



แบบฟอร์มเสนอผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

1. ชื่อผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

ภาษาไทย SRK SILK: วงจรไหมไทย ถักทอพยาบาลสำเร็จใหม่สู่คุณค่าอย่างยั่งยืน

ภาษาอังกฤษ SRK SILK: A Thai Silk Life Cycle Framework for Sustainable Novice Nurse Transformation

2. กลุ่มการประกวดนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

☒ กลุ่มที่ 1 นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ด้านหลักการ กระบวนการ การบริการ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และแอปพลิเคชัน

☐ กลุ่มที่ 2 นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ด้านเครื่องมืออุปกรณ์

3. รายชื่อคณะผู้ประดิษฐ์คิดค้น

1. ชื่อ น.ต.หญิงพิมพ์พญา...สมดี

มือถือ 062 – 7905225 E-mail : Pimpaya9937@gmail.com

2. ชื่อ น.ท.จิรพัฒน์.....อินทพงษ์

มือถือ 082 – 9896551 E-mail : chiraphat.int@gmail.com

3. ชื่อ น.ท.หญิงสิรินันท์....ได้สุข

มือถือ 090-9919241 E-mail : Sirinundai@gmail.com

4. หน่วยงานที่สังกัด : แผนกบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารการพยาบาล

ร.พ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระ. 163 ม.1 ถ.สุขุมวิท ต.พญาไท แขวง อ.สตึก จ.บุรีรัมย์ 20180

5. รูปภาพผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์



(พิมพ์พญา สมดี, 2568)

ภาพที่ 1 แสดงนวัตกรรมเชิงระบบ SRK SILK Nurse Transformation System

หมายเหตุ : แบบฟอร์มส่งสิ่งประดิษฐ์อ้างอิงมาจากฟอร์มเสนอผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์แพทยทหาร

6. ที่มาของแนวคิดในการประดิษฐ์.

การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสำเร็จใหม่ (Novice Nurse Competency Development) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาล ความปลอดภัยของผู้ป่วย และความยั่งยืนของระบบบริการสุขภาพ โดยเฉพาะในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากนักศึกษาพยาบาลสู่การปฏิบัติวิชาชีพ (Transition to Practice) เป็นระยะที่พยาบาลสำเร็จใหม่ต้องเผชิญกับการปรับตัวเข้าสู่วิชาชีพ ความซับซ้อนของการดูแลผู้ป่วย การตัดสินใจทางคลินิก และการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมขององค์กร

โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูงที่ให้บริการผู้ป่วยซับซ้อนและเป็นสถาบันฝึกปฏิบัติทางคลินิก ส่งผลให้พยาบาลสำเร็จใหม่ต้องมีสมรรถนะทางคลินิกและการตัดสินใจที่เหมาะสมตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพขององค์กรในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2567 พบประเด็นปัญหาสำคัญ ได้แก่ ความคลาดเคลื่อนทางยาที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 66.67 ผลการประเมินสมรรถนะด้านการประเมินผู้ป่วยวิกฤตที่ยังต่ำกว่าเป้าหมายขององค์กร และอัตราการลาออกของพยาบาลสำเร็จใหม่ภายใน 1 ปี ร้อยละ 5.12 สะท้อนให้เห็นว่าระบบการพัฒนาพยาบาลสำเร็จใหม่ที่ดำเนินการอยู่ยังไม่สามารถรองรับความซับซ้อนของบริบทการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ

จากการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้พัฒนาได้พัฒนา SRK Umbrella Model เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารระบบพัฒนาพยาบาลสำเร็จใหม่ โดยบูรณาการการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบพี่เลี้ยง และกระบวนการเรียนรู้ให้มีความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ จากการดำเนินงานพัฒนาต่อเนื่องในปีงบประมาณ 2566 - 2568 ได้ค้นพบข้อสำคัญว่า การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลสำเร็จใหม่เป็นกระบวนการเชิงพัฒนาการ (Developmental Process) ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามประสบการณ์ การเรียนรู้ และการบ่มเพาะ มากกว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกิจกรรมเพียงครั้งเดียว

ข้อค้นพบดังกล่าวถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการพัฒนาองค์ความรู้ โดยนำไปสู่การสังเคราะห์กรอบแนวคิดใหม่ที่เปลี่ยนมุมมองจากการบริหารจัดการระบบ (System Management) สู่การอธิบายพลวัตของการเติบโตของผู้เรียน (Learner Development Dynamics) จึงเกิดการพัฒนา SRK SILK Framework ซึ่งประยุกต์ใช้อุปมาทัศน์จากวงจรชีวิตไหมไทย (Thai Silk Life Cycle) เพื่ออธิบายและออกแบบกระบวนการพัฒนาพยาบาลสำเร็จใหม่อย่างเป็นระบบตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การบ่มเพาะ การพัฒนาสมรรถนะ การสร้างคุณค่าและการส่งต่อองค์ความรู้กลับสู่องค์กร

ทั้งนี้ข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. ซึ่งเชื่อมโยงกับพระราชปณิธานด้านการอนุรักษ์ศิลปาชีพและการพัฒนาผ้าไหมไทยของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ทั้งนี้วงจรชีวิตไหมไทยมิได้ถูกนำมาใช้เพียงเป็นสัญลักษณ์หรือแนวคิดเชิงเปรียบเทียบ หากแต่ได้รับการถอดรหัส (Decoding) ให้เป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสำเร็จใหม่ที่สามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมการพัฒนาระบบพยาบาลพี่เลี้ยง การประเมินผลและการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

จากกระบวนการสังเคราะห์ดังกล่าวจึงเกิดการพัฒนากระบวนการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสำเร็จใหม่เชิงการเปลี่ยนแปลง (SRK SILK Nurse Transformation System) ซึ่งเป็นนวัตกรรมเชิงระบบ (System

หมายเหตุ : แบบฟอร์มสิ่งประดิษฐ์อ้างอิงมาจากฟอร์มเสนอผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์แพทย์ทหาร

Innovation) สำหรับการพัฒนาพยาบาลสำเร็จใหม่ โดยบูรณาการการพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) การสะท้อนคิด (Reflective Practice) ระบบพี่เลี้ยง (Preceptorship) การติดตามผลด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ในระบบเดียว เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านของพยาบาลสำเร็จใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ความปลอดภัยของผู้ป่วย และความยั่งยืนของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

7. วัตถุประสงค์

1. ด้านความปลอดภัยทางคลินิก เพื่อยกระดับความปลอดภัยของผู้ป่วยและลดความเสี่ยงจากอุบัติการณ์ทางคลินิกที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลสำเร็จใหม่ โดยเฉพาะในช่วงการเปลี่ยนผ่านสู่การปฏิบัติงานจริง
2. ด้านบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อพัฒนาความมั่นใจ สมรรถนะ และความผูกพันของพยาบาลสำเร็จใหม่ต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การดำรงรักษากำลังพลสายแพทย์อย่างยั่งยืน
3. ด้านประสิทธิภาพและความยั่งยืนของระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ลดต้นทุนการพัฒนา และส่งเสริมการใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

8. คุณสมบัติ / คุณลักษณะเฉพาะและขอบเขตการใช้งานของผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

SRK SILK Nurse Transformation System เป็นนวัตกรรมเชิงระบบที่ได้รับการออกแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสำเร็จใหม่ตลอดกระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ SRK SILK Framework ซึ่งสังเคราะห์จากการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับการวิเคราะห์บริบทขององค์กร และถอดอุปมาทัศน์จากวงจรชีวิตใหม่ไทยมาเป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบระบบการเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะ และการติดตามผลอย่างเป็นลำดับขั้น นวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่

1. **Competency-based Development** พัฒนาสมรรถนะพยาบาลสำเร็จใหม่ตามระยะการเปลี่ยนผ่านโดยกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับระดับสมรรถนะในแต่ละช่วงของการปฏิบัติงาน
2. **Stage-based Learning Framework** ออกแบบกระบวนการพัฒนาเป็นลำดับขั้นตามวงจรชีวิตใหม่ไทย ตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การบ่มเพาะ การเสริมสร้างสมรรถนะ การสะท้อนคิด การสร้างคุณค่า และการส่งต่อองค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนการเติบโตของพยาบาลใหม่อย่างต่อเนื่อง
3. **Integrated Learning System** บูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) ระบบพี่เลี้ยง (Preceptorship) การประชุมวิเคราะห์กรณีศึกษา (Clinical Case Conference) การสะท้อนคิด (Reflective Practice) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง
4. **Quality and Safety Integration** เชื่อมโยงการพัฒนาสมรรถนะกับระบบคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยใช้ข้อมูลตัวชี้วัดทางคลินิกและตัวชี้วัดด้านทรัพยากรบุคคลในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
5. **Continuous Improvement and Sustainability** สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานกลับมาวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาระบบในรอบ CQI ถัดไป ทำให้ระบบมีความยืดหยุ่นและสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

หมายเหตุ : แบบฟอร์มสิ่งประดิษฐ์อ้างอิงมาจากฟอร์มเสนอผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์แพทย์ทหาร



ภาพที่ 2 แสดงการพัฒนาระบบสมรรถนะพยาบาลด้วยนวัตกรรมกระบวนการตามแนวคิดวงจรชีวิตไหมไทย

ขอบเขตการใช้งาน

ระบบ SRK SILK Nurse Transformation System ได้รับการออกแบบเพื่อใช้ในการพัฒนาพยาบาลสำเร็จใหม่ของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ตั้งแต่ระยะก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ระหว่างการปฐมนิเทศ การปฏิบัติงานในปีแรก การติดตามสมรรถนะ การประเมินผล และการเตรียมความพร้อมสู่บทบาทที่ท้าทายต่อไป นอกจากนี้โครงสร้างของระบบสามารถประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาระบบพัฒนาบุคลากรในองค์กรสุขภาพอื่น โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบท ทรัพยากร และความต้องการของแต่ละหน่วยงาน

9. หลักการ วิธีการ และขั้นตอนการทำงานของผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

ระบบ SRK SILK Nurse Transformation System เป็นนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากการบูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและการสังเคราะห์องค์ความรู้จากการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและการเปลี่ยนผ่านของพยาบาลสำเร็จใหม่อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 8 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

1. การวิเคราะห์บริบทองค์กร ความต้องการ ตัวชี้วัด สมรรถนะ วัตถุประสงค์ และทบทวนวรรณกรรม
2. การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องตามวงจร CQI
3. การพัฒนาแนวคิด SRK Umbrella Model เป็นกรอบแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. การประเมินผลและสะท้อนผลการดำเนินงาน
5. การสังเคราะห์องค์ความรู้และพัฒนากรอบแนวคิด
6. การปรับเปลี่ยนมุมมองจากการพัฒนาตามบทบาทหน้าที่สู่การพัฒนาตามการเติบโตของบุคคล
7. การประยุกต์ใช้วงจรชีวิตไหมไทย (Thai Silk Life Cycle Metaphor) เป็นอุปมาที่สนับสนุนการพัฒนาพยาบาลสำเร็จใหม่

8. การพัฒนาเป็น SRK SILK Framework ซึ่งนำไปสู่ระบบการพัฒนาพยาบาลสำเร็จใหม่

ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวนำไปสู่ 8 ระยะการเปลี่ยนผ่าน ได้แก่ Egg, Young Larva, Mature Larva, Cocoon, Pupa, Silk, Butterfly และ Return Loop ซึ่งสะท้อนการเติบโตของพยาบาลสำเร็จใหม่ ตั้งแต่ระยะเตรียมความพร้อม การเรียนรู้ การเสริมสร้างสมรรถนะ การคิดวิเคราะห์ การพัฒนาความเชี่ยวชาญ การสร้างคุณค่า การแสดงศักยภาพ จนถึงการส่งต่อองค์ความรู้

หมายเหตุ : แบบฟอร์มสิ่งประดิษฐ์อ้างอิงมาจากฟอร์มเสนอผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์แพทยทหาร

วิวัฒนาการแนวคิด SRK SILK

เส้นทางการพัฒนาแนวคิดสู่ระบบนวัตกรรม

วงจรชีวิตไหมไทย
สื่อความหมายสู่การเติบโต
ของพยาบาลสำเร็จใหม่



ภาพที่ 3 แสดงขั้นตอนการพัฒนากระบวน SRK SILK Nurse Transformation System

QR Code แสดงภาพกิจกรรมการดำเนินงาน

พ.ศ.2566-2568



ตารางที่ 1 แสดงขั้นตอนการทำงานของผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

ระยะ	ช่วงเวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/กลไกหลัก	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด
1. ระยะไขไหม (Initiation) (เตรียมการบ่มเพาะ) 	0 - 1 สัปดาห์	เตรียมความพร้อมพี่เลี้ยงและเตรียมระบบรองรับพยาบาลใหม่	1.อบรม Preceptor / เตรียมระบบพี่เลี้ยง 2. กิจกรรมปฐมนิเทศ	- HRD พยาบาล - พยาบาลพี่เลี้ยง - ผู้บริหารฝ่ายการฯ	1.ความมั่นใจพี่เลี้ยง มากกว่า80% 2.ความพึงพอใจอบรม Preceptor มากกว่า80%
2. ระยะหย่อนไหมตัวอ่อน (Nurturing) (การบ่มเพาะการเรียนรู้) 	1 - 6 สัปดาห์	บ่มเพาะสมรรถนะพื้นฐานและทักษะดิจิทัล	1.Inservice Class (Hybrid Learning รูปแบบ SRK E-Learning และ Onsite)	- HRD พยาบาล - พยาบาลพี่เลี้ยง - ทีมวิทยากรภายใน รพ.	1.RN เข้าโครงการครบ100% 2.ความพึงพอใจการเรียนรู้ มากกว่า80%
3. ระยะหย่อนไหมตัวแก่ (Strengthening) (การสร้างเสริมความเข้มแข็ง) 	4 - 12 สัปดาห์	ยกระดับสมรรถนะดูแลผู้ป่วยวิกฤต	เสริมสมรรถนะการเรียนรู้แบบ Online (SRK E-Learning)	- HRD พยาบาล - ทีมสารสนเทศและสุขภาพดิจิทัล	1.อัตราเข้าร่วม มากกว่า80% 2. สมรรถนะประเมินผู้ป่วยวิกฤต มากกว่า80%
4. ระยะรังไหม (Analytical) การวิเคราะห์และเรียนรู้จากปัญหา 	3 - 6 เดือน	วิเคราะห์ช่องว่างความปลอดภัย	1. วิเคราะห์แผนภูมิแก๊งปลา 2. สะท้อนคิด ตามแนวคิด Gibbs Reflection	- HRD พยาบาล - พยาบาลพี่เลี้ยง - นน.หอผู้ป่วย	รับทราบ เรียนรู้ เข้าใจจากอุบัติการณ์ความผิดพลาดมากกว่า 80%
5. ระยะดักแด้ (Transition) การเปลี่ยนผ่านสู่ความชำนาญ 	3 - 6 เดือน	หลอมรวมความรู้ผ่าน Coaching/Reflection	1.Coaching & Reflection	- HRD พยาบาล - พยาบาลพี่เลี้ยง	ความมั่นใจวิชาชีพเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม > 25%
6. ระยะเส้นไหม (Value Creation) การสร้างคุณค่าและนวัตกรรม 	6 - 12 เดือน	สร้างคุณค่าจากการเรียนรู้ความผิดพลาด	1. สะท้อนคิดจากแนวคิด Gibbs Cycle	- HRD พยาบาล - พยาบาลพี่เลี้ยง	เกิด Prototype innovation จาก RN ใหม่
7. ระยะผีเสื้อ (Sharing) การแสดงศักยภาพและแบ่งปัน 	12 เดือน	ถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรม	1. เวทีนำเสนอผลงานภายในกิจกรรม SRK Novice Innovation	- HRD พยาบาล - พยาบาลพี่เลี้ยง - ผู้บริหารฝ่ายการฯ	1.RN นำเสนอผลงานครบถ้วน มากกว่า80% 2. พัฒนา Innovation สู่การใช้จริง มากกว่า> 25%
8. ระยะผีเสื้อกลับรัง (Sustaining) การส่งต่อคุณค่าและความรู้ 	> 1 ปี (4 - 5 ปี)	สร้างความยั่งยืนและวัฒนธรรมการเรียนรู้	1.ถ่ายทอดความรู้ข้ามรุ่น 2. กิจกรรมมุทิตาจิต	- RN ใหม่Level 1 - พี่เลี้ยง Level 4-5 - HRD	1. ส่งต่อความรู้ > 80% 2. ความพึงพอใจ > 80% 3. Retention > 80%

หมายเหตุ : แบบฟอร์มสิ่งประดิษฐ์อ้างอิงมาจากฟอร์มเสนอผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์แพทยทหาร

10. จุดเด่นหรือกลไกการทำงานที่เป็นจุดเด่นที่แตกต่างจากของผู้อื่นที่มีอยู่แล้ว (กรุณาระบุให้ ชัดเจน)

SRK SILK Nurse Transformation System เป็นนวัตกรรมเชิงระบบ (System Innovation) ที่มุ่งขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านพยาบาลสำเร็จใหม่อย่างเป็นองค์รวม มีความแตกต่างจากระบบปฐมนิเทศหรือระบบพี่เลี้ยงพยาบาลทั่วไปที่เน้นการฝึกอบรมแยกส่วน ระบบนี้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์สู่การบูรณาการเชิงโครงสร้างที่เชื่อมโยง การพัฒนาคุณภาพ (CQI) การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดการองค์ความรู้ และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างกลไกการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีจุดเด่นเชิงนวัตกรรม 3 มิติ ดังนี้

1. การขับเคลื่อนด้วยกรอบแนวคิดนวัตกรรมเชิงอุปมานิทัศน์

การสังเคราะห์วงจรชีวิตใหม่ไทย (Thai Silk Life Cycle) เป็น SRK SILK Framework เพื่ออธิบายและกำหนดทิศทางการเปลี่ยนผ่านของพยาบาลสำเร็จใหม่ผ่าน 8 ระยะเวลาเติบโต เปลี่ยนเกณฑ์การพัฒนาจากรูปแบบเดิมที่ยึดบทบาทหน้าที่เป็นศูนย์กลาง (Role-based) สู่การพัฒนานบนพื้นฐานของลำดับการเติบโตและวุฒิภาวะแห่งวิชาชีพ ทำให้เกิดการพยาบาลที่มีความลุ่มลึกและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์อย่างแท้จริง

2. การออกแบบบนฐานหลักฐานเชิงประจักษ์และการทบทวนสะท้อนคิด

การขับเคลื่อนด้วยฐานข้อมูลปฏิบัติการเชิงรุก (Proactive Data-Driven) การเปลี่ยนผ่านจากระบบการตั้งรับสู่นวัตกรรมจัดการความรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยการนำฐานข้อมูลสถิติตัวชี้วัดอุบัติการณ์ความเสี่ยงจริงที่เกิดขึ้นในบริบททางคลินิก (Clinical Risk & Incidents) มาทำการวิเคราะห์และบูรณาการร่วมกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) เพื่อนำผลลัพธ์มาออกแบบจัดกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรฝึกอบรม เป้าหมายเพื่อลดอัตราความเสี่ยงและเพิ่มความปลอดภัยแก่ผู้ป่วย

3. วงจรการสร้างคุณค่าและทุนมนุษย์ที่ยั่งยืน

จุดเด่นสูงสุด คือการออกแบบกลไก "ผีเสื้อกลับรัง (Return Loop)" ที่หล่อหลอมให้พยาบาลผู้ผ่านกระบวนการพัฒนา ยกระดับบทบาทตนเองขึ้นเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงและผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อส่งต่อองค์ความรู้และภูมิปัญญาในการพัฒนาพยาบาลรุ่นถัดไป เกิดเป็นวงจรการเรียนรู้หมุนเวียนที่พึ่งพาตนเองได้ สร้างความยั่งยืนในการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรในระยะยาว



	อดีต	SRK SILK
มิติที่ 1: รูปแบบการเรียนรู้	เน้นถ่ายทอดทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skills) ทางเดียว	บูรณาการองค์ความรู้สร้างใจใหม่ไทย สร้างความมั่นคงทางจิตวิทยา (Psychological Safety) และการสะท้อนคิด
มิติที่ 2: การจัดการความเสี่ยง	กำกับดูแลแบบตั้งรับ ขาดการเชื่อมโยงข้อมูล	ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลปฏิบัติการเชิงรุก (Proactive Data-Driven) เชื่อมโยงกับ Clinical Safety Outcomes
มิติที่ 3: บทบาทพยาบาล	ผู้รับการถ่ายทอด (Passive Learner)	นวัตกรรมเชิงสังคม ผีเสื้อกลับรัง เปลี่ยนพยาบาลใหม่เป็นผู้สร้างสรรค์ คุณค่าและวัฒนธรรมองค์กร

ภาพที่ 4 ตารางวิเคราะห์กระบวนการทัศน์การเปลี่ยนผ่านจากการพัฒนาพยาบาลรูปแบบเดิมสู่นวัตกรรม SRK SILK

หมายเหตุ : แบบฟอร์มสิ่งประดิษฐ์อ้างอิงมาจากฟอร์มเสนอผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์แพทย์ทหาร

11. วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการประดิษฐ์คิดค้น

1. ด้านฮาร์ดแวร์ (Hardware)

1. เครื่องคอมพิวเตอร์
2. คอมพิวเตอร์พกพา
3. สมาร์ทโฟน
4. ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2. ด้านซอฟต์แวร์ (Software)

1. Microsoft Office
2. Canva
3. ChatGPT (AI)
4. SRK E-Learning Platform

3. ด้านเครื่องมือพัฒนาระบบ (Development Tools)

1. CQI และ PDSA Cycle
2. Competency Assessment
3. Gibbs Reflection
4. Fishbone Diagram
5. Dashboard และฐานข้อมูล

4. ด้านสื่อและเอกสาร (Learning Resources)

1. คู่มือ SRK SILK Nurse Transformation System
2. หลักสูตร SRK SILK Nurse Preceptor Program
3. สื่อ E-Learning
4. แบบประเมินสมรรถนะ
5. แบบประเมินความพึงพอใจ
6. แบบบันทึกข้อมูลคุณภาพ

12. ประโยชน์และคุณค่าของผลงานสิ่งประดิษฐ์

ระบบ SRK SILK Nurse Transformation System ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าในหลายมิติ ดังนี้

1. **ด้านผู้ป่วย** ยกระดับความปลอดภัยของผู้ป่วยโดยช่วยลดความคลาดเคลื่อนทางการพยาบาลเพิ่มสมรรถนะในการประเมินและดูแลผู้ป่วยที่มีอาการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสนับสนุนการตัดสินใจทางคลินิกของพยาบาลสำเร็จใหม่ ส่งผลให้คุณภาพการพยาบาลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. **ด้านบุคลากร** ส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านของพยาบาลสำเร็จใหม่อย่างเป็นระบบตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การพัฒนาสมรรถนะ การสะท้อนคิด การสร้างนวัตกรรม จนสามารถเติบโตเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงในอนาคต ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างความผูกพันต่อองค์กร

3. **ด้านองค์กร** พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาลให้เชื่อมโยงการเรียนรู้การ

หมายเหตุ : แบบฟอร์มสิ่งประดิษฐ์อ้างอิงมาจากฟอร์มเสนอผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์แพทย์ทหาร

ประเมิน สมรรถนะและผลลัพธ์ด้านคุณภาพเข้าไว้ในระบบเดียว ช่วยลดต้นทุนการพัฒนาบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และสร้างกลไกการพัฒนาที่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4. ด้านวิชาการและนวัตกรรม เป็นนวัตกรรมเชิงระบบที่สังเคราะห์องค์ความรู้จากการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) จนเกิดเป็น SRK SILK Nurse Transformation Framework ซึ่งใช้แนวคิดวงจรชีวิตใหม่ไทยเป็นกรอบการพัฒนาพยาบาลสำเร็จใหม่ สามารถต่อยอดสู่งานวิจัย การพัฒนาองค์ความรู้ และกำลังพัฒนาสู่การสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ได้แก่ SRK SILK Nurse Application

5. ด้านการขยายผล ระบบได้รับการออกแบบให้สามารถประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรือโรงพยาบาลอื่นได้ โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร อีกทั้งกำลังพัฒนาระบบดิจิทัลและการบริหารสมรรถนะบุคลากรในอนาคต ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลอย่างยั่งยืน

6. ด้านคุณค่าทางเศรษฐศาสตร์ ระบบ SRK SILK Nurse Transformation System ได้รับการพัฒนาจากทรัพยากรและบุคลากรภายในองค์กรเป็นหลัก โดยประยุกต์ใช้ระบบ Hybrid Learning และ SRK E-Learning ร่วมกับการใช้วิทยากรภายใน ทำให้สามารถลดระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอน ลดภาระการสอนซ้ำของพยาบาลพี่เลี้ยง และลดต้นทุนการพัฒนาบุคลากรต่อคนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ผลการดำเนินงานพบว่า ต้นทุนการจัดโครงการ NextGen Nurse ลดลงจาก 1,470 บาทต่อคน เหลือ 566.67 บาทต่อคน (ลดลงร้อยละ 61.45) และ หลักสูตร New Chapter ลดลงจาก 413.33 บาทต่อคน เหลือ 318 บาทต่อคน (ลดลงร้อยละ 23.06) และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรขององค์กร

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพและคุณค่าทางเศรษฐศาสตร์

รายการ	ก่อนพัฒนา	หลังพัฒนา	ผลลัพธ์
ระยะเวลาการอบรม	100%	ลดลง 50%	ประหยัดเวลา
ต้นทุน NextGen Nurse	1,470 บาท/คน	566.67 บาท/คน	ลดลง 61.45%
ต้นทุน New Chapter	413.33 บาท/คน	318 บาท/คน	ลดลง 23.06%
รูปแบบการเรียน	Onsite	Hybrid & E-learning	ลดค่าใช้จ่าย

13. กลุ่มเป้าหมายในการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. พยาบาลสำเร็จใหม่ เพื่อใช้เป็นระบบสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่การปฏิบัติงานจริง พัฒนาสมรรถนะ ความมั่นใจ และการเรียนรู้
2. พยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสอนงาน การโค้ช การประเมินสมรรถนะ และการติดตามพัฒนาการของพยาบาลสำเร็จใหม่อย่างเป็นระบบ
3. ผู้บริหารทางการพยาบาลและโรงพยาบาล เพื่อใช้เป็นระบบบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การติดตามตัวชี้วัด การวางแผนอัตรากำลัง และการยกระดับคุณภาพบริการ
4. สถาบันการศึกษาพยาบาลและแหล่งฝึกปฏิบัติ เพื่อประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการเตรียมความพร้อมนักศึกษาพยาบาลและการพัฒนาสมรรถนะช่วงเปลี่ยนผ่านจากการศึกษาเข้าสู่การปฏิบัติงาน

14. ความโดดเด่นของผลงาน (กรณีระบบเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ)

14.1 เป็นนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ที่จัดทำขึ้นใหม่ และเสร็จสมบูรณ์แล้ว สามารถใช้ประโยชน์ได้

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ต.ค.2568.....โดย (แนบหลักฐานประกอบ) ถ้ามี

() นำไปใช้ประโยชน์มาแล้ว เป็นเวลา 8..... เดือน

() ผลิตและจำหน่ายแล้ว จำนวน-..... เครื่อง/ชิ้น/อัน/หน่วยนับอื่นๆ

14.2 เป็นนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ ที่ได้รับการแก้ไข

ปรับปรุงพัฒนาเพิ่มเติมให้ดีกว่าและใช้ประโยชน์ได้มากกว่าเดิม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566 โดย

(แนบหลักฐานประกอบ) ถ้ามี

() นำไปใช้ประโยชน์มาแล้ว เป็นเวลา 8.....เดือน

() ผลิตและจำหน่ายแล้ว จำนวน-..... เครื่อง/ชิ้น/อัน/หน่วยนับอื่นๆ

14.3 สถานภาพทางสิทธิบัตรของนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์

(✓) ยังไม่ได้ยื่นจดทะเบียนสิทธิบัตร

() ยื่นจดทะเบียน ☐ สิทธิบัตรการประดิษฐ์ ☐ อนุสิทธิบัตร

☐ สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์

เลขที่-..... ออกให้ ณ วัน/เดือน/ปี.....-.....

14.4 งบประมาณในการดำเนินการจัดทำนวัตกรรม/ประดิษฐ์ จำนวนเงิน-.....บาท โดยใช้ทุนจาก

() ทุนส่วนตัว

(✓) ทุนจากหน่วยงาน (ระบุ) รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระ

14.5 เป็นผลงานที่

() เคยส่งเข้าประกวด

() ไม่เคยส่งเข้าประกวด

() ไม่เคยได้รับรางวัลมาก่อน

(✓) เคยได้รับรางวัลมาแล้ว คือ รางวัลดีเด่นด้านหลักการ

จากหน่วยงาน สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ พ.ศ. 2569

กรณีเป็นนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ที่เคยได้รับรางวัลมาแล้วระบุในส่วนที่ได้ปรับปรุงจากเดิมคือ

.....
ขณะที่ส่งผลงานนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์เข้าประกวดครั้งนี้

() ไม่ได้ส่งผลงานเข้าประกวดที่อื่น

(✓) ส่งเข้าประกวดที่อื่นสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย สาขาภาคตะวันออก เมื่อ 22 มิ.ย.2569

15. ผู้ติดต่อประสานงาน (โปรดระบุรายละเอียดติดต่อที่ใช้ในปัจจุบัน)

ชื่อ น.ต.หญิงพิมพ์พญา.....สมดี

ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารการพยาบาล

มือถือ 062 – 7905225 E-mail: Pimpaya9937@gmail.com

ลงชื่อ.....ผู้เสนอผลงาน

(พิมพ์พญา.....สมดี)

วันที่ 14 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2569