

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลเอกชนเป็นสถานประกอบการที่ดำเนินการให้บริการการรักษาพยาบาลโดยผู้ประกอบการ หุ้นส่วนหรือบริษัท มีเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการแก่ผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ให้บริการ โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อถือ (สุรเดช ประดิษฐ์บาทุกา, 2555) หน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นหน่วยบริการด่านหน้าในโรงพยาบาลเอกชนที่ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง มีลักษณะงานที่ให้บริการแก่ผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพหรือผู้ป่วยที่บาดเจ็บจากอุบัติเหตุและเจ็บป่วยกระทันหันที่ต้องการการประเมินที่รวดเร็ว แม่นยำและชัดเจน เพื่อการรักษาที่รวดเร็ว เนื่องจากการช่วยเหลือที่ล่าช้าอาจทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อนหรือเกิดความพิการและอาจเสียชีวิตได้ ความพร้อมและความสามารถของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จึงมีความสำคัญต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการ (Budassi, Marvin, & Leduc, 1993) ดังที่ สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2551) ได้กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง สามารถทำหัตถการต่างๆ รวมทั้งสามารถจัดการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการทั้งในภาวะปกติ ภาวะวิกฤตและฉุกเฉินก่อนพบแพทย์ ดังนั้นความรู้ ทักษะ ความสามารถหรือสมรรถนะของพยาบาลในหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้งานบริการพยาบาลมีประสิทธิภาพได้

สมรรถนะ (competency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล และวัดได้จากผลการปฏิบัติงาน (Marrelli, Tondora, & Hoge, 2005) สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร การที่องค์กรจะมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการสนับสนุนตัวชี้วัดผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, 2549) นอกจากนี้องค์การยุคใหม่ได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของคน เนื่องจากจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่ผู้รับบริการ โดยเฉพาะองค์กรพยาบาลเป็นองค์กรที่มี

ความสำคัญต่อสังคมในด้านการดูแลสุขภาพ พยาบาลที่อยู่ในองค์กรต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพราะปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพทุกคนถูกคาดหวังว่าจะต้องเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนตาม การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ บทบาทใหม่และแหล่งปฏิบัติงานใหม่ (Hegge, Power, Hendrickx, & Vinson, 2002) ซึ่งผู้บริหารสามารถนำสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการ บริหารหน่วยงานในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนางานบริการ โดยการพัฒนาใน ด้านความรู้ ทักษะหรือสมรรถนะในการทำงานให้ก้าวหน้าทันกับวิทยาการและเทคโนโลยีที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2552; เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, 2549) และ เนื่องจากสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละวิชาชีพหรือวิชาชีพเดียวกันย่อมไม่เหมือนกัน จากบริบท และสภาพการณ์และตำแหน่งที่แตกต่างกัน (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2549) การที่จะพัฒนา สมรรถนะได้ต้องมีการประเมินสมรรถนะตามกรอบสมรรถนะที่กำหนดไว้ของแต่ละองค์กรจึงจะเกิด ประสิทธิภาพต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูงสุด

กรอบสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มรายการสมรรถนะที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ซึ่งมิ ความเฉพาะตามลักษณะงานในหน้าที่หรือกระบวนการทำงาน ในการกำหนดกรอบสมรรถนะนั้น ทุกองค์กรและทุกวิชาชีพจึงต้องค้นหาและพัฒนากรอบสมรรถนะที่เฉพาะขององค์กรและวิชาชีพของ ตน เพื่อที่จะได้มาซึ่งกรอบสมรรถนะที่เหมาะสม และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ของ องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหน่วยงานนั้นไม่สามารถนำของ หน่วยงานอื่นมาใช้ได้ เพราะ โรงพยาบาลหรือองค์กรแต่ละแห่งมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และ สมรรถนะของพยาบาลที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบริบทขององค์กร (จิรประภา อัครบวร, 2549) การมีกรอบสมรรถนะที่ดี ถูกต้อง เหมาะสมกับบริบทของงานนั้นๆ จะส่งผลให้สามารถวัด ระดับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลลัพธ์ทางการพยาบาลตามที่หน่วยงานกำหนด และ สามารถนำไปเป็นปัจจัยพื้นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของแต่ละ หน่วยงานได้ (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, 2549)

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนากรอบสมรรถนะมีหลายแนวคิด เช่น แนวคิดของ ดรากานิดิส และ เมนท์ซาส (Draganidis & Mentzas, 2006) ซึ่งได้พัฒนากรอบสมรรถนะโดยการ ทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบและวิเคราะห์จากระบบการจัดการสมรรถนะและได้กำหนด ขั้นตอนการพัฒนากรอบสมรรถนะไว้ 9 ขั้นตอนคือ 1) การจัดตั้งทีมงานระบบสมรรถนะ 2) การ กำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การพัฒนารายการสมรรถนะเบื้องต้น 4) การ ให้ความหมายสมรรถนะแต่ละสมรรถนะพร้อมกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของแต่ละ สมรรถนะ 5) การพัฒนากรอบสมรรถนะแรกเริ่ม 6) การตรวจสอบกรอบสมรรถนะที่ได้ 7) การปรับปรุง

รูปแบบสมรรถนะอย่างละเอียด เพื่อให้ได้กรอบสมรรถนะที่ดี 8) การตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ของกรอบสมรรถนะ และ 9) การสรุปกรอบสมรรถนะที่ได้ ส่วน มาเรียลลี และคณะ (Marrelli et al., 2005) ได้นำเสนอแนวคิดของการพัฒนากรอบสมรรถนะสำหรับการให้บริการทางด้านสุขภาพ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนคือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) แสวงหาผู้ให้การสนับสนุน 3) สื่อสารแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 4) วางแผนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 5) ระบุมสมรรถนะและสร้างกรอบสมรรถนะ 6) นำกรอบสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ และ 7) ประเมินผลการนำไปใช้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดของมาเรียลลี ทอน โดรา และซอก เป็นที่นิยม เนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดที่จัดทำขึ้นสำหรับองค์กรด้านสุขภาพ มีขั้นตอนชัดเจน ไม่ซับซ้อน การประยุกต์ใช้ 5 ขั้นตอนแรกก็สามารถได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่นำไปใช้ในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลได้ ซึ่งมีผู้นำแนวคิดทั้ง 5 ขั้นตอนนี้ไปใช้ในการพัฒนากรอบสมรรถนะของพยาบาลมากมาย เช่น สมศรี เซตะวัน (2553) พัฒนากรอบสมรรถนะของพยาบาลผดุงครรภ์วิชาชีพในหน่วยคลอด โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ธนพร เพชรหาญ (2554) พัฒนากรอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดศูนย์มะเร็งลำปาง นิภา วชิระรัตน์ (2554) พัฒนากรอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยฟื้นฟูสภาพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เอกกมล ยศบัวพิศ (2554) พัฒนากรอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย และ วัชรวิรรณ เขื่อนเพชร (2555) พัฒนากรอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

โรงพยาบาลลานนาเป็นโรงพยาบาลเอกชน ระดับทุติยภูมิ ขนาด 180 เตียง ให้บริการแก่ผู้รับบริการด้านสุขภาพในเขตภาคเหนือตอนบน เพื่อช่วยระบายความแออัดของผู้ป่วยจากโรงพยาบาลรัฐ มีวิสัยทัศน์ในการจะเป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีคุณภาพมาตรฐาน บริการประทับใจ เพื่อให้ผู้ใช้บริการมีความเชื่อถือ มั่นใจในการเข้ารับการรักษาพยาบาล และเพื่อรองรับความต้องการด้านการบริการที่มีเพิ่มมากขึ้น โรงพยาบาลลานนาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในปี 2556 จึงจัดอบรมให้ความรู้บุคลากรทุกหน่วยงานและให้ทุกหน่วยงานทบทวนหน้าที่ เพื่อจัดทำสมรรถนะและกำหนดให้กลุ่มงานการพยาบาลต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในกลุ่มงาน โดยโรงพยาบาลลานนาได้กำหนดกรอบโครงสร้างสมรรถนะของบุคลากรออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่ (functional competency) เพื่อให้บรรลุตามนโยบายของโรงพยาบาลฝ่ายการพยาบาลซึ่งมุ่งพัฒนาความเป็นเลิศทางการพยาบาล และมุ่งเน้นให้พยาบาลมีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการพยาบาลผู้ป่วย ได้กำหนดแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรพยาบาลทุกระดับ และกำหนดนโยบายการประเมินสมรรถนะของบุคลากรทางการพยาบาล ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา

การพยาบาลและการ ผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550-2559 ที่กำหนดให้อัศวกรพยาบาล กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและผดุงครรภ์ และให้อัศวกรพยาบาลใน สถานบริการสุขภาพทุกระดับดำเนินการประเมินสมรรถนะและสำรวจความต้องการของบุคลากร ทางการพยาบาลทุกระดับ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ทั้งระยะสั้นและระยะยาว (สภากาพยาบาล, 2552ข) โดยฝ่ายการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะตาม ตำแหน่งหน้าที่ที่ควรจะมี 3 สมรรถนะ คือ การใช้กระบวนการพยาบาล การควบคุมป้องกันการติดเชื้อ และการปฏิบัติการฟื้นคืนชีพ (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลลานนา, 2557) และแบ่งสมรรถนะของ บุคลากรออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 ผู้เริ่มต้น (beginner) ระดับ 2 ชำนาญการ (well-trained) ระดับ 3 ชำนาญการพิเศษ (experienced) ระดับ 4 เชี่ยวชาญ (advanced) และ ระดับ 5 ผู้ทรงคุณวุฒิ (expert) ซึ่งฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลลานนา ยังไม่มีการกำหนดสมรรถนะเชิงเทคนิคของหน่วย อุบัติเหตุและฉุกเฉินและมอบหมายให้ระดับหน่วยงานกำหนดขึ้นเอง

หน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ให้บริการผู้ป่วยอุบัติเหตุและ ฉุกเฉิน จากสถิติปี 2553-2557 มีผู้ป่วยมาใช้บริการจำนวน 9,235 18,211 28,621 38,485 และ 52,987 ราย/ปีตามลำดับผู้รับบริการเฉลี่ย 25, 50, 78, 92 และ 110 ราย/วันตามลำดับ บุคลากรที่ให้บริการใน หน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินประกอบด้วย พยาบาล จำนวน 11 คน ผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 18 คน ในการ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรนั้น หน่วยงานได้มีการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเป็นประจำทุกปี โดย ส่งอบรมเรื่อง โรคหลอดเลือดสมอง (stroke) การดูแลผู้ป่วยโรคกล้ามเนื้อหัวใจตายเฉียบพลัน (acute MI) การดูแลผู้ป่วยที่ได้รับอุบัติเหตุ (trauma) การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง (Advance Trauma Life Support: ATLS) เป็นต้น อย่างไรก็ตามหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินยังไม่มีการพัฒนากรอบสมรรถนะที่ใช้ในการ พัฒนาและประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยในปัจจุบันหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินได้ใช้แบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ฝ่ายการพยาบาลสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้าน ทักษะและด้านทัศนคติ โดยแบบประเมินดังกล่าวถูกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในทุกหน่วยงานของฝ่ายการพยาบาล (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลลานนา, 2557)

การให้บริการของหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลลานนา เป็นการให้บริการทั้งผู้ป่วย ฉุกเฉินมาก ผู้ป่วยฉุกเฉิน และผู้ป่วยไม่ฉุกเฉิน โดยทำการคัดกรองโรคและให้การพยาบาลตาม ประเภทของผู้ป่วย นอกจากนี้ยังมีการให้บริการอื่นๆ เช่น มีการซ่อมแผนอุบัติเหตุภัยร่วมกับหน่วยงาน อื่นทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล และมีการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยฉุกเฉิน ณ จุดเกิดเหตุทั้งจาก สถานการณ์ปกติหรืออุบัติเหตุอุบัติภัยหมู่

อย่างไรก็ตามการให้บริการของหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่ผ่านมาพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการให้เลือด การให้ยา การให้สารละลายทางหลอดเลือดดำ การช่วยฟื้นคืนชีพ และปัญหาการขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีพยาบาลจบใหม่ที่ยังไม่ผ่านการรับรองงาน (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลลานนา, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557) จากปัญหาในการให้บริการดังกล่าว หน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินได้นำมาประชุมทบทวน และทำการค้นหาปัจจัยที่เป็นรากเหง้าสาเหตุของการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ พบว่าสาเหตุเกิดจากพยาบาลในหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินยังขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล และขาดความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลลานนา, 2555) ปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินยังไม่ได้รับการประเมิน และพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความต้องการขององค์กรและให้บริการที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีผู้พัฒนากรอบสมรรถนะในพยาบาลวิชาชีพ หน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินมาแล้ว เช่น ณรงค์ คำอ่อน (2548) ซึ่งพัฒนากรอบสมรรถนะที่มีความจำเป็นด้านการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลกุเวียง จังหวัดขอนแก่น ภัทรมน ทับสูงเนิน และ วาสนิ วิเศษฤทธิ์ (2552) ซึ่งพัฒนากรอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยฉุกเฉินโรงพยาบาลของรัฐ เอกกมล ยศบัวพิศ (2554) ซึ่งพัฒนากรอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย และ วัชรวิวรรธน์ เขื่อนเพชร (2555) ซึ่งพัฒนากรอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ แต่กรอบสมรรถนะเหล่านั้นไม่สามารถนำไปใช้ในโรงพยาบาลลานนาได้ เนื่องจากบริบท ลักษณะงาน การให้บริการเป้าหมายในการให้บริการมีความแตกต่างกัน คือ โรงพยาบาลทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นโรงพยาบาลของรัฐ ส่วนโรงพยาบาลลานนาเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่มุ่งตอบสนองความคาดหวังของผู้มารับบริการ โดยให้การรักษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพบริการให้เกิดความประทับใจและกลับมาใช้บริการ และเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลลานนา, 2557)

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพยาบาลปฏิบัติงานในหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ เห็นความสำคัญของการพัฒนากรอบสมรรถนะของพยาบาลในหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินและการดำเนินการตามนโยบายของฝ่ายการพยาบาล จึงสนใจศึกษาการพัฒนากรอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนากรอบสมรรถนะของ มาเรลลี และคณะ (Marrelli et al., 2005) 5 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) แสวงหาผู้ให้การสนับสนุน 3) พัฒนาและดำเนินการวางแผนการติดต่อ

สื่อสารและการศึกษา 4) วางแผนวิธีการดำเนินงาน และ 5) ระบุสมรรถนะและสร้างกรอบสมรรถนะ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นกรอบสมรรถนะสำหรับพยาบาลในหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ การวางแผนคัดเลือกบุคลากร และการพัฒนาพยาบาลในหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายของโรงพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อพัฒนากรอบสมรรถนะสำหรับพยาบาลวิชาชีพหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่

คำถามการศึกษา

กรอบสมรรถนะสำหรับพยาบาลวิชาชีพหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

นิยามศัพท์

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล อันจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กรที่ตั้งไว้

กรอบสมรรถนะ หมายถึง รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น

การพัฒนากรอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน หมายถึง กระบวนการจัดทำรายการสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้ได้มาซึ่งพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนากรอบสมรรถนะของ มาเรียลลี และคณะ (Marrelli et al., 2005) 5 ขั้นตอนคือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) แสวงหาผู้ให้การสนับสนุน 3) พัฒนาและดำเนินการวางแผนการติดต่อสื่อสารและการศึกษา 4) วางแผนวิธีการดำเนินงาน และ 5) ระบุสมรรถนะและสร้างกรอบสมรรถนะ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าที่ได้รับ
ใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล ปฏิบัติงานใน
หน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved