

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล

(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด

โรงพยาบาลตากสิน

จัดทำโดย นางอภาพร กิจบำรุงพร

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๕

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด
โรงพยาบาลตากสิน

จัดทำโดย นางอาภาพร กิจบำรุงพร

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๙

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

หลักการและเหตุผล

การจัดทำรายงานฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ภายในหน่วยงานห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตากสิน ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญ มุ่งเน้นคุณภาพในการบริการผู้ป่วยผ่าตัดเป็นหลัก การพัฒนาบุคลากร การคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม นั้น สมรรถนะของบุคลากรเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ใช้ในการพิจารณาคัดสรร การวางคนลงสู่ตำแหน่ง หน่วยงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การกำกับ ดูแล นอกจากนี้การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้กำหนดให้มีการประเมินบุคคล ประกอบด้วย การประเมินผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด และการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ดังนั้นสมรรถนะของบุคลากรจึงนับเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างหนึ่งที่ชัดเจนทั้งในอดีต ปัจจุบันและในอนาคต

การเพิ่มขีดความสามารถของพยาบาลห้องผ่าตัด การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดให้ได้นั้น สมรรถนะที่เฉพาะเจาะจงกับงาน จัดว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม การที่บุคลากรจะแสดงออกถึงสมรรถนะ หรือพฤติกรรมการทำงานที่ดีได้นั้น มีองค์ประกอบหลายอย่าง ทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความรู้สึนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง จิตนาการ เป้าหมาย และลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งที่แสดงออกชัดเจนที่สุด และสามารถพัฒนาได้ง่ายที่สุด คือความรู้และทักษะของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ และการเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกำหนดเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) ต่อไป อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ

ที่ผ่านมาโรงพยาบาลตากสินมีการดำเนินการประเมินสมรรถนะหลักของพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพแล้ว แต่ในส่วนการประเมินสมรรถนะเฉพาะในหน่วยงานวิกฤต เช่น สมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ยังไม่มีการประเมินสมรรถนะที่ชัดเจน ประกอบกับมีการตรวจเยี่ยมสำรวจเพื่อต่ออายุการรับรองจากสถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาล(HA) เมื่อปีพ.ศ.๒๕๕๗ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะ ควรมีการพัฒนาและดำเนินการด้านสมรรถนะ ให้สามารถกำหนด พัฒนา และประเมินขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานวิกฤตและสำคัญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและปลอดภัย ได้มาตรฐาน และพึงพอใจ ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ให้บริการ ผู้จัดทำจึงได้เลือกหัวข้อการ SWOT ที่ควรนำมาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร โดยเลือกจากจุดอ่อนและอุปสรรคในการพัฒนา มากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพการให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ

แนวทางในการแก้ปัญหา สำหรับพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล ในส่วนที่ใช้การประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด จึงได้นำรูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด จากสมาคมพยาบาลห้องผ่าตัดแห่งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๕๔ มาเป็นกรอบและแนวทางในการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำมาจัดทำให้มีคู่มือในการประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัดของโรงพยาบาลตากสิน ที่ชัดเจน และเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

กำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของโครงการ เพื่อประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะของพยาบาลห้องผ่าตัดให้อยู่ในระดับมาตรฐาน

เป้าหมาย ให้พยาบาลห้องผ่าตัดทุกระดับมีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด ภายในปี พ.ศ.๒๕๕๙ (ตามแผนปฏิบัติการ)

วิธีดำเนินการดังนี้ แต่งตั้งคณะกรรมการ Competency ของพยาบาลห้องผ่าตัด จากตัวแทนของหน่วยงาน โดยกำหนดให้มีหน้าที่ในการจัดทำคู่มือและประเมินสมรรถนะของหน่วยงาน จัดทำนโยบาย และประกาศนโยบายการประเมินสมรรถนะให้บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลทราบและถือปฏิบัติ จัดการประชุมคณะกรรมการของพยาบาลห้องผ่าตัด ศึกษาแนวทางการจัดทำคู่มือและการกำหนดสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด กำหนดรูปแบบ ระบบการประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วางแผนและดำเนินการประเมินความรู้ ทักษะ ตามคู่มือและแนวทางการประเมินสมรรถนะเฉพาะหน่วยงานห้องผ่าตัด มีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ สรุปผลการประเมิน พร้อมหาความแตกต่างระหว่างสมรรถนะที่กำหนดตามเกณฑ์และสมรรถนะที่ประเมินได้ นำผลการประเมินสมรรถนะมาวางแผนการพัฒนาบุคลากร ตามความแตกต่างของสมรรถนะของแต่ละบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการศึกษาครั้งนี้ ได้เรียนรู้วิธีการบริหาร พัฒนาจุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงาน มีเป้าหมายพัฒนางาน เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาล สำนักการแพทย์ และกรุงเทพมหานคร เมื่อโครงการสำเร็จได้ทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานจะได้รับผลประโยชน์ ลดความเสี่ยง เพิ่มคุณภาพชีวิต สร้างเสริมประสบการณ์จากการทำงาน

การดำเนินโครงการ เป็นการพัฒนาบุคลากรประจำให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพิ่มคุณค่าผลการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

กิตติกรรมประกาศ

รายงานส่วนบุคคล (Individual Study) ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ท่านแรกคือ ท่านศาสตราจารย์ (พิเศษ) มานิต ศรีประโมทย์ ที่ปรึกษาด้านการวิจัยทางการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผู้ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่อง ต่างๆทุกขั้นตอน ท่านที่สองคือ อาจารย์ ดร.รัฐ ธนาดิเรก ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวางแผนกลยุทธ์ และการพัฒนาบุคลากรด้านการคิดเชิงวิเคราะห์หลักสูตรนักบริหารมหานคร ระดับกลาง ที่ให้ความรู้และแนวคิดในการนำยุทธศาสตร์ให้บรรลุ ตามเป้าหมาย ได้กรุณาจุดประกาย ในการศึกษา หัวข้อรายงานส่วนบุคคล ผู้ศึกษาใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร คณะกรรมการหลักสูตร และเจ้าหน้าที่ ที่ดำเนินการหลักสูตรนักบริหารมหานคร ระดับกลางทุกท่าน ที่ช่วยติดตาม อำนวยความสะดวกใน ทุกๆขั้นตอน

นางอาภาพร กิจบำรุงพร

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กิตติกรรมประกาศ

หลักการและเหตุผล

๑

สถานการณ์/สภาพปัญหา

๑

การนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา

๒

แนวทาง/ข้อเสนอในแก้ปัญหา

๔

วัตถุประสงค์

๔

เป้าหมาย

๔

ตัวชี้วัด

๕

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

๕

นิยามศัพท์

๕

ขั้นตอน/แผนปฏิบัติการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ

๖

ภารกิจดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๖

แผนปฏิบัติการ

๙

วิธีดำเนินการ

๑๐

แนวทางในการบริหารความเสี่ยง

๑๑

การประเมินผลและข้อเสนอแนะ

๑๒

เครื่องมือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อเสนอแนะ

๑๔

บรรณานุกรม

๑๕

ภาคผนวก

๑๖

ภาคผนวก ๑ ความหมายสมรรถนะ

๑๗

ภาคผนวก ๒ แบบประเมินสมรรถนะ

๑๘

ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

๒๒

สมรรถนะเฉพาะหน่วยงาน/เฉพาะสาขา ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร องค์กร และระบบงาน ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ยังเป็น การขานรับแผนพัฒนา การพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ อีกด้วย

ที่ผ่านมาโรงพยาบาลตากสินมีการดำเนินการประเมินสมรรถนะหลักของพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพแล้ว แต่ในส่วนการประเมินสมรรถนะเฉพาะในหน่วยงานวิกฤต เช่น สมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ยังไม่มีการประเมินสมรรถนะที่ชัดเจน ประกอบกับมีการตรวจเยี่ยมสำรวจเพื่อต่ออายุการรับรองจากสถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาล(HA) เมื่อปีพ.ศ.๒๕๕๗ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะ ควรมีการพัฒนาและดำเนินการด้านสมรรถนะ ให้สามารถกำหนด พัฒนา และประเมินขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานวิกฤตและสำคัญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและปลอดภัย

การนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา

โรงพยาบาลตากสินเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ขนาด ๓๔๐ เตียง มีหน้าที่ความรับผิดชอบให้บริการตรวจรักษาโรคทั่วไปและภาวะฉุกเฉิน ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันโรค และฟื้นฟูสุขภาพ โดยมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญครอบคลุมทุกสาขา นอกจากนี้โรงพยาบาลตากสินยังเป็นสถานที่ร่วมฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาและการดูงานจากสถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ มีประชาชนมารับบริการทั้งผู้ป่วยนอกจำนวน ๖๒๔,๘๘๒ ราย ผู้ป่วยในจำนวน ๑๗,๙๔๖ราย และมีผู้ป่วยมารับบริการผ่าตัดทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในรวมทั้งสิ้น ๑๐,๗๘๕ ราย มุ่งเน้นให้ระบบบริการพยาบาลได้มาตรฐาน บุคลากรพยาบาลมีสมรรถนะทางการพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อนำไปสู่ความพอใจของผู้ให้และผู้รับบริการ ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกับ สหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม เป็นองค์กรสร้างเสริมสุขภาพ บริหารจัดการงานบริการให้มีประสิทธิผลในการดูแลและส่งเสริมสุขภาพสุขภาพทั้งผู้รับบริการและผู้ให้บริการให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล เพื่อความปลอดภัยต่อผู้รับบริการ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมีกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะในการพัฒนากุศลกรทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

สมรรถนะทางการพยาบาลเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ประเมินสมรรถนะ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการดูแลความปลอดภัยผู้ป่วย สมรรถนะการพยาบาลผู้ป่วยด้านร่างกาย สมรรถนะการพยาบาลผู้ป่วยด้านการตอบสนองพฤติกรรม สมรรถนะการพยาบาลผู้ป่วยด้านระบบสุขภาพ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงพยาบาลตากสิน (SWOT analysis)

จุดแข็ง (strength : S)	จุดอ่อน (weakness : W)
๑. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพัฒนา ๒. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และนำองค์กรอย่างมีทิศทาง ๓. โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพ	๑. มีการใช้กระบวนการพยาบาลยังไม่ครอบคลุม โดยเฉพาะทักษะการประเมินผล ๒. ระบบการพัฒนากุศลกรยังไม่ครอบคลุมทุกระดับ

<p>๔. ผู้บริหารมีแนวทางพัฒนาระบบเครือข่าย</p> <p>๕. มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญหลายสาขา</p> <p>๖. บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ</p> <p>๗. มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม</p> <p>๘. มีคู่มือ แนวทางปฏิบัติ และมาตรฐานการดูแลรักษา เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>๙. สถานที่ตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสมสามารถเชื่อมการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ</p> <p>๑๐. มีการนำระบบ paperless มาใช้ในระบบการบริการผู้ป่วยนอก ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย ทำให้การสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๑๑. มีศูนย์เครื่องมือแพทย์ที่สนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย</p>	<p>๓. บุคลากรไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๔. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง</p> <p>๕. ไม่มีนโยบายในการพัฒนาบทบาทเพื่อเตรียมส่งต่อการดำรงตำแหน่ง ทำให้งานไม่ได้สานต่ออย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖. แพทย์ พยาบาลมีภาระงานมาก จากการเป็นโรงพยาบาลพี่เลี้ยง รับส่งต่อ และผู้ใช้บริการที่มีโรคซับซ้อน ยุ่งยากมากขึ้น</p> <p>๗. การสื่อสาร และการส่งต่อไม่มีประสิทธิภาพทำให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาล่าช้า</p> <p>๘. บุคลากรขาดทักษะในการสื่อสารภาษาสากล</p> <p>๙. บุคลากรขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๑๐. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์</p>
--	---

