

**ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ** การพัฒนารอบสมรรถนะทางการพยาบาลจักษุของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลลำพูน

**ผู้เขียน** นางอัญชัญ ประอินทร์

**ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

**คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพชรสุนีย์ ทังเจริญกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผ่องศรี เกียรติเลิศสนภา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

### บทคัดย่อ

พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในการให้บริการดูแลผู้ที่มีความเจ็บป่วยทางสายตาดัง  
ต้องมีสมรรถนะในการให้การพยาบาลทางตาแก่ผู้ที่นอนรักษาในโรงพยาบาลและผู้ที่อยู่ในชุมชน  
การศึกษาเชิงพัฒนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบสมรรถนะทางการพยาบาลจักษุของพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลลำพูน โดยยึดรูปแบบการพัฒนารอบสมรรถนะของ มาร์เรลลี, ทอนโดรา, และ  
ฮอจ (Marrelli, Tondora, & Hoge, 2005) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์  
2) การหาผู้ให้การสนับสนุน 3) การพัฒนาแบบแผนการสื่อสาร การให้ความรู้และการดำเนินการ  
ตามแผน 4) การวางแผนวิธีการรวบรวมข้อมูล 5) การระบุสมรรถนะและสร้างกรอบสมรรถนะ  
กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการพยาบาลทางตาในโรงพยาบาลลำพูน  
ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งถูกสุ่มเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ  
ในการศึกษาคือแบบคำถามที่ได้รับการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ขั้นตอนการเก็บข้อมูล  
ประกอบด้วย 1) การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 2) การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพยาบาลวิชาชีพ  
จำนวน 8 คน 3) การพัฒนารอบสมรรถนะฉบับร่าง และ 4) การหาค่าความตรงตามเนื้อหาของ  
กรอบสมรรถนะฉบับร่างโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ผลการศึกษาค้างนี้ได้อบรมสมรรถนะทางการพยาบาลจักษุของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำพูน ประกอบด้วย 61 พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้านคือ 1) การดูแลผู้ป่วยโรคทางตาที่ได้รับการรักษาด้วยยา ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 17 ข้อ 2) การดูแลผู้ป่วยที่ได้รับอุบัติเหตุที่ตา ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 10 ข้อ 3) การดูแลผู้ป่วยโรคทางตาที่ได้รับการรักษาโดยการผ่าตัด ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 17 ข้อ 4) การดูแลผู้ป่วยที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 11 ข้อ และ 5) การให้บริการดูแลสุขภาพตาในชุมชน ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 6 ข้อ

ผู้บริหารทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลลำพูนสามารถนำกรอบสมรรถนะนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินผลปฏิบัติงานของพยาบาลจักษุและเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทางการพยาบาลจักษุ นอกจากนี้พยาบาลจักษุสามารถใช้ผลการศึกษานี้เป็นแนวทางในการประเมินความสามารถในการทำงานของตนเอง

**Independent Study Title** Development of an Ophthalmic Nursing Competency Framework of Professional Nurses, Lamphun Hospital

**Author** Mrs. Anchan Prain

**Degree** Master of Nursing Science (Nursing Administration)

**Independent Study Advisory Committee**

Assistant Professor Dr. Petsunee Thungjaroenkul Advisor

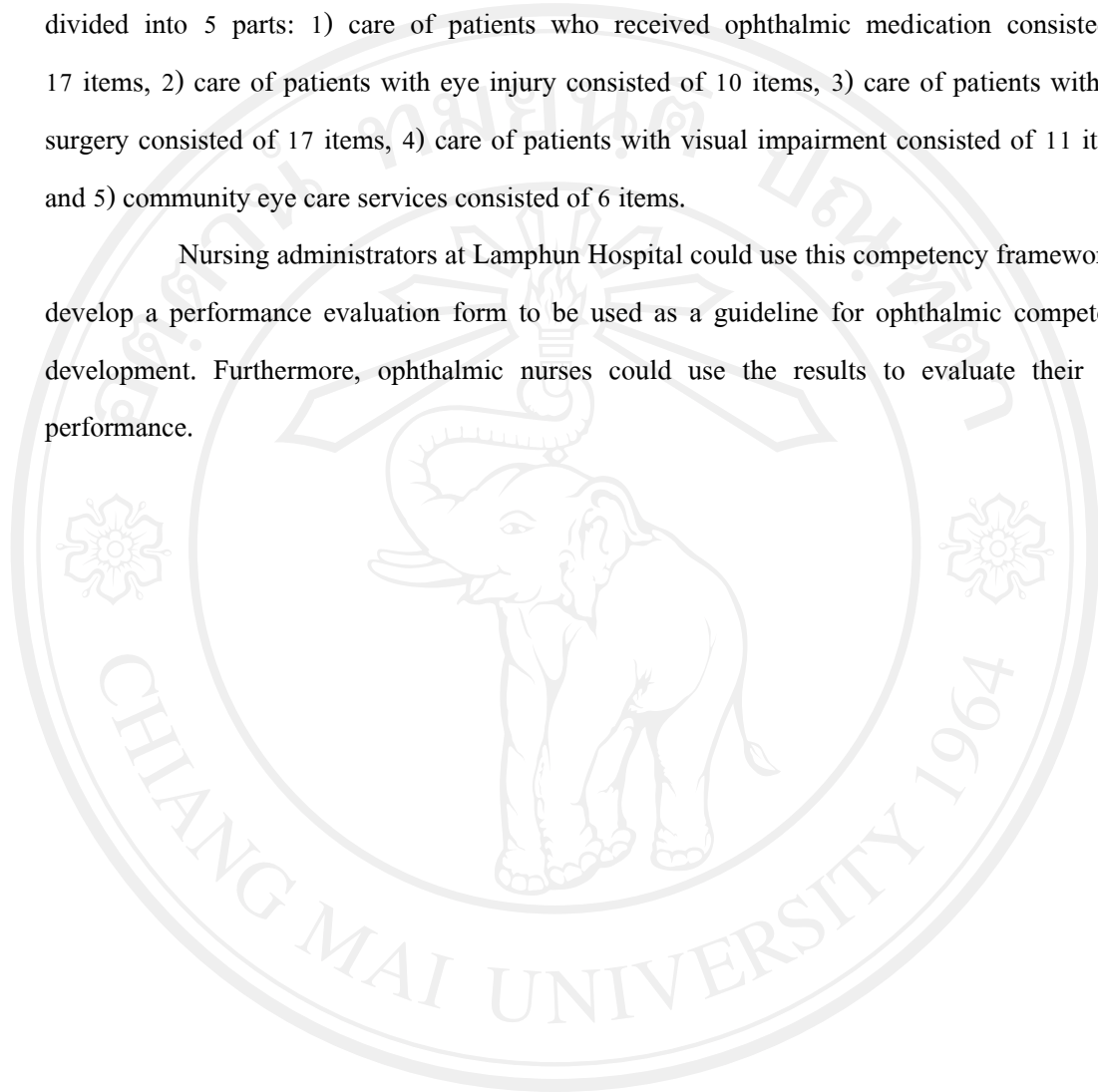
Assistant Professor Dr. Pongsri Keitlertnapha Co-advisor

**ABSTRACT**

Professional nurses have an important role in providing care for people with eye associated illness. Therefore, they have to be competent in providing ophthalmic nursing care for hospitalized patients and patients in community settings. The purpose of this developmental study was to develop a competency framework for ophthalmic nurses in Lamphun Hospital by using the competency framework development model of Marrelli, Tendora, and Hoge (2005) consisting of 5 steps as follows: 1) setting the goal 2) finding the supporters 3) developing communication patterns, providing knowledge and implementing as planned 4) planning for data collecting and 5) identifying the competencies and creating the competency framework. The sample consisted of 8 professional nurses who have at least 5 years of ophthalmic care experience at Lamphun Hospital and a panel of 5 experts chosen by purposive sampling. The study instrument was an interview guide validated by a panel of 3 experts. The data collection process included: 1) reviewing the relevant literature, 2) interviewing 8 professional nurses, 3) developing the first draft of the competency framework, and 4) content validating the draft competency framework by a panel of 5 experts.

The results of the study revealed that an ophthalmic nursing competency framework of professional nurses at Lamphun Hospital consisted of 61 behavioral indicators which can be divided into 5 parts: 1) care of patients who received ophthalmic medication consisted of 17 items, 2) care of patients with eye injury consisted of 10 items, 3) care of patients with eye surgery consisted of 17 items, 4) care of patients with visual impairment consisted of 11 items, and 5) community eye care services consisted of 6 items.

Nursing administrators at Lamphun Hospital could use this competency framework to develop a performance evaluation form to be used as a guideline for ophthalmic competency development. Furthermore, ophthalmic nurses could use the results to evaluate their own performance.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved