

สรุปประเด็นนิเทศทางการแพทย์ เดือนมีนาคม 2559

เรื่อง การพัฒนาบุคลากร

ประเด็น	ข้อมูลที่ได้จากกรณีศึกษา
<p>วันที่ 1-7 มีนาคม 2559</p> <ul style="list-style-type: none"> - หอผู้ป่วยกำหนด competency ที่สำคัญ ของบุคลากรเรื่องอะไรบ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกหน่วยงานทราบว่า competency ที่สำคัญของหน่วยงานของตนเอง คือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรค 5-10 โรคหลัก รวมทั้งการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ
<ul style="list-style-type: none"> - หอผู้ป่วยมีแผนที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้ competency นั้นอย่างไร - บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างไรบ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งอบรมทั้งภายใน/ภายนอก ส่งอบรมเฉพาะทาง ซึ่งต้องกลับมานำเสนอในที่ประชุมของหน่วยงาน - จัด Inservice training ของหน่วยงาน หรือรวมกันเป็นกลุ่มหอผู้ป่วย - จัดระบบพี่เลี้ยง กรณีศึกษาหน้างาน - มอบหมายให้ทำ case study, case conference, guideline - มีการสอบวัดความรู้ 5 โรคหลัก และสอบการใช้อุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ ทุก 6 เดือน – 1 ปี - มีแกนนำในแต่ละเรื่อง รับผิดชอบหาความรู้ใหม่ๆ มานำเสนอในหน่วยงาน - หัวหน้ามอบหมายให้ทำโครงการพัฒนางาน
<p>วันที่ 8 – 14 มีนาคม 2559</p> <p>การพัฒนาบุคลากรใหม่ (พยาบาล)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีแผนการพัฒนาพยาบาลใหม่หรือไม่ - มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการนิเทศพยาบาลใหม่หรือไม่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่วนใหญ่ทุกหน่วยงานมีแผนการนิเทศพยาบาลใหม่เป็นลายลักษณ์อักษร (มีบางหน่วยงานเท่านั้นที่ไม่มี) - แผนการพัฒนาบุคลากรใหม่ จะประกอบด้วย ตารางสอนเรื่องต่างๆ ในแต่ละสัปดาห์ โดยจะเน้น 5 โรคหลัก และเหตุการณ์ที่สำคัญก่อน - มีการมอบหมายให้กลุ่มวิชาการหรือพยาบาลอาวุโส รับผิดชอบการสอนในแต่ละเรื่อง - บางหน่วยงานมีการจัดระบบพยาบาลพี่เลี้ยง มอบหมายงานให้คู่กับพยาบาลใหม่ใน 4 เดือนแรก - บางหน่วยงานมีระบบ pre-test, post-test, สมุดบันทึก ประสิทธิภาพ, ให้ทำ case study หรือ case conference
<p>มีระบบประเมินผลพยาบาลใหม่อย่างไร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกหน่วยงาน ใช้แบบฟอร์มประเมินผลของฝ่ายบริการพยาบาล ประเมินทุก 2, 4, 6 เดือน

ประเด็น	ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศ
	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมินผล จะประกอบด้วย หัวหน้าหอผู้ป่วย รองหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลคนอื่นๆ ที่ทำงานร่วมกับพยาบาลใหม่
<p>วันที่ 15 – 21 มีนาคม 2559 การบริหารจัดการ เรื่อง CPR</p> <ul style="list-style-type: none"> - การส่งคนเข้าอบรม - การจัดอบรมภายในหน่วยงานตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าต้องอบรม CPR ทุกกี่ปี ทราบแต่ว่า พยาบาลใหม่ ต้องได้รับการอบรมทุกคน - ทุกหอผู้ป่วยจะส่งบุคลากรเข้าอบรม CPR ทุกครั้งเมื่อฝ่ายบริการพยาบาลจัด - มีบางหอผู้ป่วยได้จัดโครงการอบรม CPR ในหน่วยงานเอง โดยเชิญอาจารย์วิสัญญีมาสอนและฝึกปฏิบัติ - บางหอผู้ป่วย ไม่ได้จัดอบรม แต่จะใช้วิธีจำลองสถานการณ์และให้ฝึกทบทวนกันทุกครั้งในวันประชุมหอผู้ป่วย
<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการเมื่อเกิดเหตุ CPR ในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บางหอผู้ป่วยมีการแบ่งหน้าที่ไว้ชัดเจน เช่น <ul style="list-style-type: none"> พยาบาลคนที่ 1 เตรียมยา พยาบาลคนที่ 2 ติดต่อประสานงาน พยาบาลคนที่ 3 Circulate - บางหอผู้ป่วย ไม่มีการมอบหมายงานไว้ แต่จะช่วยเหลือกันตามสถานการณ์
<p>วันที่ 22 – 28 มีนาคม 2559</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพิจารณาส่งบุคลากรเข้าอบรมต่างๆ 	<p>หัวหน้าจะเป็นคนพิจารณาส่งเข้าอบรม โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวข้อเรื่องการอบรมว่าควรจะเป็นบุคลากรระดับไหน อายุงานกี่ปี - ดูคะแนน CNEU ถ้าคนไหนยังขาดก็จะให้ไปอบรมก่อน - ให้แกนนำเรื่องนั้นๆไปอบรม - มีการจัดลำดับคิวการอบรมในสถานที่/นอกสถานที่ แต่ก็ดูตามภาระงานที่รับผิดชอบด้วย ถ้าเป็นเรื่องทั่วไป ก็จะหมุนเวียนกันไป - ติดประกาศให้ผู้สนใจลงชื่อและหัวหน้าจะพิจารณาความเหมาะสมอีกครั้ง

ประเด็น	ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศ
- หลังอบรมแล้วมีการนำมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นอย่างไรบ้าง	- นำมา present ในวันประชุมหอผู้ป่วย - สรุปรายงานส่งฝ่ายบริการพยาบาล และเก็บสำเนาเข้าแฟ้มไว้ที่หน่วยงานด้วย - เขียนสรุปไว้ในสมุด Incharge เวิร์ - ส่งเนื้อหาที่สำคัญทาง line กลุ่ม - เขียนรายงานติดที่บอร์ดวิชาการ
วันที่ 29 มีนาคม – 1 เมษายน 2559 - ในหอผู้ป่วยมีคู่มือของพยาบาลชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษเรื่องอะไรบ้าง	- ทุกหอผู้ป่วยทราบว่าในหอผู้ป่วยตนเองมีรุ่นที่ทำคู่มือเรื่องอะไรบ้าง เก็บอยู่บริเวณไหน แต่จะจำไม่ได้ทั้งหมด และพยาบาลที่อายุงานน้อยกว่า 3 ปี มักจะไม่ทราบว่ามีการทำคู่มือ
- มีการนำแนวปฏิบัติจากคู่มือมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงานอย่างไรบ้าง	- บางหน่วยงานทราบว่ามีการนำมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงานโดยเจ้าของคู่มือ จะยังดำเนินการต่อ เรื่องการแนะนำบุคลากรใหม่ตลอดจนการติดตามให้นำแนวปฏิบัติมาใช้ - บางหน่วยงานรับทราบว่าคู่มืออยู่ในตู้เอกสารของหอผู้ป่วย แต่ไม่ทราบเรื่องการนำมาเป็นแนวปฏิบัติของหน่วยงาน

นิตยา ไกรวงศ์

ผู้สรุป

การพัฒนาต่อเนื่อง :

1. องค์กรพยาบาลกำหนดความรู้และทักษะ ที่จำเป็นสำหรับพยาบาลทุกคน เช่น CPR การป้องกันการติดเชื้อ ESB จริยธรรม เป็นต้น และติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ
2. องค์กรพยาบาลทบทวนระบบการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และการติดตามหลังอบรม