

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง การเพิ่มศักยภาพของพยาบาลในการควบคุมและ  
ป้องกันการแพร่กระจายเชื้อในห้องผ่าตัดส่องกล้อง  
โรงพยาบาลตากสิน

จัดทำโดย นางสาวปรียาภรณ์ หรือเจริญ

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ  
สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๓๓  
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖

๑. **ชื่อเรื่อง** การเพิ่มศักยภาพของพยาบาลในการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อในห้องผ่าตัดส่องกล้อง

## ๒. หลักการและเหตุผล

ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน ผู้บริหารล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคลากรจะต้องมีความพร้อมต่อการแข่งขันและพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่มีบุคลากรมีการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้วการพัฒนาตนเองยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดสู่ความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอและเช่นเดียวกัน “คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมักจะพร้อมทำงานได้ทุกสถานการณ์”

ห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตากสินให้บริการผ่าตัดและตรวจเพื่อวินิจฉัยโรคทุกสาขา รวมทั้งการผ่าตัดที่หลากหลายและมีการตรวจพิเศษที่ซับซ้อน ต้องใช้เทคนิคขั้นสูง ในรูปแบบลักษณะ one day surgery และผู้ป่วยที่ต้องนอนพักนอนในโรงพยาบาล ตลอดจนให้บริการผ่าตัดฉุกเฉินตลอด ๒๔ ชั่วโมงโดยให้การดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะก่อนผ่าตัด ระยะผ่าตัด และหลังผ่าตัด รวมทั้งการดูแลสุขภาพของผู้ป่วยและญาติ อีกทั้งเป็นแหล่งศึกษาและฝึกปฏิบัติของนักศึกษาแพทย์ นักศึกษาทันตแพทย์ และนักศึกษาพยาบาล ซึ่งความต้องการของผู้รับบริการส่วนใหญ่ คือได้รับการผ่าตัดและการวินิจฉัยโรคถูกต้อง รวดเร็ว ปลอดภัยและไม่มีภาวะแทรกซ้อน มีพฤติกรรมบริการที่ดี การได้รับทราบข้อมูลความรู้เรื่องโรคและการผ่าตัด ตลอดจนการปฏิบัติตัวก่อนและหลังผ่าตัด ส่วนความต้องการของผู้ร่วมงานภายใน คือ ต้องการทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีการประสานที่ดี เครื่องมือและบุคลากรพร้อมต่อการให้บริการตลอดเวลา มีระบบการจัดการความเสี่ยงที่ดี ระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อที่มีคุณภาพ โรงพยาบาลตากสิน เปิดบริการห้องผ่าตัด ๑๑ ห้อง คือห้องผ่าตัดสูติกรรม ๑ ห้อง ห้องผ่าตัดตตโรคตา ๑ ห้อง ห้องผ่าตัดระบบทางเดินปัสสาวะ/ศัลยกรรมตกแต่ง ๑ ห้อง ศัลยกรรมกระดูก ๒ ห้อง ผ่าตัดตา ๑ ห้อง ผ่าตัดหู คอ จมูก ๑ ห้อง ผ่าตัดทำหมัน/ห้องผ่าตัดฉุกเฉิน ๑ ห้อง ผ่าตัดเล็ก ๑ ห้อง มีพยาบาลวิชาชีพ ๔๔ คน (พยาบาลวิชาชีพที่หมุนเวียน /และพยาบาลที่จบการศึกษาใหม่ ๒๐ คน) ในรอบปีที่ผ่านมาจำนวนผู้ป่วยผ่าตัดใหญ่ ๙,๘๓๖ ราย ผ่าตัดเล็ก ๑,๔๑๕ ราย ผู้รับบริการส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ป่วยผ่าตัดทางศัลยกรรม ร้อยละ ๔๙.๗๕ มีจำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการส่องกล้องในปี ๒๕๕๘ จำนวน ๖๒๘ ราย ปี ๒๕๕๙ จำนวน ๕๙๓ ราย ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๖๓๙ ราย ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น ทำให้พยาบาลห้องผ่าตัดต้องดูแลผู้ป่วยที่มีความหลากหลายของโรคและชนิดของการผ่าตัดโดยได้รับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากหัวหน้าห้องผ่าตัดให้หมุนเวียนการปฏิบัติงานในแต่ละแผนกต่างๆเป็นระยะเวลา ๑ เดือนต่อห้อง ซึ่งกระบวนการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด ประกอบด้วยการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ การช่วยแพทย์ในการทำหัตถการ

การทำความสะอาดกล้องส่องตรวจหลังจากการทำหัตถการเสร็จ ทำให้พบปัญหาว่าพยาบาลที่หมุนเวียนส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อม และความชำนาญในการเตรียมเครื่องมือส่องกล้อง รวมถึงความเข้าใจในเรื่องการทำความสะอาดกล้องส่องตรวจ การทำงานจะสำเร็จลุล่วงได้พยาบาลจะต้องมีทัศนคติที่ดีรักและชอบงาน ( Attitude ) มีความรู้ ( Knowledge ) และการฝึกทักษะ ( Skill ) ที่ดีต่องานที่ทำอย่างมาก ประกอบกับอาศัยความสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในทีมที่มีความเอาใจใส่ รู้จักร่วมรู้จักแบ่งปัน เห็นอกเห็นใจไว้ใจซึ่งกันและกัน มีผู้นำที่มีเทคนิคในการจูงใจ เสริมสร้างด้านความสำเร็จ ฉะนั้นการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัดจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องผ่าตัด เพื่อความเป็นเลิศในการดูแลผู้ป่วย ห้องผ่าตัดจึงได้มีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาคุณภาพงานบริการให้นำไปสู่ความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากข้อมูลที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นทำให้เห็นได้ว่าบุคลากรในห้องผ่าตัดจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาที่หลากหลายตามความต้องการของทีมสหสาขาวิชาชีพ เพื่อที่จะสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถ จึงสนใจที่จะศึกษาการเพิ่มศักยภาพของพยาบาลในการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อในห้องผ่าตัดส่องกล้อง โดยการนำแนวคิดของ Nadler ซึ่งได้นิยามการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสามารถใช้ประโยชน์อย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดและกิจกรรมได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา ( Education) การพัฒนา ( Development) เป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมเหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนำข้อมูลมาจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากรของห้องผ่าตัดต่อไป

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรห้องผ่าตัด มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการทำความสะอาดกล้องอย่างถูกวิธี

๓.๒ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำความสะอาดกล้องส่องตรวจ ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อจากผู้ป่วยคนหนึ่งไปสู่ผู้ป่วยอีกคนหนึ่ง

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรห้องผ่าตัดในการทำความสะอาดกล้องส่องตรวจ และลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับกล้องส่องตรวจ

๔.๒ เพิ่มศักยภาพบุคลากรห้องผ่าตัดในการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อในห้องผ่าตัดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔.๓ ผู้ป่วยได้รับการบริการที่มีคุณภาพและปลอดภัย

## ๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการทำรายงาน

### ๕.๑ การจัดการความรู้ ( Knowledge Management )

การจัดการความรู้ เป็นกรอบแนวคิดภายใต้กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรที่จะต้องประเมินประสิทธิภาพในการบริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายเพื่อพัฒนางานทางการแพทย์ให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ เพื่อพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยเริ่มจาก Socialization เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยผ่านการแบ่งปันประสบการณ์อันเนื่องมาจากอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ฝังลึก ( tacit knowledge) หรือประสบการณ์ มีส่วนประกอบคือ

คนเป็นผู้ที่มีบทบาทในการจัดการความรู้ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ให้เป็นความรู้และวิธีปฏิบัติในการจัดการความรู้

กระบวนการเป็นการสร้างความรู้ขึ้นเองจากการทำงานผ่านโดยการถ่ายทอด/ แลกเปลี่ยนความรู้ที่เหมาะสมนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้จะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือเครื่องมือที่ใช้ในการค้นหาความรู้จากภายนอก

ส่วนประกอบทั้ง ๓ ส่วนต้องมีการทบทวนหลังการปฏิบัติ (After action review: AAR) เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเกิดอะไรขึ้น เพื่อจะรักษาจุดแข็งและปรับจุดอ่อนอย่างไร ที่จะส่งผลให้ทีมและสมาชิกเรียนรู้ได้จากความสำเร็จและความล้มเหลวโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถวัดผลการดำเนินงานได้

๕.๒ การพัฒนา (Development) คือการทำให้ดีขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Change for the better) ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่เพิ่มขึ้นและถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง ฉะนั้นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ตนเองสำหรับความสามารถในด้านที่ยังขาดทักษะและความชำนาญก็ควรที่จะหาความรู้เพิ่มเติมก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

๒. มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและมีความมุ่งมั่นมากกว่าความตั้งใจ พุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นคนที่มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

๓. การมองโลกในแง่ดี (คิดบวก) ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้นควรมีการพัฒนาทางความคิดและทัศนคติในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน การมองโลกในแง่ดีหรือการคิดบวกจะช่วยให้เสริมกำลังใจและลดปัญหาความขัดแย้งในตัวเองและกับบุคคลอื่น

๔. การใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้สมองได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาซึ่งหาได้จากการสัมมนา การฝึกอบรม ค้นคว้าจากหนังสือ หรือปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์

๕. การสื่อสารที่ดีเป็นเครื่องมือที่ต้องใช้ทักษะในการสื่อสารทั้งการพูด การอ่านและการฟังเพื่อชักจูงหรือโน้มน้าวใจให้เกิดการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากบุคคลในองค์กร

๖. การทำสมาธิเพิ่มพลังการที่มีจิตตั้งมั่นในอารมณ์ มีความมั่นคงเชื่อมั่นในตนเองทำให้เกิดปัญญาส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นและลดความเครียดที่จะเข้ามากระทบจิตใจได้

แนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนั้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับงานแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้ Nadler ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรออกเป็น ๓ ประเภท

๑. การฝึกอบรม( Training ) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคตสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป้าหมายคือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในขณะนั้นให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน

๒. การศึกษาต่อ( Education ) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติ ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกด้านให้กับบุคลากรโดยวิธีการศึกษาเพื่อให้ได้ความรู้พื้นฐานในการทำงาน การลาศึกษาต่อแบบเต็มเวลา หรือใช้เวลาบางส่วน( remedial education ) เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของหน่วยงานในอนาคต

๓. การพัฒนาตนเอง( Development ) กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานในอนาคตไม่ได้มุ่งเน้นตัวงานแต่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามหน่วยงานที่ต้องการ เช่นการสอนงานให้แก่บุคลากรเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานขององค์กร ทำให้บุคลากรสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความคิดริเริ่มของบุคคล เพื่อให้บุคคลมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่สามารถเรียนรู้และฝึกปฏิบัติได้ และผู้ปฏิบัติสามารถนำความรู้ ทักษะ ทัศนคติตลอดจนแนวคิดและการรับรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในส่วนตัวและองค์กร ทำให้วิชาชีพพยาบาลต้องมีการพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะทางการพยาบาล เพื่อให้การพยาบาลที่มีมาตรฐาน และตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสมรรถนะเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน( KPI ) บรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ จากทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเองแต่สิ่งที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาดตนเองคือการมีจิตใจที่มุ่งมั่นในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองในทิศทางที่ดีขึ้นนั่นเอง

### ๕.๓ สมรรถนะทางการพยาบาล ( Nursing Competency)

สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะ และทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

การกำหนดสมรรถนะของพยาบาลห้องผ่าตัดได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสมาคมพยาบาลห้องผ่าตัดนานาชาติ ( AORN ) เริ่มจากปีค.ศ.๑๙๖๙ได้ให้ความสำคัญในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ( Register Nurse ) โดยกำหนดบทบาทและความหมายของการพยาบาลและกิจกรรมพยาบาลในห้องผ่าตัด ในปีค.ศ.๑๙๘๔ AORN ได้อธิบายความหมายของ Perioperative nursing practice ว่า เป็นการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเฉพาะทางในการพยาบาลผู้ป่วยที่มารับการผ่าตัดทั้งระยะก่อน ขณะและหลังผ่าตัด ซึ่งระดับของการปฏิบัติการขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยความรู้ ทักษะในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในขั้นสูงต่อไปและในปีค.ศ.๒๐๐๖ AORN ได้ปรับปรุงสมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับพยาบาลห้องผ่าตัดมุ่งเน้นผลลัพธ์ทางการพยาบาลองค์การการศึกษาการบริการสุขภาพแห่งชาติได้กำหนดสมรรถนะด้านการพัฒนาวิชาชีพเป็นสมรรถนะหลักของพยาบาลห้องผ่าตัด ในบริบทของการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดว่า แสดงถึงคุณลักษณะของความรับผิดชอบตนเองในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นร่วมกับทีมสาขาวิชาชีพ สมรรถนะการมีส่วนร่วมในการบริหารทางคลินิก คำนึงและบริหารจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถของพยาบาลห้องผ่าตัดที่บ่งบอกถึงการนำความรู้และทักษะเฉพาะทางมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานการพยาบาลและนำไปสู่การปฏิบัติในสมรรถนะขั้นสูงต่อไป

องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นความสามารถที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคลากรสามารถปฏิบัติกิจกรรมหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆให้บรรลุผลสำเร็จ มีองค์ประกอบ ๕ อย่าง คือ

๑. ความรู้ (knowledge) เป็นองค์ประกอบที่เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล
๒. ทักษะ (skill) เป็นความสามารถหรือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี
๓. ทัศนคติ (attitude) ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน ความ

เชื่อมั่นในตนเอง

๔. บุคลิกลักษณะ (traits) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล

๕. แรงขับภายใน (motives) สิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมายของเขา

ประเภทของสมรรถนะ  
รูปแบบสมรรถนะอาจมีหลายแบบ แต่ที่สามารถมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดสมรรถนะพยาบาลและเหมาะสมกับลักษณะงานของโรงพยาบาล คือ

๑. สมรรถนะหลัก (core competency) เป็นสมรรถนะหลักขององค์กรที่ทุกหน่วยงานต้องถือเป็นรูปแบบเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

๒. สมรรถนะเชิงวิชาชีพ (professional competency) เป็นสมรรถนะของแต่ละวิชาชีพที่จะกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการ

๓. สมรรถนะเชิงเทคนิค (technical competency) หรือสมรรถนะเฉพาะหน่วยงาน (specific competency) เป็นความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานตามลักษณะแต่ละกิจกรรมในการปฏิบัติการพยาบาลที่สำคัญและจำเป็นในวิชาชีพ

การประเมินสมรรถนะ (competency assessment)

ปัจจุบันทุกองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการบริการ คุณภาพของผลผลิต รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไป เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนางานให้องค์กรอยู่รอด มีความเจริญก้าวหน้าและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้นจึงมีการประเมินบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจุบันจึงให้ความสำคัญการประเมินผลงานที่มุ่งเน้นที่ความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลในการปฏิบัติงาน (competency assessment) ตามหน้าที่ที่กำหนดอย่างเป็นระบบโดย

มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการที่สามารถวัดได้ ซึ่งผลการประเมินจะสามารถวัดความสามารถที่แท้จริงของพยาบาลตามบทบาทที่ได้รับมอบ

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑. กำหนดสมรรถนะของบุคลากร โดยการศึกษาลักษณะงาน บทบาทความรับผิดชอบของพยาบาลห้องผ่าตัด กรอบแนวคิดทางการพยาบาลเพื่อนำมากำหนดสมรรถนะที่เหมาะสมกับบุคคลและนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับหน่วยงาน

๒. ประชุม ทำความเข้าใจในหน่วยงานเพื่อให้ทุกคนรับรู้ ยอมรับ และเข้าใจในสมรรถนะต่างๆที่จะประเมิน ในขั้นตอนนี้สามารถปรับปรุงได้ตามความเหมาะสม

๓. นำรูปแบบการประเมินที่กำหนดมาใช้ มีการตกลงเป้าหมายของการประเมินร่วมกัน และบันทึกการประเมิน จำนวนครั้งของการประเมินขึ้นอยู่กับนโยบายของหน่วยงาน

๔. แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบเป็นรายบุคคล โดยชี้แจงรายละเอียดสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งนำผลการประเมินมาวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๕. ประเมินผลการใช้รูปแบบและวิธีการประเมินสมรรถนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป

วิธีการประเมินสมรรถนะ สามารถประเมินได้หลายวิธี เช่น

- การสังเกตการปฏิบัติงาน
- การสัมภาษณ์ ชักถามพูดคุย
- การแสดง สาธิต หรือปฏิบัติ
- การทดสอบ

การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลห้องผ่าตัด

พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่ในการรักษาและคงไว้ซึ่งสมรรถนะที่มีอยู่ โดยการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีคุณภาพและรักษามาตรฐานการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัยและเกิดความพึงพอใจ จึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะที่มีอยู่ให้ดีขึ้นและเพิ่มสมรรถนะขั้นสูงต่อไป พยาบาลห้องผ่าตัดก็เช่นเดียวกันจะต้องมีการประเมินสมรรถนะทุกคน เพื่อคงไว้ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลผ่าตัดและตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบ ก่อนการพัฒนาสมรรถนะ จะต้องทราบว่า

สมรรถนะใดบ้างที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยอาจจะใช้วิธีการประเมินตนเอง (self assessment) หรือพิจารณาจากผลการประเมิน โดยเพื่อนร่วมงานหรือโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ตนเองทราบสิ่งบกพร่องที่ควรแก้ไข และสิ่งที่ต้องพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น วิธีการที่จะพัฒนาสมรรถนะได้แก่ การศึกษาต่อเนื่อง อาจจะได้หลายรูปแบบ เช่น

- การเรียนรู้และการฝึกฝนจากการทำงาน (on the job training)
  - การศึกษาค้นคว้าจากตำรา หรือวารสาร
  - การเข้าร่วมประชุม หรือสัมมนาวิชาการที่เกี่ยวข้อง
  - การเข้าร่วมอบรม หรือเรียนในโปรแกรมหรือหลักสูตรระยะสั้นๆที่เกี่ยวข้อง
  - การทำแบบทดสอบจากองค์ความรู้วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือจากบทความในวารสาร
  - การศึกษาต่อในชั้นสูงเฉพาะทาง เช่น หลักสูตรAdvanced Practice Nurse
- ตั้งนั้นพยาบาลห้องผ่าตัดพึงมีสมรรถนะในการใช้ความรู้ การตัดสินใจอย่างมี

วิจารณ์ญาณ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล ตามบทบาทของตน ภายใต้มาตรฐานของวิชาชีพ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความพึงพอใจของผู้ป่วย การกำหนดสมรรถนะอาจทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิด และนโยบายของแต่ละแห่ง ทั้งนี้ควรครอบคลุมบทบาทตามมิติทางการพยาบาล การพยาบาลผู้ป่วยแบบองค์รวมและสอดคล้องกับลักษณะงาน นอกจากนี้ควรกำหนดวิธีการประเมินสมรรถนะของพยาบาลอย่างเป็นระบบ นำมาสู่การพัฒนาสมรรถนะเป็นรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลงานที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ทั้งผู้ป่วยและองค์กร

๕.๓ SWOT analysis เป็นหลักการบริหารจัดการนำมาวิเคราะห์กำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก มีการประเมินสถานการณ์ขององค์กร เพื่อเน้นช่องว่างของความแตกต่างระหว่างองค์กรในปัจจุบันกับองค์กรที่ควรจะเป็นในอนาคต ที่สอดคล้องสนับสนุนปัญหาดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทีมผ่าตัดที่มีศักยภาพในการวินิจฉัยโรคได้อย่างถูกต้อง และไม่มีภาวะแทรกซ้อน</li> <li>- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน</li> <li>- บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี มีความสามัคคี รักองค์กร</li> <li>- บุคลากรทำงานอย่างมุ่งมั่น มีการทำงานเป็นทีมตอบสนองยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล</li> <li>- มีอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย เทคโนโลยีสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรจบใหม่จำนวน ๒๐ คนและพยาบาลหมุนเวียนขาดความชำนาญ</li> <li>- บุคลากรลาออกและโอนย้าย ทำให้ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์</li> <li>- บุคลากรบางส่วนขาดความตระหนักและทัศนคติที่ดีในการทำงาน</li> <li>- ห้องผ่าตัดมีความหลากหลาย ภาระงานที่เพิ่มขึ้นทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้มากขึ้น</li> <li>- เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ขาดผู้ดูแลรับผิดชอบตรวจสอบการใช้งานอย่างเป็นระบบ</li> </ul>







โอกาส( Opportunity )	อุปสรรค ( Threat )
<ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงพยาบาลอยู่ในทำเลที่ดี สะดวกในการมารับบริการ</li> <li>- ประชาชนให้ความไว้วางใจในการบริการ และเป็นโรงพยาบาลที่รองรับการส่งต่อจากศูนย์สาธารณสุข</li> <li>- การปรับปรุงโครงสร้างการศึกษาต่อเพื่อทำให้บุคลากรตื่นตัวในการทำงานและพัฒนาตนเอง</li> <li>-การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพของบุคลากรแต่ละสาขา</li> <li>- การสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการพยาบาลระยะสั้น/ระยะยาว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายองค์กรเพิ่มภาระงานกับอัตรากำลังบุคลากรไม่สอดคล้องกัน</li> <li>- จำนวนผู้ใช้บริการเพิ่มมากขึ้น ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน</li> <li>- ผู้มีประสบการณ์ขอโอนย้ายหรือลาออกทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจ หหมดกำลังใจ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ความคาดหวังการบริการจากผู้ใช้บริการ</li> <li>- พบข้อมูลข่าวสารทำให้มีการฟ้องร้อง การเรียกร้องสิทธิมากขึ้น ทำให้ต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน</li> </ul>

## ๖.กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- ๖.๑ จัดประชุม กำหนดให้พยาบาลหมุนเวียนเข้าร่วมดำเนินโครงการ
- ๖.๒ ทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำองค์ความรู้มาใช้ให้เหมาะสม
- ๖.๓ ประเมินสมรรถนะความสามารถของพยาบาลห้องผ่าตัด กระจายออกมาเป็นระดับของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตและวัดประเมินอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน
- ๖.๔ สอนและสาธิตวิธีการทำความสะอาดกล้องส่องตรวจให้กับบุคลากรห้องผ่าตัด
- ๖.๕ ให้การสนับสนุนข้อมูล คำแนะนำ หรือการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๖ ให้โอกาสเสนอแนะวิธีการเรียนรู้ และการพัฒนาผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากวิธีการปฏิบัติตามปกติ
- ๖.๗ สนับสนุนให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ในงานที่มีความรับผิดชอบใกล้เคียง หรือเชื่อมโยงกันเพื่อพัฒนาความสามารถและประสบการณ์ ในภาพรวมของบุคลากร
- ๖.๘ สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์กร และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสระยะยาว
- ๖.๙ วิเคราะห์การปฏิบัติงานของบุคลากรก่อนและหลังการสอนการล้างทำความสะอาดกล้องส่องตรวจ
- ๖.๑๐ สรุปผลการดำเนินงานเพื่อนำไปพัฒนางานต่อไป

### ๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ขั้นตอนรายละเอียด	ตุลาคม ๒๕๖๑	พฤศจิกายน ๒๕๖๑	ธันวาคม ๒๕๖๑
๑. เขียนแผนการดำเนินงาน			
๒. สอนและสาธิตวิธีการทำความสะอาด กล้องส่องตรวจ			
๓. รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล			
๔. สรุปผล			

### ๘. งบประมาณ

จัดโครงการโดยไม่ใช้งบประมาณ

### ๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

กระบวนการประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมที่ผู้ชั้นแสดงออกให้ปรากฏในการปฏิบัติงานว่าสะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งและภาระงานที่ตนรับผิดชอบหรือไม่เป็นสำคัญ และเครื่องมือสำคัญในการประเมินแนวทางนี้คือ การสังเกตและการบันทึกพฤติกรรมเพื่อการประเมินระดับสมรรถนะของแต่ละบุคคลที่เหมาะสมเชื่อถือได้ การบันทึกพฤติกรรมเป็นกิจกรรมที่ต้องทำสม่ำเสมอของผู้รับการประเมิน บันทึกลงในสมุดโดยเป็นการบันทึกร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ซึ่งการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลตามบทบาทอิสระ ใช้มาตรฐาน/แนวทางปฏิบัติในการร่วมพัฒนางาน มีความสนใจใฝ่รู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาการตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานและคุณภาพงานที่กำหนด อีกทั้งยังรู้จักพัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ สืบค้น แก้ไข และ/หรือป้องกันปัญหา/ความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์และไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

## ๙.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับผลผลิต (Output) และ/หรือระดับผลลัพธ์ (Outcome)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการ/เครื่องมือ
<p>๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการทำความสะอาดกล้องอย่างถูกวิธี</p> <p>๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำความสะอาดกล้องส่องตรวจเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อจากผู้ป่วยคนหนึ่งไปสู่ผู้ป่วยอีกคนหนึ่ง</p>	<p>๑. สามารถนำวิชาการความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. อัตราการติดเชื้อของผู้ป่วยที่ได้รับการส่องกล้อง</p>	<p>๑. ทำแบบทดสอบวิธีการทำความสะอาดกล้องส่องตรวจ</p> <p>๒. เก็บสถิติอัตราการติดเชื้อของผู้ป่วยที่ได้รับการส่องกล้อง</p>

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	วิธีการ/เครื่องมือ
<p>๑. เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรห้องผ่าตัดและลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับกล้องส่องตรวจ</p> <p>๒. เพิ่มศักยภาพบุคลากรห้องผ่าตัด ในการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ ให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ผู้ป่วยได้รับการบริการที่มีคุณภาพและปลอดภัย</p>	<p>๑. สามารถอธิบายขั้นตอนและแนะนำวิธีการล้างกล้องส่องตรวจที่ถูกต้อง</p> <p>๒. ความคล่องตัวในการทำงานมีวิจรรย์ญาณไหวพริบ มีความกระตือรือร้น</p> <p>๓. อุบัติการณ์การเกิดภาวะแทรกซ้อนจากการติดเชื้อ</p>	<p>๑. แบบทดสอบวิธีการล้างกล้องส่องตรวจ</p> <p>๒. สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. อัตราการติดเชื้อจากการส่องกล้องส่องตรวจ</p>

๙.๑ วิธีการ/เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการสร้างแบบทดสอบ การสังเกตพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และการเก็บสถิติอัตราการติดเชื้อของผู้ป่วยที่ได้รับการส่องกล้อง

**๑๐. ข้อเสนอแนะ**

- พยายามห้องผ่าตัดควรมีการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ
- สร้างแรงจูงใจให้สั่งสมความรู้ใหม่ๆ และเพื่อสำเร็จขององค์กร และเล็งเห็นประโยชน์ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนเองในอนาคต
- การคิดนอกกรอบ หาโอกาสในการทำงานร่วมกับคนเก่งๆ
- ให้การสนับสนุน ชมเชยบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง

## สมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลห้องผ่าตัด

สมรรถนะที่๑ เยี่ยมผู้ป่วยก่อนผ่าตัด สามารถประเมินสภาพผู้ป่วยก่อนผ่าตัด ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนอธิบายขั้นตอนของการผ่าตัด ทีมผ่าตัด สิ่งแวดล้อมภายในห้องผ่าตัด ประมาณเวลาในการผ่าตัดอย่างคร่าวๆ

สมรรถนะที่๒ การจัดลำดับการผ่าตัด มีความสามารถในการจัดลำดับการผ่าตัดตามความเร่งด่วน ชนิดของแผลผ่าตัดและการแพร่กระจายของเชื้อโรค

สมรรถนะที่๓ การเตรียมอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่ใช้ในการผ่าตัด มีความสามารถในการเตรียมอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ในการผ่าตัดแต่ละชนิด

สมรรถนะที่๔ การเตรียมผู้ป่วยก่อนผ่าตัด มีความสามารถในการเตรียมผู้ป่วยก่อนผ่าตัดทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนการระบุตัวผู้ป่วย การเซ็นใบยินยอมผ่าตัด การจัดทำผู้ป่วย

สมรรถนะที่๕ การช่วยแพทย์ในการผ่าตัด มีความสามารถในการช่วยแพทย์ในการทำหัตถการ มีไหวพริบ ปฏิภาณ การตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่๖ การส่งเครื่องมือผ่าตัด มีความสามารถในการเตรียมและเลือกใช้อุปกรณ์ในการผ่าตัดได้อย่างรวดเร็วตามขั้นตอนของการผ่าตัด

สมรรถนะที่๗ การอำนวยความสะดวกผ่าตัด มีความสามารถในการประสานงาน ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกขณะผ่าตัดแก่ทีมผ่าตัด ตลอดจนให้ข้อมูลแก่ผู้ป่วยและญาติขณะผ่าตัด และเก็บส่งตรวจ

สมรรถนะที่๘ การพยาบาลผู้รับบริการผ่าตัดที่อยู่ในภาวะวิกฤต/ฉุกเฉิน สามารถประเมินสภาพผู้ป่วยวิกฤตและให้การดูแลช่วยเหลือด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่๙ การเตรียมจำหน่ายผู้ป่วยก่อนออกจากห้องผ่าตัด สามารถประเมินสภาพผู้ป่วยหลังผ่าตัด และให้การเตรียมความพร้อมของผู้ป่วย ตลอดจนการเคลื่อนย้ายออกจากห้องผ่าตัด

สมรรถนะที่๑๐ การเยี่ยมผู้ป่วยหลังผ่าตัดสามารถประเมินสภาพผู้ป่วยหลังผ่าตัด ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนภาวะแทรกซ้อนหลังผ่าตัด รวมถึงการสอนและให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวหลังผ่าตัด

สมรรถนะที่ ๑๑ การบริหารอุปกรณ์การแพทย์ เวชภัณฑ์ที่ใช้ในการผ่าตัด มีความรู้ความสามารถในการเตรียม การใช้ การบำรุงรักษาอุปกรณ์การแพทย์ เวชภัณฑ์ ให้พร้อมใช้เพียงพอ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คุ่มทุน

สมรรถนะที่ ๑๒ ความรู้เรื่องเทคนิคเฉพาะในการบริการผ่าตัด มีความรู้ ความสามารถเรื่องเทคนิค การทำความสะอาดบริเวณที่จะทำผ่าตัด การล้างมือแบบ surgical hand washing การสวมและถอดเสื้อคลุมผ่าตัด การเตรียมเครื่องมือบนโต๊ะเครื่องมือ

สมรรถนะที่ ๑๓ การบันทึกข้อมูล สามารถบันทึกข้อมูลทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ชัดเจน เพื่อเป็นข้อมูลในการรักษาพยาบาล ส่งต่อและเป็นหลักฐานทางกฎหมาย