

แบบรายงานผลการฝึกอบรมฯ ในประเทศ หลักสูตรที่หน่วยงานนอกเป็นผู้จัด

ตามหนังสืออนุมัติที่ กท ๐๓๐๓/๕๘๒๑ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๗
ซึ่งข้าพเจ้า ชื่อ นางสาวชุลีกร นามสกุล โสอุตร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สังกัด / งาน / ฝ่าย / โรงเรียน ศูนย์วิจัยและแพทยศาสตรศึกษา
กอง สำนักงานระบบบริการทางการแพทย์ สำนัก / สำนักงานเขต สำนักการแพทย์
ได้รับอนุมัติให้ไป (ฝึกอบรม / ประชุม / ดูงาน / ปฏิบัติการวิจัย) ในประเทศ
หลักสูตร การบริหารโรงพยาบาล รุ่นที่ ๕๓
ระหว่างวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ถึง ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗ จัดโดย โรงเรียนการบริหารโรงพยาบาล
ณ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี เบิกค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ๑๘๐,๐๐๐ บาท

ขณะนี้ได้เสร็จสิ้นการอบรมฯ แล้ว จึงขอรายงานผลการอบรมฯ ในหัวข้อต่อไปนี้

๑. เนื้อหา ความรู้ ทักษะ ที่ได้เรียนรู้จากการอบรมฯ
๒. การนำมาใช้ประโยชน์ในงานของหน่วยงาน / ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา
๓. ความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม / ประชุม / ดูงาน / ปฏิบัติการวิจัย ดังกล่าว
เช่น เนื้อหา / ความคุ้มค่า / วิทยากร / การจัดทำหลักสูตร เป็นต้น
(กรุณาแนบเอกสารที่มีเนื้อหาครบถ้วนตามหัวข้อข้างต้น)

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน

(.....(นางสาวชุลีกร โสอุตร).....)

ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและแพทยศาสตรศึกษา

สำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ สำนักการแพทย์

รายงานการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย ในประเทศ และต่างประเทศ
(ระยะสั้นไม่เกิน ๙๐ วัน และ ระยะยาวตั้งแต่ ๙๐ วันขึ้นไป)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- ๑.๑ ชื่อ - นามสกุล: นางสาวชุลีกร โสอุดร.....
อายุ ๔๒ ปี การศึกษา แพทยศาสตรบัณฑิต.....
ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อายุรแพทย์โรกระบบทางเดินหายใจและเวชบำบัดวิกฤต.....
- ๑.๒ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและแพทยศาสตรศึกษา.....
สำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร.....
หน้าที่ความรับผิดชอบ
- สนับสนุนและพัฒนางานเชิงวิชาการ ผลิตบัณฑิตแพทย์ และหลักสูตรวิชาชีพทางการแพทย์.....
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ร่วมกับมหาวิทยาลัยที่มีข้อตกลงในการร่วมผลิตบัณฑิต.....
- สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยในคนของสำนักงานแพทย์และการ.....
ดำเนินงานของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนกรุงเทพมหานคร.....
- ส่งเสริมวิชาการทางการแพทย์ เผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม.....
- ๑.๓ ชื่อเรื่อง / หลักสูตร การบริหารโรงพยาบาล รุ่นที่ ๕๓.....
สาขา.....
เพื่อ ศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย
งบประมาณ เงินงบประมาณกรุงเทพมหานคร เงินบำรุงโรงพยาบาล
 ทุนส่วนตัว
จำนวนเงิน.....๑๘๐,๐๐๐.....บาท
ระหว่างวันที่ ๒๗ พฤษภาคม.....ถึง ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗.....
สถานที่ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี.....
คุณวุฒิ / วุฒิบัตรที่ได้รับ ประกาศนียบัตรผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตร.....
การเผยแพร่รายงานผลการศึกษา / อบรม / ประชุม สัมมนา ผ่านเว็บไซต์สำนักงานแพทย์ และกรุงเทพมหานคร
 อนุญาต ไม่อนุญาต

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลที่ได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย
(โปรดให้ข้อมูลในเชิงวิชาการ)

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางการบริหารที่เป็นเครื่องมือพื้นฐาน และการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ยังไม่ครบถ้วน
๒. เพื่อสามารถนำความรู้ด้านการบริหารที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อสามารถพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในด้านการบริหารโรงพยาบาลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้เชิงบริหาร และเสริมสร้างสัมพันธภาพและเครือข่ายระหว่างนักบริหารโรงพยาบาลของแพทย์หลากหลายวิชาชีพ

๒.๒ เนื้อหา

Effective communication for Leadership

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพถือเป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีประเด็นสำคัญคือผู้นำต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเองจากภายใน โดยสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง การเคารพตนเอง และความรู้สึกรับรู้ถึงประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการแสดงออกภายนอกและความสามารถในการสื่อสาร

องค์ประกอบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ: การสื่อสารที่ดีประกอบด้วย วจนภาษาคือการใช้คำพูดที่เหมาะสม และอวจนภาษาคือภาษากาย น้ำเสียง สีหน้า ท่าทาง และการใช้สายตา ซึ่งการสื่อสารสามารถแสดงออกได้ดังนี้

- การสร้างความน่าเชื่อถือ (Ethos): ผ่านบุคลิกภาพและการวางตัว
- การใช้เหตุผล (Logos): การนำเสนอข้อมูลอย่างมีตรรกะ
- การสร้างอารมณ์ร่วม (Pathos): การเชื่อมโยงกับความรู้สึกของผู้ฟัง
- การเลือกจังหวะเวลาที่เหมาะสม (Kairos): การสื่อสารในช่วงเวลาที่เหมาะสม

รูปแบบการสื่อสาร ผู้นำควรปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยคำนึงถึง:

- การให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์หรือเป้าหมายของงาน
- การสื่อสารแบบทางตรงหรือทางอ้อม
- การใช้บริบทมากหรือน้อย (High Context vs Low Context)

ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล: ผู้นำควรพัฒนาทักษะการสื่อสารแบบยืนยันทิธี (Assertive) ซึ่งเป็นการแสดงออกที่เคารพทั้งตนเองและผู้อื่น หลีกเลี่ยงการสื่อสารแบบก้าวร้าว (Aggressive) หรือยอมจำนน (Passive)

การสร้างบรรยากาศในการสื่อสาร: ผู้นำควรคำนึงถึงบริบทสำคัญ 5 ประการในการสื่อสาร ได้แก่ กายภาพ สังคม จิตวิทยา ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาทักษะการสื่อสาร: ผู้นำควรฝึกฝนทั้งการพูดและการฟังอย่างตั้งใจ รวมถึงการเรียนรู้ที่จะเงียบในบางโอกาส เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างรอบด้าน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กล้าเสี่ยง เข้าใจผู้คน และสื่อสารด้วยปัญญาและหัวใจ โดยให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร

Crisis Communication in Social Media

เน้นเรื่องการสื่อสารในภาวะวิกฤตโดยเฉพาะในยุคโซเชียลมีเดีย อธิบายความหมายของ "วิกฤต" ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดความไม่แน่นอนและความเสียหาย ทำให้เกิดความกลัวและความรู้สึกไม่มั่นคงในบุคคลหรือองค์กร การสื่อสารในภาวะวิกฤตจำเป็นต้องเรียบง่าย ชัดเจน ตรงประเด็น และให้ข้อมูลที่ถูกต้องในเวลาอย่างรวดเร็ว เพราะผู้รับสารมักจะเชื่อข้อมูลแรกที่ได้รับ การสร้างความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การสื่อสารด้วยความจริงใจและแสดงถึงความห่วงใย นอกจากนี้ยังแนะนำการช่วยให้ประชาชนรู้สึกว่ามีอำนาจควบคุมบางอย่างในชีวิตเพื่อลดความกลัวและความวิตกกังวล โดยจะเน้นหลักการสื่อสาร 6 ข้อในภาวะวิกฤต ได้แก่ การสื่อสารอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง น่าเชื่อถือ แสดงความเห็นใจ กระตุ้นการปฏิบัติ และแสดงความเคารพต่อผู้รับสาร

แนวทางในการจัดการสื่อสารในภาวะวิกฤต

1. ระบุปัญหา
2. กำหนดกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสื่อสาร
4. เลือกใช้กลยุทธ์การสื่อสารที่เหมาะสม

- กลุ่มปฏิเสธ > การโจมตีผู้กล่าวหา การปฏิเสธ แพะรับบาป
- กลุ่มลดความสำคัญ > การแก้ตัว การให้เหตุผล
- กลุ่มบุรณะ > การขอโทษ การชดเชย
- กลุ่มเสริม > การเตือนความจำ การชื่นชม การตกเป็นเหยื่อ

5. ออกแบบข้อความและสื่อที่จะใช้สื่อสาร

6. เลือกใช้ช่องทางและวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม

EQ กับผู้บริหาร

EQ : ความสามารถของบุคคลที่ตระหนักรู้ทางอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดของตนและผู้อื่นสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ได้ อย่างเหมาะสม สามารถให้กำลังใจในการเผชิญปัญหาและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและความสำเร็จ

PERMA MODEL สูตรสร้างความสุขในชีวิต 1. Positive Emotion 2. Engagement 3. Relationship 4. Meaning 5. Accomplish

คนที่มี EQ สูง

1. เข้าใจตนเอง : รู้เท่าทันอารมณ์ รู้จักจุดเด่น จุดด้อย มีการควบคุมจัดการอารมณ์ มีเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว
2. เข้าใจผู้อื่น : เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงอารมณ์ต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม
3. แก้ไขข้อขัดแย้ง : จัดความเครียดอุปสรรคต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Agile and Change Management

การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโรงพยาบาลด้วยแนวคิดแบบ Agile เน้นการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในระบบสุขภาพที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย เช่น การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น นำเสนอโมเดลต่างๆ เช่น Lewin, Moore, และ Kotter เพื่อใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับโลก ตัวอย่างแนวความคิดของ Kotter 8 steps change มีรายละเอียดดังนี้

1. Create urgency
2. Create a coalition
3. Develop a vision and strategy
4. Communicate the vision
5. Empower action
6. Get quick wins
7. Leverage win to drive change
8. Embed in culture

คุณภาพสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล

เน้นความสำคัญของการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในโรงพยาบาล ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์ หัวข้อสำคัญที่กล่าวถึงรวมถึงกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยอ้างอิงประสบการณ์จากโรงพยาบาลรามาธิบดีในการปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยและคุณภาพของสิ่งแวดล้อม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เช่น การระบายอากาศ การควบคุมคุณภาพอากาศ และการป้องกันการสะสมของเชื้อโรคและสารพิษ มีกฎหมายและนโยบายที่ระบุหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในการดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงการควบคุมความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงาน เช่น การสัมผัสสารเคมีหรือมลพิษทางอากาศ นอกจากนี้ยังเน้นถึงกระบวนการในการตรวจสอบและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การตรวจวัดคุณภาพอากาศ การป้องกันอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน และการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด

โดยสรุป การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลมีเป้าหมายเพื่อป้องกันอันตรายต่อสุขภาพของผู้ป่วยและบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีคุณภาพสูง

Logistic in healthcare

การจัดการระบบโลจิสติกส์ในโรงพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการและความพึงพอใจของผู้ป่วย จึงเน้นย้ำถึงความสำคัญของการวางแผนและปรับปรุงกระบวนการทำงานในโรงพยาบาล โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้:

1. การจัดการระบบโลจิสติกส์ในโรงพยาบาลครอบคลุมทั้งการจัดการผู้ป่วย การบริหารยา การจัดการห้องปฏิบัติการ และการจัดการขยะ
2. การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดระยะเวลาารอคอยของผู้ป่วย ป้องกันความแออัด และเพิ่มความปลอดภัย

3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการสื่อสารและการจัดการข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนอัตราค่าสิ่งและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม
5. การมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบริการและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ป่วย

การปรับปรุงระบบโลจิสติกส์ในโรงพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยการวางแผนอย่างรอบคอบ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์โดยรวม

Financial and Accounting Analysis in Hospitals

โครงสร้างงบการเงินของโรงพยาบาล การวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน เช่น รายรับจากการรักษาพยาบาล การจัดการต้นทุน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ยา เวชภัณฑ์ และสินทรัพย์คงเหลือ นอกจากนี้ยังมีการจัดการหนี้สินและการบริหารต้นทุนในระดับต่างๆ รวมถึงการวิเคราะห์ผลกระทบจากการบริหารจัดการหนี้และสินทรัพย์ของโรงพยาบาลอย่างละเอียด รวมถึงการวิเคราะห์งบกำไรขาดทุน และกระแสเงินสด ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจสถานะทางการเงินขององค์กรได้ดีขึ้น โครงสร้างการบัญชีพื้นฐาน เนื้อหาพูดถึงแนวคิดพื้นฐานทางบัญชี การจัดทำงบการเงินเบื้องต้น รวมถึงสมการบัญชี (Accounting Equation) ที่แสดงความสมดุลระหว่างสินทรัพย์ หนี้สิน และส่วนของผู้ถือหุ้น โดยเน้นไปที่การวิเคราะห์การเงินขององค์กรผ่านงบฐานะการเงิน (Statement of Financial Position) และงบกำไรขาดทุน (Statement of Income) อีกทั้งยังมีตัวอย่างการประยุกต์ใช้หลักการบัญชีในการจัดทำรายงานทางการเงิน รวมถึงการรับรู้รายได้และค่าใช้จ่ายตามหลักเกณฑ์สิทธิและคงค้าง (Accrual Basis) ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ในการบันทึกข้อมูลที่น่าเชื่อถือและสะท้อนถึงสถานะทางการเงินที่แท้จริงขององค์กร

การจัดการบัญชีและการเงินโรงพยาบาล

อธิบายเกี่ยวกับโครงสร้างงบการเงินของโรงพยาบาลที่ครอบคลุมสินทรัพย์หมุนเวียน เช่น เงินสด เงินฝากธนาคาร และลูกหนี้การค้า รวมถึงสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน เช่น ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีการพูดถึงหนี้สินหมุนเวียนและไม่หมุนเวียน เช่น หนี้สินทางการค้าและหนี้สินระยะยาว รวมถึงแหล่งรายได้หลักของโรงพยาบาล เช่น รายได้จากการรักษาพยาบาลและการบริจาค มีการบริหารการเงินของโรงพยาบาลในเชิงลึก ทั้งในแง่ของรายได้จากกิจกรรมสุขภาพและการควบคุมต้นทุนทางการเงิน

การตรวจสอบภายในโรงพยาบาล

เน้นไปที่กระบวนการตรวจสอบภายในโรงพยาบาล ซึ่งมีการพูดถึงปัญหาที่พบในการบันทึกบัญชี เช่น การบันทึกรายการยาและเวชภัณฑ์ที่ไม่ครบถ้วน การบันทึกค่ารักษาพยาบาลที่สูงเกินจริง รวมถึงปัญหาการบันทึกสินทรัพย์ เช่น สินทรัพย์ที่ได้รับบริจาคแต่ไม่ได้นำมาบันทึกบัญชี ซึ่งส่งผลต่อการรายงานงบการเงินในภาพรวมของโรงพยาบาล ปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดความผิดพลาดในงบกำไรขาดทุน และอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงบประมาณในโรงพยาบาล

การวิเคราะห์ต้นทุนในโรงพยาบาล

กล่าวถึงการวิเคราะห์ต้นทุนในโรงพยาบาล ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการแพทย์ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุเวชภัณฑ์ และค่าเสื่อมราคา นอกจากนี้ยังมีการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยบริการ เช่น ต้นทุนการตรวจรักษาผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน รวมถึงการวิเคราะห์กำไรและต้นทุนที่เกิดขึ้นในแต่ละหน่วยงานบริการในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพของโรงพยาบาลและการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

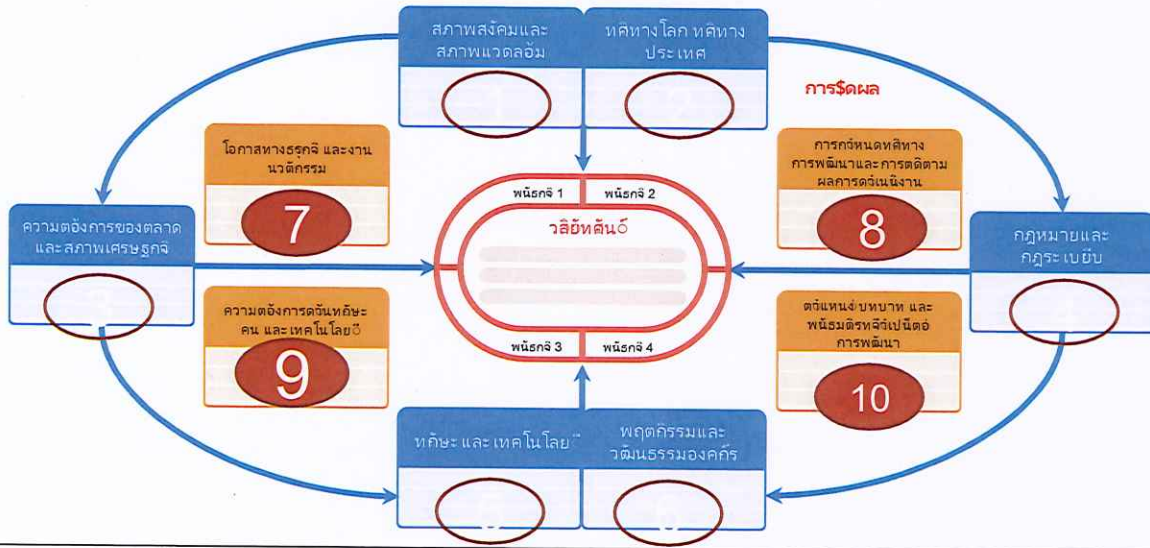
Digital Ecosystem

แนวคิดและเครื่องมือสำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล โดยเน้นที่ 3 เครื่องมือหลัก ได้แก่:

- **Vision Builder** - เครื่องมือวิเคราะห์บริบทแวดล้อมและออกแบบงานสำคัญในแต่ละด้านขององค์กร ช่วยให้เข้าใจสภาพแวดล้อม ทิศทาง และความต้องการขององค์กรได้อย่างครอบคลุม
- **Enterprise Blueprint** - แผนผังแสดงองค์ประกอบการทำงานขององค์กรในหน้าเดียว ทำให้เห็นภาพรวมของระบบธุรกิจ ความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนงาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
- **Design & Track Worksheet** - เครื่องมือแสดงรายละเอียดวิธีการวิเคราะห์และติดตามการทำงานให้บรรลุภารกิจ กำหนดผู้เกี่ยวข้อง กระบวนการทำงาน ผลผลิต และความต้องการการสนับสนุนด้านต่าง ๆ

เครื่องมือเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน กำหนดทิศทางในอนาคต และวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล นอกจากนี้ยังช่วยให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจภาพรวมและบทบาทของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

Vision builder คือเครื่องมือวิเคราะห์บริบทแวดล้อม และออกแบบงานแต่ละด้าน ลำดับความสำคัญของงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่นิ่ง โดยมีการตรวจสอบความสมดุลในทุกมิติของการขับเคลื่อนผลลัพธ์งาน



Digital transformation

การปฏิรูปดิจิทัลและนวัตกรรมในระบบการจัดการด้านสุขภาพ โรงพยาบาลรามารามิบัติ มุ่งเน้นการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับกระบวนการรักษา การจัดการระบบสุขภาพ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพ การบริการผู้ป่วย โดยการปฏิรูปดิจิทัลในด้านนี้เน้นที่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและสร้างประสบการณ์ใหม่ ให้กับผู้ให้บริการที่ทันสมัยมากขึ้น

- การปฏิรูปดิจิทัลในระบบสุขภาพ: การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น AI และการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ
- นวัตกรรมในการรักษา: มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ระบบ Telemedicine และการรักษาเฉพาะบุคคล (Personalized Medicine) เข้ามาช่วยเสริมความสามารถในการวินิจฉัยและรักษาโรค
- การปรับตัวต่อความไม่แน่นอน (VUCA และ BANI): องค์กรสุขภาพต้องเตรียมพร้อมในการรับมือกับความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในอนาคต
- ความสำคัญของ Lean Management และ Six Sigma: โรงพยาบาลเน้นการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความสูญเปล่า และเพิ่มคุณค่าให้กับผู้ป่วยและองค์กร

แสดงถึงทิศทางอนาคตของการบริการสุขภาพที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางนวัตกรรม และการสร้างระบบที่ยืดหยุ่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

การรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล JCI and HA

ความสำคัญของการรับรองคุณภาพ การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ:

1. เพื่อรับรองคุณภาพของสถาบันหรือโปรแกรมให้เป็นไปตามมาตรฐาน
2. เพื่อช่วยปรับปรุงคุณภาพของสถาบันหรือโปรแกรมนั้นๆ

การรับรองคุณภาพแตกต่างจากการรับรองและการออกใบอนุญาตสำหรับบุคคล โดยเป็นการประเมินองค์กรหรือโปรแกรมโดยรวม ประเภทของการรับรองคุณภาพ มีการรับรองคุณภาพหลายรูปแบบ เช่น:

- HA (Hospital Accreditation) เป็นการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของไทย
- JCI (Joint Commission International) เป็นมาตรฐานสากลระดับนานาชาติ

ทั้งสองระบบมีจุดเน้นและกระบวนการที่แตกต่างกันบ้าง แต่มีเป้าหมายหลักเดียวกันคือการพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาล ประโยชน์ของการรับรองคุณภาพ การรับรองคุณภาพช่วยให้เกิด:

- การควบคุมคุณภาพและลดความแปรปรวนในกระบวนการรักษา
- การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
- การลดต้นทุนคุณภาพที่ไม่ดี (Cost of Poor Quality)
- การสร้างมาตรฐานในการทำงาน

ความแตกต่างระหว่าง HA และ JCI

- HA เน้นการประเมินกระบวนการ ในขณะที่ JCI เน้นผลลัพธ์มากกว่า
- JCI ใช้วิธี Tracer methodology ในการประเมิน
- มีความแตกต่างในการตีความและการรายงานผล

การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาล โดยแต่ละองค์กรสามารถเลือกใช้ระบบที่เหมาะสมกับบริบทและกลยุทธ์ขององค์กรตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การตลาดสำหรับโรงพยาบาล

การตลาดเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับโรงพยาบาลในยุคปัจจุบัน โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือการสร้าง สื่อสาร ส่งมอบและแลกเปลี่ยนสิ่งที่คุณค่าให้แก่ลูกค้า ผู้ใช้บริการ และสังคมโดยรวม

แนวคิดหลักของการตลาดโรงพยาบาลคือ การตลาดโรงพยาบาลไม่ใช่เพียงแค่การโฆษณาประชาสัมพันธ์ แต่เป็นกระบวนการทั้งหมดในการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้ให้บริการ โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้:

- การสร้างแบรนด์: เป็นการสร้างการจดจำและความประทับใจต่อโรงพยาบาลผ่านการสัมผัสประสบการณ์จริงและภาพลักษณ์ที่สื่อสารออกไป
- การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย: ระบุกลุ่มผู้ให้บริการหลักและความต้องการของพวกเขาอย่างชัดเจน
- การวางตำแหน่งทางการตลาด: สร้างการรับรู้ของลูกค้าเกี่ยวกับจุดเด่นของโรงพยาบาลเมื่อเทียบกับคู่แข่ง

กลยุทธ์การตลาด 6P สำหรับโรงพยาบาล

- Product: บริการทางการแพทย์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย
- Price: ราคาที่สมเหตุสมผลและสร้างคุณค่าให้ผู้ให้บริการ
- Place: สถานที่ให้บริการที่สะดวก สะอาด และสบาย
- Promotion: การสื่อสารการตลาดแบบผสมผสาน เน้นการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า
- People: บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและใส่ใจในการให้บริการ
- Process: กระบวนการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและสร้างความประทับใจ

การสื่อสารการตลาดที่มีประสิทธิภาพ: การสื่อสารการตลาดแบบผสมผสานเป็นสิ่งสำคัญ โดยผสมผสานเครื่องมือต่างๆ เช่น การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมการขาย และการตลาดทางตรง เพื่อสร้างการรับรู้และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ให้บริการ

แนวโน้มการตลาดโรงพยาบาลในปัจจุบัน

- การให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)
- การใช้การตลาดดิจิทัลและการตลาดแบบไวรัล
- การปรับตัวให้เข้ากับการขยายตัวของเมือง
- การสร้างประสบการณ์ที่เป็นส่วนตัวสำหรับผู้ให้บริการแต่ละราย

การตลาดที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้โรงพยาบาลสามารถสร้างความแตกต่าง เพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการสร้างคุณค่าที่แท้จริงและการสื่อสารที่โปร่งใสเพื่อสร้างความไว้วางใจจากผู้ให้บริการ

Human Resources Management

การพัฒนาการของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ผ่านยุคต่างๆ ตั้งแต่ยุคคลาสสิก (Classic Era) ไปจนถึงยุคดิจิทัล (Digital Era) และยุคหลังโควิด (Post-COVID Era) โดยแต่ละยุคมีลักษณะเด่นและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้:

- ยุคคลาสสิก (1900s-1950s): เน้นการจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ทฤษฎีการจัดการวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของ Frederick Taylor และระบบราชการ (Bureaucracy) ของ Max Weber
- ยุคพฤติกรรมศาสตร์ (1950s-1980s): เน้นพฤติกรรมและแรงจูงใจของพนักงาน โดยใช้ทฤษฎี X และ Y ของ Douglas McGregor และทฤษฎีความต้องการของ Maslow
- ยุคเชิงกลยุทธ์ (1980s-2000s): การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กร โดยใช้ทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์ของ Michael Porter
- ยุคดิจิทัล (2000s-ปัจจุบัน): ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการคนและองค์กร และการวิเคราะห์ข้อมูล HR
- ยุคหลังโควิด (2020s-อนาคต): เน้นการปรับตัวต่อวิกฤต การทำงานแบบผสมผสาน และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนาจากการมุ่งเน้นไปที่การจัดการงานปฏิบัติการ เช่น การสรรหา การฝึกอบรม และการบริหารค่าตอบแทน มาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ผสมผสานกับกลยุทธ์องค์กร ทั้งนี้เน้นการรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อสร้างองค์กรที่มีความยั่งยืนในระยะยาว

แนวทางการบริหารคนในยุคใหม่ยังเน้นไปที่การสร้างความยืดหยุ่น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) การพัฒนาทักษะใหม่ (Reskilling) และการลดทักษะที่ไม่จำเป็น (Deskills) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

Organization Capability สมรรถนะขององค์กร: การที่องค์กรจะกลายเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Capability Organization) จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถสูงเป็นปัจจัยพื้นฐาน โดยองค์กรต้องสามารถประสานและบูรณาการความสามารถของบุคลากรจากทุกหน่วยงานให้รวมเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งการทำเช่นนี้จะก่อให้เกิดการผลึกพลัง (Synergy) ที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกลยุทธ์ให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้ ประกอบด้วย

1. ความสามารถด้านกลยุทธ์
2. ความสามารถด้านนวัตกรรม
3. ความสามารถด้านทรัพยากรบุคคล
4. ความสามารถด้านการปฏิบัติการ
5. ความสามารถด้านการเงิน
6. ความสามารถด้านการตลาดและการขาย
7. ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
8. ความสามารถด้านความยั่งยืน
9. ความสามารถด้านความเสี่ยง
10. ความสามารถด้านการเป็นผู้นำ

Hospital Human Resources การบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาล: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ

การบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ การมีบุคลากรที่เพียงพอ มีความสามารถ และมีความผูกพันกับองค์กร

บุคลากรที่เพียงพอ : การวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ปริมาณงาน มาตรฐานวิชาชีพ และการเติบโตขององค์กร นอกจากนี้ยังต้องมีมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร เช่น การจ้างงานชั่วคราว การปรับโครงสร้างองค์กร และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

บุคลากรที่มีความสามารถ: การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีการกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายอาชีพ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษา และการดูงาน

บุคลากรที่มีความผูกพัน: การสร้างความผูกพันของบุคลากรเป็นกลยุทธ์สำคัญ โดยมีการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การวัดผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง: องค์กรมีการติดตามและวัดผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เช่น อัตราการลาออก ความพึงพอใจของบุคลากร และผลิตภาพรายบุคคล เพื่อนำมาปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้โรงพยาบาลสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสร้างความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จด้วย OKR

สรุปเนื้อหาสำคัญเกี่ยวกับ OKRs (Objectives and Key Results) ดังนี้:

ความหมายและความสำคัญของ OKRs

OKRs คือระบบบริหารจัดการที่เน้นการตั้งเป้าหมายและติดตามผลงาน โดยประกอบด้วย:

- Objectives: วัตถุประสงค์หลักที่บอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What)
- Key Results: ผลลัพธ์หลักที่บอกวิธีการบรรลุจุดมุ่งหมาย (How)

OKRs มีจุดเด่นคือ:

- เน้นเรื่องสำคัญ

- สร้างความสอดคล้องและการทำงานเป็นทีม
- มีผู้รับผิดชอบและติดตามได้ง่าย
- ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

การสร้างและออกแบบ OKRs

- ควรสร้าง OKRs ให้สอดคล้องกันตั้งแต่ระดับองค์กรลงมาถึงระดับบุคคล
- Objectives ควรมี 3-5 ข้อ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และสร้างแรงบันดาลใจ
- Key Results ควรมี 3-5 ข้อต่อ 1 Objective วัดผลได้ชัดเจน

การนำ OKRs ไปใช้

- แบ่งเป็น Committed OKRs (ต้องทำให้สำเร็จ 100%) และ Aspirational OKRs (เป้าหมายท้าทาย)
- ให้คะแนน 0-1 โดย 0.6-0.7 ถือว่าดี
- ควรทำ OKRs ทุกไตรมาส
- เชื่อมโยง OKRs กับระบบประเมินผลงานและค่าตอบแทน แต่ไม่ควรใช้เป็นตัวชี้วัดหลัก
- ใช้ CFR (Conversation, Feedback, Recognition) ควบคู่กับ OKRs

การนำ OKRs มาใช้อย่างเหมาะสมจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาดูงานในต่างประเทศระหว่างวันที่ 1 – 8 กันยายน 2567 ณ เมืองโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น

บริษัท Jolly Good เป็นบริษัท IT ที่ทำเกี่ยวกับ virtual reality ในด้านการแพทย์ มีการใช้งานหลัก 2 ส่วน:

1. Medical Education: ใช้ VR แบบ interactive 3D แทน skill lab ในโรงเรียนแพทย์
2. Hospital Management: ใช้สำหรับให้ความรู้ผู้ป่วย แต่ยังคงพัฒนาต่อ

Juntendo Hospital เป็นโรงพยาบาลเอกชนและโรงเรียนแพทย์ในญี่ปุ่น มีโรงพยาบาลในเครือ 6 แห่ง รวมเตียงประมาณ 4,000 เตียง. มีผู้ป่วยนอกประมาณ 3 ล้านครั้งต่อปี สำหรับระบบประกันสุขภาพ มีรายละเอียดดังนี้คือ

- Universal coverage โดยรัฐสนับสนุน 70%
- ผู้ป่วยร่วมจ่าย (copay) ตามอายุ โดยอายุมากจ่ายน้อยลง
- มีการกำหนดค่าใช้จ่ายสูงสุดต่อเดือน

จุดเด่นของโรงพยาบาล:

1. Private Ward: ห้องพักรักษาผู้ป่วยเป็นระบบความดันลบ
2. Rehabilitation Center: มีแพทย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู 10 คน. รับปรึกษา 450 คนต่อวัน และให้บริการ 150 รายต่อวัน
3. VIP Clinic: การให้บริการลักษณะเดียวกับคลินิกพิเศษในประเทศไทย มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม
4. Pre-admission Unit: เตรียมความพร้อมก่อนนอนโรงพยาบาล มีการทำ medication reconciliation และดูแลด้วยทีมสหสาขาวิชาชีพ เช่น วิชาญญ โภชนาการ เป็นต้น

Medtronic Innovation Center บริษัทผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ มีพื้นที่ประมาณ 5,700 ตารางเมตร มี animal lab, non-animal lab และ facilities อื่นๆ มีภารกิจหลัก 3 ข้อ:

1. Excellent Training
2. Collaboration and Innovation
3. Public Awareness

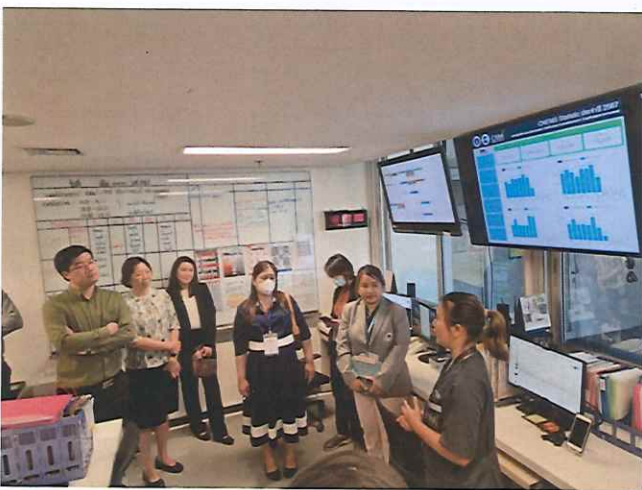
Graduate School of Health Innovation: เป็นส่วนหนึ่งของ Kanagawa University of Human Services มีแนวคิด ME BYO concept เน้นการส่งเสริมสุขภาพและการมีส่วนร่วมของบุคคล มีการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีความร่วมมือกับสถาบันในไทยและ WHO

Health Technology Assessment (HTA)

- เป็นการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย
- พิจารณาปัจจัยต่างๆ เช่น ความปลอดภัย ประสิทธิภาพ ต้นทุน และผลกระทบต่อสังคม
- ใช้หลักการเปรียบเทียบอย่างน้อย 2 เทคโนโลยี และประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์
- ในไทยใช้ HITAP โดยมี threshold ที่ 5,000 ดอลลาร์สหรัฐ ส่วนในญี่ปุ่นอยู่ที่ 35,000 - 105,000 ดอลลาร์สหรัฐ

การศึกษาดูงานภายในประเทศ

สถาบันการแพทย์จักรีนฤเบดินทร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล



โรงพยาบาลกรุงเทพ



การศึกษาดูงานในต่างประเทศระหว่างวันที่ 1 - 8 กันยายน 2567 ณ เมืองโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น



๒.๓ ประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๓.๑ ต่อตนเอง

๑. ได้พัฒนาการมีภาวะผู้นำในตัวเอง เรียนรู้ทักษะต่างๆ ที่ผู้นำพึงมี
๒. มีการพัฒนาศักยภาพตนเองในการกล้าแสดงออก การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้เข้าอบรมที่มาจากหน่วยงานในระบบสาธารณสุขต่างๆ จากทั่วประเทศ
๓. ได้รู้จักตนเองมากยิ่งขึ้นจากการเรียนรู้ในรูปแบบการประเมินตนเองแบบต่างๆ เช่น นพลักษณ์ และ Strengths finder ทำให้นำมาปรับใช้กับการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น
๔. มีความรู้ความเข้าใจในด้านรู้ระบบการบริหารโรงพยาบาล ทั้งด้านอาคาร สถานที่ ระบบการเงินและการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. ได้รับแรงบันดาลใจของการเป็นผู้บริหารที่ดี

๒.๓.๒ ต่อหน่วยงาน

๑. สามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับมาพัฒนาระบบการบริหารงานโรงพยาบาลได้ดียิ่งขึ้น
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับมาปรับใช้ในการทำงานและการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานและบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. สามารถพัฒนางานในโรงพยาบาลให้ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๔. บรรลุนโยบายและแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ที่จะพัฒนาโรงพยาบาลต่างๆ ในสำนักการแพทย์ทางด้านวิชาการและการบริการ
๕. นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรและถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีระบบ

๒.๓.๓ อื่น ๆ (ระบุ)

๑. การสร้างระบบเครือข่ายกับบุคลากรทางการแพทย์ในหน่วยงานต่างๆ จากทั่วประเทศ
๒. การสร้างแรงบันดาลใจในการผู้บริหารที่ดีในอนาคต
๓. การได้รับความรู้จากวิทยากรที่มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารทำให้ได้เรียนรู้ประสบการณ์การบริหารที่มีความหลากหลาย

ส่วนที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรค

๓.๑ การปรับปรุง

- เป็นหลักสูตรที่ใช้ช่วงเวลาในการอบรม ๓ วัน และปฏิบัติงาน ๒ วัน โดยใช้ระยะเวลาเรียน ๔๒ วัน ถ้าปรับช่วงเวลาเข้าเรียนได้เหมาะสมจะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่
- ในรุ่นที่ ๕๓ รับผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน ๗๐ คน ซึ่งค่อนข้างเยอะ ทำให้การเรียนในรูปแบบของทางปฏิบัติ (workshop) ทำได้ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

๓.๒ การพัฒนา

- การได้เข้าไปดูงานในโรงพยาบาลชั้นนำต่างๆ ของประเทศเพิ่มขึ้นกว่าเดิม จะทำให้เห็นรูปแบบการพัฒนางานของโรงพยาบาลในมุมมองที่แตกต่างทั้งภาครัฐและเอกชน
- ควรเสริมให้มีภาคปฏิบัติที่เพิ่มมากขึ้นกว่าการเรียน lecture ในห้องเรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ได้คุณภาพและนำไปใช้ได้ดียิ่งขึ้น

