



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการในองค์การสมัยใหม่ได้เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก แนวคิดสมรรถนะเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารผลสัมฤทธิ์โดยเริ่มจากแนวคิดที่ว่าสิ่งซึ่งประกอบด้วยความถนัด ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความมุ่งมั่น ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จ หากแต่เป็นผู้มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในงาน จึงเรียกว่าเป็นผู้มีสมรรถนะ (สำนักงาน ก.พ., 2548) นอกจากนี้สมรรถนะยังเป็นรากฐานของบุคคลหนึ่งๆที่มีความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าหรือประสิทธิผลที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่งได้ (Spencer and Spencer, 1993 อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548: 36) สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การต้องการหากบุคคลนั้นมีพฤติกรรมการทำงานแบบที่องค์การกำหนด บุคคลนั้นจะมีผลการปฏิบัติงานดี สามารถนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ (รัชนิวรรณ วณิชยธนม, 2548: 13; สีมา สีมานันท์, 2548: 3) สิ่งสำคัญคือผู้บริหารต้องนำปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การมากำหนดสมรรถนะของบุคลากร ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การนั้นๆ (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548: 4)

การประเมินสมรรถนะคือการวัดผลการปฏิบัติงานที่องค์การคาดหวังด้วยการอ้างอิงจากผลงานในอดีต และสมรรถนะต้องก่อให้เกิดผลงานที่เหนือกว่าคนอื่นซึ่งมิใช่เป็นเพียงสิ่งที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ (สำนักวิจัยและพัฒนาาระบบบริหารงานบุคคล ก.พ., 2548) การประเมินสมรรถนะมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมหลักฐานในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงให้ได้เพียงพอที่จะแสดงว่าบุคลากรแต่ละคนมีพฤติกรรมตามมาตรฐานที่ระบุไว้ในอาชีพใดอาชีพหนึ่งเป็นการประเมินรายบุคคล สามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ดีที่ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการติดตามตรวจสอบระดับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ระบุแนวทางในการพัฒนาสะท้อนกลับผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาให้รางวัลและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อจูงใจรักษามูลค่าบุคลากรที่มีสมรรถนะไว้กับองค์กร (เซอร์ลีย์ เฟลทเซอร์, 2547: 35) การประเมินยังเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ต่องานที่ทำ และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (พยอม วงศ์สารศรี, 2545: 198) ช่วยในการสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์การไปสู่การปฏิบัติระดับ

หน่วยงานและกำหนดแนวทางการพัฒนาความสามารถที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ (ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ, 2546: 56)

การประเมินสมรรถนะที่มีความชัดเจนถูกต้อง ประกอบด้วย การประเมินโดยยึดพฤติกรรมการทำงานที่มีบริบทของงานมากำกับเพื่อลดความผิดพลาด (รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม, 2548: 20) นิยามของเกณฑ์ในแบบประเมินที่กำหนดเป็นมาตรฐานการประเมิน ต้องชัดเจน มาตรฐานการปฏิบัติต้องทันสมัยและปรับปรุงให้สอดคล้องกับระดับความสามารถของพนักงานผู้รับการประเมิน (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2545: 137) การประเมินที่มีคุณภาพ ให้ผลการประเมินที่น่าเชื่อถือ ต้องมีความแม่นยำในการวัดอันได้แก่ ความตรง (Validity) คือความสอดคล้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และความเที่ยง (Reliability) คือความคงเส้นคงวาของผลการวัด (อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัชฌุกร, 2545: 1; ชูชัย สมितिไกร, 2547: 27) นอกจากนี้ผลการประเมินที่มีความเที่ยงตรงจะช่วยให้องค์กรรับรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลตามความเป็นจริง รู้จุดอ่อนในการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรและสามารถทำนายผลขององค์กรที่จะเกิดในอนาคตเพื่อเตรียมแผนในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม (พยอม วงศ์สารศรี, 2545: 198)

การประเมินการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลที่ผ่านมาใช้เกณฑ์จากระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือการจัดลำดับที่จะได้รับการประเมินผลบุคคลเพื่อเลื่อนขั้น การพัฒนาการประเมินได้เริ่มเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมด้วยการใช้เกณฑ์ต่างๆที่ได้รับการยอมรับ การประเมินจะเน้นน้ำหนักที่ผลงาน คุณภาพของงานหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน แนวโน้มการประเมินจึงต้องมีความเที่ยงและความตรงเพื่อให้วัดค่าของบุคลากรและองค์กรได้จริง มีการประเมินที่ยุติธรรมโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (คณิงนิจ อุนนหิโชค, 2546: 45, 117) นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพได้เข้ามามีบทบาทในวงการสุขภาพมากขึ้น องค์กรสุขภาพของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Joint Commission on Accreditation Health Organization: JCAHO) ได้มีระบบการรับรองคุณภาพมาตรฐานสำหรับโรงพยาบาลขึ้น และเช่นเดียวกับประเทศไทยได้มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการรับรองมาตรฐานของโรงพยาบาล คือ สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) โรงพยาบาลหลายแห่งผ่านการรับรองคุณภาพ (Hospital Accreditation) ซึ่งการพัฒนาคุณภาพนั้นจำเป็นต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและ ปรับมาตรฐานให้มีเกณฑ์สูงขึ้นโดยมาตรฐานด้านทรัพยากรบุคคลต้องมีการแสดงถึงการมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงาน มีแผนทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร มีการประเมินปรับปรุงกระบวนการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่

จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและจงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2548: 8)

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีขนาด 500 เตียงขึ้นไป ประกอบด้วยโรงพยาบาล สังกัดกรมแพทย์ทหารบก ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สังกัดกรมแพทย์ทหารอากาศ ได้แก่ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช สังกัดกรมแพทย์เรือ ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าและโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกันคือการเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นทั้งด้านบริการ วิชาการ มีพันธกิจในการให้บริการแก่ทหาร ครอบครัว และพลเรือน เป็นโรงพยาบาลหลักในการส่งต่อจากหน่วยบริการในระดับภูมิภาคของแต่ละเหล่าทัพ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังเป็นหน่วยสนับสนุนการศึกษาสำหรับบุคลากร พัฒนางานวิจัยทางการแพทย์และสนับสนุนกิจกรรมของกรมแพทย์ทหารในแต่ละสังกัดทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและฉุกเฉิน ซึ่งแผนกออโรโธปิดิกส์นั้นเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่เป็นหน่วยเฉพาะทางในการให้การดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาในระบบกล้ามเนื้อ กระดูกและข้อ ได้มีการนำเทคโนโลยีทางการแพทย์มาใช้ในการรักษาพยาบาลที่ซับซ้อนขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นสถานที่ให้การศึกษอบรมแก่บุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และส่งเสริมการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพบริการ (โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, 2548; โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช, 2548; โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, 2548 และโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า, 2548)

โรคทางออโรโธปิดิกส์นั้นพบได้กับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ผู้ป่วยต้องเผชิญกับความเจ็บปวดทุกข์ทรมาน ถูกจำกัดการเคลื่อนไหวทั้งจากพยาธิสภาพ และการรักษา ไม่สามารถดูแลตนเองได้ บางรายอาจเกิดความพิการอย่างถาวรซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ป่วย ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเศรษฐกิจของประเทศ (Maher et al., 2002; วรณีย์ สัตยวิวัฒน์, 2546) การเจ็บป่วยด้วยโรคเกี่ยวกับระบบกระดูกและข้อนั้นเป็นภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังจำเป็นที่จะต้องได้รับการดูแลจากพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางตลอดระยะเวลาของความเจ็บป่วย เพื่อให้ได้รับการดูแลอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ (Lucus B., 2002) พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยออโรโธปิดิกส์จะต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานโดยใช้ความชำนาญเฉพาะทาง มีการประสานงานระหว่างผู้ป่วย ผู้เกี่ยวข้องและบุคลากรในทีมสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเผยแพร่ความรู้ทางการพยาบาลออโรโธปิดิกส์ออกไปอย่างกว้างขวาง (CONA, 2000; NAON, 2002) และ Santy et al. (2005) กล่าวถึงพยาบาลออโรโธปิดิกส์ ในการพัฒนาไปสู่ผู้เชี่ยวชาญว่า พยาบาลต้องใช้ความรู้เฉพาะทางออโรโธปิดิกส์ในการดูแลผู้ป่วย บรรเทาความทุกข์ทรมาน ป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นรวมถึงการสนับสนุนให้ผู้ป่วยฟื้นฟูสภาพร่างกายด้วยความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ทางออโรโธปิดิกส์ สอดคล้องกับ สภาการพยาบาล (2548) ที่ได้

กำหนดมาตรฐานบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ระดับตติยภูมิไว้ว่า องค์การพยาบาลจำเป็นต้องมีพยาบาลสาขาการพยาบาลออโรโธดิกส์ และมีบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับงาน มีการควบคุมกำกับ และประเมินผลงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงระบบในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ทันสมัย

จากรายงานอุบัติการณ์แผนกอโรโธดิกส์โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า การเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทางคลินิก เช่น ภาวะแทรกซ้อนจากการทำหัตถการ การเกิดแผลกดทับ การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การขาดการวางแผนในการรักษาพยาบาล ซึ่งอุบัติการณ์ดังกล่าวมากกว่าร้อยละ 80 เกิดจากบุคลากรพยาบาลขาดสมรรถนะในการดูแลผู้ป่วยทางออโรโธดิกส์ซึ่งสอดคล้องกับ Clark (2003 อ้างในเพ็ญจันทร์ แสนประสานและคณะ, 2548: 10) ที่กล่าวว่า สาเหตุของผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ทางการพยาบาลต่างๆ เช่น ความพิการ ภาวะแทรกซ้อน ความไม่พึงพอใจ เป็นผลมาจากการจัดบุคลากรไม่เหมาะสม การปฐมนิเทศฝึกอบรมไม่พอ การประเมินสมรรถนะไม่ดีเพียงพอ จากสถานการณ์ดังกล่าวหากพยาบาลมีสมรรถนะไม่เหมาะสมในการให้บริการพยาบาล อาจส่งผลถึงความปลอดภัยและคุณภาพการพยาบาล (กุลวดี อภิชาติบุตรและสมใจ ศิริกมล, 2548: 9)

การประเมินสมรรถนะพยาบาลออโรโธดิกส์เป็นวิธีที่จะช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงระดับสมรรถนะของพยาบาล นำข้อมูลไปพัฒนาสมรรถนะ และการประเมินเป็นการกระตุ้นให้พยาบาลมีความตื่นตัวรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ รวมถึงการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม (Selvey et al., 1991 อ้างใน กุลวดี อภิชาติบุตร และสมใจ ศิริกมล, 2548: 8) จากการวิเคราะห์แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลออโรโธดิกส์ของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และสัมภาษณ์คณะกรรมการในการประเมินสมรรถนะพยาบาลออโรโธดิกส์ ของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า หัวข้อในการประเมินเป็นการวัดความรู้และทักษะการปฏิบัติงานของพยาบาลออโรโธดิกส์ ยังไม่ครอบคลุมพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะของพยาบาลออโรโธดิกส์ และเนื้อหาของการประเมินยังไม่ครอบคลุมขอบเขตของงานการพยาบาลออโรโธดิกส์ และเกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตรวัดที่ใช้ความถี่กำหนดระดับของพฤติกรรม ซึ่งอาจพบปัญหาในการประเมิน คือผู้ประเมินต้องใช้ความคิด ความรู้สึกของตนเองในการตีความหมาย แตกต่างกันตามความเข้าใจ และประสบการณ์ในงานของผู้ประเมินแต่ละบุคคล ซึ่งวีรียา สุขน้อย (2538) กล่าวถึงการวิเคราะห์แบบฟอร์มการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลว่ายังขาดเกณฑ์ในการประเมินที่สำคัญ ข้อรายการเข้าใจยากมีความเที่ยงตรงน้อยอาจทำให้ผลการประเมินมีความคลาดเคลื่อน การยอมรับของผู้ถูกประเมินอยู่ในระดับน้อย และจากการศึกษาเรื่องการพัฒนามาตรวัดพบว่า การใช้มาตรประมาณค่าเชิงพฤติกรรมเป็นการช่วยเพิ่ม



ประสิทธิภาพในการวัดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นระดับพฤติกรรมว่า พฤติกรรมอย่างไรที่แสดงถึงการมีสมรรถนะ มีการกำหนดความหมายที่ชัดเจน สามารถสังเกตได้ และวัดได้ (Crane, 1986 อ้างใน ศุภมาศ การะเกตุ, 2542: 29)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะเป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะของหน่วย ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และเป็นพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงมีความ สนใจที่จะพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมเพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะและเป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้เป็นผู้มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม
2. เพื่อกำหนดเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะ ซึ่งนำมาใช้ประเมินพฤติกรรมที่ พยาบาลแสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม การสร้างแบบประเมินใช้แนวคิดในการสร้างแบบประเมินโดยใช้มาตราประมาณ ค่าแบบยึดพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scale) ของ Springer et al., 1998 ซึ่ง มาตราวัดจะมีรายละเอียดของคำอธิบายพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในแต่ละ ด้านเรียงไว้เป็นลำดับ แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของสมรรถนะในแต่ละระดับ ส่วนเนื้อหาใน การประเมินนั้นใช้แนวคิดสมรรถนะของพยาบาลออร์โธปิดิกส์ของ ปิยธิดา อยู่สุข (2548) แนวคิด มาตรฐานการพยาบาลออร์โธปิดิกส์ ของ CONA (2000) และการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางการ พยาบาลออร์โธปิดิกส์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านการ บริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการทางการพยาบาลออร์โธปิดิกส์ 1 กลุ่ม และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านการพยาบาลออร์โธปิดิกส์ 1 กลุ่ม กลุ่มละ 7 คนรวม 14 คน เพื่อร่วมกันกำหนดขอบเขต เนื้อหาของการประเมิน และสร้างเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 การสร้างแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าแผนกพยาบาลออร์โธปิดิกส์ อาจารย์พยาบาล นักวิชาการพยาบาล และพยาบาลที่มีประสบการณ์ด้านการพยาบาลออร์โธปิดิกส์จากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 4 แห่ง จำนวน 14 คน

กลุ่มที่ 2 การสร้างเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มตัวอย่างที่นำแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมไปใช้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำนวน 4 โรงพยาบาล จำนวน 90 คน ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ 2 หอผู้ป่วยพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงาน 18 คน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ 3 หอผู้ป่วย มีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงาน 28 คน โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ 2 หอผู้ป่วย มีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงาน 23 คน และโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ 1 หอผู้ป่วย มีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงาน 20 คน แบ่งเป็นผู้ประเมิน ได้แก่ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย 9 คน และผู้รับการประเมิน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจำนวน 80 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้กำหนดเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย นักวิชาการพยาบาล และพยาบาลที่มีประสบการณ์ด้านการพยาบาลออร์โธปิดิกส์จากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ร่วมสร้างแบบประเมิน จำนวน 5 คน รวมประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 94 คน

#### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

สมรรถนะพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลแสดงถึงการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะการปฏิบัติงานการพยาบาล และคุณลักษณะ เช่น ทศนคติ มาใช้ในการทำงานของพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเพื่อให้บรรลุผลในการดูแลผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี ซึ่งได้มาจากการทบทวนเอกสารวิจัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และแนวคิดสมรรถนะพยาบาลออร์โธปิดิกส์ ของ ปิยธิดา อยู่สุข, 2548 แนวคิดมาตรฐานการพยาบาลออร์โธปิดิกส์ของ CONA, 2000 ร่วมกับการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติการพยาบาลที่มีประสบการณ์ด้านการพยาบาลออร์โธปิดิกส์ ในสังกัดกระทรวงกลาโหม

**พยาบาลออร์โธปิดิกส์** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป ที่ได้จดทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้น 1 และปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกและข้อ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

**โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม** หมายถึง โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีขนาด 500 เตียงขึ้นไป มีพันธกิจในการให้บริการแก่ทหาร ครอบครัวทหารทั้ง 3 เหล่าทัพคือ กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ ตลอดจนพลเรือน เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่รับคำสั่งต่อจากหน่วยบริการในระดับภูมิภาคของแต่ละเหล่าทัพ มีหน่วยตรวจวินิจฉัยและรักษาพยาบาลเฉพาะทาง มีการนำเทคโนโลยีทางการแพทย์ขั้นสูงมาใช้ในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีภาวะการเจ็บป่วยซับซ้อน เป็นสถานที่ให้การศึกษาอบรมแก่นุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับและส่งเสริมการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพบริการ ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารบก ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารอากาศ ได้แก่ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์เรือ ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

#### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ได้แบบประเมินสมรรถนะที่มีเกณฑ์การประเมินสมรรถนะพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่สามารถวัดได้จริง
2. นำผลการประเมินไปใช้กำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรพยาบาลของแผนกพยาบาลออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลสาขาอื่นๆต่อไป