



บทความวิจัย

การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

The Development of Competency Assessment Scale for Staff Nurses in 30-90 Bed Hospitals under the Jurisdiction of the Royal Thai Army

อรอุมา ศิริวัฒนา, พย.ม. (Onuma Siri wattana, M.N.S.)*

กัญญดา ประจุศิลป์, Ph.D. (Gunyardar Prachusilpa, Ph.D.)**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

รูปแบบการวิจัย: การพัฒนาเครื่องมือ

วิธีดำเนินการวิจัย: กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญจากกรมแพทย์ทหารบก ผู้บริหารโรงพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาล ผู้บริหารหลักสูตรทางการศึกษาการพยาบาล และพยาบาลประจำการ จำนวน 11 คน ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษาแนวคิด และการสนทนากลุ่ม กับผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการ จำนวน 6 คน 2) สร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย สมรรถนะ 8 ด้าน จำนวน 76 ข้อ และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ให้คะแนน ความสำคัญของข้อรายการพฤติกรรมสมรรถนะ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 3) สร้างแบบประเมินสมรรถนะ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ผลการวิจัย: แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ประกอบด้วย สมรรถนะ 8 ด้าน จำนวนทั้งหมด 76 ข้อ โดยข้อรายการพฤติกรรมสมรรถนะทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ดังนี้ 1) สมรรถนะทั่วไป จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1.1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 12 ข้อ ($\bar{X} = 4.80$, $SD = .37$) 1.2) ด้านภาวะผู้นำและการ

* นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บริหารจัดการ จำนวน 12 ข้อ ($\bar{X} = 4.81$, $SD = .34$) 1.3) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมาย จำนวน 12 ข้อ ($\bar{X} = 4.77$, $SD = .27$) 1.4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 12 ข้อ ($\bar{X} = 4.81$, $SD = .34$) 1.5) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ จำนวน 8 ข้อ ($\bar{X} = 4.84$, $SD = .37$) 1.6) ด้านวิชาการและการวิจัย จำนวน 4 ข้อ ($\bar{X} = 4.70$, $SD = .30$) และ 2) สมรรถนะเฉพาะทางการพยาบาลทหาร จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย 2.1) ด้านเวชศาสตร์ทหาร จำนวน 8 ข้อ ($\bar{X} = 4.85$, $SD = .35$) และ 2.2) ด้านคุณลักษณะทหาร จำนวน 12 ข้อ ($\bar{X} = 4.87$, $SD = .31$) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา พิจารณาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 4 ใน 5 พบว่า ข้อรายการพฤติกรรมสมรรถนะทุกข้อมีความสอดคล้องระดับมาก โดยไม่มีข้อใดถูกตัดออก

สรุป: ข้อรายการพฤติกรรมสมรรถนะทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด และควรนำแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างก่อนนำไปใช้จริง

คำสำคัญ: แบบประเมินสมรรถนะ / พยาบาลประจำการ / โรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง / กองทัพบก

Abstract

Purpose: To develop the competency assessment scale for staff nurses in 30-90 bed hospitals under the jurisdiction of The Royal Thai Army.

Design: Instrument development research.

Method: The samples were 11 experts who were from The Royal Thai Army, hospital administrator, nurse administrators, nurse educator, and staff nurses. The scale was developed as follow: 1) the operational definition was identified from its concept and a focus group conducted with 6 administrative nurses, and staff nurses, 2) items were developed according to its definition with 8 components resulting in 76 items. Five experts were then asked to rate the important level of behavioral competency items. Mean and standard deviation of each item were then calculated, and 3) develop the competency assessment scale, content validity was then examined by 5 experts.

Findings: The competency assessment scale for staff nurses in 30-90 bed hospitals under the jurisdiction of The Royal Thai Army consisted of 8 components, resulting in 76 items. Every item was rated by experts at the most important level. 1) The general competency



comprised of: 1.1) nursing practice consisted of 12 items ($\bar{X} = 4.80$, $SD = .37$) 1.2) leadership and management consisted of 12 items ($\bar{X} = 4.81$, $SD = .34$) 1.3) professional ethics and laws consisted of 12 items ($\bar{X} = 4.77$, $SD = .27$) 1.4) information technology consisted of 12 items ($\bar{X} = 4.81$, $SD = .34$) 1.5) communication and relationship consisted of 8 items ($\bar{X} = 4.84$, $SD = .37$), and 1.6) academic and research consisted of 4 items ($\bar{X} = 4.70$, $SD = .30$). 2) Specific military competency comprised of: 2.1) military medicine consisted of 8 items ($\bar{X} = 4.85$, $SD = .35$) and 2.2) military characteristics consisted of 12 items ($\bar{X} = 4.87$, $SD = .31$). The content validity by 4 out of 5 experts agreed, without any item deletion.

Conclusion: Every item of the competency assessment scale for staff nurses in 30-90 bed hospitals under the jurisdiction of The Royal Thai Army was rated by experts at the most important level. A pilot study is recommended.

Keywords: Competency assessment scale / Staff nurses / 30-90 bed hospitals / Royal Thai Army

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การด้านสุขภาพต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์ การบริหารจัดการในองค์การสมัยใหม่โดยการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งสมรรถนะเป็นแนวคิดหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารผลสัมฤทธิ์สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การต้องการ (กระทรวงสาธารณสุข, 2550) หากบุคคลมีพฤติกรรมการทำงานแบบที่องค์การกำหนดก็จะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การ และสามารถนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ (ชูชัย สมบัติไกร, 2550) ถ้าหน่วยงานใดมีเครื่องมือประเมินสมรรถนะ หรือเครื่องมือในการวัดผล การปฏิบัติงานของบุคลากรที่สามารถประเมินทักษะความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม คุณลักษณะ และทัศนคติของบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพก็จะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจทางการบริหารเกี่ยวกับ

บุคลากร ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548) การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ซึ่งย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลโดยรวมต่อองค์การ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต ลัชณกุล, 2545)

โรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก เป็นโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม กำกับดูแลโดยกรมแพทยทหารบก มีจำนวนทั้งหมด 25 แห่ง มีหน้าที่ให้บริการสุขภาพแก่ทหาร ครอบครัว และประชาชนทั่วไป มีขีดความสามารถในการให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค และให้การรักษายาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การสุขภาพิบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ (กรมแพทยทหารบก, 2551) โดยโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกทั้ง 25 แห่งนั้น



มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกัน คือ การเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ มุ่งจัดบริการทั้งเชิงรับและเชิงรุกในชุมชน ครอบคลุมทั้งด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยพันธกิจและเป้าหมาย อาจแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละโรงพยาบาล แต่ส่วนใหญ่จะมีความคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะในประเด็นการพัฒนากระบวนการที่ได้มาตรฐาน เน้นการสร้างเสริมสุขภาพแก่ทหาร ครอบครัว และประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งการตอบสนองต่อนโยบายของกองทัพบก

พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก มีหน้าที่และควมรับผิดชอบตามตำแหน่งที่หน่วยงานมอบหมายให้ และมีภารกิจพิเศษจากกองทัพบกซึ่งทำให้พยาบาลมีภาระหน้าที่สองอย่างในเวลาเดียวกัน คือ หน้าที่พยาบาลวิชาชีพและทหารอาชีพ (กองวิทยาการกรมแพทยทหารบก, 2542) สอดคล้องกับพันธกิจของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2549 (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, 2549) ที่มุ่งเน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะการพยาบาลทั่วไป และสมรรถนะการพยาบาลทหาร สามารถปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพ และโรงพยาบาลอื่นๆ ทั่วไป ได้ โดยพยาบาลสังกัดกองทัพบกจะต้องมีการปฏิบัติงานภาคสนาม นอกเหนือจากการพยาบาลทั่วไปในโรงพยาบาล จึงทำให้บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกแตกต่างจากพยาบาลสังกัดอื่น

ในปัจจุบันการประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานราชการเพื่อพิจารณำาเน็จนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก ซึ่งพบว่า มีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ประการสำคัญ คือ ข้อรายการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ไม่สามารถประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ครบถ้วน (กองการปกครอง กำลังพล กระทรวงกลาโหม, 2544) และจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกของ ศิริรัตน์ คงสุวรรณ (2544) ซึ่งประกอบด้วยด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน และด้านผลสำเร็จของงาน รวม 34 ข้อรายการนั้น เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกทุกขนาด ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็กระดับปฐมภูมิและกระจายอยู่ในส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่เป็นงานการสร้างเสริมสุขภาพเชิงรุกแก่ทหาร ครอบครัว และประชาชนในพื้นที่ และการปฏิบัติงานภาคสนามร่วมกับหน่วยทหารในพื้นที่มากกว่างานรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล ซึ่งแตกต่างจากโรงพยาบาลระดับ 200 เตียงขึ้นไป ซึ่งเป็นโรงพยาบาลทุติยภูมิและตติยภูมิในส่วนกลางที่มีงานรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเป็นหลัก ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง ไม่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจของโรงพยาบาล

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลนำไปประเมินความรู้ความสามารถของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง และนำมาใช้ในการพัฒนาดตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทและภารกิจขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือ (Instrument development research)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญจากกรมแพทยทหารบก ผู้บริหารโรงพยาบาล ผู้บริหารทางการแพทย์ ผู้บริหารหลักสูตรทางการศึกษาการพยาบาล และพยาบาลประจำการ รวมจำนวน 11 คน คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แนวคำถามการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารทางการแพทย์ และพยาบาลประจำการ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ข้อคำถาม คือ การประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียงสังกัดกองทัพบก ควรประเมินสมรรถนะด้านใดบ้าง และสมรรถนะเหล่านั้นประกอบด้วยพฤติกรรมหรือความสามารถใดบ้าง

2. แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ประกอบด้วย สมรรถนะ 8 ด้าน จำนวน 76 ข้อ ที่มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างแบบประเมินของ Burns and Grove (1997) และ Springer, Kattie, and Barbara, (1998) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ

1.1 ศึกษาแนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายของกรมแพทยทหารบก และโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

1.2 ดำเนินการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารทางการแพทย์ และพยาบาลประจำการ จำนวน 6 คน โดยกำหนดคุณสมบัติให้เป็นผู้มีความสามารถและมีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลขนาด

30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากประสบการณ์ และสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก

2. สร้างข้อคำถาม (Item development) ตามคำนิยามเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย สมรรถนะ 8 ด้าน จำนวน 76 ข้อ และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญที่สนทนากลุ่ม โดยกำหนดคุณสมบัติให้เป็นผู้มีความสามารถและมีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการแพทย์ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบาย กรมแพทยทหารบก ผู้บริหารโรงพยาบาล ผู้บริหารทางการแพทย์ ผู้ปฏิบัติกรพยาบาล ในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก และผู้บริหารหลักสูตรทางการศึกษาการพยาบาล กรมแพทยทหารบก ให้คะแนนความสำคัญของข้อรายการพฤติกรรมสมรรถนะ ลักษณะเป็นแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert scale) ตั้งแต่ พฤติกรรมดังกล่าวมีความสำคัญมากที่สุด (5 คะแนน) จนถึง พฤติกรรมดังกล่าวมีความสำคัญน้อยที่สุด (1 คะแนน) นำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยข้อรายการพฤติกรรมสมรรถนะทุกข้อมีค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด (ดังแสดงในตาราง)

3. สร้างแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ตั้งแต่ระดับ ดี (3 คะแนน) ปานกลาง (2 คะแนน) และควรปรับปรุง (1 คะแนน)

4. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน กำหนดเกณฑ์พิจารณาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 4 ใน 5



คน (Springer, Kattie, and Barbara, 1998) ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาตามข้อรายการพฤติกรรมสมรรถนะ ซึ่งทุกข้อมีความสอดคล้องในระดับมาก โดยไม่มีข้อใดถูกตัดออก

5. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ไม่ได้นำแบบประเมินไปทดลองใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการใช้สัตว์ทดลองในการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทยทหารบก โดยได้รับการอนุมัติเมื่อ วันที่ 20 ธันวาคม 2553 ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยนำเอกสารชี้แจงสำหรับกลุ่มตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ระบุว่ากลุ่มตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมีสิทธิปฏิเสธที่จะเข้าร่วมการวิจัยหรือสามารถถอนตัวจากการวิจัย

ตารางแสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะทั้ง 8 ด้าน

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	4.80	.37	มากที่สุด
ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	4.81	.34	มากที่สุด
ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมาย	4.77	.34	มากที่สุด
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.81	.34	มากที่สุด
ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ	4.84	.37	มากที่สุด
ด้านวิชาการและการวิจัย	4.70	.30	มากที่สุด
ด้านเวชศาสตร์ทหาร	4.85	.35	มากที่สุด
ด้านคุณลักษณะทหาร	4.87	.31	มากที่สุด

ได้ทุกขณะ การบันทึกเทปการสัมภาษณ์ไม่มีการระบุชื่อ นามสกุล ของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับและทำลายเทปทิ้งเมื่อสิ้นสุดกระบวนการวิจัย ผลการวิจัยจะสรุป นำมาวิเคราะห์และนำเสนอเป็นภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) กำหนดเกณฑ์พิจารณาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 4 ใน 5 คน (Springer, Kattie, and Barbara, 1998) ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาตามข้อรายการพฤติกรรมสมรรถนะทุกข้อมีความสอดคล้องในระดับมาก โดยไม่มีข้อใดถูกตัดออก



อภิปรายผลการวิจัย

แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ประกอบด้วยสมรรถนะ 8 ด้าน และสมรรถนะย่อยจำนวน 19 ข้อ สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีพฤติกรรมสมรรถนะ 3 ข้อ คือ 1) สามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังที่พบในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) สามารถส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกในโรงพยาบาล และชุมชนเพื่อให้ผู้รับบริการสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ อภิปรายได้ว่า สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญมากในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานของพยาบาลไม่ว่าจะดำรงอยู่ในตำแหน่งใด ระดับใดก็จะต้องไม่เห็นคุณค่าของวิชาชีพได้เด่นชัดเท่ากับการปฏิบัติการพยาบาล และกองการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้ใช้ทักษะกระบวนการพยาบาล (Nursing process) เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล โดยในการปฏิบัติการพยาบาลนั้นพยาบาลมีบทบาท หน้าที่ในการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ดูแล ช่วยเหลือ และฟื้นฟูสภาพแก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง เจ็บป่วยเฉียบพลันฉุกเฉิน วิกฤต และเรื้อรัง โดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศและชุมชน ดังที่ระบุในแผนพัฒนาการพยาบาลและผดุงครรภ์แห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550-2559 (สภาการพยาบาล, 2552) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและส่งเสริมการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ มีพฤติกรรมสมรรถนะ 3 ข้อ คือ 1) วางแผนและจัดระบบการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินได้ถูกต้อง รวดเร็ว และ 3) บริหารจัดการทรัพยากร วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเวชภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก จะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ เพราะพยาบาลต้องปฏิบัติงานกับบุคคลหลายระดับ นอกจากนี้ พยาบาลที่มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ จะช่วยให้ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของพนารัตน์ วิศวะเทพนิมิต (2539) และ นงนุช โอบะ (2545) พบว่า ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการเป็นตัวประกอบสำคัญของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

3) สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมาย มีพฤติกรรมสมรรถนะ 3 ข้อ คือ 1) ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักกฎหมายจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ 2) ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย และ 3) มีจริยธรรม และคุณธรรมอันดีงามในตนเอง อภิปรายได้ว่า คุณสมบัติของพยาบาลด้านจริยธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดว่าเป็นจุดเด่นของวิชาชีพพยาบาล ควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลที่ตอบสนองต่อความต้องการทั้งองค์รวมของผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ (วัฒนาวรรณ บุญฤกษ์, 2544) กล่าวคือ การบริการใดๆ จะมีคุณภาพอย่างแท้จริงและถาวรนั้น นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถ และสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติแล้ว ผู้ให้บริการต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมที่สูงและมั่นคงพอ (ละออ หุตางกูร, 2536)

4) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีพฤติกรรมสมรรถนะ 3 ข้อ คือ 1) สามารถใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น 2) สามารถใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลทางสุขภาพได้ และ 3) สามารถนำระบบสารสนเทศ



มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลที่แม่นยำ ถูกต้อง เที่ยงตรง และสามารถเรียกใช้ได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ เทคโนโลยีหรือเศรษฐกิจ (มณี ลีศิริวัฒนกุล, 2541) ดังนั้น การนำระบบเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมมาใช้ จะสามารถลดเวลาสำหรับพยาบาลในการรอคอย ลดหน้าที่เสมียนและใช้เวลาในการดูแลผู้ป่วยได้มากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉวีรัตน์ ชื่นชมสกุล และบุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2556) พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์ และเครื่องมือแพทย์ เป็นหนึ่งใน 8 สมรรถนะของผู้จัดการหอผู้ป่วยวิกฤต

5) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ มีพฤติกรรมสมรรถนะ 2 ข้อ คือ 1) มีมนุษยสัมพันธ์และพฤติกรรมบริการที่ดีในการปฏิบัติงาน และ 2) สามารถติดต่อประสานงานและให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการ ทีมสหสาขาวิชาชีพและองค์กรต่างๆ ในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อภิปรายได้ว่าการสื่อสารช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539) พยาบาลต้องสามารถประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง ทีมสุขภาพในการดูแลผู้ป่วย เพื่อส่งต่อการดูแลผู้ป่วยอย่างเหมาะสม ต้องสามารถสื่อสารได้เหมาะสมทั้งวาจาและลายลักษณ์อักษร ให้ข้อมูลแก่ผู้ป่วย/ครอบครัว เพื่อสนับสนุนในการตัดสินใจเหมาะสมตามสถานการณ์

6) สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย มีพฤติกรรมสมรรถนะ 1 ข้อ คือ สามารถนำความรู้ทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิจัย อภิปรายได้ว่า สมรรถนะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับพยาบาลวิชาชีพทุกคนทุกระดับ เนื่องจากการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพและวิชาชีพ ซึ่ง

สอดคล้องกับ รัตนา ทองสวัสดิ์ (2541) ที่กล่าวว่า การวิจัยทางการพยาบาลมีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาศาสตร์ของการพยาบาล และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการพัฒนาวิชาชีพด้วย ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงควรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ อนุญญา คະสะติ และ กัญญาดา ประจุศิลป์ (2557) พบว่า สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย เป็นหนึ่งใน 7 สมรรถนะของพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู

7) สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทหารมีพฤติกรรมสมรรถนะ 2 ข้อ คือ 1) สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉินในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) สามารถดำเนินการเคลื่อนย้าย ส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยในภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบกต้องสามารถปฏิบัติงานปกติและภาคสนาม โดยใช้ความรู้ทางการพยาบาลและทางทหารในการดูแลและช่วยเหลือผู้บาดเจ็บในภาวะฉุกเฉินและภาวะสงคราม รวมทั้งการส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยได้ (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, 2549) สอดคล้องกับ Ross (2010) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการตอบสนองภารกิจของกองทัพนั้ พยาบาลทหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกองทัพบกและสามารถปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติการทางทหาร รวมถึงมีทักษะในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยจากในสนามรบไปยังสถานพยาบาลที่ปลอดภัย รวมทั้งมีทักษะในการเอาตัวรอด

8) สมรรถนะด้านคุณลักษณะทหาร มีพฤติกรรมสมรรถนะ 2 ข้อ คือ 1) ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและวินัยทหาร และ 2) มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพทหาร อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก มีบทบาทและหน้าที่เป็นทั้งพยาบาล



วิชาชีพและทหารอาชีพ ซึ่งพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง ตามนโยบายของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนจะต้องรับรู้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด (สงบ แก้วเทศ, 2542) สอดคล้องกับ Ross (2010) กล่าวว่าสมรรถนะด้านการตอบสนองภารกิจของกองทัพนั้น พยาบาลทหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับข้อบังคับ กฎระเบียบ และวินัยทหาร และพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนั้น พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก จะต้องเป็นผู้ที่มีระเบียบ วินัย มีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ และต่อสังคม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก ไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากร เพื่อประเมินความเที่ยงของแบบประเมิน ก่อนนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
2. เนื่องจากแบบประเมินสมรรถนะฯ ที่สร้างขึ้น เป็นการประเมินคุณลักษณะภายในอันเป็นการประเมินทางอ้อม ประกอบกับเป็นการพัฒนาเครื่องมือเบื้องต้น หากจะนำไปใช้จริงควรมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือให้ครอบคลุม และควรใช้การประเมินสมรรถนะวิธีอื่นร่วมด้วย

.....

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กลาโหม, กระทรวง. กองการปกครอง กำลังพล. (2544). *แบบประเมินผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานราชการเพื่อพิจารณำาแหน่งนายทหารสัญญาบัตร*. อัดสำเนา.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2550). *แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554)*. สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข. อัดสำเนา.
- กรมแพทย์ทหารบก, กองวิทยาการ. (2542). *คู่มือปฏิบัติงานสำหรับนายทหารใหม่เหล่าแพทย์*. อัดสำเนา.
- กรมแพทย์ทหารบก. (2551). *แผนยุทธศาสตร์*. อัดสำเนา.
- ฉวีรัตน์ ชื่นชมสกุล และบุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2556). สมรรถนะผู้จัดการหอผู้ป่วยวิกฤติโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 25(1), 14-25.

- ชูชัย สมธิไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงนุช โอปะะ. (2545). *องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพกับปัจจัยคัดสรรบางประการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พนารัตน์ วิศวเทพนิมิต. (2539). *สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางพยาบาลศาสตร์ใน พ.ศ. 2544-2549*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณี ลีศิริวัฒนกุล. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่าง*



- ปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. (2541). วิชาชีพพยาบาล ประเด็นและแนวโน้ม. พิมพ์ครั้งที่ 5. เชียงใหม่: ธนบรรณ.
- ละออง หุตางกูร. (2536). จริยธรรมเพื่อคุณภาพการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 5(1), 3-10.
- วัฒนาวรรณ บุญคุณะ. (2544). การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. (2549). หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2549. อัดสำเนา.
- ศิริรัตน์ คงสุวรรณ. (2544). การพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยแนวใหม่: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพมหานคร: จุฑทอง
- สงบ แก้วเทศ. (2542). กองทัพไทยกับการกิจในการพัฒนาประเทศ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.google.com>. [2554, มีนาคม 17]
- สภาการพยาบาล. (2552). แผนพัฒนาการพยาบาลและผดุงครรภ์แห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550-2559. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- สำนักปลัดกระทรวง. (2547). คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข. อัดสำเนา.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารงานบุคลากรการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ศุภานิชการพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัณณกร. (2545). การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ที เอส บีโปรดักส์.
- อนัญญา คะสะติ และกัญญดา ประจุศิลป์. (2557). สมรรถนะพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 26(3), 134-145.

ภาษาอังกฤษ

- Burns, N., & Grove, S. K. (1997). *The practice of nursing research: Conduct, critique, & utilization*. (3rd ed.). Pennsylvania: Saunders.
- Ferketich, S. (1991). Focus on psychometrics aspects of item analysis. *Research Nursing Health*, 14, 165-168.
- Ross, M. C. (2010). Military nursing competencies. *Nursing Clinics of North America* 45:169-177.
- Springer, P., Kattie, P., & Barbara, P. (1998). Rating nursing performance based on behaviors. *Journal of Nursing Administration*, 28(1), 39-45.