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เป็นหลักสูตรที่ดีและมีประโยชน์อย่างมากสำหรับบุคลากรด้านการแพทย์ที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน เพราะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น ควรสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานการแพทย์ได้เข้าร่วมอบรมอย่างต่อเนื่องในทุกปี นอกเหนือจากความรู้ที่ได้รับคือการสร้างแรงบันดาลใจของการเป็นผู้บริหารที่ดี และถือเป็นการสร้างเครือข่ายของบุคลากรด้านการแพทย์นอกหน่วยงานสำนักงานการแพทย์ที่อาจจะมีโอกาสได้ร่วมมือในภารกิจต่างๆ ในอนาคต

ลงชื่อ.....
(นางสาวชุลีกร ไสอัคร)
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและแพทยศาสตรศึกษา
สำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ สำนักงานการแพทย์

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

รศ. นส. สุวิภา ภิรมย์ภักดี
๒๐. ผู้อำนวยการ และ หัวหน้าภาควิชา
ภาควิชาพยาธิวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลงชื่อ.....
(นายสมเกียรติ อัครโรจน์พงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์
ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์
สำนักงานการแพทย์

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ดร. นส. ศุภมาส ภิรมย์ภักดี
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลงชื่อ.....
(นางเลิศลักษณ์ ลีลาเรืองแสง)
ผู้อำนวยการสำนักงานการแพทย์
ผู้อำนวยการสำนักงานการแพทย์

หลักสูตรการบริหารโรงพยาบาล รุ่นที่ 53

Leadership Competency



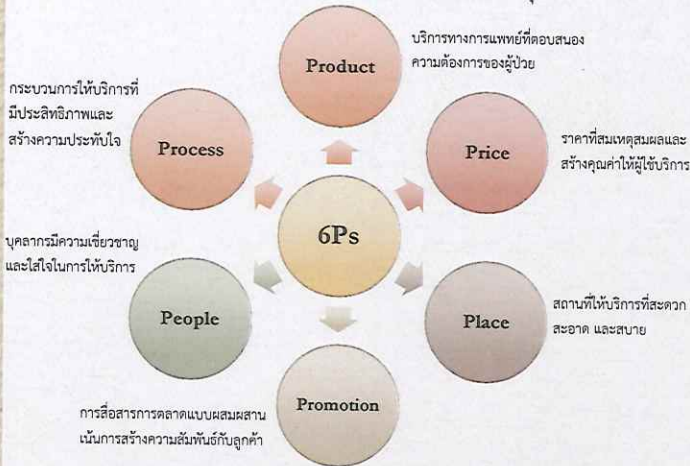
Leader and Change

Leadership is action, not position

ภาวะผู้นำ	ทักษะที่ผู้บริหารใช้
1. วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และค่านิยม	การคิด การถาม การเขียน การวิเคราะห์ และการฟัง
2. การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่กล่าวมาเป็นแผนงาน	การคิด การถาม การเขียน และการพูด
3. การขับเคลื่อนแผนงานไปสู่การปฏิบัติ	การคิด การถาม การเขียน การพูด การโน้มน้าว การสร้างแรงบันดาลใจ การจูงใจ และการต่อรอง
4. การบริหารการเปลี่ยนแปลง	การคิด การถาม การเขียน การพูด การโน้มน้าว การสร้างแรงบันดาลใจ การจูงใจ การเจรจาต่อรอง และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

กลยุทธ์การตลาดของโรงพยาบาล

ในปัจจุบันการให้บริการทางการแพทย์นั้นมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว พร้อมกับการแข่งขันที่สูง สิ่งที่จะทำให้อุรุกิจสถานพยาบาลอยู่รอด จึงต้องใช้แผนการตลาดในการที่จะช่วยเพิ่มผลกำไรเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาให้อุรุกิจเติบโต



BANI WORLD

แนวคิดเพื่ออธิบายสภาพแวดล้อมโลกในยุคปัจจุบันที่มีความซับซ้อนและความไม่แน่นอนสูง ซึ่งไม่สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิด VUCA



ความเสี่ยงในการบริหารการเงิน

- ความเสี่ยงภายนอก
 - สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
 - กฎหมายและระเบียบเปลี่ยนแปลง
 - การเมืองและนโยบาย
- ความเสี่ยงภายใน
 - รายได้ไม่เพียงพอ ค่าใช้จ่ายมาก
 - ทรัพยากรสูญหาย
 - การจัดการเงินผิดพลาด

การบริหารความเสี่ยง

1. การยอมรับความเสี่ยง
2. การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง
3. การถ่ายโอนความเสี่ยง
4. การควบคุมเพื่อลดความเสี่ยง

การจัดการอาคารโรงพยาบาล

การจัดการอาคารโรงพยาบาล ➔ การจัดการระบบกายภาพให้เกิดสภาพแวดล้อมกายภาพในการดูแลผู้ป่วยที่ปลอดภัย (Safe) ใช้การได้ดี (Functional) ดีต่อสุขภาพ (Healthy) และสนับสนุนการรักษาพยาบาล (Supportive) ในระดับที่เป็นมาตรฐาน



การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน: พัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่างๆ ของการเป็นผู้นำในหน่วยงาน เพื่อเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต

- ปฏิบัติภารกิจของผู้นำ 1.สร้างวิสัยทัศน์ 2.สร้างกำลังใจ 3.สร้างความสัมพันธ์และความผูกพัน 4.สร้างและพัฒนาทีมงาน
- เป็นผู้นำมีศักยภาพ เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานให้ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความสุขและรักษาทีมให้คงอยู่

จัดทำโดย: พญ.ชุลีกร ไสอูตร ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและแพทยศาสตรศึกษา สำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร