



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักการแพทย์ (สำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์) โทร. ๐ ๒๒๒๕ ๑๓๓๘ หรือ โทรสาร ๐ ๒๒๒๑ ๖๐๒๙)

ที่ กท ๐๖๐๒/๖๕๕๖๐

วันที่

- ๘ ธ.ค. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรม ราย นางสาวศิริพรรณ ปิติมานะอารี

เรียน ปลัดกรุงเทพมหานคร

ปลัดกรุงเทพมหานคร (นางวันทนี วัฒนะ รองปลัดกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติราชการแทนปลัดกรุงเทพมหานคร) อนุมัติให้ข้าราชการ ราย นางสาวศิริพรรณ ปิติมานะอารี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ สังกัดฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ดังนี้

๑. เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารโรงพยาบาล” รุ่นที่ ๕๐ ใช้เวลาราชการ มีกำหนด ๔๙ วัน ดังนี้

- ฝึกอบรมในประเทศ ระหว่างวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ถึงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ (ทุกวันจันทร์ – วันพุธ และวันอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมกำหนด) ณ โรงเรียนการบริหารงานโรงพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน ๔๔ วัน

- ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ระหว่างวันที่ ๖ – ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๕ วัน

โดยอนุมัติให้เบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร จำนวน ๑๗๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นบาทถ้วน) โดยเป็นค่าลงทะเบียนฝึกอบรมในประเทศ จำนวน ๑๑๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นบาทถ้วน) จากเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุงโรงพยาบาลตากสิน สำหรับการศึกษาดูงานต่างประเทศ จะขออนุมัติภายหลังตามกำหนดการที่หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมกำหนด รายละเอียดตามหนังสือสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๔๐๑/๓๓๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔

๒. ให้เปลี่ยนแปลงกำหนดการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารโรงพยาบาล” รุ่นที่ ๕๐ จากเดิมมีกำหนด ๔๙ วัน ดังนี้

- ฝึกอบรมในประเทศ ระหว่างวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ถึงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ (ทุกวันจันทร์ – วันพุธ และวันอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมกำหนด) จำนวน ๔๔ วัน

- ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ระหว่างวันที่ ๖ – ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๕ วัน

เปลี่ยนแปลงเป็น มีกำหนด ๔๔ วัน ระหว่างวันที่ ๕ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ (ทุกวันจันทร์ – วันพุธ และวันอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมกำหนด)

รายละเอียดตามหนังสือสำนักการแพทย์ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๖๐๒/๕๔๒๐ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

๓. ให้เปลี่ยนแปลงกำหนดการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารโรงพยาบาล” รุ่นที่ ๕๐ จากเดิมมีกำหนด ๔๔ วัน ระหว่างวันที่ ๕ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ (ทุกวันจันทร์ – วันพุธ และวันอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมกำหนด) เปลี่ยนแปลงเป็น มีกำหนด ๔๔ วัน ระหว่างวันที่ ๒ สิงหาคม ถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รายละเอียดตามหนังสือสำนักการแพทย์ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๖๐๒/๖๕๓๕ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

บัดนี้ การฝึกอบรมฯ ดังกล่าว ได้เสร็จสิ้นแล้ว ข้าราชการรายข้างต้น ขอส่งรายงานผลการฝึกอบรมฯ รายละเอียดดังเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาขอให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายเพชรพงษ์ กำจรกิจการ)

รองผู้อำนวยการสำนักการแพทย์

ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักการแพทย์



บันทึกข้อความ

คำสั่งงานในระบบบริการทางการแพทย์
 ส่วนที่คณาภิบาล
 วันที่ 10223 2
 11 00
 ๒๕๖๔
 ๒๕๖๔
 ๒๕๖๔
 ๒๕๖๔
 ๒๕๖๔
 ๒๕๖๔

คำสั่งการแพทย์
 วันที่ 20092
 วันที่ ๑๕๐๒๕๖๔
 เวลา ๑๘.๐๐
 กรุงเทพมหานคร

ส่วนราชการ โรงพยาบาลตากสิน (ฝ่ายวิชาการและแผนงาน โทร.๐ ๒๕๓๗ ๐๑๒๓ ต่อ ๓๕๑๒ โทรสาร ๐ ๒๕๓๗ ๓๕๕๕)

ที่ กท ๐๖๐๖/๑๓๒๐๓๓ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ สพบ.

เรื่อง ขอส่งรายงานการลาฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารโรงพยาบาล” รุ่นที่ ๕๐

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์

ตามหนังสือสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๕๐๑/๓๓๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง ขออนุมัติให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหาร-โรงพยาบาล” รุ่นที่ ๕๐ ราย นางสาวศิริพรรณ ปิติมานะอารี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ สังกัดฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน เข้ารับการฝึกอบรมฯ โดยใช้เวลาราชการ มีกำหนด ๔๙ วัน ดังนี้

- ฝึกอบรมในประเทศ ระหว่างวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ (อบรมทุกวันจันทร์ – วันพุธ หรือวันอื่นตามที่หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมกำหนด) ณ โรงเรียนการบริหารงาน-โรงพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน ๔๔ วัน

- ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ระหว่างวันที่ ๖ – ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๕ วัน โดยเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร จำนวน ๑๓๐,๐๐๐.- บาท (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นบาทถ้วน) เป็นค่าลงทะเบียนฝึกอบรมในประเทศ จำนวน ๑๑๐,๐๐๐.- บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นบาทถ้วน) จากเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุงโรงพยาบาลตากสินที่ได้รับอนุมัติแล้ว สำหรับการศึกษาดูงานต่างประเทศ จะขออนุมัติภายหลังตามกำหนดการที่ผู้จัดการฝึกอบรมกำหนด รายละเอียดตามเอกสารแนบ และขอเปลี่ยนแปลงการฝึกอบรม ดังนี้

๑. ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงกำหนดการฝึกอบรมฯ จากเดิม มีกำหนด ๔๙ วัน เปลี่ยนแปลงเป็นมีกำหนด ๔๔ วัน ระหว่างวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ (ทุกวันจันทร์ – วันพุธ และวันอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมกำหนด) และหน่วยงานผู้จัดได้ยกเลิกการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยเปลี่ยนเป็นการศึกษาดูงานภายในประเทศตามที่หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมกำหนด รายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักการแพทย์ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๖๐๒/๕๔๒๐ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

๒. ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงกำหนดการฝึกอบรมฯ จากเดิม มีกำหนด ๔๔ วัน เปลี่ยนแปลงเป็นมีกำหนด ๔๔ วัน ระหว่างวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักการแพทย์ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๖๐๒/๖๕๓๕ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ นั้น

บัดนี้ ข้าราชการรายดังกล่าวได้เสร็จสิ้นการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งสรุปรายงานการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารโรงพยาบาล” รุ่นที่ ๕๐ ตามไฟล์ใน QR Code และเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายจร อินทรบุรินทร์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตากสิน



รายงานการฝึกอบรม

รายงานการฝึกอบรม

หลักสูตรการบริหารโรงพยาบาล รุ่นที่ ๕๐
ระหว่างวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
ณ โรงเรียนการบริหารงานโรงพยาบาล
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

จัดทำโดย

นางสาวศิริพรรณ ปิติมานะอารี
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
ฝ่ายการพยาบาล

โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์
กรุงเทพมหานคร

แบบรายงานผลการฝึกอบรมฯ ในประเทศ หลักสูตรที่หน่วยงานเป็นผู้จัด

ตามหนังสืออนุมัติ ส่วนที่สุด ที่ กท ๐๔๐๑/..... ๓๓๐..... ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔
ซึ่งข้าพเจ้า ชื่อ..... นางสาวศิริพรรณ..... นามสกุล..... ปิติมานะอารี.....
ตำแหน่ง..... พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ..... สังกัด งาน/ฝ่าย/โรงเรียน..... ฝ่ายการพยาบาล.....
กอง..... โรงพยาบาลตากสิน..... สำนัก/สำนักงานเขต..... สำนักการแพทย์.....
ได้รับอนุมัติให้ไป (ฝึกอบรม / ประชุม / ดูงาน / ปฏิบัติการวิจัย) ในประเทศ หลักสูตร..... การบริหารโรงพยาบาล
รุ่นที่ ๕๐..... ระหว่างวันที่..... ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ (อบรมทุกวันจันทร์ - วันพุธ
หรือวันอื่นตามที่หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมกำหนด) และขอเปลี่ยนแปลงการฝึกอบรม ดังนี้.....

๑. เปลี่ยนแปลงกำหนดการ

ตามหนังสืออนุมัติ ส่วนที่สุด ที่..... กท ๐๖๐๒/๕๔๒๐..... ลงวันที่..... ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔.....
ตั้งแต่วันที่..... ๕..... เดือน..... กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔..... ถึงวันที่..... ๒๐..... เดือน..... ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔.....

๒. เปลี่ยนแปลงกำหนดการ

ตามหนังสืออนุมัติ ส่วนที่สุด ที่..... กท ๐๖๐๒/๖๕๓๕..... ลงวันที่..... ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔.....
ตั้งแต่วันที่..... ๒..... เดือน..... สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔..... ถึงวันที่..... ๑๐..... เดือน..... พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔.....

จัดโดย..... คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ณ..... โรงเรียนการบริหารงานโรงพยาบาล
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เบิกค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น..... ๑๑๐,๐๐๐.-..... บาท

ขณะนี้ได้เสร็จสิ้นการฝึกอบรมฯ แล้วจึงขอรายงานผลการฝึกอบรมฯ ในหัวข้อต่อไปนี้

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

(กรุณาแนบเอกสารที่มีเนื้อหาครบถ้วนตามหัวข้อข้างต้น)

ลงชื่อ..... ศิริพรรณ ปิติมานะอารี.....ผู้รายงาน
(นางสาวศิริพรรณ ปิติมานะอารี)
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

รายงานการฝึกอบรม
หลักสูตรการบริหารโรงพยาบาล รุ่นที่ ๕๐
ระหว่างวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ - ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
ณ โรงเรียนการบริหารงานโรงพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
และรูปแบบออนไลน์

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ชื่อ - นามสกุล นางสาวศิริพรรณ ปิติมานะอารี
อายุ ๕๗ ปี
การศึกษา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การพยาบาลผู้ใหญ่
๑.๒ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล ทำหน้าที่ในการกำหนดวางแผน จัดระบบงานบริการการพยาบาลทั้งในด้านการบริหาร บริหารอัตรากำลัง และการบริการ รวมทั้งดำเนินการจัดการความรู้ วางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาล วางระบบการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถได้เต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริการที่มีคุณภาพ สามารถนำทักษะในการนำความรู้และข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์ และใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ ชื่อเรื่อง/หลักสูตร การบริหารโรงพยาบาล รุ่นที่ ๕๐

สาขา -

เพื่อ ศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย
งบประมาณ เงินงบประมาณกรุงเทพมหานคร เงินบำรุงโรงพยาบาล
 ทุนส่วนตัว

จำนวนเงิน๑๑๐,๐๐๐.-.....บาท

ระหว่างวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

สถานที่ ณ โรงเรียนการบริหารงานโรงพยาบาล
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

คุณวุฒิ / วุฒิบัตรที่ได้รับ -

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย

๒.๑ วัตถุประสงค์

- ๑) เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ในแนวคิดของการบริหารโรงพยาบาล
- ๒) ทราบทิศทางการประเด็นสำคัญกระแสของงานบริหารและพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาลในมิติต่าง ๆ
- ๓) สร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานบริหารและพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาลกับวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมจากสถาบันอื่น ๆ

๒.๒ เนื้อหา

เนื้อหาของหลักสูตร เริ่มปูพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง (Self Development) ที่เน้นภาวะผู้นำ (Leadership) ตั้งแต่การมีสติ (Mindfulness) การรู้ตนเอง (Self Awareness) บุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร การมีวิถีมานะทางอารมณ์ การสร้างความผูกพันในองค์กร (Engagement) การสร้างแรงจูงใจให้กับคนในองค์กร การค้นหาจุดแข็งและการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ควรเน้นที่การพัฒนาจุดแข็งมากกว่าการแก้ไขจุดอ่อน ซึ่งจุดแข็ง เท่ากับผลคูณระหว่างพรสวรรค์กับการฝึกฝน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหาร การตั้งคำถามเพื่อการสร้างสรรค์คำถามที่ดีจะช่วยปลุกความฉลาดจากภายใน (Inner Intelligence) ของผู้ถูกถาม คำถามที่ดีจะสามารถช่วยให้ผู้ตั้งคำถามแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ต่อคู่สนทนาช่วยเยียวยาทั้งตนเองและคู่สนทนา คำถามที่ดีสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้ ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้สอนที่ดี หรือผู้ที่ทำหน้าที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี (Good Facilitator) ในหลักสูตร Facilitator กล่าวถึง การสอนที่ดีต้องอาศัยทักษะหลายด้านทั้งการพูด การฟัง เปิดโอกาสให้ถามแต่ไม่กดดัน การยกตัวอย่าง ทำให้ดู ฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ มีการเพิ่มทักษะที่ไม่ถนัด ค่อย ๆ สอน ค่อย ๆ ปรับ และคอยตรวจสอบ การสอนที่ดีเริ่มจากการตั้งวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง วัดได้ ทำได้ สอดคล้องกับเป้าหมาย และทำได้จริงในช่วงเวลาที่เหมาะสม การสอนที่ยากที่สุด คือ การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งจะวัดผลได้จากการดูพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกในระยะยาว ดังนั้น จึงต้องคอยวัดผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผู้เรียนผ่านความท้าทายต่าง ๆ ไปสู่จุดหมายการเรียนรู้ที่เป็นผลลัพธ์ที่ดี ดังนั้น ผู้สอนที่ดีต้องมี ทักษะในการสอนและการเสนอแนะ ต้องตั้งคำถามเป็น เป็นผู้ฟังที่ดี ช่างสังเกต เป็นผู้ให้และรับ การสะท้อนกลับของข้อมูลต่าง ๆ ได้ คำถามที่ดีจะทำให้เกิดคำตอบที่ดีตามมา ควรเป็นคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนค่อย ๆ คิดได้เอง โดยใช้หลัก 3P คือ การถามแล้วทิ้งระยะ ไม่เร่งตอบ ไม่ด่วนเฉลย (Pose) การหยุดเว้นจังหวะให้ผู้ฟังได้คิด (Pause) และรีบเปิดโอกาสให้ตอบ ถ้าเห็นคนที่ต้องการจะแสดงความคิดเห็น (Pounce) ลักษณะของการถามมีวัตถุประสงค์ คือ ถามความรู้ ถามให้คิด ถามเจาะลึก ถามกลับและใช้คำถามของผู้อื่นมาถามต่อ เพื่อชวนคิด ให้ตกผลึกทางความคิด นอกจากนี้ยังมีเนื้อหาหลักที่เกี่ยวกับการบริหารโรงพยาบาล ดังนี้

การบริหารทุนมนุษย์ (Managing Human Capital and Performance)

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีการเปลี่ยนแปลงไปจากยุคอุตสาหกรรม (ยุค ๓.๐) โดยนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) ในยุคนั้นจะทำหน้าที่เป็นผู้จัดการใช้อำนาจในการสั่งการ จัดการควบคุมให้คุณค่ากับเครื่องจักรมากกว่าบุคคล ทำงานโดยเน้นงานที่เป็นงานเร่งด่วน ต่างคนต่างทำ และทำงานตามหน้าที่ ในขณะที่ ในยุคใหม่เป็นยุคแห่งความรู้ (ยุค ๔.๐) นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ สร้างความศรัทธาและความไว้วางใจ ส่งเสริมศักยภาพของบุคคล ให้คุณค่ากับการเรียนรู้ เน้นการสร้างผลงานที่สำคัญ สนับสนุนการทำงานโดยพึ่งพาซึ่งกันและกัน เน้นการทำงานตามศักยภาพของคน ดังนั้น บทบาทที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค ๔.๐ (ยุคแห่งความรู้) ควรจะเป็น ได้แก่

- ๑) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)
- ๒) เป็นผู้เชี่ยวชาญการจัดการ (Admin Expert)
- ๓) เป็นปากเป็นเสียงให้กับพนักงาน (Employee Champion)
- ๔) เป็นผู้เป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner)

ซึ่งทั้ง ๔ บทบาทนี้จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

บทบาทของผู้บริหารกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่สำคัญดังนี้

๑. สร้างความต้องการให้เกิดการพัฒนา ผู้บริหารที่มีความใกล้ชิดกับพนักงาน ต้องรับรู้ว่าการที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้า หรือการที่จะชิงความได้เปรียบในการแข่งขันจากคู่แข่ง บุคลากร

ในความรับผิดชอบจะต้องมีความพร้อมในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (Attribute) และต้องพยายามเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนา เพื่อลดความบกพร่องในเรื่องนั้น ๆ ให้ได้

๒. สร้างวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องมองไปข้างหน้า หน่วยงานจะบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างไร ซึ่งถือเป็นการวางแผนในระยะยาว โดยในทางปฏิบัติต้องมีการนำแผนกลยุทธ์ขององค์กร (Strategic Plan) มากำหนดกลยุทธ์ระดับหน่วยงานให้สอดคล้องและสร้างกิจกรรมให้สามารถวัดผลสำเร็จได้

๓. สนับสนุนกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อได้รับการร้องขอหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานทรัพยากรบุคคล ในเรื่องต่าง ๆ ให้ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานต้องสนับสนุน เช่น

๓.๑ การคัดเลือกพนักงาน ต้องให้ความสำคัญต่อการนำบุคลากรเข้าสู่องค์กร ควรจะต้องพิถีพิถันเป็นพิเศษ

๓.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ต้องมองหาบุคลากรที่จะช่วยเหลือนำงาน และทำหน้าที่แทนหากตัวเองไม่อยู่

๓.๓ การพัฒนาพนักงาน สนับสนุนและส่งพนักงานเข้ารับการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔. เรียนรู้งานทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ของการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อนำเอาเครื่องมือต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาพนักงานในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม เช่น

๔.๑ เทคนิคการสอนงาน เมื่อพนักงานต้องการทักษะ เพิ่มเติม

๔.๒ เทคนิคการสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกพนักงานที่พึงประสงค์

การบริหารการเงินโรงพยาบาล (Financial Account for Hospital)

การเรียนรู้เรื่องการเงินโรงพยาบาล จะต้องเริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ในเรื่องการบัญชีเบื้องต้น และการรายงานทางการเงิน การรายงานทางการเงินโรงพยาบาล และการวิเคราะห์ แนวทางและข้อสังเกตในการสอบทาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพธุรกิจ รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับต้นทุน และต้นทุนการรักษาพยาบาล

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการสอบทานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการเงิน

๑. วิเคราะห์และเฝ้าระวังสถานะทางการเงินของหน่วยบริการ

๒. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาทางการเงิน ความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ รวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้น และวิเคราะห์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อหาทางแก้ไข

๓. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในของหน่วยบริการ และปรับวิธีการทำงานให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

๔. กำกับดูแลสถานะการเงินของหน่วยบริการ พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการควบคุมภายในและแนวคิดใหม่ ๆ

การบริหารโครงการ (Project Management)

โครงการ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ไม่ใช่งานประจำ โครงการที่ดีควรเริ่มต้นที่ วัตถุประสงค์ (ทำไปทำไม) และต้องการผลลัพธ์อะไร การทำโครงการต้องคิดก่อนว่ามีความเป็นไปได้จริงหรือไม่ เพราะถ้าทำอะไรที่เป็นไปไม่ได้ก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ทุก ๆ โครงการที่จะทำจะเกี่ยวข้องกับสมมูลกัน ๓ อย่างเสมอ คือ ผลลัพธ์ (หรือ Scope) ที่ต้องการเวลาที่จะใช้ (Time) งบประมาณที่มี (Cost) ถ้า ๓ สิ่งนี้ไม่สมมูลกันโครงการนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ หรือไม่มีคุณภาพ เคล็ดลับความสำเร็จของโครงการ คือ Project Sponsor หรือ Project Steering Committee

แนวทางกำกับให้โครงการไปสู่ความสำเร็จ (Project Manager Life Cycle) ได้แก่

๑. การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย หรือผลลัพธ์ที่อยากได้ให้ชัดเจน
๒. การวางแผนงาน ต้องละเอียด มีความชัดเจน โดยไม่ต้องคิดหรือไม่ต้องถามเวลาทำ หรือเจอทางแยก ควรมีกระบวนการในการบริหารความเสี่ยงที่ดี ที่อาจจะเกิดขึ้น ป้องกันความผิดพลาดไว้ดีกว่าแก้ หรือแก้ให้เป็นระบบเมื่อเกิดปัญหา เพราะจะได้ไม่เสียเวลา หรือต้องเสียงบประมาณเพิ่ม เพื่อจะให้เกิดผลลัพธ์ที่ตั้งไว้เวลามีปัญหาที่เกิดจากความเสี่ยง
๓. การติดตามผลการดำเนินงานต้องเป็นระบบ มีการติดตามและควบคุมการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ควรมีระยะเวลาชัดเจนและไม่ยาวนานเกินไป เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา
๔. กิจกรรมสรุปผลการดำเนินงาน (Closure Activity) ต้องมีการเก็บรายงาน เอกสารสำคัญไว้เพื่อการศึกษา ส่งต่อ สรุปการเงิน และส่งมอบให้หน่วยงานต่อไป

การบริหารยาในโรงพยาบาล

ระบบยาของโรงพยาบาลเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินการด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่สำคัญด้านหนึ่ง มุมมองการบริหาร เรื่องมาตรฐานในการดูแลระบบการจัดการด้านยา มีมาตรฐาน ๒ มาตรฐาน คือ Joint Commission International Accreditation Standards for Hospital (JCI) และ Healthcare Accreditation (HA) ซึ่งทั้ง ๒ มาตรฐานนี้มีส่วนที่เหมือนกันคือ เน้นความปลอดภัยของผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็น International Patient Safety Goals (IPSG) หรือ Medication Management and Use (MMU) ซึ่งหมายถึง คำว่า “ปลอดภัย ถูกต้อง เหมาะสม ได้ผลพร้อมใช้ทันเวลา”

ในการกำกับดูแลการจัดการด้านยา เป็นบทบาทของคณะกรรมการเภสัชกรรมและการบำบัด (Pharmacy and Therapeutic Committee) โดยแบ่งบทบาท การกำกับออกเป็น ๒ ส่วนใหญ่ ๆ คือ

๑. Hospital Formulary (ตำรับยาโรงพยาบาล) ซึ่งจะประกอบด้วยคณะทำงานย่อย ทั้งด้านการใช้ยาตามจุลชีพ กลุ่มยาตามระบบ คณะทำงานต่อรองราคา ยา และอื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่ดูแลการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดเก็บสำรองยา ไปจนถึงการจ่ายยา โดยจัดให้มีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการ ๒ กลุ่มคือ กลุ่มพิจารณารายการยา และส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุผล

๒. Medication Safety (ความปลอดภัยด้านยา) ประกอบด้วยคณะอนุกรรมการอีก ๒ กลุ่มคือ บริหารจัดการระบบยา และอาการไม่พึงประสงค์จากยา เทคนิคการทำงานคือต้องจัดให้มีการประชุมระดับคณะอนุกรรมการและคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ

กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพ เน้นการสื่อสารผ่านการประชุม โดยมีการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการ และจับไวทันต่อเหตุการณ์ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการนำเสนอ ผ่านโปรแกรม Business Intelligence (BI) สามารถเก็บสถิติการทำงาน ตัวชี้วัดต่าง ๆ เสนอในรูปแบบของกราฟ แบ่งเป็นหัวข้อ หรือเปรียบเทียบในแต่ละปี หรือ เปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่น ๆ ในระดับเดียวกันได้ ตามช่วงเวลา ทำให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงระยะเวลา นอกจากนี้ การนำนวัตกรรมหุ่นยนต์จัดยามาช่วยในการจ่ายยา และกระจายยาไปตามหอผู้ป่วยต่าง ๆ ที่มีปริมาณการใช้ยาจำนวนมาก สามารถป้องกันความผิดพลาดจากการทำงานของมนุษย์ (human error) ได้

การรับรองกระบวนการคุณภาพสถานพยาบาลขั้นก้าวหน้า (AHA หรือ Advanced HA)

การรับรองกระบวนการคุณภาพสถานพยาบาลขั้นก้าวหน้า คือ การขอรับการประเมินรับรองกระบวนการคุณภาพสถานพยาบาลขั้นก้าวหน้า โดยจะต้องเป็นสถานพยาบาลที่ผ่านการรับรองกระบวนการคุณภาพตามมาตรฐาน HA แล้ว เพื่อให้มั่นใจว่าโรงพยาบาลมีพื้นฐานของระบบคุณภาพที่แข็งแกร่งและมีความพร้อมในการพัฒนา มีความมุ่งมั่นที่จะนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป

แนวคิดการรับรองกระบวนการคุณภาพสถานพยาบาลชั้นก้าวหน้า

การรับรองกระบวนการคุณภาพสถานพยาบาลชั้นก้าวหน้า คือ การสนับสนุนให้เกิดการใช้การประเมินเพื่อเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ

๑. กำหนดประเด็นในการประเมินร่วมกัน

๒. ส่งเสริมความสามารถในการประเมินของโรงพยาบาล ทั้งส่วนของการประเมินการปฏิบัติตามข้อกำหนด และการประเมินประสิทธิภาพที่เป็นผลของการปฏิบัติ

๓. ใช้ความรู้และประสบการณ์ในองค์กรควบคู่กับหลักฐานเชิงประจักษ์

๔. ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กร

การเชื่อมโยงและต่อยอดของมาตรฐาน A-HA

มาตรฐานการรับรองกระบวนการคุณภาพสถานพยาบาลชั้นก้าวหน้า (A-HA) ใช้โครงสร้างของมาตรฐานการรับรองกระบวนการคุณภาพสถานพยาบาล (HA) ทั้งระดับข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement) และข้อกำหนดในรายละเอียด (Multiple Requirement) เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง และต่อยอดจากการรับรอง HA ที่โรงพยาบาลส่วนใหญ่ใช้เป็นฐานในการพัฒนาอยู่แล้ว โดยเพิ่มรายละเอียดขยายความในข้อกำหนด เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติและการประเมินมากขึ้น มุ่งเน้นการที่โรงพยาบาลใช้ประเมินตนเองเพื่อนำไปพัฒนามากกว่าที่จะประเมินว่าผ่านหรือไม่โดย

๑. เน้นความเชื่อมโยงกับบริบทหรือความต้องการขององค์กร จุดแรกของการใช้มาตรฐานคือต้องถามว่า มาตรฐานนี้ให้คุณค่าอะไร ประเด็นใดที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาตามข้อกำหนดของมาตรฐาน

๒. เน้นการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดอย่างชัดเจนว่าจะทำอะไร เป็นขั้นเป็นตอนทำให้เกิด ความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติ สามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ได้ และมีการออกแบบระบบการประเมินหรือ วัดผลไว้ในการทำงานด้วย

๓. เน้นการเรียนรู้ ผ่านการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Evaluation & Improvement) การสร้าง นวัตกรรม (Innovation) และการบูรณาการ (integration)

การนำมาตรฐานไปสู่การปฏิบัติ

การนำมาตรฐานไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรนำแนวคิดของการออกแบบระบบงานของเกณฑ์รางวัลคุณภาพมาใช้ ได้แก่

๑) การออกแบบระบบงานหรือกระบวนการทำงานเป็นขั้นเป็นตอนอย่างชัดเจน รู้ว่าใครจะต้องทำอะไร เมื่อไร อย่างไร สามารถทำซ้ำได้อย่างคงเส้นคงวา มีการออกแบบการติดตามวัดผล ไว้ตั้งแต่เริ่มแรกอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีข้อมูลสำหรับการเรียนรู้ว่ากระบวนการที่ปฏิบัตินั้นได้ผลเพียงใด (Systematic Approach)

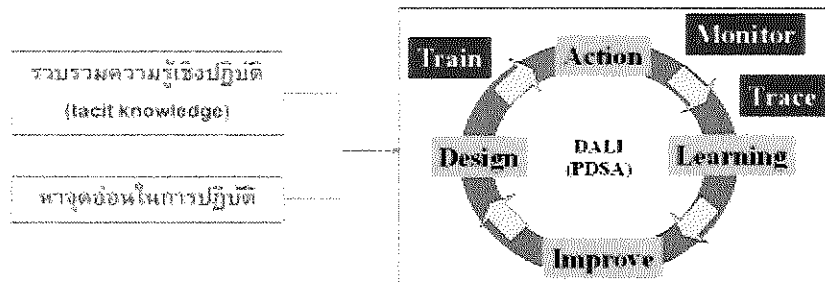
๒) การออกแบบระบบงานหรือกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะปัญหา บอกได้ว่าตอบโจทย์ที่ต้องเผชิญหรือปัญหาที่ต้องแก้ไขได้ ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณตามลักษณะของงาน (Effective Approach)

๓) การนำไปปฏิบัติในหน่วยงานหรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องในระดับที่เหมาะสม (Coverage of Deployment)

แนวทางการนำแนวทางการประเมินที่มีการขยายความข้อกำหนดใน Extended Evaluation Guide (EEG) สู่อำนาจปฏิบัติและประเมินผล

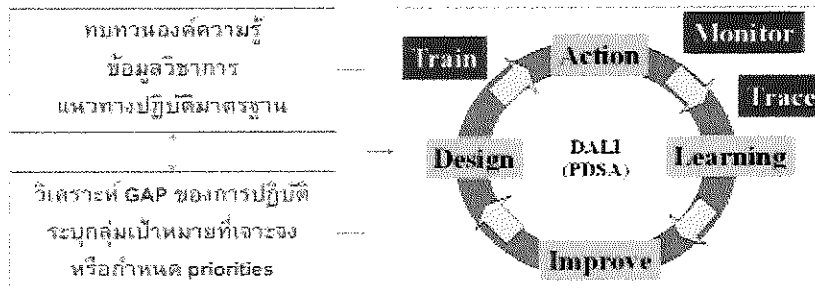
๑. เริ่มต้นด้วยความรู้เชิงปฏิบัติในตัวคน (Tacit Knowledge) สำหรับเรื่องที่มีลักษณะเป็นนามธรรม มีความเป็นไปได้ที่หลากหลาย เช่น การดูแลอย่างองค์รวม เป็นต้น โดย

- ๑) รวบรวมความรู้เชิงปฏิบัติ
- ๒) หาจุดอ่อนในการปฏิบัติ
- ๓) หมุนวงล้อ Design-Action-Learning-Improvement



๒. เริ่มต้นด้วยความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และ/หรือ กลุ่มเป้าหมายที่เจาะจง สำหรับเรื่องที่มี ข้อสรุปทางวิชาการที่ชัดเจน ว่าการปฏิบัติที่ดีเป็นอย่างไร เช่น Triage System, Performance Management System เป็นต้น โดย

- ๑) ทบทวนองค์ความรู้ ข้อมูลวิชาการ แนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน
- ๒) วิเคราะห์ความแตกต่าง (Gap) ของการปฏิบัติ ระบุกลุ่มเป้าหมายที่เจาะจงหรือกำหนดความสำคัญ (Priorities) ในสถานการณ์ต่าง ๆ
- ๓) หมุนวงล้อ Design-Action-Learning-Improvement

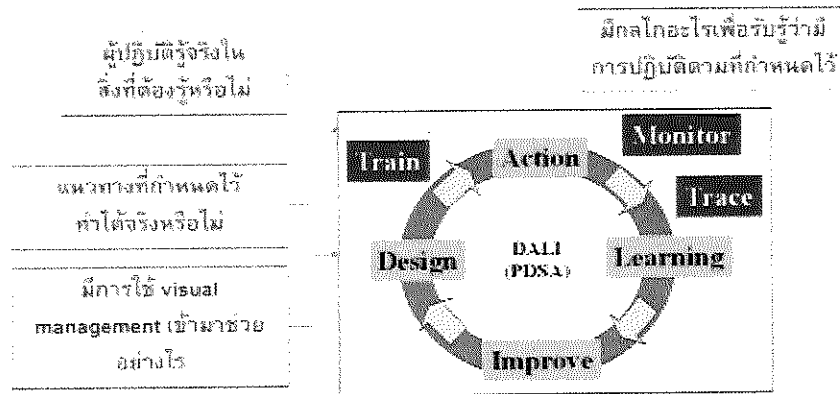


๓. เพิ่มความเข้มแข็งให้ระบบประกันคุณภาพ สำหรับเรื่องที้ออกแบบไว้ชัดเจนแล้ว โดย

๑) ทบทวนการออกแบบว่าแนวทางที่กำหนดไว้ทำได้จริงหรือไม่ มีการใช้ Visual Management หรือ HFE เข้ามาช่วยอย่างไร

๒) ทบทวนความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติว่ารู้จริงในสิ่งที่ต้องรู้หรือไม่ มีทักษะที่สามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่

๓) ทบทวนการควบคุมว่า มีกลไกอะไรเพื่อรับรู้ว่ามี การปฏิบัติตามที่กำหนดไว้

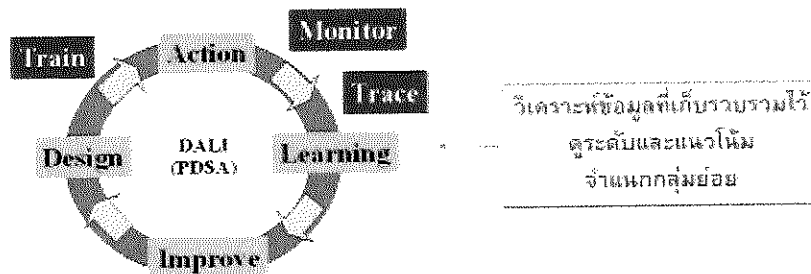


๔. เริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับเรื่องที่มีการเก็บข้อมูลไว้ในระบบแล้ว โดย

๑) นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้ในวิเคราะห์ดูระดับเทียบกับเป้าหมาย ดูแนวโน้ม ตั้งคำถาม และหาคำอธิบาย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒) วิเคราะห์โดยการจำแนกกลุ่มย่อย (subgroup analysis) ดูตามระบาคติวิทยาของเหตุการณ์ เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล สถานที่ เวลา มีผลต่อแบบแผนของข้อมูลหรือไม่

๓) ตั้งคำถามท้าทายบทสรุปที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ เช่น เห็นด้วยกับข้อสรุปหรือไม่ ถูกต้องหรือไม่ที่จะนำข้อมูล ส่วนนี้มารวมไว้ มีวิธีสรุปแบบอื่นที่จะทำให้การพัฒนาได้มากกว่านี้หรือไม่



๕. เริ่มต้นด้วยการประเมินในสิ่งที่ทำอยู่ สำหรับเรื่องที้ออกแบบระบบงานไว้ค่อนข้างสมบูรณ์แล้ว โดยอาจ ใช้วิธีการต่าง ๆ ร่วมกันดังต่อไปนี้

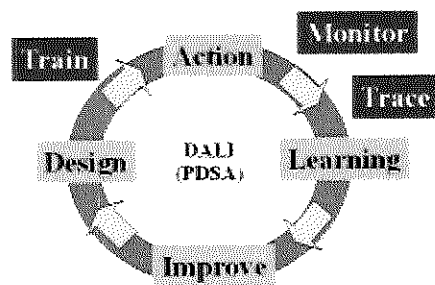
๑) ใช้การสนทนากลุ่มเพื่อรับรู้จุดแข็ง จุดอ่อน ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติงานที่ทำอยู่

๒) ใช้การตามรอยเพื่อสัมภาษณ์ผู้คน และสังเกตดูการปฏิบัติงานในสถานที่จริง รับรู้ว่ามี ความแตกต่าง ระหว่างงานที่ออกแบบไว้ในความคิดฝัน (Work-as-Imagine) กับสิ่งที่ปฏิบัติจริง (Work-as-Done) มีความแตกต่างกันอย่างไร

๓) สร้างช่องทางการรับรู้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น Hot-line, Stop the line

๔) ออกแบบการประเมินแบบฉับไว (Rapid Assessment) เพื่อประเมินการปฏิบัติ ทั้งใน ส่วนของกระบวนการ และผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ

๕) วางระบบกำกับติดตาม และใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้จากระบบกำกับติดตาม



แบบประเมินการปฏิบัติ
สร้างช่องทางการรับรู้ปัญหา
ระบบกำกับติดตาม
ตามรอย
สนทนากลุ่ม

๖. หาโอกาสพัฒนาจากมุมมองต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และดำเนินการปรับปรุง โดย

๑) สัมภาษณ์ความเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ทั้งคนทำงานและผู้รับบริการ หาวิธี ทำให้เกิดความเข้าใจใน insight ของผู้ใช้

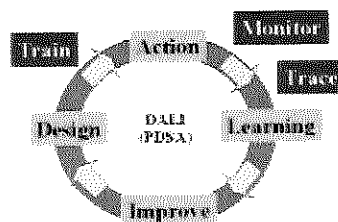
๒) สัมภาษณ์สิ่งแวดล้อมในการทำงาน พิจารณาว่าจะนำแนวคิดการ ออกแบบ การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยได้หรือไม่

๓) ทบทวนโอกาสเกิดปัญหาโดยใช้ FMEA

๔) ทบทวนเป้าหมาย การบรรลุเป้าหมาย และผลกระทบ

๕) เติมเต็มด้วยการทบทวน NEWS คือ Need, Evidence, Waste, Safety (ซึ่งส่วนใหญ่ จะครอบคลุมไปแล้วด้วยมาตรการต่าง ๆ ที่ผ่านมา)

๖) ดำเนินการปรับปรุงตามโอกาสพัฒนาที่พบ



สำรวจความเห็นของผู้เกี่ยวข้อง
สำรวจสิ่งแวดล้อม
ทบทวนโอกาสเกิดปัญหา
ทบทวนเป้าหมายและผลกระทบ
การใช้ NEWS

๒.๓ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑) ต่อดตนเอง ได้พัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้หลักการในการเป็นผู้นำที่ดี ได้เครื่องมือที่นำไปใช้ในการบริหารได้ เช่น Non Technical Skill, Facilitator, Leading with question, Strength Finder, การใช้ Balance Score Card และ OKRs เป็นต้น ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การบริหารและการแก้ปัญหาในการทำงานในหลายเรื่อง เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๒) ต่อหน่วยงาน นำแนวคิดและวิธีการที่ได้เรียนรู้ มาปรับใช้ในการออกแบบการบริหารงานขององค์กรพยาบาล สรรหา Successor เพื่อให้สามารถบริหารงานองค์กรพยาบาลได้อย่างยั่งยืนนำเครื่องมือต่าง ๆ ที่ได้จากหลักสูตรมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร และบริการทางการพยาบาล

๓) อื่น ๆ เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่เป็นการเรียนรู้แบบ Online ทำให้ได้เรียนรู้ในการใช้ทักษะด้านดิจิทัลมากขึ้น เช่น การใช้โปรแกรม WebEx การใช้โปรแกรม Zoom ในการเรียน การใช้โปรแกรม Mentimeter ในการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการโต้ตอบ ระดมสมองแสดงความคิดเห็นกับผู้สอนผ่านแบบสอบถามออนไลน์ หรือการใช้โปรแกรม Kahoot ในการประเมินผลการเรียน เป็นต้น ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้จากการใช้โปรแกรมต่าง ๆ เหล่านี้มาเป็นประโยชน์ในการจัดการอบรมภายในองค์กรพยาบาล

ส่วนที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรค

๓.๑ การปรับปรุง เนื่องจากสถานการณ์ของโรค COVID-19 ทำให้การจัดอบรมประชุมวิชาการต่าง ๆ ต้องเปลี่ยนแปลง จากการเรียน Onsite มาเป็นการเรียนวิถีใหม่ (Online) อุปกรณ์การเรียนของผู้เข้ารับการอบรมต้องจัดหาเอง เช่น Computer Notebook สัญญาณ Internet ฯลฯ ทำให้อาจเกิดปัญหาอุปสรรคสำหรับบุคลากรบางคน

๓.๒ การพัฒนา โรงพยาบาลควรจัดหาสถานที่ อุปกรณ์การเรียน ให้กับผู้เข้ารับการอบรม ในระบบ Online เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียน

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

หลักสูตรการบริหารโรงพยาบาลนี้ เป็นหลักสูตรที่ดีเหมาะสำหรับผู้บริหารและผู้ที่จะเป็นผู้บริหารในอนาคต วิทยากรที่ได้รับเชิญมาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างมาก สามารถเปิดมุมมองด้านการบริหาร และภาวะผู้นำของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี หลักสูตรคัดเลือกผู้เรียนจากหลากหลายวิชาชีพ หลายสังกัด และหลากหลายกลุ่มอายุ ทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่หลากหลายมุมมอง ดังนั้น โรงพยาบาลควรส่งบุคลากรที่อยู่ในระดับบริหาร หรือเตรียมบุคลากรที่จะขึ้นสู่สายบริหาร เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

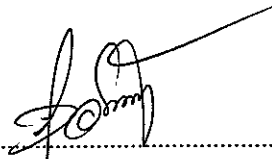
ลงชื่อ.....*ศันมาศ พิณฑานนท์*.....ผู้รายงาน

(นางสาวศิริพรรณ พิติมานะอารี)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

ขอให้นำความรู้ที่ได้ มาพัฒนาหน่วยงาน และโรงพยาบาลตากสิน

ลงชื่อ..........หัวหน้าส่วนราชการ
(นายชจร อินทรบุหรั้น)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตากสิน