

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

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ชื่อ - นามสกุล..... เรืออากาศเอกหญิง บุษบา จิรัปปภา.....

อายุ..... ๕๔..... ปี การศึกษา แพทยศาสตรบัณฑิต.....

ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านรังสีวิทยาวิวินิจฉัย.....

๑.๒ ตำแหน่ง..... นายแพทย์เชี่ยวชาญ.....

หน้าที่ความรับผิดชอบ (โดยย่อ)..... ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานรังสีวิทยา.....

..... ปฏิบัติหน้าที่รังสีแพทย์ สาขารังสีวินิจฉัย.....

รายงานผลภาพเอกซเรย์ทั่วไป ภาพเอ็กซเรย์เต้านม ความคมและรายงานผลการตรวจด้วยเอกซเรย์คอมพิวเตอร์
ตรวจและรายงานผลการตรวจด้วยเครื่องฟลูออโรสโคป เครื่องตรวจอวัยวะด้วยคลื่นเสียงความถี่สูง.....

๑.๓ ชื่อเรื่อง / หลักสูตร..... การบริหารโรงพยาบาล รุ่นที่ ๕๒ ประจำปี ๒๕๖๖.....

สาขา.....

เพื่อ ศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย

งบประมาณ เงินงบประมาณกรุงเทพมหานคร เงินบำรุงโรงพยาบาล

ทุนส่วนตัว

จำนวนเงิน ๑๗๐,๐๐๐..... บาท

ระหว่างวันที่..... ๒๙ พค - ๒๐ กย ๒๕๖๖..... สถานที่..... โรงเรียนการบริหารงานโรงพยาบาล คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามธิบดี และศึกษาดูงาน ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน (ไต้หวัน).....

คุณวุฒิ / วุฒิบัตรที่ได้รับ..... ประกาศนียบัตรผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรการบริหารโรงพยาบาล
รุ่นที่ ๕๒ ประจำปี ๒๕๖๖.....

การเผยแพร่รายงานผลการศึกษา/ฝึกอบรม/ประชุม สัมมนา ผ่านเว็บไซต์สำนักงานการแพทย์และกรุงเทพมหานคร

ยินยอม

ไม่ยินยอม

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย
(โปรดให้ข้อมูลในเชิงวิชาการ)

๒.๑ วัตถุประสงค์ - พัฒนาภาวะผู้นำ

- สามารถบริหารงานในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกต่างสถาบัน
- เสริมสร้างความรอบรู้
- เสริมสร้างเครือข่ายด้านสถานพยาบาล

๒.๒ เนื้อหา

ทักษะที่ไม่ใช่เชิงเทคนิค (Non Technical Skill)

ทักษะที่ไม่ใช่เชิงเทคนิค คือทักษะรอบด้านของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการคิด การสื่อสาร และ ทักษะทางสังคมที่ใช้ร่วมกับทักษะเชิงเทคนิค เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและประโยชน์สูงสุดเมื่อทำภารกิจใดภารกิจหนึ่ง

การตระหนักรู้ในสถานการณ์ ประกอบด้วย

๑. การรับรู้ เลือกเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้อง
การรับรู้ของมนุษย์ไม่เท่ากัน และมีข้อจำกัด
๒. เข้าใจ แยกแยะความปกติ กับความผิดปกติได้
๓. การตอบสนองต่อสถานการณ์
 - ๓.๑ การแก้ไขแบบเฉพาะหน้า
 - ๓.๒ การแก้ไขแบบวิเคราะห์ปัญหา
 - ๓.๓ การคาดการณ์และเตรียมการการแก้ไขล่วงหน้า
 - คนเก่งพลาดได้ ทำอย่างไรเพื่อให้เกิดความปลอดภัย
 - ทีมต้องช่วยกันการตระหนักรู้ในสถานการณ์
 - การกระทำใดๆ ควรดูความจริงที่ปรากฏ ถ้ามเหตุผล ก่อนตัดสินใจ
 - เมื่อเห็นเหตุการณ์ที่ไม่ถูกต้อง ต้องกล้าทักท้วง

๕ ขั้นตอนที่น่าสู่ความปลอดภัย:

๑. ทัก เรียกชื่อ พี่ชา
๒. บอกว่าตนกังวลเรื่องอะไร หนูกลัว
๓. บอกปัญหา ผี
๔. เสนอทางเลือก เราวิ่งหนี
๕. รอรับความตกลง ดีมั๊ยคะ

การตัดสินใจ แบ่งเป็น

๑. การตัดสินใจแบบใช้เหตุผล ใช้เวลา ใช้พลังมาก
 - มี วิเคราะห์ปัญหา ข้อเท็จจริง
 - ทาง ทางเลือกหลายทางในการแก้ปัญหา
 - เลือก วิเคราะห์ความเสี่ยง ผลกระทบ และเลือกทางที่ดีที่สุด
 - ลอง ลงมือแก้ไขปัญหา
 - ดู ติดตามการแก้ปัญหา ประเมินผล
๒. การตัดสินใจแบบเร็ว ใช้แนวทางปฏิบัติช่วย
๓. การตัดสินใจแบบใช้สัญชาตญาณ ใช้กับปัญหาที่รอไม่ได้ เช่น ผู้ป่วยหยุดหายใจ ต้องมีการซ่อมแก้ปัญหามาก่อน
 - การทำงานมักมีภัยคุกคาม ที่ทำให้การปฏิบัติงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย เช่น มีเวลาน้อย คนทำงานข้ามชั้นตอน ถ้าละเลยนานๆ จะเกิดความเคยชินในการข้ามชั้นตอน อาจพลาดได้ ผู้บริหารต้องระวัง

ความพลาดพลั้ง

- เมื่อเกิดขึ้น ต้องหาข้อมูลว่าพลาดอย่างไร เพื่อหาข้อแก้ไข
- มนุษย์มีข้อพลาดพลั้งได้เป็นธรรมดา
- ความพลาดพลั้ง - เกิดได้ทุกชั้นตอนและมักมีตัวกระตุ้น
 - ทุกคนพลาดได้และไม่อยากบอกใคร
 - ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา
- ความพลาดพลั้งแบ่งเป็น
 ๑. ขาดสติ - เผลอ
 - ลืม
 - แก้ไขได้ด้วยระบบ
 ๒. มีสติ - เข้าใจผิด แก้ไขได้ด้วยการให้ความรู้ อบรม
 - ฝ่าฝืน แก้ไขได้ด้วย การลงโทษ

การแก้ไขความพลาดพลั้ง แบ่งเป็นหลายระดับ ดังนี้

๑. ป้องกันความพลาดพลั้ง
๒. ลดโอกาสเกิดความพลาดพลั้ง เช่น ป้ายเตือน
๓. ลดความรุนแรงของความพลาดพลั้งที่เกิดขึ้น
๔. การตรวจสอบซ้ำ โดยคนอื่น การตรวจสอบซ้ำด้วยตนเอง
๕. การเยียวยา

ภัยคุกคาม คือ สถานการณ์ เหตุการณ์ หรือสิ่งที่ส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน แบ่งเป็น

๑. ภัยภายนอก

๑.๑ คาดการณ์ได้

๑.๒ คาดไม่ถึง

๑.๓ แฝงเร้น

๒. ภัยภายใน สุขภาพ วัฒนธรรม

- คนเก่ง ประกอบด้วย เก่งงาน (ความรู้ เทคนิค) เก่งคิด (การตัดสินใจ ทักษะที่ไม่ใช่เชิงเทคนิค) เก่งคน (การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร)

การค้นหาจุดแข็ง

- งานของเราเกิดจาก ผลงานของทีมเรา เราต้องเข้าใจเพื่อนร่วมงาน ถึงจะบริหารทีมได้ และผลงานจะดีขึ้น
- หัวหน้าที่เน้นจุดแข็งของทีม จะทำให้ลูกทีมเกิดความสัมพันธ์กับองค์กรมากที่สุด
- หัวหน้าที่ไม่สนใจลูกทีม จะทำให้ลูกทีมไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กร รวมทั้งดำเนินองค์กรมากที่สุด
- พฤติกรรม ที่แสดงออกมา เป็นยอดภูเขาน้ำแข็ง ที่เกิดจาก คุณค่า ความเชื่อ และพรสวรรค์ของคนๆ นั้น
- การทำงาน- ต้องแก้ไขจุดอ่อนพอให้ไม่เป็นปัญหา และเน้นส่งเสริมจุดแข็งเพื่อให้ได้ผลลัพธ์สูงสุด
- จุดแข็ง คือ การปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้เหมาะสมบูรณแบบอย่างสม่ำเสมอ
- จุดแข็ง ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ และพรสวรรค์

พรสวรรค์ คือ แบบแผนของความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรม ที่เกิดขึ้นๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

ประโยชน์ของการค้นหาจุดแข็ง

๑. ปลดปล่อยศักยภาพของเราแต่ละคน
๒. ใช้ในการเป็นที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา
๓. เข้าใจและเรียนรู้ที่จะใช้พรสวรรค์ของสมาชิกในทีม
๔. พัฒนาจุดแข็งให้ยอดเยี่ยม

การค้นหาจุดแข็งควรใช้กับคนที่อยู่ในองค์กรแล้ว ไม่แนะนำให้ใช้กับการเลือกรับคนเข้าองค์กร

ตัวอย่างวิธีการใช้การค้นหาจุดแข็ง พรสวรรค์ ความละเอียดรอบคอบ

๑. หาความหมายและตัวอย่างพฤติกรรมจากพรสวรรค์นี้
ระมัดระวัง เห็นและจัดการความเสี่ยง ขอบวางแผนล่วงหน้า
๒. พรสวรรค์นี้ดีต่อการทำงานร่วมกันอย่างไร
มีเหตุผล คิดก่อนทำ รอบคอบ ไว้วางใจได้

๓. ข้อควรระวังของพรสวรรค์ในการทำงานร่วมกันคือ (ข้อจำกัด)
ใช้เวลาคิดนาน ตัดสินใจช้า
๔. วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับพรสวรรค์นี้คือ
มีเหตุผล ให้ข้อมูลให้ครบ
๕. ผู้อื่นควรใช้ประโยชน์จากพรสวรรค์นี้อย่างไร
ปรึกษาเขาก่อนลงมือทำเรื่องใหม่ๆ ช่วยมองหาจุดอ่อน ช่วยวิเคราะห์ เรื่องต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวความคิด (Mindset)

กรอบแนวความคิด คือ ทักษะคิด วิธีคิด ความเชื่อ ของแต่ละคน ส่งผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของคนๆ นั้น

หลุมพรางความฉลาด ของ ดร. เอ็ดเวิร์ด เดอ โบโน ประมวลรวบด้านความคิดสร้างสรรค์ของโลก

๑. ชอบโต้แย้ง
๒. เสพติดความรู้สึกแห่งชัยชนะ
๓. รู้สึกว่าตนเองเหนือคนอื่น
๔. หยิ่ง ยโส ทะนงตน
๕. ลังเล สงสัย ปิดใจรับสิ่งใหม่ ความคิดเห็นใหม่

กรอบแนวความคิดแบบพัฒนาขึ้นไป เชื่อว่า ความสามารถ ทักษะการทำงานพัฒนาได้

กรอบแนวความคิดแบบอยู่กับที่ เชื่อว่า ความสามารถ ทักษะการทำงานไม่สามารถเปลี่ยนได้

ลักษณะของผู้ที่มีกรอบแนวความคิดแบบอยู่กับที่

- กลัวสิ่งที่ตนไม่ถนัด
- ล้มเลิกง่ายๆ
- พยายามไปก็เท่านั้น
- ไม่รับฟังคำวิจารณ์
- ไม่ชอบเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ
- ความล้มเหลวคือสิ่งถาวร
- มองความสำเร็จที่ปลายทาง

ลักษณะของผู้ที่มีกรอบแนวความคิดแบบพัฒนาขึ้นไป

- ชอบความท้าทาย
- ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
- ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น
- เรียนรู้จากคำติชม
- เรียนรู้และได้รับแรงบันดาลใจจากผู้ประสบความสำเร็จ
- ความล้มเหลวคือโอกาสในการเรียนรู้
- มุ่งเน้นพัฒนาการตลอดเส้นทาง

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) กับผู้บริหาร

ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถของบุคคลที่ตระหนักถึงอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถให้กำลังใจในการเผชิญปัญหา และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การสร้างให้เป็นนิสัย

- การตระหนักรู้
- การให้คำมั่นสัญญา
- การนำไปปฏิบัติ

บุคลิกภาพ คือ ลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภายใน อันได้แก่ ความคิด ความเชื่อ อารมณ์ความรู้สึกที่แสดงออกมา และพฤติกรรมภายนอกได้แก่ สีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง รวมถึงกริยาอาการที่แสดงออกมาให้เห็น แบ่งประเภทได้ดังนี้

๑. สภาวะความเป็นพ่อแม่

๑.๑ แบบตำหนิ วิพากษ์วิจารณ์

ลักษณะที่แสดงออก ท่าทาง - ชี้นิ้ว ขมวดคิ้ว กอดอก สายตืดริษะ

ภาษา - แยมมาก ใช้ไม่ได้ โง่มาก ไม่ได้ความ

น้ำเสียง - รุนแรง

๑.๒ แบบเอื้ออาทร มีน้ำใจ

ลักษณะที่แสดงออก ท่าทาง - โอบไหล่ ตะเบาๆ พยักหน้า ยิ้มและสัมผัสเบาๆ

ภาษา - นุ่มนวล เช่น เยี่ยมมาก หายริยั้ง เหนื่อยนักก็พักก่อน

น้ำเสียง - อ่อนโยน มีเมตตา

๒. สภาวะความเป็นผู้ใหญ่

ลักษณะที่แสดงออก ท่าทาง - เป็นจริงเป็นจัง พยักหน้ารับฟัง มือกอดอก

ภาษา - เป็นไปได้อย่างไร ทำไมถึงเป็นเช่นนั้น

น้ำเสียง - เรียบๆ ไม่มีอารมณ์มาเกี่ยวข้อง

คุณสมบัตินี้ต้องมี แต่ต้องเต็ม ซื่อ หรืออารมณ์และความเอื้ออาทร ให้มีความสุข

๓. สภาวะความเป็นเด็ก

๓.๑.๑ แบบธรรมชาติ

ลักษณะที่แสดงออก ท่าทาง - ยิ้ม หัวเราะ กระโดด ทูบตี ลิงโลด

ภาษา - วิเศษที่สุด บ้าที่สุด ยอดจริงๆ

น้ำเสียง - มีอารมณ์ กลัว ตื่นเต้น ดีใจ เสียใจ

๓.๑.๒ แบบปรับตัว

ลักษณะที่แสดงออก ท่าทาง - พยักหน้า ท่าทางคล้อยตาม ยกไหล่

ภาษา - ไปก็ไป ก็ได้ ไม่ใช่หรอก เชื้อชิ

น้ำเสียง - แฝวเบา มีอารมณ์มาเกี่ยวข้อง

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

๑. ตระหนักรู้อารมณ์

- รับรู้อารมณ์ของตนเองว่าเป็นอย่างไรและรู้ถึงการแสดงออกของอารมณ์นั้น
- คนเรามักมองเห็นข้อดีของตนมากกว่าข้อเสีย เพราะอยากให้ตนดูดี จึงควรให้เกียรติกัน
- มีกลไกป้องกันตนเอง คือ
 - * การใช้เหตุผล
 - * การโทษผู้อื่น
 - * การไม่ยอมรับ

๒. การจัดการอารมณ์

- ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความเครียด สามารถทำให้อารมณ์ชุ่มฉ่ำหายไปได้โดยเร็ว
- แนวทางการจัดการอารมณ์ความรู้สึก มักเป็นอารมณ์โกรธ กลัว คือ
 - การมีสติ
 - การมีสมาธิ
 - การใช้ปัญญา
 - ให้คำนึงถึงข้อมูลข้อเท็จจริง ไม่ตัดสิน
 - การคิดเชิงบวก คิดในมุมมองด้านดี เป็นผลดีแก่ตน ทำให้มีพลังใจ ในการต่อสู้กับสิ่งที่เผชิญอยู่
 - การคิดอย่างมีประสิทธิภาพ
- เช่น โกรธ- รู้ว่าโกรธ- นิ่ง (มีสมาธิ)- ใช้ปัญญา (ดูที่ข้อเท็จจริง ไม่ตัดสิน)
- อารมณ์ โกรธ ทุกข์ สุข มีจริง แต่ไม่ถาวร มันจะหายไป อย่ายึดติด
- เหตุการณ์ด้านลบ-คิดว่า ยังดีนะที่ไม่...

๓. เอาใจเขามาใส่ใจเรา

- การรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- ทักษะที่ดีที่มีต่อผู้อื่น
 - ฉันรู้สึกดี คุณรู้สึกดี- ดีที่สุด
 - ฉันรู้สึกดี คุณรู้สึกไม่ดี
 - ฉันรู้สึกไม่ดี คุณรู้สึกดี
 - ฉันรู้สึกไม่ดี คุณรู้สึกไม่ดี- อันตรายที่สุด คือ โทษตัวเองและโทษผู้อื่นด้วย

๔. การให้กำลังใจตนเอง

- สามารถให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่ตนเอง มองโลกในแง่ดีและควบคุมความต้องการของตนเองได้ ให้คุณค่าตนเอง เช่น บอกตนเองว่า ฉันต้องทำได้
- มีภาพลักษณ์ทางบวก และกำหนดเป้าหมายของตนเองได้ เช่น จะควบคุมอารมณ์โกรธให้ได้ ภายใน ๑ เดือน

๕. การสร้างความสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้- มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง

ความผูกพันกับองค์กร

อะไรทำให้คนยอมทำงานมากขึ้นและมีส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้น

๑. เงิน - ทำให้คนทำงานหนักขึ้นเร็วที่สุด แต่คนจะทำงานเพื่อให้ได้เงิน และเมื่อไม่มีรางวัลก็จะไม่ทำ ในที่นี้ค่าตอบแทนก็ต้องเหมาะสมด้วย
 - การกำหนดทุกอย่างไว้ในรูปของตัวชี้วัด คนก็จะทำเฉพาะสิ่งที่กำหนดไว้เท่านั้น
๒. คุณค่า - ทำให้เกิดความยั่งยืนมากกว่า

การสร้าง ความผูกพันกับองค์กร ต้องเริ่มจากตัวเราเองก่อน

หัวหน้าที่สร้างความผูกพันได้ - จุดเริ่มต้นในการสร้างทีมงานที่ผูกพันต่อองค์กร ต้องเริ่มจากตัวคุณเอง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ติดต่อกันได้ ถ้าคุณรู้สึกผูกพันในสิ่งที่ทำคนรอบข้างจะสามารถซึมซับความกระตือรือร้นของคุณและเขาจะมาร่วมกับคุณเอง

ประเภทของคนในองค์กร

- ๑๒% เป็นคนที่ผูกพันกับองค์กร
- ๗๓% เป็นคนที่ไม่ผูกพันกับองค์กร
- ๑๕% เป็นคนที่เกลียดองค์กร

๑. คนที่ผูกพันกับองค์กร - พร้อมทั้งจะสนับสนุนองค์กรเต็มที่

- ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ลางานน้อยลง
- สร้างนวัตกรรมและเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ
- กระตือรือร้นในการผลักดันองค์กรไปข้างหน้า

องค์ประกอบหลักที่ทำให้คนผูกพันกับองค์กรคือ หัวหน้า+ทีมงาน — สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าในงานของตน

๒. คนที่ไม่ผูกพันกับองค์กร - ยอมทำงานในองค์กร พอใจในงานของตนมากพอที่จะไม่ลาออก

- ทำงานตามที่ได้รับคำสั่งหรือน้อยที่สุดตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- ทำงานโดยใช้พลังงานน้อยที่สุดตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

๓. คนที่เกลียดองค์กร - ยอมใช้พลังงานเพื่อประกาศความไม่พอใจ คนเหล่านี้จะทนไม่ได้กับความสำเร็จของคนอื่น

- ประกาศความไม่ดีขององค์กรให้บุคคลภายนอกได้รับรู้
- ทำให้เพื่อนร่วมงานเสียกำลังใจในการทำงาน
- ไม่รับผิดชอบงานของตนเอง

ไม่สร้างสรรค์การแก้ปัญหา เน้นการกล่าวโทษปัญหาและทำตัวเป็นเหยื่อตลอดเวลา

วิธีสร้างความผูกพันกับองค์กร

๑. การให้ของขวัญ (ที่ไม่ใช่เงิน)
 ๒. เห็นคุณค่าและความต้องการในฐานะคนๆหนึ่ง
 ๓. ให้สวัสดิการ เช่น การรักษา ฟิตเนส ห้องเลี้ยงเด็ก
 ๔. งานที่มีความหมาย ทำให้คนภูมิใจ
 ๕. คำชื่นชม
 ๖. ความภูมิใจในความพยายาม
 ๗. การสร้างหลักจริยธรรม
- หัวหน้าที่สร้างความผูกพันได้ ต้องสร้างความเชื่อใจ พุดดี ฟังได้
 - ความไว้วางใจ คือ ความน่าเชื่อถือ+ความพึ่งพาได้+ ความใกล้ชิด
 - ความน่าเชื่อถือคือ หัวหน้าที่รู้งาน จึงสอนผู้อื่นได้
 - ความพึ่งพาได้ คือ มีปัญหาหาหัวหน้าช่วยเหลือ
 - ความใกล้ชิดคือ ให้เวลา คุยเรื่องส่วนตัวกับลูกน้องบ้าง ไปสังสรรค์บ้าง

สิ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

๑. การให้รางวัลและการตอบแทน - ผลตอบแทนต้องสมน้ำสมเนื้อ จากงานวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานกับค่าจ้างจะไปในทิศทางเดียวกันเมื่อ
 - มีความพึงพอใจในการทำงาน
 - ความผูกพันต่อองค์กร
 - ความไว้วางใจในการบริหารจัดการ
 - บุคคลิกภาพแบบลุ่มแล้วลุกเร็ว
 - ความคิดเชิงบวกและให้การตอบกลับทางบวก
๒. ความเป็นผู้นำของหัวหน้า - จงปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างที่ผู้อื่นต้องการให้เราปฏิบัติต่อเขา

๓. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน – สร้างความรู้สึกว่าได้เติบโต

- ความเชี่ยวชาญที่มากขึ้น
- ความรู้ หรือใบประกาศนียบัตรที่มากขึ้น
- ได้รับงานที่ยากขึ้น
- เงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น
- อำนาจการตัดสินใจที่มากขึ้น

๔. การตระหนักถึงความสำคัญของพนักงาน

ตัวอย่างการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

- การเป็นแบบอย่างของหัวหน้า
- การสร้างตัวแทนการเปลี่ยนแปลง
- สร้างชมรม
- การจัดอบรม
- การทำแบบจำลองธุรกิจ
- สื่อสารย้ายๆ ซ้ำๆ
- สร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์
- ปรับลำดับบัญชาการ
- โครงการที่สอนน้อง
- โปรแกรมปฐมนิเทศ
- ผู้บริหารสูงสุดพบพนักงาน
- งานแข่งกีฬา
- งานแรลลี่
- การให้ทุนการศึกษา
- รางวัลพนักงานดีเด่น
- การจัดงานชื่นชมพนักงานที่ทำงานได้ดี
- การ์ดขอบคุณ การ์ดให้กำลังใจ

ผู้นำ

ความเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและทีมที่สามารถทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ โดยไม่ต้องมีตำแหน่ง

- ปัญหาแบ่งเป็น ๑. ปัญหาทางเทคนิค - แก้ไขโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ
๒. ปัญหาที่ซับซ้อนและผันผวน - ต้องใช้ผู้นำในการแก้ไข

คุณสมบัติของผู้นำที่ดี

- เป็นผู้ฟังที่ดี เข้าใจคน
- มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สร้างทีม

คนที่จะเติบโตต้องเก่งคน นอกจากเก่งงาน

ลักษณะของความเป็นผู้นำ

๑. แบบสั่งการ
 ๒. เป็นที่ปรึกษา สร้างคน พัฒนาคน
 ๓. ใช้วิสัยทัศน์นำ
 ๔. ใช้ความสัมพันธ์ เน้นความกลมเกลียวมากกว่าผลลัพธ์
 ๕. การทำงานร่วมกัน ถามการมีส่วนร่วม
 ๖. ทำให้ดู ไม่สอน มักเลือกใช้คนเก่ง
- สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จคือ การรู้จักตนเอง เพื่อรู้จักอ่อน จุดแข็งของตน
 - ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ต้องรู้จักถ่อมตน แต่มีความมั่นใจ เมื่องานสำเร็จต้องให้เครดิตลูกน้อง ถ้าเกิดความผิดพลาดต้องรับผิดชอบเอง
 - ผู้บริหารระดับกลาง มีบทบาทดังนี้
 ๑. นำวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ
 ๒. สื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง และกับผู้ร่วมทีม
 ๓. ทำงานร่วมกับทีม
 ๔. นำทีม- แก้ปัญหา เป็นที่ปรึกษา และสร้างแรงบันดาลใจ

พฤติกรรมองค์กร

พฤติกรรมองค์กร คือ การศึกษาพฤติกรรมระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรม จิตวิทยา สังคมวิทยา มนุษยวิทยา และรัฐศาสตร์

การศึกษาพฤติกรรมองค์กร- เป็นการศึกษาวิเคราะห์กระบวนการพฤติกรรม

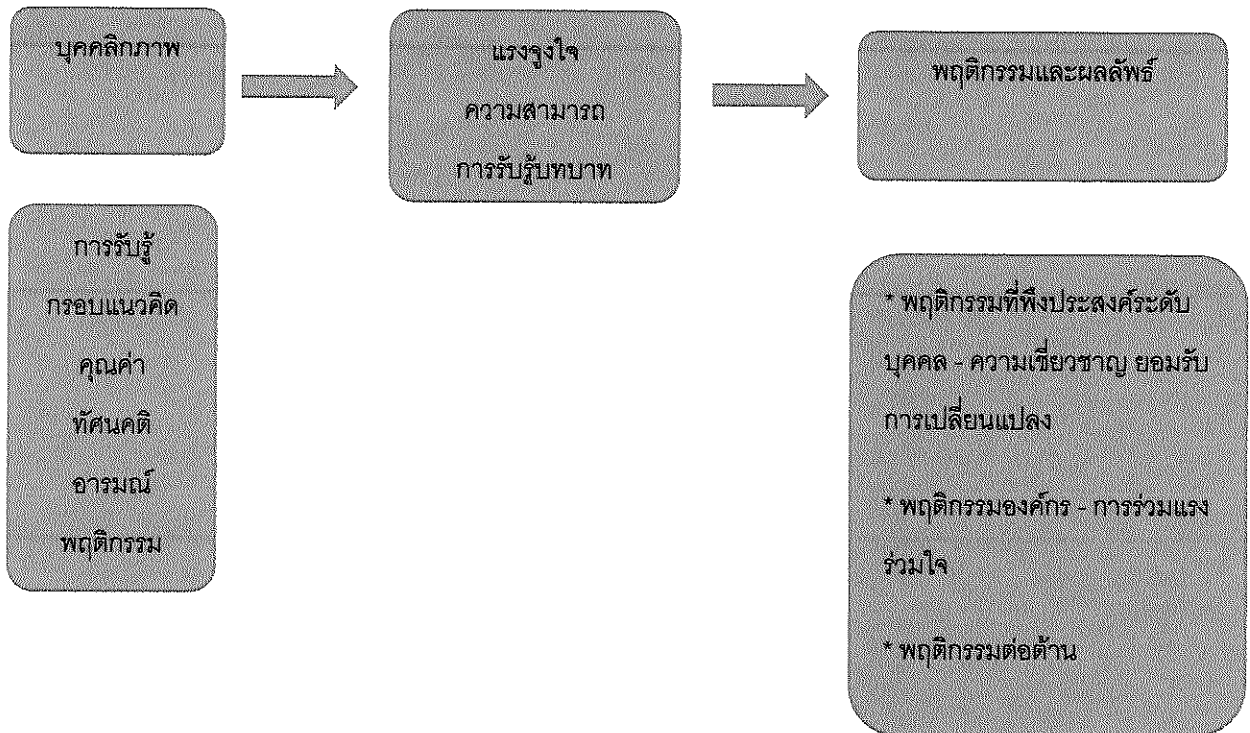
- ระดับบุคคล (แรงจูงใจ ความรู้ การรับรู้บทบาท และสถานะการณ์) เพื่อการบริหาร จัดการที่เกิดผลดีต่อบุคคลและองค์กร
- ระดับกลุ่ม (ภาวะแวดล้อมกลุ่ม การออกแบบกลุ่ม และกระบวนการของกลุ่ม) เพื่อการบริหารจัดการทีมให้เกิดความรักความผูกพันและความสำเร็จของหน่วยงาน
- ระดับองค์กร (สภาวะขององค์กรในเรื่องต่างๆ ได้แก่ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนแปลง) เพื่อการบริหารองค์กรให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ)

วัตถุประสงค์ของวิชาพฤติกรรมองค์กร

๑. สามารถอธิบายพฤติกรรม
๒. ทำความเข้าใจพฤติกรรม
๓. ทำนายพฤติกรรม
๔. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ทฤษฎีการเปลี่ยนพฤติกรรม

๑. แรงจูงใจ
๒. ความสามารถ
๓. การรับรู้บทบาท
๔. สถานการณ์



- บุคลิกภาพ คือ ลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมภายใน อันได้แก่ ความคิด ความเชื่อ อารมณ์ความรู้สึกที่แสดงออกมาและ พฤติกรรมภายนอก ได้แก่ สีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง รวมถึง กิริยาอาการที่แสดงออกมาให้เห็น
- ทักษะ คือ ความรู้สึนึกคิดของบุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า
- กรอบแนวความคิด คือ กระบวนการทางความคิดเป็นความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ฝังอยู่ตัว มนุษย์แต่ไม่ได้แสดงออกมาชัดเจน แบ่งเป็น กรอบความคิดอยู่กับที่ และกรอบความคิดแบบ พัฒนาขึ้นไป
- คุณค่า คือ แนวความคิด ความเชื่อ ของคน (สังคม) ซึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งดี มีคุณค่าแก่การนำไป ปฏิบัติ เป็นกรอบของการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์สุขของตนเอง (สังคม)
- ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถของบุคคลที่ตระหนักถึงอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่น สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถให้กำลังใจในการเผชิญปัญหา และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและความสำเร็จ

แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

ประเภทของแรงจูงใจ

๑. แรงจูงใจภายใน

- มีความต้องการด้วยตนเอง ได้แก่ ความต้องการ แรงขับ ทักษะคติ ค่านิยม การรับรู้

๒. แรงจูงใจภายนอก

- สถานะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกที่ตนเองต้องการ ตัวกระตุ้นได้แก่ เป้าหมายหรือความคาดหวัง การรับรู้โอกาสของความก้าวหน้า ความประทับใจของผู้จูงใจ สิ่งจูงใจ

• สิ่งจูงใจ

๑. สิ่งจูงใจที่จับต้องได้

- เงินทอง ของรางวัล

๒. สิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้

- การยกย่อง โอกาสความก้าวหน้า การแข่งขัน การมีส่วนร่วม การมอบหมาย อำนาจหน้าที่ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

การจูงใจ เป็นการนำปัจจัยต่างๆมาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่เราต้องการ

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๑. การเสริมแรง - ให้สิ่งที่ชอบ

- นำสิ่งที่ไม่ชอบออกไป

ได้แก่ การชมเชย การยกย่องให้เกียรติ การให้รางวัล การยอมรับ การให้ความเป็นมิตร การให้ความเป็นธรรม การให้ร่วมคิด การให้ทราบผลงาน การจัดงานให้เหมาะสมกับงาน การมีอุปกรณ์ที่เอื้อในการทำงาน การช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา

๒. การลงโทษ - ให้สิ่งที่ไม่ชอบ

- นำสิ่งที่ชอบออกไป

เทคนิคการชื่นชม

๑. ใช้คำชมเชยมากกว่า ๓ คำ

๒. ใส่ใจ

๓. ยิ้ม

๔. พูดด้วยความอ่อนหวาน

- ความสามารถของบุคคล คือ ความถนัดตามธรรมชาติ (พรสวรรค์) และความสามารถในการเรียนรู้ (พรแสวง)

วิธีกระตุ้นบุคคลนำไปสู่การเรียนรู้

๑. ให้เห็นถึงผลดีที่เกิดขึ้น
๒. ให้เกิดความรู้สึกดีต่อเรื่องนั้น
๓. ให้รับรู้ความสามารถของตน
๔. ให้ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน

การรับรู้บทบาท

๑. ลักษณะงานและผลลัพธ์ของงานที่รับผิดชอบ
๒. ลำดับความสำคัญของงานและผลงานที่คาดหวัง
๓. ขั้นตอนการทำงานใดๆหรือพฤติกรรมที่สำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

ปัจจัยด้านสถานการณ์ สิ่งที่อยู่เหนือการควบคุม ได้แก่ เวลา งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

- ทีม คือ กลุ่มที่มีความชำนาญและความคิดเห็นในแต่ละเรื่องต่างกันมาร่วมงานซึ่งมีเป้าหมายเดียวกัน โดยสมาชิกแต่ละคนรับรู้และยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนในระยะเวลาที่กำหนด

การทำงานเป็นทีม

๑. ความไว้วางใจ
๒. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนตรงกัน
๓. การช่วยชี้แนวทาง
๔. การสื่อสารความหมาย
๕. การเสียสละ

องค์ประกอบของทีมงาน

๑. ผู้นำ
๒. สมาชิก
๓. เป้าหมาย
๔. ระบบทีมงาน

ภารกิจผู้นำ

๑. สร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์
๒. สร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ
๓. สร้างความสัมพันธ์ ความผูกพัน
๔. สร้างทีมงาน

หลักพื้นฐานของการระดมสมอง

๑. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
๒. ทัศนคติที่เป็นมิตร ยึดถือประโยชน์ของกลุ่ม
๓. ความเข้าใจและการยอมรับในกลุ่ม
๔. ตระหนักในความสำคัญของการแก้ปัญหา
๕. หัวหน้ากลุ่มรู้เทคนิคการประชุมกลุ่ม
๖. สมาชิกกลุ่มประมาณ ๑๐-๑๕ คน

วิธีการทำงานแบบระดมสมอง

๑. บรรยากาศ
๒. อภิปรายอย่างเปิดเผย
๓. สมาชิกยอมรับและเข้าใจงานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
๔. สมาชิกยอมรับฟังเหตุผลของกันและกัน
๕. ไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
๖. การตัดสินใจมีความชัดเจนและส่วนใหญ่เห็นด้วย
๗. วิพากวิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา
๘. ทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิด
๙. การมอบหมายที่ดี และได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง
๑๐. ผู้นำทีมไม่ใช่อิทธิพล

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือร่วมกันเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานขององค์กร

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

- เป็นศูนย์รวมส่งเสริมให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี ทำให้การทำงานร่วมกันมีความสุข และเกิดความสำเร็จ ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร
- เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการบริหารงานและพัฒนาคนในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพโดยกระตุ้นเตือนให้ตระหนักและยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมที่ตกลงกัน

ค่านิยมหลัก

- เกณฑ์หรือสิ่งที่เรายึดถือที่พึงปรารถนา เพื่อให้ได้ผล เป็นตัวกำหนดว่ามีพฤติกรรมอะไรบ้าง
- ค่านิยมที่เรารับรู้และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติจนเป็นความเคยชินอย่างยั่งยืนกลายเป็นวัฒนธรรม

ปัจจัยเสริมสร้างค่านิยม

๑. การรับรู้ ตระหนักว่าการปฏิบัติตามค่านิยมเป็นสิ่งที่พึงกระทำ
๒. การปฏิบัติตามค่านิยมสามารถทำได้ไม่ยาก
๓. พลัง แรงบันดาลใจที่ทำให้ปรารถนาที่จะทำ

ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินการวัฒนธรรมองค์กร

๑. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เป็นนิสัย
๒. การปฏิบัติสอดคล้องตามพันธะสัญญาที่ต้องประพฤติตามวัฒนธรรมองค์กรของทุกคน
๓. ระดับบังคับบัญชา กลุ่มแกนนำ หน่วยทรัพยากรมนุษย์ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติว่าด้วยพฤติกรรมตามค่านิยมที่กำหนดเป็นวัฒนธรรม

ปัจจัยในการพัฒนาและรักษาวัฒนธรรมองค์กร

๑. ผู้บริหารทุกระดับต้องกระตุ้นเตือนให้ปฏิบัติในทุกโอกาส
๒. ผู้รับผิดชอบหลักต้องสอดแทรกวัฒนธรรมองค์กรในทุกกิจกรรมขององค์กร เช่น การอบรม การประชุมสัมมนา การปฐมนิเทศ กิจกรรมกีฬา งานเลี้ยงรื่นเริง เสียงตามสาย การประกวดพนักงานดีเด่นและหน่วยงานดีเด่นด้านประพฤติตามค่านิยมของวัฒนธรรมองค์กร
๓. กำหนดเป็นนโยบายองค์กร ในการประเมินผลประจำปี กำหนดเป็นคุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา กำหนดเป็นภารกิจงานด้านทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินงาน ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน(ไต้หวัน)

ไต้หวันมีประชากร ๒๓.๓ ล้านคน มีระบบกองทุนประกันสุขภาพของรัฐบาล ๑ ระบบ เริ่มขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๘ โดยมุ่งหมายให้ประชาชนทุกคนมีประกันสุขภาพ ประชาชนสามารถเข้าร่วมระบบประกันโดยร่วมจ่ายเข้ากองทุนเป็นอัตราตามรายได้ที่ตนหาได้ เมื่อเจ็บป่วยประชาชนต้องร่วมจ่ายค่ารักษาพยาบาลประมาณ ๑๐ เปอร์เซ็นต์ ของค่ารักษาพยาบาลครั้งนั้นๆ ยกเว้นการรักษาพยาบาลที่ใช้เทคโนโลยีสูง ยาบางชนิด อุปกรณ์ทางการแพทย์บางอย่าง ที่ผู้ป่วยต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง ปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๖ กองทุนประกันสุขภาพของไต้หวันมีมูลค่า ๘๕,๐๐๐ ล้านบาท

ข้อมูลสุขภาพของประชาชนถูกเก็บในระบบคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกันทั้งระบบสาธารณสุข เมื่อประชาชนเจ็บป่วย หรือหมดสติ ไม่ว่าจะอยู่เขตใด แพทย์สามารถเข้าถึงข้อมูลสุขภาพของผู้นั้นได้ผ่านบัตรประจำตัวประชาชน

โรงพยาบาลฉางกุง (Chang Gung memorial Hospital)

- เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินการโดยมูลนิธิ
- ในอดีตไต้หวันขาดแคลนแพทย์ ประชาชนต้องให้เงินพิเศษกับแพทย์เพื่อที่จะได้รับการรักษา ผู้ก่อตั้งโรงพยาบาลฉางกุงซึ่งเป็นนักธุรกิจชาวไต้หวันจึงตั้งปณิธานที่จะพัฒนาระบบการรักษาพยาบาลของประเทศ ให้ประชาชนได้เข้าถึงบริการที่ดีและเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งต้องการสร้างแพทย์ที่ดี
- เน้นการให้บริการรักษาพยาบาล การผลิตแพทย์ และการวิจัย มีการจัดตั้ง โรงเรียนแพทย์ ศูนย์วิจัยขนาดใหญ่
- ศูนย์วิจัยมีค่าใช้จ่ายประมาณ ๓,๘๐๐ ล้านบาท/ปี ผลิตวิจัยได้ ประมาณ ๓,๐๐๐ เรื่อง/ปี
- เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยและโดดเด่น คือ ศูนย์โปรตอนและรังสีรักษา โรงพยาบาลฉางกุงมีเครื่องไซโคลตรอน ที่ผลิตอนุภาคโปรตอนเป็นเครื่องแรกของไต้หวันเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๔ ปัจจุบันมีไซโคลตรอน ๔ เครื่อง
 - การนำอนุภาคโปรตอนมารักษาโรคมะเร็ง ทำให้การทำลายก้อนมะเร็งแม่นยำ ลดการทำลายเนื้อเยื่อปกติข้างเคียงได้มาก มีประสิทธิภาพในการรักษาดี โรงพยาบาลฉางกุงเริ่มรักษาผู้ป่วยมะเร็งด้วยอนุภาคโปรตอน เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๕
 - ค่ารักษาพยาบาลด้วยอนุภาคโปรตอน ประมาณ ๓๕๐,๐๐๐ – ๒,๑๐๐,๐๐๐ บาท/ราย ขึ้นกับชนิดของมะเร็ง โดยค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยต้องชำระเองทั้งสิ้น ไม่สามารถใช้ประกันสุขภาพของรัฐได้

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไต้หวัน (National Taiwan University Hospital)

- เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกของไต้หวัน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- เน้นการให้บริการผู้ป่วย การเรียนการสอน และการวิจัย
- มีการวิจัยที่ก้าวหน้าดังนี้
 - การรักษาระดับยีน (Gene therapy) – ในโรคทางพันธุกรรมที่พบน้อยมาก
 - การรักษาระดับเซลล์ (Cell therapy)
 - เวชศาสตร์ฟื้นฟูสภาพ (Regenerative medicine) - การผ่าตัดปลูกถ่ายหลอดลมเป็นรายแรกในเอเชีย เมื่อ พ.ศ. ๒๕๖๔
- นำระบบ การให้เงินโบนัสตามผลการดำเนินงาน (Performance Bonus System) มาใช้ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ช่วยเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสู่ภาควิชาต่างๆและบุคลากรของโรงพยาบาล

โรงพยาบาลคาทอลิกฟุเจิน (Fu Jen Catholic University Hospital)

- เป็นโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยเอกชน เปิดบริการอย่างเป็นทางการเมื่อ พศ ๒๕๖๐ มหาวิทยาลัยฟุเจินเริ่มก่อตั้งคณะแพทยศาสตร์เมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยใช้งบก่อสร้างอาคาร ๖๐,๐๐๐ ล้านบาท
- นวัตกรรมที่โดดเด่นคือ MAC ward เป็น ห้องผู้ป่วยสำเร็จรูป มีรายละเอียดดังนี้
 - MODULAR - เป็นห้องผู้ป่วยที่สร้างจากโรงงานภายนอก สามารถเคลื่อนย้ายได้รวดเร็ว และนำมาประกอบในโรงพยาบาล
 - ADAPTIBLE - สามารถปรับเป็น ห้องความดันลบ ที่ใช้ในผู้ป่วยโรคติดเชื้อ หรือ ห้องผู้ป่วยวิกฤติ พร้อมมีระบบท่อก๊าซ และจอติดตามผลผู้ป่วย โดยเชื่อมต่อกับ เซนเซอร์วัดอุณหภูมิ การเคลื่อนไหว การหายใจของผู้ป่วย บุคลากรทางการแพทย์สามารถรวบรวมข้อมูลผู้ป่วย วิเคราะห์ ภาวะผู้ป่วยจากนอกห้อง โดยไม่ต้องเข้าไปติดตามอาการผู้ป่วยในห้อง ลดโอกาสการติดเชื้อ
 - CONVERTIBLE - สามารถปรับห้องผู้ป่วยกลับมาเป็นหอผู้ป่วยทั่วไปในสถานการณ์ปกติได้ กรณีเกิดโรคระบาดสามารถปรับเป็น ห้องความดันลบหรือห้องผู้ป่วยวิกฤติภายใน ๒๔-๔๘ ชั่วโมง
- โรงพยาบาลสามารถ จำหน่ายนวัตกรรม MAC ward ไปแล้ว ๒๐๐ ห้อง

๒.๓ ประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๓.๑ ต่อตนเอง

- เรียนรู้ธรรมชาติและข้อจำกัดของมนุษย์ เข้าใจว่าบุคคลมีความ
เข้าใจเรื่องราว ความสามารถรับรู้ไม่เท่ากัน คนเก่งพลาดได้
- เข้าใจตนเอง รู้ข้อดี ข้อด้อยของตน
- พัฒนาและปรับแนวคิด พฤติกรรมของตน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- พัฒนาด้านความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักรู้และจัดการอารมณ์ของตนเอง
- การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การให้กำลังใจตนเองเมื่อเผชิญปัญหา
- สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ
- เข้าใจผู้ร่วมงาน ปรับทัศนคติตนเองให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
- เรียนรู้ที่จะให้อภัยผู้อื่นและตัวเองมากขึ้น ให้เกียรติผู้ร่วมงาน

๒.๓.๒ ต่อหน่วยงาน

- นำความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมระดับบุคคล มาใช้เพื่อมอบ
หมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของสมาชิกในทีม
- มุ่งสร้างทีมที่เข้มแข็ง ให้ความสำคัญกับทีมงาน ให้เกียรติและไว้วางใจสมาชิกในทีม
- ปรับให้เกิดสภาพการทำงานเป็นพื้นที่ปลอดภัย เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- มุ่งพัฒนาความรักความผูกพันในทีม

๒.๓.๓ อื่น ๆ ระบุ


การบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายต้องเริ่มจากตนเอง จากนั้นสร้างทีมที่
เข้มแข็งทีมที่มีความผูกพันกับองค์กร และสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรค

๓.๑ การปรับปรุง.....ควรปรับให้งบประมาณในการอบรม เท่ากับค่าใช้จ่ายจริง.....


๓.๒ การพัฒนา.....

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....เป็นการอบรมที่เป็นประโยชน์ โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดของบุคลากร ให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของโลก ควรจัดการอบรมลักษณะนี้ให้บุคลากรอย่างทั่วถึง.....
เชื่อว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร.....

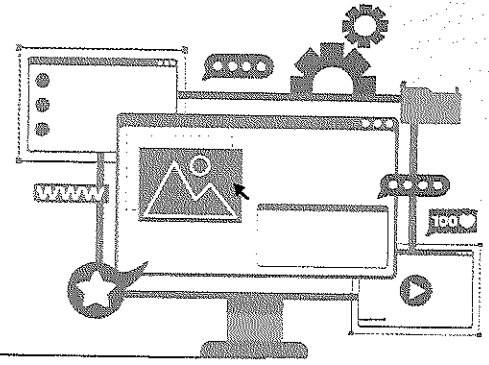
ลงชื่อ..........ผู้รายงาน
(เรืออากาศเอกหญิง บุชญา จิรัปภา)

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

การศึกษาอบรม ฯ เป็นการเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากร เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ลงชื่อ..........หัวหน้าส่วนราชการ
(นาย อรรถพล เกิดอรุณสุขศรี)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกลาง

ผู้นำกับการสร้างทีม



ทักษะที่ไม่ใช่เชิงเทคนิค

คือทักษะรอบด้านของบุคคล ประกอบด้วย กระบวนการคิด การสื่อสาร และ ทักษะทางสังคมที่ใช้ร่วมกับทักษะเชิงเทคนิค เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและประโยชน์สูงสุดเมื่อทำภารกิจหนึ่งๆ

การค้นหาจุดแข็ง

- ประโยชน์ของการค้นหาจุดแข็ง
- 1.ปลดปล่อยศักยภาพของเรา
 - 2.ใช้ในการเป็นที่ปรึกษา
 - 3.เข้าใจและเรียนรู้ที่จะใช้พรสวรรค์ของสมาชิกในทีม
 4. พัฒนาจุดแข็งให้ยอดเยี่ยม

กรอบแนวความคิดแบบพัฒนาขึ้นไป

- ชอบความท้าทาย
- ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
- ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น
- เรียนรู้จากคำติชม
- เรียนรู้และได้รับแรงบรรดาลใจจากผู้ประสบความสำเร็จ
- ความล้มเหลวคือโอกาสในการเรียนรู้

คุณสมบัติของผู้นำที่ดี

- เป็นผู้ฟังที่ดี เข้าใจคน
- มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สร้างทีม

ความฉลาดทางอารมณ์

- 1.ตระหนักรู้อารมณ์
- 2.การจัดการอารมณ์
- 3.เอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 4.การให้กำลังใจตนเอง
- 5.การสร้างความสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้

ประโยชน์และการนำไปพัฒนางาน

- 1.นำความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมระดับบุคคลมาใช้เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของสมาชิกในทีม
- 2.มุ่งสร้างทีมที่เข้มแข็ง ให้ความสำคัญกับทีมงาน ให้เกียรติและไว้วางใจสมาชิกในทีม
- 3.สร้างสภาพการทำงานเป็นพื้นที่ปลอดภัย เพื่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์
- 4.พัฒนาความรักความผูกพันในทีมและองค์กร
5. พัฒนาตนเอง- ปรับแนวคิด พฤติกรรมของตน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
 - พัฒนาด้านความฉลาดทางอารมณ์
 - เข้าใจผู้ร่วมงาน ปรับทัศนคติตนเองให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 - เรียนรู้ที่จะให้อภัยผู้อื่นและตัวเองมากขึ้น ให้เกียรติผู้ร่วมงาน

ระบบสาธารณสุขได้หวั่น

มีกองทุนประกันสุขภาพของรัฐบาล เพียง 1 ระบบ

- ประชาชนเข้าร่วมกองทุนได้ด้วยการร่วมจ่าย
- ข้อมูลสุขภาพเชื่อมต่อกันทั้งระบบสาธารณสุข
- ไม่ว่าเจ็บป่วยที่ใดแพทย์เข้าถึงข้อมูลสุขภาพผู้ป่วยได้

การนำไปพัฒนางาน

- ร่วมมือเชื่อมต่อข้อมูลสุขภาพระหว่างเครือข่าย sw สังกัด กทม
- ผลักดันและส่งเสริมให้เกิดงานวิจัยและนวัตกรรมในกลุ่มงานและ sw
- เริ่มใช้ระบบให้เงินโบนัสตามผลการดำเนินงาน

วิจัยและนวัตกรรมที่โดดเด่น

- โรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชนให้ความสำคัญกับงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร
- การรักษามะเร็งด้วยอนุภาคโปรตอน
- การปลูกถ่ายหลอดเลือด
- ห้องผู้ป่วยสำเร็จรูปที่ปรับสภาพได้ตามสถานการณ์

มีการใช้ระบบให้เงินโบนัสตามผลการดำเนินงาน โดย sw แห่งมหาวิทยาลัยได้หวั่น

พญ บุษบา จิรปภา