

การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

สุชานาถ เผ่าวัฒนา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

นางสุชานาถ เพ้ววัฒนา

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิตรดา อมรวัฒนา,

Ph.D. (Development Administration)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย,

Ph.D.(Public Administration)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรศรี,

Ph.D.(Education Administration)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,

พ.บ., Ph.D. (Biochemistry)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรศรี,

Ph.D.(Education Administration)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

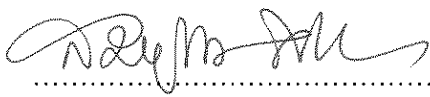
วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

วันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2558



รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรรัทธิ,
Ph.D.(Education Administration)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



นางสุชานาถ เฝ้าวัฒนา
ผู้วิจัย



รองศาสตราจารย์ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย,
Ph.D.(Public Administration)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



อาจารย์สมศักดิ์ อมรศิริพงศ์,
Ph.D.(Social Administration)
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิตรลดา อมรวัฒนา,
Ph.D. (Development Administration)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



อาจารย์ประสิทธิ์ เจียวศรี,
Ph.D.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,
พ.บ., Ph.D. (Biochemistry)
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล



รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรณ, Ph.D.,
คณบดี
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล” นี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณายิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรลดา อมรวัฒนา ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และสละเวลามาให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะแนวทาง ตลอดจนคอยติดตามความคืบหน้าของการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สิริสรหิรัญ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ ชุนทคล้าย และอาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เจียวศรี ที่กรุณาให้เกียรติรับเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และกรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นลูกศิษย์ของอาจารย์ และรู้สึกภาคภูมิใจยิ่งในความเป็นมหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยมหิดล

ขอขอบพระคุณหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาล หัวหน้าหน่วยทางการพยาบาล และบุคลากรพยาบาลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย และคุณนิพนธ์ คุรุฑเครือศรี ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ที่อำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้เข้ารับการศึกษาดูงานเพื่อน ๆ วิชาชีพทุกคนที่คอยให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้ที่มีพระคุณเป็นอย่างสูงที่ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจเรียวแรงทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนสำเร็จไปได้ คือ บิดา มารดา สามิ บุตร ญาติพี่น้อง ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน และกัลยาณมิตรทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจในทุก ๆ ด้าน ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งจากใจของผู้วิจัย

สุชานาถ เผ่าวัฒนา

การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
THE DEVELOPMENT OF NURSE FUNCTIONAL COMPETENCY MODEL, GOLDEN JUBILEE
MEDICAL CENTER, MAHIDOL UNIVERSITY

สุชานาถ เฝ้าวัฒนา 5537650 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : จิตรดา อมรวัฒนา,Ph.D., สมบูรณ์ ศิริสรวิทย์,Ph.D., ศิริรัตน์ ชูณหะกล้า,Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล และกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะตำแหน่งพยาบาล ของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน 8 หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย คือ รองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาล หัวหน้าหน่วยทางการพยาบาล และพยาบาลที่มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 25 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล มีดังนี้ 1) งานการพยาบาลผู้ป่วยใน คือสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยใน ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 20 รายการ 2) งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก คือ สมรรถนะด้านการคัดกรองและการจัดลำดับความสำคัญ ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 13 รายการ 3) งานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 26 รายการ 4) งานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ มี 2 ด้าน คือ สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 15 รายการ และสมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 15 รายการ 5) งานการพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู คือ สมรรถนะด้านการคัดกรองและการจัดลำดับความสำคัญ ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 13 รายการ 6) งานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลด้วยศาสตร์แพทย์ทางเลือก ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 19 รายการ 7) งานการพยาบาลผ่าตัดและเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 21 รายการ และ 8) หน่วยไตเทียม คือ สมรรถนะด้านความรู้เฉพาะทางด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคไต/ไตวายระยะสุดท้าย และการใช้เครื่องมือเกี่ยวกับการฟอกไต ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 20 รายการ

คำสำคัญ : สมรรถนะพยาบาล / สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งพยาบาล/ สมรรถนะตามสายอาชีพ

THE DEVELOPMENT OF NURSE FUNCTIONAL COMPETENCY MODEL,
GOLDEN JUBILEE MEDICAL CENTER, MAHIDOL UNIVERSITY

SUCHANAT PAOWATTANA 5537650 SHPP/M

M.P.A (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: JITLADA AMORNWATANA, Ph.D.,
SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D., SIRIRAT CHOONHAKLAI, Ph.D.

ABSTRACT

This research aimed to analyze and determine Nurse Functional Competency and Determine a Dictionary of Nurse Competency in eight division of the Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University. Twenty-five key informants consisted of : Deputy Director of the Nursing Department, Head of the Nursing Department, Head of the Nursing Division, Head of the Nursing Unit, and nurses with work experience of more than five years. The research tools were an interview form and a Focus group.

The research results showed nurse functional competencies at the Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University were as follows: 1) for the In-Patient Nursing Division, the competency in knowledge and capability to nurse in-patients consisted of 20 behavioral indicators. 2) for the Out-Patient Nursing Division, the competency in triage and prioritization consisted of 13 behavioral indicators. 3) for the Emergency Nursing Division, the competency in knowledge and capability to nurse accident and emergency patients consisted of 26 behavioral indicators. 4) for the Health Promotion Nursing Division, the competency in analytical thinking and creative thinking consisted of 15 behavioral indicators and the competency in communication skills consisted of 15 behavioral indicators. 5) for the Rehabilitation Nursing Division, the competency in triage and prioritization consisted of 13 behavioral indicators. 6) for the Alternative Medicine Nursing Division, the competency in specific knowledge and capability to nurse using alternative medicine consisted of 19 behavioral indicators. 7) for the Operating Room and Central Supply-Sterilization Division, the competency in specific knowledge and capability to nurse operative patients consisted of 21 behavioral indicators, and 8) for the Hemodialysis Unit, the competency in specific knowledge of nursing patients with kidney disease/final stage kidney failure and the use of kidney dialysis machines consisted of 20 behavioral indicators.

KEY WORDS: NURSES' COMPETENCY / NURSE FUNCTIONAL
COMPETENCY / FUNCTIONAL COMPETENCY

143 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
2.2 ข้อมูลหน่วยงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก	44
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
2.4 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัย	60

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	62
3.1 วิธีการศึกษาวิจัย	62
3.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	63
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	64
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4 ผลการวิจัย	66
บทที่ 5 อภิปรายผล	95
บทที่ 6 ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ	110
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาไทย	113
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาอังกฤษ	124
บรรณานุกรม	135
ภาคผนวก	140
ประวัติผู้วิจัย	143

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลผู้ป่วยใน ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน	67
4.2 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยใน ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน	68
4.3 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลผู้ป่วย นอกศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน	71
4.4 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน	73
4.5 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน	74
4.6 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน	76
4.7 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลสร้างเสริม สุขภาพ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน	79
4.8 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลสร้างเสริม สุขภาพ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.9	สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลเวชศาสตร์ ฟื้นฟูศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน	85
4.10	สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลแพทย์ ทางเลือกศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน	86
4.11	สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลแพทย์ ทางเลือก ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน	87
4.12	สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัดและ เวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน	89
4.13	สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัดและ เวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน	90
4.14	สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล หน่วยไตเทียมศูนย์การแพทย์ กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน	92
4.15	สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลหน่วยไตเทียม ศูนย์ การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน	93

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ		หน้า
2.1	ขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะของ Spencer & Spencer (1993)	20
2.2	ขั้นตอนการจัดทำสมรรถนะของ ฌรงวิทย์ แสนทอง (2545)	27

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศในทุกด้าน เพราะในการประกอบกิจการใด ๆ ก็ตาม จำเป็นต้องอาศัยแรงงานและสติปัญญาของมนุษย์ เพื่อให้บังเกิดผลขึ้นมา ดังเช่นในองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายให้บรรลุและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรซึ่งองค์กรต่างต้องหาวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ณรงค์วิทย์ แสนทอง : 2547) เพราะการนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และนักวิชาการด้านการบริหารได้ค้นพบและเชื่อมั่นว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการแข่งขันและพัฒนาองค์กร ดังเช่น Hamel และ Prahalad (1994) ได้กล่าวถึงเรื่องการจัดทำ Competencies ขององค์กรว่า “การแข่งขันสำหรับอนาคต คือการแข่งขันในเรื่องของส่วนแบ่งแห่งโอกาส มากกว่าส่วนแบ่งทางการตลาด” (ณรงค์วิทย์ แสนทอง : 2545, 260)

ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและเอกชนของไทยได้ให้ความสนใจและได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ดังเช่น สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เป็นต้นโดยสำนักงาน ก.พ. ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้ส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะและพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ นักบริหารทุกระดับ มีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่ เพื่อให้ภาค

ราชการมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล (สำนักงาน ก.พ.)

ในองค์การที่ดำเนินการให้บริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการ ต้องดำเนินการภายใต้ มาตรฐานการรักษาพยาบาลเพื่อลดความเสี่ยง และเพิ่มความปลอดภัยให้แก่ผู้รับบริการ กล่าวคือ ได้รับบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ (รัฐธรรมนูญฉบับ 2540 หรือฉบับที่ 16 หมวดที่ 5 มาตรา 82) และการปฏิบัติงานพยาบาลเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องทำงานร่วมกับคน อีกทั้งยังเป็น งานที่เกี่ยวข้องกับ “ความเป็น-ความตาย” ของคน จึงทำให้งานของพยาบาลผิดพลาดไม่ได้ เพราะ ความผิดพลาดเพียงเล็กน้อยของพยาบาลอาจหมายถึงการทำให้ผู้ป่วยคนหนึ่งถึงแก่ความตายได้ (สุกัญญา รัสมิธรรมโชติ : 2549, 108) ดังนั้นการปฏิบัติการพยาบาลโดยบุคลากรทางการพยาบาล จำเป็นต้องมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จและเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับงานที่มีความยากและซับซ้อน มากยิ่งขึ้นในอนาคตไปสู่เป้าหมายและลดความเสี่ยงต่อความเสียหายที่อาจเกิดจากการทำงาน ผิดพลาดขณะเดียวกันก็เพิ่มโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (กองการพยาบาลสาธารณสุข สำนัก กอนามัยกรุงเทพมหานคร : 2554, 2) นอกจากนี้ สมรรถนะยังมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการของ องค์การในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องการวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรทางการพยาบาลที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการ การพัฒนา บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการบริหาร ค่าตอบแทนอีกด้วย

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก เป็นองค์การที่ดำเนินการให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วยและ ผู้รับบริการ เป็นหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลประโยชน์ มีแนวทางการให้บริการ โดยมุ่งเน้นทางด้าน ทันตกรรม (Dentistry center) การป้องกันและสร้างเสริมสุขภาพ (Prevention and health promotion center) การฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation center) และการแพทย์แผนเอเชีย (Asian Medical Center) ซึ่งเป็นการแพทย์ทางเลือก โดยทำหน้าที่ในการให้บริการเฉพาะทางที่เป็นเลิศ เป็นสถานที่ ฝึกอบรมสำหรับการศึกษาชั้นสูงสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาลและสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ด้านการแพทย์และสาธารณสุข โดยมีวิสัยทัศน์ที่จะเป็นศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกเป็น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยระดับตติยภูมิ ที่ให้บริการสุขภาพแบบองค์รวม ที่เป็นเลิศด้านบริการ สุขภาพแบบองค์รวม เน้นผู้สูงอายุและทันตกรรม สู่อาเซียน ปี 2558

นอกจากนี้ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกยังยึดตามแนวทางค่านิยมและวัฒนธรรม องค์การของมหาวิทยาลัยมหิดล คือคำว่า MAHIDOL ซึ่งแต่ละตัวมีความหมาย ดังนี้ M = Mastery (เป็นนายแห่งตน) A = Altruism (มุ่งผลเพื่อผู้อื่น) H = Harmony (กลมกลืนกับสรรพสิ่ง)

I = Integrity (มั่นคงยิ่งในคุณธรรม) D = Determination (แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ) O = Originality (สร้างสรรค์สิ่งใหม่) L = Leadership (ไฟใจเป็นผู้นำโดยศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกมุ่งเน้นที่ Altruism การมุ่งผลเพื่อผู้อื่นซึ่งหมายถึงการมุ่งผลเพื่อผู้ป่วยผู้รับบริการเป็นสำคัญ ด้วยการยึดหลักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา สอดคล้องกับคำขวัญของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ว่า “อัตตนาอุปกัมเร” พึงปฏิบัติต่อผู้อื่น เหมือนดังปฏิบัติต่อตนเอง

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ได้เปิดดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม 2550 เป็นต้นมา โดยมีให้บริการรักษาพยาบาลในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านการรักษาโรคทั่วไป ด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู ด้านการแพทย์ทางเลือก และด้านทันตกรรม มีจำนวนบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 592 ราย โดยมีบุคลากรตำแหน่งพยาบาล จำนวน 79 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2558) คิดเป็นร้อยละ 13.34 ของบุคลากรทั้งหมด ซึ่งวิชาชีพพยาบาลถือว่ามีค่าสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการดำเนินงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกซึ่งไม่ต่างกับระบบสุขภาพของประเทศที่ในปัจจุบันเกือบทุกประเทศในโลกต่างยอมรับว่าพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มหลักในระบบบริการด้านสุขภาพเป็นแรงสำคัญที่ช่วยผลักดันให้นโยบายสุขภาพของชาติบรรลุเป้าหมาย องค์ความรู้ทางการพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปใช้เป็นพื้นฐานให้เกิดสังคมสุขภาพ

เนื่องจากบุคลากรพยาบาล ถือเป็นผู้ที่มิมีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับงานบริการให้กับผู้ป่วยครอบครัว และชุมชน ซึ่งมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุดกลุ่มหนึ่ง ดังนั้นการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกในครั้งนี้จึงมีความสำคัญและจะเป็นตัวกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านมาตรฐานและคุณภาพของการให้บริการ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งในปัจจุบันศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกยังไม่มีกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ซึ่งไม่สอดคล้องกับระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่กำหนดให้หน่วยงานกำหนดและประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งงานประกอบการประเมิน และจากการที่ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกยังไม่มีกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในด้านสำคัญดังนี้

ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประสบปัญหาการคัดเลือกผู้เข้ามาทำงานที่งานทรัพยากรบุคคล หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง และคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรไม่สามารถกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งงานทำให้ไม่ทราบว่าผู้ที่เหมาะสมจะต้องมีสมรรถนะใดบ้าง ส่งผลต่อการกำหนดแบบทดสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ และการเตรียมคำถามสำหรับคณะกรรมการที่จะใช้ถามผู้สมัครที่ผ่านการสอบข้อเขียน หรือการสอบภาคปฏิบัติ ทำให้ศูนย์

การแพทย์กาญจนาภิเษกสูญเสียโอกาสในการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ส่งผลให้ผู้ผ่านการคัดเลือกจำนวนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานไปแล้วไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จึงไม่ผ่านการประเมินทดลองงาน และต้องออกจากการไปนที่สุด ทำให้ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกต้องสิ้นเปลืองทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นเรื่องระยะเวลา และค่าใช้จ่ายในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ (รายงานประจำปี ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก : 2557)

ด้านการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกนั้น งานทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานโดยตรงไม่สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวได้ การเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ การโยกย้ายตำแหน่ง หรือการเลื่อนระดับสูงขึ้นยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ เพราะไม่สามารถประเมินได้ว่าบุคลากรขาดความสามารถในเรื่องใด และควรต้องได้รับการพัฒนาเรื่องใดก่อนเป็นลำดับแรก ส่งผลให้ไม่สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และองค์กรไม่สามารถวางแผนกำหนดเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) ของบุคลากรได้เพราะยังไม่มีกำหนด Competency ของตำแหน่งงาน ทำให้องค์กรขาดโอกาสในการแข่งขัน (รายงานการเยี่ยมชมสำรวจ สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) : 2557)

ดังนั้น พอจะเห็นได้ว่าสมรรถนะมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยตรง และยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการศึกษสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลของแต่ละหน่วยงานในศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก เพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรทางการพยาบาลเข้ามาทำงาน ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และการเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกำหนดเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) ต่อไป อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วยและผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพจึงเห็นควรดำเนินการศึกษาวิจัยสมรรถนะบุคลากรในตำแหน่งพยาบาลขึ้นซึ่งฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกมีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานออกเป็น 7 งาน และแต่ละงานก็มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป

1.2 คำถามการวิจัย

สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกมหาวิทยาลัยมหิดล มีอะไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะ ตำแหน่งพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ด้านเนื้อหาทางวิชาการ

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานพยาบาล

1.4.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารงานพยาบาล และปฏิบัติงานพยาบาล จำนวน 25 คน ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารที่กำกับดูแลฝ่ายการพยาบาล/หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก จำนวน 1 คน
- 2) หัวหน้างานการพยาบาล จำนวน 6 คน
- 3) หัวหน้าหน่วยการพยาบาล จำนวน 7 คน
- 4) พยาบาลผู้มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไปที่ทำหัวหน้างานการพยาบาลคัดเลือกให้ จำนวน 11 คน

1.4.3 ด้านพื้นที่และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

- 1) ด้านพื้นที่งานวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูล ณ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
- 2) ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือนธันวาคม 2556 – พฤษภาคม 2558

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือคุณลักษณะที่ดีที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงาน หมายถึง สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล (Specific Functional Competency) ของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

พยาบาล หมายถึง บุคลากรตำแหน่งพยาบาล ที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพจากสภาการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และปฏิบัติงานประจำ ณ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานทางการพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รายการสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล (Specific Functional Competency) ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานพยาบาล
2. ได้พจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) ของตำแหน่งพยาบาลในหน่วยงานต่าง ๆ
3. สามารถนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.1.1 แนวคิดสมรรถนะ
- 2.1.2 ความหมายของสมรรถนะ
- 2.1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
- 2.1.4 ประเภทของสมรรถนะ
- 2.1.5 ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ
- 2.1.6 ขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะ
- 2.1.7 ความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

2.2 ข้อมูลหน่วยงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

- 2.2.1 ข้อมูลทั่วไป
- 2.2.2 โครงสร้างศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก
- 2.2.3 โครงสร้างฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.3.1 งานวิจัยภายในประเทศ
- 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.4 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะเกิดขึ้น เมื่อปี ค.ศ. 1970 โดย David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ เนื่องจากไม่เห็นด้วยกับการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเพราะไม่สามารถทำนายความสามารถและสมรรถนะของคนได้แต่ควรใช้บุคคลที่มีความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (Test Scores) ซึ่ง David McClelland ได้เป็นผู้ดูแลบริษัท Mcber และได้รับการติดต่อจาก องค์กร The Us state department ให้ช่วยดำเนินการคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นตัวแทนของของประเทศสหรัฐอเมริกา (Foreign Service Information Officer : FSIOs) ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งเดิมการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOs ใช้แบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเท่านั้น ซึ่งพบว่าผู้ที่ทำคะแนนแบบทดสอบได้ดี ไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ David McClelland จึงได้พัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่มาใช้ในการคัดเลือกคนเข้าทำงานแทนแบบทดสอบแบบเก่า โดยใช้วิธีการประเมินที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549 : 58)

และต่อมาในปี ค.ศ. 1973 บทความเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ของ David McClelland ได้เผยแพร่อย่างกว้างขวางและเป็นจุดเริ่มต้นของการอธิบายคุณลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ และส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งเป็นส่วนน้อยนั้นเป็นส่วนที่มองเห็นได้ชัด สามารถวัด สังเกต และประเมินได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ที่ได้จากการห้องเรียนหรือห้องอบรม (Knowledge) และทักษะ (Skills) เกิดขึ้นจากการฝึกฝนปฏิบัติงานเกิดความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ สำหรับส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีมาก เป็นส่วนที่มองเห็นได้ยากกว่า ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจน และวัดได้ยาก ต้องอาศัยการสังเกตจากบุคคลรอบข้างและเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self image) คุณลักษณะนิสัย (Trait) และผลักดันเบื้องลึก (Motive)

2.1.2 ความหมายของสมรรถนะ

David C. McClelland (1970) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้

Scott Parry (1998) สมรรถนะ คือ องค์กรประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคล ที่มีอิทธิพลอย่างมาก ต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือ ความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับ ผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

Richard Boyatzis (1982) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่ง กำหนดพฤติกรรม ของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึง ความต้องการของงาน ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคล มุ่งมั่น ไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Boam and Sparrow (1992) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

Spencer and Spencer (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือ สูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Arnauld de Nadailac (2003) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่างๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไข สถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

Fey and Miltner (2000) กล่าวว่า สมรรถนะไม่ใช่เพียงแต่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติเฉพาะอย่างเท่านั้น แต่สำหรับพยาบาลสมรรถนะจะต้องเป็นการผสมผสาน ความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติส่วนตัวในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานได้อย่างสม่ำเสมอ

David D. Dubois, William J. Rothwell (2004) กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมาย ซึ่ง

คุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะ นิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ”

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2543) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้อะไรจะทำมันอย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ ด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือดำเนินการ กระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการ เรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2544) สมรรถนะ คือ สิ่งซึ่งแสดงคุณลักษณะ และคุณสมบัติของบุคคล รวมถึงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่แสดงออกมา ซึ่งทำให้บรรลุผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545) สมรรถนะ คือ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่ง Competency แต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546) สมรรถนะ คือ ระดับของความสามารถในการปรับใช้ กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร

HAY Group (2547) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการวางระบบการบริหารงานบุคคลระดับโลก ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ โดยบุคลากรเหล่านี้จะแสดง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวได้มากกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างประสบผลสำเร็จ มีผลงานตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2549) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานในความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550) ได้ให้ความหมายของ คำว่า สมรรถนะ ไว้ว่าคือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทางคือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ธำรงค์ดี ทองสวัสดิ์ (2551) สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) กล่าวว่า สมรรถนะคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะ แสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อ่อนน้อม ชอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

จึงอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือคุณลักษณะที่ดีที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2.1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

David McClelland (อ้างในสุกัญญา รัชมิธรรมโชติ, 2549 หน้า 14-15) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ส่วน โดยได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้ คือ

1. Knowledge (ความรู้) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลจากการศึกษากันคว้า เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านบริหารต้นทุน เป็นต้น

2. Skill (ทักษะ) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ และฝึกฝนปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาทหรือเจ็บ

3. Self – concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) คือ สิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น คนที่เชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

4. Traits (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาคือคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) หรือมุ่งสู่ความสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

จากแนวคิดของ David McClelland นั้น Scott Parry มีความเห็นว่าควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) และแรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (attributes)

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ

2.1.4 ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, 259) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล ความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะตามสายงาน เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. สมรรถนะขององค์กร เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้น ๆ

อากรณ ฎัฎฎฎฎ (2552, 17) ได้แบ่ง Competency ในองคการออกเป็ 3 ประเภทหลัก ได้แก่

1. Core Competency หมายถึง ความสามารถหลักที่คาดหวังให้พนักงานทุกคนทุกระดับในองคการต้องมี องคการบางแห่งเรียก Core Competency ว่าเป็น DNA หรือสายพันธุ์สายเลือดที่พนักงานทุกคนจำเป็นต้องมี เนื่องจาก DNA นี้จะทำให้เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และภารกิจขององคการประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ Core Competency ที่ถูกปฏิบัติเหมือน ๆ กันในองคการจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองคการ (Corporate Culture) ที่เป็นหลักปฏิบัติที่สืบทอดต่อไปยังพนักงานคนอื่น ๆ ต่อไปได้

2. Managerial Competency หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการงานที่คาดหวังกับกลุ่มพนักงานแยกตามระดับตำแหน่งงาน ถ้าตำแหน่งงานเหมือนกันคาดหวังว่าจะมี Competency ประเภทนี้เหมือนกัน พบว่าการกำหนด Managerial Competency นั้นจะกำหนดขึ้นจากบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบหลักที่เหมือนกันของระดับตำแหน่งงาน

3. Functional Competency หมายถึง ความสามารถในงานเฉพาะด้านที่แตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน พบว่าการกำหนด Functional Competency ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่รับผิดชอบ (Job Description) โดยพิจารณาว่าในแต่ละตำแหน่งงานคาดหวังความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลในเรื่องใดบ้าง ซึ่งความสามารถเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยสามารถวัดความสำเร็จของงานได้จากตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators) นอกจากนี้ยังได้แบ่ง Functional Competency ออกเป็น 2 ประเภทย่อย ได้แก่

3.1 Common Functional Competency เป็นความสามารถในงานที่เป็นเรื่องทั่ว ๆ ไป ตำแหน่งงานอื่นในฝ่ายอื่น ๆ สามารถกำหนด Competency ประเภทนี้ได้

3.2 Specific Functional Competency เป็นความสามารถในงานทางเทคนิคเฉพาะด้านที่ต้องอาศัยความชำนาญและระยะเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝน

และอากรณ ฎัฎฎฎ (2547 : 33-34 อ้างถึงในปริชา เอี่ยมละออ : 2555) กล่าวว่าระดับความสามารถ (Proficiency Level) เป็นการบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งจะแยกตามระดับที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้การเขียนรายละเอียดของพฤติกรรมจะกำหนดแยกตามบทบาทของแต่ละตำแหน่ง โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้แก่

1) Basic Level ขั้นเรียนรู้: การเริ่มต้นฝึกหัดซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นหรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้

2) Doing Level ขั้นปฏิบัติ: การแสดงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นได้ด้วยตนเองหรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

3) Developing Level ขั้นพัฒนา: ความสามารถในการนำสมาชิกในทีม รวมถึงการออกแบบและคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์และเป้าหมายของทีมงาน

4) Advanced Level ขั้นก้าวหน้า: การคิดวิเคราะห์และนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและความสามารถในการสอนผู้อื่นให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ได้ตามที่กำหนด

5) Expert Level ขั้นผู้เชี่ยวชาญ: การมุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์การ รวมถึงความสามารถ ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือขั้นตอนการทำงานและมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ

ข้าราชการ คงคาสวัสดิ์ (2551) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะความสามารถ คุณสมบัติที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเหมือนกันไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีตำแหน่งใดหรืออยู่ในหน่วยใดก็ตาม

2. สมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะความสามารถคุณสมบัติของคนที่ทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นได้อย่างประสบผลสำเร็จ

จึงอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรักชอบ เป็นต้น ประเภทที่สอง คือสมรรถนะทางการบริหาร เป็นความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้งานสำเร็จ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร และอีกประเภทหนึ่ง คือ สมรรถนะตามสายงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมี เพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

2.1.5 ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะ ไว้ดังต่อไปนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร สมรรถนะที่เป็นหลักหรือที่เรียกกันว่า core competency นั้นจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทักษะของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร และสมรรถนะที่เป็นหลักเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่างๆ บรรลุเป้าหมายได้ดี และเร็วยิ่งขึ้น

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (corporate culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้ออกแบบวัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้ อยู่ไปนานๆพนักงาน หรือบุคลากรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเองโดยธรรมชาติซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาตินี้ อาจจะมีบางอย่างสนับสนุนหรือเอื้อต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร แต่วัฒนธรรมบางอย่างอาจจะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเติบโตขององค์กร ดังนั้นสมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร กล่าวคือ ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้ และยังช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 การคัดเลือกบุคลากร (recruitment) สมรรถนะมีประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากรได้แก่ ช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะคนบางคนเก่ง มีความรู้ความสามารถสูงประสิทธิภาพดี แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้ นำไปใช้ในการออกแบบคำถาม หรือแบบทดสอบ ลดการสูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน ช่วยลดการสูญเสีย

เวลา และทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน และช่วยป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือก เพราะหลายครั้งที่ผู้ทำหน้าที่คัดเลือกมีประสบการณ์น้อยตามผู้สมัครไม่ทัน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ถูกผู้สมัครหลอกนั่นเอง

3.2 การพัฒนาและฝึกอบรม (training and development)

สมรรถนะมีประโยชน์ในการพัฒนาและฝึกอบรม ได้แก่ นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม (training road map) ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องอะไรบ้าง และช่องว่าง (training gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่เขามีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (individual development plan) ต่อไป

3.3 การวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากรในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

3.4 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (promotion) สมรรถนะมีประโยชน์ในการเลื่อนระดับและปรับตำแหน่ง คือ ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้นไป โดยพิจารณาทั้งเรื่องของความสามารถในงาน (technical competencies) และความสามารถทั่วไป (general competencies) เช่นด้านการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านระบบการคิด และยังช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งเหมือนอดีตที่ผ่านมาดังคำกล่าวที่ว่า “ได้หัวหน้าแย่ๆ มาหนึ่งคน และสูญเสียผู้ปฏิบัติงานเก่งๆ ไปอีกหนึ่งคน” ซึ่งหมายถึง การที่องค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งคนจากคุณสมบัติที่ว่าคนๆ นั้นทำงานเก่งในตำแหน่งเดิมอยู่มานาน ผลงานดีตลอด ข้อสัจย์สุจริตแล้วตอบแทนเขาโดยการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ทั้งๆ ที่ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้นเขาไม่มีความสามารถในการปกครองคนเลย

3.5 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (rotation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ โดยช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้น จำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง แล้วผู้ที่จะย้ายไปมีหรือไม่มีสมรรถนะอะไรบ้าง และยังช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าย้ายคนที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมไป อาจจะทำให้เสียทั้งงานและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) สมรรถนะมีประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1 ช่วยให้เราทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

4.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

5. การบริหารผลตอบแทน (compensation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทน ดังนี้

5.1 ช่วยในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานใหม่ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

5.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงาน หรือจำนวนปีที่ผ่านมาที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ระบุว่า สมรรถนะหรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลัก แล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆเช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรนั้น แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถในการทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรเหนือกว่าคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นประโยชน์ของ Competency ในด้านการพัฒนาบุคคล จึงสรุปได้ดังนี้

- 1) การเลือกสรรเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับองค์กรและงาน
- 2) การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงาน ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
- 3) การพัฒนาฝึกอบรม ความสามารถของบุคคลให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน
- 4) การเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล
- 5) การบริหารผลงาน (Performance management)
- 6) การบริหารคนเก่ง (Talent Management)
- 7) การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 8) การพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ

บรรจบ กิมเกณอม (2548) ได้อธิบายถึงการพัฒนาศักยภาพขององค์กรและบุคลากรว่าสมรรถนะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยสมรรถนะจะต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและการสร้างบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจที่ได้วางไว้ ความเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะกับกลยุทธ์ขององค์กรจะถูกถ่ายทอดโดยการกำหนดงาน และหน้าที่ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์อย่างที่เราจะเห็น ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และมีความสามารถที่ตรงกับงานที่จะต้องปฏิบัติ ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นพื้นฐานในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือก สรรหา การจัดการในเรื่องความก้าวหน้า หรือการพัฒนาให้เติบโตไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับพื้นฐานเดียวกัน โดยศักยภาพบุคลากรที่เราต้องการสร้างและพัฒนาในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของผลการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรด้วย นอกจากนี้ บรรจบยังได้อธิบายเพิ่มเติมถึงประโยชน์ของการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง สามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของศักยภาพของทรัพยากรในองค์กร เพื่อใช้ในการกำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาว และสามารถวัดผลได้ชัดเจน

2. ผู้อำนวยการ หรือผู้บริหารระดับรองขององค์กร (ผู้วิจัย) จะสามารถทราบถึงทักษะ คุณลักษณะ (competency) ที่ต้องการในฝ่ายตน ใช้เป็นปัจจัยในการพิจารณา สรรหา คัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ

3. หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถมองภาพรวมของสมรรถนะของทั้งองค์กร สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ อาทิ การสรรหา การประเมินทักษะด้านงานอาชีพ เป็นต้น

4. พนักงาน สามารถระบุจุดแข็งจุดอ่อนของตน ตลอดจนแผนการฝึกอบรมและพัฒนาของตนได้อย่างชัดเจน ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพและการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงมีกรอบมาตรฐานในการวัดผลทักษะ ความสามารถได้อย่างชัดเจน

เอนกลาก สุทธิพันธ์ (2548) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีทั้งส่วนที่เหมือนและมีทั้งส่วนที่แตกต่างจากความสามารถทั่วไป คือในส่วนที่เหมือนประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทักษะความชำนาญในการทำงานแต่ในส่วนที่แตกต่างกันคือ ศักยภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้นเหตุผลสำคัญที่ต้องมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานก็คือ

1) สมรรถนะคือคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

2) เป็นแนวทางการ คัดเลือก พัฒนา โยกย้าย บุคลากร

3) เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

4) ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม

5) ป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน

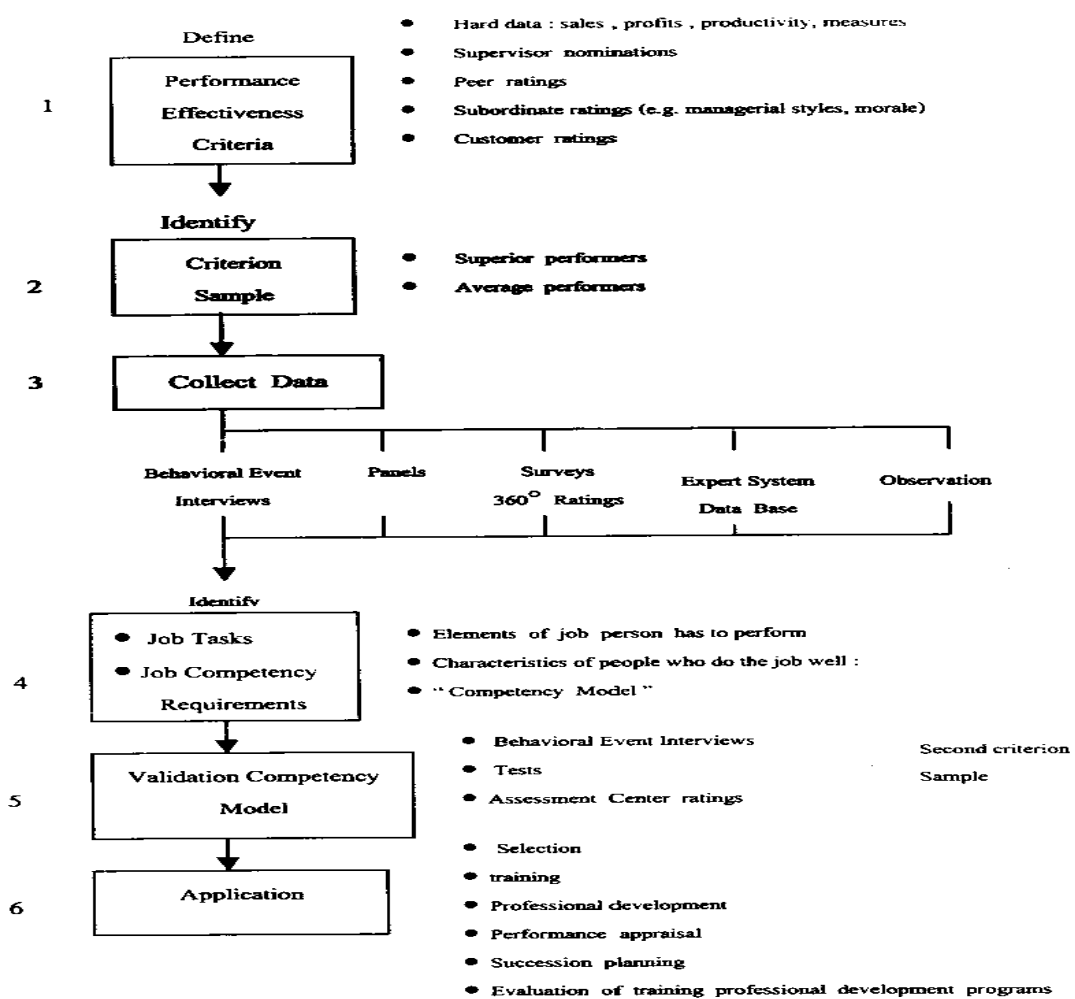
6) สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.1.6 ขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะ

Spencer & Spencer (1993 : 93-134) ได้อธิบายขั้นตอนในการออกแบบสมรรถนะ ที่แตกต่างกันไว้ถึง 3 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 การออกแบบโดยใช้เกณฑ์ตัวอย่าง (The classic study design using criterion samples) จะมีขั้นตอนในการดำเนินการที่สำคัญจำนวน 6 ขั้นตอน แต่สิ่งสำคัญที่สุดซึ่งต้อง

ดำเนินการเป็นอันดับแรกสำหรับวิธีนี้คือ การศึกษาหรือกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Goal) พร้อมปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical success factors) และแผนกลยุทธ์ที่จะไปให้ถึงเป้าหมายดังกล่าว รวมทั้งการศึกษาถึงโครงสร้างในจุดต่างๆ ที่สำคัญขององค์กรจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ทราบว่าควรจะเริ่มต้นกำหนดสมรรถนะขององค์กร ณ จุดใดที่จะเป็นจุดสำคัญและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรมากที่สุด จากนั้นจึงเริ่มดำเนินการออกแบบเพื่อกำหนดสมรรถนะของงานดังกล่าว โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนทั้ง 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2.1 ขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะของ Spencer & Spencer (1993)

ขั้นที่ 1 กำหนดเกณฑ์สำหรับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล (Define Performance Effectiveness Criteria) เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญซึ่งจะต้องระบุเกณฑ์หรือตัวชี้วัดเพื่อกำหนดลักษณะของผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมที่สุด ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวควรจะเป็นเกณฑ์ที่ค่อนข้างยากหรือท้าทาย โดยบุคคลที่จะเป็นผู้กำหนดเกณฑ์การวัดผลดังกล่าว ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในงานดังกล่าวหรืออาจจะให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และลูกค้าผู้ให้บริการมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การวัดผลงานซึ่งหากมีการกำหนดเกณฑ์ผิดหรือไม่มีประสิทธิภาพดีพอ ก็จะทำให้สมรรถนะที่กำหนดขึ้นนั้นไม่ถูกต้อง

ขั้นที่ 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างของเกณฑ์ (Identify a Criterion Sample) เป็นขั้นตอนของการนำเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นในขั้นที่ 1 มาใช้ในการกำหนดกลุ่มของผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมที่สุด และมาเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานปกติทั่วไป รวมทั้งใช้ในการระบุกลุ่มของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำในกรณีที่ต้องการจะกำหนดระดับของสมรรถนะที่จะใช้ทำนายความสำเร็จที่ไม่พึงปรารถนาของการทำงานนั้น ซึ่งวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการระบุผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมอย่างแท้จริง ก็คือ การกำหนดและใช้เกณฑ์หลายๆเกณฑ์เป็นตัววัดและคัดเลือกเฉพาะบุคคลที่ได้คะแนนสูงสุดในทุกเกณฑ์ให้เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมที่สุดเท่านั้น และโดยปกติแล้ว ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมที่สุด นอกจากจะเป็นบุคคลที่ได้รับคะแนนสูงในทุกเกณฑ์แล้ว ยังเป็นบุคคลที่ได้รับความชื่นชมและเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และ ลูกค้าอีกด้วย

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Collect Data) จากแหล่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการกำหนดสมรรถนะ โดยมีวิธีการที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 6 วิธีด้วยกัน ดังนี้ คือ

1) การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interviews : BEI) เป็นการสัมภาษณ์เพื่อแยกแยะพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมที่สุดกับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ในเชิงลึก โดยให้พนักงานเล่าหรือพรรณนาถึงเหตุการณ์ที่เขาคิดว่าสำคัญที่สุดที่เคยมีประสบการณ์หรือได้เผชิญมาในการทำงาน ซึ่งผู้สัมภาษณ์จะต้องสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อให้ทราบว่าสถานการณ์หรืองานที่สำคัญนั้นคืออะไร มีใครเกี่ยวข้องบ้าง ผู้ถูกสัมภาษณ์นั้นมีความเกี่ยวข้องหรือมีบทบาทในสถานการณ์หรืองานนั้นอย่างไร และผลงานที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์หรือการทำงานนั้น คืออะไร ซึ่งเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ BEI ยังรวมวิธีการทดสอบที่เรียกว่า Thematic Apperception Test (TAT) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพและความคิดทางสติปัญญาของผู้ถูกสัมภาษณ์ จึงทำให้วิธีการ BEI สามารถวัดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รูปแบบการคิดและแก้ปัญหาของบุคคลได้ เป็นต้น

2) การใช้คณะผู้เชี่ยวชาญ (Expert Panels) เป็นวิธีการที่คณะผู้เชี่ยวชาญในงานด้านนั้นๆ มาประชุมระดมสมองร่วมกันเพื่อกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่สามารถจะปฏิบัติงานนั้นได้ดี และแบ่งคุณลักษณะของพนักงานออกเป็นระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับที่เรียกว่า มีคุณลักษณะขั้นต่ำที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ จนถึงมีคุณลักษณะในระดับดีเยี่ยมสำหรับการปฏิบัติงานนั้น โดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญนี้อาจได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งงานที่จะศึกษา พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมในงานดังกล่าว ผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่มีความรู้และประสบการณ์ในงานดังกล่าว หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่มีความรู้ในงานนั้นเป็นอย่างดี โดยคณะกรรมการเหล่านี้จะทำหน้าที่จัดเรียงลำดับคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

3) การสำรวจ (Survey) เป็นวิธีการที่ให้คณะผู้เชี่ยวชาญและบุคคลที่เกี่ยวข้องขององค์กรให้คะแนนเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านความสำคัญและความถี่ของการใช้สมรรถนะนั้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยปกติแล้วการสำรวจจะมุ่งเน้นการหาสมรรถนะที่มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับการปฏิบัติงานโดยจะถามเกี่ยวกับ

(1) สมรรถนะนั้นสามารถบอกความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมจากพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานปกติทั่วไปได้มากน้อยแค่ไหน

(2) ความล้มเหลวของการทำงานจะเกิดขึ้นถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีสมรรถนะนั้นหรือไม่

(3) สมรรถนะนั้นเป็นคุณลักษณะที่พนักงานใหม่ควรมีหรือไม่

(4) สมรรถนะนั้นสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้หรือไม่

จากนั้นจึงนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อให้ได้สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีเยี่ยมแล้วเรียงลำดับความสำคัญของสมรรถนะนั้นเพื่อนำไปใช้ในการคัดเลือก ฝึกอบรม หรือออกแบบการทำงานต่อไป ทั้งนี้ ข้อเสนอที่สำคัญสำหรับการสร้างข้อคำถามที่ใช้ในการสำรวจ ก็คือ ควรจะถามเพื่อระบุพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน มิใช่การถามเกี่ยวกับเนื้อหา ควรเป็นข้อคำถามที่สั้น กระชับ และเข้าใจง่าย และผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลควรจะเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเยี่ยม และผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่มีความรู้ความเข้าใจในงานนั้นเป็นอย่างดี

4) การใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผลจากผู้เชี่ยวชาญ (Computer Based “Expert” Systems) ด้วยระบบดังกล่าวนี้ คอมพิวเตอร์จะส่งคำถามที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะต่างๆ ที่ได้ถูกค้นพบ หรือสร้างขึ้นจากการศึกษาครั้งก่อนๆ ไปให้กับนักวิจัย ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญในงานพิจารณา นอกจากนั้นยังทำหน้าที่ในการวิเคราะห์และอธิบายรายละเอียดของสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานในระดับปกติทั่วไป และระดับดีเยี่ยม

5) การวิเคราะห์งาน/หน้าที่ (Job task/Function Analysis) โดยพนักงานหรือผู้สังเกตการณ์จะต้องระบุรายละเอียดของงาน หน้าที่งาน และพฤติกรรมการทำงานนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่งออกมาให้ละเอียด แล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมดนำไปใช้ในการจัดทำแบบสอบถามการสัมภาษณ์รายบุคคลหรือกลุ่ม หรือการสังเกต ต่อไป

6) การสังเกตโดยตรง (Direct Observation) เป็นวิธีการสังเกตการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเพื่อที่จะกำหนดสมรรถนะในการทำงานนั้น

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนารูปแบบสมรรถนะ (Analyze Data and Develop a Competency model) เป็นขั้นตอนที่นำข้อมูลซึ่งเก็บรวบรวมได้จากขั้นที่ 3 มาทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่เป็นสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปกติทั่วไปทีละข้อ เพื่อให้เห็นความแตกต่างของพฤติกรรมที่เป็นสมรรถนะในด้านต่างๆ จากนั้นจึงจัดทำคู่มือสมรรถนะที่จะอธิบายถึงพฤติกรรมของสมรรถนะต่างๆ และมีการระบุเกณฑ์ในการให้คะแนนสมรรถนะแต่ละตัวพร้อมตัวอย่างประกอบ

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบสมรรถนะ (Validation Competency Model) สามารถกระทำได้ 3 วิธี คือ

1) Concurrent Cross – Validation เริ่มจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธี BEI กับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม และกลุ่มตัวอย่างที่มีผลการปฏิบัติงานโดยปกติทั่วไป ในครั้งที่ 2 อีกครั้ง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเพื่อดูว่า ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ในครั้งแรกสามารถทำนายพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งที่ 2 ได้หรือไม่ หากทำนายได้ตรงกันแสดงว่ารูปแบบสมรรถนะที่กำหนดขึ้นไว้นั้นมีความถูกต้อง

2) Concurrent Construct-Validation เป็นวิธีการที่นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นสำหรับวัดสมรรถนะไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม และกลุ่มตัวอย่างที่มีผลการปฏิบัติงานโดยปกติทั่วไป จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สังเกตทำการสังเกตกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวทั้งสองกลุ่มแล้วให้คะแนน สมรรถนะ ซึ่งหากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม ได้คะแนนจากการทดสอบและคะแนนจากการสังเกตสูงทั้งคู่ แสดงว่ารูปแบบสมรรถนะที่กำหนดขึ้นไว้นั้นมีความถูกต้อง

3) Predictive Validity ถือว่าเป็นวิธีตรวจสอบความถูกต้องของสมรรถนะที่ดีที่สุด โดยการคัดเลือก ด้วยวิธีการใช้แบบทดสอบสมรรถนะที่กำหนดขึ้น และคอยดูว่าในอนาคตผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถทำงานได้ดีขึ้นหรือไม่ หากทำงานได้ดีขึ้นแสดงว่ารูปแบบสมรรถนะที่

กำหนดขึ้นสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคคลได้ และเป็นรูปแบบสมรรถนะที่มีความถูกต้อง

ขั้นที่ 6 การเตรียมการเพื่อนำรูปแบบสมรรถนะไปใช้ (Prepare Applications of the Competency Model) ภายหลังจากที่ตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบสมรรถนะที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว รูปแบบสมรรถนะดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลได้หลายด้าน อาทิ ใช้ประกอบการออกแบบการสัมภาษณ์ การทดสอบ หรือประเมินความสามารถของผู้สมัครงาน ใช้ในการวางแผนอาชีพให้กับพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การบริหารค่าตอบแทน และการจัดระบบข้อมูลพนักงาน เป็นต้น

วิธีที่ 2 การออกแบบสมรรถนะในระยะสั้นโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ (A Shot Competency Model Process Based on Expert Panels: JCA) มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

ขั้นที่ 1 ประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Convene Expert Panels) เป็นการหาเป้าหมายของงานแต่ละงาน โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชาของพนักงาน และพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะร่วมกันกำหนดในประเด็นต่อไปนี้

- 1) หน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในงาน (Key Accountabilities) และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น
- 2) เกณฑ์หรือตัวชี้วัดผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน (Results Measures) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ใช้กำหนดบุคคลผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมที่สุด
- 3) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของงาน (Career Paths)
- 4) กำหนดสมรรถนะที่พนักงานต้องใช้ในการปฏิบัติงานระดับพื้นฐานและในระดับสูง

นอกจากนี้แล้ว คณะผู้เชี่ยวชาญจะต้องทำแบบทดสอบความต้องการสมรรถนะ (Competency Requirement Questionnaire: CRQ) เพื่อประเมินว่าสมรรถนะใดเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะใดเป็นคุณลักษณะที่ใช้จำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมที่สุดกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปกติทั่วไป และตอบคำถามเพื่อกำหนดสมรรถนะจากวิธีการใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผลจากผู้เชี่ยวชาญ (Computer – Based “Expert” Systems)

ขั้นที่ 2 ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยวิธี BEI (Conduct Behavioral Event Interviews) กับผู้ดำรงตำแหน่งงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมจำนวน 2-3 คน เพื่อเป็นการยืนยันและยกตัวอย่าง

คำอธิบายของสมรรถนะที่กำหนดขึ้น โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ให้เป็นที่เข้าใจตรงกันภายในองค์กรและตรงกับลักษณะขององค์กร

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดรูปแบบสมรรถนะ (Analyze Data Develop a Competency Model) เป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งจากผู้เชี่ยวชาญ การสำรวจด้วยระบบคอมพิวเตอร์ และการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมมาวิเคราะห์ และกำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรม เพื่อจำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมที่สุดกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปกติทั่วไปและเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้ที่ดำรงตำแหน่งงานใช้ในการปฏิบัติงานนั้น

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบสมรรถนะที่จัดทำขึ้น (Validate the Competency Model) โดยการให้คะแนนสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับพนักงานกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม และกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานปกติทั่วไป ซึ่งหากกลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมได้คะแนนสมรรถนะสูงกว่ากลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานปกติทั่วไป แสดงว่าสมรรถนะที่กำหนดขึ้นมีความถูกต้องเหมาะสมกับงานดังกล่าว

วิธีที่ 3 การออกแบบสมรรถนะสำหรับงานในอนาคต หรืองานที่มีผู้ดำรงตำแหน่งเพียงคนเดียว (Studying Future Job or Single-Incumbent Jobs)

1) การออกแบบสมรรถนะสำหรับงานในอนาคต สามารถทำได้ 3 วิธี คือ

1.1) การใช้คณะผู้เชี่ยวชาญ (Expert Panels) ซึ่งมีลักษณะการดำเนินงาน คล้ายคลึงกับวิธี การออกแบบสมรรถนะในระยะสั้น โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ (A Short Competency Model Process Based on Expert Panels: JCA) โดยให้คณะผู้เชี่ยวชาญเขียนหน้าที่ความรับผิดชอบ เกณฑ์ชี้วัดผลงาน และสมรรถนะในงานปัจจุบันขององค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับงานในอนาคต จากนั้นจึงระบุหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะของงานที่ต้องการในอนาคตนั้นจะต้องเผชิญ กับสถานการณ์ที่สำคัญอะไรบ้าง จากนั้นจึงระบุสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้นให้มีประสิทธิภาพออกมา

1.2) การคาดเดาจากองค์ประกอบของงานซึ่งเป็นที่รู้จัก (Extrapolation from known Job Element) งานในอนาคตบางงานอาจมีองค์ประกอบหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ บางอย่างเหมือนกับงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน จึงทำให้สามารถใช้สมรรถนะของงานต่างๆ ที่มีอยู่จากการศึกษาวิจัยในปัจจุบันมาประกอบกันเข้าเป็นสมรรถนะของงานในอนาคตนั้นได้

1.3) การวิเคราะห์จากงานในปัจจุบันที่มีความคล้ายคลึงกัน (Analysis of Analogous Present Jobs) โดยศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมในงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับงานในอนาคต จากนั้นจึงศึกษาสภาพการทำงานในตลาดแรงงานที่

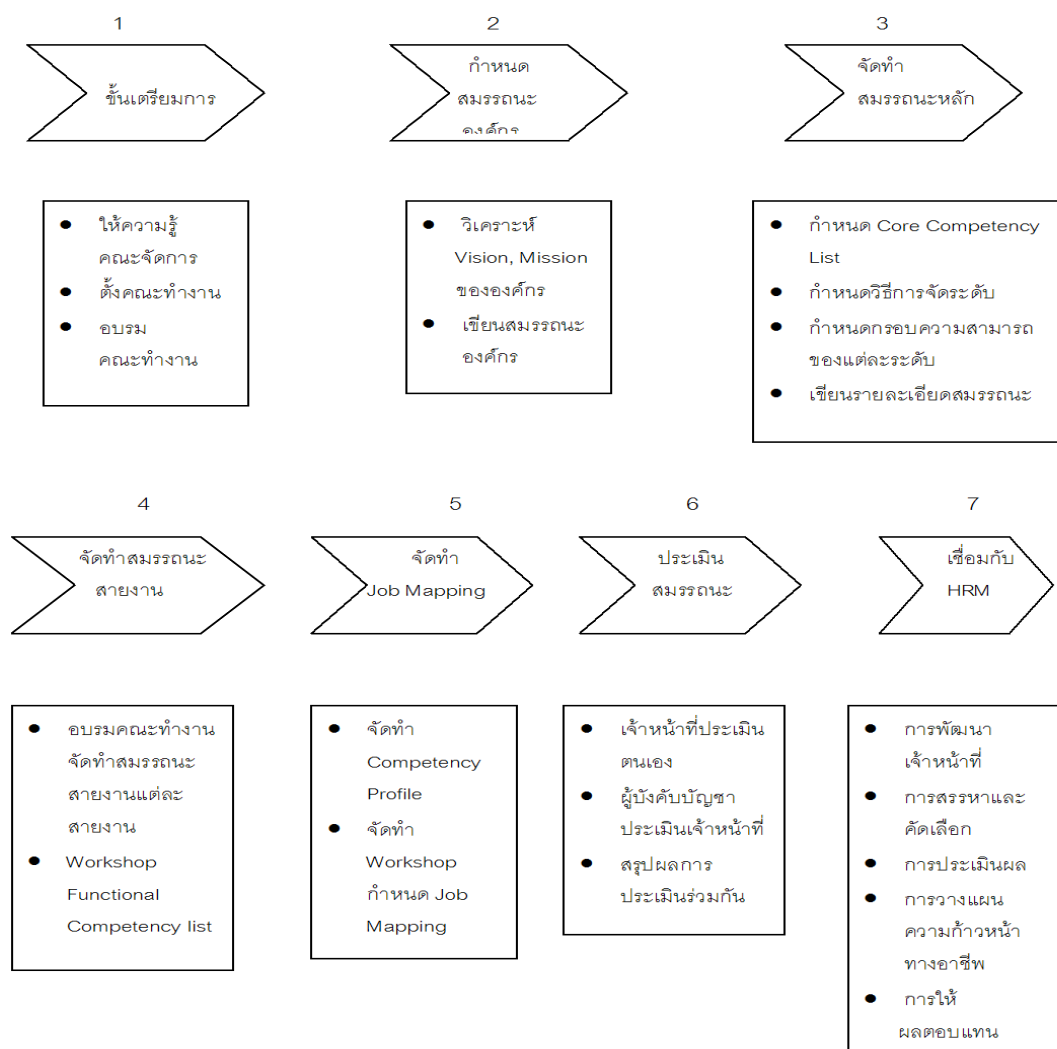
เป็นอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้ทราบจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสมกับงานในอนาคตนั้น แล้วจึงทำการกำหนดสมรรถนะของงานในอนาคต ขึ้นมาพร้อมกับการพิจารณาถึงความเหมาะสมกับลักษณะและจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่มีอยู่

2) การออกแบบสมรรถนะสำหรับงานที่มีผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้นเพียงคนเดียว (Competency Studies of Single-Incumbent Jobs) ในกรณีที่องค์กรมีผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้นเพียงคนเดียวแล้วบุคคลนั้นได้ลาออกไป วิธีการหาสมรรถนะสำหรับตำแหน่งงานดังกล่าวอาจสามารถกระทำได้โดยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลผู้นั้นด้วยวิธี BEI จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้าที่บุคคลผู้นั้นต้องติดต่อกับงานด้วย จากนั้นจึงนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะของงานนั้นต่อไป

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการจัดทำสมรรถนะว่ามีขั้นตอนในการจัดทำ 7 ขั้นตอน คือ

- 1) ขั้นเตรียมการ
- 2) ขั้นกำหนดสมรรถนะองค์กร (Organization Competency)
- 3) การจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency)
- 4) การจัดทำสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency)
- 5) การจัดทำมาตรฐานความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Job Competency Mapping)
- 6) การประเมินคุณลักษณะ
- 7) ความเชื่อมโยงกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนการจัดทำ Competency



แผนภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการจัดทำสมรรถนะของ ฌรณวทิยั แสนทอง (2545)

การจัดทำสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) จะมีมากหรือน้อยแล้วแต่โครงสร้างอัตรากำลังและการกิจของหน่วยงาน ซึ่งโดยหลักการการจัดทำสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) จะใช้เกณฑ์การพิจารณาเช่นเดียวกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) คือพิจารณาสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นและสอดคล้องกับการกิจที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสมรรถนะ (Competency) ที่ได้จะช่วยเสริมศักยภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้สูงขึ้น เมื่อได้คัดเลือกสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ในแต่ละสายงานแล้วก็จะมาเขียนรายละเอียดของ

สมรรถนะ (Competency) ในแต่ละเรื่องให้ครบถ้วนถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการประเมินได้โดยเริ่มตั้งแต่กำหนดชื่อ กำหนดคำนิยาม กำหนดการจัดระดับและพฤติกรรมในแต่ละระดับ

สำหรับการจัดทำสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ในแต่ละสายงาน ผู้ที่จัดทำจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในสายงานนั้น ๆ จึงจะกำหนดการจัดทำสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม และการจัดทำมาตรฐานความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Job Competency Mapping) เมื่อได้จัดทำสมรรถนะ (Competency) เสร็จเรียบร้อยแล้วทั้งในส่วนของสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ต่อไปคือการทำมาตรฐานความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Job Competency Mapping) โดยมีการดำเนินงาน 2 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 การทำ Job Mapping Profile คือกรอบในการพิจารณาว่าแต่ละสายงานในองค์กรนั้นต้องมีสมรรถนะ (Competency) ตัวไหน ระดับใด ซึ่งจะมีวิธีการนำมาเชื่อมกันระหว่างสายงานต่าง ๆ กับสมรรถนะ (Competency) ที่จัดทำขึ้น เพื่อจะกำหนดมาตรฐานความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งหรือที่เรียกว่าการทำ Job Competency Mapping

ข้อสำคัญในการกำหนดและแบ่งระดับต่าง ๆ ในสายงาน จะต้องพิจารณากำหนดและแบ่งระดับให้ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับการที่จะนำไปกำหนดระดับความสามารถของสมรรถนะ (Competency) ที่จัดทำขึ้นด้วย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดมาตรฐานความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Job Competency Mapping) เป็นขั้นตอนสำคัญที่จะแสดงให้เห็นว่าสายงานต่าง ๆ ในองค์กรนั้นจะต้องมีสมรรถนะ (Competency) เรื่องอะไรบ้าง และจะต้องมีความสามารถที่กำหนดในสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ในระดับใด เพื่อที่จะใช้เป็นหลักในการประเมินความสามารถของเจ้าหน้าที่ในองค์กรต่อไปวิธีการจัดทำต้องรู้ภารกิจแต่ละสายงานว่าทำอะไรบ้าง โดยดูจากที่ทำจริงในปัจจุบันแล้วไปกำหนดว่า ความสามารถของสายงานนั้น ๆ จะต้องมีความรู้ความสามารถในแต่ละเรื่องของสมรรถนะ (Competency) ที่กำหนดขึ้นในระดับใด ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสายงานในองค์กรด้วย เช่น บุคลากรในระดับสูงส่วนใหญ่จะมีสมรรถนะ (Competency) สูงกว่าระดับล่าง แต่ในบางเรื่องที่อาจจะไม่มีสมรรถนะ (Competency) ต่ำกว่าระดับล่างก็ได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่บุคลากรระดับล่างบางเรื่องต้องมีความรู้ความสามารถมากกว่าผู้บริหาร เช่น ความรู้เรื่องการจัดทำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

อากรณ ฎุชาพันธุ์ (2548) ได้แบ่งขั้นตอนการจัดทำ Competency ออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

ส่วนที่ 1 การกำหนด Core /Managerial/Functional Competency ขององค์กรและตำแหน่งงาน โดยส่วนที่ 1 มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์หา Competency ซึ่งขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อย ได้แก่

1. การหา Core /Managerial/Functional Competency

1.1 แนวทางการหา Core Competency ขององค์กร ได้แก่

- 1) เชื่อมโยง Core Competency ขององค์กรจาก
- วิสัยทัศน์ : สิ่งที่ต้องการและคาดหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต
- ภารกิจ: หน้าที่งานหรือสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อ

ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ที่กำหนด

- เป้าหมาย : ผลลัพธ์ที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น
- กลยุทธ์ธุรกิจ: แผนงานหรือวิธีการในการบรรลุเป้าหมาย

ที่กำหนด

2) ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหาร (Management Committee) ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงในแต่ละหน่วยงาน ร่วมกันกำหนด Core Competency ที่เหมาะสมกับองค์กร และพิจารณาอนุมัติการนำ Core Competency ที่กำหนดขึ้นเพื่อนำมาใช้กับพนักงานในทุกกลุ่มและทุกระดับตำแหน่งงาน

3) จำนวน Core Competency ที่กำหนดไม่ควรมีมากเกินไป ซึ่งควรกำหนดให้อยู่ระหว่าง 3 – 5 ตัว

4) ควรจัดทำแผนการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่พนักงานเกี่ยวกับ Core Competency ขององค์กรที่กำหนดขึ้น

1.2 แนวทางการหา Managerial/Functional Competency

ได้แก่

1) ควรมีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของตำแหน่งงานนั้น ๆ ก่อน ทั้งนี้การวิเคราะห์งานจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการจัดทำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งเป็นเอกสารที่กำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน รวมทั้งคุณสมบัติที่จำเป็นของตำแหน่งงานนั้น ๆ นอกจากนี้การจัดทำ Job Description ยังมีส่วนช่วย

สร้างความชัดเจนและความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับขอบเขตงานที่รับผิดชอบระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาโดยตรง

2) ใช้คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เป็นพื้นฐานและแนวทางในการหา Managerial/Functional Competency โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน หรือการจัดสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) โดยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาประชุมเพื่อปรึกษาและกำหนด Managerial/Functional Competency ร่วมกัน

3) ไม่สามารถจำกัดจำนวน Managerial/Functional Competency ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของหน้าที่งานที่รับผิดชอบ

4) ควรจัดทำแผนการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานเกี่ยวกับ Managerial/Functional Competency ที่กำหนดขึ้นของแต่ละตำแหน่งงาน

2. การจัดทำพฤติกรรมของแต่ละ Competency หลังจากหา Competency ได้แล้ว ขั้นตอนต่อไปจะเป็นการกำหนดพฤติกรรมของ Competency ในแต่ละตัว ซึ่งมีวิธีการกำหนดพฤติกรรมเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 กำหนดพฤติกรรมของ Competency โดยรวมในแต่ละตัว โดยไม่มีการกำหนดพฤติกรรมย่อยแยกตามระดับต่าง ๆ

รูปแบบที่ 2 กำหนดพฤติกรรมของ Competency โดยจัดแบ่งพฤติกรรมแยกเป็นระดับต่าง ๆ เช่น แบ่งเป็น 5 ระดับ 4 ระดับ หรือ 3 ระดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดน้ำหนักของ Competency หลังจากทบทวนหา Competency และพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับ Competency ในแต่ละตัวแล้ว ขั้นตอนต่อไปจะต้องกำหนดน้ำหนักของ Competency ในแต่ละตัวว่าควรมีน้ำหนักเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพราะแต่ละตำแหน่งงานจะมุ่งเน้นความสำคัญของ Competency ที่ถูกกำหนดขึ้นแตกต่างกัน

การกำหนดน้ำหนักของ Competency จะนิยมกำหนดเป็นเปอร์เซ็นต์โดยการนำ Competency ของตำแหน่งงานทั้งหมดมาพิจารณากำหนดน้ำหนักที่แตกต่างกันตามความสำคัญของ Competency โดยมีวิธีการในการกำหนดน้ำหนัก ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดน้ำหนักโดยหัวหน้างาน เป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดโดยให้หัวหน้างานซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้รู้และเข้าใจขอบเขตหน้าที่งานของผู้ใต้บังคับบัญชาดีที่สุดเป็นผู้กำหนดน้ำหนักของ Competency ในแต่ละตัว

2. การกำหนดน้ำหนักโดยคณะกรรมการ คณะกรรมการจะประกอบด้วยผู้บริหารของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะมีบทบาทในการเสนอความคิดเห็นเพื่อกำหนดน้ำหนักของ Competency ที่เหมาะสมของตำแหน่งงานนั้น ๆ

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดระดับความคาดหวังของ Competency ก่อนที่จะนำ Competency ที่กำหนดขึ้นไปประเมินพนักงานรายบุคคลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดระดับความคาดหวังของ Competency (Expected Competency) ในแต่ละตัวเพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินว่าพนักงานมี Competency ปัจจุบันแตกต่างจากระดับความคาดหวังมากน้อยอย่างไร สำหรับวิธีการกำหนดระดับความคาดหวังของ Competency มีดังต่อไปนี้

