



คู่มือ

การประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของผู้ปฏิบัติการพยาบาล
โรงพยาบาลศรีนครินทร์

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
งานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
เดือน ธันวาคม 2561



ประกาศงานบริการพยาบาล

ที่ 2 /2561

เรื่อง นโยบายการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
(Professional Nurse Competency Assessment: PNCA)
งานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์คณะแพทยศาสตร์

ด้วยงานบริการพยาบาล ได้นำแนวคิดการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ และการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลอย่างต่อเนื่องนั้นโดยมอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแผนกการพยาบาลต่างๆดำเนินการวางแผนงาน สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนากการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอย่างเป็นระบบซึ่งประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม พ.ศ.2561 เป็นต้นไป

ความหมาย

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ (Professional nurse Competency) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้ทักษะเจตคติต่อการปฏิบัติการพยาบาล หรืองานที่เกี่ยวข้องของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลลัพธ์บริการพยาบาลที่ดีและการบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรซึ่งประกอบด้วย

1. สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไป (Common Professional nurse Competency) หมายถึงพฤติกรรมของพยาบาลที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีองค์ความรู้ เพื่อให้ การปฏิบัติการพยาบาลเกิดผลดีบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสมรรถนะที่พยาบาลทุกคนจะต้องมี แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1.1 ระดับพยาบาลผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลระดับผู้บริหารทางการพยาบาล ที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีองค์ความรู้เพื่อให้การบริหาร จัดการระบบบริการที่มีคุณภาพ การปฏิบัติการพยาบาล เกิดผลดีบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสมรรถนะที่พยาบาลระดับผู้บริหารทางการพยาบาล ทุกคนจะต้องมี

1.2 ระดับพยาบาลปฏิบัติการ หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีองค์ความรู้เพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาล เกิดผลดี บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสมรรถนะที่พยาบาลระดับปฏิบัติการทุกคนจะต้องมี

2. สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพเฉพาะ (Specific Professional nurse Competency) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถเชิงวิชาชีพที่ใช้เฉพาะ หน่วยงาน เป็นสมรรถนะที่ต้องอาศัยทักษะและความรู้ที่เฉพาะและประยุกต์ใช้ในหน่วยงานที่เฉพาะเช่น ห้องผ่าตัดห้องคลอดหอผู้ป่วยระยะวิกฤต หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ฉุกเฉิน หน่วยไตเทียมหอผู้ป่วยอายุรกรรม หอผู้ป่วยศัลยกรรม เป็นต้นซึ่งแต่ละแผนกการพยาบาลจะมีความรู้และทักษะที่เฉพาะแตกต่างกันตามบริบทที่ปฏิบัติงานใน แต่ละแผนกการพยาบาลนั้น

การประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ (Professional nurse Competency assessment) หมายถึง กระบวนการวัด ให้คุณค่า คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพงานบริการพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์
2. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

นโยบายการปฏิบัติ

1. งานบริการพยาบาล มีคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โดยมีหน้าที่
 - 1.1 ออกแบบระบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.2 สร้างกลไกสนับสนุนการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
2. แผนกการพยาบาลและงานบริการพยาบาล รับผิดชอบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ และมีการสะท้อนกลับเพื่อการพัฒนา
3. งานบริการพยาบาลจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพระหว่าง
เครือข่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
4. แผนกการพยาบาลหรืองานบริการพยาบาลวิเคราะห์/สังเคราะห์ หรือวิจัย องค์ความรู้ การประเมิน
สมรรถนะบุคลากรทางการพยาบาลนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. งานบริการพยาบาลกำหนดนโยบายการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร
2. คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินออกแบบระบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

3. งานบริการพยาบาลสื่อสารนโยบาย แผนงานและการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพให้ทุกแผนกการพยาบาลทราบ
4. แผนกการพยาบาลต้องกำหนดแผนการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพให้สอดคล้องกับนโยบาย งานบริการพยาบาล
5. พยาบาลรับทราบระบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ และประเมินตนเองพร้อมวางแผนพัฒนาสมรรถนะตนเองร่วมกับผู้บริหารภายใน

หน่วยงานทุกปี

6. แผนกการพยาบาล งานบริการพยาบาล มีแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร
7. รายงานผลลัพธ์ให้งานบริการพยาบาลทราบ

ตัวชี้วัด

1. หน่วยงานมีผลการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ $\geq$ ร้อยละ 90
2. หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล $\geq$ ร้อยละ 90
3. อัตราพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด $\geq$ ร้อยละ 80

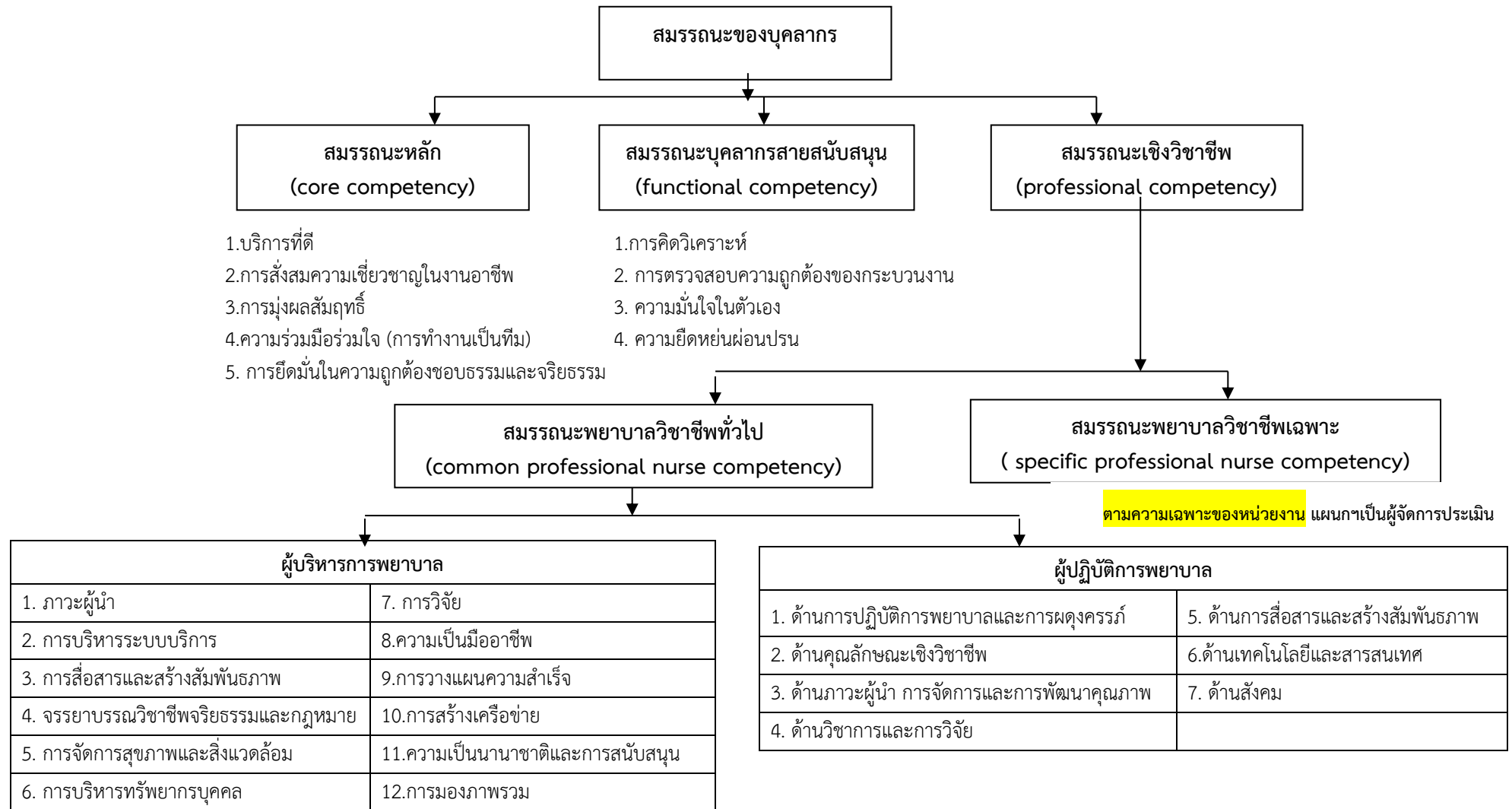
จึงประกาศมาให้ทราบ

ประกาศ ณ วันที่ 3 มกราคม 2561

(นางสาวกาญจนา สิมะจาริก)

หัวหน้างานบริการพยาบาล

แผนผังที่ 1 โครงสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2560



รายการสมรรถนะงานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์

หัวข้อประเมินสมรรถนะ	
สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ	สมรรถนะสายสนับสนุน 4 สมรรถนะ
1. บริการที่ดี	1. การคิดวิเคราะห์
2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3. ความมั่นใจในตัวเอง
4. การร่วมแรงร่วมใจ (การทำงานเป็นทีม)	4. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	
สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไป	
สมรรถนะพยาบาลระดับผู้บริหาร	สมรรถนะพยาบาลระดับปฏิบัติการ
1.ภาวะผู้นำ	1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์
2.การบริหารระบบบริการ	2. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ
3.การสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ	3. ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ
4.จรรยาบรรณวิชาชีพจริยธรรมและกฎหมาย	4. ด้านวิชาการและการวิจัย
5.การจัดการสุขภาพและสิ่งแวดล้อม	5. ด้านการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ
6.การบริหารทรัพยากรบุคคล	6.ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
7.การวิจัย	7. ด้านสังคม
8.ความเป็นมืออาชีพ	
9.การวางแผนความสำเร็จ	
10.การสร้างเครือข่าย	
11.ความเป็นนานาชาติและการสนับสนุน	
12.การมองภาพรวม	
สมรรถนะเฉพาะ จัดทำขึ้นตามความเฉพาะของหน่วยงาน	

แนวทางการปฏิบัติ

1. งานบริการพยาบาล หอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน ดำเนินการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ใช้วิธีการประเมินความสามารถในการทำงานตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้น โดยให้ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมิน วิธีการโดยให้ผู้ถูกประเมินทำการประเมินตนเอง ผู้ร่วมงานระดับเดียวกันประเมินและผู้บังคับบัญชาประเมิน

2. การจัดระดับความสามารถ (Proficiency level) ของงานบริการพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ได้กำหนดตามระดับความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพยาบาลนั้นๆ (Expert Level) เป็น 5 ระดับได้แก่

ระดับที่ 1 ระดับปฏิบัติการ หมายถึง พยาบาลผู้ปฏิบัติงานใหม่ (0-2 ปี)

ระดับที่ 2 ระดับปฏิบัติการ หมายถึง พยาบาลผู้ปฏิบัติงานประจำได้ (>2-5 ปี)

ระดับที่ 3 ระดับชำนาญการ หมายถึง พยาบาลผู้ที่สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ (>5 – 10 ปี)

ระดับที่ 4 ระดับชำนาญการพิเศษ หมายถึง พยาบาลผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้คล่อง (>10 ปี)

ระดับที่ 5 ระดับเชี่ยวชาญ หมายถึง พยาบาลผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญ (>10 ปี)

3. หอผู้ป่วยหรือหน่วยงานกำหนดใช้แบบฟอร์มการประเมินที่งานบริการพยาบาลกำหนด

4. วิธีการประเมินสมรรถนะ

4.1 ผู้ประเมินสมรรถนะ

1) หัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วย

2) ผู้ร่วมงานเป็นพยาบาลตำแหน่งเดียวกันหรือเหนือกว่า สังกัดหน่วยงานเดียวกัน ที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมาย จำนวน 2 คน

3) ตนเอง

4.2 ผู้ประเมินเริ่มประเมินรายพฤติกรรม จากระดับความสามารถที่ 1 โดยพิจารณารายละเอียดของพฤติกรรมในแต่ละพฤติกรรม หากผู้ถูกประเมินแสดงออกถึงพฤติกรรมนั้นๆ อย่างบ่อยครั้ง(มากกว่า 60 %) หรือสม่ำเสมอ (มากกว่า 90 %) ให้ผู้ประเมินทำเครื่องหมาย ✓ หน้าหมายเลขข้อนั้นๆ

4.3 ในแต่ละระดับความสามารถ (ระดับที่ 1-5) จะมีพฤติกรรมย่อย จำนวน 2-8 รายข้อพฤติกรรม ผู้ประเมินจะต้องประเมินตั้งแต่ระดับที่ 1 ไปจนถึงระดับที่คาดหวัง (Expected Proficiency Level) ของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เช่น ระดับที่คาดหวัง เท่ากับ ระดับ 3 ผู้ประเมินจะต้องประเมินตั้งแต่รายพฤติกรรมแรกของระดับที่ 1 ไปจนถึง รายข้อพฤติกรรมสุดท้ายของระดับที่ 3 แต่ทั้งนี้ผู้ประเมินจะประเมินในระดับถัดไปได้ จะต้องผ่านเงื่อนไข ร้อยละ 60 ของจำนวนพฤติกรรมรวมในระดับนั้นๆ เช่น ระดับที่ 1 มี 3 รายข้อพฤติกรรม ผู้ประเมินจะประเมินในระดับที่ 2 โดยจะต้องผ่าน 2 ใน 3 รายข้อพฤติกรรม ของระดับที่ 1 ก่อน หากไม่เข้าเงื่อนไขนี้ก็จะไม่สามารถประเมินในระดับถัดไปได้ (ตามเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานระดับนั้นๆ)

4.4 ผู้รับการประเมินสมรรถนะรับรู้ competence ในระดับที่ตนเองต้องมีโดยสร้างความเข้าใจเช่นเดียวกับผู้ประเมินในข้อ 4.2 และ 4.3 โดยประเมินตนเอง (self-assessment) ก่อนเพื่อรับรู้สมรรถนะปัจจุบันของตนเองและรับทราบผลการประเมินโดยรวม พร้อมวางแผนในเรื่องที่ตนเองควรพัฒนา

5. หัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงานจัดโอกาสให้มีการทบทวนความรู้ทักษะในเรื่องนั้นๆภายในและ/หรือภายนอกหน่วยงานผู้ตรวจการพยาบาลกำกับ ติดตาม ให้ข้อเสนอแนะและรวบรวมผลการประเมินสมรรถนะ พร้อมทั้งจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรตามผลการประเมินในภาพรวม (training need)

6. การรายงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดทำรายงานสมรรถนะส่งผู้ตรวจการพยาบาล เพื่อรวบรวมสรุปส่งงานบริการพยาบาลทุกปี

7. จัดให้มีการประเมิน competency ทุกปีโดยหัวข้อ Competency อาจเหมือนเดิมหรือมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม และแจ้งผลการประเมิน Competency เป็นรายบุคคล (Individual competency) และจัดวางแผนพัฒนาสมรรถนะเฉพาะรายร่วมกัน

สมรรถนะ(competency)	1. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (competency definition)	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลในการบริการสุขภาพแก่ ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มอายุ ผู้ที่มีสุขภาพดี ภาวะเสี่ยงและเจ็บป่วย เพื่อรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน แก้ไขปัญหาสุขภาพและความเจ็บป่วยที่สำคัญได้เหมาะสม				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (competency definition)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1(0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 3(>5-10 ปี) (ระดับชำนาญการ)	ระดับที่ 4(>10 ปี) (ระดับชำนาญการพิเศษ)	ระดับที่ 5 (ระดับเชี่ยวชาญ)	
● สามารถนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยทุกรายตั้งแต่แรกเริ่ม จำหน่ายและส่งต่อได้ ภายใต้การกำกับ ดูแล และนิเทศ ทั้งหมด 1. สามารถนำกระบวนการพยาบาลครบ 5 ขั้นตอนมาใช้ในการดูแล ผู้ใช้บริการ ดังนี้ 1.1 ประเมินภาวะสุขภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ 1.2 กำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลที่สอดคล้องกับการประเมินภาวะสุขภาพ 1.3 วางแผนการพยาบาลสอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาล และความต้องการของผู้รับบริการ 1.4 ปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาล แผนการพยาบาล และความต้องการของผู้รับบริการ	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 ได้ด้วยตนเอง และสามารถนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ภายใต้การกำกับ ดูแล และนิเทศ บางส่วน 1. นำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยตั้งแต่แรกเริ่ม ขณะรักษา จำหน่ายและ/ส่งต่อได้อย่างต่อเนื่อง 2. สร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและความเจ็บป่วยของ ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทั้งสุขภาพดี ภาวะเสี่ยงและเจ็บป่วยเพื่อให้สามารถดูแลและพึ่งตนเองได้ 3. กำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลที่ครอบคลุมปัญหาสำคัญ 4. วางแผนการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล 5. ปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะ	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 และสามารถนิเทศการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ 1.นำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยทุกรายตั้งแต่แรกเริ่ม จำหน่ายและส่งต่อได้อย่างถูกต้องเหมาะสมพร้อมบันทึกอย่างครบถ้วน 2.นิเทศ ติดตาม กำกับ การนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยตั้งแต่แรกเริ่ม ขณะรักษา จำหน่ายและส่งต่อได้ 3. มีส่วนรวมในการพัฒนาการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในหน่วยงาน	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 และมีการนำองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ทางกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย/เป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน 1. ปฏิบัติได้ถูกต้อง ครบถ้วนทุกราย และเป็นแบบอย่างที่ดี 2. นำองค์ความรู้ใหม่ๆทางการพยาบาลไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน และ/หรือมีผลงานพัฒนานวัตกรรม 3. เป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 ระดับที่4 และมีการนำองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยจนเป็นที่ยอมรับและมีผลงานการพัฒนาที่ต่อเนื่อง/เป็นวิทยากรภายนอกหน่วยงาน/เป็นแบบอย่างที่ดี 1. นำองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆทางการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยจนเป็นที่ยอมรับ 2. มีผลงานการพัฒนาที่ต่อเนื่อง สามารถเผยแพร่องค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางกระบวนการแก่หน่วยงานอื่น 3. เป็นวิทยากรภายนอกหน่วยงาน	

1.5. ฝ้าระวัง ติดตามภาวะสุขภาพ โดยการสังเกต วิเคราะห์ อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ใช้ บริการแต่ละรายได้ 1.6. บันทึกทางการพยาบาลตาม แนวปฏิบัติ 2. สามารถปฏิบัติหัตถการทั่วไปตาม สภากาพยาบาลกำหนด เพื่อ บรรเทาอาการและแก้ไขปัญห สุขภาพผู้ใช้บริการ(ภายใต้การนิเทศ	รายและครอบครัวได้ถูกต้อง ครบคลุม 6. ตัดสินใจแก้ไขปัญหาและให้ การช่วยเหลือเหมาะสมกับ เหตุการณ์ได้ 7. ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมาย/ ผลลัพธ์ทางการพยาบาล 8. บันทึกทางการพยาบาลตามแนว ปฏิบัติ ได้อย่างครอบคลุม ถูกต้อง ครบถ้วน			
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมใน การปฏิบัติงาน ระดับ 1 ต้องผ่านทุกข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 2 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 1 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 ต้องผ่าน 5/8 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 3 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมใน การปฏิบัติงาน ระดับ 4 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 4 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมใน การปฏิบัติงาน ระดับ 5 1. ผ่านเกณฑ์ประเมินในระดับ 4 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 5 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ

สมรรถนะ(competency)	2. สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพและการบริการด้วยใจ				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (competency definition)	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ ทั้งด้านกิริยา ท่าทาง และวาจาที่เหมาะสมกับกาลเทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นและเชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผลโดยการใช้ความรู้และการคิดเชิงวิเคราะห์				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (competency definition)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1(0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 3(>5-10 ปี) (ระดับชำนาญการ)	ระดับที่ 4(>10 ปี) (ระดับชำนาญการพิเศษ)	ระดับที่ 5 (ระดับเชี่ยวชาญ)	
- มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือในฐานะพยาบาล ผู้มีความสามารถ ความรับผิดชอบในหน้าที่และการดูแลสุขภาพตนเองการดูแลสุขภาพ 1. ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตวิชาชีพ ซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง 2. ปฏิบัติตนถึงความพยายามในการลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพของตนเอง และเป็นผู้มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม	- แสดงสมรรถนะระดับที่1 และ มีพฤติกรรมบริการโดยแสดง ความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ 1. มีความกระตือรือร้นในการให้บริการและแสดงออกอย่างเหมาะสมทางวัฒนธรรม 2. เคารพและเข้าใจในความแตกต่างของความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน 3. ให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส ตอบคำถามผู้รับบริการอย่างเป็นมิตร	- แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ 1. สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผล 2. สามารถตัดสินใจอย่างมีหลักการ และเชื่อมั่นในเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจ ช่วยให้ได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี 3. สามารถนิเทศกำกับติดตามพฤติกรรมบริการแก่ผู้ร่วมงาน / ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	- แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 และแสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเอง 1. สามารถวิเคราะห์ และประเมินตนเอง รับฟังคำวิพากษ์ เพื่อพัฒนาตนเอง และนำข้อเสนอแนะในการให้บริการไปพัฒนา 2. สนับสนุน ให้ความร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ 3. ให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ	- แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 ระดับที่4 และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและ รักษาประโยชน์ของส่วนรวม องค์กรและวิชาชีพ 1. มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ทิศทางองค์กร เพื่อเตรียมรับความท้าทายในอนาคตได้อย่างเหมาะสม 2.ให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในสถานการณ์ที่องค์กรต้องตัดสินใจ 3. เป็นแบบอย่างในการแสดงออกเชิงวิชาชีพตามความเหมาะสมกับบุคคล	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 ต้องผ่านทุกข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 1 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 4 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 1 .ผ่านเกณฑ์ประเมินในระดับ 4 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 5 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	

สมรรถนะ(competency)	3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (competency definition)	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการและจัดบริการให้มีคุณภาพและมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (competency definition)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1(0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 3(>5-10 ปี) (ระดับชำนาญการ)	ระดับที่ 4(>10 ปี) (ระดับชำนาญการพิเศษ)	ระดับที่ 5 (ระดับเชี่ยวชาญ)	
- ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน/องค์กร และสร้างเสริมทีมงาน 1. นำ/ร่วมประชุมปรึกษาทีม ดูแลผู้รับบริการตามแนวทางที่กำหนด 2. แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน 3. เป็นหัวหน้าทีม ในการดูแลผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางที่กำหนด มอบหมายและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานได้	- แสดงสมรรถนะระดับที่1 และเป็นผู้ดำเนินการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่สมาชิกในทีม 1. เป็นหัวหน้าเวรในการดูแลผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. มอบหมายภาระงานแก่สมาชิกในทีมให้แสดงศักยภาพ การตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม 3. ช่วยเหลือ ชี้แนะ สร้างขวัญกำลังใจแก่สมาชิกให้มีแนวทางพัฒนางานและสร้างความร่วมมือภายในทีม	- แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่ 2 และเป็นผู้เฝ้าระวัง 1. จัดลำดับความสำคัญของงานและตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 2. สอนงานหรือให้คำแนะนำหรือสาธิตวิธีปฏิบัติงาน พร้อมชี้แนะแหล่งข้อมูล แหล่งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน 3. เป็นที่ปรึกษาดูแลสมาชิกทีม สนับสนุน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ของสมาชิกในหน่วยงาน พร้อมให้คำแนะนำเพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	- แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 เป็นผู้ที่มีคุณภาพสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน 1. ให้ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายของหน่วยงาน/องค์กร พร้อมร่วมกำหนดเป้าหมาย สื่อสารให้แกสมาชิกในทีม 2. สร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกทีม ให้เข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น สร้างทีมงานให้เกิดความมั่นใจในเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3. กำหนดรูปแบบการดำเนินการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และหาแนวทางแก้ไขปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการเปลี่ยนแปลง	- แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 ระดับที่4 และมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออกและประพฤติตนเป็นแบบอย่างการเป็นผู้นำ 1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกล้าแสดงออกพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 2. ร่วมจัดระบบการสอนงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสมาชิกทีมอย่างต่อเนื่อง 3. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างการเป็นผู้นำที่ดีแก่สมาชิกทีม	

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 1 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 4 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 1. ผ่านเกณฑ์ประเมินในระดับ 4 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 5 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ
---	---	---	---	--

สมรรถนะ(competency)	4. สมรรถนะ ด้านวิชาการและการวิจัย				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (competency definition)	พฤติกรรมของพยาบาลที่แสดงออกถึงความสามารถและทักษะในการใช้องค์ความรู้ตามหลักวิชาการและทฤษฎีทางการพยาบาล แสวงหา ค้นคว้าความรู้ มีทักษะสืบค้นข้อมูลด้านวิจัย ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำวิจัยในหน่วยงาน มีความคิดริเริ่ม และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สามารถนำผลงานวิจัยมาใช้ในหน่วยงาน และเผยแพร่ผลงานทั้งในประเทศ และระดับนานาชาติ				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (competency definition)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1(0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 3(>5-10 ปี) (ระดับชำนาญการ)	ระดับที่ 4(>10 ปี) (ระดับชำนาญการพิเศษ)	ระดับที่ 5 (ระดับเชี่ยวชาญ)	
- มีความเข้าใจและให้ความสำคัญ เกี่ยวกับการแสวงหาความรู้ในงานประจำ 1.อธิบายวิธีการทำวิจัยระดับพื้นฐานได้ 2.ตั้งคำถามที่เกิดจากการปฏิบัติงานประจำได้ และค้นคว้าหาความรู้ในงานประจำเพิ่ม 3.ร่วมมือในการทำวิจัยต่างๆ	- แสดงสมรรถนะระดับที่1 และสามารถแสวงหาความรู้ด้านวิจัย 1. ค้นคว้าความรู้ในสาขาวิชาชีพและที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนเอง 2. อธิบายการนำสถิติพื้นฐานมาใช้ในการวิจัยได้ 3. สรุปเข้าใจประเด็นสำคัญของความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	- แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่ 2 และสนับสนุนการทำวิจัยในหน่วยงาน 1. นำประเด็นสำคัญของความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน/ทีม ในการพัฒนางาน 3. เป็นผู้ร่วมวิจัยหรือหัวหน้าโครงการวิจัย	- แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 และสามารถทำวิจัยให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะได้ 1. นำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์(evidence based practice) 2. นำปัญหาการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นมาแก้ไข หรือศึกษาในรูปแบบการวิจัย 3. ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ บุคลากรเรื่องการดำเนินการวิจัยได้	- แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 ระดับที่4 และสามารถนำผลงานวิจัย มาใช้ในหน่วยงาน เป็นวิทยากรภายในหรือภายนอกหน่วยงาน 1. เป็นวิทยากรในการทำวิจัย 2. สรุปประเด็นความรู้จากประสบการณ์ของตนเองและถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 1 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 4 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 1. ผ่านเกณฑ์ประเมินในระดับ 4 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 5 ต้องผ่านทุกข้อ	

สมรรถนะ(competency)	5.สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (competency definition)	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงทักษะในการติดต่อสื่อสารการนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (competency definition)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1(0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 3(>5-10 ปี) (ระดับชำนาญการ)	ระดับที่ 4(>10 ปี) (ระดับชำนาญการพิเศษ)	ระดับที่ 5 (ระดับเชี่ยวชาญ)	
● แสดงพฤติกรรมในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ 1. ฟังอย่างเข้าใจ และสรุปประเด็นจากการฟังได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน 2. ชี้แจงข้อมูล รายละเอียดที่ถูกต้อง และชัดเจนในเรื่องที่ตนรับผิดชอบ แก่ผู้อื่น 3. ใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 และสรุปประเด็นสำคัญ และมีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 1. จับประเด็นและสรุปสาระสำคัญเชิงวิชาชีพจากการฟังหรือการอ่านได้อย่างถูกต้อง 2. นำเสนองานด้วยวาจาตลอดจนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นในการประชุมได้อย่างเหมาะสมและตรงประเด็น 3. สร้างสัมพันธภาพกับทีมงานภายในและภายนอกองค์กร	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่ 2 และนำเสนอ แลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ 1. นำเสนอประเด็นต่างๆ ที่ค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน ได้อย่างชัดเจน ถูกต้องและตรงประเด็น 2. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นและองค์กรภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ 3. ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสาร ติดต่อสื่อสาร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ในการพัฒนางานในองค์กร	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 และจัดการข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1. อ่านข้อมูลความรู้ทางวิชาการ และสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ถูกต้อง ตรงประเด็น 2. นำเสนอและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น 3. วิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงาน มาประกอบพิจารณาเพื่อพัฒนางาน	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 ระดับที่4 และมีทักษะในการเจรจาต่อรอง 1. ปรับปรุงวิธีการสื่อสาร ระบบงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยีที่มีอยู่ 2. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบการสื่อสารที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ 3. เจรจาไกลเกลี่ยกรณีปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 ต้องผ่าน 2/3ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 1 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 1. ผ่านเกณฑ์ประเมินในระดับ 4 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 5 ต้องผ่านต้องผ่าน 2/3 ข้อ	

สมรรถนะ(competency)	6. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (competency definition)	มีความสามารถ และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐาน เช่น โปรแกรมจัดเก็บคำนวณ ประเมินผล และการนำเสนอข้อมูล การใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ความรู้ด้านสุขภาพและการพยาบาล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล ระบบการจำแนกข้อมูลทางการแพทย์ และการนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล และการวิจัย				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (competency definition)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1(0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 3(>5-10 ปี) (ระดับชำนาญการ)	ระดับที่ 4(>10 ปี) (ระดับชำนาญการพิเศษ)	ระดับที่ 5 (ระดับเชี่ยวชาญ)	
● สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้ 1. ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมใช้งานพื้นฐานได้ 2. สืบค้นข้อมูล ความรู้ด้านสุขภาพได้	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 และสามารถจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ และใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ 1. นำเสนองาน การประมวล จัดเก็บข้อมูลข่าวสารได้ 2. ใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพและบุคคลทั่วไป 3. ใช้โปรแกรมสารสนเทศทางการแพทย์ได้เช่น การจำแนกกลุ่มผู้ป่วย และประเภทผู้ป่วย	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 และสามารถพัฒนาและจัดการฐานข้อมูลทางการแพทย์ได้ 1. พัฒนาฐานข้อมูลทางการแพทย์ และฐานข้อมูลผู้ป่วย เชื่อมโยงข้อมูลกับโรงพยาบาลได้ 2.วิเคราะห์ข้อมูล มีส่วนร่วมตัดสินใจ ประเมินประสิทธิผลงานได้ ทราบแนวโน้มการเกิดปัญหา	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 และสามารถนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ทางการแพทย์ได้ 1. อภิปรายปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลทางการแพทย์ จากระบบสารสนเทศด้วยตนเอง 2. นำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัยให้เป็นแบบอย่างในหน่วยงาน/องค์กร 3.เผยแพร่การพัฒนาระบบสารสนเทศทางการแพทย์ในการบริหารจัดการ การปฏิบัติการพยาบาล ภายในหน่วยงาน/องค์กร	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 ระดับที่4 และมีการเผยแพร่การพัฒนาและจัดการฐานข้อมูลทางการแพทย์ได้ 1.สร้างนวัตกรรมด้านสารสนเทศทางการแพทย์ 2.ใช้สารสนเทศในงานเครือข่ายการพยาบาลภายนอกหน่วยงาน/องค์กร หรือเผยแพร่การพัฒนาระบบสารสนเทศทางการแพทย์ในการบริหารจัดการ การปฏิบัติการพยาบาล ภายนอกหน่วยงาน/องค์กร	

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 ต้องผ่านทุกข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ1 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ2 ต้องผ่าน2/3ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 2 ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ3 ต้องผ่านทุกข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 4 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 1. ผ่านเกณฑ์ประเมินในระดับ 4 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 5 ต้องผ่านทุกข้อ
---	---	---	---	--

สมรรถนะ(competency)	7. สมรรถนะด้านสังคม				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (competency definition)	พฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองวัฒนธรรมสามารถนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสุขภาพและสังคม				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (competency definition)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1(0-2 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 2 (>2-5 ปี) (ระดับปฏิบัติการ)	ระดับที่ 3(>5-10 ปี) (ระดับชำนาญการ)	ระดับที่ 4(>10 ปี) (ระดับชำนาญการพิเศษ)	ระดับที่ 5 (ระดับเชี่ยวชาญ)	
● สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม จากแหล่งข้อมูลต่างๆได้ 1. อธิบายหลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2. แสวงหา ติดตามข้อมูลการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม จากแหล่งที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 และสามารถนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ประโยชน์ ต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคม 1.นำข้อมูลข่าวสารจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม มาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนางาน 2. ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม เช่น สังคมสูงอายุ	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 และสามารถเข้าใจปัจจัยด้านต่างๆที่มีผลต่อภาวะสุขภาพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาระบบสุขภาพและสังคม 1. มีความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม ที่มีผลต่อภาวะสุขภาพ 2. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพของหน่วยงาน/องค์กร	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 และวิเคราะห์ข้อมูลนำมาใช้ประโยชน์ และเป็นแบบอย่างในหน่วยงาน 1. วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมาใช้ประโยชน์ ต่อการพัฒนาวิชาชีพ 2. ยึดหลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแบบอย่างในหน่วยงาน วิเคราะห์ข้อมูล	● แสดงสมรรถนะระดับที่1 ระดับที่2 ระดับที่3 ระดับที่4และสามารถเลือกรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย และเป็นแบบอย่างภายนอกองค์กร 1. มีวิจารณ์ญาณในการเลือกรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย 2. มีการแสดงให้เห็นถึงการดำรงส่งเสริม ค่านิยม วัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิถีชีวิตชุมชน และวัฒนธรรมที่หลากหลาย 3. เป็นแบบอย่างการพัฒนาวิชาชีพภายนอกองค์กร	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 ต้องผ่านทุกข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ1 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 ต้องผ่านทุกข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 ต้องผ่านทุกข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ4 ต้องผ่านทุกข้อ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 1. ผ่านเกณฑ์ประเมินในระดับ 4 2. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ4 ต้องผ่าน 2/3 ข้อ	

แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ (Professional nursing competency) ของพยาบาลประจำการ

งานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง พยาบาล ระดับ..... ประสบการณ์ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปี เดือน

คำชี้แจง ผลการประเมินปฏิบัติได้ในระดับ หรือ อย่างงาน

- | | | |
|---|--------------------|----------|
| 1 | ระดับปฏิบัติการ | 0-2 ปี |
| 2 | ระดับปฏิบัติการ | >2-5 ปี |
| 3 | ระดับชำนาญการ | >5-10 ปี |
| 4 | ระดับชำนาญการพิเศษ | >10ปี |
| 5 | ระดับเชี่ยวชาญ | > 10 ปี |

สมรรถนะ	ระดับ คาดหวัง	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของเพื่อนร่วมงาน 1					ผลการประเมินของเพื่อนร่วมงาน2					ผลการประเมินหัวหน้า					Gap	แผนพัฒนาบุคลากร
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์																							
2. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ																							
3. ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ																							
4. ด้านวิชาการและการวิจัย																							
5. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ																							
6. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ																							
7. ด้านสังคม																							

แบบสรุปรายงานสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไป Professional Competency
 หอผู้ป่วย/หน่วยงาน แผนกการพยาบาล.....

- จำนวนพยาบาลราย
1. ระดับปฏิบัติการ หรือ (0-2 ปี)ราย
 2. ระดับปฏิบัติการ หรือ (>2-5 ปี)ราย
 3. ระดับชำนาญการ หรือ (>5-10 ปี)ราย
 4. ระดับชำนาญการพิเศษ หรือ (>10 ปี)ราย
 5. ระดับเชี่ยวชาญ หรือ (>10 ปี)ราย

***ให้ระบุอัตราพยาบาลแต่ละระดับที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน จำแนก 2 ตัวแปร ได้แก่ ระดับของตำแหน่งและอายุงาน

อัตราการผ่านตามเกณฑ์ประเมินสมรรถนะวิชาชีพทั่วไป Professional Competency)

สมรรถนะ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้าหน่วย/ ชำนาญการ	ระดับหัวหน้างาน/ ชำนาญการพิเศษ	ระดับผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่าย/ เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ
1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์					
2. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ					
3. ด้านภาวะผู้นำการจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ					
4. ด้านวิชาการและการวิจัย					
5. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ					
6. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ					
7. ด้านสังคม					

ข้อเสนอแนะ/ความต้องการพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับตามการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ (Professional nursing competency) ระดับพยาบาลระดับปฏิบัติการที่จะให้งานบริการพยาบาล
ช่วยดำเนินการต่อไป

1.....

2.....

3.....