



รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

A MODEL OF INTEGRATED BUDDHIST NURSE COMPETENCY
DEVELOPMENT OF THE NAVAL MEDICAL DEPARTMENT

เรือโท อากาศ อาจสนาม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

เรือโท อากาศ อาจสนาม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



A Model of Integrated Buddhist Nurse Competency
Development of the Naval Medical Department

Lt. JG. Argard Artsanam

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล สังกัดกรมแพทย
ทหารเรือ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิภิโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระครูปริมาณุรักษ์, รศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ดวงจักร)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

กรรมการ

(อาจารย์ นาวาอากาศเอก ดร.นภัทร์ แก้วนา)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.

ประธานกรรมการ

อาจารย์ นาวาอากาศเอก ดร.นภัทร์ แก้วนา

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

ร.ท.

(อากาศ อาจสนาม)

ชื่อวิทยานิพนธ์	: รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ
ผู้วิจัย	: เรือโท อากาศ อาจสนาม
ปริญญา	: พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์	: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ดร., พธ.บ., ศศ.ม., รป.ด. : น.อ.ดร.นภัทร์ แก้วนาถ, บธ.ม., กศ.ด.(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
วันที่สำเร็จการศึกษา	: ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ ๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือและ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งหมด ๒๕ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยพรรณนาความวิเคราะห์ และการวิจัยเชิงปริมาณโดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๒๕ คน โดยใช้สถิติต่างๆ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

๑) สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล พบว่า ด้านจรรยาบรรณ เกณฑ์การประเมิน ตัวชี้วัด การเก็บข้อมูลพื้นฐานยังไม่ชัดเจน และการปลูกฝังจริยธรรม จรรยาบรรณยังมีน้อย ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ควรได้รับการสนับสนุนความภาคภูมิใจในความเป็นอาชีพพยาบาล แผนการพัฒนาคุณลักษณะอย่างต่อเนื่องยังไม่ชัดเจน และขาดการปรับตัวอย่างเหมาะสม ด้านการสื่อสาร ทักษะการสื่อสารยังมีน้อย และความรู้ด้านเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสาร ภาษา และการให้ข้อมูลความรู้เชิงวิชาชีพยังมีน้อย และด้านสัมพันธภาพ ควรได้รับการเสริมสร้าง สร้างแรงจูงใจ ให้รางวัล กระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลายังมีน้อย และควรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๒) แนวคิด และทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะที่นำมาใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหาร และผลึกพลังความรู้ พลังทักษะ พลังศักยภาพส่วนตัว พลังความสามารถ และพลังคุณลักษณะอื่น ๆ ของพยาบาลวิชาชีพออกมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และจะต้องขึ้นอยู่กับระบบการพัฒนาอย่างถูกกระบวนการจนสามารถทำให้องค์กรมั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรซึ่งเมื่อนำอิทธิบาทธรรม ๔ ประการที่อยู่ในรูปของกระบวนการที่มีประสิทธิภาพก็ยิ่งทำให้สมรรถนะพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามแนวทางพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น คือ ทำให้พยาบาลมีความรักในอาชีพของตนเอง มีการปลูกพลังความเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ มุ่งมั่น มั่นคงในอาชีพที่ตนเองได้เลือกที่จะดูแลผู้ป่วยอย่างไม่ท้อถอย และการใช้ความคิดในใคร่ครวญ การคิดพินิจ

พิจารณาเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเมื่อนำมาบูรณาการจะพบการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญกล่าวคือ หลักอิทธิบาทจะเข้าไปช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลประสบความสำเร็จตามที่องค์กรได้กำหนดไว้และผลักดันภารกิจอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีความสอดคล้องกันมากที่สุด

๓) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาล ด้านจรรยาบรรณที่ใช้กระบวนการตามหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบว่า มีความรักในอาชีพที่ต้องดูแลผู้ป่วยและรักผู้อื่น ด้วยการกำหนดแผนการดูแลและการบำรุงขวัญกำลังใจพยาบาล ด้านวิริยะ พบว่า มีความเพียรปฏิบัติหน้าที่เพื่อการดูแลผู้ป่วยและดูแลตนเองด้วยการจัดทีมในการให้คำปรึกษาแก่พยาบาล ด้านจิตตะ พบว่า การปลูกฝังอุดมการณ์ ด้วยการสอนงานด้วยหัวใจและมอบทักษะการดูแลตนเอง และด้านวิมังสา พบว่า ความรู้และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ด้วยการจัดระบบการเพิ่มความเชื่อมั่นของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และจรรยาบรรณ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพตามหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบว่า การกระตุ้นอุดมการณ์ทางวิชาชีพ ด้านวิริยะ พบว่า กำหนดกระบวนการสร้างแรงจูงใจด้วยความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้านจิตตะ พบว่า การปลูกฝังเมตตา กรุณา และด้านวิมังสา พบว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารตามหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบว่า การสื่อสารด้วยหัวใจ ด้านวิริยะ พบว่า การสื่อสารด้วยความรู้ใจ ด้านจิตตะ พบว่า การสื่อสารด้วยความมีเมตตา กรุณา ด้านวิมังสา พบ ความฉลาดในการสื่อสารกับผู้ป่วย และด้านสัมพันธภาพตามหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบ การส่งเสริมความเสมอภาคและความเคารพต่อผู้อื่น ด้านวิริยะ พบ การใช้ความเพียรอย่างเหมาะสมในการสร้างสัมพันธภาพ ด้านจิตตะ พบว่า การปรับเจตคติที่ดีต่อผู้อื่น และด้านวิมังสา พบว่า การทำงานด้วยระบบทีมงานที่มีปัญญา

Dissertation Title : A Model of Integrated Buddhist Nurse Competency Development of the Naval Medical Department
 Researcher : Lt. JG. Argard Artsanam
 Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)
 Dissertation Supervisory Committee
 : Phrakhrusangkharak Kiettisak Kittipañño, B.A., M.A., D.P.A.
 : Gpt. Dr. Naputr Gawnak, M.A., M.B.A., D.Ed., (Research and Curriculum Development)
 Date of Graduation : March 25, 2015

Abstract

The objectives of this research are 1) to analytically study the general situations in developing nurse capacity in the Naval Medical Department; 2) to study the conceptual ideas of theories on developing the nurse capacity, and the Buddhadhammas enhancing the development of nurse capacity in the Naval Medical Department; and (3) to present Buddhist Integrative Model for developing the Nurse Capacity of Naval Medical Department.

The research employed mixed qualitative and quantitative methods. The in-depth, interview of 25 monks and lay people, and the questionnaires of 225 nurses of the Naval Medical Department. The statistics used are percentage, mean, and standard deviation.

From the studies, it is found that:

1) In relation with the general situations of the development of nurse capacity, it is found that:- in ethical aspect, there are lacks of evaluation, indicators, basic information collection, and cultivation of spirit; in vocational aspect, there are lacks of pride in nurse profession, continuity of characteristic developing plan, and no proper role model; in communication aspect, there are lacks of communication skills, technological knowledge for communication, language and information providing related to the profession; and in the aspect of relationship with the service receivers, there are lacks of reinforcement, creation of motivation, giving rewards, life-long process of learning, and no promotion of the profession.

2) The conceptual ideas and theories of capacity development to be used as directions for extracting such energies of knowledge, skills, individual potentialities, abilities and other characteristics of the nurse profession for working efficiently, etc. depend on the development system according to the correct process and means in

ensuring the organization for developing its personnel's learning; the practice of the Four Iddhipada Dhamma or the Four Paths of Accomplishment with the more efficient process, the more it will help develop the nurse capacity for working efficiently in accordance with Buddhism. Accordingly, the nurses will love a lot more of their profession, get good effort with no impatience for working and choosing to serve patients, introspect to improve their work for maximum efficiency. This concludes that Iddhipada Dhamma is the tool to help enhancing the nurse capacity set by the organization and it can also help other activities be fulfilled their purposes, too.

3) In various aspects for developing the nurse capacity, i.e. a) the ethical aspect with the process according to Iddhipada Dhamma, it is found that in views of:- 'Chanda', love in both profession and others is needed by making plans for nurses to take care and nourish their spirit; in 'Viriya', there can be such efforts to take care of the nurses themselves and the patients by arranging teams for consultation to the nurses in 'Citta', the cultivation of ideality depends on the wholehearted teaching and giving skills in self-takecare; in 'Vimamsa', knowledge and ethical decision making can be done by increasing self-confidence in working and ethics; b) the profession aspect with Iddhipada Dhamma, it is found that in views of:- 'Chanda', the encouragement of professional ideality is needed; in 'Viriya', the setup of motivation process by the progress of profession is necessary; in 'Citta', the cultivation of loving-kindness and compassion is needed; in 'Vimamsa', promotion of participation will be needed; c) the communication aspect with Iddhipada Dhamma, it is found that in views of:- 'Chanda', heartfelt communication is significant; in 'Viriya', communication with knowing one's feeling is needed; in 'Citta', communication with loving-kindness and compassion is practical; in 'Vimamsa', the wisdom in communicating with patients is important; d) the aspect of relationship with the service receivers under the process of Iddhipada Dhamma, it is found that in views of:- 'Chanda', the promotion of equality and respecting others is significant; in 'Viriya', the use of proper effort is important; in 'Citta', the adjustment of good self-attitude to others is good; and in 'Vimamsa', the working in wisdom with team-work system is powerful.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดีอย่างสมบูรณ์ เพราะได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้วยความเมตตาของประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้แก่ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ดร. และ น.อ.ดร.นภัทร์ แก้วนาค ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นที่ปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณท่าน ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ที่มีความเมตตาให้คำปรึกษา แนะนำมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ พระครูปริมาณุรักษ์, รศ.ดร. ประธานกรรมการ และกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร. สมคิด ดวงจักร น.อ.ดร.นภัทร์ แก้วนาค และพระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ดร. เป็นอย่างสูงที่กรุณาให้คำชี้แนะ แนะนำ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ออกมาสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณพระวิสุทธีวงศาจารย์, พระศรีคัมภีรญาณ, รศ.ดร.พระปิฎกโกศล พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร. พระมหาสุทิตย์ อาภาภโร ดร. และพระครูพิพิธสุตาทร, ดร. และผู้ทรงวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้การสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตา

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้การศึกษาระดับปริญญาเอก คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือเอื้ออำนวยความสะดวกและอบรมสั่งสอนให้ความรู้ในระดับดุษฎีบัณฑิต ขอขอบคุณนพ.เอก รพ. รุ่ง ๒ วัดศรีสุदारาม ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ ดูแลเป็นกำลังใจให้กันและกันตลอดมา ขอขอบพระคุณพระมหาดำเนิน จิตวิริโย และขอบคุณอาจารย์ณัฐนันท์ อยู่สีมารักษ์ ที่คอยช่วยเหลือมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ท่านเจ้ากรมแพทยทหารเรือ ผอ.รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้าและผอ.รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สถานที่เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และขอขอบพระคุณผู้ทรงวุฒิทุกท่านที่มีความเมตตาและให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ และขอบคุณพี่น้องๆที่ทำงานทุกท่านที่คอยเอาใจช่วยและให้กำลังใจมาโดยตลอด

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อผู้ล่วงลับ คุณแม่ และพี่ชายที่ให้ความรักความอบอุ่น คอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนเรื่องการศึกษามาโดยตลอด ความสำเร็จและความภาคภูมิใจที่ได้มาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับทุกท่านที่กล่าวมาทั้งหมด และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะประโยชน์แก่ผู้ศึกษาสนใจ หากมีข้อผิดพลาดหรือบกพร่องประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ทุกประการ

เรือโทอากาศ อาจสนาม

๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๒)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภาพ	(๑๒)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๓)

บทที่ ๑	บทนำ	
	๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ๑
	๑.๒	วัตถุประสงค์ของการวิจัย ๕
	๑.๓	ปัญหาที่ต้องการทราบ ๕
	๑.๔	ขอบเขตของการวิจัย ๕
	๑.๕	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ๖
	๑.๖	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย ๗
บทที่ ๒	แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
	๒.๑	แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ ๘
	๒.๒	แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ๑๖
	๒.๓	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล ๓๑
	๒.๔	หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล ๖๔
	๒.๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๗๔
	๒.๖	กรอบแนวคิดการวิจัย ๙๖
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	
	๓.๑	รูปแบบการวิจัย ๙๗
	๓.๒	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและประชากร กลุ่มตัวอย่าง ๙๘
	๓.๓	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๑๐๑
	๓.๔	การเก็บรวบรวมข้อมูล ๑๐๓
	๓.๕	การวิเคราะห์ข้อมูล ๑๐๓

บทที่ ๔	ผลการวิจัย	
๔.๑	ข้อมูลทั่วไป	๑๐๕
๔.๒	สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรม แพทย์ทหารเรือ	๑๐๗
๔.๓	ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลและหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริม การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ	๑๒๘
๔.๔	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของ พยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ	๑๒๙
๔.๕	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	๑๗๔
๔.๖	องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๙๐
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๙๕
๕.๒	อภิปรายผล	๑๙๘
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๒๐๒
๕.๓.๑	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๒๐๒
๕.๓.๒	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๒๐๓
๕.๓.๓	ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	๒๐๓
บรรณานุกรม		๒๐๕
ภาคผนวก		
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์เชิงลึก และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	๒๑๕
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	๒๑๙
ภาคผนวก ค	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๒๕๖
ภาคผนวก ง	ประมวลภาพการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก	๒๖๗
ประวัติผู้วิจัย		๒๗๖

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ความหมายของรูปแบบ	๑๐
๒.๒	ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบ	๑๒
๒.๓	คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี	๑๔
๒.๔	การตรวจสอบรูปแบบ	๑๕
๒.๕	แนวคิดและความหมายของสมรรถนะ	๑๙
๒.๖	ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ	๓๐
๒.๗	หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล	๗๑
๒.๘	แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา	๘๑
๒.๙	แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ	๘๘
๒.๑๐	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะ พยาบาล	๙๓
๓.๑	แสดงขนาดและกลุ่มประชากรตัวอย่าง	๑๐๐
๔.๑	แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพ ทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านจรรยาบรรณ	๑๑๓
๔.๒	แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพ ทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	๑๑๘
๔.๓	แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพ ทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านการสื่อสาร	๑๒๒
๔.๔	แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพ ทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านสัมพันธภาพ	๑๒๖
๔.๕	แสดงสรุปสภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ	๑๒๖
๔.๖	แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด กรมแพทยทหารเรือด้านจรรยาบรรณ	๑๔๔

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๗	แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	๑๕๖
๔.๘	แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านการสื่อสาร	๑๖๖
๔.๙	แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านสัมพันธภาพกับผู้รับบริการ	๑๗๔
๔.๑๐	จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๗๔
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยภาพรวม	๑๗๖
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยภาพรวม ด้านสมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย	๑๗๖
๔.๑๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านสมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ในส่วนความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ	๑๗๗
๔.๑๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านสมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ในส่วนมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)	๑๗๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านสมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)	๑๗๘
๔.๑๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านสมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ในส่วนมีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)	๑๗๙
๔.๑๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ โดยภาพรวมด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	๑๘๐
๔.๑๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ในส่วนความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)	๑๘๐
๔.๑๙	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ในส่วนมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)	๑๘๑
๔.๒๐	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)	๑๘๑
๔.๒๑	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ในส่วนมีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)	๑๘๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ โดยภาพรวม ด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ	๑๘๓
๔.๒๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ ในส่วนความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)	๑๘๓
๔.๒๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ ในส่วนมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)	๑๘๔
๔.๒๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ ในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)	๑๘๕
๔.๒๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ ในส่วนมีความเอาใจใส่ ใฝ่ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)	๑๘๖

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	แสดงสมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน	๒๑
๒.๒	แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	๙๖
๔.๑	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านจรรยาวิชาชีพ	๑๔๓
๔.๒	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	๑๕๕
๔.๓	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านการสื่อสาร	๑๖๕
๔.๔	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านสัมพันธภาพกับผู้รับบริการ	๑๗๓
๔.๕	องค์ความรู้การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ	๑๙๐
๔.๖	รูปแบบ GGHK สำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ	๑๙๒

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

การใช้อักษรย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คัมภีร์พระไตรปิฎกมหาจุฬาลงกรณ-
ราชวิทยาลัยพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙

คัมภีร์พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยในวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยใช้อ้างอิงแบบ ๔ ตอน คือ ชื่อ
ย่อคัมภีร์/เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น อง.ปญจก.(ไทย) ๓/๖๗-๗๐/๓๓. หมายถึง สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย
ปัญจกนิบาต เล่มที่ ๓ (ภาษาไทย) ข้อที่ ๖๗-๗๐ หน้าที่ ๓๓ เป็นต้น

พระสุตตันตปิฎก

อง.เอกก.	(ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	= สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.	(ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)

ปกรณ์วิเสส

วิสุทฺธิ.	(ไทย)	= วิสุทฺธิมรรคปกรณ์	(ภาษาไทย)
-----------	-------	---------------------	-----------

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตประเทศไทยเป็นประเทศที่มั่งคั่งด้วยทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งนับวันจะถูกใช้และถูกทำลายหมดไปอันเนื่องมาจาก “มนุษย์” ซึ่งความมั่งคั่งด้วยทรัพยากรธรรมชาติเป็นเหตุให้มองข้ามความสำคัญของพัฒนาคน ทรัพยากรมนุษย์หรือคนที่มีคุณค่าหรือมีคุณภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารและพัฒนาประเทศ และเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เช่นเดียวกับนโยบายเศรษฐกิจ เช่นนโยบายการลงทุน นโยบายการเงินการคลัง เป็นต้น แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ผลในระยะยาว ซึ่งคุ้มค่าและยาวนาน ประเทศในแถบเอเชีย เช่นญี่ปุ่น เกาหลี สิงคโปร์ เป็นต้น ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สำหรับในประเทศไทยนั้นตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ นั้นเน้นในเรื่องของเศรษฐกิจ ฉบับที่ ๒ ถึงฉบับที่ ๗ นั้นจะเน้นในด้านเศรษฐกิจและสังคม จนกระทั่งถึงฉบับที่ ๘-๑๑ ถึงจะเน้นเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ – ๑๑ ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนว่า “ให้ยึด” คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และได้มีการอัญเชิญแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการปฏิบัติแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาต่อเนื่องมามุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันคนไทยมีคุณธรรม รอบรู้เท่าทันโลก ครอบคลุมอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพเสถียรภาพและเป็นธรรมสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน จึงมีเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณภาพคนให้ได้รับการพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ ภูมิปัญญา ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และความมั่นคงในชีวิต^๑

การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลหรือของมนุษย์ทั่วไปย่อมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อโลกในยุคปัจจุบันยิ่งภายใต้การแข่งขันที่สูงและรุนแรงไปด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยหากองค์กรหรือหน่วยงานใดไม่ได้เตรียมความพร้อมเพื่อการรองรับในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การย่อมเสียเปรียบในเชิงการแข่งขันไปโดยปริยาย นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะในการทำงานยังสามารถจะเป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่ ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่คาดหวังไว้สมรรถนะในการทำงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้อย่างน้อย ๓ ประการใหญ่ ๆ ได้แก่

๑. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษาอบรมสัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ

^๑สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙, หน้า ก – ข.

๒. ทักษะ (Skills) หมายถึงทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนด ไว้ได้ ทักษะนี้มักจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น

๓. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถาวรนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย^๒

จะเห็นได้ว่า กรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรย่อมมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพการเป็นพยาบาลหรือความเป็นวิชาชีพพยาบาลต้องมีความเกี่ยวพันในการช่วยเหลือชีวิตของคนในสังคมหากพยาบาลขาดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ก็หมายความว่า ชีวิตของคนหรือของประชาชนย่อมเกิดการสูญเสียได้ง่ายในขณะเฝ้าเวรารักษาเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ดังนั้น ทางสภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพไว้ในตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ เพื่อให้การบริการของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะดังกล่าวมีหลายด้าน เช่น สมรรถนะด้านจริยธรรมจรรยาบรรณและกฎหมาย สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ สมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัย สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และ สมรรถนะด้านสังคม จะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลให้เป็นบุคคลที่รักในอาชีพของตนเองจนกลายเป็นอาชีพในจิตวิญญาณที่จะต้องอาศัยความเสียสละ ความทุ่มเทแรงกาย แรงใจไปเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างสูงสุด ฉะนั้น การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลจึงเป็นวิธีการพัฒนาเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า บุคลากรที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการได้อย่างทันทีที่องค์กรต้องการ จะมี ๒ ส่วนหลัก ๆ คือ การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ กับการบริหารอาชีพ (Career Management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้มั่นใจว่าองค์กรจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต^๓ อย่างมีประสิทธิภาพในเชิงการปฏิบัติหน้าที่ความเป็นพยาบาล

วิชาชีพการพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ให้บริการสังคมในการดูแลสุขภาพและการเจ็บป่วยของประชาชน การปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของชีวิตมนุษย์ คือ การเกิดการเจริญเติบโต การเจ็บป่วย การเสื่อมสภาพของร่างกาย และการตาย การเจ็บป่วยเป็นเรื่อง

^๒ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล, [ออนไลน์].แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th/> [๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗].

^๓ กัญญาณอน อินทวาท, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.thaihealth.or.th/partner/blog/23056> [๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๗].

ธรรมดาและเป็นทุกข้ออย่างหนึ่งของชีวิตมนุษย์เมื่อมีภาวะของความเจ็บป่วย และอยู่ในสภาพของผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ บุคลากรทางวิชาชีพสุขภาพจะเป็นผู้ปฏิบัติการช่วยเหลือเพื่อให้กลับคืนสู่ภาวะปกติที่สมบูรณ์ โดยเฉพาะพยาบาล ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องคอยให้การดูแล และใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด ได้เผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่างๆของผู้ป่วยตลอดเวลา การปฏิบัติการดูแลจึงต้องดำเนินไปอย่างมีมนุษยธรรม มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อมนุษย์ในยามที่มีความทุกข์จากความเจ็บป่วยเป็นพื้นฐาน^๔

พยาบาลเป็นกลุ่มงานอาชีพสาขาหนึ่งที่มีลักษณะงานที่ต้องเผชิญกับความเครียดอยู่เสมอ เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ความเป็น ความตาย ความทุกข์ทรมานจากพยาธิสภาพของโรคของผู้ป่วย ในบางครั้งพยาบาลต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันที่เป็นภาวะวิกฤตของผู้ป่วย ซึ่งต้องมีการตัดสินใจที่เหมาะสมและ ให้การช่วยเหลือที่เฉียบพลัน การให้การพยาบาลในผู้ป่วยที่ไม่ให้ความร่วมมือ สภาวะดังกล่าวล้วนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ทำให้พยาบาลมีความรู้สึกรู้สึกความทุกข์ในการทำงาน เกิดภาวะเหนื่อยหน่ายงาน (Burn out) ส่งผลให้คุณภาพบริการทางการพยาบาลมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐานทำให้เกิดความเสี่ยงเกิดขึ้นเกี่ยวกับการละเลยหรือละเมิดสิทธิของผู้ป่วย ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้รับบริการและบุคลากรทางการแพทย์ที่ให้บริการ และมีโอกาสที่จะถูกฟ้องร้องทางกฎหมายจากการให้บริการ ไม่ว่าจะเป็นการฟ้องร้องนั้นจะเกิดจากความเข้าใจผิด หรือเกิดจากความผิดพลาดจากการให้บริการของบุคลากรทางการแพทย์ จากปัญหาดังกล่าวรัฐบาลจึงได้ทำการปฏิรูประบบสุขภาพอันเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนระบบการให้บริการด้านสุขภาพ มุ่งสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าให้ทั่วถึงและเป็นธรรม การปฏิรูประบบสุขภาพจึงทำให้ต้องยกระดับคุณภาพของการรักษาพยาบาลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมุ่งสร้างสุขภาพให้ประชาชนมีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ อีกทั้งกระแสด้านการปฏิรูประบบราชการไทยที่เน้นการทำงานโดยยึดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสังคมและประชาชนผู้ใช้บริการ ซึ่งการปฏิรูประบบสุขภาพนี้ได้ส่งผลต่อระบบบริการพยาบาล ทำให้ต้องมีการปฏิรูปทั้งปริมาณและคุณภาพของบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการ พยาบาลถือได้ว่าเป็นวิชาชีพหลักในการให้บริการ จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อให้การบริการพยาบาล ที่มีคุณภาพและปลอดภัยต่อผู้ใช้บริการ

สำหรับกรมแพทยทหารเรื่อนั้น จากการสำรวจสภาพปัญหาของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือพบว่าดำเนินงานที่ผ่านมาของพยาบาลได้พบข้อร้องเรียนด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พบปัญหาข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ ตามสถิติของรพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า ในช่วงต้นปี ๒๕๕๗ พบว่า คำพูดไม่เหมาะสม จำนวน ๘ เรื่อง กริยามารยาท/การแต่งกายไม่เหมาะสม จำนวน ๑ เรื่อง บริการที่ล่าช้า รอนาน จำนวน ๔ เรื่อง ไม่ให้ข้อมูล/ให้ข้อมูลไม่ชัดเจน จำนวน ๓ เรื่อง การละเลยหรือละเมิดสิทธิผู้ป่วยจำนวน ๑ เรื่อง ขาดความกระตือรือร้น จำนวน ๒ เรื่อง การดูแล

^๔สิวลี ศิริไล, จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑-๒.

รักษาพยาบาลที่ล่าช้า จำนวน ๒ เรื่อง พฤติกรรมการบริการอื่น ๆ จำนวน ๑ เรื่อง เป็นต้น^๕ ซึ่งปัญหาข้อร้องเรียนเหล่านี้ถึงแม้จะไม่ใช่ปัญหาในระดับที่รุนแรงถึงขั้นฟ้องร้องเป็นคดีความทางกฎหมายแต่ล้วนเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล โดยเฉพาะด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านการสื่อสาร และด้านการมีสัมพันธภาพกับผู้รับบริการให้อยู่ในระดับมาตรฐานเพราะโดยหลักการของวิชาชีพพยาบาล และการสภาพงานของการพยาบาลต้องมีคุณธรรมสูง มีจิตใจที่อ่อนโยน มีความรัก ความเมตตา ความอดทน ความข่มใจ ควบคุมอารมณ์มากกว่าวิชาชีพอื่นๆ มีการเสียสละทั้งร่างกาย สติปัญญา เพื่อทุ่มเทให้การทำงานของพยาบาลผู้ป่วย รวมถึงการเสียสละอารมณ์ที่ไม่น่ายินดี ไม่น่าพอใจ และต้องมีความจริงใจที่จะดูแลผู้ป่วยที่เจ็บป่วยมีความรักในสายอาชีพ มีความเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ มีความจดจ่อตั้งมั่น และการใช้ความรู้ที่มีอยู่เพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างดีที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำหลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ การใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จ ที่ตนประสงค์ต้องมีความพอใจ มีความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิดปัญญา^๖ มาบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดและสามารถจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานได้ตามมาตรฐานตามสภาการพยาบาลที่กำหนดไว้ ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพพยาบาล จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานให้มีความสำเร็จในเชิงภารกิจของโรงพยาบาลและเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๒.๑ สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือเป็นอย่างไร

๑.๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือเป็นอย่างไร

^๕วรรณิ ฌรณคะชณะ รองหัวหน้าฝ่ายงานบริการการพยาบาล, งานบริการการพยาบาลฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓, (เอกสารอัดสำเนา).

^๖ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), “ธรรมในใจของนักบริหารไอโซ”, ไทยรัฐ, (๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑), หน้า ๒๔.

๑.๒.๓ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” โดยกำหนดดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ Survey Research ดังต่อไปนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

๑. เนื้อหาเชิงคุณภาพ ได้แก่ แนวคิด และทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตามกรอบของสภาการพยาบาล ซึ่งจะทำการศึกษาสมรรถนะพยาบาล ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านการสื่อสาร และด้านสัมพันธภาพ เพราะเห็นว่าเป็นประเด็นปัญหาสำคัญของผู้ที่การวิจัยครั้งนี้และมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่นำมาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลได้เป็นอย่างดี ได้แก่ หลักอิทธิบาทธรรม ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือ มีความเพียร จิตตะ คือ การมีสมาธิ และวิมังสา คือ ปัญญา

๒. เนื้อหาเชิงปริมาณ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ และตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านจรรยาบรรณ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านการสื่อสารและด้านสัมพันธภาพ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ คณะกรรมการสภาการพยาบาล จำนวน ๒ คน กลุ่มผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือจำนวน ๑๔ คน กลุ่มพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมแพทยทหารเรือจำนวน ๓ คน และกลุ่มพระภิกษุจำนวน ๖ รูป รวมทั้งหมด ๒๕ รูป/คน

๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านประชากรเชิงปริมาณ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่ของโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทยทหารเรือ จำนวน ๕๑๑ คน กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่ของโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า สังกัดกรมแพทยทหารเรือ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ คำนวณจากสูตร Taro Yamane^๗ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๒๕ คน

^๗ วีรยา ภัทรอาชาชัย, ผศ., **หลักการวิจัยเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๓ , (กรุงเทพมหานคร: อินเทอร์เน็ตพริ้นติ้ง, ๒๕๓๙), หน้า ๓๑๔.

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าและโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดแผนระยะเวลาของการศึกษาวิจัยตั้งแต่ เดือน มกราคม ๒๕๕๗-ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๗ เป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง และสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลที่สังกัดกรมการแพทย์ทหารเรือเชิงแบบจำลองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และศักยภาพของพยาบาลในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

สมรรถนะพยาบาล หมายถึง ขีดความสามารถ และศักยภาพของพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ทหารเรือในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจรรยาบรรณ มีคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมและผู้รับบริการ

จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง หลักแห่งความประพฤติที่ถูกต้องเหมาะสมของวิชาชีพพยาบาล

คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ หมายถึง มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห้ เชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล

การสื่อสาร หมายถึง มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

สัมพันธภาพ หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่

พุทธบูรณาการ หมายถึง การนำหลักอริยบทธรรมมาผสมผสานเพื่อการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ทหารเรือให้เกิดขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีจรรยาบรรณ คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ระบบการสื่อสาร และสัมพันธภาพของความเป็นพยาบาลที่ดี

ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในสิ่งที่ทำ รักในเรื่องที่ยากจะทำหรือยากได้ผล

วิริยะ หมายถึง ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย

จิตตะ หมายถึง ความมีสมาธิ คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตผูกใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น

พยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ หมายถึง พยาบาลสังกัดกรมการแพทยทหารเรือ ที่ปฏิบัติหน้าที่ของโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ได้ทราบสภาพทั่วไปการพัฒนาศมรรถนะของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

๑.๖.๒ ได้ทราบแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศมรรถนะ และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

๑.๖.๓ ได้ทราบรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” โดยได้ดำเนินการศึกษา แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล หลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ

๒.๒ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล

๒.๔ หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ

๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายของ “รูปแบบ” ไว้ว่า รูปที่ น. กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง; (ศิลปะ) สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้น ๆ อย่างรูปคน รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ เช่น รูปแบบผู้หญิง รูปแบบเปิดรูปแบบวัด^๑ สิ่งแสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา^๒ หรือเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อความทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่ระบุว่ามีแบบใด ๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงเหมาะสมกับรูปแบบนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงเหมาะสมกับรูปแบบนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีการกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบนั้นว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นอย่างไร^๓ ซึ่งเป็นนามธรรมของของจริง หรือภาพจำลองของสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่แบบจำลองอย่างง่ายไปจนถึงแบบจำลองที่มีความซับซ้อนมากๆ

^๑ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๙๖๕.

^๒ พูลสุข หิงคานนท์, “การพัฒนาแบบจำลองการวัดของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐).

^๓ Bardo, John W., and Hartman, John J, *Urban Sociology : A Systematic Introduction*, (U.S.A. : F.E. Peacock Publishers, Inc, 1982), pp. 70-71.

มีทั้งแบบจำลองเชิงกายภาพ (Physical model) เช่น แบบจำลองอะตอม แบบจำลองเครื่องบิน เป็นต้น และแบบจำลองเชิงคุณลักษณะ (Qualitative model) ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ^๔ นอกจากนี้รูปแบบยังเป็นการจำลองสถานการณ์เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้นส่วน^๕เป็นในส่วนของ การสร้างความคิดรวบยอดของปรากฏการณ์ ด้วยวิธีการของเหตุ ผลที่มีจุดหมายเพื่อให้เกิดความ กระจ่างชัดในนิยามที่แสดงถึงความสัมพันธ์และข้อเสนอของระบบรูปนัยที่เกี่ยวข้อง^๖ หรือสิ่งที่แสดง โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุ ผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ ศึกษาเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ง่ายขึ้น โดยอาจแสดง ออกมาในรูปของแผนภาพทางความคิดด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ และยังสามารถ ขยายความของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์อย่าง ใดอย่างหนึ่ง รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม ส่วนการ ที่จะระบุรูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมีการละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควรมียุคประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ^๗

กล่าวโดยสรุป รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษา มาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและ กระชับถูกต้อง และสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้เพื่อช่วยให้ตนเองและคน อื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้นซึ่งจะมารูปของแผนภาพ ในรูปของข้อความต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยยะสำคัญที่สามารถจะอธิบายข้อเท็จจริง และปรากฏการณ์ทางสังคมหรือทางธรรมชาติอย่าง ละเอียดจนทำให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย

^๔ Tosi, Henry L. and Carroll, Stephen J., **Management**, 2nd edition, (New York : John Wiley & Sons, 1982), p.163.

^๕ Stoner, A. F., & Wankel, C., **Management**, 3rd ed, New Delhi: Prentice – Hill Privated, 1986), p. 50.

^๖ Willer, D., **Scientific Sociology: Theory and Method**, Englewood cliff, NJ.: PrenticeHill, 1986), p. 94.

^๗ อุทุมพร จามรมาน, โมเดล, วารสารวิชาการ, ฉบับเดือนมีนาคม, ๒๕๔๑, หน้า ๒๒-๒๖.

ตารางที่ ๒.๑ : ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
พจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒, (๒๕๔๖, หน้า ๙๖๕)	รูปแบบ หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ เป็นต้น
พูลสุข หิงคานนท์, (๒๕๔๐, หน้า ๕๐)	รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา
Bardo, John W., and Hartman, John J, (1982, pp. 70-71)	รูปแบบ หมายถึง เป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของ ปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่มีองค์ประกอบที่ตายตัว ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้าง รูปแบบนั้นว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นอย่างไร
Tosi, Henry L. and Carroll, Stephen J., (1982, p.163)	รูปแบบ หมายถึงภาพจำลองของสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ๑.แบบจำลองเชิงกายภาพ เช่น แบบจำลองอะตอม แบบจำลอง เครื่องบิน เป็นต้น ๒.แบบจำลองเชิงคุณลักษณะ ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วย ภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ
Stoner, A. F., & Wankel, C., (1986, p. 50)	รูปแบบ หมายถึง เป็นการจำลองสถานการณ์เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อน ของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น
Willer, D., (1986, p. 94)	รูปแบบ หมายถึง การสร้างความคิดรวบยอดของปรากฏการณ์ ด้วยวิธีการของเหตุ ผลที่มีจุดหมายเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์และข้อเสนอของระบบ รูปนัยที่เกี่ยวข้อง
อุทุมพร จามรمان, (๒๕๔๑, หน้า ๒๒-๒๖)	รูปแบบ หมายถึง ๑.สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุ ผลของปัจจัยหรือตัว แปรต่าง ๆ ๒.มีการแสดงออกมาในรูปของแผนภาพทางความคิดด้วยภาษา หรือสัญลักษณ์

๒.๑.๒ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบจะดำเนินการออกเป็น ๒ ขั้นตอน คือ ๑) การพัฒนารูปแบบ และการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการ โดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบใน การทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์

ตามลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ ๒ นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ นอกจากนั้นรัฐชาติพร เวหะชาติ ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งศึกษาการพัฒนาการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม การศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ ๕ ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่อง การวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ ๑ นำมาสร้างเป็นแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ ๓ เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ ๒ นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย ๓ รอบ

ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ ๕ การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป^๔

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าวซึ่งจะมาในรูปของขั้นตอนที่นักวิจัยได้นำเสนอไว้อย่าง ๕ ประการ ได้แก่ ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการสร้างรูปแบบจำลอง ขั้นตอนที่ ๓ เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพ ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบ ดังนั้น ขั้นตอนทั้ง ๕ ประการจึงเป็นการสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพ แต่ละขั้นอาจจะมีการควบคุมหรือสำรวจมาตรฐานของรูปแบบเพื่อการประเมินผลโดยการนำไปปฏิบัติจริงหรือโดยการตรวจสอบและการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างรูปแบบในสาขาวิชาการนั้น ๆ แต่อย่างน้อยการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลโดยสังเคราะห์จากแบบสอบถามเชิงปริมาณ วิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลโดยสังเคราะห์จากสนทนากลุ่มย่อย และสุดท้ายสรุปและนำเสนอรูปแบบพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

^๔ บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก, ๒๕๓๕), หน้า ๑๓.

^๕ รัฐชาติพร เวหะชาติ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๔๘).

ตารางที่ ๒.๒ : ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการ/นักวิจัย	ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบ
บุญชม ศรีสะอาด, (๒๕๓๕, หน้า ๑๓.)	การพัฒนารูปแบบมี ๒ ขั้นตอน คือ ขั้นที่ ๑ การพัฒนารูปแบบ เช่น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้น ขั้นที่ ๒ การทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ เป็นการดำเนินการต่อจากขั้นที่ ๑ เพื่อทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ
รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, (๒๕๔๘).	การพัฒนารูปแบบมี ๕ ขั้นตอน คือ ขั้นที่ ๑ ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ ขั้นที่ ๒ สร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ ขั้นที่ ๓ พัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นที่ ๔ วิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ขั้นที่ ๕ สรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

๒.๑.๓ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

คุณลักษณะของการสร้างรูปแบบที่ดีนอกจากจะต้องมองถึงบริบทขององค์ประกอบหลายส่วนที่จะนำไปประยุกต์ใช้ได้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์ควรมองถึงคุณลักษณะที่ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

๑. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)

๒. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา^{๑๐}

^{๑๐} Ibid. p.560.

สำหรับประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากรรูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมืองต่าง ๆ เช่น Residential Segregation Model เป็นต้น^{๑๑}

๑. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

๒. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

๓. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

๔. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น^{๑๒}

กล่าวได้ว่า จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี ของนักวิชาการต่าง ๆ เห็นว่าควรที่จะมีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง สามารถจะพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา และเป็นเครื่องมือในการสร้างโมเดลใหม่ ที่เกิดจากการอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ การใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ มีสมการทางคณิตศาสตร์ และการพัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model ซึ่งจะเห็นได้ว่าการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลจะต้องอยู่ภายใต้กรอบของการใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์เกี่ยวสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมการแพทยทหารเรือ

^{๑๑} Schwirian, อังใน Bardo, J. W., & Hartman, J. J., *Urban society: A systematic introduction*, (New York: F. E. Peacock, 1982), pp. 70-72.

^{๑๒} Keeves, P. J., *Educational research methodology, and measurement: An international handbook*, (Oxford, England : Pergamon Press, 1988), pp. 561-565.

ตารางที่ ๒.๓ : คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

นักวิชาการ/นักวิจัย	คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
Willer, D., (1986, p. 560)	ลักษณะรูปแบบที่ดีมี ดังนี้ ๑.มีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ ๒.ควรใช้เป็นแนวทางผลที่เกิดขึ้นสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ๓.ต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ๔.เป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่
Schwirian, อ้างใน Bardo, J. W., & Hartman, J. J., (1982, pp. 70-72)	รูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมือง ๑. Analogue Model ๒. Semantic Model ๓. Mathematical Model ๔. Causal Model

๒.๑.๔ การตรวจสอบรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ ๒ อย่าง คือ ๑) การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร ๒) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ ดังกล่าว โดยสามารถประมาณค่าข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่ คำตอบได้ ๒ ข้อ คือ การสร้างรูปแบบ และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม^{๓๓} ทางด้าน Eisner ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบรูปแบบในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณคือการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีความเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

๑) การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบ การประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based Model) การตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decisions Making Model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

๒) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้และต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำ

^{๓๓} อุทุมพร จามรมาน, โมเดล, วารสารวิชาการ, ๒๕๔๑, หน้า ๒๒-๒๖.

แนวคิดนี้ มาประยุกต์ใช้ ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผล จึงจะทราบและเข้าใจลึกซึ้งจริง ๆ

๓) เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิในเที่ยงธรรมและมี คุลยพินิจที่ดีทั้งนี้ มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

๔) เป็นรูปแบบที่ให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ^{๓๔}

กล่าวได้ว่า หลักการตรวจรูปแบบจะเน้นไปที่ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในด้านนั้นมาช่วยในการพิจารณาหาความชัดเจนในสิ่งที่ผู้วิจัยกำหนดมาเพื่อการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลที่ดีจึงจะสามารถมองเห็นแนวทางการพัฒนาที่มีผู้แนะนำหรือรูปแบบที่ได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งอาจจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเนื้อหาหรือรูปแบบเพื่อความสอดคล้องกับปัจจุบันมากที่สุด

ตารางที่ ๒.๔ : การตรวจสอบรูปแบบ

นักวิชาการ	การตรวจสอบรูปแบบ
อุทุมพร จามรมาน, (๒๕๔๑, หน้า ๒๒-๒๖)	คุณลักษณะ ๒ อย่าง คือ ๑) การตรวจสอบความมากมายของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร ๒) การประมาณค่าพารามิเตอร์ ของความสัมพันธ์
Eisner, อ้างใน พิสิฐ เทพไกรวัล, ๒๕๕๔).	การตรวจสอบรูปแบบ ๔ ประการ คือ ๑) การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ ๒) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ๓) เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล ๔) เป็นรูปแบบที่ให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

กล่าวโดยสรุปแล้วสำหรับการตรวจสอบรูปแบบของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ได้จากการสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ จากนั้นนำรูปแบบที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อนำมาสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือเป็นผู้ให้บริการโดยตรงกับผู้มารับบริการ จากนั้นนำมาสังเคราะห์บูรณาการรวมกับรูปแบบเดิมที่ได้จากสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ซึ่งจะเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์มากขึ้น เพื่อเป็นการยืนยันหรือตรวจสอบรูปแบบที่ได้แล้วอีกครั้งโดยการนำรูปแบบมานำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพบริการมากยิ่งขึ้น

^{๓๔} Eisner, อ้างใน พิสิฐ เทพไกรวัล, “การพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก”, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔).

๒.๒ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล

การศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลหรือของมนุษย์ทั่วไปย่อมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อโลกในยุคปัจจุบันยิ่งภายใต้การแข่งขันที่สูงและรุนแรงไปด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยหากองค์กรหรือหน่วยงานใดไม่ได้เตรียมรองรับในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรย่อมเสียเปรียบในเชิงการแข่งขันไปโดยปริยาย ฉะนั้น การพัฒนาแนวคิด และทฤษฎีการสมรรถนะนำมาศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลย่อมมีความสำคัญอย่างมากเพราะความเป็นวิชาชีพพยาบาลมีความเกี่ยวพันในการช่วยเหลือชีวิตของคนในสังคมหากพยาบาลขาดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ก็หมายความว่า ชีวิตของคนหรือของประชาชนย่อมเกิดการสูญเสียได้ง่ายในการขณะเฝ้าเวรรักษาเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ

๒.๒.๑ แนวคิดและความหมายของสมรรถนะ

การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จากสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าว ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหันมาทบทวนพิจารณาสมรรถนะขององค์กร เพื่อให้องค์กร สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้ หากองค์กรต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) และสร้างขีดความสามารถที่จะต้านทาน ต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้นได้จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเสียก่อน ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้สมรรถนะขององค์กร เป็นสมรรถนะที่แท้จริงและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้ องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงได้^{๑๕} สำหรับในประเทศไทย องค์กรธุรกิจหลายแห่งได้ตื่นตัวและนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิเช่น บริษัทปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) บริษัทเอไอเอสจำกัด (มหาชน) กลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ บริษัทโตโยต้ามอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด การไฟฟ้า ฝายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ในปัจจุบันนี้ บริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจ ต่างๆ กำลังให้ความสนใจหรืออยู่ในช่วงสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะของตนเอง สำหรับภาค ราชการและรัฐวิสาหกิจก็เห็นความสำคัญ และให้ความสนใจในการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลเช่นเดียวกัน เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จ้าง บริษัท HAY Group มาเป็นที่ปรึกษาในการสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะให้ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจใน หน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น จะกำหนดให้ข้าราชการทุกคนต้องมีสมรรถนะหลักร่วมกัน ๕ สมรรถนะ ซึ่งเป็น คุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหล่อหลอม ค่านิยมและพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ร่วมกัน และได้เริ่มทดลองใช้กับข้าราชการตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ เป็นต้นมา

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อยๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำ

^{๑๕} มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmup.ac.th/บทนำ/> [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

ต่างๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร

๓. เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

๔. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทนเป็นต้น^{๑๖}

ทางด้านนักวิชาการต่างประเทศได้ให้คำนิยามตามความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะไว้ต่าง ๆ ทัศนะที่ไม่แตกต่างกันมากนัก “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้^{๑๗}” หรือเป็นคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคล จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้^{๑๘} หรือกลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ^{๑๙}

นักวิชาการในประเทศมีหลายท่านต่างก็แสดงความคิดเห็นและให้ความหมายไปต่าง ๆ ดังนี้ “สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และ ความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ใน การทำงานหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้ว เราต้องรู้ว่าเราจะทำงานนั้นๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร^{๒๐} หรือ

^{๑๖} เรื่องเดียวกัน, [ออนไลน์],

^{๑๗} McClelland, D.C., A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle, (Boston: Mcber, 1975), p. 32.

^{๑๘} Boyatzis, R.E., Competence at work. In a Stewart (Ed.), (Motivation and society. San Francisco: Jossey-Bass, 1982), p. 58.

^{๑๙} Boam, R. and Sparrow, P., Designing and Achieving Competency, (McGraw-Hill, Reading, 1992), p. 15.

^{๒๐} เดชา เดชะวัฒนไพศาล, Competency-based Human Resource Management, วารสารการบริหารคน, ๒๑, (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๕๓) หน้า ๑๑-๑๘.

ความสามารถ ความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือตัดสินใจ การกระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการ เรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย^{๒๑} นอกจากนี้ ยังเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้^{๒๒}

กล่าวได้ว่า แนวคิดและความหมายของสมรรถนะ ซึ่งหากมองในเชิงความคิดเห็นของนักวิชาการทั้งหลายจะพบว่า มนุษย์มีสมรรถนะอยู่ในตัวด้วยกันทั้งหมดแต่ขาดการพัฒนาหรือการฝึกฝนทักษะ พร้อมการการไม่ได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดการนำสมรรถนะมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพเท่าที่มนุษย์คนนั้นมีอยู่เพราะข้อจำกัดในหลายด้านที่เป็นกีดกันทักษะ ความรู้และความสามารถจะเหมือนกับคนที่ไร้ซึ่งพลังแห่งความสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ หากเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลหากไม่สามารถจะนำสมรรถนะออกมาใช้ได้ในคราวที่จำเป็นก็เท่ากับว่าความเสียงย่อมจะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยได้โดยง่าย ดังนั้น การผลักดันงานที่ซ่อนอยู่ภายในหรือที่เรียกว่าสมรรถนะขึ้นอยู่กับการพัฒนาอย่างถูกกระบวนการวิธีการที่ผู้บริหารจะมองเห็นคุณค่า และโอกาสต่าง ๆ เพื่อการดึงเอาศักยภาพที่สูงสุดของพยาบาลออกมาใช้อย่างไรขีดจำกัดก็น่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับองค์กรทางวิชาชีพทั้งหลาย

^{๒๑} อุทฤษฎณ์ กาญจนเกตุ. การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล, **วารสารบริหารคน**, ๒๑ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๔๓): ๑๑-๑๘.

^{๒๒} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์, **เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ**, ๓๑ มกราคม ๒๕๔๘. (เอกสารอัดสำเนา).

ตารางที่ ๒.๕ : แนวคิดและความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการ	แนวคิดและความหมายของสมรรถนะ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, [ออนไลน์],	การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
McClelland, D.C., (1975, p. 32)	“สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้
Boyatzis, R.E., (1982, p. 58)	“สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ จินตภาพส่วนตน หรือบทบาททางสังคม หรือองค์ความรู้ ซึ่งบุคคล จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้
Boam, R. and Sparrow, P.,(1992, p. 15)	“สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ
เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, (๒๕๔๓, หน้า ๑๑-๑๘)	“สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และ ความสามารถ หรือ พฤติกรรมของบุคลากร
อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (๒๕๔๓, ๑๑-๑๘)	“สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือคิดค้น
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (๒๕๔๘, (เอกสารอัดสำเนา))	คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร

๒.๒.๒ ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ

๑) การพัฒนาสมรรถนะ

หลักการของการพัฒนาสมรรถนะเป็นการศึกษาเปรียบเทียบผู้ที่มีผลงานโดดเด่นในองค์กรกับผู้ที่มีผลงานปานกลางว่าทั้งสองกลุ่มนี้มีความแตกต่างกันในเรื่องใด โดยทั่วไปการคัดเลือกบุคลากรจะทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่กำหนดสำหรับตำแหน่งคล้าย ๆ กัน สิ่งเหล่านี้โดยทั่วไปจึงไม่ใช่สมรรถนะที่แยกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานโดดเด่นกับผู้ที่มีผลงานปานกลาง หรือที่เรียกว่า Differentiating Competency แต่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ที่ดำรงตำแหน่งซึ่งผู้ที่มีผลงานโดดเด่น และผู้ที่มีผลงานปานกลางมีเหมือนกัน (Threshold Competency) การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ผลงานโดดเด่นจะทำให้องค์กรใช้ความรู้ด้าน พฤติกรรมมาช่วยทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ กล่าวคือ ถ้าพบว่าการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานโดดเด่น กับผู้ที่มีผลงานปานกลาง

องค์การก็ทำให้พนักงานทุกคนรู้ว่าองค์การคาดหวังการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานองค์การก็ควรทำให้เห็นชัดเจนว่าผู้ที่มีการ ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้รับค่าตอบแทน หรือรางวัลที่มากกว่าผู้ที่ไม่ม่พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (โดยหลักของทฤษฎีการเรียนรู้ สิ่งมีชีวิตจะเรียนรู้ที่จะมีพฤติกรรมใด ๆ เพื่อให้ได้รางวัล และหลีกเลี่ยงจากการลงโทษ)^{๒๓}

ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) เป็นเครื่องมือ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตาม ที่ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่คาดหวังไว้ สมรรถนะในการทำงาน (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

๑. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษาอบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ

๒. ทักษะ (Skills) หมายถึงทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้า ไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนด ไว้ได้ ทักษะนี้มักจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น

๓. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและ เปลี่ยนแปลงได้ไม่ถ่วงนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการ ทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย^{๒๔}

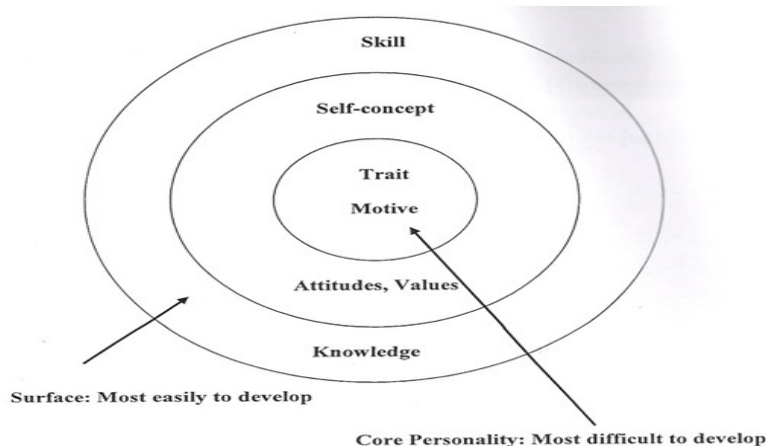
สมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผล การปฏิบัติงานในการทำงาน^{๒๕} ที่เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความ มีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเค้าได้ขยาย ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance)^{๒๖} สามารถอธิบายรายละเอียด เพิ่มเติมได้ตามภาพต่อไปนี้

^{๒๓} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), การพัฒนาระบบสมรรถนะ, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=258&Itemid=252 [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

^{๒๔} มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการ บริหารทรัพยากรบุคคล, [ออนไลน์].แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th/> [๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗].

^{๒๕} Mittrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D., Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward, (London: McGraw-Hill, 1992), p. 11.

^{๒๖} Spencer, M and Spencer, M.S., Competence at work: Models for Superiors Performance, (New York: John Wiley & Sons, 1993), p. 9.



แผนภาพที่ ๒.๑ : แสดงสมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

ที่มี : Spencer, M and Spencer, 1993, p. 11.

จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า

๑) แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น

๒) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

๓) แนวคิดของตนเอง (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

๔) ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

๕) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้^{๒๗}

สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย ๓ ประเภท ได้แก่ ๑) สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ๒) สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร และ ๓) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ ๒ ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical

^{๒๗} อธิพงศ์ ฤทธิชัย, แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency), [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213> [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

competency)^{๒๘} นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งสมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ๑) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ๒) สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และ ๓) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรือสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล^{๒๙}

๒) สมรรถนะต้นแบบ (Competency Model)

สำหรับแนวทางของสมรรถนะต้นแบบที่ได้ศึกษาค้นคว้ากันทั่วไปจะพบว่ามีความนิยมในการนำมาใช้และเหมาะสมกับแนวทางนี้คือ^{๓๐} Competency Model ที่ได้กล่าวถึงเรื่องของระบบราชการไทยมี ๓ ประการ ได้แก่

๒.๑ ข้อมูลจากแบบสรุปลักษณะงาน (Role Profile) เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบบรรยายลักษณะงานแบบย่อที่ระบุลักษณะงาน โดยเน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ประจำตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณวุฒิที่จำเป็น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งงาน

๒.๒ การจัดทำ Competency Expert Panel Workshops จำนวน ๑๖ ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับ Competency ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการท างานของข้าราชการแต่ละท่านที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้น ด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident

๒.๓ ข้อมูลจาก Hay's Worldwide Competency Database ของบริษัท เฮย์ กรุ๊ป ซึ่งเป็นข้อมูล Competency Best Practice ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศ

ข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะหรือ Competency Model สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย ประกอบไปด้วยสมรรถนะ ๒ ส่วน คือ

๑) สมรรถนะหลัก คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบ กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ด้านแนวคิดสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการ ตามหลักมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้คำจำกัดความ

^{๒๘} จีระประภา อัครบวร, **สร้างคนสร้างผลงาน** (กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๖๘.

^{๒๙} ณรงค์วิทย์ แสนทอง, **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์. ๒๕๔๗), หน้า ๑๐-๑๑.

^{๓๐} สำนักงาน ก.พ.ร่วมกับบริษัท เฮย์ กรุ๊ป, อ้างใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย, **เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ**, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf> [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

ของสมรรถนะหลัก ว่าเป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอม ค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ประการ ได้แก่

๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติ ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของ ตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนา ผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำ ได้มาก่อน

๑.๒ การบริการที่ดี (Service Mind) คือ ความตั้งใจและความพยายามของ ข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คือ ความสนใจ ใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) คือ การดำรง ตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

๑.๕ การทำงานเป็นทีม (Team work) คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วน ราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะ หัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม^{๓๑}

๒) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจ ในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นโดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ ๓ สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี ๕ สมรรถนะ) มีคำใหม่ที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นมาอีก หนึ่งคำคือ กลุ่มงาน ในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่นี้มีการจัดตำแหน่งงานทุกตำแหน่ง ให้อยู่ในกลุ่มงานต่างๆมีทั้งหมด ๑๘ กลุ่มงาน ดังนี้

กลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยมี ๑๘ กลุ่มงาน คือ

๑. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General Support)
๒. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support)
๓. กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)
๔. กลุ่มงานบริหาร (Executive)
๕. กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and Planning)
๖. กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research)
๗. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation)
๘. กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Development Design)

^{๓๑} สำนักงานข้าราชการพลเรือน, กรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕, หน้า ๑-๒ (อัดสำเนา).

๙. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ(International Relations)
 ๑๐. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement)
 ๑๑. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication and Promotion)
 ๑๒. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public Education and Development)
 ๑๓. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring Services)
 ๑๔. กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural and Artistic Vocational Skill Services)
 ๑๕. กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Services)
 ๑๖. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and Record)
 ๑๗. กลุ่มงานการปกครอง (Public Governance)
 ๑๘. กลุ่มงานอนุรักษ์(Conservation)^{๓๒}
- สำหรับสมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด ๒๐ ด้าน ประกอบด้วย
๑. การคิดวิเคราะห์(Analytical Thinking)
 ๒. การมองภาพองค์รวม(Conceptual Thinking)
 ๓. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
 ๔. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
 ๕. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
 ๖. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม(Cultural Sensitivity)
 ๗. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
 ๘. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
 ๙. การดำเนินการเชิงรุก (Proactive ness)
 ๑๐. ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
 ๑๑. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
 ๑๒. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
 ๑๓. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
 ๑๔. สภาวะผู้นำ (Leadership)
 ๑๕. คุณภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
 ๑๖. วิสัยทัศน์(Visioning)
 ๑๗. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
 ๑๘. ศักยภาพเพื่อน ากการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
 ๑๙. การควบคุมตนเอง (Self Control)
 ๒๐. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)^{๓๓}

^{๓๒} ขจรศักดิ์ ศิริมัย, เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf> [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

^{๓๓} เรื่องเดียวกัน, [ออนไลน์],

๓) ประเภทของสมรรถนะ

ศาลปกครองได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. สมรรถนะของสำนักงาน (Organization Competencies) เป็นความสามารถที่สำนักงานศาลปกครองจะต้องเป็นต้องมีและต้องทำ กล่าวคือ เป็นองค์เครื่องมืออาชีพในการสนับสนุนการพิจารณาคดีปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญในหลักกฎหมายปกครอง มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เข้าถึงประชาชนและหน่วยงานต่างๆ และเป็นองค์กรนำในการส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีในสังคมไทย

๒. สมรรถนะหลักของข้าราชการ (Core Competencies) เป็นสมรรถนะของข้าราชการทุกคนที่จำเป็นต้องมีต้องเป็นและต้องทำเพื่อให้สมรรถนะของสำนักงานบรรลุผลไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ เช่น เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักกฎหมายปกครอง ต้องใฝ่รู้พัฒนาตนเอง เพื่อทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในหลักกฎหมายปกครอง ซึ่งเป็นสมรรถนะขององค์กร เป็นต้น

๓. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) เป็นสมรรถนะของข้าราชการที่ต้องมี ต้องเป็นและต้องทำในแต่ละกลุ่มงานหรือตำแหน่งงาน โดยในบางกลุ่มงาน หรือบางตำแหน่งอาจแบ่งละเอียดออกเป็นสมรรถนะร่วมของกลุ่มงานและสมรรถนะเฉพาะของกลุ่มงานงานในแต่ละด้านลงไปอีกตามความจำเป็นของแต่ละลักษณะงาน เช่น พนักงานคดีที่ทำงานประจำองค์คณะกับพนักงานคดีที่ทำงานวิจัยต้องมีสมรรถนะร่วมที่เหมือนกัน คือ ต้องมีความสามารถเกี่ยวกับคดีปกครองเหมือนกันและมีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันตามลักษณะงานที่ต่างกัน พนักงานคดีประจำองค์คณะต้องเน้นทักษะการจัดทำสำนวนเป็นพิเศษ ส่วนพนักงานคดีที่ทำงานวิจัยก็จะเน้นทักษะเทคนิคการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย เป็นต้น^{๓๔}

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น ๕ ประเภทคือ

๑. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจาพนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

๒. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

๓. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

๔. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

^{๓๔} ศาลปกครอง, อังโน ขจรศักดิ์ ศิริมัย, *เรื่อนำรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*, [ออนไลน์].

๕. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น^{๓๕}

๔) ขั้นตอนการกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร^{๓๖} กล่าวว่า การกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร ทำได้หลายวิธี เช่น ว่าจ้างที่ปรึกษา ให้มาช่วยดำเนินการจัดทำระบบสมรรถนะหรือแต่งตั้งคณะทำงานภายในขึ้นมาศึกษาและ ร่วมกันพัฒนาก็ได้ ซึ่งแต่ละวิธีก็มีข้อจำกัดแตกต่างกัน ในที่นี้จะขอนำเสนอขั้นตอนการกำหนด และพัฒนาระบบสมรรถนะที่เป็นรูปธรรม และคิดว่ามีประสิทธิภาพ จึงขอเสนอขั้นตอนการ พัฒนาระบบสมรรถนะ ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอนได้แก่

ขั้นตอนที่ ๑ : การเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Kick-off) เริ่มด้วยขั้นตอนการเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญมาก โดยองค์กรควรเชิญทีมงานที่ปรึกษาหรือวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบ สมรรถนะ มาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดของระบบสมรรถนะและแผนการดำเนินงานของโครงการ แก่ผู้บริหารระดับต้น – สูง วัตถุประสงค์ของขั้นตอนนี้ก็เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะความสำคัญ และประโยชน์ รวมทั้งแผนการดำเนินงานของโครงการ และคาดหวังว่าผู้บริหารทุกท่านจะไปถ่ายทอดความรู้ต่อไปให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบสามารถตอบคำถามหรือข้อสงสัยในเบื้องต้นได้ รวมทั้งสามารถให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบสมรรถนะได้อย่างถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายควรเป็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย รองผู้อำนวยการ/รองคณบดี จนถึงผู้บริหารระดับสูง และคณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๒ : ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร (Organization Investigation and Diagnosis) ทีมที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กรเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะที่ผู้บริหารคาดหวังจากบุคลากร และข้อมูลอื่นๆ ไป โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร คู่มือ Website สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง การใช้แบบสอบถามกับบุคลากรระดับต่างๆ ขององค์กรรวมทั้งศึกษาระบบสมรรถนะจากสถาบันองค์กรคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีโครงสร้างภารกิจ การดำเนินงานคล้ายคลึง/ใกล้เคียงกับองค์กรของเรา เพื่อนำมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษาและกำหนดสมรรถนะของบุคลากรให้ถูกต้อง เหมาะสม และท้าทายมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรต่างๆ

ขั้นตอนที่ ๓: การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Workshop) ในขั้นตอนนี้ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กรเชิญผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่หัวหน้า/ผู้อำนวยการ/คณบดี ขึ้นไปมาร่วมกำหนดสมรรถนะองค์กร (Organizational Competency) และค้นหาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ทั้งนี้เพราะ

^{๓๕} เรื่องเดียวกัน, [ออนไลน์],

^{๓๖} มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล, [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th/> [๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗].

ผู้บริหารระดับสูงจะทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ทิศทางนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่างๆ อย่างดี จึงกำหนดสมรรถนะขององค์กรได้ ชัดเจน และตรงประเด็นมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ เมื่อกำหนดสมรรถนะขององค์กรและสมรรถนะ หลักเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็ควรกำหนดสมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) ทั้งสมรรถนะร่วม และสมรรถนะเฉพาะทางของแต่ละสายวิชาชีพ (Common & Specific Functional Competency) โดยกลุ่มเป้าหมายควรเป็น Key Persons ที่เป็นตัวแทนจากสายวิชาชีพต่างๆ

ขั้นตอนที่ ๔: การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development & Coaching) ภายหลังจากจบการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว คณะที่ปรึกษา/วิทยากรควรมอบหมายให้ คณะทำงานแต่ละสายวิชาชีพกลับไปปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพของตน ประมาณ ๑ - ๒ สัปดาห์เพื่อเตรียมกลับมาร่วมพัฒนากับทีมที่ปรึกษา/วิทยากร หลังจากนั้น คณะที่ปรึกษา/วิทยากรควรให้คำปรึกษาและชี้แนะ (Competency Consulting & Coaching) การพัฒนา สมรรถนะในแต่ละวิชาชีพให้ถูกต้องและมีความสมบูรณ์มากขึ้นพร้อมกับการเทียบสมรรถนะตาม สายวิชาชีพกับตำแหน่งงาน (Functional Competency Mapping with Job Position)

ขั้นตอนที่ ๕: การรวบรวมและจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Profile & Dictionary) คณะที่ปรึกษาและคณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร ร่วมกันทบทวนสมรรถนะ หลักขององค์กร การจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะแต่ละตัว (คำอธิบายรายละเอียด พฤติกรรมเพิ่มเติม วิธีการประเมินผลและแนวทางการพัฒนา) และจัดทำการเทียบสมรรถนะหลักกับตำแหน่งงาน (Core Competency Mapping with Job Position) โดยพิจารณาว่าแต่ละตำแหน่ง ควรจะมีระดับ ความสามารถมาตรฐานอยู่ในระดับใด คณะที่ปรึกษา รวบรวมสมรรถนะทั้งหมด และจัดทำคู่มือ พจนานุกรมสมรรถนะขององค์กร (Competency Dictionary) เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่สมรรถนะและใช้ เป็นมาตรฐานกลางเผยแพร่ให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ ตลอดจนขออนุมัติใช้ระบบสมรรถนะ ขององค์กรจากผู้บริหารระดับสูง

ขั้นตอนที่ ๖ : การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะข้าราชการ (Communication & Competency Assessment) ขั้นตอนนี้เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าขั้นตอนที่กล่าวมาแล้วกล่าวคือ เมื่อพัฒนาระบบสมรรถนะเสร็จแล้วจะต้องทำการสื่อสารหรือถ่ายทอดระบบสมรรถนะให้กับ บุคลากรทุกคนรับทราบรายละเอียดของระบบสมรรถนะ ตั้งแต่แนวคิดหลักการ ประโยชน์ของ สมรรถนะ ขั้นตอนการพัฒนา พจนานุกรมสมรรถนะ วิธีการประเมินสมรรถนะ และนโยบายการนำ ระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ เห็นประโยชน์ และให้ความร่วมมือในการนำไปใช้ในการวัดประเมิน และพัฒนาสมรรถนะ ของตนเอง เมื่อสื่อสารให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจแล้วก็ทำการประเมินสมรรถนะ บุคลากรเป็นรายบุคคล และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพจนานุกรม สมรรถนะ^{๓๗}

^{๓๗} มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการ

๕) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์การส่วนใหญ่จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและตัวองค์กรในส่วนตัวบุคคลนั้น อาจมองเป็นเรื่องของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ส่วนองค์การจะมองไปในส่วนของงาน เช่น การวางแผน การประสาน การควบคุม เป็นต้นซึ่งจะนำเสนอดังนี้

๑) การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ได้การอบรมเริ่มแรกก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น (Basic Skills Training) เพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ(Orientation Training)เพื่อให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์การและทราบนโยบายโดยทั่วไปขององค์การ หรือการฝึกอบรมรูปแบบต่างๆล้วนมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามท้องที่การต้องการ เช่น การอบรมให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน(Qualifying Training) การฝึกอบรมเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Second-Chance Training) การอบรมข้ามหน้าที่การงาน (Cross-Training) การฝึกอบรมซ้ำ/ทบทวน (Retraining) การฝึกอบรมเพื่อเตรียมหางาน (Outplacement Trainig)

๒) การศึกษา (Education) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์กรในองค์กรมักจะเรียกว่าการศึกษาของพนักงานเช่น การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จะเป็นในงาน การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education) การศึกษาต่อเนื่อง(Continuing Education)

๓) การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) ด้วยวิธีต่างตามที่องค์กรกำหนดเช่น การสอนงานให้กับบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยมอบหมายให้บุคคลที่มีประสบการณ์สอนงาน อาจเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรืออาจเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานขององค์กร เป็นลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้พนักงานที่มุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโตทำให้คนทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทักษะการปฏิบัติงานทั้งด้านอาชีพและการอยู่ร่วมกันในองค์กร ซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปของสัมมนาเชิงปฏิบัติซึ่งทำให้ผู้เข้าสัมมนาได้ปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริงร่วมกับการอภิปราย นอกจากนี้อาจมีรูปแบบของการทำกิจกรรมที่เรียกว่า Walk rally เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา

๔) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการได้อย่างทันทีที่องค์กรต้องการ จะมี ๒ ส่วนหลัก ๆ คือ การวางแผนอาชีพ (Career Planning)เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ กับการบริหารอาชีพ (Career Management) เป็นกิจกรรมและโอกาส

ต่าง ๆ ขององค์การที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้มั่นใจว่าองค์การจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต

๕) การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) คือ การปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ ๒ แนวทางคือการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์การค่อยเป็นค่อยไป เช่นการทำ TQM (Total Quality Management) การนำระบบการควบคุมมาตรฐาน ISO ๙๐๐๐ กับการปรับรื้อระบบขององค์การ (Process Innovation) ในลักษณะที่รู้จักกันคือ การปรับเปลี่ยนแบบซุตรากถอนโคน ดังเช่น การรีเอนจิเนียริงหรือการปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนักที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งเวลา^{๓๘}

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะที่นักคิด นักวิชาการได้เสนอไว้อย่างมากมาย แต่เมื่อสังเคราะห์จากการทำความเข้าใจจะพบว่า เป็นกระบวนการวิธีการเพื่อการยกระดับการปฏิบัติหน้าที่โดย ผลงานการปฏิบัติหน้าที่ให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างมีครอบคลุม ๕ เรื่องที่เป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาด้วยการดึงศักยภาพของพยาบาลให้เกิดอย่างรวดเร็ว ได้แก่ แรงจูงใจ คุณลักษณะส่วนบุคคล แนวคิดของตนเอง องค์ความรู้ และทักษะ ซึ่งเมื่อรวมกระแสการพัฒนาสมรรถนะจะพบว่าจะเป็นสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคลที่โรงพยาบาลจำเป็นจะต้องยกระดับขีดความสามารถและการนำศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสูงสุด นอกจากนี้ทางฝ่ายผู้บริหารยังสามารถจะกำหนดกรอบการพัฒนาด้วยการนำเครื่องมือที่สามารถจะนำพัฒนาสมรรถนะ พยาบาลได้อย่างน้อย ๕ ประการ ได้แก่ ๑) ระบบการฝึกอบรม ๒) ระบบการการให้ศึกษา ๓) ระบบการพัฒนาพนักงานตามสายงาน ๔) ระบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และ ๕) การพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพต่อไป

^{๓๘} กัญญาณ อินทวาท, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์การ, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.thaihealth.or.th/partner/blog/23056> [๒๖ พ.ย.๕๖].

ตารางที่ ๒.๖ : ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ

นักวิชาการ	ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ
สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (๒๕๔๘, (ออนไลน์))	หลักของทฤษฎีการเรียนรู้ สิ่งมีชีวิตจะเรียนรู้ที่จะมีพฤติกรรมใด ๆ เพื่อให้ได้รางวัล และหลีกเลี่ยงจากการลงโทษ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, [ออนไลน์].	ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) เป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากร
Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D., (1992, p. 11)	สมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน
Spencer, M and Spencer, M.S., (1993, p. 9)	สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน
อติพงศ์ ฤทธิชัย, (ออนไลน์)	ทฤษฎีสมรรถนะครอบคลุมลักษณะ ๕ ประการ ๑) แรงจูงใจ (Motive) ๒) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ๒) แนวคิดของตนเอง (Self concept) ๔) ความรู้ (Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill)
จิรประภา อัครบวร, (๒๕๔๙, หน้า ๖๘)	สมรรถนะประกอบ ๓ ประเภท ได้แก่ ๑) สมรรถนะหลัก (Core competency) ๒) สมรรถนะบริหาร (Professional competency) ๓) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency)
ณรงค์วิทย์ แสนทอง, (๒๕๔๗, หน้า ๑๐-๑๑)	สมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ๑) สมรรถนะหลัก (Core competency) ๒) สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) ๓) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency)
สำนักงานข้าราชการพลเรือน, (๒๕๕๕, หน้า ๑-๒)	สมรรถนะหลัก ๕ ประการ ได้แก่ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ๒) การบริการที่ดี (Service Mind) ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ๕) การทำงานเป็นทีม (Team work)

นักวิชาการ	ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ
ขจรศักดิ์ ศิริมัย, [ออนไลน์]	สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจ
กัญญาณ อินทว้าง, [ออนไลน์]	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ๕ ประการ ได้แก่ ๑) การฝึกอบรม (Training) ๒) การศึกษา (Education) ๓) การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) ๔) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) ๕) การพัฒนาองค์กร (Organizational Development)

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล

สภาการพยาบาล ได้ปรับปรุงขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงจากการสังเคราะห์การปฏิบัติของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงของประเทศไทย นโยบายของหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่เน้นการจัดการรายกรณีในผู้ป่วยที่เจ็บป่วยซับซ้อนมีภาวะเสี่ยงสูงต่อการเกิดภาวะแทรกซ้อนซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการดูแลสูงโดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มคุณภาพ และลดค่าใช้จ่ายและการขยายขอบเขตของการพยาบาลในการรักษาโรคเบื้องต้นและสร้างความเข้มแข็งของบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมสภาการพยาบาลจึงได้ให้ความหมายของการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง

๒.๓.๑ การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง^{๓๘}

การกระทำการพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมาย หรือ กลุ่มเฉพาะโรคที่มีปัญหาซับซ้อน ซึ่งต้องอาศัยความชำนาญและทักษะการพยาบาลขั้นสูง ในการจัดการรายกรณีหรือใช้วิธีการอื่นๆ การจัดระบบการดูแลผู้ป่วยเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรคที่มีประสิทธิภาพ ให้เหตุผลและตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยบูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย ความรู้ ทฤษฎีการพยาบาลและทฤษฎีอื่น ๆ ที่เป็นปัจจุบัน มุ่งเน้นผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว พัฒนานวัตกรรมและกระบวนการดูแลในกลุ่มผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมาย หรือ กลุ่มเฉพาะโรคอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะงานเชิงวิชาชีพ ตลอดจนติดตามประเมินคุณภาพและจัดการผลลัพธ์โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงประเมินผลในการดูแลผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมาย หรือ กลุ่มเฉพาะโรคที่มีปัญหาซับซ้อน ซึ่งขอบเขตและสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงมีความครอบคลุม ๙ สาขา ดังนี้

๑. สาขาการพยาบาลอายุรศาสตร์-ศัลยศาสตร์ การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสาขาการพยาบาลอายุรศาสตร์-ศัลยศาสตร์ หมายถึง การกระทำการพยาบาลโดยตรงในผู้ป่วยผู้ใหญ่เฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรคที่มีปัญหาซับซ้อนหรือมีปัญหาสุขภาพที่สำคัญในภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังหรือวิกฤตฉุกเฉินและเฉียบพลัน โดยใช้ความชำนาญและทักษะการพยาบาลขั้นสูงในการจัดการรายกรณีหรือใช้

^{๓๘} ราชกิจจานุเบกษา, ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง ขอบเขตและสมรรถนะผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง สาขาต่าง ๆ, เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๖ ง, ๓๐ มกราคม ๒๕๕๒, หน้า ๒๘-๔๑.

วิธีการอื่น ๆ รวมทั้งการจัดการให้มีระบบการดูแลผู้ป่วยเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรคที่มีประสิทธิภาพ ให้เหตุผลและตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยบูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ผลการวิจัยความรู้ทฤษฎี การพยาบาลและทฤษฎีอื่นๆ มุ่งเน้นผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว พัฒนานวัตกรรมและ กระบวนการดูแลผู้ป่วยผู้ใหญ่เฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรคอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วม งานในการพัฒนาความรู้และทักษะงานเชิงวิชาชีพ ตลอดจนติดตามประเมินคุณภาพและจัดการ ผลลัพธ์โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงประเมินผลในการดูแลผู้ป่วยผู้ใหญ่เฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรค

๒. สาขาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง สาขา การพยาบาลจิตเวช และสุขภาพจิต หมายถึงการกระทำการพยาบาลโดยตรงแก่ผู้รับบริการด้านสุข ภาพจิตและจิตเวชที่มีปัญหาซับซ้อนโดยใช้ความชำนาญและทักษะการพยาบาลขั้นสูง ในการจัดการ รายกรณีหรือใช้วิธีการอื่น ๆ รวมทั้งการจัดการให้มีระบบการดูแลผู้ป่วยเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรค ที่มีประสิทธิภาพ ให้เหตุผลและตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยบูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ผลการวิจัย ความรู้ทฤษฎีการพยาบาลและทฤษฎีอื่นๆ ที่เป็นปัจจุบัน มุ่งเน้นผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว พัฒนานวัตกรรมและกระบวนการดูแลในกลุ่มผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มเฉพาะโรคอย่าง ต่อเนื่อง และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะงานเชิงวิชาชีพ ตลอดจน ติดตามประเมินคุณภาพและจัดการผลลัพธ์โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงประเมินผลในการดูแลผู้ใช้ บริการกลุ่มผู้รับบริการที่มีปัญหาซับซ้อน

๓. สาขาการพยาบาลมารดาและทารก การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสาขา การพยาบาลมารดาและทารก หมายถึงการกระทำการพยาบาลโดยตรงแก่สตรีในระยะก่อนตั้งครรภ์ ระยะตั้งครรภ์ระยะหลังคลอดรวมถึงทารกแรกเกิดและครอบครัวในภาวะปกติภาวะเสี่ยง ภาวะเจ็บ ป่วยภาวะแทรกซ้อน ภาวะฉุกเฉินและวิกฤต โดยใช้ความรู้ความชำนาญและทักษะการพยาบาลขั้นสูง ในการจัดการรายกรณีหรือใช้วิธีการอื่น ๆ รวมทั้งการจัดการให้มีระบบ การดูแลที่มีประสิทธิภาพ การให้เหตุผลและตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยบูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ผลการวิจัย ทฤษฎีการ พยาบาลและทฤษฎีอื่นๆ ที่เป็นปัจจุบัน มุ่งเน้นผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวพัฒนานวัตกรรมและ กระบวนการดูแลในกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานในการพัฒนา ความรู้และทักษะงานเชิงวิชาชีพ ตลอดจนติดตามประเมินคุณภาพและจัดการผลลัพธ์โดยใช้ กระบวนการวิจัยเชิงประเมินผลในการดูแลกลุ่มเป้าหมาย

๔. สาขาการพยาบาลเด็ก การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสาขาการพยาบาลเด็กหมายถึง การกระทำการพยาบาลโดยตรงอย่างเป็นองค์รวมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงวัยรุ่นเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะ โรคที่มีปัญหาซับซ้อนหรือมีปัญหาด้านสุขภาพที่สำคัญรวมทั้งครอบครัวอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ความชำนาญ และทักษะการพยาบาลขั้นสูง ใช้วิจารณ์ทางคลินิกในการบูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยความรู้ทฤษฎีการพยาบาล หลักจริยธรรมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นปัจจุบันร่วมกับการ บริหารจัดการโดยใช้การจัดการรายกรณีการจกระบบการดูแลที่มีประสิทธิภาพ การประสานงาน กับทีมสุขภาพ การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมการดูแล การเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานใน การพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ รวมถึงการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และการควบคุมคุณภาพ การดูแลและการจัดการผลลัพธ์ทางด้านสุขภาพการเจริญเติบโตและการพัฒนาการเด็กและครอบครัว

๕. สาขาการพยาบาลผู้สูงอายุ การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสาขาการพยาบาล ผู้สูงอายุหมายถึงการกระทำการพยาบาลโดยตรงในผู้สูงอายุหรือผู้ป่วยสูงอายุที่มีปัญหาซับซ้อนหรือ

มีปัญหาสุขภาพที่สำคัญในภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังและเฉียบพลัน โดยใช้ความชำนาญและทักษะการพยาบาลขั้นสูง ในการจัดการรายกรณีหรือวิธีการอื่น ๆ รวมทั้งการจัดการให้มีระบบการดูแลที่มีประสิทธิภาพ ให้เหตุผลและตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยบูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ผลการวิจัยความรู้ทฤษฎีการพยาบาลและทฤษฎีอื่น ๆ มุ่งเน้นผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว พัฒนานวัตกรรมและกระบวนการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้ป่วยสูงอายุอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะงานเชิงวิชาชีพ ตลอดจนติดตามประเมินคุณภาพและจัดการผลลัพธ์โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงประเมินผลการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้ป่วยสูงอายุ

๖. สาขาการผดุงครรภ์ การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสาขาการผดุงครรภ์ หมายถึง การกระทำการพยาบาลโดยตรงแก่สตรีวัยเจริญพันธุ์สตรีในระยะก่อนตั้งครรภ์ระยะตั้งครรภ์ระยะคลอดระยะหลังคลอดรวมถึงทารกแรกเกิดและครอบครัว ในภาวะปกติภาวะเสี่ยง ภาวะเจ็บป่วย ภาวะแทรกซ้อน ภาวะฉุกเฉินและวิกฤต การทำคลอดปกติ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและทักษะการพยาบาลขั้นสูงในการจัดการรายกรณีหรือใช้วิธีการอื่น ๆ รวมทั้งการจัดการให้มีระบบการดูแลที่มีประสิทธิภาพการให้เหตุผลและตัดสินใจเชิงจริยธรรมโดยบูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ผลการวิจัย แนวคิดทางการผดุงครรภ์ทฤษฎีการพยาบาลและทฤษฎีอื่นๆ ที่เป็นปัจจุบัน มุ่งเน้นผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว พัฒนานวัตกรรมและกระบวนการดูแลในกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะงานเชิงวิชาชีพตลอดจนติดตามประเมินคุณภาพและจัดการผลลัพธ์โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงประเมินผลในการดูแลกลุ่มเป้าหมาย

๗. สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน หมายถึงการกระทำการพยาบาลโดยตรงบริหารจัดการในการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรคการดูแลแก่บุคคลครอบครัวและชุมชนที่มีปัญหาสุขภาพหรือมีความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพที่สำคัญของพื้นที่หรือของประเทศรวมทั้งการรักษาโรคเบื้องต้นซึ่งต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและทักษะการพยาบาลขั้นสูงโดยใช้ระบบการจัดการรายบุคคลกลุ่มบุคคลครอบครัวและชุมชนรวมทั้งการจัดการให้มีระบบการดูแลในชุมชนที่มีประสิทธิภาพการให้เหตุผลและตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยบูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ผลการวิจัยความรู้ทฤษฎีการพยาบาลและทฤษฎีอื่นๆที่เป็นปัจจุบันมุ่งเน้นผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวพัฒนานวัตกรรมและระบบการดูแลบุคคลครอบครัวและชุมชนอย่างต่อเนื่องเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะงานเชิงวิชาชีพ ตลอดจนควบคุมคุณภาพและจัดการผลลัพธ์โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงประเมินผลในการดูแลบุคคลครอบครัวและชุมชน

๘. สาขาการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื่อและการควบคุมการติดเชื้อ การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสาขาการพยาบาลผู้ป่วยโรคติดเชื้อและการควบคุมการติดเชื้อหมายถึงการกระทำการพยาบาลโดยตรง บริหารจัดการในการดูแลผู้ป่วยโรคติดเชื้อที่มีปัญหาซับซ้อนซึ่งต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและทักษะการพยาบาลขั้นสูงโดยใช้ระบบการจัดการรายกรณีหรือวิธีการอื่น ๆ การจัดการให้มีระบบการดูแลที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งระบบการเฝ้าระวังการวินิจฉัยโรคติดเชื้อป้องกันและควบคุมการติดเชื้อทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน ให้เหตุผลและตัดสินใจเชิงจริยธรรมโดยบูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ผลการวิจัยความรู้ทฤษฎีการพยาบาลและทฤษฎีอื่น ๆ ที่เป็นปัจจุบันมุ่งเน้นผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว พัฒนานวัตกรรมและระบบการดูแลผู้ป่วยโรคติดเชื้อ

และการควบคุมการติดเชื้ออย่างต่อเนื่องและเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะงานเชิงวิชาชีพตลอดจนควบคุมคุณภาพและจัดการผลลัพธ์โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงประเมิณผลในการดูแลผู้ป่วยโรคติดเชื้อและการควบคุมการติดเชื้อการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสาขาการพยาบาลด้านการให้ยาระงับความรู้สึก หมายถึง การกระทำเกี่ยวกับการทำให้ผู้ป่วยหมดความรู้สึกโดยการให้ยาระงับความรู้สึกชนิดทั่วตัว (General Anesthesia) ตามขอบเขตที่สภาการพยาบาลกำหนดและสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยก่อน ระหว่างและหลังได้รับยาระงับความรู้สึก ซึ่งต้องอาศัยความชำนาญและทักษะขั้นสูงโดยบูรณาการความรู้ทางด้านการระงับความรู้สึกผลการวิจัยหลักฐานเชิงประจักษ์และประสบการณ์มาเป็นแนวทางในการดูแลแบบองค์รวมในบทบาทการปฏิบัติการพยาบาล การตัดสินใจทางคลินิกและจริยธรรมในการปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย การให้ความรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยและครอบครัวสามารถปรับตัวต่อภาวะเครียดจากการผ่าตัดและจากการได้รับยาระงับความรู้สึกเพื่อให้ผู้ป่วยสามารถฟื้นสภาพได้อย่างรวดเร็วและการเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะงานเชิงวิชาชีพ ตลอดจนติดตามประเมินคุณภาพและจัดการผลลัพธ์การพยาบาลโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงประเมิณผล

๙. สาขาการพยาบาลด้านการให้ยาระงับความรู้สึก การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสาขาการพยาบาลด้านการให้ยาระงับความรู้สึก หมายถึง การกระทำเกี่ยวกับการทำให้ผู้ป่วยหมดความรู้สึกโดยการให้ยาระงับความรู้สึกชนิดทั่วตัว (General Anesthesia) ตามขอบเขตที่สภาการพยาบาลกำหนดและสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยก่อน ระหว่างและหลังได้รับยาระงับความรู้สึก ซึ่ง ต้องอาศัยความชำนาญและทักษะขั้นสูงโดยบูรณาการความรู้ทางด้านการระงับความรู้สึกผลการวิจัยหลักฐานเชิงประจักษ์และประสบการณ์มาเป็นแนวทางในการดูแลแบบองค์รวมในบทบาทการปฏิบัติการพยาบาล การตัดสินใจทางคลินิกและจริยธรรมในการปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย การให้ความรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยและครอบครัวสามารถปรับตัวต่อภาวะเครียดจากการผ่าตัดและจากการได้รับยาระงับความรู้สึกเพื่อให้ผู้ป่วยสามารถฟื้นสภาพได้อย่างรวดเร็วและการเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะงานเชิงวิชาชีพ ตลอดจนติดตามประเมินคุณภาพและจัดการผลลัพธ์การพยาบาลโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงประเมิณผล^{๔๐}

จะเห็นได้ว่า ความสามารถในการใช้หลักฐานอ้างอิง (Evidence Based Practice) เพื่อปรับปรุงการบริการเป็นทักษะที่สำคัญมากสำหรับผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง การปฏิบัติโดยใช้หลักฐานอ้างอิง หมายถึง การบูรณาการผลการวิจัย ทฤษฎีทางการพยาบาลและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับเหตุผลทางพยาธิสรีรภาพ ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติ และความพอใจของผู้ใช้บริการ/ผู้ป่วย เป็นแนวทางในการตัดสินใจและให้บริการทั้งนี้ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงนั้น พยาบาลจะต้องสามารถตอบประชาชนได้ถึงประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการปฏิบัติการตัดสินใจจึงต้องอยู่บนพื้นฐานของการใช้ปัญญาและวิจารณญาณ ประเมินวิเคราะห์การปฏิบัติตลอดจนใช้ความรู้และสร้างความรู้จากการปฏิบัติ^{๔๑}

^{๔๐} ราชกิจจานุเบกษา, ประกาศสภาการพยาบาล เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘-๔๑.

^{๔๑} สภาการพยาบาล, **ขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง**, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.tnc.or.th/diploma/page-3.html> [๒๖ พ.ย.๕๖].

๒.๓.๒ ขอบเขตและสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงมีความครอบคลุม

กำหนดสมรรถนะหลักที่เป็นแกนของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (Core Competency) ประกอบด้วย ๙ สมรรถนะหลัก^{๔๒} ที่เหมือน ๆ กัน แต่จะมีความแตกต่างกันโดยรายละเอียดกันไปดังนี้

สมรรถนะที่ ๑ มีความสามารถในการพัฒนา จัดการ และกำกับระบบการดูแลกลุ่มเป้าหมาย หรือเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรค (Care Management)

สมรรถนะที่ ๒ มีความสามารถในการดูแลกลุ่มเป้าหมาย หรือ กลุ่มเฉพาะโรคที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน (Direct Care)

สมรรถนะที่ ๓ มีความสามารถในการประสานงาน (Collaboration)

สมรรถนะที่ ๔ มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowering) การสอน (educating) การฝึก (coaching) การเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติ (mentoring) ได้แก่

สมรรถนะที่ ๕ มีความสามารถในการให้คำปรึกษาทางคลินิกในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมายที่ตนเองเชี่ยวชาญ (Consultation) ได้แก่

สมรรถนะที่ ๖ มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

สมรรถนะที่ ๗ มีความสามารถในการให้เหตุผลทางจริยธรรมและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical reasoning and ethical decision making)

สมรรถนะที่ ๘ มีความสามารถในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)

สมรรถนะที่ ๙ มีความสามารถในการจัดการและประเมินผลลัพธ์ (outcome management and evaluation)

ทางด้าน เลิศฤทธิ วุฒิตันติพงศ์ ได้ระบุว่า สมรรถนะหลัก (core competency) ประจำกลุ่มงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่พึงประสงค์ มี ๙ สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ ๑ ด้านพฤติกรรมกรให้บริการทางคลินิก (clinical behavior) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลในการใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย มีความอิสระในการดูแลผู้ป่วย ให้การพยาบาลได้อย่างเหมาะสมกับเวลา มีการบูรณาการความรู้และประยุกต์ใช้ทฤษฎีทางการพยาบาล หลักการและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะที่ ๒ ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (leadership teamwork collaboration) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ทำงานร่วมกับทีมสุขภาพในการวางแผนให้การดูแลผู้ป่วย สามารถมอบหมายงานบุคลากรระดับรองได้อย่างเหมาะสม เป็นตัวอย่างของการเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติงานของวิชาชีพพยาบาล

สมรรถนะที่ ๓ ด้านลูกค้าสัมพันธ์/บริการลูกค้า (customer – focused service / customer relations management) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลในการให้บริการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการและพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย แสวงหาแนวทางในการปรับปรุงระบบการให้บริการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ

^{๔๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๙.

สมรรถนะที่ ๔ ด้านการสื่อสารและประสานงาน (communication) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการเป็นผู้ฟังที่ดี ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ลดอุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร สามารถสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงาน และระหว่างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ ๕ ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ (knowledge and skill development) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลที่แสดงออกถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเอง ทางด้านวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ ๖ ด้านวิชาการและการวิจัย (scholarly activities) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลในการใช้องค์ความรู้ตามหลักการและทฤษฎีการพยาบาล ริเริ่มค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ มีความใฝ่รู้ มีทักษะ แสวงหาความรู้ พัฒนาค้นคว้าของงานด้านวิชาการและวิจัยด้วยการทำวิจัย จัดทำผลงานทางวิชาการ สอนและเผยแพร่ความรู้สู่สังคมได้

สมรรถนะที่ ๗ ด้านการจัดข้อมูล (information management) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลในการประเมินผลการให้บริการพยาบาล วิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล

สมรรถนะที่ ๘ ด้านการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ (decision making and critical thinking) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลในการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อการแก้ไขปัญหาสุขภาพในระดับบุคคลและครอบครัว ทักษะในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยความรู้และทักษะภายใต้จรรยาบรรณ จริยธรรมของวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน

สมรรถนะที่ ๙ ด้านการวางแผน (strategic management) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลในการวางแผนเพื่อการดูแลสุขภาพบุคคลและครอบครัว รวมถึงการวางแผนการพัฒนาปรับปรุงระบบงาน กลวิธีการให้บริการพยาบาลให้มีคุณภาพอยู่เสมอ^{๔๓}

๒.๓.๓ สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร

๑) สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ^{๔๔} ประกอบด้วย ๙ สมรรถนะ ได้แก่

สมรรถนะที่ ๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ/หน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ แสดงความพยายามในการทำงานให้ดี

^{๔๓} เลิศฤทธิ์ วุฒิตันติพงศ์, สมรรถนะหลักสำหรับพยาบาลวิชาชีพ, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : http://www.med.cmu.ac.th/hospital/nor/2010/index.php?option=com_content&view=article&id=6:core-competency&catid=3:2011-03-15-02-31-45&Itemid=18 [๒๖ พ.ย.๕๖].

^{๔๔} สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, รายละเอียดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร, ๒๕๕๗, หน้า ๒-๙. (เอกสารอัดสำเนา).

- ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีและถูกต้องตามมาตรฐาน/แนวทางการปฏิบัติงานที่กำหนด
 - มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา
- ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้**
- กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี
 - ติดตามผลการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน/แนวทางการปฏิบัติ งานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น
 - มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบตราความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้ผลการทำงานที่มีคุณภาพ
- ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น**
- ปรับปรุงรูปแบบ/วิธีการที่ทำให้บริการพยาบาลมีคุณภาพดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - เสนอหรือทดลองรูปแบบ/วิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่หน่วยงาน/องค์กรกำหนดไว้
- ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างไม่มีใครทำมาก่อน**
- กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยากเพื่อทำให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด
 - พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่มีใครทำได้มาก่อน
- ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย**
- ตัดสินใจโดยมีการประเมินผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐ องค์กรและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด
 - บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจขององค์กรตามที่ได้วางแผนไว้

สมรรถนะที่ ๒ การบริการที่ดี (Service Mind)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ แสดงความเต็มใจในการให้บริการและสามารถให้บริการที่ผู้ใช้บริการต้องการได้

- ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี รวดเร็ว ถูกต้อง และสร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการโดยยึดความต้องการของผู้ใช้บริการสิทธิของผู้ใช้บริการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้ใช้บริการได้ตลอดการ

ให้บริการ

- ระดับที่ ๒** แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเต็มใจช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ใช้บริการได้
- รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้ใช้บริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่นบ่น เบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดภาระ
 - นำข้อเสนอแนะและข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการจากผู้ใช้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น

- ระดับที่ ๓** แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก
- ให้การช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา โดยเฉพาะเมื่อผู้ใช้บริการประสบความยากลำบากในการใช้บริการรักษาพยาบาล
 - ให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับบริการรักษาพยาบาลที่ดำเนินการอยู่ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการ แม้ว่าผู้ใช้บริการจะไม่ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน
 - ให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป

- ระดับที่ ๔** แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้ บริการได้
- เข้าใจความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ และ/หรือแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ เช่น การจัดระบบรับฟังความคิดเห็น หรือประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
 - ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการ ประชาชนและชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ

- ระดับที่ ๕** แสดงสมรรถนะระดับที่ ๕ และสามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้ใช้บริการ
- เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการในระยะยาวและสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้ประโยชน์สูงสุด
 - ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้ใช้บริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมช่วยในการตัดสินใจของผู้ใช้บริการ

สมรรถนะที่ ๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

คำจำกัดความ : ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

- ระดับที่ ๐** ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

- ระดับที่ ๑** แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน/ที่เกี่ยวข้อง

- กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน สืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ งาน

- ประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน**
- ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการแพทย์และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงาน
 - รอบรู้เท่าทัน ติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน อย่างต่อเนื่อง
- ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน**
- ประยุกต์ใช้หลักวิชาการทางคลินิกที่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษในการปฏิบัติงาน รวมถึงวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบของวิทยาการต่างๆ ที่มีต่อบริการพยาบาล
 - นำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแนวทางปฏิบัติการพยาบาล (Nursing Practice Guideline) ระบบงาน กลวิธีการให้บริการพยาบาลที่ต้องมีความชำนาญเป็นพิเศษให้มีคุณภาพอยู่เสมอ
 - สังสมความรู้และวิทยาการใหม่ๆ นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีความรู้/องค์ความรู้วิชาชีพอยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในอนาคต
- ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง**
- มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานหลายด้าน (สหวิทยาการ) และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม
 - เป็นแบบอย่างในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - มีความสามารถในการจัดการงานในความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพและสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้อื่นได้
- ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ**
- สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร
 - มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ ๔ จริยธรรม (Integrity)

คำจำกัดความ : การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและ

ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรและรัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ มีความซื่อสัตย์สุจริต

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย
- แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา

ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้

- รักหาความจริง มีสัจจะเชื่อถือได้ พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง
- มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ อุทิศร่างกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและหน่วยงานบรรลุผล

ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ

- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน
- เสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจส่วนตน โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ

ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และธำรงความถูกต้อง

- ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้
- ตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องหรือเสียผลประโยชน์

ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม

- ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

สมรรถนะที่ ๕ ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

คำจำกัดความ : สมรรถนะที่เน้น ๑) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่ในฐานะหัวหน้าทีมและ

2)ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ

- ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ สนับสนุนการตัดสินใจในทีมงาน
- รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่ม หรือข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง

- ระดับที่ ๒** แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
- สร้างสัมพันธ์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี
 - มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
 - กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์
- ระดับที่ ๓** แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม
- รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ร่วมงาน
 - ประมวลความคิดเห็นต่างๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีม
 - ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ระดับที่ ๔** แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุนและช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมทีมคนอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
- กล่าวชื่นชมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ
 - แสดงน้ำใจในเหตุวิกฤต ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็น โดยไม่ต้องร้องขอ
 - รักษาสัมพันธ์ภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- ระดับที่ ๕** แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ
- ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว
 - ช่วยประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม

สมรรถนะที่ ๖ การพัฒนาศักยภาพคน (Caring and Developing Others)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว โดยมุ่งเน้นเจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่นและผลที่เกิดขึ้น มากกว่าเพียงปฏิบัติไปตามหน้าที่

ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ ให้ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพ

- มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาความรู้/ศักยภาพเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่มารับการอบรมในหน่วยงานในเรื่องที่เกี่ยวกับภารกิจที่ตนรับผิดชอบอยู่
- แนะนำและจัดการให้ความรู้แก่ผู้ป่วย ครอบครัวยุ และประชาชนในการเรียนรู้และพัฒนาปรับปรุงการดูแลสุขภาพของตนเองและบุคคลในครอบครัว

ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสอนงานและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน

- สอนแนะและ/หรือสาธิตวิธีปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใหม่นักศึกษาและผู้ที่มารับการอบรมในหน่วยงาน
- สอนงาน หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนางานหรือการปฏิบัติงานให้กับ

- บุคลากรในระดับรองลงมา
- ชี้แนะวิธีการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากข้อมูลและทรัพยากรทั้งในโรงพยาบาล และชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้ใช้บริการประชาชนและชุมชน
- ระดับที่ ๓** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้เหตุผลประกอบการสอน/แนะนำ และให้การสนับสนุนอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งตรวจสอบว่าผู้รับการสอนมีความเข้าใจ**
- ให้แนวทาง หรือสาธิตการปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลที่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - ให้คำแนะนำ ตอบข้อหาหรือทางการพยาบาล หรือการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษแก่บุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ระดับที่ ๔** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และให้โอกาสผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง**
- ให้โอกาสผู้อื่นเสนอแนะวิธีการเรียนรู้ และพัฒนาผลการปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากวิธีตามปกติ
 - สนับสนุนให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ในงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบใกล้เคียงหรือเชื่อมโยงกัน เพื่อพัฒนาความสามารถและประสบการณ์ในการมองภาพรวมของบุคลากร
- ระดับที่ ๕** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และให้คำติชมผลการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง**
- ให้คำติชมผลการปฏิบัติงาน/ปฏิบัติตนของผู้อื่นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง
 - ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับบุคลิก ความสนใจ ความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการปรับปรุงพัฒนาที่เหมาะสม

สมรรถนะที่ ๗ การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness)

คำจำกัดความ : การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่

ระดับที่ ๑ **เห็นโอกาสหรือปัญหาระยะสั้นและลงมือดำเนินการ**

- เฝ้าระวังการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และแก้ไขสถานการณ์ได้ถูกต้อง รวดเร็ว ทันที
- ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลและสามารถปรับเปลี่ยนแผนการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

ระดับที่ ๒ **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และจัดการกับปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤต**

- แก้ไขปัญหาในการให้บริการเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในภาวะวิกฤต รวมถึงป้องกันปัญหาสุขภาพในผู้ใช้บริการ ครอบครัว ประชาชน และชุมชน ได้อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และทันเหตุการณ์

- เปิดใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นแปลกใหม่ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา
- ระดับที่ ๓** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือ หลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น**
- คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต
 - จัดบริการ/ปรับปรุงรูปแบบบริการพยาบาลที่แก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้เกิดขึ้นในวิชาชีพ
- ระดับที่ ๔** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยง ปัญหาในระยะยาว**
- คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนา ปรับปรุง ระบบงาน กลวิธีการให้บริการพยาบาลที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพอยู่เสมอ หรือ หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ระยะ เวลา 4 – 12 เดือนข้างหน้า
 - คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะ เกิดขึ้นในอนาคต
- ระดับที่ ๕** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยง ปัญหาอย่างยั่งยืน**
- คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนา ปรับปรุง ระบบงาน กลวิธีการให้บริการพยาบาลที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพอยู่เสมอ หรือ หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ระยะ เวลามากกว่า 12 เดือนข้างหน้า
 - สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และกระตุ้น ให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้าง โอกาสในระยะยาว

สมรรถนะที่ ๘ การคิดวิเคราะห์ (Analytic Thinking)

คำจำกัดความ : การทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดย การแจกแจงแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัด หมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถระบุได้ ว่าอะไรเกิดก่อนหลัง ตลอดจนระบุเหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆได้

ระดับที่ ๐ **ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน**

ระดับที่ ๑ **แตกปัญหา/งานออกเป็นส่วนย่อย ๆ**

- ระบุประเด็นในการแก้ไขปัญหาสุขภาพในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคนและ ชุมชนที่ครอบคลุมการดูแลสุขภาพ ๔ มิติ
- วางแผนให้การพยาบาลโดยมีการคิดและวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับ ผู้ป่วย คำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วย ภายใต้จรรยาบรรณและจริยธรรมของวิชาชีพ

ระดับที่ ๒ **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงขึ้นพื้นฐานของส่วนต่าง ๆ ของปัญหา/งาน**

- วางแผนงานโดยจัดลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนสำหรับการดูแลผู้ใช้บริการ ครอบครัว ประชาชน และชุมชนในความรับผิดชอบ
 - แก้ไขปัญหาสุขภาพที่ยุ่งยากซับซ้อนในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาสุขภาพได้อย่างครบถ้วน
- ระดับที่ ๓** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงปัญหาที่ซับซ้อนของส่วนต่าง ๆ ของปัญหา/งาน**
- เชื่อมโยงเหตุปัจจัยบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล (Evidence Base) เพื่อการวินิจฉัย แก้ไข และป้องกันปัญหาสุขภาพของผู้ใช้บริการ ประชาชนและชุมชน
 - วางแผนงานโดยการพัฒนารูปแบบการทำงานระหว่างวิชาชีพ ผู้ใช้บริการ ครอบครัว และชุมชนเพื่อนำไปสู่การจัดบริการที่มีประสิทธิภาพ
- ระดับที่ ๔** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหา/งานจากความเข้าใจความ สัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ**
- ระบุประเด็นปัญหา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงกัน เพื่อคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นกับระบบการทำงาน
 - วางแผนงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน โดยมีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายในการกำหนดกิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงาน รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแผนแนวทางป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า
- ระดับที่ ๕** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดแผนงาน/ขั้นตอนการทำงานจากการศึกษาวิเคราะห์ในชั้นต่าง ๆ เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น**
- ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ในการตอบคำถาม หรือแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง
 - วางแผนงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข อีกทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้

สมรรถนะที่ ๙ การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

คำจำกัดความ : การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆจากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และ นานาทัศนะ

ระดับที่ ๐ **ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน**

ระดับที่ ๑ **ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป**

- ใช้ความรู้ หลักการพื้นฐานด้านการพยาบาลในการระบุประเด็นปัญหา
แก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและแสวงหาวิธีการให้การปฏิบัติงานเป็นไป
ด้วยดี
- ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และประยุกต์ประสบการณ์**
 - ระบุแนวโน้มและประเด็นปัญหาเพื่อหาแนวทางปฏิบัติการแก้ไขและพัฒนาให้
เกิดบริการที่มีคุณภาพ
 - บูรณาการความรู้ ทฤษฎีทางการพยาบาลและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมา
ใช้ในการดูแลผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ครอบครัว ประชาชนและชุมชนที่เหมาะสมกับ
สภาพปัญหาของผู้ใช้บริการที่มีความแตกต่าง
- ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน**
 - ประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดทางการพยาบาลที่ซับซ้อน รวมถึงศาสตร์อื่น
ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ระบุประเด็นปัญหาและ
วิธีการแก้ปัญหาในงานได้อย่างลึกซึ้ง แยกคาย
- ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอธิบายปัญหา/งานในภาพองค์รวม**
 - ใช้กรอบแนวคิดและวิธีการพิจารณาแบบมองภาพองค์รวมในการวิเคราะห์
สถานการณ์ ประเด็นปัญหาที่ซับซ้อน ที่สามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้
โดยง่าย
 - สังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ทางการพยาบาลที่ซับซ้อน
ให้เป็นคำอธิบายที่สามารถเข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน
- ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และคิดนอกกรอบเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่**
 - คิดนอกกรอบ พิจารณาสິงต่าง ๆ ในงานด้วยมุมมองที่แตกต่าง อันนำไปสู่การ
ผลิตนวัตกรรม การสร้างสรรค์และนำเสนอรูปแบบ วิธี ตลอดจนองค์ความรู้
ใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สังคมและ
ประเทศชาติโดยรวม

๒) สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพระดับบริหาร ประกอบด้วย ๑๐ สมรรถนะ^{๔๕} ได้แก่

สมรรถนะที่ ๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ/หน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ แสดงความพยายามในการทำงานให้ดีขึ้น

- มีความรับผิดชอบในงาน และปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบให้ดีและถูกต้อง
- มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน

^{๔๕} สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, รายละเอียดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร, ๒๕๕๗, หน้า ๑๐-๒๐. (เอกสารอัดสำเนา).

- แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสูญเสียเปล่า หรือ หย่อนประสิทธิภาพในงาน
- ระดับที่ ๒** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้**
 - กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการบริการของหน่วยงานในความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงการบรรลุ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของงานบริการรักษาพยาบาลขององค์กร
 - ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และการบริหารบริการพยาบาลของหน่วยงานในความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง
 - ทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาและองค์กรกำหนด
- ระดับที่ ๓** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น**
 - ปรับปรุงรูปแบบ/ระบบบริการพยาบาลของหน่วยงานในความรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - พัฒนารูปแบบ/ระบบบริการพยาบาลของหน่วยงานในความรับผิดชอบ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม
- ระดับที่ ๔** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างไม่มีใครทำมาก่อน**
 - กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อทำให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด
 - พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานของหน่วยงานในความรับผิดชอบ เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่มีใครทำได้มาก่อน
- ระดับที่ ๕** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย**
 - ตัดสินใจโดยมีการประเมินผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐ องค์กรและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด
 - บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจขององค์กรตามที่ได้วางแผนไว้

สมรรถนะที่ ๒ การบริการที่ดี (Service Mind)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ระดับที่ ๐ **ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน**

ระดับที่ ๑ **แสดงความเต็มใจในการให้บริการและสามารถให้บริการที่ผู้ใช้บริการต้องการได้**

- กำหนดมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติด้านพฤติกรรมบริการ เพื่อให้บุคลากรให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี และสร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการ โดยคำนึงถึงสิทธิของผู้ใช้บริการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ให้คำแนะนำและคอยติดตามเรื่องเมื่อผู้ใช้บริการมีคำถาม ขอร้องเรียนเกี่ยวกับการบริการของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

- ระดับที่ ๒** แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเต็มใจช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ใช้บริการได้
- รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้ใช้บริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่น เบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดภาระ
 - นำข้อเสนอแนะและข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการจากผู้ใช้บริการไปพัฒนาการให้บริการของหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น
- ระดับที่ ๓** แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก
- กำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของหน่วยงานในความรับผิดชอบ ที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป
 - กำหนดระบบการสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับบริการรักษาพยาบาล ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการ
- ระดับที่ ๔** แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้ บริการได้
- เข้าใจความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ และ/หรือแสวงหาข้อมูล และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ เช่น การจัดระบบรับฟังความคิดเห็น หรือประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
 - ตอบสนองความต้องการจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการด้วยการจัดระบบการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการ ประชาชนและชุมชนของหน่วยงานในความรับผิดชอบ
- ระดับที่ ๕** แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้ใช้บริการ
- เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการในระยะยาว และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้ประโยชน์สูงสุด
 - ให้ความคิดเห็นส่วนตัวที่อาจแตกต่างไปจากวิธี หรือขั้นตอนที่ผู้ใช้บริการต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส และเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงในระยะยาวแก่ผู้ใช้บริการ

สมรรถนะที่ ๓ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

คำจำกัดความ : ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน/ที่เกี่ยวข้อง

- กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน สืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

- ประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ระดับที่ ๒** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน**
- รอบรู้เท่าทัน ติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
 - สร้าง/แสวงหาองค์ความรู้ด้านการพยาบาล รวมถึงศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนา/ปรับปรุงคุณภาพบริการพยาบาลของหน่วยงานในความรับผิดชอบ
- ระดับที่ 3** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน**
- ประยุกต์ใช้หลักวิชาการทางด้านบริหารจัดการและทางด้านคลินิกในการบริหารงานของหน่วยงานในความรับผิดชอบ รวมถึงวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวิทยาการต่างๆ ที่มีต่อระบบบริการพยาบาล
 - สังสมความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ ความสำคัญของการนำองค์ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานบริการพยาบาล (Nursing Services) และการปฏิบัติการพยาบาล (Nursing Practice) ที่จะส่งผลกระทบต่องานในอนาคตของหน่วยงานในความรับผิดชอบ
- ระดับที่ ๔** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง**
- มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลายด้าน (สหวิทยาการ) และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม
 - เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของกลุ่มการพยาบาลในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - มีความสามารถในการจัดการงานในความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพและสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้อื่นได้
- ระดับที่ ๕** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ**
- สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนาความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นในบุคลากรของหน่วยงานที่ความรับผิดชอบ
 - ให้การสนับสนุน ชุมเชย เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน
 - มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของกลุ่มการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ ๔ จริยธรรม (Integrity)

คำจำกัดความ : การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรและรัฐบาลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ มีความซื่อสัตย์สุจริต

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย
- แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา

ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้

- รักษาวาจา มีสัจจะเชื่อถือได้ พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง
- มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ อุทิศร่างกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและกลุ่มการพยาบาลบรรลุผล

ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ

- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน
- เสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจส่วนตน โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ

ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และธำรงความถูกต้อง

- ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้
- ตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องหรือเสียผลประโยชน์

ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม

- ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

สมรรถนะที่ ๕ ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

คำจำกัดความ : สมรรถนะที่เน้น ๑) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ

- ทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการตัดสินใจของทีมงาน
 - ให้ข้อมูลแก่บุคลากรของหน่วยงานในความรับผิดชอบ ถึงผลการดำเนินงานหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หรือข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน**
- สร้างสัมพันธภาพ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับบุคลากรภายในกลุ่มการพยาบาลและหน่วยงานอื่นในโรงพยาบาล
 - กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงสร้างสรรค์
- ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม**
- รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม เติมใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
 - ประมวลความคิดเห็นต่างๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมงาน
 - ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีของบุคลากรในกลุ่มการพยาบาล เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุนและช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมทีมคนอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ**
- กล่าวชื่นชมให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ
 - แสดงน้ำใจในเหตุวิกฤต ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ
 - รักษาสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ**
- ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว
 - ช่วยประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม
 - ประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรเพื่อรวมพลังในการปฏิบัติการกิจใหญ่ๆ น้อยๆ ให้อบรมผล

สมรรถนะที่ ๖ การพัฒนาศักยภาพคน (Caring and Developing Others)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว โดยมุ่งเน้นเจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่นและผลที่เกิดขึ้น มากกว่าเพียงปฏิบัติตามหน้าที่

ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ ให้ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพ

- กำหนดนโยบายหรือแนวทางพัฒนาความรู้/ศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

- ที่รับผิดชอบรวมถึงผู้ที่มารับการอบรม/ดูงานในหน่วยงานของกลุ่มการพยาบาล
- เชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรที่จะเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
- ระดับที่ ๒** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสอนงานและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน**
- ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการพัฒนา/ปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการ การจัดบริการพยาบาล และงานวิชาการให้กับบุคลากรของหน่วยงานในความรับผิดชอบ
 - สอนงาน หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนางานหรือการปฏิบัติงาน
 - ชี้แนะแหล่งข้อมูลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในความรับผิดชอบ
- ระดับที่ ๓** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้เหตุผลประกอบการสอน/แนะนำ และให้การสนับสนุนอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งตรวจสอบว่าผู้รับการสอนมีความเข้าใจ**
- เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงานกับบุคลากรของกลุ่มการพยาบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลที่ต้องอาศัยประสบการณ์ และความชำนาญเป็นพิเศษ
 - ให้คำแนะนำ ตอบข้อหาหรือทางการพยาบาล หรือให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษแก่บุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ระดับที่ ๔** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และให้โอกาสผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง**
- ให้โอกาสบุคลากรในกลุ่มการพยาบาลเสนอแนะวิธีการเรียนรู้ และพัฒนาผลการปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากวิธีตามปกติ
 - สนับสนุนให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ในงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบใกล้เคียงหรือเชื่อมโยงกัน เพื่อพัฒนาความสามารถและประสบการณ์ในการมองภาพรวมของบุคลากร
- ระดับที่ ๕** **แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และให้คำติชมผลการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง**
- ให้คำติชมผลการปฏิบัติงาน/ปฏิบัติตนของบุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง
 - ตีติงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมโดยเฉพาะเจาะจงเป็นกรณีไป โดยปราศจากอคติต่อตัวบุคคล
 - ให้ความเห็นต่อผลการปฏิบัติในปัจจุบันที่แสดงความคาดหวังในเชิงบวกว่าผู้ได้รับคำติชมมีศักยภาพและจะพัฒนาไปได้ดีในทางใด

สมรรถนะที่ ๗ การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness)

คำจำกัดความ : การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่

ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ เห็นโอกาสหรือปัญหาระยะสั้นและลงมือดำเนินการ

- เล็งเห็นโอกาสที่ยังประโยชน์ต่องานของกลุ่มการพยาบาล และไม่รีบที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้
- เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และลงมือหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า

ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และจัดการกับปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤต

- แก้ไขปัญหาในการให้บริการเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในภาวะวิกฤต รวมถึงป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในระบบบริการรักษาพยาบาลของหน่วยงานในความรับผิดชอบ ได้อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และทันเหตุการณ์

ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น

- คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต
- จัดบริการ/ปรับปรุงรูปแบบบริการพยาบาลที่แก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวิชาชีพ

ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาว

- คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนา ปรับปรุงระบบงาน กลวิธีการให้บริการพยาบาลที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพอยู่เสมอ หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ระยะเวลา 4 - 12 เดือนข้างหน้า
- คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน

- คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนา ปรับปรุงระบบงาน กลวิธีการให้บริการพยาบาลของกลุ่มการพยาบาลให้มีคุณภาพอยู่เสมอ หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ระยะเวลามากกว่า 12 เดือนข้างหน้า
- สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในกลุ่มการพยาบาลและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

สมรรถนะที่ ๘ การคิดวิเคราะห์ (Analytic Thinking)

คำจำกัดความ : การทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการแจกแจงแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถระบุได้ว่าอะไรเกิดก่อนหลัง ตลอดจนระบุเหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆได้

ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ แยกปัญหา/งานออกเป็นส่วนย่อย ๆ

- วางแผนงานได้โดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ

ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงขั้นพื้นฐานของส่วนต่าง ๆ ของปัญหา/งาน

- วางแผนงานโดยจัดลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วน สำหรับการจัดระบบบริการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานในความรับผิดชอบ
- แก้ไข และป้องกันปัญหา/สถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดระบบบริการพยาบาลของหน่วยงานในความรับผิดชอบ โดยมีการวิเคราะห์ปัจจัยและใช้ข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาได้อย่างครบถ้วน

ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงปัญหาที่ซับซ้อนของส่วนต่าง ๆ ของปัญหา/งาน

- เชื่อมโยงเหตุปัจจัยบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล (Evidence Base) และการใช้ข้อมูลของหน่วยงานในความรับผิดชอบ ประกอบการวินิจฉัย แก้ไข และป้องกันปัญหาของระบบบริการรักษาพยาบาลในความรับผิดชอบ
- วางแผนการจัดบริการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนารูปแบบการทำงานระหว่างวิชาชีพ ผู้ใช้บริการ ครอบครัว และชุมชน

ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหา/งานจากความเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ

- ระบุประเด็นปัญหา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงกัน เพื่อคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นกับระบบการทำงาน
- วางแผนงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน โดยมีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายในการกำหนดกิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงาน

ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดแผนงาน/ขั้นตอนการทำงานจากการศึกษาวิเคราะห์ในชั้นต่าง ๆ เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

- ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ในการตอบคำถาม หรือแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง
- วางแผนงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการ

ดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรคแนวทางการป้องกันแก้ไข เสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้

สมรรถนะที่ ๙ การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

คำจำกัดความ : การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ

ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป

- ใช้ความรู้ หลักการพื้นฐานด้านการพยาบาลและการบริหารในการระบุ ประเด็นปัญหา แก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและแสวงหาวิธีการให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี

ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และประยุกต์ประสบการณ์

- ระบุแนวโน้มและประเด็นปัญหาเพื่อหาแนวทางปฏิบัติการแก้ไขและพัฒนาให้ เกิดบริการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ
- บูรณาการความรู้ ทฤษฎีทางการพยาบาลและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มาใช้ในการกำหนดรูปแบบการจัดบริการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมกับสภาพ ปัญหาของผู้ใช้บริการที่มีความแตกต่าง

ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน

- ประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดทางการพยาบาล รวมถึงศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องมา ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อระบุประเด็นปัญหาและวิธีการ แก้ปัญหาในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอธิบายปัญหา/งานในภาพองค์รวม

- ใช้กรอบแนวคิดและวิธีการพิจารณาแบบมองภาพองค์รวมในการวิเคราะห์ สถานการณ์ ประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย
- สังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ทางการพยาบาลที่ ซับซ้อน ให้เป็นคำอธิบายที่สามารถเข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน

ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และคิดนอกกรอบเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่

- คิดนอกกรอบ พิจารณาสິงต่าง ๆ ในงานด้วยมุมมองที่แตกต่าง อันนำไปสู่การ ผลิตนวัตกรรม การสร้างสรรค์และนำเสนอรูปแบบ วิธี ตลอดจนองค์ความรู้ ใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สังคมและ ประเทศชาติโดยรวม

สมรรถนะที่ ๑๐ สภาวะผู้นำ (Leadership)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน รวมถึงการกำหนด ทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่าง ราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ ๑	บริหารการประชุมได้และคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปอยู่เสมอ - กำหนดประเด็นหัวข้อในการประชุม วัตถุประสงค์ ควบคุมเวลาและแจกแจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในทีมได้ - แจ้งข่าวสารและอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้บุคลากรของหน่วยงานในความรับผิดชอบทราบอยู่เสมอ
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเป็นผู้ดำเนินการทำงานของกลุ่ม - กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจนในการบริหารบุคลากรระบบการมอบหมายงานบนพื้นฐานของปริมาณงาน เวลาทรัพยากรที่มีอยู่และความสามารถของบุคลากรเพื่อสร้างสภาวะที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้น - เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อสนับสนุนกลุ่มหรือกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานในความรับผิดชอบ - สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้การดูแลและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา - เป็นที่ปรึกษาและให้การดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา - ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาและชื่อเสียงขององค์กรพยาบาล - จัดการบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน - ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในองค์กรและความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนนั้น ๆ
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ - กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรพยาบาลและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา - ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี(Good Governance)ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา - สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายประเทศและบรรลุมาริกภาพภาครัฐ
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา - สื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลัง สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้ภารกิจของกลุ่มการพยาบาลสำเร็จลุล่วงได้จริง - เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จได้ด้วยกลยุทธ์และวิธีการดำเนินการ

ที่เหมาะสม

- มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเตรียมการสร้างกลยุทธให้กับกลุ่มการพยาบาลในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี

สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพไว้ในตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ เพื่อให้การบริการของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะดังกล่าวมีจำนวน ๘ สมรรถนะ ดังนี้ ๑) สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ๒) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ๓) สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ๔) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ ๕) สมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัย ๖) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ๗) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และ ๘) สมรรถนะด้านสังคม (สภาการพยาบาล ประกาศ พ.ศ.๒๕๕๒)

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมรรถนะด้านที่ ๑ สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย

มีความรู้ ความเข้าใจ ทฤษฎีและหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ศาสนาและวัฒนธรรม สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้บริโภค สิทธิเด็ก สิทธิผู้ป่วย หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ. สุขภาพแห่งชาติ พ.ร.บ. สุขภาพจิต พ.ร.บ. หลักประกันสุขภาพ พ.ร.บ. สถานพยาบาล พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้อง ขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลและข้อบังคับว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ รวมทั้งข้อบังคับของวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง มีจิตสำนึกทางจริยธรรม ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น มีความไวต่อประเด็นจริยธรรม และกฎหมาย มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และประยุกต์สู่การปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

๑. ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น และไม่ใช้คุณค่า ความเชื่อของตนเองในการตัดสินผู้อื่น ให้การพยาบาลโดยแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

๒. ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลเสียต่อผู้ใช้บริการและปรึกษาผู้รู้ที่เหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ

๓. แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน

๔. ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน

๕. ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ หรือได้รับการปฏิบัติที่ผิดหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสม

๖. วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล ตัดสินใจเชิง จริยธรรมและดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรม และ/หรือกฎหมายที่ไม่ซับซ้อน

๗. ปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะด้านที่ ๒ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์

บูรณาการแนวคิด ศาสตร์ทางการพยาบาล ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ศิลปะการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลระดับพื้นฐาน เพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และปลอดภัย โดยใช้กระบวนการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์ จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ดูแล ช่วยเหลือ และฟื้นฟูสภาพ แก่ผู้ให้บริการ ทุกกลุ่มวัย ทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง เจ็บป่วยเฉียบพลัน อุกเหิน วิฤติ และเรื้อรัง โดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศและชุมชน

๑. มีความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อให้การพยาบาลผู้ให้บริการ ทุกกลุ่มวัย ทั้งผู้ที่มีสุขภาพดี ภาวะเสี่ยงและเจ็บป่วย เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและแก้ไขปัญหา สุขภาพและความเจ็บป่วยที่สำคัญของประเทศได้อย่างเหมาะสม

๑.๑ ประเมินสภาพผู้ให้บริการโดยใช้เทคนิควิธีการประเมินสภาพ ที่เหมาะสมกับบุคคล วัฒนธรรม ภาวะสุขภาพ จากแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม และได้ข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติการพยาบาล อย่างเป็นองค์รวม (กาย จิต ปัญญา สังคม)

๑.๒ ประเมินปัจจัยเสี่ยงและปัจจัยที่ส่งเสริมสุขภาพ ทั้งปัจจัยด้านบุคคล สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรม

๑.๓ วิเคราะห์ข้อมูล และวินิจฉัยการพยาบาลโดยใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ บนพื้นฐานของข้อมูล และหลักการวินิจฉัยการพยาบาลได้อย่างครบถ้วน

๑.๔ วางแผนการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาล โดยใช้ข้อมูล ความรู้ เชิงประจักษ์ กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่ชัดเจน ผู้ให้บริการ/ครอบครัว/ผู้ดูแลมีส่วนร่วมในการวางแผนการพยาบาลอย่างเหมาะสม แผนการพยาบาลเป็นแผนที่มีความประจักษ์ กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่ชัดเจน ผู้ให้บริการเป็นไปได้ มีความเฉพาะเจาะจงกับผู้ให้บริการ เหมาะสมกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ของผู้ให้บริการ

๑.๕ ปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาลและแผนการพยาบาล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพยาบาล โดยใช้ศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และหลักฐานเชิงประจักษ์ ใช้เทคนิควิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมกับผู้ให้บริการและครอบครัว ใช้หลักการส่งเสริมการดูแลตนเอง หลักความปลอดภัย ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

๑.๖ ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมาย/ผลลัพธ์ทางการพยาบาล ในระยะเวลาที่เหมาะสม ตั้งแต่ผู้ให้บริการอยู่ในความดูแลจนกระทั่งการปฏิบัติการพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์ หรือผู้ให้บริการสามารถดูแลตนเองได้

๑.๗ บันทึกทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบันตามกระบวนการพยาบาล

๒ มีความรู้ในหลักการ กลยุทธ์ และกลวิธีในการสร้างเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมพลังอำนาจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและความเจ็บป่วยในผู้ใช้บริการทุกวัย ทั้งสุขภาพดี อยู่ในภาวะเสี่ยง และเจ็บป่วย เพื่อให้สามารถดูแลและพึ่งตนเองได้ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน

๒.๑ ประเมินการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของบุคคลแต่ละวัย และครอบครัว โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสม รวมทั้งการประเมินปัจจัยเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพ วินิจฉัยภาวะสุขภาพ การเจริญเติบโตและการพัฒนาการ ของบุคคลแต่ละวัย ภาวะเสี่ยงต่อโรคและความเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาของประเทศ และวางแผนการสร้างเสริมสุขภาพบุคคลและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

๒.๒ ใช้หลักการสร้างเสริมสุขภาพ หลักการทางสุขศึกษา หลักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่สำคัญ เช่น พฤติกรรม การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การจัดการกับความเครียด เป็นต้น

๒.๓ ให้ภูมิคุ้มกันโรค ตามแนวทางที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

๒.๔ ให้คำแนะนำในการเลี้ยงดูและส่งเสริมการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็กปกติ

๒.๕ ประเมิน วินิจฉัย ครอบครัว กลุ่มคน ชุมชน โดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม และใช้กลวิธีดำเนินการในชุมชน ในการสร้างความเข้มแข็งและสร้างความร่วมมือของชุมชน เพื่อดำเนินการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพและสร้างกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพได้

๒.๖ วิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้ในการป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพได้

๒.๗ จัดทำโครงการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและความเจ็บป่วย แก่ครอบครัว กลุ่มคน ชุมชน

๓. มีความรู้ในการตอบสนองของบุคคลและครอบครัวต่อการเจ็บป่วยทั้งทางด้านกาย จิต สังคม สามารถใช้หลักการบำบัดทางการพยาบาล ในการดูแลผู้ใช้บริการที่เจ็บป่วยเฉียบพลัน ชุกเฉิน วิกฤตและเรื้อรังที่ไม่ซับซ้อน อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่รับไว้ใน การดูแลจนกระทั่งผู้ใช้บริการและครอบครัว สามารถดูแลตนเองได้ หรือจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต หรือสามารถส่งต่อได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าใจบทบาทของตนเอง ในการจัดการสาธารณสุข

๓.๑ ประเมินภาวะสุขภาพ ภาวะเสี่ยง ความสามารถในการดูแลตนเอง วินิจฉัยการพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยในภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน ชุกเฉิน วิกฤติ และเรื้อรัง ได้อย่างปลอดภัย

๓.๒ ใช้หลักการและเทคโนโลยีการบำบัดทางการพยาบาล (nursing therapeutic principles and technology) ในการจัดการอาการ การดูแลความสุขสบาย การเฝ้าระวังและการป้องกันภาวะแทรกซ้อน การรุกรานของโรค และความพิการ รวมทั้งการส่งเสริมการฟื้นฟูให้เหมาะสมกับความเจ็บป่วยและความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ใช้บริการ

๓.๓ ใช้หลักการดูแลต่อเนื่อง หลักการดูแลสุขภาพที่บ้าน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ใช้บริการและครอบครัวในการดูแลตนเองได้

๓.๔ ใช้หลักการดูแลแบบประคับประคอง (palliative care) ในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายให้ผู้ป่วยตายอย่างสงบ และสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓.๕ วิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น แสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคม มาใช้ในการดูแลผู้ใช้บริการที่มีความเจ็บป่วยได้อย่างเหมาะสม

๔ มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีครอบครัว การเปลี่ยนแปลงทางสรีระ จิตสังคม ของหญิงในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด ระยะหลังคลอด สามารถรับฝากครรภ์ คัดกรองภาวะเสี่ยง ทำคลอดปกติ ให้การพยาบาลมารดา ทารกและครอบครัวในระยะหลังคลอด ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และให้บริการวางแผนครอบครัวได้

๔.๑ ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลหญิงและครอบครัว ในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด หลังคลอด และทารกแรกเกิด ทั้งในภาวะปกติ ภาวะเสี่ยง และภาวะแทรกซ้อน ให้เหมาะสมกับภาวะสุขภาพ ตามบริบทของผู้ใช้บริการและครอบครัว โดยประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

๔.๑ รับฝากครรภ์ คัดกรองภาวะเสี่ยง ภาวะแทรกซ้อน และส่งต่อได้อย่างเหมาะสม

๔.๒ ทำคลอดปกติได้ รู้วิธีการตัดและซ่อมแซมฝีเย็บ

๔.๓ ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๕ ช่วยเหลือแพทย์ในการทำสูติศาสตร์หัตถการ

๔.๖ ให้บริการวางแผนครอบครัวตามขอบเขตวิชาชีพ

๔.๗ สอน แนะนำ ให้คำปรึกษา เรื่องการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย การเตรียมความพร้อมในการมีครอบครัว การเตรียมตัวเป็นบิดามารดา การเตรียมตัวเพื่อการคลอดและการปฏิบัติตนในทุกๆระยะของการตั้งครรภ์และการคลอด การดูแลทารกแรกเกิด

๔.๘ สร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างบิดา มารดา ทารก และครอบครัวในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด และระยะหลังคลอด

๕ มีความรู้ความสามารถในปฏิบัติทักษะและเทคนิคการพยาบาลทั่วไป เพื่อให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทุกภาวะสุขภาพ เพื่อบรรเทาอาการ และแก้ไขปัญหาสุขภาพ

๕.๑ การปฏิบัติหัตถการตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.๒๕๕๐ ได้แก่ การทำแผล การตกแต่งบาดแผล การเย็บแผล การตัดไหม การผ่าฝีในตำแหน่งซึ่งไม่เป็นอันตรายต่ออวัยวะสำคัญของร่างกาย การถอดเล็บ การจี๊ด หรือจี๊ดปาปลา การผ่าตัดเอาสิ่งแปลกปลอมที่อยู่ในตำแหน่งซึ่งไม่เป็นอันตรายต่ออวัยวะสำคัญของร่างกายออก โดยฉีดยาระงับความรู้สึกทางผิวหนัง การล้างตา

๕.๒ ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด

สมรรถนะด้านที่ ๓ สมรรถนะด้าน คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล

๑. บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ

๑.๑ มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือในฐานะพยาบาลผู้มีความรู้ความสามารถในการดูแลสุขภาพ

๑.๒ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง

๑.๓ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ และการใช้วิจารณญาณทางคลินิก (clinical judgement)

๑.๔ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ และโต้แย้งด้วยเหตุผล

๑.๕ มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และแสดงออกถึงความพยายามในการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของตนเอง

๑.๖ พฤติกรรมบริการโดยแสดงความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้ให้บริการ

๑.๗ มีความไวทางวัฒนธรรม และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับความเป็นปัจเจกบุคคล วัฒนธรรมของผู้ให้บริการ ผู้ร่วมงาน และชื่นชมผู้อื่น

๑.๘ ตระหนักในสิทธิ และหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ปกป้องสิทธิที่ควรได้รับ และรับผิดชอบในหน้าที่ตามขอบเขตวิชาชีพ

๒. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๑ วิเคราะห์ และประเมินตนเอง รับฟังคำวิพากษ์ เพื่อพัฒนาตนเอง

๒.๒ แสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ ใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ

๓. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล

๓.๑ แสดงออกถึงความภูมิใจ มีอุดมการณ์ และศรัทธาในวิชาชีพ

๓.๒ เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ สนับสนุน ให้ความร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ

๓.๓ มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ และการดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพ

๓.๔ รักษาประโยชน์ของส่วนรวม องค์กร และวิชาชีพ

สมรรถนะด้านที่ ๔ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ

มีความรู้ในทฤษฎีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ทฤษฎีการบริหารเบื้องต้น กระบวนการบริหารจัดการด้านสุขภาพ หลักการพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ การประกันคุณภาพและกระบวนการพัฒนาคุณภาพ สามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมในทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้ รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

๑. ภาวะผู้นำ

๑.๑ มีคุณลักษณะของผู้นำ ใช้กลวิธีการนำ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ สามารถให้เหตุผล เพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้อยตาม

๑.๓ สามารถจูงใจ เสริมแรง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

๑.๔ มีความกล้าในการตัดสินใจ เพื่อประโยชน์ของผู้ให้บริการและหน่วยงาน

๑.๕ แสวงหาการสนับสนุน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้เกี่ยวข้อง

๑.๖ เจรจาต่อรองด้วยเหตุผล และประโยชน์ร่วมกันในสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อน

๑.๗ มีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขององค์กร

๒. การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

- ๒.๑ มีความรู้ และสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ กำหนดเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมาย จัดลำดับความสำคัญ และวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ๒.๓ ประเมินผลลัพธ์การปฏิบัติงานของตน และหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น
- ๒.๔ มีความรู้ มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการพยาบาล และของหน่วยงาน
- ๒.๕ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูล ความรู้ และวิธีการที่เหมาะสม

๓. การทำงานเป็นทีม

- ๓.๑ มีความรู้ในหลักการทำงานเป็นทีม และ การสร้างทีมงาน
 - ๓.๒ ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกทีมการพยาบาล / ทีมสหวิชาชีพ และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการให้ข้อมูล ความรู้ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
 - ๓.๓ ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล/หัวหน้าเวร/หัวหน้าโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์งาน มอบหมายงาน ปฏิบัติกิจกรรมของหัวหน้าทีม/หัวหน้าเวร / หัวหน้าโครงการ ในการประชุมปรึกษา การติดตามการปฏิบัติงานของสมาชิกทีม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อชี้แนะเพื่อป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน
 - ๓.๔ ร่วมรับผิดชอบการทำงานของทีมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
- ## ๔. การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๔.๑ จัดหา และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ พร้อมใช้
 - ๔.๒ ใช้วัสดุอุปกรณ์ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์และหลักวิชาการตามความจำเป็นและอย่างคุ้มค่า รวมทั้งป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น
 - ๔.๓ ประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่คำนึงถึงต้นทุนและการเพิ่มมูลค่าในการปฏิบัติการพยาบาล

สมรรถนะด้านที่ ๕ สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย

ความตระหนักในความสำคัญของการทำวิจัยและการพัฒนาความรู้ มีความรู้พื้นฐานในกระบวนการทำวิจัยและการจัดการความรู้ การพิจารณาการใช้ประโยชน์จากความรู้เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงาน และการเผยแพร่ความรู้ กับทีมสุขภาพและสาธารณะ

- ๑. ตระหนักถึงสิ่งที่ตนไม่รู้ และมีคำถามที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การแสวงหาความรู้
- ๒. สืบค้นความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สรุปประเด็นความรู้จาก ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่ไม่ซับซ้อนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้
- ๓. สรุปประเด็นความรู้จากประสบการณ์ของตนเองได้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้

๔. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการปฏิบัติงาน กับผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนางาน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

๕. ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ หน่วยงาน และสังคม โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้ถูกวิจัย และคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย

๖. ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล

สมรรถนะด้านที่ ๖ สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ

มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสาร และการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่

๑. การติดต่อสื่อสาร

๑.๑ สามารถฟังอย่างเข้าใจ (Empathic Listening) และสรุปประเด็นจากการฟัง ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

๑.๒ สามารถอ่านข้อมูล ความรู้ทางวิชาการ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสรุปประเด็นสำคัญ

๑.๓ เขียนเอกสารทางวิชาการภาษาไทยได้ถูกต้อง ตามหลักวิชาการและการอ้างอิงที่เป็นสากล

๑.๔ สามารถให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ทางการพยาบาลและสุขภาพ แก่ผู้ใช้บริการและผู้เกี่ยวข้อง โดยเลือกใช้ถ้อยคำ ภาษา และสื่อที่เหมาะสม

๑.๕ มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ รวมทั้งการให้คำปรึกษา และการสร้างบรรยากาศให้เกิดความ เชื่อถือ ในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ

๒. การสร้างสัมพันธภาพ

๒.๑ ยอมรับในความแตกต่างทางความคิด โดยแสดงออกด้วยภาษา ท่าทาง การให้ข้อคิดเห็นที่เหมาะสม

๒.๒ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเสมอภาค

๒.๓ ให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม

๒.๔ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทีมสุขภาพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามแนวปฏิบัติในสังคมนั้น ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๕ มีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสม

สมรรถนะด้านที่ ๗ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐานในการประมวลผล คำนวณ จัดเก็บ และการนำเสนอ การใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ความรู้ด้านสุขภาพและการพยาบาล ความรู้เรื่ององค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล ระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล และการนำเสนอสารสนเทศมาใช้ในการ บริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย

๑. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งาน องค์ประกอบของเทคโนโลยี สารสนเทศ และระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล และระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล

๒. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โปรแกรมวิเคราะห์พื้นฐาน โปรแกรมนำเสนอ งาน การประมวล จัดเก็บ และนำเสนอ ข้อมูลข่าวสาร

๓. ใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพและการพยาบาล และความรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพและบุคคลทั่วไป

๔. มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลทางการพยาบาล

๕. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน

สมรรถนะด้านที่ ๘ สมรรถนะด้านสังคม

มีความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสุขภาพและสังคม สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม เพื่อดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

๑. ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างสม่ำเสมอ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง

๒. วิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง

๓. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพของหน่วยงาน ท้องถิ่น ประเทศ และองค์การวิชาชีพ

๔. ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ยึดหลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ดำรง ส่งเสริม ค่านิยม วัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิถีชีวิตชุมชน มีวิจรรณญาณในการเลือกรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

กล่าวโดยสรุปสำหรับการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโดยทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับโลกในยุคปัจจุบันยังภายใต้การแข่งขันที่สูงและรุนแรงไปด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยหากองค์กรหรือหน่วยงานใดไม่ได้เตรียมรองรับในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรย่อมเสียเปรียบในเชิงการแข่งขันไปโดยปริยาย ดังนั้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลอยู่ตลอดเวลา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ไปศึกษาสภาพปัญหาและได้กำหนดตามกรอบของสภาการพยาบาล ซึ่งจะทำการศึกษาสมรรถนะพยาบาล ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ เพราะเห็นว่าเป็นประเด็นปัญหาสำคัญของพื้นที่การวิจัยครั้งนี้และมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่นำมาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลได้เป็นอย่างดี

๒.๔ หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล

ผู้วิจัยได้คัดเลือกหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล ได้แก่ หลักอิทธิบาท ๔ เพราะเห็นว่ามีเหมาะสมอย่างยิ่งที่นำไปสร้างเป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพทุกประเภทเพราะเป็นหนทางทางแห่งความสำเร็จประโยชน์แก่ตนเองและแก่ผู้อื่น ฉะนั้น หากพยาบาลมีความมุ่งมั่น พยายาม มีความตั้งใจและการใคร่ครวญการทำงานที่กระทำอยู่ย่อมนำความสุขแก่ผู้รับบริการนั่นก็คือ ประชาชน

พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงบัญญัติการเจริญหรือการปฏิบัติ อิทธิบาท ๔ ประการ คือ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร^{๔๖} หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิริยะสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึงสมาธิที่เกิดจากจิตตและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึงสมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้นอิทธิบาท ๔ มีองค์ประกอบดังนี้ ฉันทะ^{๔๗} หมายถึง สร้างความพอใจในกุศล คือ ความประสงค์จะทำยิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม ฉันทสมาธิ^{๔๘} หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ^{๔๙} หมายถึง การปรารถนาความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน และปธานสังขาร หมายถึง ความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) ปรารถนาความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดสาหัส ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยะอินทรีย์ วิริยะพละ สัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิ สมาธิ หมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความ ไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

อิทธิบาท คำว่า บาท แปลว่า ฐาน เจริญ เช่น เท้าหรือตีน เพราะเป็นเชิงรองรับร่างกาย ส่วนอิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ คำว่า ฤทธิ์ ก็แปลว่า ความสำเร็จ โดยรวม อิทธิบาท จึงหมายความว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ รวมถึง ๔ อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กล่าวคือ ฉันทะ คือ ความพอใจ ในสิ่งที่ต้องทำ วิริยะ คือ พากเพียร เพียรไปในสิ่งที่พอใจ จิตตะ คือ เอาใจใส่ ฝึกฝน อยู่แต่สิ่งนั้นไม่เปลี่ยนแปลง และวิมังสา คือ คั่นคว้า สอดส่อง เพื่อจะแก้ปัญหาอุปสรรคอยู่เสมอไป^{๕๐} ซึ่งในพจนานุกรม ศัพท์ศาสนาสาบาล อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน อธิบายความหมายของอิทธิบาท ๔ หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือ คุณเครื่องให้ถึง ความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์ทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย^{๕๑} ในปกรณวิเสสวิสุทธิมรรค ได้ให้ความหมายไว้ว่า “คำว่า อิทธิบาท ได้แก่กองจิตและ

^{๔๖} อก.เอกก.(ไทย) ๑/๓๙๘/๔๔๕.

^{๔๗} ม.ม.(ไทย) ๑๒/๒๔๗/๑๗๗.

^{๔๘} ม.ม.(ไทย) ๑๒/๒๔๗/๒๙๒.

^{๔๙} อก.ปญจก.(ไทย) ๓/๖๗-๗๐/๓๓.

^{๕๐} พุทธศาสนิกฯ, สุธัญญา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา), ๒๕๑๘, หน้า ๙๐.

^{๕๑} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาบาล อังกฤษ-ไทย พุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๔๘, หน้า ๑๖๐.

เจตสิกที่เหลือ อันชื่อว่าเป็นบาท เพราะความหมายว่าเป็นที่ตั้งแห่งฉันทสมาธิ และประธานสังขารทั้งหลาย ที่สัมปยุตด้วยอภิญญาจิต อันถึงซึ่งความนับว่าอิทธิ เพราะอรรถว่าสำเร็จ โดยปริยายว่าเกิดผล หรือนัยหนึ่ง ถึงซึ่งความนับว่าอิทธิ เพราะเป็นเครื่องสำเร็จแห่งสัตว์ทั้งหลาย โดยปริยายนี้ว่า เป็นเครื่องรุ่งเรือง เจริญ สูงขึ้นไปแห่งสัตว์ทั้งหลาย”^{๕๒} เพราะมีอรรถวิเคราะห์ว่า “คุณชาติชื่ออิทธิ เพราะอรรถคือสำเร็จ (บังเกิดผล) ธรรมใดเป็นบาทแห่งอิทธิ โดยอรรถ คือเป็นหัวหน้า (คือเป็นอธิบดี) แห่งสัมปยุตธรรมของอิธินั้น และโดยอรรถคือเป็นเหตุส่วนเบื้องต้นแห่งอิทธิที่เป็นผล เหตุนี้ ธรรมนั้นจึงชื่อว่าอิทธิบาท”^{๕๓}

อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมสำหรับความสำเร็จซึ่งต้องใช้ในการทำงานและเป็นทางเดียวที่จะปฏิบัติเพื่อนำไปสู่นิพพานได้ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ว่า ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุนั้น ๆ ย่อมเจริญด้วยอิทธิบาทเป็นเครื่องปรุงสมาธิ อันประกอบด้วยฉันทะเป็นประธาน ด้วยวิริยะเป็นประธาน ด้วยจิตตะเป็นประธาน ด้วยวิมังสาเป็นประธาน^{๕๔} อิทธิบาท นี้แปลว่าคุณธรรมที่จะให้เกิดความสำเร็จ ถ้าพูดง่าย ๆ ก็ว่าบันไดแห่งความสำเร็จ ถ้าเราเดินตามบันไดนี้แล้วจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ เคยมีคนถามพระพุทธเจ้าว่าที่พระองค์ได้ตรัสรู้สัจธรรมนี้เพราะอะไร พระองค์ก็บอกว่าเพราะเรามีอิทธิบาท ๔ สมบูรณ์ อิทธิบาท ๔ ประการสมบูรณ์เมื่อใดแล้วก็เกิดฤทธิ์ทางใจเกิดอำนาจที่จะกระตุกเตือนเร่งเร้าให้มีความก้าวหน้าให้มีการปฏิบัติหน้าที่ทันที่ที่มันชักช้าเสียเวลา^{๕๕} การนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพอใจ มีความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิดปัญญา^{๕๖} ซึ่งเป็นหลักการทำงานของพระพุทธเจ้า อันนับว่าเป็นนักทำงานชั้นยอดของโลก ในความรู้ของคนโดยทั่วไปแล้วมักจะวางหลักต่างๆไว้นอกตัว แต่วิธีของพระพุทธเจ้าองค์นี้ ทรงสอนให้ตั้งที่ในใจของตนเองก่อน ตั้งให้ถึงตัวจริงๆจะทำทุกอย่างให้เริ่มจากตนเองก่อน^{๕๗} ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น อิทธิบาท คือ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคล ผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น เจริญอิทธิบาท คือ ย่อมเสพ เจริญทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท^{๕๘} ที่เป็นข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงฤทธิ์ (Basis of Psychic Power) อีกอย่างหนึ่งแปลว่า ข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ (Law of Success)^{๕๙} หรือคุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัย คือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่วิสัย ที่อาจใช้ความเพียรพยายาม ทำให้เกิดขึ้นได้ มิใช่เป็น

^{๕๒} วิสุทธิ. (ไทย) ๒/๑๑๗ – ๑๑๘.

^{๕๓} วิสุทธิ. (ไทย) ๓/๒๒๒.

^{๕๔} พุทธสาสิกขุ, **ฆราวาสธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๓๗), หน้า ๙๐.

^{๕๕} พระเทพวิสุทธิกวี (ปัญญานันทภิกขุ), **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๘๓.

^{๕๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), “ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”, **ไทยรัฐ**, (๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑) : ๒๔.

^{๕๗} ปิ่น มุทุกันต์, **มงคลชีวิตภาค ๒**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คลังวิทยา, ๒๕๐๘), หน้า ๔๑๓.

^{๕๘} พระมหาณรงค์ศักดิ์ จิตฺตยาโณ, **พระอภิธรรมปิฎก ๑**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๐-๒๒๑.

^{๕๙} สุชีพ ปุญญานุภาพ, **คุณลักษณะพิเศษแห่งพระศาสนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑, หน้า ๑๙.

ความเพียรที่ไม่มีโอกาสจะประสบความสำเร็จได้คุณธรรมกลุ่มนี้ทรงเรียกว่าอิทธิบาท ๔^{๖๐} คือ สูตรสำเร็จของชีวิตตามพระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้น ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราจะต้องการอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ดังใจ และอิทธิบาท ๔ ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่างๆด้วยใจรัก ด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอแล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน^{๖๑}

อิทธิบาทจึงเป็นส่วนหนึ่งของหลักที่ทำให้ถึงความสำเร็จ เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย กล่าวคือ หลักธรรมเหล่านี้ เป็นปัจจัยสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความพอใจอย่างพอเพียงอย่างเดียวก็นำมาซึ่งเหตุแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องมีความพอใจแล้วพยายามขวนขวายหาความรู้บ่อยๆ โดยไม่เลิกกลางคัน พิจารณาข้อบกพร่องในการเรียนแล้วปฏิบัติสิ่งที่เกื้อกูลต่อการเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งหลักธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ

๔ ประการ ได้แก่

๒.๔.๑ ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในสิ่งที่ทำ รักในเรื่องที่ยากจะทำหรืออยากได้ผล เช่น เป็นฆราวาสอยากได้เงิน อยากมีเกียรติ หรืออยากจะมีเพื่อนที่ดี เป็นต้น^{๖๒} ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ มีแรงจูงใจ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือบรรลุถึงจุดหมาย กล่าวคือ รักงาน และรักจุดหมายของงานให้ลึกลงไปในทางธรรม คือ ความรักความใฝ่ใจ บรรลุทันต่อภาวะที่ตึงตามเต็มเปี่ยมบริบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำ หรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงามที่ประณีตที่บริบูรณ์ที่สุด หรืออยากให้อาณาจักรที่ดีที่งามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆของงานนั้นๆเกิดมีเป็นจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตึงตามนั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้มีใช้มีความหมายเดียวกับความอยากได้สิ่งต่างๆ มาเสพสวดยหรืออยากเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ตัณหา ความอยากของฉันทะนั้นให้เกิดความสุขความชื่นชม เมื่อเห็นสิ่งนั้นงานนั้นๆบรรลุความสำเร็จ เข้าถึงความสมบูรณ์ อยู่ในภาวะอันดีงาม หรือกล่าวแยกออกไป คือ ขณะเมื่อสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นการศึกษา หรืองานที่ทำการบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสภณัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกปิติยินดี ผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไป ส่วนความอยากของตัณหา ให้เกิดความสุขชื่นชมเมื่อได้สิ่งนั้นมาให้ตนเสพสวดยรสอร่อย หรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่ของตัวตน เป็นความฉ่ำชื่นใจที่เศร้าหมอง กัดกินตนไว้ในความคับแคบ และมักติดตามมาด้วยความห่วงแหน ห่วงกังวลเศร้าเสียตาย หวนกลัว และหวนระแวง เมื่อคนทั้งหลายทำงานด้วยใจรักก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีฉันทะแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้น ของงานนั้น ไม่ห่วงพะวงกับสิ่งเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เรียบสม่ำเสมอ ไม่ชานไม่ส่าย ฉันทะสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกันนั้นปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย ฉันทะมีขึ้นในสิ่งที่อยากรู้ อยากศึกษา ปัญญาที่พัฒนาไป ฉันทะก็พัฒนาควบคู่กันไปด้วย

^{๖๐} พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

^{๖๑} สนอง วรอุไร, *ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

^{๖๒} พุทธทาสภิกขุ, *สอญญาตา*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๑๘), หน้า ๙๐.

ในทางการศึกษา ถ้าจับจุดนี้ไม่ได้ ก็เรียกว่า การศึกษานั้นพลาด เสียหลักไปแล้วตั้งแต่ต้นทาง จึงอยากที่จะสำเร็จ ที่เรียกว่า ฉันทะสัมปทา ความถึงพร้อมด้วยฉันทะ (ความพอใจ) คือ มีแรงจูงใจที่ถูกต้อง ได้แก่ความฝึกฝน ใฝ่สร้างสรรค์ ต้องการเห็นถึงความสำเร็จ และทำสิ่งทั้งหลายให้ดี งาม เลิศ ที่เข้ามาทำหน้าที่แทนตนหาซึ่งเป็นไปในทางสร้างทุกข์ คือ ปัญหา ที่เป็นความอยากในรสชาติที่เป็นเวทนาเสมอ และเป็นอกุศลธรรม การมีความอยากในการศึกษาเล่าเรียน ก็เรียกว่า ฉันทะ เพราะไม่ได้ทำสิ่งที่เป็นกุศลธรรม มิได้ทำให้ตนเอง หรือผู้อื่นเดือดร้อนใจ^{๖๓} กล่าวได้ว่า ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่งขึ้นไป^{๖๔} ซึ่งเป็นงานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนชอบ เป็นความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงานแต่คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบเสมอไป งานในหน้าที่และงานที่จำเป็นต้องทำก็มีอยู่มาก งานเช่นนี้ ถ้าไม่มีความชอบมาแต่เดิมก็ต้องสร้างความชอบ ความพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานขึ้น ความพอใจหรือแรงจูงใจนี้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ ถ้าได้ศึกษาให้รู้งานนั้นอย่างละเอียด รู้วิธีทำงาน และจุดหมายของงานนั้นเป็นอย่างดีแล้ว เมื่อสร้างความพอใจในงานได้ และลงมือทำงานก็เท่ากับงานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง^{๖๕} นอกจากนี้การใช้ข้อปฏิบัติ ๔ ที่ใช้เป็นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับฉันทะว่า ให้มีความพอใจ เรียกว่า ฉันทะ พอใจในการที่จะกระทำ พอใจในการที่จะศึกษาค้นคว้าให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สิ่งใดเรารักเราพอใจ ก็มักจะทำสิ่งนั้นได้ดี แต่สิ่งใดเราไม่ชอบไม่ค่อยพอใจ ทำสิ่งนั้นก็ไม่ได้ดี คนที่เก่งในเรื่องอะไรก็ตาม ถ้าเราศึกษาดูแล้วก็จะพบความจริงข้อหนึ่ง ว่า คนนั้นเขาชอบมากในเรื่องนั้นชอบมากในเรื่องนั้น จึงเก่งในเรื่องนั้น เพราะฉะนั้นเราจะต้องเพาะความพอใจในการที่จะปฏิบัติให้เกิดขึ้นในการที่พิจารณาตัวเองดัดเตือนตนเองแก้ไขตนเองให้ขึ้น อย่างนี้เรียกว่าเป็นฐานขั้นต้นที่เรามีไว้ก่อน^{๖๖}

๒.๔.๒ วิริยะ หมายถึง ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง เป็นความเพียร ความอาจหาญ แก่กล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นต่ออุปสรรค และความลำบาก เมื่อคนรู้ว่สิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่าหนึ่งปีเท่าหนึ่งเดือน เขาก็ไม่ย่อท้อ กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ ทำให้สำเร็จ เช่น นักบวชนอกศาสนาหลายท่านในสมัยพุทธกาลเมื่อดับพุทธธรรมแล้วเลื่อมใส ขอบรรพชาอุปสมบท ครั้นได้รับทราบว่ ผู้เคยเป็นนักบวชนอกศาสนาจะต้องประพฤติวัตรทดสอบตนเองก่อน เรียกว่า อยู่ปริวาส (ตติยปริวาส) เป็นเวลา ๔ เดือน ใจก็ไม่ทอดทิ้ง กลับกล้าเสนอตัวประพฤติวัตรทดสอบเพิ่มเป็นเวลารวมถึง ๔ ปี ส่วนผู้ที่ขาดความเพียรอยากบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลาเป็นปีก็หมดแรง หมดกำลังใจ ถอยหลัง ถ้าอยู่ระหว่างปฏิบัติ ก็ฟุ้งซ่าน จิตใจวุ่นวาย ปฏิบัติได้ผลยาก

^{๖๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), *จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก, ๒๕๒๙), หน้า ๒๒.

^{๖๔} สมพร เทพลีธธา, *คุณธรรมและจริยธรรม*, (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

^{๖๕} อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ, *หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส๐๑๘-ส๐๑๙ พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓*, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๑๐๒-๑๐๓.

^{๖๖} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), *ปาฐกถาธรรม เรื่อง ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มพลังจิต*, (กรุงเทพมหานคร : มปท, ๒๕๔๖), หน้า ๘๕.

คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจแน่วแน่ มุ่งคง มุ่งคงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยะสมาธิ พร้อมทั้งปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน^{๖๗} และ ความเพียรประกอบความดี มีความ ขยันหมั่นเพียรไม่ทอดธุระ เป็นเครื่องพยุลงความพอใจไม่ให้ทอดทิ้งในการทำงาน เพราะว่างานทุกชนิดมักจะง่ายตอนคิด แต่มักจะติดตอนทำ จึงจำเป็นต้องใช้ความเพียรพยายามเรื่อยไป จนกว่าจะสำเร็จตามความพอใจที่ปลูกไว้ในเบื้องต้น ดังพระพุทธนิพนธ์ตรัสเตือนไว้ว่า “วายเมเถว บุริโส ยาว อตถสส นิปปทา เกิดเป็นคนควรพากเพียรเรื่อยไป จนกระทั่งสำเร็จจุดที่ประสงค์”^{๖๘} สำหรับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้ทรงตรัสถึงคำว่า วิริยะ (ความเพียร) ว่าท่านใดถึงพร้อมด้วยความพยายามโดยธรรม ไม่จมลงในห้วงมหรณพซึ่งประมาณมิได้เห็นปานนี้ ด้วยกิจ คือ ความพากเพียรของบุรุษ ท่านนั้นจงไปในสถานที่ที่ใจของท่านยินดีนั้นเถิดและว่าบุคคลเมื่อกระทำความเพียร แม้จะตายก็ไม่เชื่อว่าเป็นหนี้ระหว่างญาติ เทวดา และบิดา มารดา อนึ่ง บุคคลเมื่อทำกิจของผู้ชาย ย่อมไม่เดือดร้อนในภายหลัง^{๖๙} กล่าวได้ว่า วิริยะหรือความเพียรนี้ เป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดพลังงานในการทำกิจต่างๆ มีลักษณะแสดงให้เห็นว่า คนๆ นั้นเป็นคนรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานไม่ทอดทิ้งกิจการงาน ดำเนินการงานที่คิดว่าจะทำ นับเป็นผู้ไม่เบื่องานเมื่อมีงานมาถึงก็รีบทำโดยไม่ชักช้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ผู้มีลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมานี้ย่อมได้ชื่อว่ามิวิริยะหรือความเพียร ซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในทุกกิจการส่วนคนที่มิมีนิสัยเกียจคร้าน หนักไม่เอาเบาไม่สู้ ขอบผัดวันประกันพรุ่ง มักหาเหตุมาอ้างแก้ตัว เพื่อไม่ต้องทำงานจนติดเป็นนิสัย ย่อมเอาดีกับใครลำบาก อาชีพการงานย่อมย่ำอยู่กับที่ตั้งหลักฐานไม่ได้^{๗๐} เพราะในการทำงานนั้น กำลังใจจะต้องสัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการจะทำ เมื่อเราเห็นว่สิ่งที่ต้องการจะทำนั้นดีงาม ถูกต้อง มีคุณค่า เกิดฉันทะขึ้นมาแล้ว ใจก็คิดอยากจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ ก็เกิดกำลังใจ ทำให้ใจสู้ เข้มแข็ง อยากจะทำสำเร็จให้ได้ กำลังใจนี้เป็นตัวช่วยให้เห็นสิ่งที่ต้องการจะทำนั้น เป็นสิ่งท้าทาย เราก็มุ่งพยายามจะทำให้สำเร็จ ดังนั้น เมื่อความเพียรพยายามมา กำลังใจมา ก็ทำให้เกิดความเข้มแข็ง ชีวิตก็มีเรี่ยวมีแรงก้าวต่อไปได้อีก นี่คือ วิริยะในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ดังใจหมาย^{๗๑}

๒.๔.๓ จิตตะ หมายถึง ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอา จิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป เพราะการใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับจิตตะไว้ว่า คำว่าเอาใจใส่ หมายความว่า ใจจดใจจ่ออยู่กับเรื่องนั้น เช่น ในเรื่องที่จะคิดจะค้นจะปฏิบัติในเรื่องอะไรเอาใจคิดไว้เสมอ พุดกับตัวเองไว้บ่อย ๆ คิดไว้บ่อย ๆ กำลังใจมันก็เกิดขึ้นในการที่ศึกษาในการที่จะปฏิบัติในการที่จะก้าวหน้าไปในทางที่ถูกที่ชอบเพราะความคิดจ่อจ่อในเรื่องนั้น

^{๖๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๘๔๔.

^{๖๘} พระเทพวิสุทธิญาณ, **อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๑**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๙๔-๙๕.

^{๖๙} สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, พระบาท **พระมหาชนก**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๒), หน้า ๒๔-๒๖.

^{๗๐} พ.สุวรรณ, **โพชฌงค์ พุทธศาสดาต่ออายุ**, กรุงเทพมหานคร : สร้อยทอง, ๒๕๔๑, หน้า ๖๐-๖๑.

^{๗๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **คติธรรมแห่งชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๗), หน้า ๔๐.

เราจะตั้งจุดไว้ ตั้งเข็มไว้ แล้วใจก็อยู่กับเรื่องนั้น อยู่ด้วยปัญญาอยู่ด้วยเหตุผล^{๗๒} นอกจากนี้ยังหมายถึง การเอาใจฝึกฝนใจในกิจการงานนั้น ๆ ไม่ทอดธุระ เอาใจฝึกฝนใจอย่างจริงจังในสิ่งที่ตนได้ปลูกฝังความพอใจ และกำลังใช้ความพยายามอยู่ ไม่ทอดทิ้งธุระเหล่านั้น มีความแน่วแน่มั่นคงอยู่กับภารกิจนั้น อันเป็นลักษณะของการปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่ของตนด้วยความแน่วแน่มั่นคง ไม่หวั่นไหวจนกว่าจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ กำลังจัด กำลังทำอยู่ในขณะนั้น^{๗๓} เป็นความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝึกฝน ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝ่าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่อง งานนั้น ชลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกายแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรจะเกิดก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมนอน ลืมกิน ลืมกินนอน ความมีใจจดจ่อฝึกฝนเช่นนี้ ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่มั่นคงในกิจที่ทำ มีกำลังมาก เฉพาะสำหรับกิจนั้น^{๗๔} เพราะจิตตะ หากแปลตรงตัวว่าคิด ความหมาย ได้แก่ การเอาใจใส่กับงานที่ทำ ไม่ทอดธุระ ไม่ว่าใครจะทำการสิ่งใดถ้าเป็นคนประมาทไม่เอาใจใส่กับงานที่ตนทำ ทำอะไร ทั้ง ๆ ขว้าง ๆ งานย่อมจะสำเร็จเป็นผลดี ไม่ได้ จิตตะมีประโยชน์โดยตรงในการกำจัดเสียซึ่งความเลินเล่อ ทอดธุระในหน้าที่ของตน เป็นธรรมป้องกันความเสียหายของงาน^{๗๕} หรือแม้แต่บุญมี แทนแก้ว ได้กล่าวว่า จิตตะ คือ ความคิดเหน็ดตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยให้นิสัยชานเลื่อนลอยไป^{๗๖} กล่าวได้ว่าความเอาใจใส่ หรือฝึกฝนในการนั้นเสมอ ตรวจสอบแล้วงานได้ทำไปแล้วเท่าไร ยังเหลือเท่าไรจึงจะสำเร็จ ในการทำงานมีอุปสรรคหรือข้อบกพร่องอย่างไร หรืองานนั้นทำไปได้อย่างราบรื่น จิตตะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะและวิริยะ ถ้ามีความพอใจมาก ความขยันมาก ความเอาใจใส่ก็มากตามเป็นการมุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างรวดเร็ว^{๗๗}

๒.๔.๔ วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ ประเมินผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น^{๗๘} คำว่า ไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่อง หรือข้อขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลอง และคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสา ชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไม่จึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ ลอง

^{๗๒} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), **ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มพลังจิต**, หน้า ๘๕.

^{๗๓} พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺตาโณ), **อธิบายหลักธรรมตามหมวด จากนวโกวาท**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๗ - ๑๖๘.

^{๗๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, ๒๕๔๓, หน้า ๘๔๔ - ๘๔๕.

^{๗๕} ปิ่น มุทุกันต์, **บันทึกธรรม ฉบับสมบูรณ์**, (กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๑๘), หน้า ๓๙.

^{๗๖} บุญมี แทนแก้ว, **จริยศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๓๙.

^{๗๗} อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ, **หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส๐๑๘-ส๐๑๙ พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๓**, หน้า ๑๐๒-๑๐๓.

^{๗๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๙, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส, อาร์พริ้นตติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖๐.

เปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน^{๗๙} ซึ่งเป็นการใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลและกระบวนการทำงาน วิมังสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่าการทำงานบกพร่อง หรือผิดวัตถุประสงค์ก็จัดการแก้ไข ความบกพร่อง และทำงานให้ตรง วัตถุประสงค์ อีกอย่างหนึ่งก็พิจารณาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอนงานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลเป็นขั้นๆ อย่างไร เป็นผลที่พึงปรารถนาหรือไม่ ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจหรือได้ผลไม่พึงปรารถนาก็จัดการแก้ไข ทางด้านพุทธทาสภิกขุ อธิบายว่า วิมังสา คือ สอดส่อง อย่างละเอียดลออ อย่างเยือกเย็น อยู่เสมอ สามารถแก้อุปสรรคได้^{๘๐} ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย ข้อบกพร่อง หรือข้อขัดข้องในกิจที่ต้องทำ เป็นต้น รู้จักทดลอง และคิดค้นหาทางปรับปรุง แก้ไขปัญหาในระยะยาว หรือในระยะสั้น ซึ่งเกิดขึ้นในปัจจุบัน และในอนาคต ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบนี้ไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ที่จุดไหน แม้ในการปฏิบัติธรรม การพิจารณาใคร่ครวญสอบสวนธรรมเช่นว่า ธรรมข้อนี้ มีความหมายอย่างไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไร ควรใช้ในโอกาสอย่างไร ควบคุมสัมพันธ์กับธรรมข้อใด ปฏิบัติธรรมคราวนี้ไม่ค่อยก้าวหน้า อินทรีย์ใดอ่อนไป อินทรีย์ใดมากไป คนสมัยปัจจุบันอยู่ในสภาพอย่างนี้ ขาดแคลนธรรมข้อใดมาก ที่ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน จะนำธรรมข้อนี้ไปใช้ควรใช้วิธีอย่างไร ควรเน้นความหมายด้านไหน เป็นต้น การคิดหาเหตุ และสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตให้ค่อยกำหนด และคิดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างละเอียดตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่มุ่งกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่า วิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีประธานสังขาร คือ ความเพียรที่สร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกันกับสมาธิข้ออื่นๆ^{๘๑} คือ การใคร่ครวญ ตรวจหาสาเหตุและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีอิทธิบาทธรรม ๔ ด้านวิมังสา จะใคร่ครวญ ตรวจตราคิดหาเหตุผล และทดลองแก้ไขหรือปรับปรุงงานให้บรรลุสำเร็จ หรือให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นโดยใช้ปัญญาเป็นหลักสำคัญในการกระทำ^{๘๒} หรือคิดค้นคว้าหาเหตุผลในงานที่ทำ หรือหาวิธีการที่จะทำให้การทำงานนั้นได้ผลยิ่งขึ้นและไม่ให้ผิด อุปสรรคของความสำเร็จในการทำงานนอกเหนือจากความเบื่อหน่าย ความเกียจคร้านและความท้อถुरแล้ว ยังมีอยู่อีกอย่างหนึ่งคือ ความโง่เขลา รู้เท่าไม่ถึงการณ์ วิมังสากำจัดอุปสรรคข้อนี้โดยตรง^{๘๓} คือ การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลอง และคิดค้นหา

^{๗๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, หน้า ๘๔๕.

^{๘๐} พุทธทาสภิกขุ, **สุญญตา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรม, ๒๕๑๘), หน้า ๙๐.

^{๘๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๙ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๘๔๒.

^{๘๒} สุจิตรา อ่อนค้อม, **ศาสนาเปรียบเทียบ**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหธรรมิก, ๒๕๔๒), หน้า ๗๒.

^{๘๓} ปิ่น มุทุกันต์, พันเอก, **บันทึกธรรม ฉบับสมบูรณ์**, หน้า ๓๙.

ทางแก้ไขปรับปรุง^{๘๔} ความคิดวิจารณ์ญาณ เป็นกระบวนการใช้ความคิด ซึ่งต้องใช้สิ่งกับความสามารถใช้เหตุผล ความสามารถใช้เหตุผล ความสามารถที่จะคิดแบบอุปมาน ความคิดวิจารณ์ญาณเกี่ยวข้องกับทัศนคติแห่งการตัดสินใจ ซึ่งบุคคลต้องวิเคราะห์ และประเมินผลได้จากประสบการณ์ที่พบบุคคลสามารถคิดวิจารณ์ญาณได้เมื่อต้องการคำถาม และค้นหาคำตอบของคำถาม โดยตั้งสมมติฐานและรวบรวมข้อมูลเพื่อตั้งสมมติฐานนั้น การคิดแบบวิจารณ์ญาณแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ ๑) แยกความจริงออกจากความคิดเห็นได้ ๒) สรุปรายจากข้อมูลที่ให้ไว้อย่างถูกต้อง ๓) บอกได้ว่าข้อตกลงเบื้องต้นที่อยู่เบื้องหลังการสรุปคืออะไร และ ๔) แสดงได้ถึงข้อจำกัดของข้อมูล^{๘๕} และ ประกอบได้ด้วยเจตคติ ความรู้ ทักษะ โดยเจตคติ หมายถึง เจตคติในการแสวงหาความรู้ ความสามารถตระหนักถึงปัญหาที่เป็นอยู่และการยอมรับหลักฐานสำคัญที่มาสนับสนุน เพื่อยืนยันว่าเป็นจริง^{๘๖}

กล่าวได้ว่า หลักอิทธิบาทธรรม คือ องค์ธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี หนทางแห่งความสำเร็จ สูตรแห่งความสำเร็จ คุณเครื่องที่จะนำไปสู่ความสำเร็จโดยเร็ว จึงเป็นลักษณะของว่าอิทธิบาทธรรมที่มองถึงเป้าหมายของความสำเร็จเป็นที่ตั้งหากมีการปฏิบัติหรือมีการเสริมสร้างองค์ประกอบของอิทธิบาทครบทั้ง ๔ ประการ ได้แก่ ฉันทะ คือ ความพอใจ ความชอบใจ ความรักในสิ่งนั้น ๆ เป็นองค์ธรรมลำดับต้นของอิทธิบาทที่จะสามารถกำหนดเงื่อนไขไว้มาก่อนที่สุด เพราะหากความพอใจไม่เกิดขึ้นองค์ธรรมอื่น ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น จึงเป็นไปตามลักษณะของการปลูก ความรักความศรัทธาหรือปลูกพลังใจให้กับสิ่งที่ตนเองกำลังจะกระทำให้เกิดความพอใจอย่างสูงสุดจึงจะสามารถกระตุ้นเตือนให้ตนเองเกิดองค์ธรรมต่อไป วิริยะ คือ ความพากเพียรเป็นองค์ธรรมที่จะขับเคลื่อนหรือสืบต่อความพอใจในแรงกระตุ้นจากฉันทะ เพราะเมื่อบุคคลมีความรัก ความพอใจในสิ่งใดย่อมจะต้องขวนขวายในได้มาในสิ่งนั้นจึงต้องใช้พลังกำลังทำหมดไปเพื่อให้ได้มา จิตตะ คือ ความตั้งใจในสิ่งที่มีความพอใจและความเพียรที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป้าหมายของการกระทำอย่างชัดเจนหรือเพื่อให้เป้าหมายบรรลุไปแต่ละอย่าง และวิมังสา คือ ความคิดพิจารณาอย่างรอบคอบอันเป็นคุณลักษณะของปัญญาในการคิดวิเคราะห์เพื่อค้นหาทิศทางหรือแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาหรือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้รวดเร็วที่สุด

ตารางที่ ๒.๗ : หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล

ลำดับที่	นักวิชาการ	หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล
อิทธิบาทธรรม		
๑	พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๑๘, หน้า ๙๐).	อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมสำหรับความสำเร็จซึ่งต้องใช้ในการทำงานและเป็นทางเดียวที่จะปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ นิพพานได้ เพราะเป็นรากฐานแห่งความสำเร็จ รวมถึง ๔

^{๘๔} กมล ฉายาวัดนะ, บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า (ฉบับปรับปรุง), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ เกียรติ ไอเดีย ภูมิใจเสนอ, ๒๕๕๔), หน้า ๓๙.

^{๘๕} McDonald, J.V. Understanding human behavior, (New York : CBS College Publishing), 1959, p. 177.

^{๘๖} Waston and Gasser, Psychology As the behavior Views it, (New York : McGraw-Hill), 1964), p.10.

ลำดับที่	นักวิชาการ	หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล
		อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา
๒	ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๘, หน้า ๑๖๐).	ฐานหรือหนุ่นทางสู่ความสำเร็จ หรือ คุณเครื่องให้ถึง ความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์ทางแห่ง ความสำเร็จ
๓	พระเทพวิสุทธิกวี (ปัญญานันทภิกขุ), (๒๕๔๑, หน้า ๘๓).	กระตุ้นเตือนเร่งเร้าให้มีความก้าวหน้าให้มีการปฏิบัติ หน้าที่ทันทั่วที่ไม่ชักช้าเสียเวลา
๔	พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๕๑, หน้า ๒๔).	การนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพอใจ มี ความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิดปัญญา
๕	ปิ่น มุทุกันต์, (๒๕๐๘, หน้า ๔๑๓).	พระพุทธองค์ทรงสอนให้ตั้งที่ในใจของตนเองก่อน ตั้งให้ ถึงตัวจริงจะทำทุกอย่างให้เริ่มจากตนเองก่อน
๖	พระมหาณรงณ์ศักดิ์ ฐิติญาโณ, (๒๕๔๖, หน้า ๒๒๐- ๒๒๑).	เจริญอิทธิบาท คือ ย่อมเสพ เจริญทำให้มากซึ่งธรรม เหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท
๗	สุชีพ ปุญญาภาพ, ๒๕๔๑, หน้า ๑๙.	ข้อปฏิบัติที่บรรลุถึงความสำเร็จ (Law of Success)
๘	พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิติญาโณ), (๒๕๔๘, หน้า ๑๖๖).	คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ในสิ่งที่ตนประสงค์
๙	สนอง วรอุไร, (๒๕๕๐, หน้า ๙๗).	ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราจะต้องการอะไรหากเรา ตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจ
หลักฉันทะ		
	พุทธทาสภิกขุ, ๒๕๑๘, หน้า ๙๐.	ความพอใจในสิ่งที่ทำ รักในเรื่องที่อยากจะทำหรืออยาก ได้ผล เช่น เป็นฆราวาสอยากได้เงิน อยากมีเกียรติ หรือ อยากจะมีเพื่อนที่ดี เป็นต้น
๑๐	พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๒๙, หน้า ๒๒).	ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ มีแรงจูงใจ และพอใจใฝ่รักใน จุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆให้สำเร็จอยาก ให้ งานนั้นหรือบรรลุถึงจุดหมาย กล่าวคือ รักงาน และรัก จุดหมายของงานให้ลึกลงไปในทางธรรม
๑๑	สมพร เทพสิทธา, (๒๕๔๒, หน้า ๒๙).	ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และ ประารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่งขึ้นไป
๑๒	อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ (๒๕๓๕, หน้า ๑๐๒-	ความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงาน แต่ คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบเสมอไป งานในหน้าที่ และงานที่จำเป็นต้องทำก็มีอยู่มาก

ลำดับที่	นักวิชาการ	หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล
	๑๐๓).	
๑๓	พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), (๒๕๔๖, หน้า ๘๕).	พอใจในการที่จะกระทำ พอใจในการที่จะศึกษาค้นคว้า ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สิ่งใดเรารักเราพอใจ ก็มักจะ ทำสิ่งนั้นได้ดี แต่สิ่งใดเราไม่ชอบไม่ค่อยพอใจ
หลักวิธีะ		
๑๔	พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), (๒๕๔๓, หน้า ๘๔๔).	ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง เป็นความเพียร ความอาจหาญ แก้อั้วล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นต่อ อุปสรรค และความลำบาก
๑๕	พระเทพวิสุทธิญาณ, (๒๕๓๘, หน้า ๙๔-๙๕).	ความเพียรประกอบความดี มีความ ขยันหมั่นเพียรไม่ทอด ธุระ เป็นเครื่องพุงความพอใจไม่ให้ทอดทิ้งในการทำงาน
๑๖	สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิ พลอดุลยเดช, (๒๕๔๒, หน้า ๒๔-๒๖).	ความพากเพียรของบุรุษ ท่านนั้นจงไปในสถานที่ที่ใจของ ท่านยินดีนั้นเถิดและว่าบุคคลเมื่อกระทำความเพียร
๑๗	พ.สุววรรณ, (๒๕๔๑, หน้า ๖๐-๖๑).	ความสำเร็จในทุกกิจการ ส่วนคนที่มิมีนิสัยเกียจคร้าน นัก ไม่เอาเบาไม่สู้ ชอบผัดวันประกันพรุ่ง
๑๘	พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), (๒๕๔๗, หน้า ๔๐).	ความเพียรพยายามมา กำลังใจมา ก็ทำให้เกิดความ เข้มแข็ง ชีวิตก็มีเรี่ยวมีแรงก้าวต่อไปได้อีก นี่คือ วิธีะ ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ดังใจหมาย
หลักจิตตะ		
๑๙	พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), (๒๕๔๖, หน้า ๘๕).	ใจจดใจจ่ออยู่กับเรื่องนั้น เช่น ในเรื่องที่จะคิดจะค้นจะ ปฏิบัติในเรื่องอะไรเอาใจคิดไว้เสมอ พุดกับตัวเองไว้บ่อย ๆ คิดไว้บ่อย ๆ
๒๐	พระเทพดิลก (ระแบบ จิตตยาโณ), (๒๕๔๘, หน้า ๑๖๗ - ๑๖๘).	การเอาใจฝักใฝ่สนใจในกิจการงานนั้น ๆ ไม่ทอดธุระ เอาใจฝักใฝ่สนใจอย่างจริงจังในสิ่งที่ตนได้ปลุกฝังความ พอใจ และกำลังใช้ความพยายามอยู่ ไม่ทอดทิ้งธุระ เหล่านั้น
๒๑	พระธรรมปิฎก (ป.อ.ป ยุตโต), (๒๕๔๓, หน้า ๘๔๔ - ๘๔๕).	ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝักใฝ่คิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าใน เรื่องใดเรื่องหนึ่ง
๒๒	ปิ่น มุกขนันต์, (๒๕๑๘, หน้า ๓๙).	การเอาใจใส่กับงานที่ทำ ไม่ทอดธุระ ไม่ว่าใครจะทำการ สิ่งใดถ้าเป็นคนประมาทไม่เอาใจใส่กับงานที่ตนทำ
๒๓	บุญมี แท่นแก้ว, (๒๕๓๙, หน้า ๓๙).	ความคิดเหน็ดตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วย ความคิด ไม่ปล่อยให้นิ่งชานเลื่อนลอยไป

ลำดับที่	นักวิชาการ	หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล
๒๔	อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ, (๒๕๓๓, หน้า ๑๐๒- ๑๐๓).	จิตตะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะและวิริยะ ถ้ามีความพอใจมาก ความขยันมาก ความเอาใจใส่ก็มากตาม เป็นการมุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างรวดเร็ว
หลักวิมังสา		
๒๕	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๓, หน้า ๑๖๐).	ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผลประเมินผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น และการใช้ปัญญานั้น ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง หรือข้อขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ
๒๖	พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๑๘, หน้า ๙๐).	สอดส่อง อย่างละเอียดลออ อย่างเฝ้าเฝ้าอยู่เสมอ สามารถแก้อุปสรรคได้
๒๗	พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๘๔๒).	ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย ข้อบกพร่อง หรือข้อขัดข้องในกิจที่ต้องทำ เป็นต้น รู้จักทดลอง
๒๘	ตรา อ่อนค้อม, (๒๕๔๒, หน้า ๗๒).	การใคร่ครวญ ตรวจหาสาเหตุและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น
	กมล ฉายาวัดนะ, (๒๕๕๔, หน้า ๓๙).	การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลอง และคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นไว้หลัก ๆ ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาพยาบาล และงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล ดังต่อไปนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหรือการพัฒนาในรูปแบบมักพบมากที่สุดในงานวิทยานิพนธ์ในระดับดุษฎีบัณฑิตเพราะเป็นการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่เพื่อตอบโจทย์การวิจัย ในประเด็นที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแม้ในงานวิจัยฉบับนี้ก็ยังคงมีมิติของการสร้างรูปแบบเพื่อการพัฒนาด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

พระมหาธฤติ วิโรจโน^{๘๗} ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” พบว่า สิกขา ๓ หรือไตรสิกขา เป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ประเสริฐหรือเป็นบุคคลผู้มีจิตใจดีซึ่งเหมาะสมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาพระสังฆาธิการที่มุ่งเน้นด้านการศึกษา ประกอบด้วย ๑.อริสัสสิกขา คือ การฝึกความประพฤติสุจริตกาย วาจาและสัมมาอาชีวะ เป็นเรื่องของการฝึกฝนด้านพฤติกรรม ๒.อริจิตตสิกขา คือ การฝึกฝนในด้านคุณภาพและสมรรถนะทางจิตใจ เป็นส่วนของการฝึกฝนด้านจิตใจ และ๓.อริปัญญาสิกขา คือ การฝึกปฎิบัติปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง

ชุตินา สัจจามันท์^{๘๘} ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการการศาสนากับการศึกษา : กรณีการจัดการศึกษาตามอัยยาศัย” พบว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาตามอัยยาศัยของวัด ให้ประสบผลสำเร็จมีองค์ประกอบทางการบริหารที่สำคัญดังนี้ การมีระบบและรูปแบบการบริหารตามพระธรรมวินัยและหลักวิชาการ ผู้นำคือเจ้าอาวาสที่เพียบพร้อมด้วยภาวะผู้นำจริยวัตร ซื่อสัตย์ เกียรติคุณและผลงานที่โดดเด่นทั้งในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา การบริหาร การพัฒนาและอื่นๆ บุคลากรพระสงฆ์สามเณรและฆราวาสที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการศึกษาตามอัยยาศัย ประพฤติธรรมและอุทิศตน งบประมาณ วัดในเมืองหรือวัดที่เป็นสถานที่ท่องเที่ยวมีรายได้จากการให้เช่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และจากนักท่องเที่ยว ส่วนวัดในชนบทมีรายได้ไม่แน่นอนรายได้หลักมาจากการบริจาค วัดบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบในรูปคณะกรรมการและมีการจัดตั้งมูลนิธิและ กองทุน เทคโนโลยีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ อันจะเอื้อให้การเผยแผ่ธรรมและการดำเนินกิจกรรมการจัดการศึกษาตามอัยยาศัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อม จัดภูมิทัศน์ให้เป็นธรรมชาติสงบสะอาด เหมาะกับการเรียนรู้การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ความร่วมมือและเครือข่าย หรือวัดสาขา ไม่เฉพาะในประเทศแต่ขยายไปยังต่างประเทศด้วย

^{๘๗} พระมหาธฤติ วิโรจโน, “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๘๘} ชุตินา สัจจามันท์, “รูปแบบยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการการศาสนากับการศึกษา : กรณีการจัดการศึกษาตามอัยยาศัย”, รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย, (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๘), หน้า ก-ฉ.

สืวงศ์ กาพวงค์^{๘๙} วิจัยเรื่อง “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล” พบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ ๕) สมรรถนะ การพัฒนาบุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลพบว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับ สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๕ ระดับ เรียงจากสมรรถนะ ระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ๑) ระดับต้นแบบ ๒) ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ๓) ระดับนักพัฒนา ๔) ระดับผู้แก้ปัญหา ๕) ระดับผู้ปฏิบัติงาน

เอกณ บงทำไม้^{๙๐} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อ เสริมสร้างจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี” ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย ๘ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) ปฐมนิเทศการเรียนรู้และวางแผนการเรียนรู้ ๒) สร้างแรงจูงใจใน การเรียนและสนับสนุนให้มีการประเมินตนเอง ๓) ทบทวนและเชื่อมโยงความรู้เดิมโดยการจัดระบบ การเรียนรู้โดยให้หลักการพิจารณาจากผลลัพธ์ ๔) นำเสนอเนื้อหาและกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ๕) สร้างลักษณะนิสัยโดยสนับสนุนให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ ๖) สนับสนุนให้เกิด ความร่วมมือโดยพิจารณาทางเลือกอย่างอิสระ ๗) แนะนำให้ข้อมูลป้อนกลับโดยการแสดงปฏิกิริยาต่อ ตนเอง ๘) ส่งเสริมคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบที่พึงประสงค์ ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ แบบอีเลิร์นนิ่ง พบว่า ผลการเปรียบเทียบจริยธรรมด้านความรับผิดชอบระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่ม ทดลองหลังจากเรียนด้วยรูปแบบ พบว่า คะแนนเฉลี่ยจริยธรรมด้านความรับผิดชอบกลุ่มทดลองสูง กว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ โดยคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ทัศนคติ พฤติกรรม สามารถแปลผลอยู่ในระดับมาก

อภิษฎา ศรีเครือดัง^{๙๑} ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตาม แนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ” พบว่า ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. องค์ประกอบด้วยจักขุมา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความสามารถในการ วางแผน คิดต่าง ๆ พัฒนา มีสติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณดี ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และมีนโยบายใหม่ ๒. องค์ประกอบด้านวิรุโ ประกอบด้วย ต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการ บริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูง จัดให้มีการ ประชุมเสมอๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน ทักษะในการสื่อสารที่ดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และ๓.องค์ประกอบด้านนิสสัยสัม

^{๘๙}สืวงศ์ กาพวงค์, “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).

^{๙๐}เอกณ บงทำไม้, “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมด้านความ รับผิดชอบต่อการเรียนสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

^{๙๑}อภิษฎา ศรีเครือดัง, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีใน มหาวิทยาลัยของรัฐ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ปันโน ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีทักษะในการติดต่อ ประสานงาน การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย มีความครองใจคน ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ประสานงานให้องค์กรเกิดความสามัคคี มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีเมตตา มีกรุณา ยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต

พิชญาภา ยืนยาว^{๙๒} ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า ๑.ปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษานั้นประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑.การจัดองค์การ ๒.การติดต่อสื่อสาร ๓.ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ๔.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๕.การบริหารความเปลี่ยนแปลง ๖.จรรยาบรรณในวิชาชีพ ๗.การบริการที่ดี ๒. รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การบริหารความเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณในวิชาชีพ และการบริการที่ดี กับกลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการองค์การและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

อนันต์ เตียวต้อย^{๙๓} ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” ผลการวิจัยพบว่า ๑. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมี ๗ องค์ประกอบ คือ ๑.การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสียและพนักงาน ๒. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการนำองค์กร ๓. เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ ๔.ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ๕.การใช้องค์กรเป็นคู่แข่ง ๖.การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร และ ๗.การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ๒. รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ องค์ประกอบและกระบวนการ ประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ ๑.การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสียและพนักงาน ๒.ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการนำองค์กร ๓.เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ ๔.ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ๕.การใช้องค์กรเป็นคู่แข่ง ๖.การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร และ ๗. การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และมี ๘ กระบวนการ คือ ๑. การริเริ่มจากผู้บริหารระดับสูง ๒.การจัดโครงสร้างองค์การและทีมงาน ๓) การจัดระบบเครื่องมือคุณภาพ ๔) การประกาศใช้และให้ความรู้แก่บุคลากร ๕) การกำกับติดตามและประเมินผล ๖) การทบทวนการดำเนินงาน ๗) การให้รางวัลผู้ประสบผลสำเร็จในการบริหารคุณภาพ และ ๘) การเทียบเคียงกับหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญให้สามารถนำไปใช้ได้

พระมหาอำนาจ ปวทุมน^{๙๔} ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม” พบว่า ผู้บริหารที่ยึดหลักอิทธิบาทธรรมที่นำไปบูรณาการหรือการประยุกต์ใช้กับการพัฒนารูปแบบการจัดการ คือ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมความขยัน อุตสาหะ หมั่นเพียร คือ หลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักคุณธรรมที่เป็นเหตุนำไปสู่ความสำเร็จ คือ ฉันทะ พอใจรักใคร่ในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ วิริยะ เพียรประกอบการเรียนการสอนตามเวลาหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามเวลา จิตตะ เอาใจใส่ต่อกระบวนการจัดการ วิมังสา หมั่นตรึงตรองพิจารณาเหตุผลข้อดีข้อเสีย

^{๙๒} พิชญาภา ยืนยาว, “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๒)

^{๙๓} อนันต์ เตียวต้อย, “รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๑)

^{๙๔} พระมหาอำนาจ ปวทุมน, “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

พรชัย ทองเจือ^{๔๕} วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา กับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน” พบว่า ๑) คุณลักษณะ ๔ ร. ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ด้านรู้ นำ รู้ทันโลก ด้านเรียนรู้ชำนาญเชี่ยวชาญปฏิบัติ ด้านรวมพลัง สร้างสรรค์สังคม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านรักความเป็นไทย ใฝ่สันติ อยู่ในระดับสูง ๒) ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนเริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์ มีความเอื้ออาทรของผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาเป็นหลักอยู่ในระดับมากที่สุดปัญหา และอุปสรรคในการสร้างความร่วมมือระหว่าง สถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียน ในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน คือ การขาดความตระหนักและขาดการประสานงานที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุดรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน คือ ความร่วมมือ ร่วมใจ อยู่ในระดับมาก ๓) การพัฒนาแบบความร่วมมือมี ๔ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ ๑ ร่วมตระหนักและเรียนรู้ ขั้นที่ ๒ ร่วมสร้างและพัฒนา ขั้นที่ ๓ ร่วมแก้ปัญหา ขั้นที่ ๔ ร่วมประเมินผล ซึ่งมียุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ ระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล และใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ แบบCRP ได้แก่ รูปแบบการเรียนการสอนแบบตกผลึก (Crystal-Based Instructional Model) รูปแบบการเรียนการสอนด้วยวิธี การวิจัย(Research-Based Instructional Model)และรูปแบบการเรียนการสอนเชิงผลิตภาพ(Productivity-Based Instructional Model) ในการจัดการเรียนการสอน ๔) ผลการทดลองใช้รูปแบบความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามพิษณุโลกกับโรงเรียนวัดเสนาหินอำเภอกงไกรลาศจังหวัดสุโขทัย ปรากฏว่า การใช้กระบวนการความร่วมมือ ๔ ขั้นตอน บรรลุ เป้าหมายทุกขั้นตอนพฤติกรรมการสอนของครูเปลี่ยนไปจากเดิม โดยมีการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธี สอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น

ฉัตรชาญ ทองจับ^{๔๖} วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ” พบว่า สมรรถนะแรงงานมีระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก และความสอดคล้องของข้อกำหนดร่างรูปแบบ มีความสอดคล้องกันทุกรายการ ส่วนผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ในเรื่องสมรรถนะที่จำเป็นจากสถานประกอบการ พบว่า มีความต้องการในระดับมาก ด้านหลักสูตรฝึกอบรมได้ประเมินผลตามรูปแบบของ Kirk Patrick Donald L. ที่แบ่งเป็น ๔ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์มาก ขั้นตอนที่ ๒ ประเมินผลการเรียน ทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยจากแบบฝึกหัด ทำแบบเรียนทั้งสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 60.21 อยู่ในเกณฑ์มาก ทางด้านทักษะ จากแบบประเมินผลทักษะในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 70.25 อยู่ในเกณฑ์มากและทางด้านเจตคติ จากแบบประเมินผลจิตสำนึก ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 73.54 อยู่ในเกณฑ์มากเช่นกัน ขั้นตอนที่ ๓ ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม จากการทำแบบทดสอบก่อนฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 54.5 อยู่ในเกณฑ์พอใช้และหลังทำการฝึกอบรมที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 58.5 โดยใช้แบบทดสอบชุดเดียวกัน และขั้นตอนที่ ๔ ประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน ประเมินพฤติกรรมหลัง

^{๔๕} พรชัย ทองเจือ, “การพัฒนาแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๔๖} ฉัตรชาญ ทองจับ, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ”, *ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๒).

การฝึกอบรม พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมปานกลาง แต่ผู้เข้ารับการอบรม มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมมาก แล้วนำผลคะแนนจากการฝึกอบรมสรุปผลตามสมรรถนะ โดยมีการประเมินจากระดับสมรรถนะ ที่ดูความแตกต่างของพนักงานเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่ผู้บริหารคาดหวังไว้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานเป็นรายบุคคลต่อไป

คันสนีย์ นิจนพานิช และโชคชัย มงคลสินธุ์^{๙๗} วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินขีดสมรรถนะหลักบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์” พบว่า รูปแบบการประเมินขีดสมรรถนะหลักบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ที่พัฒนาขึ้นนั้นช่วยให้ระบบการประเมินบุคลากรสาธารณสุขเป็นระบบ มีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับแต่ละวิชาชีพ สำหรับผลการประเมินสมรรถนะหลักกับระดับความคาดหวังที่องค์กรกำหนดตามการจำแนกประเภทข้าราชการและระดับชั้นงานตามการปรับปรุงระบบการจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทนใหม่ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พบว่า ทั้งกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและสถานีอนามัยมีสมรรถนะที่มีส่วนขาดมากที่สุดคือ สมรรถนะการคิดวิเคราะห์ โดยมีค่าส่วนขาดของสมรรถนะเท่ากับ -0.688 และ -0.497 ตามลำดับ ในภาพรวมส่วนใหญ่ผู้ที่เกี่ยวข้องคิดจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นมีประโยชน์และเหมาะสมที่จะนำมาใช้ประเมินบุคลากรสาธารณสุข จึงกล่าวได้ว่า รูปแบบการประเมินขีดสมรรถนะหลักบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พัฒนาขึ้นนั้นเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการประเมินบุคลากรสาธารณสุขเป็นประจำทุกปี

นภาเดช บุญเชิดชู และบุญมี เณรยอด^{๙๘} วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา” พบว่า (๑) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มีจำนวน 20 สมรรถนะ 101 คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม (๒) รูปแบบการพัฒนามีลักษณะเป็นรูปแบบบูรณาการการพัฒนาเพื่อให้ ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผ่านการพัฒนาสมรรถนะที่มีความต้องการพัฒนาสูง ๕ ลักษณะย่อย ได้แก่ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการความสามารถในการบริหารจัดการอย่างประกันคุณภาพความสามารถในการจัดระบบการปฏิบัติงานความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร (๓) ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบค่าเฉลี่ยในระดับสูงมากเท่ากับ 4.57-4.86 และความเป็นไปได้ของรูปแบบค่าเฉลี่ยในระดับสูงถึงสูงมากเท่ากับ 4.29-4.86

วิชาพรพรรณ กิ่งวัชรพงศ์^{๙๙} วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการโรงแรมและบริการงานบริการส่วนหน้าตามมาตรฐานอาชีพอุตสาหกรรมบริการโรงแรม” พบว่า

^{๙๗} คันสนีย์ นิจนพานิช และโชคชัย มงคลสินธุ์, “การพัฒนารูปแบบการประเมินขีดสมรรถนะหลักบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์”, เวชสารโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา, ปีที่ ๓๒, ฉบับที่ ๑, (ฉบับผนวก) มกราคม - เมษายน ๒๕๕๑, หน้า ๑๗๔.

^{๙๘} นภาเดช บุญเชิดชู และบุญมี เณรยอด, รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา”, วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, ปีที่ ๑, ฉบับที่ ๒, (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๓), หน้า ๒๔๕.

^{๙๙} วิชาพรพรรณ กิ่งวัชรพงศ์, “รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการโรงแรมและบริการงานบริการส่วนหน้าตามมาตรฐานอาชีพอุตสาหกรรมบริการโรงแรม”, คุรุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๓).

๑) หลักสูตรฐานสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นรายวิชาที่เกี่ยวข้องสามารถแปลงหน่วยสมรรถนะจากมาตรฐาน อาชีพลงในแต่ละรายวิชาได้และรายวิชาที่สอดคล้องสามารถแปลงหน่วยสมรรถนะย่อยลงในรายวิชา หมวดวิชาชีพพื้นฐาน ๒ รายวิชา หมวดวิชาชีพสาขา ๕ รายวิชาหมวดวิชาชีพสาขางาน ๓ รายวิชา โดยสามารถแปลงหน่วยสมรรถนะลงในรายวิชาทั้งหน่วยจากมาตรฐานอาชีพการโรงแรมทั้งสามระดับ คือ 1-2-3 ส่วนในรายวิชาอื่นเป็นรายวิชาสอดคล้องที่ลงได้บางหน่วยสมรรถนะย่อยของหน่วย สมรรถนะเท่านั้น ซึ่งผู้เชี่ยวชาญผู้ชำนาญการที่ทำประชาพิจารณ์มีความเห็นว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพการโรงแรม ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและ ๒) การ พัฒนาชุดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรฐานสมรรถนะผลการเรียนหลังเรียนของนักศึกษาสูงกว่า กอนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ ๓) นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับโมดูลการ เรียนในระดับมาก ๔) ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโมดูลในระดับมากที่สุด ๕) สมรรถนะที่นักศึกษา ได้รับจากการฝึกการเรียนรู้โดยโมดูลทั้ง ๖ โมดูลครูฝึกมีความพึงพอใจในสมรรถนะที่นักศึกษาได้รับ จากการเรียนในระดับมากที่สุด ทุกสมรรถนะและตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะหลักสูตรอื่นๆได้เป็นอย่างดี

ปาริฉัตร อุทัยพันธ์, บุญศรี พรหมมาพันธ์, ศิริศักดิ์ สุนทรไชย และ คมศร วงษ์รักษา

^{๑๐๐} วิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาเทคนิคเกษตรกรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยสมรรถนะ ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ทางวิชาชีพ และด้านทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ สำหรับตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๒๐ ตัวชี้วัด จำแนกตามสมรรถนะได้ ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ การสื่อสาร การใช้คอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม และการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา ๒) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย ๖ ตัวชี้วัด ได้แก่ ความ ซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเอื้ออาทร ความมีระเบียบวินัย การมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีจิต สาธารณะ ๓) ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ ความรู้ในงานบริการเกษตรกรรม ความรู้ในงานบริหารเวชภัณฑ์ ความรู้ในงานผลิตยา และความรู้ในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้าน สาธารณสุข และ ๔) ด้านทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ งานบริการ เกษตรกรรม งานบริหารเวชภัณฑ์ งานผลิตยา งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข และงานด้านเกษตร กรรมในชุมชนสำหรับเกณฑ์การประเมินคือ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไปถือว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับ การพัฒนารูปแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาเทคนิคเกษตรกรรมวิทยาลัยการ สาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้รูปแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ (ฉบับ จริง) ซึ่งประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) เป้าหมายของการประเมิน ๒) สิ่งที่มีประเมิน ๓) ตัว ชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน ๔) วิธีการประเมิน และ ๕) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ผลการสอบถามความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์จากหัวหน้าหลักสูตรเทคนิค เกษตรกรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน ๗ คน พบว่า

^{๑๐๐} ปาริฉัตร อุทัยพันธ์, บุญศรี พรหมมาพันธ์, ศิริศักดิ์ สุนทรไชย และ คมศร วงษ์รักษา, “การพัฒนา รูปแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาเทคนิคเกษตรกรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก”, วารสารวิจัย มข, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๐๑๑), หน้า ๘๘๓-๘๘๙.

ผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นว่ารูปแบบการประเมินโดยรวมมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบประเมินไปใช้ในระดับมากที่สุด

พรทิพย์ วรกุล มนต์ชัย เทียนทอง พิลิฐ เมธภัทร และไพโรจน์ สติรยากร^{๓๐๓} วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสำนักวิทยบริการ” พบว่าประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาคทฤษฎีมีค่าเท่ากับ $E1/E2 = 86.20/80.00$ และภาคปฏิบัติเท่ากับร้อยละ 79.22 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คะแนนผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังฝึกอบรมสูงขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรมมากกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนที่เหลือ ผลการประเมินการจัดฝึกอบรมในภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด การหาประสิทธิภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารสำนักวิทยบริการผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาคทฤษฎีมีค่าเท่ากับ $E1/E2 = 81.47/80.94$ และภาคปฏิบัติเท่ากับร้อยละ 87.57 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคะแนนผลการประเมินการเสริมสร้างสมรรถนะในภาพรวมมีความเหมาะสมมาก การประเมินติดตามผลหลังการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสำนักวิทยบริการที่เข้ารับการเสริมสร้างสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก การติดตามผลความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในสำนักวิทยบริการที่เข้ารับการอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารสำนักวิทยบริการปฏิบัติงานพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

กล่าวได้ว่า งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้วิจัยได้มีความสนใจต่อการศึกษา เช่น การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม การพัฒนารูปแบบความร่วมมือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การพัฒนารูปแบบการประเมินรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะการพัฒนา รูปแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ และการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ เป็นซึ่งทำให้เห็นว่า ผลการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือเฉพาะประเด็นการพัฒนาสมรรถนะที่ยังคงมุ่งไปสู่บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้านเพื่อการปฏิบัติงานหนือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ตารางที่ ๒.๘ แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

ลำดับที่	นักวิจัย	งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
๑	พระมหาธฤติ วิโรจโน (๒๕๕๖).	“รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” พบว่า สิกขา ๓ หรือไตรสิกขา เป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ประเสริฐหรือเป็นบุคคลผู้มีจิตใจดีซึ่งเหมาะสมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒	ชุตินา สัจจนันท์, (๒๕๔๘, หน้า ก-ฉ).	“รูปแบบยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการการศาสนากับการศึกษา : กรณีการจัดการศึกษาตามอัยยาศัย” พบว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาตามอัยยาศัยของวัดต้องมีระบบและรูปแบบการบริหารตามพระธรรมวินัยและหลักวิชาการ ผู้นำคือเจ้าอาวาสที่เพียบพร้อมด้วยภาวะ

^{๓๐๓} พรทิพย์ วรกุล มนต์ชัย เทียนทอง พิลิฐ เมธภัทร และไพโรจน์ สติรยากร, “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสำนักวิทยบริการ”, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; ว.รม. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ : พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๔, หน้า ๕๗-๕๘.

ลำดับที่	นักวิจัย	งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
		ผู้นำจริยวัตร ชื่อเสียง เกียรติคุณและผลงานที่โดดเด่นทั้งในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา การบริหาร การพัฒนาและอื่นๆ
๓	สีบวงศ์ กาฬวงศ์, (๒๕๕๔).	“ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล” พบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ ๕) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร
๔	เอกนถน บางท่าไม้, (๒๕๕๐).	“การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี” พบว่า ประกอบด้วย ๘ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) ปฐมนิเทศและวางแผนการเรียนรู้ ๒) สร้างแรงจูงใจ ๓) ทบทวนและเชื่อมโยงความรู้เดิม ๔) นำเสนอเนื้อหาและกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อ ๕) สร้างลักษณะนิสัยโดยสนับสนุนให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ ๖) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือโดยพิจารณาทางเลือกอย่างอิสระ ๗) แนะนำให้ข้อมูลป้อนกลับโดยการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง ๘) ส่งเสริมคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบต่อที่พึงประสงค์
๕	อภิษฎา ศรีเครือดัง, (๒๕๕๖).	“รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ” พบว่า ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. องค์ประกอบด้วยจักขุม ๒. องค์ประกอบด้านวิรุโร และ ๓. องค์ประกอบด้านนิสสัยสัมปันโน
๖	พิชญภา ยืนยาว, (๒๕๕๒).	“รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การบริหารความเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณในวิชาชีพ และการบริการที่ดี กับกลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการองค์การและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
๗	อนันต์ เตียวต้อย, (๒๕๕๑).	รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ ๑. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสียและ

ลำดับที่	นักวิจัย	งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
		พนักงาน ๒.ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการนำองค์กร ๓.เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ ๔. ธรรมชาติของผู้บริหาร ๕. การใช้องค์กรเป็นคู่แข่ง ๖.การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร และ ๗. การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง
๘	พระมหาอำนาจ ปวทุมโน (๒๕๕๖).	การพัฒนาแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม” พบว่าผู้บริหารที่ยึดหลักอิทธิบาทธรรมที่นำไปบูรณาการหรือการประยุกต์ใช้กับการพัฒนาแบบการจัดการ คือ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมความขยัน อุตสาหะ หมั่นเพียร
๙	พรชัย ทองเจือ, (๒๕๕๐).	“การพัฒนาแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน” พบว่า ๑) คุณลักษณะ ๔ ร. ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ด้านรู้ นำ รู้ทันโลก ด้านเรียนรู้ชำนาญ เชี่ยวชาญปฏิบัติ ด้านรวมพลังสร้างสรรค์สังคม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านรักความเป็นไทย ใฝ่สันติ
๑๐	ฉัตรชาญ ทองจับ (๒๕๕๒).	“รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ” พบว่า สมรรถนะแรงงานมีระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก และความสอดคล้องของข้อกำหนดร่างรูปแบบ มีความสอดคล้องกันทุกรายการ ส่วนผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ในเรื่องสมรรถนะที่จำเป็นจากสถานประกอบการ พบว่า มีความต้องการในระดับมาก ด้านหลักสูตรฝึกอบรมได้ประเมิณผล
๑๑	ศันสนีย์ นิจนานิช และ โชคชัย มงคลสินธุ์, (๒๕๕๑, หน้า ๑๗๔).	“การพัฒนาแบบการประเมินขีดสมรรถนะหลุคคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์” พบว่า รูปแบบการประเมินขีดสมรรถนะหลุคคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ที่พัฒนาขึ้นนั้นช่วยให้ระบบการประเมินบุคลากรสาธารณสุขเป็น ระบบ มีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับแต่ละวิชาชีพ
๑๒	นภาพเดช บุญเชิดชู และ บุญมี เณรยอด, (๒๕๕๓, หน้า ๒๔๕).	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา” พบว่า (๑) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มีจำนวน 20 สมรรถนะ 101 คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม (๒) รูปแบบการพัฒนามีลักษณะเป็นรูปแบบบูรณาการพัฒนาเพื่อให้ ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๑๓	วิชาพรธรณ กิ่งวัชรพงศ์, (๒๕๕๓).	“รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการโรงแรมและบริการงานบริการส่วนหน้าตามมาตรฐานอาชีพ

ลำดับที่	นักวิจัย	งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
		อุตสาหกรรมโรงโม่หิน”พบว่า ๑) หลักสูตรฐานสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นรายวิชาที่เกี่ยวข้องสามารถแปลงหน่วยสมรรถนะจากมาตรฐานอาชีพลงในแต่ละรายวิชาได้และรายวิชาที่สอดคล้องสามารถแปลงหน่วยสมรรถนะย่อยลง
๑๔	ปาริฉัตร อุทัยพันธ์, บุญศรี พรหมมาพันธุ์ ศรีศักดิ์ สุนทรไชย และ คมศร วงษ์รักษา, (๒๐๑๑, หน้า ๘๘๓-๘๘๙).	“การพัฒนารูปแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาเทคนิคเสัขกรรม วิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ประกอบด้วยสมรรถนะ ๔ ด้าน ได้แก่ด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ทางวิชาชีพ และด้านทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ สำหรับตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๒๐ ตัวชี้วัด

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในยุคปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือแม้องค์กรภาคเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญการสร้างคนให้มีศักยภาพที่เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับขีดความสามารถของมนุษย์อย่างไร้ขีดจำกัดและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ หากมนุษย์ในองค์กรไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแล้วซึ่งจะหวังความเจริญเติบโตมิได้เลยซึ่งผู้วิจัยได้นำมาศึกษาดังต่อไปนี้

ปชาบดี แยมสุนทร^{๑๐๒} ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” พบว่า ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับงาน ๒) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับบุคลากร และ ๓) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรกับงาน ทั้งนี้้องค์กรควรวางนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมองค์กร ผู้นำ วัฒนธรรม และหลักธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

วีรชัย อนันต์เจียร^{๑๐๓} ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการกระทำความผิดประกอบด้วย ๔ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยตัวเยาวชนเอง ส่วนวิธีการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ได้ใน ๒ ทิศทาง ได้แก่ การสอนธรรม เช่น กิจกรรมนอกห้องเรียน เป็นต้น และการขัดเกลาจิตใจ เช่น การสร้างสำนึกที่ดี สำหรับกลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรม พบว่า คือ แผนกลยุทธ์ด้านการร่วมกันกับเพื่อนๆ และบุคคลอื่นๆ แผนกลยุทธ์การสร้างเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมและค่านิยมที่ถูกต้อง

^{๑๐๒}ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต* (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๐๓}วีรชัย อนันต์เจียร, “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต* (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

แผนด้านการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของศีลธรรม และกติกาสังคม และแผนกลยุทธ์ด้านการสั่งสอนให้มีแนวคิดในการดำเนินชีวิตที่ดี

ชัยยุทธ์ ชินกุล^{๑๐๔} ศึกษาวิจัยเรื่อง “ กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณร ในจังหวัดชายแดนใต้” พบว่า กลุ่มนักเผยแผ่มีความจำเป็นในการฝึกอบรม ส่วนผู้บริหารไม่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายและวางวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แต่พระธรรมทูตมีความสนใจอย่างมากต่อการสร้างหลักสูตร ๑๘ ชั่วโมงโดยเน้นไปที่ทฤษฎีทางการจัดการ การสร้างทีมงาน จิตวิทยา การบริหาร และปฏิบัติทางภาษา ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวใช้วันละ ๓ ชั่วโมง รวม ๓ วัน โดยเน้นไปที่ภาคการบรรยายและการสัมมนา ซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความพอใจ ทั้งก่อนฝึกอบรม ขณะฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ส่วนการดำเนินการฝึกอบรมต้องทำงานร่วมกับนักวิชาการเฉพาะเนื่องจากต้องใช้ความรู้และประสบการณ์มากและควรทำลักษณะ ๓๖๐ องศา

กัลยาณี คุณมี^{๑๐๕} วิจัยเรื่อง “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย” พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐได้แก่ปัญหาการจัดสรรสิ่งจูงใจไม่ได้ให้ตามระดับผลงานอย่างแท้จริงซึ่งควรดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผลงานให้มีความชัดเจนจนถึงระดับที่บุคลากรต้องการ ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสิ่งจูงใจของผู้บริหารและปฏิบัติซึ่งควรปรับปรุง โดย การออกแบบเงินเพิ่มพิเศษผู้บริหารเสียใหม่โดยแยกเงินที่ใช้ปิดช่องว่างระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนออกจากเงินค่าตอบแทนตามผลงานและนำส่วนเงินค่าตอบแทนตามผลงานมารวมไว้กับเงินรางวัลเพื่อจัดสรรให้แก่ทุกคนตามผลงานด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแบบเดียวกัน และปัญหารูปแบบของรางวัลไม่เหมาะสมหน่วยงานควรทำหลายรูปแบบไปพร้อมกันทั้งรูปแบบที่ไม่เป็นตัวเงิน และรูปแบบที่เป็นตัวเงิน (ซึ่งปัจจุบันจะเป็นที่นิยมมากที่สุด) เพื่อเป็นสิ่งจูงใจและสนับสนุนให้ข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ทัศนีย์ เจนวิถีสุข^{๑๐๖} วิจัยเรื่อง “การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม” พบว่า การสื่อสารที่มีผลมากในการส่งผลกระทบต่อสังคมหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง สนับสนุน หรือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมคือ การสื่อสารมวลชน ส่วนการสื่อสารกับตนเองและการสื่อสารกับบุคคลอื่น ทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม เป็นการสื่อสารที่มีอิทธิพลและสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงสังคม โดยการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของสังคมเป็นสำคัญ ทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคมในลักษณะการร่วมกันเป็นสังคมโดยรวมการสื่อสารกับตนเองและการสื่อสารกับบุคคลอื่น เป็นการสื่อสารที่ไม่อาจแยกจากกันได้โดยเด็ดขาดและเกี่ยวข้องกับสัมมาทิฐิ โดยมีรูปแบบและกระบวนการ คือ ทำการสื่อสารกับบุคคลอื่น (ปรโตโมหะ) + ทำการสื่อสารกับตนเอง (โยนิโสมนสิการ) + ทำการสื่อสารตามแนวทางประเพณีปฏิบัติในศีล สมาธิ ปัญญา

^{๑๐๔}ชัยยุทธ์ ชินกุล, “ กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนใต้”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๐๕}กัลยาณี คุณมี, “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย”, **รายงานการวิจัย**, (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

^{๑๐๖}ทัศนีย์ เจนวิถีสุข, “การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ซึ่งทำให้ผู้รับสารเกิดปัญญา ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในส่วนตัว และผู้อื่น อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคมองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวทางปฏิบัติด้านการสื่อสารเชิงพุทธที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมที่สังเคราะห์ได้จากการศึกษา มีหลักการและแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ คือ สื่อสารด้วยสติ บนพื้นฐานของความเข้าใจและเคารพในตนเองและผู้อื่น บนหลักการของเหตุและผลตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดปัญญา สร้างสรรค์และนำไปสู่การกระทำที่ดีงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การสื่อสารเชิงพุทธนี้เป็นดังเช่นมรรควิธีที่เป็นเหตุนำไปสู่ผลคือการเปลี่ยนแปลงสังคมในทางที่เป็นประโยชน์สุข โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มจากภายในตนเองของบุคคลแล้วกระจายไปสู่สังคม

นันทวัฒน์ วงษ์ชนะชัย ธีรวุฒิ บุญยโสภณ วิเชียร เกตุสิงห์ และ วลลภ จันทร์ตระกูล

^{๑๐๗} วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ” พบว่า ๑) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าจากการศึกษา ประกอบด้วย หนึ่ง (๑) ความมุ่งหมายหลัก (Key Purpose) สาม (๓) บทบาทหลัก (Key Role) สิบเอ็ด (๑๑) หน้าที่หลัก (Key Function) ยี่สิบสี่ (๒๔) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competence) และหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ด (๑๒๑) หน่วยสมรรถนะย่อย (Elements of Competence) ๒) ผลการวิเคราะห์หาความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้า พบว่าสมรรถนะระดับความจำเป็นมากที่สุดที่สายงานหลอมเหล็กมีจำนวนสิบห้า (๑๕) สมรรถนะย่อย (Elements of Competence) บุคลากรหล่อเหล็ก แปด (๘) สมรรถนะย่อย (Elements of Competence) และบุคลากรรีดเหล็ก แปด (๘) สมรรถนะย่อย (Elements of Competence) 3) ผลการนำรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้า โดยนำสมรรถนะย่อยควบคุมส่วนผสมทางเคมีในน้ำเหล็กไปพัฒนาและทดลองปฏิบัติ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางความรู้พนักงานระดับสมรรถนะ ๑ ความรู้เพิ่มขึ้นที่ระดับ ๘๘.๓๕ จากเดิม ๗๕.๐๐ และระดับสมรรถนะ ๒ มีความรู้เพิ่มขึ้นที่ระดับ ๘๗.๕๐ จากเดิม ๘๒.๕๐ ผลสัมฤทธิ์ของทักษะความสามารถพบว่าพนักงานระดับสมรรถนะ ๑ มีทักษะเพิ่มขึ้นที่ระดับ ๗๓.๐๐ จากเดิม ๔๐.๓๐ และระดับสมรรถนะ ๒ มีทักษะเพิ่มขึ้นที่ระดับ ๗๘.๕๐ จากเดิม ๕๐.๕๐

ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์^{๑๐๘} วิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบสมรรถนะ บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ” พบว่า กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป เช่น กลุ่มงานสารบรรณ งานประชุม และงานพิธีการ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คือ ความรู้ตำแหน่งงานที่มุ่งผลลัพธ์ด้านการเงินและบัญชีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความซื่อสัตย์ ตำแหน่งงานที่มุ่งผลลัพธ์ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คือ ความรู้ ได้แก่ 'ควรมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการงาน ด้านนโยบายและการวางแผน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คือ ความรู้ ได้แก่ มีความรู้ ด้านการ

^{๑๐๗} นันทวัฒน์ วงษ์ชนะชัย ธีรวุฒิ บุญยโสภณ วิเชียร เกตุสิงห์ และ วลลภ จันทร์ตระกูล, “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ”, วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๓ ก.ย.-ธ.ค. ๒๕๕๔, หน้า ๖๔๕-๖๔๖.

^{๑๐๘} ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์, “การศึกษารูปแบบสมรรถนะ บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ”, รายงานวิจัย, (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๒), หน้า ก-ค.

วางแผนเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจในกระบวนการงาน ด้านทักษะและความสามารถ ส่วนตำแหน่งงานที่มีผลลัพธ์ ด้านการจัดซื้อ-จัดจ้างคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้แก่ ด้านความรู้ มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรู้เรื่องกฎหมายและการบริหารสัญญา มีความเข้าใจในกระบวนการงาน และบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรหรือมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งงาน ด้านกิจการนักศึกษา งานทะเบียน งานบริการวิชาการ และงานบัณฑิตศึกษาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จำเป็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้ มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความรู้ด้านจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา ด้านคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ จิตสำนึกบริการ

ขวัญดาว แจ่มแจ้ง เรขา อรัญวงศ์ และปาจริย์ ผลประเสริฐ^{๑๐๙} วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง” พบว่าสมรรถนะที่ต้องให้ความสำคัญ และนำไปทำกลยุทธ์ในการพัฒนา ๓ อันดับแรกได้แก่ ๑) สามารถเสนอผลงานวิจัยเพื่อจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรได้ ๒) สามารถเข้าถึงแหล่งทุนและรู้จุดประสงค์ของแหล่งทุน และ๓) สามารถเสนอผลงาน วิจัยในที่ประชุมทั้งระดับชาติและนานาชาติ ส่วนกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มี ๖ กลยุทธ์ได้แก่ ๑) เพิ่มขีดสมรรถนะนักวิจัยทุกระดับ ๒) ปรับรูปแบบการสร้างเครือข่ายเพื่อขยายความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ระหว่างองค์กรภายในมหาวิทยาลัย และองค์กรภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๓) ส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัย ๔) พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการวิจัย ๕) ประสานความร่วมมือเครือข่ายสนับสนุนการวิจัยแบบพหุภาคีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และ๖) ส่งเสริมการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย

บรรเลง สระมูล^{๑๑๐} วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการของนักศึกษาโดยใช้กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นที่บูรณาการในการสอน” พบว่า นักศึกษามีสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลางโดยที่สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีความสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการสูงกว่าสาขาครุศาสตร์โยธา ๕ ด้าน ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการเขียนรายงาน พบว่า นักศึกษาทั้งสองสาขามีสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า นักศึกษาทั้งสองสาขามีความต้องการจำเป็นสูงสุดต้องได้รับการพัฒนาในด้านการเรียบเรียง การเขียนโครงร่าง การเขียนอ้างอิง และการเขียนบรรณานุกรม ตามลำดับ

^{๑๐๙} ขวัญดาว แจ่มแจ้ง เรขา อรัญวงศ์ และปาจริย์ ผลประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง”, วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ ๑๕, ฉบับที่ ๒ เมษายน – มิถุนายน ๒๕๕๖, หน้า ๘๖-๙๖.

^{๑๑๐} บรรเลง สระมูล, การพัฒนาสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการของนักศึกษาโดยใช้กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นที่บูรณาการในการสอน, รายงานการวิจัย, (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๕), หน้า ก.

มนิรัตน์ ฉัตรอุทัย^{๑๑๑} วิจัยเรื่อง “การศึกษากรอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” พบว่า ๑. กรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุด มีจำนวน ๑๑ สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะได้แก่การบริการที่ดีจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และความร่วมแรงร่วมใจและสมรรถนะประจำงานให้บริการห้องสมุด จำนวน ๖ สมรรถนะได้แก่ การมุ่งเน้นที่คุณภาพ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และความเข้าใจผู้อื่น ๒. ช่องว่างระหว่างความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะกับสมรรถนะที่มีอยู่ตามกรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุด จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การบริการที่ดีจรรยาบรรณวิชาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์จริยธรรม การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความเข้าใจผู้อื่น การมุ่งเน้นที่คุณภาพ และความร่วมแรงร่วมใจ

สมพงษ์ จิตระดับและคณะ^{๑๑๒} วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะระบบที่ปรึกษาให้สภาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย” พบว่า คุณลักษณะและสมรรถนะที่สำคัญของที่ปรึกษาสภาเด็กและเยาวชน พบว่า คุณลักษณะแรกที่สำคัญ คือการมีคุณธรรมต้นแบบ (role model) และมีสมรรถนะที่สำคัญ ๑๐ ประการได้แก่ ๑) การมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชน ๒) การประสานงาน การสื่อสารและสร้างสัมพันธ์อันดีกับเด็กและเยาวชนและหน่วยงานต่าง ๆ ๓) บริหารจัดการองค์กรเด็กและเยาวชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔) บริหารจัดการโครงการและการเงิน ๕) มีเครือข่าย พร้อมทั้งทักษะการใช้เทคโนโลยีและฐานข้อมูลในการทำงาน ๖) มีหลักจิตวิทยา นิเทศเด็กเป็น ให้คำปรึกษาเชิงสร้างสรรค์ ได้ ๗) บริหารและจัดสรรเวลา ให้กับเด็กและเยาวชนได้ ๘) ทักษะการนัดพบและการและวิทยากร กระบวนการ ๙) ฟังเสียงเด็กเป็น เข้าใจเด็กและเยาวชนร่วมงานกับเด็กและเยาวชนได้และ ๑๐) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านเด็กและเยาวชน

กล่าวได้ว่า งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไปที่กลยุทธ์ที่เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างเช่น กลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กร กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรม กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณร การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจ การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร การศึกษารูปแบบสมรรถนะ บุคลากรสายงาน การพัฒนาสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการ การศึกษากรอบสมรรถนะ และการพัฒนาสมรรถนะระบบที่ปรึกษา ซึ่งประเด็นเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการพัฒนาแทบทั้งสิ้นแต่กระนั้นการพัฒนาอาจจะถูกรอบที่เป็นไปได้และคุ้มค่าต่อสร้างกลไกการพัฒนาที่สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กรจึงจะมีความเหมาะสมและยกระดับการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

^{๑๑๑} มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย, “การศึกษากรอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”, วารสารพระจอมเกล้าลาดกระบัง, ปีที่ ๑๖, ฉบับที่ ๑, เมษายน ๒๕๕๑, (สำนักหอสมุดกลาง : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๑), หน้า ๓๓.

^{๑๑๒} สมพงษ์ จิตระดับและคณะ, “การพัฒนาสมรรถนะระบบที่ปรึกษาให้สภาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย”, รายงานการวิจัย, (สำนักงานสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๖), หน้า ก.

ตารางที่ ๒.๙ แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

ลำดับที่	นักวิจัย	งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ
๑	ปชาบดี แยมสุนทร, (๒๕๕๖).	“กลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” พบว่าประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับงาน ๒) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับบุคลากร และ ๓) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรกับงาน
๒	วีรชัย อนันต์เอียร, (๒๕๕๖).	“กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย” พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการกระทำความผิดประกอบด้วย ๔ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยตัวเยาวชนเอง
๓	ชัยยุทธ์ ชีโนกุล, (๒๕๕๖).	“ กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนใต้” พบว่า กลุ่มนักเผยแผ่มีความจำเป็นในการฝึกอบรม ส่วนผู้บริหารไม่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายและวางวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แต่พระธรรมทูตมีความสนใจอย่างมากต่อการสร้างหลักสูตร ๑๘ ชั่วโมงโดยเน้นไปที่ทฤษฎีทางการจัดการ การสร้างทีมงาน จิตวิทยา การบริหาร และปฏิบัติทางภาษา ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวใช้วันละ ๓ ชั่วโมง รวม ๓ วัน โดยเน้นไปที่ภาคการบรรยายและการสัมมนา
๔	กัลยาณี คุณมี, (๒๕๕๒).	“การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย” พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐได้แก่ปัญหาการจัดสรรสิ่งจูงใจไม่ได้ให้ตามระดับผลงานอย่างแท้จริงซึ่งควรดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผลงานให้มีความชัดเจนจนถึงระดับที่บุคลากรต้องการ ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสิ่งจูงใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ
๕	ทัศนีย์ เจนวิถีสุข, (๒๕๕๕).	“การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม” พบว่าการสื่อสารที่มีผลมากในการส่งผลกระทบกระเทือนถึงสังคมหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง สนับสนุน หรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมคือ การสื่อสารมวลชน ส่วนการสื่อสารกับตนเองและการสื่อสารกับบุคคลอื่น ทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคมเป็นการสื่อสารที่มีอิทธิพลและสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงสังคม โดยการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของสังคมเป็นสำคัญ

ลำดับที่	นักวิจัย	งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ
๖	นันทวัฒน์ชัย วงษ์ชนะชัย ธีรวุฒิ บุญยโสภณ วิเชียร เกตุสิงห์ และ วัลลภ จันทร์ตระกูล, (๒๕๕๔, หน้า ๖๔๕- ๖๔๖).	“กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง” พบว่า สมรรถนะที่ต้องให้ความสำคัญ และนำไปทำกลยุทธ์ในการ พัฒนา ๓ อันดับแรกได้แก่ ๑) สามารถเสนอผลงานวิจัยเพื่อ จดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรได้ ๒) สามารถเข้าถึงแหล่งทุนและ รู้จักประสงค์ของแหล่งทุน และ๓) สามารถเสนอผลงาน วิจัย ในที่ประชุมทั้งระดับชาติและนานาชาติ
๗	ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์, (๒๕๕๒, หน้า ก-ค).	“การศึกษารูปแบบสมรรถนะ บุคลากรสายงานสนับสนุน วิชาการในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ” พบว่า กลุ่มงาน สนับสนุนทั่วไป เช่น กลุ่มงานสารบรรณ งานประชุม และ งานพิธีการ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คือ ความรู้ตำแหน่ง งานที่มุ่งผลลัพธ์ ด้านการเงินและบัญชีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความซื่อสัตย์ ตำแหน่งงานที่มุ่งผลลัพธ์ คุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่ง คือ ความรู้ ได้แก่ 'ควรมีความรู้ทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการงาน
๘	ขวัญดาว แจ่มแจ้ง เรขา อรัญวงศ์ และปาจริย์ ผล ประเสริฐ, (๒๕๕๖, หน้า ๘๖-๗๖).	“กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง” พบว่า สมรรถนะที่ต้องให้ความสำคัญ และนำไปทำกลยุทธ์ในการ พัฒนา ๓ อันดับแรกได้แก่ ๑) สามารถเสนอผลงานวิจัยเพื่อ จดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรได้ ๒) สามารถเข้าถึงแหล่งทุนและ รู้จักประสงค์ของแหล่งทุน และ๓) สามารถเสนอผลงาน วิจัย ในที่ประชุมทั้งระดับชาติและนานาชาติ
๙	บรรเลง สระมูล, (๒๕๕๕, หน้า ก).	การพัฒนาสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการของ นักศึกษาโดยใช้กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นที่ บูรณาการในการสอน”พบว่า นักศึกษามีสมรรถนะการเขียน รายงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลางโดยที่สาขาครุ ศาสตร์อุตสาหกรรมมีความสมรรถนะการเขียนรายงานทาง วิชาการสูงกว่าสาขาครุศาสตร์โยธา
๑๐	มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย (๒๕๕๑, หน้า ๓๓).	“การศึกษารอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนา สมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” พบว่า ๑. กรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุด มีจำนวน ๑๑ สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะได้แก่การบริการที่ดีจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และความร่วมแรง ร่วมใจ

ลำดับที่	นักวิจัย	งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ
๑๑	สมพงษ์ จิตระดับและคณะ, (๒๕๕๖, หน้า ก).	“การพัฒนาสมรรถนะระบบที่ปรึกษาให้สภาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย” พบว่า คุณลักษณะและสมรรถนะที่สำคัญของที่ปรึกษาสภาเด็กและเยาวชน พบว่า คุณลักษณะแรกที่สำคัญ คือการมีคุณธรรมต้นแบบ (role model)

๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล

งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล เป็นการนำเอาหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์มาใช้ในการพัฒนามนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดดังต่อไปนี้

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์^{๑๑๓} วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา” พบว่า หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร กำหนดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์ ทั้งสองกลุ่มนี้ได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันด้วย ขอบเขตของการศึกษาในพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา การเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบมุขปาฐะ การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ จัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ สร้างสัมมาทิฐิ ฝึกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา

เอี่ยมอร ชลวร^{๑๑๔} วิจัยเรื่อง “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท” พบว่า การพัฒนาปัญญาเป็นการทำให้ความรู้ ความเข้าใจชัดเจนเจริญขึ้นเพื่อนำมาจัดการกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ แต่การพัฒนาปัญญาจะสำเร็จไม่ได้หากพบกับอุปสรรค คือ ตัณหา มานะ และทิฐิ ที่เป็นเครื่องสกัดกั้นความเจริญ แนวทางการพัฒนาปัญญาในงานวิจัยฉบับนี้มุ่งสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัญญาตามหลักไตรสิกขาเข้ากับแนวทางการพัฒนาปัญญาตามหลักกุฏติธรรม ๔ การพัฒนาปัญญาทั้งสองแนวทางมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงเป็นเนื้อเดียวกันเพราะแนวทางพัฒนาปัญญาตามหลักไตรสิกขาจะต้องมีศีลเป็นพื้นฐานเพื่อให้มีสมาธิที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพทั้งผู้ปฏิบัติและผู้ทรงปัญญาที่เรียกว่า กัลยาณมิตรด้วย เมื่อศีลและสมาธิถึงพร้อมการฟังความรู้จากผู้ทรงปัญญาจะเพิ่มประสิทธิภาพ ต่อจากนั้นจึงจะเป็นบาทฐานของแนวทางการพัฒนาปัญญาขั้นตอนสุดท้าย ซึ่งหากพิจารณาตามหลักไตรสิกขาคือการพัฒนาปัญญาโดยตรง แต่หากพิจารณาตามหลักกุฏติธรรม ๔ คือ แนวทางการพิจารณาไตรตรองอย่างแยบคาย (โยนิโสมนสิการ) ทั้ง ๑๐ แนวทาง โดยที่หนึ่งในนั้นได้แสดงบทบาทเด่นออกมาในข้อสุดท้ายของหลักกุฏติธรรม คือ แนวทางการปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมที่เรียกว่า ธัมมานุธัมมปฏิบัติ การปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวจะทำให้บรรลุเป้าหมายระดับใดระดับหนึ่ง ได้แก่ (๑) เป้าหมายเพื่อประโยชน์ในปัจจุบัน (ทิฐฐัมมิกัตถะ) (๒) เป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขในอนาคต (สัมปรายิกัตถะ) และ(๓) เป้าหมายเพื่อการบรรลุธรรม (ปรมาตถะ)

^{๑๑๓} ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๑๔} เอี่ยมอร ชลวร, “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

อุทัย โล้วมันคง^{๑๑๕} วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า ๑) คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องทาน (การให้) อักโกธะ (ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) และอาชวะ (ความเป็นผู้ตรง) ๒) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ผ่านการดำเนินการวิจัย และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ ๓) หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้องค์ความรู้ แนวความคิด ด้วยวิธีการเพื่อผลของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและกีดขวางพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม ๔) หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมอาศัยการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดเห็น ประสบการณ์ระหว่างกัน เป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการแบ่งปันประสบการณ์ในระหว่างการทำกิจกรรมต่าง ๆ และ ๕) หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมหลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมต้องอาศัยการเปิดกว้างทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการยอมรับตนเองว่าอาจจะมีข้อบกพร่องทางพฤติกรรม ทำการวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมที่บกพร่องของตนเอง และพร้อมที่จะแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมที่บกพร่องนั้นๆ กล่าวได้ว่าเป็นการจูงใจให้ผู้บริหารเข้าร่วมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่ได้ผลที่สุด

ฉาน ตรรกวิจารณ์^{๑๑๖} วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” พบว่า พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมีสามประการ คือ (๑) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (๒) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต และ (๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดคือการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่มและการพัฒนาในระดับองค์การ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทจึงทำให้องค์การที่เป็นระบบใหญ่ต้องมีเป้าหมายขององค์การที่เศรษฐกิจแบบพอเพียงมีพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระบบเศรษฐกิจ มีกระบวนการทัศน์การพัฒนาที่ประกอบด้วยกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน กระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ กระบวนการทัศน์พัฒนาโลกียธรรมและกระบวนการทัศน์พัฒนาระดับโลกุตระธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลและระดับองค์การจะมีตัวแบบในการพัฒนาซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย

^{๑๑๕} อุทัย โล้วมันคง, “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๓).

^{๑๑๖} ฉาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, (รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

สมจิตรา กิตติมานนท์^{๑๑๗} ได้วิจัยเรื่อง “การบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา” พบว่า การกินเจก็เป็นการปฏิบัติให้เข้าถึงหลักศีลธรรม ๕ สมาธิ ปัญญาในไตรสิกขา คุณภาพชีวิตกับไตรสิกขาจึงมีความสัมพันธ์เป็นหนึ่งเดียวกัน การบริโภคอาหารเจต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นการประกอบแต่กุศลกรรม มีสติสัมปชัญญะ มีผลให้จิตเป็นสมาธิอย่างต่อเนื่อง จิตอุเบกขา ปลอยวางจากความโลภ โกรธ หลงในการกิน เป็นการพัฒนาปัญญาที่เรียกว่าสัมมาทิฐิ เพราะมีความรู้ในความทุกข์ของสัตว์ เข้าใจว่าการกินเนื้อสัตว์เป็นสาเหตุของการฆ่าสัตว์ เข้าถึงความดับทุกข์ด้วยการกินเจตลอดชีวิตเป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ของสัตว์ทั้งหลายและตนเอง ด้วยวิธีนี้สัตว์ทั้งหลายจึงพ้นทุกข์จากการถูกคุกคามชีวิต ดังนั้น การบริโภคอาหารเจจึงเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา คือมีศีล สมาธิ ปัญญา อยู่ในตัวเองไม่ต้องแสวงหานอกตัว ชีวิตจึงสงบเย็นเป็นสุข คือคุณภาพชีวิต

กล่าวได้ว่า หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลมีมากมายที่นักวิจัยของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในระดับปริญญาเอกที่ได้ทำการศึกษาไปตามลักษณะความชัดเจนตามหลักธรรมนั้น ๆ ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้นำมาเพียงบางหลักธรรมซึ่งสามารถที่จะอธิบายความไปเป็นการใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ เช่น การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ และการบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา ซึ่งทำให้เห็นในรูปแบบการนำเสนอจะเห็นได้ชัดเจนอย่างมากกล่าวคือ การนำหลักพุทธธรรมมาศึกษาจะมีแนวโน้มไปในประเด็นการพัฒนามนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของกรอบการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ ๒.๑๐ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล

ลำดับที่	นักวิชาการ	งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล
๑	ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, (๒๕๕๕).	“การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา” พบว่า หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร กำเนิดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์
๒	เอี่ยมอร ชลวร, (๒๕๕๓).	“การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท” พบว่า การพัฒนาปัญญาเป็นการทำให้ความรู้ ความเข้าใจชัดเจนเจริญขึ้นเพื่อนำมาจัดการกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ แต่การพัฒนาปัญญาจะสำเร็จไม่ได้หากพบกับอุปสรรค คือ ตัณหา มานะ และทิฐิ ที่เป็นเครื่องสกัดกั้นความเจริญ
๓	อุทัย ไฉ่มั่นคง, (๒๕๕๓).	“แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

^{๑๑๗} สมจิตรา กิตติมานนท์, “การบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ลำดับที่	นักวิชาการ	งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนา สมรรถนะพยาบาล
		สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า ๑) คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องทาน (การให้) อภัยโทษ (ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) และ อาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง)
๔	ฉาน ธรรมวิจารณ์, (๒๕๕๐).	“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” พบว่า พุทธธรรมมี เป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดใน การพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ
๕	สมจิตรา กิตติมานนท์, (๒๕๕๓).	การบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทาง ไตรสิกขา” พบว่า การกินเจก็เป็นการปฏิบัติให้เข้าถึงหลัก ศีลธรรม ๕ สมาธิ ปัญญาในไตรสิกขา คุณภาพชีวิตกับ ไตรสิกขาจึงมีความสัมพันธ์เป็นหนึ่งเดียวกัน

สรุปสาระสำคัญรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

สาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ
และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นอย่างไร และรูปแบบยัง
เป็นการจำลองสถานการณ์เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่าง
ละเอียดทุกแง่ทุกมุม ซึ่งมีขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิด ขั้นตอน
ที่ ๒ เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบ ขั้นตอนที่ ๓ เป็นการพัฒนารูปแบบ ขั้นตอน
ที่ ๔ การวิเคราะห์หาความเหมาะสม ขั้นตอนที่ ๕ การสรุปและนำเสนอ ๑. รูปแบบ ควรประกอบด้วย
ความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง ๒. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น
๔. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ ๓. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึง
กลไกเชิงเหตุผล

สาระสำคัญแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ เป็นการ ผลักพลังงานที่
ซ่อนอยู่ภายในหรือที่เรียกว่าสมรรถนะขึ้นอยู่กับระบบการพัฒนอย่างถูกกระบวนการที่ผู้บริหารจะ
มองเห็นคุณค่า และโอกาสต่าง ๆ การคัดเลือกบุคลากรจะทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งมีความรู้ ทักษะ
ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่กำหนดสำหรับตำแหน่งคล้าย ๆ กัน โดยเฉพาะ ความรู้ ทักษะ
และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งนักวิชาการสามารถกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
ได้แก่ ๑) การฝึกอบรม หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้
๒) การศึกษา คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่อนำไปใช้ในอนาคต ๓) การพัฒนาพนักงาน ด้วยวิธีต่างตามที่องค์กร
กำหนด ๔) การพัฒนาอาชีพ คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์กร ๕) การพัฒนา
องค์กร คือ การปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

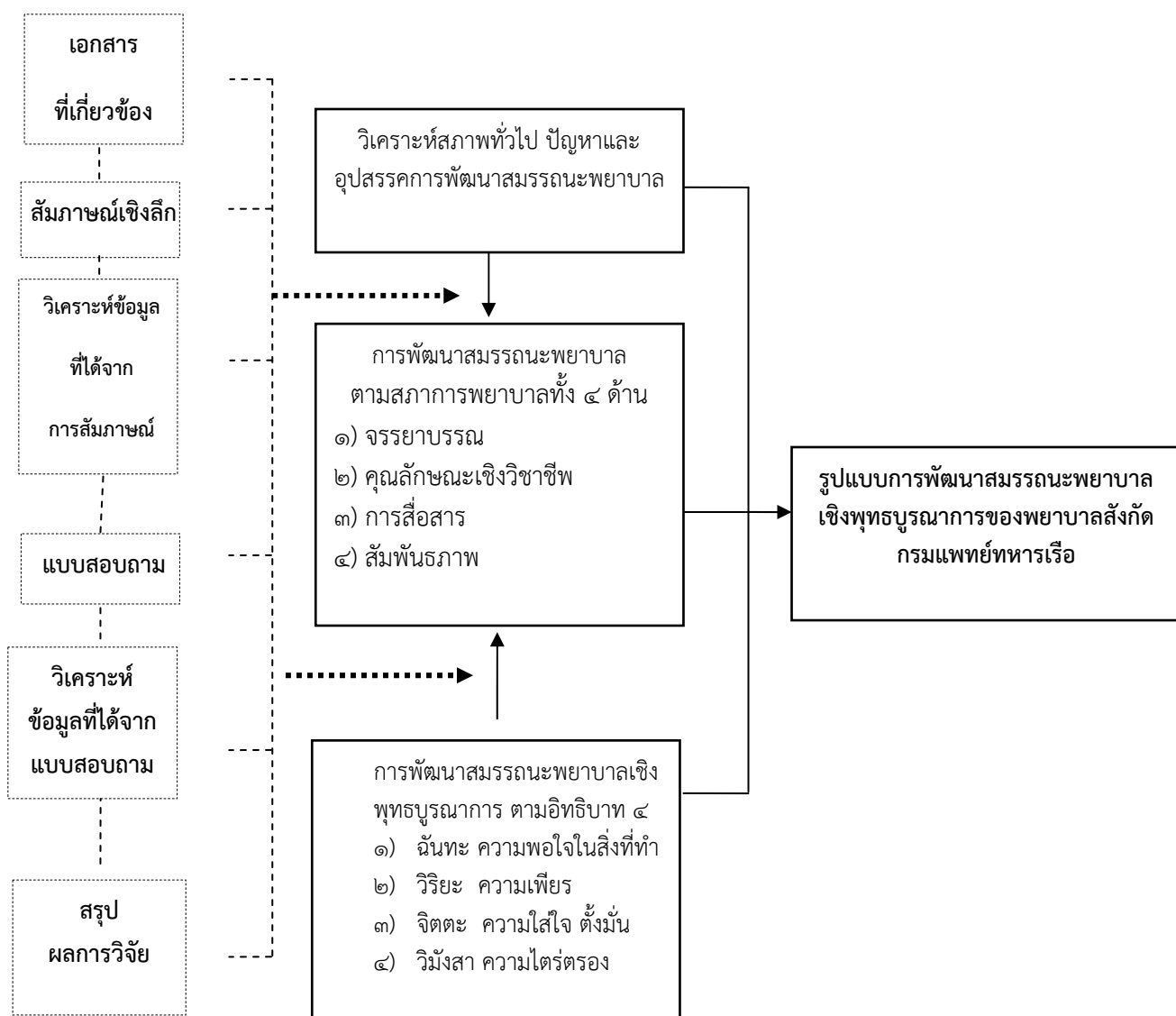
สาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพไว้ในตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ เพื่อให้การบริการของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

สาระสำคัญของหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล ได้แก่ หลักอิทธิบาทธรรม เพราะเห็นว่ามีเหมาะสมอย่างยิ่งที่นำไปสร้างเป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพทุกประเภทเพราะเป็นหนทางทางแห่งความสำเร็จ ประโยชน์แก่ตนเองและแก่ผู้อื่น ฉะนั้น หากพยาบาลมีความมุ่งมั่น พยายาม มีความตั้งใจและการใคร่ครวญการทำงานที่กระทำอยู่ย่อมนำมาความสุขแก่ผู้รับบริการ อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมสำหรับความสำเร็จซึ่งต้องใช้ในการทำงานจะประกอบด้วย ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในสิ่งที่ทำ รักในสิ่งที่อยากจะทำหรืออยากได้ผล วิริยะ หมายถึง ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง เป็นความเพียร ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ จิตตะ หมายถึง ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป และวิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราเหตุผล

กล่าวได้ว่า การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งรูปแบบที่นำมาใช้ในการพัฒนาอาจจะเป็นรูปแบบที่มีอยู่เดิมหรือพัฒนาขึ้นมาใช้สำหรับการพัฒนาเฉพาะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์กรนั้น ซึ่งจะพบมากที่สุดก็คือ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนางานองค์กร นอกจากนี้ องค์กรพยาบาลที่สังกัดกรมการแพทย์ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการดูแล รักษา และป้องกันความเจ็บไข้ได้ป่วยของประชาชนที่มาใช้บริการ จำเป็นจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สูงที่สุดซึ่งทางพยาบาล สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพไว้ในตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ ได้กำหนดไว้หลายด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตามกรอบของสภาการพยาบาล ซึ่งจะทำการศึกษาสมรรถนะพยาบาล ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ เพราะเห็นว่าเป็นประเด็นปัญหาสำคัญของพื้นที่การวิจัยครั้งนี้และมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่นำมาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลได้เป็นอย่างดี ได้แก่ หลักอิทธิบาทธรรม ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือ มีความเพียร จิตตะ คือ การมีสมาธิ และวิมังสา คือ ปัญญา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจต่อประเด็นการพัฒนาสมรรถนะที่จะนำไปสู่ความสำเร็จโดยนำหลักอิทธิบาทธรรมมาใช้ในการบูรณาการเพื่อเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะให้มีความสมบูรณ์ในระดับการนำไปใช้อย่างเหมาะสมจึงกำหนดกรอบแนวทางการศึกษาดังต่อไปนี้

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีขั้นตอนโดยรวมในการดำเนินการวิจัย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ขั้นที่ ๒ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงวุฒิจำนวน ๒๕ รูป/คน

ขั้นที่ ๓ สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือและเสนอผลการวิจัยต่อไป

ขั้นที่ ๔ นำเนื้อหารูปแบบจากการสัมภาษณ์มาสร้างเป็นแบบสอบถามการวิจัยเพื่อตรวจสอบรูปแบบโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมแพทยทหารเรือกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๒๕ คน

ขั้นที่ ๕ นำเสนอ “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ”

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่

๓.๑.๑ รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงวุฒิจำนวน ๒๕ รูป/คน ซึ่งแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ คณะกรรมการสภาการพยาบาล จำนวน ๒ คน กลุ่มผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือจำนวน ๑๔ คน กลุ่มพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมแพทยทหารเรือจำนวน ๓ คน และกลุ่มพระภิกษุจำนวน ๖ รูป รวมทั้งหมด ๒๕ รูป/คน โดยการขออนุญาตเข้าไปเก็บข้อมูลด้วยสัมภาษณ์แบบพูดคุยกันปกติเพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแบบปลายเปิดหรือความคิดเห็นอย่างอิสระ

๓.๑.๒ รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณโดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๒๕ คนซึ่งประกอบด้วยตอนที่ ๑ ระบุข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ ๒ เกี่ยวกับข้อคำถามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ และตอนที่ ๓ เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และประชากร กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่ การศึกษาเอกสารด้านเนื้อหาการวิจัยและบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือดังกล่าวแล้วนั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นว่า การจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องหรือมีความเป็นไปได้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญควรจะต้องเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือตามสมควร จึงใช้วิธีการประสานงานกับกรมแพทยทหารเรือ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ หน่วยงานโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ เพื่อการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกจากผู้บริหาร พยาบาลวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา รวมทั้งสิ้น ๒๕ รูป/คน ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการสภาการพยาบาล จำนวน ๒ คน กลุ่มผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ จำนวน ๑๔ คน กลุ่มพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมแพทยทหารเรือจำนวน ๓ คน และกลุ่มพระภิกษุจำนวน ๖ รูป รวมทั้งหมด ๒๕ รูป/คน ได้แก่

พระวิสุทฐิวงศาจารย์	เจ้าคณะภาค ๗
พระศรีคัมภีรญาณ,รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มจร.
พระปิฎกโกศล	ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ
พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.	ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร.
พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร,ดร.	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร.
พระครูพิพิธสุตาทร,ดร.	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่
พลเรือตรีหญิง ดร. อารณีย์ ชูดวง	คณะกรรมการสภาการพยาบาล
นาย ครรชิต หนากกลาง	คณะกรรมการสภาการพยาบาล
อ.ดร.อรชร ไกรจักร	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ รพ.สำโรงการแพทย์
นาวาเอกหญิง ชมภูณัฐ เพชรเสนา	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า

นาวาเอกหญิงสรวงสมร มาลากุล ณ อยุธยา	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์
นาวาเอกหญิง ทศนี สงกา	รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า
นาวาเอกหญิง วรณีย์ ณรงค์ชนะ	รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า,
นาวาเอกหญิง จุรีรัตน์ คำหอม	รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า,
นาวาเอกหญิง พัฒน์ชนก จิตสุวรรณ	หน.งานการปฏิบัติการชั้นสูง รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า
นาวาเอกหญิงกรองทิพย์ จันทรอินทร์	หน.กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า
นาวาเอกหญิงถวิลหวั่ง นาควัชระ	หน.กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า
นาวาเอกหญิงเบญจา จอมแก้ว	หน.กลุ่มงานมาตรฐานผู้ป่วยใน ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า
นาวาโทหญิง ศศิธร ลุ่มพิกานนท์	หัวหน้าห้องตรวจโรคศัลยกรรมกระดูก รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า
นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร	หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ
นาวาโทหญิงสุมล หาญพล	หน.กลุ่มงานวิสัญญีกรรม ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า,
นาวาโทเสรี สุขเรือน	หัวหน้าห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า
นาวาตรีหญิงสุภัทรา บุญนุช	พยาบาลวิชาชีพ ห้องตรวจโรค หู คอ จมูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์
เรือเอก สมทรง จันทรหอม	พยาบาลวิชาชีพ แผนกห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า
พ.จ.อ.หญิงศิริพร สงวนสิน	พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงปริมาณ

๑) **ประชากร** ประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพสังกัดรพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้ากรมแพทยทหารเรือ ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด ๕๑๑ คน (ข้อมูลบัญชีพลรพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้ากรมแพทยทหารเรือ ๒๕๕๗)

๒) **กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพสังกัดรพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้ากรมแพทยทหารเรือ จำนวน ๒๒๕ คน การกำหนดขนาดตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ คำนวณจากสูตร Taro Yamane^๑ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๒๕ คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้หน่วยงานหรือกลุ่มงานเป็นเกณฑ์แบ่งชั้น (stratified) ของกลุ่มตัวอย่าง

โดยคำนวณจากสูตร

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดตัวอย่าง

N= จำนวนประชากรที่จะศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ กำหนดที่ 0.05

ดังมีรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ ขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพรพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หอผู้ป่วยสามัญและพิเศษ	๒๙๑	๑๒๘
หอผู้ป่วยวิกฤต	๗๔	๓๓
ห้องตรวจโรค	๔๘	๒๑
ห้องผ่าตัด	๕๒	๒๓
ห้องคลอดและห้องตรวจโรคฉุกเฉิน	๔๖	๒๐
รวม	๕๑๑	๒๒๕

^๑ วีรยา ภัทรอาชาชัย, ผศ., **หลักการวิจัยเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: อินเทอร์เน็ตเพอร์เนตติ้ง, ๒๕๓๙), หน้า ๓๑๔.

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแต่ละชั้น รวมทั้งหมด ๒ ประเภท ได้แก่

๓.๓.๑ เครื่องมือเชิงคุณภาพ

เครื่องมือแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์แบบที่มีโครงสร้าง (structured interview) โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ สภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลแนวคิด ทฤษฎีที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือควรเป็นอย่างไร และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๑) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

๒) สร้างแบบการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัย โดยใช้คำถามแบบปลายเปิดแบบที่มีโครงสร้าง (structured interview)

๓) นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

๔) นำเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินคำถามการวิจัยว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร

๕) นำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน และนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิจำนวน ๒๕ รูป/คนต่อไป

๓.๓.๒ เครื่องมือเชิงปริมาณ

โดยใช้การสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๒๒๕ ชุด ประกอบด้วยโครงสร้าง ๓ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ประเภทหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไข (คำถามปลายเปิด (Open ended Questions))

การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.

รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร-

มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ (วงน้อย)

อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี

บัณฑิตสาขาการจัดการเชิงพุทธ

ภาควิชารัฐศาสตร์

อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ทั้งความตรงของเนื้อหา (Content validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) โดยการหาค่า IOC ซึ่งจะต้องมีค่าตั้งแต่ .๐๕ ขึ้นไป ซึ่งทำการวิเคราะห์หาค่า IOC และปรับข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

+1	หมายถึง	ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
-1	หมายถึง	ข้อคำถามไม่ความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

๒. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ โดยทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของ Cronbach โดยค่าแอลฟาทั้งฉบับต้องมีค่ามากกว่า .๘๐ และรายข้อ (item-total correlation) มีค่ามากกว่า .๒๐ ขึ้นไป หากข้อใดไม่อยู่ในเกณฑ์พิจารณาปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเป็นปรนัย และการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น (สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าแอลฟาทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .๙๗)

๓. นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์ เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑) การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความงานวิจัยและเอกสารสิ่งพิมพ์ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ”

๒) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ และขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ เพื่อขอความร่วมมือไปยังพื้นที่ที่เป็นประชากร กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร ฯ เพื่อขอสัมภาษณ์และขอแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

๓) ผู้วิจัยดำเนินการขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ของกรมแพทยทหารเรือ เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๔) ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลแบบเชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการสภาการพยาบาล ผู้บริหาร พยาบาลวิชาชีพ และพระภิกษุ จำนวน ๒๕ รูป/คน โดยผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร ฯ เพื่อขอสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และจะกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ส่วนในขณะการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง และเคลื่อนไหว พร้อมทั้งให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยลงนามในแบบฟอร์มยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

๕) ผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถามการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) กับกลุ่มเป้าหมาย คือ พยาบาลวิชาชีพพร.สมเด็จพะปิ่นเกล้าสังกัดกรมแพทยทหารเรือ จำนวน ๒๒๕ คน ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

๖) นำเสนอผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามรูปแบบการวิจัย ๒ เทคนิค ได้แก่

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยจะวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้หลักการวิเคราะห์สาเหตุและผล (Cause and Effect Analysis) การวิเคราะห์

สรุปอุปนัย (Analytic Induction) การจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy)^๒ และ SWOT Analysis ได้แก่

S	มาจาก Strengths	หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง
W	มาจาก Weaknesses	หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน
O	มาจาก Opportunities	หมายถึง โอกาส
T	มาจาก Threats	หมายถึง อุปสรรค ^๓

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ระบบการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วแบบสอบถามเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลถึงรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยหาค่าเฉลี่ย การหาร้อยละ (Percentage) การทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงของข้อมูล หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับ“รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลผลแบบมาตราส่วนประเมินค่าใน ๕ ระดับ^๔ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามช่วงของค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามถึง“รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ”โดยใช้การวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

^๒ เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์, การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, มปป.

^๓ Armstrong. M, *Management Processes and Functions*, (London CIPD, 1996), p. ๖๕.

^๔ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ๒๕๓๖), หน้า ๖๕.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือโดยมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ และเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์และสังเคราะห์พร้อมทั้งนำเสนอผลสรุปการวิจัยและอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไป

๔.๒ สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

๔.๓ ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

๔.๔ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

๔.๕ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

๔.๖ องค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไป

จากการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๒๕ รูป/คน ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีและให้ข้อมูลสำคัญๆ นอกจากข้อมูลแล้วยังให้คำแนะนำในเรื่อง ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย สมรรถนะที่นำมาศึกษาวิจัย จากการไปศึกษาสภาพปัญหา สมรรถนะของพยาบาลกรมแพทย์และจากผู้ทรงวุฒิ พบว่า สมรรถนะทั้ง ๔ ด้านนี้ ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม และควรได้รับการบูรณาการกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา ผู้ทรงวุฒิทางด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๖ รูป ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีและได้ให้ข้อมูลสำคัญๆ เช่น พระมหาสุทิต อาภากรโร,ดร. และพระเดชพระคุณพระครูพิพิธสุตาทร ท่านได้กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการออกแบบการวิจัย ควรไปศึกษาสภาพปัญหาก่อน และศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักธรรมที่สอดคล้อง และสุดท้ายรูปแบบ ที่ได้มาควรมีตัวชี้วัด หรือมีโครงการ/กิจกรรมที่รองรับคำว่า บูรณาการ ส่วนพระเดชพระคุณพระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร. (สมจินต์ สมมาปญโญ ป.ธ.๙) และพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร. ซึ่งได้ให้ข้อมูลด้านของผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายบรรพชิตผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะลึกที่เหมาะสมและเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงทางด้านวิชาการและงานด้านการบริหาร ซึ่งส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกพร้อมทั้งมีตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ท่านเหล่านั้นได้ให้หลักการการพัฒนา และหลักธรรมที่เพิ่มเติมมาในแต่ละด้าน โดยมีหลักอิทธิบาท ๔ เป็นพื้นเพื่องใหญ่หรือเป็นร่มใหญ่ ส่วนพระวิสุทธีวงศา-จารย์ (วิเชียร อโนมคุโณ ป.ธ.๙) และพระปิฎกโกศล (นิกร มโนโร ป.ธ.๙)

วัดปากน้ำ ได้ให้หลักธรรมเสริมในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล เช่น พละ ๔ ประการ เป็นต้น สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายการพยาบาล จะมีตำแหน่งทางการบริหารระดับผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ของกรมแพทยทหารเรือ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติการ จำนวน ทั้งหมด ๑๗ ท่าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และให้ข้อมูลสำคัญๆ อย่างดี

นอกจากนี้จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นทำให้ทราบว่า การพัฒนาสมรรถนะ ของกรมแพทย์เดิมที่มีอยู่นั้น เป็นการพัฒนาสมรรถนะโดยการมีการประเมินพฤติกรรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งผลการสำรวจเบื้องต้น พบว่า พยาบาลมีบุคลิกภาพดี เหมาะสมในการประกอบวิชาชีพ มีการดำรงตนอยู่ในสังคมประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม สอดคล้องกับ ค่านิยม วัฒนธรรมและกฎเกณฑ์ของสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แสดงความเป็นมิตรต่อผู้รับบริการและ ประชาชนทั่วไป ให้บริการพยาบาลด้วยความเอื้ออาทรเต็มใจ รักษาสิทธิของผู้รับบริการ มีความ รับผิดชอบต่อตนเอง ผู้รับบริการและสังคม ให้บริการด้วยเทคนิคที่ถูกต้อง ตามขอบเขตและมาตรฐาน วิชาชีพ มีการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง เกี่ยวกับการดำรงตนในการประกอบวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ ส่วนการพัฒนางานด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ นั้น พบปัญหาข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ ตามสถิติของโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ในช่วงต้น ปี ๒๕๕๗ พบว่า พยาบาลใช้คำพูดไม่เหมาะสม จำนวน ๘ เรื่อง กริยามารยาท/การแต่งกาย ไม่เหมาะสม จำนวน ๑ เรื่อง บริการที่ล่าช้า รอนาน จำนวน ๔ เรื่อง ไม่ให้ข้อมูล/ให้ข้อมูลไม่ชัดเจน จำนวน ๓ เรื่อง การละเลยหรือละเมิดสิทธิผู้ป่วยจำนวน ๑ เรื่อง ขาดความกระตือรือร้น จำนวน ๒ เรื่อง การดูแลรักษาพยาบาลที่ล่าช้า จำนวน ๒ เรื่อง พฤติกรรมการบริการอื่น ๆ จำนวน ๑ เรื่องเป็น ต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวข้างต้น โรงพยาบาลได้มีการพัฒนาสมรรถนะ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพพยาบาล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ จัดทำแนวทางปฏิบัติการ พยาบาลสิทธิผู้ป่วย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล
๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติ พนักงานช่วยเหลือผู้ป่วย ร่วมใจ เพื่อการบริการเป็นเลิศ
๓. มีการประเมินแนวทางปฏิบัติการพยาบาล เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ และ
๔. ประเมินพฤติกรรมพยาบาล โดยผู้รับบริการ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ ทหารเรือ พบว่า ด้านจรรยาบรรณ พยาบาลจะต้องมีความเข้าใจหลักการทางพุทธศาสนา คือ หลัก ของ “กรรม” ดี เลว อยู่ที่ว่ากระทำ ต้องสร้างความตระหนักในเรื่องของ กรรม ในเรื่องของ ศีล ก็เป็นสิ่งที่สร้างกติกา ในการนำมาบูรณาการ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ เช่น ศีล สมาธิ ปัญญา ด้านการสื่อสาร วาจาสุภาพ นามมาใช้บูรณาการในเรื่องของการสื่อสารของพยาบาลและสัมพันธภาพ เช่น หลัก อปทานิยธรรม สังคหวัตถุ นอกจากนี้ ความเชื่อในเรื่องบุญอันเกิดจากการให้ความช่วยเหลือ ผู้อื่น หรือทำในสิ่งที่ผู้อื่นไม่ยอมทำ เช่น การเซ็ดตัว ดูแลผู้ป่วยให้จิตใจที่เข้มแข็ง ดังนั้นหากรู้ตัวว่า ทำบุญแล้วสบายใจ หรือเรียกว่า ไวยาวัจจมัย คือ บุญเกิดจากการให้คำแนะนำ สั่งสอน การดูแลรักษา ผู้ป่วย การให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำ ข้อปฏิบัติ การรักษาตัวที่ดี ที่ถูกต้องดีงามคือหลักคิดประจำตัว และการอนุโมทนา จากการชื่นชมตัวเองในการทำหน้าที่ สำหรับยึดเหนี่ยวจิตใจ ทำให้มีความเข้มแข็ง

สำหรับแนวทางกระบวนการการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล เพื่อการพัฒนาศักยภาพพยาบาลวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานการพยาบาล ให้มีคุณภาพมาตรฐาน จะต้องมีการปลูกฝังให้พยาบาลได้รู้หลักอิทธิบาท ๔ ในการประกอบวิชาชีพ โดยตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นนักเรียนพยาบาล และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว หน่วยงานจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมขององค์กร การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานด้านพยาบาล รวมทั้งต้องผลักดันให้เกิดการถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

การประเมินสมรรถนะให้เกิดความชัดเจนเป็นรูปธรรมสำหรับการวัดและประเมินผล ในหน่วยงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในการบริการ บางครั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติอาจเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจ ดังนั้นการประเมินการทำงาน มีหลักเกณฑ์ที่ใช้วัดในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งต้องมีสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งนั้นๆ โดยพยาบาลต้องมีบุคลิกน่าเชื่อถือ มีภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งสภาการพยาบาลได้กำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพ มีกฎหมายจริยธรรม โดยจัดให้มีการเชิญวิทยากรมาให้การอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในวิชาชีพ เพราะพยาบาลเป็นอาชีพที่หนัก มีภาระหน้าที่ที่หลากหลาย ทั้งนี้ฝ่ายพยาบาลได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน ผ่านการเล่าประสบการณ์ เช่น การดูแลคนไข้ ความภาคภูมิใจในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์นี้ ทำให้เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความรักและภูมิใจในวิชาชีพ ซึ่งพยาบาลสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ได้

๔.๒ สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

๔.๒.๑ สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้าน จรรยาบรรณ วิชาชีพพยาบาล

๑. จุดอ่อน

๑) ระบบทางเทคโนโลยียังไม่ทันสมัย ยังยึดติดกับสิ่งฟุ่มเฟือย^๑ เนื่องจากสภาพปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้สภาพสังคมปัจจุบันได้มีการแข่งขันกันเพิ่มมากขึ้น ที่เห็นเด่นชัดคือระบบเทคโนโลยีได้มีบทบาทมากในการเพิ่มความรวดเร็วในการทำงานของโรงพยาบาลต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งทำให้หน่วยงานต่างๆ มีความสนใจที่จะพัฒนาองค์กรของตนโดยการสรรหาทรัพยากรต่างๆ เข้ามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรของตนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่ทันสมัยแต่กลับไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเอาไว้เนื่องจากงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดจึงส่งผลให้ไม่สามารถจัดหาตามจำนวนที่ต้องการได้ และอีกประการหนึ่งบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรยังยึดติดกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลให้เกิดการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยตามมา

๒) พื้นฐานครอบครัวมีการปลูกฝังจริยธรรมน้อย^๒ และพยาบาลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพื้นฐานจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เก่งและฉลาดเพราะมีการแข่งขันกันสูง เพื่อที่จะได้รับโอกาสในการเรียน จึงทำให้นักเรียนพยาบาลมีความกระตือรือร้นอยากจะได้รับโอกาสเข้าเรียน จึงทำให้นักเรียนใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่นอกห้องเรียน หรือตำรา มากเกินไป

^๑ สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงเบญจา จอมแก้ว, หน.กลุ่มงานมาตรฐานผู้ป่วยใน ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘.

^๒ สัมภาษณ์ นาย ครรชิต หนากลาง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

นอกจากนี้พื้นฐานครอบครัวมีการปลูกฝังให้บุตรหลานเป็นพยาบาล ส่งผลให้ให้สืบทอดการปลูกฝังในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

๓) เวลาพักผ่อนมีน้อยทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน^๓ มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เนื่องจากประชาชนที่มาใช้บริการมีจำนวนมากไม่สมดุลกับจำนวนพยาบาล ให้พยาบาลที่อยู่ในโรงพยาบาลได้รับมอบหมายงานปริมาณเพิ่มมากขึ้นและไม่ทันเวลากับความต้องการของประชาชนที่มีความเร่งด่วน โดยเฉพาะประชาชนที่มีอาการเจ็บป่วย ที่ไม่สามารถทนต่อความเจ็บป่วยได้ รวมทั้งกรณีอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นได้ทุกขณะ จึงทำให้พยาบาลต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น และเกิดความเครียดกับพยาบาลที่ไม่มีเวลาพักผ่อนส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

๔) การเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เห็นผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่จะเกิดต่อผู้ป่วยและวิชาชีพ นำมาซึ่งการบริการของพยาบาลที่ไม่มีจิตมุ่งบริการ ไม่ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อหน้าประชาชนผู้มารับบริการดังนั้นผู้อำนวยการหรือผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงได้มีการให้พยาบาลได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ถึงความยากง่ายในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการประชาชน เพราะประชาชนที่มาใช้บริการแต่ละคนมีทัศนคติที่ไม่เหมือนกันจึงจำเป็นอย่างมากที่พยาบาลจะต้องมีความเข้าใจประชาชนให้มาก ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามอารมณ์ของตนเองเพราะอาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติต่อผู้ป่วย อาจทำให้ผู้ป่วยไม่มีกำลังใจต่อสู้กับอาการเจ็บป่วย เพราะคิดเพียงว่าพยาบาลไม่มีความเต็มใจบริการ

๕) การพัฒนาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล^๔ จากการศึกษาพบว่าด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของโรงพยาบาลมีค่อนข้างน้อย จากข้างต้นที่กล่าวว่าประชาชนที่เข้ามาใช้บริการมีเป็นจำนวนมากและพยาบาลผู้ให้บริการมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน จึงทำให้พยาบาลมีเวลาค่อนข้างมากในการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย จึงทำให้พยาบาลไม่มีเวลาเป็นส่วนตัวเท่าที่ควร จึงเกิดอาการเครียดในการปฏิบัติงาน และไม่มีเวลาเพียงพอต่อการเข้าร่วมพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ทำให้ไม่มีเวลาในการทบทวนเนื้อหาตำราเกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง

๖) ไม่มีตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน และการเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับด้านนี้อย่างชัดเจน^๕ เนื่องจากแพทย์และพยาบาลที่อยู่ในโรงพยาบาลรวมไปถึงบุคลากรฝ่ายบริหารต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะทุ่มเทงานด้านการให้บริการกับประชาชนและงานด้านการคิดค้นหัวข้อการวิจัยในเรื่องต่างๆ เพื่อมาสนองต่อสถานะสังคมปัจจุบันที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะความ

^๓ สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง กรองทิพย์ จันทรอินทร์, หน.กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘.

^๔ สัมภาษณ์ ศศิธร ลุมพิกานนท์, หัวหน้าห้องตรวจโรคศัลยกรรมกระดูก รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

^๕ สัมภาษณ์ เรือเอก สมทรง จันทรหอม, พยาบาลวิชาชีพ แผนกห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^๖ สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร, หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองโดยตรง จึงไม่มีเวลาเพียงพอในด้านการเก็บข้อมูล และประกอบกับการไม่มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมิน และด้านตัวชี้วัดอย่างเพียงพอเท่าที่ควร จึงส่งผลให้การรวบรวมข้อมูลไม่มีความชัดเจน

๒. จุดแข็ง

๑) พยาบาลรุ่นใหม่มีความรู้ความสามารถในเชิงวิเคราะห์^๗ เนื่องจากหลักสูตรการเรียนการสอนพยาบาลในอดีตกับปัจจุบันมีความแตกต่างกันไป ตามสภาวะสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีจึงทำให้ผู้เรียนพยาบาลแต่ละรุ่นมีความรู้ความสามารถและหลักการวิเคราะห์ที่มีความแตกต่างกันไป โดยเฉพาะพยาบาลรุ่นใหม่ ๆ จึงมีความโดดเด่นในเนื้อหาวิชาที่ได้เรียนมาเพราะหลักสูตรที่ได้เรียนนั้นเป็นหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันจึงทำให้พยาบาลรุ่นใหม่ภายหลังจากการสำเร็จการศึกษาพยาบาลเหล่านี้มีความสามารถในการวิเคราะห์ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพยาบาลรุ่นก่อน

๒) การยึดมั่นในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์^๘ เนื่องจากมักจะมีการพบปะหรือการเผชิญหน้ากับประชาชนในด้านการให้บริการของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง อาจมีบ้างที่จะต้องกระทบกระทั่งกันในเรื่องการสื่อสาร หรือการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพราะการสั่งสมการเรียนรู้มีความแตกต่างกันจึงทำให้มีทัศนคติไม่อยู่ในระดับเดียวกันทำให้พยาบาลต้องปรับตัวเข้าหาประชาชน โดยเฉพาะการให้เกียรติแก่ผู้มารับบริการโดยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามความเป็นมนุษย์ จึงมีการให้บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันมีความยุติธรรมในการให้บริการปราศจากอคติ

๓) การตระหนักในคุณค่า ความสามารถตัดสินใจ และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานพยาบาลได้^๙ ซึ่งส่วนใหญ่พยาบาลมีความตระหนักดีว่าตนเองปฏิบัติหน้าที่อะไรและจะทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดคุณค่าแก่ตัวเองและสังคม โดยอาศัยการตัดสินใจที่มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้สะสมมาบวกกับประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้และได้สัมผัสจากสถานการณ์จริง นำมาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติต่อวิชาชีพของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมต่อไป โดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่มีต่อการบริการประชาชน พยาบาลจะต้องคำนึงถึงประชาชนผู้มารับบริการเป็นหลัก

๔) การมีสมรรถนะทางการพยาบาล^{๑๐} พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลโดยตรงนั้นส่วนใหญ่จะมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่แล้วไม่ว่าจะเรื่องทฤษฎี ที่ได้เรียน

^๗ สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงเบญจมา จอมแก้ว, หน.กลุ่มงานมาตรฐานผู้ป่วยใน ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘.

^๘ สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง กรองทิพย์ จันทรอินทร์, หน.กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘.

^๙ สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง ศศิธร ลุมพิกานนท์, หัวหน้าห้องตรวจโรคศัลยกรรมกระดูก รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงถวิลหวั่ง นาควัชร, หน.กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

มาและการนำไปสู่การบูรณาการในภาคปฏิบัติจึงมีความสอดคล้องกันเป็นอย่างดี เนื่องจากประสบการณ์การเรียนรู้ จะมีการทดลองในสถานการณ์ที่มีรูปแบบคล้ายของจริงควบคู่กับอาจารย์ผู้สอนที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการแนะนำการสอนในวิชาต่างๆจึงไม่ยากนักที่พยาบาลจะขาดในสมรรถนะความพร้อมในการปฏิบัติงานจึงส่งผลให้พยาบาลปฏิบัติงานได้รวดเร็วและถูกต้องตามความต้องการของผู้มารับบริการ

๕) การให้คำแนะนำดูแลติดตามอาการอย่างใกล้ชิด^{๑๑} พยาบาลเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้มาใช้บริการอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ป่วยที่นอนอยู่ในโรงพยาบาล ถึงแม้จะมีญาติมาเฝ้าดูแลก็ตาม ซึ่งพยาบาลจะต้องให้การดูแลอย่างใกล้ชิดโดยให้การแนะนำในการดูแลรักษาปฐมพยาบาลเบื้องต้นหากผู้ป่วยมีอาการผิดปกติ จึงทำให้ตำแหน่งพยาบาลมีความใกล้ชิดกับผู้ป่วยและผู้มาใช้บริการอย่างมาก ส่งผลให้ประชาชนมีความไว้วางใจอาชีวพยาบาลอย่างมากและเคารพศรัทธาในอาชีวพยาบาล

๖) การรักษาความลับของผู้ป่วย ดังนั้นพยาบาลต้องไม่นำข้อมูลไปเปิดเผยต่อหน้าและลับหลังผู้ป่วย^{๑๒} จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ จึงมีความสำคัญ เพราะบางครั้งผู้ป่วยอาจมีความลับเกี่ยวกับโรคที่เป็น เมื่อพยาบาลทราบปัญหาต้องนำไปสู่การแก้ไขการพูดคุย ต้องอยู่ในขอบเขตเพื่อร่วมกันแก้ไข ที่อาจเกิดกับผู้ป่วยในทุกด้าน และพยาบาลมีจรรยาบรรณผ่านการเรียนรู้และอบรมมาเป็นอย่างดี จึงต้องคำนึงและตระหนักต่อการเก็บข้อมูลความลับของผู้ป่วยเป็นอย่างดี โดยไม่มีการเปิดเผยให้แก่สาธารณะชนไม่ว่าจะต่อหน้าหรือลับหลัง จนกว่าจะได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล

๓. อุปสรรค

๑) สภาพสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน^{๑๓} เนื่องด้วยสภาพความเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้เกิดยุคแห่งการแข่งขันในด้านต่างๆจึงทำให้คนมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น หากขาดสติการยังคิด หรือทำอะไรโดยอารมณ์ตนเอง ไม่คำนึงถึงสภาพสังคมที่อยู่รอบข้างว่าจะได้ผลกระทบจากน้ำมือของตนที่ได้ก่อขึ้นหรือไม่ ทำให้สภาพแวดล้อมทั่วไปในสังคมต่างคนต่างอยู่ ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคคลที่มีความดีกลัวว่าจะตกเป็นเหยื่อหรือเป็นเครื่องมือของผู้ที่มีความเหนือกว่า ทำให้บุคคลดังกล่าวไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควรตลอดจนข้อมูลข่าวสารทางราชการและการประสานงานต่างๆก็จะได้ไม่ได้รับความอำนวยความสะดวกเท่าที่ควรส่งผลให้ประชาชนดังกล่าวไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลของราชการดังกล่าวได้

^{๑๑} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิงสุมล หาญพล, หน.กลุ่มงานวิสัญญีกรรม ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงถวิลหวั่ง นาควัชร, หน.กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงสรองสมร มาลากุล ณ อยุธยา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๒) ระบบการศึกษา^{๑๔} จากที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการส่งเสริมด้านการศึกษาของรัฐบาลที่ให้ทุนกับบุคคลที่มีความสามารถ และมีผลการเรียนดี ไปศึกษาต่อในหลักสูตรเพิ่มเติมที่ในระดับที่สูงขึ้น มีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับความต้องการของนิสิตนักศึกษาและประชาชนผู้มีความสนใจ หน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องปิดความรับผิดชอบไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควรส่งผลให้ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และความสามารถต่างๆที่อยู่ในหน่วยงาน ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้ประชาชนไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกเท่าที่ควร

๓) การพัฒนาเรื่องจรรยาบรรณ^{๑๕} จะเห็นได้ว่าการทำงานในโรงพยาบาลส่วนใหญ่จะมีความวุ่นวายในเรื่องการให้บริการประชาชนมากเนื่องด้วยผู้ที่มารับบริการมีเป็นจำนวนมาก จึงส่งผลให้พยาบาลผู้ดูแลทำงานมาก จึงไม่มีโอกาสที่จะได้เข้าร่วมในการพัฒนาตนเองเรื่องจรรยาบรรณมากเท่าที่ควร เพราะไม่มีเวลามากพอ และเวลาในการปฏิบัติงานก็ค่อนข้างรัดตัว ทำให้ถูกมองในเรื่องจรรยาบรรณในภาพรวมส่วนหนึ่งว่าเป็นการเสียเวลาและอาจทำให้พลาดโอกาสในการทำงานที่มีการแข่งขันกันสูง จึงทำให้พยาบาลส่วนหนึ่งไม่ค่อยให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาจรรยาบรรณเท่าที่ควร

๔) สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพพยาบาล มีผลต่อการคงอยู่ของวิชาชีพพยาบาล^{๑๖} เพราะวิชาชีพจรรยาบรรณเป็นพื้นฐานบ่งบอกถึงความเป็นมืออาชีพของพยาบาลในการปฏิบัติงานดังที่ได้กล่าวมา หากพยาบาลยังมองการพัฒนาจรรยาบรรณเป็นเรื่องของการเสียเวลาก็แสดงว่าพยาบาลมีทัศนคติที่เป็นลบกับอาชีพของตนเอง ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นมืออาชีพ ขาดการปฏิบัติงานที่มีความเอาใจใส่อย่างต่อเนื่องจริงจัง ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพอาจเกิดผลเสียตามมา ประชาชนผู้ให้บริการอาจเกิดความไม่เชื่อถือและส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรมีหมองไปด้วย ฉะนั้นการพัฒนาด้านจรรยาบรรณของพยาบาลควรกระทำอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำโดยมีการประเมินผลออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

๕) การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างครบวงจร^{๑๗} เพราะการทำงานในโรงพยาบาลของพยาบาลส่วนหนึ่งจะมีการแบ่งเป็นกะของพยาบาลในการเข้าเวรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจึงทำให้การปฏิบัติงานมีการสับเปลี่ยนกันอยู่ตลอดเวลาและไม่มีความต่อเนื่องในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้มีความยากง่ายที่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลเพราะการปฏิบัติงานยังไม่ลงตัวเท่าที่ควร ในการวางแผนงานยังมีการทดแทนกันแบบไม่ใช่มืออาชีพทำให้การปฏิบัติงานยังไม่คล่องตัว และบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการประเมินยังไม่

^{๑๔} สัมภาษณ์ นาวาโทเสรี สุขเรือน, หัวหน้าห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๕} สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร.อรชร ไกรจักร, ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการรพ.สำโรงการแพทย์, วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ชมภูษ เพชรเสนา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ทศนี สงกา, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

มีความเชี่ยวชาญมากเท่าที่ควรจึงทำให้ผลออกมาไม่มีความรวดเร็วครบวงจรตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการประเมินผล

๔. โอกาส

๑) พยาบาลรุ่นใหม่มีความกล้าหาญ กระตือรือร้น ในการพัฒนาตนเองเพราะพยาบาลใหม่ยังมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพที่ตนเอง การปฏิบัติงานจึงมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้หนักเพื่อที่จะได้สร้างผลงานที่มีคุณภาพออกมา ผนวกกับการที่ยังมีความกระหายอยากจะทำงานที่มีความท้าทายและยังไม่มีประสบการณ์เท่าที่ควรในสายงานตรง แต่เนื่องด้วยผ่านการเรียนรู้มาอย่างเข้มข้นจึงไม่ยากนักในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้พยาบาลใหม่มีความกล้าที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง^{๑๘}

๒) การพัฒนาให้พยาบาลทุกคน มีวัฒนธรรมในการสร้างคุณสมบัติ^{๑๙} พยาบาลทุกคนที่ผ่านการเรียนหลักสูตรมา ล้วนมีความถนัดไม่เหมือนกัน บวกกับทัศนคติอุดมการณ์ก็มีความแตกต่างกันด้วย การที่จะพัฒนาให้พยาบาลมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เวลาเข้ามาเกี่ยวข้องเนื่องด้วยวัฒนธรรมท้องถิ่นที่พยาบาลแต่ละคนต่างมีที่มาไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะเรื่องของศาสนา จึงไม่ใช่เรื่องยากที่จะพัฒนาคุณสมบัติด้านวัฒนธรรมให้เหมือนกันเพราะวัฒนธรรมองค์กรทุกคนต่าง ก็ต้องปรับตัวเข้าหาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันแต่ต้องใช้เวลาพอสมควร

๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างความรู้ความเข้าใจ การให้ความรู้ทางทฤษฎี อย่างสม่ำเสมอ ควรมีเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านจริยธรรม^{๒๐} นอกจากนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการจัดให้มีหลักสูตรต่างๆขึ้นเพื่อให้พยาบาลได้มีโอกาสเรียนรู้แลกเปลี่ยนทัศนคติใหม่ๆกับเพื่อนร่วมงาน โดยอาศัยการฝึกอบรมบ่อยๆอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะจัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนคุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อวิชาชีพในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการและประชาชนทั่วไป

๔) พยาบาลเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยในยามที่ผู้ป่วยมีความทุกข์จากการเจ็บป่วย จนผู้ป่วยเกิดความไว้วางใจ^{๒๑} จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้ป่วยมีกำลังใจในการสู้ต่อไปเพราะพยาบาลจะต้องดูแลให้ความใกล้ชิดพูดคุยกับผู้ป่วยและรับฟังผู้ป่วยไม่ว่าจะกรณีใดๆก็ตาม ดังนั้นพยาบาลจะต้องมีความอดทนอดกลั้นสูงในบางเวลา บางครั้งอาจจะปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ป่วยหรือญาติของผู้ป่วย จึงทำให้พยาบาลได้มีโอกาส

^{๑๘} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง วรณี ณรงค์ชวณะ,รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๙} สัมภาษณ์ พลเรือตรีหญิง ดร. อารณ ชูดวง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นาวาตรีหญิงสุภัทรา บุญชู,พยาบาลวิชาชีพ ห้องตรวจโรค หู คอ จมูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๑} สัมภาษณ์ พ.จ.อ.หญิงศิริพร สงวนสิน,พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิงฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ที่จะเรียนรู้และพัฒนาในด้านจิตใจของตนเองให้มีความแข็งแกร่ง ยืนหยัดในอุดมการณ์ในการปฏิบัติอาชีพของตนต่อไปและผู้ป่วยก็จะให้ความไว้วางใจต่อพยาบาลในการดูแล

๕) มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลประเมินปัญหาตามมาตรฐานวิชาชีพ ป้องกันความเสี่ยง^{๒๒} การทำงานทุกอย่างจะให้มีความปลอดภัยนั้น ก็ต้องมีการประเมินการทำงานอย่างต่อเนื่องไม่ว่าผู้ประเมินจะอยู่ในองค์กรเดียวกันที่มีสายงานที่สูงกว่าหรือหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องเป็นผู้ประเมินไม่ว่าจะกรณีใดก็ตาม แต่สิ่งหนึ่งที่จะทำให้พยาบาลและภาพรวมขององค์กรผ่านการประเมินได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือทุกคนที่อยู่ภายในองค์กรช่วยเหลือ มีความสามัคคีในการปฏิบัติร่วมกัน และก็เป็นโอกาสดีที่จะทำให้พยาบาลและบุคลากรทุกคนที่อยู่ภายในองค์กรมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขในส่วนงานที่ยังไม่มีความต่อเนื่องชัดเจนให้มีความชัดเจนเพิ่มมากขึ้น และทำให้พยาบาลมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๑ : แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านจรรยาบรรณ

ประเด็น	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านจรรยาบรรณ	๑๕	๗, ๘, ๙, ๑๑, ๑๔, ๑๕, ๑๗, ๑๖, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕.

๔.๒.๒ สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพพยาบาล

๑. จุดอ่อน

๑) ขาดการปรับตัวและแสดงออกอย่างเหมาะสม^{๒๓} การทำงานของพยาบาลค่อนข้างจะมีความยุ่งยากและมีความวุ่นวายในเรื่องการให้บริการอย่างมากเพราะประชาชนผู้มารับบริการในแต่ละวันค่อนข้างมีจำนวนมาก และทำให้สภาพแวดล้อมในองค์กรมีความตึงเครียดทั้งพยาบาลและประชาชนต่างก็มุ่งที่จะทำหน้าที่ตนเอง ที่มีความแตกต่างกันไป โดยเฉพาะพยาบาลบางครั้งอาจสับสนตัวเองว่ามีสถานะอะไร อาจทำให้ขาดสติยังคิด วางตัวไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อาจจะมีการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม หรือมีความรุนแรงในการปฏิบัติงานจนเกินไปทำให้ผู้ฟังและผู้ที่เกี่ยวข้องเหตุการณ์ไม่สบายใจ ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของพยาบาลและองค์กร

๒) ไม่มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง^{๒๔} พยาบาลส่วนหนึ่งยังยึดติดกับระบบราชการที่มีทัศนคติว่าการทำงานในระบบราชการนั้นสบาย จึงทำให้พยาบาลคนมองเป็นเช่นนั้น

^{๒๒} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงสรองสมร มาลากุล ณ อยุธยา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายการพยาบาล รพ. สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงเบญจา จอมแก้ว, หน.กลุ่มงานมาตรฐานผู้ป่วยใน ฝ่ายการพยาบาล รพ. สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นาย ครรชิต หนากลาง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

ด้วยแต่เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรอาจจะไม่เป็นอย่างที่ตนเองคิดไว้ ในความเป็นจริงอาจจะทำงานหามรุ่งหามค่ำไม่มีเวลาเป็นของตัวเองมากเท่าที่ควร ส่งผลให้มีทัศนคติเปลี่ยนไปจากเดิมและมองอาชีพของตนเองไม่ดี ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความเอาใจใส่ในการะงานมากเท่าที่ควรจึงทำให้พยาบาลหลายคนมองอาชีพของตนเองแบบมีอคติ โดยไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ

๓) การพัฒนางานในวิชาชีพ ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และองค์กร^{๒๕} การปฏิบัติงานของพยาบาลยังมีความขัดข้องและต้องปรับปรุงแก้ไขอีกมากเนื่องจากการทำงานยังไม่มี ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร สืบเนื่องมาจากทัศนคติที่มีต่ออาชีพของพยาบาล ไม่มีความภาคภูมิใจต่ออาชีพตนเอง จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีความเอาใจใส่อย่างจริงจังทำให้ผลงานที่ออกมาจึงไม่มีความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ทำให้การพัฒนาอาชีพของพยาบาลไม่มีความต่อเนื่องชัดเจนมากเท่าที่ควร

๔) คุณลักษณะเชิงวิชาชีพขาดแผน HRD ที่ครอบคลุมคุณลักษณะเชิงวิชาชีพที่ครบทุกด้าน^{๒๖} อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีลักษณะงานค่อนข้างเยอะมาก บุคคลที่ประกอบอาชีพนี้ได้ไม่นานจึงต้องมีความพอใจและใจรักในอาชีพของตนเอง บวกกับความเพียรพยายามและความตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน จึงไม่แปลกนักที่มีหลายฝ่ายที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน โดยเฉพาะฝ่ายด้านการฝึกอบรม ยังไม่มีความชัดเจนในวิชาชีพมากเท่าที่ควร ส่งผลให้ฝ่ายฝึกอบรมมีการปฏิบัติงานไม่เป็นมืออาชีพและไม่มีความมั่นใจ ขาดการเชื่อมโยงการทำงานและความครอบคลุมในลักษณะงานอย่างเห็นได้ชัด ส่งผลให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านวิชาชีพของพยาบาลที่เข้าร่วมการพัฒนาฝึกอบรมตามมา

๒. จุดแข็ง

๑) เป็นตัวอย่างที่ดีในการให้บริการในวิชาชีพพยาบาล^{๒๗} พยาบาลส่วนใหญ่ที่ทำงานกับองค์กรระยะเวลาที่ยาวนานจะมีความรักความผูกพันต่อวิชาชีพของตนเองและมีความภาคภูมิใจที่ได้บริการประชาชนจึงมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานทุกครั้งไม่มีความขัดแย้งกับประชาชนผู้มารับบริการมากเท่าที่ควรและพยาบาลจะยึดหลักในการบริการประชาชนด้วยรอยยิ้มความอบอุ่นอยู่เสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพยาบาลรุ่นใหม่ๆ ได้รู้ถึงอาชีพพยาบาลอย่างแท้จริง

๒) การมีระเบียบวินัย กล้าแสดงออกในวิชาชีพพยาบาล^{๒๘} ที่ได้กล่าวมาเบื้องต้น จะเห็นได้ว่าพยาบาลเป็นอาชีพที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนอย่างมากและเป็นอาชีพที่ประชาชนให้ความหวังที่จะพึ่งพาได้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลทุกคนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่าง

^{๒๔} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงสรองสมร มาลากุล ณ อยุธยา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ทศนี สงกา, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๖} สัมภาษณ์ เรือเอก สมทรง จันทรหอม, พยาบาลวิชาชีพ แผนกห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงเบญจา จอมแก้ว, หน.กลุ่มงานมาตรฐานผู้ป่วยใน ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๘} สัมภาษณ์ นาวาตรีหญิงสุภัทรา บุญนุช, พยาบาลวิชาชีพ ห้องตรวจโรค หู คอ จมูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

เคร่งครัดโดยเฉพาะการแสดงอาการท่งที่หรือการละเมิดกฎจรรยาบรรณเพื่อไม่ให้ประชาชนผู้มาใช้บริการได้พบเห็นในกิริยาท่าทางที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นพยาบาลทุกคนจึงมีความเข้มงวดในระเบียบวินัยอย่างมากเพราะอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องบริการให้ความสะดวกสบายดูแลรักษาประชาชนผู้เจ็บป่วยโดยตรง

๓) มีความรับผิดชอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจ^{๒๙} จะเห็นได้ว่าอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงานอย่างมากและเป็นอาชีพที่มีพยาบาลมีอยู่จำนวนน้อยถ้าเทียบกับสัดส่วนของประชาชนผู้มารับบริการจึงทำให้การทำงานของพยาบาลค่อนข้างมีความรับผิดชอบหน้าที่อย่างจริงจังและไม่ทอดทิ้งงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้จะมีความเหนื่อยล้าก็ตามแต่ด้วยความที่มีจิตใจมั่นคงในอาชีพที่ตนเองปฏิบัติจึงมีเหตุผลที่ชัดเจนทุกครั้งที่ในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเรื่องการตัดสินใจในการทำงานต่างๆร่วมกัน

๔) ต้องให้พัฒนาตนเองด้านทักษะความรู้ knowledge และต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ^{๓๐} พื้นฐานการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ถูกปลูกฝังในเรื่องของจรรยาบรรณมาเป็นอย่างดีจึงไม่ยากนักที่จะมีการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเพิ่มเติมโดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อที่จะนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชนให้ดียิ่งๆขึ้นไปโดยเฉพาะการพัฒนาจิตใต้จิตที่มีความรักในด้านการให้บริการเพราะจะทำให้ประชาชนมีความไว้วางใจในอาชีพพยาบาลสูงยิ่งขึ้นไป

๕) มีการประชาสัมพันธ์ให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพครบทุกด้าน^{๓๑} การประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในทางวิชาชีพเพราะจะเป็นการเปิดเผยข้อมูลให้บุคลากรภายในได้รับรู้ถึงนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกเมื่อและยังส่งผลให้พยาบาลที่มีความสนใจในเรื่องของการปฏิบัติที่มีต่อวิชาชีพได้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มยิ่งขึ้นจึงทำให้การประสานงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ โดยยึดหลักมาตรฐานวิชาชีพ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก

๓. อุปสรรค

๑.) วัฒนธรรมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อาจมีผลกระทบต่องานวิชาชีพ^{๓๒} เนื่องด้วยสภาพของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้อาชีพพยาบาลได้มีการปรับตัวไปด้วย โดยเฉพาะด้านสังคมและวัฒนธรรมที่ประชาชนส่วนใหญ่ได้นำวัฒนธรรมยุโรปตะวันตกเข้ามาเผยแพร่ภายในสังคมประเทศอย่างรวดเร็วส่งผลให้อาชีพพยาบาลต้องมีการปรับตัวเข้าหาวัฒนธรรมตะวันตกอย่างเห็นได้ชัดโดยเฉพาะการแต่งตัวของประชาชนล่อแหลม หรือยั่วทางเพศมากขึ้น หรือแสดงออกทางความรักของวัยรุ่นตาม

^{๒๙} สัมภาษณ์ พลเรือตรีหญิง ดร. อารณ ชูดวง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง กรองทิพย์ จันทรอินทร์, หน.กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง ศศิธร ลุมพิกานนท์, หัวหน้าห้องตรวจโรคศัลยกรรมกระดูก รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร, หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สถานที่สาธารณะรวม ไปถึงโรงพยาบาลด้วย ส่งผลให้ผู้พบเห็นมีการวิพากษ์วิจารณ์ บางครั้งอาจถูกมองว่าเป็นวิชาชีพพยาบาลเป็นผู้กระทำตัวเอง ทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาวิชาชีพของพยาบาล

๒) พยาบาลที่เพิ่งจะสำเร็จการศึกษา จะคิดว่าการทำงาน พยาบาลเหมือนการทำงานบริษัท^{๓๓} เพราะการประกอบอาชีพพยาบาลยังมีนักศึกษาพยาบาลที่มีทัศนคติมุมมองในอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีภาระงานค่อนข้างมาก และผลตอบแทนยังไม่สูงมากเท่าที่ควร ทำให้พยาบาลรุ่นใหม่ ๆ มองการทำงานคล้ายรูปแบบบริษัทเพราะการทำงานมีเรื่องของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องถ้าต้องการอยากจะมีรายได้เพิ่มต้องทำงานล่วงเวลา เป็นต้น จึงทำให้พยาบาลรุ่นใหม่ ๆ ไม่มีเวลาเป็นของตัวเองจึงมีมุมมองในวิชาชีพพยาบาลคล้ายรูปแบบบริษัททั่วไป

๓) ขาดการปรับตัวอย่างเหมาะสม^{๓๔} เนื่องด้วยพยาบาลบางครั้งต้องออกไปปฏิบัติหน้าที่ภายนอกองค์กร จึงทำให้มีการพบปะกับประชาชนที่อยู่ภายนอกที่มีหลายรูปแบบที่มารับบริการจึงทำให้พยาบาลไม่คุ้นเคยกับสภาพพื้นที่เมื่อมีการลงพื้นที่ให้บริการประชาชนในภาคสนาม ทำให้พยาบาลปรับตัวไม่ทันอาจมีการปฏิบัติงานที่ไม่คุ้นเคยกับสถานที่ ส่งผลให้ประชาชนมองพยาบาลไม่ใช่มืออาชีพอย่างเท่าที่ควร จึงเป็นปัญหาย่างยิ่งที่พยาบาลจะต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตนเองถ้าปล่อยไว้นานอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในวิชาชีพพยาบาล

๔) การยึดผู้ป่วยเป็นสำคัญ ซึ่งพยาบาลต้องมีสติ และปฏิบัติตามบทบาท^{๓๕} บางครั้งการให้บริการกับผู้ป่วยที่มาจากข้างนอกโดยพยาบาลยังไม่ทราบข้อมูลของผู้ป่วยว่ามีโรคประจำตัวอะไรมาหรือประสบเหตุอันใดตลอดจนประวัติต่างๆแต่ด้วยความที่ผู้ป่วยต้องการความรวดเร็วจึงไม่มีความต้องการในการได้รับการบริการที่รวดเร็วจึงทำให้ไม่สอดคล้องกันในการให้ข้อมูลส่งผลให้ผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยมองว่าพยาบาลทำงานล่าช้า ไม่มีความเป็นวิชาชีพจึงเป็นปัญหาอีกอย่างหนึ่งที่ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ภาพของวิชาชีพพยาบาลถูกมองในแง่ที่ดี

๕) มาตรฐานวิชาชีพที่ได้รับ เมื่อพบปัญหาของผู้ป่วยต้องดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว เพื่อลดปัญหาไม่ให้รุนแรงมากขึ้น การดูแลผู้ป่วยด้วยความเคารพในความเป็นมนุษย์ ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล บางครั้งต้องตัดสินใจร่วมกับผู้ป่วย หรือตัดสินใจแทนผู้ป่วย^{๓๖} การปฏิบัติงานบางครั้งพยาบาลต้องปฏิบัติตามใจผู้ป่วยทั้งๆที่ผิดจรรยาบรรณแต่ก็ต้องทำเพราะไม่สามารถขัดใจผู้ป่วยได้ ส่งผลให้บุคคลทั่วไปมองอาชีพพยาบาลยังไม่เป็นมืออาชีพเท่าที่ควร

^{๓๓} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิงสุมล หาญพล, หน.กลุ่มงานวิสัญญีกรรม ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๓๔} สัมภาษณ์ พ.จ.อ.หญิงศิริพร สงวนสิน, พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิงฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นาวาโทเสรี สุขเรือน, หัวหน้าห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง จุรีรัตน์ คำหอม, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๔. โอกาส

๑) มีแผนงานประจำปีในการพัฒนาด้านความรู้และบุคลิกภาพ^{๓๗} การพัฒนาในด้านความรู้และบุคลิกภาพเป็นโอกาสขององค์กรที่มีทุกปี เพราะเป็นแผนการพัฒนาวิชาชีพของพยาบาลเนื่องจากพยาบาลเป็นอาชีพที่มีการให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิดและเป็นอาชีพที่ต้องมีบุคลิกภาพที่ดีทั้งภายในและภายนอกมีรอยยิ้มทักทาย มีอารมณ์เป็นกันเองกับผู้ป่วย เพื่อสร้างกำลังใจให้กับผู้ป่วย โดยพยาบาลจะได้พัฒนาบุคลิกภาพด้านต่างๆที่ได้กล่าวมาข้างต้น จากองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องภายนอกเข้ามาฝึกอบรมให้พยาบาล เพื่อปรับทัศนคติของพยาบาลที่มีทัศนคติที่เป็นลบในการให้บริการกับประชาชน เพื่อเสริมสร้างให้เป็นพยาบาลที่มีความเป็นมืออาชีพเพิ่มมากขึ้น ถือว่าเป็นโอกาสที่ดีที่พยาบาลแต่ละท่านจะได้พัฒนาศักยภาพในด้านความคิดของตนเองให้เป็นมาตรฐาน

๒) การพัฒนางานในวิชาชีพ ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และองค์การการประชาสัมพันธ์ให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนา^{๓๘} โอกาสที่จะพัฒนาให้พยาบาลเป็นมืออาชีพได้นั้นจะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆด้านรวมกัน เพราะจะอาศัยด้านยุทธศาสตร์อย่างเดียวไม่ได้ ถึงแม้จะมีแผนงานที่ดีเพียงใด ถ้าไม่มีความสามัคคีกันก็อาจทำให้การพัฒนาเกิดความล่าช้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกอีกทางหนึ่ง ที่มาเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนด และจะทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นไปตามแผนที่ได้วางเอาไว้ ส่งผลให้เกิดเป็นผลดีที่จะทำให้พยาบาลได้เรียนรู้สิ่งใหม่

๓) วิชาชีพครบทุกด้าน เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร^{๓๙} การสรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ เพื่อเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลเป็นสิ่งที่ดี ที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้การสนับสนุน เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่หายาก โดยเฉพาะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและอีกอย่างหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงคือการเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพยาบาลโดยให้พยาบาลได้เรียนรู้จากภายนอกองค์กรโดยยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติตนเมื่ออยู่ข้างนอกเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อจะให้วิชาชีพของพยาบาลจะได้ครบทุกด้านและจะทำให้ทุกคนมองวิชาชีพพยาบาลเป็นไปในทางที่ดี

๔) สร้างคุณค่าของวิชาชีพ ถ้าทุกคนมีเจตคติที่ดี องค์กรจะได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้ให้บริการ^{๔๐} ผู้บริหารต้องให้พยาบาลทำความเข้าใจในอาชีพเพิ่มมากขึ้นโดยให้พยาบาลแต่ละคนมีความมุ่งมั่นในอาชีพและเสียสละเวลาในการทุ่มเทให้กับงานเพราะการผลิตผลงานต่างๆออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมนั้นคือสิ่งที่พยาบาลได้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรของตนเองรวมถึงการ

^{๓๗} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ชมภูษ พชรเสนา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๘} สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร.อรชร ไกรจักร, ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการรพ.สำโรงการแพทย์, วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงสรวงสมร มาลากุล ณ อยุธยา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร, หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

มองจากภายนอกองค์กร ฉะนั้นพยาบาลจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ ต้องติดตามความรู้ วิทยาการใหม่ๆ เพื่อให้ทันโลกและทันโรค จึงมีความจำเป็นมากที่พยาบาลจะต้องเรียนรู้จากภายนอกอยู่ตลอดเวลา

ตารางที่ ๔.๒ : แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

ประเด็น	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	๑๔	๘, ๙, ๑๐, ๑๒, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๘, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕.

๔.๒.๓ สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านการสื่อสาร

๑. จุดอ่อน

๑) ปัญหาการสื่อสาร^{๔๑} ปัญหาของการสื่อสารที่สำคัญคือการสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และถือเป็นปัญหาและอุปสรรคเป็นอย่างมากเช่นเดียวกัน เพราะยังมีช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็วมากเท่าไร โอกาสของความผิดพลาดในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีอาจคลาดเคลื่อนได้มากยิ่งขึ้นหากขาดการทบทวนการคิดอย่างรอบคอบซึ่งพยาบาลรุ่นใหม่จะขาดการคำนึงในจุดนี้อย่างมากเพราะยังหลงติดอยู่กับวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคปัจจุบันที่เห็นได้อย่างชัดเจนโดยเฉพาะเทคโนโลยี

๒) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารค่อนข้างน้อย^{๔๒} หลักสูตรที่ใช้ในการสอนพยาบาลในปัจจุบันจะค่อนข้างเน้นไปในศัพท์ทางวิชาการมากกว่า การสื่อสารจึงทำให้พยาบาลส่วนใหญ่จะคุ้นเคยในศัพท์ทางวิชาการอาจ ทำให้การสื่อสารของพยาบาลรุ่นใหม่สำเร็จหลักสูตรไม่ค่อยมีความชำนาญในเรื่องการสื่อสารประชาสัมพันธ์มากเท่าที่ควร โดยเฉพาะทักษะของการสื่อสารอาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานได้เนื่องจากอาชีพพยาบาลจะต้องอาศัยการสื่อสารกับประชาชนและผู้มารับบริการเป็นเรื่องสำคัญอันดับต้นๆอยู่แล้ว

๓) พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์แปลผลที่ถูกต้อง มีไม่เพียงพอ^{๔๓} เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่มักจะศึกษาหลักสูตรเฉพาะวิชาชีพที่มีความถนัดและการให้บริการต่างๆจึงไม่ได้ศึกษาเชิงในเนื้อหาวิชาด้านการวิเคราะห์มากเท่าที่ควร จึงทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรขาดแคลนพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถที่มีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์และแปลผลที่ถูกต้องแม่นยำ มีไม่เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานต่อการให้บริการ

^{๔๑} สัมภาษณ์ นาย ครรชิต หนากลาง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๒} สัมภาษณ์ เรือเอก สมทรง จันทร์หอม, พยาบาลวิชาชีพ แผนกห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๓} สัมภาษณ์ พ.จ.อ.หญิงศิริพร สงวนสิน, พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิงฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ประชาชนไม่มีความต่อเนื่องมากเท่าที่ควรทำให้การประสานงานระหว่างพยาบาลกับประชาชนไม่มีความสอดคล้องกันมากเท่าที่ควร

๔) พยาบาลขาดศักยภาพในการปฏิบัติงาน ต้องอาศัย ศักยภาพของพยาบาลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญในงานที่ทำเป็นพิเศษ^{๔๔} อย่างที่ได้กล่าวมาเบื้องต้นแล้วว่าพยาบาลส่วนใหญ่ยังไม่มี ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากเท่าที่ควรถ้าจะมีก็จะมีแต่พยาบาลที่ปฏิบัติงานมานานแต่ด้วยอายุและวัยการทำงานจึงไม่มีความคล่องตัวมากเท่าที่ควรแต่จะมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในด้านที่มีความยากสูงมาก ซึ่งพยาบาลรุ่นใหม่ไม่สามารถปฏิบัติได้ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ที่ยาวนาน แต่ก็ไม่สามารถคล่องต่อความรวดเร็วได้ จึงทำให้พยาบาลมีไม่เพียงพอในด้านความเชี่ยวชาญ และด้านการปฏิบัติงานที่มีการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วได้อย่างจริงจัง

๒. จุดแข็ง

๑) จัดทำโครงการการเขียนข้อความทางวิชาการ^{๔๕} จะเห็นได้ว่าองค์กรได้มีการจัดการแข่งขันให้พยาบาลทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแข่งขันผลงานทางวิชาการเป็นประจำอย่างต่อเนื่องจึงเป็นการพัฒนาอีกขั้นหนึ่ง ที่จะทำให้พยาบาลได้พัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ให้เพิ่มสูงขึ้นไปอีกระดับหนึ่งจึงทำให้พยาบาลส่วนใหญ่มีความตื่นตัวเพิ่มมากขึ้นที่จะได้แสดงความรู้ความสามารถที่ตนเองมี ทำให้มีการฝึกฝนค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง

๒) พยาบาลต้องมีสมรรถนะหลัก คือ ความเป็นผู้มีจริยธรรม คุณธรรม^{๔๖} การปฏิบัติงานของพยาบาลนอกจากจะมีความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญแล้วยังเพิ่มเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมเป็นสมรรถนะหลักในการประพฤติปฏิบัติให้มีความเป็นมาตรฐานเดียวกันภายในองค์กรด้วยและพยาบาลส่วนใหญ่ก็ยึดหลักเรื่องดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่มีการสืบทอดกันมารุ่นสู่รุ่นอยู่แล้ว จึงไม่ยากที่จะมาปิดกั้นการยึดหลักดังกล่าวและพยาบาลก็พร้อมที่จะพัฒนาให้มีความต่อเนื่องกันไปเป็นวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อเป็นการสร้างจุดยืนให้แก่องค์กรมีความเข้มแข็งที่จะเผยแพร่ให้บุคคลที่อยู่ภายในและภายนอกได้มีการรับรู้เป็นที่ทราบกันโดยไม่มีเงื่อนไข

๓) การสื่อสารข้อมูลเหล่านี้ต้องชัดเจน^{๔๗} เพราะข้อมูลที่ได้มีการเผยแพร่ออกไปส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนอยู่แล้ว เนื่องด้วยการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารของพยาบาลได้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติและผ่านการด้านฝึกฝนและการหาความรู้เพิ่มเติมในหลักสูตรใหม่ๆอยู่แล้ว จึงไม่เป็นอุปสรรค และพยาบาลส่วนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวก็มีความพอใจในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายปราศจากอคติที่มีการต่อต้านอันใดที่จะนำมาสู่ความเสื่อมเสีย จึงทำให้ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องและชัดเจน

^{๔๔} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงเบญจา จอมแก้ว, หน.กลุ่มงานมาตรฐานผู้ป่วยใน ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พลเรือตรีหญิง ดร.อาภรณ์ ชูดวง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๖} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง กรองทิพย์ จันทร์อินทร์, หน.กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร, หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๔) สมรรถนะมีความสำคัญต่อวิชาชีพ เพราะพยาบาลจะเป็นตัวกลางเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ป่วย-แพทย์ /ผู้ป่วย-ญาติ/ ญาติ-แพทย์ และสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง^{๔๘} หน้าที่การทำงานของพยาบาลเป็นลักษณะที่มีการเชื่อมข้อมูลระหว่างผู้ป่วยกับแพทย์โดยพยาบาลจะเป็นผู้ประสานงานข้อมูลเบื้องต้นจากผู้ป่วย เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติเบื้องต้นของผู้ป่วยเพื่อนำไปสู่การขยายผลในเรื่องต่างๆต่อไปเพื่อนำข้อมูลดังกล่าวส่งถึงมือแพทย์ผู้มีความเกี่ยวข้องโดยตรงในการรักษาผู้ป่วยดังนั้นข้อมูลเบื้องต้นก่อนถึงมือแพทย์จึงมีความถูกต้องชัดเจนเพื่อให้การรักษาไม่มีความคลาดเคลื่อน

๓. อุปสรรค

๑) การสร้างสัมพันธภาพ มีหน่วยงานที่วัดกระบวนการพัฒนา เรื่องนี้น้อยมาก^{๔๙} ดังที่ได้กล่าวมาเบื้องต้นแล้วว่าอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญสูงจึงทำให้พยาบาลแต่ละคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้ถึงในระดับดังกล่าวโดยการฝึกฝนตนเองบ่อยๆในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของตนเองบางครั้งมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากภายนอกเข้ามาอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแต่ก็ยังไม่ถึงเกณฑ์ตามที่ต้องการเพราะหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องนั้นยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญมากพอจึงทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนากระบวนการศักยภาพของพยาบาล

๒) การพัฒนาการใช้ความรู้ เจตคติ และทันต่อเทคโนโลยีสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพ ด้านการสื่อสาร ภาษา การให้ข้อมูล^{๕๐} เนื่องด้วยเทคโนโลยีได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงส่งผลให้พยาบาลต้องมีการปรับตัวเข้าหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มมากขึ้นแต่ก็ยังเป็นปัญหาและอุปสรรคในด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วยในเรื่องคำศัพท์ที่ทันสมัยบางครั้งพยาบาลสับสนไปว่าผู้ป่วยขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ในเรื่องของอุปกรณ์ต่างๆจึงยากแก่การเข้าใจและรวมไปถึงเรื่องภาษาต่างประเทศที่ต้องทำความเข้าใจให้อย่างละเอียด

๓) ความแตกต่างของระดับการสื่อสาร^{๕๑} บางครั้งการทำงานต่างระดับกันระหว่างแพทย์กับพยาบาลจึงส่งผลให้การทำงานมีทัศนคติที่ต่างกันด้วย โดยเฉพาะการเชื่อถือข้อมูลระหว่างแพทย์ที่มีต่อพยาบาล เพราะแพทย์ยังมีความคิดเป็นปัจเจกชนสูง ยังเชื่อในเรื่องความรู้ความสามารถของตนเองเป็นที่ตั้งมากกว่าที่จะเชื่อพยาบาลที่ผ่านการเรียนรู้มากกว่าตนเอง อาจทำให้เกิดการผิดพลาดได้ในการรักษาผู้ป่วยจึงเป็นปัญหาและอุปสรรคตามมาในเรื่องของการสื่อสารระหว่างพยาบาลกับแพทย์

^{๔๘} สัมภาษณ์ นาวาตรีหญิงสุภัทรา บุญนุช,พยาบาลวิชาชีพ ห้องตรวจโรค หู คอ จมูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ทศนี สงกา, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๐} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง จุรีรัตน์ คำหอม, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง วรณี ณรงค์ชนะ,รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๔) การสื่อความหมายในการสื่อสาร ถ้าหากมีการสื่อความหมายผิดพลาดอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ป่วย หรือถ้าสื่อสารไม่ทันการณ์ อาจทำให้ผู้ป่วยเสียชีวิตได้^{๕๒} พยาบาลถือเป็นหัวใจหลักอย่างหนึ่งที่มีการรักษาผู้ป่วยให้หายจากโรคหรืออาการทุเลาลง เพราะพยาบาลเป็นบุคคลที่ต้องสื่อสารข้อมูลเบื้องต้นของผู้ป่วยให้กับแพทย์ได้รับรู้จึงมีความสำคัญยิ่งในเรื่องของการสื่อสารเพราะพยาบาลส่วนหนึ่งที่ประจำอยู่ในโรงพยาบาลยังขาดทักษะในการสื่อสารที่รวดเร็วและชัดเจนถูกต้องตามที่ต้องการ

๔. โอกาส

๑) การมีแผนงานประจำปี^{๕๓} ดังนั้นการติดต่อประสานงานในโรงพยาบาลจึงได้กำหนดแผนงานขึ้นมาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารของพยาบาลให้มีความรวดเร็วถูกต้องและชัดเจนจึงได้มีการวางแผนงานประจำปีในการฝึกฝนอบรมพยาบาลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการปฏิบัติงานของพยาบาลกับประชาชนจึงส่งผลให้พยาบาลมีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมในการพัฒนาตนเองไปอีกระดับหนึ่งและง่ายต่อการปฏิบัติงานระหว่างผู้ป่วยกับพยาบาลและแพทย์

๒) เพิ่มพูนความรู้ทางภาษาอังกฤษเพื่อเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ^{๕๔} องค์กรได้มีการส่งเสริมให้พยาบาลได้เรียนรู้เพิ่มพูนในเรื่องของภาษาอังกฤษเพื่อที่จะให้พยาบาลได้เผยแพร่ในเรื่องของภาษาในรูปแบบต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและบางครั้งผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษามีทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศจึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้พยาบาลได้เรียนรู้ถึงภาษาอังกฤษเพิ่มเติมและมีความต่อเนื่องเพื่อให้พยาบาลตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องของการฝึกฝนภาษาที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยตรง

๓) การปูพื้นฐานด้านจิตใจ ความเอื้ออาทรในการสื่อสาร^{๕๕} โอกาสที่พยาบาลจะได้นำเสนอข้อมูลต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านการสื่อสารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การสื่อสารระหว่างองค์กรภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องได้เข้ามาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องของการปูพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมให้สูงขึ้นไปในอีกระดับหนึ่ง เพื่อความชำนาญรวดเร็วในการติดต่อประสานงานการสื่อสารต่างๆจะได้ไม่ต้องทำให้เกิดปัญหาตามมาทีหลังจึงเป็นโอกาสที่ดีที่พยาบาลจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่

๔) การคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างสมรรถนะอื่นๆ^{๕๖} เพราะการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน้าที่ต่างๆมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการให้บริการประชาชนจึงทำให้มีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความจำเป็นที่เวลาจะเอื้ออำนวยแต่ถึง

^{๕๒} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิงสมล หาญพล, หน.กลุ่มงานวิสัญญีกรรม ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๓} สัมภาษณ์ นาวาโทเสรี สุขเรือน, หัวหน้าห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง พัฒน์ชนก จิตสุวรรณ, หน.งานการปฏิบัติการขั้นสูง รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๕} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ชมภูษ พชรเสนา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๖} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงสรวงสมร มาลากุล ณ อยุธยา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

อย่างไรก็ตามสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นตัวส่งเสริมให้พยาบาลได้มีโอกาสพัฒนาในสมรรถนะด้านอื่นๆได้ คือการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ด้วยกันโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการให้บริการ และมีมาตรฐานเดียวกันโดยไม่แบ่งชั้นวรรณะในการดูแลเอาใจใส่

ตารางที่ ๔.๓ : แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านการสื่อสาร

ประเด็น	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านการสื่อสาร	๑๔	๗, ๘, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๖, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๓, ๒๔, ๒๕.

๔.๒.๔ สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านสัมพันธภาพด้านสัมพันธภาพ

๑. จุดอ่อน

๑) การจัดกิจกรรมร่วมกันของวิชาชีพ นอกเหนือจากการประชุม^{๕๗}การทำงานที่ต้องให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้หนึ่งสิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญคือการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้วางเอาไว้จึงทำให้งานมีความสำเร็จได้ แต่เนื่องด้วยการปฏิบัติงานที่ทำนอกเหนือแผนงานที่ได้วางเอาไว้อาจเกิดความเสี่ยงที่มีผลต่อลักษณะงานค่อนข้างสูง ฉะนั้นการสร้างสมรรถนะพยาบาลด้านการให้บริการจึงไม่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือการจัดกิจกรรมที่อยู่นอกเหนือแผนงานที่ได้วางเอาไว้ จึงเป็นปัญหาตามมาอย่างต่อเนื่อง

๒) การขาดการเสริมแรง สร้างแรงจูงใจ ให้รางวัล^{๕๘}อย่างที่ทำร่วมกันว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลค่อนข้างหนักในเรื่องของเวลาและผนวกกับผู้มาใช้บริการค่อนข้างมีจำนวนมากในแต่ละวัน จึงทำให้พยาบาลทำงานหาหมรุ่งหามค่ำเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า และส่งผลให้ไม่มีเวลาส่วนตัวแต่ถึงอย่างไรพยาบาลส่วนหนึ่งก็มีความอดทนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะคิดว่าเป็นอาชีพที่ตนเองเลือกเองและมีความรักในอาชีพนี้ แต่พยาบาลอีกบางส่วนยังมองไปถึงในเรื่องของรางวัลและแรงจูงใจที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานแต่ไม่เป็นเช่นนั้นจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของพยาบาลบางส่วนยังขาดความทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่

๓) การขาดกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต^{๕๙}พยาบาลเป็นอาชีพที่มีภาระงานค่อนข้างเยอะดังที่ได้กล่าวมาเบื้องต้นแล้ว จึงส่งผลให้ไม่ค่อยมีเวลาในการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นในเรื่องของสมรรถนะและหลักสูตรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องบวกกับการขาดการส่งเสริมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้เกิดช่องว่างแห่งการเรียนรู้ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล เพราะสภาพการ

^{๕๗} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงเบญญา จอมแก้ว, หน.กลุ่มงานมาตรฐานผู้ป่วยใน ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๘} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงฉวีลพวิหัง นาควัชร, หน.กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๙} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงสรวงสมร มาลากุล ณ อยุธยา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

เปลี่ยนแปลงของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หากพยาบาลไม่มีการปรับตัวหรือเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดจนขาดการสนับสนุนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อาจทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานก็เป็นได้

๔) กระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นความสุขในการทำงานยังมีไม่มาก^{๖๐} ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะมักเกิดจากความคาดหวังสูง จึงทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลมีลักษณะงานที่มุ่งเน้นแต่การปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ โดยปราศจากความสุขที่จะเกิดขึ้นกับการทำงานจึงทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของพยาบาลส่งผลให้ผลงานไม่มีคุณภาพ เพราะพยาบาลมีความคาดหวังในความสุขที่จะได้รับการปฏิบัติงานมากกว่า และกระบวนการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานไม่มีเท่าที่ควร

๒. จุดแข็ง

๑) การพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ^{๖๑} การปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการเข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้องค์กรจึงได้มีการเพิ่มหลักสูตรเข้ามาเพิ่มเติมให้พยาบาลได้เรียนรู้อยู่อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการพัฒนาพยาบาลให้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่สูงขึ้น และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มารับบริการ เกิดความอบอุ่นใจเมื่อเข้ามาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง

๒) ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งมีผลต่อความวิริยะ จิตตะ วิมังสา^{๖๒} จะเห็นได้ว่าพยาบาลจะทำงานหนักมากในแต่ละวันเนื่องจาก มีทัศนคติที่ดีกับอาชีพของตนเองจึงมีการปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยความตั้งใจในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีความย่อท้อ และการปฏิเสธด้วยอาการสีหน้าหรือท่าทางใดๆมีแต่รอยยิ้มและความจริงใจที่เป็นกลางในการตอบรับจากงานที่ได้รับให้ปฏิบัติเพราะมีความเชื่อในเรื่องของอาชีพตนเองว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและมีศักดิ์ศรีรวมถึงการช่วยเหลือคนให้พ้นจากทุกความเจ็บปวดทรมานให้หายได้พยาบาลส่วนใหญ่จะคิดอย่างนั้น เป็นต้น

๓) การสร้างสัมพันธภาพต้องอยู่ในขอบเขตตามมาตรฐานวิชาชีพ^{๖๓} เพราะการสร้างผลงานในวิชาชีพพยาบาลจะเป็นการสร้างงานที่มีมาตรฐานให้พยาบาลได้เรียนรู้อยู่ตลอดเวลาจึงต้องอาศัยในกฎหมายระเบียบข้อบังคับขององค์กรมาเป็นตัวขับเคลื่อนให้พยาบาลได้ยึดถือประพฤติดุปฏิบัติให้อยู่ในแนวเดียวกันโดยอาศัยความร่วมมือจากหลายๆฝ่ายเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการควบคุมดูแลให้การสร้างสัมพันธภาพเป็นไปอย่างเรียบร้อยและถูกต้องชัดเจนตามกรอบที่ได้วางเอาไว้

^{๖๐} สัมภาษณ์ พ.จ.อ.หญิงศิริพร สงวนสิน,พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิงฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๑} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิงสุมล หาญพล, หน.กลุ่มงานวิสัญญีกรรม ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระ ปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๒} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร, หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย ทหารเรือ, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๓} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงถวิลหวัง นาควัชร, หน.กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ. สมเด็จพระ ปิ่นเกล้า, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๔) การสร้างมิตรภาพและความไว้วางใจ^{๖๔} การปฏิบัติงานของพยาบาลส่วนใหญ่ จะให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกันเป็นอย่างดีปราศจากอคติความมุ่งร้ายต่อกัน เพราะมีความคิดและอุดมการณ์ที่มีความคล้ายคลึงกันจึงง่ายต่อการสร้างมิตรภาพและความไว้วางใจซึ่งกันและกันเสมอมาทำให้การปฏิบัติต่างคนต่างพึ่งพาอาศัยกัน สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้เป็นอย่างดี ฉะนั้นจึงเป็นการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรอย่างหนึ่งที่พยาบาลได้มีความเอื้ออำนวยเกื้อหนุนกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีการปฏิบัติงานที่มีความสามัคคีกัน

๓. อุปสรรค

๑) ปัญหากฎเกณฑ์การสอบแข่งขัน ปัญหานี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่พยาบาลลาออกเพื่อไปศึกษาต่อด้วยตนเอง^{๖๕} เนื่องด้วยการจัดสรรทุนต่างๆที่มีการส่งเสริมจากองค์ภายในและภายนอกให้พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถที่โดดเด่นได้รับทุนเพื่อไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามหลักสูตรที่หน่วยงานรับผิดชอบได้กำหนดขึ้นเนื่องจากทุนมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการของพยาบาลจึงส่งผลให้พยาบาลบางส่วนที่ต้องการพัฒนาตนเองจึงตัดสินใจลาออกเพื่อไปศึกษาต่อและใช้ทุนของตนเองจึงส่งผลกระทบในการสรรหาพยาบาลใหม่มาทดแทน

๒) การขาดฉันทะในการพัฒนาสมรรถนะ^{๖๖} พยาบาลส่วนหนึ่งที่เข้ามาปฏิบัติงานในสายอาชีพที่ตนเองสำเร็จการศึกษา บางครั้งไม่ได้มีความรักหรือความพอใจในลักษณะงานอาจจะด้วยการถูกบังคับ จากการปลุกฝังจากครอบครัวหรือคนรอบข้างส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามที่ต้องการขององค์กร และทำให้การปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพไม่เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง ส่งผลให้ขาดความน่าเชื่อถือกับพยาบาลที่ประพฤติปฏิบัติในลักษณะดังกล่าว

๓) ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพ^{๖๗} การทำงานที่มีความซับซ้อนและภาระงานที่ค่อนข้างมากส่งผลให้การปฏิบัติงานของพยาบาลมีทัศนคติมุมมองในทางด้านรายได้ว่ามีความสมดุลกันหรือไม่ พยาบาลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเรื่องค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพไม่สมดุลกับงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากสภาวะปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและค่าครองชีพก็สูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ การปฏิบัติงานของพยาบาลก็มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ส่วนประเด็นเรื่องของค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ยังคงเดิม ทำให้พยาบาลบางส่วนมีทัศนคติในทางลบต่อวิชาชีพพยาบาลค่อนข้างสูง

๔) การเลื่อนขั้นตำแหน่ง^{๖๘} รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ยังมีปัญหาอยู่อย่างต่อเนื่อง เพราะระบบราชการยังมีการใช้ระบบชอุปถัมภ์ จึงส่งผลให้พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถขยับ

^{๖๔} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง กรองทิพย์ จันทรอินทร์, หน.กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๖๕} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง จุรีรัตน์ คำหอม, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๖} สัมภาษณ์ พลเรือตรีหญิง อารณ ชูดวง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล. วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๖๗} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง ศศิธร ลุมพิกานนท์, หัวหน้าห้องตรวจโรคศัลยกรรมกระดูก รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๘} สัมภาษณ์ เรือเอก สมทรง จันทรหอม, พยาบาลวิชาชีพ แผนกห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๘.

ชั้นแข็งและไม่ได้รับโอกาสเท่าที่ควร ส่งผลกระทบโดยตรงจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีคุณภาพเพราะขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนั้นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องจึงต้องตระหนักให้ดี ถึงเรื่องการเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการต่างๆที่พยาบาลที่มีความขยันขันแข็งมีความรู้ความสามารถพึงจะได้รับ

๔. โอกาส

๑) การส่งเสริมวิชาชีพพยาบาลไปศึกษาดูงานต่างประเทศมากขึ้น^{๖๙} เนื่องด้วยการพัฒนาในวงการแพทย์ของไทยยังมีความล้าหลังอยู่เมื่อเทียบกับประเทศที่มีความเจริญ จึงทำให้ผู้บริหารและผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมให้มีการสนับสนุนให้พยาบาลได้มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้พบเห็นมาปรับปรุงและปรับใช้ในองค์กรของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและผู้มารับบริการอย่างต่อเนื่อง

๒) การจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี^{๗๐} เพราะโรงพยาบาลเป็นองค์กรของรัฐที่มีความต่อเนื่องในเรื่องการให้บริการสาธารณะจึงไม่ยากนักที่พยาบาลแต่ละบุคคลที่ได้ถูกคัดเลือกให้ออกไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่คุณบังคับบัญชาสั่งการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่ทำให้พยาบาลและประชาชนในพื้นที่ได้มีการพบกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมกิจกรรมกันในชุมชนเพื่อเป็นการสร้างมิตรภาพและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้เกิดขึ้นถือเป็นโอกาสที่ดีและควรส่งเสริมอย่างต่อเนื่องให้อยู่ในแผนการพัฒนาสัมพันธ์ภาพขององค์กร

๓) การเปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานมีบทบาทในการจัดกิจกรรมร่วมกัน^{๗๑} อาจจะเป็นการส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาในท้องถิ่นโดยให้พยาบาลและบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมด้วยเพื่อเป็นการสร้างความรักความสามัคคีระหว่างชุมชนและหน่วยงานต่างๆกับองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้มีกิจกรรมร่วมกันและส่งผลให้การพัฒนาความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรกับพยาบาลภายในองค์กรเดียวกันมีความสามัคคีกลมเกลียวกันเพิ่มมากขึ้นและรู้จักมักคุ้นกันอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนองค์กรและหน่วยงานภายนอกด้วย

๔) การสร้างความคุ้นเคยกับผู้มารับบริการ^{๗๒} ซึ่งพยาบาลมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่นต่อผู้มารับบริการจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลจะต้องเรียนรู้ศึกษาหาข้อมูลจากแหล่งภายนอกและชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงโดยเฉพาะเรื่องของวัฒนธรรมที่พยาบาลยังไม่มี ความคุ้นเคยในท้องถิ่นเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่องานจะมีความคล่องตัวมากขึ้น เช่น ภาษาท้องถิ่น เป็นต้น เพราะจะทำให้สอดคล้องกับความ

^{๖๙} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ชมภูษ พชรเสนา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ทศนี สงกา, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๗๑} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง วรรณิ ฌรงคะชวนะ,รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๗๒} สัมภาษณ์ นาวาตรีหญิงสุภัทรา บุญนุช,พยาบาลวิชาชีพ ห้องตรวจโรค หู คอ จมูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ต้องการของประชาชนผู้มารับบริการโดยตรง และองค์กรก็ให้การสนับสนุนมาเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเวลา รวมทั้งงบประมาณต่างๆ

ตารางที่ ๔.๔ : แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านสัมพันธภาพ

ประเด็น	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านสัมพันธภาพ	๑๖	๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๒, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕.

ตารางที่ ๔.๕ : แสดงสรุปสภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ประเด็นหลัก	สรุปสภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ	
ด้านจรรยาบรรณ	จุดอ่อน (ภายใน)	เทคโนโลยียังไม่ทันสมัยขาดการปลูกฝังจริยธรรม เวลาพักผ่อนมีน้อยขาดการส่งเสริมจริยธรรม จรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง ยังไม่มีตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน และการเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับด้านนี้อย่างชัดเจน
	จุดแข็ง (ภายใน)	มีความรู้ความสามารถในเชิงวิเคราะห์ ยึดมั่นในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ให้เกิดกับผู้รับบริการตระหนักในคุณค่า สามารถตัดสินใจ และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติพยาบาลได้ พยาบาลต้องมีสมรรถนะครบทุกด้าน พยาบาลจะเป็นคนดูแล ให้คำแนะนำติดตามอาการอย่างใกล้ชิด มีการตรวจสอบความถูกต้อง
	อุปสรรค (ภายนอก)	คนเห็นแก่ตัวมากขึ้นการศึกษาถูกตัดทอน พยาบาลบางส่วนบางคนมักมองว่าเป็นเรื่องเสียเวลาวิชาชีพพยาบาล
	โอกาส (ภายนอก)	พยาบาลน้องใหม่ๆ มีความกล้า กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีวัฒนธรรมในการสร้างคุณสมบัติของทุกคนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างความรู้ความเข้าใจ อย่างสม่ำเสมอ แล้ว

ประเด็นหลัก	สรุปสภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรม แพทยทหารเรือ	
		ควรมีเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้าน จริยธรรม
ด้านคุณลักษณะเชิง วิชาชีพ	จุดอ่อน (ภายใน)	ไม่ค่อยมีจิตใจที่รักภาคภูมิใจในความเป็นอาชีพ พยาบาลของตนเองการพัฒนางานในวิชาชีพ ขาดความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และองค์กร คุณลักษณะเชิงวิชาชีพขาดแผน HRD ที่ ครอบคลุมคุณลักษณะเชิงวิชาชีพที่ครบทุกด้าน
	จุดแข็ง (ภายใน)	เป็นตัวอย่างที่ดีในวิชาชีพพยาบาล การมี ระเบียบวินัย กล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจเกิดแรงจูงใจในการ พัฒนาวิชาชีพครบทุกด้าน ยึดผู้ป่วยเป็นหลัก สำคัญพยาบาลต้องมีสติ ปฏิบัติตามบทบาท
	อุปสรรค (ภายนอก)	วัฒนธรรมและสังคมเปลี่ยนไป มีผลกระทบต่อ วิชาชีพพยาบาลที่จกรุ่นใหม่ๆ จะคิดว่าการ ทำงาน พยาบาลเหมือนการทำงานบริษัททำให้ ไม่ค่อยสนใจที่พัฒนาความรู้ความสามารถเชิง วิชาชีพขาดการปรับตัวอย่างเหมาะสม
	โอกาส (ภายนอก)	มีแผนงานประจำปีในการพัฒนาด้านความรู้และ บุคลิกภาพ การพัฒนางานในวิชาชีพ การพัฒนา วิชาชีพครบทุกด้าน พยาบาลจึงต้องตื่นตัวอยู่ เสมอ ต้องติดตามความรู้ วิทยาการใหม่ๆ เพื่อให้ ทันโลกและทันโรค
ด้านการสื่อสาร	จุดอ่อน(ภายใน)	พยาบาลไม่ค่อยคำนึงถึง การสื่อสารหลักสูตร พยาบาลศาสตร์บัณฑิตมีเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะ การสื่อสารค่อนข้างน้อย
	จุดแข็ง (ภายใน)	จัดโครงการการเขียนข้อความทางวิชาการด้าน ความเป็นผู้มีจริยธรรม คุณธรรม ซึ่งการสื่อสาร ข้อมูลเหล่านี้ต้องชัดเจน
	อุปสรรค (ภายนอก)	ยังขาดการพัฒนาการใช้ความรู้ เจตคติ และทัน ต่อเทคโนโลยีสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพ ด้านการสื่อสาร ภาษา การให้ข้อมูล
	โอกาส (ภายนอก)	มีแผนงานประจำปีเพิ่มพูนความรู้ทาง ภาษาอังกฤษการสื่อสารนำเสนอการสอน พื้นฐานด้านจิตใจ ความเอื้ออาทร การคำนึงถึง

ประเด็นหลัก	สรุปสภาพทั่วไปการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรม แพทยทหารเรือ	
		ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญในการ สร้างสมรรถนะอื่นๆ
ด้านสัมพันธภาพด้าน สัมพันธภาพ	จุดอ่อน (ภายใน)	ขาดการเสริมแรง สร้างแรงจูงใจ ให้รางวัล ขาด กระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำงานยังมีไม่เต็มพิกัด การสร้างสัมพันธภาพจึง ต้องอยู่ในขอบเขตตามมาตรฐานวิชาชีพ
	จุดแข็ง (ภายใน)	สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพ เพิ่มงาน พัฒนาคุณภาพทางวิชาการพยาบาลวิชาชีพเกิด ความภาคภูมิใจในวิชาชีพซึ่งมีผลต่อความวิริยะ จิตตะ วิมังสา การสร้างมิตรภาพและความ ไว้วางใจ
	อุปสรรค (ภายนอก)	นอกเหนือจากงานที่ทำประจำปีขององค์กรซึ่ง ส่งผลต่อฉันทะในการพัฒนาศมรรถนะ เช่น เรื่องค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การ เลื่อนขั้นยศ สวัสดิการต่าง ๆ
	โอกาส (ภายนอก)	ไปดูงานต่างประเทศมากขึ้น มีกิจกรรมที่สร้าง สัมพันธภาพที่ดีเปิดโอกาสและให้ทุกหน่วยงานมี บทบาทในการจัดกิจกรรมร่วมกัน การสร้าง ความคุ้นเคย

๔.๓ ทฤษฎีการพัฒนาศมรรถนะพยาบาล และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนา สมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

สาระสำคัญแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศมรรถนะ เป็นการปลุกพลังงานที่ซ่อน
อยู่ภายในหรือที่เรียกว่า สมรรถนะขึ้นอยู่กับระบบการพัฒนาอย่างถูกกระบวนการที่ผู้บริหาร
จะต้องมองเห็นคุณค่า และโอกาสต่าง ๆ โดยเฉพาะความรู้ ทักษะ ศักยภาพส่วนตัว ความสามารถ
และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้มั่นใจและช่วย
พัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องในรูปแบบของการฝึกอบรม การส่งเสริมการศึกษา
การพัฒนาเฉพาะด้าน การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาระบบองค์กรตามภารกิจที่สำคัญ ๆ
การพัฒนาศมรรถนะพยาบาลก็เป็นอีกหนึ่งบทบาทหน้าที่ที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุขโดย
ปราศจากโรคร้ายไข้หรือกระบวนการดูแล รักษา และป้องกันอย่างถูกต้อง สถานพยาบาลจึงได้
กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง
และพัฒนางานอย่างต่อเนื่องมีจำนวน ๔ สมรรถนะซึ่งเป็นสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไป ได้แก่

สมรรถนะที่ ๑ สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย คือ มีความรู้ ความเข้าใจ ทฤษฎีและหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ศาสนาและวัฒนธรรม สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้บริโภค สิทธิเด็ก สิทธิผู้ป่วย หลักกฎหมายทั่วไป

สมรรถนะที่ ๒ สมรรถนะด้าน คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ คือ มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือเป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล

สมรรถนะที่ ๓ สมรรถนะด้านการสื่อสาร คือ มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะ ที่ ๔ สัมพันธภาพ คือ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่

สำหรับหลักพุทธธรรมที่ผู้วิจัยได้บูรณาการซึ่งอยู่ในรูปของกระบวนเสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามแนวทางพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น ได้แก่ หลักอภิธิบาทธรรม ๔ ประการ คือ ๑. หลักฉันทะ หมายถึง ความพอใจ มีความรักในอาชีพของตนเอง ๒. วิริยะ หมายถึง การปลุกพลังในการปฏิบัติงานอย่างอดทน ขยันขันแข็ง มีความเพียรต่อภาระงาน ๓. จิตตะ หมายถึง ความมุ่งมั่น มั่นคงในอาชีพที่ตนเองได้เลือกที่จะรับใช้ผู้ป่วยอย่างไม่ท้อถอยหรือที่เรียกว่า มีอุดมการณ์ในอาชีพของตนเอง และ ๔. วิมังสา หมายถึง การใคร่ครวญ การคิดพินิจพิจารณาเพื่อการปรับปรุงตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเมื่อนำมาบูรณาการจะพบการเปลี่ยนที่สำคัญ กล่าวคือ หลักอภิธิบาทจะเข้าไปช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลประสบความสำเร็จตามที่องค์กรได้กำหนดไว้และผลักดันภารกิจอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายมากที่สุด

๔.๔ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ

การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ จากการไปลงพื้นที่ศึกษาสภาพปัญหา สัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิหลายท่าน และจากสถิติพบว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาของพยาบาลได้พบข้อร้องเรียนด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พบปัญหาข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ ตามสถิติของรพ.สมเด็จพะพระปิ่นเกล้า ในช่วงต้นปี ๒๕๕๗ พบว่า คำพูดไม่เหมาะสม จำนวน ๘ เรื่อง กริยามารยาท/การแต่งกายไม่เหมาะสม จำนวน ๑ เรื่อง บริการที่ล่าช้า รอนาน จำนวน ๔ เรื่อง ไม่ให้ข้อมูล/ให้ข้อมูลไม่ชัดเจน จำนวน ๓ เรื่อง การละเลยหรือละเมิดสิทธิผู้ป่วยจำนวน ๑ เรื่อง ขาดความกระตือร้น จำนวน ๒ เรื่อง การดูแลรักษาพยาบาลที่ล่าช้า จำนวน ๒ เรื่อง พฤติกรรมบริการอื่น ๆ จำนวน ๑ เรื่อง เป็นต้น ซึ่งปัญหาข้อร้องเรียนเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล โดยเฉพาะด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านการสื่อสาร และด้านการมีสัมพันธภาพกับผู้รับบริการ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตามกรอบของสภาการพยาบาลในเรื่องของสมรรถนะ โดยการนำมาบูรณาการกับหลักพุทธธรรมได้แก่หลักอภิธิธรรมอันเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ ประกอบด้วย ๑) หลัก

ฉันทะ คือความพอใจในการปฏิบัติงาน ๒) หลักวิริยะ คือ ความพากเพียรในการปฏิบัติงาน ๓) หลักจิตตะ คือ ความตั้งมั่นหรือความมั่นในการปฏิบัติงาน และ ๔) หลักวิมังสา คือ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยจะวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ดังต่อไปนี้

๔.๓.๑ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านจรรยาบรรณ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านจรรยาบรรณโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีจิตสำนึกทางจริยธรรม ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม สามารถประยุกต์สู่การปฏิบัติการพัฒนาพยาบาลได้อย่างเหมาะสมซึ่งโดยฐานคิดของความเป็นพยาบาลจะต้องสอดคล้องกับกับสิ่งดังต่อไปนี้

๑. การตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น โดยการให้พยาบาลได้แสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ในการทำอาชีพพยาบาลที่ต้องพบปะ เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย คือ

- ๑) ผู้ป่วย
- ๒)ญาติผู้ป่วย
- ๓) เพื่อนร่วมอาชีพ
- ๔) ผู้บังคับบัญชา
- ๕) ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๖) ผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน

จะเห็นได้ว่า การประกอบอาชีพพยาบาล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ได้นั้นต้องมีคุณภาพชีวิตในตนเอง การทำความเข้าใจให้ตัวเองเป็นพื้นฐานเบื้องต้น^{๗๓} เพราะปัจจุบัน วิชาชีพพยาบาล ถือว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและมีคุณค่า ในมุมมองของบุคคลทั่วไป ในส่วนตัว มีความภาคภูมิใจ ในวิชาชีพนี้ มีความสุขทุกครั้งที่ได้เห็นสายตา ผู้ป่วยและญาติมีความสุข^{๗๔} ซึ่งสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องมีพื้นฐานตั้งแต่ในครอบครัวและระบบการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันระบบการศึกษาถูกตัดทอน ดังนั้นหลักสูตรทางด้านพุทธศาสนายังมีความเข้มแข็งเหมือนในอดีต ที่ระบบทางเทคโนโลยียังไม่ทันสมัย สภาพสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ทำให้คนเห็นแก่ตัวมากขึ้น พยาบาลในปัจจุบันที่เป็นรุ่นใหม่ มีความกล้า กระตือรือร้น ในการพัฒนาตนเอง แต่ยังยึดติดกับสิ่งฟุ้งเฟ้อ พยาบาลรุ่นใหม่มีความรู้ความสามารถในเชิงวิเคราะห์^{๗๕} โดยการพิจารณาตามหลักจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ ๖ ประการดังต่อไปนี้

๑. ผู้ป่วยมีความเป็นอิสระทางความคิดในการตัดสินใจด้วยตนเอง
๒. การปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ด้วยความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี

^{๗๓} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มจร., วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๗๔} สัมภาษณ์ นาย ครรชิต หนากลาง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๗๕} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงเบญญา จอมแก้ว, หน.กลุ่มงานมาตรฐานผู้ป่วยใน ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘.

๓. การปฏิบัติภารกิจในหน้าที่โดยตระหนักถึงมาตรการในการป้องกันหรือหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือเป็นอันตราย

๔. การทำหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต

๕. การปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทุกคนอย่างยุติธรรม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่าง

๖. การพูดความจริง ต้องเป็นการสนับสนุนตามสิทธิที่มี ต้องเป็นการเคารพนับถือในฐานะบุคคล และต้องเป็นไปตามหลักของความเป็นอิสระ

นอกจากนี้การควบคุมคุณภาพทางจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นการประกาศว่าด้วยหน้าที่ที่พึงกระทำ และความรับผิดชอบโดยสังเขปของผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนมโนธรรมและความรับผิดชอบของผู้ประกอบวิชาชีพอย่างเป็นอิสระและเพื่อประกาศให้สังคมรับรู้จุดมุ่งหมายของวิชาชีพได้อย่างน้อย ๘ ประการได้แก่

๑. พยาบาลรับผิดชอบต่อประชาชน ผู้ต้องการพยาบาลและบริการสุขภาพ

๒. พยาบาลประกอบวิชาชีพด้วยความเมตตา กรุณา เคารพในคุณค่าของชีวิต ความเป็นสุขภาพดีและความผาสุกของเพื่อนมนุษย์

๓. พยาบาลมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับผู้ให้บริการ ผู้ร่วมงาน และประชาชน ด้วยความเคารพ ศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชนของบุคคล

๔. พยาบาลยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคในสังคมมนุษย์

๕. พยาบาลประกอบวิชาชีพด้วยความมุ่งความเป็นเลิศ

๖. พยาบาลพึงป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของผู้ใช้บริการ

๗. พยาบาลรับผิดชอบต่อปฏิบัติให้สังคมเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจต่อพยาบาล และต่อวิชาชีพพยาบาล

๘. พยาบาลพึงร่วมในการทำความเจริญก้าวหน้าให้แก่วิชาชีพการพยาบาล

๙. พยาบาลพึงรับผิดชอบต่อตนเองเช่นเดียวกับรับผิดชอบต่อผู้อื่น^{๗๖}

จะเห็นได้ว่า จรรยาบรรณของพยาบาลวิชาชีพทั้ง ๙ ประการเป็นการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลในขั้นพื้นฐานของในความรู้สึกรักของคนทั่วไปหรือความรู้สึกของประชาชนในความคาดหวังในลักษณะต่าง ๆ แม้ว่าจะไม่มีคุณลักษณะอื่น ๆ มากมายก็ตามแต่อย่างน้อยมีความเมตตาทางกาย ความเมตตาทางวาจาก็ถือได้ว่า มีคุณค่าอันน้อยอย่างมา

๒. ความตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลเสียต่อผู้ให้บริการและปรึกษาผู้รู้ที่เหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ

ผู้รับบริการมักมีความคาดหวังในตัวพยาบาลสูง โดยหวังว่าจะได้รับการด้วยรอยยิ้ม มีความนิ่มนวล พูดจาไพเราะ พยาบาลมีจิตใจดี โดยบางครั้งอาจลืมนึกไปว่าพยาบาลก็เป็นมนุษย์ปุถุชนที่มีความรัก โลภ โกรธ หลง รู้จักเหนื่อย เหมือนกัน แต่ถูกสอนว่าพยาบาลต้องมีความอดทน มีจิตเมตตา มีใจกรุณา คนที่มาหาเรา ย่อมมีความเดือดร้อนทั้งร่างกายและจิตใจ ความทุกข์กายอันเกิดจากโรค และพยาธิสภาพที่เป็นอยู่ ที่เป็นผลกระทบต่อยุติธรรม ก่อให้เกิดความกังวลใจว่าจะรักษาหาย

^{๗๖} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิงสุมล หาญพล, หน.กลุ่มงานวิสัญญีกรรม ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

หรือไม่ คนรอบข้างของผู้ป่วยจะดูแลอย่างไร ถ้าผู้ป่วยเป็นหัวหน้าครอบครัว ครอบครัวก็จะขาดรายได้ ถ้าเป็นแม่บ้านก็จะขาดคนดูแลบ้านและลูกๆ พยาบาลจึงต้องมีความหนักแน่น ทำตนให้สามารถเป็นที่พึ่งของผู้ป่วยให้การดูแลทั้งร่างกายและจิตใจ แม้บางครั้งพยาบาลเองอาจมีปัญหาของตัวเอง แต่ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ก็ต้องทิ้งเรื่องของตัวเองไว้ก่อน ซึ่งถ้าพยาบาลสามารถทำได้ก็จะทำให้ชีวิตหน้าที่ยังทำงานราบรื่น แต่ถ้าทำไม่ได้ย่อมเกิดปัญหาทั้งต่อตนเองและครอบครัวเช่นกัน^{๗๗} พยาบาลจึงต้องปลูกฝังให้มีจริยธรรม และจรรยาบรรณ ตั้งแต่เป็น นักเรียนพยาบาล จัดให้อยู่ในระบบการเรียนการสอนเป็นวิชาบังคับ และมีการฝึกปฏิบัติทั้งจริยธรรมและกฎหมาย^{๗๘} โดยใช้หลักธรรมทางศาสนา ในหมวด ๑ คือ พละธรรม คือคนเราถ้าทำแล้วมีพลัง ก็จะทำให้งานทุกอย่างสำเร็จได้ มีพลังคือปัญญาพลัง

๑. มีปัญญาพละ พลัง ปัญญา คือเรื่องความฉลาด ความเก่ง มีความฉลาด รู้หน้าที่สามารถทำงานได้ถูกต้อง ถูกจุด ให้ประสบผลสำเร็จ

๒. พลังที่ ๒ คือ วิทยะพละ คือความขยัน ความเพียรรู้ดี แล้วขยันทำงานสำเร็จ ขยันเอาใจใส่ด้วยความตั้งใจจริง

๓. อนุวัชพละ คือการกระทำที่ไม่มีโทษ คือ ความสุจริต มีความสุจริตตั้งใจทำ เรื่องพยาบาล แพทย์ ยึดการรักษาผู้ป่วยเป็นที่ตั้งสำคัญ นึกถึงผู้ป่วยโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์เป็นที่ตั้ง เอาพลังความบริสุทธิ์ใจ เป็นจุดมุ่งหมาย พลังความสุจริต

๔. สังคหพละ พลังการอนุเคราะห์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งความเก่งอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับคนทั้งหลายการงานจึงจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีความขยัน สุจริต รวมกันเป็นองค์ประกอบ เก่ง ดี มีสุข ความรุ่งเรืองประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีหลักดังกล่าว ๔ อย่างนี้^{๗๙}

ความตระหนักที่จะทำให้พยาบาลมีพลังทั้ง ๔ ประการ จะต้องปรับท่าที กริยาต่อผู้ป่วย ในเชิงบวก เพราะตัวฉันนะ เป็นพลังสำคัญพระพุทธเจ้าบอกว่าใครที่บำเพ็ญอิทธิบาท ๔ จะทำให้มีอายุยืน เช่นเดียวกัน พยาบาลไปรักษาใครก็ตามทำให้คนๆ นั้นมีอายุยืน ตัวฉันนะ หมายถึง กามกัฏฏมยัตตะ คือความพึงพอใจในการมีชีวิตอยู่ ผู้ป่วยที่ดี พยาบาลที่ดี คือการโน้มน้าวให้ผู้ป่วยมีความพึงพอใจในการมีชีวิตอยู่ ตอนที่พระพุทธเจ้าบำเพ็ญเพียรอยู่ที่ป่ามหาวัน ท่านทรงประกาศว่าอีกสามเดือนจะปรินิพพานที่เมืองกุสินารา ในการอยากมีอายุยืนเพื่อทำความดีเพื่อมนุษยชาติ การทำดีเพื่อคนอื่น ครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อให้มีแรงกระตุ้นให้อยากมีชีวิตอยู่ จุดประกายให้อยากมีชีวิตอยู่ต่อไป สร้างความเข้มแข็งให้ร่างกายพร้อมในการเดินทาง ภายใน ๓ เดือน ต้องอยู่ให้ได้เพื่อไปแสดงธรรมที่เมืองกุสินาราถึงเจ็บป่วยก็ต้องประคับประคองให้ได้ ลำพังแค่ฉันนะ แรงบันดาลใจคงไม่พอ ต้องมีตัววิริยะ คือความกล้า กล้าที่จะเดินไปอย่างไม่กลัวเกรง เดินทางข้ามแม่น้ำคงคา ผ่านอุปสรรค ระยะทางหนทางที่ลำบาก การใช้เวลาในการเดินทางไกลๆ ไม่หวาดหวั่นแม้ความตาย เดินทางด้วยความมุ่งมั่น

^{๗๗} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงถวิลหวัง นาควัชร, หน.กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๗๘} สัมภาษณ์ นาวาโทเสรี สุขเรือน, หัวหน้าห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๗๙} สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

บากบั่นพยายามให้ไปถึงจุดเป้าหมายให้ได้ เหมือนกับเราบอกผู้ป่วยให้ดูแลร่างกาย เพื่อต่อสู้กับโรคภัย ผู้ป่วยต้องกล้าในการกินยา บำบัดดูแลรักษาตัวเอง ให้มีความอดทน ต่อสู้กับโรคภัย ตัวจิตตะคือความตั้งมั่น ตั้งใจมั่น ความมุ่งมั่น สัมพันธ์กับจิตใจ มุ่งมั่นเตือนตัวเอง รักษาใจตัวเอง มีหัวใจที่ถูกต้อง หลอม มีความกล้าแกร่ง มีความพึงพอใจ เลี้ยงดูใจให้มีสุขภาพดี มีสมรรถภาพที่ดี มีความแข็งแรง มั่นคง วิมังสาคือปัญญา ในการบอกผู้ป่วยให้เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์เลือกรับประทานสิ่งใดไม่เป็นโทษ สิ่งใดควรทาน สิ่งใดไม่มีประโยชน์ไม่ควรรับประทาน มีปัญญาในการแนะนำ ประคับประคองผู้ป่วยใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ให้ผู้ป่วยมีวิมังสาให้มีปัญญาในการดำเนินชีวิต อะไรควรหลีกเลี่ยงไม่ควรทำ ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก ใช้ปัญญาในการดูแลสังขารตัวเอง ดูแลสุขภาพของตัวเองใช้ได้ทั้งตัวพยาบาลเองและตัวผู้ป่วย^{๘๐}

๓. แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน

วิชาชีพพยาบาลต้องพบเจอผู้ป่วย ความเป็นความตาย ภาวะกดดัน แรงตึงเครียดความเหนื่อยล้า ทำให้การประเมินผลทำให้ตกมาตรฐาน เราควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลหลักธรรมที่ผู้วิจัยต้องใช้ในการบูรณาการพิจารณาถึงความเหมาะสมว่าเป็นหลักธรรมที่สามารถแก้ปัญหาในการพัฒนาได้ ซึ่งอาจได้มาจากการ SWOT แล้วเจอปัญหามาเป็นการสร้างรูปแบบ เป็นการอธิบายการใช้สิทธิบาท ๔ มาจากการสัมภาษณ์ จากการใช้อิทธิบาท ๔ และผลของการใช้อิทธิบาท ๔ เป็นเครื่องมือในการนำเราไปสู่การค้นพบผลลัพธ์ (Out come) การเข้าสู่การสัมภาษณ์จริง คือแรงบันดาลใจที่อยากทำงาน ด้วยแรงบันดาลใจที่มี การเป็นพยาบาลจึงเป็นความมุ่งมั่น และศรัทธา ให้เดินตามอิทธิบาท ๔ ให้ยึดประเด็นให้ชัดเจน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติยึดหลักธรรมเดียวคืออิทธิบาท ๔ ส่วนข้ออื่นๆให้มาเป็นข้อเสนอแนะ เช่นการเป็นพยาบาลต้องมีขั้น ๕ พละ ๕ ต้องมีความมุ่งมั่นศรัทธา วิริยะ มีสติ สมาธิ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่บูรณาการไปด้วยกันในการทำงานของพยาบาล อิทธิบาท คือ ความมุ่งมั่นในการไปสู่เป้าหมาย สิ่งทีกล่อมเกล่า เป็นแรงผลักดันภายใน หากอยากบรรลุธรรมตามหลักการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล ควรมีพละ ๕ ในการกล่อมเกล่า การทำบทนำและความเป็นมาต้องสรุปให้ได้ว่าควรนำหัวข้อใดมาใส่ เพราะมีปัญหาจึงอยากหาแนวทางแก้ไขปัญหาย้อนกลับ เพื่อความกระชับและชัดเจน สามารถอธิบายถึงเหตุผลตามขอบเขตได้จึงควรใช้อิทธิบาท ๔^{๘๑} นอกจากนี้การพัฒนาจรรยาบรรณของพยาบาลมักจะพบอุปสรรคที่สำคัญซึ่งทำให้มองเห็นแนวความคิดของพยาบาลเกี่ยวกับวิชาชีพที่จะเข้ามาเป็นพยาบาล ส่วนใหญ่คิดว่าเป็น

๑. อาชีพที่มีงานทำ
๒. ตามใจผู้ปกครอง
๓. เรียนอะไรก็ได้ขอให้จบแล้วได้รับให้มีวิชาชีพปริญญา ความตั้งใจ หรือ
๔. อยากเป็นวิชาชีพพยาบาลจริงๆมีน้อย

เพราะปัจจุบันพยาบาลรุ่นใหม่ ความคิดในการทำงานยึดตัวเองเป็นหลักไม่มองถึงคนอื่น นี่คืออุปสรรคในส่วนของมหาวิทยาลัย ครู พยาบาล ที่สอนในปัจจุบัน ระบบการเรียนการสอนด้อยลง

^{๘๐} สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๘๑} สัมภาษณ์ พระครูพิพิธสุตาทร,ดร., รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่, วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

กว่าครูในอดีต ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เทียบกับครูในสมัยโบราณไม่ได้ การเรียนการสอน เปลี่ยนระบบ วิชาการต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในอดีตมีวิชาศีลธรรม วิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต แต่ปัจจุบัน วิชาเหล่านี้ไม่มีในหลักสูตรการเรียนการสอน เมื่อเข้าสู่ระบบการทำงาน พยาบาลแต่ละคนก็มาจาก หลากหลายครอบครัว พื้นฐานการเลี้ยงดูไม่เหมือนกัน ถ้าหากครอบครัวใดพ่อแม่ได้ปลูกฝังให้ลูกเข้า วัด ทำบุญ จะมีการซึมซับรูปแบบและเกิดการเรียนรู้ของเด็กด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ อย่างไรก็ตาม ทั้งนี้อยู่ที่ตัวบุคคล ซึ่งในทางหลักพุทธศาสนา เมื่อครั้งยังเด็กอาจจะไม่เข้าใจในหลักธรรม แต่เมื่อ ได้รับการศึกษา เรียนรู้ ทำให้เข้าถึงหลักธรรม ได้รู้จักการปล่อยวาง การเก็บอารมณ์ ควบคุมสติ เช่น ถ้าหากคนไข้แสดงอารมณ์ไม่ดี ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง คือ นั่ง และรับฟังเขาเพื่อให้เขาได้ระบาย ความอัดอั้นตันใจ แต่ในความเป็นจริงส่วนมากเมื่อพยาบาลมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณมาก อาจจะเกิดความเหนื่อย อาจจะเกิดการโต้ตอบไปมาระหว่างคนไข้กับพยาบาลได้ ถือเป็นปัญหา พฤติกรรม การบริการ ที่เป็นเป็นหนำไปสู่การร้องเรียน

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา จึงต้องมีการอบรม หรือการสอนให้มีการซึมซับเอาสิ่งดีๆ โดยสนับสนุนการทำงานเชิงพุทธ แต่พยาบาลรุ่นใหม่อาจจะมีมุมมองที่แตกต่างกัน จึงต้องเอาหลักการ มาสอน โดยให้วิธีคิด และแนวทางการแก้ไขปัญหา เช่น การที่ผู้ป่วยมีอาการชุนเคือง จะต้องสอนให้ พยาบาลรู้จักยับยั้งอารมณ์ สอนให้พยาบาลรู้จักเห็นอกเห็นใจ ผู้ป่วย ให้คิดว่าผู้ป่วยเป็นญาติ ในบางครั้งอาจสอนได้ไม่ทั่วถึง และแต่ละบุคคลอาจจะมีพื้นฐานการรับรู้ที่แตกต่างกัน พระพุทธเจ้า สอนว่า บุคคลมีความแตกต่างในโลก แต่ละบุคคลจะมีการรับรู้ไม่เท่ากัน เราต้องมีการกระตุ้นการสอน เป็นส่วนหนึ่งที่จะเอาหลักพุทธศาสนาเข้ามาเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพพยาบาล ต้องมีการสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง หรือหลายๆสิ่ง มีการจัดฝึกอบรม มีการฟังพระ ธรรมเทศนา โดยการนิมนต์พระสงฆ์มาให้ความรู้ทางธรรม แต่ประเด็นปัญหาที่สำคัญคือความคิดเห็น ของพยาบาลแต่ละคนมีมุมมองหรือระบบคิดที่แตกต่างกัน

พระพุทธเจ้าสอนว่า บุคคลมีความแตกต่าง คนเราอยู่ในโลก แต่ละคนมีการรับรู้ไม่เท่ากัน เราต้องมีการกระตุ้นการสอน เป็นส่วนหนึ่งที่จะเอาหลักพุทธศาสนาเข้ามาเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพ พยาบาล ต้องมีการสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง หรือหลายๆสิ่ง หลากหลายอย่าง มีการจัดฝึกอบรม มีการฟังเทศน์ ฟังธรรม นิมนต์พระมาให้ความรู้ ปัญหาใหญ่คือ ความคิดของพยาบาลแต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่าง^{๘๒} เช่น จากข้อมูลพบว่ากลุ่มผู้ป่วยอายุรกรรม มีปัญหา เพราะเป็นคนไข้เรื้อรัง ดังนั้นโรงพยาบาลจึงมีโครงการ End of Life ในการดูแลคนไข้ และมีอีกมีหลายๆโครงการ ที่เอาพยาบาลมาเป็นกรรมการร่วมจัดทำ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้จากการทำงาน^{๘๓} การพัฒนาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ด้านจริยธรรม/ จรรยาบรรณ ปัจจุบันมีค่อนข้าง

^{๘๒} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง จุรีรัตน์ คำหอม, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๓} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง วรณี ฌรณกะชวนะ,รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

น้อย ประกอบกับยังไม่มีตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน และการเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับด้านนี้อย่างชัดเจน^{๘๔}

การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลต้องมีการพัฒนาสมรรถนะให้ครบทุกด้าน เพราะพยาบาลเป็นผู้ใกล้ชิดผู้ป่วยในยามที่ผู้ป่วยมีความทุกข์จากการเจ็บป่วยพยาบาลจะเป็นคนดูแล ให้คำแนะนำ ติดตามอาการอย่างใกล้ชิด จนผู้ป่วยเกิดความไว้วางใจ ฉะนั้นจริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ จึงมีความสำคัญเพราะบางครั้งผู้ป่วยอาจมีความลับเกี่ยวกับโรคที่เป็น พยาบาลเป็นผู้รู้ความลับนั้นจึงต้องไม่นำไปเปิดเผยหน้าและลับหลังผู้ป่วย เมื่อพยาบาลทราบปัญหาต้องนำไปสู่การแก้ไขการพูดคุย ต้องอยู่ในขอบเขตเพื่อร่วมกันแก้ไข มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลประเมินปัญหาตามมาตรฐานวิชาชีพ ป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดกับผู้ป่วยในทุกด้าน มีการประเมินผลการปฏิบัติอย่างครบวงจร^{๘๕} โดยเฉพาะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ที่บุคคลทั่วไปคาดหวังสมรรถนะ ด้านนี้ของพยาบาล ว่าพยาบาลจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษกว่าวิชาชีพอื่นๆ เนื่องจากเป็นวิชาชีพในการบริการสุขภาพ อันหมายถึงต้องบริการเพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการมีสุขภาพที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยต้องให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการโดยยึดหลัก จริยธรรม จรรยาบรรณรวมถึงกฎหมายด้วยตลอดเวลา คือจะต้อง มีความรู้ ความเข้าใจ และต้องปฏิบัติ ให้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และประยุกต์สู่ การปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

แต่ในหลักความเป็นจริง พยาบาลคือมนุษย์ที่มีความหลากหลายทางด้านความคิด พฤติกรรม เจตคติ ส่งผลให้การแสดงออกมีความแตกต่างกัน แม้ว่าในหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพ พยาบาลจะได้เข้มงวด และเคร่งครัดเป็นอย่างมากในการที่จะเสริมสร้างแนวคิดให้พยาบาลทุกคนยึดมั่นในหลักการด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมายของวิชาชีพ รวมถึงมีการกำกับดูแล เพื่อให้เป็นไปอย่างถูกต้อง แต่ก็ยังมีปัจจัยอีกมากมาย ทั้งในตัวพยาบาลเอง และสิ่งแวดล้อมสิ่งเร้าต่างๆ ภายนอก โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันสื่อสารสนเทศต่างๆ เป็นสิ่งล่อแหลมให้เกิดการละเลยหลัก จริยธรรม/ จรรยาบรรณรวมถึงกฎหมาย โดยไม่รู้ตัว หรืออาจเกิดจากขาดการคิดอย่างรอบคอบ^{๘๖}

๔. การส่งเสริมให้ผู้ให้บริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างความรู้ความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่า สามารถตัดสินใจ และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติพยาบาลได้ นอกจากการให้ความรู้ทางทฤษฎี อย่างสม่ำเสมอ แล้วควรมีเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านจริยธรรม เพื่อให้เรียนรู้ร่วมกัน มองเห็นผลดีผลเสีย ผลกระทบที่จะเกิดต่อผู้ป่วยและวิชาชีพ^{๘๗} เมื่อพยาบาลเข้าใจโลกมากขึ้นว่า สังคมไม่เที่ยงเกิดขึ้น ตั้งอยู่ ดับไปมองเห็นว่าสังขารมนุษย์ไม่เที่ยง ตามกฎไตรลักษณ์ใช้ร่างกายเป็นครุใหญ่ให้ตัวเองว่า

^{๘๔} สัมภาษณ์ เรือเอก สมทรง จันทร์หอม, พยาบาลวิชาชีพ แผนกห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๘๕} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงถวิลหวั่ง นาควัชร, หน.กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ. สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๖} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร, หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๗} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง ศศิธร ลุมพิกานนท์, หัวหน้าห้องตรวจโรคศัลยกรรมกระดูก รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

มันเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป ให้บอกตัวเอง บอกลูกหลานให้เตรียมพร้อมสำหรับการจากไปเตรียมความรู้สึกเอาไว้ ในตัวของพยาบาลมีหน้าที่ รักษาตนเองทั้งความเสื่อมด้านร่างกาย จิตใจ รักษาไม่ให้อายุ ต้องพร้อมเสมอในการทำงาน เพื่อดูแลรักษาตัวเองให้มีอิทธิบาท ๔ ในตนเองก่อนจากนั้นจึงใส่ตัวอิทธิบาท ๔ ให้เกิดในตัวผู้ป่วย^{๘๘}

เป็นหลักการที่ ๑ คือ ทำให้ตนเองรู้ และเข้าใจความเป็นไปของชีวิต คือ รู้หลักไตรลักษณ์ คือความไม่เที่ยง อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา สรรพสิ่งทุกอย่างล้วนไม่เที่ยง ดำรงอยู่ในสถานะเดิมไม่ได้ เกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป ตลอดเวลา ธรรมชาติของโลก ชีวิต ต้องเรียนรู้และเข้าใจถึงหลักไตรลักษณ์

เป็นหลักการที่ ๒ กรรม คือ การให้ผลของการกระทำ ของกรรม ต้องเรียนรู้ว่า วิชาการชั้น ๕ ให้ความรู้ความเข้าใจ ความจริงของชีวิต ตัวเราประกอบด้วยอะไรบ้าง มีความสำคัญอย่างไร ชั้น ๕ คืออะไร เรียนธรรมชาติของชั้น ๕ เป็นทุกข์ อนัตตา

เป็นหลักการที่ ๓ ชีวิตเป็นไปตามกรรม ศึกษาให้เข้าใจถึง กาย วาจา ใจ กรรมเกิดจากการกระทำ พูดอย่างไรไปก็ได้รับผลอย่างนั้น การคิดดี พูดดี ทำดี ได้ผลทันทีตามที่พูด พยาบาลพูดจาดีไพเราะอ่อนหวานคนฟังก็พอใจ ชอบใจ คนพูดสบายใจ เป็นสิ่งที่ดีตอบแทนกลับมา^{๘๙}

๕. การปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ หรือได้รับการปฏิบัติที่ผิดหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสม

ปัจจุบัน การที่เราจะพัฒนาความรู้ตามหลักการในแนวทางทฤษฎี ช่วยได้ แต่คนเราปัจจุบันมี ปัจจัยสภาพแวดล้อม ของยุคสมัย สมัยเรากับปัจจุบันนี้ได้มีความเปลี่ยนแปลงยุคสมัย ความเจริญทางวัตถุ ถ้าเราไม่ใช้หลักพุทธ(อิทธิบาท ๔) มายึดเหนี่ยวจิตใจ มาเป็นหลักในการปฏิบัติการทำงาน การดำเนินชีวิต ก็จะไม่สามารถช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้เลย^{๙๐} การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างความรู้ความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่า สามารถตัดสินใจ สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติพยาบาลได้ อย่างสม่ำเสมอ แล้วควรมีเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านจริยธรรม เพื่อให้เรียนรู้ร่วมกัน มองเห็นผลดีผลเสียผลกระทบที่จะเกิดต่อผู้ป่วยและวิชาชีพ^{๙๑} เป็นวิชาชีพที่ต้องเสียสละทั้งกำลังกายและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ขณะเดียวกันงานที่ทำก็มีความเสี่ยงทั้งต่อร่างกายของพยาบาล ต่อจิตใจ และมีความเสี่ยงด้านกฎหมาย แม้จะเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องจากสังคม เป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นต่อสังคมประเทศชาติ แต่ยังมีปัญหาการขาดแคลน นอกจากปัญหาการขาดแคลนแล้ว ยังมีปัญหาของการไม่เจริญก้าวหน้าที่เหมาะสมชัดเจนและทัดเทียมวิชาชีพข้างเคียง ทั้งที่ต้องทำงานหนัก การบริหารจัดการกำลังพลไม่ดี แก่ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลโดยใช้เวรเสมอ เพื่อให้อัตราากำลังพลต่อผู้ป่วยเป็นไปตามเกณฑ์ โดยไม่คำนึงถึง

^{๘๘} สัมภาษณ์ พระมหาพรชยา ธมฺมาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๘๙} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มจร., วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๙๐} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ทศนี สงกา, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๑} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงถวิลหวั่ง นาควัชร, หน.กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ผลกระทบที่ตามมา ทั้งคุณภาพของงาน และภาวะสุขภาพกายและใจของพยาบาลที่ตามมา^{๙๒} นอกจากนี้ ปัญหาและอุปสรรค พื้นฐานของแต่ละบุคคลในเรื่องของหลักศีลธรรมที่ต่างกัน รวมถึง ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี ซึ่งส่งผลให้บุคคลแสดงออกมาในสิ่งที่แตกต่างกัน ผู้ที่ยึดมั่นในหลัก ศีลธรรม จรรยาบรรณที่ดีก็จะส่งผลให้แสดงออกมาในสิ่งที่ดีงาม ถูกต้องตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณ^{๙๓}

๖. วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล

ตัดสินใจเชิงจริยธรรมและดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทาง จริยธรรมและ/หรือกฎหมายที่ไม่ซับซ้อนปัญหาในการพัฒนาด้านนี้คือ สภาพพื้นฐานของพยาบาล ตั้งแต่ครอบครัว สังคมมีการปลูกฝัง เรื่องจริยธรรมมาน้อย ทำให้พยาบาลไม่คำนึงถึง เรื่องจริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ และสภาพของงานที่หนัก มีเวลาพักผ่อนน้อย ทำให้เกิดความเครียด เมื่อมีการ กล่าวถึงเรื่องการพัฒนาจริยธรรม พยาบาลบางส่วนบางคนมักมองว่าเป็นเรื่องที่ทำให้เสียเวลา^{๙๔} พยาบาลวิชาชีพ คิดว่า มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นต้นทางของการดูแล ป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพโดยรวมซึ่งต้องมีคุณลักษณะและสมรรถนะด้านวิชาชีพ ๔ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ Care and Comfort

มิติที่ ๒ Heart teaching + self care

มิติที่ ๓ Counseling

มิติที่ ๔ Physiopsychosocial intervention^{๙๕}

จากมิติทั้ง ๔ ด้านนี้จะส่งเสริม สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ คือเป็นผู้ให้ความสุขสบาย ซึ่งจะต้องให้คำแนะนำ สื่อสารเข้าใจ เมื่อผู้ป่วยมีความทุกข์ใจ ในโรคภัยไข้เจ็บสามารถให้คำปรึกษาได้ และสุดท้ายความก้าวหน้าของโรคต่างๆของผู้ป่วยในวิชาชีพ ต้องเรียนรู้ ทำความเข้าใจที่ดี ทั้งข้อ ๑ ถึงข้อ ๓^{๙๖} นำไปสู่การวางระบบการพัฒนาสมรรถนะ ความรักในวิชาชีพ ซึ่งจำเป็นจะต้องปูพื้นฐานตั้งแต่ เป็นนักเรียนพยาบาล และความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ยังคงขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะมีเรื่องยศ ทางทหารเข้ามาเกี่ยวข้อง^{๙๗} ฉะนั้น องค์กรควรที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรทำอย่างไรในการพัฒนา ให้พยาบาลมีศักยภาพสมรรถนะวิชาชีพ ตามที่กรมแพทยทหารเรือและโรงพยาบาลได้ให้วิสัยทัศน์ คือ การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นสิ่งสำคัญคือบุคลากรในที่นี้คือบุคลากรที่เป็นพยาบาลภายใต้

^{๙๒} สัมภาษณ์ พลเรือตรีหญิง ดร. อาภรณ์ ชูดวง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๙๓} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิงสุมล หาญพล, หน.กลุ่มงานวิสัญญีกรรม ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระ ปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๔} สัมภาษณ์ นาย ครรชิต หนากลาง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๙๕} สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร.อรชร ไกรจักร, ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการรพ.สำโรงการแพทย์, วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๖} สัมภาษณ์ พ.จ.อ.หญิงศิริพร สงวนสิน, พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิงฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๗} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ชมภูณช เพชรเสนา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระ ปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

งานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการคือการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลมาบูรณาการกับหลักธรรม นำมาพัฒนาร่วมกันเป็นปัญหาการวิจัยคือ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องอยู่กับผู้ป่วย มีความเครียด เพราะเจอกับความเป็นความตาย โรคภัยไข้เจ็บอยู่ตลอดเวลา อาจทำให้พยาบาลเกิดความเครียดที่ต้องทำงาน ที่หนัก การอยู่เวรดึก หรือการมีเวรทดแทน ทำให้พบปัญหาที่ตามมาคือ การบริการที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ทำให้ถูกร้องเรียน ฟ้องร้อง จึงได้ทำการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในเรื่องนี้^{๙๘} โดยพิจารณาจากข้อเสนอในสร้างรูปแบบ และจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

๑. ให้การสนับสนุน การพัฒนาขีดสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอและสอดคล้องกับบริบทของตนเอง และหน่วยงาน

๒. การสร้างค่านิยมขององค์กรในการพัฒนาตนเอง

๓. การเสริมพลังอำนาจแก่บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะหลักดังกล่าว

๔. การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบคุณภาพมาใช้ในการพัฒนาและรับรองคุณภาพของสถานพยาบาล เพื่อเป็นกลไกในการผลักดัน ให้เกิดการบริหารจัดการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง อันจะเกิดการควบคุมคุณภาพตลอดเวลา^{๙๙}

ทั้งนี้เพราะทุกโรงพยาบาลผู้ที่เป็นพยาบาลล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้และความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันอาจจะมึนน้อยลง ทำให้เกิดปัญหากับคนไข้ คือ คนไข้จะได้รับการดูแลจากคนที่ทำตามหน้าที่ แต่ไม่ได้มาจากใจ เพราะพยาบาลก็มีปัญหาส่วนตัว ปัญหาทางครอบครัว สังคม ความหุ่เมในการทำงานลดน้อยลง^{๑๐๐} การอบรมความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการปฐมนิเทศ สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม จากหัวหน้าตึก การสอนให้คิดวิเคราะห์ แนะนำวิธีการปฏิบัติตนที่ดีให้กับเด็กให้แนวคิด และการปฏิบัติที่ดีงาม ถ้าเราทำความดีเป็นกุศลจะส่งผลมาที่ตัวเราและครอบครัว การที่เราจะมีความสุขจึงต้องมีโมเดลที่ดี เป็นบริบทที่องค์กร หรือฝ่ายการพยาบาลต้องทำโครงการหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ และสมรรถนะด้านการบริการที่ดีให้แก่พยาบาลรุ่นใหม่^{๑๐๑}

๗. การปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นจริงการจบพยาบาลหรือระหว่างการเรียนรู้พยาบาล ควรทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ก่อน นี่คือวิชาชีพ หรือวิชาชีพที่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจบแล้วจะสามารถออกไปประกอบวิชาชีพได้ ควรพัฒนาความเข้มแข็งโดยเฉพาะทางจิตใจ เพราะพยาบาลต้องพบกับโลกธรรม ๘ พบกับสิ่งที่ไม่

^{๙๘} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง จุรีรัตน์ คำหอม, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๙} สัมภาษณ์ พลเรือตรีหญิง ดร.อาภรณ์ ชูดวง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง พัฒน์ชนก จิตสุวรรณ, หน.งานการปฏิบัติการขั้นสูง รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง กรองทิพย์ จันทร์อินทร์, หน.กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘.

นำพอใจตลอดเวลา เรื่องทุกขใจ คำตณินินทา เรื่องลาภ ยศ สุนฺญเสียตลอดเวลา ดังนั้นต้องสร้างความเข้มแข็งให้เกิดตลอดเวลา คือการใช้ไตรสิกขา ให้จิตใจเข้มแข็ง ให้จัดระเบียบตนเองด้านศีล ฝึกฝนให้ตนเป็นคนมีศีลธรรม ตามหลักศาสนา มีทาน ศีล ภาวนา เป็นคนรักษาศีล เข้าวัด เป็นแบบอย่างที่ยอมรับได้ในการดำเนินชีวิตเช่น รักษาศีล ๕ ทำให้คนเป็นคนดี มีความสุขเป็นบุญเป็นกุศล ซึ่งกุศลจะช่วยให้ชีวิตมีความสุข ฉะนั้น บุญเกิดจากการรักษาศีล เป็นคนมีความเรียบร้อยทางด้านกาย / จิตใจ มีความดีงามตลอดเวลา เป็นคนมีความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ ฝึกฝนการทำงาน ด้วยหลักอิทธิบาท ๔ ตลอดเวลา เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงาน จัดระบบระเบียบการใช้สอยทรัพย์สิน การใช้สอยทรัพย์สิน เมื่อมีศีลก็จะมีเรื่องเดือดร้อนใจประกอบด้วย ๔ ประการ ได้แก่

๑. เมื่อมีศีลจะไม่มีเรื่องเดือดร้อนใจ
๒. เป็นคนมีความซื่ออกซื่อใจตลอดเวลา
๓. มีความอึดอ้อมใจ
๔. มีจิตใจที่สงบเยือกเย็น^{๑๐๒}

อย่างนี้ทำให้จิตใจเข้มแข็ง เป็นศีล สมาธิ ปัญญา เพียงพอแล้วในการทำให้ใจตนเองเข้มแข็งส่วนปิยาวจาอยู่ในสังคหวัตถุ ๔ มีความกตัญญูทำหน้าที่ของตนให้ถูกต้อง มีมนุษยธรรมที่ดี มีศาสตร์ ๔ ด้าน โดยมีใจคอหนักแน่น ปิยาวจาสัมพันธ์ สมานัตตา ความเสมอต้นเสมอปลาย ท่านมีหลักธรรมอื่นที่จะเสริมให้พยาบาลมีสมรรถนะในการทำงาน ต้องขยันหมั่นเพียรในหน้าที่ ทำหน้าที่ให้ถูกต้อง ต่อการงาน มีความยับยั้งชั่งใจ มีสติอยู่เสมอ อย่าให้อารมณ์ร้ายเข้ามาแทรกแซง เพราะอารมณ์ร้ายทำให้ใจขาดสติ สติก็มึนสะ ทำการงานนั้นให้บริสุทธิ์ มีการสำรวมใจ นึกถึงใจเขาใจเรา มีความเมตตา กรุณามนการทำงาน ตามหลักธรรม วัตรบท ๗ คือ การรู้จักใคร่ครวญ ความถูกผิด กตัญญู เป็นการแสดงออกของจิตใจอันสูงสุดและประเสริฐสำรวจใจ รู้เขารู้เรา ไม่ถือตนเป็นใหญ่

ถ้าทำได้อย่างนี้สถาบันดาคัดคัดความเจริญก้าวหน้าในการงานก็จะเกิดขึ้นกับเรา ความสุขความสำเร็จก็ตามมานี้คือลักษณะการทำงานที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสสอน คุณธรรมทั้ง ๗ ประการเป็นธรรมที่บรรลุไปสู่ความสำเร็จ^{๑๐๓} ในเรื่องของวิชาชีพพยาบาลคนที่ทำงานเกี่ยวกับวิชาชีพนี้ สิ่งที่ต้องมีคือองค์ความรู้ คือการมีความรู้เชิงวิชาชีพ แต่ปัจจุบันเราต้องรอบรู้ในสาขาอื่นๆ พยาบาลทุกระดับต้องมีความรู้ ในเรื่อง กายบริหาร ความเป็นผู้นำ คุณลักษณะอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน จริยธรรม จรรยาบรรณ ต้องมีคือ สมรรถนะวิชาชีพตามกรอบที่สภาพยาบาลกำหนด แต่สิ่งที้นอกเหนือและจำเป็นในการทำงานในปัจจุบันคือ หลักการบริหาร ไม่ว่าจะเป็น การบริหารโรงพยาบาล การบริหารความรู้ ในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความจำเป็น ถ้าพยาบาลไม่มีความสามารถในเรื่องนี้จะไม่ทันสมัย ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เพราะทุกอย่างในปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น การประเมิน การศึกษาหาความรู้ ในเรื่องการทำงาน การสืบค้นข้อมูลใหม่ๆให้ทันกับโรค การพิมพ์งาน การสั่งการ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ที่รวดเร็ว ทันสมัย ไม่ผิดพลาด อีกเรื่องทีจำเป็นคือ เรื่อง ภาษา เพราะการพัฒนาคนในเชิงวิชาชีพ การพัฒนา ด้านภาษาจะนำไปสู่ความเป็นสากล ต้องใช้ภาษาอังกฤษ เพราะตำราแต่ละเรื่องเป็นภาษาอังกฤษ

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร.,รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มจร., วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ พระวิสุทธีวงศาจารย์, รองเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญเจ้าคณะภาค ๗, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

เราต้องสามารถสืบค้นได้ อ่านภาษาอังกฤษได้ก็จะสามารถแปล ตำรา บทความ งานวิจัยได้ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ต้องมี องค์ความรู้หลายๆอย่าง ในการทำงาน ทั้งประสบการณ์ เพราะสิ่งนี้คือ มุมมอง ความรู้ เป็นสิ่งสำคัญ มิใช่แค่เพียงสมรรถนะที่สภาการพยาบาลกำหนดแต่หมายรวมถึงการที่เราต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และตลอดเวลา^{๑๐๔} วิชาชีพพยาบาลเป็นการใช้ความรู้ เจตคติ และทันต่อเทคโนโลยี ในปัจจุบัน สมรรถภาพด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ มีผลต่อการคงอยู่ของวิชาชีพพยาบาลเป็นอย่างมาก เพราะพื้นฐานด้านจิตใจ ความเอื้ออาทร การคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างสมรรถนะอื่นๆ^{๑๐๕}

วิชาชีพพยาบาลในทุกองค์กร จะเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีจำนวนมากที่สุดในองค์กร มีบทบาทของความรับผิดชอบในการดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยและครอบครัวที่จะต้องดูแลผู้ป่วย ตามคำแนะนำในแนวทางการดูแลรักษาพยาบาลสถานะภาพของวิชาชีพพยาบาลต้องมีความอดทน และสามารถควบคุมอารมณ์มีความเข้มแข็งแต่ไม่แข็งตัว มีความอ่อนโยน แต่ไม่อ่อนแอ และจำเป็นต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ รวมถึงมีความเสียสละ ในบทบาท ที่ต้องขึ้นอยู่กับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเข็มมุ่งขององค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรก็จะมียุทธศาสตร์ที่แตกต่างกันตามบริบท สำหรับพยาบาล กองทัพเรือภารกิจต้องดูแลกำลังพลและครอบครัวเป็นอันดับ ๑ ซึ่งในมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ จึงขัดแย้งกับแนวทางที่โรงพยาบาลที่ไม่ใช่สังกัดกระทรวงกลาโหมปฏิบัติกัน ซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้รับบริการได้ง่าย การพัฒนาแต่ละด้านมีความสำคัญและมีอุปสรรคต่อการพัฒนาทุกด้าน สมรรถภาพด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ความไม่เข้าใจ การตัดสินใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคล แตกต่างกัน ภาระงานที่มีจำนวนมาก นอกเหนือจากการพยาบาลในวิชาชีพในปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลมิใช่มีหน้าที่ดูแลให้การพยาบาลผู้ป่วยเพียงอย่างเดียว งานที่เป็นภารกิจตอบสนองต่อนโยบายและพันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กรมีจำนวนมากขึ้น ทำให้การแสดงบทบาทในวิชาชีพพยาบาลต่อผู้รับบริการเกิดข้อจำกัดทั้งจำนวนพยาบาล ความเสี่ยงซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการบริการได้ตลอดเวลา^{๑๐๖}

สมรรถนะด้านนี้ของพยาบาลจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษกว่าวิชาชีพอื่นๆ เนื่องจากเป็นวิชาชีพในการบริการสุขภาพ อันหมายถึงต้องบริการเพื่อให้ผู้ป่วย หรือผู้รับบริการมีสุขภาพที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยต้องให้การดูแลผู้ป่วย หรือผู้รับบริการโดยยึดหลัก จริยธรรม จรรยาบรรณ รวมถึงกฎหมายด้วยตลอดเวลา คือจะต้อง มีความรู้ ความเข้าใจ และต้องปฏิบัติ ให้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และประยุกต์สู่การปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม แต่ในหลักความเป็นจริง พยาบาลคือมนุษย์ที่มีความหลากหลายทางด้านความคิด พฤติกรรม เจตคติ ส่งผลให้การแสดงออกมีความแตกต่างกัน แม้ว่าในหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพพยาบาลจะได้เข้มงวด และเคร่งครัดเป็นอย่างมากในการที่จะเสริมสร้างแนวคิดให้พยาบาลทุกคนยึดมั่นในหลักการด้านจริยธรรม/ จรรยาบรรณและ

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ทศนิ์ สงกา, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง จุริรัตน์ คำหอม, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง ศศิธร ลุมพิกานนท์, หัวหน้าห้องตรวจโรคัลยกรรมกระดูก รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

กฎหมายของวิชาชีพ รวมถึงมีการกำกับดูแล เพื่อให้เป็นไปอย่างถูกต้อง แต่ก็ยังมีปัจจัยอีกมากมาย ทั้งในตัวยุทธยาบาลเอง และสิ่งแวดล้อมสิ่งเร้าต่างๆ ภายนอก โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันสื่อสารสนเทศต่างๆ เป็นสิ่งล่อแหลมให้เกิดการละเลยหลักจริยธรรม จรรยาบรรณรวมถึงกฎหมาย โดยไม่รู้ตัว หรือ อาจเกิดจากขาดการคิดอย่างรอบคอบ^{๑๐๗}

จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ยุทธยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของยุทธยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ยุทธยาบาลด้านจรรยาบรรณ ทำให้ผู้วิจัยพบว่า

๑. ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น โดยการให้ยุทธยาบาลได้แสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ในการประกอบอาชีพยุทธยาบาลที่ต้องพบปะ เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย การประกอบอาชีพยุทธยาบาลต้องมีหลักธรรมค้ำจุนใจ (อิทธิบาท ๔) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ได้นั้นต้องมีคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งให้ตัวเองเป็นพื้นฐานเบื้องต้น

๒. ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลเสียต่อ ผู้ใช้บริการและปรึกษาผู้รู้อย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ ผู้รับบริการมักจะมี ความคาดหวังในตัวยุทธยาบาลสูง โดยหวังว่าจะได้รับการด้วยรอยยิ้ม มีความน้อมนวล พุดจาไพเราะ ยุทธยาบาลมีจิตใจดี ลืมนไปว่ายุทธยาบาลก็เป็นมนุษย์ปุถุชน ที่มีความรัก โลภ โกรธ หลง รู้จักเหนื่อย เหมือนกัน แต่ถูกสอนว่ายุทธยาบาลต้องมีความอดทน มีจิตเมตตา มีใจกรุณา คนที่มาหาเรา ย่อมมีความ เดือดร้อนทั้งร่างกายและจิตใจ

๓. แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการยุทธยาบาลของตนอาชีพ ยุทธยาบาลต้องพบเจอผู้ป่วย ความเป็นความตาย ภาวะกดดัน แรงตึงเครียดความเหนื่อยล้า ทำให้การ ประเมินผลทำให้ตกมาตรฐาน เราควรใช้หลักธรรม(อิทธิบาท ๔) มาบูรณาการในการพัฒนาสมรรถนะ ของยุทธยาบาล

๔. ส่งเสริมให้ผู้ให้บริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้าง ความรู้ความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่า สามารถตัดสินใจ และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการ ยุทธยาบาลได้ อย่างสม่ำเสมอ แล้วควรมีเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านจริยธรรม เพื่อให้เรียนรู้ ร่วมกัน มองเห็นผลดีผลเสียผลกระทบที่จะเกิดต่อผู้ป่วยและวิชาชีพ

๕. การปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ หรือได้รับการปฏิบัติที่ผิดหลัก คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมปัจจุบันนี้ได้มีความเปลี่ยนแปลงยุคสมัย ความเจริญทางวัตถุ ถ้าหากไม่ใช้หลักพุทธธรรม(อิทธิบาท ๔) มายึดเหนี่ยวจิตใจ มาเป็นหลักในการปฏิบัติการทำงาน การดำเนินชีวิต ก็จะไม่สามารถช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้เลย

๖. วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการยุทธยาบาลสภาพ พื้นฐานของยุทธยาบาลตั้งแต่ครอบครัว สังคมมีการปลูกฝัง เรื่องจริยธรรมมาน้อย ทำให้ยุทธยาบาลไม่ คำนึงถึง เรื่องจริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ และสภาพของงานที่หนัก มีเวลาพักผ่อนน้อย ทำให้เกิด

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง สุภัตรา แก้วเกรียงไกร, หัวหน้าสำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ความเครียด เมื่อมีการพูดถึงเรื่องการพัฒนาจริยธรรม พยาบาลบางส่วนบางคนมักมองว่าเป็นเรื่องเสียเวลา

๗. การปฏิบัติงานของพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ จรรยาบรรณวิชาชีพ เมื่อออกไปประกอบวิชาชีพ รักในเรื่องที่ยากจะทำแล้วทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งมานั้น ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้งตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงควรพัฒนาความเข้มแข็ง เป็นต้น

จากสิ่งที่กล่าวทำให้เห็นถึงระบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การตั้งแต่เริ่มในการคัดเลือกผู้ที่จะมาทำหน้าที่พยาบาลหรือน้อยก็ต้องมีความรักในวิชาชีพนี้มาก่อนมิใช่ให้เป็นไปตามกระแสของสังคมหรือความต้องการของผู้เป็นพ่อและเป็นแม่ แต่ถึงอย่างก็ตามสาเหตุของการเข้ามาสู่วิชาชีพพยาบาลมิใช่จะไม่สามารถจะพัฒนาให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณได้ แต่การพัฒนาสมรรถนะที่ผูกโยงไปด้วยระบบความคาดหวังและความผูกพันต่อสถาบันที่ตนเองสังกัดอยู่โดยมีการจัดสวัสดิการที่สามารถให้ช่วยให้การปฏิบัติเป็นไปตามจรรยาบรรณที่ต้องการ

ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการจะต้องมองไปที่ ๔ มิติใหญ่ ได้แก่

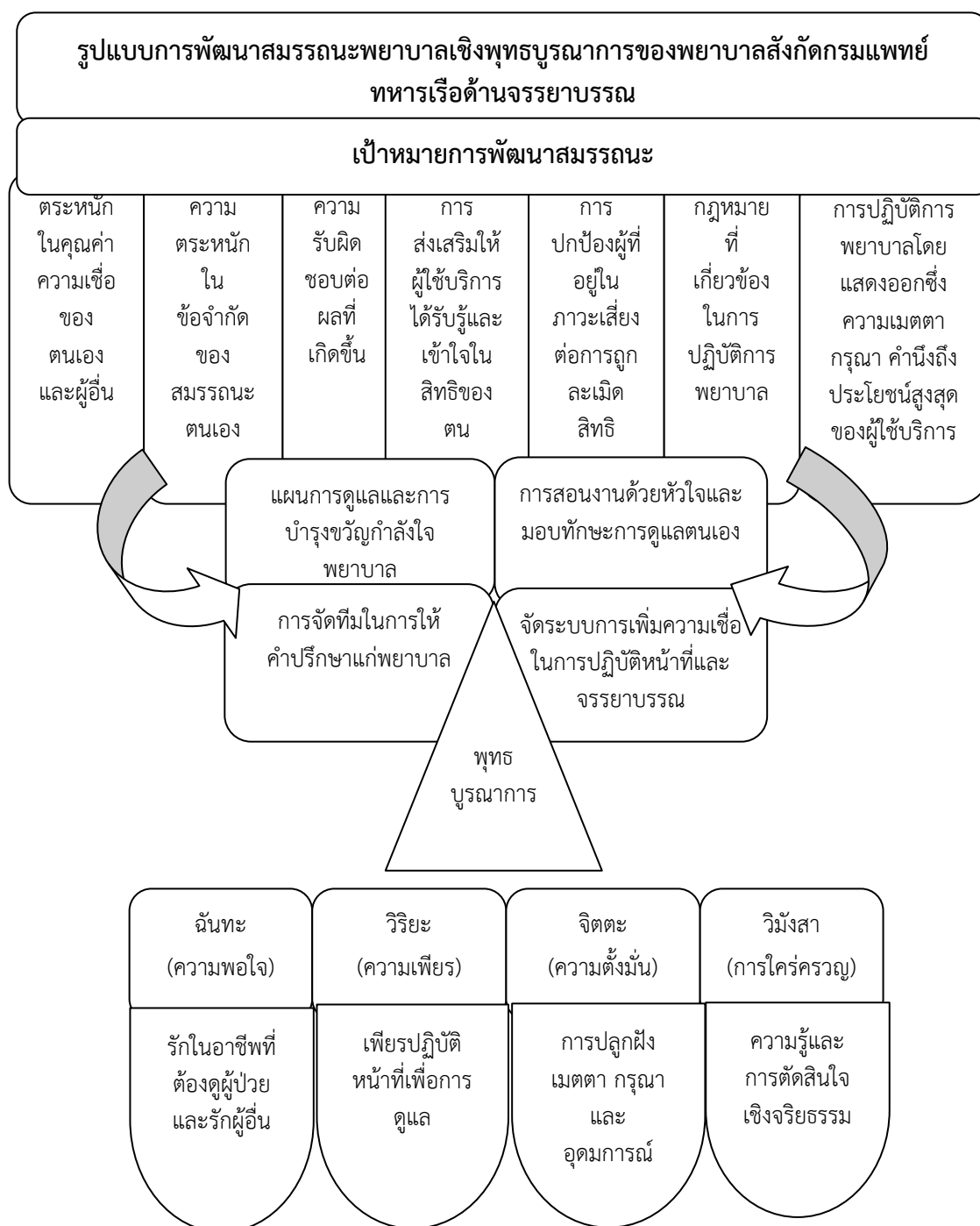
มิติที่ ๑ Care and Comfort (การดูแลและอำนวยความสะดวก)

มิติที่ ๒ Heart Teaching + Self Care (การสอนด้วยหัวใจและการดูแลตนเอง)

มิติที่ ๓ Counseling (การให้คำปรึกษา)

มิติที่ ๔ Physiopsychosocial Intervention

การปฏิบัติการพยาบาลที่ตรงกับความเชื่อของตนเองและผู้อื่น ความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ ความรับผิดชอบ การปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ การปลูกฝังและแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการด้วยหลักอิทธิบาทธรรม ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตารางที่ ๔.๖. : แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านจรรยาบรรณ

ประเด็น	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านจรรยาบรรณ	๒๒	๑, ๒, ๔, ๕, ๖, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๗, ๑๖, ๑๘, ๒๐, ๒๑, ๒๔, ๒๕.

๔.๓.๒ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพพยาบาล

จากจุดเริ่มต้นของคุณลักษณะทางวิชาชีพอยู่ที่บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาลเทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผลที่สามารถบ่งบอกถึงคุณลักษณะทางวิชาชีพดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาบุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ

การพัฒนาบุคลิกภาพจะต้องสร้างทัศนคติ ทักษะการปฏิบัติงาน สมรรถนะทั่ว ๆ ไปที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้ มุมมอง คุณลักษณะภายใน วิธีการปฏิบัติตนในสมรรถนะวิชาชีพพยาบาล ในแต่ละด้านมีหลักเกณฑ์ วิธีการวัดและประเมินสมรรถนะตามตัวชี้วัดในแต่ละด้าน หากนำหลักธรรมมาบูรณาการ กระบวนการพัฒนา ว่าอะไรคือฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อ แสดงถึงคุณค่าในความเป็นมนุษย์ ปกป้อง ภาวะผู้ป่วย นำเอาการปฏิบัติงานวิชาชีพเป็นกระบวนการจัดเอาองค์ประกอบแต่ละด้านมาใส่ในหลักธรรม ให้กระบวนการมาสอดคล้องกับอิทธิบาท ๔ จิตในหมวดฉันทะ ประกอบด้วย ฉันทะจะเป็นแนวทางในการทำงาน เอาอิทธิบาท ๔ มาจับในการทำงานให้เกิดการบูรณาการ โดยใช้ฉันทะไปสู่กระบวนการพัฒนา เพื่อการมีสมรรถนะในแต่ละด้าน^{๑๐๘} ที่สำคัญต้องมีวินัยซึ่งในปัจจุบันบุคลากรในวิชาชีพมีวินัยในตนเองน้อยลง การควบคุมอารมณ์ไม่ให้เกิดการปะทะทางการกระทำและวาจา รวมทั้งบุคลิกภาพในการแสดงออกก็ยังขาดระเบียบวินัยในการแต่งกายและการแสดงออก พฤติกรรมสุขภาพในการดูแลตนเองมีน้อยเนื่องจากมีการกิจมาก การพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคล ใครไม่รู้ก็จะพัฒนามากกว่า ความเข้าใจของผู้บริการตามยุทธศาสตร์ขององค์กร นำสู่ผู้ปฏิบัติน้อยเนื่องจากไม่เข้าใจและสนใจเฉพาะภารกิจงานของตนเอง ขาดวิสัยทัศน์ในการทำงานกับองค์กรภายนอก^{๑๐๙}

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ พระมหาสุทนต์ อาภาภิโร, ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง ศศิธร ลุมพิกานนท์, หัวหน้าห้องตรวจโรคัลยกรรมกระดูก รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ มีแผนงานประจำปีในการพัฒนาด้านความรู้และบุคลิกภาพ การเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริการในวิชาชีพพยาบาล การมีระเบียบวินัย การแสดงออก การพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจ วัฒนธรรมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อาจมีผลกระทบต่อวิชาชีพแต่ต้องปรับตัวและแสดงออกอย่างเหมาะสม การพัฒนางานในวิชาชีพ ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และองค์กร และมีการประชาสัมพันธ์ให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพ ครบทุกด้าน เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร^{๑๑๐} สมรรถนะที่วิชาชีพพยาบาลควรมีค่อนข้างกว้างและเสมือนไม่มีที่สิ้นสุด สิ่งสำคัญคือ จริยธรรมหรือจรรยาบรรณ ความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะที่ดีมีภาวะผู้นำ การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ สัมพันธภาพที่ดี การสื่อสารที่เอื้ออาหาร การถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ซึ่งการปฏิบัติหน้าจាំต้องมองถึงภาระงาน ปัญหาครอบครัว ความเหนื่อยล้า ปัญหาทางเศรษฐกิจ การนอนหลับ การรับประทานอาหารไม่เป็นเวลา ปัญหาเพื่อนร่วมงาน ปัญหาผู้บังคับบัญชา ปัญหาการเดินทาง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่บั่นทอน สมรรถนะหลายๆด้านให้ด้อยลง^{๑๑๑} ในพื้นฐานและส่วนลึกของบุคลากรพยาบาลทุกคนมีพื้นฐานที่ดี ที่มีต่อวิชาชีพพยาบาลตั้งแต่ เริ่มตั้งแต่เข้าศึกษาเป็นนักเรียนพยาบาล ซึ่งได้รับการหล่อหลอมและอบรมมาตั้งแต่แรก ซึ่งจะมีสิ่งบั่นทอนในห้วงระยะเวลาสั้นๆแต่เมื่อเข้าภาวะปกติความรู้สึกที่ดีจะกลับมา^{๑๑๒} ซึ่งทำให้พยาบาลมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องใช้ต้องสติในการปฏิบัติตามบทบาทและมาตรฐานวิชาชีพที่ได้รับโดยยึดผู้ป่วยเป็นสำคัญ เมื่อพบปัญหาของผู้ป่วยต้องดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว เพื่อลดปัญหาไม่ให้ลุกลามรุนแรงมากขึ้น

ฉะนั้นพยาบาลจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ ต้องติดตามความรู้ วิทยาการใหม่ๆเพื่อให้ทันโลก และทันโรค ดูแลผู้ป่วยด้วยความเคารพในความเป็นมนุษย์เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล บางครั้งต้องตัดสินใจร่วมกับผู้ป่วย หรือตัดสินใจแทนผู้ป่วยโดยยึดหลักมาตรฐานวิชาชีพ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วย^{๑๑๓} นอกจากนี้ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ดูแลผู้เจ็บป่วยซึ่งมีความทุกข์เรื่องสุขภาพ ดังนั้นวิชาชีพนี้ควรมีหลักจริยธรรม จรรยาบรรณ นอกจากนี้ยังต้องมีคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ และการสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งทั้ง ๔ ด้าน ดังกล่าวจะส่งผลทำให้ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการได้รับบริการอย่างปลอดภัยและพึงพอใจ^{๑๑๔} ปัญหาและอุปสรรค ความรู้และทักษะความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงไปตามโลกาภิวัตน์ ดังนั้น พยาบาลในด้านต่างๆมีความคิดริเริ่ม

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง พัฒนชนก จิตสุวรรณ, หน.งานการปฏิบัติการขั้นสูง รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงเบญจา จอมแก้ว, หน.กลุ่มงานมาตรฐานผู้ป่วยใน ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร, หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงฉวีลหวั่ง นาควัชร, หน.กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิงสุมล หาญพล, หน.กลุ่มงานวิสัญญีกรรม ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ปรับปรุงงานให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนา ศาสตร์วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง^{๑๑๕}

ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ โดยการพัฒนาความรู้และทักษะปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยใช้กระบวนการพัฒนาไปด้วย การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปฏิบัติตาม แผนการประเมินผลและปรับปรุงแผน^{๑๑๖} ในมุมมองเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาลการพัฒนาสมรรถนะ พยาบาลทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งทุกด้านมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล เพราะว่า พยาบาลวิชาชีพต้องตระหนักในคุณค่า ของตนและผู้อื่น เคารพ ความเชื่อและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีการฟัง การสื่อสารและการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีทั้งกับผู้รับบริการและ ผู้ร่วมงาน^{๑๑๗}

ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ องค์กรหรือสถาบัน แหล่งฝึกและสถานที่ปฏิบัติงานต้องเป็น แบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ทั้งองค์กร เพื่อหล่อหลอมเป็นแบบอย่างที่ดีให้เกิดการ ปฏิบัติตาม^{๑๑๘} เพราะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ที่ยังคงเป็นปัญหา และอุปสรรค มาโดยตลอดซึ่ง เป็นไปตามยุคสมัยและพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคล วิชาชีพพยาบาลก็เป็นบุคคลที่มีความ หลากหลายทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น แม้ว่าหลักสูตรฯ จะได้เน้นย้ำถึงการแสดงออก ของคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ อันจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือ การเป็นตัวอย่างที่ดีด้าน สุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล^{๑๑๙}

พยาบาลควรมีสมรรถนะ ครบทุกด้าน แต่ระดับความมากน้อย ของแต่ละสมรรถนะขึ้นอยู่กับ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบที่ได้รับ^{๑๒๐} ปัญหาและอุปสรรค : หน่วยงานที่รับผิดชอบ ขาด แผนและการปฏิบัติการตามแผนในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้รับผิดชอบ / ผู้บริหาร ขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ เหล่านี้ พร้อมกันยังขาดแนวทาง / วิชาชีพที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถภาพ ดังกล่าว

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ พ.จ.อ.หญิงศิริพร สงวนสิน,พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิงฝ่ายการพยาบาล รพ. สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงสรองสมร มาลากุล ณ อยุธยา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายการพยาบาล รพ. สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ นาวาโทเสรี สุขเรือน, หัวหน้าห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ นาวาตรีหญิงสุภัทรา บุญสุข,พยาบาลวิชาชีพ ห้องตรวจโรค หู คอ จมูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร, หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ พลเรือตรีหญิง ดร.อาภรณ์ ชูดวง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล. วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘.

พยาบาลขาดความตระหนักในการพัฒนาตนเองในสมรรถนะดังกล่าว และขาดแรงจูงใจ ทั้งทางบวกและทางลบ ที่จะทำให้เกิดพัฒนา สมรรถนะที่มีอยู่เดิมแล้วให้มีเพิ่มมากขึ้น

ขาดเครื่องมือที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะ โดยเป็นเครื่องมือ/ วิชาการที่พยาบาล สามารถกระทำได้โดยตนเอง

ขาดความต่อเนื่อง และนำเสนอในการพัฒนาสมรรถนะ และขาดตัวอย่างที่ดีในแต่ สมรรถนะ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในแต่ละสถานะพยาบาล^{๑๒๑}

งานที่มีความซับซ้อนทำอะไรก็เกิดความเสี่ยงกับตัวเองด้วย หลายคนเกิดความเจ็บป่วย จากการปฏิบัติงาน หลายคนที่กำลังเป็นปัญหาขอย้ายออกด้วยภาวะทางสุขภาพมากขึ้น ในยุคปัจจุบัน เป็นโรครุนแรงถึงขั้นเสียชีวิต เกิดจากการทำงานที่มีปริมาณมากเกินไปจนทำให้ความรับผิดชอบ บางโรค เกิดมาจากการทำงานที่หนัก หักโหมอยู่เวรดึก บางคนเป็นมะเร็ง กล้ามเนื้ออ่อนแรง โรคหัวใจ ต้องให้ การฉายรังสี ส่งผลให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน เพราะในการดูแลตนเอง สำหรับผู้ที่ต้องให้เคมีบำบัด บางครั้งอาจร่างกายอ่อนเพลีย การที่จะต้องมาเฝ้าระวังชีวิตคนอื่นหรือดูแลผู้ป่วยอาจจะไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจากข้อมูลพบว่าพยาบาลประสบปัญหาเหล่านี้มากขึ้น นอกจากนี้ทั้ง ด้านองค์ความรู้ สุขภาพ แรงบันดาลใจ ในการทำงาน เพราะบางครั้งการทำงานที่หนักและเหนื่อยแต่ ไม่ได้ผลตอบแทนตามที่คาดหวังไว้ เพราะสังคมปัจจุบัน ทุกคนคิดว่าตนเองต้องได้รับผลประโยชน์ ได้รับผลตอบแทน แต่เมื่อไม่เป็นตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ก็มีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อการดูแล คนไข้โดยตรง

จากการสังเกตพยาบาลคนที่มาสอบวัดความรู้เพื่อรับวุฒิบัตร แสดงความรู้ ความชำนาญ เฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์มักจะมีคำถามเสมอว่า การเป็น APN แล้วจะได้อะไรตอบแทนมีความก้าวหน้าในอาชีพมากน้อยเพียงใด ภาระงานที่มาก แต่ผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า พยาบาลที่ ไปศึกษามาตรงสายอาชีพ เมื่อสำเร็จการศึกษาก็ทำงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนมาจะได้ค่าประจำ ตำแหน่ง 2,000 บาท แต่ APN เป็นการเพิ่มบทบาทนอกจากภาระงานประจำแล้ว ยังมีหน้าที่ที่ต้อง ดูแลผู้ป่วยเฉพาะกลุ่ม การสอบ จึงไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่จะได้รับ นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มภาระงานทั้งใน หน้าที่หลักงานประจำ งานเสริม หรืออื่นๆ แต่ค่าตอบแทนเท่าเดิม นอกจากนี้พยาบาลที่มาสอบมักจะ สอบถามว่ามีอะไรมารองรับความเป็นพยาบาลความก้าวหน้าในวิชาชีพบ้าง^{๑๒๒}

การมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือในฐานะพยาบาลผู้มีความรู้ความสามารถในการดูแลสุขภาพ สภาพทั่วไป การพัฒนาสมรรถนะกับการพัฒนาต้องมองที่ความรู้ สิ่งที่ต้องมีในวิชาชีพพยาบาล คือ

๑. ความรู้ (Knowledge)

๒. ทักษะ (Skill)

๓. ความรับผิดชอบภายในตนเอง (Self-concept) ภายในตนเองมีความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงฉวีพร นาควิริยะ, หน.กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ. สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง พัฒนชนก จิตสุวรรณ, หน.งานการปฏิบัติการขั้นสูง รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๔. มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ และการใช้วิจารณ์ญาณทางคลินิก (clinical judgment)^{๑๒๓} หรือกรณีตัวอย่างพระบางรูปไปพบผู้ป่วยที่ใจน้อย เอาแต่ใจ เพราะความเจ็บไข้ได้ถ้าไปเจ็บป่วยตามคนไข้ จะทำให้โรคกำเริบ ดังนั้นเราต้องรักษาใจ^{๑๒๔}

การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ และโต้แย้งด้วยเหตุผล ปิยวาจาอยู่ในสังคหวัตถุ ๔ มีความกตัญญูทำหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ถูกต้อง มีมนุษยธรรมที่ดี มีจิตใจที่หนักแน่น ปิยวาจาสัมพันธ์ สมานัตตา วางตนเหมาะสม ความเสมอต้นเสมอปลาย ทำหน้าที่ให้ถูกต้องต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความยับยั้งชั่งใจ มีสติอยู่เสมอ ไม่ฟุ้งอย่าให้อารมณ์ร้ายเข้ามาแทรกแซง เพราะอารมณ์ร้ายทำให้ใจขาดสติ สติก็มึนสะ ทำการงานนั้นให้บริสุทธิ์ มีการสำรวมใจ นึกถึงเขาใจเขาใจเรา มีความเมตตา กรุณาในการทำงาน ตามหลักธรรม วัตรบท ๗ คือ การรู้จักใคร่ครวญ ความถูกผิด กตัญญู เป็นการแสดงออกของจิตใจอันสูงสุดและประเสริฐสำรวมใจ รู้เขารู้เรา ไม่ถือตนเป็นใหญ่^{๑๒๕}

มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และแสดงออกถึงความพยายามในการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของตนเอง นอกจากนี้ต้องมีพฤติกรรมบริการโดยแสดงความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ มีความไวทางวัฒนธรรม และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับความเป็นปัจเจกบุคคลวัฒนธรรมของผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงาน และชื่นชมผู้อื่น รวมทั้งการตระหนักในสิทธิ และหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ปกป้องสิทธิที่ควรได้รับ และรับผิดชอบในหน้าที่ตามขอบเขตวิชาชีพ^{๑๒๖}

อย่างไรก็ตามพบว่าพยาบาลไม่ค่อยคำนึงถึง เรื่องจริยธรรมหรือจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และสภาพของการทำงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่มาก มีเวลาพักผ่อนน้อย ทำให้เกิดความเครียด เมื่อมีการกล่าวถึงเรื่องการพัฒนาจริยธรรม พยาบาลบางส่วนบางคนมักมองว่าเป็นเรื่องที่เสียเวลา^{๑๒๗}

๒. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

พยาบาลจะต้องมีความเข้าใจหลักการทางพุทธศาสนา คือหลักของ “กรรม” ดี ชั่ว ว่าอยู่ที่การกระทำ ต้องสร้างความตระหนักในเรื่อง กรรม และศีล ว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถสร้างกตภาพในการทำงาน สามารถนำมาบูรณาการงานด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ การสื่อสาร การสร้างสัมพันธ์ภาพ โดยการใช้หลักอปริหานิยธรรม หลักสังคหวัตถุ นอกจากนี้ ความเชื่อในเรื่องบุญอันเกิดจากการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น หรือทำในสิ่งที่ผู้อื่นไม่ยอมทำ เช่น การเช็ดตัว ดูแลผู้ป่วยให้จิตใจที่เข้มแข็ง ดังนั้นหากรู้ตัวว่าทำบุญแล้วสบายใจ หรือเรียกว่า ไวยาวัจจมัย คือ บุญเกิดจากการให้คำแนะนำ สั่งสอน การดูแลรักษาผู้ป่วย การให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำ ข้อปฏิบัติ การรักษาตัวที่ดี ที่ถูกต้องดีงามคือหลักคิดประจำตัว และการอนุโมทนา จากการชื่นชมตัวเองในการทำ

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ พระวิสุทธิวงศาจารย์, รองเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญเจ้าคณะภาค ๗, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ พระครูพิพิธสุตาทร,ดร., รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มจร.,วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ นาย ครรชิต หนากลาง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

หน้าที่ สำหรับยึดเหนี่ยวจิตใจ ทำให้มีความเข้มแข็ง สำหรับแนวทางกระบวนการการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล เพื่อการพัฒนาศักยภาพพยาบาลวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานการพยาบาล ให้มีคุณภาพมาตรฐาน ^{๑๒๘} ซึ่งประเด็นเหล่านี้ย่อมเป็นที่มาของการพัฒนาตนเองแทบทั้งสิ้น ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพวิชาชีพ ปัญหาอุปสรรค คือ พยาบาลที่จบรุ่นใหม่ ๆ จะคิดว่าการทำงาน พยาบาลเหมือนการทำงานบริษัทมาทำงานตามเวลา ถึงเวลาเลิกงานก็จบไป ไม่ค่อยมีจิตใจที่รักภาคภูมิใจในความเป็นอาชีพพยาบาลของตนเอง ทำให้ไม่ค่อยสนใจที่พัฒนาความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ ^{๑๒๙} ปัญหาและอุปสรรคของพยาบาลวิชาชีพภาระงานหนัก เพราะขาดองค์ธรรมมาหล่อเลี้ยงจิตใจ และการบริหารจัดการอาชีพของตนเพราะอุปสรรค ^{๑๓๐}

การวิเคราะห์ และประเมินตนเอง รับฟังคำวิพากษ์ เพื่อพัฒนาตนเองฉะนั้น ท่านที่เป็นพยาบาลได้สมบัติมา คือ ความเป็นมนุษย์ อย่าไปทำลายสมบัติของเรานั้น คือ การตั้งมั่นในศีล ๕ ^{๑๓๑} เรียกว่า เกิดมามีชีวิต ยืนยาวนาน ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ คนที่เจ็บป่วยได้ป่วย จึงทรมาน เวทนา ถ้าหากเราไปใส่อารมณ์กับผู้ป่วยจะทำให้อาการป่วยทรุดหนักลง ฉะนั้นเราต้องตั้งใจ ตระหนัก ให้อารมณ์จิตใจหนักแน่น ใช้ปัญญา พุดจา อย่าให้คนไข้ทุกข์ใจ เดือดร้อน เพราะคือผู้รักษา หากเราพูดไม่ดีจะทำให้เป็นการทำร้ายคนไข้ ดังนั้น ปิยะวาจา เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด สัมมานันตดา ความไม่ถือตัว ถือตน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะเช่นไร ให้ประพฤติปฏิบัติ ให้ถูกต้อง ตามหลักที่ถูกที่ควร ^{๑๓๒} ดังนั้นเราต้องสร้างจิตสำนึกที่ดี ให้พยาบาล ซึ่งสรุปได้ ๔ ประเด็นคือ

๑. การตระหนักรู้คุณค่าของความเป็นมนุษย์
๒. การเป็นญาติพี่น้องเป็นครอบครัวเดียวกันมาก่อน ทำให้มีโอกาส ดูแล รับผิดชอบ ให้บริการรักษา ผู้ป่วย ให้มีโอกาสขอใช้บุญกรรมที่เคยร่วมสร้างกันมาให้ทำดีกับเขา ^{๑๓๓}
๓. การแสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง
๔. การใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ

การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลเชิงคุณลักษณะเชิงวิชาชีพจะต้องตระหนักรู้เรื่องคุณค่า ความสำคัญ เพราะสิ่งที่มีค่ามีความสำคัญในการทำหน้าที่ ดูแลรักษา เอื้อเพื่อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ต้องทำให้รู้สึกว่ องค์กรก็คือครอบครัวเดียวกัน ทุกคนที่เกิดมาล้วนเป็นพี่น้องกัน ได้เคยสร้างบุญร่วมกันมา จนวันหนึ่งได้มาพบกัน เป็นช่วงเวลาที่ดีที่ได้สร้างมาได้มาต่อยอดทำความดีได้ดูแลซึ่งกันและกันพยาบาลจะต้องคิดว่าทุกคนเคยเป็นญาติกันมาก่อน ถ้าพยาบาลมีจิตสำนึกแบบนี้ ก็จะบริการ

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ นาย ครรชิต หนากลาง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ นาย ครรชิต หนากลาง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร.อรชร ไกรจักร, ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการพ.ส.ร.ส.ร.พ.ส.ร.พ., วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร.อรชร ไกรจักร, ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการพ.ส.ร.ส.ร.พ.ส.ร.พ., วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ พระวิสุทธีวงศาจารย์, รองเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญเจ้าคณะภาค ๗, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

ผู้ป่วยด้วยดี มีเมตตา เพราะเป็นญาติกัน แต่ในทางกลับกัน หากไม่ได้เป็นญาติกัน ไม่เป็นอะไรกัน ไม่มีความเกี่ยวข้อง เป็นความคิดแบบแยกส่วน ทำงานแค่ตามหน้าที่ ทำให้ขาดความเมตตากรุณา^{๑๓๔}

ดังนั้นการบูรณาการหลักธรรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณของพยาบาลควรใช้หลักธรรมมีกระบวนการอย่างชัดเจน^{๑๓๕} แสดงออกถึงความภูมิใจ มีอุดมการณ์ และศรัทธาในวิชาชีพ ใช้หลักธรรมที่หลากหลาย มาจับ ในการพัฒนาจริยธรรม วิชาชีพ การสื่อสารสัมพันธ์ภาพ การพัฒนาจริยธรรมต้องใช้ สุจริต ๓ มีศีล ไตรสิกขา ปัญญา มีศีล สมาธิ ปัญญา ๓ เรียนรู้ตลอด มีวินัยเป็นพื้นฐาน มีความมั่นคง ในจิตใจ^{๑๓๖} ความไตร่ตรองใคร่ครวญ มีเหตุผล ต้องมีความรู้ทักษะ ซึ่งในปัจจุบันนี้พยาบาลมาทำงาน มีหนังสือติดมือมาคือหนังสือบันทึง หนังสืออ่านเล่น ผิดกับแพทย์มีตำราวิชาการ พยาบาลไม่แสวงหาความรู้ ผิดกับสมัยก่อน ต้องชวนหาความรู้กับตำรา ด้วยตนเอง^{๑๓๗}

การพัฒนาพยาบาลให้ตรงตามวิสัยทัศน์ของกรมแพทยทหารเรือให้มีศักยภาพสมรรถนะวิชาชีพตามที่กรมแพทยทหารเรือได้ให้วิสัยทัศน์ คือ การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีสมรรถนะสูงได้นั้นคือบุคลากรที่เป็นพยาบาล ภายใต้งานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการ คือ การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลนำมาบูรณาการกับหลักธรรมมาพัฒนาร่วมกัน จากการสำรวจสภาพปัญหาสมรรถนะพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ต้องอยู่กับผู้ป่วย มีความเครียด เพราะต้องเจอกับความเป็นความตาย โรคภัยไข้เจ็บอยู่ตลอดเวลา อาจทำให้พยาบาลเกิดความเครียดที่ต้องทำงานหนัก ๆ เช่น การอยู่เวรดึก ระบบการแทนเวร ปัญหาที่ตามมา คือ การบริการที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ทำให้ถูกร้องเรียน ฟ้องร้อง^{๑๓๘} ตามมามากมายซึ่งนำไปสู่ความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ได้ตรงกับคุณลักษณะที่องค์กรต้องการมากนัก ดังนั้น อาจจะกล่าวได้ว่า หากจะพัฒนาสมรรถนะพยาบาลควรมองไปที่

๑. การวางแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Planning)

การวางแผนพัฒนาสายอาชีพเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการทำงานในอนาคต ควรประเมินตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ๑. ความสนใจส่วนตัว ที่เป็นผลดีในการพัฒนาตนเองและอาชีพ ๒. ความสามารถเฉพาะตัวและการทำงานเป็นทีม ๓. ศึกษางานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ๔. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการในระยะสั้น และระยะยาว ๕. หมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ และ๖.ปฏิบัติตามแผนการที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ พระครูพิพิธสุตาทร,ดร., รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่, วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ พระมหาสุทิตย์ อาภากร, ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง วรณี ณรงค์ชนะ,รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ทศนี สงกา, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๒. การจัดการทางด้านสายอาชีพ (Career Management) ซึ่ง การจัดการทางด้านสายอาชีพ ควรจัดการให้มีความเหมาะสมกับตนเองและตำแหน่งงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีข้อปฏิบัติดังนี้

๒.๑ แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Success Plan) ทุกองค์กรย่อมมีแผนการสืบทอดตำแหน่งไว้แล้ว แต่มักจะเกิดปัญหาในการเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่ไม่ตรงตามงานที่ได้รับ ฉะนั้น ควรเตรียมตัวให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งที่ดี หรือเตรียมพร้อมที่จะได้รับตำแหน่งที่สูงกว่าอยู่เสมอ ควรมีคุณสมบัติตรงตามที่อยู่ถ่ายทอดตำแหน่งต้องการ เช่น เป็นคนดี มีความรู้ในงานหลาย ๆ ด้าน มีความรับผิดชอบสูง วางตัวให้เหมาะสมกับหน้าที่

๒.๒ สายงานทางอาชีพ (Career Path) ควรหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับสายงานทางอาชีพ (Career Path) และคุณสมบัติของคุณ เพราะแต่ละตำแหน่งงานนั้นจะมี Job Description ที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และความพร้อมส่วนตัวในการทำงาน ควรเลือกอาชีพที่เหมาะสมและตรงตามความสามารถตนเองมากที่สุด เพื่อเป็นการพัฒนา Career Path ของคุณ ซึ่งเป็นผลดีในการสมัครงานในครั้งต่อไป

๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรทำการประเมินผลงานทุกครั้ง เพราะเป็นสิ่งที่สามารถชี้ได้ว่า การปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ควรมีการประเมินผลงานอย่างตรงไปตรงมา เพื่อหาข้อดีและข้อเสียที่เกิดขึ้น ซึ่งเราอาจมองข้ามจุดนั้นไป เมื่อทราบถึงผลการประเมินแล้วจะได้ปรับปรุงในข้อบกพร่อง และพัฒนาส่วนที่ดีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ นั้น ควรทำการประเมินพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการ คุณสมบัติ และเป้าหมายความสำเร็จ ก่อนที่จะนำไปใช้กับหลักการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างบุคคลกับอาชีพที่ต้องการ และนำไปปฏิบัติได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางเอาไว้ ดังนั้น สภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย ได้กำหนดบทบาทของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ๖ ด้าน คือ

๑. ด้านปฏิบัติการพยาบาล
๒. ด้านบริหารจัดการ
๓. ด้านการให้ความรู้
๔. ด้านการเป็นที่ปรึกษา
๕. ด้านวิจัย
๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

การประเมินในหลายรายการทั้งสมรรถนะในสายงาน ความรู้วิชาชีพ และภาพลักษณ์ของความเป็นทหารแต่มีนักวิชาการบางคนเห็นต่างคือ การประเมินตามเกณฑ์ตัวชี้วัดจะบอกได้ดีกว่าการสังเกตด้วยสายตาหรือไม่ยังไม่แน่ใจ บอกไม่ได้ว่าวิธีอื่นที่จะวัดได้ดีกว่ากันมากนักน้อยเพียงใด^{๑๓๙} ที่เหมาะสมกับทักษะเชิงวิชาชีพพยาบาล ๑๐ ข้อ เพื่อการกำกับดูแลมาตรฐานและจริยธรรมวิชาชีพได้แก่

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง พัฒนชนก จิตสุวรรณ, หน.งานการปฏิบัติการขั้นสูง รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๑. ความสามารถในการประเมินปัญหา
๒. ความสามารถในการให้การพยาบาลสอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัวแต่ละราย
๓. ความสามารถในการปรับปรุงการพยาบาลให้เหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย
๔. ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหาฉุกเฉินและรายงานได้ทันที
๕. ความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับเหตุการณ์
๖. ตัดสินวินิจฉัยสั่งการได้เป็นอย่างดี มีเหตุผล
๗. มีความสามารถในการให้ความรู้และให้การปรึกษาเพื่อสนับสนุนการดูแลสุขภาพของผู้ป่วยและครอบครัว
๘. ความสามารถในการให้การพยาบาล ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ระดับต่ำกว่าในกรณีที่ต้องให้การพยาบาลที่ซับซ้อน
๙. ความสามารถประยุกต์ความรู้การปฏิบัติงานได้อย่างมีเหตุผล
๑๐. ความสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ทีมงานในการแก้ไขปัญหาของผู้ป่วย^{๑๔๐}

ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ที่ยังคงเป็นปัญหา และอุปสรรค มาโดยตลอดซึ่งเป็นไปตามยุคสมัยและพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคล วิชาชีพพยาบาลก็เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น แม้ว่าหลักสูตรฯ จะได้เน้นย้ำถึงการแสดงออกของคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ อันจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือ การเป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล^{๑๔๑}

๓. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล

เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาลเป็นประเด็นความสนใจ ความชอบ ไม่ชอบ ไม่พอใจ ไม่พอใจ ความเห็นต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่สามารถหาการออกมาให้รับรู้มากนัก แต่หากสามารถร่วมงานกันมาอย่างยาวนานก็พอจะสามารถทำนายได้ในระดับความแม่นยำเพราะเจตคติเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตหรือพฤติกรรมในองค์กรที่เกิดความจำใจและอุปนิสัยที่ผลักดันอยู่เบื้องหลังยังความรู้สึกให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ ฉะนั้น เจตคติของพยาบาลตจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลในเชิงความคิดเห็น ๓ ระดับ ๑. ผู้ป่วย ๒. เพื่อนร่วมงาน ๓. ผู้บังคับบัญชาหลักในการใช้ชีวิต ความจริงในการดำเนินชีวิต ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ให้ถูกต้องตามหลักธรรมควรใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ทาน ปิยวาจา สำคัญที่สุด มีวจีสัจริต ๔ งดคำหยาบ ส่อเสียด พูดเพ้อเจ้อ พูดเท็จ เว้นแต่บางกรณีต้องดูเหตุผล แต่ต้องมีเมตตาเป็นฐาน เป็นหลักการอาจพูดไม่ตรงแต่เพื่อรักษาชีวิต รักษาอาการของผู้ป่วยให้ดีขึ้นเราต้องพูดเท็จบ้างเพื่อเกิดประโยชน์แก่คนไข้ ยึดในวจีสัจริต ๔

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง กรองทิพย์ จันทรอินทร์, หน.กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร, หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ปิยวาจา คือ ๑ ในสังคหวัตถุ ๔ ทำประโยชน์ให้กับผู้ป่วยรักษาประโยชน์ส่วนรวมของวิชาชีพ สามารถอธิบายได้เอาหลักธรรมมาบูรณาการกับกรมแพทย์โดยผ่าน อธิบาท ๔ ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของวิชาชีพพยาบาลหลักธรรมไปเกื้อหนุนให้คนได้คิดเพิ่มขึ้น มีศีล มีวินัย มีความรู้ พลัง รู้เหตุรู้ผล มีเมตตา สังคหวัตถุ ๔ กระบวนการพัฒนาอย่างไรอาจจะเรียนด้วยตนเอง กระบวนการกลุ่มฝึกหัดต่อ ให้สำเร็จได้โดยใช้หลักพุทธธรรมมาบูรณาการ^{๑๕๒}

จะเห็นได้ว่า เจตคติเชิงวิชาชีพ บางครั้งก็ยังคงเป็นปัญหา และอุปสรรค มาโดยตลอดซึ่งเป็นไปตามยุคสมัยและพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคล วิชาชีพพยาบาลก็เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น แม้ว่าหลักสูตรฯ จะได้นั้นย้ำถึงการแสดงออกของคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ อันจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือ การเป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผลที่ส่งผลต่อระบบเจตคติในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การตั้งฐานเจตคติต่อผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ใช้ พรหมวิหาร ๔ ได้แก่ ความเมตตา คือ รู้จักรักผู้อื่นบ้าง ความกรุณา คือ ปราบปรามดีต่อผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา มุทิตา ให้กำลังใจ ชื่นชมมีความยินดีต่อผู้อื่น และมีอุเบกขา คือ การวางใจเป็นกลางในขณะที่ช่วยเหลือผู้อื่นมิได้ ดังนั้นพยาบาลได้ตั้งอารมณ์ไว้ในหลักพรหมวิหารธรรมจะได้ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เล่าประสบการณ์ให้เพื่อนฟัง ในการดูแลคนไข้ ให้เล่าถึง ความสุข ความภาคภูมิใจ ในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ถึงแม้จะเหนื่อย แต่เราต้องอดทน มีความเสียสละ ให้คิดถึงใจเขามาใส่ใจเรา การพูดไป อบรม ให้แนวคิด เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความรักและภูมิใจในวิชาชีพ^{๑๕๓} หรืออาจจะใช้ฐานของเจตคติตามหลักความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาตามหลักทศ ๖ คือ หน้าที่ของลูกน้องต่อเจ้านายเพราะการใช้วิชาชีพวิชาชีพิตมาทำตนให้เข้มแข็งมาสู่การปฏิบัติตน ดูแลผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง เพื่อนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำเอาหลักธรรมมาบูรณาการจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลมาจับกับหลักพุทธธรรมมาสร้างเป็นโมเดลโดยกำหนดคุณสมบัติส่วนตัวของพยาบาลตามหลักธรรมในศาสนาจะประกอบด้วย

๑. ความรู้ความเข้าใจในชีวิต โลก (ปัญญา)
๒. หลักธรรมที่ช่วยยึดเหนี่ยวทำให้ตนเข้มแข็ง (สมาธิ)
๓. หลักธรรมที่ใช้ในการประกอบอาชีพ (ศีลธรรม)

การจัดสภาพแวดล้อมทางศาสนาให้มีประสบการณ์ ทางหู ตา จมูก ศีลธรรมทางศาสนา ใช้คำพูด วจีสุจริต เป็นการรักษาใจ อุปกรณ์ทางการแพทย์ พยาบาล การแผ่เมตตา เป็นอุปกรณ์ส่วนตัวยาคือพุทธวจนะ คือบทสวดมนต์ ทางแพทย์พยาบาลมีหลักคึกว่า ยาคืออาหาร ชนิดหนึ่งที่ใส่เข้าไป คืออาหารหยาดๆ ทางพุทธมัยที่เป็นนามธรรม ได้สัมผัสสิ่งที่ตึงาม เรียกว่า อาหารใจ เป็นอาหารทางวิญญาณ ให้ญาติมาเยี่ยมเยียนเป็นผัสสะหาร คืออาหารทาง ความอบอุ่น บรรยากาศที่ดี

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ พระมหาสุทิตย์ อาภากร, ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง จุริรัตน์ คำหอม, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

งามต่าง ๆ เป็นอาหารใจ เกิด ทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ให้เกิดจินตนาการที่งดงาม รู้หลักในกระบวนการรักษา รู้หลักการเพิ่มสมรรถนะพยาบาล วิชาชีพ รักษา กาย รักษาใจ รู้วิชาชีพ^{๑๔๔}

วิชาชีพของพยาบาลที่ต้องอยู่กับผู้ป่วยต้องมีทักษะในการทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพราะชีวิตของผู้คนฝากไว้กับเรา ในการดูแล โดยใช้แบบองค์รวม กาย จิต วิญญาณ สังคม และอารมณ์ การพยาบาลต้อง สามารถประเมินและเข้าถึง ผู้ป่วยได้ ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของพยาบาลแต่ละบุคคล ต้องประเมินเข้าถึง มีสัมพันธภาพ มีความเอาใจใส่ ของตัวบุคคลแต่ละคนมีไม่เท่ากัน เพราะบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่าง ของความเป็นพยาบาลที่ดี มีจิตวิญญาณ ความแตกต่าง จึงต้องมีกฎ จริยธรรม จรรยาบรรณ มาควบคุม ซึ่งเป็นปัญหาตอนนี้ คุณลักษณะส่วนบุคคลจะมีน้อย คือ ทำหน้าที่ให้เสร็จๆไป การดูแลผู้ป่วย ยังไม่เต็มที่ ทำเหมือนเครื่องจักร ถ้าเป็นการพัฒนาสมรรถนะ ในการดูแลผู้ป่วย ต้องปลูกฝัง ตั้งแต่วิทยาลัยพยาบาล ต้องสั่งสอน เพาะบ่มให้เด็กมี จริยธรรม จรรยาบรรณ ต้องมี Role Model ที่ดี ต้องสร้างแบบที่ดีให้นักศึกษาพยาบาล มีความรู้ เมื่อสำเร็จการศึกษา สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำหน้าที่ในการทำงาน ซึ่งพยาบาลรุ่นใหม่ ต้องศึกษาจากแหล่งต่างๆอยู่เสมอ เป็นประจำ เพราะความรู้ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา อาจหาได้จากแพทย์ ตำรา หรือเพื่อนร่วมอาชีพ ไม่ได้อยู่กับที่ ต้องเพิ่มศักยภาพสมรรถนะให้มากขึ้น องค์กร ต้องจัดความรู้ให้ตรงเพื่อความสะดวกเฉพาะทาง เพื่อให้สามารถทำงานไปควบคู่กับแพทย์ โดยดูจากสมรรถนะของโรงพยาบาล กรมแพทย์ ต้องจัดองค์ความรู้ที่โรงพยาบาล เน้นให้มีการอบรมเฉพาะทาง ๔ เดือน ให้มีความเชี่ยวชาญ เพิ่มพูนความรู้ ศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่ต้องการ เพื่อโรงพยาบาลจะได้มี บุคคลที่มีทักษะ มีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การบริการที่มีชื่อเสียง^{๑๔๕}

จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือในด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพพยาบาล ทำให้ผู้วิจัยพบว่า

๑. บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ เป็นทัศนคติ ทักษะการปฏิบัติงาน สมรรถนะทั่ว ๆ ไปที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้ มุมมอง คุณลักษณะภายใน (อิทธิบาท ๔) ที่แสดงออกมาทางบุคลิกภาพ ทักษะวิธีการปฏิบัติ ในสมรรถนะวิชาชีพพยาบาล ในแต่ละด้านย่อมมีหลักเกณฑ์ วิธีการวัดและประเมินสมรรถนะตามตัวชี้วัดในแต่ละด้าน แต่ถ้านำหลักธรรมมาบูรณาการ กระบวนการพัฒนาคุณค่าในความเป็นมนุษย์ ปกป้อง ภาวะผู้ป่วย นำเอาการปฏิบัติงานวิชาชีพเป็นกระบวนการไปสู่กระบวนการพัฒนาวิชาชีพให้เกิดความเชี่ยวชาญในอนาคต

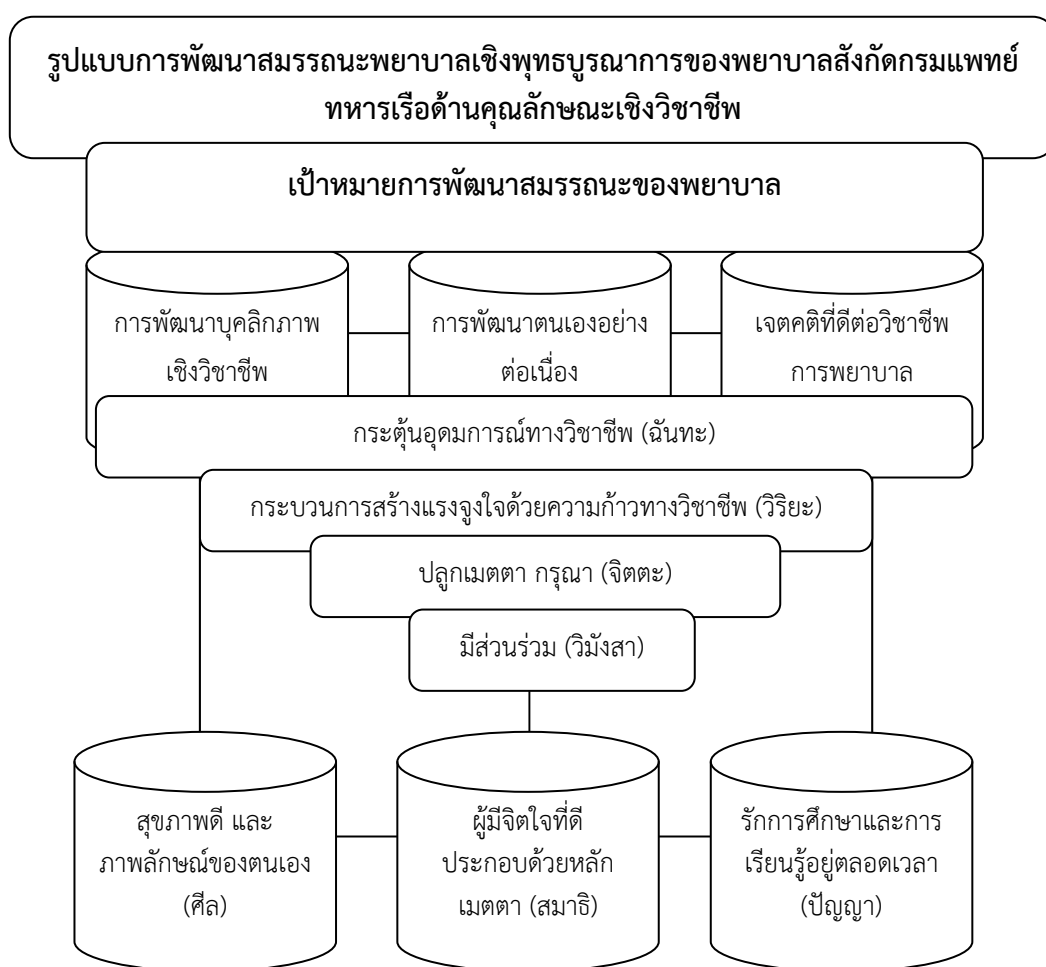
๒. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยที่ พยาบาลต้องตระหนักรู้เรื่องคุณค่า ความสำคัญสิ่งที่มีค่ามีความสำคัญในการทำหน้าที่ ดูแลรักษา เอื้อเพื่อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพราะเราคือครอบครัวเดียวกัน ถ้าพยาบาลมีจิตสำนึกแบบนี้ ก็จะบริการผู้ป่วยด้วยดี มีเมตตา เพราะเป็นญาติกัน แต่ในทางกลับกัน ถ้ามองว่าไม่ได้เป็นญาติกัน ไม่เป็นอะไรกันไม่มีความเกี่ยวข้องเป็นความคิดแบบ

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มจร., วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง วรณี ณรงค์ชวนะ,รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

แยกส่วน ทำงานแค่ตามหน้าที่ทำให้ขาดความเมตตา กรุณา และขาดการการบูรณาการหลักธรรม (อิทธิบาท ๔)

๓. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคล วิชาชีพพยาบาลก็เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น แม้ว่าหลักสูตรฯ จะได้เน้นย้ำถึงการแสดงออกของคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ อันจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือ การเป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล



แผนภาพที่ ๔.๒ : รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

ตารางที่ ๔.๗: แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

ประเด็น	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	๒๒	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๔, ๑๖, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕.

๔.๓.๒ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านการสื่อสาร

พฤติกรรมของพยาบาลในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการเป็นผู้ฟังที่ดี ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ลดอุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร สามารถสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงาน และระหว่างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะการใช้ปิยวาจาในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่สุด การมีจิตสุจริต ๔ การงดคำหยาบ งดเว้นการส่อเสียด งดเว้นการพูดเพ้อเจ้อ พูดเท็จ เว้นแต่บางกรณีต้องมีเหตุผล แต่ต้องมีเมตตาเป็นพื้นฐาน เป็นหลักการ อาจพูดไม่ตรงแต่เพื่อรักษาชีวิต รักษาอาการของผู้ป่วยให้ดีขึ้นเราต้องพูดเท็จบ้างเพื่อเกิดประโยชน์แก่คนไข้ ยึดในวจีสุจริต ๔ ปิยวาจา คือ ๑ ในสังคหวัตถุ ๔ ทำประโยชน์ให้กับผู้ป่วย^{๑๕๖} ดังนั้น หลักพุทธธรรมที่ผู้เชี่ยวชาญได้พูดถึงมีมากมายแต่ในการวิเคราะห์องค์ประกอบผู้วิจัยจะใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการกำหนดกลไกในการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักธรรมที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้

๑. ระบบการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการหนึ่งของการดำรงชีวิตในความเป็นมนุษย์ที่ต้องใช้ช่องทางสำหรับการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นทราบถึงความต้องการหรือจุดประสงค์ที่แท้จริงของตนเอง ซึ่งยุคอดีตที่ผ่านมาอาจจะใช้ท่าทางเพราะยังไม่มีภาษาเข้ามาช่วย เมื่อกาลเวลาผ่านไปทำให้มนุษย์สามารถคิดค้นภาษาขึ้นมาใช้ในการความเข้าใจต่อกันมากยิ่งขึ้นจนสามารถสร้างเป็นลักษณะของเอกสารต่าง ซึ่งมีหลักที่สำคัญของการสื่อสารที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาชีพของพยาบาล ได้แก่

๑) สามารถฟังอย่างเข้าใจ (Empathic listening) และสรุปประเด็นจากการฟังได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนใช้หลักธรรมที่หลากหลาย มาจับในการพัฒนาจริยธรรมวิชาชีพ การสื่อสาร

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มจร., วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

สัมพันธภาพ การพัฒนาจริยธรรมต้องใช้ สุจริต ๓ มีศีล ไตรสิกขา ปัญญา มีศีล สมาธิ ปัญญา ๓ เรียนรู้ตลอด มีวินัยเป็นพื้นฐาน มีความมั่นคง ในจิตใจ^{๑๔๗}

๒) ความสามารถในการอ่านข้อมูล ความรู้ทางวิชาการ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสรุปประเด็นสำคัญ

๓) การเขียนเอกสารทางวิชาการภาษาไทยได้ถูกต้อง ตามหลักวิชาการและการอ้างอิงที่เป็นสากล

๔) ความสามารถในการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ทางการแพทย์และสุขภาพ แก่ ผู้ใช้บริการและผู้เกี่ยวข้อง โดยเลือกใช้ถ้อยคำ ภาษา และสื่อที่เหมาะสม

๕) การมีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ รวมทั้งการให้คำปรึกษา และการสร้างบรรยากาศให้เกิดความ เชื่อถือ ในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ

พยาบาลต้องมีทักษะในการทำงาน ทักษะการสื่อสาร มีความสำคัญ การใช้พุทธธรรมการใช้ฉันทะ วิริยะ ต้องเริ่มจากวิทยาลัยพยาบาล เพราะนักศึกษาที่เข้ามาต้องมีความพึงพอใจ รัก และอยากทำงานในการเป็นพยาบาล เข้ามาด้วยใจรัก ไม่ใช่ถูกผีปกครองบังคับ เพราะงานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องดูแลผู้ป่วย ด้วยใจรัก ต้องมีสติในการทำงาน ถ้าเรามีความสุข งานจะออกมาดี ถ้าคิดเพียงแค่ทำหน้าที่ ทำให้มีการเปรียบเทียบก็เกิดความท้อแท้ การทำงานในตำแหน่งที่มีภาระงานมาก ถ้าคิดในแง่ลบ ก็จะทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ถ้าคิดในเชิงบวก ถือว่าเป็นการฝึกประสบการณ์ จากการแสวงหาความรู้ คือ ทักษะที่ได้จากการเรียนรู้และวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ช่วยทำให้เกิดแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะเกิดทักษะในการค้นคว้า สิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ จะทำให้ทราบข้อเท็จจริง และสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงที่เกิดการเรียนรู้ จากการทำงานทำให้มีความเชี่ยวชาญ เช่นกรณีคนที่มีการประสบการณ์มาก เมื่อเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ จะมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน สามารถให้คำปรึกษาให้แก่น้องๆได้ เป็นประสบการณ์ที่หาซื้อไม่ได้^{๑๔๘}

การพัฒนาระบบการสื่อสารทางวิชาการในการเขียนข้อมูลทางวิชาการ ความรู้ภาษาอังกฤษไม่ได้ถูกสนับสนุนอย่างแท้จริง ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ทางทางการแพทย์และการทำความรู้ทางวิชาชีพสู่บุคลากร กองทัพเรือ ขาดการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสเข้าร่วมรับรู้ ตัวอย่างเช่น มีทุนการศึกษาดูงานต่างประเทศ แต่ไม่มีการกระตุ้นหรือประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในวิชาชีพหรืออย่างทั่วถึงหาโอกาสในการสัมมนา งานพัฒนาองค์กร^{๑๔๙} เป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพ เพราะพยาบาลจะเป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างผู้ป่วย-แพทย์ /ผู้ป่วย-ญาติ/ ญาติ-แพทย์ และสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการสื่อสารข้อมูลเหล่านี้ต้องชัดเจนบางครั้งต้องใช้ความรู้ที่มีทำการวิเคราะห์ แปลผล ก่อนสื่อสาร ออกไป ซึ่งถ้าความหมายผิดพลาดอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ป่วย

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ พระมหาสุทิตย์ อาภากร, ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง วรณี ณรงค์ชนะ,รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง ศศิธร ลุมพิกานนท์, หัวหน้าห้องตรวจโรคัลยกรรมกระดูก รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

หรือถ้าสื่อสารไม่ทันการณ์ อาจทำให้ผู้ป่วยเสียชีวิตได้ นอกจากผู้ป่วยจะไวใจพยาบาลแล้ว แพทย์ก็ต้องเชื่อถือข้อมูลที่พยาบาลสื่อสาร การวิเคราะห์ แผลผลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา ต้องอาศัยศักยภาพของพยาบาลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญในงานที่ทำ^{๑๕๐} โดยมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพใช้สื่อสารในทางที่ถูก และข้อมูลที่เป็นจริง^{๑๕๑}

ด้านการสื่อสารในบางครั้งอารมณ์ของผู้ฟังไม่คงที่การพูดสิ่งใดไปอาจถูกแปลเจตนาในคำพูดที่ผิด ต้องระวังในการใช้คำพูด การสื่อสาร แม้กับพยาบาลด้วยกันเองยังไม่เข้าใจกัน การสื่อสารกับผู้ป่วยที่กำลังมีความทุกข์ให้ถึงใจเขาใจเรา เราใช้ภาษาที่สื่อความความรักเมตตา ได้หลายอย่างเช่น การมอง การสัมผัส ปลอบโยน ต้องฝึกฝน ให้เป็นปกติ นิสัย รูปแบบทักษะการสื่อสารต้องมาจากการ ฝึกอบรม ฟัง การปลูกฝัง จากสังคม เมื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ประชาชนในประเทศสมาชิกอาเซียนอาจจะเข้ามามาก หลากหลายเชื้อชาติ ศาสนา ก็อาจมีความคิดที่แตกต่างในด้านภาษาและสัมพันธภาพเป็นวัฒนธรรมข้ามชาติ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดสรร ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน^{๑๕๒} ซึ่งบางครั้งยังพบปัญหาและอุปสรรค ในปัจจุบันนี้ยุคไอที และการใช้ สื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ ผู้ใช้ต้องมีความระมัดระวังอย่างยิ่งเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานและผู้ป่วย^{๑๕๓} จะเห็นได้ว่า การพัฒนาระบบการสื่อสารของพยาบาลต้องทักษะในการทำงาน ทักษะการสื่อสาร มีความสำคัญในการใช้พุทธบูรณาการที่ผนวกกับหลักอิทธิบาทธรรมจะพบว่า

๑. ระบบการพัฒนาคันหา คือ ความพอใจ จะต้องเริ่มจาก วิทยาลัยพยาบาล เพราะเด็กที่เข้ามาต้องมีความพึงพอใจ รัก และอยากทำงาน ในการเป็นพยาบาล เข้ามาด้วยใจรัก ไม่ได้โดนพ่อแม่บังคับ เพราะงานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องดูแลผู้ป่วย ด้วยใจรัก ต้องมีสติในการทำงาน ถ้าคนเรามีความสุข งานจะออกมาดี ถ้าคิดเพียงแค่ว่าหน้าที่ ทำให้ มีการเปรียบเทียบก็เกิดความท้อแท้ การทำงานในตำแหน่ง ในตึก ที่มีภาระงานมาก ถ้าเด็กคิดในแง่ลบ ก็จะเกิดความท้อแท้ แต่ถ้าคิดบวก ถือว่าเป็นการฝึก ได้ประสบการณ์ จากการทำงานทำให้มีความเชี่ยวชาญ สามารถหาความรู้ได้จากการทำงาน

๒. ระบบการพัฒนาวิริยะ คือ ความเพียร ความอดทน ต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าจากด้านอาชีพ เพราะต่อไปพยาบาลต้องถูกประเมิน มากมาย ซึ่งสมัยก่อนมีการดูลำดับความอาวุโส แต่ปัจจุบันมีการกำหนดสมรรถนะ มีเกณฑ์การวัดประเมิน จึงต้องมีการอบรมเพิ่มความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะ และศักยภาพของตนเอง

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงฉวีลหวั่ง นาควัชร, หน.กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิงสุมล หายพล, หน.กลุ่มงานวิสัญญีกรรม ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง พัฒนชนก จิตสุวรรณ, หน.งานการปฏิบัติการขั้นสูง รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร, หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๓. การพัฒนาระบบของจิตตะ คือ ความตั้งมั่น ความมั่นใจในวิชาชีพจะต้องมีสติ ทำงานด้วยใจ มีจิตใต้ มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ป่วยปลอดภัย ตั้งมั่น โปร่งใสตรวจสอบได้ ความเป็นมิตร เชิดชูคนดีมีคุณธรรม สามัคคี ร่วมพัฒนา ในการน้อมนำ จริยธรรมคุณความดีมาช่วยในการทำงาน รวมทั้งการปรับพฤติกรรมบริการมีความสำคัญกับการสื่อสาร ในแต่ละปีมักจะมีเรื่องมีเรื่องร้องเรียน เพราะการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกัน ผู้ป่วยที่มารักษา ญาติที่มาเยี่ยมมีความทุกข์ทำให้จิตใจไม่ปกติ เราต้องสอนน้องว่าต้องใช้สติในการสื่อสารกับผู้ป่วย เพื่อลดการร้องเรียน เรื่อง จิต กาย วิญญาณ อารมณ์ สังคม แต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ให้เอาใจเขามาใส่ใจเรา

๔. การพัฒนาระบบของ วิมังสา คือ ความไตร่ตรองใคร่ครวญ จุดบกพร่องของเรา มีพยาบาลสำเร็จการศึกษาปริญญาโทจำนวนมากแต่ทำงานในตำแหน่งที่ไม่ตรงกับสาขา นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องครอบครัว ทำให้การทำงานได้ไม่เต็มที่ ส่วนความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ โครงสร้างบริบทในการบริหารของโรงพยาบาล กับโรงพยาบาลอื่นๆ ไม่ชัดเจน เกิดความท้อแท้ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน การประเมินการทำงาน มีหลักเกณฑ์การวัดในแต่ละตำแหน่ง เฉพาะทาง เส้นทางการทำงาน ต้องมีสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญ นอกจากนี้ต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ

โดยสรุป การพัฒนาคนต้องรู้ว่า เขาบกพร่องตรงไหน ต้องมีแบบประเมิน มาตรวจสมรรถนะมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ หัวหน้าตึกต้องทราบจุดอ่อน จุดแข็งของตึกที่รับผิดชอบ มีการแก้ไขปัญหาที่บกพร่อง โดยการจัดอบรมในตึก เชิญแพทย์ที่เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง สาขามาให้ความรู้ในเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนกลางต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งต้องให้ความสำคัญในการวางแผน จัดการอบรม ในภาพองค์กรรวมของทั้งโรงพยาบาล เป็นการเพิ่มสมรรถนะบุคลากร ^{๑๕๔}

ระบบการสื่อสารมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างเหมาะสม การบูรณาการหลักธรรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารของพยาบาลและมีกระบวนการ ^{๑๕๕} สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งาน พื้นฐานในการประมวลผล คำนวณ จัดเก็บ และการนำเสนอ การใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ความรู้ด้านสุขภาพและการพยาบาล ความรู้เรื่ององค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล ระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล และการนำสารสนเทศมาใช้ในการ บริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย ใช้ระบบเทคโนโลยี การสื่อสาร เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของพยาบาลให้มาก จะช่วยลดขั้นตอน ลดการผิดพลาด เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ลดภาระการทำงานซ้ำซ้อน ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ ^{๑๕๖} โดยการ จัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาสมรรถนะตามประเด็นต่อไปนี้

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง วรณี ณรงค์ชวนะ,รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ นาวาโทเสรี สุขเรือน, หัวหน้าห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

๑. การจัดระบบการสื่อสารในลักษณะองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งาน องค์ประกอบของเทคโนโลยี สารสนเทศ และระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล และระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล

๒. การจัดโครงการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โปรแกรมวิเคราะห์พื้นฐานโปรแกรมนำเสนองาน การประมวล จัดเก็บ และนำเสนอข้อมูลข่าวสาร

๓. การจัดหน่วยงานสำหรับการใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ในการสืบค้นข้อมูล ข่าวสารด้านสุขภาพและการพยาบาล และความรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพและบุคคลทั่วไป

๔. การจัดการอย่างมีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลทางการพยาบาล

๕. การจัดทำโครงการอย่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน การสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านสภาพสังคมในปัจจุบันทำให้พยาบาลไม่ค่อยคำนึงถึง เรื่องการสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ มีหน่วยงานที่วัดกระบวนการพัฒนา เรื่องนี้น้อยมาก^{๑๕๗}

โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเพื่อจัดการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์เพราะการสื่อสารในโลกปัจจุบันมีความรวดเร็วทำให้สมรรถนะของพยาบาลจะต้องติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นที่ทำให้เกิดมีข้อจำกัดน้อยที่สุดซึ่งหากมองในเชิงของการการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองจะพบว่า บันไดวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (Career Ladder for Professional Nurse) หรือความต้องการการพัฒนาของวิชาชีพพยาบาลที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะก็เพื่อ

๑. ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

๒. ได้สร้างความรู้ความสามารถเพิ่มพูนขึ้นเป็นลำดับ ตามระยะเวลาที่ได้มีประสบการณ์ในงาน

๓. ได้สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการพยาบาล

๔. ทำงานร่วมกับทีมสุขภาพเชิงวิชาชีพ

๕. สร้างความมีคุณค่าในตน

เป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะระบบการสื่อสารในรูปของผลงานทางวิชาการหรือผลงานทางการปฏิบัติหน้าอื่น ๆ ที่ปรากฏเป็นรูปธรรมจะช่วยให้พยาบาลมีโอกาสสร้างความโดดเด่นในการปฏิบัติหน้าที่มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีทีมงานที่ส่งเสริมสุขภาพชุมชน และมีความรู้สึกเกิดคุณค่าในตนเองที่ได้ทำประโยชน์หรือทำหน้าที่ที่ได้รับความไว้วางใจ แต่กระนั้น การพัฒนาสมรรถนะจะต้องไม่หยุดอยู่กับที่จะต้องมีการทำให้เกิดการเรียนรู้และสร้างความชัดเจนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากในเชิงการปฏิบัติงานตามสายอาชีพ คือ จะต้องมีความก้าวหน้า อย่างน้อย ๓ ระยะ ได้แก่

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ นาย ครรชิต หนากลาง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

ระยะที่ ๑ ระยะค้นหาความเป็นวิชาชีพ ซึ่งเป็นการค้นหาตัวตนความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการปฏิบัติงานซึ่งผลจะก่อให้เกิดความสุข ที่เรียกว่า ความพอใจในอาชีพเป็นเบื้องต้น (ฉันทะ)

ระยะที่ ๒ ระยะสร้างวุฒิภาวะของอาชีพ ซึ่งเป็นการค้นหาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นด้วยการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม การฝึกอบรมในสายอาชีพ สายวิชาการ สายเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่มีความอดทน ความเพียรอย่างมาก เพราะการสร้างวุฒิภาวะจำเป็นจะต้องใช้ความอดทนที่จะต้องเป็นองค์ความรู้หรือวุฒิภาวะของอาชีพ (วิริยะ)

ระยะที่ ๓ ระยะแสดงความเป็นวิชาชีพเต็มภาคภูมิ^{๑๕๘} ในลักษณะของอุดมการณ์ที่มีความตั้งมั่น มั่นคงในวิชาชีพ หรือเกิดความรัก ความศรัทธาที่จะประพุดิตนไปสู่ความเป็นมืออาชีพสำหรับการเป็นพยาบาลมากยิ่งขึ้น (จิตตะ)

ระยะที่ ๔ ระยะการพัฒนาค้นพบแบบสหวิทยาการหรือการบูรณาการกับศาสตร์อื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเข้าใจต่อโลกอย่างแท้จริงโดยเฉพาะการนำความรู้ในหลายๆ ศาสตร์มารวมกันเป็นองค์ความรู้ในเชิงบูรณาการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (วิมังสา)

ระยะการพัฒนาสมรรถนะทั้ง ๔ ระยะ จะช่วยให้เกิดความสมดุลแห่งความประพุดิตนที่อยู่ในกรอบของความเป็นวิชาชีพได้มากยิ่งขึ้นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองจะช่วยให้ระบบการสื่อสารเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสายวิชาชีพที่มองถึงองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านมารวมอยู่ที่พยาบาลจนสามารถทำให้เกิดการสื่อสารที่สามารถถอดรหัสความเข้าใจต่อผู้รับบริการนำไปสู่การพัฒนาบันไดวิชาชีพพยาบาล ๔ เส้นทางวิชาชีพหรือความก้าวหน้าที่จะบุไว้ (Four Tracks)^{๑๕๙} ได้แก่

๑. เส้นทางสายบริหาร (Administration) ซึ่งเป็นการสื่อสารในองค์กรที่จำเป็นจะต้องใช้นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กร รวมไปถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการสื่อสารกับพยาบาลที่ประกอบด้วยคามมีเมตตามากยิ่งขึ้น

๒. เส้นทางสายปฏิบัติ (Clinical Nursing) เป็นการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อผู้ป่วยหรือผู้รับบริการก่อให้เกิดความรักและศรัทธาจากผู้ป่วย จึงต้องปฏิบัติงานไปตามสิ่งที่คาดหวังมากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดผลงานในลักษณะค่ายกย่อง และการเชิดชูอันเป็นผลงานประจักษ์แก่สายตาของบุคคลทั่วไป

๓. เส้นทางสายการศึกษา (Education) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพราะระดับการศึกษาจะทำให้พัฒนาการทางทักษะ และศักยภาพมิให้หยุดอยู่เพียงแค่การเป็นพยาบาลจะต้องหมุนไปสู่ระดับการบริหารที่ใช้ศักยภาพทางความรู้และความคิด

๔. เส้นทางสายงานวิจัย (Research) อันเป็นสิ่งที่จะทำให้ผลงานเกิดเป็นรูปธรรมเพราะการวิจัยจะช่วยให้เกิดองค์ความรู้เฉพาะประเด็นที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ หรือต้องการที่จะพัฒนาเพื่อยกระดับการบริการที่ดีขึ้น

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ทศนิ์ สงกา, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ นาวาโทเสรี สุขเรือน, หัวหน้าห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

เส้นทางทั้ง ๔ ประการจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของพยาบาลในการบริการซึ่งมีความสำคัญกับการสื่อสารเฉพาะ เพราะในแต่ละปีมักจะมีเรื่องร้องเรียน เพราะการสื่อสารพูดจาที่ไม่เข้าใจกัน ของผู้ป่วยที่มารักษา ญาติที่มาเยี่ยมมีความทุกข์ทำให้จิตใจไม่ปกติ ต้องสอนให้พยาบาลเข้าใจในการใช้สถิติสื่อสารกับผู้ป่วย เพื่อลดการร้องเรียน เรื่อง จิต กาย วิญญาณ อารมณ์ สังคม แต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ให้เอาใจเขามาใส่ใจเรา^{๑๖๐} ซึ่งปัจจุบันโรงพยาบาลมีโครงการพัฒนาจิต เราต้องมีการฝึกฝึก การรับรู้เป็นกลุ่ม เพื่อเป็นแกนนำในการสร้างระบบ มาฝึกพัฒนาจิต โดยการมีกิจกรรมให้ทำร่วมกันเพื่อปลูกฝังความคิด การมีจิตสาธารณะ มีแนวทางในการสื่อสารร่วมสร้างสัมพันธ์ภาพความเข้าใจอันดี ในการดูแลด้วยกัน โดยกระบวนการกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน เช่น กลุ่มงานสูตินารี กลุ่มงานศัลยกรรม แต่ละกลุ่มมีการจัดกิจกรรมแล้วมาเล่า สู้กันฟัง มีการรายงานผลการจัดกิจกรรมที่ประสบผลสำเร็จ^{๑๖๑} ด้านจริยธรรม ต้องกำกับดูแลการใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพ และต้องพัฒนาให้พยาบาลทุกคน มีวัฒนธรรมในการสร้างคุณสมบัติของทุกคนให้ยึดมั่นในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ให้เกิดกับผู้รับบริการ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ต้องให้พัฒนาตนเองด้านทักษะ ความรู้ และต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ สร้างคุณค่าของวิชาชีพ ถ้าทุกคนมีเจตคติที่ดี องค์กรจะได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้ให้บริการ^{๑๖๒} ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลด้านการสื่อสารจะต้องมองให้เห็นถึงความรู้สึกรับสาร โดยเฉพาะผู้ป่วยหรือผู้รับบริการที่มีความรู้สึกดีๆ กลับมาซึ่งต้องอาศัยสมรรถนะการสื่อสาร^{๑๖๓} ดังต่อไปนี้

๑. ความสามารถในการสื่อสาร เพราะการสื่อสารมีหลากหลายช่องทางสำหรับการใช้การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น การใช้ด้วยคำพูด การใช้ด้วยภาษากาย การใช้ด้วยเทคโนโลยี หรือการสื่อสารด้วยคำศัพท์ทางวิชาการ เป็นต้น

๒. การสื่อสารด้วยความเข้าใจ เพราะความเข้าใจเป็นจุดเริ่มของการรับรู้ในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งพบว่าบ่อยครั้งที่เกิดความผิดพลาดในระบบการสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจผิด และก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้

๓. การสื่อสารด้วยหัวใจ เพราะหัวใจที่มีความวิชาชีพจะต้องมีหัวใจในการรักษาผู้ป่วย ด้วยความสามารถสูงสุดซึ่งบางครั้งก็ยากที่จะเห็นแต่สามารถสังเกตพฤติกรรมได้หรือผู้ป่วยหรือผู้รับบริการสามารถจะสัมผัสถึงความรู้สึกนั้นได้เช่นกัน

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง วรณีย์ ฌรณะชวันะ, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง จุรีรัตน์ คำหอม, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง กรองทิพย์ จันทร์อินทร์, หน.กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร.อรชร ไกรจักร, ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการรพ.สำโรงการแพทย์, วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๔. การสื่อสารด้วยความเข้าใจผู้ป่วย เพราะผู้ที่เป็นพยาบาลย่อมจะรับรู้ถึงความหวัง กำลังใจที่ต้องการได้จากใคร ๆ ไม่ว่าจะเป็นพยาบาลหรือญาติผู้ป่วยก็ตามที่สามารถจะให้กำลังใจแก่ผู้ป่วยได้ ซึ่งบางครั้งพยาบาลอาจจะให้คำแนะนำในหลาย ๆ เรื่องแก่ญาติได้เช่นกัน เป็นต้น

๕. การสื่อสารด้วยความมีเมตตาต่อกัน เพราะพยาบาลจะเป็นตัวแทนของความมีเมตตา หากขาดเมตตาจะเป็นพยาบาลไม่ได้เพราะไม่เกิดประโยชน์อันใด ซึ่งในลักษณะการใช้เมตตาทางวาจา เป็นการใช้ลักษณะคำพูดที่ทำให้ผู้ป่วยเกิดกำลังใจที่จะต่อสู้กับโรคร้ายไข้เจ็บได้ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามลักษณะการสื่อสารดังกล่าวย่อมเป็นสิ่งที่มองถึงสมรรถนะของพยาบาล โดยองค์รวมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่เพราะพยาบาลกับผู้ป่วยย่อมจะต้องสื่อสารกันตลอดเพื่อการรับรู้ อาการต่าง แต่ที่ผ่านมาทำให้เห็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ด้านการสื่อสาร เนื่องจากสภาพปัจจัยสิ่งแวดล้อมในระบบการทำงาน การสื่อสารระหว่างบุคลากรของพยาบาล การสื่อสารกับผู้บริหาร และการสื่อสารกับผู้วิชาชีพ จากปัญหาของปัจจัยส่วนบุคคล องค์กร นโยบาย สังคม วัฒนธรรม องค์กรของสถาบันนั้น ๆ ว่าจะมีการกำหนดนโยบาย^{๑๖๔} มีการสื่อสารที่ดีที่มีความสำคัญ คือการสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีข้อดีมากมาย และก็เป็นปัญหาและอุปสรรคเป็นอย่างมากเช่นเดียวกัน เพราะยังมีช่องทางการสื่อสารที่เร็วมากเท่าไร โอกาสของความผิดพลาดในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีอาจคลาดเคลื่อนได้มากยิ่งขึ้น หากขาดการทบทวน การคิดอย่างรอบคอบ^{๑๖๕}

จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านการสื่อสาร ทำให้ผู้วิจัยพบว่า

๑. การติดต่อสื่อสารพฤติกรรมของพยาบาลในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการเป็นผู้ฟังที่ดี ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ลดอุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร สามารถสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงาน และระหว่างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสาร และการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่

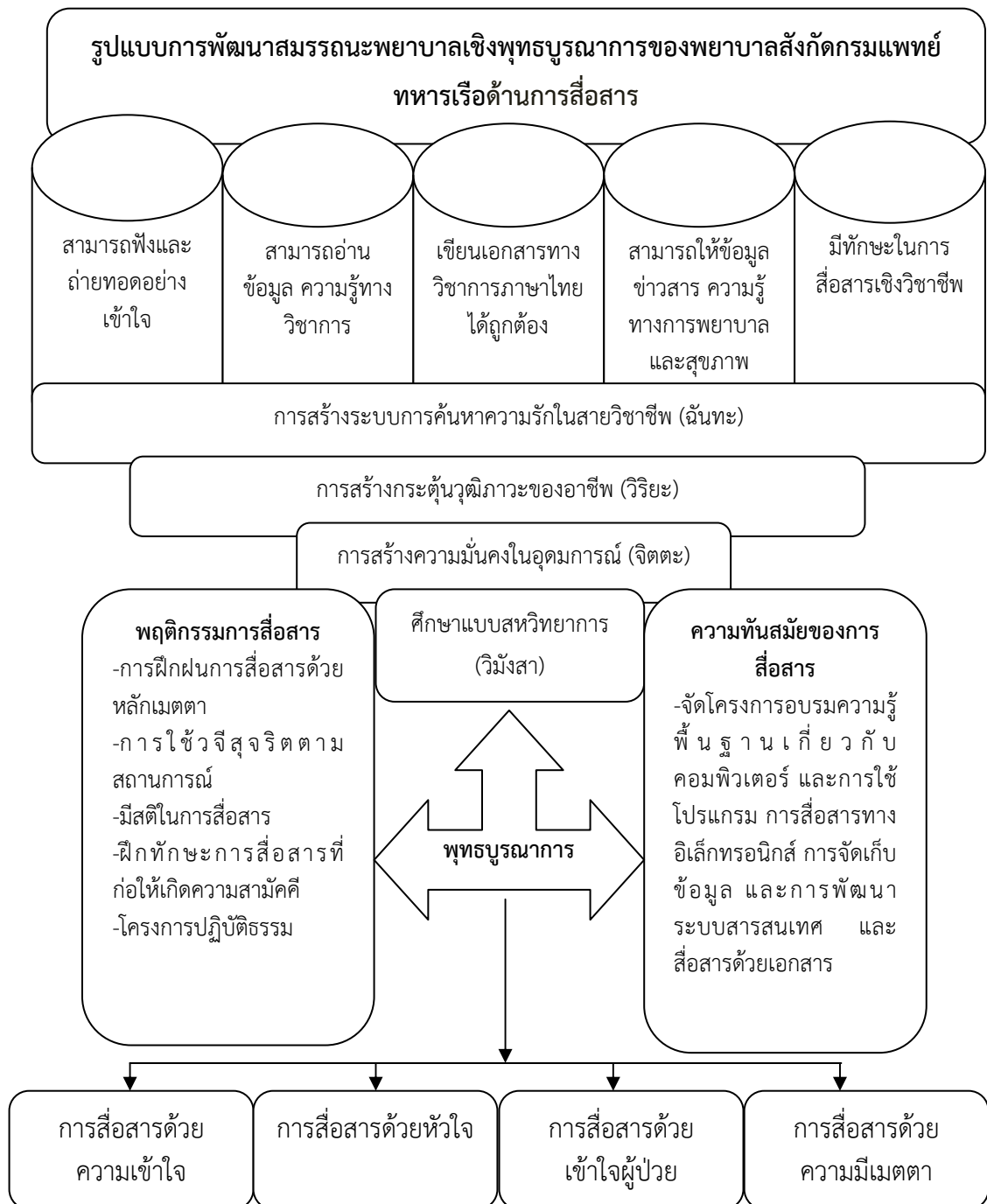
๒. การสร้างระบบการสื่อสารในเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสมต่อการบูรณาการหลักธรรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารของพยาบาลและมีกระบวนการสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศมี การใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ความรู้ด้านสุขภาพและการพยาบาล ความรู้เรื่ององค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล ระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล และการนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย ใช้ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของพยาบาลให้

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ นาวาโทเสรี สุขเรือน, หัวหน้าห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร, หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

มาก จะช่วยลดขั้นตอน ลดการผิดพลาด เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ลดภาระการทำงาน ซ้ำซ้อน ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ

๓. การพัฒนาสมรรถนะทางด้านความสามารถในการสื่อสาร พยาบาลจะต้องใช้การสื่อสารด้วยความเข้าใจ ใช้การสื่อสารด้วยหัวใจ ใช้การสื่อสารด้วยเข้าใจผู้ป่วย และการสื่อสารด้วยความมีเมตตาต่อกันซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดกำลังใจของผู้รับบริการหรือผู้ป่วย เพราะบางโรคเป็นเพียงแคโรคที่ขาดกำลังใจหากพยาบาลเติมเต็มในส่วนที่ผู้ป่วยขาดได้ก็เท่ากับได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด



แผนภาพที่ ๔.๓ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือด้านการสื่อสาร

ตารางที่ ๔.๘ : แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านการสื่อสาร

ประเด็น	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านการสื่อสาร	๑๖	๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๕, ๑๖, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๔.

๔.๓.๒ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านสัมพันธภาพ

การประกันคุณภาพและกระบวนการพัฒนาคุณภาพ สามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมในทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้ รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับบริการได้ทุกสถานการณ์

๑. ระบบการสร้างสัมพันธภาพ

จุดเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพจะต้องมีการเปิดโลกทัศน์ในการยอมรับในความแตกต่างทางความคิดของผู้อื่นโดยแสดงออกด้วยภาษา ท่าทาง การให้ข้อคิดเห็นที่เหมาะสม และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้วยความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคล ด้วยความเสมอภาค ซึ่งหากในเชิงหลักพุทธธรรมจะพบมากมายสำหรับการนำมาสร้างเป็นองค์ประกอบในการกำหนดกระบวนการสื่อสาร ซึ่งการกำหนดกลไกการสร้างระบบสำหรับการพัฒนาสัมพันธภาพต้องมีหลักพุทธธรรมต่าง ๆ ไปพัฒนาในแต่ละด้าน^{๑๖๖} ดังต่อไปนี้

๑) พละ ๕ ประการ ได้แก่ สัจหา คือ ความเชื่อมั่น เชื่อถือทั้งในตนเอง และองค์กร วิริยะ ความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างสุดความสามารถ สติ ความระมัดระวังความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ทุกขณะเวลา สมาธิ คือ ความมั่นใจแห่งจิตใน มั่นใจในองค์กร ตั้งมั่นอยู่ในอุดมการณ์ของตนเองและองค์กร และปัญญา คือ ความรอบรู้ในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่รวมทั้งองค์ความรู้ในการดูแลตนเอง และผู้ป่วยด้วยการศึกษาหรือสอบถาม ซึ่งบางครั้งหน่วยงานอาจจะเข้ามาช่วยในการประเด็นนี้ เช่น การจัดอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาเพิ่มเติม^{๑๖๗}

๒) สังคหวัตถุ ๔ ประการ ได้แก่ ทาน การให้สิ่งของหรือความเสียสละต่อเพื่อร่วมงาน และสละเวลาเพื่อรักษาผู้ป่วยที่ยังรอความหวังจากพยาบาลให้ได้รับการบริการที่ดีที่สุด ปิยวาจา คือ การใช้วาจาให้เหมาะสมแก่ภาวะของผู้ตนเอง มีความไพเราะ เมื่อผู้ป่วยได้ยินได้ฟังจะเกิดการ

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ พระมหาสุทิตย์ อาภากร, ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

ยอมและอบอุ่นใจ อัตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่องค์กร และแก่ผู้ป่วยในการเข้าไปช่วยเหลือแม้ว่าจะนอกเวลาปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะแบ่งเบาภาระขององค์กรหรือเพื่อนร่วมงานให้น้อยลง และสมานัตตตา ความมีตนเองเสมอเหมือนกับการร่วมงานและการรักษาผู้ป่วยอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ มีบรรทัดฐานเดียวกันจนสามารถมองผู้ป่วยทุกคนสมควรได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียม^{๑๖๘}

๓) สปัจริยธรรม ๗ ประการ ได้แก่ ธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล อัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน มัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล ปริสัญญุตตา เป็นผู้รู้จักบริษัทบุคคลัญญตา หรือ บุคคลปโรปรัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล^{๑๖๙}

๔) หลักสาราณียธรรม ๖ ประการ ได้แก่ กายกรรม อันประกอบด้วยเมตตา คือ การกระทำทางกายที่ประกอบด้วยเมตตา วจีกรรม อันประกอบด้วยเมตตา คือ การมีวาจาที่ดี มโนกรรมอัน ประกอบด้วยเมตตา คือ ความคิดสาธารณโภคี คือ การรู้จักแบ่งสิ่งของให้กันและกัน สีลสามัญญตา คือ มีการปฏิบัติที่เหมือน ๆ กัน ทิฐิสามัญญตา คือ การมีความเห็นร่วมกัน ที่สำคัญจะเน้นไปที่ความมีเมตตาที่ดีต่อกัน วจีกรรมมาใช้ในการสื่อสารกันได้^{๑๗๐}

๕) วัตตบท ๗ ประการ ได้แก่ การเลี้ยงดูและมีความเคารพในพ่อแม่ การแสดงเคารพอ่อนน้อมต่อผู้ใหญ่ การกล่าววาจาสุภาพอ่อนหวาน การไม่กล่าวคำส่อเสียด กล่าวแต่วาจาสมานสามัคคีการชอบเผื่อแผ่ ไม่ประพฤติตนเป็นคนตระหนี่ การมีความสัตย์ กล่าวแต่คำที่เป็นจริง และการระงับความโกรธด้วยขันติธรรม

การนำหลักพุทธธรรมทั้ง ๕ หมวดมาใช้ในการสร้างสัมพันธภาพที่จะต้องบ่งบอกถึงความพอใจของผู้รับบริการอันเป็นการส่งผลของความสุขในทั้งผู้ให้และผู้รับ จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งทางด้านองค์กรจะต้องจัดโครงการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับคุณลักษณะดังกล่าวที่เป็นไปตามหลักพุทธธรรมมากกว่าการมองถึงทักษะเพราะหลักพุทธธรรมจะช่วยให้พยาบาลมีความสุข มีความสนุกกับการปฏิบัติงานหากพยาบาลขาดซึ่งความสุขผลของการปฏิบัติงานย่อมออกมาในลักษณะที่ค่อยจะดีด้วยเช่นกัน^{๑๗๑} ดังนั้น องค์กรหรือพยาบาลจะต้องมองไปที่องค์ความรู้ที่จะพัฒนาการตามเหตุปัจจุบันโดยมองประเด็นไปที่การสร้างสัมพันธภาพที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทันโรคและความรักในอาชีพในลักษณะทัศนคติต่อวิชาชีพ^{๑๗๒} สำหรับพัฒนาระบบสัมพันธภาพกับผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ โดยเฉพาะการให้ความช่วยเหลือทางด้านข้อมูลข่าวสาร และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ตามศักยภาพ และความเหมาะสม ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทีมมี

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ พระมหาสุทิตย์ อาภากร, ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ พระครูพิพิธสุตาทร,ดร., รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่, วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ พระวิสุทธีวงศาจารย์, รองเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญเจ้าคณะภาค ๗, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ นาย ครรชิต หนากลาง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร.อรชร ไกรจักร, ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการรพ.สำโรงการแพทย์, วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สุขภาพที่ดี และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามแนวปฏิบัติในสังคมนั้น ๆ อย่างเหมาะสมกับการใช้วิชาชีพ วิชาชีวิตมาทำตนให้เข้มแข็งมาสู่การปฏิบัติตน ดูแลผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง เพื่อนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำเอาหลักธรรมมาบูรณาการ จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลมาจับกับหลักพุทธธรรมมาสร้างเป็นโมเดลโดยกำหนดคุณสมบัติส่วนตัวของพยาบาล ใน ๓ ประการ ได้แก่ ๑. ความรู้ความเข้าใจในชีวิต โลก ๒. หลักธรรมที่ช่วยยึดเหนี่ยวทำให้ตนเข้มแข็ง และ ๓. หลักธรรมที่ใช้ในการประกอบอาชีพ^{๑๗๓}

๒. การพัฒนาภาวะผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำ ใช้กลวิธีการนำ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเป็นของผู้บริหารให้แนวทางที่เหมาะสมต่อการทำการวิพากษ์ในประเด็นวิชาชีพ^{๑๗๔} คำว่า พยาบาล มาจากการรักษาความเสื่อม คนทั่วไปมักคิดว่า มีหน้าที่ในการดูแล ฉีดยา เมื่อมีผู้ป่วยมารักษาสนใจเพียงแต่ร่างกายภายนอก เช่น เจ็บป่วยเป็นอะไร มีอาการอย่างไร หาสาเหตุของโรค แต่ไม่ได้สนใจรักษาความเสื่อมทางด้านจิตใจ พยาบาลควรปรับทัศนคติใหม่ ให้หันมาสนใจจิตใจของผู้ป่วย เป็นการบริการด้วยใจ^{๑๗๕} สร้างความตระหนักในหน้าที่ของพยาบาล ต้องดูแลร่างกายควบคู่กับ เข้าใจ ต้องมีฟังก์ชันของใจมากขึ้น วิชาการ หน่วยกิต ที่เรียนส่วนมากเป็นเรื่องของกาย คิดว่าควรปรับให้มาดูแลจิตใจ มติทางจิตมากขึ้น จิต/ สัมพันธ์กับความเข้มแข็งให้ใจมีสมรรถนะที่ดี มีสุขภาพจิตที่ดี ร่างกายก็ดีเพราะมีความสุข ร่างกายจะหลั่งสารเอ็นโดฟิล ให้มาใส่ในวิชาการดูแลรักษาผู้ป่วยพยาบาลต้องเรียนรู้ตระหนักรู้ ๔ ประการ คือ

๑. เรื่องคุณค่าของความเป็นมนุษย์ พยาบาลต้องรู้ว่า ความเป็นมนุษย์ คืออะไร มีความหมายอย่างไร การเกิดเป็นมนุษย์มีค่ามาก ดังคำที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในเล่มที่ ๒๕ ว่า ปุตุโธ มนุษย์ สัพพทีลาโก การเกิดเป็นสิ่งที่หามาได้ยากมาก ดังนั้นมนุษย์จึงเป็นสัตว์ประเสริฐและสำคัญมาก เมื่อพยาบาลรู้อย่างนี้แล้วก็จะทำหน้าที่ การรักษาผู้ป่วยด้วยความตั้งใจ ด้วยแรงกายแรงใจ พุ่มเทให้กับงาน เพื่อให้ผู้ป่วยได้หาย และไปสร้างบุญงามความดี เป็นการสร้างบารมีต่อไป^{๑๗๖} การรักษาความเป็นมนุษย์ก็เช่นกัน ไม่ควรเพียงเพื่อรักษาชีวิตไว้ให้อยู่นานเท่า นั้น แต่ต้องรักษาคุณค่าของมนุษย์ไว้ให้สมบูรณ์ มนุษย์ก็คือคน คุณค่าของมนุษย์หรือของ คนที่สำคัญที่สุดคือความไม่เป็นสัตว์ ไม่ใช่สัตว์ เมื่อพูดถึงความเป็นสัตว์ ทุกคนย่อมรู้สึกถึง ความแตกต่างของตนเองกับสัตว์อย่างชัดเจน ทุกคนย่อมยินดีอย่างยิ่งที่ตนไม่เกิดเป็นสัตว์ ยินดีที่ตนไม่ใช่สัตว์ แม้เพียงถูกเปรียบว่าเป็นสัตว์ หรือเพียงเหมือนสัตว์ ก็ย่อมไม่พอใจอย่างยิ่ง นั่นก็เพราะทุกคนเห็นความห่างไกลระหว่างคุณค่าของคนกับของสัตว์ ค่าของคน เป็นค่าที่สูงกว่าค่าของสัตว์ ดังนั้นคุณค่าของ

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มจร., วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ พ.จ.อ.หญิงศิริพร สงวนสิน,พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิงฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง จุริรัตน์ คำหอม, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง ศศิธร ลุมพิกานนท์, หัวหน้าห้องตรวจโรคศัลยกรรมกระดูก รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

มนุษย์จึงแตกต่างกับสัตว์ ผู้เป็นมนุษย์จึงจำเป็นต้องถนอมรักษาคุณค่าของตนไว้มิให้เสียความเป็นมนุษย์

๒. พยาบาลต้องตระหนักรู้เรื่องคุณค่า ให้ความสำคัญต่อสิ่งที่มีค่ามีความสำคัญในการทำหน้าที่ ดูแลรักษา เอื้อเพื่อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพราะทุกคนที่เกิดมาล้วนเป็นพี่น้องกัน ได้เคยสร้างบุญร่วมกันมา จนวันหนึ่งได้มาพบเจอกัน เป็นช่วงเวลาที่ดีที่ได้สร้างมาได้มาต่อยอดทำความดีได้ดูแลซึ่งกันและกัน พยาบาลจะต้องคิดว่าทุกคนเคยเป็นญาติกันมาก่อน ถ้าพยาบาลมีจิตสำนึกแบบนี้ ก็จะเป็นบริการผู้ป่วยด้วยดี มีเมตตา เพราะเป็นญาติกัน แต่ในทางกลับกัน ถ้ามองว่าไม่ได้เป็นญาติกัน ไม่เป็นอะไรกันไม่มีความเกี่ยวข้องเป็นความคิดแบบแยกส่วน ทำงานแค่ตามหน้าที่ทำให้ขาดความเมตตา กรุณา ดังนั้นพยาบาลจะต้องใส่ใจจิตสำนึกคิดดี ๆ จึงสรุปได้ ๒ ประเด็นคือ ๑. การสร้างกระบวนการที่ก่อให้เกิดความตระหนักรู้คุณค่าของความเป็นมนุษย์ เพราะผู้ป่วย ก็คือ ผู้มนุษย์คนหนึ่งที่เกิดความเจ็บป่วยยังคงอาศัยความหวังจากผู้ที่มีหน้าที่ในการดูแล และฟื้นฟูความป่วยให้หายจากโรคต่าง ๆ และ ๒. การมองว่าทุกคนเป็นญาติ พี่น้องเป็นครอบครัวเดียวกันมาก่อน ทำให้มีโอกาส ดูแล รับใช้ ให้บริการรักษา ผู้ป่วย ให้มีโอกาสชดใช้บุญกรรมที่เคยร่วมสร้างกันมา ให้ทำดีกับเขา^{๑๗๗}

๓. การปฏิบัติตามหลักวัตรบทธรรณ ๗ ประการ คือ การรู้จักใคร่ครวญ ความถูกผิด กตัญญู เป็นการแสดงออกของจิตใจอันสูงสุดและประเสริฐสำรวจใจ รู้เขารู้เรา ไม่ถือตนเป็นใหญ่ ถ้าทำได้อย่างนี้สถาบันดาศักดิ์ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานก็จะเกิดขึ้นกับเรา ความสุขความสำเร็จก็ตามมานี้คือลักษณะการทำงานที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสสอน คุณธรรมทั้ง ๗ ประการ เป็นธรรมที่บรรลุไปสู่ความสำเร็จ^{๑๗๘} หลักธรรมคือ พละ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ พละธรรม ๔ คือหมวดหนึ่งที่น่าสนใจ ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตให้ประสบผลสำเร็จ^{๑๗๙} เรื่องปัญญา วิริยะ ที่เกี่ยวข้องเรื่องอธิบาท ๔ การมีวิริยะ ทำอย่างไรให้มีวิริยะ ให้วิริยะเป็นพลัง จะต้องมีความมองเรื่องหมวด เรื่องอธิบาท ๔ ต้องมีฉันทะ ต้องมีความรัก ให้เกิดในงานที่ทำ มีความเอาใจใส่ มีสมาธิในการทำงาน จิตตะ วิมังสาเกิดตามมา ความสำเร็จก็ตามมา มีการเกี่ยวข้อง ต่อเนื่องกัน สิ่งหนึ่งเป็นหลัก ถ้ามองแบบคู่ขนานอธิบาทก็เช่นกัน^{๑๘๐}

๔. ประเด็นเรื่องปัญญา เป็นเรื่องเดียวสามารถกระจายไปได้หลายอย่าง เพราะปัญญา คือแสงสว่าง ปัญญาทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินชีวิต ไม่ผิดพลาด ในการทำงาน เพราะเรารู้ดี รู้ชั่ว รู้ผิด รู้ถูก รู้ว่าสิ่งไหนเจริญ สิ่งไหนเสื่อม รู้วิธีการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง วิธีการแสวงหาความเจริญ ซึ่งอยู่ในหมวดปัญญาทั้งหมด เมื่อเรามีความทุกข์ เกิดทุกข์ก็สามารถแก้ได้ คนเราเมื่อทุกข์ เพราะทุกข์เกิดที่ใจ เราไม่รู้ ธรรมดาของชีวิต เกิด แก่ เจ็บ ตาย ความเสื่อม ความเจริญ ล้มเหลว ผิดหวัง เป็นสัจธรรมของชีวิต บางคนไม่เข้าใจ ไม่ปล่อยวาง แต่ถ้าเรามีตัวปัญญา เราจะคลายความทุกข์จากทุกข์มากก็เหลือทุกข์น้อย รู้จักเหตุแห่งทุกข์ เกิด แก่ เจ็บ ตาย มองให้เป็นเรื่องธรรมดา ปกติ

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ พระวิสุทธีวงศาจารย์, รองเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญเจ้าคณะภาค ๗, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

รู้จักทำให้รู้เท่าทันทุกข์ คลายความยึดมั่น ถือมั่น ตัวปัญญาทำให้ลดทิฐิ ไม่ยึดติด ไม่คิดว่ามันเป็นของเราแม้แต่ร่างกายแตกสลายก็ไม่ใช่ของเรา^{๑๘๑} ดังนั้น ผู้นำที่มีปัญญาทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างน้อย ๖ ประการ ได้แก่ ๑. สามารถให้เหตุผล เพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้ายตาม ๒. สามารถใจ เสร้มแรง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ๓. มีความกล้าในการตัดสินใจ เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการและหน่วยงาน ๔. แสวงหาการสนับสนุน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้เกี่ยวข้อง ๕. เจรจาต่อรองด้วยเหตุผล และประโยชน์ร่วมกันในสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อน และ ๖. มีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขององค์กร^{๑๘๒}

๓. การพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

การพัฒนาคุณภาพการพยาบาล มักเกิดจากความคาดหวังสูง ทั้งจาก ผู้ป่วย/ญาติ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา พยาบาลจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน แต่วิชาชีพพยาบาลเป็นสาขาวิชาชีพทดแทน^{๑๘๓} จึงทำให้ต้องมีหลักการดังต่อไปนี้

๑) พยาบาลต้องมีความรู้ และสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมส่งระบบการปฏิบัติไปยังผู้รับบริการและผู้ป่วยได้โดยตรงที่สามารถนำความรู้ไปสร้างนวัตกรรมทางสายสัมพันธ์ภาพที่ดีงามได้^{๑๘๔}

๒) การกำหนดเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมาย จัดลำดับความสำคัญ และวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เอาหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการให้เกิดกระบวนการพัฒนาการมีหลายๆหลักธรรมในกระบวนการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ เช่น วิธีการของกรมแพทย์พัฒนาโดย ๑ ให้ความรู้ (Knowledge) ๒. ใ้หม่มมองทัศนคติ (Attitude) ๓. ให้ทักษะ (Skill) ๔. ให้เรียนรู้ (Learning) และ ๕ ปฏิบัติจริง (Practice)^{๑๘๕}

๓) ประเมินผลลัพธ์การปฏิบัติงานของตน และหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น^{๑๘๖}

๔) มีความรู้ มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการพยาบาล และของหน่วยงาน^{๑๘๗}

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงเบญจา จอมแก้ว, หน.กลุ่มงานมาตรฐานผู้ป่วยใน ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงถวิลหวั่ง นาควัชร, หน.กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ พลเรือตรีหญิง ดร. อาภรณ์ ชูดวง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๕} สัมภาษณ์ พระมหาสุทิตย์ อาภากร, ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ นาวาโทหญิงสุมล หาญพล, หน.กลุ่มงานวิสัญญีกรรม ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงสรวงสม มาลากุล ณ อยุธยา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๕) สามารถแก้ไขปัญหและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูล ความรู้ และวิธีการที่เหมาะสมปัญญาตัวเดียวทั้งทางโลกและทางธรรม ที่สามารถแก้ปัญหได้ครอบคลุม ทั้งหมดเพราะสุดยอดคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าคือตัวปัญญาที่ทำให้หลุดพ้น^{๑๘๘}

๔. การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้วยระบบการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้วยระบบการทำงานเป็นทีมจะเป็นอีกตัวชี้วัดหนึ่งที่ ทุก ๆ หน่วยพยายามสร้างการปฏิบัติงานด้วยระบบทีมจะช่วยให้เกิดความมั่นใจมากยิ่งขึ้น โดย สมรรถนะทางการพยาบาลตามที่สภาการพยาบาลกำหนด ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 มีความสามารถในการพัฒนาจัดการและกำกับระบบการดูแลกลุ่มเป้าหมาย หรือเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรค (Care Management) สมรรถนะที่ 2 มีความสามารถในการดูแลกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มเฉพาะโรคที่มี ปัญหาสุขภาพซับซ้อน(Direct Care) สมรรถนะที่ 3 มีความสามารถในการประสานงาน (Collaboration) สมรรถนะที่ 4 มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowering) การ สอน (educating) การฝึก (coaching) การเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติ (mentoring) สมรรถนะที่ 5 มี ความสามารถในการให้คำปรึกษาทางคลินิกในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมายที่ตนเอง เชี่ยวชาญ(Consultation) สมรรถนะที่ 6 มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) สมรรถนะที่ 7 มีความสามารถในการให้เหตุผลทางจริยธรรมและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical reasoning and ethical decision making) สมรรถนะที่ 8 มีความสามารถในการใช้ หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice)สมรรถนะที่ 9 มีความสามารถในการจัดการและ ประเมินผลลัพธ์ (outcome management and evaluation) โดยในการพัฒนาสมรรถนะ ดังกล่าว นี้จำเป็นต้องสร้างระบบการทำงานเป็นทีมควบคู่กันไปซึ่งมีหลักการดังต่อไปนี้

๑) การมีความรู้ในหลักการทำงานเป็นทีม และ การสร้างทีมงานให้มีความรู้ ความสามารถมีปัญญา ทั้งในเรื่องความฉลาด ความรอบรู้ในธรรม ทำให้เกิดความสำเร็จ ฉลาดแล้ว ต้องเป็นคนดี ไม่เกียจคร้าน มีความขยัน ไม่คดโกง มีพลังสุจริต มีความสามารถในการเป็นทีม ไม่ ทำงานคนเดียว เพราะอาจจะเข้ากับผู้อื่นได้ยาก การทำงานก็ยากที่จะประสบความสำเร็จ ดังนั้นการ ทำงานเป็นทีมต้องผสมผสานกันทุกเรื่อง ใน ๔ ด้าน ความสำเร็จในการทำงานจึงจะเกิดและเห็นได้ ชัดเจน^{๑๘๙}

๒) การปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกทีมการพยาบาล ทีมสหวิชาชีพ และองค์กร อื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยการให้ข้อมูล ความรู้ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และการให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน^{๑๙๐}

๓) การปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล/หัวหน้าเวร/หัวหน้าโครงการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์งาน มอบหมายงาน ปฏิบัติกิจกรรมของหัวหน้าทีม/หัวหน้า

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ เรือเอก สมทรง จันทรหอม, พยาบาลวิชาชีพ แผนกห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๘.

เวอร์ /หัวหน้าโครงการ ในการประชุมปรึกษา การติดตามการปฏิบัติงานของสมาชิกทีม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อชี้แนะเพื่อป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน^{๑๙๑}

๔) ความร่วมรับผิดชอบการทำงานของทีมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มีปัญหาในการแนะนำระดับรองผู้ป่วยใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ให้ผู้ป่วยมีวิม้งสาให้มีปัญญาในการดำเนินชีวิต อะไรควรหลีกเลี่ยงไม่ควรทำ ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก ใช้ปัญญาในการดูแลสังขารตัวเอง ดูแลสุขภาพ ของตัวเองใช้ได้ทั้งตัวพยาบาลเองและตัวผู้ป่วย^{๑๙๒}

จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านสัมพันธภาพ ทำให้ผู้วิจัยพบว่า

๑. ภาวะผู้นำ ให้แนวทางที่เหมาะสมต่อการทำการวิพากษ์ให้ชี้ประเด็นวิชาชีพพยาบาล ปรับทัศนคติใหม่ ให้หันมาสนใจจิตใจของผู้ป่วย เป็นการบริการด้วยใจ สร้างความตระหนักในหน้าที่ของพยาบาล ต้องดูแลร่างกายควบคู่กับ เข้าใจ ปรับให้มาดูแลจิตใจ มติทางจิตมากขึ้น จิต/ สัมพันธ์กับความเข้มแข็งให้ใจมีสมรรถนะที่ดี มีสุขภาพจิตที่ดี ร่างกายก็ดีเพราะมีความสุข เมื่อพยาบาลรู้อย่างนี้แล้วก็จะทำหน้าที่ การรักษาผู้ป่วยด้วยความตั้งใจ ด้วยร่างกาย แรงใจ พุ่มเทให้กับงานในการบริการผู้ป่วยอย่างภาคภูมิใจในความเป็นพยาบาล

๒.การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลการสร้างสัมพันธภาพ มีความสำคัญต่อวิชาชีพพยาบาล เพราะเมื่อเกิดมิตรภาพ ย่อมก่อให้เกิด ความไว้วางใจ ซึ่งผู้ป่วยและญาติพร้อมที่จะสร้างสัมพันธภาพกับพยาบาล จึงทำให้ง่ายต่อการสร้างความคุ้นเคย แต่พยาบาลต้องตระหนักในหน้าที่ของตนเองการสร้างสัมพันธภาพจึงต้องอยู่ในขอบเขตตามมาตรฐานวิชาชีพจัดกิจกรรมร่วมกันของวิชาชีพ นอกเหนือจากการประชุมหรืองานพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ มีกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพที่ดี นอกเหนือจากงานที่ทำประจำปีขององค์กร เปิดโอกาสและให้ทุกหน่วยงานมีบทบาทในการจัดกิจกรรมร่วมกัน สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพ โดยส่งวิชาชีพพยาบาลไปดูงานต่างประเทศมากขึ้น

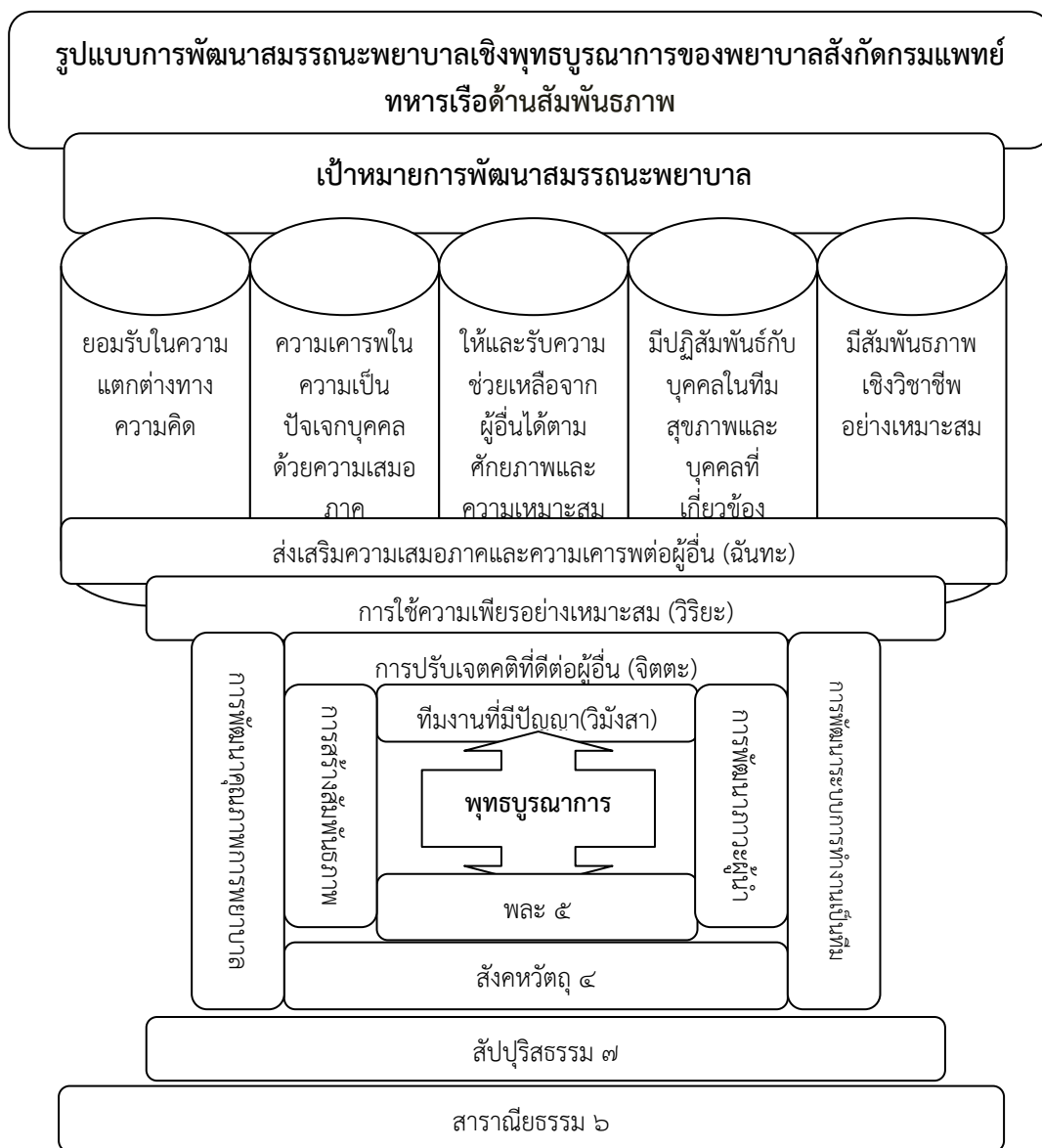
๓. การทำงานเป็นทีมร่วมรับผิดชอบการทำงานของทีมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มีปัญหาในการแนะนำระดับรองผู้ป่วยใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ให้ผู้ป่วยมีวิม้งสาให้มีปัญญาในการดำเนินชีวิต ดูแลสุขภาพ ของตัวเองใช้ได้ทั้งตัวพยาบาลเองและตัวผู้ป่วย และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การติดตามการปฏิบัติงานของสมาชิกทีม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อชี้แนะเพื่อป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความรู้ในหลักการทำงานเป็นทีม และการสร้างทีมงานที่มีปัญญา

๔ การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลต้องมีการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ให้ครอบคลุมหลักอิทธิบาท โดยมุ่งสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ฉันทะ) จะทำให้บัณฑิตพยาบาลมีความรักในวิชาชีพ สร้างแรงจูงใจให้เห็นผลของความ วิริยะ โดยการใช้ตัวแบบ

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ นาวาตรีหญิงสุภัทรา บุญนุช,พยาบาลวิชาชีพ ห้องตรวจโรค หู คอ จมูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๙๒} สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

ศิษย์เก่าที่เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพในด้านต่าง ๆ จะทำให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน รวมทั้งการส่งเสริมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในหลักสูตรให้มากขึ้น รวมทั้งกิจกรรมเสริมหลักสูตร และพัฒนาการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดแก้ปัญหา (วิม้งสา)



แผนภาพที่ ๔.๔. : แสดงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านสัมพันธภาพ

ตารางที่ ๔.๙ : แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านสัมพันธภาพ

ประเด็น	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านสัมพันธภาพ	๒๐	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๘, ๙, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๗, ๑๖, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๔, ๒๕.

๔.๕ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยจะนำเสนอประกอบด้วย ๓ ตอน ได้แก่ ตอนที่ ๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ๒.รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ และ๓.ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ดังต่อไปนี้

๔.๕.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ และสังกัดหน่วยงาน มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๑๐ จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๒๒๕)		
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๔๘	๒๑.๓๐
- หญิง	๑๗๗	๗๘.๗๐
รวมทั้งหมด	๒๒๕	๑๐๐
๒. อายุ		
- ๒๐ – ๓๐ ปี	๕๕	๒๔.๔๐
- ๓๑ – ๔๐ ปี	๘๓	๓๖.๙๐
- ๔๑ – ๕๐ ปี	๖๗	๒๙.๘๐
- ๕๑ ปีขึ้นไป	๒๐	๘.๙๐
รวมทั้งหมด	๒๒๕	๑๐๐

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๓. วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	๒๐๕	๙๑.๑๐
- สูงกว่าปริญญาตรี	๒๐	๘.๙๐
รวมทั้งหมด	๒๒๕	๑๐๐
๔. ชั้นยศ		
- จ่าตรี-พันจ่าเอก	๒๗	๑๒.๐๐
- เรือตรี-เรือเอก	๔๕	๒๐.๐๐
- นาวาตรี-นาวาโท	๑๑๐	๔๘.๙๐
- นาวาเอก ขึ้นไป	๔๓	๑๙.๑๐
รวมทั้งหมด	๒๒๕	๑๐๐
๕. อายุราชการ		
- ๑ - ๑๐ ปี	๕๖	๒๔.๙๐
- ๑๑ - ๒๐ ปี	๙๗	๔๓.๑๐
- ๒๑ - ๓๐ ปี	๕๑	๒๒.๗๐
- ๓๑ ปีขึ้นไป	๒๑	๙.๓๐
รวมทั้งหมด	๒๒๕	๑๐๐
๕. สังกัดหน่วยงาน		
- หอผู้ป่วยสามัญและพิเศษ	๑๒๘	๕๖.๙๐
- หอผู้ป่วยวิกฤต	๓๓	๑๔.๗๐
- ห้องตรวจโรค	๒๑	๙.๓๐
- ห้องผ่าตัด	๒๓	๑๐.๒๐
- ห้องคลอดและห้องตรวจโรคฉุกเฉิน	๒๐	๘.๙๐
รวมทั้งหมด	๒๒๕	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๗๐ และเป็นเพศชาย เพียงร้อยละ ๒๑.๓๐ อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๙๐ และอายุมากกว่า ๕๐ ปี มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๘.๙๐ วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๑๐ และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๘.๙๐ ชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง นาวาตรี-นาวาโท คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙๐ และอยู่ระหว่างจ่าตรี-พันจ่าเอก มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๑๒ อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี

คิดเป็น ร้อยละ ๔๓.๑๐ และอายุราชการมากกว่า ๓๐ ปี มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๙.๓๐ และสังกัดหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สังกัดหอผู้ป่วยสามัญและพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙๐ และสังกัดห้องคลอดและห้องตรวจโรคฉุกเฉิน มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๘.๙๐

๔.๕.๒ ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะด้าน จรรยาบรรณ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ ซึ่งนำมาบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท ๔ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑-๔.๓๑

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยภาพรวม

(n = ๒๒๕)

รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ด้านจรรยาบรรณ	๔.๒๔	.๓๔๓	มาก
๒. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	๔.๑๔	.๓๙๑	มาก
๓. ด้านการสื่อสาร	๔.๑๖	.๓๘๓	มาก
๔. ด้านสัมพันธภาพ	๔.๑๖	.๓๘๓	มาก
ภาพรวม	๔.๑๔	.๓๓๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๑๔$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยภาพรวมด้าน จรรยาบรรณ

(n = ๒๒๕)

ด้านจรรยาบรรณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)	๔.๒๒	.๔๒๕	มาก
๒. มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)	๔.๒๗	.๓๘๐	มาก
๓. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)	๔.๓๐	.๔๐๗	มาก
๔. มีความเอาใจใส่ ใฝ่ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)	๔.๑๗	.๔๗๔	มาก
ภาพรวม	๔.๒๔	.๔๓๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยภาพรวมด้านสมรรถนะด้าน จรรยาบรรณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๒๔$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านสมรรถนะด้านจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านจรรยาบรรณ ในส่วนความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)

ด้านจรรยาบรรณ ในส่วนความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. มีความพอใจในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่องค์กรกำหนด	๔.๐๐	.๕๗๙	มาก
๒. การปฏิบัติงานมีการตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น	๔.๑๗	.๕๑๐	มาก
๓. มีความยินดีต่อการปกป้องสิทธิของผู้ป่วยอย่างสุดความสามารถ	๔.๒๘	.๕๕๕	มาก
๔. มีการส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้ข้อมูลที่เป็นจริง	๔.๓๓	.๕๒๖	มาก
๕. มีความรักและพอใจในการที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง	๔.๓๒	.๕๗๗	มาก
ภาพรวม	๔.๒๒	.๕๒๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านจรรยาบรรณ ในส่วนความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๒๒$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านจรรยาบรรณ ในส่วนความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านจรรยาบรรณ ในส่วนมีความผูกพันในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)

ด้านจรรยาบรรณ ในส่วนมีความผูกพันในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. พยาบาลควรมีการศึกษาค้นคว้าในกิจกรรมเพื่อรักษาผู้ป่วย	๔.๓๓	.๕๕๘	มาก
๒. พยาบาลควรมีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงาน	๓.๖๒	.๗๘๗	มาก
๓. ความเสียสละต่อผู้รับบริการเป็นสิ่งที่สมควรจะกระทำอย่างยิ่ง	๔.๒๓	.๕๘๒	มาก
๔. พยาบาลควรมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่	๔.๕๖	.๔๙๗	มากที่สุด
๕. พยาบาลควรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ	๔.๕๙	.๕๑๑	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๒๗	.๓๘๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านสมรรถนะด้านจรรยาบรรณ ในส่วนมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (วิริยะ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.27$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านจรรยาบรรณ ในส่วนมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (วิริยะ) อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ และให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ สำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านจรรยาบรรณ ในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)

(n = ๒๒๕)

ด้านจรรยาบรรณ ในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. พยาบาลควรแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์	๔.๕๑	.๕๑๙	มากที่สุด
๒. พยาบาลควรมีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ของพยาบาล	๔.๔๑	.๔๙๔	มาก
๓. พยาบาลควรให้การยอมรับผู้ป่วยทุกครั้งที่มาใช้บริการ	๔.๑๖	.๖๘๐	มาก
๔. มีความตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง	๔.๐๖	.๖๕๒	มาก
๕. พยาบาลควรมีความตั้งใจเพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างเสมอภาค	๔.๓๗	.๕๓๖	มาก
ภาพรวม	๔.๓๐	.๔๐๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านจรรยาบรรณ ในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.30$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านจรรยาบรรณ ในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ) อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ แสดงออกถึงความเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์สำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านจรรยาบรรณในส่วนมีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)

(n = ๒๒๕)

ด้านจรรยาบรรณ มีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. พยาบาลควรมีความเข้าใจต่อสิทธิผู้รับบริการและสิทธิของตนเอง	๔.๒๕	.๕๓๗	มาก
๒. พยาบาลควรมีความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	๔.๑๓	.๖๒๔	มาก
๓. พยาบาลควรมีการศึกษา เรียนรู้เรื่องจรรยาบรรณของพยาบาลเพิ่มเติมอยู่เสมอ	๓.๙๐	.๗๔๐	มาก
๔. พยาบาลควรมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมอย่างถูกต้อง	๔.๒๒	.๕๘๔	มาก
๕. พยาบาลควรมีความสนใจในสิ่งที่ตนยังไม่รู้อยู่เสมอ	๔.๓๕	.๕๗๘	มาก
ภาพรวม	๔.๑๗	.๔๗๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านจรรยาบรรณในส่วนมีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๑๗$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านจรรยาบรรณในส่วนมีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยภาพรวมด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

(n = ๒๒๕)

ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)	๔.๔๓	.๕๖๐	มาก
๒. มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)	๔.๐๑	.๕๑๔	มาก
๓. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)	๔.๑๙	.๔๓๘	มาก
๔. มีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)	๓.๙๕	.๔๙๓	มาก
ภาพรวม	๔.๑๔	.๓๙๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือโดยภาพรวมด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๑๔$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพในส่วนของความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)

(n = ๒๒๕)

ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ในส่วนของความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. พยาบาลควรมีความรู้ความสามารถในการดูแลสุขภาพ	๔.๔๘	.๕๒๗	มาก
๒. พยาบาลควรมีการแสดงออกอย่างมั่นใจต่อการปฏิบัติงาน	๔.๓๗	.๕๓๗	มาก
๓. พยาบาลควรมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง	๔.๕๒	.๕๓๕	มากที่สุด
๔. พยาบาลควรมีพฤติกรรมบริการโดยแสดงความเต็มใจ	๔.๔๓	.๕๑๓	มาก
๕. พยาบาลควรมีความภาคภูมิใจในการแสดงออกถึงความเป็นพยาบาล	๔.๓๔	.๕๙๓	มาก
ภาพรวม	๔.๔๓	.๕๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ในส่วนของความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๔๓$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ในส่วนของความพอใจในการ

ปฏิบัติงาน (ฉันทะ) อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ พยาบาลควรมีความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์ มีวินัยในตนเองสำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
พยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านคุณลักษณะ
เชิงวิชาชีพในส่วนมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)

(n = ๒๒๕)

ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ในส่วนมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. พยาบาลควรมีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ	๔.๒๘	.๕๗๒	มาก
๒. องค์กรมีการกระตุ้นพยาบาลให้ตื่นตัวในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๗๖๕	มาก
๓. พยาบาลมีความสุขในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ของการเป็นพยาบาล	๓.๙๗	.๗๔๖	มาก
๔. พยาบาลควรมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ในขณะที่ผู้รับบริการต้องการความช่วยเหลือ	๔.๑๖	.๖๗๘	มาก
๕. องค์กรควรมีการให้สวัสดิการแก่พยาบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	๓.๖๒	.๙๐๔	มาก
ภาพรวม	๔.๐๑	.๕๑๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ในส่วนมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (วิริยะ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพในส่วนมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (วิริยะ) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
พยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านคุณลักษณะ
เชิงวิชาชีพในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)

ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. พยาบาลควรมีการแสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๓	.๖๔๗	มาก
๒. พยาบาลควรมีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง	๔.๒๕	.๖๒๗	มาก
๓. พยาบาลควรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	๔.๓๕	.๕๔๐	มาก
๔. พยาบาลควรมีความผูกพันต่อองค์กร	๔.๑๐	.๕๗๔	มาก
๕. พยาบาลควรมีความมุ่งมั่น จดจ่ออยู่กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	๔.๒๔	.๕๓๐	มาก
ภาพรวม	๔.๑๙	.๕๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพในส่วนมีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)

(n = ๒๒๕)

ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ มีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. พยาบาลต้องมีความไวทางวัฒนธรรมที่สามารถแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อผู้รับบริการ	๓.๙๗	.๕๗๘	มาก
๒. พยาบาลควรมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์	๓.๘๖	.๖๑๘	มาก
๓. พยาบาลควรมีการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๙๗	.๕๖๒	มาก
๔. พยาบาลควรมีการศึกษาหาความรู้จนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบได้	๔.๐๒	.๕๘๖	มาก
๕. พยาบาลควรมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพและองค์กร	๓.๙๔	.๖๖๕	มาก
ภาพรวม	๓.๙๕	.๕๙๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ในส่วนมีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพในส่วนมีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยภาพรวมด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ

(n = ๒๒๕)

ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)	๔.๑๘	.๔๔๒	มาก
๒. มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)	๔.๑๘	.๔๕๗	มาก
๓. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)	๔.๒๑	.๔๑๗	มาก
๔. มีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)	๔.๐๗	.๔๔๑	มาก
ภาพรวม	๔.๑๖	.๓๘๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือโดยภาพรวมด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพในส่วนของความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)

(n = ๒๒๕)

ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ในส่วนของความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. พยาบาลควรมีความพอใจใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการที่ดีที่สุด	๔.๒๒	.๕๖๓	มาก
๒. พยาบาลควรมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ	๔.๑๓	.๕๓๑	มาก
๓. พยาบาลควรมีการยอมรับในความแตกต่างทางความคิดของผู้รับบริการโดยแสดงออกด้วยภาษา ท่าทางที่ดี	๔.๒๐	.๕๓๕	มาก
๔. พยาบาลควรมีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ	๔.๒๑	.๕๖๔	มาก
๕. พยาบาลควรใช้คำพูดอ่อนหวานต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการเสมอ	๔.๑๒	.๕๔๒	มาก
ภาพรวม	๔.๑๘	.๔๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ในส่วนความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.18$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพในส่วนความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพในส่วนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)

(n = ๒๒๕)

ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ในส่วนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. พยาบาลควรให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม	๔.๒๘	.๔๖๙	มาก
๒. พยาบาลควรมีความอดทน อดกลั้นต่อการรับฟังข้อมูลของผู้รับบริการ	๔.๒๐	.๕๕๑	มาก
๓. พยาบาลต้องไม่มีความเบื่อหน่ายในการให้ข้อมูลแก่ผู้บริการ แม้ว่าจะเป็นผู้สูงวัย	๔.๑๒	.๖๑๔	มาก
๔. พยาบาลควรมีความตั้งใจในการสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับผู้รับบริการ	๔.๒๒	.๕๖๓	มาก
๕. พยาบาลควรพยายามพัฒนาการสื่อสารเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ของตน	๔.๐๘	.๕๕๘	มาก
ภาพรวม	๔.๑๘	.๕๕๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ในส่วนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (วิริยะ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.18$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพในส่วนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (วิริยะ) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)

(n = ๒๒๕)

ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. พยาบาลควรมีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสารกับผู้รับบริการ	๔.๒๐	.๕๐๓	มาก
๒. พยาบาลควรการสร้างบรรยากาศให้เกิดความ เชื่อถือ ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพ	๔.๑๙	.๕๑๘	มาก
๓. พยาบาลควรให้ความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเสมอภาคต่อผู้รับบริการ	๔.๒๓	.๔๗๐	มาก
๔. พยาบาลควรมีความสามารถที่จะให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการและญาติอย่างเป็นกันเอง	๔.๒๒	.๔๙๕	มาก
๕. พยาบาลควรมีความตระหนักเรื่องการสื่อสารทางคำพูดที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้รับบริการ	๔.๑๙	.๔๘๓	มาก
ภาพรวม	๔.๒๑	.๔๑๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.21$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพในส่วนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพในส่วนมีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)

(n = ๒๒๕)

ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ มีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. พยาบาลควรมีความเข้าใจในการเขียนเอกสารทางวิชาการภาษาไทยได้ถูกต้อง	๓.๙๑	.๕๙๑	มาก
๒. พยาบาลควรมีความสามารถให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ทางการพยาบาลและสุขภาพ แก่ผู้ใช้บริการและผู้เกี่ยวข้อง	๔.๐๔	.๔๘๕	มาก
๓. พยาบาลควรมีการเลือกเฟ้นใช้ถ้อยคำ ภาษา และสื่อที่เหมาะสมกับผู้รับบริการ	๔.๐๕	.๕๕๖	มาก
๔. พยาบาลควรใช้สถิติใคร่ครวญข้อมูลก่อนทุกครั้งที่จะใช้คำพูดต่อผู้รับบริการ	๔.๒๖	.๔๘๐	มาก
๕. พยาบาลควรมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงในการสื่อสารทางกาย ทางวาจา กับผู้บริการที่นำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพ	๔.๐๙	.๕๖๓	มาก
ภาพรวม	๔.๐๗	.๔๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ในส่วนมีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ ในส่วนมีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๔.๓.๓ ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

๑) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านสมรรถนะด้านจรรยาบรรณ สรุปได้ว่า

(๑) ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้พยาบาลปฏิบัติงานมีการตระหนักในคุณค่าของความเป็นพยาบาลต่อการดูแลผู้ป่วยหรือคนไข้อยู่เสมอ

(๒) ควรมีอบรมต่อการเสียสละในการทำงานที่ดีต่อผู้รับบริการอยู่เสมอ

(๓) ควรให้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาลถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

(๔) ควรรอบรู้ให้ความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติอย่างถูกต้องอยู่เสมอ เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ สรุปได้ว่า

(๑) ควรให้มีอบรมในด้านบริการอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ

(๒) ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นพยาบาลให้ตื่นตัวในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

(๓) ควรส่งเสริมให้พยาบาลแสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

(๔) ควรให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพและองค์กร เพื่อมีการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

๓) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ สรุปได้ว่า

(๑) ควรมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีตามบทบาทหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการอยู่เสมอ

(๒) ควรให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ตามศักยภาพและความเหมาะสมกับกาลเทศะ

(๓) ควรมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดความ เชื่อถือ ในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ

(๔) ควรมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงในการสื่อสารทางกาย ทางวาจากับผู้บริการที่นำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่ดี

สรุปสาระสำคัญรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือพบว่า

สภาพข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ทรงวุฒิทางด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๖ รูป สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายพยาบาล จะมีตำแหน่งทางการบริหารระดับผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลของกรมแพทยทหารเรือซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติการ จำนวนทั้งหมด ๑๗ ท่าน อีก ๒ ท่านเป็นคณะกรรมการสภาการพยาบาล ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแลพยาบาลทั่วประเทศ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักหลายท่านได้ให้ความช่วยเหลือและเสนอแนะต่าง ๆ มากมายทำให้ผู้วิจัยเห็นแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการศึกษาได้มากขึ้น โดยเฉพาะการคัดเลือกหลักธรรมใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลทางผู้วิจัยมีความเห็นร่วมกับอาจารย์และข้อมูลบางท่านก็ตรงกันว่า หลักอิทธิบาท ๔ หากจะมาใช้เพียงประการคงจะเป็นไปไม่ได้ แต่หากใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการขับเคลื่อนหลักธรรมอื่น ก็พอจะมองเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้นรวมทั้งการนำเป้าหมายหลักของการพัฒนาสมรรถนะที่มีอยู่มาใช้เป็นเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนไปตามหลักอิทธิบาทก็มีความสอดคล้องกับระบบการพัฒนาสมรรถนะได้อย่างดี

สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือพบว่า

๑. ด้านจรรยาบรรณพบว่า การตระหนักรู้คุณค่าของความเป็นมนุษย์ การเป็นญาติพี่น้อง เป็นครอบครัวเดียวกันมาก่อน ทำให้มีโอกาส ดูแล รับผิดชอบ ให้บริการ รักษา ผู้ป่วย ให้มีโอกาสขอใช้บุญกรรมที่เคยร่วมสร้างกันมา ให้ทำดีกับเขา การแสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง และการใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ ซึ่งทั้งหมดจะต้องขับเคลื่อนด้วยหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบว่า มีความรักในอาชีพที่ต้องดูแลผู้ป่วยและรักผู้อื่น ด้วยการกำหนดแผนการดูแลและการบำรุงขวัญกำลังใจพยาบาลด้านวิริยะ พบว่า มีความเพียรปฏิบัติหน้าที่เพื่อการดูแลตนเองและดูแลผู้ป่วยด้วยการจัดทีมในการให้คำปรึกษาแก่พยาบาลด้านจิตตะ พบว่า การปลุกฝังเมตตา กรุณาและอุทมการณ์ ด้วยการสอนงานด้วยหัวใจและมอบทักษะการดูแลตนเอง และด้านวิมังสา พบว่า ความรู้และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ด้วยการจัดระบบการเพิ่มความเชื่อมั่นของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และจรรยาบรรณ

๒. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ พบว่า สุขภาพดี และภาพลักษณ์ของตนเองสำหรับใช้ในการประกอบอาชีพ(ศีล) ผู้มีจิตใจที่ดีประกอบด้วยหลักเมตตาช่วยยืดยืดเหนี่ยวทำให้ตนเข้มแข็ง(สมาธิ) และรักการศึกษาและการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในชีวิต โลก(ปัญญา)ซึ่งทั้งหมดจะถูกขับเคลื่อนกลไกต่าง ๆ ด้วยหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบว่า การกระตุ้นอุทมการณ์ทางวิชาชีพ ด้านวิริยะ พบว่า กำหนดกระบวนการสร้างแรงจูงใจด้วยความก้าวหน้าทางวิชาชีพด้านจิตตะ พบว่า การปลุกฝังเมตตา กรุณา และด้านวิมังสา พบว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

๓. ด้านการสื่อสารพบว่าด้าน พฤติกรรมการสื่อสาร จะต้องมีการฝึกฝนการสื่อสารด้วยหลักเมตตาการใช้จิตสุจริตตามสถานการณ์ เสริมสร้างการมีสติในการสื่อสารการฝึกทักษะการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความสามัคคีและการจัดโครงการปฏิบัติธรรมและการสื่อสารด้วยระบบความทันสมัยของการสื่อสารด้วยการจัดโครงการอบรมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และการใช้โปรแกรม การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ การจัดเก็บข้อมูล และการพัฒนาระบบสารสนเทศและสื่อสารด้วยเอกสาร ซึ่งทั้งหมดจะสามารถได้ด้วยหลักอิทธิบาท พบว่าด้านฉันทะ พบ การสร้างระบบการค้นหาความรักในสายวิชาชีพด้านวิมิงสา พบ การสร้างกระตุ้นวุฒิภาวะของอาชีพด้านจิตตะ พบว่า การสร้างความมั่นคงในอุดมการณ์และด้านวิริยะ พบว่า การส่งเสริมการศึกษาแบบสหวิทยาการ

๔. ด้านสัมพันธภาพ พบว่า การพัฒนาการยอมรับในความแตกต่างทางความคิด การพัฒนาความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคล ด้วยความเสมอภาค การให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทีมสุขภาพและบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสมโดยมีหลักพุทธธรรมที่พบซึ่งสามารถนำบูรณาการเพื่อการสร้างระบบสัมพันธภาพ ได้แก่ หลักพระ ๕ ประการ หลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการ หลักสาราณียธรรม ๖ ประการ และหลักกัฏฐบท ๗ ประการ ซึ่งทั้งหมดสามารถจะขับเคลื่อนพัฒนาสมรรถนะดังหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบการส่งเสริมความเสมอภาคและความเคารพต่อผู้อื่นด้านวิมิงสา พบว่าการใช้ความเพียรอย่างเหมาะสมด้านจิตตะ พบว่า การปรับเจตคติที่ดีต่อผู้อื่น และด้านวิริยะ พบว่าการทำงานด้วยระบบทีมงานที่มีปัญญา

๔.๖ องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ



แผนภาพที่ ๔.๕ : องค์ความรู้การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” ซึ่งตั้งเป้าหมายของการศึกษาไว้ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านจรรยาบรรณ ๒. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ๓. ด้านการสื่อสารและ ๔. ด้านสัมพันธภาพ ที่ผู้วิจัยได้นำเอาหลักอิทธิบาทธรรม ๔ ประการใช้ในการขับเคลื่อนระบบการพัฒนาสมรรถนะที่สามารถรองรับหลักพุทธธรรมข้ออื่น ๆ จำนวนมากซึ่งหมายความว่า หลักอิทธิบาทธรรมจะช่วยให้เกิดการบูรณาการในรูปของกระบวนการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ๑.หลักฉันทะ คือ ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๒.วิริยะ คือ ความพากเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ ๓.จิตตะ คือ ความตั้งมั่น มั่นคงในวิชาชีพ และวิมังสา คือ การใคร่ครวญในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด

ผลการวิจัยทำให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการไม่อาจจะนำหลักพุทธธรรมมาศึกษาเพียงหมวดเดียวหรือหลักธรรมข้อเดียวแต่จะต้องเกิดจากการสังเคราะห์องค์ประกอบทั้งหมดเพื่อให้เห็นภาพของการพัฒนาอย่างเหมาะสม ซึ่งผลการวิจัย พบว่าด้านจรรยาบรรณพบว่า การตระหนักรู้คุณค่าและปลูกความรักของความเป็นมนุษย์ให้มากที่สุด ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพอยู่ที่การให้ความสำคัญไปที่ระบบการดูแลสุขภาพของตนเอง และการรักษาภาพลักษณ์ด้านการสื่อสารจะอยู่ที่พฤติกรรมการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีและด้านสัมพันธภาพจะอยู่ที่ความเคารพให้เกียรติต่อผู้รับบริการ รวมทั้งองค์ธรรมอื่น ๆ อีกมากมายซึ่งถูกนำมาใช้ในกระบวนการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล ได้แก่ หลักพละ ๔ ประการ หลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการ หลักสาราณียธรรม ๖ ประการ และหลักวัตรบพ ๗ ประการ หลักสติ หลักไตรสิกขา เป็นต้น

กระบวนการการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล เพื่อการพัฒนาศักยภาพพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานการพยาบาล ให้มีคุณภาพมาตรฐานการพัฒนาเรื่องนี้จะต้องมีการปลูกฝังให้พยาบาลฝึกคือ เรื่องของหลักอิทธิบาท ๔ ในการประกอบวิชาชีพตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นนักเรียนพยาบาล และเมื่อพยาบาลจบออกมาปฏิบัติงาน หน่วยงานจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมขององค์กรในการทำงานของพยาบาล หรือการดำรงตนอยู่ในสังคม ของพยาบาลอยู่ตลอดเวลาต้องผลักดันให้เกิดกระแส เรื่องนี้ในองค์กร อาจเริ่มจากผู้นำองค์กร ในระดับต่างๆ และมีการถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จะต้องเห็นความสำคัญในกิจกรรมการส่งเสริมให้ตรงกับหลักพุทธธรรมมากยิ่งขึ้นด้วยการส่งเสริมการฝึกอบรม การส่งเสริมการศึกษา การอบรมเพื่อปรับเจตคติ การปลูกฝังค่านิยมที่ดีงาม การจัดโครงการปฏิบัติธรรมโดยเฉพาะแนวทางการปฏิบัติกรรมฐานเพื่อให้ธรรมหยั่งลงลึกไปสู่ก้นบึ้งของจิตใจ รวมทั้งการพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง จริงจังเพื่อความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางสายอาชีพหรือความเชี่ยวชาญในระดับความเป็นพยาบาลมืออาชีพที่เหมาะสมกับพุทธธรรมบูรณาการดังแผนภาพขององค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยต่อไปนี้

จากแผนภาพทำให้เห็นว่าระบบความสัมพันธ์ต้ององค์ความรู้กับประเด็นที่ศึกษามีระดับที่สามารถเกี่ยวเนื่องในลักษณะการพัฒนาสมรรถนะที่มองเป้าหมายในเชิงพุทธบูรณาการต่อปฏิบัติงานการพยาบาลที่จะต้องมองกระบวนการพัฒนาสมรรถนะในฐานะเป็นเครื่องมือที่สำคัญใน ๔ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑. Care and Comfort หมายถึงการจัดสร้างระบบการดูแลได้ด้วยตนเองให้ผู้มารับบริการมีความสุขสบายมิติที่ ๒. Heart teaching + self-care หมายถึง การสร้างกลไกการเรียนรู้สุขภาพทางวิชาชีพและการดูแลรอบคร้วมิติที่ ๓. Counseling หมายถึง การจัดสร้างทีมให้คำปรึกษาและการแนะนำทางปฏิบัติการพยาบาล และมิติที่ ๔. Physiopsychosocial Intervention หมายถึง การจัดเตรียมองค์ความรู้ด้านสรีระจิตสังคมตามความเปลี่ยนแปลงทางสังคมความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งเมื่อนำหลักอิทธิบาทธรรมเข้ามาสู่กระบวนการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลจะพบว่าสิ่งที่เป็นเป้าหมายที่สำคัญได้แก่

Gentleness หมายถึง การปฏิบัติพยาบาลก่อให้เกิดคุณความดีอยู่ในตัวเองที่เรียกว่า การสร้างบุญที่เกิดจากการดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างเหมาะสมกับการประกอบวิชาชีพอันเป็นทั้ง จรรยาบรรณ คุณลักษณะทางวิชาชีพ ระบบการสื่อสาร และระบบที่ช่วยให้เกิดสัมพันธภาพต่อผู้ป่วย หรือผู้รับบริการอย่างสูงสุด ทั้งนี้การสร้างคุณความดีจะต้องมองไปที่การเกิดขึ้นของความรักและ อุดมการณ์ในการเป็นปฏิบัติการพยาบาลจากจัดเริ่มต้นตั้งแต่การเป็นนักเรียนพยาบาล มีความเพียร พร้อมเพื่อการทุ่มเท และเสียสละที่ประกอบด้วยเมตตาต่อผู้ป่วยให้สามารถหายจากโรคร้ายไข้เจ็บ มีความมุ่งมั่น มั่นคงต่อความก้าวหน้าอย่างอดทนอย่างมากซึ่งทางองค์กรจะต้องช่วยให้ขวัญและ กำลังใจเพิ่มเติม และการสร้างระบบการตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องในการดูแลรักษาผู้ป่วย ให้ดีที่สุดจึงได้ชื่อว่าการปฏิบัติพยาบาลเป็นไปเพื่อการสร้างคุณความดีให้กับตนเองส่งผลต่อความ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

Glamour หมายถึง การปฏิบัติพยาบาลก่อให้เกิดความงามเพราะเหตุผลของพยาบาล ทั้งหมดจะเป็นผู้หญิงซึ่งจะต้องมีความงามใน ๒ ลักษณะ ได้แก่ ๑) ความงามภายนอก เช่น การแต่ง กายงดงามโดยปกติจะเป็นสีขาวตามธรรมชาติอันหมายถึงความงาม ระบบการพูดทั้งงดงามซึ่งโดย ปกติพยาบาลจะเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณอย่างสูงเมื่อจะพูดกับผู้ป่วยหรือผู้รับบริการจะประกอบด้วย ถ้อยคำที่อ่อนหวานน่าฟัง ถึงแม้ว่าผู้ป่วยจะเกิดอาการหงุดหงิดไปบ้าง แต่พยาบาลจะต้องมีความ อดทนต่อถ้อยคำเหล่านั้นทำให้เกิดความงามโดยการไม่แสดงอาการหงุดหงิดตอบโต้ หรือแม้กระทั่ง พฤติกรรมอื่นที่บ่งบอกถึงความงามภายนอกที่บุคลากรทั่วไปสามารถมองเห็นได้ชัดเจน นอกจากนี้ ยัง มีความงามในการสร้างสัมพันธภาพที่เหมาะสมอย่างการรักษาศีลซึ่งมีอานิสงส์ในการลดความขัดแย้ง กับเพื่อนร่วมงานและผู้ป่วยไม่มีการละเมิดสิทธิต่อผู้อื่น และ ๒) ความงามที่เกิดจากภายใน อันเป็นการ สร้างก่อลักษณะของเมตตา กรุณาให้มากที่สุด คือ ความหวังดีต่อผู้ป่วยหรืออย่างแรงกล้าที่จะดูแล รักษาให้ผู้ป่วยได้รับความสุข รวมทั้งความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ทั้งหลาย ดังนั้น คุณความงามจึง เป็นพลังที่แสดงถึงความไม่มีพิษภัยต่อผู้หนึ่งผู้ใดซึ่งในเบื้องต้นอาจจะต้องรักษาศีลธรรม ๕ ประการ ได้แก่ การไม่ทำร้าย การพูดร้ายต่อผู้ป่วยหรือผู้รับบริการหรือแม้กระทั่งประชาชนทั่วไป การไม่เบียด บังเวลาราชการหรือไม่ละเมิดทรัพย์สินของผู้อื่น การไม่สร้างความผิดพลาดต่อครอบครัวผู้อื่นใน ลักษณะของเพศ การไม่พูดโกหกที่ไปทำร้ายจิตใจต่อผู้ป่วยหรือผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน และการ ไม่เสพสิ่งเสพติดหรือของมีเมาทุกประเภท อย่างนี้เรียกว่า งามในเบื้องต้น การสร้างอุดมการณ์ และ

การรักษาอุดมการณ์และการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่อย่างมีจิตเจตจำนงไม่หวั่นไหวไปตามกระแสของโลก อย่างนี้เรียกว่า งามในท่ามกลาง และการมีปัญญา คือ การองค์ความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเอง การดูแลผู้ป่วยและการแก้ไขปัญหาให้กับผู้ป่วยได้อย่างเข้าใจ อย่างนี้เรียกว่า งามในที่สุด

Happiness หมายถึง การปฏิบัติพยาบาลจะต้องให้เกิดความสุขอันมาจากความรักในอาชีพของตนเอง เพราะงานที่จะต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างมาก รวมทั้งการดูแลจำนวนของผู้ป่วยอย่างระมัดระวังทำให้เกิดความผิดพลาดมิได้เพราะนั่นหมายถึงความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นความสุขจะเกิดได้ก็ด้วยอาศัยการให้เป็นพื้นฐานโดยไม่หวังผลการตอบแทนกลับยิ่งให้ก็เท่ากับยังได้หรือเมื่อตนเองให้การดูแลผู้ป่วยมาเท่าไรจะได้รับความสุขมากเท่านั้นเพราะการปฏิบัติงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อผู้ป่วยหรือผู้รับบริการหายป่วยจะทำให้ตนเองได้รับความสุขเพราะรอยยิ้มที่เกิดขึ้นจากการให้นั่นเอง หากเป็นตามหลักพระพุทธศาสนาจะกล่าวถึงอานิสงส์จากการให้มากมาย เช่น ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก ผู้ให้ย่อมแสดงออกถึงความมีน้ำใจ ผู้ให้ย่อมได้รับสิ่งอันเลิศ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความสุขที่เกิดจากการให้ย่อมปราศจากความทุกข์เจือปนเพราะความสุขที่ให้ผู้ป่วยไปย่อมได้รับความสุขกลับมา

Knowledge หมายถึง การปฏิบัติพยาบาลก่อให้เกิดความรู้เพราะความรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญในระดับพื้นฐานทางวิชาชีพทั้งหมดซึ่งส่วนใหญ่จะเห็นได้ว่า การจะมาเป็นพยาบาลได้นั้นจะต้องมีการเรียนตามหลักสูตรที่หนักอย่างมาก รวมทั้งอาศัยการใช้เวลาในการเรียนที่ยาวนานกว่าการเป็นอาชีพอื่น ๆ ทำให้เห็นความเพียรของผู้ที่มีความตั้งใจจะเป็นพยาบาลอย่างจริงจังหากมีความอดทนไม่เพียงพอก็จะเกิดความท้อถอยไป รวมทั้งการคัดเลือกบุคคลที่เข้ามาเป็นนักเรียนพยาบาลมีการคัดเลือกบุคคลคุณสมบัติเฉพาะที่มีระเบียบวินัย มีเกรดเฉลี่ยที่สูง มีทักษะระบบทางความคิด มีศักยภาพในตนเองหรือไม่พลังทางด้านสายอาชีพที่แท้จริง เพราะการเป็นพยาบาลมิใช่ว่าใครจะเป็นก็ได้แต่จะต้องเป็นวิถีชีวิตทั้งหมดของผู้คนนั้นแม้จะอยู่นอกเวลางานก็ต้องเป็นพยาบาลนั่นเอง ดังนั้น การปฏิบัติงานของพยาบาลจะละจากความรู้ไม่ได้ และจะต้องเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความรู้ในรูปแบบสหวิชาการเพื่อนำมาบูรณาการในการปฏิบัติให้เกิดคุณภาพต่อการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการอย่างครบถ้วนโดยเฉพาะการให้คำปรึกษาแก่ญาติผู้ป่วยสำหรับการดูแลผู้ป่วยในเบื้องต้น

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ ๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือและ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าและโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ได้แก่ การวิจัยวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ คณะกรรมการสภาการพยาบาล จำนวน ๒ คน กลุ่มผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือจำนวน ๑๔ คน กลุ่มพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมแพทยทหารเรือจำนวน ๓ คน และกลุ่มพระภิกษุจำนวน ๖ รูป รวมทั้งหมด ๒๕ รูป/คน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยระบบพรรณนาความวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งเป็นการจำแนกข้อมูล การวิเคราะห์หาเหตุและผล และการวิจัยเชิงปริมาณโดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลวิชาชีพพ.ส.ม.เด็จพระปิ่นเกล้าสังกัดกรมแพทยทหารเรือกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๒๕ คนซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลโดยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่า ด้านจรรยาบรรณ ได้แก่ การปลูกฝังจริยธรรม จรรยาบรรณยังมีน้อย ขาดการส่งเสริม จริยธรรม จรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง ยังไม่มีตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน และการเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับด้านนี้อย่างชัดเจน เทคโนโลยียังไม่ทันสมัย พยาบาลวิชาชีพบางส่วนบางมกมองว่าเป็นเรื่องเสียเวลาที่จะเรียนรู้จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาลบางส่วนยังมีจิตใจที่รักภาคภูมิใจในความเป็นอาชีพพยาบาลของตนเองน้อย การพัฒนางานในวิชาชีพขาดความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และองค์กร ขาดแผนการพัฒนาที่ครอบคลุมคุณลักษณะเชิงวิชาชีพที่ครบทุกด้าน พยาบาลวิชาชีพบางส่วนคิดว่าการทำงานวิชาชีพพยาบาลเป็นการทำงานเชิงธุรกิจมากเกินไปจึงทำให้ไม่ค่อยสนใจที่พัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพและขาดการปรับตัวอย่างเหมาะสม ด้านการสื่อสาร ได้แก่ พยาบาลบางส่วนไม่ค่อยคำนึงถึงเรื่องหลักการสื่อสาร การสื่อสารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารค่อนข้างน้อยและยังขาดการพัฒนาการใช้ความรู้เจตคติและทันต่อเทคโนโลยีสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพ ด้านการสื่อสาร ภาษา และการให้ข้อมูล และด้านสัมพันธภาพ ได้แก่ ขาดการเสริมแรง สร้างแรงจูงใจ ใจให้รางวัล ขาดกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา การสร้างสัมพันธภาพจึงต้องอยู่ในขอบเขตตาม

มาตรฐานวิชาชีพนอกเหนือจากงานที่ทำประจำปีขององค์กรซึ่งส่งผลต่อฉันทะในการพัฒนาสมรรถนะ เช่น เรื่องค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเลื่อนขั้นยศ สวัสดิการต่างๆ

๕.๑.๒ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่า

สาระสำคัญแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ เป็นการปลุกพลังงานที่ซ่อนอยู่ภายในหรือที่เรียกว่า สมรรถนะขึ้นอยู่กับระบบการพัฒนาย่างถูกกระบวนการวิธีการที่ผู้บริหารจะต้องมองเห็นคุณค่า และโอกาสต่าง ๆ โดยเฉพาะความรู้ ทักษะ ศักยภาพส่วนตัว ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องในรูปแบบของการฝึกอบรม การส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาเฉพาะด้าน การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาระบบองค์กรตามภารกิจที่สำคัญ ๆ การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลก็เป็นอีกหนึ่งบทบาทหน้าที่ที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุขโดยปราศจากโรคภัยไข้เจ็บหรือกระบวนการดูแล รักษา และป้องกันอย่างถูกต้องสภาวะการพยาบาลจึงได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องมีจำนวน ๔ สมรรถนะซึ่งเป็นสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไป ได้แก่ สมรรถนะที่ ๑ สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย คือ มีความรู้ ความเข้าใจ ทฤษฎี และหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ศาสนาและวัฒนธรรม สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้บริโภค สิทธิเด็ก สิทธิผู้ป่วย หลักกฎหมายทั่วไป สมรรถนะที่ ๒ สมรรถนะด้าน คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ คือ มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล สมรรถนะด้านที่ ๓ สมรรถนะด้านการสื่อสาร คือ มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และ สมรรถนะ ที่ ๔ สัมพันธภาพ คือ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่ สำหรับหลักพุทธธรรมที่ผู้วิจัยได้บูรณาการซึ่งอยู่ในรูปของกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามแนวทางพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น ได้แก่ หลักอริยสัจธรรม ๔ ประการ คือ ๑. หลักฉันทะ หมายถึง ความพอใจ มีความรักในอาชีพของตนเอง ๒. วิริยะ หมายถึง การปลุกพลังในการปฏิบัติงานอย่างอดทน ขยันขันแข็ง มีความเพียรต่อภาระงาน ๓.จิตตะ หมายถึง ความมุ่งมั่น มั่นคงในอาชีพที่ตนเองได้เลือกที่จะรับใช้ผู้ป่วยอย่างไม่ท้อถอยหรือที่เรียกว่า มีอุดมการณ์ในอาชีพของตนเอง และ ๔.วิมังสา หมายถึง การใคร่ครวญ การคิดพิจารณาเพื่อการปรับปรุงตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเมื่อนำมาบูรณาการจะพบจะเปลี่ยนที่สำคัญกล่าวคือ หลักอริยสัจจะเข้าไปช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลประสบความสำเร็จตามท้องถื่นที่กำหนดไว้และผลักดันภารกิจอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีสอดคล้องกับมากที่สุด

๕.๑.๓ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่า

๑. ด้านจรรยาบรรณ พบว่า การตระหนักคุณค่าของความเป็นมนุษย์ การเป็นญาติพี่น้องเป็นครอบครัวเดียวกันมาก่อน ทำให้มีโอกาส ดูแล รับผิดชอบ ให้บริการ รักษา ผู้ป่วย ให้มีโอกาสขอใช้บุญกรรมที่เคยร่วมสร้างกันมา ให้ทำดีกับเขา การแสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง และการใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ที่เกี่ยวข้องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ ซึ่งทั้งหมดจะต้องขับเคลื่อนด้วยหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบว่า มีความรักในอาชีพที่ต้องดูแลผู้ป่วยและรักผู้อื่น ด้วยการกำหนดแผนการดูแลและการบำรุงขวัญกำลังใจพยาบาล ด้านวิริยะ พบว่า มีความเพียรปฏิบัติหน้าที่เพื่อการดูแลตนเองและดูแลผู้ป่วยด้วยการจัดทีมในการให้คำปรึกษาแก่พยาบาล ด้านจิตตะ พบว่า การปลุกอดมการณ์ ด้วยการสอนงานด้วยหัวใจและมอบทักษะการดูแลตนเอง และด้านวิมังสา พบว่า ความรู้และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ด้วยจัดระบบการเพิ่มความเชื่อมั่นของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และจรรยาบรรณ

๒. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ พบว่า สุขภาพดี และภาพลักษณ์ของตนเองสำหรับใช้ในการประกอบอาชีพ (ศีล) ผู้มีจิตใจที่ดีประกอบด้วยหลักเมตตาช่วยยึดเหนี่ยวทำให้ตนเข้มแข็ง (สมาธิ) และนักการศึกษาและการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในชีวิต โลก (ปัญญา) ซึ่งทั้งหมดจะถูกขับเคลื่อนกลไกต่าง ๆ ด้วยหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบว่า การกระตุ้นอุดมการณ์ทางวิชาชีพ ด้านวิริยะ พบว่า กำหนดกระบวนการสร้างแรงจูงใจด้วยความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้านจิตตะ พบว่า การปลุกเมตตา กรุณา และด้านวิมังสา พบว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

๓. ด้านการสื่อสาร พบว่า ด้าน พฤติกรรมการสื่อสาร จะต้องมีการฝึกฝนการสื่อสารด้วยหลักเมตตาการใช้วิธีสุจริตตามสถานการณ์ เสริมสร้างการมีสติในการสื่อสาร การฝึกทักษะการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความสามัคคีและการจัดโครงการปฏิบัติธรรม และการสื่อสารด้วยระบบความทันสมัยของการสื่อสารด้วยการจัดโครงการอบรมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และการใช้โปรแกรม การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ การจัดเก็บข้อมูล และการพัฒนาระบบสารสนเทศ และสื่อสารด้วยเอกสาร ซึ่งทั้งหมดจะสามารถได้ด้วยหลักอิทธิบาท พบว่า ด้านฉันทะ พบ การสื่อสารด้วยหัวใจ ด้านวิริยะ พบ การสื่อสารด้วยความรู้ใจ ด้านจิตตะ พบว่า การสื่อสารด้วยความเมตตา กรุณา ด้านวิมังสา พบ ความฉลาดในการสื่อสารกับผู้ป่วย

๔. ด้านสัมพันธภาพ พบว่า การพัฒนาการยอมรับในความแตกต่างทางความคิด การพัฒนาความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคล ด้วยความเสมอภาค การให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทีมสุขภาพและบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสม โดยมีหลักพุทธธรรมที่พบซึ่งสามารถนำบูรณาการเพื่อการสร้างระบบสัมพันธภาพ ได้แก่ หลักพละ ๕ ประการ หลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ หลักสปปุริสธรรม ๗ ประการ หลักสาราณียธรรม ๖ ประการ และหลักวัตรบพ ๗ ประการ ซึ่งทั้งหมดสามารถจะขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบ การส่งเสริมความเสมอภาคและความเคารพต่อผู้อื่น ด้านวิริยะ พบ การใช้ความเพียรอย่างเหมาะสม ด้านจิตตะ พบว่า การปรับเจตคติที่ดีต่อผู้อื่น และด้านวิมังสา พบ การทำงานด้วยระบบทีมงานที่มีปัญญา

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๑.๑ สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่า

ด้านจรรยาบรรณ ได้แก่ การปลูกฝังจริยธรรม จรรยาบรรณยังมีน้อย ขาดการส่งเสริมจริยธรรม จรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง ยังไม่มีตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน และการเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับด้านนี้อย่างชัดเจน เทคโนโลยียังไม่ทันสมัย พยาบาลวิชาชีพบางส่วนบางมกมองว่าเป็นเรื่องเสียเวลาที่จะเรียนรู้จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล **ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ** ได้แก่ พยาบาลบางส่วนยังมีจิตใจที่รักภาคภูมิใจในความเป็นอาชีวพยาบาลของตนเองน้อย การพัฒนางานในวิชาชีพขาดความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และองค์กร ขาดแผนการพัฒนาคูณลักษณ์เชิงวิชาชีพที่ครบทุกด้าน พยาบาลวิชาชีพบางส่วนคิดว่าการทำงานวิชาชีพพยาบาลเป็นการทำงานเชิงธุรกิจมากเกินไปจึงทำให้ไม่ค่อยสนใจที่พัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพและขาดการปรับตัวอย่างเหมาะสม **ด้านการสื่อสาร** ได้แก่ ระบบการสื่อสารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารค่อนข้างน้อยและยังขาดการพัฒนาการใช้ความรู้ เจตคติ และทันต่อเทคโนโลยีสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพ ด้านการสื่อสาร ภาษา และการให้ข้อมูล **ด้านสัมพันธภาพ** ได้แก่ ขาดการเสริมแรง สร้างแรงจูงใจ ให้รางวัล ขาดกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทำงานยังมีไม่มากนัก การสร้างสัมพันธภาพจึงต้องอยู่ในขอบเขตตามมาตรฐานวิชาชีพ นอกเหนือจากงานที่ทำประจำปีขององค์กรซึ่งส่งผลต่อฉันทะในการพัฒนาสมรรถนะ เช่น เรื่องค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเลื่อนขั้นยศ และสวัสดิการต่าง ๆ

๕.๑.๒ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่า

การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลก็เป็นอีกหนึ่งบทบาทหน้าที่ที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุขโดยปราศจากโรคภัยไข้หรือกระบวนการดูแล รักษา และป้องกันอย่างถูกต้องที่เหมาะสมต่อสมรรถนะทั้ง ๔ ประการ ได้แก่ สมรรถนะที่ ๑ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย คือ มีความรู้ ความเข้าใจ ทฤษฎีและหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ศาสนาและวัฒนธรรม สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้บริโภค สิทธิเด็ก สิทธิผู้ป่วย หลักกฎหมายทั่วไป สมรรถนะที่ ๒ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ คือ มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล สมรรถนะด้านที่ ๓ ด้านการสื่อสาร คือ มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และสมรรถนะที่ ๔ ด้านสัมพันธภาพ คือ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งเมื่อนำมาบูรณาการจะพบการเปลี่ยนที่สำคัญกล่าวคือ หลักอิทธิบาทจะเข้าไปช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลประสบความสำเร็จตามท้องถ้งครได้กำหนดไว้และผลักดันภารกิจอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีสอดคล้องกับมากที่สุด

๕.๑.๓ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่า

๑. ด้านจรรยาบรรณ พบว่า การตระหนักรู้คุณค่าของความเป็นมนุษย์ การเป็นญาติพี่น้องเป็นครอบครัวเดียวกันมาก่อน ทำให้มีโอกาส ดูแล รับผิดชอบ ให้บริการ รักษา ผู้ป่วย ให้มีโอกาสขอใช้บุญกรรมที่เคยร่วมสร้างกันมา ให้ทำดีกับเขา การแสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง และการใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลรวมทั้งความจำเป็นทางความรู้ในวิชาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร อุทัยพันธ์, บุญศรี พรหมมาพันธุ์ ศรีศักดิ์ สุนทรไชย และ คมศร วงษ์รักษา^๑ พบว่า การพัฒนารูปแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาเทคนิคเภสัชกรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจะต้องมีด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ทางวิชาชีพ และด้านทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ ซึ่งทั้งหมดจะต้องขับเคลื่อนด้วยหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า มีความรักในอาชีพที่ต้องดูแลและรักผู้อื่น ด้วยการกำหนดแผนการดูแลและการบำรุงขวัญกำลังใจพยาบาล มีความเพียรปฏิบัติหน้าที่เพื่อการดูแลตนเองและดูแลผู้ป่วยด้วยการจัดทีมในการให้คำปรึกษาแก่พยาบาล การปลูกอุดมการณ์ ด้วยการสอนงานด้วยหัวใจและมอบทักษะการดูแลตนเอง และความรู้และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ด้วยจัดระบบการเพิ่มความเชื่อมั่นของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และจรรยาบรรณสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรชัย อนันต์เจียร^๒ พบว่าแผนกลยุทธ์การสร้างเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมและค่านิยมที่ถูกต้อง แผนด้านการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของศีลธรรม และกติกาสังคม และแผนกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมให้มีแนวคิดในการดำเนินชีวิตที่ดี รวมทั้งการจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะ ความรู้ และศักยภาพอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการพยาบาลทางวิชาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชาญ ทองจับ^๓ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นจากสถานประกอบการ ด้านหลักสูตรฝึกอบรมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์มาก ทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านความรู้ ทางด้านทักษะ และทางด้านเจตคติ

๒. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ พบว่า สุขภาพดี และภาพลักษณ์ของตนเองสำหรับใช้ในการประกอบอาชีพ (ศีล) ผู้มีจิตใจที่ดีประกอบด้วยหลักเมตตาช่วยยึดเหนี่ยวทำให้ตนเข้มแข็ง (สมาธิ) และนักการศึกษาและการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในชีวิต โลก (ปัญญา) ซึ่งทั้งหมดจะถูกขับเคลื่อนกลไกต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาธฤติ วิโรจน์^๔ พบว่า สิกขา ๓ หรือไตรสิกขา เป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ประเสริฐหรือเป็นบุคคลผู้มีจิตใจดี

^๑ ปาริฉัตร อุทัยพันธ์, บุญศรี พรหมมาพันธุ์ ศรีศักดิ์ สุนทรไชย และ คมศร วงษ์รักษา, “การพัฒนา รูปแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาเทคนิคเภสัชกรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก”, วารสารวิจัย มข, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๐๑๑), หน้า ๘๘๓-๘๘๙.

^๒ วีรชัย อนันต์เจียร, “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๓ ฉัตรชาญ ทองจับ, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ”, คุรุศาสตร อดุสากรรมดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๒).

^๔ พระมหาธฤติ วิโรจน์, “รูปแบบการพัฒนาพระสงฆ์เพื่อการประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ซึ่งเหมาะสมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาพระสงฆ์ฆาติการที่มุ่งเน้นด้านการศึกษาและสอดคล้องกับงานวิจัยของดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์^๕ พบว่า คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จำเป็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้ มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความรู้ด้านจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา ด้านคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ จิตสำนึกบริการที่เน้นแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี คุณมี^๖ พบว่า ดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผลงานให้มีความชัดเจนจนถึงระดับที่บุคลากรต้องการจะช่วยให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักอหิชาธรรม พบว่า การกระตุ้นอุดมการณ์ทางวิชาชีพ กำหนดกระบวนการสร้างแรงจูงใจด้วยความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การปลูกเมตตา กรุณา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับงานวิจัยของพรชัย ทองเจือ^๗ พบว่า การเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน คือ ความร่วมมือ ร่วมใจ อยู่ในระดับมาก ๓) การพัฒนารูปแบบความร่วมมือมี ๔ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ ๑ ร่วมตระหนักและเรียนรู้ ขั้นที่ ๒ ร่วมสร้างและพัฒนา ขั้นที่ ๓ ร่วมแก้ปัญหา ขั้นที่ ๔ ร่วมประเมินผล ซึ่งมียุทธศาสตร์ ๓ ประการ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ ระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ปรากฏว่า การใช้กระบวนการความร่วมมือ ๔ ขั้นตอน บรรลุ เป้าหมายทุกขั้นตอนพฤติกรรมการสอนของครูเปลี่ยนไปจากเดิม โดยมีการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธี สอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น

๓. ด้านการสื่อสาร พบว่า ด้าน ปรับพฤติกรรมการสื่อสารและการฝึกฝนการสื่อสารด้วยหลักเมตตาการใช้จิตสุจริตตามสถานการณ์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ จิตระดับและคณะ^๘ พบว่า คุณลักษณะและสมรรถนะที่สำคัญของที่ปรึกษาสภาเด็กและเยาวชนที่ใช้กระบวนการประสานงานในลักษณะการสื่อสารจะช่วยให้สามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับเด็กและเยาวชนและหน่วยงานต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญภา ยืนยาว^๙ พบว่า รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การบริหารความเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณในวิชาชีพ และการบริการที่ดี กับกลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการองค์การและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งอาจจะใช้กระบวนการฝึกทักษะการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความสามัคคีและการจัดโครงการปฏิบัติธรรมและการสื่อสารด้วยระบบความทันสมัยของการสื่อสารด้วยการจัดโครงการอบรมความรู้พื้นฐาน

^๕ ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์, “การศึกษารูปแบบสมรรถนะ บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ”, **รายงานวิจัย**, (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๒), หน้า ก-ค.

^๖ กัลยาณี คุณมี, “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย”, **รายงานการวิจัย**, (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

^๗ พรชัย ทองเจือ, “การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^๘ สมพงษ์ จิตระดับและคณะ, “การพัฒนาสมรรถนะระบบที่ปรึกษาให้สภาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย”, **รายงานการวิจัย**, (สำนักงานสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๖), หน้า ก.

^๙ พิชญภา ยืนยาว, “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒)

เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และ การใช้โปรแกรม การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ การจัดเก็บข้อมูล และการพัฒนาระบบสารสนเทศสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิษฎา ศรีเครือดัง^{๑๐} พบว่า ผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูง จัดให้มีการประชุมเสมอๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน ทักษะในการสื่อสารที่ดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย^{๑๑} พบว่า การมุ่งเน้นที่คุณภาพ การบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศ การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และความเข้าใจผู้อื่นและสื่อสารด้วยเอกสารซึ่งทั้งหมดจะสามารถได้ด้วยหลักอิทธิบาท พบว่า การสื่อสารด้วยหัวใจ การสื่อสารด้วยความรู้ใจ การสื่อสารด้วยความมีเมตตา กรุณา ความฉลาดในการสื่อสารกับผู้ป่วย และที่สำคัญจะต้องมีลักษณะของสติในการสื่อสารทุกครั้งจึงจะเกิดประสิทธิภาพได้สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ เจนวิถีสุข^{๑๒} พบว่า สื่อสารด้วยสติ บนพื้นฐานของความเข้าใจและเคารพในตนเอง และผู้อื่น บนหลักการของเหตุและผลตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดปัญญา สร้างสรรค์และนำไปสู่การกระทำที่ดีงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การสื่อสารเชิงพุทธนี้เป็นดังเช่นมรรควิธีที่เป็นเหตุนำไปสู่ผลคือการเปลี่ยนแปลงสังคมในทางที่เป็นประโยชน์สุข โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มจากภายในตนเองของบุคคลแล้วกระจายไปสู่สังคม

๔. ด้านสัมพันธภาพ พบว่า การพัฒนาการยอมรับในความแตกต่างทางความคิด การพัฒนาความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคล ด้วยความเสมอภาค การให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทีมสุขภาพและบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของปชาบดี แยมสุนทร^{๑๓} พบว่าการส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรกับงาน ทั้งนี้องค์กรควรวางนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมองค์กร ผู้นำ วัฒนธรรม และหลักธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีหลักพุทธธรรมที่พบซึ่งสามารถนำบูรณาการเพื่อการสร้างระบบสัมพันธภาพ ได้แก่ หลักพละ ๕ ประการ หลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ หลักสัปปริยธรรม ๗ ประการ หลักสารานิยธรรม ๖ ประการ และหลักวัตรบพ ๗ ประการ ซึ่งทั้งหมดสามารถจะขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะดังหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า การ

^{๑๐} อภิษฎา ศรีเครือดัง, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๑} มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย, “การศึกษาการยอมรับและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”, *วารสารพระจอมเกล้าลาดกระบัง*, ปีที่ ๑๖, ฉบับที่ ๑, เมษายน ๒๕๕๑, (สำนักหอสมุดกลาง : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๑), หน้า ๓๓.

^{๑๒} ทัศนีย์ เจนวิถีสุข, “การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๓} ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต* (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ส่งเสริมความเสมอภาคและความเคารพต่อผู้อื่น การใช้ความเพียรอย่างเหมาะสม การปรับเจตคติที่ดีต่อผู้อื่น และการทำงานด้วยระบบทีมงานที่มีปัญหาสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาอำนาจ ปวตฺตโน^{๑๔} พบว่าการประยุกต์ใช้กับการพัฒนารูปแบบการจัดการ คือ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมความขยัน อุตสาหะ หมั่นเพียร คือ หลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักคุณธรรมที่เป็นเหตุนำไปสู่ความสำเร็จ คือ ฉันทะ พอใจรักใคร่ในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ วิริยะ เพียรประกอบการเรียนการสอนตามเวลาหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามเวลา จิตตะ เอาใจใส่ต่อกระบวนการจัดการ วิมังสา หมั่นตรึงตรองพิจารณาเหตุผลข้อดีข้อเสีย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” ทำให้เห็นว่าสมรรถนะของพยาบาลจะเกิดขึ้นก็ด้วยอาศัยหลักอิทธิบาทธรรมในการขับเคลื่อนกลไกต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจนสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง แต่ทั้งนี้กลไกต่างที่กำหนดขึ้นมาจะต้องมองถึงความสำคัญของความดี ความงาม ความสุข และความรู้ เป็นหลักเพราะคุณลักษณะเหล่านี้จะเกิดพร้อม ๆ กันไปอย่างเหมาะสมในการพัฒนาศมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ที่สร้างรอยยิ้มให้กับสังคมเสมอมา หากว่าไม่มีพยาบาลที่คอยช่วยเหลือตามบทบาทหน้าที่ที่สังคมคาดหวัง ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในลักษณะการบูรณาการด้วยหลักอิทธิธรรมจะมีสมบูรณ์ได้ก็ด้วยอาศัยความเข้าใจในการนำไปใช้ในระบับนโยบาย และการกำหนดแผนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ภาพที่ควรจะเป็น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเป็นมิติที่สำคัญอย่างมากเพราะการขับเคลื่อนองค์กรหากผู้นำองค์กรขาดวิสัยทัศน์หรือขาดทักษะเรื่องนโยบายทุก ๆ การกิจในองค์กรนั้น ๆ จะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น การกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาศมรรถนะผู้วิจัยเห็นได้ว่า

๑. การพัฒนาศมรรถนะพยาบาลด้านจรรยาบรรณ พยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ควรที่จะมองถึงความเสียสละของพยาบาลปฏิบัติงานให้มีกระบวนการสร้างความตระหนักในคุณค่าของความเป็นพยาบาลต่อการดูแลผู้ป่วยหรือคนไข้อยู่เสมอ และเกิดเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

๒. การพัฒนาศมรรถนะพยาบาลด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ พยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลมีสุขภาพดี และมีภาพลักษณ์อันโดดเด่นในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมให้เป็นผู้มีจิตใจที่ดีประกอบด้วยหลักเมตตาช่วยยืดยาวทำให้ตนเข้มแข็ง และนักการศึกษาและการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในชีวิต โลก

๓. การพัฒนาศมรรถนะพยาบาลด้านการสื่อสาร พยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ควรมีการกำหนดพฤติกรรมทางการสื่อสารที่ได้มาตรฐาน และการฝึกฝนการสื่อสารด้วยหลักเมตตาการใช้วจีสุจริตตามสถานการณ์ การเสริมสร้างการมีสติในการสื่อสาร การฝึกทักษะการสื่อสารที่ก่อให้เกิด

^{๑๔} พระมหาอำนาจ ปวตฺตโน, “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ความสามัคคีและการจัดโครงการปฏิบัติธรรม ให้มีลักษณะการสื่อสารด้วยหัวใจ การสื่อสารด้วยความรู้ใจ การสื่อสารด้วยความมีเมตตา กรุณาและมีความฉลาดในการสื่อสารกับผู้ป่วย

๔. การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านสัมพันธภาพ พยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ควรที่จะส่งเสริมความเสมอภาคและความเคารพต่อผู้อื่น ฝึกอบรมให้รู้จักการใช้ความเพียรอย่างเหมาะสมการปรับเจตคติที่ดีต่อผู้อื่น และการทำงานด้วยระบบทีมงานที่มีปัญญา

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล ซึ่งจากการศึกษาทำให้พบว่า กำลังใจของพยาบาลเริ่มที่จะถดถอยลงไปมากอาจเนื่องมาจากหลายเหตุด้วยกัน ดังนั้นฝ่ายที่รับผิดชอบในการพัฒนาสมรรถนะจะต้องกำหนดรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ ความดี ความงาม ความสุข และความรู้ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์มากที่สุดผู้วิจัยจึงเสนอแนะเพื่อการพิจารณา ดังต่อไปนี้

๑. พยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือในด้านจรรยาบรรณ ควรกำหนดแผนการส่งเสริมในการสร้างแรงจูงใจต่อการเกิดความตระหนักและความเสียสละเกิดเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

๒. พยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือในด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ควรกำหนดแผนการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดความดี ความงาม ความสุข และความรู้โดยเฉพาะการประกอบอาชีพให้เป็นผู้มีจิตใจที่ดีประกอบด้วยหลักเมตตา

๓. พยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือในด้านการสื่อสาร ควรมีการกำหนดแผนการพัฒนาสมรรถนะด้วยการจัดโครงการปฏิบัติธรรมสำหรับการใช้สติ การใช้เมตตา การใช้กรุณาเพื่อการสื่อสารไปยังผู้ป่วยหรือผู้รับบริการให้เกิดกำลังใจ และก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร

๔. พยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือในด้านสัมพันธภาพ ควรกำหนดแผนการประเมินตนเองและการประเมินองค์กรที่สอดคล้องกับความเสมอภาคและความเคารพต่อผู้อื่น ฝึกอบรมให้รู้จักการใช้ความเพียรอย่างเหมาะสมการปรับเจตคติที่ดีต่อผู้อื่น และการทำงานด้วยระบบทีมงานที่มีปัญญา

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั้งหมดทำให้เห็นประเด็นต่าง ๆ ที่ยังไม่สามารถจะทำการศึกษาให้ครบถ้วนทั้งหมดได้ สำหรับนักวิจัยท่านอื่น ๆ อาจจะมีความสนใจในรูปแบบการศึกษาระเบียบวิธีวิจัยอื่น ๆ ก็สามารถจะกระทำได้อีกทั้งเป็นการเพิ่มความสมบูรณ์ในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลให้มีความชัดเจนเป็นรูปแบบมากยิ่งขึ้น และการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะไปทดลองประยุกต์ก็สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

๑. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการที่สังกัดกรมการแพทยทหาร โดยการนำสมรรถนะ เช่น ด้าน สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านสังคมมาศึกษาและควรที่จะใช้หลักอิทธิบาทสำหรับการบูรณาการ

๒. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านสัมพันธภาพเชิงพุทธบูรณาการโดยใช้หลักพุทธธรรมข้ออื่นๆ เช่น หลักพละ หลักสังคหวัตถุ หลักสัปปุริสธรรม หลักสาราณียธรรม และหลักวัตรบพ ซึ่งหลักพุทธธรรมยังคงน่าสนใจต่อการพัฒนาสมรรถนะที่ผู้เชี่ยวชาญพูดถึงและมีความเหมาะสมและสอดคล้องมาก

๓. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการด้วยระเบียบวิธีวิจัยอื่นๆ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์สำหรับการนำไปประยุกต์ในพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

๔. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่อื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและแนวทางการพัฒนาอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

๑. บรรณานุกรมภาษาไทย

ก) ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๓๙.

ข) ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

กมล ฉายาวัดนะ. บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ เก็ท ไอเดีย ภูมิใจเสนอ, ๒๕๕๔

จิรประภา อัครบวร. สร้างคนสร้างผลงาน, กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์, ๒๕๔๙.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. มาตรฐานความรู้จัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์. ๒๕๔๗.

นภัทร์ แก้วนา. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis Techic) . กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๖.

ธีรภูมิ เอกะกุล. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๓.

บุญมี แท่นแก้ว. จริยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์. ๒๕๓๙.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก, ๒๕๓๕.

ปิ่น มุทุกันต์. มงคลชีวิตภาค ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คลังวิทยา, ๒๕๐๘.

.....บันทึกธรรม ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: คลังวิทยา, ๒๕๑๘.

พ.สุวรรณ. โพชนงค์ พุทธศาสดาอายุ. กรุงเทพมหานคร : สร้อยทอง, ๒๕๔๑.

พระเทพวิสุทธิกวี (ปัญญานันทภิกขุ). พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑.

พระเทพวิสุทธิญาณ. อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๑. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตตาโณ). อธิบายหลักธรรมตามหมวด จากนวโกวาท. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). “ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”. ไทยรัฐ. ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก, ๒๕๒๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

-พุทธธรรม.พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
-คติธรรมแห่งชีวิต.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๗.
-พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๙. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๓.
-พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ ๙.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- พุทธทาสภิกขุ.สัญญาตา.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๑๘.
-ฆราวาสธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๔.กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ. ๒๕๓๗.
-สัญญาตา.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา. ๒๕๑๘
- พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ). ปาฐกถาธรรม เรื่อง ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มพลังจิต. กรุงเทพมหานคร : มปท, ๒๕๔๖.
- พระมหานรณรงค์ศักดิ์ ฐิตินาโณ.พระอภิธรรมปิฎก ๑.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตินาโณ). อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒.กรุงเทพมหานคร :นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖.
-พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ -ไทย พุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, พ.ศ.๒๕๔๘.
- ราชกิจจานุเบกษา.ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง ขอบเขตและสมรรถนะผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง สาขาต่าง ๆ.เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๖ ง. ๓๐ มกราคม ๒๕๕๒.
- วีรยา ภัทรอาชาชัย. ผศ., หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร: อินเตอร์เทคพรินต์ติ้ง. ๒๕๓๙.
- สนอง วรอุไร. ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐.กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๐.
- สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. พระบาท.พระมหาชนก. กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์บริษัท อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๒.
- สมพร เทพสิทธิธา.คุณธรรมและจริยธรรม.กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙.
- สิวลี ศิริโล. จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ ๙.กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุชีพ ปุญญานุภาพ. **คุณลักษณะพิเศษแห่งพระศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

สุจิตรา อ่อนค้อม. **ศาสนาเปรียบเทียบ**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหธรรมิก, ๒๕๔๒.

อมร โสภณวิเชษฐ์วงศ์ และกวี อิศริวรรณ. **หนังสือเรียนสังกัดมศึกษา รายวิชา ส๐๑๘-ส๐๑๙ พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕.

(๒) บทความวิชาการ/วารสาร

ขวัญดาว แจ่มแจ้งเรขา อริยวงศ์และปาจริย์ ผลประเสริฐ. “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง”. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร**. ปีที่ ๑๕. ฉบับที่ ๒ เมษายน – มิถุนายน ๒๕๕๖.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. Competency-based Human Resource Management. **วารสารการบริหารคน**. ๒๑. ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๔๓.

นภาเดช บุญเชิดชู และบุญมี เณรยอด. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา”. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**. ปีที่ ๑. ฉบับที่ ๒. มกราคม – มิถุนายน ๒๕๕๓.

นันทวัฒน์ชัย วงษ์ชนะชัย ชีรวุฒิ บุญยโสภณ วิเชียร เกตุสิงห์ และ วัลลภ จันทร์ตระกูล. “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ”. **วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. ปีที่ ๒๑. ฉบับที่ ๓. ก.ย.-ธ.ค. ๒๕๕๔.

ปาริฉัตร อุทัยพันธ์. บุญศรี พรหมมาพันธุ์ศรีศักดิ์ สุนทรไชย และ คมศร วงษ์รักษา. “การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาเทคนิคเกษตรกรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก”. **วารสารวิจัย มข. มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, ๒๐๑๑.

พรทิพย์ วรกุล มนต์ชัย เทียนทอง พิสิฐ เมธากัทร และไพโรจน์ สติยากร. “การพัฒนาแบบการเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสำนักวิทยบริการ”. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; ว.มร. ปีที่ ๕. ฉบับที่ ๒. พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๔**.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). “ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”. **หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ**. ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑.

มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย. “การศึกษากรอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”. **วารสารพระจอมเกล้าลาดกระบัง**. ปีที่ ๑๖. ฉบับที่ ๑. เมษายน ๒๕๕๑. สำนักหอสมุดกลาง : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

คันสนีย์นิจพานิชและโชคชัยมงคลสินธุ์.“การพัฒนารูปแบบการประเมินขีดสมรรถนะหลักบุคลากร
สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์”.**เวชสารโรงพยาบาลมหาสารคาม**ราชสีมา.ปีที่๓๒.ฉบับที่
๑.(ฉบับผนวก) มกราคม - เมษายน๒๕๕๑.

อุทุมพรจามรมาน.โมเดล.**วารสารวิชาการ**.ฉบับเดือนมีนาคม ๒๕๕๑.

อุกฤษณ์กาญจนเกตุ. การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล.**วารสารบริหารคน**. ๒๑ตุลาคม
- ธันวาคม ๒๕๕๓.

(๓) วิทยานิพนธ์/งานวิจัย

กัลยาณี คุณมี.“การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการ
ไทย”.**รายงานการวิจัย**.คณะพัฒนารัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
๒๕๕๒.

ชุตินา สัจจามันท์.“รูปแบบยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการการศาสนากับการศึกษา : กรณีการ
จัดการศึกษาตามอัยาศัย”.**รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย**.สำนักงานเลขาธิการสภา
การศึกษาแห่งชาติกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๘.

ชัยยุทธ์ ชินกุล.“ กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนใต้ ”.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). (บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ฉัตรชาญ ทองจับ.“รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ”.**ครุศาสตร์
อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ
นครเหนือ, ๒๕๕๒.

ฉาน ตรรกวิจารณ์.“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”.**วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**.รัฐประศาสน
ศาสตร์ วิทยาลัยรามคำแหง,๒๕๕๐.

ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์.“การศึกษารูปแบบสมรรถนะ บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ ใน
สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ”.**รายงานวิจัย**.คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๒.

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์.“การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”.**พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
(พระพุทธศาสนา).บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ทัศนีย์ เจนวิถีสุข.“การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม”.**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต**.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๕๕.

บรรเลง สระมูล. การพัฒนาสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการของนักศึกษาโดยใช้กระบวนการ
ประเมินความต้องการจำเป็นที่บูรณาการในการสอน”.**รายงานการวิจัย**.คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปชาบดี แยมสุนทร. “กลยุทธ์การสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาอำนาจ ปวฑฺฒโน. “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาธฤติ วิโรจน์. “รูปแบบการพัฒนาพระสงฆ์เพื่อการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พรชัยทองเจือ. “การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- พูลสุข หิงคานนท์. “การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. “การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔.
- พิชญภา ยืนยาว. “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๒.
- วิชาพรณ กิ่งวัชรพงศ์. “รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการโรงแรมและบริการงานบริการส่วนหน้าตามมาตรฐานอาชีพอุตสาหกรรมบริการโรงแรม”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๓.
- วีรชัย อนันต์เอียร. “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.
- สมจิตรา กิตติมานนท์. “การบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา”. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (พระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- สมพงษ์ จิตระดับและคณะ. “การพัฒนาสมรรถนะระบบที่ปรึกษาให้สภาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย”. **รายงานการวิจัย**. สำนักงานสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สืบบวงศ์ กาฬวงศ์. “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล”.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.
- เอกราษฎร์บางท่าไม้. “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐
- อภิรักษ์ ศรีเครือดัง. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย. ๒๕๕๖.
- อนันต์ เตียวต้อย. “รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑.
- เอี่ยมอร ชลวร. “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
(พระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- อุทัย โล้วมันคง. “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์

- วรรณิณรงคะชวณะ รองหัวหน้าฝ่ายงานบริการการพยาบาล. งานบริการการพยาบาลฝ่ายการ
พยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า. ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗. (เอกสารอัด
สำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร
มนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. ๓๑ มกราคม
๒๕๕๘. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. กรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๕๕. (อัดสำเนา).
- สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. รายละเอียดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
ระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร. ๒๕๕๗. (เอกสารอัดสำเนา).

(๕) บทสัมภาษณ์

- สัมภาษณ์ พระเดชพระคุณพระศรีคัมภีร์ญาณ, รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มจร., วันที่ ๒๐
มกราคม ๒๕๕๘.
- สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม
๒๕๕๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมภาษณ์ พระมหาสุทิตย์อาภากร, ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร., วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระวิสุทธิวงศาจารย์, รองเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญเจ้าคณะภาค ๗, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระครูพิพิธสุตาทร, ดร., รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต เชียงใหม่, วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นาย ครรชิต หนากลาง, คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร.อรชร ไกรจักร, ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการรพ.สำโรงการแพทย์, วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ชมภูษ เพชรเสนา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง ทศนี สงกา, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงวรรณิณระคนะ, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง จุรีรัตน์ คำหอม, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง พัฒน์ชนก จิตสุวรรณ, หน.งานการปฏิบัติการขั้นสูง รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิง กรองทิพย์ จันทรอินทร์, หน.กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง ศศิธร ลุมพิกานนท์, หัวหน้าห้องตรวจโรคศัลยกรรมกระดูก รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร, หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ, วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ เรือเอก สมทรง จันทรหอม, พยาบาลวิชาชีพ แผนกห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงเบญจา จอมแก้ว, หน.กลุ่มงานมาตรฐานผู้ป่วยใน ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นาวาเอกหญิงถวิลหวัง นาควัชร, หน.กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นาวาโทหญิงสุมล หาญพล, หน.กลุ่มงานวิสัญญีกรรม ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สัมภาษณ์นางวาโทเสรี สุขเรือน,หัวหน้าห้องผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า,วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.
- สัมภาษณ์นางวาเอกหญิงสรวงสมร มาลากุล ณ อยุธยา,ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์,วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
- สัมภาษณ์ พจอ.หญิงศิริพร สงวนสิน,พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิงฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์,วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
- สัมภาษณ์นางวาทรีหญิงสุภัทรา บุญนุช,พยาบาลวิชาชีพ ห้องตรวจโรค หู คอ จมูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์.
- สัมภาษณ์ พลเรือตรีหญิง อารณ ชูดวง,คณะกรรมการสภาการพยาบาล, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘.

(๖) เว็บไซต์

- กรมการแพทย์ทหารเรือ.วิสัยทัศน์และพันธกิจ.[ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล: http://www.nmd.go.th/new/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=468 [๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗].
- กัญญาณ อินทวงศ์.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร.[ออนไลน์].แหล่งข้อมูล : <http://www.thaihealth.or.th/partner/blog/23056> [๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๗].
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย.เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ.[ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>[๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล.[ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th/> [๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗].
- เลิศฤทธิ์ วุฒิตันติพงศ์.สมรรถนะหลักสำหรับพยาบาลวิชาชีพ.[ออนไลน์].แหล่งข้อมูล : http://www.med.cmu.ac.th/hospital/nor/2010/index.php?option=com_content&view=article&id=6:core-competency&catid=3:2011-03-15-02-31-45&Itemid=18 [๒๖ พ.ย.๕๖].
- สภาการพยาบาล.ขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง.[ออนไลน์].แหล่งข้อมูล : <http://www.tnc.or.th/diploma/page-3.html> [๒๖ พ.ย.๕๖].
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).การพัฒนาระบบสมรรถนะ.[ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&b&view=article&id= 258&Itemid=252 [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].
- อติพงศ์ ฤทธิชัย.แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency).[ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213> [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

บรรณานุกรม (ต่อ)

๒. บรรณานุกรมภาษาอังกฤษ

- Bardo. John W.. and Hartman. John J. **Urban Sociology : A Systematic Introduction.** (U.S.A.: F.E. Peacock Publishers. Inc. 1982.
- Boyatzis.R.E.. **Competence at work.**In a Stewart (Ed.) .(Motivation and society. San Francisco: Jossey-Bass. 1982.
- Boam.R. and Sparrow.P.. **Designing and Achieving Competency.** (McGraw - Hill.Reading. 1992.
- Keeves.P.J.. **Educational research methodology.and measurement: An international handbook.** Oxford. England: Pergamon Press. 1988.
- McClelland.D.C.. **A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle.** (Boston: Mcber. 1975.
- Mitrani.A.. Dalziel.M.. and Fitt.D..**Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment.development.and reward.** (London: McGraw-Hill. 1992.
- Stoner. A.F.. &Wankel.C..**Management.** 3rd ed. New Delhi: Prentice – Hill Privated. 1986.
- Spencer.M and Spencer.M.S..**Competence at work: Models for Superiors Performance.** New York: John Wiley & Sons. 1993.
- Tosi.Henry L. and Carroll. Stephen J.. **Management.**2nd edition. New York: John Wiley & Sons. 1982.
- Willer.D.. **Scientific Sociology: Theory and Method.** Englewood cliff.NJ.: PrenticeHill. 1986.
- Waston and Gasser. **Psychology As the behavior Views it.** New York : McGraw-Hill. 1964.

ภาคผนวก

ภาคผนวก : ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์เชิงลึก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์เชิงลึก			
ลำดับ	ชื่อ-ฉายา-นามสกุล	ตำแหน่ง	วัน/เดือน/ปี
๑	พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มจร.	๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.
๒	พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.	ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร.	๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.
๓	พระมหาสุทิตย์ อาภากร, ดร.	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัย พุทธศาสตร์ มจร.	๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.
๔	พระวิสุทธีวงศาจารย์	รองเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญเจ้าคณะภาค ๗	๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.
๕	พระปิฎกโกศล	ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ	๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.
๖	พระครูพิพิธสุตาทรร,ดร	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย วิทยาเขต เชียงใหม่.	๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
๗	พลเรือตรีหญิง ดร. อารณ ชูดวง	คณะกรรมการสภาการ พยาบาล	๑๒ มกราคม ๒๕๕๘.
๘	นาย ครรชิต หนากลาง	คณะกรรมการสภาการ พยาบาล	๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.
๙	อ.ดร.อรชร ไกรจักร	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ รพ.สำโรงการแพทย์	๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
๑๐	นาวาเอกหญิง ชมภูณัฐ เพชรเสนา	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการ พยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่น เกล้า	๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.
๑๑	นาวาเอกหญิงสรวงสมร มาลากุล ณ อยุธยา	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายการ พยาบาล รพ.สมเด็จพระ นางเจ้าสิริกิติ์	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
๑๒	นาวาเอกหญิง ทศนี สงกา	รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า	๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
๑๓	นาวาเอกหญิง วรณีย์ ณรงค์ชวนะ	รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า	๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
๑๔	นาวาเอกหญิง จุริรัตน์ คำหอม	รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า	๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๑๕	นาวาเอกหญิง พัฒน์ชนก จิตสุวรรณ	หน.งานการปฏิบัติการชั้นสูง รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า	๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
๑๖	นาวาเอกหญิงกรรณทิพย์ จันทรอินทร์	หน.กลุ่มงานการพยาบาล ศัลยกรรม รพ.สมเด็จพระ ปิ่นเกล้า	๒๓ มกราคม ๒๕๕๘.
๑๗	นาวาเอกหญิงถวิลหวั่ง นาควัชร	หน.กลุ่มงานศัลยกรรม กระดูก ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
๑๘	นาวาเอกหญิงเบญจา จอมแก้ว	หน.กลุ่มงานมาตรฐานผู้ป่วย ใน ฝ่ายการพยาบาล รพ. สมเด็จพระปิ่นเกล้า	๙ มกราคม ๒๕๕๘.
๑๙	นาวาโทหญิง ศศิธร ลุมพิกานนท์	หัวหน้าห้องตรวจโรค ศัลยกรรมกระดูก รพ. สมเด็จพระปิ่นเกล้า	๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
๒๐	นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร	หน.สำนักงานจริยธรรมการ วิจัย กรมแพथวิทยาเรือ	๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
๒๑	นาวาโทหญิงสมล หาญพล	หน.กลุ่มงานวิสัญญีกรรม ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระ ปิ่นเกล้า	๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
๒๒	นาวาโทเสรี สุขเรือน	หัวหน้าห้องผ่าตัด รพ. สมเด็จพระปิ่นเกล้า	๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.
๒๓	นาวาตรีหญิงสุภัทรา บุญนุช	พยาบาลวิชาชีพ ห้องตรวจ โรค หู คอ จมูก ฝ่ายการ พยาบาล รพ.สมเด็จพระ นางเจ้าสิริกิติ์	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
๒๔	เรือเอก สมทรง จันทรหอม	พยาบาลวิชาชีพ แผนกห้อง ผ่าตัด รพ.สมเด็จพระปิ่น เกล้า	๕ มกราคม ๒๕๕๘.
๒๕	พ.จ.อ.หญิงศิริพร สงวนสิน	พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วย ศัลยกรรมหญิงฝ่ายการ พยาบาล รพ.สมเด็จพระ นางเจ้าสิริกิติ์	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย			
ลำดับ	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง	การศึกษา
๑	พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.	รองคณบดีคณะ สังคมศาสตร์	พธ.บ., ศศ.ม., รป.ม.
๒	ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์	ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์ภาควิชา รัฐศาสตร์ (วงน้อย)	พธ.บ., M.A., PhD.
๓	อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต	ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎี บัณฑิตสาขาการ จัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์	พธ.บ., M.A., PhD.
๔	อาจารย์ ดร.ยุพธนา ปราณีต	อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐศาสตร์	พธ.บ., M.A., PhD.
๕	อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร	เลขานุการหลักสูตร บัณฑิตศึกษา	รป.ม., รป.ด.

ภาคผนวก : ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๓๓

วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ หังโต

ด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรติดต่อก่อน . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ดร.พิเชฐ หังโต)

...../พ.ค./๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๓๓

วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรติดต่อก่อน : ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

นางสาวไตรรัตน์ เหมรัตน์ธนกุล

๒๕
10 พฤษภาคม 2557



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๓๓

วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต

ด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ดร.ยุทธนา ปราณีต

สุพล สุธะพรหม

(อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต)
๑๒ พ.ค. ๕๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงานคณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๓๓

วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ, รศ.

ด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมส่งมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ดร.จ. เจริญมี ธรรมวิธ
เรื่อร้อย แก้ว

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ, รศ.)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๓๓

วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อรอนงค์
เฉลิมเกียรติพงษ์
ณ ๑๕.๕.๕๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๔๔๐๘



RP 046157

สำนักงานวิจัยฯ พร.

เลขรับ ๗๗/๕๓

วันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๕๗

เวลา ๑๐๑๕

รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ พร.

เลขรับ ๕๖๕๕๐

วันที่ ๒๕ ก.ย. ๒๕๕๗

เวลา ๑๕๓๐

ฝ่ายการพยาบาล

เลขรับ ๒๓๗๕๕

วันที่ ๒๓ ก.ย. ๒๕๕๗

เวลา ๑๑๑๐

บันทึกข้อความ

กรมแพทยทหารเรือ

เลขรับ ๑๕๕๕๐

วันที่ ๒๕ ก.ย. ๒๕๕๗

เวลา ๐๙๑๐

ส่วนราชการ ห้องผ่าตัดศัลยกรรม รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ (โทร.๕๒๗๖๒)

ที่ ๕๗ /๕๗ วันที่ ๒๓ ก.ย. ๕๗

เรื่อง เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เสนอ รพ.ฯ (ผ่านคณะกรรมการวิจัย รพ.ฯ)

๑. เนื่องด้วย กระผม ร.ท.อากาศ อาจสนาม หมายเลขประจำตัว ๒๓๒๑๐๐๐๑๐๐ ตำแหน่ง พยาบาลแผนกห้องผ่าตัด ฯ ได้เข้ารับการศึกษาศึกษาหลักสูตร พุทธศาสนดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์(การบริหารทรัพยากรมนุษย์) ซึ่งทางหลักสูตรได้กำหนดให้นิสิตจัดทำวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้น จึงสามารถจบการศึกษาได้ โดยกระผมได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ขณะนี้กระผมได้นำเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์และผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว

๒. เห็นควรเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ เพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการวิจัย และจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร. ในการดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ตามรายละเอียดในเอกสารที่แนบ

จึงเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒.

ร.ท. 
พยาบาลแผนกห้องผ่าตัด

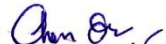
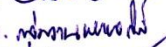
เสนอ กลุ่มงานพยาบาลศัลยกรรม
เพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการต่อไป

น.ท. 
หน.ห้องผ่าตัด
๒๓ ก.ย. ๕๗

- เสนอ รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ พร.
เพื่อโปรดทราบ และดำเนินการต่อไป

น.อ.หญิง 

เสนอ ฝ่ายการพยาบาล
เพื่อดำเนินการให้พระธรรมพิจารณา
จาก คณ. กัจจ ๑ ๙๐ไป.

น.ท. 
น.ท. 
๒๕/๙/๕๗

น.อ. 
กองการพยาบาล (รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ)
๒๕/๙/๕๗

หน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.ฯ

๒๕/๙/๕๗
๒๕/๙/๕๗
๒๕/๙/๕๗

ส่ง - คณะกรรมการวิจัย รพ.๑

ทราบและดำเนินการ

รับคำสั่ง ผอ.รพ.๑

น.อ.หญิง

รอง ผอ.รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ พร. (๑)

ก.ย.๕๗

เสนอ พร.

เห็นควรเสนอให้คณะกรรมการวิจัยและ
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร. พิจารณาต่อไป

น.อ.

ประธานคณะกรรมการวิจัย รพ.๑

๒... พ.ย.๕๗

เสนอ คณะกรรมการวิจัย ๑ พร.

เพื่อโปรดพิจารณา

น.อ.

หน.นผอ.พร.

๖ ต.ค.๕๗

เรียน ประธานคณะกรรมการวิจัยฯ พร.

โครงการวิจัย “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
พยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์
ทหารเรือ” โดย ร.ท.อากาศ อาจสนาม รหัส RP 046/57
นี้ ได้รับการพิจารณาฯ แล้ว และผู้วิจัยได้ปรับแก้ไข
ประเด็นต่างๆ ตามข้อเสนอแนะของกรรมการฯ เรียบร้อย
แล้ว ตามเอกสารบันทึกผลฯ ที่แนบ เห็นควรรับรอง
โครงการฯ โดยออกเอกสารรับรองฯ RLM 040/57 และ
ขออนุมัติให้ดำเนินการวิจัยได้

น.ท.หญิง

เลขานุการคณะกรรมการวิจัยฯ พร.๑ /

หน.สำนักงานวิจัยฯ พร.

พ.ย.๕๗

เสนอ พร.

คณะกรรมการวิจัยฯ พร. ให้การรับรองโครงการฯ
และเห็นควรอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยได้

พล.ร.ต.หญิง

ประธานคณะกรรมการวิจัยฯ พร.๑ /

รอง จก.พร. (๑)

๒๗ พ.ย.๕๗

เสนอ พร.

๑. คณะกรรมการวิจัย ๑ พร. พิจารณาแล้วมีมติให้การ
รับรองและอนุมัติโครงการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรม
แพทย์ทหารเรือ” ของ ร.ท.อากาศ อาจสนาม นายทหารคัดแยกผู้ป่วย
แผนกเวชระเบียน ผสน.รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ พร. ซึ่งทำการ
เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างพยาบาล รพ.
สมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ พร. และ รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.
จำนวน ๒๙๑ คน

๒. ผอ.พร.พิจารณาแล้ว เห็นควร ดังนี้

๒.๑ พร. โปรดทราบผลการพิจารณาของคณะกรรมการวิจัย ๑
พร. ให้ดำเนินโครงการวิจัย ในข้อ ๑

๒.๒ แผนกธุรการ บก.พร. ส่งต้นเรื่องคืนให้ รพ.สมเด็จพระ
ปิ่นเกล้าฯ พร. เพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ กรุณา
อนุมัติ ในข้อ ๒

น.อ.

ทก.กผ.พร.

น.อ.

หน.นผอ.พร.

๑ ต.ค.๕๗

- อนุมัติในข้อ ๒

พล.ร.ท.

จก.พร.

๒ ต.ค.๕๗

ต้นฉบับ - รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ พร.

/สำเนา - สำนักงานวิจัย ๑ พร., กผ.พร.

๑๓/๑๑/๕๗

	เอกสารรับรองโครงการวิจัย (Certificate of Approval, COA) โดย คณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ	
	สำนักงานวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร.	เลขที่ : RLM 040/57
หน้าที่ : ดูแลให้การวิจัยโดยพิจารณาอย่างการวิจัยในมนุษย์ที่ดำเนินการในสถานพยาบาลของ ทร.หรือดำเนินการโดยข้าราชการเหล่าทัพ หรือดำเนินการโดยบุคลากรสถาบันสมทบ เป็นไปตามระเบียบของ ทร./ นโยบาย พร./ ตามข้อกำหนดการศึกษาวิจัยและทดลองในมนุษย์ พร. และถูกต้องตามหลักจริยธรรมสากล		
ชื่อโครงการ	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ	
ชื่อหัวหน้าโครงการ/ หน่วยงานที่สังกัด	เรือโท อากาศ อาจสนาม โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทยทหารเรือ	
รหัสโครงการ	RP 046/57	
สถานที่ทำวิจัย	โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทยทหารเรือ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทยทหารเรือ	
รายการเอกสารที่รับรอง	1) โครงการวิจัย 2) เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย 3) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย	
วันที่รับรอง	24 พฤศจิกายน 2557	
วันหมดอายุ	23 พฤศจิกายน 2558	

พลเรือตรีหญิง *พัฒน ศรีสมวงศ์*
 (พัฒน์ทวี ศรีสมวงศ์)
 ประธานคณะกรรมการวิจัยฯ พร./
 รอง จก.พร.
 24 พ.ย.57

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๔๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๕ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร เจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อาภาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนโมนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อาภาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา
ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อาภาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทย์ทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วัดศรีสุธรรม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อาภาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ตึก : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พลเรือโท โสภณ รัตนสุมาวงศ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อาภาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรม
แพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกรมแพทยทหารเรือ เพื่อการนี้จึงขออนุญาตให้โปรดพิจารณา
อนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออัญมโทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อาภาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุตาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระวิสุทธิวงศาจารย์ เจ้าคณะภาค ๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรม
แพทย์ทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

พระวิสุทธิวงศาจารย์ (พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

รองเจ้าอาวาสวัดศรีสุตาราม
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุตาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘



บันทึกข้อความ

งานสารบรรณ	
กองวิชาการ สำนักงานอธิการบดี	
รับที่	๒๑๗
รับวันที่	๒๓ ก.ย. ๕๗
เวลา	๑๓.๐๖ น.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๓๕๕ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๑๗

วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระศรีคัมภีร์ญาณ, รศ.ดร.

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญเลิศ อินทปณฺโณ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

(พระศรีคัมภีร์ญาณ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

๒๓/๙/๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พระปิฎกโกศล ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำภาษีเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรม
แพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพ

๖๔๘/นิเทศฯ ๐๗/๑๓-๖
พระปิฎกโกศล

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘



บันทึกข้อความ

สถาบันภาษา
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รับที่.....
รับวันที่.....
เวลา..... น.

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/๑๑๑

วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตสัมภาระเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.

ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๕๕๐๘

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส)

ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร

๑๑/๑๑/๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๑๕

วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้บัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน พระมหาสุทิตย์ อาภากร, ดร. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรม
แพทย์ทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญเลิศ อินทปณฺโณ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๑ ค

วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้บัณฑิตศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน พระครูพิพิธสุตาทรร, ดร. รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตเชียงใหม่

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรม
แพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุตาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

- วิจิตรพล
- ดำเนินพรอญโตนว
เรียน ๕๘๔๑๑๐
25/02/58

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พลเรือตรีหญิง อารณ ชุตวง กรรมการสภาการพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรม
แพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

รับทราบในนามของกอง
พยาน น.อ. (อ.ก.น. ๕๕๐๐)
๒๖ พ.ค. ๕๗.

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศร ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายครรชิต หนากลาง กรรมการสภาการพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

1. **เรื่องโดย** เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้
 ทำการศึกษาริวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรม
 แพทย์ทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สืบเสาะดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

- ឱកាស ១ ប៉ុណ្ណោះ.

Order.

ขอเจริญพร



(พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสตาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรติดต่o . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร อาจารย์ ดร.อรชร ไกรจักร ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการโรงพยาบาลสำโรงการแพทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรม
 แพทย์ทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร



(พระมหาบุญเลิศ อินทพลโณ, รศ.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสตาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรติดต่อก่อน . ๐๘๓-๑๐๒-๙๙๐๘

[illegible]

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุตาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ประจำ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นาวาเอกหญิง ชมภูษ เพชรเสนา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล

โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิติ ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิติหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกรมแพทยทหารเรือ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นิติดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

มีมติให้ดำเนินการ
๕๕.๕๕๕ ๕๕.๕๕

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุตาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นาวาเอกหญิง สรวงสมร มาลากุล ณ อยุธยา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล

โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรม
แพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกรมแพทยทหารเรือ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นาวาเอกหญิง ถวิลหวั่ง นาควิชะ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรมกระดูก

โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศูนย์พยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกรมแพทยทหารเรือ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

น.อ.๒๓. ๓/๖ ๒๑๓๐

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพและ...

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ทยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นาวาเอกหญิง ทศนี สงกา รองหัวหน้าฝ่ายงานพัฒนาคุณภาพและวิชาการ

โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกรมแพทยทหารเรือ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณา
อนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

ยินดีให้ความอนุเคราะห์
น.อ.หญิง ทศนี สงกา

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นาวาเอกหญิง พัฒนชนก จิตสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ยื่นตีพิมพ์
๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

นาวาเอกหญิง พัฒนชนก จิตสุวรรณ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุตาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นาวาเอกหญิง จุรีรัตน์ คำหอม หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรค ศอ นาสิกและจักษุ

โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทย์ทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกรมแพทย์ทหารเรือ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณา
อนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออัญมโทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนิลา นามสกุล อาจสนาม
นอ. เรือโท อากาศ

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุตาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้สืบเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นาวาเอกหญิง วรณี ณรงค์ชนะ รองหัวหน้าฝ่ายงานบริการการพยาบาล

โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิติ ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศูนย์พยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทย์ทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกรมแพทย์ทหารเรือ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณา
อนุญาตให้สืบดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนโมนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ฉันได้ให้คำตอบแล้ว

นอ.หญิง วรณี ณรงค์ชนะ

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุตาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้สิทธิเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นาวาเอกหญิง กรองทิพย์ จันทรอินทร์ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม

โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศูนย์พยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกรมแพทยทหารเรือ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณา
อนุญาตให้สิทธิดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออัญมโทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุตาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

น.อ.หญิง
ร.พ. ศุภมาสยามภักดี

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้สืบค้นข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นาวาโทหญิง เบญจา จอมแก้ว กรรมการคณะกรรมการบริหารการพยาบาล

โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกรมแพทยทหารเรือ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณา
อนุญาตให้สืบค้นดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นาวาตรีหญิง สุภัทรา บุญนุช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อาภาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทย์ทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุดาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อาภาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ณัฏฐ์ ไร่ธรรมา

ดร. นวรัตน์ ไร่ธรรมา

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นาวาโทหญิง ศศิธร ลุ่มพิกานนท์ หัวหน้าห้องตรวจคัดสรรกรรมกระดูก

โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกรมแพทย์ทหารเรือ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นิสิตผู้ขอความอนุเคราะห์

น.ท. น.อ. อากาศ ลุ่มพิกานนท์

น.ท. หัวหน้าห้องตรวจคัดสรรกรรมกระดูก

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๓๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นาวาโท เสรี สุขอุณเรื่อน หัวหน้าแผนกห้องผ่าตัด โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกรมแพทยทหารเรือ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณา
อนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อ.น. เสรี ๑
๑๕ ม.ค. ๕๗

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม
โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นาวาโทหญิง สุภัทรา แก้วเกรียงไกร กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารการ

พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อาภาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกรมแพทยทหารเรือ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อาภาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

(ศรัทธา แก้วเกรียงไกร)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นาวาโทหญิง สมถ หาดูพล หัวหน้าแผนกวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกรมแพทยทหารเรือ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

.นิสิตให้ลงนามขอความ

พ.ท.หญิงสมถ หาดูพล .

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม
โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร เรือเอก สมทรง จันทร์หอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทย์ทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหากษัตริย์ไทย, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุดาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๗-๑๐๒-๕๕๐๘

รับทราบ

จ.อ. นิตยา จันทร์หอม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุตาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พันจ่าเอกหญิง ศิริพร สงวนสิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย เรือโท อากาศ นามสกุล อาจสนาม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัด
กรมแพทยทหารเรือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาต
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออานุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ยื่นอรรถนันทมาขอเดชะ

นสอ. นกข. ศิริพร สงวนสิน

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุตาราม)

ผู้ประสานงาน: เรือโท อากาศ อาจสนาม

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๘๗-๑๐๒-๙๙๐๘

ภาคผนวก : ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

“รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ”

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้น เพื่อประกอบกับการทำวิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่เป็นผู้ทรงวุฒิในการให้ข้อมูลสำคัญ สัมภาษณ์และความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและสร้างองค์ความรู้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือต่อไป

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ มีทั้งหมด ๔ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไป ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล

ส่วนที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรม แพทย์ทหารเรือ

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลผู้ให้ข้อมูล

๑. ชื่อ..... นามสกุล.....อายุ.....ปี

๒. ตำแหน่งการปฏิบัติงาน.....

๓. สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....

๔. หมายเลขโทรศัพท์

ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไป ของการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านจริยธรรม/ จรรยาบรรณ คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ การสื่อสารและสัมพันธภาพ มีปัญหาและอุปสรรค อย่างไรบ้าง

๒.๑ ในมุมมองของท่านเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล ท่านคิดว่าเป็นอย่างไร

๒.๒ ท่านคิดว่าพยาบาลควรมีสมรรถนะด้านใดบ้าง และคิดว่ามีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง

๒.๓ และท่านคิดว่า การพัฒนาสมรรถนะพยาบาล ทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านจริยธรรม/ จรรยาบรรณ คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ การสื่อสารและสัมพันธภาพ มีปัญหาและอุปสรรค เป็นอย่างไร

[illegible]

ส่วนที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล

๓.๑ ท่านมีแนวทาง กระบวนการ หรือขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล เพื่อการพัฒนาศักยภาพพยาบาลวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานการพยาบาล ให้มีคุณภาพมาตรฐานได้อย่างไรบ้าง

๓.๑.๑. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

๓.๑.๒. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

๓.๑.๓. ด้านการสื่อสาร

๓.๑.๔. ด้านสัมพันธภาพ

๓.๒ และท่านคิดว่าถ้าจะนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการร่วมกับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลทั้ง ๔ ด้านนี้ ควรจะนำหลักธรรมใดที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลดังกล่าวและมีวิธีการอย่างไร

[illegible]

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(เรื่อโท อากาศ อาจสนาม)

นิติติปริณญาเอก รหัส ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๒

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

“รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ”

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น เพื่อประกอบกับการทำดัชนีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกในการตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและสร้างองค์ความรู้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือต่อไป

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนที่ ๒ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

เรือโท อากาศ อาจสนาม
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
โทร ๐๘๗-๑๐๒๙๙๐๘

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหน้าข้อความและเติมในช่องสำหรับเขียนที่แสดงสถานภาพของท่านตามที่เป็นจริง

๑. เพศ

() ชาย

() หญิง

๒. อายุ

() ๒๐-๓๐ ปี

() ๓๐-๔๐ ปี

() ๔๐-๕๐ ปี

() ๕๐ ขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

๔. ชั้นยศ

() จ่าตรี - พันจ่าเอก

() เรือตรี - เรือเอก

() นาวาตรี - นาวาโท

() นาวาเอก ขึ้นไป

๕. อายุราชการ

() ๑-๑๐ ปี

() ๑๐-๒๐ ปี

() ๒๐-๓๐ ปี

() มากกว่า ๓๐ ปี

๖. สังกัดหน่วยงาน.....

ส่วนที่ ๒ คำถามเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรม
แพทยทหารเรือ

คำชี้แจง : โปรดกากบาทเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	๑) สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย					
	ความพอใจการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	มีความพอใจในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่องค์กรกำหนด					
๒	การปฏิบัติงานมีการตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น					
๓	มีความยินดีต่อการปกป้องสิทธิของผู้ป่วยอย่างสุดความสามารถ					
๔	มีการส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้ข้อมูลที่เป็นจริง					
๕	มีความรักและพอใจในการที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง					
ข้อที่	มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	พยาบาลควรมีการศึกษาค้นคว้าในกิจกรรมเพื่อรักษาผู้ป่วย					
๒	พยาบาลควรมีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงาน					
๓	ความเสียสละต่อผู้รับบริการเป็นสิ่งที่สมควรจะกระทำอย่างยิ่ง					
๔	พยาบาลควรมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่					
๕	พยาบาลควรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ					
ข้อที่	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	พยาบาลควรแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และ ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์					
๒	พยาบาลควรมีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ของพยาบาล					
๓	พยาบาลควรให้การยอมรับผู้ป่วยทุกครั้งที่มาใช้บริการ					
๔	มีความตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง					
๕	พยาบาลควรมีความตั้งใจเพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างเสมอภาค					

ข้อที่	มีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	พยาบาลควรมีความเข้าใจต่อสิทธิผู้รับบริการและสิทธิของตนเอง					
๒	พยาบาลควรมีความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง					
๓	พยาบาลควรมีการศึกษา เรียนรู้เรื่องจรรยาบรรณของพยาบาลเพิ่มเติมอยู่เสมอ					
๔	พยาบาลควรมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมอย่างถูกต้อง					
๕	พยาบาลควรมีความสนใจในสิ่งที่ตนยังไม่รู้อยู่เสมอ					
ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	๒) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ					
	ความพอใจการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	พยาบาลควรมีความรู้ความสามารถในการดูแลสุขภาพ					
๒	พยาบาลควรมีการแสดงออกอย่างมั่นใจต่อการปฏิบัติงาน					
๓	พยาบาลควรมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง					
๔	พยาบาลควรมีพฤติกรรมบริการโดยแสดงความเต็มใจ					
๕	พยาบาลควรมีความภาคภูมิใจในการแสดงออกถึงความ เป็นพยาบาล					
ข้อที่	มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	พยาบาลควรมีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ					
๒	องค์กรมีการกระตุ้นพยาบาลให้ตื่นตัวในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
๓	พยาบาลมีความสุขในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ของการเป็นพยาบาล					
๔	พยาบาลควรมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ในขณะที่ผู้รับบริการต้องการความช่วยเหลือ					
๕	องค์กรควรมีการให้สวัสดิการแก่พยาบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น					
ข้อที่	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	พยาบาลควรมีการแสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่ หลากหลายอย่างต่อเนื่อง					
๒	พยาบาลควรมีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง					
๓	พยาบาลควรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					

๔	พยาบาลควรมีความผูกพันต่อองค์กร					
๕	พยาบาลควรมีความมุ่งมั่น จดจ่ออยู่กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
ข้อที่	มีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	พยาบาลต้องมีความไวทางวัฒนธรรมที่สามารถแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อผู้รับบริการ					
๒	พยาบาลควรมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์					
๓	พยาบาลควรมีการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
๔	พยาบาลควรมีการศึกษาหาความรู้จนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบได้					
๕	พยาบาลควรมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพและองค์กร					
ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	๓) ด้านการสื่อสาร และสัมพันธภาพ					
	ความพอใจการปฏิบัติงาน (ฉันทะ)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	พยาบาลควรมีความพอใจใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการที่ดีที่สุด					
๒	พยาบาลควรมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ					
๓	พยาบาลควรมีการยอมรับในความแตกต่างทางความคิดของผู้รับบริการโดยแสดงออกด้วยภาษา ท่าทางที่ดี					
๔	พยาบาลควรมีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ					
๕	พยาบาลควรใช้คำพูดอ่อนหวานต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการเสมอ					
ข้อที่	มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (วิริยะ)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	พยาบาลควรให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม					
๒	พยาบาลควรมีความอดทน อดกลั้นต่อการรับฟังข้อมูลของผู้รับบริการ					

๓	พยาบาลต้องไม่มีความเบื่อหน่ายในการให้ข้อมูลแก่ผู้บริการแม้ว่า จะเป็นผู้สูงวัย					
๔	พยาบาลควรมีความตั้งใจในการสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับ ผู้รับบริการ					
๕	พยาบาลควรพยายามพัฒนาการสื่อสารเพื่อให้เกิดความชำนาญใน การปฏิบัติหน้าที่ของตน					
ข้อที่	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (จิตตะ)	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑	พยาบาลควรมีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสารกับ ผู้รับบริการ					
๒	พยาบาลควรสร้างบรรยากาศให้เกิดความ เชื่อถือ ในฐานะผู้ ประกอบวิชาชีพ					
๓	พยาบาลควรให้ความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความ เสมอภาคต่อผู้รับบริการ					
๔	พยาบาลควรมีความสามารถที่จะให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการและญาติ อย่างเป็นกันเอง					
๕	พยาบาลควรมีความตระหนักเรื่องการสื่อสารทางคำพูดที่ ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้รับบริการ					
ข้อที่	มีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญต่อการปฏิบัติงาน (วิมังสา)	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑	พยาบาลควรมีความเข้าใจในการเขียนเอกสารทางวิชาการ ภาษาไทยได้ถูกต้อง					
๒	พยาบาลควรมีความสามารถให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ทางการ พยาบาลและสุขภาพ แก่ผู้ใช้บริการและผู้เกี่ยวข้อง					
๓	พยาบาลควรมีการเลือกเฟ้นใช้ถ้อยคำ ภาษา และสื่อที่เหมาะสม กับผู้รับบริการ					
๔	พยาบาลควรใช้สติใคร่ครวญข้อมูลก่อนทุกครั้งที่จะใช้คำพูดต่อ ผู้รับบริการ					
๕	พยาบาลควรมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงในการสื่อสารทางกาย ทางวาจากับผู้บริการที่นำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพ					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

[illegible]

ภาคผนวก : ง

ประมวลภาพการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก



สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีรญาณ, รศ.ดร. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ



สัมภาษณ์พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร. ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร.



สัมภาษณ์พระมหาสุทิตย์ อาภากรโธ, ดร.,ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร.



สัมภาษณ์พระวิสุทธีวงศาจารย์,รองเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญเจ้าคณะภาค ๗



สัมภาษณ์พระพระปิฎกโกศล,ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ



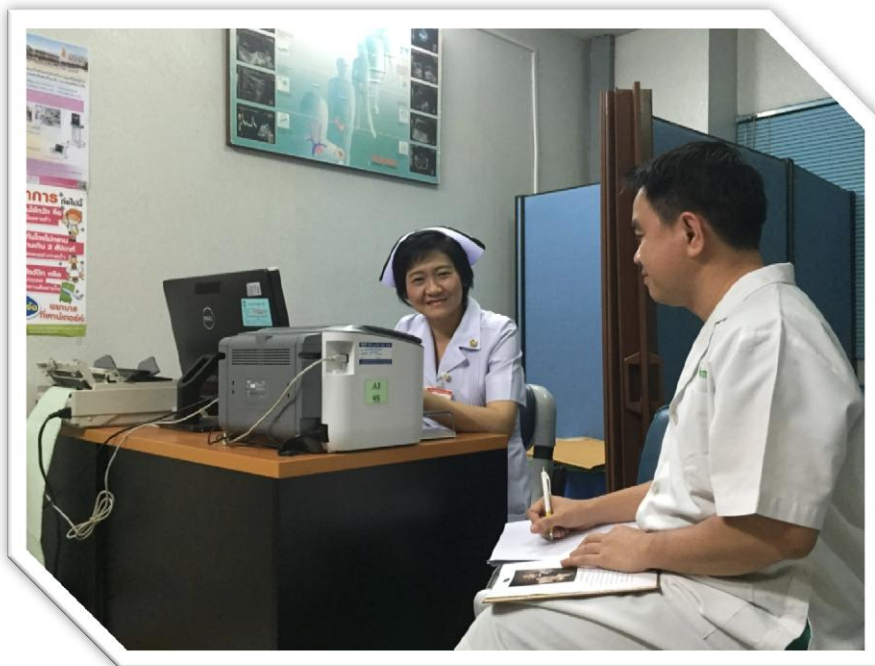
สัมภาษณ์พระครูพิพิธสุตาทรร,ดร,รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่.



สัมภาษณ์ พลเรือตรีหญิง ดร.อาภรณ์ ชูดวง,คณะกรรมการสภาการพยาบาล



สัมภาษณ์ อ.ดร.อรชร ไกรจักร, ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการรพ.ลำไ้การแพทย์



สัมภาษณ์ น.ท.หญิงสุภัทรา แก้วเกรียงไกร, หน.สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์
ทหารเรือ



สัมภาษณ์ น.อ.หญิงชมภูณัฐ เพชรเสนา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระ
ปิรมเกล้า



สัมภาษณ์ น.อ.หญิงจूरรัตน์ คำหอม, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า



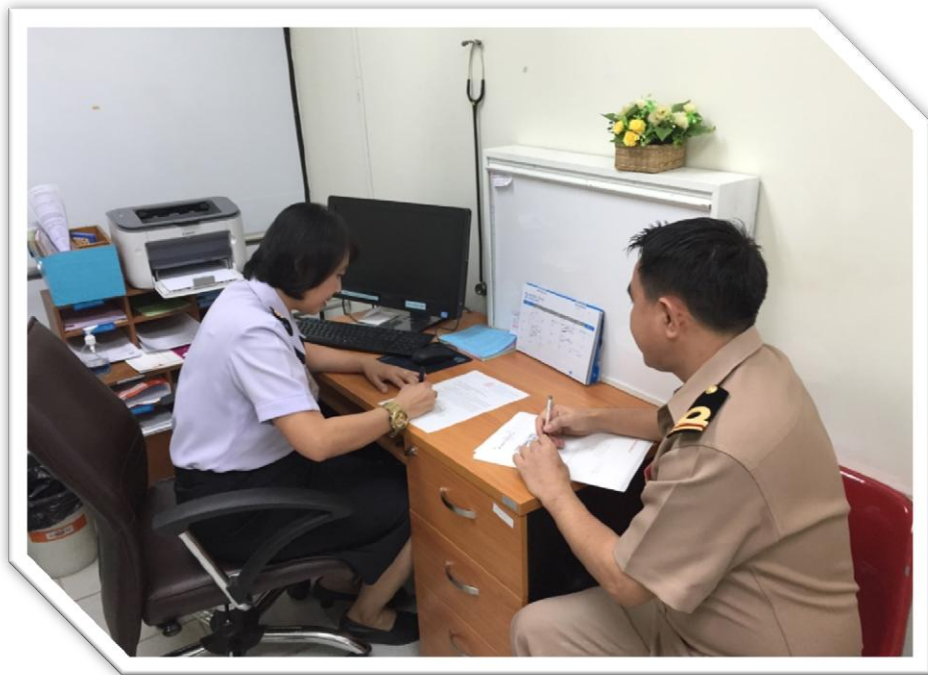
สัมภาษณ์ น.อ.หญิงทัศนีย์ สงกา, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า



สัมภาษณ์ น.ท.หญิงสุมล พลหาญ, หน.กลุ่มงานวิสัญญีกรรม รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า



สัมภาษณ์ น.อ.หญิงวรรณิ ณรงค์ชวนะ, รองหน.ฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า



สัมภาษณ์ น.ท.ศศิธร ลุมพิกานนท์, หน.ห้องตรวจคัดสรรกระดูก
รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า



สัมภาษณ์ น.อ.หญิงถวิลหวั่ง นาควัชระ, หน.กลุ่มงานคัดสรรกระดูก ฝ่ายการพยาบาล
รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	เรือโท อาภาศ อาจสนาม
วัน เดือน ปี เกิด	๔ พฤษภาคม ๒๕๑๓
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยภูมิ
ที่อยู่ปัจจุบัน	๘๘/๕๒๓ หมู่บ้านการเคหะ ถนน พระราม ๒ แขวง แสมดำ เขต บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๔๐
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาล สมเด็จพระปิ่นเกล้า แผนก ห้องผ่าตัด แขวง บุคคโล เขต ธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นายทหารพยาบาลประจำแผนกห้องผ่าตัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. ๒๕๓๔	พยาบาลศาสตรระดับต้น โรงเรียนพยาบาล กรมแพทย์ทหารเรือ
พ.ศ. ๒๕๕๐	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. ๒๕๕๓	สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขา บริหารและนโยบาย สวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์