1. การกำหนดระดับความคาดหวังของ Competency ที่แตกต่างกันตามตำแหน่งงานและลักษณะงานที่แตกต่างกัน : เป็นวิธีการที่กำหนดระดับความคาดหวังของ Competency โดยพิจารณาความแตกต่างกันของตำแหน่งงานและลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นเกณฑ์

2. การกำหนดระดับความคาดหวังของ Competency ที่เหมือนกันในระดับตำแหน่งงานที่เหมือนกัน : เป็นการกำหนดระดับความคาดหวังของ Competency ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตามระดับตำแหน่งงาน โดยการกำหนดระดับความคาดหวังของ Competency ที่เหมือนกันสำหรับตำแหน่งงานที่อยู่ในกลุ่มระดับเดียวกัน ทั้งนี้การจัดแบ่งระดับตำแหน่งงานเพื่อกำหนดระดับความคาดหวังของ Competency จะแตกต่างกันตามโครงสร้างการจัดกลุ่มหรือระดับของตำแหน่งงานในแต่ละองค์กร

ทั้งนี้วิธีการในการกำหนดระดับความคาดหวังของ Competency สามารถใช้วิธีการเช่นเดียวกับการกำหนดน้ำหนักของ Competency ซึ่งอาจจะมอบหมายให้หัวหน้างาน หรือคณะกรรมการเป็นผู้กำหนดระดับความคาดหวังของ Competency แต่ละตัว

ส่วนที่ 2 การประเมิน Competency ของพนักงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ มีขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวิธีการประเมิน Competency ของพนักงาน แบ่งออกเป็น 4 วิธีการ ดังนี้

- Self Assessment : การประเมินตนเอง
- Supervisor Assessment : การประเมินโดยหัวหน้างาน
- 180-Degree Assessment: การประเมินแบบ 180 องศา
- 360-Degree Assessment : การประเมินแบบ 360 องศา

ขั้นตอนที่ 2 การประเมิน Competency ในปัจจุบันของพนักงาน มีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ระบุผู้ถูกประเมิน
2. กำหนด Competency และพฤติกรรมในแต่ละระดับ รวมทั้งน้ำหนักและระดับความคาดหวังของ Competency สำหรับตำแหน่งงานที่จะประเมินหาช่องว่างของความสามารถ
3. รวบรวมข้อมูล
4. วิเคราะห์ช่องว่าง/ความแตกต่างของความสามารถ (Competency Gap Analysis) โดยการหาค่าความต่างระหว่างความสามารถในการทำงานในปัจจุบัน กับความสามารถในการทำงานที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการประเมิน Competency ดำเนินการหาข้อสรุปของการประเมินว่าพนักงานผู้นั้นควรปรับปรุง Competency ในด้านใดบ้าง โดยพิจารณาว่ามี Competency ตัวใดที่มีค่าติดลบ ซึ่งหมายถึงพนักงานมีระดับความสามารถในการทำงานในปัจจุบันน้อยกว่าระดับความสามารถที่คาดหวัง ซึ่ง Competency ตัวนั้นจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการจัดลำดับความสำคัญของ Competency แต่ละตัวจากน้ำหนักของ Competency ที่กำหนดขึ้น

2.1.7 ความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

สำนักงานพยาบาล (2552) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพ ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยสามารถแบ่งได้เป็น 8 ด้านได้แก่

1. **สมรรถนะด้าน จริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย** มีความรู้ความเข้าใจทฤษฎีและหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพศาสนาและวัฒนธรรมสิทธิมนุษยชน สิทธิผู้บริโภคสิทธิเด็กสิทธิผู้ป่วยหลักกฎหมายทั่วไปพ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติพ.ร.บ.สุขภาพจิตพ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพพ.ร.บ.สถานพยาบาลพ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์พ.ร.บ.ที่เกี่ยวข้องขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลและข้อบังคับว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์รวมทั้งข้อบังคับของวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องมีจิตสำนึกทางจริยธรรมตระหนักในคุณค่าความเชื่อของตนเองและผู้อื่นมีความไวต่อประเด็นจริยธรรมและ

กฎหมายมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมและประยุกต์สู่การปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

1) ตระหนักในคุณค่าความเชื่อของตนเองและผู้อื่นและไม่ใช้คุณค่าความเชื่อของตนเองในการตัดสินผู้อื่นให้การพยาบาลโดยแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่าความเชื่อและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

2) ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเองไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลเสียต่อผู้ใช้บริการและปรึกษาผู้รู้ที่เหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ

3) แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน

4) ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน

5) ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิหรือได้รับการปฏิบัติที่ผิดหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม

6) วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาลตัดสินใจเชิงจริยธรรมและดำเนินการได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรมและ/หรือกฎหมายที่ไม่ซับซ้อน

7) ปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตากรุณาคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการจรรยาบรรณวิชาชีพกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์

2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ บุคลากร แนวคิดศาสตร์ทางการพยาบาลศาสตร์ที่เกี่ยวข้องศิลปะการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลระดับพื้นฐานเพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวมที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพและปลอดภัยโดยใช้กระบวนการพยาบาลหลักฐานเชิงประจักษ์จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการสร้างเสริมสุขภาพป้องกันโรคดูแลช่วยเหลือและฟื้นฟูสภาพแก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัยทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดีภาวะเสี่ยงเจ็บป่วยเฉียบพลันฉุกเฉินวิกฤติและเรื้อรัง โดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศและชุมชน

1) **ความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล** มีความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อให้การพยาบาลผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัยทั้งผู้ที่มีสุขภาพดีภาวะเสี่ยงและเจ็บป่วยเพื่อส่งเสริมสุขภาพป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพและความเจ็บป่วยที่สำคัญของประเทศได้อย่างเหมาะสม

1.1 ประเมินสภาพผู้ให้บริการโดยใช้เทคนิควิธีการประเมินสภาพที่เหมาะสมกับบุคคลวัฒนธรรมภาวะสุขภาพจากแหล่งข้อมูลที่เหมาะสมและได้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวม (กาย จิต ปัญญา สังคม)

1.2 ประเมินปัจจัยเสี่ยงและปัจจัยที่ส่งเสริมสุขภาพทั้งปัจจัยด้านบุคคลสิ่งแวดล้อมทางกายภาพสิ่งแวดล้อมด้านสังคมวัฒนธรรม

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลและวินิจฉัยการพยาบาลโดยใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์บนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการวินิจฉัยการพยาบาลได้อย่างครบถ้วน

1.4 วางแผนการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาลโดยใช้ข้อมูลความรู้เชิงประจักษ์กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่ชัดเจนผู้ให้บริการ/ครอบครัว/ผู้ดูแลมีส่วนร่วมในการวางแผนการพยาบาลอย่างเหมาะสมแผนการพยาบาลเป็นแผนที่มีความเป็นไปได้มีความเฉพาะเจาะจงกับผู้ให้บริการเหมาะสมกับบริบททางสังคมวัฒนธรรมของผู้ใช้บริการ

1.5 ปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาลและแผนการพยาบาลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพยาบาลโดยใช้ศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและหลักฐานเชิงประจักษ์ใช้เทคนิควิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการมีความเหมาะสมกับผู้ให้บริการและครอบครัวใช้หลักการส่งเสริมการดูแลตนเองหลักความปลอดภัยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

1.6 ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับเป้าหมาย/ผลลัพธ์ทางการพยาบาลในระยะเวลาที่เหมาะสมตั้งแต่ผู้ให้บริการอยู่ในความดูแลจนกระทั่งการปฏิบัติการพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์หรือผู้ให้บริการสามารถดูแลตนเองได้

1.7 บันทึกทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบันตามกระบวนการพยาบาล

2) ความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค มีความรู้ในหลักการกลยุทธ์และกลวิธีในการสร้างเสริมสุขภาพการสร้างเสริมพลังอำนาจการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสามารถดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพการป้องกันโรคและความเจ็บป่วยในผู้ให้บริการทุกวัยทั้งสุขภาพดีอยู่ในภาวะเสี่ยงและเจ็บป่วยเพื่อให้สามารถดูแลและพึ่งตนเองได้ทั้งในระดับบุคคลครอบครัวกลุ่มคนและชุมชน

2.1 ประเมินการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของบุคคลแต่ละวัยและครอบครัวโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมรวมทั้งการประเมินปัจจัยเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพวินิจฉัย

ภาวะสุขภาพการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของบุคคลแต่ละวัยภาวะเสี่ยงต่อโรคและความเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาของประเทศและวางแผนการสร้างเสริมสุขภาพบุคคลและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

2.2 ใช้หลักการสร้างเสริมสุขภาพหลักการทางสุขศึกษาหลักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่สำคัญเช่น พฤติกรรมการออกกำลังกายการรับประทานอาหารการจัดการกับความเครียดเป็นต้น

2.3 ให้ภูมิคุ้มกันโรคตามแนวทางที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

2.4 ให้คำแนะนำในการเลี้ยงดูและส่งเสริมการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็กปกติ

2.5 ประเมินวินิจฉัยครอบครัวกลุ่มคนชุมชนโดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสมและใช้กลวิธีการดำเนินการในชุมชนในการสร้างความเข้มแข็งและสร้างความร่วมมือของชุมชนเพื่อดำเนินการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพและสร้างกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพได้

2.6 วิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้ในการป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพได้

2.7 จัดทำโครงการสร้างเสริมสุขภาพการป้องกันโรคและความเจ็บป่วยแก่ครอบครัวกลุ่มคนชุมชน

3) **ความรู้ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง** มีความรู้ในการตอบสนองของบุคคลและครอบครัวต่อการเจ็บป่วยทั้งทางด้านกายจิตสังคม สามารถใช้หลักการบำบัดทางการพยาบาลในการดูแลผู้ให้บริการที่เจ็บป่วยเฉียบพลันฉุกเฉินวิกฤตและเรื้อรังที่ไม่ซับซ้อนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่รับไว้ในการดูแลจนกระทั่งผู้ให้บริการและครอบครัวสามารถดูแลตนเองได้หรือจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิตหรือสามารถส่งต่อได้อย่างเหมาะสมรวมทั้งเข้าใจบทบาทของตนเองในการจัดการสาธารณสุข

3.1 ประเมินภาวะสุขภาพภาวะเสี่ยงความสามารถในการดูแลตนเองวินิจฉัยการพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยในภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลันฉุกเฉินวิกฤตและเรื้อรังได้อย่างปลอดภัย

3.2 ใช้หลักการและเทคโนโลยีการบำบัดทางการพยาบาล (nursing therapeutic principles and technology) ในการจัดการอาการการดูแลความทุกข์สบายการเฝ้าระวังและการป้องกันภาวะแทรกซ้อนการลุกลามของโรคและความพิการรวมทั้งการส่งเสริมการฟื้นฟูให้เหมาะสมกับความเจ็บป่วยและความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ให้บริการ

3.3 ใช้หลักการดูแลต่อเนื่องหลักการดูแลสุขภาพที่บ้านเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการและครอบครัวในการดูแลตนเองได้

3.4 ใช้หลักการดูแลแบบประคับประคอง (palliative care) ในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายให้ผู้ป่วยตายอย่างสงบและสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3.5 วิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นแสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคมมาใช้ในการดูแลผู้ให้บริการที่มีความเจ็บป่วยได้อย่างเหมาะสม

4) ความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลครอบครัวและการผดุงครรภ์ มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีครอบครัวการเปลี่ยนแปลงทางสรีระจิตสังคมของหญิงในระยะตั้งครรภ์ระยะคลอดระยะหลังคลอดสามารถรับฝากครรภ์คัดกรองภาวะเสี่ยงทำคลอดปกติให้การพยาบาลมารดาทารกและครอบครัวในระยะหลังคลอดส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และให้บริการวางแผนครอบครัวได้

4.1 ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลหญิงและครอบครัวในระยะตั้งครรภ์ระยะคลอดหลังคลอดและทารกแรกเกิดทั้งในภาวะปกติภาวะเสี่ยงและภาวะแทรกซ้อนให้เหมาะสมกับภาวะสุขภาพตามบริบทของผู้ให้บริการและครอบครัวโดยประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

4.2 รับฝากครรภ์คัดกรองภาวะเสี่ยงภาวะแทรกซ้อนและส่งต่อได้อย่างเหมาะสม

4.3 ทำคลอดปกติได้รู้วิธีการตัดและซ่อมแซมฝีเย็บ

4.4 ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ช่วยเหลือแพทย์ในการทำสูติศาสตร์หัตถการ

4.6 ให้บริการวางแผนครอบครัวตามขอบเขตวิชาชีพ

4.7 สอนแนะนำให้คำปรึกษาเรื่องการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยเตรียมความพร้อมในการมีครอบครัวการเตรียมตัวเป็นบิดามารดาการเตรียมตัวเพื่อการคลอดและการปฏิบัติตนในทุกระยะของการตั้งครรภ์และการคลอดการดูแลทารกแรกเกิด

4.8 สร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างบิดามารดาทารกและครอบครัวในระยะตั้งครรภ์ระยะคลอดและระยะหลังคลอด

5) หัตถการและทักษะ/เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป มีความรู้ความสามารถในปฏิบัติทักษะและเทคนิคการพยาบาลทั่วไปเพื่อให้การพยาบาลแก่ผู้ให้บริการทุกกลุ่มวัยทุกภาวะสุขภาพเพื่อบรรเทาอาการและแก้ไขปัญหสุขภาพ

5.1 การปฏิบัติหัตถการตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ได้แก่ การทำผลการตกแต่งบาดแผลการเย็บแผลการตัดไหมการผ่าฝีในตำแหน่งซึ่งไม่เป็นอันตรายต่ออวัยวะสำคัญของร่างกายการถอดเล็บการจี้นิ้วหรือจี้นิ้วเท้าการผ่าตัดเอาสิ่งแปลกปลอมที่อยู่ในตำแหน่งซึ่งไม่เป็นอันตรายต่ออวัยวะสำคัญของร่างกายออกโดยนิตยาระงับความรู้สึกทางผิวหนัง การล้างตา

5.2 ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไปตามที่สภาการพยาบาลกำหนด

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล

1) บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ

1.1 มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือในฐานะพยาบาลผู้มีความรู้ความสามารถในการดูแลสุขภาพ

1.2 มีความรับผิดชอบข้อสัตย์มีวินัยในตนเอง

1.3 มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และการใช้
วิจารณ์ทางคลินิก (clinical judgement)

1.4 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์และ
โต้แย้งด้วยเหตุผล

1.5 มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีและแสดงออกถึงความพยายาม
ในการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของตนเอง

1.6 พฤติกรรมบริการโดยแสดงความเต็มใจความ
กระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ

1.7 มีความไวทางวัฒนธรรมและแสดงออกอย่างเหมาะสม
กับความเป็นปัจเจกบุคคลวัฒนธรรมของผู้ใช้บริการผู้ร่วมงานและชนชนผู้อื่น

1.8 ตระหนักในสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงานปกป้อง
สิทธิที่ควรได้รับและรับผิดชอบในหน้าที่ตามขอบเขตวิชาชีพ

2) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

- 2.1 วิเคราะห์และประเมินตนเองรับฟังคำวิพากษ์เพื่อพัฒนาตนเอง
- 2.2 แสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง
- 2.3 ใฝ่รู้ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลความรู้ที่เกี่ยวข้องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ

3) มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล

- 3.1 แสดงออกถึงความภูมิใจมีอุดมการณ์และศรัทธาในวิชาชีพ
- 3.2 เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพสนับสนุนให้ความร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ
- 3.3 มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพและการดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพ

3.4 รักษาประโยชน์ของส่วนรวมองค์กร และวิชาชีพ

4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ มีความรู้

ในทฤษฎีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ทฤษฎีการบริหารเบื้องต้น กระบวนการบริหารจัดการด้านสุขภาพ หลักการพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ การประกันคุณภาพและกระบวนการพัฒนาคุณภาพ สามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมในทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้ รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

1) ภาวะผู้นำ

- 1.1 มีคุณลักษณะของผู้นำ ใช้กลวิธีการนำ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
- 1.2 สามารถให้เหตุผล เพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้อยตาม
- 1.3 สามารถจูงใจ เสริมแรง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 1.4 มีความกล้าในการตัดสินใจ เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการและหน่วยงาน

1.5 แสวงหาการสนับสนุน ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
จากผู้เกี่ยวข้อง

1.6 เจรจาต่อรองด้วยเหตุผล และประโยชน์ร่วมกันใน
สถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อน

1.7 มีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทาง
ที่ดีขององค์กร

2) การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

2.1 มีความรู้ และ สามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 กำหนดเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมาย จัดลำดับ
ความสำคัญ และวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และทรัพยากร เพื่อให้บรรลุ
เป้าหมาย

2.3 ประเมินผลลัพธ์การปฏิบัติงานของตน และหาแนวทาง
ในการพัฒนางานให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

2.4 มีความรู้ มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการทำกิจกรรม
พัฒนาคุณภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการพยาบาล และของหน่วยงาน

2.5 สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดย
ใช้ข้อมูล ความรู้ และวิธีการที่เหมาะสม

3) การทำงานเป็นทีม

3.1 มีความรู้ในหลักการทำงานเป็นทีม และ การสร้าง
ทีมงาน

3.2 ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกทีมการพยาบาล / ทีมสห
วิชาชีพ และองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยการให้ข้อมูล ความรู้ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และการให้
ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3.3 ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล/หัวหน้าเวร/
หัวหน้าโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์งาน มอบหมายงาน ปฏิบัติกิจกรรมของ
หัวหน้าทีม/หัวหน้าเวร /หัวหน้าโครงการ ในการประชุมปรึกษา การติดตามการปฏิบัติงานของ
สมาชิกทีม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อชี้แนะเพื่อป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน

3.4 ร่วมรับผิดชอบการทำงานของทีมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4) การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.1 จัดหา และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ พร้อมใช้

4.2 ใช้วัสดุอุปกรณ์ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์และหลักวิชาการตามความจำเป็นและอย่างคุ้มค่า รวมทั้งป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

4.3 ประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่คำนึงถึงต้นทุน และการเพิ่มมูลค่าในการปฏิบัติการพยาบาล

5. สมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัย ตระหนักในความสำคัญของการทำวิจัยและการพัฒนาความรู้มีความรู้พื้นฐานในกระบวนการทำวิจัยและการจัดการความรู้ การพิจารณาการใช้ประโยชน์จากความรู้เชิงระจักษ์ในการปฏิบัติงานและการเผยแพร่ความรู้กับทีมสุขภาพและสาธารณะ

1. ตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนไม่รู้และมีคำถามที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การแสวงหาความรู้

2. สืบค้นความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมสรุปประเด็นความรู้ จากตำราบทความวิชาการและงานวิจัยที่ไม่ซับซ้อนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

3. สรุปประเด็นความรู้จากประสบการณ์ของตนเองได้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้

4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนางานและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

5. ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อ ผู้ใช้บริการหน่วยงานและสังคมโดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้ถูกวิจัยและคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย

6. ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้เพื่อ พัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล

6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ มีความรู้และทักษะในการติดต่อสื่อสารการนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่

1) การติดต่อสื่อสาร

- 1.1 สามารถฟังอย่างเข้าใจ (empathic listening) และสรุปประเด็นจากการฟังได้อย่างถูกต้องชัดเจน
- 1.2 สามารถอ่านข้อมูลความรู้ทางวิชาการภาษาไทย ภาษาอังกฤษและสรุปประเด็นสำคัญ
- 1.3 เขียนเอกสารทางวิชาการภาษาไทยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการและการอ้างอิงที่เป็นสากล
- 1.4 สามารถให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ทางการแพทย์และสุขภาพแก่ผู้ให้บริการและผู้เกี่ยวข้องโดยเลือกใช้ถ้อยคำภาษาและสื่อที่เหมาะสม
- 1.5 มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพรวมทั้งการให้คำปรึกษาและการสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อถือเป็นฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ

2) การสร้างสัมพันธภาพ

- 2.1 ยอมรับในความแตกต่างทางความคิดโดยแสดงออกด้วยภาษาท่าทางการให้ข้อคิดเห็นที่เหมาะสม
- 2.2 มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเสมอภาค
- 2.3 ให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม
- 2.4 มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทีมสุขภาพและบุคคลที่เกี่ยวข้องตามแนวปฏิบัติในสังคมนั้นๆอย่างเหมาะสม
- 2.5 มีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสม

7. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์โปรแกรมใช้งานพื้นฐานในการประมวลผลคำนวณจัดเก็บและการนำเสนอการใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลความรู้ด้านสุขภาพและการพยาบาลความรู้เรื่ององค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาลระบบการจำแนกข้อมูลทางการแพทย์และการนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการปฏิบัติการพยาบาลการศึกษาและการวิจัย

1. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์โปรแกรมการใช้งานองค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาลและระบบการจำแนกข้อมูลทางการแพทย์พยาบาล

2. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โปรแกรมวิเคราะห์พื้นฐาน โปรแกรมนำเสนองานการประมวลจัดเก็บและนำเสนอข้อมูลข่าวสาร
3. ใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพและการพยาบาลและความรู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพและบุคคลทั่วไป
4. มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลทางการพยาบาล
5. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน

8. สมรรถนะด้านสังคม มีความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองวัฒนธรรมมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสุขภาพและสังคมสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

1. ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างสม่ำเสมอจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง
2. วิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง
3. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพของหน่วยงานท้องถิ่น ประเทศ และองค์วิชาชีพ
4. ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ยึดหลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. ดำรงส่งเสริมค่านิยมวัฒนธรรมของชาติภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชนมีวิจรรย์ญาณในการเลือกรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

สภาการพยาบาล (2552) โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการสภาการพยาบาลได้ปรับปรุงขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงจากการสังเคราะห์การปฏิบัติของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงของประเทศไทย นโยบายของหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่เน้นการจัดการรายกรณีในผู้ป่วยที่เจ็บป่วยซับซ้อนมีภาวะเสี่ยงสูงต่อการเกิดภาวะแทรกซ้อน ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการดูแลสูง โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มคุณภาพ และลดค่าใช้จ่ายและการขยายขอบเขตของการพยาบาลในการรักษาโรคเบื้องต้นและสร้างความเข้มแข็ง

ของบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิร่วมกับ การทบทวนวรรณกรรม สภาการพยาบาลจึงได้ให้ความหมายของการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ดังนี้

การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง หมายถึง การกระทำการพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ใช้บริการ กลุ่มเป้าหมาย หรือ กลุ่มเฉพาะ โรคที่มีปัญหาซับซ้อน ซึ่งต้องอาศัยความชำนาญและทักษะการพยาบาลขั้นสูง ในการจัดการรายกรณีหรือใช้วิธีการอื่นๆ การจัดระบบการดูแลผู้ป่วยเฉพาะกลุ่ม หรือเฉพาะโรคที่มีประสิทธิภาพ ให้เหตุผลและตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยบูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย ความรู้ ทฤษฎีการพยาบาลและทฤษฎีอื่น ๆ ที่เป็นปัจจุบัน มุ่งเน้นผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว พัฒนานวัตกรรมและกระบวนการดูแลในกลุ่มผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมาย หรือ กลุ่มเฉพาะ โรคอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะงานเชิงวิชาชีพ ตลอดจนติดตามประเมินคุณภาพและจัดการผลลัพธ์โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงประเมินผลในการดูแลผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมาย หรือ กลุ่มเฉพาะ โรคที่มีปัญหาซับซ้อนสมรรถนะหลักที่เป็นแกนของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (Core Competency) ประกอบด้วย 9 สมรรถนะหลัก ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 มีความสามารถในการพัฒนา จัดการ และกำกับระบบ การดูแลกลุ่มเป้าหมาย หรือเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรค (Care Management)

สมรรถนะที่ 2 มีความสามารถในการดูแลกลุ่มเป้าหมาย หรือ กลุ่มเฉพาะโรคที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน (Direct Care)

สมรรถนะที่ 3 มีความสามารถในการประสานงาน (Collaboration)

สมรรถนะที่ 4 มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowering) การสอน (educating) การฝึก (coaching) การเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติ (mentoring)

สมรรถนะที่ 5 มีความสามารถในการให้คำปรึกษาทางคลินิกในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมายที่ตนเองเชี่ยวชาญ (Consultation)

สมรรถนะที่ 6 มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

สมรรถนะที่ 7 มีความสามารถในการให้เหตุผลทางจริยธรรมและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical reasoning and ethical decision making)

สมรรถนะที่ 8 มีความสามารถในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)

สมรรถนะที่ 9 มีความสามารถในการจัดการและประเมินผลลัพธ์ (outcome management and evaluation)

ความสามารถในการใช้หลักฐานอ้างอิง (Evidence Based Practice) เพื่อปรับปรุงการบริการเป็นทักษะที่สำคัญมากสำหรับผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง การปฏิบัติโดยใช้หลักฐานอ้างอิงหมายถึง การบูรณาการผลการวิจัย ทฤษฎีทางการพยาบาลและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับเหตุผลทางพยาธิสรีรภาพ ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติ และความพอใจของผู้ใช้บริการ/ผู้ป่วย เป็นแนวทางในการตัดสินใจและให้บริการ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม การปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงนั้นพยาบาลจะต้องสามารถตอบประชาชนได้ถึงประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการปฏิบัติ การตัดสินใจจึงต้องอยู่บนพื้นฐานของการใช้ปัญญาและวิจารณญาณ ประเมินวิเคราะห์การปฏิบัติ ตลอดจนใช้ความรู้และสร้างความรู้จากการปฏิบัติ

2.2 ข้อมูลหน่วยงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

2.2.1 ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่ครบวงจรด้านสาธารณสุข ทั้งด้านการให้บริการด้านการเรียน การสอน และการวิจัย โดยมีโรงพยาบาลในสังกัดอยู่ 3 แห่ง คือ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี และโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน อีกทั้งยังมีการให้บริการโรงพยาบาลทางด้านทันตกรรม ในคณะทันตแพทยศาสตร์ด้วย โดยในขณะนี้โรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง และรวมถึงคณะทันตแพทยศาสตร์นั้นได้ให้บริการเต็มศักยภาพแล้วและยังมีความจำเป็นในการขยายงานเพื่อความเป็นเลิศในอีกหลายๆ ด้าน ด้วยเหตุนี้ในปี 2534 โดยอธิการบดีในขณะนั้นคือศาสตราจารย์นายแพทย์ประดิษฐ์ เจริญไทยทวี จึงได้เสนอโครงการจัดตั้งโครงการสถาบันทางการแพทย์และทันตกรรมขึ้นเพื่อตอบสนองการขยายตัวและรองรับงานบริการเพื่อความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนที่มีความเฉพาะทางมากขึ้น โดยในหลักการเบื้องต้นได้พิจารณาให้มีการบริการและการเรียนการสอนที่แตกต่าง หรือต่อเนื่องจากโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง ที่อยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล

ในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เสด็จเถลิงถวัลยราชสมบัติครบ 50 ปี อธิการบดีในขณะนั้น คือ ศาสตราจารย์นายแพทย์อรรถสิทธิ์ เวชชาชีวะ จึงได้กราบบังคลทูลขอพระราชทานนำชื่อ “กาญจนาภิเษก” มาเป็นชื่ออาคารและได้รับพระราชทานชื่ออาคารนี้ว่า “ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก” โดยมีชื่อภาษาอังกฤษดังนี้ “Golden Jubilee Medical Center” หลังจากนั้นได้มีการประชุมพิจารณาโครงการงานลักษณะงานที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงระบบบริการสาธารณสุขโดยครอบคลุมการรักษาทั่วไป ภายใต้โครงการ

หลักประกันสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 9 ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนลักษณะหรือแนวทางการให้บริการที่เหมาะสมของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกขึ้น

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก จึงได้วางแนวทางการให้บริการ โดยมุ่งเน้นด้านทันตกรรม (Dentistry center) การป้องกันและสร้างเสริมสุขภาพ (Prevention and health promotion center) การฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation center) และการแพทย์แผนเอเชีย (Asian Medical Center) โดยทำหน้าที่ในการให้บริการเฉพาะทางที่เป็นเลิศ เป็นสถานที่ฝึกอบรมสำหรับการศึกษาชั้นสูงสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาลและสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านการแพทย์และสาธารณสุข

โดยในวันที่ 5 เมษายน 2544 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี เสด็จแทนพระองค์เพื่อทรงวางศิลาฤกษ์ซึ่งนับได้ว่าศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกเป็นสถาบันทางการแพทย์อีกแห่งหนึ่งที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลแห่งนี้

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ได้ดำเนินการให้บริการอย่างต่อเนื่องเป็นต้นมาและได้ปรับปรุงคุณภาพการให้บริการอย่างไม่หยุดนิ่งมาโดยตลอดส่งผลให้ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพ ดังนี้

- มาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation : HA) จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์กรมหาชน) เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2555 ที่แสดงว่าได้ปฏิบัติตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย การสร้างเสริมสุขภาพ และการบริหารองค์กร

- มาตรฐาน ISO 15189 : 2007 จากสำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการกระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2555 ที่เป็นการรับรองความสามารถห้องปฏิบัติการทดสอบด้านการแพทย์และสาธารณสุข

- มาตรฐาน ISO 27001 ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ จากบริษัท ทูฟนอร์ค (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2555 เพื่อแสดงว่าข้อมูลสารสนเทศมีความมั่นคงปลอดภัย ข้อมูลการรักษาพยาบาลของผู้ป่วย ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการของผู้ป่วย ได้รับการปกป้องจากการโจรกรรมและสูญหาย มีการจัดการความเสี่ยงที่ดี มีการทำงานเป็นระบบและมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยมีการติดตามผลและเฝ้าดูความเสี่ยงอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง

2.2.2 โครงสร้างหน่วยงาน

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกมีโครงสร้างการบริหารงานที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็นดังนี้

1. สำนักงานผู้อำนวยการ ประกอบด้วย

1.1 ฝ่ายการแพทย์

1.2 ฝ่ายการพยาบาล

1.2.1 งานการพยาบาลผู้ป่วยใน

1.2.2 งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก

1.2.3 งานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

1.2.4 งานการพยาบาลโครงการพิเศษ

1.2.5 งานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพและ

เวชศาสตร์ฟื้นฟู

1.2.6 งานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก

1.2.7 งานการพยาบาลผ่าตัดและเวชภัณฑ์

ปลอดเชื้อ

1.3 ฝ่ายเวชศาสตร์ฟื้นฟู

1.3.1 งานบริการทางการแพทย์

1.3.2 งานกายภาพบำบัด

1.3.3 งานกิจกรรมบำบัด

1.3.4 งานธุรการวิชาการและวิจัย

1.4 ฝ่ายการแพทย์ทางเลือก

1.4.1 งานแพทย์แผนจีน

1.4.2 งานแพทย์แผนไทย

1.4.3 งานการแพทย์ทางเลือกอื่น ๆ

1.4.4 งานวิชาการและธุรการ

1.5 งานสร้างเสริมสุขภาพ

1.6 งานเภสัชกรรม

1.7 งานบริการผ้า

1.8งานเวชระเบียน

1.9 งานโภชนาการ

- 1.10 งานสื่อสารองค์กร
 - 1.11 งานวิศวกรรมบริการและนิติเวช
 - 1.12 งานเวชสารสนเทศ
 - 1.13 งานโสตทัศนูปกรณ์
 - 1.14 งานธุรการและสารบรรณ
 - 1.15 งานนโยบายและแผน
 - 1.16 งานการคลัง
 - 1.17 งานพัสดุ
 - 1.18 งานทรัพยากรบุคคล
 - 1.19 งานพัฒนาคุณภาพ
 - 1.20 งานการศึกษา วิจัยและวิชาการ
 - 1.21 MU-Clinic
 - 1.22 งานตรวจสอบสุขภาพ
 - 1.23 ศูนย์เทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิคนานาชาติ
 - 1.23.1 งานรังสีเทคนิค
 - 1.23.2 งานเทคนิคการแพทย์
2. โรงพยาบาลทันตกรรมมหาจักรีศิริราชประกอบด้วย
- 2.1 งานแพทย์-ทันตแพทย์
 - 2.2 งานบริหารคลินิกและทรัพยากร
 - 2.3 งานเวชระเบียนและคลังผู้ป่วย
 - 2.4 งานบริหารและธุรการโรงพยาบาล

2.2.3 โครงสร้างฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

ฝ่ายการพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มีโครงสร้างการบริหารงาน ซึ่งแบ่งตามภารกิจการให้บริการไว้ได้ 7 ด้าน ดังนี้

- 1. งานการพยาบาลผู้ป่วยใน
- 2. งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก
- 3. งานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
- 4. งานการพยาบาลโครงการพิเศษ ประกอบไปด้วย หน่วยไตเทียม และ

หน่วยบริบาลเด็กอ่อน

5. งานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพและเวชศาสตร์ฟื้นฟู
6. งานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก
7. งานการพยาบาลผ่าตัดและเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

สมนึก สุวรรณภูเต (2548) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพพยาบาล จำนวน 18 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพยาบาล ด้านการบริหารทางการพยาบาลด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านกฎหมายและจริยธรรมทางวิชาชีพพยาบาล โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้สอบถามผู้เชี่ยวชาญ 3 รอบด้วยกัน แบบสอบถามรอบแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด ส่วนรอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันมากกว่าร้อยละ 80 และตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ค่าความเที่ยงของเครื่องมือในรอบที่ 1 และรอบที่ 2 เท่ากับ .81 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 ประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก 9 ด้าน จำนวน 83 รายการ รอบที่ 2 ประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก 6 ด้าน จำนวน 77 รายการ รอบที่ 3 ประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก 6 ด้าน จำนวน 72 รายการสรุปได้ว่า สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก 6 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านองค์ความรู้ทางการพยาบาล 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล 3) สมรรถนะด้านการวิจัยและการพัฒนาตนเอง 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ 5) สมรรถนะด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพและวัฒนธรรม และ 6) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อ นอกจากนั้นยังมีสมรรถนะรายชื่อย่อยที่มีความสำคัญในระดับมากอีกรวม 71 รายการ

จันทร สังข์สุวรรณ (2538) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในสถานอนามัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุขโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่สถานอนามัย โดยการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสถานอนามัยในระดับนโยบายผู้นิเทศงาน และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย รวม 9 คน 2) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มา กำหนดเป็นเค้าโครงประเด็นในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล จำนวน 27 คน และใช้เทคนิคเดลฟายในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในการสอบถาม จำนวน 3 รอบด้วยกัน รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่สถานอนามัยมี 7 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านปฏิบัติการพยาบาล 2) สมรรถนะด้านการบริหาร 3) สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ 4) สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกันในชุมชน 5) สมรรถนะด้านการนำหลักการสาธารณสุขมูลฐานมาใช้ 6) สมรรถนะด้านการสอนและฝึกอบรม และ 7) สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วยรายการสมรรถนะ 96 รายการ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นในระดับมากที่สุด 13 รายการและสมรรถนะที่มีความจำเป็นในระดับมาก 83 รายการ ซึ่งสมรรถนะที่พบที่มีความจำเป็นในระดับมากที่สุด 13 รายการ เรียงลำดับได้ดังนี้ 1) มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในชุมชน 2) ปฏิบัติการพยาบาลที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนโดยไม่แบ่งแยกการหาผลประโยชน์ 3) มีความรับผิดชอบสูง 4) ให้การรักษาเบื้องต้นตามขีดความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ 5) เข้าใจและใช้หลักการสาธารณสุขมูลฐานเป็นตัวกำหนดบริการที่สมบูรณ์แบบและสัมพันธ์กับกระบวนการปฏิบัติการพยาบาล 6) นำนโยบายสู่การปฏิบัติในรูปของแผนงานที่สอดคล้องกับสภาพของชุมชน 7) เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและการปฏิบัติงานในหน้าที่ 8) วิเคราะห์และกำหนดแนวทางช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยร่วมกับบุคคล ครอบครัว หรือชุมชนให้ได้รับการดูแลรักษาที่ถูกต้อง 9) ใช้ยาได้ถูกต้อง 10) ให้บริการพยาบาลโดยเน้นการส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค 11) ปรับตัวให้เข้ากับบุคคลได้ทุกระดับ 12) ช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและประชาชน 13) สนับสนุนให้ประชาชนมีพฤติกรรมอนามัยที่ดีอย่างต่อเนื่องภายใต้การดำเนินงานของประชาชน

รุ่งอรุณ เกศวงษ์ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวประกอบและตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 2 ปี ในโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 40 แห่ง จำนวน 880

คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบโดยสกัดตัวประกอบด้วยวิธีหมุนแกนตัวประกอบแบบอโกลอน ด้วยวิธีแวกซ์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนมีจำนวน 10 ตัวประกอบ 87 ตัวแปร ซึ่งมีค่าความแปรปรวนรวมกันคิดเป็นร้อยละ 61.65 ได้แก่ 1) ด้านการใช้ฐานข้อมูลเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุดได้ร้อยละ 41.44 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 11 ตัวแปร 2) ด้านการติดต่อสื่อสารในทีมงานโดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.84 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 16 ตัวแปร 3) ด้านพฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.98 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 8 ตัวแปร 4) ด้านภาวะผู้นำเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.21 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 13 ตัวแปร 5) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.97 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 8 ตัวแปร 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการพยาบาล เป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.82 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 9 ตัวแปร 7) ด้านการบริหารจัดการงานทั่วไปเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.45 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 8 ตัวแปร 8) ด้านการจัดการคุณภาพทางการพยาบาล การพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยและจริยธรรมเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.35 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 6 ตัวแปร 9) ด้านการมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.26 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 4 ตัวแปร 10) ด้านการเรียนรู้วัฒนธรรมทางการพยาบาลเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.23 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 4 ตัวแปร

จินตนา ตรีรัตนธารัง (2555) ได้ทำการศึกษาการพัฒนากรอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากรอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ในการวิจัยได้ประยุกต์กลยุทธ์การพัฒนากรอบสมรรถนะของมาร์เรลลี, ทอนโดรา, และฮอก (Marrelli, Tondora, & Hoge, 2005) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญพยาบาลวิชาชีพด้านผู้ป่วยกึ่งวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือด จำนวน 6 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพยาบาลวิชาชีพด้านผู้ป่วยกึ่งวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือด ผลการศึกษาพบว่า กรอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือด

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มี 6 ด้าน ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถจำนวน 66 ข้อ ซึ่งจำแนกได้ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับระบบหัวใจและหลอดเลือด ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 13 ข้อ 2) สมรรถนะด้านการประเมินผู้ป่วยถึงวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือด ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 8 ข้อ 3) สมรรถนะด้านการพยาบาลผู้ป่วยถึงวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือด ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 14 ข้อ 4) สมรรถนะด้านการพยาบาลผู้ป่วยที่หาหัตถการเพื่อการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 16 ข้อ 5) สมรรถนะด้านการบริหารยาในผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 8 ข้อ และ 6) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 7 ข้อ

พัชรินทร์ ชิวสาธน์ (2551) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศูนย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพประจำแผนกผู้ป่วยนอก จำนวน 399 คน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพประจำแผนกผู้ป่วยนอกเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี ในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 16 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรทอนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศูนย์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ บรรยายด้วย 56 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 69.07 ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการคัดกรอง อธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 49.02 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ สามารถจำแนกระดับความรุนแรง (Triage) ของอาการและอาการแสดง 2) สมรรถนะด้านจริยธรรมและการพิทักษ์สิทธิ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.29 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ปฏิบัติการพยาบาลตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) สมรรถนะด้านพฤติกรรมบริการ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.06 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังปัญหาของผู้ป่วยและญาติโดยไม่แสดงความเบื่อหน่าย 4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.45 มีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ สามารถดูแล และกำกับการทำงานของสมาชิกทีมการพยาบาล 5) สมรรถนะด้านการสื่อสาร อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.33 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ สามารถให้คำแนะนำด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วยเฉพาะโรคโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 6) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือ อธิบาย

ความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.99 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ สามารถเตรียมอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจพิเศษได้ถูกต้อง 7) สมรรถนะด้านการพยาบาล อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.91 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ สามารถให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสมกับอาการ และอาการแสดง

มันทนา จิระกังวาน และคณะ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการคัดกรองผู้ป่วยนอกในพยาบาลวิชาชีพ เครือข่ายงานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการคัดกรองผู้ป่วยนอกของพยาบาลวิชาชีพ เครือข่ายงานบริการผู้ป่วยนอก และเปรียบเทียบความรู้เรื่องการคัดกรองผู้ป่วยนอก จำแนกตามปัจจัยต่างๆ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพในเครือข่ายงานบริการผู้ป่วยนอก จังหวัดศรีสะเกษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบบันทึกข้อมูลการวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะการคัดกรองผู้ป่วยนอกในพยาบาลวิชาชีพ เครือข่ายงานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป แบบประเมินความรู้เรื่องการคัดกรองผู้ป่วยนอก และแบบประเมินทักษะการคัดกรองผู้ป่วยนอก โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ส่วนแบบประเมินความรู้เรื่องการคัดกรองผู้ป่วยนอกได้ทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีอัลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .80 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปและแบบประเมินความรู้เรื่องการคัดกรองให้พยาบาลเป็นผู้ตอบแบบประเมินเอง และแบบประเมินทักษะการคัดกรองให้หัวหน้างานผู้ป่วยนอกเป็นผู้ประเมิน จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ Independent t- test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพเครือข่ายงานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอกมีความรู้เรื่องการคัดกรองผู้ป่วยนอก ในระดับสูง ร้อยละ 82.35 การประเมินทักษะการคัดกรองผู้ป่วยนอกโดยการประเมินผลการปฏิบัติเรื่องการคัดกรองพบว่า พยาบาลวิชาชีพเครือข่ายบริการพยาบาลผู้ป่วยนอกสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง ร้อยละ 97.06 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนความรู้ เรื่องการคัดกรองผู้ป่วยนอกจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก ประวัติการได้รับการอบรม และขนาดโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความรู้เรื่องการคัดกรองผู้ป่วยนอก

วัชรวิรรณ เขื่อนเพชร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากรอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลเชิงดาว จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากรอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลเชิงดาว จังหวัดเชียงใหม่ โดยได้ประยุกต์ใช้กลยุทธ์การพัฒนากรอบสมรรถนะของมาร์เรลลีทอนโดรา และฮอจ (Marrelli, Tondora, & Hoge, 2005) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวม

ข้อมูลโดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเป็นรายข้อ ผลการศึกษาพบว่า กรอบได้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลเชิงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 8 ด้าน และประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 105 ข้อ ซึ่งจำแนกได้ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการประเมินอาการและการคัดกรอง ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 16 ข้อ 2) สมรรถนะด้านการช่วยเหลือฉุกเฉินเกิดเหตุ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 17 ข้อ 3) สมรรถนะด้านการวินิจฉัยและตรวจรักษาโรคทั่วไป ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 4 ข้อ 4) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลฉุกเฉิน ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 34 ข้อ 5) สมรรถนะด้านทักษะในการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 7 ข้อ 6) สมรรถนะด้านการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินกลุ่มชนและภัยพิบัติ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 12 ข้อ 7) สมรรถนะด้านการส่งรักษาต่อ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 6 ข้อ และ 8) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 9 ข้อ

กิตติพร เนาว์สุวรรณ (2554) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความสามารถเชิงสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาล ชุมชนเขตภาคใต้ ด้วยวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และอำนาจในการทำนายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่มีต่อความสามารถเชิงสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคใต้ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรอิสระ ได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถเชิงสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสถิติถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความสามารถเชิงสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุฉุกเฉินใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .522$) และสามารถทำนายความสามารถเชิงสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้ ได้ร้อยละ 27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0012) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.49$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

คือ ด้านทักษะการปฏิบัติ ($x = 4.22$, $SD = 0.57$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการแก้ไขปัญหา ($x = 3.90$, $SD = 0.66$) 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับดี ($x = 4.10$, $SD = 0.46$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ ($x = 4.33$, $SD = 0.58$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกระทำหรือส่งเสริมให้กระทำในสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ ($x = 3.97$, $SD = 0.50$)

วารุณี เริ่มอรุณรอง (2548) ได้ศึกษาวิจัยสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาคใต้ ตามการรับรู้ของหัวหน้างาน เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินตามการรับรู้ของหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้างานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขภาคใต้ ที่มีขนาด 60 เตียงขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 35 คน ประเมินพยาบาลประจำการงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับหัวหน้างานซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีขึ้นไป โรงพยาบาลละ 4 คน จำนวนพยาบาลประจำการงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากแนวคิดรูปแบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจสกา (Jeska, 1998) ผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และทดสอบหาความเที่ยงด้วยการประเมินซ้ำ (test re-test) หาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน ได้เท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งทักษะด้านเทคนิคที่มีคะแนนสูงสุด คือ การเจาะหาน้ำตาลในเลือดแบบเร่งด่วน ($X = 3.82$, $SD = 0.40$) รองลงมา คือ การให้ออกซิเจน ($X = 3.76$, $SD = 0.44$) และการตาม ($X = 3.72$, $SD = 0.45$) ตามลำดับ ทักษะด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีคะแนนสูงสุด คือ การตรงต่อเวลา ($X = 3.37$, $SD = 0.76$) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม ($X = 3.31$, $SD = 0.67$) และการประสานงานการส่งต่อผู้ป่วย ($X = 3.28$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ และทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณที่มีคะแนนสูงสุด คือ การประเมินอาการในภาวะฉุกเฉินระบบหายใจที่พบบ่อยเช่น หอบ หืด ($X = 3.80$, $SD = 0.44$) รองลงมา คือ การคัดกรองและการจัดลำดับความสำคัญ ($X = 3.79$, $SD = 0.41$) และการประเมินภาวะช็อก ($X = 3.69$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ

กฤตยา แดงสุวรรณ และคณะ (2551) ได้ศึกษาวิจัยสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีขนาด 30 เตียงขึ้นไป มากกว่า 6 เดือน จำนวน 150 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ และกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง โดยให้หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามและส่งกลับมายังผู้วิจัย ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนกลับมา จำนวน 150 ชุด ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 51.3) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสมรรถนะรายด้านเพียงด้านเดียวที่มีร้อยละสูงสุดคือ อยู่ในระดับสูง ได้แก่ สมรรถนะด้านการประสานความร่วมมือ ร้อยละ 57.3 นอกจากนั้นมีร้อยละสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ร้อยละ 56.7 ด้านการตัดสินใจ ร้อยละ 55.3 ด้านการแก้ปัญหา ร้อยละ 54.7 ด้านความรู้เฉพาะสาขา ร้อยละ 53.3 และด้านการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 50.0 ตามลำดับ

ยุวดี ภาษา และคณะ (2549) ได้ศึกษาวิจัยสมรรถนะของพยาบาลด้านการสร้างเสริมสุขภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลด้านการสร้างเสริมสุขภาพทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท แบบสอบถามสมรรถนะสร้างขึ้นจากการสนทนากลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ทติภูมิ และตติภูมิทั่วประเทศ ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาการพยาบาล สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน และสัมภาษณ์ผู้ใช้บริการ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริการส่วนตำบล แม่บ้านในชุมชน และนักศึกษา แบบสอบถามที่สร้างขึ้นประกอบด้วยสมรรถนะด้านการสร้างเสริมสุขภาพ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ความสามารถส่วนบุคคลในการสร้างเสริมสุขภาพ 2) การปฏิบัติกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ 3) การบริหารจัดการในการสร้างเสริมสุขภาพ 4) การวิจัยและจัดการความรู้ และ 5) ด้านการติดต่อสื่อสารในการสร้างเสริมสุขภาพ รวมทั้งสิ้น 45 ข้อคำถาม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของพยาบาลด้านการสร้างเสริมสุขภาพในระดับปริญญาตรีที่จำเป็นอย่างยิ่งที่สุดเป็นอันดับแรก คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อการสร้างเสริมสุขภาพ ($X = 3.62$) รองลงมาคือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างเสริมสุขภาพ การพัฒนาตนเองโดยการหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และการให้การวินิจฉัยทางการพยาบาลเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแบบองค์รวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($X = 3.50$) ส่วน

สมรรถนะของพยาบาลด้านการสร้างเสริมสุขภาพในระดับปริญญาโทที่จำเป็นมากที่สุดอันดับแรก คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อการสร้างเสริมสุขภาพ ($X = 3.79$) รองลงมาคือ ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎีด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การเขียนโครงการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ และลดความเสี่ยงด้านสุขภาพได้ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานเพื่อประเมินผลงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพได้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($X = 3.76$)

เยษา กงสุทธิ์ และคณะ (2554) ได้ศึกษาคุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการด้าน สาธารณสุขชุมชนที่มีความรู้ด้านแพทย์แผนไทยในจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณลักษณะกำลังคนที่ต้องการด้านสาธารณสุขชุมชนที่มีความรู้ด้านแพทย์แผนไทยในจังหวัดสงขลา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามโดยการส่งไปยังสถานบริการสาธารณสุขภาครัฐใน จังหวัดสงขลา จำนวน 79 แห่ง ได้รับการตอบกลับ จำนวน 66 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะ กำลังคนด้านคุณค่าเฉพาะตัวที่ต้องการในภาพรวมมีความต้องการอยู่ระดับมาก คุณลักษณะที่ ต้องการสูงสุด คือ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ ต้องการในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะที่ต้องการสูงสุด คือ มีการตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานได้อย่างถูกต้อง ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ต้องการในภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง คุณลักษณะที่ต้องการอันดับสูงสุด คือ มีความเต็มใจรับมอบงานที่ได้รับมอบหมาย ความ ต้องการด้านทักษะในการสื่อสารที่ต้องการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะที่ต้องการ อันดับสูงสุด คือ สามารถเป็นผู้ฟังที่ดี รองลงมา ด้านลักษณะเกี่ยวกับงานที่ต้องการในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก คุณลักษณะที่ต้องการอันดับสูงสุด คือ สามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ตามกำหนด ด้าน วุฒิกวาระที่ต้องการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะที่ต้องการอันดับสูงสุด คือ สามารถ ทำงานได้ดีโดยไม่ต้องควบคุมหรือตรวจตรา ด้านสุขลักษณะและความปลอดภัยในงานที่ต้องการ คุณลักษณะที่ต้องการอันดับสูงสุด คือ สามารถทำงานภายใต้ภาวะความเครียดได้ และด้านความ ผูกพันที่ต้องการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะที่ต้องการอันดับสูงสุด คือ มีความ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน

พรธิดา ชื่นบาน (2555) ได้ศึกษาการศึกษาการพัฒนากรอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ห้องผ่าตัดโรงพยาบาลแพร่ เป็นการศึกษาเชิงพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากรอบสมรรถนะ พยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลแพร่ โดยได้ประยุกต์กลยุทธ์การพัฒนากรอบสมรรถนะของ มาร์เรลลี, ทอนโดรา และฮอจ (Marrelli, Tondora & Hoge, 2005) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ห้องผ่าตัด จำนวน 16 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ แนวคำถามที่ได้รับการตรวจสอบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน แบ่งขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การทบทวน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 2) การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ทางห้องผ่าตัดจำนวน 16 คน 3) การพัฒนาร่างกรอบสมรรถนะ และ 4) การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของกรอบสมรรถนะฉบับร่าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า กรอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลแพร์ ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน และพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 44 ข้อ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วยผ่าตัด ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 9 ข้อ 2) สมรรถนะด้านการคงความสมดุลทางสรีรวิทยาและการทำหน้าที่ของร่างกาย ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 13 ข้อ 3) สมรรถนะด้านการสื่อสารและการให้ข้อมูล ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 8 ข้อ 4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการห้องผ่าตัดและภาวะผู้นำ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 7 ข้อ และ 5) สมรรถนะด้านการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยผ่าตัด ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถจำนวน 7 ข้อ

รวงทอง เพิ่มจอมมงคล (2551) ได้ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลผู้เชี่ยวชาญไตเทียม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของพยาบาลผู้เชี่ยวชาญไตเทียม วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำสาระที่ได้มา กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลผู้เชี่ยวชาญไตเทียม โดยใช้วิธีเทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างคือผู้เชี่ยวชาญในงานด้านไตเทียม จำนวน 19 คน ทำการคัดเลือกสมรรถนะของพยาบาลผู้เชี่ยวชาญไตเทียม โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของพยาบาลผู้เชี่ยวชาญไตเทียม ประกอบด้วยสมรรถนะจำนวน 12 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความรู้และทักษะในการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม จำนวน 7 รายการ 2) สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ จำนวน 5 รายการ 3) สมรรถนะด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ จำนวน 5 รายการ 4) สมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยง จำนวน 5 รายการ 5) สมรรถนะด้านจริยธรรมและการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย จำนวน 5 รายการ 6) สมรรถนะด้านการสอนและให้การปรึกษาแนะนำ จำนวน 5 รายการ 7) สมรรถนะด้านการประสานงาน จำนวน 2 รายการ 8) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ จำนวน 7 รายการ 9) คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ จำนวน 6 รายการ 10) สมรรถนะด้านบริหารจัดการ และประเมินผลลัพธ์ จำนวน 6 รายการ 11) สมรรถนะด้านการวิจัย จำนวน 5 รายการ และ 12) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 3 รายการ

ชุตินา เขตต์อนันต์ (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะพยาบาลไตเทียม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะพยาบาลไตเทียม 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านไตเทียม การอบรมเพิ่มเติมการ

เรียนรู้ด้วยการนำตนเองการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับสมรรถนะพยาบาลไตเทียม และ 3) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลไตเทียม กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลไตเทียมทั่วประเทศ จำนวน 315 คน ที่ได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแบบสอบถามสมรรถนะพยาบาลไตเทียม แบบสอบถามทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ .92, .95 และ .96 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันค่าความสัมพันธ์อีต้า และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะพยาบาลไตเทียมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($X = 3.92$, $SD = .41$) 2) ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านไตเทียม การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลไตเทียมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .22$, $.68$ และ $.45$ ตามลำดับ) ส่วนระดับการศึกษา การอบรมเพิ่มเติมไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะพยาบาลไตเทียม 3) ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายสมรรถนะพยาบาลไตเทียมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและประสบการณ์ การปฏิบัติงานด้านไตเทียมโดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ สมรรถนะพยาบาลไตเทียม = .56 (การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง) + .20 (การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน) + .15 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน)

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Natalja Istomina และคณะ (2011) ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาล 270 คน ใน 11 วอร์ดการผ่าตัดช่องท้อง จากโรงพยาบาลจำนวน 7 แห่ง ในลิทัวเนีย และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 218 คน โดยใช้ Nurse Competence Scale (NCS) เป็นเครื่องมือในการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย 7 หมวดหมู่จำนวน 73 รายการ ได้แก่ 1) Helping Role 2) Teaching-Coaching 3) Diagnostic Functions 4) Managing Situations 5) Therapeutic Interventions 6) Ensuring Quality และ 7) Work Role โดยมีระดับการวัดค่าความถึสมรรถนะอยู่ระหว่าง 0 (ต่ำสุด) 100 (สูงสุด) และมีมาตราส่วนการประมาณค่า 4 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง ร้อยละ 60 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล พบว่าค่าสมรรถนะในหมวด

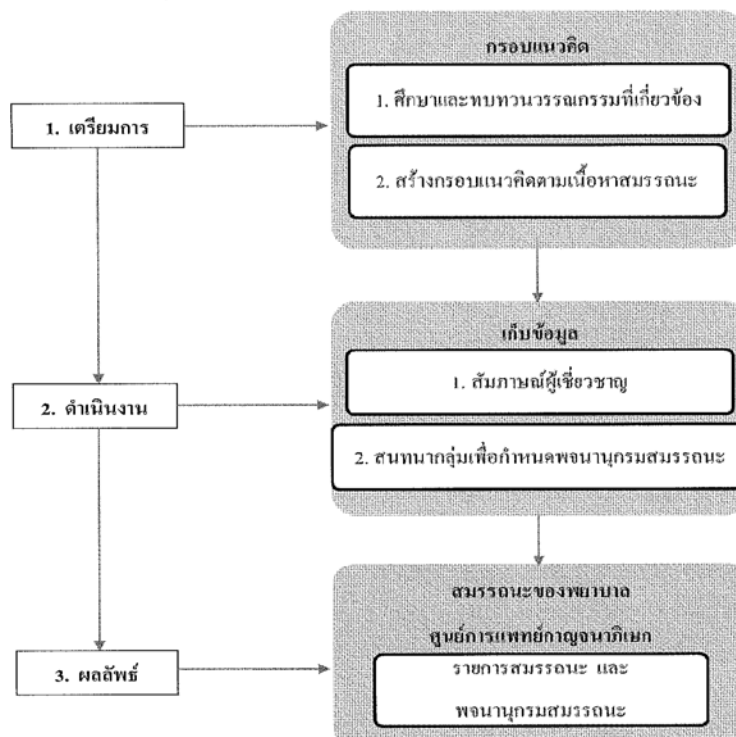
managing situations และ work role มีค่าความถี่สูงสุด และในหมวด ensuring quality และ teaching-coaching มีค่าความถี่ต่ำสุด แต่ในภาพรวมถือว่ามีค่าความถี่อยู่ในระดับสูง (85.8) และเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าการประเมินตนเองในสมรรถนะของพยาบาล ขึ้นอยู่กับลักษณะของเชื้อชาติด้วย เพราะมีความแตกต่างในประเพณีวัฒนธรรม กระบวนการศึกษาพยาบาล และระดับการศึกษา นอกจากนี้ ยังจำเป็นที่จะยกระดับสมรรถนะพยาบาล ด้าน teaching-coaching และ ensuring quality

Rose O. Sherman และคณะ (2007) ได้ศึกษากรอบการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำทางการพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้จัดการพยาบาลในมุมมองเกี่ยวกับทักษะความเป็นผู้นำ และความสามารถในการสร้างความเป็นผู้นำทางการพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการพยาบาล จำนวน 120 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้จัดการพยาบาลที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และกลุ่มผู้จัดการพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 2 ปี ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้จัดการพยาบาลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้จัดการพยาบาล จำนวน 26 ข้อคำถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสมรรถนะของการเป็นผู้นำทางการพยาบาลมี 6 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล 2) สมรรถนะด้านการจัดการทางการเงิน 3) สมรรถนะด้านการจัดการทางด้านทรัพยากรบุคคล 4) สมรรถนะด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) สมรรถนะด้านการดูแลตนเอง/บุคลากร/ผู้ป่วย และ 6) สมรรถนะด้านการคิดเชิงระบบ

Glenn Gardner และคณะ (2006) ได้ศึกษามาตรฐานสมรรถนะพยาบาลปฏิบัติการจากความร่วมมือระหว่างประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ เนื่องจากทั้งสองประเทศมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานพยาบาลที่เพิ่มขึ้นในการให้บริการด้านสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามาตรฐานสมรรถนะของพยาบาลที่สามารถนำไปใช้ในการศึกษา และการขออนุญาตปฏิบัติงานด้านการพยาบาลภายในประเทศ การวิจัยครั้งนี้ได้วิธีการหลากหลายวิธีในการรวบรวมข้อมูล รวมถึงข้อมูลระดับนโยบาย ข้อมูลจากตัวหลักสูตร และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานสมรรถนะในการปฏิบัติสำหรับพยาบาล มี 3 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานแบบพลวัต (Dynamic Practice) ประกอบด้วย ความรู้และทักษะเฉพาะทางด้านคลินิก การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อน และความรู้ทั่วไปทางด้านคลินิก 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ (Professional Efficacy) ประกอบด้วย การปฏิบัติการพยาบาล ความร่วมมือและการรับรู้ทางวัฒนธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 3) สมรรถนะความเป็นผู้นำทางด้านคลินิก (Clinical Leadership) ประกอบด้วย การให้คำแนะนำและเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับระบบการดูแลสุขภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

Kathryn T Holloway (2011) ได้ศึกษากรอบความสามารถการพยาบาลของพยาบาลผู้เชี่ยวชาญประเทศนิวซีแลนด์ โดยมีคำถามการวิจัยคือ องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นสำหรับพยาบาลผู้เชี่ยวชาญประเทศนิวซีแลนด์มีอะไรบ้าง แบ่งขั้นตอนดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การทบทวนวรรณกรรม การวิเคราะห์เอกสาร พร้อมกับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้เทคนิค E-Delphi โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลที่เลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 12 คน โดยคัดเลือกจากตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ที่มีบทบาทโดยตรงในการพยาบาลเฉพาะทางและความพร้อมของเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอีเมลและอินเทอร์เน็ต ซึ่งทำการสำรวจ 2 รอบ เมื่อได้ฉันทามติแล้วนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ผลขององค์ประกอบที่ได้จากการสำรวจเข้าด้วยกันและ รวบรวมเป็นกรอบความสามารถ ผลที่ได้คือ ความรู้ความสามารถด้านกฎระเบียบ ความสามารถในการวางแผนด้านทรัพยากร และความสามารถในการปฏิบัติการทางด้านคลินิก และขั้นตอนที่ 3 นำร่างกรอบความสามารถที่ได้ไปตรวจสอบกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลเพื่อยืนยันกรอบความสามารถของพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ ประเทศนิวซีแลนด์

2.4 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัย



ผู้วิจัยทำการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและนัดหมายกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้บริหารทางการพยาบาล/หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาล หัวหน้าหน่วยทางการพยาบาล และพยาบาลผู้มีประสบการณ์โดยตรงที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ที่หัวหน้างานการพยาบาลเป็นผู้คัดเลือกมาทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อประชุมปรึกษาและกำหนดสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง และพจนานุกรมสมรรถนะของพยาบาลแต่ละหน่วยงานร่วมกันต่อไป

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของพยาบาล และกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะของตำแหน่งพยาบาลของพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการศึกษาตามแนวทาง ดังนี้

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยดำเนินการทบทวนวรรณกรรมหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้วยการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือเอกสารทางวิชาการ บทความ และศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะลึก (In-Depth Interview) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาและประมวลผลสรุปร่างกรอบสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลในแต่ละหน่วยงานที่ครอบคลุมลักษณะงานและการให้บริการโดยรายการสมรรถนะแต่ละด้านและตัวชี้วัดพฤติกรรมตามความสามารถของสมรรถนะแต่ละด้านที่มีเนื้อหาเดียวกันหรือใกล้เคียงกันผู้วิจัยจะรวบรวมไว้เป็นข้อเดียวกัน
3. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการนัดหมายและจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการพยาบาล และการปฏิบัติงานพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกโดยตรง จำนวน 25 คน เพื่อประชุมปรึกษาและร่วมกันกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล โดยมุ่งเน้นการหาสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล (Specific Functional Competency) ในด้านที่ไม่ซ้ำกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะประจำตำแหน่งงานพยาบาล (Common Functional Competency) ที่ส่วนงานและมหาวิทยาลัยมหิดล กำหนด เมื่อได้รายการสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลในแต่ละด้านแล้วนำมากำหนด

พจนานุกรมสมรรถนะของตำแหน่งพยาบาลต่อไปแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลเพื่อนำไปสู่การอภิปรายและเสนอผลการวิจัยสู่การปฏิบัติต่อไป

3.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารโรงพยาบาล การบริหารงานการพยาบาล การบริหารหน่วยงานด้านการพยาบาล และผู้ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลที่มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการให้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group) ในการศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 คน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารที่กำกับดูแลฝ่ายการพยาบาล/หัวหน้าฝ่ายพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก จำนวน 1 คน
2. หัวหน้างานการพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก จำนวน 6 คน
3. หัวหน้าหน่วยการพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก จำนวน 7 คน
4. พยาบาลผู้มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป ที่หัวหน้างานเป็นผู้คัดเลือกให้ จำนวน 11 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะลึก (In-Depth Interview) เพื่อเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์พูดคุยนำมากำหนดประเด็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล โดยผู้ศึกษาวิจัยเป็นผู้จัดบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยตนเองแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อประชุมปรึกษาและกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งพยาบาลของแต่ละหน่วยงาน และกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะของตำแหน่งพยาบาลต่อไป

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลสำหรับสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาในเบื้องต้น และนำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบเนื้อหา ภาษา ความชัดเจนของคำถาม และความเหมาะสมของคำถามที่ใช้สอบถามสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ให้มีความครอบคลุมเที่ยงตรง (Validity) และน่าเชื่อถือตามประเด็นที่ทำการศึกษาวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขจนมีความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำออกมาใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ (Reliability) แก่ผลการศึกษาวิจัย

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัยแล้ว ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน
2. เมื่อได้รับรองจากคณะกรรมการรับรองจริยธรรมวิจัยในคนแล้ว ดำเนินการขอหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ผู้วิจัยนัดหมายเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจัดเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม 2556–สิงหาคม 2557 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปข้อมูลด้วยตนเองซึ่งรายการสมรรถนะแต่ละด้านและตัวชี้วัดพฤติกรรมตามความสามารถของสมรรถนะแต่ละด้านที่มีเนื้อหาเดียวกันหรือใกล้เคียงกันผู้วิจัยจะรวบรวมไว้เป็นข้อเดียวกัน
4. ผู้วิจัยนัดหมายและจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) เพื่อประชุมปรึกษาและร่วมกันกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานพยาบาล (Specific Functional Competency) ที่ไม่

เข้าซ้อนกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 ด้าน (1.ความเชื่อมั่นในคุณธรรม 2.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3.ความรับผิดชอบในงาน 4.การทำงานเป็นทีม 5.การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ) สมรรถนะตามสายอาชีพตำแหน่งพยาบาล (Functional Competency) 4 ด้าน (1.จิตสำนึกการให้บริการ 2.การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ 3.การสร้างและรักษาสัมพันธภาพ 4.การบริหารจัดการทางการพยาบาล) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) 10 ด้านของ มหาวิทยาลัยมหิดล (1.การมีวิสัยทัศน์ 2.ความเป็นผู้นำ 3.ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 4.การคิดเชิงกลยุทธ์ 5.การควบคุมตนเอง 6.การให้อำนาจแก่ผู้อื่น 7.การมองภาพองค์รวม 8.การพัฒนาศักยภาพคน 9.การดำเนินการเชิงรุก 10.ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ) และกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะตำแหน่งพยาบาล โดยมีระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม 2558-เมษายน 2558

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และนำข้อมูลความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมากำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลและจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะของตำแหน่งพยาบาล เพื่อกำหนดความหมาย และตัวชี้วัดพฤติกรรมในแต่ละระดับที่หน่วยงานคาดหวัง ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ระดับสมรรถนะตามความความคาดหวังของอาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์ (2547) ร่วมกับของ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยแบ่งระดับสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 สำหรับพยาบาลปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน 0-2 ปี

ระดับที่ 2 สำหรับพยาบาลปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน >2-5 ปี

ระดับที่ 3 สำหรับพยาบาลปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน >5-10 ปี ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยทางการพยาบาล และผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ

ระดับที่ 4 สำหรับพยาบาลปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงาน >10 ปี ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานทางการพยาบาล และผู้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ

ระดับที่ 5 สำหรับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดลผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลใน 8 หน่วยงาน ซึ่งได้แก่ 1) งานการพยาบาลผู้ป่วยใน 2) งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก 3) งานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน 4) งานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ 5) งานการพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู 6) งานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก 7) งานการพยาบาลผ่าตัดและเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ และ 8) หน่วยการพยาบาลไตเทียม โดยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลในแต่ละหน่วยงาน ๆ งานละ 3-4 คนประกอบไปด้วย รองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลด้านการบริหารการพยาบาล/หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาล หัวหน้าหน่วยทางการพยาบาล และพยาบาลที่มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 25 คนเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อหาข้อสรุปและกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลของพยาบาลในและหน่วยงาน พร้อมทั้งกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะประกอบด้วย รายการสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ความหมายของสมรรถนะ และตัวชี้วัดพฤติกรรมในแต่ละระดับโดยกำหนดไว้ 5 ระดับ ตามแนวทางของอากรณ ภูวพิทยพันธุ์ (2547) ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

ตารางที่ 4.1 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลผู้ป่วยใน ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

สมรรถนะ	รายละเอียด
1. การบริหารจัดการทางการพยาบาล	ความสามารถในการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย ได้จัดลำดับความสำคัญของการให้บริการผู้ป่วย และวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ สามารถบริหารและจัดการปัญหา รวมทั้งหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดขึ้นกับผู้ป่วยประเมินผลลัพธ์และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เวชภัณฑ์ และยาได้อย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งานอยู่เสมอบริหารจัดการและจัดอัตรากำลังคนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
2. ความรู้ด้านการพยาบาลผู้ป่วย	ความสามารถในการประเมินผู้ป่วย เก็บข้อมูล และวินิจฉัยทางการพยาบาล เพื่อวางแผนให้การพยาบาลผู้ป่วย และปฏิบัติการพยาบาล/ปฏิบัติตามแผนการรักษาของแพทย์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเขียนบันทึกทางการพยาบาลถูกต้องชัดเจน และรายงานภาวะวิกฤต ตลอดจนสามารถประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ค้นหาการผิดปกติ/ภาวะแทรกซ้อนเพื่อวางแผนการพยาบาล และประสานงานทีมสหสาขาวิชาชีพเพื่อร่วมดูแลผู้ป่วยสามารถให้ข้อมูลการดูแลตนเองแก่ผู้ป่วยและญาติได้และวางแผนจำหน่ายผู้ป่วย และส่งต่อผู้ป่วยได้
3. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	ความสามารถในการประเมิน/วิเคราะห์สถานการณ์ข้อเท็จจริงที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยได้ เพื่อลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานพยาบาล รวมทั้งติดตามผลประเมินผลจากการแก้ไขปัญหาและคาดการณ์แนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางป้องกันได้

ตารางที่ 4.1 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลผู้ป่วยใน ศูนย์การแพทย์ กาญจนภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (ต่อ)

สมรรถนะ	รายละเอียด
4. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย	มีความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพสามารถใช้หลักกฎหมาย และจริยธรรมในการจัดการทางการพยาบาล และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้านจริยธรรมในการจัดการทางการพยาบาลได้
5. ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพและการพยาบาล และความรู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำมาใช้ในการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.2 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยใน ศูนย์การแพทย์ กาญจนภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน

SFC01	ความรู้ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยใน
ความหมาย	ความสามารถในการประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย วางแผนการให้การพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาล และประเมินผลทางการพยาบาลให้กับผู้ป่วยเฉพาะราย (ด้านอายุรกรรม ศัลยกรรม ตา หู คอ จมูก และทันตกรรม) ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ความสามารถในการสื่อสารภายในทีมระหว่างทีม และสหสาขาวิชาชีพเขียนบันทึกทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้องให้คำแนะนำผู้ป่วยและญาติในการดูแลตนเองได้ และวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยได้
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
1 (0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	● สามารถประเมินสภาพผู้ป่วย วางแผนการพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาล และประเมินผลการพยาบาลผู้ป่วยเบื้องต้นได้ ● สามารถรายงานภาวะวิกฤตของผู้ป่วยต่อหัวหน้าเวรโดยใช้ SBAR ได้ ● ทำหัตถการได้ถูกต้องตามวิธีปฏิบัติ (Work Instruction) ● เขียนบันทึกทางการพยาบาลปัญหาที่ไม่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง

ตารางที่ 4.2 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยใน ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน (ต่อ)

SFC01	ความรู้ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยใน
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ ● สามารถค้นหาปัญหาของผู้ป่วยเพื่อวางแผนการพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม ทันเวลา ● ส่งต่อข้อมูลผู้ป่วยให้ทีมการพยาบาลได้อย่างต่อเนื่อง ถูกต้อง ครบถ้วน ● สามารถประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพได้ ● สามารถให้ข้อมูลการดูแลตนเองแก่ผู้ป่วยและญาติได้ ● เขียนบันทึกทางการพยาบาลได้ครอบคลุมทุกมิติทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ● วางแผนจำหน่ายผู้ป่วย และส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่องได้
3 (>5-10 ปี) (ระดับหัวหน้า หน่วย/ ชำนาญการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ ● วางแผนให้การดูแลผู้ป่วยเฉพาะโรคและผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง ● ให้คำแนะนำการดูแลตนเองแก่ผู้ป่วยและญาติที่มีปัญหาซับซ้อนได้ ● ค้นหาปัญหาและวางแผนป้องกันความเสี่ยงทางคลินิกได้ ● ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งต่อข้อมูลของผู้ป่วยได้

ตารางที่ 4.2 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยใน ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน (ต่อ)

SFC01	ความรู้ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยใน
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
4 (>10 ปี) (ระดับหัวหน้างาน/ ชำนาญการพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ ● สามารถนำข้อมูลทางวิชาการมาสนับสนุนการปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเองของผู้ป่วยด้วยรูปแบบ/วิธีการต่าง ๆ ● กำกับดูแลคุณภาพทางการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพได้
5 (ระดับหัวหน้าฝ่าย/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ ● วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนและการจัดการความเสี่ยงของงานการพยาบาลผู้ป่วยในได้ ● เป็นผู้แทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกำหนดนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ● เป็นผู้แทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้

ตารางที่ 4.3 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน

สมรรถนะ	รายละเอียด
1. การบริหารจัดการทางการพยาบาล	ความสามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญเพื่อวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบประเมินผลลัพธ์และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน ได้บริหารจัดการปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เวชภัณฑ์และยาได้อย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งานบริหารกำลังคนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
2. จิตสำนึกการให้บริการ	มีความเอาใจใส่ ยิ้มแย้ม เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตั้งใจให้บริการ เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์และเคารพสิทธิผู้ป่วย ยินดีรับฟังผู้ป่วย สอบถาม อธิบาย และให้บริการตามที่ผู้ป่วยต้องการ ยินดีช่วยเหลือและให้บริการตามความต้องการของผู้ป่วย เสมือนเป็นธุระของตนเอง กำหนดแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วย
3. การรักษาสัมพันธภาพ	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย และผู้ร่วมงานแสดงความเป็นมิตร มีน้ำใจ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจให้ความร่วมมือปฏิบัติและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันยินดีรับฟังและให้เกียรติผู้อื่นยึดถือ เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน

ตารางที่ 4.3 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน (ต่อ)

สมรรถนะ	รายละเอียด
4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	สามารถประเมิน/วิเคราะห์สถานการณ์ ข้อเท็จจริงที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยได้ สามารถลำดับความสำคัญของปัญหาได้ สามารถกำหนดแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานพยาบาลได้ สามารถติดตามผลประเมินผลจากการแก้ไขปัญหาได้ สามารถคาดการณ์แนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางป้องกันได้
5. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	รักการเรียนรู้ ขวนขวายใฝ่หาความรู้ รับรู้และติดตามข้อมูลข่าวสาร วิทยาการ ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องในงานเพื่อนำข้อมูลและทักษะใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน หรือปรับปรุง/พัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
6. การจัดลำดับความสำคัญ	สามารถในการรวบรวมข้อมูลผู้ป่วยเพื่อประกอบการประเมินอาการผู้ป่วย และสามารถจัดลำดับความสำคัญของกระบวนการพยาบาลเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาตามความเร่งด่วนของอาการ
7. ความรู้เกี่ยวกับการพยาบาล	มีความรู้เรื่องกายวิภาค (Anatomy) ความรู้เกี่ยวกับโรคเบื้องต้นเพื่อทราบถึงผลเสีย อาการข้างเคียงภาวะฉุกเฉิน ความรู้ทางการพยาบาล การบริหารยา/วิธีการใช้ยาทั่วไป เรื่องโภชนาการ ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ – การตรวจรังสีวินิจฉัย เครื่องมือทางการแพทย์

ตารางที่ 4.4 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

SFC01	การคัดกรองและการจัดลำดับความสำคัญ
ความหมาย	ความสามารถในการซักประวัติอาการสำคัญที่นำผู้ป่วยมาโรงพยาบาล สามารถให้การวินิจฉัยทางการพยาบาลว่าอาการเจ็บป่วยของผู้ป่วยมีความ รุนแรงเร่งด่วนมากน้อยเพียงใดในการรับการรักษา
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
1 (0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	- รวบรวมข้อมูลผู้ป่วยได้ถูกต้องครบถ้วนตรงตามอาการที่มาพบแพทย์ - ประเมินอาการผู้ป่วยในเบื้องต้นเพื่อจัดลำดับความสำคัญในการส่ง พบแพทย์ได้ตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด - ให้การพยาบาลในเบื้องต้นได้ถูกต้องตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด
2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ - ประเมินและเฝ้าระวังอาการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องและมีการประเมินซ้ำ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง - สามารถให้การวินิจฉัยทางการพยาบาลเบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม - ประสานงานกับทีมสุขภาพเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาตามความ รุนแรงเร่งด่วนของความเจ็บป่วย
3 (>5-10 ปี) (ระดับหัวหน้า หน่วย/ ชำนาญการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ - วางแผนและจัดกิจกรรมให้การพยาบาลสอดคล้องกับปัญหาที่ได้จากการ ประเมินซ้ำ - สามารถให้การวินิจฉัยทางการพยาบาลในโรค/อาการที่มีความ ซับซ้อนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม - สอน แนะนำเชิงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ได้

ตารางที่ 4.4 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ต่อ)

SFC01	การคัดกรองและการจัดลำดับความสำคัญ
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
4 (>10 ปี) (ระดับหัวหน้างาน/ ชำนาญการพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • คาดการณ์แนวโน้ม และวางแผนป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้ • นิเทศ กำกับ ดูแล การปฏิบัติงาน และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
5 (ระดับหัวหน้าฝ่าย/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • วางระบบการคัดกรองอาการเร่งด่วนฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ • กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรใช้กระบวนการวิเคราะห์จัดการเชิงระบบได้

ตารางที่ 4.5 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

สมรรถนะ	รายละเอียด
1. ความรู้ด้านการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	สามารถประเมิน คัดกรองอาการ และจัดระดับความรุนแรงของอาการผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ เพื่อวางแผนให้การพยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วยการปฏิบัติการพยาบาล และประเมินผลการดูแลผู้ป่วยได้ สามารถคาดการณ์ถึงปัญหา/ภาวะแทรกซ้อนและการเปลี่ยนแปลงในผู้ป่วยบาดเจ็บ/ฉุกเฉิน เพื่อเฝ้าระวังอาการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง และรายงานอาการได้ถูกต้อง นอกจากนี้ยังต้องสามารถปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง (ACLS) เข้าร่วมทีมปฏิบัติการตามแผนรองรับอุบัติภัยหมู่ได้ สามารถใช้เครื่องมือ และทำหัตถการพิเศษในการดูแลผู้ป่วย ประสานงานในการรับ – ส่งต่อผู้ป่วย วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการตามสิทธิของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.5 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (ต่อ)

สมรรถนะ	รายละเอียด
2. การสื่อสารและสัมพันธภาพ	สามารถสื่อสารให้ข้อมูล ส่งต่อข้อมูลการดูแลรักษาพยาบาลด้วยการพูด การเขียนบันทึกได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนแสดงออกต่อผู้ป่วย และผู้ร่วมงานด้วยท่าทีที่สุภาพ น้ำเสียงนุ่มนวล น่าเชื่อถือ มีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือ ปฏิบัติและให้ความช่วยเหลือกันภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานยินดีรับฟังและให้เกียรติผู้อื่นยึดถือเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน
3. การทำงานเป็นทีม	รับบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้การทำงานสอดคล้องกันทั้งระบบ ช่วยเหลือ/ประสานงานกันเป็นอย่างดีภายในทีม ทำงานเพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย และเนื่องจากต้องปฏิบัติงานภายใต้กรอบเวลาที่น้อยและกระชั้นชิด ต้องยอมรับฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำทีมช่วยเหลือผู้บาดเจ็บอย่างเคร่งครัด
4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ในการประเมิน/วิเคราะห์อาการผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัยและมีชีวิตดำรงอยู่ต่อไปได้ สามารถลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาสามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นสามารถตัดสินใจ สั่งการ และให้การช่วยเหลือบาดเจ็บ/ฉุกเฉิน และสามารถคาดการณ์แนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางป้องกันได้
5. ภาวะผู้นำ	มีความมั่นคง สุขุม รอบคอบ น่าเชื่อถือโน้มน้าวทีมให้เกิดการทำงานร่วมกัน ส่งเสริม/สนับสนุนการปฏิบัติตามแนวทาง/มาตรฐานการการดูแลผู้ป่วย และให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของทีม

ตารางที่ 4.6 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน

SFC01	ความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
ความหมาย	ความสามารถในการคัดกรองประเมินอาการผู้ป่วยบาดเจ็บ/เจ็บป่วยฉุกเฉินได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐาน ให้การพยาบาลได้อย่างรวดเร็วเหมาะสม เพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย สามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างต่อเนื่อง
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
1 (0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	● สามารถคัดกรองประเมินอาการผู้ป่วย ตาม Triage ได้ ● ให้การพยาบาลผู้ป่วยบาดเจ็บ/เจ็บป่วยฉุกเฉินเบื้องต้นอย่างเหมาะสม ● สามารถให้ยาแก่ผู้ป่วยตามแผนการรักษาได้อย่างถูกต้อง ● ร่วมทีมช่วยฟื้นคืนชีพ/จัดการอาการรบกวนตามแนวทางที่กำหนดได้ ● ติดต่อสื่อสาร ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแนวทางที่กำหนดได้ ● สามารถให้ข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้ป่วยและญาติได้
2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ ● สามารถประเมินผู้ป่วย เฝ้าระวัง/สังเกตอาการผิดปกติของผู้ป่วยได้ ● สามารถตัดสินใจและรายงานอาการผิดปกติที่พบ และปฏิบัติการช่วยเหลือเบื้องต้นได้ ● สามารถจัดเตรียมและให้ยาแก่ผู้ป่วยที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม ● สามารถจัดเตรียมความพร้อมในการทำหัตถการที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน/ไม่ฉุกเฉินได้ ● ให้ข้อมูลคำแนะนำ และช่วยเหลือการตัดสินใจแก่ผู้ป่วยและญาติได้

ตารางที่ 4.6 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน (ต่อ)

SFC01	ความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
3 (>5-10 ปี) (ระดับหัวหน้า หน่วย/ ชำนาญการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ ● สามารถประเมินและเฝ้าระวัง/สังเกตอาการผิดปกติที่ซับซ้อน รวมทั้งวิเคราะห์ แปรผลการประเมินสภาพ ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการที่ผิดปกติได้ ● สามารถตัดสินใจช่วยเหลือ ตั้งการช่วยเหลือเบื้องต้นและขั้นสูงได้ ● สามารถจัดเตรียมความพร้อมในการทำหัตถการฉุกเฉินได้ ● สามารถบริหารยาเฉพาะที่มีความเสี่ยงสูงด้วยความปลอดภัยได้ ● สามารถจัดการกรณีผู้ป่วยคดี และจัดการทรัพย์สินของแต่ละกรณีได้ ● ให้ข้อมูลคำแนะนำ และช่วยเหลือการตัดสินใจแก่ผู้ป่วยและญาติที่ยุ่ยากซับซ้อนได้ ● สามารถดูแลการปฏิบัติงาน/ให้คำแนะนำทีมผู้ปฏิบัติงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.6 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน (ต่อ)

SFC01	ความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
4 (>10 ปี) (ระดับหัวหน้างาน/ ชำนาญการพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ ● สามารถบริหารจัดการตามแผนการเตรียมความพร้อมรับภาวะอุบัติภัยหมู่/ภัยพิบัติได้ ● สามารถคัดสรร/จัดการทีมการพยาบาลในการประสานกับทีมสหสาขาและหน่วยงานเพื่อให้การช่วยเหลือ/ส่งต่อในภาวะวิกฤตฉุกเฉินได้ ● สามารถนำข้อมูลทางวิชาการมาสนับสนุนการปฏิบัติงานพยาบาลอุบัติเหตุฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินด้วยรูปแบบ/วิธีการต่าง ๆ ● ให้คำปรึกษาวิธีการปฏิบัติงานพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉินให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม
5 (ระดับหัวหน้าฝ่าย/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ ● สามารถวิเคราะห์ประเมินผลเพื่อพัฒนา/ปรับปรุงระบบบริการที่หน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินได้ ● เป็นผู้แทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกำหนดนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ● เป็นผู้แทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้

ตารางที่ 4.7 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

สมรรถนะ	รายละเอียด
1. ความรู้ความสามารถทางการพยาบาล	มีความรู้เกี่ยวกับโรคในเบื้องต้น อาการของโรค ระยะระบาดของโรค และอาการข้างเคียงความรู้เรื่องกายวิภาค (Anatomy) ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพผู้ป่วย การประเมินและคัดกรองผู้ป่วยตามเกณฑ์ ภาวะแทรกซ้อนของโรค วิเคราะห์ปัญหาทางการพยาบาลได้เพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วย ทำหัตถการทางการพยาบาลได้ ความรู้ด้านบริหารยา/วิธีการใช้ยาทั่วไป และเรื่องโภชนาการ
2. การคิดวิเคราะห์	สามารถรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อประกอบการพิจารณาจัดกิจกรรม/โครงการได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถสามารถสรุปผลการดำเนินงานนำเสนอผลงานได้ และมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงได้อย่างเป็นระบบ
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	กล้าแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ มีความใฝ่รู้และพยายามศึกษา/ค้นหาวิธีการดูแลสุขภาพใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงรูปแบบ/วิธีการทำงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเขียนโครงการ/กำหนดกิจกรรม/สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อดึงดูด/กระตุ้นให้ผู้ป่วยหันมาสนใจห่วงใยสุขภาพมากขึ้น
4. ทักษะการสื่อสาร	สามารถสื่อสารด้วยการฟัง พูด อ่าน เขียน ด้วยภาษา และท่าทางที่เหมาะสม น่าสนใจ น่าเชื่อถือ เพื่อให้ผู้ป่วย ญาติ และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจได้สามารถจับใจความที่ผู้เกี่ยวข้องต้องการสื่อสารได้ถูกต้อง ตรงประเด็นสามารถสื่อสารให้ความรู้ สอน ให้คำปรึกษาทางด้านสุขภาพในบทบาทพยาบาลด้วยสื่อ/วิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้ป่วยเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนสามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสุขภาพกับทีมสุขภาพและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.7 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (ต่อ)

สมรรถนะ	รายละเอียด
5. ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องออกมาใช้ เช่น เวชภัณฑ์ยา ใบบา เป็นต้น สามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพและการพยาบาล และความรู้ที่เกี่ยวข้องได้ และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพและผู้เกี่ยวข้องได้
6. การประสานงาน	สามารถติดต่อประสานงานกับเครือข่ายความร่วมมือในการดูแลสุขภาพให้แก่ผู้ป่วย เช่น การประสานงานกับชุมชน ประสานงานกับหน่วยงานภายในโรงพยาบาลด้วยกัน เพื่อแสวงหาข้อมูลมาประกอบการวางแผนดำเนินจัดกิจกรรม/โครงการดูแลสุขภาพผู้ป่วย โดยเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการดูแลสุขภาพผู้ป่วย

ตารางที่ 4.8 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

SFC 01	การคิดวิเคราะห์ และการริเริ่มอย่างสร้างสรรค์
ความหมาย	ความสามารถในการรวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคและเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำโครงการ/กิจกรรมสำหรับการเสริมสร้างสุขภาพให้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการนำแนวคิด วิธีการ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆและประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicators)
1 (0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	- แสวงหาและรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย - ร่วมหรือดำเนินการในโครงการที่ได้รับมอบหมาย - พร้อมที่จะเรียนรู้และรับฟังคำแนะนำเพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ - วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและเขียนโครงการในงานที่ได้รับมอบหมาย
2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 - วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและเขียนโครงการใหม่หรือต่อยอดโครงการเดิมได้ - สรุปผลและนำเสนอข้อมูลจากการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบหรือวิธีการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมได้ - แสดงความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม - กล้านำเสนอแนวคิด/วิธีการใหม่ๆเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน/การพยาบาลได้

ตารางที่ 4.8 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ต่อ)

SFC 01	การคิดวิเคราะห์ และการริเริ่มอย่างสร้างสรรค์
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicators)
3 (>5-10 ปี) (ระดับหัวหน้า หน่วย/ ชำนาญการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 ● ประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงานได้ ● สอน แนะนำผู้อื่นถึงวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนโครงการหรือการจัดกิจกรรมได้ ● ผลิตผลงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มคุณค่าในงานปัจจุบัน/นำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานได้จริง
4 (>10 ปี) (ระดับหัวหน้างาน/ ชำนาญการพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 ● ให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อพัฒนา/ปรับปรุงรูปแบบการทำงานใหม่ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ● พัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องและสามารถถ่ายทอดผลงานที่พัฒนาให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้ ● ส่งเสริม กระตุ้น โน้มน้าวให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในทีมงาน/ผู้ร่วมงาน/หน่วยงานได้
5 (ระดับหัวหน้าฝ่าย/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 ● ผลิตคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ที่มีความแตกต่าง/มีคุณค่า/สร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและส่วนงาน ● นำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนองค์กรในทางที่ดีขึ้น

ตารางที่ 4.8 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ต่อ)

SFC 02	ทักษะการสื่อสาร
ความหมาย	การสื่อสารด้วยการฟัง พูด อ่าน เขียน ได้อย่างถูกต้องชัดเจนและได้ใจความ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งผู้สื่อและผู้รับสาร พร้อมทั้งสามารถสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ได้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบ
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicators)
1 (0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	- ฟังสิ่งที่ผู้ป่วยและญาติ/ผู้เกี่ยวข้องบอกหรือนำเสนอได้อย่างเข้าใจ ถูกต้อง ชัดเจน ตรงตามประเด็นที่ผู้พูดต้องการสื่อ - พูดและเขียนโดยใช้ภาษาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าใจ ได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น - อธิบายประเด็นสำคัญจากการฟัง/อ่านข้อความได้
2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ - วิเคราะห์ จับประเด็นใจความสำคัญจากการฟังและอ่านได้ - ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ที่เกี่ยวข้อง/ผู้ป่วยและญาติ ได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น ทันเวลา - เขียนบันทึก รายงาน ประเด็นต่างๆ ที่ต้องการนำเสนอได้อย่างกระชับ ชัดเจน และได้ใจความ
3 (>5-10 ปี) (ระดับหัวหน้า หน่วย/ ชำนาญการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ - อธิบายประเด็นที่มีความซับซ้อน ยากแก่การเข้าใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง/ผู้ป่วยและญาติให้เข้าใจได้ - เขียนรายงาน/โครงการ/บันทึกข้อความ/หนังสือราชการ โดยจัดลำดับ ขั้นตอนได้อย่างเป็นระบบ - รับฟังและยอมรับความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้อื่น

ตารางที่ 4.8 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ต่อ)

SFC 02	ทักษะการสื่อสาร
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicators)
4 (>10 ปี) (ระดับหัวหน้างาน/ ชำนาญการพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ - ถ่ายทอดรายละเอียดประเด็นสำคัญเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจได้ - เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ - ส่งเสริมให้เกิดช่องทางการสื่อสารในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5 (ระดับหัวหน้าฝ่าย/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ - ถ่ายทอดรายละเอียดประเด็นสำคัญเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานของส่วนงาน/มหาวิทยาลัยให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจได้ - เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - วางแผนการสื่อสารเพื่อแก้ไข/ลดสถานการณ์ความขัดแย้งภายในหน่วยงานได้

ตารางที่ 4.9 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

สมรรถนะ	รายละเอียด
1. การคัดกรองผู้ป่วย	สามารถประเมินภาวะโรคของผู้ป่วยเพื่อการคัดกรองและจัดลำดับความสำคัญในการรักษา สังเกตอาการ/ภาวะแทรกซ้อนของโรค วิเคราะห์ปัญหาทางการพยาบาล เพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยหรือส่งต่อผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม
2. ทักษะการสื่อสาร	สามารถสื่อสารด้วยการฟัง พูด อ่าน เขียน ด้วยภาษา และท่าทางที่เหมาะสม น่าสนใจ น่าเชื่อถือ เพื่อให้ผู้ป่วย ญาติ และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจได้ สามารถจับใจความที่ผู้เกี่ยวข้องต้องการสื่อสารได้ถูกต้อง ตรงประเด็น สามารถสื่อสารให้ความรู้ สอน ให้คำปรึกษาทางด้านสุขภาพในบทบาทพยาบาลด้วยสื่อ/วิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้ป่วยเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนสามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสุขภาพกับทีมสุขภาพและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม
3. จิตสำนึกการให้บริการ	มีความเอาใจใส่ ยิ้มแย้ม เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตั้งใจให้บริการ เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์และเคารพสิทธิผู้ป่วย ยินดีรับฟังผู้ป่วย สอบถาม อธิบาย และให้บริการตามที่ต้องการ ยินดีช่วยเหลือและให้บริการตามความต้องการของผู้ป่วย เสมือนเป็นธุระของตนเอง กำหนดแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยได้

ตารางที่ 4.10 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

สมรรถนะ	รายละเอียด
1. ความรู้เกี่ยวกับการพยาบาล	ความสามารถในการประเมินภาวะสุขภาพทั้งในภาวะปกติ และ ผิดปกติ และความต้องการของผู้ป่วยแบบองค์รวม มีความรู้เรื่องโรคเพื่อประเมินผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษาได้ วางแผนการพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาล และประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาลได้ อ่านค่าผลทางห้องปฏิบัติการพื้นฐานและรายงานแพทย์ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับศาสตร์การรักษาและอาการข้างเคียงวิธีการใช้ยาได้อย่างถูกต้อง
2. ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์แพทย์ทางเลือก	มีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์แพทย์แผนจีนแพทย์แผนไทยประยุกต์ และ โยมิโอพาธีความรู้และเข้าใจหลักการทำงานของเครื่องมืออุปกรณ์ทางแพทย์ทางเลือก และสามารถช่วยแพทย์ทำหัตถการแพทย์แผนจีนได้
3. ความสามารถในการคัดกรองผู้ป่วย	สามารถคัดกรอง ประเมินอาการผู้ป่วยเพื่อจัดลำดับความสำคัญในการส่งพบแพทย์ได้เฝ้าระวังอาการผิดปกติของผู้ป่วยค้นหาปัญหาคาดการณ์แนวโน้มการเกิดปัญหาของผู้ป่วยและให้การพยาบาลหรือส่งต่อผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม
4. ทักษะการสื่อสาร	สามารถสื่อสารด้วยการฟัง พูด อ่าน เขียน ด้วยภาษา และท่าทางที่เหมาะสม นำเชื่อถือในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจได้สามารถจับใจความหรือประเด็นที่ผู้เกี่ยวข้องต้องการสื่อสารได้ถูกต้อง ตรงประเด็นสามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสุขภาพกับผู้อื่นได้สามารถให้ความรู้ อธิบาย สอน ให้คำปรึกษาทางด้านสุขภาพรวมทั้งการแพทย์ทางเลือกด้วยสื่อ/วิธีการที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.11 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน

SFC01	ความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลด้วยศาสตร์การแพทย์ทางเลือก
ความหมาย	มีความรู้ความสามารถในการประเมินและคัดกรอง ให้ความรู้/คำแนะนำเกี่ยวกับศาสตร์การแพทย์ทางเลือก (แพทย์แผนจีน แพทย์แผนไทย และโฮมิโอพาธี) และให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย/ผู้มารับบริการ ความสามารถในการช่วยแพทย์ทำหัตถการต่าง ๆ ป้องกันและเฝ้าระวังภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นจากการทำหัตถการ แนะนำวิธีการใช้/รับประทานยาสมุนไพร/การปฏิบัติตน ตลอดจนสามารถในการดูแลบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
1 (0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	● สามารถซักประวัติ ประเมินอาการ และคัดกรองผู้ป่วย/ผู้รับบริการ เพื่อเข้ารับการรักษาตามอาการได้ถูกต้อง ● ให้ความรู้ความเข้าใจและให้คำแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ป่วย/ผู้รับบริการเกี่ยวกับศาสตร์การแพทย์ทางเลือกได้ ● สามารถเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์และช่วยแพทย์ทำหัตถการได้ ● สามารถเก็บ ดูแลรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้
2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ ● สามารถประเมินและคัดกรองภาวะเร่งด่วนของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ เพื่อเข้ารับการรักษาได้รวดเร็วถูกต้อง ● สามารถรายงานอาการของผู้ป่วยที่มีภาวะเร่งด่วนต่อแพทย์ รวมทั้งสามารถส่งต่อผู้ป่วยเพื่อเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ ● สามารถติดตามอาการของผู้ป่วยที่มีภาวะเร่งด่วนได้ ● สามารถทำหัตถการตามคำสั่งแพทย์ได้อย่างถูกต้องตามวิธีปฏิบัติ (Work Instruction) โดยที่ไม่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด ● แนะนำวิธีการใช้/รับประทานยาสมุนไพร และการปฏิบัติตนในช่วงเวลาของการรักษาแก่ผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง

ตารางที่ 4.11 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน (ต่อ)

SFC01	ความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลด้วยศาสตร์การแพทย์ทางเลือก
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
3 (>5-10 ปี) (ระดับหัวหน้าหน่วย/ ชำนาญการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ ● สามารถประเมินปัญหา/ภาวะแทรกซ้อนของผู้ป่วยได้เพื่อให้การดูแลรักษาพยาบาลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ● วิเคราะห์ภาวะแทรกซ้อนที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยเพื่อหาแนวทาง/วิธีการป้องกันเพื่อลดอุบัติการณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อไปได้ ● สอน แนะนำ เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำหัตถการที่มีความยุ่งยากซับซ้อนได้ ● มีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแพทย์ทางเลือกอย่างต่อเนื่อง
4 (>10 ปี) (ระดับหัวหน้างาน/ ชำนาญการพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ ● ให้คำปรึกษาวิธีการปฏิบัติงานพยาบาลแพทย์ทางเลือกให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม ● สามารถนำข้อมูลทางวิชาการมาสนับสนุนการปฏิบัติงานพยาบาลแพทย์ทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● เผยแพร่ความรู้ด้วยศาสตร์แพทย์ทางเลือกด้วยรูปแบบ/วิธีการต่าง ๆ
5 (ระดับหัวหน้าฝ่าย/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ ● วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนและการจัดการความเสี่ยงของงานการพยาบาลแพทย์ทางเลือกได้ ● เป็นผู้แทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกำหนดนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ● เป็นผู้แทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้

ตารางที่ 4.12 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัดและเวชภัณฑ์
ปลอดเชื้อ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

สมรรถนะ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1. ความรู้ด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด	มีความรู้และเข้าใจเรื่องกายวิภาค (Anatomy) เพื่อทราบตำแหน่งของอวัยวะต่าง ๆ ภายในร่างกายมนุษย์ มีความรู้เกี่ยวกับโรคเพื่อเตรียมพร้อมเครื่องมือที่แตกต่างกันและบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์และอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน สามารถคัดกรองประเมินผู้ป่วย ระบุตัวผู้ป่วยได้ถูกคน ระบุตำแหน่งที่ต้องการผ่าตัดได้ถูกต้อง และเตรียมความพร้อมผู้ป่วยก่อนเข้ารับการผ่าตัด รู้และเข้าใจขั้นตอนการทำงาน of แพทย์ สามารถสังเกตอาการและดูแลผู้ป่วยก่อนผ่าตัด ระหว่างผ่าตัด และหลังผ่าตัด โดยประเมินภาวะแทรกซ้อนจากการผ่าตัดจนผู้ป่วยปลอดภัย มีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการป้องกันการติดเชื้อเพื่อไม่ให้เกิดการปนเปื้อนในขณะผ่าตัด สามารถให้การช่วยฟื้นคืนชีพแก่ผู้ป่วยขั้นสูง และส่งต่อผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม
2. ทักษะการส่งเครื่องมือแพทย์	รู้และเข้าใจหลักการทำงานของเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการผ่าตัด รู้และสามารถส่งเครื่องมือผ่าตัดได้อย่างถูกต้องตามความต้องการของแพทย์เพื่อให้แพทย์นำไปใช้ได้ทันที ไม่เกิดความล่าช้า และต้องรู้ขั้นตอนการผ่าตัดเพื่อเตรียมส่งเครื่องมือชิ้นต่อไปได้ทันที
3. การทำงานเป็นทีม	รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง เต็มใจช่วยเหลือ/ประสานงานภายในทีมทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ยอมรับฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์/ผู้นำทีม

ตารางที่ 4.13 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัดและเวชภัณฑ์
ปลอดเชื้อ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน

SFC01	ความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด
ความหมาย	ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยผ่าตัด ตั้งแต่ระยะผ่าตัด ขณะผ่าตัด และหลังผ่าตัด รวมทั้งทักษะการส่งและช่วยรอบนอกได้อย่างเหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย และสามารถบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
1 (0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	• สามารถตรวจสอบ/ประเมินผู้ป่วยเพื่อเตรียมความพร้อมเข้ารับการผ่าตัดได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานของหน่วยงาน • สามารถปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยในระยะผ่าตัด ขณะผ่าตัดและหลังผ่าตัดได้ตามคู่มือ/แนวทางที่หน่วยงานกำหนดได้ • จัดเตรียมเครื่องมือผ่าตัดที่ไม่ซับซ้อนให้พร้อมใช้งานภายใต้การกำกับดูแลของพี่เลี้ยงได้ • ปฏิบัติงานในหัตถการ/ส่งเครื่องมือผ่าตัดที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนภายใต้การกำกับดูแลของพี่เลี้ยงได้อย่างถูกต้อง
2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • สามารถจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของการเข้ารับการผ่าตัดได้อย่างถูกต้อง • จัดเตรียมเครื่องมือผ่าตัดที่ไม่ซับซ้อนให้พร้อมใช้งานได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง เหมาะสม • ปฏิบัติงานในหัตถการ/ส่งเครื่องมือผ่าตัดที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม • สามารถวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล/ข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานได้ และประยุกต์ใช้/พัฒนาปรับปรุงงานได้

ตารางที่ 4.13 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัดและเวชภัณฑ์
ปลอดเชื้อ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน (ต่อ)

SFC01	ความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
3 (>5-10 ปี) (ระดับหัวหน้าหน่วย/ ชำนาญการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ - จัดเตรียมเครื่องมือผ่าตัดที่ซับซ้อนให้พร้อมใช้งานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม - ปฏิบัติงานในหัตถการ/ส่งเครื่องมือผ่าตัดที่ยุ้งยากซับซ้อนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม - สามารถบริหารจัดการเครื่องมือผ่าตัดให้เพียงพอและพร้อมใช้งาน - สามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานผ่าตัดได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม รวดเร็ว และทันเวลา - สอนแนะผู้ร่วมงานเกี่ยวกับเทคนิควิธีการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและญาติดูแลผู้ป่วยผ่าตัดได้ - จัดทำเอกสารเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยผ่าตัดได้
4 (>10 ปี) (ระดับหัวหน้างาน/ ชำนาญการพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ - สามารถนำข้อมูลทางวิชาการ/ผลงานวิจัยมาสนับสนุนการปฏิบัติงานพยาบาลผ่าตัดได้ - สามารถผลิตผลงาน/นวัตกรรมเพื่อพัฒนางานห้องผ่าตัดได้ - วางแผนการแก้ไข/ลดปัญหาความเสี่ยงหรือความขัดแย้งภายในห้องผ่าตัดได้ - เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้
5 (ระดับหัวหน้าฝ่าย/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ - สามารถผลิตผลงาน/นวัตกรรมเพื่อพัฒนางานห้องผ่าตัดให้เป็นที่ยอมรับได้ - จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกได้ - วางแผนพัฒนาระบบการพยาบาลห้องผ่าตัดเชิงสร้างสรรค์ได้

ตารางที่ 4.14 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล หน่วยไตเทียม ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

สมรรถนะ	รายละเอียด
1. ความรู้ด้านการพยาบาลไตเทียม	รู้เรื่องหลักการทำงานของร่างกาย (Anatomy) การประเมินอาการผู้ป่วยก่อน ระหว่าง และหลังการฟอกไตประเมินภาวะแทรกซ้อนระหว่างการฟอกไตประเมินเส้นเลือดที่ใช้ในการฟอกไตและลงเข็มได้อย่างแม่นยำเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อผู้ป่วย สามารถแปลค่าผลทางห้องปฏิบัติการเพื่อประยุกต์ใช้กับผู้ป่วยได้วางแผนการพยาบาล และปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องทันเวลา และต้องรู้หลักการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อเพราะเป็นการนำเลือดออกมาจากร่างกายผู้ป่วยดังนั้นจึงต้องระมัดระวังและเคร่งครัดเรื่องการติดเชื้อและการปนเปื้อนสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อผู้ป่วยมีอาการผิดปกติ และรายงานแพทย์ได้
2. ความรู้เกี่ยวกับเครื่องฟอกไต	รู้หลักการทำงานของเครื่องฟอกไตวิธีการใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการฟอกไต และสามารถแก้ไขปัญหาเมื่ออุปกรณ์เกิดขัดข้อง หรืออยู่ในสภาพไม่พร้อมใช้งาน
3. ทักษะติดต่อสื่อสาร	สามารถสื่อสารด้วยการฟัง พูด อ่าน เขียน ด้วยภาษา และท่าทางที่เหมาะสม นำเชื่อถือในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจได้สามารถจับใจความหรือประเด็นที่ผู้เกี่ยวข้องต้องการสื่อสารได้ถูกต้อง ตรงประเด็นสามารถให้ความรู้ อธิบาย สอน ให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติด้วยสื่อ/วิธีการที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.15 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลหน่วยไตเทียม ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

SFC01	ความรู้เฉพาะทางด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคไต/ไตวายระยะสุดท้าย และ การใช้เครื่องมือเกี่ยวกับการฟอกไต
ความหมาย	ความรู้เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคไต/ไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย ความสามารถในการตรวจประเมินผู้ป่วยที่ได้รับการฟอกเลือดทางเส้นเลือด การเฝ้าระวังและแก้ไขภาวะแทรกซ้อนระหว่างการฟอกเลือด การติดตามผลตรวจทางห้องปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการฟอกเลือด การให้ความรู้ผู้ป่วยและญาติเกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้ถูกต้อง และความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือเพื่อการฟอกไตอย่างมีประสิทธิภาพ
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
1 (0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	● ตรวจประเมินผู้ป่วยก่อนการฟอกเลือดได้อย่างเหมาะสม ● เฝ้าระวังภาวะแทรกซ้อนในระหว่างการรักษาพยาบาลและรายงานต่อพยาบาลผู้กำกับดูแลได้ทันที ● ติดตามและอ่านค่าผลตรวจทางห้องปฏิบัติการเพื่อรายงานต่อแพทย์และพยาบาลผู้กำกับดูแลได้ ● สามารถให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนแก่ผู้ป่วยและญาติได้อย่างถูกต้องตามคู่มือ/ตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด ● มีความรู้ความเข้าใจในหลักการทำงานของเครื่องฟอกไต ● สามารถใช้เครื่องมือเกี่ยวกับการฟอกไตตามคู่มือ/แนวทางที่หน่วยงานกำหนดได้
2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ ● สามารถแก้ไขภาวะแทรกซ้อนระหว่างการฟอกเลือดได้ ● วิเคราะห์ผลตรวจทางห้องปฏิบัติการเพื่อใช้วางแผนการฟอกเลือดร่วมกับสหสาขาวิชาชีพเพื่อการฟอกเลือดที่มีประสิทธิภาพได้ ● ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนหลังการรักษาแก่ผู้ป่วยได้ ● สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในกรณีที่เครื่องมือการฟอกไตเกิดขัดข้องหรือมีปัญหาได้

ตารางที่ 4.15 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลหน่วยไตเทียม ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ต่อ)

SFC01	ความรู้เฉพาะทางด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคไต/ไตวายระยะสุดท้าย และ การใช้เครื่องมือเกี่ยวกับการฟอกไต
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator)
3 (>5-10 ปี) (ระดับหัวหน้าหน่วย/ ชำนาญการ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • สอนแนะผู้ร่วมงานเกี่ยวกับเทคนิควิธีการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและญาติได้ • จัดทำเอกสารเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของผู้ป่วยโรคไต/ไตวายระยะสุดท้าย • วินิจฉัยปัญหากรณีฉุกเฉินเพื่อให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยร่วมกับแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ • สอน/แนะนำการใช้เครื่องมือการฟอกไตแก่พยาบาลในกำกับดูแล/ในหน่วยงานได้ • สอน / แนะนำการใช้ บำรุงรักษาและควบคุมคุณภาพเครื่องมือและอุปกรณ์ทางรังสีแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ • ตรวจสอบการปฏิบัติงาน/การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางรังสีของหน่วยงานให้ถูกต้องตามมาตรฐานได้
4 (>10 ปี) (ระดับหัวหน้างาน/ ชำนาญการพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • ค้นหาความเสี่ยงก่อนการเกิดภาวะแทรกซ้อนในผู้ป่วยระหว่างการฟอกเลือดได้ • ให้คำปรึกษาวิธีการปฏิบัติงานพยาบาลไตเทียมให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม • สามารถนำข้อมูลทางวิชาการมาสนับสนุนการปฏิบัติงานพยาบาลไตเทียมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5 (ระดับหัวหน้าฝ่าย/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • วางแผนและจัดทำแนวทางป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนในผู้ป่วยระหว่างการฟอกเลือดได้ • เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้

บทที่ 5

การอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะตำแหน่งพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
3. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล มีอะไรบ้าง

5.1 การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัย ได้ดังนี้

5.1.1 สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ผู้วิจัยทำการศึกษา จำนวน 8 หน่วยงาน ได้แก่ งานการพยาบาลผู้ป่วยใน งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ งานการพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู งานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก งานการพยาบาลห้องผ่าตัดและเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ และหน่วยไตเทียม ซึ่งมุ่งศึกษาสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงาน (Specific Functional Competency) ที่ไม่ซ้ำซ้อนกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามสายอาชีพตำแหน่งพยาบาล (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ของมหาวิทยาลัยมหิดล ผลวิจัยพบว่า การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงาน (Specific Functional Competency) ของพยาบาลหน่วยงานต่าง ๆ ในศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นไปตามบริบทของลักษณะงานซึ่งมีลักษณะจำเพาะ

ไม่เหมือนกับโรงพยาบาลอื่น และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยที่ได้สามารถอธิบายรายละเอียดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลในแต่ละหน่วยงานเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1) สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยใน : สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยใน หมายถึง ความสามารถในการประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย วางแผนการให้การพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาล และประเมินผลทางการพยาบาลให้กับผู้ป่วยเฉพาะราย (ด้านอายุรกรรม ศัลยกรรม ตา หู คอ จมูก และทันตกรรม) ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ความสามารถในการสื่อสารภายในทีม ระหว่างทีม และสาขาวิชาชีพเขียนบันทึกทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ให้คำแนะนำผู้ป่วยและญาติในการดูแลตนเองได้ และวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 5 ระดับ จำนวน 20 รายการ คือ

ระดับที่ 1 ประกอบด้วย 1. สามารถประเมินสภาพผู้ป่วย วางแผนการพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาล และประเมินผลการพยาบาลผู้ป่วยเบื้องต้นได้ 2. สามารถรายงานภาวะวิกฤตของผู้ป่วยต่อหัวหน้าเวรโดยใช้ SBAR ได้ 3. ทำหัตถการได้ถูกต้องตามวิธีปฏิบัติ (Work Instruction) 4. เขียนบันทึกทางการพยาบาลปัญหาที่ไม่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง

ระดับที่ 2 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมในระดับที่ 1 และ 1. สามารถค้นหาปัญหาของผู้ป่วยเพื่อวางแผนการพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม ทันเวลา 2. ส่งต่อข้อมูลผู้ป่วยให้ทีมการพยาบาลได้อย่างต่อเนื่อง ถูกต้อง ครบถ้วน 3. สามารถประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพได้ 4. สามารถให้ข้อมูลการดูแลตนเองแก่ผู้ป่วยและญาติได้ 5. เขียนบันทึกทางการพยาบาลได้ครอบคลุมทุกมิติทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง 6. วางแผนจำหน่ายผู้ป่วย และส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่องได้

ระดับที่ 3 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมในระดับที่ 2 และ 1. วางแผนให้การดูแลผู้ป่วยเฉพาะโรคและผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง 2. ให้คำแนะนำการดูแลตนเองแก่ผู้ป่วยและญาติที่มีปัญหาซับซ้อนได้ 3. ค้นหาปัญหาและวางแผนป้องกันความเสี่ยงทางคลินิกได้ 4. ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งต่อข้อมูลของผู้ป่วยได้

ระดับที่ 4 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมในระดับที่ 3 และ 1. สามารถนำข้อมูลทางวิชาการมาสนับสนุนการปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเองของผู้ป่วยด้วยรูปแบบ/วิธีการต่าง ๆ 3. กำกับดูแลคุณภาพทางการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพได้

ระดับที่ 5 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมในระดับที่ 4 และ 1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนและการจัดการความเสี่ยงของงานการพยาบาลผู้ป่วยในได้ 2. เป็นผู้แทนของหน่วยงานใน

การเข้าร่วมกำหนดนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล 3.เป็นผู้แทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับมาตรฐานการบริการพยาบาลผู้ป่วยใน ของ **สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข (2550)** กำหนดว่า มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยใน พยาบาลจะต้องประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยตั้งแต่แรกรับจนกระทั่งจำหน่าย และสื่อสารข้อมูลที่ประเมินได้ระหว่างทีมพยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง วางแผนการพยาบาลที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้ปลอดภัย รวดเร็ว ถูกต้อง ไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนที่สามารถป้องกันได้ ปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง ประเมินความก้าวหน้าของภาวะสุขภาพผู้ป่วย และปรับปรุงแผนการพยาบาลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วยและครอบครัวครอบคลุมปัญหาและความต้องการอย่างถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนบันทึกข้อมูลทางการพยาบาลและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นระบบ เพื่อสื่อสารกับทีมพยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพ ซึ่ง **จินตนา ตรีรัตนธำรง (2555)** ได้ทำการศึกษา การพัฒนากรอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ควรมีสมรรถนะด้านการประเมินผู้ป่วยกึ่งวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือด ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการตรวจ ประเมิน วิเคราะห์ แปลผลผู้ป่วยกึ่งวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือด ทั้งภาวะปกติและผิดปกติได้ สมรรถนะด้านการพยาบาลผู้ป่วยกึ่งวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือดที่ครอบคลุมการให้บริการของหน่วยงาน และการใช้อุปกรณ์การแพทย์ต่าง ๆ ในหน่วยงานได้

อธิบายได้ว่ากระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยในให้ความสำคัญในทุกกระบวนการตั้งแต่แรกรับผู้ป่วยเข้ามาดูแลจนกระทั่งเมื่อผู้ป่วยพ้นจากการดูแล ซึ่งต้องมีการประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย เพื่อประกอบการวางแผนให้การรักษารวมทั้งสื่อสารกับทีมสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้การดูแลรักษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อความปลอดภัย และสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ป่วยและญาติ ดังนั้นความชำนาญในการทำหัตถการตามการรักษา สามารถให้การดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยเมื่อเกิดภาวะวิกฤต และรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีปฏิบัติการพยาบาลจึงเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นสูงมากในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วย (บุษบงค์ ตุ่มสวัสดิ์ และคณะ : 2556)

2) สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก : สมรรถนะด้านการคัดกรองและการจัดลำดับความสำคัญหมายถึง ความสามารถในการชักประวัติอาการสำคัญที่นำผู้ป่วยมาโรงพยาบาล สามารถให้การวินิจฉัยทางการพยาบาลว่าอาการเจ็บป่วยของผู้ป่วยมีความรุนแรงเร่งด่วนมากน้อยเพียงใดในการรับการรักษาประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 5 ระดับ จำนวน 13 รายการ คือ

ระดับที่ 1 ประกอบด้วย 1. รวบรวมข้อมูลผู้ป่วยได้ถูกต้องครบถ้วนตรงตามอาการที่มาพบแพทย์ 2. ประเมินอาการผู้ป่วยในเบื้องต้นเพื่อจัดลำดับความสำคัญในการส่งพบแพทย์ได้ตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด 3. ให้การพยาบาลในเบื้องต้นได้ถูกต้องตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด

ระดับที่ 2 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมในระดับที่ 1 และ 1. ประเมินและเฝ้าระวังอาการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องและมีการประเมินซ้ำเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง 2. สามารถให้การวินิจฉัยทางการพยาบาลเบื้องต้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. ประสานงานกับทีมสุขภาพเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาตามความรุนแรงเร่งด่วนของความเจ็บป่วย

ระดับที่ 3 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมในระดับที่ 2 และ 1. วางแผนและจัดกิจกรรมให้การพยาบาลสอดคล้องกับปัญหาที่ได้จากการประเมินซ้ำ 2. สามารถให้การวินิจฉัยทางการพยาบาลในโรค/อาการที่มีความซับซ้อนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. สอน แนะนำ ouncing ให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ได้

ระดับที่ 4 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมในระดับที่ 3 และ 1. คาดการณ์แนวโน้ม และวางแผนป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้ 2. นิเทศ กำกับ ดูแล การปฏิบัติงาน และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ระดับที่ 5 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมในระดับที่ 4 และ 1. วางระบบการคัดกรองอาการเร่งด่วนฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรใช้กระบวนการวิเคราะห์จัดการเชิงระบบได้

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพัชรินทร์ ชิวสาธน์ (2551) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศูนย์ พบว่าสมรรถนะด้านการคัดกรองสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด และความสามารถจำแนกระดับความรุนแรงตาม Triage ของอาการและอาการแสดงมีค่าน้ำหนักมากที่สุด ของมัทนา จิระกังวาน (2555) ได้ศึกษาสมรรถนะการคัดกรองผู้ป่วยนอกในพยาบาลวิชาชีพ เครือข่ายงานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าพยาบาลวิชาชีพเครือข่ายงานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอกมีความรู้เรื่องการคัดกรองผู้ป่วยนอกในระดับสูง และเห็นว่าควรมีการประเมินสมรรถนะดังกล่าวแยกเป็นสมรรถนะพื้นฐานของพยาบาล

วิชาชีพที่ปฏิบัติงานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก และสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลแยกตามสาขาเฉพาะ

อธิบายได้ว่างานบริการผู้ป่วยนอกเป็นด่านแรกที่ต้องเผชิญกับผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ฉะนั้นการคัดกรองอาการและการจัดลำดับความสำคัญในการเข้ารับการรักษาจึงจำเป็นสำหรับความเร่งด่วนในการเข้ารับการรักษา หากพยาบาลมีความสามารถในการคัดกรองอาการเร่งด่วนก่อน-หลัง ได้อย่างถูกต้องตรงตามอาการ จะทำให้ผู้ป่วยที่อาการหนักได้รับการรักษาอย่างรวดเร็ว ช่วยลดอุบัติการณ์ความเสี่ยงขณะรอตรวจได้

3) สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งพยาบาลงานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน :
สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน หมายถึง ความสามารถในการคัดกรองประเมินอาการผู้ป่วยบาดเจ็บ/เจ็บป่วยฉุกเฉินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามมาตรฐาน ให้การพยาบาลได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสม เพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย สามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างต่อเนื่องประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 5 ระดับ จำนวน 26 รายการ คือ

ระดับที่ 1 ประกอบด้วย 1. สามารถคัดกรองประเมินอาการผู้ป่วย ตาม Triage ได้ 2. ให้การพยาบาลผู้ป่วยบาดเจ็บ/เจ็บป่วยฉุกเฉินเบื้องต้นอย่างเหมาะสม 3. สามารถให้ยาแก่ผู้ป่วยตามแผนการรักษาได้อย่างถูกต้อง 4. ร่วมทีมช่วยฟื้นคืนชีพ/จัดการอาการรบกวนตามแนวทางที่กำหนดได้ 5. ติดต่อสื่อสาร ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแนวทางที่กำหนดได้ 6. สามารถให้ข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้ป่วยและญาติได้

ระดับที่ 2 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 1 และ 1. สามารถประเมินผู้ป่วย เฝ้าระวัง/สังเกตอาการผิดปกติของผู้ป่วยได้ 2. สามารถตัดสินใจและรายงานอาการผิดปกติที่พบ และปฏิบัติการช่วยเหลือเบื้องต้นได้ 3. สามารถจัดเตรียมและให้ยาแก่ผู้ป่วยที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม 4. สามารถจัดเตรียมความพร้อมในการทำหัตถการที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน/ไม่ฉุกเฉินได้ 5. ให้ข้อมูลคำแนะนำ และช่วยเหลือการตัดสินใจแก่ผู้ป่วยและญาติได้

ระดับที่ 3 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 2 และ 1. สามารถประเมินและเฝ้าระวัง/สังเกตอาการผิดปกติที่ซับซ้อนรวมทั้งวิเคราะห์ แปรผลการประเมินสภาพ ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการที่ผิดปกติได้ 2. สามารถตัดสินใจช่วยเหลือ ตั้งการช่วยเหลือเบื้องต้นและขั้นสูงได้ 3. สามารถจัดเตรียมความพร้อมในการทำหัตถการฉุกเฉินได้ 4. สามารถบริหารยาเฉพาะที่มีความเสี่ยงสูงด้วยความปลอดภัยได้ 5. สามารถจัดการกรณีผู้ป่วยคดี และจัดการทรัพย์สินของแต่ละกรณีได้ 6. ให้ข้อมูลคำแนะนำ และช่วยเหลือการตัดสินใจแก่ผู้ป่วยและญาติที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ 7. สามารถดูแลการปฏิบัติงาน/ให้คำแนะนำทีมผู้ปฏิบัติงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่ 4 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 3 และ 1. สามารถบริหารจัดการตามแผนการเตรียมความพร้อมรับภาวะอุบัติเหตุ/ภัยพิบัติได้ 2. สามารถตัดสินใจ/จัดการทีมการพยาบาลในการประสานกับทีมสหสาขาและหน่วยงานเพื่อให้การช่วยเหลือ/ส่งต่อในภาวะวิกฤตฉุกเฉินได้ 3. สามารถนำข้อมูลทางวิชาการมาสนับสนุนการปฏิบัติงานพยาบาลอุบัติเหตุฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินด้วยรูปแบบ/วิธีการต่าง ๆ 5. ให้คำปรึกษาวิธีการปฏิบัติงานพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉินให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

ระดับที่ 5 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 4 และ 1. สามารถวิเคราะห์ประเมินผลเพื่อพัฒนา/ปรับปรุงระบบบริการที่หน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินได้ 2. เป็นผู้แทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกำหนดนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล 3. เป็นผู้แทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรวิรัตน์ เชื้อนเพชร (2555) ได้ศึกษาการพัฒนากรอบสมรรถนะทางการพยาบาลในหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลเชิงดาวจังหวัดเชียงใหม่โดยผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพในหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จำเป็นต้องมีสมรรถนะ 8 ด้านดังนี้สมรรถนะด้านการประเมินอาการและการคัดกรองสมรรถนะด้านการช่วยเหลือฉุกเฉินเหตุสมรรถนะด้านการวินิจฉัยและตรวจรักษาโรคทั่วไปสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลฉุกเฉินสมรรถนะด้านทักษะการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูงสมรรถนะด้านการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินกลุ่มชนและภัยพิบัติสมรรถนะด้านการส่งรักษาต่อและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินของกิตติพร เนาว์สุวรรณ (2554) กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอุบัติเหตุฉุกเฉินซึ่งเป็นบริการด่านแรกที่สำคัญของการให้บริการรักษาพยาบาลผู้บาดเจ็บและป่วยฉุกเฉินลักษณะการบริการที่รวดเร็วและถูกต้องเป็นการให้การพยาบาลผู้รับบริการที่อยู่ในภาวะฉุกเฉินและวิกฤตโดยเฉพาะในภาวะฉุกเฉินชีวิตซึ่งต้องการการประเมินที่แม่นยำถูกต้องการวิเคราะห์ตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ของวารุณี เริ่มอรุณรอง (2548) ที่พบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินอยู่ในระดับสูงและของกฤตยา แดงสุวรรณ และคณะ (2551) การพยาบาลผู้รับบริการที่อยู่ในภาวะฉุกเฉินและวิกฤตโดยเฉพาะในภาวะฉุกเฉินชีวิตต้องการการประเมินที่แม่นยำถูกต้องการวิเคราะห์ตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

เมื่อสังเคราะห์งานวิจัยของวัชรวิรัตน์ เชื้อนเพชร (2555) ของกิตติพร เนาว์สุวรรณ (2554) ของวารุณี เริ่มอรุณรอง (2548) ของกฤตยา แดงสุวรรณ และคณะ (2551) แล้วทำให้สรุปได้ว่าความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานพยาบาลของหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินเนื่องจากทุกหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยอุบัติเหตุ

เกี่ยวข้องกับความเป็นและความตายจึงเป็นความจำเป็นต้องใช้ความสามารถความรู้และทักษะในการปฏิบัติเพื่อให้การดูแลช่วยเหลือได้ (กรองใจ อุณหุต : 2554)

4) สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งพยาบาลงานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ
จำนวน 2 ด้าน คือ สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และการริเริ่มอย่างสร้างสรรค์ และสมรรถนะด้าน
ทักษะการสื่อสาร

สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ และการริเริ่มอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำโครงการ/กิจกรรมสำหรับการเสริมสร้างสุขภาพให้กับกลุ่มเป้าหมายตลอดจนการคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 5 ระดับ จำนวน 15 รายการ คือ

ระดับที่ 1 ประกอบด้วย 1. แสวงหาและรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. ร่วมหรือดำเนินการในโครงการที่ได้รับมอบหมาย 3. พร้อมทั้งจะเรียนรู้และรับฟังคำแนะนำเพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและเขียนโครงการตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนดได้

ระดับที่ 2 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 1 และ 1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและเขียนโครงการใหม่ หรือต่อยอดโครงการเดิมได้ 2. สรุปผลข้อมูลจากการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบหรือวิธีการดำเนินงานโครงการได้ 3. กล้านำเสนอแนวคิด/วิธีการใหม่ๆเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน/การพยาบาลได้

ระดับที่ 3 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 2 และ 1. ประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆให้สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงานได้ 2. สอน แนะนำผู้อื่นถึงวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนโครงการหรือการจัดกิจกรรมได้ 3. ผลิตผลงานใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานได้จริง

ระดับที่ 4 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 3 และ 1. ให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อพัฒนา/ปรับปรุงรูปแบบการทำงานใหม่ๆให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2. ออกแบบ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆและเป็นที่ยอมรับ เช่น ความคิดสร้างสรรค์เชิงวิชาการ การออกแบบผลงานในรูปแบบที่หลากหลาย 3. ส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในทีมงาน/ผู้ร่วมงาน/หน่วยงาน

ระดับที่ 5 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 4 และ 1. ผลิตคิดค้นสิ่งใหม่ๆที่มีความแตกต่าง/มีคุณค่า/สร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและส่วนงาน 2. ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับงานวิจัยของยุวดี ภาษา และคณะ (2549) ที่ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลด้านการสร้างเสริมสุขภาพที่กล่าวว่าความรู้ความสามารถส่วนบุคคลในการสร้างเสริมสุขภาพในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน/กิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนางานด้านการสร้างเสริมสุขภาพ และการปฏิบัติกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพด้านการเขียนโครงการด้านการสร้างเสริมสุขภาพและลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายงานพยาบาล ของกองการพยาบาล สาธารณสุข สำนักงานมาย กรุงเทพมหานคร กำหนดว่าพยาบาลเยี่ยมบ้านต้องมีสมรรถนะด้านการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทางการพยาบาลสาธารณสุข โดยการออกแบบและพัฒนาวิธีการหรือเทคนิคในการรวบรวมข้อมูลหรือค้นหาข้อมูลสุขภาพของผู้รับบริการ รวมทั้งนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการค้นหาและจัดเก็บข้อมูล ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้อย่างเป็นระบบ

ทำให้อธิบายได้ว่าสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน/กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพส่งผลต่อวิธีการคิดอย่างเป็นระบบซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พยาบาลสร้างเสริมสุขภาพสามารถคิดหาวิธีการ/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อการดูแลส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วย

สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารด้วยการฟัง พูด อ่าน เขียนได้อย่างถูกต้องชัดเจนและได้ใจความ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งผู้สื่อและผู้รับสาร พร้อมทั้งสามารถสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ได้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานที่รับผิดชอบประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 5 ระดับ จำนวน 15 รายการ คือ

ระดับที่ 1 ประกอบด้วย 1. ฟังสิ่งที่ผู้ป่วยและญาติ/ผู้เกี่ยวข้องบอก หรือนำเสนอได้อย่างเข้าใจถูกต้อง ชัดเจน ตรงตามประเด็นที่ผู้พูดต้องการสื่อ 2. พูดและเขียนโดยใช้ภาษาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าใจได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น 3. อธิบายประเด็นสำคัญจากการฟัง/อ่านข้อความได้

