

โครงการการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลใหม่ ผ่านโปรแกรม Preceptorship สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ในหอผู้ป่วยหนักโรคหัวใจและหลอดเลือด 2

(Smart CCU2 Preceptorship program:
Shaping the Art of Nursing Through Practical Wisdom)

พว.มัชชรี ชัตติยะ

พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หอผู้ป่วยหนักโรคหัวใจและหลอดเลือด 2

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



Content

- 01 ที่มาและความสำคัญ
- 02 วิธีการดำเนินงาน
- 03 ผลการดำเนินงาน
- 04 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ
- 05 ผลกระทบที่เป็นประโยชน์ หรือการสร้างคุณค่า

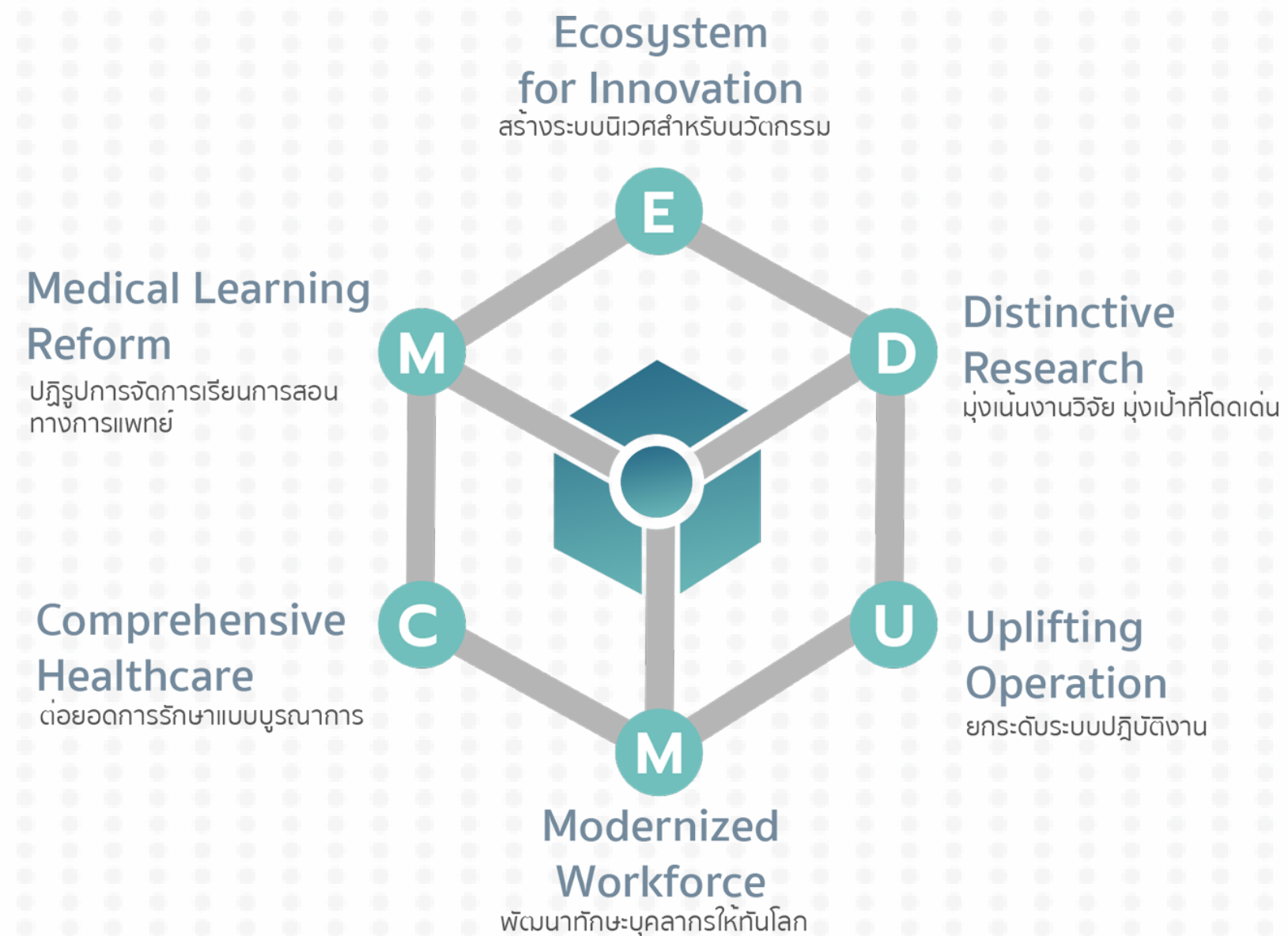


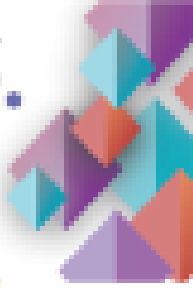
ที่มาและความสำคัญ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพขั้นก้าวหน้า (AHA) มีนโยบายเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับสากล มุ่งผลลัพธ์การให้บริการ ที่มีมาตรฐานสูง และเน้นการดูแลผู้ป่วยปลอดภัย มีความพึงพอใจ ตามกลยุทธ์ MED CMU พยายามเป็นบุคลากรที่มีสัดส่วนจำนวนมากในโรงพยาบาล หากพยาบาลมีสมรรถนะสูง ย่อมส่งผลให้การขับเคลื่อนบรรลุเป้าหมายได้ในเวลาอันสั้น ดังนั้นงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรศาสตร์จึงนำแนวคิดโปรแกรมพี่เลี้ยงมาใช้ โดยช่วงแรกพยาบาลใหม่ฝึก/ทำงาน ตามด้วยการหมุนเวียนปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสามัญ เพื่อให้พยาบาลใหม่มีความรู้และประสบการณ์/เรียนรู้งานใหม่ จนครบ 6 เดือน หลังจากนั้นส่งไปฝึกปฏิบัติหมุนเวียนในหอผู้ป่วยหนักเป็นระยะเวลาคนละ 3 เดือน



Our Strategy





ที่มาและความสำคัญ



ความวิตกกังวลและ
ความเครียดจากการ
ปรับตัวและการปรับ
เปลี่ยนสถานที่ทำงาน



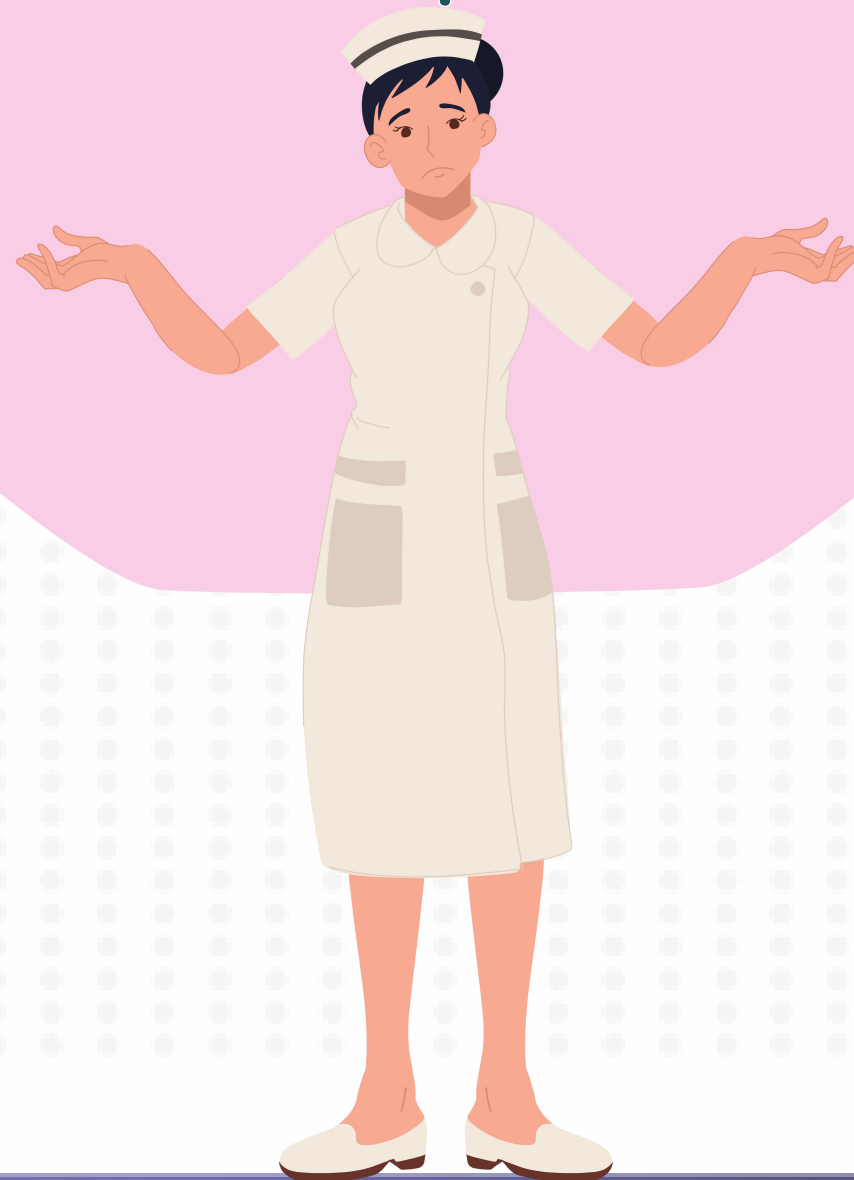
ขาดความชำนาญใน
การคิดวิเคราะห์และ
การวางแผนการ
พยาบาล



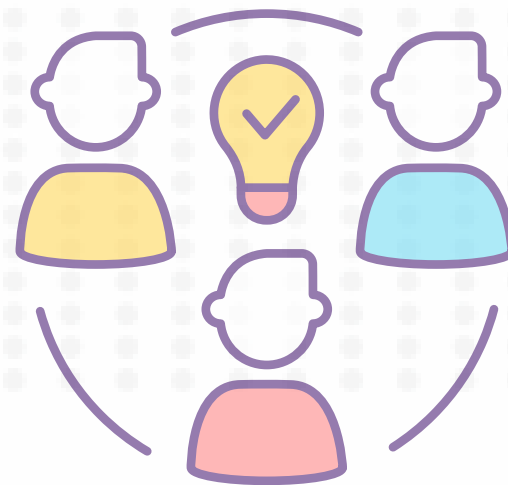
รู้สึกไม่มั่นใจ และไม่
สามารถนำความรู้มา
ประยุกต์ในสถานการณ์
ที่เกิดขึ้นจริงได้



ไม่มีความสุขในการ
ทำงานและในที่สุดก็
ลาออกจากงาน



ดังนั้นหอผู้ป่วยหนักหัวใจและหลอดเลือด 2 จึงจัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะสำหรับพยาบาลที่เข้าฝึกในหอผู้ป่วยเพื่อพัฒนาศักยภาพของพยาบาล ช่วยให้องค์ความรู้ในหน่วยงานถูกถ่ายทอดไปอย่างถูกต้อง และมุ่งเน้นพยาบาลเป็นศูนย์กลาง เนื่องจากการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความมั่นใจในตนเอง ลดความวิตกกังวล สร้างทัศนคติที่ดีให้กับพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า และสำหรับพยาบาลซึ่งเป็นพี่นิเทศก็ได้มีโอกาสแสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับและได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพและความสำเร็จที่เกิดขึ้นทั้งของพยาบาลที่เข้าฝึกและพยาบาลนิเทศอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน



Knowledge management

Excellence Organization



(สำนักงาน กพร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548 :
ออนไลน์)

เป้าหมายของการจัดการความรู้



พัฒนางาน

ด้านการพยาบาลให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานคือ ให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว และผู้ป่วยปลอดภัย



พัฒนาคน

พัฒนาพยาบาลในหน่วยงานที่มีศักยภาพอยู่แล้ว ให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นไป



พัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์กร

โดยเพิ่มพูนทุนความรู้ หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนด้านการดูแลที่มากยิ่งขึ้น



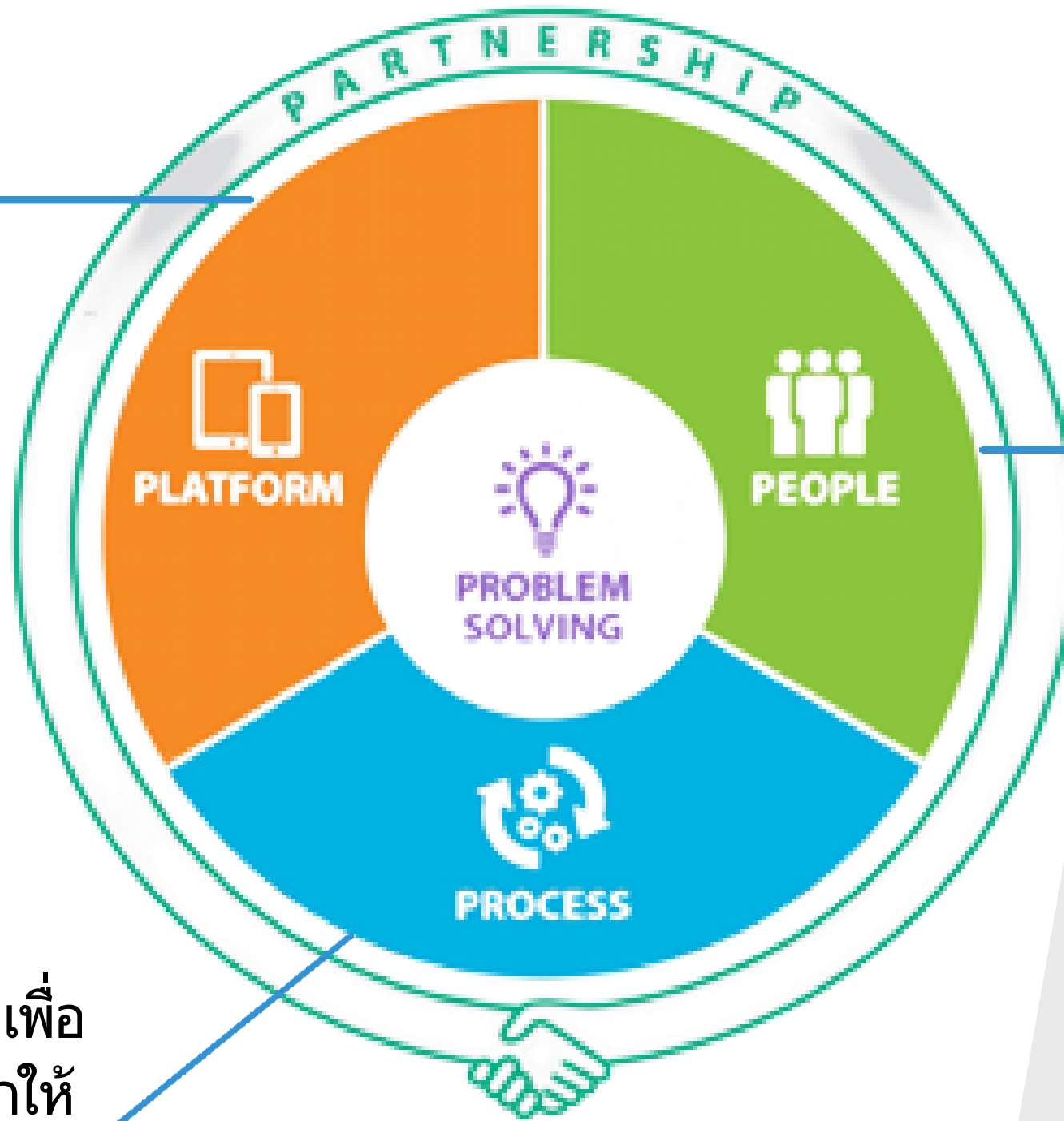
พัฒนา “องค์กร”

ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบสำคัญในการจัดการการเรียนรู้ (Knowledge Process)

เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

กระบวนการความรู้เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม



คน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์



Knowledge Vision (KV) มีส่วนหัว ส่วนตา เพื่อการจัดการ/พัฒนาระบบการเรียนรู้ พยาบาลใหม่ที่เข้าฝึกในหอผู้ป่วยหนักโรค หัวใจและหลอดเลือด ให้มีสมรรถนะในการดูแลเพื่อเป้าหมายผู้ป่วยปลอดภัย

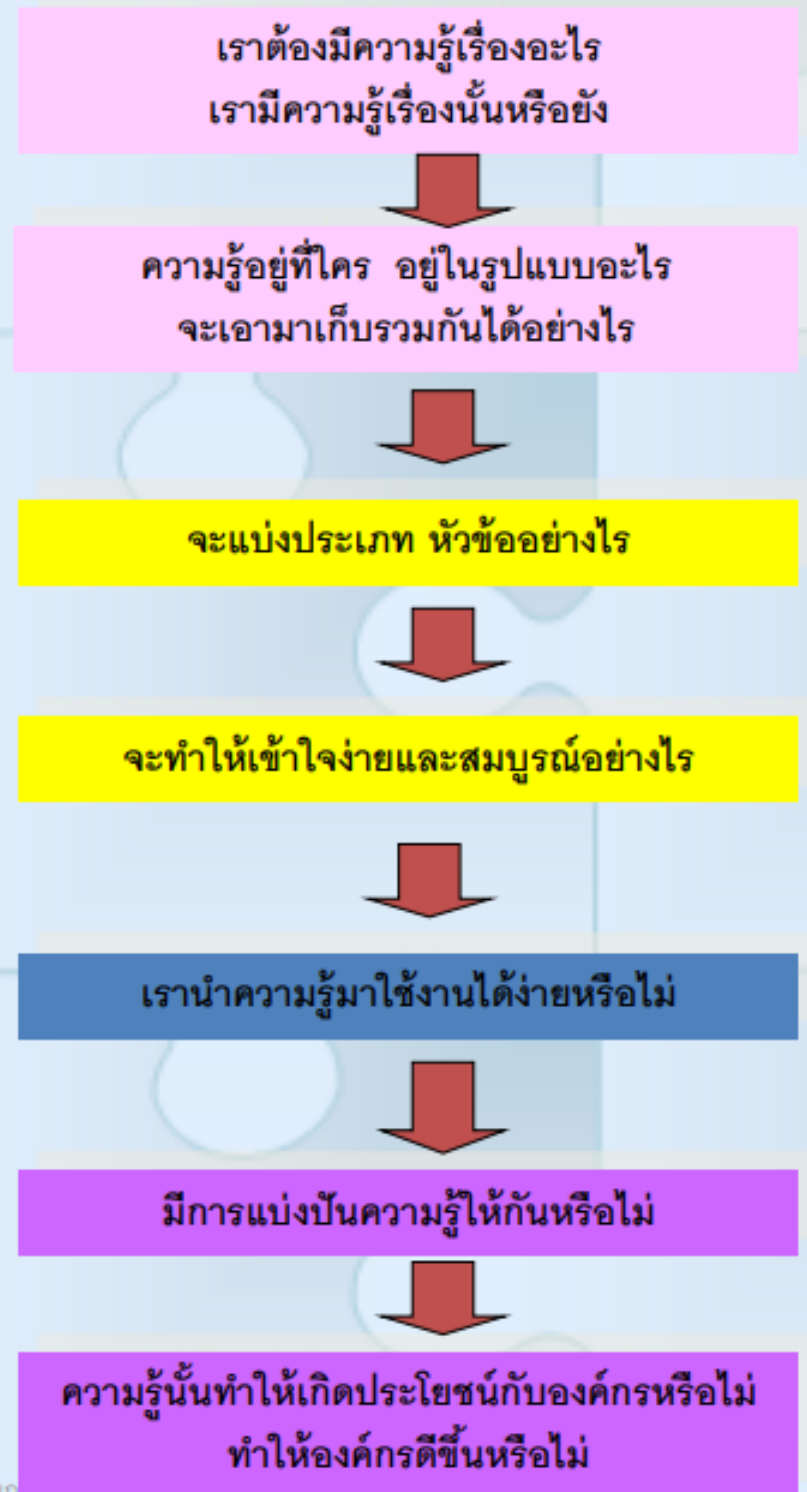


Knowledge Assets (KA) เป็นส่วนขุมความรู้ที่ทำให้มีการนำความรู้ไปใช้งานและ มีการต่อยอดยกระดับขึ้นไปเรื่อยๆ โดยพยาบาลน้องใหม่สามารถผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์มากกว่า **80%** และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ โดยไม่เกิดอุบัติเหตุการณั้ระดับรุนแรงที่ถึงแก่ชีวิตของผู้ป่วย

Knowledge Sharing (KS) ส่วนกลางลำตัว ส่วนที่เป็น “หัวใจ” ให้ความสำคัญกับ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน (**Share & Learn**) โดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นระบบผ่าน **Preceptorship program** โดยการนำ **Microsoft team** เป็นเทคโนโลยีในการนำสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทุกที่ทุกเวลา และการใช้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ **Learning Model 70:20:10** เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเกิดการพัฒนารเรียนรู้ที่ยั่งยืน และการพัฒนาระบบการบันทึกประสบการณ์ตามแบบของการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้าน **common competency** และ **specific competency**

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

2



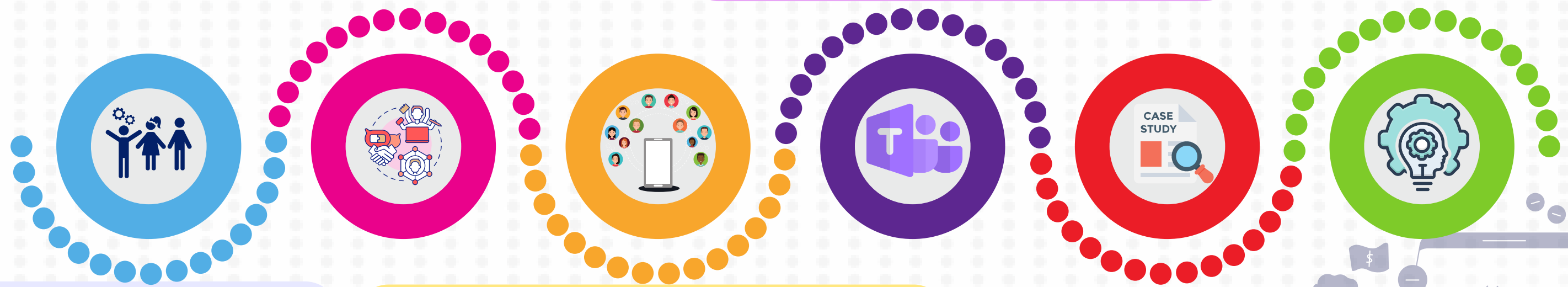
(สำนักงาน กพร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548 :
ออนไลน์)

- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และความชำนาญเพิ่มขึ้น ในการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในหอผู้ป่วยให้มีสมรรถนะสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และวัฒนธรรม ในการทำงานที่ถูกต้องตามมาตรฐาน
- เพื่อให้บุคลากรภายในหอผู้ป่วยมีทัศนคติที่ดี ร่วมสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน

ปรับสมุดประสบการณ์น้องใหม่ โดยปรับตาม common และ Specific competency

พัฒนาระบบการพัฒนาความรู้รูปแบบ E-learning ในรูปแบบของ Microsoft team

ประเมิน comprehensive ของพยาบาลน้องใหม่ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ Performance, Skill/knowledge, Attitude



-มุ่งเน้นให้พยาบาลที่เลี้ยงถึง Tacit knowledge ออกมาใช้ และนำความรู้ใหม่มาถ่ายทอดให้พยาบาลน้องใหม่
-การทำ AAR หรือการส่ง Reflection ให้พยาบาลที่เลี้ยงทางไลน์ (Line)

การปรับปรุงรูปแบบการนิเทศที่เป็นระบบและมาตรฐาน การให้ความรู้ที่ถูกต้อง อิงตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ไม่ซ้ำซ้อน มีความสมบูรณ์ และน่าเชื่อถือ

นำความรู้เข้าสู่เวทีแลกเปลี่ยนที่มีฐานความรู้ ทำ one page Case study



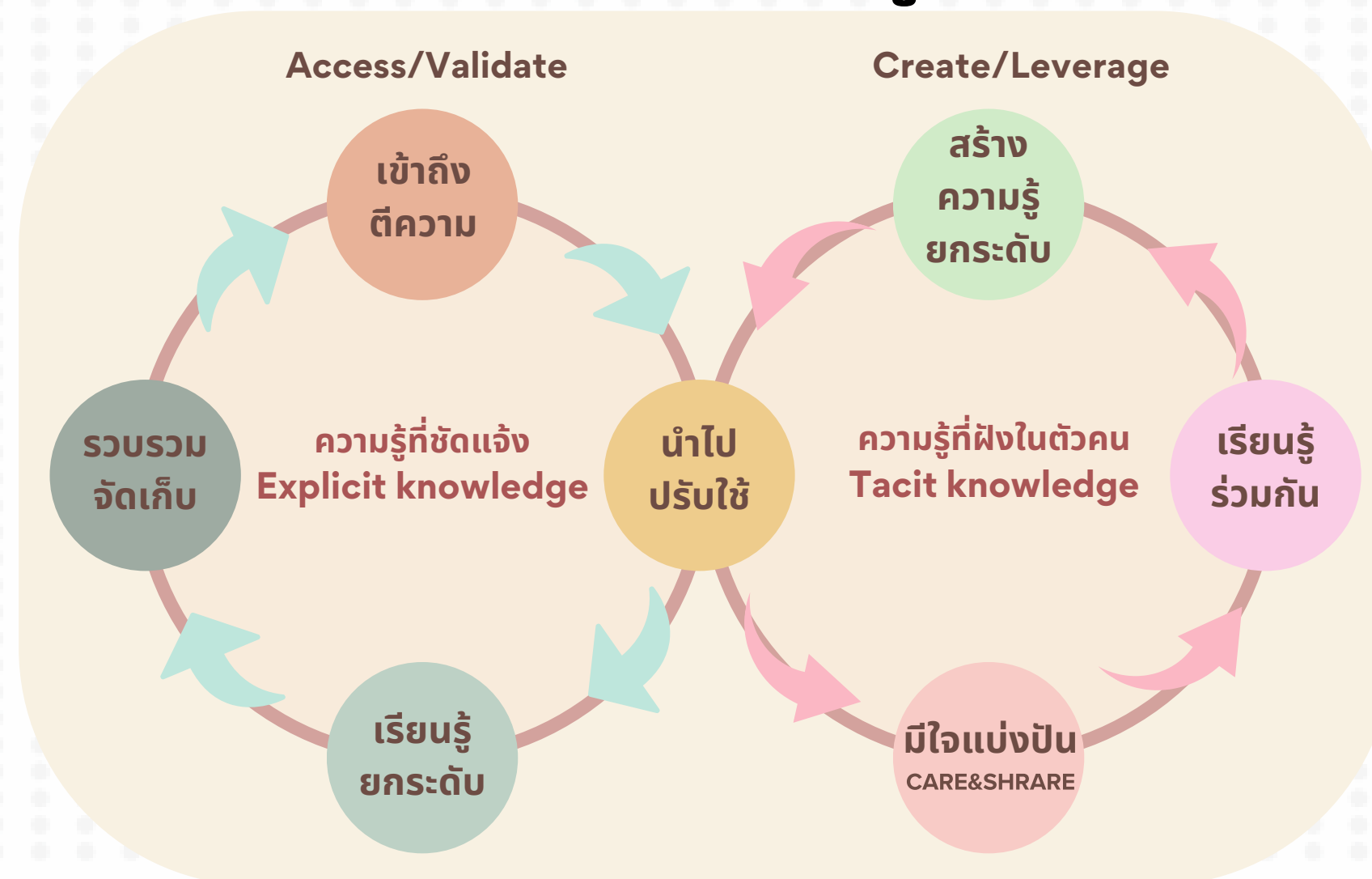
1. การบ่งชี้ความรู้ คือ การระบุประเด็นความรู้ รูปแบบ และผู้รู้ที่สอดคล้องกับนโยบาย ขอบเขต และเป้าหมาย ขององค์กร

GOALS!



- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และความชำนาญเพิ่มขึ้น ในการพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในหอผู้ป่วยให้มีสมรรถนะสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และวัฒนธรรม ในการทำงานที่ถูกต้องตามมาตรฐาน
- เพื่อให้บุคลากรภายในหอผู้ป่วยมีทัศนคติที่ดี ร่วมสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน

หอผู้ป่วยจึงคัดเลือกพยาบาลที่จะทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลผู้เชี่ยวชาญที่จะนิเทศในเรื่องต่างๆ และกำหนดแผนการจัดอบรมตลอดระยะเวลาการฝึก โดยการนำเอาการจัดการความรู้ที่ฝังในบุคคล (Tacit Knowledge) มาใช้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ตามวงจรการจัดการความรู้



2. การสร้างและแสวงหาความรู้ การรวบรวมความรู้ใหม่ รักษาความรู้เดิม และกรองความรู้ที่ไม่ใช้ออกจากแหล่งรวบรวม

- เสริมสร้างความรู้สำหรับพยาบาลใหม่ เน้นด้านวิชาการ ผ่านทาง Microsoft team
- ติดตามและสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดการความรู้ที่ได้รับ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง พร้อมทั้งแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา และอุปสรรค ทั้งจากพยาบาลใหม่และบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีการทำ AAR หรือการส่ง Reflection ให้พยาบาลพี่เลี้ยงทางไลน์ (Line)



3. วิเคราะห์และคัดแยกความรู้เป็นกลุ่มประเด็นให้ง่ายต่อการเข้าถึงอย่างมีขั้นตอน

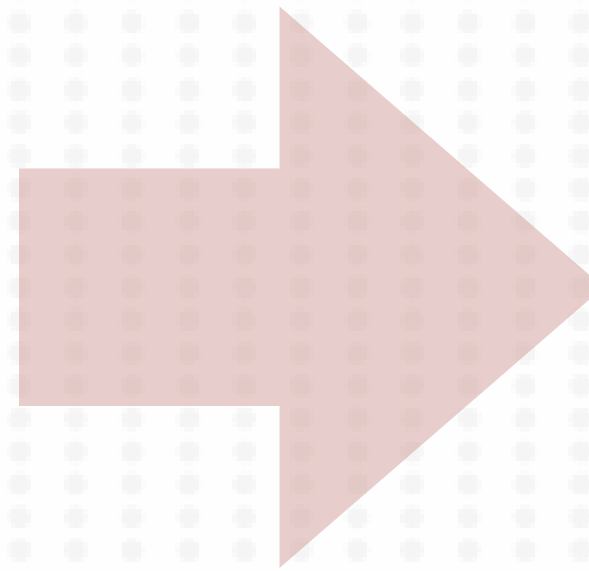
โดยพยาบาลที่เข้าฝึกประเมินสมรรถนะตนเองในกิจกรรมต่างๆที่กำหนดขึ้นตามสมุดประสบการณ์ ในวันแรก หรือ สัปดาห์แรกของการทำงาน สัปดาห์ที่ 6 และสัปดาห์ที่ 12 ตามลำดับ เพื่อการประเมินสมรรถนะแบบขึ้นบันได และเก็บ ประสบการณ์ให้ได้ครบตามที่กำหนด โดยมีการปรับสมุดประสบการณ์ตามการพัฒนาสมรรถนะแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 1) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป (Common functional competency)
- 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะเจาะจง (Specific functional competency)
- 3) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial competency)



4. ปรับปรุงรูปแบบการนิเทศที่เป็นระบบและมาตรฐานการให้ความรู้ที่ถูกต้อง อิงตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ไม่ซ้ำซ้อน มีความสมบูรณ์ และน่าเชื่อถือ

- พยาบาลที่เข้าฝึกปฏิบัติคู่กับพยาบาลพี่เลี้ยงทั้งเวร เช้า-บ่าย-ดึกตลอดระยะเวลา 1 เดือน หลังจากนั้นอีกประมาณ 2 เดือนฝึกทำงานด้วยตนเอง และบันทึกประสบการณ์ตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้
 - ประเมินสมรรถนะในกิจกรรมต่างๆที่กำหนดตามสมุดประสบการณ์หลังดำเนินโครงการในสัปดาห์ 6 และ 12 โดยพยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลที่เข้าฝึกเป็นผู้ประเมิน
- สำหรับการประเมินความพึงพอใจต่อโครงการ ให้พยาบาลที่เข้าฝึกประเมินในสัปดาห์สุดท้ายของเดือนที่ 3



5. สร้างแหล่งเผยแพร่ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา

พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดด้วยความรู้ที่ทันสมัย ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ต่างๆ เข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการพัฒนาระบบการพัฒนาความรู้รูปแบบ E-learning ในรูปแบบของ Microsoft team

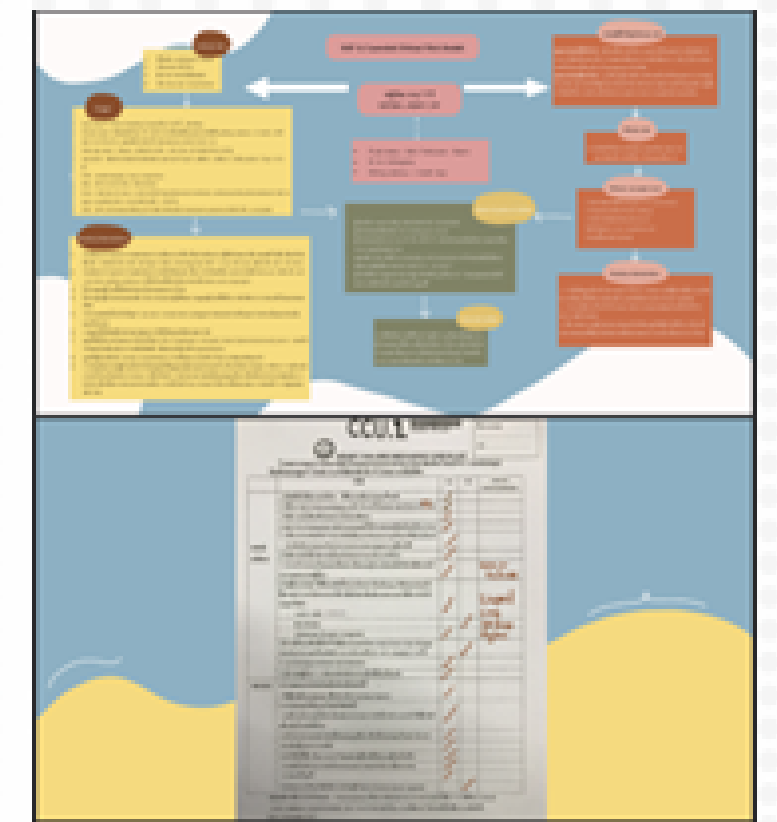
The screenshot shows a Microsoft Teams channel named 'เว็บไซต์ที่น่าสนใจ' (Interesting Website). The channel content is a website titled 'ECG & ECHO LEARNING'. The website has a navigation menu with 'ECG', 'ECHO', 'TAKE A TEST', and 'POPULAR'. The main content area displays 'Classification of Acute Coronary Syndromes (ACS) & Acute Myocardial Infarction (AMI)'. Below the title, it lists 'Chapter contents' and 'Classification, diagnosis and definitions of acute coronary syndromes (ACS) and acute'. At the bottom of the page, there is a blue banner that says 'Start learning ECG' with a 'Start now' button.

The screenshot shows a Microsoft Teams channel named 'เนื้อหา' (Content). The channel content is a file list. The table below shows the details of the files:

Name	Modified	Modified By	+ Add column
04 คู่มือฟื้นฟู-Cardiac Rehabilitation.pdf	February 2, 2022	MUNCHAREE KHU...	
2019 HFCT Heart Failure Guideline Thai Ver...	February 2, 2022	MUNCHAREE KHU...	
ACS.pdf	May 14, 2020	MUNCHAREE KHU...	
Basic EKG.pdf	February 2, 2022	MUNCHAREE KHU...	
BBasic_ECG_part1-1.pdf	February 2, 2022	MUNCHAREE KHU...	
Management of acute decompensated hea...	February 2, 2022	MUNCHAREE KHU...	
Minicase-manager-of-HF-by-Dr.Apichai.pdf	February 2, 2022	MUNCHAREE KHU...	
PCIGuideline.pdf	February 2, 2022	MUNCHAREE KHU...	
Respiratory care.pdf	February 2, 2022	MUNCHAREE KHU...	
Thai ACS Guidelines 2020 (2).pdf	February 2, 2022	MUNCHAREE KHU...	

6. นำความรู้เข้าสู่เวทีแลกเปลี่ยนที่มีฐานความรู้หรือ ฐานข้อมูลรองรับให้ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น

หลังจากการเข้าโปรแกรมระยะเวลา 3 เดือน พยาบาลน้องใหม่ นำเสนอผลงาน รูปแบบ Case study One page โดยการประยุกต์เชื่อมโยงการดูแลผู้ป่วยตาม Suandok Ethical model version 3.1 เพื่อการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม และการส่งเสริมวัฒนธรรมการดูแลผู้ป่วยด้านจริยธรรม

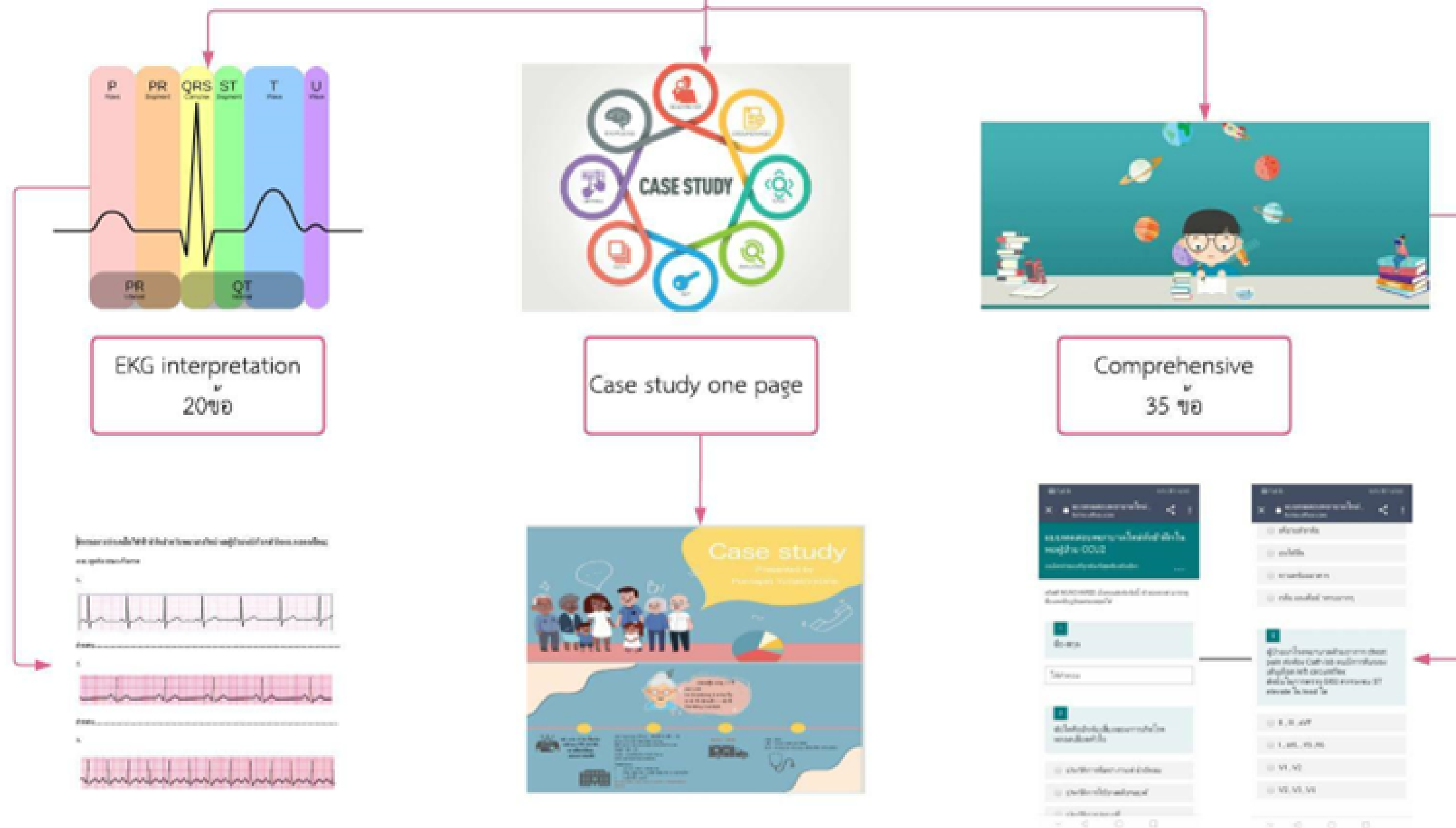


7. ใช้ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เป็นวงจรความรู้ที่มีการเรียนรู้ และพัฒนาให้เกิดประสบการณ์ใหม่

- พยาบาลน้องใหม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการเข้าโปรแกรมไปใช้โดยมีการทำ Knowledge management ระหว่างพยาบาลที่เข้าฝึกกับทีมพยาบาลหรือผู้ป่วยหนักหัวใจและหลอดเลือด 2 เพื่อให้เกิดวงจรแห่งการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และยั่งยืน
- ประเมิน comprehensive ตาม requirement ที่กำหนด ดังนี้ Performance, Skill/knowledge, Attitude โดยการนำเอา Microsoft team มาใช้ในโครงการ เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกที่ ทุกเวลา และมีการประเมินหลังเข้าร่วมโครงการ



รูปแบบการประเมินผลโปรแกรม

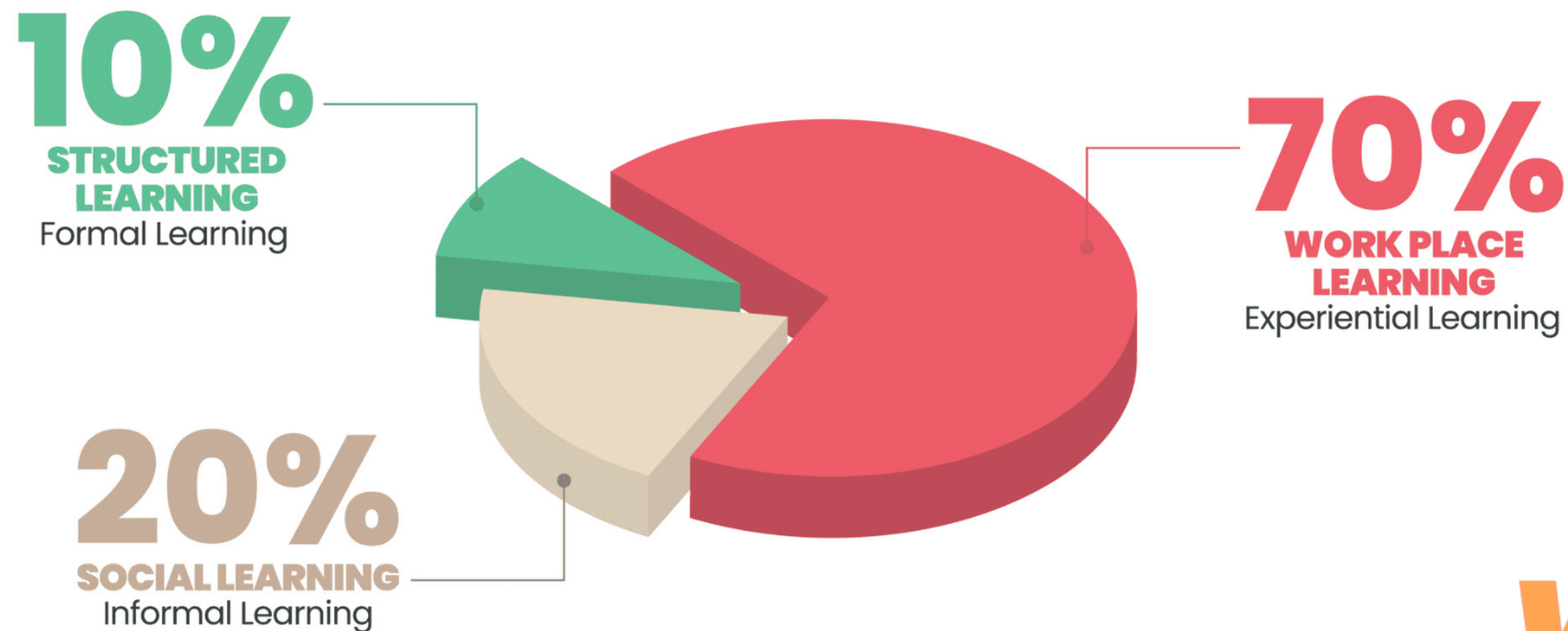


ดำเนินงานกิจกรรมตามแผนงาน โดยนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Learning Model 70:20:10 ร่วมในการฝึกปฏิบัติ

70: 20: 10 Model

Human Resource Learning and Development

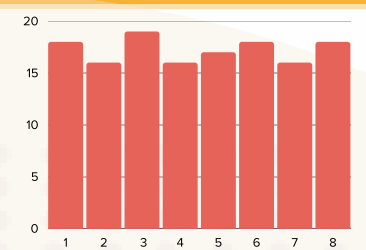
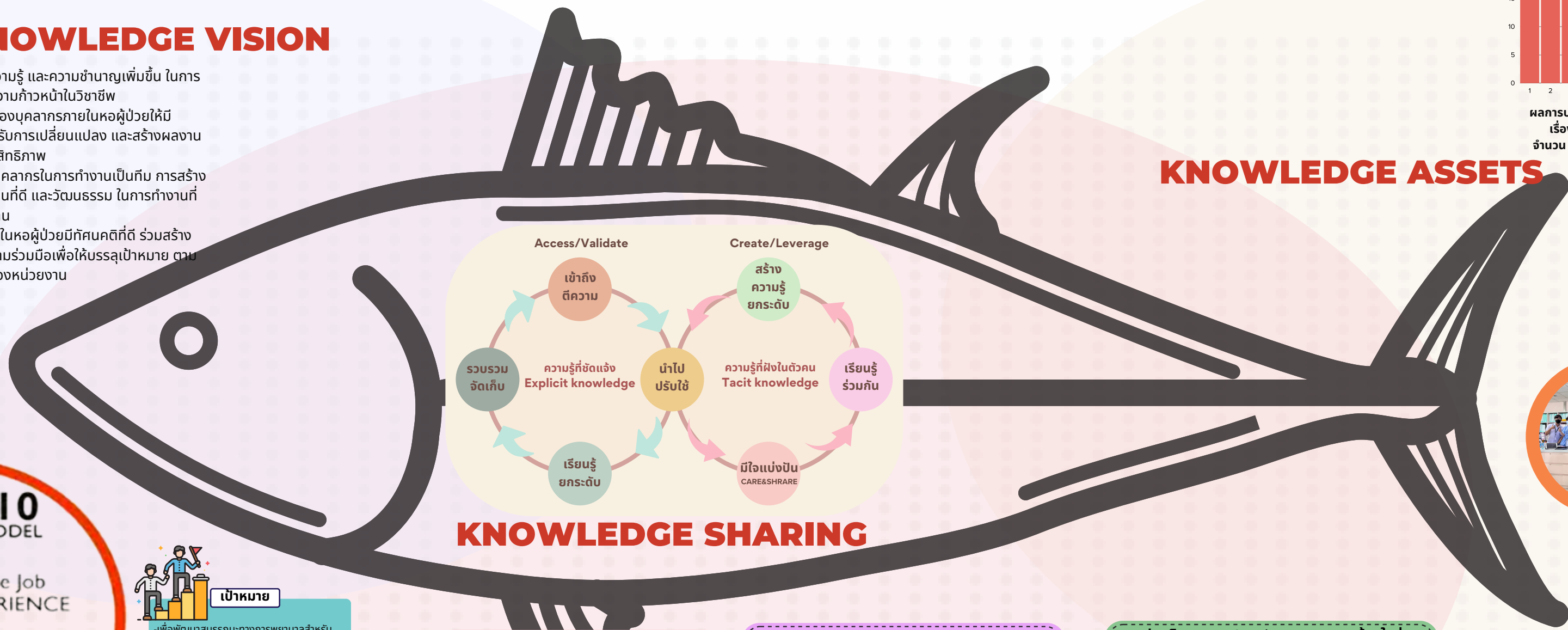


KM+Tuna model+70:20:10 Model

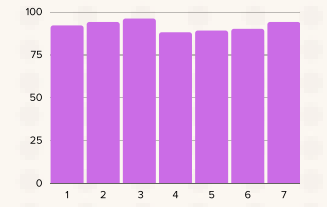
GOALS! KNOWLEDGE VISION



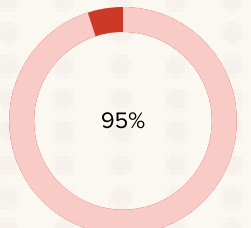
- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และความชำนาญเพิ่มขึ้น ในการพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในหอผู้ป่วยให้มีสมรรถนะสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และวัฒนธรรม ในการทำงานที่ถูกต้องตามมาตรฐาน
- เพื่อให้บุคลากรภายในหอผู้ป่วยมีทัศนคติที่ดี ร่วมสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน



ผลการประเมินความรู้พื้นฐาน เรื่องคลื่นไฟฟ้าหัวใจ จำนวน 20 ข้อ (Basic EKG)



ผลการประเมินรอยอดความรู้ การพยาบาลเฉพาะผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด (N=7)



ร้อยละความพึงพอใจต่อโครงการ Preceptorship program



70:20:10 LEARNING MODEL

- 70%** On the Job EXPERIENCE
- 20%** Mentoring & Coaching
- 10%** Classroom, Courses, & Reading

เป้าหมาย

- เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางการพยาบาลสำหรับพยาบาลใหม่ที่เข้าฝึกในหอผู้ป่วยหนักหัวใจและหลอดเลือด 2
- เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ปลอดภัย และไม่เกิดอุบัติเหตุจากการได้รับการดูแลจากพยาบาลใหม่ที่เข้าฝึกในโปรแกรม
- เพื่อให้พยาบาลใหม่ได้รับการฝึกตาม Preceptorship program และเกิดความพึงพอใจต่อการเข้าฝึกโปรแกรมที่ได้จัดทำขึ้น

KNOWLEDGE SHARING

ปรับสมดุลประสบการณ์น้องใหม่ โดยปรับตาม common และ Specific competency

พัฒนาระบบการพัฒนาความรู้รูปแบบ E-learning ในรูปแบบของ Microsoft team

ประเมิน comprehensive ของพยาบาลน้องใหม่ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ Performance, Skill/knowledge, Attitude

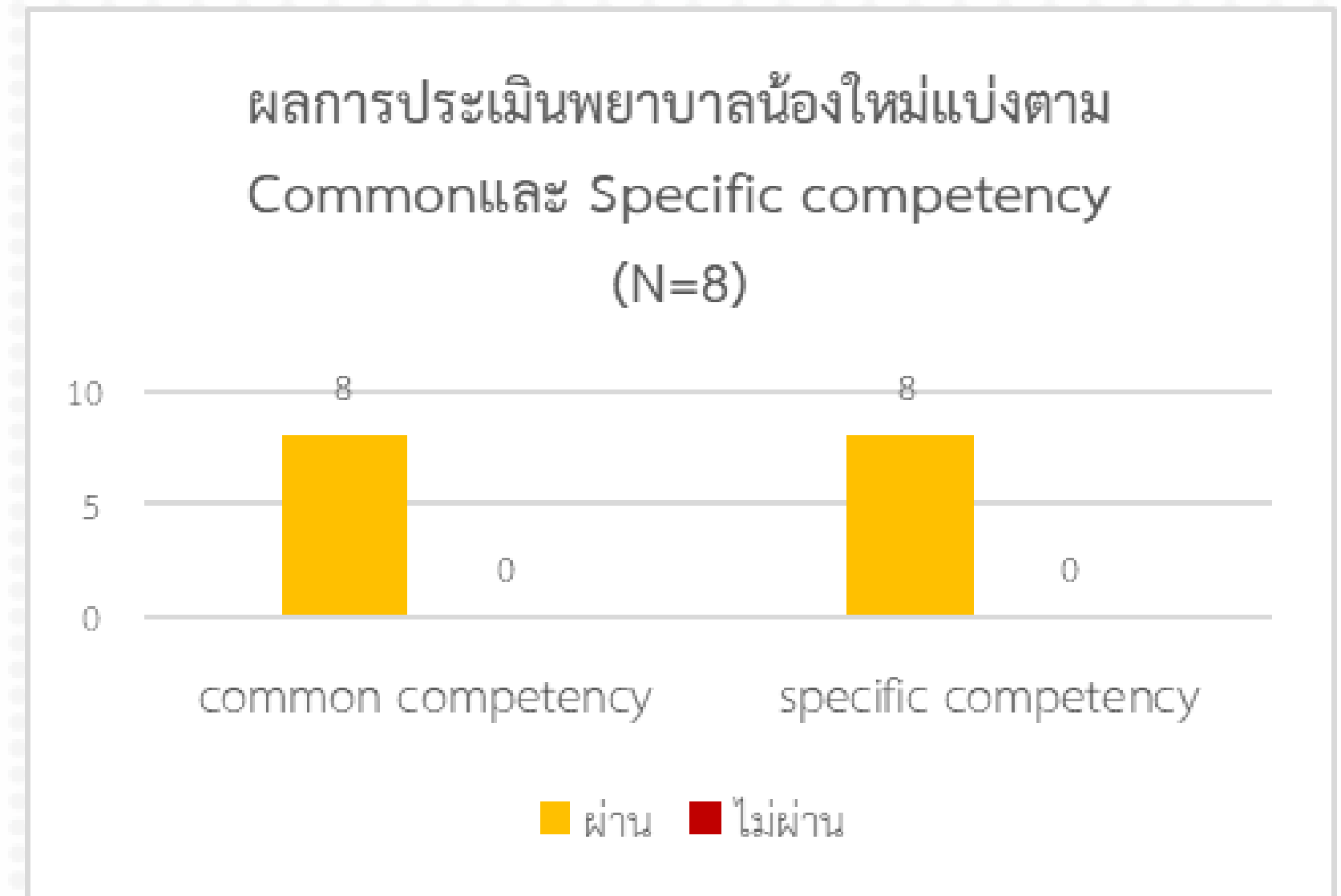
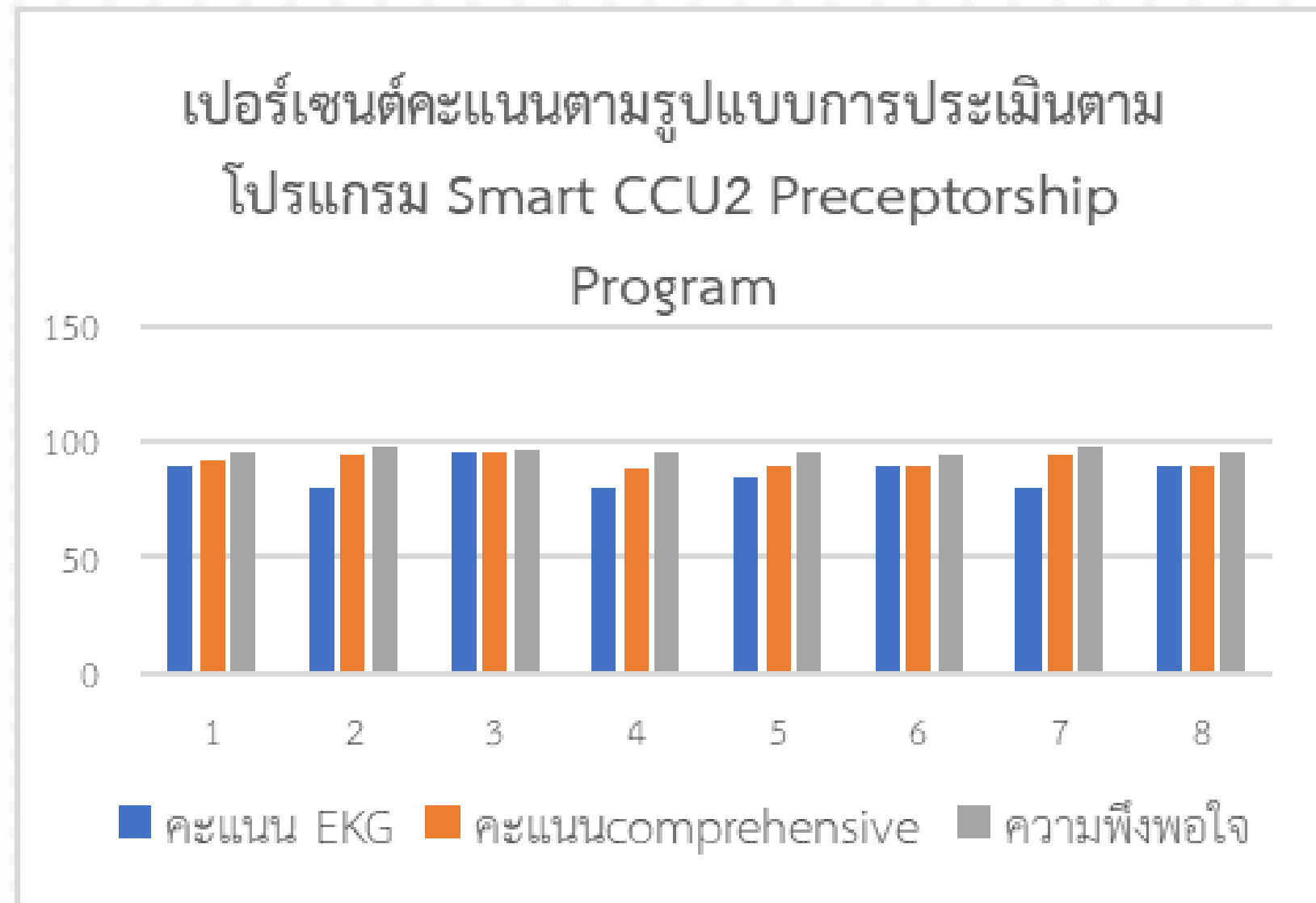
-มุ่งเน้นให้พยาบาลพี่เลี้ยงดึง Tacit knowledge ออกมาใช้ และนำความรู้ใหม่มาถ่ายทอดให้พยาบาลน้องใหม่
-การทำ AAR หรือการส่ง Reflection ให้พยาบาลพี่เลี้ยงทางไลน์ (Line)

การปรับปรุงรูปแบบการนิเทศที่เป็นระบบและมาตรฐาน การให้ความรู้ที่ถูกต้อง อิงตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ไม่ซ้ำซ้อน มีความสมบูรณ์ และน่าเชื่อถือ

นำความรู้เข้าสู่เวทีแลกเปลี่ยนที่มีฐานความรู้ ทำ one page Case study



ผลการประเมินสมรรถนะทางการปฏิบัติการพยาบาลหลังจากการปฏิบัติงาน 3 เดือนแรก ผ่านตามเกณฑ์สมรรถนะมากกว่า 80 % คิดเป็น 100% และไม่เกิดอุบัติการณ์ความคลาดเคลื่อน และไม่เกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานพยาบาลใหม่มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมมากกว่า 90%



ด้านการพัฒนาคน:

เกิด Tacit Knowledge

ของพยาบาลพี่เลี้ยง

เกิดกระบวนการความรู้ใหม่

ทั้งพยาบาลพี่เลี้ยง

และพยาบาลน้องใหม่

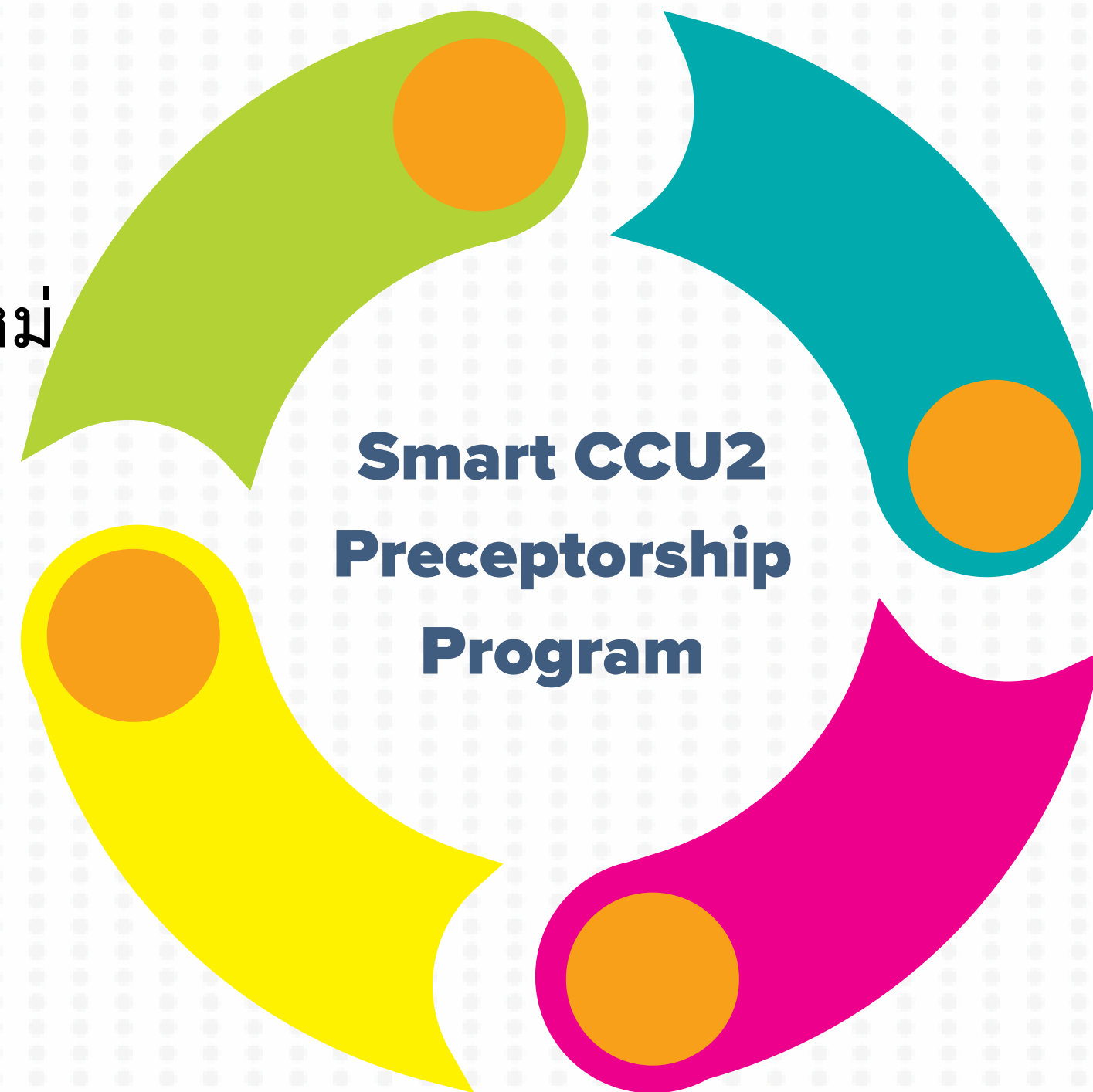
ด้านพัฒนางาน:

เกิดระบบนิเทศที่เป็น

ระบบ

ผู้ป่วยปลอดภัย

และเกิดความพึงพอใจ



ด้านพัฒนาความรู้:

สามารถนำความรู้มาใช้ในการ

การดูแลผู้ป่วย

เกิดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ

สามารถนำเสนอเป็น Case study

แบบ Individualize cases

ด้านพัฒนาองค์กร:

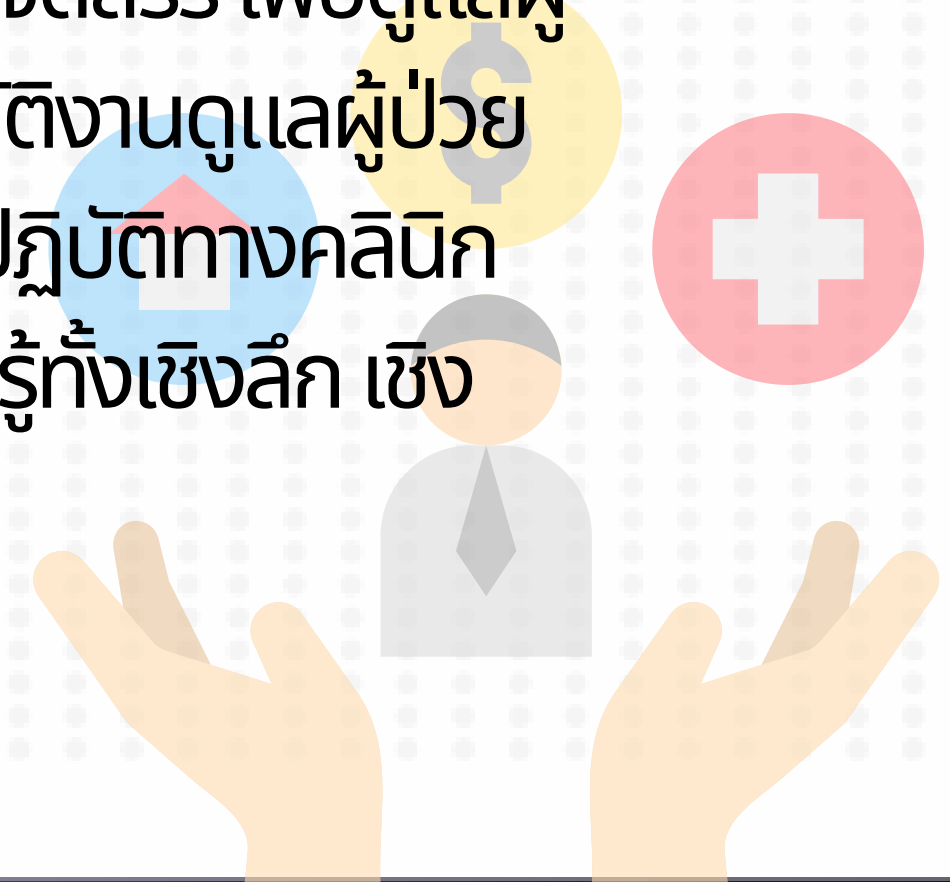
Top Box > 80%

มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ

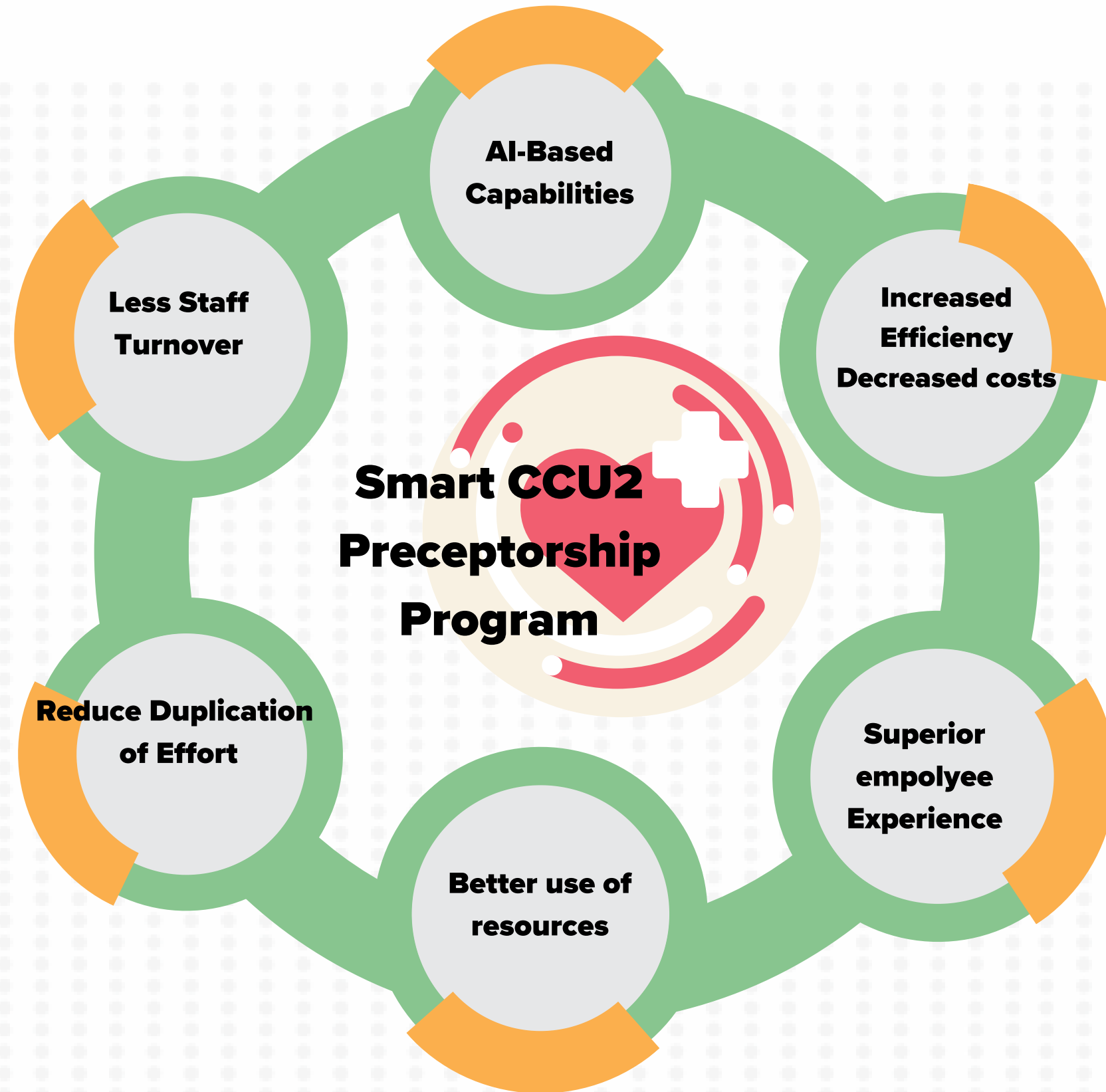
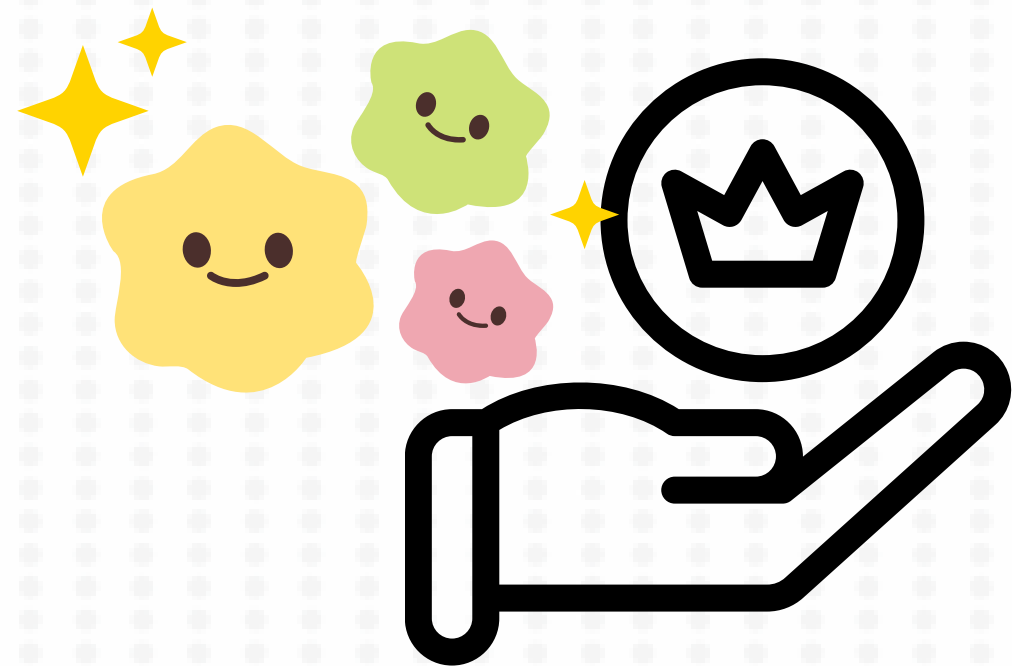
เรียนรู้ที่ยั่งยืน และ

การเป็นหอผู้ป่วยในดวงใจ

- การใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อจัดการงาน และกิจกรรมของนวัตกรรม เป็นการคิดแบบบูรณาการ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการทำงานที่ยั่งยืน
 - ได้รูปแบบงานด้านการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการความรู้
- ที่ทันสมัย เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา รวมทั้งการประเมินการเรียนรู้โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน
- พยาบาลใหม่ที่เข้าร่วมโปรแกรมสามารถปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังพยาบาลที่จัดสรร เพื่อดูแลผู้ป่วยวิกฤติ COVID-19 ที่ Cohort ward ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดได้ ก่อนระยะเวลา 3 เดือน เมื่อได้รับการประเมินด้านการปฏิบัติทางคลินิก และด้านทัศนคติ รวมทั้งหลังการจัดโปรแกรมทำให้ส่งมอบพยาบาลใหม่ที่มีความรู้ทั้งเชิงลึก เชิงกว้างกลับไปปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยสามัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ประโยชน์ที่ได้รับ





Thank You

- ☎ 081-7066427
- ✉ muncharee.ch@cmu.ac.th
- 📍 Maharaj Nakorn Chiangmai,CCU2