


แบบรายงานผลการฝึกอบรมฯ ในประเทศ หลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด

ตามหนังสืออนุมัติ ด่วนที่สุดที่ กท ๐๓๐๓/..... ๓๔๙๔..... ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๗
ซึ่งข้าพเจ้า ชื่อ นายอรรถพร..... นามสกุล เลขะกุล.....
ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการ สังกัด งาน/ฝ่าย/โรงเรียน ฝ่ายวิชาการและแผนงาน
กอง โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี..... สำนัก/สำนักงานเขต สำนักการแพทย์
ได้รับอนุมัติให้ไปฝึกอบรมในประเทศ หลักสูตร การบริหารโรงพยาบาล รุ่นที่ ๕๓
ระหว่างวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗
จัดโดย โรงเรียนการบริหารงานโรงพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
เบิกค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ๑๘๐,๐๐๐..... บาท

ขณะนี้ได้เสร็จสิ้นการอบรมฯ แล้ว จึงขอรายงานผลการอบรมฯ ในหัวข้อต่อไปนี้

๑. เนื้อหา ความรู้ ทักษะ ที่ได้เรียนรู้จากการอบรมฯ
๒. การนำมาใช้ประโยชน์ในงานของหน่วยงาน/ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางาน
๓. ความคิดเห็นต่อหลักสูตรการอบรมฯ ดังกล่าว
เช่น เนื้อหา / ความคุ้มค่า / วิทยากร / การจัดหลักสูตร เป็นต้น
(กรุณาแนบเอกสารที่มีเนื้อหาครบถ้วนตามหัวข้อข้างต้น)

ลงชื่อ  ผู้รายงาน
(..... นายอรรถพร เลขะกุล.....)

หมายเหตุ ผู้รายงาน คือ ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติไปฝึกอบรม/ประชุม/ดูงาน/ปฏิบัติการวิจัย ในประเทศ

รายงานการศึกษา ผูกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย ในประเทศและต่างประเทศ
(ระยะสั้นไม่เกิน ๙๐ วัน และ ระยะยาวตั้งแต่ ๙๐ วันขึ้นไป)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ชื่อ - นามสกุล นายอรรณพ เลชะกุล

อายุ ๔๗ ปี การศึกษา แพทยศาสตรบัณฑิต

ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อายุรศาสตร์และอายุรศาสตร์หัวใจและหลอดเลือด

๑.๒ ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการ

หน้าที่ความรับผิดชอบ หัวหน้าฝ่ายวิชาการและแผนงาน รับผิดชอบงานด้านยุทธศาสตร์และประเมินผล จัดทำแผนปฏิบัติราชการโรงพยาบาลให้สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานสถิติเวชระเบียน งานพัฒนาบุคลากร และงานวิจัย

๑.๓ ชื่อเรื่อง / หลักสูตร “การบริหารโรงพยาบาล ครั้งที่ ๕๓ ”

เพื่อ ศึกษา ผูกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย
งบประมาณ เงินงบประมาณกรุงเทพมหานคร เงินบำรุงโรงพยาบาล ทุนส่วนตัว

จำนวนเงิน ๑๘๐,๐๐๐ บาท

ระหว่างวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ถึงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗ มีกำหนด ๕๒ วัน ดังนี้

- ผูกอบรมในประเทศ จำนวน ๔๕ วัน (ทุกวันจันทร์ - วันพุธ หรือวันอื่นในกรณีพิเศษตามหลักสูตรกำหนด) ณ โรงเรียนการบริหารงานโรงพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

- ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ระหว่างวันที่ ๑ - ๗ กันยายน ๒๕๖๗ จำนวน ๗ วัน

การเผยแพร่รายงานผลการศึกษา/ผูกอบรม/ประชุมสัมมนา ผ่านเว็บไซต์สำนักงานแพทย์ และกรุงเทพมหานคร

ยินยอม

ไม่ยินยอม

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา ผูกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย

๒.๑ วัตถุประสงค์

Agile and Change Management for RAMA การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โรงพยาบาลด้วยแนวคิดแบบ Agile เน้นการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในระบบสุขภาพที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย เช่น การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น นำเสนอโมเดลต่างๆ เช่น Lewin, Moore, และ Kotter เพื่อใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับโลก นอกจากนี้ยังกล่าวถึงการใช้โครงสร้างดิจิทัล เช่น Power BI เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจทางข้อมูลที่สำคัญในองค์กร

Leaders as an Individual มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำในองค์กรโดยการเข้าใจ และพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง การเรียนรู้เกี่ยวกับสไตล์การเป็นผู้นำที่หลากหลายและวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่ดี นอกจากนี้ยังพูดถึงการสำรวจบุคลิกภาพในแง่ต่างๆ เช่น การเป็นผู้ที่เข้ากับคนอื่นได้ง่าย มีความมั่นคงทางอารมณ์ และเปิดกว้างต่อประสบการณ์ ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ เนื้อหา

Balanced Scorecard

Balanced Scorecard คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรทั้งในด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน โดยแบ่งการวัดผลออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ มุมมองทางการเงิน มุมมองของลูกค้า มุมมองและกระบวนการภายใน และมุมมองการเรียนรู้และการเติบโต เครื่องมือนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินความสำเร็จของกลยุทธ์ต่างๆ ในองค์กรได้อย่างชัดเจน โดยวัดผลตามเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวที่กำหนดไว้ (Balanced Scorecard)

Financial and Accounting Analysis in Hospitals โครงสร้างงบการเงินของโรงพยาบาล การวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน เช่น รายรับจากการรักษาพยาบาล การจัดการต้นทุน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ยา เวชภัณฑ์ และสินทรัพย์คงเหลือ นอกจากนี้ยังมีการจัดการหนี้สินและการบริหารต้นทุน ในระดับต่างๆ รวมถึงการวิเคราะห์ผลกระทบจากการบริหารจัดการหนี้สินและสินทรัพย์ของโรงพยาบาลอย่างละเอียด รวมถึงการวิเคราะห์ห้งบกำไรขาดทุน และกระแสเงินสด ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจสถานะทางการเงินขององค์กรได้ดีขึ้น

โครงสร้างการบัญชีพื้นฐาน

เนื้อหาพูดถึงแนวคิดพื้นฐานทางบัญชี การจัดทำงบการเงินเบื้องต้น รวมถึงสมการบัญชี (Accounting Equation) ที่แสดงความสมดุลระหว่างสินทรัพย์ หนี้สิน และส่วนของผู้ถือหุ้น โดยเน้นไปที่การวิเคราะห์การเงินขององค์กรผ่านงบฐานะการเงิน (Statement of Financial Position) และงบกำไรขาดทุน (Statement of Income) อีกทั้งยังมีตัวอย่างการประยุกต์ใช้หลักการบัญชี ในการจัดทำรายงานทางการเงิน รวมถึงการรับรู้รายได้และค่าใช้จ่ายตามหลักเกณฑ์สิทธิและคงค้าง (Accrual Basis) ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ในการบันทึกข้อมูลที่แม่นยำและสะท้อนถึงสถานะทางการเงินที่แท้จริงขององค์กร

การจัดการบัญชีและการเงินโรงพยาบาล

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

การตรวจสอบภายในโรงพยาบาล

เน้นไปที่กระบวนการตรวจสอบภายในโรงพยาบาล ซึ่งมีการพูดถึงปัญหาที่พบในการบันทึกบัญชี เช่น การบันทึกการขายและเวชภัณฑ์ที่ไม่ครบถ้วน การบันทึกค่ารักษาพยาบาลที่สูงเกินจริง รวมถึงปัญหาการบันทึกสินทรัพย์ เช่น สินทรัพย์ที่ได้รับบริจาคแต่ไม่ได้นำมาบันทึกบัญชี ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายงานงบการเงินในภาพรวมของโรงพยาบาล ปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดความผิดพลาดในงบกำไรขาดทุน และอาจส่งผลกระทบต่อบริหารจัดการงบประมาณในโรงพยาบาล

การวิเคราะห์ต้นทุนในโรงพยาบาล

กล่าวถึงการวิเคราะห์ต้นทุนในโรงพยาบาล ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการแพทย์ สาธารณูปโภค วัสดุเวชภัณฑ์ และค่าเสื่อมราคา นอกจากนี้ยังมีการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยบริการ เช่น ต้นทุนการตรวจรักษาผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน รวมถึงการวิเคราะห์กำไรและต้นทุนที่เกิดขึ้นในแต่ละหน่วยงานบริการในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพของโรงพยาบาลและการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Hospital Infectious Control

ระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลรามาริบัติ โดยมีการกำหนดพันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการลดความเสี่ยงในการได้รับและแพร่กระจายการติดเชื้อในโรงพยาบาล รวมถึงการเป็นต้นแบบให้กับโรงพยาบาลอื่นทั้งในและต่างประเทศโรงพยาบาล มีการจัดตั้งคณะกรรมการควบคุมการติดเชื้อและกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรด้านการควบคุมการติดเชื้อ เช่น พยาบาลควบคุมการติดเชื้อ และมีระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลพร้อมการรายงานผล นอกจากนี้ยังมีแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันการติดเชื้อที่สำคัญ เช่น การล้างมือ การใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล และการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่กระจายเชื้อโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมรับมือโรคติดเชื้ออุบัติใหม่ เช่น COVID-๑๙ และมีการพัฒนาระบบงานสำคัญ เช่น งานจ่ายกลางงานซักฟอก งานโภชนาการ เพื่อป้องกันการติดเชื้อ มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาปรับปรุงระบบอยู่เสมอ โดยรวมแล้วเอกสารนี้แสดงให้เห็นถึงระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลรามาริบัติ

คุณภาพสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล

เน้นความสำคัญของการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในโรงพยาบาล ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์ หัวข้อสำคัญที่กล่าวถึงรวมถึงกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยอ้างอิงประสบการณ์จากโรงพยาบาลรามาริบัติในการปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยและคุณภาพของสิ่งแวดล้อม เนื้อหาได้กล่าวถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เช่น การระบายอากาศ การควบคุมคุณภาพอากาศ และการป้องกันการสะสม ของเชื้อโรคและสารพิษ มีกฎหมายและนโยบายที่ระบุหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในการดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงการควบคุมความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงาน เช่น การสัมผัสสารเคมีหรือมลพิษทางอากาศ นอกจากนี้ ยังเน้นถึงกระบวนการในการตรวจสอบและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การตรวจวัดคุณภาพอากาศ การป้องกันอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน และการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด

โดยสรุป การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลมีเป้าหมายเพื่อป้องกันอันตรายต่อสุขภาพของผู้ป่วยและบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีคุณภาพสูง

Logistic in healthcare

การจัดการโลจิสติกส์ในโรงพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการและความพึงพอใจของผู้ป่วย เนื้อหาหลักของการนำเสนอเน้นย้ำถึงความสำคัญของการวางแผนและปรับปรุงกระบวนการทำงานในโรงพยาบาล โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

๑. การจัดการโลจิสติกส์ในโรงพยาบาลครอบคลุมทั้งการจัดการผู้ป่วย การบริหารยา การจัดการห้องปฏิบัติการ และการจัดการขยะ

๒. การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดระยะเวลารอคอยของผู้ป่วย ป้องกันความแออัด และเพิ่มความปลอดภัย

๓. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการสื่อสารและการจัดการข้อมูล

๔. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนอัตรากำลังและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม

๕. การมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบริการและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ป่วย

การปรับปรุงระบบโลจิสติกส์ในโรงพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยการวางแผนอย่างรอบคอบ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์โดยรวม

"Crisis Communication in Social Media"

เน้นเรื่องการสื่อสารในภาวะวิกฤตโดยเฉพาะในยุคโซเชียลมีเดีย อธิบายความหมายของ "วิกฤต" ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดความไม่แน่นอนและความเสียหาย ทำให้เกิดความกลัวและความรู้สึกไม่มั่นคงในบุคคลหรือองค์กร การสื่อสารในภาวะวิกฤตจำเป็นต้องเรียบง่าย ชัดเจน ตรงประเด็น และให้ข้อมูลที่ถูกต้องในเวลาอย่างรวดเร็ว เพราะผู้รับสารมักจะเชื่อข้อมูลแรกที่ได้รับ การสร้างความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การสื่อสารด้วยความจริงใจและแสดงถึงความห่วงใย นอกจากนี้ยังแนะนำการช่วยให้ประชาชนรู้สึกว่ามีอำนาจควบคุมบางอย่างในชีวิตเพื่อลดความกลัวและความวิตกกังวล เน้นหลักการสื่อสาร ๖ ข้อในภาวะวิกฤต ได้แก่ การสื่อสารอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง น่าเชื่อถือ แสดงความเห็นใจ กระตุ้นการปฏิบัติ และแสดงความเคารพต่อผู้รับสาร

Digital Ecosystem

บทความนี้นำเสนอแนวคิดและเครื่องมือสำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล โดยเน้นที่ ๓ 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

- Digital transformation การปฏิบัติดิจิทัลและนวัตกรรมในระบบการจัดการด้านสุขภาพ โรงพยาบาลรามาริบัติ มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับกระบวนการรักษา การจัดการระบบสุขภาพ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพการบริการผู้ป่วย โดยการปฏิบัติดิจิทัลในด้านนี้เน้นที่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับผู้ใช้บริการที่ทันสมัยมากขึ้น

หัวข้อหลัก

- การปฏิบัติดิจิทัลในระบบสุขภาพ 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 บทความนี้แสดงถึงทิศทางอนาคต

ของการบริการสุขภาพที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางนวัตกรรม และการสร้างระบบที่ยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

Effective communication for Leadership

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้นำการสื่อสารเป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

ความสำคัญของการสื่อสารภายใน

ผู้นำต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเองจากภายใน โดยสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง การเคารพตนเอง และความรู้สึกรับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการแสดงออกภายนอกและความสามารถในการสื่อสารองค์ประกอบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ดีประกอบด้วย

- วัจนภาษา: การใช้คำพูดที่เหมาะสม
- อวัจนภาษา: ภาษากาย น้ำเสียง สีหน้า ท่าทาง และการใช้สายตา
- 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 ๕ ประการในการสื่อสาร ได้แก่ กายภาพ สังคม จิตวิทยา ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาทักษะการสื่อสาร

ผู้นำควรฝึกฝนทั้งการพูดและการฟังอย่างตั้งใจ รวมถึงการเรียนรู้ที่จะเงียบในบางโอกาส เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างรอบด้านโดยสรุป ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กล้าเสี่ยง เข้าใจผู้คน และสื่อสารด้วยปัญญาและหัวใจ โดยให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร

การรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล JCI and HA

ความสำคัญของการรับรองคุณภาพ

การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีวัตถุประสงค์หลัก ๒ ประการ

๑. เพื่อรับรองคุณภาพของสถาบันหรือโปรแกรมให้เป็นไปตามมาตรฐาน
๒. เพื่อช่วยปรับปรุงคุณภาพของสถาบันหรือโปรแกรมนั้นๆ

การรับรองคุณภาพแตกต่างจากการรับรองและการออกใบอนุญาตสำหรับบุคคล โดยเป็นการประเมินองค์กรหรือโปรแกรมโดยรวม

ประเภทของการรับรองคุณภาพ มีการรับรองคุณภาพหลายรูปแบบ เช่น

HA (Hospital Accreditation) เป็นการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของไทย

JCI (Joint Commission International) เป็นมาตรฐานสากลระดับนานาชาติ

ทั้งสองระบบมีจุดเน้นและกระบวนการที่แตกต่างกันบ้าง แต่มีเป้าหมายหลักเดียวกันคือการพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาล

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

สรุปการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาล โดยแต่ละองค์กรสามารถเลือกใช้ระบบที่เหมาะสมกับบริบทและกลยุทธ์ขององค์กรตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การตลาดสำหรับโรงพยาบาล

การตลาดเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับโรงพยาบาลในยุคปัจจุบัน โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือการสร้าง สื่อสาร และส่งมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้า ผู้ใช้บริการ และสังคมโดยรวม

แนวคิดหลักของการตลาดโรงพยาบาล

การตลาดโรงพยาบาลไม่ใช่เพียงแค่การโฆษณาประชาสัมพันธ์ แต่เป็นกระบวนการทั้งหมดในการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้ให้บริการ โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้:

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

กลยุทธ์การตลาด ๖P สำหรับโรงพยาบาล

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

การสื่อสารการตลาดที่มีประสิทธิภาพ

การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (IMC) เป็นสิ่งสำคัญ โดยผสมผสานเครื่องมือต่างๆ เช่น การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมการขาย และการตลาดทางตรง เพื่อสร้างการรับรู้และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใช้บริการ

แนวโน้มการตลาดโรงพยาบาลในปัจจุบัน

- การให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)
- การใช้การตลาดดิจิทัลและการตลาดแบบไวรัล
- การปรับตัวให้เข้ากับการขยายตัวของเมือง
- การสร้างประสบการณ์ที่เป็นส่วนตัวสำหรับผู้ใช้บริการแต่ละราย

การตลาดที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้โรงพยาบาลสามารถสร้างความแตกต่าง เพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงการสร้างคุณค่าที่แท้จริงและการสื่อสารที่โปร่งใสเพื่อสร้างความไว้วางใจจากผู้ให้บริการ

Hospital Human Resources

การบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาล : กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ

การบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีเป้าหมายหลัก ๓ ประการ คือ การมีบุคลากรที่เพียงพอ มีความสามารถ และมีความผูกพันกับองค์กร

๑. บุคลากรที่เพียงพอ

การวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ปริมาณงาน มาตรฐานวิชาชีพ และการเติบโตขององค์กร นอกจากนี้ยังต้องมีมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร เช่น การจ้างงานชั่วคราว การปรับโครงสร้างองค์กร และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

๒. บุคลากรที่มีความสามารถ

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีการกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายอาชีพ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษา และการดูงาน

๓. บุคลากรที่มีความผูกพัน

การสร้างความผูกพันของบุคลากรเป็นกลยุทธ์สำคัญ โดยมีการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การวัดผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

องค์กรมีการติดตามและวัดผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เช่น อัตราการลาออก ความพึงพอใจของบุคลากร และผลิตภาพรายบุคคล เพื่อนำมาปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้โรงพยาบาลสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสร้างความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

Human Resources Management

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

- ยุคคลาสสิก (๑๙๐๐s-๑๙๕๐s): เน้นการจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ทฤษฎีการจัดการวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของ Frederick Taylor และระบบราชการ (Bureaucracy) ของ Max Weber

- ยุคพฤติกรรมศาสตร์ (๑๙๕๐s-๑๙๘๐s): เน้นพฤติกรรมและแรงจูงใจของพนักงาน โดยใช้ทฤษฎี X และ Y ของ Douglas McGregor และทฤษฎีความต้องการของ Maslow

- ยุคเชิงกลยุทธ์ (๑๙๘๐s-๒๐๐๐s): การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กร โดยใช้ทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์ของ Michael Porter

- ยุคดิจิทัล (๒๐๐๐s-ปัจจุบัน): ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการคนและองค์กร และการวิเคราะห์ข้อมูล HR

- ยุคหลังโควิด (๒๐๒๐s-อนาคต): เน้นการปรับตัวต่อวิกฤต การทำงานแบบผสมผสาน และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนาจากการมุ่งเน้นไปที่การจัดการงานปฏิบัติการ เช่น การสรรหา การฝึกอบรม และการบริหารค่าตอบแทน มาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ผสมผสานกับกลยุทธ์องค์กร ทั้งนี้เน้นการรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อสร้างองค์กรที่มีความยั่งยืนในระยะยาว แนวทางการบริหารคนในยุคใหม่ยังเน้นไปที่การสร้างชีวิตที่ยืดหยุ่น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) การพัฒนาทักษะใหม่ (Reskilling) และการลดทักษะที่ไม่จำเป็น (Deskills) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

Negotiation

สรุปเนื้อหาเกี่ยวกับศิลปะการเจรจาต่อรองและการจัดการความขัดแย้ง ดังนี้
ธรรมชาติของความขัดแย้ง

- บทบาท : ปัญหามักเกิดจากความไม่ชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้เกิดการปิดความรับผิดชอบ

- ผลลัพธ์ : ความขัดแย้งอาจเกิดจาก KPI ที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน

- วิธีการ : ความขัดแย้งอาจเกิดจากวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน

- ค่านิยม : ความขัดแย้งอาจเกิดจากค่านิยมหรือประสบการณ์ในอดีตที่แตกต่างกัน

ปัจจัยของความขัดแย้ง

- ข้อมูล : การได้รับข้อมูลที่ไม่เท่ากันหรือจากแหล่งที่ต่างกัน

- มุมมอง : การตีความข้อมูลหรือสถานการณ์แตกต่างกันตามประสบการณ์และค่านิยมของแต่ละคน

- ตำแหน่งงาน : ตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกันอาจทำให้มีมุมมองและการตัดสินใจที่แตกต่างกัน

ระดับความรุนแรง

- ความไม่สงบ : เริ่มมีข้อพิพาท การรวมกลุ่ม แต่ยังไม่เปิดเผย

- เผชิญหน้า : เริ่มมีการเผชิญหน้าและกระทบทั้งงานและความสัมพันธ์

- ขัดแย้งเต็มรูปแบบ : ความขัดแย้งชัดเจน ส่งผลกระทบต่องานและองค์กร

ทางเลือกในการจัดการ

- ใช้อำนาจ : เหมาะกับสถานการณ์ฉุกเฉิน แต่อาจทำให้เกิดความไม่พอใจ

- หลบหลีก : อาจช่วยซื้อเวลา แต่อาจกระทบภาวะผู้นำ

- ประนีประนอม : ได้บ้างเสียบ้าง แต่อาจกระทบคุณภาพงาน

- ให้ร่วมมือกัน : ส่วนใหญ่พอใจ แต่ใช้เวลามาก

การจัดการความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การตั้งคำถาม และการนำเสนอความคิดอย่างชัดเจน เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมกับสถานการณ์

การบริหารความขัดแย้ง

- สรุปเนื้อหาภาษาไทยเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง ดังนี้
- ธรรมชาติของความขัดแย้ง ความขัดแย้งมีองค์ประกอบหลัก ๔ ประการ:
 - บทบาท - ปัญหาเกิดจากความไม่ชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบ
 - ผลลัพธ์ - ความขัดแย้งอาจเกิดจากเป้าหมายหรือ KPI ที่แตกต่างกัน
 - วิธีการ - ความเห็นไม่ตรงกันในวิธีการทำงาน
 - ค่านิยม - ความแตกต่างในความเชื่อและค่านิยมส่วนบุคคล

ปัจจัยของความขัดแย้ง

- ข้อมูล - การได้รับข้อมูลที่แตกต่างกัน
- มุมมอง - การตีความข้อมูลและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
- ตำแหน่งงาน - ความแตกต่างในหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง

ระดับความรุนแรง

- ความไม่สงบ - เริ่มมีความไม่พอใจ แต่ยังไม่แสดงออกชัดเจน
- เผชิญหน้า - เริ่มมีการแสดงออกถึงความขัดแย้งอย่างเปิดเผย
- ขัดแย้งเป็นรูปธรรม - ความขัดแย้งชัดเจน ส่งผลกระทบต่องานและความสัมพันธ์

วิธีการจัดการความขัดแย้ง

- ใช้อำนาจ - เหมาะกับสถานการณ์ฉุกเฉิน แต่อาจทำให้เสียสัมพันธภาพ
 - หลบหลีก - ช่วยซื้อเวลา แต่อาจทำให้ปัญหาลุกลามได้
 - ประนีประนอม - ทุกฝ่ายได้บ้างเสียบ้าง แต่อาจกระทบคุณภาพงาน
 - ร่วมมือกัน - สร้างความพอใจและความร่วมมือ แต่ใช้เวลามาก
- การจัดการความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์ การสื่อสาร และการหาทางออกร่วมกัน โดยคำนึงถึงธรรมชาติและปัจจัยของความขัดแย้งในแต่ละกรณี

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 ๓-๕ ข้อ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และสร้างแรงบันดาลใจ
- Key Results ควรมี ๓-๕ ข้อต่อ ๑ Objective วัดผลได้ชัดเจน

การนำ OKRs ไปใช้

- แบ่งเป็น Committed OKRs (ต้องทำให้สำเร็จ ๑๐๐%) และ Aspirational OKRs (เป้าหมายท้าทาย)
 - ให้คะแนน ๐-๑ โดย ๐.๖-๐.๗ ถือว่าดี
 - ควรทำ OKRs ทุกไตรมาส
 - เชื่อมโยง OKRs กับระบบประเมินผลงานและค่าตอบแทน แต่ไม่ควรใช้เป็นตัวชี้วัดหลัก
 - ใช้ CFR (Conversation, Feedback, Recognition) ควบคู่กับ OKRs
- การนำ OKRs มาใช้อย่างเหมาะสมจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Operation Management

การจัดการการดำเนินงาน (Operations Management) เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างคุณค่าและความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

- การสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับลูกค้าผ่านการออกแบบสินค้าและบริการที่ตอบโจทย์ความต้องการ
 - การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้บริโภค และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ
 - การทำความเข้าใจกระบวนการทางธุรกิจ (Business Process) เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงประสิทธิภาพ
 - กลยุทธ์การแข่งขัน ทั้งด้านต้นทุน คุณภาพ ความแตกต่าง และการตอบสนองลูกค้า
 - การตั้งเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน เช่น ลดต้นทุน เพิ่มคุณภาพ ลดเวลา เพิ่มประสิทธิภาพ
 - การปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ผ่านแนวคิดลีน (Lean) และการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)
 - การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับการให้บริการและสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า
- โดยสรุป การจัดการการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างคุณค่า ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

IT management

หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ IT ในองค์กร

- แก้ไขปัญหาด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่าย
- ติดตั้งและดูแลระบบปฏิบัติการ โปรแกรมสำนักงาน และซอฟต์แวร์อื่นๆ
- ซ่อมบำรุงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง
- ดูแลระบบเซิร์ฟเวอร์ ฐานข้อมูล และความปลอดภัยขององค์กร
- ให้คำปรึกษาและสนับสนุนผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- พัฒนาระบบและแอปพลิเคชันต่างๆ ตามความต้องการขององค์กร
- จัดการด้านสื่อและมัลติมีเดีย เช่น ตัดต่อวิดีโอ ทำกราฟิก
- ดูแลเว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ขององค์กร

โครงสร้างแผนก IT ในโรงพยาบาล

- CIO (Chief Information Officer) เป็นผู้บริหารสูงสุดด้าน IT
- หัวหน้าแผนก IT ดูแลการดำเนินงานโดยรวม
- เจ้าหน้าที่สนับสนุนด้าน IT ให้บริการแก้ไขปัญหาแก่ผู้ใช้
- นักพัฒนาระบบและโปรแกรมเมอร์

- เจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์
- นักวิเคราะห์ข้อมูลและผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจอัจฉริยะ
- ทีมงานด้านกราฟิกและสื่อ
- ผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศทางการแพทย์

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้าน IT ในโรงพยาบาล

- สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและเอกด้านสารสนเทศสุขภาพ
- ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการรับนักศึกษาฝึกงาน
- จัดตั้งหน่วยงานนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล
- พิจารณาการจ้างบริษัทภายนอก (Outsource) ในบางส่วนงาน
- ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาทีมงาน IT ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสนับสนุนการทำงานของโรงพยาบาลให้ก้าวสู่การเป็น Smart Hospital ได้อย่างสมบูรณ์

การจัดซื้อจัดจ้าง

การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ สามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

หลักการสำคัญในการจัดซื้อจัดจ้าง

- ต้องมีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า
- ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสในทุกขั้นตอน
- ต้องมีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม
- ต้องคำนึงถึงคุณภาพและราคาที่เหมาะสม

การจัดทำร่างขอบเขตของงาน (TOR)

- ต้องระบุรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุที่ต้องการ
- ต้องกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอ
- ห้ามกำหนดคุณลักษณะใกล้เคียงกับยี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่งโดยเฉพาะ

การกำหนดราคากลาง

- ใช้เป็นฐานในการเปรียบเทียบราคาของผู้เสนอราคายื่นเข้ามา
- มีวิธีการกำหนดราคากลางหลายวิธี เช่น ใช้ราคามาตรฐาน สืบราคาจากท้องตลาด
- ต้องประกาศราคากลางในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

การกำหนดคุณสมบัติผู้ยื่นข้อเสนอ

- ต้องพิจารณาฐานะทางการเงิน เช่น มูลค่าสุทธิของกิจการ ทุนจดทะเบียน
- มีชื่อยกเว้นสำหรับหน่วยงานรัฐและนิติบุคคลที่อยู่ระหว่างฟื้นฟูกิจการ

การแบ่งงวดงานและงวดเงิน

- ต้องกำหนดให้สัมพันธ์กันระหว่างงวดงานกับงวดเงิน
- โดยหลักไม่สามารถรับมอบงานและจ่ายเงินข้ามงวดได้

การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เหล่านี้จะช่วยให้การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานของรัฐ

Project Management

การริเริ่มและวางแผนโครงการ

- โครงการ คือกิจกรรมที่ไม่ซ้ำงานประจำ มีกรอบเวลาและทรัพยากรจำกัด เน้นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

- การริเริ่มโครงการต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร โดยใช้เครื่องมือเช่น OKRs ในการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์

- การวางแผนโครงการประกอบด้วยกำหนดโครงสร้างงาน (WBS) การจัดองค์กรโครงการ การกำหนดผู้รับผิดชอบ และการวางแผนเวลาและทรัพยากร

การบริหารความเสี่ยงโครงการ

- ระบุความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อโครงการ

- ประเมินความเสี่ยงโดยพิจารณาโอกาสเกิดและผลกระทบ ใช้ตาราง Risk Matrix

- กำหนดกลยุทธ์จัดการความเสี่ยง เช่น หลีกเลี่ยง บรรเทา โอนถ่าย หรือยอมรับความเสี่ยง

- จัดทำทะเบียนความเสี่ยงเพื่อติดตามและควบคุม

การติดตามและควบคุมโครงการ

- ใช้แผนภูมิ Gantt Chart ในการติดตามความก้าวหน้าของกิจกรรม

- กำหนด Critical Path เพื่อบริหารกิจกรรมสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาโครงการ

- ควบคุมต้นทุนและทรัพยากรตามแผนที่กำหนดไว้

การบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ได้ดียิ่งขึ้น โดยต้องอาศัยการวางแผนที่รอบคอบ การบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ และการติดตามควบคุมอย่างต่อเนื่อง

Organization Behavior

- พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior - OB) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นส่วนหลักๆ ที่สำคัญ ดังนี้

- พฤติกรรมระดับบุคคล (Individual Behavior): ครอบคลุมการวิเคราะห์แรงจูงใจ ความสามารถ การรับรู้ และปัจจัยสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ยังกล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานตามโมเดล MARS ซึ่งประกอบด้วย Motivation, Ability, Role Perception, และ Situational Factors

- พฤติกรรมระดับกลุ่ม (Group Behavior): กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม โดยเน้นถึงบทบาทของผู้นำและความสำคัญของการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

- พฤติกรรมระดับองค์กร (Organizational Behavior): การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นค่านิยมหลัก (Core Values) เช่น การพัฒนาความสัมพันธ์ ความสามัคคี และการสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามแนวทางที่องค์กรกำหนดเพื่อความสำเร็จ

- แรงจูงใจ (Motivation): แบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายในและภายนอก โดยเน้นถึงวิธีการจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ รวมถึงการให้รางวัลและการเสริมแรง

- ความสามารถ (Ability): กล่าวถึงความสามารถตามธรรมชาติและความสามารถที่พัฒนาขึ้นผ่านการฝึกฝน รวมถึงทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development): เน้นการฝึกอบรม การพัฒนาพนักงาน และการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้ตามแผนการพัฒนารายบุคคล เนื้อหานี้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้โมเดลและทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ในการจัดการพฤติกรรมทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร

ความสำคัญของ VBHC

- ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- มุ่งเน้นผลลัพธ์ทางสุขภาพมากกว่าปริมาณการให้บริการ
- สร้างความร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการและผู้ป่วยเพื่อผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

การนำ VBHC มาใช้ในประเทศไทย

ประเทศไทยมีการพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นคุณค่ามาอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดเด่นดังนี้:

- มีระบบบริการสาธารณสุขที่ครอบคลุมทั่วประเทศ
- เน้นการดูแลสุขภาพปฐมภูมิและการทำงานเป็นเครือข่าย
- มีระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

แนวทางการพัฒนา VBHC ในไทย

- ปรับรูปแบบการดูแลสุขภาพ ไม่ใช่เพียงแค่ปรับวิธีการจ่ายเงิน
- ออกแบบระบบที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เช่น ลดภาวะพึ่งพิงในผู้สูงอายุ
- พัฒนาการดูแลแบบบูรณาการสำหรับโรคเรื้อรังและภาวะซับซ้อน
- สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการแพทย์ชั้นนำกับเครือข่ายบริการในพื้นที่

บทบาทของผู้นำในการขับเคลื่อน VBHC

- ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและเสริมพลังให้บุคลากรทำงานเพื่อเป้าหมายที่สำคัญ โดยต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองและการพึ่งพาตนเองในการทำงานที่มีความหมาย
- การพัฒนาระบบ VBHC ในประเทศไทยจำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนทั้งในระดับนโยบายและกาปฏิบัติ โดยเน้นการออกแบบระบบบริการใหม่ที่มุ่งเน้นคุณค่าและผลลัพธ์ทางสุขภาพเป็นสำคัญ

บุคลิกภาพสำหรับผู้บริหาร

- บุคลิกภาพสำหรับผู้บริหาร บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากพวกเขามักอยู่ในสายตาของผู้อื่นเสมอ บุคลิกภาพประกอบด้วยทั้งส่วนภายนอกและภายใน

บุคลิกภาพภายนอก

- รูปลักษณ์ทางกาย
- การแต่งกาย
- ท่าทาง

บุคลิกภาพภายใน

- อุปนิสัย
- ความรู้
- ความสามารถ
- ความฉลาดทางอารมณ์
- กระบวนการคิด

การพัฒนาบุคลิกภาพ

- การทักทาย : ควรใช้การจับมือแบบตะวันตก (Handshake) โดยเตรียมมือให้ว่าง ยืนขึ้นถ้านั่งอยู่ ใช้มือขวา รักษาระยะห่างประมาณ ๕๐ ซม. สบตาและยิ้มเล็กน้อย
- การแลกนามบัตร : อ่านนามบัตรทันทีเมื่อได้รับ ทวนตำแหน่งเพื่อความเข้าใจ และวางนามบัตรไว้ด้านซ้ายมือ

- การยืนและเดิน : ควรยืนตัวตรง ไม่กอดอกขณะสนทนา เดินอย่างมั่นใจและสง่างาม
- การนั่ง : นั่งให้เรียบร้อย ไม่เขย่าหรือแกว่งขา

การแต่งกาย:

สุภาพสตรี : แต่งหน้าให้ดูสดใส เน้นดวงตา ใช้เครื่องประดับไม่เกิน ๓ ชิ้น

สุภาพบุรุษ : สวมสูทให้เหมาะกับรูปร่าง เลือกความยาวและรูปแบบกระดุมที่เหมาะสม

- การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์: ใช้ Facebook และ LINE อย่างเหมาะสม ระวังระมัดระวังในการโพสต์และแสดงความคิดเห็น

ข้อควรระวัง

- หลีกเลี่ยงการวางกระเป๋าบนโต๊ะหรือพื้น
- เลือกรองเท้าที่สะอาด สภาพดี และเข้ากับชุด
- ระวังการใช้โทรศัพท์มือถือในที่สาธารณะ
- พูดในที่ประชุมอย่างมั่นใจ กระชับ และตรงประเด็น

การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร

- ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเพิ่มโอกาสในความสำเร็จ การใส่ใจในรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ เหล่านี้จะช่วยให้คุณเป็นผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพน่าประทับใจและน่าเชื่อถือมากขึ้น

กฎหมายและจริยธรรมทางการแพทย์

- จริยธรรมและกฎหมายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์และสาธารณสุข โดยจริยธรรมเป็นเรื่องของศีลธรรม ว่าด้วยสิ่งที่ควรหรือไม่ควรทำ ในขณะที่กฎหมายเป็นข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมทางการแพทย์ที่สำคัญ ได้แก่ การทำประโยชน์ การไม่ทำอันตราย การเคารพสิทธิผู้ป่วย ความยุติธรรม การพูดความจริง และความซื่อสัตย์พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๒ ให้สิทธิบุคคลในการทำหนังสือแสดงเจตนาไม่ประสงค์รับบริการสาธารณสุขที่เป็นไปเพื่อยืดการตายในวาระสุดท้ายวิชาชีพ (Profession) มีลักษณะสำคัญคือ เป็นอาชีพที่ต้องอุทิศตนทำงานตลอดชีวิต ต้องผ่านการฝึกอบรมเป็นเวลานาน และมีองค์วิชาชีพควบคุมจรรยาบรรณและมาตรฐานกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการแพทย์ มีทั้งกฎหมายแพ่งเรื่องสัญญาและละเมิด และกฎหมายอาญาเรื่องความผิดและโทษ โดยเฉพาะในกรณีประมาทเลินเล่อผู้ประกอบวิชาชีพต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาดร้ายแรง เช่น การฉีดยาผิด ให้เลือดผิด หรือลืมหุ่นมือไว้ในร่างกายผู้ป่วย ซึ่งอาจถือเป็นการกระทำโดยประมาท นอกจากนี้ยังมีประเด็นสำคัญอื่นๆ เช่น

- การุณยฆาต (Euthanasia) ซึ่งองค์การอนามัยโลกถือว่าเป็นสิ่งผิดจริยธรรม
- แนวคิดจริยธรรมตามหลักพุทธศาสนา ที่เน้นการพัฒนาปัญญา ศีล และสมาธิ
- ประกาศสิทธิผู้ป่วย ที่รับรองสิทธิต่างๆ ของผู้ป่วยในการรับบริการทางการแพทย์
- พระราชบัญญัติความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ที่กำหนดความรับผิดชอบของ

เจ้าหน้าที่รัฐ

ทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการยึดมั่นในหลักจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์และสาธารณสุข

Hospital Information System

ภาพรวมระบบสารสนเทศโรงพยาบาล

- ระบบสารสนเทศโรงพยาบาลในปี ๒๐๒๔ ครอบคลุมทุกขั้นตอนการให้บริการ ตั้งแต่การคัดกรอง วินิจฉัย ตรวจรักษา บันทึกข้อมูล ติดตามผล และเบิกจ่าย
- มีการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เช่น ระบบ LIS, RIS, PACS, ระบบสารสนเทศทางยา เพื่อสนับสนุนการทำงาน
- มีการพัฒนาแอปพลิเคชัน Rama App เพื่อให้บริการผู้ป่วย เช่น การนัดหมาย ดูคิว ชำระเงิน
- มีการใช้ AI และ Machine Learning ในการวิเคราะห์ข้อมูลและช่วยในการตัดสินใจทางคลินิก

การพัฒนาระบบใหม่

- มีการพัฒนาระบบ HIS ใหม่ โดยใช้แนวคิด Framework มาตรฐาน
- มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบ Agile
- มีการเตรียมความพร้อมในการ Deploy ระบบใหม่ ทั้งด้านการฝึกอบรม การจัดการปัญหา และการสนับสนุนผู้ใช้งาน

การบริหารจัดการด้าน IT

- มีการจัดตั้งทีม IT Supplier Management เพื่อควบคุมการจัดซื้อจัดจ้างระบบ IT
- มีนโยบายและข้อกำหนดสำหรับผู้รับจ้างพัฒนาระบบ เช่น การรักษาความลับข้อมูล การทดสอบระบบ การฝึกอบรม
- มีการบริหารจัดการบุคลากร IT ทั้งด้านการสรรหา พัฒนา และรักษามูลค่า

ความท้าทายในอนาคต

- การเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก เช่น สปสช.
 - การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
 - การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ เช่น Cloud, IoT, ๕G
- โดยรวมแล้ว โรงพยาบาลมีการพัฒนาระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการและรองรับความต้องการในอนาคต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการและรองรับความต้องการในอนาคต

สรุปเนื้อหาการเยี่ยมชมและการบรรยายในญี่ปุ่น

บริษัท Jolly Good: นวัตกรรม VR ทางกายภาพ

- Jolly Good เป็นบริษัท IT ชั้นนำที่มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยี virtual reality (VR) สำหรับวงการแพทย์
- บริษัทได้สร้างสรรค์โซลูชัน VR ที่ช่วยปฏิวัติวงการการศึกษาทางการแพทย์และการจัดการโรงพยาบาล โดยมีการใช้งานหลัก ๒ ส่วน

๑. Medical Education: Jolly Good ได้พัฒนาระบบ VR แบบ interactive ๓D ที่สามารถใช้แทน skill lab ในโรงเรียนแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบนี้ช่วยให้นักศึกษาแพทย์สามารถฝึกฝนทักษะทางการแพทย์ในสภาพแวดล้อมเสมือนจริง ซึ่งช่วยเพิ่มประสบการณ์และความมั่นใจก่อนการปฏิบัติงานจริง

๒. Hospital Management: บริษัทกำลังพัฒนาระบบ VR สำหรับให้ความรู้แก่ผู้ป่วย แม้ว่าระบบนี้ยังอยู่ในขั้นตอนการพัฒนา แต่มีศักยภาพที่จะปฏิวัติวิธีการให้ข้อมูลและการศึกษาแก่ผู้ป่วย ช่วยให้พวกเขาเข้าใจสภาวะทางการแพทย์และการรักษาได้ดียิ่งขึ้น

- Jolly Good ได้ร่วมมือกับสถาบันชั้นนำอย่าง Harvard Medical School เพื่อพัฒนาคอนเทนต์ VR สำหรับการดูแลฉุกเฉิน

- ความร่วมมือนี้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพระดับโลกของบริษัทและความมุ่งมั่นในการยกระดับการศึกษาทางการแพทย์

Juntendo Hospital โรงพยาบาลชั้นนำของญี่ปุ่น

Juntendo Hospital เป็นโรงพยาบาลเอกชนและโรงเรียนแพทย์ชั้นนำของญี่ปุ่น

สถาบันนี้มีประวัติศาสตร์อันยาวนานและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการแพทย์ของประเทศ โดยมีลักษณะเด่นดังนี้:

- มีโรงพยาบาลในเครือ ๖ แห่ง รวมจำนวนเตียงประมาณ ๔,๐๐๐ เตียง
- ให้บริการผู้ป่วยนอกประมาณ ๓ ล้านครั้งต่อปี
- มีระบบประกันสุขภาพแบบ Universal coverage โดยรัฐสนับสนุน ๗๐% และผู้ป่วยร่วมจ่าย (copay) ตามอายุ โดยผู้สูงอายุจะจ่ายน้อยลง
- มีการกำหนดค่าใช้จ่ายสูงสุดต่อเดือนเพื่อป้องกันภาระทางการเงินที่มากเกินไปสำหรับผู้ป่วย

จุดเด่นของโรงพยาบาล

๑. Private Ward: ห้องพักผู้ป่วยเป็นระบบความดันลบ ช่วยป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค

๒. Rehabilitation Center:

- มีแพทย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู ๑๐ คน
- รับปรึกษา ๔๕๐ คนต่อวัน และให้บริการ ๑๕๐ รายต่อวัน
- ศูนย์นี้มีบทบาทสำคัญในการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยหลังการรักษา

๓. VIP Clinic: คล้ายคลินิกพิเศษในไทย มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมสำหรับบริการพิเศษ

๔. Pre-admission Unit:

- เตรียมความพร้อมผู้ป่วยก่อนนอนโรงพยาบาล
- มีการทำ medication reconciliation เพื่อป้องกันปัญหาจากการใช้ยา
- มีการปรึกษาทันตแพทย์ทุกรายก่อนผ่าตัด เพื่อลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อ

Juntendo Hospital ยังมีความเชี่ยวชาญในหลายสาขา เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด, ศัลยกรรมทั่วไป, โรคระบบทางเดินอาหาร และอื่นๆ อีกมากมาย

Medtronic Innovation Center ศูนย์กลางนวัตกรรมทางการแพทย์

Medtronic Innovation Center เป็นศูนย์กลางการพัฒนาและฝึกอบรมเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย

ศูนย์นี้มีลักษณะเด่นดังนี้

- มีพื้นที่ประมาณ ๕,๗๐๐ ตารางเมตร
- มี animal lab, non-animal lab และ facilities อื่นๆ ที่ทันสมัย
- มีการกิจหลัก ๓ ข้อ

๑. Excellent Training: มุ่งเน้นการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทางการแพทย์ล่าสุด

๒. Collaboration and Innovation: ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการแพทย์

๓. Public Awareness: สร้างความตระหนักรู้แก่สาธารณชนเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางการแพทย์และเทคโนโลยีสุขภาพ

ศูนย์นี้ประกอบด้วยห้องปฏิบัติการและพื้นที่ฝึกอบรมที่ทันสมัย เช่น ห้องจำลองการผ่าตัดแบบไบเฟลน, ห้องแล็บคาเทเตอร์, และสตูดิโอสำหรับการถ่ายทอดสดและผลิตสื่อการสอน

Graduate School of Health Innovation การศึกษาเพื่ออนาคตของการดูแลสุขภาพ

Graduate School of Health Innovation เป็นส่วนหนึ่งของ Kanagawa University of Human Services สถาบันนี้มีแนวคิดที่เรียกว่า ME BYO concept ซึ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพและการมีส่วนร่วมของบุคคลในการดูแลสุขภาพตนเอง โดยมีลักษณะเด่นดังนี้:

- มุ่งเน้นการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์และสาธารณสุข
- มีความร่วมมือกับสถาบันในไทยและองค์การอนามัยโลก (WHO) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และ

ประสบการณ์ในระดับนานาชาติ

- เปิดสอนหลักสูตรปริญญาโทและปริญญาเอกด้านนวัตกรรมสุขภาพ โดยเน้นการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษเพื่อรองรับนักศึกษานานาชาติ

Health Technology Assessment (HTA) เครื่องมือสำคัญในการกำหนดนโยบายสุขภาพ

Health Technology Assessment (HTA) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ห้อย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านสุขภาพ

HTA มีความสำคัญในการประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ใหม่ๆ โดยพิจารณาปัจจัยต่างๆ เช่น

- ความปลอดภัยและประสิทธิผลของเทคโนโลยี
- ต้นทุนและความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์
- ผลกระทบทางสังคมและจริยธรรม

HTA ใช้หลักการเปรียบเทียบอย่างน้อย ๒ เทคโนโลยี และประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ โดยในประเทศไทยใช้ HITAP (Health Intervention and Technology Assessment Program) เป็นหน่วยงานหลักในการทำ HTA โดยมี threshold ที่ ๕,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐต่อปีสุขภาพ (QALY) ในขณะที่ญี่ปุ่นมี threshold อยู่ที่ ๓๕,๐๐๐ - ๑๐๕,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐต่อ QALY

การใช้ HTA ในญี่ปุ่นมีลักษณะเฉพาะ โดยใช้สำหรับการปรับราคาและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่มีผลกระทบทางการเงินสูง โดยกระบวนการประเมินใช้เวลาประมาณ ๑๘ เดือน

ซึ่งแตกต่างจากประเทศอื่นๆ ที่มักใช้ HTA ในการตัดสินใจเรื่องการขึ้นทะเบียนและการเบิกจ่ายสรุปแล้ว การเยี่ยมชมและการบรรยายในญี่ปุ่นครั้งนี้ได้ให้ข้อมูลที่มีคุณค่าเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการแพทย์, การจัดการโรงพยาบาล, การศึกษาทางการแพทย์, และนโยบายสุขภาพของญี่ปุ่น ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุขในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรการบริหารโรงพยาบาล (CEO)

นายอรรถพล เลขะกุล นายแพทย์ชำนาญการ ฝ่ายวิชาการและแผนงาน โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี

VALUE BASED HEALTH CARE

ความสำคัญของ VBHC

- ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- มุ่งเน้นผลลัพธ์ทางสุขภาพมากกว่าปริมาณการให้บริการ
- สร้างความร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการและผู้ป่วย เพื่อผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

ประเทศไทยมีการพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นคุณค่ามาอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดเด่นดังนี้:

- มีระบบบริการสาธารณสุขที่ครอบคลุมทั่วประเทศ
- เน้นการดูแลสุขภาพปฐมภูมิและการทำงานเป็นเครือข่าย
- มีระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

แนวทางการพัฒนา VBHC

.....

- ปรับรูปแบบการดูแลสุขภาพ ไม่ใช่เพียงแค่ปรับวิธีการจ่ายเงิน
- ออกแบบระบบที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เช่น ลดภาวะพึ่งพิงในผู้สูงอายุ
- พัฒนาการดูแลแบบบูรณาการสำหรับโรคเรื้อรังและภาวะซับซ้อน
- สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการแพทย์ชั้นนำกับเครือข่ายบริการในพื้นที่

REMINDERS

VBHC เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าในระบบสุขภาพ โดยมีเป้าหมายหลักคือการปรับปรุงผลลัพธ์ทางสุขภาพของผู้ป่วยและประชาชน ไม่ใช่เพียงแค่การให้บริการรักษาพยาบาลเท่านั้น

บทบาทของผู้นำในการขับเคลื่อน VBHC

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและเสริมพลังให้บุคลากรทำงานเพื่อเป้าหมายที่สำคัญ โดยต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองและการพึ่งพาตนเองในการทำงานที่มีความหมาย

การนำมาปรับใช้ในหน่วยงาน

- ประสานความร่วมมือให้มีการทบทวนที่ครอบคลุมปัญหาสำคัญ และนำสู่การปรับปรุงระบบงาน
- หาโอกาสพัฒนา รับรู้และเรียนรู้ เหตุการณ์ที่เป็นปัญหา