ระดับที่ 2 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 1 และ 1. วิเคราะห์ จับประเด็นใจความสำคัญจากการฟังและอ่านได้ 2. ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ที่เกี่ยวข้อง/ผู้ป่วยและญาติได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น ทันเวลา 3. เขียนบันทึก รายงาน ประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการนำเสนอได้อย่างกระชับ ชัดเจน และได้ใจความ

ระดับที่ 3 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 2 และ 1. อธิบายประเด็นที่มีความซับซ้อน ยกแก่การเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้ป่วยและญาติให้เข้าใจได้ 2. เขียนรายงาน/โครงการ/

บันทึกข้อความ/หนังสือราชการโดยจัดลำดับขั้นตอนได้อย่างเป็นระบบ 3. รับฟังและยอมรับความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้อื่น

ระดับที่ 4 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 3 และ 1. ถ่ายทอดรายละเอียดประเด็นสำคัญเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจได้ 2. เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ 3. ส่งเสริมให้เกิดช่องทางการสื่อสารในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระดับที่ 5 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 4 และ 1. ถ่ายทอดรายละเอียดประเด็นสำคัญเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานของส่วนงาน/มหาวิทยาลัยให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจได้ 2. เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3. วางแผนการสื่อสารเพื่อแก้ไข/ลดสถานการณ์ความขัดแย้งภายในหน่วยงานได้

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับยวดี ภาษา และคณะ (2549) กล่าวว่าสมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสารในการสร้างเสริมสุขภาพซึ่งประกอบด้วยการใช้สื่อต่าง ๆ ในการให้ข้อมูลความรู้แก่ประชาชนในด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การเผยแพร่ความรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาพแก่บุคลากรทีมสุขภาพ ตลอดจนการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารและศึกษาหาความรู้เป็นสมรรถนะในการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาลระดับปริญญาตรี โดยที่พยาบาลระดับปริญญาโทให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ความรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาพแก่บุคลากรทีมสุขภาพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการใช้สื่อต่าง ๆ ในการให้ข้อมูลความรู้แก่ประชาชนในการสร้างเสริมสุขภาพ และการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารและศึกษาหาความรู้ตามลำดับ ถือเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลด้านการสร้างเสริมสุขภาพ

อธิบายได้ว่าการสื่อสารด้วยวิธีการที่เหมาะสมสามารถทำให้ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ตลอดจนการวิทยาการหรือผู้สอนในการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพให้กับผู้ป่วยญาติและผู้นำชุมชนนำไปปฏิบัติและดูแลตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

5) สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งพยาบาลงานการพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย รองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลฝ่ายการพยาบาล/หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู หัวหน้าหน่วยเวชศาสตร์ฟื้นฟู และพยาบาลผู้มีประสบการณ์ตรงทางด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู พบว่าการพยาบาลผู้ป่วยทางด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟูเป็นการรักษาพยาบาลผู้ป่วยในลักษณะเป็นการให้บริการผู้ป่วยทั่วไปเหมือนกับการพยาบาลผู้ป่วยนอก จึงเห็นสมควรกำหนดสมรรถนะเฉพาะ (Specific Functional Competency) ประจำตำแหน่งพยาบาลของงานการพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟูเหมือนกับการพยาบาลผู้ป่วยนอก

6) สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งพยาบาลงานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก :

สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลด้วยศาสตร์การแพทย์ทางเลือก หมายถึง มีความรู้ความสามารถในการประเมินและคัดกรอง ให้ความรู้/คำแนะนำเกี่ยวกับศาสตร์การแพทย์ทางเลือก (แพทย์แผนจีน แพทย์แผนไทย และโสมิโอฟาซี) และให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย/ผู้มารับบริการ ความสามารถในการช่วยแพทย์ทำหัตถการต่าง ๆ ป้องกันและเฝ้าระวังภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นจากการทำหัตถการ แนะนำวิธีการใช้/รับประทานยาสมุนไพร/การปฏิบัติตน ตลอดจนสามารถในการดูแลบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 5 ระดับ จำนวน 19 รายการ คือ

ระดับที่ 1 ประกอบด้วย 1.สามารถซักประวัติ ประเมินอาการ และคัดกรองผู้ป่วย/ผู้รับบริการ เพื่อเข้ารับการรักษตามอาการได้ถูกต้อง 2. ให้ความรู้ความเข้าใจและให้คำแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ป่วย/ผู้รับบริการเกี่ยวกับศาสตร์การแพทย์ทางเลือกได้ 3. สามารถเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์และช่วยแพทย์ทำหัตถการได้ 4. สามารถเก็บ ดูแลรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้

ระดับที่ 2 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 1 และ 1. สามารถประเมินและคัดกรองภาวะเร่งด่วนของผู้ป่วย/ผู้รับบริการเพื่อเข้ารับการรักษได้รวดเร็วถูกต้อง 2.สามารถรายงานอาการของผู้ป่วยที่มีภาวะเร่งด่วนต่อแพทย์ รวมทั้งสามารถส่งต่อผู้ป่วยเพื่อเข้ารับการรักษพยาบาลได้ 3. สามารถติดตามอาการของผู้ป่วยที่มีภาวะเร่งด่วนได้ 4. สามารถทำหัตถการตามคำสั่งแพทย์ได้อย่างถูกต้องตามวิธีปฏิบัติ (Work Instruction) โดยที่ไม่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด 5. แนะนำวิธีการใช้/รับประทานยาสมุนไพร และการปฏิบัติตนในช่วงเวลาของการรักษาแก่ผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง

ระดับที่ 3 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 2 และ 1. สามารถประเมินปัญหา/ภาวะแทรกซ้อนของผู้ป่วยได้เพื่อให้การดูแลรักษาพยาบาลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว 2. วิเคราะห์ภาวะแทรกซ้อนที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยเพื่อหาแนวทาง/วิธีการป้องกันเพื่อลดอุบัติการณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อไปได้ 3. สอน แนะนำ เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำหัตถการที่มีความยุ่งยากซับซ้อนได้ 4. มีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแพทย์ทางเลือกอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 4 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 3 และ 1. ให้คำปรึกษาวิธีการปฏิบัติงานพยาบาลแพทย์ทางเลือกให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม 2. สามารถนำข้อมูลทางวิชาการมาสนับสนุนการปฏิบัติงานพยาบาลแพทย์ทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. เผยแพร่ความรู้ด้วยศาสตร์แพทย์ทางเลือกด้วยรูปแบบ/วิธีการต่าง ๆ

ระดับที่ 5 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 4 และ 1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนและการจัดการความเสี่ยงของงานการพยาบาลแพทย์ทางเลือกได้ 2. เป็นผู้แทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกำหนดนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล 3. เป็นผู้แทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับเทวัญ ธานีรัตน์ (2553) กล่าวว่า การแพทย์ทางเลือก หมายถึง วิทยาศาสตร์และศิลปะ ในการทำให้สุขภาพสามารถคงสภาพได้ หรือทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีการพัฒนาวิธีการมาเป็นลำดับ เพื่อการฟื้นฟู ป้องกัน และการรักษาอาการเจ็บป่วย ที่นอกเหนือไปจากการแพทย์แบบแผน (การแพทย์แผนปัจจุบัน) และการแพทย์ดั้งเดิมประจำชาติ (เช่น การแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้านไทย สำหรับในประเทศไทย) โดยการประกอบวิชาชีพการพยาบาล เป็นการกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับ การดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินสภาพ การวินิจฉัยปัญหา การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล ของเอนา คงสิทธิ์ (2554) ที่ทำการศึกษาวิจัยคุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการด้านสาธารณสุขชุมชนที่มีความรู้ด้านแพทย์แผนไทยในสงขลา พบว่า ด้านคุณลักษณะและความปลอดภัยในงาน ในส่วนของการรู้จักปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย และตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการสาธารณสุขด้านแพทย์แผนไทยต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมสามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย สอดคล้องกับแนวทางของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ที่ได้กำหนดหลักสูตรประกาศนียบัตรการแพทย์โฮมีโอพาธี สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิด้านแพทยศาสตรบัณฑิต เกษตรศาสตรบัณฑิต พยาบาลศาสตรบัณฑิต ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต การแพทย์แผนไทยบัณฑิต หรือคุณวุฒิทางสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์และสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการวินิจฉัยและดูแลผู้ป่วยให้มากขึ้น

จากข้อมูลของเทวัญ ธานีรัตน์ (2553) ผลการวิจัยของเอนา คงสิทธิ์ (2554) และแนวทางของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ สามารถอธิบายได้ว่า วิทยาศาสตร์การแพทย์ทางเลือกเป็นศาสตร์เพื่อการวินิจฉัย รักษา และป้องกันโรค นอกเหนือจากศาสตร์การแพทย์แผนปัจจุบัน ซึ่งประกอบไปด้วย การแพทย์แผนจีน การแพทย์แผนไทย และโฮมีโอพาธี ซึ่งผู้ปฏิบัติงานพยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์การแพทย์ทางเลือก เพื่อให้สามารถให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย และสามารถช่วยแพทย์ทำการรักษาได้

7) สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัดและเวชภัณฑ์

ปลอดเชื้อ : สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดหมายถึงความสามารถในการดูแลผู้ป่วยผ่าตัด ตั้งแต่ระยะผ่าตัด ขณะผ่าตัด และหลังผ่าตัด รวมทั้งทักษะการส่งและช่วยรอบนอกได้อย่างเหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย และสามารถบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 5 ระดับ จำนวน 21 รายการ คือ

ระดับที่ 1 ประกอบด้วย 1.สามารถตรวจสอบ/ประเมินผู้ป่วยเพื่อเตรียมความพร้อมเข้ารับการผ่าตัดได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานของหน่วยงาน 2. สามารถปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยในระยะผ่าตัด ขณะผ่าตัดและหลังผ่าตัดได้ตามคู่มือ/แนวทางที่หน่วยงานกำหนดได้ 3. จัดเตรียมเครื่องมือผ่าตัดที่ไม่ซับซ้อนให้พร้อมใช้งานภายใต้การกำกับดูแลของพี่เลี้ยงได้ 4. ปฏิบัติงานในหัตถการ/ส่งเครื่องมือผ่าตัดที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนภายใต้การกำกับดูแลของพี่เลี้ยงได้อย่างถูกต้อง

ระดับที่ 2 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 1 และ 1. สามารถจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของการเข้ารับการผ่าตัดได้อย่างถูกต้อง 2. จัดเตรียมเครื่องมือผ่าตัดที่ไม่ซับซ้อนให้พร้อมใช้งานได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง เหมาะสม 3. ปฏิบัติงานในหัตถการ/ส่งเครื่องมือผ่าตัดที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 4. สามารถวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล/ข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานได้ และประยุกต์ใช้/พัฒนาปรับปรุงงานได้

ระดับที่ 3 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 2 และ 1. จัดเตรียมเครื่องมือผ่าตัดที่ซับซ้อนให้พร้อมใช้งานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม 2. ปฏิบัติงานในหัตถการ/ส่งเครื่องมือผ่าตัดที่ยุ่งยากซับซ้อนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. สามารถบริหารจัดการเครื่องมือผ่าตัดให้เพียงพอและพร้อมใช้งาน 4. สามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานผ่าตัดได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวดเร็ว และทันเวลา 5. สอนแนะผู้ร่วมงานเกี่ยวกับเทคนิควิธีการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและญาติดูแลผู้ป่วยผ่าตัดได้ 6. จัดทำเอกสารเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยผ่าตัดได้

ระดับที่ 4 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 3 และ 1. สามารถนำข้อมูลทางวิชาการ/ผลงานวิจัยมาสนับสนุนการปฏิบัติงานพยาบาลผ่าตัดได้ 2. สามารถผลิตผลงาน/นวัตกรรมเพื่อพัฒนางานห้องผ่าตัดได้ 3. วางแผนการแก้ไข/ลดปัญหาความเสี่ยงหรือความขัดแย้งภายในห้องผ่าตัดได้ 4. เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้

ระดับที่ 5 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 4 และ 1. สามารถผลิตผลงาน/นวัตกรรมเพื่อพัฒนางานห้องผ่าตัดให้เป็นที่ยอมรับได้ 2. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกได้ 3. วางแผนพัฒนาระบบการพยาบาลห้องผ่าตัดเชิงสร้างสรรค์ได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของพรธิดา ชื่นบาน (2555) ได้ทำการศึกษาการพัฒนากรอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลแพร่ พบว่าพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดต้องต้องมีสมรรถนะด้านการพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วยผ่าตัดหมายถึงพยาบาลแสดงออกถึงความสามารถในการประเมินความเสี่ยงป้องกันความเสี่ยงและให้การพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดได้อย่างปลอดภัยโดยทำหน้าที่เป็นพยาบาลช่วยผ่าตัดส่งเครื่องมือผ่าตัดและพยาบาลช่วยรอบนอก และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการห้องผ่าตัดและภาวะผู้นำซึ่งหมายถึงพยาบาลแสดงออกถึงความสามารถในการควบคุมสถานการณ์การวางแผนบริหารจัดการบุคลากรสิ่งแวดล้อมเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อให้การผ่าตัดดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดรับกับองค์การการศึกษาการบริการสาธารณสุขแห่งชาตสกอตแลนด์ (NHS education for Scotland, 2002) กำหนดสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัดด้านการพยาบาลผ่าตัดและกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ว่าสามารถจัดการสภาพแวดล้อมในห้องผ่าตัดให้เหมาะสมกับการทำงาน สามารถให้การดูแลพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดได้อย่างเหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละรายสามารถใช้เครื่องมือทางการแพทย์เพื่อช่วยส่งเสริมการผ่าตัดได้ และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ของสมาคมพยาบาลห้องผ่าตัดนานาชาติ (AORN, 1999) ได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลห้องผ่าตัดเป็นสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในสายวิชาชีพพยาบาลห้องผ่าตัดคือ 1. มีสมรรถนะในการประเมินสภาวะสุขภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ป่วยและครอบครัว 2. สมรรถนะในการกำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินซึ่งต้องสามารถแยกแยะปัญหาวิเคราะห์ปัญหาและตั้งข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลที่อธิบายเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ได้รวมทั้งการติดต่อสื่อสารกับทีมผ่าตัดเพื่อส่งข้อมูลด้านการดูแล 3. สมรรถนะในการกำหนดเป้าหมายโดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานจากข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลมีการพัฒนาเนื้อหาเชิงผลลัพธ์การพัฒนาเป้าหมายและเกณฑ์การวัดอย่างชัดเจนเป็นไปได้รวมถึงการเรียงลำดับความสำคัญของผลลัพธ์เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย 4. สมรรถนะในการพัฒนาการวางแผนทางการพยาบาลที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้การแยกแยะกิจกรรมการพยาบาลที่ชัดเจนการเรียงลำดับความสำคัญของกิจกรรมการประสานงานกับทีมผ่าตัดและผู้เกี่ยวข้องการมอบหมายงานการเตรียมการสำหรับภาวะฉุกเฉินการบันทึกทางการพยาบาลการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยตลอดจนการควบคุมสิ่งแวดล้อม 5. การนำไปสู่การปฏิบัติประกอบด้วย 5.1) สมรรถนะในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยตามแผนการพยาบาล 5.2) สมรรถนะในการให้คำแนะนำผู้ป่วยและญาติ 5.3) สมรรถนะในการคงไว้ซึ่งบริเวณปลอดเชื้อ 5.4) สมรรถนะในการใช้อุปกรณ์และของใช้สิ้นเปลืองให้เหมาะสมกับผู้ป่วย 5.5) สมรรถนะในการนับผ้าซับเลือดของมีคมและเครื่องมือผ่าตัด 5.6) สมรรถนะในการบริหารยาและน้ำยา 5.7) สมรรถนะในการเฝ้าระวังผู้ป่วยด้านร่างกายขณะผ่าตัด 5.8) สมรรถนะในการเฝ้าระวังและควบคุมสิ่งแวดล้อมและ 5.9) สมรรถนะในการ

ยอมรับสิทธิผู้ป่วยและ 6. การประเมินผลมีสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลที่แสดงถึงความสามารถในความสามารถยอมรับสมรรถนะการประเมินผลลัพธ์ผู้ป่วยสมรรถนะการวัดประสิทธิผลของการพยาบาลและสมรรถนะการประเมินผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของข้อมูลใหม่

อธิบายได้ว่าพยาบาลห้องผ่าตัดจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดครอบคลุมการให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษาโรคต่างๆด้วยวิธีการผ่าตัด รวมทั้งการผ่าตัดแก้ไขความพิการความเจ็บป่วยด้วยอุบัติเหตุและให้บริการตรวจวินิจฉัยรักษาโรคด้วยเครื่องมือพิเศษที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงทั้งในภาวะปกติฉุกเฉินและวิกฤตครอบคลุมการป้องกันการควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโดยใช้เทคนิคปลอดเชื้อและเทคนิคเฉพาะของห้องผ่าตัดที่เน้นการพยาบาลแบบองค์รวมโดยยึดผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางและใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลทั้งระยะก่อนการผ่าตัดระยะการผ่าตัดและระยะหลังการผ่าตัด (สำนักการพยาบาลกรมการแพทย์ : 2550)

8) สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งพยาบาลหน่วยไตเทียม : สมรรถนะด้านความรู้เฉพาะทางด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคไต/ไตวายระยะสุดท้าย และการใช้เครื่องมือเกี่ยวกับการฟอกไต หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคไต/ไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย ความสามารถในการตรวจประเมินผู้ป่วยที่มารับการฟอกเลือดทางเส้นเลือด การเฝ้าระวังและแก้ไขภาวะแทรกซ้อนระหว่างการฟอกเลือด การติดตามผลตรวจทางห้องปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการฟอกเลือด การให้ความรู้ผู้ป่วยและญาติเกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้ถูกต้อง และความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือเพื่อการฟอกไตอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 5 ระดับ จำนวน 20 รายการ คือ

ระดับที่ 1 ประกอบด้วย 1. ตรวจประเมินผู้ป่วยก่อนการฟอกเลือดได้อย่างเหมาะสม 2. เฝ้าระวังภาวะแทรกซ้อนในระหว่างการรักษาพยาบาลและรายงานต่อพยาบาลผู้กำกับดูแลได้ทันที 3. ติดตามและอ่านค่าผลตรวจทางห้องปฏิบัติการเพื่อรายงานต่อแพทย์และพยาบาลผู้กำกับดูแลได้ 4. สามารถให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนแก่ผู้ป่วยและญาติได้อย่างถูกต้องตามคู่มือ/ตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด 5. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการทำงานของเครื่องฟอกไต 6. สามารถใช้เครื่องมือเกี่ยวกับการฟอกไตตามคู่มือ/แนวทางที่หน่วยงานกำหนดได้

ระดับที่ 2 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 1 และ 1. สามารถแก้ไขภาวะแทรกซ้อนระหว่างการฟอกเลือดได้ 2. วิเคราะห์ผลตรวจทางห้องปฏิบัติการเพื่อใช้วางแผนการฟอกเลือดร่วมกับสหสาขาวิชาชีพเพื่อการฟอกเลือดที่มีประสิทธิภาพได้ 3. ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนหลังการรักษาแก่ผู้ป่วยได้ 4. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในกรณีที่เครื่องมือการฟอกไตเกิดขัดข้องหรือมีปัญหาได้

ระดับที่ 3 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 2 และ 1. สอนแนะผู้ร่วมงานเกี่ยวกับเทคนิควิธีการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและญาติได้ 2. จัดทำเอกสารเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของผู้ป่วยโรคไต/ไตวายระยะสุดท้าย 3. วินิจฉัยปัญหากรณีฉุกเฉินเพื่อให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยร่วมกับแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ 4. สอน/แนะนำการใช้เครื่องมือการฟอกไตแก่พยาบาลในกำกับดูแล/ในหน่วยงานได้ 5. สอน/แนะนำการใช้บำรุงรักษาและควบคุมคุณภาพเครื่องมือและอุปกรณ์ทางรังสีแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ 6. ตรวจสอบการปฏิบัติงาน/การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางรังสีของหน่วยงานให้ถูกต้องตามมาตรฐานได้

ระดับที่ 4 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 3 และ 1. ค้นหาความเสี่ยงก่อนการเกิดภาวะแทรกซ้อนในผู้ป่วยระหว่างการฟอกเลือดได้ 2. ให้คำปรึกษาวิธีการปฏิบัติงานพยาบาลไตเทียมให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม 3. สามารถนำข้อมูลทางวิชาการมาสนับสนุนการปฏิบัติงานพยาบาลไตเทียมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่ 5 ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมระดับที่ 4 และ 1. วางแผนและจัดทำแนวทางป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนในผู้ป่วยระหว่างการฟอกเลือดได้ 2. เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรวงทอง เพิ่มจอมมงคล (2551) ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลผู้เชี่ยวชาญไตเทียม กล่าวว่าสมรรถนะของพยาบาลผู้เชี่ยวชาญไตเทียมประกอบด้วยความรู้และทักษะในการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม ความเชี่ยวชาญในการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ การสอนและให้การปรึกษาแนะนำ และการบริหารจัดการและประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาล ของชุดิมา เขตต่อนันต์ (2557) ศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะพยาบาลไตเทียมพบว่าสมรรถนะด้านการจัดการความเสี่ยงและภาวะแทรกซ้อน และสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถวิเคราะห์ได้ว่า สมรรถนะเฉพาะทางของพยาบาลหน่วยไตเทียมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานพยาบาลไตเทียมซึ่งเป็นการปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการได้รับบริการตรงตามความต้องการ มีความปลอดภัย และได้รับคุณภาพบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้สรุปได้ว่าการดูแลผู้ป่วยฟอกไตพยาบาลต้องสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ (McClelland, 1975)

บทที่ 6

ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล และ 2) เพื่อกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะตำแหน่งพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล คำถามการวิจัยคือ สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล มีอะไรบ้าง โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งได้ศึกษาโดยวิธีการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ในประเด็นสมรรถนะเฉพาะทาง (Specific Functional Competency) ของตำแหน่งพยาบาลที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก จำนวน 8 หน่วยงาน ได้แก่ งานการพยาบาลผู้ป่วยใน งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ งานการพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู งานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก งานการพยาบาลห้องผ่าตัดและเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ และหน่วยไตเทียม โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญประกอบไปด้วย รองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลด้านการบริหารการพยาบาล/หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาล หัวหน้าหน่วยทางการพยาบาล และพยาบาลผู้มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้น จำนวน 25 คน มีข้อสรุป ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก และการกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะ

การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกดำเนินการภายใต้บริบทการทำงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ซึ่งมีความแตกต่างจากของสถานพยาบาลอื่น ๆ ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกรวมทั้ง พจนานุกรมสมรรถนะที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทั้ง 8 หน่วยงานมีดังนี้

1. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยใน คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยใน ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 20 รายการ
2. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก คือ สมรรถนะด้านการคัดกรองและการจัดลำดับความสำคัญประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 13 รายการ
3. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 26 รายการ
4. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ คือ สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 15 รายการ และสมรรถนะด้านทักษะการสื่อสารประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 15 รายการ
5. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู เห็นสมควรใช้ร่วมกับสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก เนื่องจากมีลักษณะการให้บริการผู้ป่วยทั่วไปเหมือนกัน คือ สมรรถนะด้านการคัดกรองและการจัดลำดับความสำคัญประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 13 รายการ
6. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลด้วยศาสตร์แพทย์ทางเลือก ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 19 รายการ
7. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัดและเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 21 รายการ
8. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลหน่วยไตเทียม คือ สมรรถนะด้านความรู้เฉพาะทางด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคไต/ไตวายระยะสุดท้าย และการใช้เครื่องมือเกี่ยวกับการฟอกไตประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 20 รายการ

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นหลักดังนี้

6.2.1 ควรมีนโยบายส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงาน ให้ครอบคลุมในทุก ๆ ตำแหน่งในโรงพยาบาล

6.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

6.3.1 ควรรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของบุคลากร

6.3.2 บุคลากรพยาบาลสามารถนำสมรรถนะที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับความต้องการหน่วยงาน

6.3.3 ควรมีการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการกำหนดแนวทางการพัฒนาพยาบาลตามลักษณะการทำงานให้เหมาะสมต่อไป

6.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.4.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการกำหนดเกณฑ์การวัดผลของตัวชี้วัดพฤติกรรมแต่ละรายการ

6.4.2 การวิจัยครั้งต่อไปอาจดำเนินการศึกษาด้วยวิธีการอื่นที่มีความเหมาะสม เช่น ใช้เทคนิคเดลฟาย เพื่อลดการเผชิญหน้ากันของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจมีผลต่อการชักจูง/ชี้นำจากผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า

การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก
มหาวิทยาลัยมหิดล

THE DEVELOPMENT OF NURSE FUNCTIONAL COMPETENCY MODEL,
GOLDEN JUBILEE MEDICAL CENTER, MAHIDOL UNIVERSITY

สุชานาถ เฝ้าวัฒนา 5537650 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : จิตรลดา อมรวัฒนา,Ph.D., สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ,Ph.D.,
ศิริรัตน์ ชุณหทกล้าย,Ph.D.

บทสรุปแบบสมบูรณ์

1. บทนำ (Introduction)

“มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศในทุกด้าน เพราะในการประกอบกิจการใด ๆ ก็ตาม จำเป็นต้องอาศัยแรงงานและสติปัญญาของมนุษย์ เพื่อให้บังเกิดผลขึ้นมา ดังเช่นในองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายให้บรรลุและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรซึ่งองค์กรต่างต้องหาวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ณรงค์วิทย์ แสันทอง : 2547) เพราะการนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และนักวิชาการด้านการบริหารได้ค้นพบและเชื่อมั่นว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการแข่งขันและพัฒนาองค์กร ดังเช่น Hamel และ Prahalad (1994) ได้กล่าวถึงเรื่องการจัดทำ Competencies ขององค์กรว่า “การแข่งขันสำหรับอนาคต คือการแข่งขันในเรื่องของส่วนแบ่งแห่งโอกาส มากกว่าส่วนแบ่งทางการตลาด” (ณรงค์วิทย์ แสันทอง : 2545)

ในองค์การที่ดำเนินการให้บริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการ ต้องดำเนินการภายใต้มาตรฐานการรักษายาบาลเพื่อลดความเสี่ยง และเพิ่มความปลอดภัยให้แก่ผู้รับบริการ กล่าวคือ ได้รับบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ (รัฐธรรมนูญฉบับ 2540 หรือฉบับที่ 16 หมวดที่ 5 มาตรา 82) และการปฏิบัติงานยาบาลเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องทำงานร่วมกับคน อีกทั้งยังเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ “ความเป็น-ความตาย” ของคน จึงทำให้งานของยาบาลผิดพลาดไม่ได้ เพราะความผิดพลาดเพียงเล็กน้อยของยาบาลอาจหมายถึงการทำให้ผู้ป่วยคนหนึ่งถึงแก่ความตายได้ (สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ : 2549, 108) ดังนั้นการปฏิบัติการยาบาลโดยบุคลากรทางยาบาลจำเป็นต้องมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จและเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับงานที่มีความยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้นในอนาคตไปสู่เป้าหมายและลดความเสี่ยงต่อความเสียหายที่อาจเกิดจากการทำงานผิดพลาดขณะเดียวกันก็เพิ่มโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (กองการยาบาลสาธารณสุข สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร : 2554, 2)

เนื่องจากบุคลากรยาบาล ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับงานบริการให้กับผู้ป่วยครอบครัว และชุมชน ซึ่งมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุดกลุ่มหนึ่ง ดังนั้นการศึกษาสมรรถนะของยาบาลศูนย์การแพทยกาญจนาภิเษกในครั้งนี้จึงมีความสำคัญและจะเป็นตัวกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรยาบาลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ศูนย์การแพทยกาญจนาภิเษกในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านมาตรฐานและคุณภาพของการให้บริการ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งในปัจจุบันศูนย์การแพทยกาญจนาภิเษกยังไม่มีกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานยาบาล ซึ่งไม่สอดคล้องกับระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่กำหนดให้หน่วยงานกำหนดและประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งงานประกอบการประเมิน และจากการที่ศูนย์การแพทยกาญจนาภิเษกยังไม่มีกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานทำให้เกิดปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในด้านสำคัญดังนี้

ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประสบปัญหาการคัดเลือกผู้เข้ามาทำงานที่ทางงานทรัพยากรบุคคล หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง และคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรไม่สามารถกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งงานทำให้ไม่ทราบว่าผู้ที่เหมาะสมจะต้องมีสมรรถนะใดบ้าง ส่งผลต่อการกำหนดแบบทดสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ และการเตรียมคำถามสำหรับคณะกรรมการที่จะใช้ถามผู้สมัครที่ผ่านการสอบข้อเขียน หรือการสอบภาคปฏิบัติ ทำให้ศูนย์การแพทยกาญจนาภิเษกสูญเสียโอกาสในการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ส่งผลให้ผู้ผ่านการคัดเลือกจำนวนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานไปแล้วไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง

เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จึงไม่ผ่านการประเมินทดลองงาน และต้องออกจากการไปในที่สุด ทำให้ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกต้องเลื่อนเปลี่ยนทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นเรื่องระยะเวลา และค่าใช้จ่าย ในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ (รายงานประจำปี ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก : 2557)

ด้านการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกนั้น งานทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานโดยตรงไม่สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวได้ การเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ การโยกย้ายตำแหน่ง หรือการเลื่อนระดับสูงขึ้นยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ เพราะไม่สามารถประเมินได้ว่าบุคลากรขาดความสามารถในเรื่องใด และควรต้องได้รับการพัฒนาเรื่องใดก่อนเป็นลำดับแรก ส่งผลให้ไม่สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และองค์กรไม่สามารถวางแผนกำหนดเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) ของบุคลากรได้เพราะยังไม่มีกำหนด Competency ของตำแหน่งงาน ทำให้องค์กรขาดโอกาสในการแข่งขัน (รายงานการเชื่อมสำรวจ สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) : 2557)

ดังนั้น พอจะเห็นได้ว่าสมรรถนะมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยตรง และยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการศึกษาศมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลของแต่ละหน่วยงานในศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก เพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรทางการพยาบาลเข้ามาทำงาน ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และการเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกำหนดเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) ต่อไป อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วยและผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพจึงเห็นควรดำเนินการศึกษาวิจัยสมรรถนะบุคลากรในตำแหน่งพยาบาลขึ้น ซึ่งฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานออกเป็น 7 งาน และแต่ละงานก็มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป

2. บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล และกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะตำแหน่งพยาบาล ของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 8 หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย คือ รองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลฝ่ายการพยาบาล/หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาล

หัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ และพยาบาลที่มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 25 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล มีดังนี้ 1) งานการพยาบาลผู้ป่วยใน คือสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยใน ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 20 รายการ 2) งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก คือ สมรรถนะด้านการคัดกรองและการจัดลำดับความสำคัญ ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 13 รายการ 3) งานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 26 รายการ 4) งานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ มี 2 ด้าน คือ สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 15 รายการ และสมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 15 รายการ 5) งานการพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู คือ สมรรถนะด้านการคัดกรองและการจัดลำดับความสำคัญ ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 13 รายการ 6) งานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลด้วยศาสตร์แพทย์ทางเลือก ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 19 รายการ 7) งานการพยาบาลผ่าตัดและเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 21 รายการ และ 8) หน่วยไตเทียม คือ สมรรถนะด้านความรู้เฉพาะทางด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคไต/ไตวายระยะสุดท้าย และการใช้เครื่องมือเกี่ยวกับการฟอกไต ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 20 รายการ

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective)

3.1 เพื่อวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

3.2 เพื่อกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะ ตำแหน่งพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

4. ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

4.1 ด้านเนื้อหาทางวิชาการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานพยาบาล

4.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารงานพยาบาล และผู้ปฏิบัติงานพยาบาล จำนวน 25 คน

4.3 ด้านพื้นที่และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

1) ด้านพื้นที่งานวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูล ณ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

2) ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือนธันวาคม 2556 – พฤษภาคม 2558

5. ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการศึกษาตามแนวทางดังนี้

5.1 วิธีการศึกษาวิจัย

1) การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยดำเนินการทบทวนวรรณกรรม หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้วยการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือเอกสารทางวิชาการ บทความ และศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2) สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะลึก (In-Depth Interview) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาและประมวลผลสรุปร่างกรอบสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลในแต่ละหน่วยงานที่ครอบคลุมลักษณะงานและการให้บริการโดยรายการสมรรถนะแต่ละด้านและตัวชี้วัดพฤติกรรมตามความสามารถของสมรรถนะแต่ละด้านที่มีเนื้อหาเดียวกันหรือใกล้เคียงกันผู้วิจัยจะรวบรวมไว้เป็นข้อเดียวกัน

3) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการนัดหมายและจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการพยาบาล และการปฏิบัติงานพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกโดยตรง จำนวน 25 คน เพื่อประชุมปรึกษาและร่วมกันกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล โดยมุ่งเน้นการหาสมรรถนะเฉพาะ

ประจำตำแหน่งงานพยาบาล (Specific Functional Competency) ในด้านที่ไม่ซ้ำกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะประจำตำแหน่งงานพยาบาล (Common Functional Competency) ที่ส่วนงานและมหาวิทยาลัยมหิดล กำหนด เมื่อได้รายการสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลในแต่ละด้านแล้วนำมากำหนด พจนานุกรมสมรรถนะของตำแหน่งพยาบาลต่อไปแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลเพื่อนำไปสู่การ อภิปรายและเสนอผลการวิจัยสู่การปฏิบัติต่อไป

5.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นการเลือก ผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารโรงพยาบาล การบริหารงานการพยาบาล การ บริหารหน่วยงานด้านการพยาบาล และผู้ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลที่มีประสบการณ์ตรงในการ ปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการให้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group) ในการศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์และ กำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 คน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารที่กำกับดูแลฝ่ายการพยาบาล/หัวหน้าฝ่ายพยาบาลของศูนย์ การแพทย์กาญจนาภิเษก จำนวน 1 คน
2. หัวหน้างานการพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก จำนวน 6 คน
3. หัวหน้าหน่วยการพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก จำนวน 7 คน
4. พยาบาลผู้มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป ที่ หัวหน้างานเป็นผู้คัดเลือกให้ จำนวน 11 คน

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะลึก (In-Depth Interview) เพื่อเก็บข้อมูลการ สัมภาษณ์พูดคุยนำมากำหนดประเด็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการ พยาบาล โดยผู้ศึกษาวิจัยเป็นผู้จัดบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยตนเองแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อประชุมปรึกษาและกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งพยาบาลของแต่ละหน่วยงาน และกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะของตำแหน่งพยาบาลต่อไป

5.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลสำหรับสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาในเบื้องต้น และนำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบเนื้อหา ภาษา ความชัดเจนของคำถาม และความเหมาะสมของคำถามที่ใช้สอบถามสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ให้มีความครอบคลุมเที่ยงตรง (Validity) และน่าเชื่อถือตามประเด็นที่ทำการศึกษาวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขจนมีความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำออกมาใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ (Reliability) แก่ผลการศึกษาวิจัย

5.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัยแล้ว ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นขั้นตอน ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยดำเนินการขอการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน
- 2) เมื่อได้รับรองจากคณะกรรมการรับรองจริยธรรมวิจัยในคนแล้ว ดำเนินการขอหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
- 3) ผู้วิจัยนัดหมายเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจัดเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปข้อมูลด้วยตนเองซึ่งรายการสมรรถนะแต่ละด้านและตัวชี้วัดพฤติกรรมตามความสามารถของสมรรถนะแต่ละด้านที่มีเนื้อหาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจะรวบรวมไว้เป็นข้อเดียวกัน

4) ผู้วิจัยนัดหมายและจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) เพื่อประชุมปรึกษาและร่วมกันกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานพยาบาล และกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะตำแหน่งพยาบาล

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และนำข้อมูลความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมากำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล และจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะของตำแหน่งพยาบาล เพื่อกำหนดความหมาย และตัวชี้วัดพฤติกรรมในแต่ละระดับที่หน่วยงานคาดหวัง ซึ่งได้ประยุกต์ระดับสมรรถนะตามความความคาดหวังของอาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์ (2547) ร่วมกับของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยแบ่งระดับสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับที่ 1 สำหรับพยาบาลปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน 0-2 ปี
- ระดับที่ 2 สำหรับพยาบาลปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน >2-5 ปี
- ระดับที่ 3 สำหรับพยาบาลปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน >5-10 ปี ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยทางการพยาบาล และผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ
- ระดับที่ 4 สำหรับพยาบาลปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงาน >10 ปี ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานทางการพยาบาล และผู้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ
- ระดับที่ 5 สำหรับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

6. ผลการวิจัย (Results)

การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกดำเนินการภายใต้บริบทการทำงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ซึ่งมีความแตกต่างจากของสถานพยาบาลอื่น ๆ ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกพร้อมทั้ง พจนานุกรมสมรรถนะที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทั้ง 8 หน่วยงานมีดังนี้

1. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยใน คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยใน หมายถึง ความสามารถในการประเมิน

ปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย วางแผนการให้การพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาล และประเมินผลทางการพยาบาลให้กับผู้ป่วยเฉพาะราย (ด้านอายุรกรรม ศัลยกรรม ตา หู คอ จมูก และทันตกรรม) ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ความสามารถในการสื่อสารภายในทีม ระหว่างทีม และสหสาขาวิชาชีพเขียนบันทึกทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ให้คำแนะนำผู้ป่วยและญาติในการดูแลตนเองได้ และวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 20 รายการ

2. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก คือ สมรรถนะด้านการคัดกรองและการจัดลำดับความสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการซักประวัติอาการสำคัญที่นำผู้ป่วยมาโรงพยาบาล สามารถให้การวินิจฉัยทางการพยาบาลว่าอาการเจ็บป่วยของผู้ป่วยมีความรุนแรงเร่งด่วนมากน้อยเพียงใดในการรับการรักษา ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 13 รายการ

3. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน หมายถึง ความสามารถในการคัดกรองประเมินอาการผู้ป่วยบาดเจ็บ/เจ็บป่วยฉุกเฉินได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐาน ให้การพยาบาลได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสม เพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย สามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 26 รายการ

4. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ คือ สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคและเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำโครงการ/กิจกรรมสำหรับการเสริมสร้างสุขภาพให้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการนำแนวคิด วิธีการ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆและประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 15 รายการ และสมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารด้วยการฟัง พูด อ่าน เขียนได้อย่างถูกต้องชัดเจนและได้ใจความ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งผู้สื่อและผู้รับสาร พร้อมทั้งสามารถสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ได้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับผิดชอบ ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 15 รายการ

5. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู เห็นสมควรใช้ร่วมกับสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก เนื่องจากมีลักษณะการให้บริการผู้ป่วยทั่วไปเหมือนกัน คือ สมรรถนะด้านการคัดกรองและการจัดลำดับความสำคัญความสามารถในการซักประวัติอาการสำคัญที่นำผู้ป่วยมาโรงพยาบาล สามารถ

ให้การวินิจฉัยทางการแพทย์ว่าอาการเจ็บป่วยของผู้ป่วยมีความรุนแรงค่อนข้างน้อยเพียงใดในการรับการรักษา ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 13 รายการ

6. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลด้วยศาสตร์แพทย์ทางเลือก หมายถึง มีความรู้ความสามารถในการประเมินและคัดกรอง ให้ความรู้/คำแนะนำเกี่ยวกับศาสตร์การแพทย์ทางเลือก (แพทย์แผนจีน แพทย์แผนไทย และโฮมิโอพาธี) และให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย/ผู้มารับบริการ ความสามารถในการช่วยแพทย์ทำหัตถการต่าง ๆ ป้องกันและเฝ้าระวังภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นจากการทำหัตถการ แนะนำวิธีการใช้/รับประทานยาสมุนไพร/การปฏิบัติตน ตลอดจนสามารถในการดูแลบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 19 รายการ

7. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัดและเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด หมายถึง ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยผ่าตัด ตั้งแต่ระยะผ่าตัด ขณะผ่าตัด และหลังผ่าตัด รวมทั้งทักษะการส่งและช่วยรอบนอกได้อย่างเหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย และสามารถบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 21 รายการ

8. สมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานของพยาบาลหน่วยไตเทียม คือ สมรรถนะด้านความรู้เฉพาะทางด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคไต/ไตวายระยะสุดท้าย และการใช้เครื่องมือเกี่ยวกับการฟอกไต หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคไต/ไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย ความสามารถในการตรวจประเมินผู้ป่วยที่มารับการฟอกเลือดทางเส้นเลือด การเฝ้าระวังและแก้ไขภาวะแทรกซ้อนระหว่างการฟอกเลือด การติดตามผลตรวจทางห้องปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการฟอกเลือด การให้ความรู้ผู้ป่วยและญาติเกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้ถูกต้อง และความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือเพื่อการฟอกไตอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรม 20 รายการ

7. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา (Recommendations)

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นหลักดังนี้

1) ควรมีนโยบายส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงาน ให้ครอบคลุมในทุก ๆ ตำแหน่งในโรงพยาบาล

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของบุคลากร

2) บุคลากรพยาบาลสามารถนำสมรรถนะที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับความต้องการหน่วยงาน

3) ควรมีการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์การคาดหวัง เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการกำหนดแนวทางการพัฒนาพยาบาลตามลักษณะการทำงานให้เหมาะสมต่อไป

7.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการกำหนดเกณฑ์การวัดผลของตัวชี้วัดพฤติกรรมแต่ละรายการ

2) การวิจัยครั้งต่อไปอาจดำเนินการศึกษาด้วยวิธีการอื่นที่มีความเหมาะสม เช่น ใช้เทคนิคเดลฟาย เพื่อลดการเผชิญหน้ากันของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจมีผลต่อการชักจูง/ชี้นำจากผู้ที่มีความรู้สูงกว่า

THE DEVELOPMENT OF NURSE FUNCTIONAL COMPETENCY MODEL,
GOLDEN JUBILEE MEDICAL CENTER, MAHIDOL UNIVERSITY

SUCHANAT PAOWATTANA 5537650 SHPP/M

M.P.A (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: JITLADA AMORNWATANA, Ph.D.,
SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D., SIRIRAT CHOONHAKLAI, Ph.D.

EXTENDED SUMMARY

1. Introduction

“Humans” are the most important resources for country development in every aspect because operation of any businesses has to use human labors and intelligence. For example, capability of the organizations to successfully achieve the specified goals depends on staffs’ knowledge and capability. The organizations have to, therefore, find ways to recruit staffs with suitable knowledge and capability.

Competency was an important tool for human resources management (Narongwit Saenthong: 2004) because use of competency to manage human resources enabled the organizations to recruit qualified staffs who were able to efficiently work according to organizational objectives and goals. Management academicians discovered and believed that competency was the most important factor for organizational competition and development. For example, Hamel and Prahalad (1994) mentioned making organizational competencies that “future competition is competition for share of opportunities rather than market share” (Narongwit Saenthong: 2002).

The organizations which provided health services to service receivers had to implement under treatment standard to reduce risk and increase safety of service receivers. This indicated that service received the standard and efficient services (The

Constitution B.E. 2540 (1997) or No. 16, Chapter 5, Section 82). Nursing work was the process which had to be related to living and dead people so it should be correctly done because few mistakes of nurses might make a patient pass away (Sukanya Ratsameethammachote: 2006, 108). Nursing staffs had to, therefore, have common functional competency to develop skills and competencies to enable staffs to successfully work, prepare readiness for more difficult and complicated work in the future, and reduce risk to damage which might stem from incorrect work. In the mean time, staffs were able to have more learning opportunities and develop themselves (Health Nursing Division, Bangkok Health Office: 2011,2).

As nurses have important roles in creation of additional values to provision of the services to patients, family, and community and are closest to service receivers, the study of the competency of nurses of Golden Jubilee Medical Center was important and more efficiently and suitably determined guidelines on nurses development. Moreover, it was beneficial to Golden Jubilee Medical Center in every aspect on standard and quality of service provision and human resources management. At present, Golden Jubilee Medical Center does not determine nurses' specific functional competency while the university personnel management system determined the faculty—to determine and evaluate common functional competency in every evaluation round. As Golden Jubilee Medical Center does not determine specific functional competency, it has faced the problems of human resources management as follows:

As for staffs recruitment and selection, Golden Jubilee Medical Center faced the problems of people selection. As Human Resources Division, Position Owner Division, and Staffs Selection Committee could not determine competency in each position, they did not know what competency qualified people should have, affecting determination of writing test, practice test, and preparation of questions for committee to ask applicants passing the writing test or practice test. This made Golden Jubilee Medical Center lose opportunities to select qualified staffs. As some selected people could not efficiently work, they did not pass evaluation during probation and had to leave the organization. This made Golden Jubilee Medical Center waste resources on period and expenses used for recruitment and development of new staffs.

As for staffs development of Golden Jubilee Medical Center, Human Resources D directly responsible for development of staffs' potential to enable staffs to be ready to work could not plan staffs development in the long term. Preparation of readiness for development of staffs on working, position transfer, or promotion to the higher level could not be systematically implemented because the organization could not evaluate that what capabilities staffs lacked and what issues staffs should be first developed. Necessity for staffs training and development could not be suitably analyzed. And the organization could not plan and determine staffs' training road map because it did not determine functional competency so it lacked competition opportunities.

As competency was important and necessary for development of staffs and affected organizational success, it was necessary to be aware of the importance of the study of specific functional competency of nurses of each division of Golden Jubilee Medical Center for use as guidelines on selection of nursing staffs to work in the organization, evaluation of staffs' work, systematic planning on staffs development, and preparation for the information for planning and determining training road map, which would be beneficial to efficient provision of the health services to patients and service receivers. The researcher, therefore, wanted to do a research on nurses' competency. Nursing Department, Golden Jubilee Medical Center divided organization structure into seven division and each division had different roles in working.

2. Abstract

This research aimed to analyze and determine Nurse Functional Competency and Determine a Dictionary of Nurse Competency in eight division of the Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University. Twenty-five key informants consisted of : Deputy Director of the Nursing Department, Head of the Nursing Department, Head of the Nursing Division, Head of the Nursing Unit, and nurses with work experience of more than five years. The research tools were an interview form and a Focus group.

The research results showed nurse functional competencies at the Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University were as follows: 1) for the In-Patient Nursing Division, the competency in knowledge and capability to nurse in-patients consisted of 20 behavioral indicators. 2) for the Out-Patient Nursing Division, the competency in triage and prioritization consisted of 13 behavioral indicators. 3) for the Emergency Nursing Division, the competency in knowledge and capability to nurse accident and emergency patients consisted of 26 behavioral indicators. 4) for the Health Promotion Nursing Division, the competency in analytical thinking and creative thinking consisted of 15 behavioral indicators and the competency in communication skills consisted of 15 behavioral indicators. 5) for the Rehabilitation Nursing Division, the competency in triage and prioritization consisted of 13 behavioral indicators. 6) for the Alternative Medicine Nursing Division, the competency in specific knowledge and capability to nurse using alternative medicine consisted of 19 behavioral indicators. 7) for the Operating Room and Central Supply-Sterilization Division, the competency in specific knowledge and capability to nurse operative patients consisted of 21 behavioral indicators, and 8) for the Hemodialysis Unit, the competency in specific knowledge of nursing patients with kidney disease/final stage kidney failure and the use of kidney dialysis machines consisted of 20 behavioral indicators.

3. Research objectives

3.1 To analyze and determine nurse specific functional competency, Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University.

3.2 To determine a dictionary of nurse competency, Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University.

4. Scope of research

4.1 As for scope of academic contents, the researcher studied concepts, theories, principles, and researches related to nurses' competency.

4.2 The sample group consisted of 25 people who were experts on nursing management and nurses.

4.3 Research area and duration

1) As for research area, the researcher did the research and collected data at Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University.

2) As for research duration, the researcher did the research during December 2013 – May 2015.

5. Research methodology

The researcher designed the research on The Development of Nurse Functional Competency Model, Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University according to the following guidelines:

5.1 Research methodology

1) The researcher did documentary research by reviewing literatures, principles, concepts and theories related to competency by reading and collecting data from books, academic documents, articles and reading related internal and external researches.

2) The researcher conducted in-depth interview with experts to analyze contents of the interview data and conclude common functional competency framework of nurses of each division covering work characteristics and provision of services. Each competency item and behavioral indicators according to capability of each competency with the similar contents would be compiled in the same article.

3) After receiving data on the interview, the researcher made appointment and organized focus group of 25 people consisting of experts directly responsible for

nursing management and nurses of Golden Jubilee Medical Center to consult and jointly determine nurse specific functional competency by focusing on finding nurses specific functional competency which was not similar to the core competency, managerial competency, and common functional competency determined by the faculty and Mahidol University. After receiving each item of specific functional competency of nurses, the researcher determined Dictionary of Nurses' Competency. After that, the researcher analyzed the obtained data to lead to discussion and proposal of the research results for practice.

5.2 Determination of populations and selection of the sample group

Purposive sampling was used for selecting experts directly responsible for hospital management, nursing management and nurses with work experiences for more than five years as the key informants for the in-depth interview and focus group. As for the research on The Analysis and Determination of Nurse Specific Functional Competency, Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University, the researcher used the sample group consisting of 25 experts who were key informants as follows:

1. An executive controlling Nursing Department/Head of Nursing Department of Golden Jubilee Medical Center
2. Six Head of Nursing Division of Golden Jubilee Medical Center
3. Seven Head of Nursing Unit of Golden Jubilee Medical Center
4. 11 nurses with work experience for more than five years selected by head of nursing division.

5.3 The research tool

The researcher conducted in-depth interview with experts to collect interview data and determine the issues on the competency necessary for nursing work. The researcher recorded and analyzed the interview data.

After that, the researcher used the obtained data to implement focus group to consult and determine specific functional competency of nurses of each division and determine Dictionary of Nurses' Competency.

5.4 Examination of research tool quality

As for the tool quality examination of the research on The Development of Nurse Specific Functional Competency Model of Golden Jubilee Medical Center, the researcher studied and collected data for creating the interview form to ask about opinions on nurses' competency for initial consideration of thesis advisors. After that, the researcher sent three experts the interview form for examination of contents, language, questions clearness, and questions suitability to bring about validity and reliability according to the research issues. After that the researcher improved the interview form for use in data collection and creation of reliability of the research results.

5.5 Data collection methods

After studying and compiling concepts, theories, principles, and related results for use as guidelines on creation of research tool according to research conceptual framework, the researcher collected data step by step as follows:

1. The researcher requested ethical review from Ethical Review Committee for Human Research.
2. After receiving the ethical review from Ethical Review Committee for Human Research, the researcher requested a letter from the Faculty of Social Sciences & Humanities, Mahidol University to ask permission to collect data from the sample group who were experts of Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University.
3. The researcher made appointment to interview experts, collect data on opinions, analyzed and concluded the obtained data. Each competency item and behavioral indicators according to capability of each competency with similar contents would be compiled in the same article.
4. The researcher made appointment and organized focus group of experts to consult and jointly determine nurse functional competency and determine Dictionary of Nurses' Competency.

5.6 Data analysis

The researcher analyzed contents of the interview and focus group of experts and used data on experts' opinions to determine nurses' specific functional competency and make Dictionary of Nurses' Competency to define the meaning and behavioral indicators in each level expected by the organization. The researcher applied the competency level according to expectation of Arphorn Phoowittayaphan (2004) and the competency level of Mahidol University. Nurses' specific functional competency of Golden Jubilee Medical Center was divided into five levels as follows:

Competency Level 1 was used for operation nurses with work experience for 0 - 2 year(s)

Competency Level 2 was used for operation nurses with work experience for > 2-5 years

Competency Level 3 was used for operation nurses with work experience for > 5-10 years, head of nursing unit and professional level.

Competency Level 4 was used for operation nurses with work experience for > 10 years, head of nursing unit and Senior professional level

Competency Level 5 was used for head of nursing department, experts and special experts.

6. The research results

As for analysis and determination of nurses' specific functional competency, Golden Jubilee Medical Center implemented under work context of Golden Jubilee Medical Center which was different from other medical centers, the research results showed specific functional competency of nurses of the following eight division of Golden Jubilee Medical Center and Dictionary of Nurses' Competency:

1. Specific functional competency of nurses of the In-patient Nursing Division was the competency in knowledge and capability to nurse in-patients, which meant capability to correctly and suitably evaluate patients' problems and need, plan nursing, nurse, and evaluate nursing results for specific patients (on Medicine, Surgery, Eye, Ear, Throat, Nose, and Dentistry), capability to

communicate inside and between the multi-disciplinary team, correctly write nursing record, gave patients and cousins advice on self-care, and plan discharge of patients. There were 20 behavioral indicators.

2. Specific functional competency of nurses of the Out-patient Nursing Division was the competency in triage and prioritization, which meant capability to ask patients about important symptom and diagnose severity level of patients' illness. There were 13 behavioral indicators.

3. Specific functional competency of nurses of the Emergency Nursing Division was the competency in knowledge and capability to nurse accident and emergency patients, which meant capability to correctly and suitably carry out triage and evaluation of symptom of injured patients/emergency patients, quickly and suitably nurse patients to make patients safe, and continuously take care of patients. There were 26 behavioral indicators.

4. Specific functional competency of nurses of the Health Promotion Nursing Division was the competency in analytical thinking and creative thinking, which meant capability to compile, analyze, and synthesize data using suitable techniques and tools for use in suitably organizing health promotion projects/activities for the target group, and use concepts and methods to create new things and develop work. There were 15 behavioral indicators. The competency on communication skills meant communication by clearly and correctly listening, speaking, reading, and writing for the same understanding of message senders and message recipients, including capability to successfully disseminate knowledge on health promotion according to the goals and objectives of responsible work. There were 15 behavioral indicators.

5. Specific functional competency of nurses of the Rehabilitation Nursing Division should be jointly used with specific functional competency of nurses of the Out-patient Nursing Division due to the same characteristics of provision of services to patients, which was the competency in triage and prioritization, capability to ask patients about important symptom, capability to diagnose the severity level of patients' illness. There were 13 behavioral indicators.

6. Specific functional competency of nurses of the Alternative Medicine Nursing Division was the competency in specific knowledge and capability

to nurse using alternative medicine, which meant knowledge and capability to carry out evaluation and triage, give knowledge/ advice on alternative medicine (Chinese Traditional Medicine, Thai Traditional Medicine, and Homeopathy), and nurse patients/ service receivers, capability to help doctors do treatment, prevent, and closely watch complicated condition which might stem from treatment, give advice on using/taking medicinal herbs/self-care practice, and capability to efficiently maintain tools and equipment. There were 19 behavioral indicators.

7. Specific functional competency of nurses of the Operating Room and Central Supply-Sterilization Division was the competency in specific knowledge and capability to nurse operative patients, which meant capability to take care of patients from the stage of operation, during operation, and after operation, including suitable scrub and circulating skills, and capability to correctly and suitably manage medical equipment. There were 21 behavioral indicators.

8. Specific functional competency of nurses of the Hemodialysis Unit was the competency in specific knowledge of nursing patients with kidney disease/final stage kidney failure and the use of kidney dialysis machines, which meant knowledge on nursing patients with kidney disease/the final stage kidney failure, capability to examine and evaluate patients who received the treatment on hemodialysis, closely watch and solve complicated condition during hemodialysis, follow up laboratory treatment results on hemodialysis efficiency, give patients and cousins knowledge on self-care practice, and knowledge and capability on efficient use of kidney dialysis machines. There were 20 behavioral indicators.

7. Research recommendations

7.1 Policy recommendations

According to the research on The Development of Nurse Functional Competency Model, Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University, the researcher would like to give a recommendation as follow:

1) There should be the policy to promote analysis and determination of specific functional competency of every position in the hospital.

7.2 Action recommendations

1) The research results should be used for human resources management of Golden Jubilee Medical Center, consisting of staffs recruitment and selection, staffs training and development plans making, performance evaluation, and staffs' progression planning.

2) Nurses are able to use the competency of this research as guidelines on self-development to have the suitable qualifications according to the division' expectation.

3) There should be evaluation of knowledge, capability, skill, and behavior in working compared with the competency level expected by the organization to lead to recommendations on determination of the guidelines on nurses development according to work characteristics.

7.3 Recommendations for future research

1) Future research should determine measurement criteria on each behavioral indicator.

2) Future research may be done with other suitable methods such as use of Delphi Techniques to reduce confrontation of experts, which may affect inducement of the higher level staffs.

บรรณานุกรม

- กรองไฉ อุณหสูต. (2554). สมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลอุบัติเหตุในการดูแลผู้ป่วยอุบัติเหตุ. วารสารอุบัติเหตุ. ปีที่30 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2554.
- กฤตยา แดงสุวรรณ และคณะ. (2551). สงขลานครินทร์เวชสาร. ปีที่ 26 ฉบับ 3 พฤษภาคม-มิถุนายน 2551.
- กองการพยาบาลสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. (2554 : 34-38). คู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายงานพยาบาล.
- กิตติพร เนาว์สุวรรณ. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความสามารถเชิงสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคใต้. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.). ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 ธันวาคม 2554.
- จันทร์ สังข์สุวรรณ. (2538). การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในสถานอนามัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ตีรัตน์ธารง. (2554). การพัฒนารอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จินตนา ตีรัตน์ธารง. (2555). การพัฒนารอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือด. โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์ (1996).
- เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม. (2549). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน : สมรรถนะหลัก. วารสารการบริหารการศึกษา. 1 (1) ตุลาคม 2549.
- ชุติมา เขตต์อ่อนนัต์. (2557). ปัจจัยทำนายสมรรถนะพยาบาลไตเทียม. วารสารพยาบาลตำรวจ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2557.

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2545 : 260). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- เดชา เดชะวัฒนาไพศาล. (2543). Competency – Based Human Resource Management. วารสารบริหารคน.ปีที่ 31 ฉบับที่ 4 ตุลาคม – สิงหาคม 2543.
- เทวัญ ธานีรัตน์. (2553). การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องก้าวไปข้างหน้ากับการพยาบาลแบบผสมผสานในการดูแลผู้ป่วยเบาหวาน ณ โรงแรมเอส. ดี.เอเนียว กรุงเทพฯวันที่ 22 - 24 ธันวาคม 2553. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2558. เข้าถึงได้ที่http://www.thaicam.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=222.
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2551). Competency ภาคปฏิบัติ...เขาทำกันอย่างไร?. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นิภา วชิระรัตน์. (2554). การพัฒนารอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยฟื้นฟูสภาพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บรรจบ กิมเกณธอม. (2548). การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์.
- บุญบงค์ ดุ่มสวัสดิ์ และคณะ. (2556). สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง หอผู้ป่วยอายุรกรรม โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา. ปีที่ 21 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2556.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ
- ปรีชา เอี่ยมละออ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นทักษะของวิศวกรในงานก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรธิดา ชื่นบาน. (2555). การพัฒนารอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลแพร่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรินทร์ ชีวสาธน์. (2551). สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศูนย์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2556. เข้าถึงได้จาก <http://competency.rmutp.ac.th/>.

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2558. เข้าถึงได้ที่ <http://www.dpu.ac.th/antiaging/Homeopathy.html>.

มันทนา จิระกังวาน และคณะ. (2555). สมรรถนะการคัดกรองผู้ป่วยนอกในพยาบาลวิชาชีพเครือข่ายงานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก จังหวัดศรีสะเกษ. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2558. เข้าถึงได้ที่ http://203.157.165.4/ssko_presents/file_presents/339900107375-8-8812.doc.

ยุวดี ภาขา และคณะ. (2549). สมรรถนะของพยาบาลด้านการสร้างเสริมสุขภาพ. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.

รวงทอง เพิ่มจอมมงคล. (2551). การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลผู้เชี่ยวชาญไตเทียม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งอรุณ เกศวงษ์. (2547). การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชรวิวรรณ เชื้อนเพชร. (2555). การพัฒนารอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลเชิงดาวจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วารุณี เริ่มอรุณรอง. (2548). สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขสุภาพได้ตามการรับรู้ของหัวหน้างาน. สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการพยาบาล. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก. (2557). รายงานประจำปี 2557 ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). (2557). รายงานการเยี่ยมชมสำรวจ วันที่ 23-24 สิงหาคม 2557. กรุงเทพฯ

สภาการพยาบาล. ประกาศสภาการพยาบาลเรื่องขอบเขตและสมรรถนะผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง สาขาต่าง ๆ. ราชกิจจานุเบกษา. 30 มกราคม 2552. เล่ม 126 ตอนพิเศษ 16 ง หน้า 28

สมนึก สุวรรณภูเต. (2548). การศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (2550). มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยใน. กรุงเทพฯ

- สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 1 สิงหาคม 2550. พิมพ์ที่โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักงาน ก.พ. (2548). เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. 31 มกราคม 2548.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. Chulalongkorn Review. 16 (กรกฎาคม – กันยายน 2547).
- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์. (2552). Competency Development Roadmap (CDR). กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์. (2548). Career Development In Practice. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- เอนกลา สุธนันทน์. (2548). แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง 5 ไปเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างได้ผล. กรุงเทพฯ.
- เอนา คงสุทธิ และคณะ. (2554). การศึกษาลักษณะของกำลังคนที่ต้องการด้านสาธารณสุขชุมชนที่มีความรู้ด้านแพทย์แผนไทยในจังหวัดสงขลา. วารสารการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม-สิงหาคม 2554.
- AORN. (1999). Standards, recommended practices, and guideline. Denver: Association of Operating Room Nurse.
- Glenn Gardner (2006). Nurse Practitioner competency standards : Findings from collaborative Australian and New Zealand research. International Journal of Nursing Studies. July 2006 Volume 43, Issue 5.
- Kathryn T Holloway. (2001). Development of a specialist nursing framework for New Zeland. University of Technology, Sydney. June 2011.
- McClelland, D.C. (1975). A Competency model for human resource management specialists to be use in the delivery of the human resource management cycle. Boston : Mcber.
- Natalja Istomina et al. (2011). Lithuanian nurses' assessments of their empowerment. Scandinavian Journal of Caring Sciences. Nordic College of Caring Science.

Nation health service education for Scotland. (2002). A route to enhance competency inperioperative practice for operating practitioners and nurses. Retrived Sep 20, 2009from <http://www.space4.me.uk>.

Rose O. Sherman. (2007). Development of a Leadership Competency Model. The Journal of Nurse Administration Vol.37, No.2 February 2007.

Spencer, Lyle M., and Spencer, Signe M. (1993). Competence At Work : Models for Superior Performance. New York : John Wiley & Sons.

<http://competency.rmutp.ac.th>. สืบค้นเมื่อวันที่10 สิงหาคม 2556.

<http://www.cbttthailand.com>. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2556.

http://www.gj.mahidol.ac.th/th/?page_id=1206. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2558.

<http://www.ocsc.go.th/ocsc/th>. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2556.

<http://www.phd.mbu.ac.th/index.php/2014-08-28-08-57-4/101-2014-09-20-07-38-31> . สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2556.

<http://www.srisangworn.go.th/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=215> . สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2556.

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งงานพยาบาล

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ตำแหน่ง.....
2. ปัจจุบันปฏิบัติงานที่หน่วยงาน.....
3. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการพยาบาล.....ปี
4. หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 แบบแสดงความคิดเห็น

1. ท่านคิดว่าสมรรถนะของพยาบาลมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. สมรรถนะของพยาบาล.....(หน่วยงาน).....ของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ควรประกอบไปด้วยสมรรถนะด้านใด และรายละเอียดสมรรถนะมีอะไรบ้าง

สมรรถนะด้าน.....

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

สมรรถนะด้าน.....

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

สมรรถนะด้าน.....

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

สมรรถนะด้าน.....

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

- รายละเอียดสมรรถนะ

นางสุชานาถ เฝ้าวัฒนา

ผู้จัดบันทึกข้อมูล

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางสุชนาถ เฝ้าวัฒนา

วัน เดือน ปีเกิด

19 ธันวาคม 2518

สถานที่เกิด

จังหวัดนครราชสีมา ประเทศไทย

ประวัติการศึกษา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, พ.ศ.2537 -2541

นิเทศศาสตรบัณฑิต

สาขาสื่อสารมวลชน

มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2555 – 2558

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

ประวัติการทำงาน

มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะวิศวกรรมศาสตร์, พ.ศ. 2553 – 2554

สำนักงานอธิการบดี, พ.ศ. 2554 – 2558

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก, พ.ศ.2558 – ปัจจุบัน

ที่อยู่ปัจจุบัน

9/266 หมู่ที่ 14 หมู่บ้านอิมพีเรียลลา구나

ถนนบางกรวย – ไทรน้อย

ตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

โทรศัพท์มือถือ : 081-626-8966