendale, CA.
- Lynn Power, RN. (2005). Independent Nursing Practice: Getting Started. [online]. Available from:  
[http://www.arntl.ca/sites/default/files/RA\\_IndependentNursingPractice\\_Sept2005.pdf](http://www.arntl.ca/sites/default/files/RA_IndependentNursingPractice_Sept2005.pdf)
- Marrelli, A. F., Tondora, J., Hoge, M. A., (2005). Strategies for developing competency models.Administration and Policy in Mental Health, 32: 533 – 561.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence.American Psychologist. 28: 1-14.

- Murry, J. W. J., and Hammons, J. O. (1995). Delphi: A versatile methodology for conducting qualitative research. The Review of Higher Education, 18(4), 423–436.
- New Jersey Collaborating Center for Nursing. (2004). The integrated competency-based nursing practice mode. [online]. Available from: [http://www.njccn.org/pdf/competency model](http://www.njccn.org/pdf/competency%20model.pdf). (16/11/2557).
- Percival, E., Anderson, M., and Lawson, D. (1994). Assessing beginning level competencies: The first step in continuing education. Journal of Continuing Education Nursing, 25(5-6), 139-142.
- Rubino, L., and Freshman, F. (2005). Developing entrepreneurial competencies in the healthcare management undergraduate classroom. Journal of Health Administration Education. 22(4): 399-416.
- Sheehy, S. B. (1992). Emergency nursing: Principles and practice. 3<sup>rd</sup> ed. St. Louis: Mosby-Year Book.
- Taylor, K. (2000). Tackling the Issue of Nurse Competency. Nursing Management. [online]. Available from: [http:// www.springnet.com/ce/mooaa.htm](http://www.springnet.com/ce/mooaa.htm) (16/11/2557).
- The National Council of State Boards on Nursing.(1996). Definition of competence and standard for competence. Chicago: Naion Council of State Boards on Nursing.
- Wilson, A., Whitaker, N., and Whitford, D. (2005). Rising to the challenge of health care reform with entrepreneurial and intrapreneurial nursing initiatives. Journal of Issues in Nursing, 17(2): 2.
- Zhang, Z.X., Luk, W.M., Arthur, D., and Wong, T. (2001). Nursing competencies: Personal characteristic contributing to effective nursing performance. Journal of Advanced Nursing, 33: 467-474.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY





## สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

### ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนตัว

**คำชี้แจง:** กรุณากรอกรายละเอียดลงในช่องว่าง เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงถึงคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ  
เกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถาน  
ประกอบการ

1. ชื่อ - นามสกุล.....
2. ตำแหน่ง.....
3. หน่วยงาน.....
4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี
5. วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี - ปัจจุบัน

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามความคิดเห็นรอบที่ 1

คำชี้แจง: เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะของ  
พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการโดยวิธีการสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด  
เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ คำถามที่ใช้มีดังนี้

1. จากประสบการณ์ของท่าน ท่านคิดว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ  
ควรมีสมรรถนะที่จำเป็นกี่ด้าน อะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

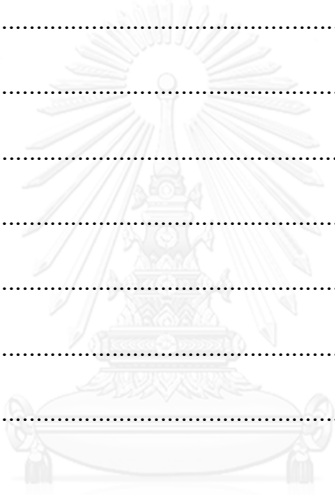
.....

.....

.....

.....

.....



2. ท่านคิดว่าสมรรถนะในแต่ละด้าน ควรจะประกอบด้วยสมรรถนะย่อยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามความเพื่อการวิจัย  
(รอบที่ 2)  
สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ  
COMPETENCIES OF INFIRMARY NURSE

ผู้วิจัย	นางสาว หนึ่งหทัย ชัยเลิศคงธนากุล
นิสิตสาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย	
อาจารย์ที่ปรึกษาฯ	รศ.ร.ต.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์



## แบบสอบถาม รอบที่ 2

### เรื่อง

### สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการ ทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการบูรณาการจากการสัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน โดยข้อคำถาม ประกอบด้วย สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถาน ประกอบการทั้งหมด 7 กลุ่ม จำนวน 45 รายการดังนี้

- |   |              |
|---|--------------|
| 1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น                     | จำนวน 11 ข้อ |
| 2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย | จำนวน 6 ข้อ  |
| 3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ                       | จำนวน 11 ข้อ |
| 4. สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหาร                       | จำนวน 3 ข้อ  |
| 5. สมรรถนะด้านการประสานงาน                                | จำนวน 4 ข้อ  |
| 6. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเอง                          | จำนวน 4 ข้อ  |
| 7. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม                            | จำนวน 6 ข้อ  |

#### คำจำกัดความ

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการหมายถึง คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของพยาบาลประจำสถานประกอบการที่ จำเป็น หรือข้อกำหนดที่พยาบาลประจำสถานประกอบการ จะต้อง มี และสามารถ ปฏิบัติได้ใน สถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมสุขภาพแก่พนักงานในสถานประกอบการ โดยใช้แนวคิดของสำนัก การพยาบาล (2551) และ วราศรี สีสลพฤกษ์ (2545)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของข้อความแต่ละข้อ ตามความเห็นของท่าน ทั้งนี้โปรดใช้เกณฑ์การพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลประจำสถานประกอบการที่มีความสำคัญมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลประจำสถานประกอบการที่มีความสำคัญมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลประจำสถานประกอบการที่มีความสำคัญปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลประจำสถานประกอบการที่มีความสำคัญน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลประจำสถานประกอบการที่มีความสำคัญน้อยที่สุด

### แบบสอบถาม รอบที่ 2

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น	1. การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม					
	2. ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง					
	3. การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่มีอาการป่วยเล็กน้อยเช่น การเย็บบาดแผลที่ไม่ใหญ่มาก					
	4. การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกกรณีเกิดเหตุที่รุนแรง					
	5. การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน					

## แบบสอบถาม รอบที่ 2

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น	6. การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล					
	7. การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน					
	8. สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้หายจากอาการบาดเจ็บเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว					
	9. สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน					
	10. ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ และจริยธรรม เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย					
	11. ต้องชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม					
2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย	1. การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล					
	2. การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ					

## แบบสอบถาม รอบที่ 2

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
2. สมรรถนะด้านการ เฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย	3. คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความ ผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของ ผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแล ต่อเนื่อง ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจ ให้การพยาบาลได้อย่าง ถูกต้อง เหมาะสม ทันสถานการณ์ และ ทันเวลา					
	4. การจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วย และการบาดเจ็บจากการทำงาน					
	5. บันทึก รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลด้านการพยาบาลเบื้องต้น และ ผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแล ผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการ ปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง					
	6. สามารถวินิจฉัย อาการพนักงานใน เบื้องต้นว่าสมควรส่งต่อเพื่อรับการ รักษาพยาบาลที่สถานพยาบาล หรือ พักรักษาตัว หรือกลับเข้าทำงานได้					
3. สมรรถนะด้านการ ส่งเสริมด้านสุขภาพ	1. การประชาสัมพันธ์จัดบอร์ด ข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแล สุขภาพ					
	2. การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ หรือจัดอบรมการปฐมพยาบาล เบื้องต้นให้กับพนักงาน					



## แบบสอบถาม รอบที่ 2

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ	3. การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล					
	4. การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ					
	5. การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน					
	6. สามารถช่วยเหลือแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าด้านวิชาการเชิงรุก คือ ทราบความคืบหน้า แนวโน้มการเจ็บป่วยของพนักงาน การดูแลรักษาสุขภาพตนเอง และแนวทางการรักษาพยาบาล เช่น การเป็นไข้หวัด ช่วงฤดู ร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีอาการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือความก้าวหน้าด้านโรค หรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ					
	7. สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน เพื่อช่วยลด หลีกเลี่ยงการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้					
	8. อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี					
	9. การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน					

## แบบสอบถาม รอบที่ 2

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ	10. ส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา พื้นฟูสุขภาพผู้ใช้บริการ หรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพ เพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ					
	11. แนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแล รักษา พื้นฟูสุขภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้					
4. สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหาร	1. วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงาน ของหน่วยงาน หรือ โครงการ บริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					
	2. วางแผนและดำเนินการจัดการ ป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม					
	3. วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบ ได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ					
5. สมรรถนะด้านการประสานงาน	1. ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล					

## แบบสอบถาม รอบที่ 2

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
5. สมรรถนะด้านการประสานงาน	2. ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ					
	3. ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ					
	4. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
6. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเอง	1. ศึกษาหาความรู้ หัตถการใหม่ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อประยุกต์ใช้ในงาน					
	2. ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษาก่อนให้คำแนะนำกับทีม					
	3. ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน					
	4. ฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ					
7. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม	1. จัดอบรม เนื้อหาด้านทางการแพทย์ที่จำเป็นในงาน					
	2. จัดอบรม เนื้อหาด้านเคลมผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นในงาน					

## แบบสอบถาม รอบที่ 2

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
7. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม	3. ประสานงานการจัดฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึก ให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ					
	4. สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ					
	5. สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย					
	6. สามารถร้องขอให้สถานประกอบการจัดการอบรม เกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วนเรื่องโรคระบาด การป้องกันการเจ็บป่วยตามแนวโน้มน โดยประสานงานกับหน่วยงานความปลอดภัย					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามความเพื่อการวิจัย  
(รอบที่ 3)  
สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ  
COMPETENCIES OF INFIRMARY NURSE

ผู้วิจัย	นางสาว หนึ่งทัย ชัยเลิศคงธนากุล
นิสิตสาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย	
อาจารย์ที่ปรึกษา	รศ.ร.ต.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์



### แบบสอบถาม รอบที่ 3

#### เรื่อง

#### สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการ ทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการบูรณาการจากการสัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน โดยข้อคำถาม ประกอบด้วย สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถาน ประกอบการทั้งหมด 6กลุ่ม จำนวน 37 รายการดังนี้

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น                     | จำนวน 9 ข้อ |
| 2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย | จำนวน 5 ข้อ |
| 3.สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ                        | จำนวน 8 ข้อ |
| 4.สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหาร ด้านการประสานงาน       | จำนวน 7ข้อ  |
| 5. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเอง                          | จำนวน4 ข้อ  |
| 6. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม                            | จำนวน5 ข้อ  |

#### คำจำกัดความ

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการหมายถึง คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของพยาบาลประจำสถานประกอบการที่ จำเป็น หรือข้อกำหนดที่พยาบาลประจำสถานประกอบการ จะต้องมี และสามารถ ปฏิบัติได้ใน สถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมสุขภาพแก่พนักงานในสถานประกอบการ โดยใช้แนวคิดของสำนัก การพยาบาล (2551) และ วราศรี สีสลพฤกษ์ (2545)

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 ประกอบการทำวิจัยของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ในแต่ละด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 มีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการแต่ละด้านเพิ่มเติมจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งรวบรวมได้จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ประการที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้นำคำตอบที่ได้ให้ความคิดเห็นไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 2 มาพิจารณาอีกครั้งว่าท่านยังคงยืนยันความคิดเห็นเดิมหรือเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นใหม่

2. เมื่อพิจารณาแต่ละข้อความแล้ว ขอความกรุณาให้ท่านโปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยความหมายของระดับความคิดเห็น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) กำหนดเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลประจำสถานประกอบการที่มีความสำคัญมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลประจำสถานประกอบการที่มีความสำคัญมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลประจำสถานประกอบการที่มีความสำคัญปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลประจำสถานประกอบการที่มีความสำคัญน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลประจำสถานประกอบการที่มีความสำคัญน้อยที่สุด

3. เพื่อความสมบูรณ์ของผลการวิจัย ผู้วิจัยขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อและในกรณีที่ความคิดเห็นของท่านในรอบนี้ อยู่นอกขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ซึ่งหมายความว่าความคิดเห็นของท่านไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 20 ท่านผู้วิจัยใคร่ขอรับทราบเหตุผลของท่านด้วย เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในงานวิจัยต่อไป

## แบบสอบถาม รอบที่ 3

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น	1. การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม					
	2. ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง					
	3. การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน					
	4. การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และมีอาการป่วยเล็กน้อย ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล					
	5. การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉิน					
	6. สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้พนักงานหายจากอาการบาดเจ็บในเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว					
	7. สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน					
	8. ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ และจริยธรรม เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย					
	9. ชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม					



## แบบสอบถาม รอบที่ 3

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย	1. การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล					
	2. การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ					
	3. คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง					
	4. ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา					
	5. การจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยการบาดเจ็บจากการทำงานและผลของการดูแลเพื่อพัฒนาการดูแลผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง					
3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ	1. การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่างๆ ข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพหรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน					

## แบบสอบถาม รอบที่ 3

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ	2. การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาลเช่น การเป็นไข้หวัดช่วงฤดู ร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบหรือความก้าวหน้าด้านโรค หรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ					
	3. การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ					
	4. การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน					
	5. สามารถแนะนำ พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อช่วยลดหรือ หลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้					
	6. อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี					
	7. การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน					
	8. แนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกันดูแล รักษา ฟื้นฟูสภาพเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ และเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้					

## แบบสอบถาม รอบที่ 3

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
4. สมรรถนะด้านการบริหารงาน	1. วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือ โครงการ บริหาร จัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					
	2. วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม					
	3. วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ					
	4. ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล					
	5. ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ					
	6. ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ					

## แบบสอบถาม รอบที่ 3

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
4. สมรรถนะด้านการบริหารงาน	7. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
5. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ความสามารถตนเอง	1. ศึกษาหาความรู้ หัตถการใหม่ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อมาประยุกต์ในงาน					
	2. ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษา ก่อนให้คำแนะนำกับทีม					
	3. ให้ข้อเสนอแนะกับทีม ในการพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน					
	4. ฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ					
6. สมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	1. จัดอบรม เนื้อหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นทางการแพทย์และเนื้อหาด้านเฉลิมผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นในงาน					
	2. การจัดการฝึกอบรม ให้พนักงานได้ฝึกให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ					
	3. สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำเรื่องเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นหัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่างๆ					



### คำชี้แจงค่าที่นำเสนอในแบบสอบถามรอบที่ 3

ค่าที่นำเสนอในแบบสอบถามฉบับนี้ ได้มาจากการนำข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาวิเคราะห์ซึ่งประกอบด้วย

1. ค่าที่เป็นคำตอบของท่านในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 ใช้สัญลักษณ์ ●

2. ค่ามัธยฐาน(Median) ซึ่งเป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่าน ใช้สัญลักษณ์ ☆

ค่ามัธยฐาน(Median) แต่ละระดับ หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการในด้านนั้นเป็นสมรรถนะด้านที่มีความจำเป็นในระดับมากน้อยเพียงใด ดังนี้

ค่ามัธยฐาน 4.50 – 5.00 = ระดับความสำคัญมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน 3.50 – 4.49 = ระดับความสำคัญมาก

ค่ามัธยฐาน 2.50 – 3.49 = ระดับความสำคัญปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 1.50 – 2.49 = ระดับความสำคัญน้อย

ค่ามัธยฐาน 1.00 – 1.49 = ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ( $Q3 - Q1$ ) เป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่าน ใช้แทนด้วยสัญลักษณ์ดังนี้ ↔

3.1 การแปลค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ( $Q3 - Q1$ )

ค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่าน มีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นๆ สอดคล้องกัน

ค่ามากกว่า 1.50 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่าน มีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นๆ ไม่สอดคล้องกัน

3.2 การแปลความหมายของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ( $Q3 - Q1$ )

ในกรณีที่เป็นคำตอบของท่านที่อยู่ในขอบเขต ↔ หมายความว่า ความคิดเห็นของท่านสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่าน

ในกรณีที่เป็นคำตอบของท่านที่อยู่นอกขอบเขต ↔ หมายความว่า ความคิดเห็นของท่านไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่าน





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 โทร.0-2218-3202

ที่ จว ๑๗๑/2558

วันที่ ๒๑ ธันวาคม 2558

เรื่อง แจ้งผลผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแจ้งผ่านการรับรองผลการพิจารณา

ตามที่นิสิต/บุคลากรในสังกัดของท่าน ได้เสนอ โครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นั้น ในการนี้ กรรมการผู้ทบทวนหลักได้เห็นสมควรให้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยได้ ดังนี้

โครงการวิจัยที่ 179.1/58 เรื่อง สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ (COMPETENCIES OF INFIRMARY NURSES) ของ นางสาวหนึ่งทัย ชัยเลิศคงธนากุล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

*Dr. Teerawat*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน  
กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเลขเอกสาร	0057
วันที่รับ	๗ มี.ค. ๕๙
เวลา	14.05 น.

เลขที่หนังสือ	๑๒๖
ว.ค.ป.	๗ มี.ค. ๕๙
เวลา	14.57 น.



AF 01-12



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุคที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

โทรศัพท์/โทรสาร: 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 234/2558

## ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 179.1/58 : สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวหนึ่งทัย ชัยเลิศงชนากุล

หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุคที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice  
(ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม.....

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทศนประดิษฐ)

ประธาน

ลงนาม.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)

กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 22 ธันวาคม 2558

วันหมดอายุ : 21 ธันวาคม 2559

## เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- โครงการวิจัย
- ข้อมูลชื่อผู้วิจัยหรือผู้ร่วมโครงการหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- ผู้วิจัย

เงื่อนไข

- ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการศึกษจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อน ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
- หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
- ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
- ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
- หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
- หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
- โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ชื่อโครงการ (ไทย) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

ชื่อโครงการ (อังกฤษ) COMPETENCIES OF INFIRMARY NURSE.

ชื่อผู้วิจัยหลัก นางสาว หนึ่งหทัย ชัยเลิศคงธนากุล ตำแหน่ง (นิสิต) สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หน่วยงาน/สถาบันที่สังกัด

บริษัท นูพา ประกันสุขภาพ ประเทศไทย จำกัด

โทรศัพท์ 02-232-8666#5701 โทรสาร 02-230-6554

มือถือ 089-2645000 E-mailAddress : [maiyarab0526@hotmail.com](mailto:maiyarab0526@hotmail.com)

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้คำยินยอม และเอกสารอื่นๆประกอบด้วย

1. ท่านได้รับเชิญเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ เนื่องจากเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการพยาบาลประจำสถานประกอบการ ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย มีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ทำเพราะเหตุใด และเกี่ยวข้องกับอะไร กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไมชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

2. มีวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในสถานประกอบการ

2.2. เพื่อศึกษาสมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพในสถานประกอบการ

3. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานพยาบาลประจำสถานประกอบการ ระดับความคาดเคลื่อนจะลดลงอย่างคงที่ และมีความคลาดเคลื่อนน้อย งานวิจัยนี้ เน้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการพยาบาลประจำสถานประกอบการในสถานประกอบการ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข แบบเจาะจง จำนวน 20 คน

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (inclusion criteria) คือ

1. เพศชาย หรือหญิง

2. เป็นพยาบาลประจำสถานประกอบการ หรือ นักวิชาการ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่กำหนดไว้ 2 แห่ง คือ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 กรุงเทพฯ

3. สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี วิชาการพยาบาล หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่ำกว่า 3 ปี



เลขที่โครงการวิจัย..... 179.1/58  
วันที่รับรอง..... 22 ธ.ค. 2558  
วันหมดอายุ..... 21 ธ.ค. 2559

5. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งหรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาที่เกี่ยวข้อง และยังปฏิบัติงานอยู่

โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และเกณฑ์การคัดออกจากกลุ่มตัวอย่าง (exclusion criteria) คือ มีการลางาน และลาคลอด ในช่วงวันและเวลาที่ทำการวิจัย

4. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) โดยแบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ โดยแบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ และให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ โดยจะทำการสัมภาษณ์ 1 ครั้ง ณ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 กรุงเทพฯ เวลา 8.30-17.30 น.

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำมาสร้างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประมาณค่าแนวโน้มความสำคัญของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามจากขั้นตอนที่ 2 ที่ได้ปรับปรุงส่งให้ผู้เชี่ยวชาญได้ยืนยันคำตอบ หลังจากนั้น นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยทำการส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง และขอให้ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการตอบแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์ และจากนั้นผู้วิจัยจะดำเนินการรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

5. ระยะเวลาเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือน

6. การวิจัยครั้งนี้ไม่มีค่าใช้จ่าย หรือค่าตอบแทนสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

7. ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยไม่ต้องระบุชื่อ และนามสกุล ลงในแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะใช้รหัสแทนชื่อของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย คำตอบและข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับ ผลการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวมและจะนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเท่านั้น

8. การเข้าร่วมในการวิจัยของท่านเป็น **โดยสมัครใจ** และสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ต้องให้เหตุผลและไม่สูญเสียประโยชน์ที่พึงได้รับ

9. หากมีข้อสงสัยประการใด ท่านสามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ตลอดเวลาโดยติดต่อ ผู้วิจัย คือนางสาว หนึ่งหทัย ชัยเลิศงชนากุล หมายเลขโทรศัพท์ 089-2645000 และหากผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์หรือโทษที่เกี่ยวกับการวิจัย จะดำเนินการแจ้งผู้วิจัยให้ทราบทันที

10. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับท่านจะเก็บเป็นความลับ **ที่ศูนย์วิจัย** ขอผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม

ข้อมูลใดที่สามารถระบุถึงตัวท่านได้จะไม่ปรากฏในรายงาน



เลขที่โครงการวิจัย..... 179.1/58  
วันที่รับรอง..... 22 ธ.ค. 2558  
วันหมดอายุ..... 21 ธ.ค. 2559

“หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการ  
พิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202  
E-mail: eccu@chula.ac.th”

11. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการรับสมัครพยาบาลประจำสถาน  
ประกอบการ เข้ามาทำงานและใช้มาตรฐานสมรรถนะที่จำเป็นในการกำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินผล  
การปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลประจำสถานประกอบการ

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล  
ประจำสถานประกอบการ และใช้เป็นแนวทางในการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพพยาบาลประจำสถาน  
ประกอบการ ต่อไป



เลขที่โครงการวิจัย..... 179.1/58  
วันที่รับรอง..... 22 ธ.ค. 2558  
วันหมดอายุ..... 21 ธ.ค. 2559

## หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ทำที่ .....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

เลขที่ ประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....

ข้าพเจ้า นางสาว หนึ่งหทัย ชัยเลิศคงธนากุล ซึ่งได้ลงนามท้ายหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอม  
เข้าร่วม โครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

ชื่อผู้วิจัย นางสาว หนึ่งหทัย ชัยเลิศคงธนากุล

ที่อยู่ติดต่อ บ.บุพา ประกันสุขภาพ ประเทศไทย จำกัดมหาชน เลขที่ 98 อาคารสารธร สแควร์  
ชั้น 15 ถนน สารธรเหนือ แขวง สีลม เขต บางรัก กรุงเทพฯ 10500 โทรศัพท์ 02-232-8666 ต่อ 5701 หรือ  
089-264-5000

ข้าพเจ้า ได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอน  
ต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยง/อันตราย และประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้นจากการวิจัย  
เรื่องนี้ โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัย  
จนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย  
โดยข้าพเจ้ายินยอม ตอบแบบสอบถามการวิจัยสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถาน  
ประกอบการจำนวน 3 ครั้ง เป็นสัมพันธภาพเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถาน  
ประกอบการจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานที่จะเป็นข้อมูล  
พื้นฐานให้ผู้บริหารของสถานประกอบการนำไปประกอบการตัดสินใจในการวางแผนยุทธศาสตร์ด้าน  
การพัฒนามนุคลากรและการสรรหามนุคลากรต่อไป

ข้าพเจ้ามีสิทธิถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่ง  
การถอนตัวออกจากการวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบในทางใดๆ ต่อข้าพเจ้าทั้งสิ้น (ระบุเป็นต้นว่า ไม่มี  
ผลกระทบต่อการดูแลรักษา/ ผลต่อการศึกษา/ ผลต่อการเรียน)

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจง  
ผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอ  
ข้อมูลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวข้าพเจ้า

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้า  
สามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท แขวงปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330  
โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

1/2

\* ตัวเอียง หมายถึง คำอธิบาย ไม่ต้องระบุในเอกสาร



179.1/58  
เลขที่โครงการวิจัย.....  
วันที่รับรอง..... 22 ธ.ค. 2553  
วันหมดอายุ..... 21 ธ.ค. 2559  
ปรับปรุงเมื่อ 23 พฤษภาคม 2554

AF 05-07

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และสำเนาหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

(นางสาวหนึ่งททัย ชัยเลิศคงระวี) (.....)

ผู้วิจัยหลัก

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย



เลขที่โครงการวิจัย..... 179.1756

วันที่รับรอง..... 22 ธ.ค. 2553

วันหมดอายุ..... 21 ธ.ค. 2559

ลงชื่อ.....

(.....)

พยาน



## รายนามประวัติผู้เชี่ยวชาญ

### 1. นักวิชาการ ส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

คุณอัญชลี อ่อนศรี	นักวิชาการสาธารณสุข กลุ่มอนามัยวัยทำงาน
คุณภาวรินทร์ หงษ์สุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข กลุ่มอนามัยวัยทำงาน
คุณบั้งอร สุภาเกตุ	นักวิชาการสาธารณสุข กลุ่มอนามัยวัยทำงาน
คุณไพลิน วิญญุกุล	นักวิชาการสาธารณสุข กลุ่มอนามัยวัยทำงาน
คุณโกวิท เป็งวงศ์	นักวิชาการสาธารณสุข กลุ่มอนามัยวัยทำงาน

### 2. เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมบริษัทเสริมสุข จำกัด

คุณสมพร แผนสมบุรณ์	เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน ปทุมธานี
คุณวิทยา อ่วมจิว	เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน โรงงานนครราชสีมา
คุณจริยา วรรณแก้ว	เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อม โรงงานนครสวรรค์
คุณจตุรพร สุระภี	เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อม โรงงานนครสวรรค์
คุณธวัชชัย สุรสวรรณกุล	เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน ชลบุรี
คุณกมลชนก เกื้อภักดิ์	เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อม โรงงานสุราษฎร์ธานี
คุณกฤษณภัทร อัมพพานิต	เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อม โรงงานสุราษฎร์ธานี
คุณชีวิรัตน์ มงคลธวัช	เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน เสริมสุขเบเวอร์เรจ

### 3. คณะผู้บริหาร พยาบาลบริษัท บูพา ประกันสุขภาพ ประเทศไทย จำกัดมหาชน

นพ.ธเนศ จุนเจือจาน	Medical director
คุณวรินดา วงศ์ชัย	Senior Claim Manager
คุณมนชิตา เพ็ญสุระ	Coordinator Provider Manager
คุณชวรงค์ มณีศิริ	Fax Claim Manager



#### 4. อาจารย์พยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอาชีวอนามัย

Dr.Onwilasini Stewart

คุณเกศรา ประเสริฐจิต

ดร.กรวรรณ ยอดไม้

นักวิชาการสาธารณสุขจังหวัด จังหวัด พิษณุโลก

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการส่วนงานวิชาการ ศูนย์อนามัย 1

กรุงเทพฯ

อาจารย์พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล



## ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

### นักวิชาการ ส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

#### 1. คุณอัญชลี อ่อนศรี

การศึกษา	วท.บ.สุขศึกษาและพฤติกรรมสุขภาพ วท.ม.บริหารสาธารณสุข
ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	การส่งเสริมสุขภาพ
ประสบการณ์การทำงาน	5 ปี
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุข กลุ่มอนามัยวัยทำงาน

#### 2. คุณภาวรินทร์ หงษ์สุวรรณ

การศึกษา	พย.บ.การพยาบาล วท.ม.สุขศาสตร์อุตสาหกรรม สิ่งแวดล้อมและสุขภาพ
ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	สิ่งแวดล้อมและสุขภาพ
ประสบการณ์การทำงาน	13 ปี
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุข กลุ่มอนามัยวัยทำงาน

#### 3. คุณบังอร สุภาเกต

การศึกษา	สธ.บ.การพยาบาล วท.ม.บริหารสาธารณสุข
ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	งานส่งเสริมสุขภาพและงานวิจัย
ประสบการณ์การทำงาน	13 ปี
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุข กลุ่มอนามัยวัยทำงาน

#### 4. คุณไพลิน วิญญกุล

การศึกษา	วท.บ.จิตวิทยาคลินิกและชุมชน
ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	งานส่งเสริมสุขภาพและงานวิจัย
ประสบการณ์การทำงาน	9 ปี
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุข กลุ่มอนามัยวัยทำงาน

## 5. คุณโกวิท เป็งวงศ์

การศึกษา	สังคมศาสตร์บัณฑิต
ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	งานส่งเสริมสุขภาพและงานวิจัย
ประสบการณ์การทำงาน	9 ปี
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุข กลุ่มอนามัยวัยทำงาน

**เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมบริษัทเสริมสุข จำกัด**

## 6. คุณสมพร แผนสมบูรณ์

การศึกษา	วท.บ.การจัดการอุตสาหกรรม
ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน จบ.วิชาชีพ (ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2540 และผ่านการอบรมเพิ่มและทดสอบ ในหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 42 ชั่วโมง)
ประสบการณ์การทำงาน	27 ปี
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน ปทุมธานี

## 7. คุณวิทยา อ่วมจิว

การศึกษา	วท.บ.การจัดการอุตสาหกรรม
ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน จบ.วิชาชีพ (ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2540 และผ่านการอบรมเพิ่มและทดสอบ ในหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 42 ชั่วโมง)
ประสบการณ์การทำงาน	3 ปี
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน นครราชสีมา

## 8. คุณจริยา วรรณแก้ว

การศึกษา

วท.บ.การจัดการอุตสาหกรรม

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน

จบ.วิชาชีพ (ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2540 และผ่านการอบรมเพิ่มและทดสอบ ในหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 42 ชั่วโมง)

ประสบการณ์การทำงาน

3 ปี

ตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยโรงงานนครสวรรค์

## 9. คุณจตุรพร สุระภี

การศึกษา

วท.บ.การจัดการอุตสาหกรรม

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน

จบ.วิชาชีพ (ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2540 และผ่านการอบรมเพิ่มและทดสอบ ในหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 42 ชั่วโมง)

ประสบการณ์การทำงาน

3 ปี

ตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยโรงงานนครสวรรค์

## 10. คุณธวัชชัย สุรสวรรณกุล

การศึกษา

วท.บ.อนามัยและสิ่งแวดล้อม

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน

จบ.วิชาชีพ (ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2540 และผ่านการอบรมเพิ่มและทดสอบ ในหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 42 ชั่วโมง)

ประสบการณ์การทำงาน

14 ปี

ตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยโรงงานชลบุรี

## 11. คุณกมลชนก เกื้อภักดี

การศึกษา

วท.บ.อุสาหกรรมและความปลอดภัย

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน

จบ.วิชาชีพ (ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2540 และผ่านการอบรมเพิ่มและทดสอบ ในหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 42 ชั่วโมง)

ประสบการณ์การทำงาน

3 ปี

ตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยโรงงานสุราษฎร์ธานี

## 12. คุณกฤษณภัทร อัมพพานิต

การศึกษา

วท.บ.ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

การบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน

จบ.วิชาชีพ (ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2540 และผ่านการอบรมเพิ่มและทดสอบ ในหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 42 ชั่วโมง)

ประสบการณ์การทำงาน

3 ปี

ตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยโรงงานสุราษฎร์ธานี

## 13. คุณชีวิรัตน์ มงคลธนวัฒน์

การศึกษา

วท.บ.การจัดการอุสาหกรรม

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมโรงงาน

จบ.วิชาชีพ (ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2540 และผ่านการอบรมเพิ่มและทดสอบ ในหลักสูตร

	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 42 ชั่วโมง)
ประสบการณ์การทำงาน	3 ปี
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่อนามัยและความปลอดภัยโรงงานเสริมสุขเบเวอร์เรจ

#### คณะผู้บริหาร พยาบาลบริษัท บุพา ประกันสุขภาพ ประเทศไทย จำกัดมหาชน

##### 14. นพ.ธเนศ จุนเจือจาน

การศึกษา	พ.บ.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	ด้านเวชกรรมปฏิบัติ การบริหารจัดการงาน บุคลากร และให้ความปรึกษาด้าน การแพทย์ของบริษัท
ประสบการณ์การทำงาน	8 ปี
ตำแหน่ง	Medical director

##### 15. คุณวรินดา วงศ์ชัย

การศึกษา	พย.บ.(ศิริราช)
ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	ด้านการพยาบาล Orthopedic การบริหารจัดการงาน บุคลากรและให้ความปรึกษาทีมสินไหม
ประสบการณ์การทำงาน	6 ปี
ตำแหน่ง	Senior Claim Manager

##### 16. คุณมนชิตา เพ็ญสุระ

การศึกษา	พย.บ.(ขอนแก่น)
ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	ด้านการพยาบาล Stroke การบริหารจัดการงาน บุคลากรและการ Audit โรงพยาบาล
ประสบการณ์การทำงาน	8 ปี
ตำแหน่ง	Coordinator Provider Manager

##### 17. คุณชวงค์ มณีศิริ

การศึกษา	พย.บ.(เชียงใหม่) สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต
----------	--

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	OR nurse /ด้านการบริหารจัดการงานบุคคลากร และให้ความปรึกษาทีมสินไหม
ประสบการณ์การทำงาน	4 ปี
ตำแหน่ง	Fax Claim Manager

### อาจารย์พยาบาลและผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับงานด้านอาชีวอนามัย

18. Dr.Onwilasini Stewart

การศึกษา	พย.บ.การพยาบาล พย.ม.การพยาบาลผู้ใหญ่ ปร.ด.สาธารณสุขศาสตร์
ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการสาธารณสุข /การวิจัย ด้านการพยาบาล Stroke (Nurse case manager)
ประสบการณ์การทำงาน	18 ปี
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุขจังหวัด จังหวัด พิษณุโลก

19. คุณเกศรา ประเสริฐจิต

การศึกษา	พย.บ.การพยาบาล พย.ม.การพยาบาลผู้ใหญ่
ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	การบริหารจัดการโรงพยาบาล และการวิจัย
ประสบการณ์การทำงาน	15 ปี
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ส่วนงานวิชาการ ศูนย์อนามัย 1 กรุงเทพฯ

19. ดร.กรวรรณ ยอดไม้

การศึกษา	พย.บ.การพยาบาล พย.ม.การพยาบาลผู้ใหญ่ ปร.ด.สาธารณสุขศาสตร์
ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	ด้านการพยาบาลอนามัยครอบครัว และการวิจัย
ประสบการณ์การทำงาน	13 ปี
ตำแหน่ง	อาจารย์พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวหนึ่งหทัยชัยเลิศคงธนากุลเกิดวันที่ 26 พฤษภาคม 2525 จบการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิทยาลัยเซนต์หลุยส์เมื่อปีพ.ศ. 2547 เข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล (ภาคนอกเวลาราชการ) เมื่อปีพ.ศ. 2555 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง Assistant Claim Payment Manager (MST) บริษัทบูพาประกันสุขภาพ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน

