สรุปรายงานการอบรม
หลักสูตร HA 401 : การเยี่ยมสำรวจภายในและการสร้างโค้ช
เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รุ่นที่ ๒
ระหว่างวันที่ ๑๒ – ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕
รูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom

.....

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ชื่อ-สกุล นางสาวจินตนันท์ จังศิริพรปกรณ์
อายุ ๓๕ ปี
การศึกษา แพทยศาสตร์บัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ ๑
ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อายุรกรรมต่อมไร้ท่อและเมตะบอลิสม
ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการ
หน้าที่รับผิดชอบ ตรวจรักษาผู้ป่วยแผนกอายุรกรรม, ศูนย์เบาหวานและเมตาบอลิก
จัดการสอน ดำเนินการสอน และประเมินผลนักศึกษาแพทย์

๑.๒ ชื่อ-สกุล นางสาววิริยา นิลประภา
อายุ ๓๘ ปี
การศึกษา แพทยศาสตรบัณฑิต
ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กุมารแพทย์โรคระบบหายใจ
ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการ
หน้าที่ความรับผิดชอบ ตรวจรักษาผู้ป่วยแผนกกุมารเวชกรรม, ICU กุมารเวชกรรม
จัดการสอน ดำเนินการสอน และประเมินผลนักศึกษาแพทย์

๑.๓ ชื่อ-สกุล นางสาวฉบาไพร ทองหล่อ
อายุ ๔๔ ปี
การศึกษา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน
การพยาบาลเฉพาะทางโรคหลอดเลือดสมอง
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
หน้าที่ความรับผิดชอบ หัวหน้าหอบำบัดผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองและสมองเสื่อม การพยาบาลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ผู้จัดการรายกรณี ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง

๑.๔ ชื่อ-สกุล นางสาวนภา ทวียรรยงกุล
อายุ ๔๙ ปี
การศึกษา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
เจ้าหน้าที่ตรวจการนอนหลับระดับพื้นฐาน
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
หน้าที่ความรับผิดชอบ หัวหน้าหอผู้ป่วยพิเศษ ๑๖ ให้การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุทางด้านศัลยกรรม อายุรกรรม หูตาคอจมูก ผู้ป่วยติดเชื้อทางเดินหายใจและโรคอุบัติใหม่ และตรวจการนอนหลับ

๑.๕ ชื่อเรื่อง หลักสูตร HA ๔๐๑ : การเยี่ยมสำรวจภายในและการสร้างโค้ช เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

เพื่อ ☐ ศึกษา ☑ ฝึกอบรม ☐ ประชุม ☐ ดูงาน ☐ สัมมนา ☐ ปฏิบัติงานวิจัย

งบประมาณ ☑ เงินงบประมาณกรุงเทพมหานคร ☐ เงินบำรุงโรงพยาบาล ☐ ทุนส่วนตัว

จำนวนเงิน เป็นเงินคนละ ๔,๕๐๐.- บาท (สี่พันห้าร้อยบาทถ้วน) รวมเป็นเงิน ๑๘,๐๐๐.- บาท (หนึ่งหมื่นแปดพันบาทถ้วน)

วัน เดือน ปี ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕

สถานที่ ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom

คุณวุฒิ/วุฒิบัตรที่ได้รับ -

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลที่ได้รับจากการอบรม

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจแนวคิด และทักษะการเยี่ยมสำรวจภายใน เพื่อกระตุ้นการพัฒนาคุณภาพ

๒.๑.๒ วิเคราะห์แบบประเมินตนเอง จับประเด็นสำคัญ และวางแผนการเยี่ยมสำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๓ ใช้ทักษะการตามรอย เพื่อเยี่ยมสำรวจหน่วยงาน ทั้งหน่วยงานทางคลินิกและหน่วยงานสนับสนุนบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๔ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาล เพื่อสื่อสารข้อมูล และกระตุ้นให้คณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการพัฒนาคุณภาพตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๕ เยี่ยมสำรวจหน่วยงาน สรุปประเด็นสำคัญ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาได้

๒.๒ เนื้อหาโดยย่อ

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพ ๓C -PDSA และการใช้หลักการตามรอย Risk-Based Thinking

๑. HAเป็นกลไกการเรียนรู้ในการประเมินตนเองเพื่อการพัฒนาคุณภาพในการบริการ

๒. การประเมินตนเองเพื่อตอบคำถามในหลัก ๓C (Concept, Context, Criteria) ทำเพื่อเป้าหมายอะไร ใช้กระบวนการ PDSA/ DALI หรือไม่ ได้ขยายผล (Spread) หรือไม่ เกิดการเรียนรู้อะไร มีเกณฑ์การให้คะแนนประเมิน ๑ - ๕

๓. คุณค่าของการบริการ ต้องดูว่ามีประโยชน์ต่อผู้อื่น มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ หรือดูคน ดูไข้ ดูคุ้ม

๔. การพัฒนาทั้งองค์กร ต้องพัฒนาพื้นที่ทั้ง ๔ วง ได้แก่ องค์กร ทุกระบบงาน ทุกหน่วยงาน และผู้ป่วยทุกกลุ่มมาสู่การปฏิบัติ

๕. Risk based thinking คือ การจัดการความเสี่ยงและโอกาสในอนาคต เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของโรงพยาบาลได้ตรงประเด็น และเพื่อเป็นหลักประกันความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

แนวคิดและทักษะการโค้ช

๑. Coaching เป็นวิธีการที่ใช้ดึงศักยภาพของทีมงาน พัฒนาความสามารถของทีมในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร ได้เรียนรู้ ได้ผลงานที่ดีขึ้น ได้พัฒนาและทำงานร่วมกัน

๒. Appreciative inquiry (AI) เป็นกระบวนการที่ขับเคลื่อนโดยการสำรวจและค้นหา ตั้งคำถามในเชิงบวก เน้นการให้คุณค่า การรับรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้สึกมุมมองเพื่อดึงเรื่องราวอันเป็นความสำเร็จ ต่อจากนั้นจึงต่อยอดความสำเร็จให้มากขึ้นไปอีก ประกอบด้วย ๔D

๑.๑ การค้นหา (Discovering) ค้นหามุมมองที่ทำให้เกิดภาพของความสำเร็จ

๑.๒ การสร้างฝัน (Dream) มองความสำเร็จในอนาคตที่เป็นไปได้

๑.๓ การออกแบบ (Design) ออกแบบ/วางแผนการทำงานที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมาย

๑.๔ การสร้างแผนงาน (Destiny or Deliver) สร้างกิจกรรมตามแผนงานที่ได้ออกแบบ และการปฏิบัติตามแผน

ข้อคิดสำหรับ Coach มีดังนี้ ใช้วิธีการเชิงบวก รักษาความลับ ให้เกียรติหน่วยงาน เชื่อมั่นในความตั้งใจที่จะทำดีของหน่วยงาน ใช้มาตรฐานโรงพยาบาลเป็นหลักในการกระตุ้นการพัฒนา ให้ความสำคัญกับภาพรวมของระบบคุณภาพ กระตุ้นการเรียนรู้ Adult- Adult Learning นำสู่ Adult-Adult relationship*

การวิเคราะห์ Hospital Profile

๑. Hospital profile คือ เครื่องมือที่ใช้สรุปข้อมูลสำคัญของโรงพยาบาลโดยย่อ

๒. ความสำคัญของ Hospital profile (HP)

- ทำให้เห็นบริบทที่เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กร
- ทำให้เห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลสำคัญในแนวดิ่ง จาก Strategic advantages, Strategic challenges, Strategic opportunities, เชื่อมต่อไปยัง Objective และ Mission (การบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจ)
- ทำให้เห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลสำคัญในแนวนอน เช่นความสัมพันธ์ในเรื่องระบบงานจาก resources ไปยัง work process
- Core competency (สมรรถนะหลักขององค์กร) เป็นส่วนสำคัญที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของทรัพยากรและการบรรลุพันธกิจ

การวิเคราะห์ Service profile เพื่อการวางแผน Coach

๑. เรียนรู้การวิเคราะห์ Service profile ซึ่งเป็นเครื่องมือให้ทำความเข้าใจหน้าที่สำคัญของหน่วยงาน ให้เห็นประเด็นสำคัญ โอกาสพัฒนา และใช้ติดตามความก้าวหน้าและหาความสัมพันธ์สอดคล้องกับกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ของ โรงพยาบาล

๒. การตามหา ๓P ในหน่วยงาน โดยดูเป้าหมายที่สอดคล้อง ๓C มีตัวชี้วัดที่สอดคล้องเป้าหมาย ใช้ประโยชน์จากตัวชี้วัด ให้ครบทุกมิติคุณภาพการนำ CQI ของหน่วยงานมาเรียนรู้ต่อยอดการใช้ Process management

๓. ตามหาความเสี่ยงในแต่ละ Process เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการ CQI ให้เกิดการพัฒนาตาม DALI

๔. Workshop เรียนรู้ทักษะการโค้ชหน่วยงาน การตั้งคำถาม การช่วยให้หน่วยงานเชื่อมโยงวิเคราะห์ข้อมูลได้

ตามรอย ๒P-Safety และ Risk management

๑. สิ่งสำคัญในการตามรอยให้นึกถึงวงกลม ๔ วงขององค์กร ระบบงาน หน่วยงาน และกลุ่มผู้ป่วย ซึ่งการนำแนวคิด Total มาปฏิบัติ

๒. การวางแผนตามรอยใช้หลักการของ ๕P (Purpose, Process, Performance + Pathway, และ Preparedness)

๓. วางแผนตามรอยโดยเริ่มที่

- เป้าหมายของหน่วยงาน มาตรฐานของงาน /ของแต่ละโรค
- เส้นทางที่ใช้ตามรอย
- ในช่วงปกติและผิดปกติ
- การเตรียมความพร้อมในภาวะผิดปกติเช่นกลุ่มผู้ป่วย ช่วงเวลา สิ่งแวดล้อมที่ไม่พร้อมกัน

๔. แนวทางตามรอยเพื่อให้เห็นของจริงให้คิดถึง

เป้าหมาย มาตรฐาน /บุคคลผู้วางแผน ผู้ปฏิบัติ ผู้รับผลงาน อุปกรณ์สิ่งของที่เกี่ยว /ประเด็นสำคัญของแต่ละจุด เป้าหมาย คุณภาพ ความเสี่ยง การเชื่อมแต่ละขั้นตอน แต่ละหน่วยบริการ/ วิธีการที่จะรับรู้ข้อมูลเช่น สังเกต สัมภาษณ์ ศึกษาข้อมูล เวชระเบียน บอกเล่า/ ระบบที่เกี่ยวข้อง

๕. การตามรอย Safety & Risk Management เริ่มที่ Risk Profile ของหน่วย ระดับ E ขึ้นไป ได้รับการทำ RCA, ระดับต่ำกว่า E แต่มีแนวโน้มสูงขึ้นให้ทำ RCA ภาพรวม เพื่อไปปรับกระบวนการป้องกัน หรือถ้าไม่เพิ่มอาจมาดูว่า อะไรที่หน่วยงานยังไม่ได้ปฏิบัติ หรือปฏิบัติไม่ได้ อะไรที่ทำได้ดีและพัฒนาให้ดีขึ้น

๖. การตามรอย ๒P – Safety (Patient & Personnel Safety Tracer)

- พิจารณา SIMPLE ที่เหมาะสมกับหน่วยงาน
- ให้เล่าสิ่งที่ปฏิบัติจริง มีการใช้ Evidence-based มีการปรับปรุงอย่างไร
- เล่าระบบการติดตามกำกับ ติดตามตัวชี้วัดและผลลัพธ์
- พิจารณาช่องโหว่ต่าง ๆ
- มีคู่มือปฏิบัติรองรับหรือไม่

การตามรอย (Tracer) แบ่งได้ดังนี้

๑. ตามรอยมาตรฐาน

๒. ตามรอยการดูแลผู้ป่วย

๓. ตามรอยคุณภาพแต่ละหน่วยงาน

การวางแผนตามรอย

Purpose	เป้าหมายของหน่วยงาน/ แต่ละโรค/ มาตรฐาน
Pathway	สิ่งที่จะใช้/ เส้นทางที่จะตามรอย
Process-Normal	การทำงานในยามปกติ/ การสื่อสาร/ ส่งมอบ
Preparedness	การเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ปกติ
Performance-Learning	เรียนรู้ภาพรวมจากการประเมิน/ ปรับปรุง

กระบวนการบริหารความเสี่ยง

Risk Identification

Risk Analysis

Risk Treatment

Risk Monitor & Review

การใช้ Scoring Guideline ๒๐๑๙ เพื่อกระตุ้นให้มีการยกระดับการพัฒนา

- เป็นเครื่องมือเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของโรงพยาบาล
- เป้าหมายสำคัญของการให้คะแนนนั้น คือให้ทราบถึงทิศทางการพัฒนาข้างหน้า

แนวทางการใช้

- ใช้ประเมินการปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายของหน่วยงาน
- การตัดสินใจต้องอาศัยการมองในภาพรวม และใช้ดุลพินิจร่วมกัน

Performance assessment and learning : Rapid Assessment

What : การรับเสียงสะท้อนจากการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุง input and process

Why : ทำให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองความต้องการของผู้รับผลงาน

How : การตามรอยและการสังเกต เพื่อรับรู้การปฏิบัติที่ดีและโอกาสพัฒนา

- ใช้ตัววัด/ข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้
- รับฟังเสียงสะท้อน จากผู้ป่วย/ผู้รับผลงาน ผู้มีส่วนได้เสีย, จากคนทำงาน
- การทบทวน : ทำ Rapid assessment สุ่มสอบถามตัวอย่างผู้เกี่ยวข้องจำนวนพอเหมาะ เน้นการได้ข้อมูลที่นำมาใช้ประโยชน์ได้

: ใคร่ครวญการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับทีมงาน (Self transformation) และระบบงาน (New intervention built into the system)

- การตามรอย : ชวนคุยในความสำเร็จ และความภาคภูมิใจที่หน้างาน

: ถามหาสิ่งที่อยากพัฒนาเพิ่มเติม

: ติดตามประเด็นที่ต้องการตามรอย วางแผนว่าจะสังเกตอะไร สัมภาษณ์ใคร/เรื่องอะไร ดูบันทึก/ข้อมูลอะไร

: ดูการเชื่อมต่อระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ

: ศึกษาการเตรียมพร้อมรับมือ กับปัญหา/สถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน, กับทางเลือกที่ต้องตัดสินใจ

- การใช้ตัวชี้วัด/ข้อมูล : ข้อมูลที่ทีมเก็บรวบรวมไว้แล้ว นำมาวิเคราะห์ จัดทำ Control chart และตั้งคำถามเพื่อการเรียนรู้

: In-process measures/Indicators ทบทวนว่า มีการใช้ประโยชน์ในการประกันคุณภาพงานประจำวันอย่างไร, ทบทวนว่าควรมีการ Monitor อะไรเพิ่มเติม

: Outcome measures/Indicators ทบทวนว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ เพราะอะไร เห็นโอกาสพัฒนาอะไร, เทียบเคียงกับองค์กรอื่น (ถ้าเป็นไปได้)

: ทบทวนว่าควรมีตัวชี้วัดอะไรเพิ่มเติม พิจารณาจาก Diver diagram และมิติคุณภาพต่าง ๆ

- การรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้รับผลงาน

: วิธีการ เป็นเงาตามตัวติดตามสังเกต (Shadowing), ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก, จัดทำ Customer journey map, เชิญผู้รับผลงานมาร่วมวงสนทนากลุ่ม

: สิ่งที่พึงตระหนัก ถ้าต้องการรับฟังข้อมูลให้ได้มาก ให้หลีกเลี่ยงการอธิบายหรือชี้แจง

Rapid Assessment

- เป้าหมายคือประเมินเพื่อหาโอกาสพัฒนา มุ่งได้ข้อมูลที่เอาไปใช้ประโยชน์ได้ในเวลาอันสั้น
- ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนว่าต้องการประเมินในประเด็นอะไร จะเอาไปใช้ประโยชน์อะไร
- สุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดเท่าที่ได้ข้อมูลที่ต้องการ ในด้านโอกาสพัฒนา ถ้าถามแล้วไม่ได้ข้อมูลที่แตกต่างไปจากที่มีอยู่ก็หยุดได้, ในด้านผลลัพธ์ที่ดี อาจต้องการข้อมูลมากกว่าเพื่อยืนยัน
- ใช้คำถามน้อยข้อ ตรงประเด็น ใช้หลัก Empathize ผสมผสานทั้งปรนัยและอัตนัย เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

Process Management

Purpose & Driver -> Process design

- What : การระบุขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อใช้สื่อสารและติดตาม
- Why : ทำให้มีการปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา และมีผลลัพธ์ที่คาดหวังได้
- How : ระบุกระบวนการสำคัญ (Key process) อย่างน้อยควรใช้ Top down flowchart ร่วมกับตาราง : คิดถึงลำดับขั้นที่ต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย, คิดย้อนกลับไปถึงการเตรียมข้อมูล และการเตรียมผู้คน, คิดถึงการมี Feedback loop เพื่อสะท้อนข้อมูลกลับ

: กำหนด Process requirement (สิ่งที่คาดหวังจากกระบวนการ) จากการวิเคราะห์ NEWS (N=ความต้องการของผู้รับผลงาน, E=ข้อมูลหลักฐานทางวิชาการ, W= ความสูญเปล่า, S=ความปลอดภัย/ความเสี่ยง)

: กำหนดตัววัดของกระบวนการ (ถ้าสมควร)

: ออกแบบกระบวนการ

: จัดทำคู่มือปฏิบัติ

ส่วนที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากมีการปรับรูปแบบการเรียนเป็น Online เนื่องด้วยสถานการณ์ Covid-๑๙ ทำให้การเรียนการสอนโดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม และมีการจำลองสถานการณ์ให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ทดลองตรวจเยี่ยมไม่สามารถทำได้ จึงทำให้ขาดทักษะในส่วนนี้

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับนำมาพัฒนางานระบบพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานที่รับผิดชอบ นำมาปรับใช้ในการตรวจเยี่ยมหน่วยงานภายในโรงพยาบาล

ลงชื่อ .....ผู้รายงาน
(นางสาววิริยา นิลประภา)
นายแพทย์ชำนาญการ

ลงชื่อ .....ผู้รายงาน
(นางสาวจินตนันท์ จังศิริพรปกรณ์)
นายแพทย์ชำนาญการ

ลงชื่อ .....ผู้รายงาน
(นางสาวฉบาไพร ทองหล่อ)
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ลงชื่อ .....ผู้รายงาน
(นางสาวนภา ทวียรรยงกุล)
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

ขอให้นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาหน่วยงาน และโรงพยาบาลตากสิน

ลงชื่อ.....

(นายขจร อินทรบุหรั่น)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตากสิน

แบบรายงานผลการฝึกอบรมฯ ในประเทศ ในหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด

ตามหนังสืออนุมัติที่ กท ๐๔๐๑/๙๐๐ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
ข้าพเจ้า (ชื่อ – สกุล) นางสาววิริยา นามสกุล นิลประภา
ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการ สังกัด ~~งาน~~/ฝ่าย/~~โรงเรียน~~ กลุ่มงานกุมารเวชกรรม
กอง โรงพยาบาลตากสิน สำนัก/~~สำนักงานเขต~~ สำนักการแพทย์
ได้รับอนุมัติให้ไป (ฝึกอบรม/~~ประชุม/ดูงาน/ปฏิบัติการวิจัย~~) ในประเทศ หลักสูตร
HA ๔๐๑ : การเยี่ยมสำรวจภายในและการสร้างโค้ชเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รุ่นที่ ๒
ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕ ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom
เบิกค่าใช้จ่ายเป็นเงินทั้งสิ้น ๔,๕๐๐.- บาท (สี่พันห้าร้อยบาทถ้วน)

ขณะนี้ได้เสร็จสิ้นการฝึกอบรมฯ แล้ว จึงขอรายงานผลการฝึกอบรมฯ ในหัวข้อต่อไปนี้

๑. เนื้อหา ความรู้ ทักษะ ที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมฯ
๒. การนำมาใช้ประโยชน์ในงานของหน่วยงาน/ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางาน
๓. ความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมฯ ดังกล่าว (เช่น เนื้อหา/ความคุ้มค่า/วิทยากร/การจัดหลักสูตร เป็นต้น)

(กรุณาแนบเอกสารที่มีเนื้อหาครบถ้วนตามหัวข้อข้างต้น)

ลงชื่อ ..... ผู้รายงาน
(นางสาววิริยา นิลประภา)
นายแพทย์ชำนาญการ

แบบรายงานผลการฝึกอบรมฯ ในประเทศ ในหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด

ตามหนังสืออนุมัติที่ กท ๐๔๐๑/๙๐๐ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
ข้าพเจ้า (ชื่อ – สกุล) นางสาวจินตนันท์ นามสกุล จังศิริพรปกรณ์
ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการ สังกัด ~~งาน~~/ฝ่าย/~~โรงเรียน~~ กลุ่มงานอายุรกรรม
กอง โรงพยาบาลตากสิน สำนัก/~~สำนักงานเขต~~ สำนักการแพทย์
ได้รับอนุมัติให้ไป (ฝึกอบรม/~~ประชุม/ดูงาน/ปฏิบัติการวิจัย~~) ในประเทศ หลักสูตร
HA ๔๐๑ : การเยี่ยมสำรวจภายในและการสร้างโค้ชเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รุ่นที่ ๒
ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕ ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom
เบิกค่าใช้จ่ายเป็นเงินทั้งสิ้น ๔,๕๐๐.- บาท (สี่พันห้าร้อยบาทถ้วน)

ขณะนี้ได้เสร็จสิ้นการฝึกอบรมฯ แล้ว จึงขอรายงานผลการฝึกอบรมฯ ในหัวข้อต่อไปนี้

๑. เนื้อหา ความรู้ ทักษะ ที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมฯ
๒. การนำมาใช้ประโยชน์ในงานของหน่วยงาน/ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางาน
๓. ความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมฯ ดังกล่าว (เช่น เนื้อหา/ความคุ้มค่า/วิทยากร/การจัดหลักสูตร เป็นต้น)

(กรุณาแนบเอกสารที่มีเนื้อหาครบถ้วนตามหัวข้อข้างต้น)

ลงชื่อ ..... ผู้รายงาน
(นางสาวจินตนันท์ จังศิริพรปกรณ์)
นายแพทย์ชำนาญการ

<u>แบบรายงานผลการฝึกอบรมฯ ในประเทศ ในหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด</u>

ตามหนังสืออนุมัติที่ กท ๐๔๐๑/๙๐๐ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
ข้าพเจ้า (ชื่อ – สกุล) นางสาวฉบาไพร นามสกุล ทองหล่อ
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ สังกัด ~~งาน~~/ฝ่าย/~~โรงเรียน~~ ฝ่ายการพยาบาล
กอง โรงพยาบาลตากสิน สำนัก/~~สำนักงานเขต~~ สำนักการแพทย์
ได้รับอนุมัติให้ไป (ฝึกอบรม/~~ประชุม/ดูงาน/ปฏิบัติการวิจัย~~) ในประเทศ หลักสูตร
HA ๔๐๑ : การเยี่ยมสำรวจภายในและการสร้างโค้ชเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รุ่นที่ ๒
ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕ ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom
เบิกค่าใช้จ่ายเป็นเงินทั้งสิ้น ๔,๕๐๐.- บาท (สี่พันห้าร้อยบาทถ้วน)

ขณะนี้ได้เสร็จสิ้นการฝึกอบรมฯ แล้ว จึงขอรายงานผลการฝึกอบรมฯ ในหัวข้อต่อไปนี้

๑. เนื้อหา ความรู้ ทักษะ ที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมฯ
๒. การนำมาใช้ประโยชน์ในงานของหน่วยงาน/ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางาน
๓. ความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมฯ ดังกล่าว (เช่น เนื้อหา/ความคุ้มค่า/วิทยากร/การจัดหลักสูตร เป็นต้น)

(กรุณาแนบเอกสารที่มีเนื้อหาครบถ้วนตามหัวข้อข้างต้น)

ลงชื่อ ..... ผู้รายงาน
(นางสาวฉบาไพร ทองหล่อ)
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

<u>แบบรายงานผลการฝึกอบรมฯ ในประเทศ ในหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด</u>

ตามหนังสืออนุมัติที่ กท ๐๔๐๑/๙๐๐ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
ข้าพเจ้า (ชื่อ – สกุล) นางสาวนภา นามสกุล ทวียรรยงกุล
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ สังกัด ~~งาน~~/ฝ่าย/~~โรงเรียน~~ ฝ่ายการพยาบาล
กอง โรงพยาบาลตากสิน สำนัก/~~สำนักงานเขต~~ สำนักการแพทย์
ได้รับอนุมัติให้ไป (ฝึกอบรม/~~ประชุม/ดูงาน/ปฏิบัติการวิจัย~~) ในประเทศ หลักสูตร
HA ๔๐๑ : การเยี่ยมสำรวจภายในและการสร้างโค้ชเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รุ่นที่ ๒
ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕ ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom
เบิกค่าใช้จ่ายเป็นเงินทั้งสิ้น ๔,๕๐๐.- บาท (สี่พันห้าร้อยบาทถ้วน)

ขณะนี้ได้เสร็จสิ้นการฝึกอบรมฯ แล้ว จึงขอรายงานผลการฝึกอบรมฯ ในหัวข้อต่อไปนี้

๑. เนื้อหา ความรู้ ทักษะ ที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมฯ
๒. การนำมาใช้ประโยชน์ในงานของหน่วยงาน/ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางาน
๓. ความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมฯ ดังกล่าว (เช่น เนื้อหา/ความคุ้มค่า/วิทยากร/การจัดหลักสูตร เป็นต้น)

(กรุณาแนบเอกสารที่มีเนื้อหาครบถ้วนตามหัวข้อข้างต้น)

ลงชื่อ ..... ผู้รายงาน
(นางสาวนภา ทวียรรยงกุล)
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