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาสพัฒนา (opportunity : O)	ภาวะคุกคาม (threat : T)
<p>๑. นโยบายของสำนักงานการแพทย์มุ่งพัฒนาทั้งด้านการบริการสู่ความเป็นเลิศ บุคลากร วิชาการ และสร้างเครือข่ายทางการแพทย์</p> <p>๒. มีการสนับสนุนงบประมาณจากภายนอก เช่น การประกันสุขภาพถ้วนหน้า ต้นสังกัด และประกันสังคม</p> <p>๓. วิทยาการและเทคโนโลยีทางการแพทย์มีความก้าวหน้า และทันสมัยมากขึ้น</p> <p>๔. การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน(AEC) ทำให้ต้องพัฒนาคนให้มีสมรรถนะสูงขึ้น</p> <p>๕. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ</p> <p>๖. ความคาดหวังของผู้รับบริการส่งผลต่อการพัฒนาระบบบริการสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>๗. การรับรองมาตรฐานคุณภาพการพยาบาล/โรงพยาบาล</p> <p>๘. นโยบายการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ของสภาการพยาบาล</p>	<p>๑. การเมืองขาดเสถียรภาพ ทำให้การดำเนินการตามนโยบายไม่ชัดเจน ไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๒. สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงทำให้เกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ</p> <p>๓. มีผู้ป่วยที่เป็นปัญหาสังคมมากขึ้น เช่น ยาเสพติด มารดาวัยรุ่นตั้งครรภ์ โรคเอดส์ โรคฉี่หนูโรคปอด</p> <p>๔. การขยายตัวของโรงพยาบาลภาคเอกชนทำให้เกิดบุคลากรไหลออกนอกระบบราชการ</p> <p>๕. ความผันผวนทางเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่องบประมาณ</p> <p>๖. มีประชากรย้ายถิ่นเข้ามาอาศัยในกรุงเทพมหานคร ที่ยังไม่มีสิทธิการรักษา รวมทั้งแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ทำให้โรงพยาบาลต้องรับภาระการรักษา เพราะส่งสังคมสงเคราะห์</p> <p>๗. มีภัยธรรมชาติ และอุบัติภัยหมู่เพิ่มมากขึ้น แต่ยังไม่มีความชัดเจนในการเตรียมพร้อมรับ ที่สามารถปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก(SWOT analysis) ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเน้นการพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพ โดยเน้นความปลอดภัยของผู้รับบริการ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จากข้อมูลข้างต้น ผู้จัดทำรายงานได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ทักษะในการให้บริการ ตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพ ได้ มาตรฐาน ปลอดภัยและพึงพอใจ ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ให้บริการ ผู้จัดทำจึงได้เลือกหัวข้อ การ SWOT ที่ควรนำมาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรโดยเลือกจากจุดอ่อนและอุปสรรคในการพัฒนา มากำหนด เป็นประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพการให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ เพิ่มความ ปลอดภัยของผู้ให้และผู้รับบริการ

แนวทาง/ข้อเสนอในการแก้ปัญหา

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ในส่วนที่ใช้สำหรับพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล การประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด จึงได้นำ รูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด จากสมาคมพยาบาลห้องผ่าตัดแห่งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๕๔ มา เป็นกรอบและแนวทางในการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำมาจัดทำให้มีคู่มือในการ ประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัดของโรงพยาบาลตากสิน ที่ชัดเจน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน สามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของตนเองได้ และตรงตามความต้องการ ของหน่วยงาน เกิดความปลอดภัยสูงสุดแก่ผู้รับบริการ ลดปัญหาข้อร้องเรียนด้านมาตรฐานการให้บริการ และพึง พพอใจในการบริการ ตลอดจนเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ซึ่งได้มีการ กำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของโครงการ ได้ตามความต้องการของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด
๒. เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะของพยาบาลห้องผ่าตัดให้อยู่ในระดับมาตรฐาน

เป้าหมาย

ให้พยาบาลห้องผ่าตัดทุกระดับมีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด ภายในปี พ.ศ.๒๕๕๙ (ตาม แผนปฏิบัติการ)

ขอบเขตการศึกษา

๑. ประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการดูแลความปลอดภัยผู้ป่วย สมรรถนะการพยาบาลผู้ป่วยด้านร่างกาย สมรรถนะการพยาบาลผู้ป่วยด้านการตอบสนองพฤติกรรม สมรรถนะการพยาบาลผู้ป่วยด้านระบบสุขภาพ
๒. ประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ทุกราย

ตัวชี้วัด

๑. มีแบบประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด จำนวน ๑ ชุด
๒. ร้อยละของพยาบาลที่ได้รับการประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ๑๐๐
๓. ร้อยละของพยาบาลที่ผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ไม่น้อยกว่า ๘๐

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor : CSF)

๑. การกำหนดนโยบายด้านการประเมินสมรรถนะของฝ่ายการพยาบาล มีการประกาศนโยบายให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ
๒. ความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ ทั้งคณะกรรมการ Competency และพยาบาลในหน่วยงาน
๓. พยาบาลในหน่วยงานเห็นความสำคัญของการประเมินสมรรถนะและมีการพัฒนาสมรรถนะตนเองอย่างต่อเนื่อง
๔. การติดตามอย่างต่อเนื่องและการประเมินผล

นิยามศัพท์

พยาบาลห้องผ่าตัด (Perioperative Nurse) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่หน่วยงานห้องผ่าตัด มีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยที่มารับบริการผ่าตัด หรือหัตถการอื่นๆ ในห้องผ่าตัด ทั้งในระลอกก่อนผ่าตัด ขณะผ่าตัดและหลังผ่าตัด โดยใช้กระบวนการในการประเมิน วินิจฉัย วางแผน ปฏิบัติการพยาบาล และประเมินผลลัพธ์ การปฏิบัติการพยาบาล คลอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ รวมทั้งใช้ความรู้ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตลอดจนช่วยเหลือแพทย์ทำผ่าตัดด้วย

สมรรถนะเฉพาะหน่วยงานบริการพยาบาล (Specific functional competency (FCs)) หมายถึงสมรรถนะในงานที่ใช้เฉพาะสาขา/หน่วยงาน ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติการกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น เช่น สมรรถนะงานบริการพยาบาลผู้ป่วยหนัก สมรรถนะงานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน สมรรถนะงานบริการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด สมรรถนะงานบริการวิสัญญีพยาบาล เป็นต้น

สมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด หมายถึง ความสามารถของพยาบาลห้องผ่าตัดในการนำความรู้ และทักษะมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วยตามขอบเขตของบทบาทหน้าที่รวมทั้งคุณลักษณะอื่นๆตามกำหนดในตำแหน่งงาน

แบบประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด กำหนดหัวข้อตามเกณฑ์ของสมาคมพยาบาลห้องผ่าตัดแห่งประเทศไทย(ปี พ.ศ.๒๕๕๔) ประเมินสมรรถนะ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการดูแลความปลอดภัยผู้ป่วย สมรรถนะการพยาบาลผู้ป่วยด้านร่างกาย สมรรถนะการพยาบาลผู้ป่วยด้านการตอบสนองพฤติกรรม สมรรถนะการพยาบาลผู้ป่วยด้านระบบสุขภาพ โดยเป็นแบบที่ใช้อย่างในการนำมาประเมิน ชัดเจน และวิธีการประเมินมีความเข้าใจตรงกันทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน

ขั้นตอน/แผนปฏิบัติการ ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ

ภารกิจดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ภารกิจที่ดำเนินการ :

๑. แนวทางการดำเนินงาน

- ดูความเป็นไปได้ของโครงการ
- การวางแผนการดำเนินการ
- จัดสรรหา คนที่เกี่ยวข้อง
- การเขียนโครงการ
- การติดตามและประเมินผลการดำเนินการ
- สรุปผลการดำเนินการ

๒. ขั้นตอนการดำเนินการ

การเตรียมการ

- จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติโครงการต่อผู้บริหาร
- ประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางในการดำเนินงาน
- กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- จัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ
- แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การดำเนินงาน

- รวบรวมข้อมูล
- ติดตามและปรับปรุงการทำงาน แก้ไขปัญหา
- การประเมินผลการปฏิบัติเป็นระยะทุก ๓ เดือนจนจบโครงการ
- สรุปผลโครงการ ผลที่ได้และสิ่งที่ควรปรับปรุง

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders)

ผู้เกี่ยวข้อง	ความคาดหวัง	การสนับสนุนและแนวทางดำเนินการ
ผู้ป่วย	ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่มีมาตรฐาน	ได้รับการดูแลปลอดภัยขณะอยู่ในห้องผ่าตัด เป็นผลทางอ้อม
พยาบาล	เพื่อให้มีความรู้ ทักษะในการดูแลผู้ป่วย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อธิบายเกี่ยวกับประโยชน์ ข้อดี ของโครงการ และขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้เข้าใจและให้ความร่วมมือ
คณะกรรมการ สมรรถนะ	ดำเนินงานจัดทำแบบประเมินและคู่มือประเมินสมรรถนะได้ตามเป้าหมาย	จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน แบบประเมินสมรรถนะ ปัญหา พร้อมทั้งจัดประชุมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานติดตามและประเมินผล

ผู้เกี่ยวข้อง	ความคาดหวัง	การสนับสนุนและแนวทางดำเนินการ
แพทย์	เพื่อให้การวางแผนในการรักษาได้ถูกต้อง	ได้รับความไว้วางใจ ลดปัญหาความไม่เข้าแผนการรักษา จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ได้ครบถ้วน
ผู้บริหารโรงพยาบาล	ให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญเพื่อลดการฟ้องร้องเนื่องจากการดูแลรักษาผิดพลาด	อธิบายประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน ข้อดี ข้อเสีย เพื่อใช้ในการพิจารณาอนุมัติโครงการ

แสดงรายละเอียดโครงการ

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จโครงการ	กิจกรรมโครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
โครงการการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด	<p>๑. เพื่อประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะของพยาบาลห้องผ่าตัดให้อยู่ในระดับมาตรฐาน</p>	<p>๑. มีแบบประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด จำนวน ๑ ชุดภายในเวลา ๓ เดือน</p> <p>๒. ร้อยละของพยาบาลที่ได้รับ การประเมินสมรรถนะเฉพาะ พยาบาลห้องผ่าตัด ๑๐๐</p> <p>๓. ร้อยละของพยาบาลที่ผ่าน เกณฑ์ประเมินสมรรถนะเฉพาะ พยาบาลห้องผ่าตัด ไม่น้อยกว่า ๘๐</p>	<p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำคู่มือ และประเมินสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด</p> <p>๒. ประกาศนโยบายการประเมินสมรรถนะของบุคลากรทางการพยาบาล</p> <p>๓. ประชุมคณะกรรมการประจำหน่วยงาน เพื่อจัดทำแบบประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด</p> <p>๔. ศึกษาที่มา และแนวคิดของการ กำหนดความรู้ ทักษะเฉพาะหน่วยงาน จัดทำคู่มือแบบประเมิน</p> <p>๕. กำหนด ระบบ เครื่องมือการ ประเมินและวิธีการประเมิน</p> <p>๖. วางแผนการประเมินความรู้ และทักษะเฉพาะงาน</p> <p>๗. ดำเนินการประเมินความรู้ และ ทักษะ ตามคู่มือการประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด</p> <p>๘. สรุปผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด</p> <p>๙. นำผลการประเมินมาใช้ในการ พัฒนาบุคลากร</p>	<p>- งานห้องผ่าตัด</p> <p>ฝ่ายการพยาบาล</p> <p>- คณะกรรมการประเมิน Competency พยาบาลห้องผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาล</p>

แผนปฏิบัติการ แสดง Action plan ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม

ชื่อโครงการ : โครงการการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด

- ตัวชี้วัดโครงการ :
๑. มีแบบประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด จำนวน ๑ ชุด
 ๒. ร้อยละของพยาบาลที่ได้รับการประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ๑๐๐
 ๓. ร้อยละของพยาบาลที่ผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ไม่น้อยกว่า ๘๐

ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน												ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบรอง	งบประมาณ	
	พ.ศ. ๒๕๕๘			พ.ศ. ๒๕๕๙												
	ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย				
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ Competency	↔													ฝ่ายการพยาบาล	คกก.competency	-
๒. ประกาศนโยบายการประเมิน Competency	↔													ฝ่ายการพยาบาล	คกก.competency	-
๓. ประชุมคณะกรรมการ Competency		↔		↔		↔		↔		↔			↔	คกก.competency		-
๔. ศึกษาแนวคิดในการกำหนดความรู้ ทักษะเฉพาะหน่วยงาน จัดทำคู่มือ			↔		↔									หัวหน้าห้องผ่าตัด	คกก.competency	-
๕. กำหนด ระบบ เครื่องมือประเมินและวิธีการประเมิน					↔									หัวหน้าห้องผ่าตัด	คกก.competency	-
๖. วางแผนการประเมินความรู้ และทักษะเฉพาะงาน					↔									หัวหน้าห้องผ่าตัด	คกก.competency	-
๗. ดำเนินการประเมินความรู้ และทักษะ ตามคู่มือ							↔							หัวหน้าห้องผ่าตัด	คกก.competency	-
๘. สรุปผลการประเมินสมรรถนะ									↔					หัวหน้าห้องผ่าตัด	คกก.competency	-
๙. นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร											↔			หัวหน้าห้องผ่าตัด	คกก.competency	-

วิธีดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ Competency ของพยาบาลห้องผ่าตัด จากตัวแทนของหน่วยงาน โดยกำหนดให้มีหน้าที่ในการจัดทำคู่มือการประเมินสมรรถนะและประเมินสมรรถนะของหน่วยงาน
๒. คณะกรรมการ Competency จัดทำนโยบายเรื่องการประเมินสมรรถนะของบุคลากรทางการพยาบาล และประกาศนโยบายการประเมินสมรรถนะให้บุคลากรทางการพยาบาลทราบและถือปฏิบัติ
๓. ประชุมคณะกรรมการ Competency ของพยาบาลห้องผ่าตัด เพื่อร่วมกันกำหนดรูปแบบการประเมินสมรรถนะเฉพาะหน่วยงาน
๔. คณะกรรมการ Competency ศึกษาแนวทางการจัดทำคู่มือและการกำหนดสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด
๕. กำหนดรูปแบบการประเมิน ระบบการประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด
๖. วางแผนการประเมินความรู้และทักษะเฉพาะหน่วยงาน เพื่อให้คณะกรรมการ Competency ของหน่วยงานนำไปวางแผนการประเมินหน่วยงานตนเอง
๗. ดำเนินการประเมินความรู้ ทักษะ ตามคู่มือและแนวทางการประเมินสมรรถนะเฉพาะหน่วยงานห้องผ่าตัด
๘. สรุปผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด พร้อมหาความแตกต่างระหว่างสมรรถนะที่กำหนดตามเกณฑ์และสมรรถนะที่ประเมินได้
๙. นำผลการประเมินสมรรถนะมาวางแผนการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาบุคลากรพยาบาลตามความแตกต่างของสมรรถนะของแต่ละบุคคล

ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

งบประมาณ

ไม่มี

แนวทางในการบริหารความเสี่ยง

การประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ถึงแม้จะมีการวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอนดีแล้วก็ตาม แต่เมื่อนำไปปฏิบัติจริงอาจไม่ได้ผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ทั้งนี้ อาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง นโยบายที่กำหนดไว้ไม่ชัดเจน ไม่มีแนวทางหรือคู่มือในการปฏิบัติงาน ขาดการวางแผนการประเมินสมรรถนะ หลักการและวิธีการประเมินไม่แน่นอน ไม่ชัดเจน การประเมินสมรรถนะไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ขาดการประเมินผล ไม่นำผลที่ประเมินมาใช้ในเกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการขาดประสบการณ์ ความรู้และทักษะในการประเมินสมรรถนะเฉพาะหน่วยงานของผู้ประเมิน ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ถูกประเมิน เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการประเมินสมรรถนะและผู้ประเมิน ดังนี้

แนวทางในการบริหารความเสี่ยง

Monitor / Control

กระบวนการ	ความเสี่ยง	แนวทางบริหารความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
การแต่งตั้งคณะกรรมการ สมรรถนะ	การจัดตั้งคณะกรรมการ ไม่สำเร็จ/ไม่เหมาะกับการ ปฏิบัติงาน	ดำเนินการคัดเลือก จัดตั้งทีม ในการจัดทำคู่มือการประเมิน สมรรถนะจากผู้มีความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงาน และสามารถปรับได้ตามความ เหมาะสม	หัวหน้าฝ่ายการ พยาบาล
ประกาศนโยบายการ ประเมินสมรรถนะ	ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ	ประกาศนโยบายการประเมิน สมรรถนะให้บุคลากร ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ	หัวหน้าฝ่ายการ พยาบาล คณะกรรมการ สมรรถนะ
จัดประชุมชี้แจงแนว ทางการปฏิบัติงาน ประชุมคณะกรรมการ สมรรถนะ	บุคลากรผู้เกี่ยวข้องไม่ สามารถเข้าร่วมประชุมใน วัน เวลาที่กำหนด	จัดทำแนวทางและอธิบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ ผู้เกี่ยวข้องได้ทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ติดตามและประเมินผล	คณะกรรมการ สมรรถนะ หัวหน้าห้องผ่าตัด
การศึกษาแนวทางการ จัดทำคู่มือและการกำหนด สมรรถนะเฉพาะพยาบาล ห้องผ่าตัด	ไม่สามารถดำเนินการ ประเมินสมรรถนะได้ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ บุคลากรไม่ได้รับการ พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น	มีแหล่งความรู้ในการสืบค้น ข้อมูล กำหนดรูปแบบการประเมิน ระบบการประเมิน และ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน สมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้อง ผ่าตัด	หัวหน้าห้องผ่าตัด คณะกรรมการ สมรรถนะ
สรุปผลการประเมิน สมรรถนะเฉพาะพยาบาล ห้องผ่าตัด พร้อมหาความ แตกต่างระหว่างสมรรถนะ ที่กำหนดตามเกณฑ์และ สมรรถนะที่ประเมินได้	การจัดเก็บแบบประเมินไม่ ครบถ้วน แบบประเมินไม่สมบูรณ์	รูปแบบการประเมิน ระบบ การประเมิน และเครื่องมือที่ ใช้ในการประเมินสมรรถนะ เฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด	หัวหน้าห้องผ่าตัด คณะกรรมการ สมรรถนะ
นำผลการประเมิน สมรรถนะมาวางแผนการ พัฒนาบุคลากร และ พัฒนาบุคลากรพยาบาล ตามความแตกต่างของ สมรรถนะของแต่ละบุคคล	การคิดวิเคราะห์ผิดพลาด ประเมินผลไม่ได้ตาม เกณฑ์ที่กำหนด การวางแผนพัฒนา บุคลากรไม่ครอบคลุม	นำผลการประเมินมารวบรวม คิดวิเคราะห์และวางแผนการ ปฏิบัติงาน	หัวหน้าห้องผ่าตัด คณะกรรมการ สมรรถนะ

การกำหนด Exit plan กรณีต้องหยุดโครงการเนื่องจากการจัดทำเครื่องมือในการประเมินไม่ประสบความสำเร็จ หน่วยงานมีแผนการสำรวจความต้องการในเรื่องการเพิ่มพูนความรู้ และตารางการฝึกอบรม ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานจัดทำขึ้น มีการกำหนดเกณฑ์ในการฝึกอบรม แต่อาจไม่ทราบความรู้ ทักษะที่แท้จริงทั้งหมด

การประเมินผล

การประเมินผลของโครงการ พัฒนาสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด จะทำการประเมินผลของโครงการจากความสำเร็จในการจัดทำคู่มือแบบการประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ที่ประกอบด้วยสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลห้องผ่าตัดจำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการดูแลความปลอดภัยผู้ป่วย สมรรถนะการพยาบาลผู้ป่วยด้านร่างกาย สมรรถนะการพยาบาลผู้ป่วยด้านการตอบสนองพฤติกรรม สมรรถนะการพยาบาลผู้ป่วยด้านระบบสุขภาพ ซึ่งจะมีแบบสำหรับประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นในแต่ละด้านเป็นเครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดให้มีผู้ประเมินซึ่งเป็นคณะกรรมการสมรรถนะของห้องผ่าตัด นำเครื่องมือที่จัดทำขึ้นไปประเมินพยาบาลในหน่วยงานทั้งหมด โดยกำหนดวิธีการประเมินไว้ ๓ วิธี คือจากการปฏิบัติงาน จากสถานการณ์จำลองและการสอบปากเปล่าหรือข้อเขียน

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ผลการประเมินระดับสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ของพยาบาลแต่ละรายมาแล้ว นำมารวบรวมและวิเคราะห์ผลการประเมินเป็นร้อยละ ตามตัวชี้วัดแต่ละตัวคือ

ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
๑. มีแบบประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัดจำนวน ๑ ชุด	สมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัดของสมาคมพยาบาลห้องผ่าตัดแห่งประเทศไทย(ปี พ.ศ. ๒๕๕๔)	กำหนดแนวทางและระยะเวลาการจัดทำแบบประเมินตามกรอบเวลาและติดตามประเมินผลจากการประชุมคณะทำงาน	การกำหนดระยะเวลาในการจัดทำแบบประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ให้แล้วเสร็จภายในเวลา ๓ เดือน
๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของพยาบาลที่ได้รับการประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด	แบบประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ความรู้ ทักษะ จำนวน ๔ ด้าน	เก็บข้อมูลจำนวนพยาบาลห้องผ่าตัดที่ได้รับการประเมินสมรรถนะเฉพาะฯ จากแบบประเมิน โดยคณะทำงานและหัวหน้าพยาบาลห้องผ่าตัดรวบรวมข้อมูล	จำนวนพยาบาลห้องผ่าตัดที่ได้รับการประเมินสมรรถนะเฉพาะฯ X ๑๐๐ <hr/> จำนวนพยาบาลห้องผ่าตัดทั้งหมด
๓. ร้อยละ ๘๐ ของพยาบาลที่ผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะเฉพาะ	แบบประเมินสมรรถนะเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด ความรู้ ทักษะ	เก็บข้อมูลจำนวนพยาบาลห้องผ่าตัดที่มีผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะฯ	จำนวนพยาบาลห้องผ่าตัดที่มีผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะฯ ผ่านเกณฑ์ X ๑๐๐ <hr/> จำนวนพยาบาลห้องผ่าตัดที่ได้รับการประเมินสมรรถนะเฉพาะฯ ทั้งหมด

เฉพาะพยาบาลห้อง ผ่าตัด	จำนวน ๔ ด้าน	ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จากแบบประเมิน โดย คณะทำงานและ หัวหน้าพยาบาลห้อง ผ่าตัดรวบรวมข้อมูล	
---------------------------	--------------	--	--

ประโยชน์/ผลการศึกษา

การนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีประโยชน์ต่อบุคลากร
ผู้บริหาร หน่วยงาน ผู้รับบริการ ดังนี้

ผู้บริหาร

๑. ช่วยให้ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีทิศทางชัดเจน ตรงตามความจำเป็นของ
บุคลากรหน่วยงานอย่างแท้จริง
๒. กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรและติดตามแผนการปฏิบัติงานได้ต่อเนื่อง

หน่วยงาน

๑. ช่วยให้หัวหน้าหน่วยงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ ที่พยาบาลในหน่วยงานตนเอง
จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย
๒. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาพยาบาลในหน่วยงานเป็นรายบุคคล
๓. ใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกพยาบาลให้ตรงกับคุณสมบัติของหน่วยงานนั้น ๆ
๔. นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารพยาบาลในหน่วยงาน เช่นการสรรหา การคัดเลือก การ
พัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

บุคลากร

๑. ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ) ว่าอยู่ในระดับใด มีจุด
แข็งและจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง
๒. ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐานหรือพฤติกรรมที่หน่วยงานคาดหวังให้ตนเอง
แสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไรบ้าง และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการ
ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน
๓. ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career path) ของ
ตนเองและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

ผู้รับบริการ

ในส่วนของผู้รับบริการ ถึงแม้จะไม่ได้มีส่วนร่วมโดยตรง แต่จะได้รับผลจากการที่พยาบาล
ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายจากการรักษาพยาบาล
ผู้รับบริการได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ ลด
ข้อร้องเรียนด้านการให้บริการได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

๑. พยาบาลที่ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะเฉพาะหน่วยงานบริการพยาบาล ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในแผนการพัฒนาบุคลากรต่อไป
๒. ควรมีการนำผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะหน่วยงานบริการพยาบาลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะตามความต้องการของหน่วยงาน
๓. ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือ การประเมินสมรรถนะเฉพาะหน่วยงานบริการพยาบาลให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน โดยให้แต่ละหน่วยงานจัดทำสมรรถนะเฉพาะหน่วยงานบริการพยาบาล ให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน
๔. ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์การประเมินสมรรถนะเฉพาะหน่วยงานบริการพยาบาลให้บุคลากรได้รับทราบ และให้ความร่วมมือในการประเมินสมรรถนะ ซึ่งจะส่งผลให้ได้ผลการประเมินที่ตรงตามความเป็นจริง สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม
๕. ควรมีนโยบายส่งเสริมการประเมินสมรรถนะเฉพาะหน่วยงานบริการพยาบาลให้ครอบคลุมทุกส่วนราชการในสังกัดสำนักงานการแพทย์

บรรณานุกรม

- กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๔๙). *พจนานุกรมระบบสมรรถนะ กรมการแพทย์*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (๒๕๔๘). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency base learning*. กรุงเทพฯ: บริษัทศิริวัฒนา อินเตอร์พรีน จำกัด
- สมาคมพยาบาลห้องผ่าตัดแห่งประเทศไทย.(๒๕๕๔).*สมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด*.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กรุงเทพเวชสาร
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (๒๕๔๘). *Competency dictionary*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด
- กองการพยาบาลสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. (๒๕๕๔). *คู่มือการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายพยาบาล สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สืบค้นเมื่อ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ จาก <http://phn.bangkok.go.th/>
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (๒๕๕๓). *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: สืบค้นเมื่อ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ จาก <http://competency.rmutp.ac.th>
- สภาการพยาบาล. (๒๕๕๕). *แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)*. นนทบุรี: สืบค้นเมื่อ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ จาก <http://tnc.or.th>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ๑

สมรรถนะ Competency

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นแสดงออกเป็นวิถีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

องค์ประกอบของสมรรถนะ เป็นผลรวมของทักษะ ความรู้ ค่านิยม ทักษะคิด ลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ ที่แสดงออกผ่านพฤติกรรม (Demonstrated behavior) ซึ่งมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้

๑. ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านการตรวจรักษาเบื้องต้น เป็นต้น
๒. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
๓. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือเจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
๔. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือ ใฝ่หาความรู้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
๕. แรงจูงใจ /เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ประเภทของสมรรถนะ สมรรถนะสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภทคือ

๑. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน
๒. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competencies) คือสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน (Job-Based) เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกันแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย
 - ๒.๑ Professional Competency คือ ความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร
 - ๒.๒ Specific Competency คือคุณลักษณะเฉพาะเจาะจงหรือเป็นความสามารถของวิชาชีพเฉพาะทาง เฉพาะหน่วยงาน ที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเช่น สมรรถนะเฉพาะหน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก สมรรถนะเฉพาะหน่วยงานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน สมรรถนะเฉพาะหน่วยงานบริการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด เป็นต้น

ระดับของสมรรถนะ เป็นการกำหนดระดับทักษะ ความรู้และความสามารถของสมรรถนะ การกำหนดระดับความสามารถของสมรรถนะนั้นมีหลายประเภทแตกต่างกันไปตามลักษณะและความเหมาะสมของสมรรถนะ สมรรถนะขององค์กรแต่ละตัวอาจมีระดับที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเนื้อหา (Content) ของสมรรถนะนั้น ๆ

ระดับของสมรรถนะ

สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรม (Behavior indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ ๕ ระดับคือ

ระดับความสามารถ (Proficiency level :PL)	คำอธิบายความสามารถ (Key word)
๑ Novice ๐ - ๑ ปี	<ul style="list-style-type: none"> มีความรู้และสามารถปฏิบัติการพยาบาลตามระเบียบปฏิบัติและวิธีปฏิบัติงาน (Work Instruction) ที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้อง
๒ Advance beginner > ๑ - ๓ ปี	<ul style="list-style-type: none"> มีความรู้เกี่ยวกับโรคและแนวทางการรักษาที่อยู่ในขอบเขตบริการของหน่วยงาน
๓ Competence > ๓ - ๕ ปี	<ul style="list-style-type: none"> สามารถประเมินปัญหา คิดตัดสินใจจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติการพยาบาลได้ด้วยตนเอง
๔ Proficient > ๕ - ๑๐ ปี	<ul style="list-style-type: none"> สามารถวางแผนและให้การพยาบาลได้ครอบคลุมแบบองค์รวมและเหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา มีความรู้และสามารถจัดการช่วยเหลือผู้ป่วยให้ลุกล่วงไปได้ด้วยดี สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
๕ Expert > ๑๐ ปี	<ul style="list-style-type: none"> สามารถคาดการณ์และตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการให้การพยาบาลได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยแต่ละราย สามารถนำความรู้ใหม่มาบูรณาการใช้ในการดูแลผู้ป่วยได้ สามารถบูรณาการแผนการดูแลผู้ป่วยเพื่อบริหารจัดการการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายได้ เป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ เป็นที่ปรึกษาให้แก่หน่วยงานอื่นๆ และในระดับที่สูงกว่า

ภาคผนวก ๒

แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน				
ชื่อ – สกุล.....	<input type="checkbox"/>	สมรรถนะด้านความปลอดภัย		
ตำแหน่ง.....	<input type="checkbox"/>	สมรรถนะด้านการตอบสนองทางกาย		
ประสบการณ์.....	<input type="checkbox"/>	สมรรถนะด้านการตอบสนองพฤติกรรม		
ว.ด.ป.ที่ประเมิน.....	<input type="checkbox"/>	สมรรถนะด้านระบบสุขภาพ		
เกณฑ์ประเมินระดับสมรรถนะ 1= novice 2=beginner 3= competent 4= proficient 5=expert E = expect (ความคาดหวังของหน่วยงาน) S= self assess (ประเมินตนเอง) P= preceptor (assessor ประเมิน) G= gap (ความต่าง, ช่องว่าง)				
พฤติกรรมบ่งชี้ Perioperative nursing care	ระดับสมรรถนะที่ ประเมิน			
	E	S	P	G
สมรรถนะการดูแลความปลอดภัยผู้ป่วย				
1. การป้องกันการบาดเจ็บเนื้อเยื่อจากสารเคมี				
2. การป้องกันการบาดเจ็บเนื้อเยื่อจากเครื่องจีไฟฟ้า				
3. การป้องกันการบาดเจ็บเนื้อเยื่อจากรังสี				
4. การป้องกันการบาดเจ็บเนื้อเยื่อจากการเคลื่อนย้าย				
5. การป้องกันการบาดเจ็บเนื้อเยื่อจากการจัดท่า				
6. การป้องกันการบาดเจ็บเนื้อเยื่อจากเลเซอร์				
7. การป้องกันอันตรายจากการใช้ Tourniquet				
8. การป้องกันอันตรายจากสิ่งแฉะล้น/อุปกรณ์				
9. การป้องกันอันตรายจากสาเหตุอื่นๆ				
9.1 การป้องกันอันตรายจากการใช้ยา				
9.2 การส่งสิ่งส่งตรวจ				
9.3 การป้องกันการผ่าตัดผิดพลาด				
9.4 การป้องกันสิ่งตกค้างในร่างกายผู้ป่วย				
สมรรถนะการพยาบาลผู้ป่วยด้านร่างกาย				
1. การป้องกันการติดเชื้อ				
1.1 การปฏิบัติการพยาบาลด้วยเทคนิคปลอดเชื้อ				
1.2 การประเมินความเสี่ยงต่อการติดเชื้อของผู้ป่วย				
1.3 การจำแนกแผลผ่าตัดได้ถูกต้องตามมาตรฐานสากล				
1.4 การเตรียมความสะอาดผิวหนังบริเวณผ่าตัด				

1.5 การป้องกันการปนเปื้อนของเชื้อโรค				
1.6 การวางแผนเพื่อลดระยะเวลาในกระบวนการผ่าตัด				
1.7 การทวนสอบการเตรียมผู้ป่วยก่อนผ่าตัด				
1.8 การสอนและการกระตุ้นผู้ป่วยเกี่ยวกับ การไอ หายใจลึก และการออกกำลังกาย				
1.9 การดูแลแผลผ่าตัด				
2. การดูแลการกำซาบของเนื้อเยื่อ				
3. การดูแลอุณหภูมิกาย				
สมรรถนะการพยาบาลเพื่อตอบสนองผู้ป่วยด้านพฤติกรรม				
1. การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและญาติ				
1.1 การประเมินความสามารถในการสื่อสารของผู้ป่วย				
1.2 การประเมินระดับความรู้ของผู้ป่วย				
1.3 การประเมินความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้ป่วย				
1.4 การให้ความรู้/คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติตามความต้องการ				
1.5 การประเมินสภาวะด้านจิตสังคม				
1.6 การประเมินด้านจิตใจผู้ป่วย				
1.7 การให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวแก่ผู้ป่วยในห้องผ่าตัด				
1.8 การให้ความรู้ด้านโภชนาการ				
1.9 การให้ความรู้ด้านการบริหารยา				
1.10 การให้ความรู้ด้านการจัดการความปวด				
1.11 การให้ความรู้เรื่องการดูแลแผลผ่าตัด				
2. จริยธรรมและการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย				
2.1 การตรวจสอบการยินยอมผ่าตัด				
1) กรณีผู้ป่วยยินยอมผ่าตัด				
2) กรณีผู้ป่วยผ่าตัดเร่งด่วน				
3) กรณีผู้ป่วยยังไม่เห็นใบยินยอมการผ่าตัด				
4) กรณีผู้ป่วยอยู่ในภาวะไร้ความสามารถ				
2.2 การให้ความสำคัญกับคุณค่าและความต้องการของผู้ป่วย				
2.3 การวางแผนจำหน่ายโดยให้ผู้ป่วยและญาติมีส่วนร่วม				
2.4 การให้ข้อมูลและอธิบายแนวปฏิบัติตามความต้องการผู้ป่วย				
2.5 การดูแลผู้ป่วยตามมาตรฐานวิชาชีพ				
2.6 การรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้ป่วย				
2.7 การปฏิบัติต่อผู้ป่วยโดยยึดหลักจริยธรรม และมาตรฐานตามกฎหมาย				
2.8 การดูแลอย่างเสมอภาค ปราศจากอคติ และเหมาะสมตามสถานการณ์				

2.9 การยอมรับและให้ความสำคัญในระบบคุณค่าวิถีชีวิต วัฒนธรรม เชื้อชาติของผู้ป่วย				
สมรรถนะพยาบาลด้านระบบสุขภาพ				
1. ความเป็นวิชาชีพ				
1.1 มีประกาศนียบัตรหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง				
1.2 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ				
1.3 มีการพัฒนาด้านความรู้เชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง				
1.4 มีการแสดงออกซึ่งการคิดอย่างมีวิจารณญาณ				
1.5 มีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้าทำวิจัยหรือการปฏิบัติด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์				
2. การปฏิบัติตามนโยบายและมาตรฐานของหน่วยงาน				
2.1 ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยตามนโยบายหน่วยงานและแนวปฏิบัติ				
2.2 มีความรู้และความเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของ				
2.3 มีการแสดงออกซึ่งการตระหนักในการรักษาความปลอดภัยในห้องผ่าตัด				
2.4 ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันไฟไหม้				
3. การสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร				
3.1 ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร				
3.2 ทักษะสื่อสารที่ดี รวมถึงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง				
3.3 ตระหนักถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและกฎหมาย				
3.4 มีความเข้าใจโครงสร้างองค์กรและสายงานบัญชา				
3.5 มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ วิชาชีพมีความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ทางการแพทย์				
3.6 มีความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร				
3.7 มีความรับผิดชอบเรื่องการใช้งบประมาณ				
3.8 มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานเป็นทีม				

ประวัติผู้เขียนรายงานส่วนบุคคล

ชื่อ - นามสกุล นางอาภาพร กิจบำรุงพร
 วัน เดือน ปีเกิด ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๐๑
 ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน ห้องผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักรแพทย์
 ที่อยู่ปัจจุบัน ๒๒ ซอยโชคชัย ๔(๓๖)แยก ๑-๒ ถนนโชคชัย ๔ แขวงลาดพร้าว เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

เบอร์โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ ๐๒- ๔๓๗๐๑๒๓๓ ต่อ ๑๕๒๓ ,๑๕๒๔ มือถือ ๐๘๑-๓๔๓-๗๗๔๕

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๒๓ สำเร็จระดับอนุปริญญาพยาบาล
 พ.ศ. ๒๕๓๔ สำเร็จระดับปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต
 ปัจจุบัน -

ประวัติการทำงาน/ราชการ

พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๒๕ พยาบาล ๒ งานศัลยกรรมระบบประสาท กองศัลยกรรม โรงพยาบาลตากสิน
 พ.ศ. ๒๕๒๕ -๒๕๒๗ พยาบาล ๓ งานศัลยกรรมระบบประสาท กองศัลยกรรม โรงพยาบาลตากสิน
 พ.ศ. ๒๕๒๗ -๒๕๓๒ พยาบาลวิชาชีพ ๔ โรงพยาบาลตากสิน
 พ.ศ. ๒๕๓๒-๒๕๓๔ พยาบาลวิชาชีพ ๕ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน
 พ.ศ. ๒๕๓๔ -๒๕๓๖ พยาบาลวิชาชีพ ๖ (ผู้ชำนาญการด้านการพยาบาลห้องผ่าตัด) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน
 พ.ศ. ๒๕๓๗ -๒๕๓๙ พยาบาลวิชาชีพ ๖ ว ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักรแพทย์
 พ.ศ. ๒๕๔๐ -๒๕๔๑ พยาบาลวิชาชีพ ๖ ว (ด้านการพยาบาลห้องผ่าตัด) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักรแพทย์
 พ.ศ. ๒๕๔๑ -๒๕๔๗ พยาบาลวิชาชีพ ๖ ว (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักรแพทย์
 พ.ศ. ๒๕๔๗ -๒๕๔๘ พยาบาลวิชาชีพ ๗ วช. (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักรแพทย์
 พ.ศ. ๒๕๔๘ -๒๕๕๔ พยาบาลวิชาชีพ ๗ วช. (ด้านการพยาบาล)ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักรแพทย์
 พ.ศ. ๒๕๕๔ -๒๕๕๕ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักรแพทย์
 พ.ศ. ๒๕๕๖ -ปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักรแพทย์