

## บทนำ

การกำหนดความรู้ ทักษะ และตัวชี้วัดเฉพาะงานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลเฉพาะทาง PCU สอ. ทุกแห่งใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคู่มือ และแนวทางที่ชัดเจนในการประเมิน ความรู้ และทักษะ ที่เฉพาะเจาะจงกับการปฏิบัติงานของพยาบาลใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ ในปี 2550 เรื่อง “แนวคิด การกำหนด และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรพยาบาล” เพื่อสนับสนุนสถานบริการสุขภาพทุกระดับใน เขต 18, 19 ในการปรับใช้สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ที่ กพ.กำหนด เพื่อใช้วัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล

ในระหว่างปีงบประมาณ 2550 แต่ละโรงพยาบาลใน 5 จังหวัดภาคใต้ได้พัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของตนเองขึ้น เพื่อให้การวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลมีความเฉพาะเจาะจงกับแต่ละงานที่ปฏิบัติ และสามารถนำผลการประเมินเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ และทักษะของพยาบาล มากขึ้น อย่างไรก็ตาม พบว่าสมรรถนะเฉพาะงานของแต่ละโรงพยาบาลกำหนดขึ้น มีความแตกต่างกันมาก และไม่สามารถเทียบเคียงกันได้ ในปีงบประมาณ 2551 คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลเขต 18, 19 จึงได้ร่วมกับ สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กำหนดความรู้ ทักษะ และตัวชี้วัดเฉพาะงานการพยาบาล จากแนวคิดที่ต้องการให้เกิดความชัดเจนของการวัดและประเมินเพื่อใช้ผลการประเมินในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความชัดเจนให้ได้มากที่สุด จึงเลือกกำหนด ความรู้ ทักษะ เฉพาะงานซึ่งเป็นฐานที่สำคัญของการพัฒนาคนที่พัฒนาได้ง่ายที่สุด เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลมีความชัดเจนต่อการพัฒนางานของตนเอง เตรียมความพร้อมบุคลากรพยาบาลรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดรับกับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ในระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ตลอดจนมีขวัญ กำลังใจ มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมายการดูแลสุขภาพประชาชนในทุกมิติ คือ สุขภาพที่ดีของประชาชน และทำให้ประชาชนพึงพอใจต่อบริการพยาบาลในที่สุด

ความรู้ และทักษะที่จำเป็นเฉพาะงานนี้ กำหนดขึ้นใน 3 ลักษณะ คือ ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติทางคลินิก (Clinical practice) ในการพยาบาลผู้ป่วย สำหรับผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ความรู้ และทักษะงานบริหารบริการพยาบาล ความรู้ และทักษะเฉพาะหน่วยงาน จำนวน 8 หน่วยงาน และความรู้ และทักษะ สำหรับงานเฉพาะสาขา จำนวน 5 งาน

ความรู้ และทักษะ สำหรับงานบริการพยาบาลเฉพาะหน่วยงาน 8 หน่วยงาน ได้แก่ งานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก งานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน/ผู้ป่วยหนัก งานบริการพยาบาลบริการฝากครรภ์ งานบริการพยาบาลบริการการคลอด งานบริการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด งานบริการพยาบาลด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ และงานบริการพยาบาลในชุมชน

ความรู้ และทักษะ สำหรับงานบริการพยาบาลเฉพาะสาขา จำนวน 5 งาน ได้แก่ งานบริการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม งานบริการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม งานบริการพยาบาลมารดาหลังคลอด และทารกแรกเกิด งานบริการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม งานบริการพยาบาลผู้ป่วยจิตเวช

ความรู้ ทักษะ และตัวชี้วัดเฉพาะงานนี้ จะใช้เป็นคู่มือในการประเมินสมรรถนะของบุคลากรพยาบาล เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาศักยภาพเฉพาะงาน โดยมีแผนการดำเนินงานต่อเนื่อง คือ กำหนดแบบฟอร์มวัดความรู้ ทักษะ และตัวชี้วัดเฉพาะงาน กำหนดระบบและแนวทางการวัดและประเมินความรู้ ทักษะ และผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเฉพาะงาน และการวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาศักยภาพต่อเนื่องต่อไป

สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์

กระทรวงสาธารณสุข

คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพการพยาบาล

เขต 18,19

## สารบัญ

๐ หัวข้อเรื่อง ๐	๐ หน้า ๐
บทนำ	
สารบัญ	
กรอบแนวคิด .....	1
ขั้นตอนการดำเนินงาน .....	3
แนวทางการใช้ความรู้ ทักษะ และตัวชี้วัดเฉพาะงาน .....	4
ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติทางคลินิก (Clinical practice) .....	5
ในการพยาบาลผู้ป่วย	
งานบริหารบริการพยาบาล .....	24
งานบริการพยาบาลเฉพาะหน่วยงาน	
@ งานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก .....	39
@ งานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน .....	47
@ งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน/ผู้ป่วยหนัก .....	55
@ งานการพยาบาลบริการฝากครรภ์ .....	67
@ งานการพยาบาลบริการการคลอด .....	77
@ งานบริการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด .....	91
@ งานการพยาบาลด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล .....	101
@ งานบริการพยาบาลในชุมชน .....	112
งานบริการพยาบาลเฉพาะสาขา	
@ งานบริการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม .....	127
@ งานบริการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม .....	130
@ งานบริการพยาบาลมารดาหลังคลอด และทารกแรกเกิด .....	135
@ งานบริการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม .....	139
@ งานบริการพยาบาลผู้ป่วยจิตเวช .....	143
บรรณานุกรม .....	146
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิร่วมพิจารณา ตัวชี้วัด ความรู้ ทักษะที่จำเป็นเฉพาะงาน .....	148

## กรอบแนวคิด

การบริหารจัดการเพื่อมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น มีปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างหนึ่งคือ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอัตรากำลัง ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร การคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมนั้น สมรรถนะของบุคลากรเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ใช้ในการพิจารณาคัดสรร การวางแผนลงสู่ตำแหน่ง หน่วยงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การกำกับ ดูแล นอกจากนี้การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้การประเมินบุคคล ประกอบด้วย การประเมินผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดร้อยละ 70 และการประเมินสมรรถนะบุคลากร ร้อยละ 30 สมรรถนะของบุคลากรจึงนับเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างหนึ่งที่ชัดเจนทั้งในอดีต ปัจจุบัน และในอนาคต

สำหรับวิชาชีพการพยาบาล แม้ว่าจะมีการกำหนดสมรรถนะหลักทั้งตามที่ กพ. และสำนักงานพยาบาลกำหนด แล้ว แต่สำหรับในการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพนั้น ความสามารถที่เฉพาะเจาะจงกับงานแต่ละหน่วยงาน แต่ละสาขาของงานนั้นมีความแตกต่างกัน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพจะบรรลุเป้าหมายของงานที่กำหนดให้ได้นั้นสมรรถนะที่เฉพาะเจาะจงกับงานก็จัดว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเช่นกัน

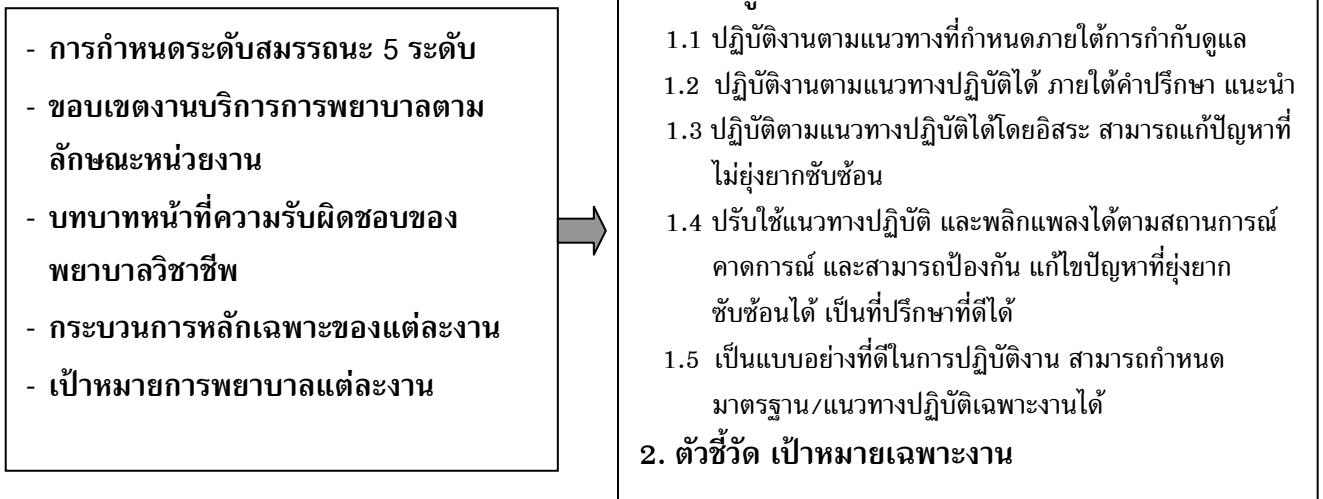
อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะแสดงออกถึงสมรรถนะ หรือพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น มีองค์ประกอบหลายอย่าง ทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง จินตนาการ เป้าหมาย และลักษณะส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่า สิ่งที่แสดงออกชัดเจนที่สุด และสามารถพัฒนาได้ง่ายที่สุดคือ ความรู้ และทักษะของบุคลากร

คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล เขต 18-19 และสำนักงานพยาบาล จึงเห็นว่าควรมีการกำหนดและพัฒนา ความรู้ และทักษะทางการพยาบาลเฉพาะงานขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทางเบื้องต้นต่อการพัฒนาบุคลากรเฉพาะงานในแต่ละระดับที่ชัดเจนควบคู่กับพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล เพื่อบรรลุผลลัพธ์ ตามเป้าหมายที่กำหนด ต่อไป

การกำหนดความรู้ ทักษะและตัวชี้วัดเฉพาะงานนี้ ใช้แนวคิดของขอบเขตงานบริการพยาบาลตามลักษณะของหน่วยงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพตามที่สภาการพยาบาลกำหนด มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล และในชุมชน กระบวนการหลักของแต่ละหน่วยงาน/งาน เป้าหมายการพยาบาลแต่ละงาน และการกำหนดระดับสมรรถนะ 5 ระดับ

- กำหนดระดับของความรู้ และทักษะที่จำเป็นของแต่ละงานเป็น 5 ระดับ ได้แก่
- ระดับ 1 ปฏิบัติงานการพยาบาลพื้นฐานตามการได้รับมอบหมายภายใต้การกำกับดูแล
- ระดับ 2 ปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดได้ ภายใต้คำปรึกษา แนะนำ
- ระดับ 3 ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ โดยวิเคราะห์ เชื่อมโยง ปรับใช้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจ  
วางแผนการปฏิบัติการพยาบาล แก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการผู้ใช้บริการที่ไม่ซับซ้อน
- ระดับ 4. ปรับใช้แนวทางปฏิบัติ และพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ คาดการณ์ และสามารถป้องกัน  
แก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ เป็นที่ปรึกษาที่ดีได้
- ระดับ 5. เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดมาตรฐาน / แนวทางปฏิบัติเฉพาะงานได้  
สรุปเป็นแผนภาพดังนี้

### กรอบแนวคิด



## ขั้นตอนการดำเนินงาน

คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล เครือข่าย เขต 18-19 ได้ดำเนินการตามขั้นตอน  
ดังนี้

1. ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง และทบทวนผลการดำเนินงานการกำหนดสมรรถนะ เฉพาะงานของ  
แต่ละโรงพยาบาลใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (กันยายน – พฤศจิกายน 2550)
2. ยกร่างความรู้ ทักษะ และตัวชี้วัดเป้าหมายเฉพาะงาน 9 งาน (ธันวาคม 2550 – มกราคม 2551)
3. ประชุมวิชาการการกำหนดความรู้ ทักษะ และตัวชี้วัดเป้าหมายเฉพาะงาน (12-14 กุมภาพันธ์  
2551)
4. คณะกรรมการเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการพยาบาล เขต 18-19 และ ทีมการพยาบาลแต่ละงาน  
การพยาบาลใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 357 คน ร่วมพิจารณากร่างความรู้ ทักษะ  
และตัวชี้วัดเป้าหมายเฉพาะงาน 9 งาน (12-14 กุมภาพันธ์ 2551)  
ประกอบด้วย ผู้บริหารการพยาบาล และพยาบาลผู้ปฏิบัติงานเฉพาะแต่ละงาน จาก  
โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป 8 แห่ง แห่งละ 9-10 คน  
โรงพยาบาลจิตเวชฯ และศูนย์ยาเสพติด 3 แห่ง แห่งละ 2-3 คน  
โรงพยาบาลชุมชน 46 แห่ง แห่งละ 3-4 คน  
PCU – สอ. แม่โขง 20 แห่ง แห่งละ 1-2 คน
5. ปรับแก้ไขความรู้ ทักษะ และตัวชี้วัดเป้าหมายเฉพาะงาน 9 งาน (มีนาคม – เมษายน 2551)
6. คณะกรรมการเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการพยาบาล เขต 18-19 ทบทวนความรู้ ทักษะ และ  
ตัวชี้วัดเป้าหมายเฉพาะงาน 9 งาน และปรับแก้ไข ครั้งที่ 2 (15-16 พฤษภาคม 2551)
7. ทดลองใช้ความรู้ ทักษะ และตัวชี้วัดเป้าหมายเฉพาะงาน 9 งาน (มิถุนายน – กรกฎาคม 2551)
8. ปรับแก้ไขครั้งที่ 3 (สิงหาคม – กันยายน 2551)

## แนวทางการใช้ ความรู้ ทักษะ และตัวชี้วัดเป้าหมายเฉพาะงาน

เพื่อให้การใช้ ความรู้ ทักษะและตัวชี้วัดเป้าหมายเฉพาะงานนี้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นแนวทางสำหรับงานบริการพยาบาลทุกหน่วยงาน ในการวิเคราะห์ และวางแผนการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรดำเนินการศึกษา แนวคิด ที่มา และวิธีการใช้ความรู้ ทักษะ และตัวชี้วัดเป้าหมายเฉพาะงาน ดังนี้

1. ศึกษาที่มา และแนวคิด ของการกำหนดความรู้ ทักษะ และตัวชี้วัดเป้าหมายเฉพาะงาน
  2. ทบทวนงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัดเป้าหมาย และภารกิจของหน่วยงานตนเอง
  3. ศึกษาความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติทางคลินิก (Clinical practice) ในการพยาบาลผู้ป่วย
  4. ศึกษา ความรู้ และทักษะที่จำเป็นเฉพาะหน่วยงาน และในงานที่รับผิดชอบ
  5. วางแผนการประเมิน ความรู้ และทักษะ เฉพาะงาน
  6. กำหนด ระบบ เครื่องมือประเมิน และวิธีการประเมิน ซึ่งอาจเริ่มจากการประเมินตนเอง การประเมินด้วยหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และ/หรือคณะกรรมการ โดยกำหนดวิธีการ สอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรือวิธีการอื่น ๆ ร่วมด้วย
  7. กำหนดคณะกรรมการ หรือผู้รับผิดชอบวิเคราะห์ข้อมูลการประเมิน เปรียบเทียบเป้าหมาย ตัวชี้วัด บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของหน่วยงาน องค์กร
  8. ดำเนินการประเมิน ความรู้ และทักษะ ตามคู่มือ โดย
    - 8.1 ประเมินการปฏิบัติงานการพยาบาลทั่วไป ใช้คู่มือเรื่อง ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติทางคลินิก (Clinical practice) ในการพยาบาลผู้ป่วย
    - 8.2 กรณีผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานในหน่วยงานใด ให้ใช้คู่มือความรู้ และทักษะเฉพาะหน่วยงาน (งานบริหารบริการการพยาบาล งานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก งานบริการพยาบาลผู้ป่วย อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน/ผู้ป่วยหนัก งานบริการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด งานการพยาบาลบริการการคลอด งานการพยาบาลบริการฝากครรภ์ งานบริการพยาบาล ในชุมชน และงานการพยาบาลด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ)
    - 8.3 กรณีผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานการพยาบาลเฉพาะสาขา ให้ใช้คู่มือความรู้ และทักษะ สำหรับงานบริการพยาบาลเฉพาะสาขา จำนวน 5 งาน (งานบริการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม งานบริการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม งานบริการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม งานบริการพยาบาลมารดาหลังคลอด และทารกแรกเกิด งานบริการพยาบาลผู้ป่วยจิตเวช)
- ตัวอย่างเช่นพยาบาลหอผู้ป่วยอายุรกรรม ใช้ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติทางคลินิก (Clinical practice) ในการพยาบาลผู้ป่วย งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน/ผู้ป่วยหนัก และงานบริการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม เป็นต้น
9. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นระบบบุคคล หน่วยงาน องค์กร เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในระดับบุคคล หน่วยงาน องค์กร