



## ประกาศสภาการพยาบาล

เรื่อง กรอบสมรรถนะกลางสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง  
สาขาคลินิก พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามที่สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพไว้ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อใช้เป็นสมรรถนะกลางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของพยาบาล และด้วยระบบบริการสุขภาพมีความซับซ้อนและปรับตัวอย่างเป็นพลวัตต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาคลินิก สามารถตอบสนองต่อความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีทบทวนและกำหนดสมรรถนะใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๒๘ และมติคณะกรรมการสภาการพยาบาล ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ สภาการพยาบาล จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง กรอบสมรรถนะกลางสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาคลินิก พ.ศ. ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ลงนามเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาคลินิก” หมายความว่า หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาคลินิก ที่สภาการพยาบาลให้การรับรอง

“กรอบสมรรถนะกลาง” หมายความว่า รายการสมรรถนะสำหรับพยาบาลเฉพาะทาง ที่แสดงพฤติกรรมที่พยาบาลแสดงออกถึงความสามารถ ที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของพยาบาลวิชาชีพ อย่างคล่องแคล่ว รอบคอบ ถูกต้องตามเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาล และมาตรฐานที่กำหนด

ข้อ ๒ กรอบสมรรถนะกลางสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาคลินิก ได้แก่

๒.๑ สมรรถนะที่ ๑ พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง (Specialized Nurse) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยดังนี้

- (๑) การประเมินภาวะสุขภาพขั้นสูง
- (๒) การให้การพยาบาลที่ซับซ้อน
- (๓) การจัดการภาวะฉุกเฉินและวิกฤต
- (๔) การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีขั้นสูง

๒.๒ สมรรถนะที่ ๒ ผู้สอนทางคลินิก (Clinical Educator) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยดังนี้

- (๑) การออกแบบหรือจัดโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร
- (๒) การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์
- (๓) การประเมินผลการเรียนรู้
- (๔) การนิเทศและการให้คำปรึกษา
- (๕) การบูรณาการการสอนเข้ากับการปฏิบัติงาน

๒.๓ สมรรถนะที่ ๓ ผู้ประสานความร่วมมือทางคลินิก (Clinical Collaborator) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยดังนี้

- (๑) การทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ
- (๒) การสร้างสัมพันธภาพ
- (๓) การสื่อสารและการจัดการข้อมูล
- (๔) การจัดการความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง
- (๕) การบริหารจัดการทรัพยากร

๒.๔ สมรรถนะที่ ๔ ผู้ให้คำปรึกษาและผู้พิทักษ์สิทธิผู้ป่วย (Counsellor & Advocator) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยดังนี้

- (๑) ทักษะการสื่อสารเพื่อการปรึกษา
- (๒) การพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย
- (๓) การยึดมั่นในหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๒.๕ สมรรถนะที่ ๕ ผู้นำทีมพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรม (Team Leader: Quality Improvement & Innovation) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยดังนี้

- (๑) การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพ
- (๒) การนำหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้
- (๓) การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการแพทย์

๒.๖ สมรรถนะที่ ๖ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยดังนี้

- (๑) การเป็นผู้นำทางคลินิก
- (๒) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการให้คำปรึกษา
- (๓) การประเมินผลลัพธ์และพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามรายการสมรรถนะสำหรับพยาบาลเฉพาะทางและพจนานุกรมสมรรถนะสำหรับพยาบาลผู้ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง แนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(รองศาสตราจารย์ สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ)

นายกสภาการพยาบาล

## เอกสารแนบท้ายประกาศ

### รายการสมรรถนะพยาบาลเฉพาะทาง และพจนานุกรมสมรรถนะ สำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาคลินิก

#### สมรรถนะที่ ๑ พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง (Specialized Nurse)

นิยาม: ความสามารถบูรณาการศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพยาบาลอย่างเป็นองค์รวม แก่ผู้รับบริการเฉพาะกลุ่มเฉพาะโรคและครอบครัว ที่มีปัญหา/ความต้องการซับซ้อน ด้วยความรู้ ความชำนาญ มีทักษะในการประเมินภาวะสุขภาพขั้นสูง (Advanced Health Assessment) สามารถประเมินอาการ/ปัญหา/ความต้องการได้ถูกต้อง ทันเวลา การใช้เหตุผลทางคลินิกในการวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล อย่างเป็นระบบในการวินิจฉัย และตัดสินใจเลือกแนวทางการดูแลรักษาพยาบาลที่เหมาะสมที่สุด ภายใต้ขอบเขตของวิชาชีพ วางแผน และให้การพยาบาลหรือทำหัตถการเฉพาะทางอย่างปลอดภัย โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Practice) และแนวปฏิบัติทางการพยาบาลที่ทันสมัย สามารถประเมินคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงแนวโน้มของโรคหรือความเจ็บป่วยรวมทั้งภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการเผชิญหน้า และการจัดการกับสถานการณ์/ภาวะวิกฤติฉุกเฉิน ตัดสินใจแก้ไขภาวะวิกฤติฉุกเฉิน ได้ทันท่วงที กำหนดคำสั่งการพยาบาล และวางแผนการดูแลร่วมกับทีมสหวิชาชีพ ติดตามประเมิน และปรับปรุงการพยาบาลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์การพยาบาลที่พึงประสงค์ ชำนาญการใช้เครื่องมือทางการแพทย์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้รับบริการ ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะย่อย ดังนี้

<p>สมรรถนะย่อย ๑.๑ การประเมินภาวะสุขภาพขั้นสูง</p>	<p>นิยาม: ความสามารถใช้ความรู้เชิงลึก และทักษะการวิเคราะห์ขั้นสูงในการเก็บรวบรวมข้อมูลสุขภาพอย่างเป็นระบบ และครอบคลุมทั้งข้อมูลที่เป็นอัตวิสัย (Subjective Data) และวัตถุวิสัย (Objective Data) โดยใช้ทักษะการซักประวัติ การตรวจร่างกาย การใช้เครื่องมือขั้นสูง ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ และผลการตรวจทางรังสีหรือเครื่องมือพิเศษอื่นๆ เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยปัญหาทางการพยาบาลที่แม่นยำ ครบถ้วน ตามหลักวิชาชีพ และการตัดสินใจทางคลินิกที่มีประสิทธิภาพ</p>
<p>สมรรถนะย่อย ๑.๒ การให้การพยาบาลที่ซับซ้อน</p>	<p>นิยาม: ความสามารถบูรณาการความรู้ทางการพยาบาล ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-based Practice) และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการวางแผน และให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ และครอบครัวที่มีภาวะเจ็บป่วยรุนแรง มีความเสี่ยงสูง และปัญหาซับซ้อน หรือจำเป็นต้องได้รับการดูแลเฉพาะทางที่ต้องอาศัยทักษะ และความระมัดระวังเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด และป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

<p>สมรรถนะย่อย ๑.๓ การจัดการภาวะฉุกเฉินและ วิกฤต</p>	<p>นิยาม: ความสามารถประเมินอาการ และตัดสินใจอย่างรวดเร็วแม่นยำ เพื่อจัดการกับสถานการณ์/ภาวะวิกฤติฉุกเฉินที่คุกคามชีวิตของผู้รับบริการ การให้การรักษายาบาลที่ทันท่วงทีด้วยเครื่องมือช่วยชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง รวมถึงการส่งต่อผู้ป่วยอย่างปลอดภัย</p>
<p>สมรรถนะย่อย ๑.๔ การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี ขั้นสูง</p>	<p>นิยาม: ความสามารถในการเลือก การเตรียม การใช้งาน การควบคุม และการบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ซับซ้อน เพื่อสนับสนุนการวินิจฉัย การรักษา และการติดตามอาการของผู้รับบริการเฉพาะทางได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ</p>

**สมรรถนะที่ ๒ ผู้สอนทางคลินิก (Clinical Educator)**

นิยาม : ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ การเป็นผู้สอน/พี่เลี้ยง/โค้ชทางคลินิก ด้านการพยาบาลเฉพาะทางที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ ให้กับพยาบาลวิชาชีพทั่วไปหรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า นักศึกษาพยาบาล นักศึกษาสาขาวิชาชีพด้านสุขภาพ ผู้เข้าฝึกอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง บุคลากรในทีมการพยาบาล และทีมสหวิชาชีพ การบูรณาการการสอนเข้ากับการปฏิบัติงานประจำ และการประเมินผลการสอน/การนิเทศ/การโค้ช รวมทั้ง เป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการ ออกแบบ/จัดโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการดูแลผู้รับบริการเฉพาะทาง การนิเทศและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในทีมการพยาบาลหรือทีมสหวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาระบบบริการทางคลินิก และทันต่อการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะย่อย ดังนี้

<p>สมรรถนะย่อย ๒.๑ การออกแบบ/จัดโปรแกรมการ พัฒนาบุคลากร</p>	<p>นิยาม: ความสามารถจัดการอบรมในหน่วยงาน โดยการค้นหา วิเคราะห์ รวบรวม ความต้องการการอบรม (Training Need Assessment) กำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนงาน วิธีการ ดำเนินกิจกรรม เป้าหมาย และติดตามผลลัพธ์ในการอบรม</p>
<p>สมรรถนะย่อย ๒.๒ การถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์</p>	<p>นิยาม: ความสามารถในการสื่อสาร การพูด การโค้ช การบรรยาย ถ่ายทอดความรู้ ทักษะคิด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ กระตุ้นผู้เรียนทางบวก สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพ มีความมั่นใจ และไหวพริบระหว่างการถ่ายทอด มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ สามารถใช้อุปกรณ์การสอน สร้างเครื่องมือในการสอน จัดลำดับการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ สามารถสรุปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างลึกซึ้ง</p>

<p>สมรรถนะย่อย ๒.๓ การประเมินผลการเรียนรู้</p>	<p>นิยาม: ความสามารถในการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือ ประเมินผลลัพธ์กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายตรงตามวัตถุประสงค์ และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยใช้ทักษะการรวบรวม การวิเคราะห์ การสรุปผลอย่างเป็นระบบที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>สมรรถนะย่อย ๒.๔ การนิเทศและการให้คำปรึกษา</p>	<p>นิยาม: ความสามารถในการสร้างความเชี่ยวชาญของตนเองจนเป็นที่ยอมรับใน บทบาทเป็นโค้ชและการเป็นที่ปรึกษาในการเรียนรู้ ค้นหาวิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพงาน รวมทั้งการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และผู้นิเทศทางคลินิก ให้คำแนะนำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยใช้หลักการสอน และการโค้ช เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างเป็นระบบ</p>
<p>สมรรถนะย่อย ๒.๕ การบูรณาการการสอนเข้ากับการปฏิบัติงาน</p>	<p>นิยาม: ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้านวัตกรรม ความรู้ทางการแพทย์พยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์ มาเชื่อมโยง ผสมผสานกับการปฏิบัติงานทางคลินิกโดยใช้สถานการณ์จริงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ การเรียนรู้ใหม่ นำประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่มาถ่ายทอด หรือสอนให้กับทีมงาน นำเทคโนโลยีสุขภาพที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม</p>

### สมรรถนะที่ ๓ ผู้ประสานความร่วมมือทางคลินิก (Clinical Collaborator)

นิยาม: ความสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความร่วมมือ หรือเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงกระบวนการดูแลผู้รับบริการ โดยการใช้ภาวะผู้นำ ทักษะการสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการนำทีม การประสานความร่วมมือระหว่างทีมการพยาบาล ทีมสหวิชาชีพ และทีมอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งระหว่างหน่วยงานภายใน และระหว่างองค์กร สามารถเจรจาต่อรองและจัดการความขัดแย้ง สามารถวิเคราะห์/ใช้ข้อมูล และหลักฐานเชิงประจักษ์ในการออกแบบระบบบริการสุขภาพร่วมกับทีมสหวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยโรคเฉพาะทาง และมีการส่งต่อข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างไร้รอยต่อ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะย่อย ดังนี้

<p>สมรรถนะย่อย ๓.๑ การทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพ</p>	<p>นิยาม: ความสามารถในการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานทางคลินิกที่สำคัญที่เชื่อมโยงกับบุคลากรสหสาขาวิชาชีพ ในโรงพยาบาล/หน่วยบริการ ในการจัดระบบและกระบวนการทำงานทั้งของตนเองและร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้การดูแลรักษาผู้รับบริการอย่างครอบคลุม ตั้งแต่การวินิจฉัย การดูแลรักษา ไปจนถึงการฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง และปลอดภัย มีการประสานความคิดเห็นที่แตกต่างสู่การตัดสินใจ และแก้ปัญหาเป็นทีมอย่างรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และจัดการความขัดแย้งภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน</p>
---	---

สมรรถนะย่อย ๓.๒ การสร้างสัมพันธภาพ	นิยาม: ความสามารถใช้กระบวนการสื่อสารที่มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ เกิดความเข้าใจยอมรับ ให้ความร่วมมือตามนโยบายหรือแผนการดูแล ผู้รับบริการที่สำคัญ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่าง เหมาะสม
สมรรถนะย่อย ๓.๓ การสื่อสารและการจัดการข้อมูล	นิยาม: ความสามารถในการจัดการข้อมูลสุขภาพ และหลักฐานเชิง ประจักษ์อย่างถูกต้องเป็นระบบด้วยความปลอดภัย และความเป็น ส่วนตัว สื่อสารให้ทีมสุขภาพ และผู้รับบริการ เข้าใจตรงกัน ครบถ้วน ผ่านกระบวนการประชุม หรือการให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการ ตลอดจน การส่งต่อข้อมูลเพื่อการดูแลอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนางานร่วมกัน ของทีมสุขภาพ
สมรรถนะย่อย ๓.๔ การจัดการความขัดแย้งและการ เจรจาต่อรอง	นิยาม: ความสามารถในการจัดการความไม่เห็นพ้องต้องกัน หรือมี ช่องว่างในการสื่อสาร หาข้อยุติที่เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการ และทีม สุขภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ

#### สมรรถนะที่ ๔ ผู้ให้คำปรึกษาและผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย (Counsellor & Advocate)

นิยาม ผู้ให้คำปรึกษา (Counsellor) : ความสามารถเป็นที่ปรึกษา ผู้สอน ฝึกทักษะ แก่ผู้รับบริการ  
ครอบครัว หรือชุมชน ส่งเสริมความสามารถในการดูแลตนเอง สร้างพลังอำนาจในการตัดสินใจเลือกแนว  
ทางการรักษาพยาบาล และการจัดการสุขภาพเพื่อช่วยให้บรรลุผลลัพธ์ด้านสุขภาพ โดยคำนึงถึงความ  
หลากหลายทางวัฒนธรรม ความเชื่อของแต่ละบุคคล มีทักษะในการสื่อสาร การฟังอย่างลึกซึ้ง และการสร้าง  
สัมพันธภาพเชิงบำบัด เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการ และครอบครัวตัดสินใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพได้อย่าง  
เหมาะสม

นิยาม ผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย (Advocator) : ความสามารถพิทักษ์สิทธิผู้รับบริการให้ได้รับการ  
รักษาพยาบาลตามสิทธิประโยชน์ รักษาความเป็นส่วนตัว ปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความปลอดภัย  
รวมถึง การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และเป็นตัวแทนของผู้รับบริการ ในกรณีที่ไม่สามารถปกป้องสิทธิของ  
ตนเองได้ สนับสนุนนโยบายที่สร้างความเป็นธรรมด้านสุขภาพ และเพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพหรือแหล่ง  
ประโยชน์ที่จำเป็นของประชาชนเพื่อพัฒนาสุขภาพ ประกอบด้วย ๓ สมรรถนะย่อย ดังนี้

สมรรถนะย่อย ๔.๑ ทักษะการสื่อสารเพื่อการ ปรึกษา (Communication & Counselling Skill)	นิยาม: ความสามารถสร้างพลังอำนาจในการตัดสินใจเลือกแนวทางการ รักษาพยาบาล เพื่อช่วยให้บรรลุผลลัพธ์ด้านสุขภาพ โดยคำนึงถึงความ หลากหลายทางวัฒนธรรม ความเชื่อของแต่ละบุคคล มีทักษะในการ สื่อสาร การฟังอย่างลึกซึ้ง ผ่านกระบวนการเป็นที่ปรึกษา ผู้สอน ฝึก ทักษะ หรือการสร้างสัมพันธภาพเชิงบำบัด ให้แก่ผู้รับบริการ ครอบครัว และชุมชน
---	--

<p>สมรรถนะย่อย ๔.๒ การพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย</p>	<p>นิยาม: ความสามารถในการเป็นผู้พิทักษ์สิทธิ ให้ผู้รับบริการได้รับการรักษาพยาบาลตามสิทธิประโยชน์ ความเป็นส่วนตัว ศักดิ์ศรี และความปลอดภัย รวมถึง การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และเป็นตัวแทนของผู้รับบริการ ในกรณีที่ไม่สามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ สนับสนุนนโยบายที่สร้างความเป็นธรรมด้านสุขภาพ เพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพหรือแหล่งประโยชน์ที่จำเป็นของประชาชนเพื่อพัฒนาสุขภาพ</p>
<p>สมรรถนะย่อย ๔.๓ การยึดมั่นในหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>	<p>นิยาม: ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ และกล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ถูกต้อง รวมถึงประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p>

สมรรถนะที่ ๕ ผู้นำทีมพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรม (Team Leader: Quality Improvement & Innovation)

นิยาม: ความสามารถนำทีมการพยาบาลหรือทีมพัฒนากระบวนการดูแลผู้รับบริการในโรงพยาบาลในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ริเริ่ม/ร่วมดำเนินการวิจัย การใช้หรือการพัฒนา นวัตกรรม เป็นผู้นำในการบูรณาการองค์ความรู้จากงานวิจัย/หลักฐานเชิงประจักษ์และเทคโนโลยีสารสนเทศสู่ การปฏิบัติ เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการพยาบาลทางคลินิก รวมถึงการเผยแพร่องค์ความรู้ นวัตกรรม และผลการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการดูแลผู้รับบริการ และระบบงานพยาบาลในระดับองค์กร และระดับชาติ ประกอบด้วย ๓ สมรรถนะย่อย ดังนี้

<p>สมรรถนะย่อย ๕.๑ การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพ</p>	<p>นิยาม: ความสามารถในการใช้ข้อมูล วิเคราะห์ วางแผน และปรับปรุงกระบวนการดูแลผู้รับบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพบริการทางการแพทย์ รวมถึง การจัดการทรัพยากร บุคลากร และสิ่งแวดล้อมในการดูแลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยหลักการบริหารคุณภาพ และแนวคิดนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ</p>
<p>สมรรถนะย่อย ๕.๒ การนำหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้</p>	<p>นิยาม: ความสามารถในการสืบค้น ประเมินคุณภาพ และบูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ มาใช้ในการพัฒนาแนวปฏิบัติทางการแพทย์ มาตรฐานการดูแล และระบบบริการ เพื่อยกระดับคุณภาพ และความปลอดภัยของผู้รับบริการ</p>
<p>สมรรถนะย่อย ๕.๓ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศทางการแพทย์</p>	<p>นิยาม: ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบสารสนเทศ และข้อมูลเชิงสถิติ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงคลินิก การบริหารจัดการข้อมูลสุขภาพ และการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล รวมทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาระบบบริการ และการเรียนรู้ขององค์กร</p>

### สมรรถนะที่ ๖ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

นิยาม: ความสามารถในการเป็นผู้นำ และจัดการการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานหรือองค์กร สามารถบริหารจัดการทรัพยากร บุคลากร และภาระงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในบทบาทผู้นำเชิงวิชาชีพ แสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง รวมถึงการประเมินผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงด้วยข้อมูล หรือ หลักฐานเชิงประจักษ์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนความปลอดภัยของผู้รับบริการและบุคลากร ประกอบด้วย ๓ สมรรถนะย่อย ดังนี้

สมรรถนะย่อย ๖.๑ การเป็นผู้นำทางคลินิก: การบริหารจัดการทีมและทรัพยากร	นิยาม: ความสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทีมพยาบาล และทรัพยากร เพื่อให้การดูแลผู้รับบริการมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และเกิดผลลัพธ์ทางคลินิกที่ดี รวมทั้ง สร้างแรงจูงใจ และบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพ
สมรรถนะย่อย ๖.๒ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการให้คำปรึกษา	นิยาม: ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ โน้มน้าวใจ และสนับสนุนให้บุคลากรยอมรับ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึง เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถวางแผน ดำเนินการ และประเมินผลการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
สมรรถนะย่อย ๖.๓ การประเมินผลลัพธ์และพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง	นิยาม: ความสามารถในการยกระดับผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลง และให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมทั้งพัฒนาภาวะผู้นำ และสมรรถนะส่วนบุคคลให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

พจนานุกรมสมรรถนะสำหรับพยาบาลผู้ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง

สมรรถนะที่ ๑ พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง (Specialized Nurse)

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
๑.๑ การประเมิน ภาวะสุขภาพ ขั้นสูง	ความสามารถใช้ ความรู้เชิงลึก และทักษะการ วิเคราะห์ขั้นสูงใน การเก็บรวบรวม ข้อมูลสุขภาพ อย่างเป็นระบบ และครอบคลุมทั้ง ข้อมูลที่เป็นอัต วิสัย (Subjective Data) และวัตถุ วิสัย (Objective Data) โดยใช้ ทักษะการซัก ประวัติ การตรวจ ร่างกาย การใช้ เครื่องมือขั้นสูง และการวิเคราะห์ ผลการตรวจทาง ห้องปฏิบัติการ และผลการตรวจ ทางรังสีหรือ เครื่องมือพิเศษ อื่นๆ เพื่อนำไปสู่ การวินิจฉัยปัญหา ทางการพยาบาล ที่แม่นยำ	๑. สามารถประเมิน ความรุนแรงของ ผู้รับบริการ ณ สถานที่เกิดเหตุ ได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง ๒. รวบรวมข้อมูล สุขภาพของ ผู้รับบริการอย่าง เป็นระบบและ ครอบคลุม ๓. เลือกใช้แบบ ประเมินมาตรฐาน ที่เหมาะสมกับ ปัญหาสุขภาพของ ผู้รับบริการ ๔. สามารถแปลผล จากการตรวจ ร่างกาย, ผลการ ตรวจทาง ห้องปฏิบัติการ, ผลการตรวจทาง รังสี หรือ เครื่องมือพิเศษ เพื่อประกอบการ วินิจฉัยปัญหา ทางการพยาบาล	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ ๒. สามารถ ประเมิน คาดการณ์การ เปลี่ยนแปลง ของโรคหรือ ความเจ็บป่วย รวมทั้ง ภาวะแทรกซ้อน ที่อาจเกิดขึ้นได้ ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ๓. สามารถแปลผล จากเครื่องมือที่ ซับซ้อน และ ระบุความ ผิดปกติที่ต้อง รายงานต่อทีม ได้ทันที ๔. สามารถวินิจฉัย อาการเฉพาะ เช่น การวินิจฉัย ร่วมระหว่าง อาการ และ	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Proficient และ ๒. สามารถรับรู้และ ตีความการ เปลี่ยนแปลงที่ ละเอียดอ่อน ของภาวะ สุขภาพ ผู้รับบริการ ซึ่ง อาจไม่ปรากฏใน สัญญาณชีพหรือ ผลการตรวจทาง ห้องปฏิบัติการ ๓. สามารถประเมิน และวินิจฉัย ทางการ พยาบาล เป็นที่ ยอมรับในทีมสห วิชาชีพ เช่น แพทย์ และ บุคลากรในทีม รักษา ๔. มีบทบาทในการ สร้างองค์ความรู้ ใหม่ หรือวิธีการ ใหม่ในการ

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
	ครบถ้วน ตาม หลักวิชาชีพ และ การตัดสินใจทาง คลินิกที่มี ประสิทธิภาพ	ที่แม่นยำ ครบถ้วน ตาม หลักวิชาชีพ ๕. สามารถใช้ความรู้ เชิงลึกและทักษะ การวิเคราะห์ชั้น สูง รวมทั้ง ตัดสินใจด้วยการ ใช้เหตุผลทาง คลินิก (Clinical Reasoning) ใน การวินิจฉัย ทางการแพทย์ ได้อย่างครบถ้วน ๖. ประเมินปัญหา/ ความต้องการและ ความเสี่ยงของ ผู้รับบริการและ ครอบครัวได้อย่าง เป็นระบบ ครอบคลุมทุกด้าน ๗. จัดลำดับความ เร่งด่วนในการให้ การพยาบาลได้ อย่างถูกต้องและ รวดเร็ว ๘. ประเมินอาการ เปลี่ยนแปลง และ ปรับเปลี่ยนการ วินิจฉัยทางการ พยาบาล รวมถึง	อาการแสดงที่ ซับซ้อน และ รุนแรงมีความ เกี่ยวข้องกับ หลายๆ อาการ ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ๕. สามารถ ถ่ายทอดความรู้ และเป็น แบบอย่างใน เรื่องการ ประเมิน และ การวินิจฉัย ทางการแพทย์ พยาบาลให้แก่ พยาบาลคนอื่น ได้อย่าง เหมาะสม เป็น ระบบ ๖. สามารถ ตั้งสมมติฐาน และคาดการณ์ ปัญหาที่อาจ เป็นสาเหตุของ อาการเฉพาะ ได้อย่างมี หลักการ และมี เหตุผลรองรับ แม้จะมีข้อมูลไม่ ครบถ้วน และ	ประเมิน และ วินิจฉัยทางการ พยาบาลให้ หน่วยงาน และ องค์กร

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
		ให้การพยาบาลได้ อย่าง ถูกต้อง ทันเวลา	วางแผนให้การ พยาบาลที่ สอดคล้องได้	
๑.๒ การให้การ พยาบาลที่ซับซ้อน	ความสามารถ บูรณาการความรู้ ทางการพยาบาล ข้อมูลเชิง ประจักษ์ และ ประจักษ์ (Evidence- based Practice) และศาสตร์ที่ เกี่ยวข้องมาใช้ในการ วางแผน และ ให้การพยาบาล แก่ผู้รับบริการ และครอบครัวที่มี ภาวะเจ็บป่วย รุนแรง มีความ เสี่ยงสูง และ ปัญหาซับซ้อน หรือจำเป็นต้อง ได้รับการดูแล เฉพาะทางที่ต้อง อาศัยทักษะ และ ความระมัดระวัง เป็นพิเศษ เพื่อให้ เกิดความ ปลอดภัยสูงสุด และป้องกัน ภาวะแทรกซ้อนที่ อาจเกิดขึ้นได้	๑. บูรณาการความรู้ ทางการพยาบาล ข้อมูลเชิง ประจักษ์ และ ศาสตร์ที่ เกี่ยวข้องมาใช้ในการ จัดทำ แผนการพยาบาล แก่ผู้รับบริการ และครอบครัว อย่างเป็นองค์ รวมและต่อเนื่อง ๒. ให้การพยาบาล แก่ผู้รับบริการ และครอบครัว ตามมาตรฐาน การดูแลเฉพาะ ทาง หรือ เฉพาะ กลุ่ม เช่น ผู้ป่วย วิกฤต, การ พยาบาลปริ ศัลยกรรม, ผู้ป่วย โรคเรื้อรัง, ผู้ป่วย ทางออโรโอดีทิกส์ เป็นต้น ๓. จัดลำดับ ความสำคัญของ งานได้	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ ๒. กำหนด มาตรฐานการ ดูแลผู้รับบริการ และครอบครัวที่ มีความเสี่ยงสูง และปัญหาที่ ซับซ้อนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ๓. ให้คำแนะนำ/ นิเทศทีม พยาบาล/เป็นพี่ เลี้ยงสอนงาน พยาบาลของ หน่วยงาน ใน การให้การ พยาบาล ผู้รับบริการที่มี ภาวะเจ็บป่วย รุนแรงหรือ จำเป็นต้องได้รับ การดูแลเฉพาะ ทางได้ ๔. สามารถนำทีม พยาบาลวิชาชีพ	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Proficient และ ๒. สามารถแก้ไข เหตุการณ์ไม่พึง ประสงค์ หรือ จัดการกับ ภาวะแทรกซ้อน ที่อาจเกิดขึ้นได้ อย่างทันท่วงที โดยไม่ต้อง พึ่งพาคู่มือเพียง อย่างเดียว ๓. มีความเข้าใจ สถานการณ์ ทั้งหมดได้อย่าง เป็นธรรมชาติ สามารถ ตัดสินใจและ ปฏิบัติการได้ อย่างรวดเร็ว โดยไม่ต้อง วิเคราะห์อย่าง เป็นขั้นตอน ๔. สามารถ ประยุกต์ และ พัฒนาวิธี

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
	อย่างมี ประสิทธิภาพ	<p>๔. เผื่อระวังและจัดการความเสี่ยงรวมถึงภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการรักษาและการเปลี่ยนแปลงตามพยาธิสภาพของโรค</p> <p>๕. สามารถจัดการกิจกรรมการพยาบาลที่ซับซ้อนหลายอย่างพร้อมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๖. ในกรณีที่มีสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นสามารถปรับแผนการพยาบาลและขอความช่วยเหลือจากผู้ที่มีประสบการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์</p>	<p>ในหน่วยงานในการวางแผนการพยาบาลผู้รับบริการที่มีความเสี่ยงและปัญหาซับซ้อนได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. คาดการณ์ปัญหาหรือผลกระทบที่จะเกิดได้ล่วงหน้าจากแผนการให้การดูแลรักษาและสามารถปรับเปลี่ยนแผนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์และป้องกันปัญหาหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น</p>	<p>ปฏิบัติการพยาบาลที่มีอยู่เดิม นำมาวางแผนประยุกต์ใช้กับผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. สามารถค้นคว้าหรือคิดค้นวิธีการใหม่ในการปฏิบัติหัตถการพยาบาลและเผยแพร่เป็นความรู้ทางวิชาการ</p> <p>๖. สามารถทำการวิจัย คู่มือ/แนวปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะโรคที่ยุ่งยากซับซ้อน เฉพาะสาขา หรือหรือพัฒนานวัตกรรมการพยาบาลเพื่อเผยแพร่เป็นความรู้ทางวิชาการ</p>

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
๑.๓ การจัดการ ภาวะฉุกเฉินและ วิกฤต	ความสามารถ ประเมินอาการ และตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว แม่นยำ เพื่อ จัดการกับ สถานการณ์/ ภาวะวิกฤติ ฉุกเฉินที่คุกคาม ชีวิตของ ผู้รับบริการ การ ให้การ รักษาพยาบาลที่ ทัน่วงที่ด้วย เครื่องมือช่วยชีวิต และอย่างมี ประสิทธิภาพใน สถานการณ์ที่มี ความกดดันสูง รวมถึงการส่งต่อ ผู้ป่วยอย่าง ปลอดภัย	<p>๑. สามารถระบุ และตอบสนอง ต่อสัญญาณแจ้ง เตือน (Early Warning Signs) ได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. สามารถจัดลำดับ ความสำคัญของ ปัญหาใน สถานการณ์ ฉุกเฉินที่มีข้อมูล จำกัด</p> <p>๓. สามารถตัดสินใจ เบื้องต้นเพื่อ ช่วยเหลือ ผู้รับบริการได้ อย่างถูกต้องและ ทัน่วงที่</p> <p>๔. สามารถจัดการ กับสถานการณ์ ฉุกเฉินตาม โปรโตคอลได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>๕. สามารถใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ</p> <p>๒. สามารถ วางแผนและ จัดการการส่ง ต่อผู้รับบริการ ได้อย่างเป็น ระบบและไร้ รอยต่อ</p> <p>๓. สามารถ ตัดสินใจที่ ซับซ้อนภายใต้ สถานการณ์ที่มี ความกดดันสูง ได้อย่างแม่นยำ</p> <p>๔. ใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ใน การช่วยชีวิตได้ อย่าง คล่องแคล่ว และถูกต้อง</p>	<p>๑. มีสมรรถนะ ระดับ Proficient และ</p> <p>๒. มีความสามารถ ในการรับรู้และ ตีความสัญญาณ เตือนที่ ละเอียดอ่อน จากผู้รับบริการ</p> <p>๓. มีความสามารถ ในการมองเห็น ภาพรวมของ ผู้รับบริการแบบ องค์รวม (Holistic View) เพื่อ คาดการณ์ และ ป้องกันไม่ให้ เกิดภาวะวิกฤต ตั้งแต่ระยะ เริ่มต้น โดย อาศัยความ เข้าใจเชิงลึก ด้านสรีรวิทยา ของโรค และ ประสบการณ์ ทางการ พยาบาลที่สั่ง สมมา</p>

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
		๖. บันทึกการ ประเมิน และ รายงานอาการ เปลี่ยนแปลงที่ ผิดปกติให้ทีม สุขภาพทราบ อย่างแม่นยำ และทันเวลา		
๑.๔ การใช้ เครื่องมือและ เทคโนโลยีขั้นสูง	ความสามารถใน การเลือก การ เตรียม การใช้งาน การควบคุม และ การบำรุงรักษา เครื่องมือ อุปกรณ์ และ เทคโนโลยี ทางการแพทย์ที่ ซับซ้อน เพื่อ สนับสนุนการ วินิจฉัย การรักษา และการติดตาม อาการของ ผู้รับบริการเฉพาะ ทางได้อย่าง ปลอดภัยและมี ประสิทธิภาพ	๑. บริหารจัดการ และดูแล เครื่องมือ/ อุปกรณ์ทาง การแพทย์ให้ พร้อมใช้งาน ๒. สามารถใช้งาน ควบคุม และ บำรุงรักษา เครื่องมือ/ อุปกรณ์ทาง การแพทย์ที่ ซับซ้อนได้อย่าง ถูกต้อง คล่องแคล่ว และ ปลอดภัย ๓. สามารถแก้ไข ปัญหาพื้นฐานที่ เกิดขึ้นกับ เครื่องมือ/ อุปกรณ์ทาง การแพทย์ได้ด้วย ตนเอง ๔. สามารถแปลผล จากผลการตรวจ	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ ๒. มีความเข้าใจที่ ลึกซึ้งทั้งในตัว เครื่องมือ และ ภาวะสุขภาพ ของผู้รับบริการ ๓. มองเห็นความ เชื่อมโยง ระหว่าง พารามิเตอร์ ของเครื่องมือ กับการ ตอบสนองทาง สรีรวิทยาของ ผู้รับบริการได้ อย่างเป็นระบบ ๔. มีความ เชี่ยวชาญด้าน การใช้ เครื่องมือ/ อุปกรณ์ทาง การแพทย์	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Proficient และ ๒. สามารถ คาดการณ์และ ประเมิน ภาวะแทรกซ้อน ที่อาจเกิดขึ้น จากการใช้ เครื่องมือ/ อุปกรณ์ทาง การแพทย์ขั้นสูง ได้ ๓. สอน และให้ ข้อมูลผู้ใช้งาน เกี่ยวกับการใช้ ควบคุม และ บำรุงรักษา เครื่องมือหรือ อุปกรณ์ทาง การแพทย์ที่ ซับซ้อนได้ ๔. สามารถ คาดการณ์ และ

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
		<p>ด้วยเครื่องมือพิเศษเบื้องต้นได้เพื่อรายงานต่อทีมรักษาพยาบาลได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๕. ให้การพยาบาลที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การใช้เครื่องพุงการทำงานของหัวใจและปอด (Extracorporeal Membrane Oxygenation: ECMO) และเครื่องฟอกเลือดชนิดต่อเนื่อง (Continuous Renal Replacement Therapy: CRRT) รวมถึงการเฝ้าระวังพารามิเตอร์ของเครื่องควบคุมไปกับการประเมินอาการและภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นของผู้รับบริการ</p>	<p>เฉพาะ รวมถึงการอ่านค่าและประมวลผลการใช้เครื่องมือ</p> <p>๕. ให้คำปรึกษาแก่ทีมการพยาบาลและสหสาขาวิชาชีพในการใช้ และการประมวลผลจากเครื่องมือ/อุปกรณ์ทางการแพทย์เฉพาะสาขา ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p>	<p>ป้องกันเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นจากความล้มเหลวของระบบระหว่างผู้รับบริการกับเทคโนโลยีทางการแพทย์ เพื่อให้การดูแลเป็นไปอย่างปลอดภัยและต่อเนื่อง</p>

## สมรรถนะที่ ๒ ผู้สอนทางคลินิก (Clinical Educator)

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
๒.๑ การ ออกแบบ/จัด โปรแกรมการ พัฒนาบุคลากร	ความสามารถใน จัดการอบรมใน หน่วยงาน โดยการ ค้นหา วิเคราะห์ รวบรวม ความ ต้องการในการอบรม (Training Need Assessment) กำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนงาน วิธีการ ดำเนิน กิจกรรม เป้าหมาย และติดตามผลลัพธ์ใน การอบรม	๑. สำรวจและ รวบรวมข้อมูล ความต้องการ การฝึกอบรม เฉพาะสาขา ของบุคลากรใน หน่วยงานได้ อย่างเป็น ระบบ ๒. นำผลการ วิเคราะห์ความ ต้องการการ ฝึกอบรม ของ หน่วยงาน ส่ง ต่อให้กับ ผู้รับผิดชอบใน การวางแผน ฝึกอบรมใน ระดับหลักสูตร เฉพาะสาขา เพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการ ออกแบบและ พัฒนา หลักสูตรได้ ๓. ออกแบบ และ จัดทำแผนการ ฝึกอบรมใน ภาพรวม	๑. มีสมรรถนะ ระดับ competent และ ๒. วิเคราะห์ ช่องว่างของ สมรรถนะ (Competency Gap) ระดับกลุ่ม งาน/สาขาการ พยาบาลเฉพาะ ทาง เพื่อกำหนด ผลลัพธ์การ พัฒนาพยาบาล เฉพาะทาง ๓. มีส่วนร่วมสร้าง หลักสูตร ฝึกอบรมทางการ พยาบาลเฉพาะ สาขา/ เฉพาะ ทาง ตามหลัก แนวคิดทฤษฎี ทางการศึกษา ๔. ออกแบบ และ จัดกิจกรรมการ เรียนรู้ทั้ง ภาคทฤษฎี และ ภาคปฏิบัติได้	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Proficient และ ๒. วิเคราะห์ช่องว่าง ของสมรรถนะ ในระดับองค์กร โดยบูรณาการ ข้อมูลจากหลาย หน่วยงาน ผล การประเมิน สมรรถนะ ตัวชี้วัดทาง คลินิก และ นโยบายของ องค์กร เพื่อ กำหนดทิศ ทางการพัฒนา พยาบาลระยะ ยาว (Strategic Competency Planning) ๓. สามารถ ออกแบบและ พัฒนาระบบการ เรียนรู้บนฐาน สมรรถนะ (Competency- based Learning

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
		<p>(Master Plan) และแผนการสอนข้างเตียง (Bedside Teaching Plan) ในรายชื่อได้</p> <p>๔. ประเมินผลการอบรมเบื้องต้น และสรุปผลลัพธ์เพื่อนำไปปรับปรุงการจัดอบรมในครั้งต่อไป</p>	<p>อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. มีส่วนร่วมในการประเมินและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทางการแพทย์ให้สอดคล้องกับแนวทางขององค์กร และมาตรฐานวิชาชีพ โดยใช้ตัวชี้วัดทางคลินิกหรือผลลัพธ์ของผู้ป่วยเป็นตัวสะท้อน</p> <p>๖. ควบคุม กำกับ และติดตามการดำเนินการฝึกอบรมตลอดจนตัวชี้วัดคุณภาพของหลักสูตรได้อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>System) ในระดับองค์กร ที่เชื่อมโยงสมรรถนะของบุคลากรกับผลลัพธ์ของผู้ป่วย (Patient Outcome Indicators) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๔. สามารถกำกับติดตาม และประเมินผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากร โดยเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดคุณภาพทางการแพทย์พยาบาล (Nursing Quality Indicators) ความปลอดภัยของผู้ป่วย (Patient Safety) และความก้าวหน้าด้านสมรรถนะ (Competency Progression)</p>

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
				<p>ของบุคลากรในภาพรวม</p> <p>๕. จัดทำรายงานเชิงวิเคราะห์ (Outcome Evaluation / Return on Investment) เสนอผู้บริหารเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการพัฒนาบุคลากรและการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง</p>
๒.๒ การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์	<p>ความสามารถในการสื่อสาร การพูด การโค้ช การบรรยาย ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ เพื่อให้ เกิดการเรียนรู้ กระตุ้นผู้เรียนทางบวก สามารถสร้างสัมพันธภาพ มีความมั่นใจ และไหวพริบ ระหว่างการถ่ายทอด มีบุคลิกลักษณะ ภาพลักษณ์ที่</p>	<p>๑. นำแผนการสอน ภาคปฏิบัติไปใช้ในการสอนงานในคลินิก แก่พยาบาลในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ใช้กลยุทธ์การสอนงานข้างเคียงระดับพื้นฐาน</p>	<p>๑. มีสมรรถนะระดับ Competent และ</p> <p>๒. นำหลักสูตรฯ ลงสู่การปฏิบัติใน ระดับกลุ่มงาน/ การพยาบาล เฉพาะทางอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ใช้กลยุทธ์การสอนงานข้างเคียงที่ หลากหลายมาก</p>	<p>๑. มีสมรรถนะระดับ Proficient และ</p> <p>๒. บริหารจัดการการนำหลักสูตร ฝึกอบรมลงสู่การปฏิบัติในระดับกลุ่มงาน/สาขา ความชำนาญ หรือระดับองค์กร</p> <p>๓. สามารถออกแบบ และประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนขั้นสูง เพื่อเพิ่ม</p>

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
	นำเชื่อถือ สามารถใช้ อุปกรณ์การสอน สร้างเครื่องมือในการ สอน จัดลำดับการ ถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้ผู้เรียน รู้ เข้าใจ ทั้งภาคทฤษฎี และ ภาคปฏิบัติ สามารถ สรุปการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนเข้าใจได้อย่าง ลึกซึ้ง	ได้แก่ เทคนิค One-Minute Preceptor การสอนสาธิต การให้ข้อมูล ย้อนกลับ ทางบวก ในการ ส่งเสริมการ เรียนรู้ และการ ตัดสินใจทาง คลินิกให้แก่ พยาบาลใหม่ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	ขึ้นในการ ส่งเสริม ประสบการณ์ การเรียนรู้ และ การตัดสินใจทาง คลินิกแก่ พยาบาล ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ กลยุทธ์ดังกล่าว ได้แก่ Observation Technique, Nursing Round, Pre- Post Conference, Clinical Case Discussion, Journal Club, Ethic Case Conference และ Topic Review ๔. สามารถวางแผน และใช้เทคนิค การสอนในชั้น เรียน (Classroom Teaching) ได้	ประสิทธิภาพการ สอนงาน เช่น การ สอนโดยใช้ สถานการณ์ จำลอง (Simulation Training)การ เรียนรู้ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) และแพลตฟอร์ม การเรียนรู้เสมือน จริงออนไลน์ (Virtual Learning Platform) เป็น ต้น ๔. ส่งเสริม บรรยากาศการ เรียนรู้ และ จัดสรรทรัพยากร ที่ใช้ในการเรียน การสอน ในระดับ กลุ่มงาน/สาขา/ องค์กร ๕. ออกแบบและวาง ระบบการพัฒนา ผู้สอนงานใน ระดับองค์กร

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
			<p>อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>๕. เป็นวิทยากรใน การฝึกอบรม แบบสถานการณ์ จำลอง (Simulation Training) และ/ หรือในการ พัฒนาและผลิต สื่อการเรียนรู้ แบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) สำหรับหลักสูตร ฝึกอบรมการ พยาบาลเฉพาะ ทาง</p>	<p>๖. สร้างนวัตกรรม ด้านการเรียน การสอนและการ พัฒนาความ เชี่ยวชาญ ทางการพยาบาล ได้</p>
๒.๓ การ ประเมินผลการ เรียนรู้	<p>ความสามารถในการ ออกแบบและพัฒนา สร้างเครื่องมือการ ประเมินผลลัพธ์ กระบวนการเรียนรู้ที่ หลากหลายตรงตาม วัตถุประสงค์ และ การนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ โดยใช้ ทักษะการรวบรวม การวิเคราะห์ การ สรุปผลอย่างเป็น</p>	<p>๑. กำหนดเกณฑ์/ เลือกการ ประเมินผล ลัพธ์การเรียนรู้ ของการสอน ข้างเตียง (Bedside Teaching) ได้ อย่างเหมาะสม กับ วัตถุประสงค์ การสอน</p>	<p>๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ</p> <p>๒. สามารถ รวบรวม วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ผล การประเมิน ผลลัพธ์การ เรียนรู้จาก หลายหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีความสามารถ ระดับ Proficient และ</p> <p>๒. สามารถวิเคราะห์ และตีความข้อมูล ผลลัพธ์การเรียนรู้ ในระดับองค์กร โดยเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ ระหว่างผลลัพธ์ การเรียนรู้ (Learning</p>

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
	ระบบที่ เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง สามารถ ประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยหลากหลายวิธี ตามวัตถุประสงค์ และการนำไปใช้ให้ เกิดประโยชน์	<p>๒. ใช้เครื่องมือ ประเมินผล เช่น Checklist, Rating Scale หรือ Feedback Form เพื่อ ประเมิน สมรรถนะทาง คลินิกของ ผู้เรียนหลังการ สอน</p> <p>๓. ให้ ข้อเสนอแนะ รายบุคคล (Individual Feedback) เพื่อปรับปรุง ทักษะหรือ สมรรถนะของ ผู้เรียนอย่าง สร้างสรรค์</p> <p>๔. สรุปผลการ เรียนรู้ของ ผู้เรียนภายใน หน่วยงาน และ สะท้อนต่อ หัวหน้าหอ ผู้ป่วย หรือทีม</p>	<p>เพื่อระบุ แนวโน้ม ช่องว่าง สมรรถนะ (Competency Gap Trends)</p> <p>๓. กำหนดผลลัพธ์ การเรียนรู้ของ หลักสูตรการ พยาบาลเฉพาะ ทาง หรือ หลักสูตร ฝึกอบรมทางการ พยาบาลในสาขา ที่ตนเอง เชี่ยวชาญ</p> <p>๔. สร้าง และ ปรับปรุง เครื่องมือวัดผล ลัพธ์การเรียนรู้ ให้มีความเที่ยง ความตรง ที่ เป็นมาตรฐาน และเหมาะสม กับบริบททาง คลินิก</p> <p>๕. เป็นที่ปรึกษา/ สอน/ชี้แนะ เรื่องการ ประเมินผลลัพธ์</p>	<p>Outcomes) ผลลัพธ์การปฏิบัติ จริง (Practice Outcomes) และ ผลลัพธ์ระดับ องค์กร (Organizational Outcomes) เพื่อ กำหนดกลยุทธ์ใน การพัฒนา กำลังคนพยาบาล อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ออกแบบระบบ ประเมินผลลัพธ์ การเรียนรู้ในระดับ องค์กร เช่น Nursing Education Evaluation Dashboard หรือ Competency Progress Tracking System</p> <p>๔. ใช้ข้อมูลจากการ ประเมินผลเพื่อ จัดทำรายงานเชิง นโยบาย เสนอ ผู้บริหาร เพื่อปรับ กลยุทธ์การพัฒนา</p>

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
		พัฒนาคุณภาพ หน่วยงาน	การเรียนรู้แก่ ผู้อื่นได้	และจัดสรร ทรัพยากร ๕. ให้คำปรึกษา ด้าน การวัด และประเมินผล สมรรถนะ ทั้งภายในและนอก องค์กร ๖. เผยแพร่ผลลัพธ์ หรือแนวทางการ ประเมินผลการ เรียนรู้ในเวที วิชาการ งานวิจัย ระดับประเทศ
๒.๔ การนิเทศ และการให้ คำปรึกษา	ความสามารถในการ สร้างความเชี่ยวชาญ ของตนเองจนให้เป็น ที่ยอมรับในการ บทบาทเป็นโค้ช และ การเป็นบทบาทที่ ปรึกษาในการเรียนรู้ ในการ ค้นหา วิเคราะห์ประเด็น สำคัญที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงานเพื่อมา ช่วยการพัฒนาการ พยาบาล และพัฒนา และยกระดับคุณภาพ งาน รวมทั้ง การทำ	๑. ปฏิบัติหน้าที่ เป็นที่เลี้ยง ให้กับพยาบาล ใหม่หรือผู้มี ประสบการณ์ น้อยกว่า โดย ให้ ข้อเสนอแนะที่ ชัดเจนและ สัมพันธ์กับ ผลลัพธ์ของ ผู้ป่วย ๒. ใช้หลักการโค้ช และการ สะท้อนคิด	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ ๒. ให้คำปรึกษาแก่ พยาบาล หัวหน้าทีมและ ให้ข้อเสนอ แนวคิดกับ หัวหน้าหอ ผู้ป่วย หรือผู้ นิเทศในกลุ่ม งาน เพื่อ วางแผนและ ปรับ กระบวนการ	๑. มีสมรรถนะระดับ Proficient และ ๒. ออกแบบและกำกับ ระบบนิเทศทาง คลินิกในระดับ องค์กร (Organization- wide Clinical Supervision System) ที่ เชื่อมโยงกับกรอบ สมรรถนะ และ คุณภาพการ พยาบาลขององค์กร

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
	หน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และ ผู้นิเทศทางคลินิก เพื่อให้คำแนะนำ และ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พยาบาลที่มี ประสบการณ์น้อย กว่า โดยใช้หลักการ สอน และการโค้ช เพื่อส่งเสริมการ พัฒนาอย่างเป็นระบบ	<p>เพื่อช่วยให้ผู้รับ การนิเทศ พัฒนาทักษะ และความ มั่นใจในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๓. นิเทศการ ปฏิบัติงานใน ประเด็นที่ ตนเองมีความ เชี่ยวชาญ เช่น การดูแลผู้ป่วย เฉพาะโรค การ ใช้เทคโนโลยี หรือการปฏิบัติ ตามแนวทาง มาตรฐาน</p> <p>๔. ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ ผู้รับการนิเทศ โดยใช้แบบ ประเมินหรือ เกณฑ์ มาตรฐานที่ กำหนดใน หน่วยงาน</p>	<p>นิเทศทางคลินิก ให้มี ประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ประเมิน และ สะท้อนผลลัพธ์ ของระบบนิเทศ ในระดับกลุ่ม งาน เพื่อระบุ ช่องว่างของ สมรรถนะ และ เสนอแนว ทางการพัฒนา</p> <p>๔. ถ่ายทอดองค์ ความรู้และ แนวทางปฏิบัติ ที่ดีในการนิเทศ ทางคลินิกแก่ หน่วยงานอื่น/ ระดับกลุ่มงาน</p>	<p>๓. เป็นที่ปรึกษาเชิงกล ยุทธ์ ให้ผู้บริหาร การพยาบาล และ Clinical Nurse Educator ในการ พัฒนาโครงสร้าง ระบบ และเกณฑ์ การนิเทศทางคลินิก</p> <p>๔. ประเมิน ประสิทธิผลของ ระบบนิเทศโดยใช้ ตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ เช่น การบรรลุ สมรรถนะ ผลลัพธ์ ของผู้รับบริการ และความพึงพอใจ ของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๕. เป็นผู้นำในการ พัฒนาโมเดลการ นิเทศ/ระบบการ สอนงานขององค์กร</p> <p>๖. สร้าง และเผยแพร่ นวัตกรรมด้านการ เรียนการสอนหรือ นิเทศ เช่น Digital Supervision Tools, Competency- based Coaching Framework, หรือ</p>

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
				Model การนิเทศ เชิงบูรณาการในเวที วิชาการ
๒.๕ การบูรณา การการสอนเข้า กับการปฏิบัติงาน	ความสามารถใน การศึกษา ค้นคว้า นวัตกรรม ความรู้ ทางการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์ มาเชื่อมโยง ผสมผสานกับการ ปฏิบัติงานทางคลินิก โดยใช้สถานการณ์จริง เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ การเรียนรู้ใหม่ นำ ประสบการณ์การ เรียนรู้ใหม่มา ถ่ายทอด หรือสอน ให้กับทีมงาน นำ เทคโนโลยีสุขภาพที่ ทันสมัยมาใช้ในการ จัดการเรียนรู้ได้อย่าง เหมาะสม	๑. สอดแทรกการ สอนใน กิจกรรม ประจำวัน เช่น การรับ-ส่งเวร การทำ หัตถการ หรือ การร่วมตรวจ เยี่ยมผู้ป่วยข้าง เตียง เพื่อ พัฒนาความรู้ และทักษะของ พยาบาล ๒. ใช้เทคนิคการ สอนในงาน (On-the-Job Teaching) และการ สะท้อนคิด (Reflective Discussion) เพื่อเชื่อมโยง ประสบการณ์ กับหลักการ ทางทฤษฎี	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ ๒. ออกแบบและ ประสาน กิจกรรมการ เรียนรู้ ภาคปฏิบัติ (Clinical Learning Activities) ให้ สอดคล้องกับ เป้าหมายของ หลักสูตรหรือ กลุ่มงาน ๓. บูรณาการ แนวคิดการ จัดการเรียนรู้ บนฐาน สมรรถนะ (Competency -based Education) และการ พยาบาลตาม หลักฐานเชิง	๑. มีสมรรถนะระดับ Proficient และ ๒. ออกแบบ ระบบ บูรณาการการ เรียนรู้ในระดับ องค์กร เช่น Nursing Professional Development Framework หรือ Competency- based Learning Ecosystem ๓. เป็นผู้นำและที่ ปรึกษาเชิงกลยุทธ์ ให้กับผู้บริหารการ พยาบาล และ ผู้สอนทางคลินิก ในการขับเคลื่อน วัฒนธรรมการ เรียนรู้ ภายใน องค์กร ๔. เผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการหรือ งานวิจัยเกี่ยวกับ การบูรณาการการ สอน ใน

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
		๓. ใช้กรณีศึกษา จริง (Case- based Learning) เพื่อให้ผู้เรียน เข้าใจเหตุผล ทางคลินิกและ การตัดสินใจ ทางวิชาชีพ	ประจักษ์ (Evidence- based Practice) เข้า กับการสอน ภาคปฏิบัติและ กิจกรรมการ สอนข้างเตียง (Bedside Teaching) เพื่อยกระดับ คุณภาพการ เรียนรู้และการ ดูแลผู้ป่วย	ระดับประเทศหรือ สากล
			๔. ทำหน้าที่เป็นที่ ปรึกษาให้กับ ผู้สอนทาง คลินิกใน หน่วยงานอื่น หรือกลุ่มงาน เพื่อพัฒนา เทคนิคการสอน ที่มี ประสิทธิภาพ	

สมรรถนะที่ ๓ ผู้ประสานความร่วมมือทางคลินิก (Clinical Collaborator)

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
๓.๑ การทำงาน เป็นทีมสหวิชาชีพ	ความสามารถในการทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานทางคลินิกที่สำคัญที่เชื่อมโยงวิชาชีพอื่นในสถานพยาบาล ในการจัดระบบและกระบวนการทำงานทั้งของตนเองและร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้การดูแลรักษาผู้รับบริการอย่างครอบคลุม ตั้งแต่การวินิจฉัย การดูแลรักษา ไปจนถึงการฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง และปลอดภัย มีการประสานความคิดเห็นที่แตกต่างสู่การตัดสินใจ และแก้ปัญหาเป็นทีมอย่างรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และจัดการความขัดแย้ง	๑. วิเคราะห์ข้อมูลจากสหสาขาวิชาชีพ นำมาปรับปรุงแผนการดูแลของผู้รับบริการ เฉพาะราย ๒. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ตรงประเด็น กล่าวพูด แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นพูด และฟังโดยไม่ขัดจังหวะ และสื่อสารด้วยน้ำเสียง สีหน้า ท่าทางอย่างเหมาะสม	๑. มีสมรรถนะระดับ Competent และ ๒. ปรับแผนการดูแลผู้รับบริการได้อย่างยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ๓. มองเห็นปัญหาที่อาจจะยังไม่เกิดขึ้นและเสนอแนวทางการแก้ไขเชิงรุก ๔. เป็นศูนย์กลางในการประสานงาน ถ่ายทอดข้อมูลที่ซับซ้อนให้สมาชิกในทีมเข้าใจได้ง่าย และช่วยแก้ไขความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ๕. มีสัญชาตญาณในการแก้ปัญหาที่	๑. มีสมรรถนะระดับ Proficient และ ๒. เป็นผู้นำและได้รับการยอมรับ/เคารพในความเชี่ยวชาญในกลุ่มบุคลากรสหสาขาวิชาชีพ ๓. ให้คำปรึกษา และช่วยพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีมทุกระดับ ๔. สื่อสารและสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมได้อย่างดีเยี่ยม ทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมุ่งมั่นในเป้าหมายเดียวกัน ๕. สร้างนวัตกรรมหรือปรับปรุงระบบการทำงานของทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในระยะยาวได้

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
	ภายใต้สถานการณ์ที่ กดดัน	๓. ให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ แก่ทีม และ เริ่มมีส่วนร่วม ในการประชุม วางแผนการ ดูแล ผู้รับบริการ (Patient Conference) ๔. คาดการณ์ ปัญหาที่อาจ เกิดขึ้นต่อ ผู้รับบริการ เตรียมพร้อม รับมือได้อย่าง รวดเร็ว	แม่นยำ สามารถ ตัดสินใจได้ อย่างรวดเร็วแม้ ในสถานการณ์ วิกฤต	
๓.๒ การสร้าง ความสัมพันธ์	ความสามารถใช้ กระบวนการสื่อสารที่ มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ เกิดความ เข้าใจยอมรับ ให้ความ ร่วมมือตามนโยบาย หรือแผนการดูแล ผู้รับบริการที่สำคัญ และตอบสนองความ ต้องการของ ผู้รับบริการอย่าง เหมาะสม	๑. วิเคราะห์ ประเด็นความ ต้องการของ ผู้รับบริการได้ ๒. เลือกจัด สิ่งแวดล้อมที่ เอื้อต่อการ ส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศ ความร่วมมือ ของ ผู้รับบริการ หรือทีม	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ ๒. สามารถ วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ ประเด็นความ ต้องการของ ผู้รับบริการ ๓. พัฒนาระบบ บริการตามผล การสังเคราะห์	๑. มีสมรรถนะระดับ Proficient และ ๒. เป็นผู้ให้คำปรึกษา ชี้แนะการเลือก การจัดทำระบบ บริการ การจัด สิ่งแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการส่งเสริมให้ เกิดบรรยากาศ ความร่วมมือของ ผู้รับบริการหรือ ทีมสุขภาพ ตอบสนองความ

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
		<p>สุขภาพอย่างเป็นมิตร</p> <p>๓. ได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อแผนการดูแลของทีมสุขภาพ</p>	<p>ความต้องการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศความร่วมมือของผู้รับบริการหรือทีมสุขภาพ</p> <p>ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างเป็นมิตร</p> <p>๔. ได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียต่อแผนการดูแลของทีมสุขภาพระดับหน่วยงาน/องค์กร</p>	<p>ต้องการของผู้รับบริการอย่างเป็นมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>๓. ได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียต่อแผนการดูแลของทีมสุขภาพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร</p>
๓.๓ การสื่อสารและการจัดการข้อมูล	<p>ความสามารถในการจัดการข้อมูลสุขภาพและหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างถูกต้องเป็นระบบด้วยความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัว สื่อสารให้ทีมสุขภาพและผู้รับบริการ เข้าใจตรงกัน ครบถ้วน ผ่านกระบวนการประชุม</p>	<p>๑. ประยุกต์ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาล แก่ผู้รับบริการรายบุคคลได้</p> <p>๒. เชื่อมโยงประสานส่งต่อข้อมูลสุขภาพอย่างเป็นระบบ</p>	<p>๑. มีสมรรถนะระดับ Competent และ</p> <p>๒. อธิบายข้อมูลเชิงทำนาย/แนวโน้มด้านสุขภาพแก่ผู้รับบริการได้</p> <p>๓. ประยุกต์ใช้หลักฐานเชิง</p>	<p>๑. มีสมรรถนะระดับ Proficient และ</p> <p>๒. ขยายผลการประยุกต์ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาการพยาบาลที่เป็น Best Practice อย่างเป็นรูปธรรมทั่วทั้งองค์กร</p>

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
	หรือการให้คำปรึกษา แก่ผู้รับบริการ ตลอดจนการส่งต่อ ข้อมูลเพื่อการดูแล อย่างต่อเนื่อง และการพัฒนางาน ร่วมกันของทีมสุขภาพ	ด้วยความ ปลอดภัย และเป็นส่วนตัว ๓. จัดเก็บข้อมูลได้ ครบถ้วนพร้อม ใช้งาน ๔. ประมวลผล วิเคราะห์ เปรียบเทียบ ข้อมูลสุขภาพ ของผู้รับบริการ ได้	ประจักษ์ในการ พัฒนาการ พยาบาล ระดับ หน่วยงาน ๔. ให้ข้อมูลความ คิดเห็น เพื่อ การพัฒนาแก่ ทีมสุขภาพ ภายใน หน่วยงานได้ ๕. สร้างระบบการ เก็บข้อมูลที่ดี ครบถ้วนพร้อม ใช้งาน สำหรับ หน่วยงานได้ ๖. จัดทำแผนการ สำรองข้อมูล การทบทวน การใช้และ จัดเก็บข้อมูล เพื่อความ ปลอดภัยหรือ จากเหตุการณ์ ไม่พึงประสงค์ สำหรับ หน่วยงานได้	๓. ให้ข้อมูลความ คิดเห็นเชิง เปรียบเทียบ ข้อเสนอแนะเพื่อ การพัฒนาแก่ทีม สุขภาพระหว่าง หน่วยงาน หรือ ภายในองค์กร ๔. สร้างระบบการ เก็บข้อมูลที่ดี ครบถ้วนพร้อมใช้ งานระดับองค์กร ๕. จัดทำแผนการ สำรองข้อมูล การทบทวนการใช้ และจัดเก็บข้อมูล เพื่อความ ปลอดภัยหรือจาก เหตุการณ์ไม่พึง ประสงค์ สำหรับ องค์กร
๓.๔ การจัดการ ความขัดแย้งและ การเจรจาต่อรอง	ความสามารถในการ จัดการความไม่เห็น พ้องต้องกัน หรือมี ช่องว่างในการสื่อสาร	๑. แสดงทักษะการ ตั้งใจฟัง รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ	๑. มีสมรรถนะระดับ Proficient และ ๒. ร่วมเป็น คณะกรรมการ

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
	หาข้อยุติที่เกิด ประโยชน์แก่ ผู้รับบริการ และทีม สุขภาพ เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อ ผลกระทบต่อ ผู้รับบริการน้อยที่สุด	และสรุป ประเด็นสำคัญ ๒. เสนอทางเลือก ที่เป็นประโยชน์ แก่ทุกฝ่ายด้วย การเจรจา ต่อรอง ๓. เข้าใจและ ยอมรับการ ตัดสินใจของ ผู้รับบริการ ๔. บันทึก เหตุการณ์และ จัดเก็บรายงาน อย่างเป็นระบบ	๒. เป็นผู้ออกแบบ ระบบการ จัดเก็บรายงาน เหตุการณ์ การ แก้ไขความ ขัดแย้ง และ ผลลัพธ์การ ปฏิบัติของ หน่วยงาน ๓. จัดทำแนว ปฏิบัติการแก้ไข ความขัดแย้ง หรือการเจรจา ต่อรองของ หน่วยงานได้ ๔. ให้คำปรึกษา หรือการ ถ่ายทอด ประสบการณ์ แก่ทีมการ พยาบาลใน หน่วยงานได้	บริหารจัดการ ความขัดแย้ง/ เจรจาต่อรอง ระดับองค์กร ๓. ออกแบบระบบ การจัดเก็บ รายงานเหตุการณ์ การแก้ไขความ ขัดแย้งและ ผลลัพธ์การปฏิบัติ ระดับองค์กร ๔. วิเคราะห์ประเด็น ความขัดแย้งและ จัดทำแนวปฏิบัติ ที่ดีในการแก้ไข ความขัดแย้งหรือ การเจรจาต่อรอง สำหรับองค์กรได้ ๕. เป็นที่ปรึกษา หรือเป็นตัวอย่าง/ ถ่ายทอด ประสบการณ์แก่ ทีมการพยาบาล ในและนอก องค์กร

สมรรถนะที่ ๔ ผู้ให้คำปรึกษาและผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย (Counsellor & Advocate)

สมรรถนะย่อย (Sub - competencie s)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
๔.๑ ทักษะการสื่อสารเพื่อการปรึกษา (Communication & Counselling Skill)	ความสามารถสร้างพลังอำนาจในการตัดสินใจเลือกแนวทางการรักษาพยาบาลเพื่อช่วยให้บรรลุผลลัพธ์ด้านสุขภาพโดยคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความเชื่อของแต่ละบุคคล มีทักษะในการสื่อสารการฟังอย่างลึกซึ้งผ่านกระบวนการความสามารถในการเป็นที่ปรึกษา และผู้สอน ฝึกทักษะ หรือการสร้างสัมพันธภาพเชิงบำบัด ให้แก่ผู้รับบริการ ครอบครัว และชุมชน	๑. ให้ข้อมูลสุขภาพ และคำแนะนำเฉพาะทาง/เฉพาะด้าน หรือหัตถการเฉพาะแก่ผู้รับบริการและครอบครัวได้สอดคล้องกับความเจ็บป่วยและปัญหา/ความต้องการของผู้รับบริการอย่างถูกต้องและเลือกแนวทางการรักษาได้อย่างเหมาะสม ๒. เลือกใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้เฉพาะทาง/เฉพาะด้าน หรือหัตถการเฉพาะเพื่อส่งเสริมการดูแลตนเองของผู้รับบริการและครอบครัวโดยเคารพความหลากหลายทาง	๑. มีสมรรถนะระดับ Competent และ ๒. วิเคราะห์ปัญหาสุขภาพของผู้รับบริการและครอบครัวที่มีความซับซ้อนให้คำปรึกษาเฉพาะบุคคลเพื่อประกอบการตัดสินใจในภาวะที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ ๓. ใช้เทคนิคการฟังอย่างลึกซึ้งและการสื่อสารเชิงบำบัดขั้นสูงเพื่อเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจ ๔. วางแผนการสอน และการให้คำปรึกษาที่	๑. มีสมรรถนะระดับ Proficient และ ๒. ทำหน้าที่เป็นผู้นำและที่ปรึกษาให้กับพยาบาลและบุคลากรด้านสุขภาพอื่น ๆ ในการดูแลผู้รับบริการ และครอบครัว ๓. พัฒนา สังเคราะห์หรือสร้างนวัตกรรมด้านการให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการและชุมชน

สมรรถนะย่อย (Sub - competencie s)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
		ศาสนา ความ เชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรม ๓.เลือกใช้ทักษะ การสื่อสารเชิง บำบัด (Therapeutic Communication Skill) ได้ เหมาะสมตาม สถานการณ์ตรง ตามหลัก จริยธรรมและ จรรยาบรรณ วิชาชีพ (Ethical Skill)	สอดคล้องกับ ความ หลากหลายทาง วัฒนธรรมและ ความเชื่อ	
๔.๒ การพิทักษ์ สิทธิผู้ป่วย	ความสามารถในการ เป็นผู้พิทักษ์สิทธิ ให้ ผู้รับบริการได้รับการ รักษาพยาบาลตาม สิทธิประโยชน์ ความ เป็นส่วนตัว ศักดิ์ศรี และความปลอดภัย รวมถึง การให้ข้อมูลที่ ถูกต้องครบถ้วน และ เป็นตัวแทนของ ผู้รับบริการ เมื่อ ผู้รับบริการ ในกรณีที่ ไม่สามารถปกป้อง	๑.เคารพสิทธิ ผู้รับบริการตาม หลักกฎหมาย และหลักสิทธิ มนุษยชน ๒. ส่งเสริมให้ ผู้รับบริการ และ ครอบครัวมีส่วน ร่วมในการ ตัดสินใจ ๓. ปกป้องข้อมูล ส่วนบุคคล และ	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ ๒. วิเคราะห์/เป็น ผู้สนับสนุนและ ปกป้องสิทธิของ ผู้รับบริการ สามารถจัดการ กับประเด็นทาง จริยธรรมได้ อย่างมั่นใจและ เหมาะสม	๑. มีสมรรถนะระดับ Proficient และ ๒. เป็นต้นแบบ ผู้ ชั้นนำ และรักษา มาตรฐานทาง จริยธรรมของ วิชาชีพ และเป็น ผู้ให้คำปรึกษาด้าน จริยธรรมให้แก่ เพื่อนร่วมงานและ ทีม ๓. มีบทบาทเชิง นโยบายในการ

สมรรถนะย่อย (Sub - competencie s)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
	สิทธิของตนเองได้ สนับสนุนนโยบายที่ สร้างความเป็นธรรม ด้านสุขภาพ เพิ่มการ เข้าถึงบริการสุขภาพ หรือแหล่งประโยชน์ที่ จำเป็นของประชาชน เพื่อพัฒนาสุขภาพ	<p>ความลับของ ผู้รับบริการ</p> <p>๔. กล้าที่จะ ทักท้วงสิทธิเมื่อ เกิดความเสี่ยงที่ จะเกิดอันตราย กับผู้รับบริการ หรือองค์กร</p> <p>๕. รายงานเมื่อพบ การละเมิดสิทธิ บันทึกและ รายงานที่ ถูกต้องเพื่อเป็น หลักฐาน</p> <p>๖. ประเมินและ จัดการความ เสี่ยงเบื้องต้นใน กรณีที่จะเกิด ความไม่พึงพอใจ ของผู้รับบริการ</p>	<p>๓. ประสานงาน กับทีมสุขภาพ และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้ ผู้รับบริการ ได้รับสิทธิและ บริการที่ เหมาะสม</p> <p>๔. เป็นตัวแทน ผู้รับบริการใน กรณี ผู้รับบริการไม่ สามารถแสดง สิทธิของตนเอง ได้</p> <p>๕. แนะนำการ บันทึกและการ เขียนรายงานที่ ถูกต้องกับ ทีมงานได้</p> <p>๖. ใช้เทคนิคการ เจรจาและไกล่ เกลี่ย เพื่อแก้ไข ความขัดแย้ง</p>	<p>พัฒนากฎหมาย หรือข้อบังคับเพื่อ คุ้มครองสิทธิ ผู้รับบริการใน ระดับองค์กรหรือ ประเทศ</p> <p>๔. ขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลงเชิง ระบบเพื่อสร้าง ความเสมอภาค ด้านสุขภาพ</p>
๔.๓ การยึดมั่น ในหลักจริยธรรม และ	ความสามารถในการ ปฏิบัติงานโดยยึดมั่น ในหลักจริยธรรม	๑. ปฏิบัติงานตาม มาตรฐานการ พยาบาลเฉพาะ ทาง และยึดมั่น	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ	๑. มีสมรรถนะระดับ Proficient และ ๒. เป็นต้นแบบด้าน การประพฤติ ปฏิบัติตามหลัก

สมรรถนะย่อย (Sub - competencie s)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
จรรยาบรรณ วิชาชีพ	และจรรยาบรรณ วิชาชีพ และกล้าแสดง ความคิดเห็นในสิ่งที่ ถูกต้อง รวมถึง ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	<p>ในจรรยาบรรณ วิชาชีพ</p> <p>๒. ประเมิน ขอบเขต สถานการณ์ พร้อมขอ คำปรึกษาเมื่อ จำเป็น</p> <p>๓. รายงานเมื่อพบ เหตุการณ์ไม่พึง ประสงค์หรือ ความ คลาดเคลื่อน (Incident Reporting)</p> <p>๔. ปฏิเสธการ กระทำที่ละเมิด วิชาชีพหรือ ผลประโยชน์ ทับซ้อน</p> <p>๕. ยึดคุณค่าความ เป็นมนุษย์ เคารพสิทธิ ผู้ป่วย (Patient Rights) โดยเฉพาะสิทธิ ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการ</p>	<p>๒. เป็นผู้นำ ในการ วิเคราะห์ สถานการณ์ / สร้าง ความสัมพันธ์ที่ ไว้วางใจกับ ผู้รับบริการ และครอบครัว</p> <p>๓. กล้าเผชิญหน้า กับอุปสรรคใน การพิทักษ์สิทธิ ผู้รับบริการ เช่น ความขัดแย้งกับ แพทย์หรือ ครอบครัว</p>	<p>จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างมั่นคง สม่ำเสมอ และ โปร่งใส</p> <p>๓. เป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่เพื่อน ร่วมงาน นักศึกษา และบุคลากรรุ่น ใหม่</p> <p>๔. ร่วมเป็นกรรมการ ชี้แนะและกำหนด มาตรฐาน (Leadership in Ethics) มีบทบาท นำในการกำหนด แนวทาง มาตรการ หรือเกณฑ์การ ประเมินที่ เกี่ยวข้องกับ จริยธรรมวิชาชีพ ในองค์กรหรือ ระดับประเทศ</p> <p>๕. มีส่วนร่วมในการ สังเคราะห์ และตัดสินใจเชิง จริยธรรมใน สถานการณ์ที่ ซับซ้อน (Advanced</p>

สมรรถนะย่อย (Sub - competencie s)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (Proficient)	ระดับผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert)
		รักษาที่เฉพาะ อันเป็น ประโยชน์กับ ผู้รับบริการ		Ethical Decision- Making) เพื่อให้ เกิดการตัดสินใจที่ เหมาะสม สอดคล้องกับหลัก จริยธรรมทาง วิชาชีพและ ผลประโยชน์สูงสุด ของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ ๕ ผู้นำทีมพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรม (Team Leader: Quality Improvement & Innovation)

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับ Proficient (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ทาง)	ระดับ Expert (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง สูงสุด)
๕.๑ การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพ	ความสามารถในการใช้ข้อมูล วิเคราะห์ วางแผน และปรับปรุง กระบวนการดูแลผู้รับบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพบริการทางการพยาบาล รวมถึง การจัดการทรัพยากร บุคลากร และสิ่งแวดล้อมในการดูแลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยหลักการบริหารคุณภาพ และแนวคิดนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ	๑. เข้าร่วม ดำเนิน โครงการ พัฒนา คุณภาพ ของ หน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง ๒. ปฏิบัติตาม แนวทาง และ ขั้นตอนการ พัฒนา คุณภาพของ หน่วยงาน ๓. มีความรู้ และ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ เครื่องมือและ เทคนิคการ พัฒนา คุณภาพ เช่น Root Cause Analysis (RCA), Fishbone Diagram, Pareto Chart, หรือ	๑. มีสมรรถนะระดับ Competent และ ๒. ระบุปัญหาหรือ ความเสี่ยงสำคัญใน หน่วยงานได้อย่าง เป็นระบบโดย อาศัยข้อมูลเชิง ประจักษ์ (Evidence-based Indicators) ๓. ออกแบบ และ ดำเนินโครงการ พัฒนาคุณภาพหรือ ความปลอดภัยของ ผู้ป่วยที่สอดคล้อง กับเป้าหมายของ กลุ่มงาน/หลักสูตร เฉพาะสาขา ๔. นำเทคนิคการ วิเคราะห์ข้อมูล (Data-driven Improvement) มาใช้ในการ ตัดสินใจและ ติดตามผลลัพธ์ของ โครงการคุณภาพ ๕. ถ่ายทอดและให้ คำปรึกษาแก่	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Proficient และ ๒. วิเคราะห์ข้อมูล เชิงองค์การเพื่อ ระบุแนวโน้ม (Trend Analysis) และกำหนด นโยบายการ พัฒนาคุณภาพ ในระดับ องค์การได้ ๓. ออกแบบ และ ขับเคลื่อน ระบบบริหาร คุณภาพ (Quality Management System) ที่ เชื่อมโยงกับกล ยุทธ์ของ องค์การ เช่น High Reliability Organization (HRO) หรือ

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับ Proficient (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ทาง)	ระดับ Expert (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง สูงสุด)
		<p>Run Chart เป็นต้น</p> <p>๔. ใช้ข้อมูลจาก ตัวชี้วัด คุณภาพของ หน่วยงาน ใน การวิเคราะห์ ปัญหา เบื้องต้น</p> <p>๕. รายงานผล การดำเนิน โครงการ และมีส่วน ร่วมในการ สรุปบทเรียน (Lesson Learned) เพื่อใช้พัฒนา งานในรอบ ถัดไป</p>	<p>หน่วยงานอื่น ๆ ใน การใช้ กระบวนการพัฒนา คุณภาพ เช่น PDCA หรือ Lean</p> <p>๖. เผยแพร่ผลลัพธ์ ของโครงการ พัฒนาคุณภาพใน เวทีภายในองค์กร</p>	<p>Magnet Framework เป็นต้น</p> <p>๔. เป็นผู้นำหรือที่ ปรึกษาเชิงกล ยุทธ์ ในการ พัฒนา และ ติดตาม โครงการ คุณภาพข้าม หน่วยงาน / องค์กร</p> <p>๕. นำแนวคิด นวัตกรรม มา ประยุกต์ ใช้เพื่อพัฒนา ระบบบริการ</p> <p>๖. ประเมินผล กระทบของ โครงการ พัฒนาคุณภาพ ต่อผลลัพธ์ของ ผู้ป่วย ประสิทธิภาพ องค์กร และความ คุ้มค่าของ ทรัพยากร (Outcome &amp;</p>

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับ Proficient (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ทาง)	ระดับ Expert (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง สูงสุด)
				ROI Evaluation) ๗. เผยแพร่ และ ขยายผล นวัตกรรมหรือ แนวปฏิบัติที่ดี ใน ระดับประเทศ หรือสากล
๕.๒ การนำ หลักฐานเชิง ประจักษ์มาใช้	ความสามารถในการ สืบค้น ประเมิน คุณภาพ และบูรณา การหลักฐานเชิง ประจักษ์ มาใช้ใน การพัฒนาแนว ปฏิบัติทางการ พยาบาล มาตรฐาน การดูแล และระบบ บริการ เพื่อยกระดับ คุณภาพและความ ปลอดภัยของ ผู้รับบริการ	๑. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ แนวคิดและ ขั้นตอนของ การใช้ หลักฐานเชิง ประจักษ์ ๒. สืบค้นข้อมูล ทางวิชาการ จาก แหล่งข้อมูลที่ น่าเชื่อถือ หรือ ฐานข้อมูล ของ โรงพยาบาล เพื่อแก้ไข ปัญหาทาง	๑. มีสมรรถนะระดับ Competent และ ๒. สามารถประเมิน คุณภาพของ หลักฐานเชิง ประจักษ์ (Appraise Evidence) เพื่อ เลือกใช้ข้อมูลที่ เหมาะสมกับบริบท ของหน่วยงาน ๓. ใช้หลักฐานเชิง ประจักษ์ในการ ออกแบบและ พัฒนาแนวปฏิบัติ ทางการพยาบาล หรือแนวปฏิบัติที่ เป็นเลิศ ภายใน หน่วยงาน ๔. เผยแพร่ผลลัพธ์ จากการนำ	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Proficient และ ๒. เป็นผู้นำในการ จัดทำหรือ ปรับปรุงแนว ปฏิบัติทางการ พยาบาล และ มาตรฐานการ พยาบาลใน ระดับองค์กร หรือสถาบัน ๓. ออกแบบและ สร้างกลยุทธ์ ระดับองค์กร ในสร้างระบบ ส่งเสริม วัฒนธรรมการ ใช้หลักฐานเชิง ประจักษ์ใน

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับ Proficient (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ทาง)	ระดับ Expert (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง สูงสุด)
		<p>คลินิกในงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๓. ประยุกต์ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงการพยาบาลในหน่วยงานตามคำแนะนำของหัวหน้างานหรือทีมพัฒนา</p> <p>๔. มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่แนวปฏิบัติทางการพยาบาลบนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ภายในทีมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย</p>	<p>หลักฐานมาใช้ในการนำเสนอในที่ประชุมภายในหรือระดับกลุ่มงาน</p> <p>๕. ให้คำปรึกษาแก่ทีมพยาบาลในการประยุกต์ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการแก้ไขปัญหาทางคลินิก</p>	<p>องค์กร (EBP Culture) เช่นการจัดตั้งทีม EBP, การพัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการสืบค้น หรือการอบรมบุคลากร เป็นต้น</p> <p>๕. เป็นที่ปรึกษาหรือผู้ประสานงานหลักในโครงการพัฒนาการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ระดับองค์กร</p> <p>๕. มีความสามารถในการประเมินผลลัพธ์ของการประยุกต์ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ต่อผลลัพธ์ของ</p>

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับ Proficient (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ทาง)	ระดับ Expert (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง สูงสุด)
				<p>ผู้ป่วย คุณภาพ การบริการ และ ประสิทธิภาพ การใช้ ทรัพยากร (Outcome &amp; ROI Evaluation) เพื่อสนับสนุน การตัดสินใจ เชิงนโยบาย และการพัฒนา คุณภาพอย่าง ยั่งยืน</p> <p>๖. เผยแพร่องค์ ความรู้จากการ พัฒนาแนว ปฏิบัติในเวที วิชาการ ระดับชาติ/ นานาชาติ</p>
๕.๓ การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล และสารสนเทศ ทางการพยาบาล	ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบสารสนเทศ และข้อมูลเชิงสถิติ เพื่อสนับสนุนการ ตัดสินใจเชิงคลินิก การบริหารจัดการ	๑. ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ พื้นฐานได้ อย่างถูกต้อง ตามแนวทาง ขององค์กร	๑. มีสมรรถนะระดับ Competent และ ๒. สามารถใช้ เครื่องมือวิเคราะห์ ข้อมูล (Data Analytics Tools) ในการติดตาม คุณภาพบริการ	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Proficient และ ๒. กำหนด วิสัยทัศน์และ กลยุทธ์การใช้ เทคโนโลยี

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับ Proficient (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ทาง)	ระดับ Expert (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง สูงสุด)
	ข้อมูลสุขภาพ และ การพัฒนาคุณภาพ บริการพยาบาล รวมทั้ง การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสร้าง นวัตกรรมในการ พัฒนาระบบบริการ และการเรียนรู้ของ องค์กร	<p>๒. ใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ ทั่วไป เพื่อ บันทึก และ สรุปข้อมูล คุณภาพ บริการ เบื้องต้น</p> <p>๓. เข้าถึง และใช้ แหล่งข้อมูล ทางวิชาการ ออนไลน์ เพื่อ ค้นหาความรู้ ที่เกี่ยวข้อง กับการ พยาบาล</p> <p>๔. ปฏิบัติตาม มาตรฐาน จริยธรรมใน การใช้ข้อมูล สารสนเทศ เช่น การ รักษา ความลับของ ผู้ป่วย และ การใช้ข้อมูล อย่าง รับผิดชอบ</p>	<p>๓. วิเคราะห์ข้อมูลเชิง สถิติ เพื่อระบุ ปัญหา/แนวโน้ม คุณภาพการ พยาบาล และ สนับสนุนการ ตัดสินใจ เพื่อเสนอ แนวทางพัฒนา และปรับปรุง คุณภาพบริการ พยาบาล</p> <p>๔. เป็นผู้นำในการ ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ และระบบติดตาม คุณภาพของ หน่วยงาน</p> <p>๕. ถ่ายทอดความรู้ และให้คำปรึกษา แก่ทีมงานในการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อ พัฒนาคุณภาพงาน พยาบาล</p>	<p>สารสนเทศเพื่อ ขับเคลื่อน องค์กร</p> <p>๓. เป็นผู้นำในการ ออกแบบหรือ พัฒนา ระบบ สารสนเทศ ทางการ พยาบาล เพื่อ สนับสนุนการ บริหารจัดการ คุณภาพ และ การตัดสินใจ ระดับองค์กร</p> <p>๔. กำหนดทิศทาง และมาตรฐาน การใช้ เทคโนโลยี ดิจิทัลในงาน พยาบาล</p> <p>๕. เป็นที่ปรึกษา ให้กับผู้บริหาร การพยาบาล และทีม เทคโนโลยี สารสนเทศ ใน การบูรณาการ และเชื่อมโยง ระบบข้อมูล ทางการ</p>

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับ Proficient (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ทาง)	ระดับ Expert (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง สูงสุด)
				พยาบาลกับกล ยุทธ์ และทิศทาง ขององค์กร ๖.ประเมิน ผลลัพธ์ของ การใช้ เทคโนโลยีต่อ คุณภาพบริการ ประสิทธิภาพ การทำงาน และผลลัพธ์ ของผู้ป่วย ๗.เผยแพร่ และ ขยายผล นวัตกรรม ระดับองค์กร หรือระดับชาติ

สมรรถนะที่ ๖ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับ Proficient (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง)	ระดับ Expert (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทางสูงสุด)
๖.๑ ผู้นำทาง คลินิก (Clinical Leadership): การบริหารจัดการ ทีมและทรัพยากร	ความสามารถ ปรับเปลี่ยนการ บริหารจัดการทีม พยาบาล และ ทรัพยากร เพื่อให้การ ดูแลผู้รับบริการมี ประสิทธิภาพ ปลอดภัย และเกิดผลลัพธ์ทาง คลินิกที่ดี รวมทั้ง สร้างแรงจูงใจ และ บรรยากาศการทำงาน ร่วมกันอย่างมืออาชีพ	<p>๑. ปฏิบัติบทบาท หัวหน้าทีมใน การดูแล ผู้รับบริการ อย่างเหมาะสม กับสภาพ ปัญหา และ ระดับความ รุนแรงของ ผู้ป่วย</p> <p>๒. มอบหมายงาน และกำกับ ติดตามให้ ทีมงานปฏิบัติ ตามมาตรฐาน การพยาบาลได้ อย่างปลอดภัย</p> <p>๓. ประสานการ ทำงานกับ ทีมสหสาขา เพื่อให้บริการ ผู้ป่วยอย่าง ต่อเนื่อง</p> <p>๔. ใช้ทรัพยากร บุคคล และ อุปกรณ์อย่าง คุ้มค่าและมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ</p> <p>๒. สามารถ บริหารจัดการ ทรัพยากร และบุคลากร ได้อย่างเป็น ระบบตาม ภาระงานและ ความต้องการ ของผู้ป่วย</p> <p>๓. ใช้ข้อมูล คุณภาพ (Quality Indicators) ในการวางแผน และพัฒนาการ จัดการทีม</p> <p>๔. มีทักษะในการ แก้ปัญหาและ ตัดสินใจใน สถานการณ์ ซับซ้อน รวมทั้ง สนับสนุนการ เรียนรู้ของ ทีมงาน</p>	<p>๑. มีสมรรถนะ ระดับ Proficient และ</p> <p>๒. สามารถ กำหนด ทิศทางและ มาตรฐานการ บริหารจัดการ ทีมในระดับ องค์กร</p> <p>๓. เป็นผู้นำหรือ ที่ปรึกษาใน การบริหารทีม พยาบาลข้าม หน่วยงาน เพื่อยกระดับ คุณภาพ บริการและ ความพึงพอใจ ของผู้ป่วย</p> <p>๔. เป็นต้นแบบ ภาวะผู้นำทาง คลินิกและ การบริหาร ทรัพยากร เชิงกลยุทธ์</p>

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับ Proficient (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง)	ระดับ Expert (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทางสูงสุด)
			๕. ส่งเสริม บรรยากาศการ ทำงานเป็นทีม สื่อสารอย่าง สร้างสรรค์ และเป็น แบบอย่างที่ดี ทางวิชาชีพ	
๖.๒ การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และการให้ คำปรึกษา	ความสามารถในการ สื่อสารวิสัยทัศน์ โนม น้ำใจ และสนับสนุน ให้บุคลากรยอมรับ และปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลง รวมถึง เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ สามารถวางแผน ดำเนินการ และ ประเมินผลการ เปลี่ยนแปลงเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของ องค์กร	๑. ยอมรับการ เปลี่ยนแปลง ในหน่วยงาน และมีส่วนร่วม ในการ ดำเนินการ ตามแผนที่ กำหนด ๒. ปรับตัวต่อ แนวทางการ ทำงานใหม่ ๆ อย่าง เหมาะสมกับ บทบาทหน้าที่ ๓. สนับสนุน เพื่อนร่วมทีม ให้เข้าใจ และ ปฏิบัติตาม แนวทางการ เปลี่ยนแปลง ๔. แสดงทัศนคติ ที่เปิดกว้าง	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ ๒. สามารถทำ หน้าที่เป็นผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง ในหน่วยงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ และทันต่อ สถานการณ์ การ เปลี่ยนแปลง ๓. ใช้การสื่อสาร เชิงบวก และทักษะการ โค้ชเพื่อสร้าง แรงจูงใจ และ ลดการต่อต้าน	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Proficient และ ๒. กำหนด วิสัยทัศน์และ กลยุทธ์การ เปลี่ยนแปลง ออกแบบ และ ขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลงใน ระดับองค์กร อย่างเป็นระบบ ๓. สร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ และนวัตกรรม ในองค์กร เพื่อให้การ เปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นอย่าง ยั่งยืน

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับ Proficient (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง)	ระดับ Expert (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทางสูงสุด)
		และพร้อม เรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาการ ทำงาน	ต่อการ เปลี่ยนแปลง ๔. ให้คำปรึกษา แก่บุคลากรใน การวิเคราะห์ ปัญหา และหา แนวทาง ปรับตัวอย่าง เหมาะสม ๕. ประเมินผล กระทบของ การ เปลี่ยนแปลง ต่อคุณภาพ บริการ และ บุคลากร ๖. ถอดบทเรียน และถ่ายทอด แนวปฏิบัติที่ดี จาก ประสบการณ์ การ เปลี่ยนแปลง ให้ทีมงานอื่น	๔. ทำหน้าที่เป็นที่ ปรึกษาหรือผู้ กำหนดนโยบาย การ เปลี่ยนแปลงใน ระดับองค์กร หรือสถาบัน ๕. เป็นต้นแบบ ทางภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง และเผยแพร่ แนวทาง/ นวัตกรรมการ บริหารการ เปลี่ยนแปลงใน ระดับประเทศ หรือสากล
๖.๓ การประเมิน ผลลัพธ์ และพัฒนา ศักยภาพตนเอง อย่างต่อเนื่อง	ความสามารถในการ ยกระดับผลลัพธ์ของ การเปลี่ยนแปลง และ ให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการปรับปรุง กระบวนการทำงาน	๑. มีส่วนร่วมใน การเก็บข้อมูล และประเมิน ผลลัพธ์ของการ เปลี่ยนแปลง	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Competent และ ๒. สามารถ วิเคราะห์	๑. มีสมรรถนะ ระดับ Proficient และ ๒. สามารถ สังเคราะห์

สมรรถนะย่อย (Sub - competencies)	คำนิยาม (Definition)	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)		
		ระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะทาง (Competent)	ระดับ Proficient (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง)	ระดับ Expert (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทางสูงสุด)
	รวมทั้งพัฒนาภาวะ ผู้นำ และสมรรถนะส่วน บุคคลให้สูงขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง	ตามเกณฑ์ที่ กำหนด ๒. รับฟังความ คิดเห็น และใช้ข้อมูล ย้อนกลับเพื่อ ปรับปรุงการ ทำงานของ ตนเอง ๓. แสดงความ ตั้งใจในการ พัฒนา และ แสวงหาโอกาส เรียนรู้ใหม่ อย่างต่อเนื่อง	ผลลัพธ์ของ การ เปลี่ยนแปลง โดยใช้ข้อมูล เชิงประจักษ์ ๓. ใช้ผลการ ประเมิน เพื่อ ปรับปรุง กระบวนการ ทำงาน และ พัฒนาภาวะ ผู้นำของตนเอง ๔. วางแผนพัฒนา สมรรถนะของ ตนเอง และทีม ให้สอดคล้อง กับเป้าหมาย องค์กร ๕. ถอดบทเรียน และถ่ายทอด ผลลัพธ์ของ การ เปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนางาน ต่อเนื่อง	ผลลัพธ์ของการ เปลี่ยนแปลงใน หลายระดับ (บุคคล ทีม และองค์กร) ๓. ใช้ข้อมูล และ ผลการประเมิน เพื่อพัฒนา นโยบายหรือ แนวทางใหม่ใน การบริหารการ เปลี่ยนแปลง ศักยภาพของ ทีมระดับองค์กร ๔. สร้างนวัตกรรม หรือโมเดลการ พัฒนาศักยภาพ ของทีมที่ส่งผล ต่อคุณภาพ บริการผู้ป่วย และความยั่งยืน ขององค์กร ๕. เผยแพร่ผลงาน หรืองานวิจัย ด้าน การพัฒนา ศักยภาพของ ทีมในเวที วิชาการ ระดับ องค์กร หรือ ระดับชาติ