



กรมการแพทย์
โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

แผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan)



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็็งอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยพิจารณาถึงความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์การพัฒนากุศลกร กรมการแพทย์ พ.ศ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลมะเร็็งอุบลราชธานี พ.ศ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยคำนึงถึงสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Functional Competency) รวมไปถึงการนำผลประเมินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนากุศลกรประจำปีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากุศลกร

โรงพยาบาลมะเร็็งอุบลราชธานี ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากุศลกร พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกระทำในรูปแบบคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนากุศลกรภายในโรงพยาบาลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนากุศลกรโรงพยาบาลมะเร็็งอุบลราชธานี ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ด้านวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ เสริมสร้างศักยภาพข้าราชการให้มีความพร้อม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของโรงพยาบาลมะเร็็งอุบลราชธานี ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และสังคม ได้อย่างแท้จริง



(นายพงศธร ศุภอรรถกร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็็งอุบลราชธานี

ธันวาคม ๒๕๖๓



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล.....	๑
บทที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	๙
บทที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔.....	๑๒
บทที่ ๔ การติดตามและประเมินผล.....	๑๖

ภาคผนวก

- คำสั่งโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีที่ ๒๓๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
- แบบฟอร์มความต้องการพัฒนา
- แบบฟอร์มการขอเข้ารับการอบรมในกรณีนอกแผน



บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ด้านสาธารณสุข สำหรับเป็นกรอบทิศทางพัฒนาด้านสาธารณสุข สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์ ภายใต้นโยบายประเทศไทย ๔.๐ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่และในการนำระบบมาตรฐานระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรที่จะนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ บัญญัติให้ส่วนราชการดำเนินการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ในกรณีที่เหมาะสม และเพื่อการประหยัด สำนักงาน ก.พ. จะจัดให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการ

๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยไม่น้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญาในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ ๙ - ๑๑ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน และช่วยให้สังคม สามารถยืดหยุ่นอยู่ได้ อย่างมั่นคงเกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลและยั่งยืน

ทิศทางพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบที่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา ๕ ปี ฉบับที่ ๑๒ มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา ๕ ปีต่อจากนี้ไป ดังนั้น การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนาได้ดังนี้

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่นตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพรวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพและมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของรากฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหารและน้ำ
๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๕. เพื่อให้การบริการราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีพัฒนา
๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่
๗. เพื่อผลักดันให้เป็นประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งระดับอนุภาค ภูมิภาค และโลก

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ

สู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

โดยเฉพาะ**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์** ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนมากไม่น้อยยังไม่สามารถคิดกรองและเลือกรับ วัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทักษะคน และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ (๒) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อาทิ ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนาทักษะทางสมองและทางสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสม ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็น



แหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต (๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ อาทิ เช่น ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสมกับวัย ปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายและวิชาชีพในการควบคุมผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ (๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานพยาบาลทุกสังกัดในเขตพื้นที่สุขภาพ (๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้มีกฎหมายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว และ (๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง อาทิ กำหนดมาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบาง และส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้

เป้าหมาย (๑) คนไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม (๒) คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น (๓) คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (๔) คนไทยมีสุขภาพที่ดีขึ้น (๕) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา ชุมชน สี่มวอลชนและภาคเอกชน

สำหรับยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพหุมิติชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง ทั้งการให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานสากล การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการของท้องถิ่นขาดความโปร่งใส ระบบและกระบวนการยุติธรรมไม่สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งการทุจริตประพหุมิติชอบในสังคมไทย

การพัฒนาระยะต่อไปจึงต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง โดยมุ่งเน้นในเรื่องการลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ รวมทั้งประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น และการลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้มิได้กระทำความผิด

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพหุมิติชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

เป้าหมาย (๑) ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ (๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) เพิ่มคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้สูงขึ้น (๔) ลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้มิได้กระทำความผิด



๑.๔ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นาไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ประเด็นที่สำคัญ คือ (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (๕) การสร้างคามอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นที่สำคัญ คือ (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ



๑.๕ ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข

มีเป้าประสงค์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารด้านการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประชาชนทุกคนในพื้นที่เครือข่ายบริการได้รับบริการสุขภาพทุกระดับที่มีคุณภาพมาตรฐานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ตลอดจนประชาชนทุกกลุ่มวัยมีสุขภาพมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และได้รับการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ โดยกำหนดรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เร่งรัดการพัฒนาระบบบริการสุขภาพเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริการสุขภาพในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมธุรกิจบริการสุขภาพและผลิตภัณฑ์สุขภาพให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการทางการแพทย์และสาธารณสุขอย่างมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารด้านสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพและคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุข ภาคีเครือข่ายและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาขีดความสามารถเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานของการบริการด้านแพทย์ และสาธารณสุขในเขตพื้นที่เครือข่ายบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ พัฒนาการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้าน และการแพทย์ทางเลือกให้มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาระบบหลักประกันสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ พัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินที่มีคุณภาพมาตรฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ทั้งภาวะปกติและภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ เสริมสร้างระบบเฝ้าระวัง ควบคุม ป้องกันบำบัดรักษา และฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน ผู้เสพ ผู้ติดยาและสารเสพติดให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เร่งรัดการพัฒนาระบบบริการสุขภาพเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาขีดความสามารถเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานของการบริการด้านแพทย์ และสาธารณสุขในเขตพื้นที่เครือข่ายบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ เสริมสร้างระบบเฝ้าระวัง ควบคุม ป้องกันบำบัดรักษา และฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน ผู้เสพ ผู้ติดยาและสารเสพติดให้มีประสิทธิภาพ

๑.๖ ยุทธศาสตร์กรมการแพทย์ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ ๒๐ ปี กรมการแพทย์ (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ประชาชนสุขภาพดีได้รับการบริการทางการแพทย์ ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค การแพทย์ไทย ๑ ใน ๓ ของเอเชีย

วิสัยทัศน์กรมการแพทย์ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

ประชาชนได้รับการบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาคภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕



พันธกิจ

สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่สมคุณค่า (Appropriate Medical Technology) เสริมสร้างการมีส่วนร่วม (Co-Creation) ทางวิชาการและบริการทางการแพทย์ในทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาทางการแพทย์ของประเทศสู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

๑. การแพทย์ในประเทศมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล (Medical Services Excellence)

๒. แพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Health Personal Excellence)

๓. การบริหารจัดการที่ดีเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (Management Excellence)

ยุทธศาสตร์

๑. สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายบริการทางการแพทย์ของประเทศ

๒. พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์เฉพาะทางกรมการแพทย์ (Centers of Excellence : COE)

๓. พัฒนาแพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพให้มีความเชี่ยวชาญและเพียงพอกับความต้องการของประเทศ

๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีความเป็นเลิศ

๕. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. บูรณาการงานและทรัพยากรภายในกรมการแพทย์ให้สอดคล้องประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี

แผนงาน

๑. แผนงานการแพทย์ ๔.๐

๒. แผนงานพัฒนามาตรฐานการแพทย์

๓. แผนงานการพัฒนาคุณภาพการรักษาทางการแพทย์

๔. แผนงานพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีของเครือข่ายการแพทย์ระหว่างประเทศ

๕. แผนงานด้านการแพทย์เฉลิมพระเกียรติและสนองพระราชดำริ

๖. แผนงานบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์

๗. แผนงานพัฒนาความเป็นเลิศของหน่วยงานกรมการแพทย์

๘. แผนงานพัฒนาการจัดการองค์ความรู้วิชาการแพทย์

๙. แผนงานพัฒนาแพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพ

๑๐. แผนงานพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการแพทย์

๑๑. แผนงานพัฒนาบริหารระบบธรรมาภิบาล

๑๒. แผนงานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๓. แผนงานการบูรณาการงานและทรัพยากรภายในกรมการแพทย์ให้สอดคล้องประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๔. แผนงานเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร



๑.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะสอดคล้องกับแผนพัฒนา Center of excellence (COE)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรด้าน Digital ให้ทันการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑.๘ แผนปฏิรูปกรมการแพทย์

๑. Agenda Reform คือ การนำปัญหาสำคัญด้านสุขภาพระดับประเทศ ที่มีผลกระทบทุกจังหวัด ทุกเขตสุขภาพ มาวิเคราะห์หาทางป้องกันแก้ไขในเชิงระบบอย่างครบวงจร

๒. Area Reform คือ การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ในภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดตามบริบทของพื้นที่นั้น ๆ

๓. Function Reform คือ การพัฒนาการรักษาที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ในผู้ป่วยที่มีปัญหายุ่งยากซับซ้อน ตามความเชี่ยวชาญของโรงพยาบาล/สถาบัน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ของประเทศ (The best for the most)

๔. System Reform คือ การพัฒนาพื้นฐานสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้มแข็ง เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปในประเด็น Reform อื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๙ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

ทิศทางของแผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายสูงสุดของแผนยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

“เป็นผู้นำทางวิชาการและบริการด้านตติยภูมิโรคมะเร็งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”

เป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การเป็นโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ องค์ความรู้และนวัตกรรมทางการแพทย์ ด้านโรคมะเร็งเพื่อยกระดับการบริการทางการแพทย์ ระดับซับซ้อนเชี่ยวชาญขั้นสูงได้มาตรฐานสร้างองค์ความรู้โรคมะเร็งเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานทางวิชาการ บริการ และการบริหาร พร้อมการพัฒนาขีดความสามารถของเครือข่ายให้มีศักยภาพในการจัดโรคมะเร็งของพื้นที่ได้โรงพยาบาลมะเร็งเป็นแหล่งเรียนรู้ และอ้างอิงทางวิชาการโรคมะเร็งของเขตสุขภาพ เป็นแหล่งพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์แบบครบวงจร และมีศักยภาพในระดับสากล ทันสมัย

พันธกิจตามยุทธศาสตร์ (Mission)

กรอบในการดำเนินงานตามภารกิจของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี และภารกิจการพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ โรงพยาบาลได้กำหนดพันธกิจทางยุทธศาสตร์ดังนี้

๑. พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับโรคมะเร็ง
๒. ให้บริการการบำบัดรักษาฟื้นฟูและส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วยโรคมะเร็ง
๓. พัฒนาและเสนอนโยบายด้านการแพทย์เพื่อแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของประชาชน

เป้าประสงค์สูงสุดของแผนยุทธศาสตร์ (Ultimate Goal)

สนับสนุนให้ประชาชนสุขภาพดีได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง ป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนกลุ่มเสี่ยงได้รับการคัดกรองอย่างทั่วถึง ทันท่วงทีและประชาชนที่เจ็บป่วยสามารถเข้าถึงการบริการ การวินิจฉัยและการรักษาที่มีคุณภาพ จนสามารถลดปัญหาการเจ็บป่วย ป่วยตายด้วยโรคมะเร็งของพื้นที่บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม



ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

ประเด็นหลักที่สำคัญหรือวาระหลักในการพัฒนาตามกรอบของแผนยุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาด้วยวิธีการทางยุทธศาสตร์สู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามที่กำหนดในวิสัยทัศน์ประกอบด้วย ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การพัฒนาสู่ศูนย์กลางความเชี่ยวชาญวิชาการด้านโรคมะเร็ง
๒. การเสริมสร้างขีดความสามารถของเครือข่ายสุขภาพที่มีมาตรฐาน
๓. การแก้ปัญหาการเจ็บป่วย ป่วยตายด้วยโรคมะเร็งในพื้นที่อย่างบูรณาการ
๔. การยกระดับบริการทางการแพทย์ให้เป็นเลิศ สมคุณค่าเชี่ยวชาญชั้นสูง
๕. การพัฒนาโรงพยาบาลให้สมบูรณ์ในการเป็นองค์กรสุขภาพระดับชาติ
๖. การพัฒนาองค์กร บุคลากร รองรับการเป็นโรงพยาบาลคุณภาพสูง ที่ยั่งยืน พึ่งตนเองได้

เป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ (Outcome Goal)

๑. ผลงานทางวิชาการ งานวิจัย องค์ความรู้ นวัตกรรมด้านโรคมะเร็งเกิดประโยชน์ต่อการส่งเสริมควบคุม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูโรคมะเร็ง
๒. เครือข่ายสุขภาพมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการ การบริการ และวิชาการด้านโรคมะเร็งได้มีมาตรฐาน ปัญหาโรคมะเร็งที่สำคัญในเขตพื้นที่ลดลง
๓. ประชาชนในเขตบริการได้รับการส่งเสริม โดยบูรณาการเครือข่าย นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของปัญหาโรคมะเร็งของพื้นที่ลดลง
๔. โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี มีความเป็นเลิศ และมีคุณภาพมาตรฐานด้านการบริการโรคมะเร็งที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการแพทย์สูงระดับประเทศ
๕. โรงพยาบาลมีผลสัมฤทธิ์ที่สมบูรณ์ในการเป็นองค์กรสุขภาพระดับชาติตามเกณฑ์กรมการแพทย์
๖. บุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และบุคลากรที่มสนับสนุนมีความเป็นมืออาชีพ นำไปสู่การยอมรับของเครือข่าย
๗. โรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลคุณภาพตามมาตรฐานการรองรับคุณภาพโรงพยาบาล (HA : JCI) และมาตรฐานการบริหารระดับสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)

ดังนั้น โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล สามารถบรรลุตามเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี พร้อมสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป



บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๒.๑ เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากร
๓. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อเป็นการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๕. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
๖. เพื่อสร้างระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

๒.๓ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

ร้อยละของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะหลัก ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร
๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๕ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๑. โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ดำเนินการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามหัวข้อที่ระบุไว้
๒. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม ได้แก่ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา งานที่ได้รับมอบหมาย และตามที่บุคลากร ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ ทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาจเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรที่โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีจัดขึ้น หรือส่งเข้าร่วมตามที่กรมการแพทย์ หรือหน่วยงานเครือข่ายวิชาชีพจัดขึ้น



๒.๖ ประเภทของการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ได้แก่

๑. การประชุม ฟังบรรยาย อบรม และสัมมนา
๒. การศึกษาดูงาน
๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๔. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหารืองาน การถ่ายทอดความสู่เพื่อนร่วมงาน
๕. การมอบหมาย / สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๗ วิธีการพัฒนา วิธีการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี มีหลายวิธีดังนี้

๑. โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
๒. โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาที่จัดโดยโรงพยาบาล / สถาบัน / ศูนย์ / สำนัก / กอง ภายในกรมการแพทย์
๓. โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เครือข่ายวิชาชีพ และสมาคมต่าง ๆ เป็นต้น

๒.๘ แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล ทั้งในด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพตามตำแหน่งและทางด้านการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลเพื่อส่งเสริมงานด้านพัฒนาบุคลากร
๓. ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝนและประสบการณ์ของตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน
๔. พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เน้นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งในฝ่ายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และนำผลการประเมินสมรรถนะเพื่อใช้ประกอบการพัฒนารายบุคคล
๖. พัฒนาบุคลากร รวมทั้งบุคลากรใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดการทำงานให้เป็นมาตรฐานใกล้เคียงกัน
๗. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรพร้อมกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว สั้นและกระชับ โดยเน้นการให้บริการที่รวดเร็วและถูกต้อง
๘. ส่งเสริมบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาจิตใจเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง

๒.๙ ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔



๒.๑๐ หัวข้อด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติ นโยบายรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านระบบสารสนเทศ ด้านพัสดุ ด้านการเงินและบัญชี ด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น การบริหารโครงการการวางแผน การมอบหมายงาน การติดตามและประเมินผล การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมายการทำงาน เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๑๑ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากรและจัดทำรายงานสรุปผลความคืบหน้าของการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายไตรมาส

๒.๑๒ งบประมาณ

งบประมาณได้จากเงินบำรุงโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท



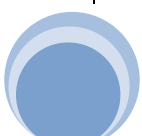
บทที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

สังกัด	หลักสูตร	จำนวนคน
ภารกิจด้านอำนวยการ		
กลุ่มงานบริหารทั่วไป		
งานทรัพยากรบุคคล		
๑	การใช้โปรแกรม Microsoft excel ขั้นสูง	๑
๒	กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	๑
งานบริหารทั่วไป		
๑	หลักสูตรอบรมงานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ	๒
๒	หลักสูตรการบริหารและพัฒนาระบบธุรการ	๒
๓	การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ ๒๕๔๐	๑
๔	การป้องกันอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพจากสารเคมี	๒
๕	การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการมูลฝอยติดเชื้อจากสถานบริการสาธารณสุข	๓
๖	การบริหารจัดการระบบวิศวกรรมการแพทย์ในโรงพยาบาล	๓
๗	การดูแลระบบบำบัดน้ำเสียของโรงพยาบาล	๒
๘	อบรมการใช้วิทยุสื่อสารที่ถูกต้อง	๓
๙	อบรมการเป็นนักประชาสัมพันธ์โรงพยาบาลมีอาชีพ	๑
๑๐	อบรมพนักงานขับรถพยาบาล	๒
๑๑	หลักสูตรโครงการชีวนามัยและความปลอดภัยในโรงพยาบาล	๒
๑๒	หลักสูตรโครงการด้านวิศวกรรมความปลอดภัยในโรงพยาบาล	๒
๑๓	หลักสูตรผู้ควบคุมระบบบำบัดน้ำเสียกระทรวงสาธารณสุข	๓
งานยุทธศาสตร์และแผนงาน		
๑	Effective Presentation Technique : เทคนิคการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ	๑
๒	หลักสูตร เทคนิคการประชุมและการเขียนรายงานการประชุม	๒
กลุ่มงานการเงิน บัญชีและพัสดุ		
๑	อบรมด้านระเบียบการเงินการคลัง	๒
๒	การบันทึกข้อมูลบัญชีระบบ GFMS	๒
๓	โครงการอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ(การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ)	๑
๔	โครงการติดตามผลตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด	๑
๕	โครงการอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ	๑



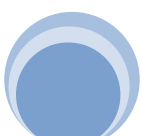
สังกัด	หลักสูตร	จำนวนคน
๖	โครงการติดตามการยกเลิกบัญชีเกณฑ์คงค้างด้วยบิลตามแนวที่กรมบัญชีกลางกำหนด	๑
สำนักงานผู้อำนวยการ		
๑	กฎหมายและระเบียบราชการสำหรับผู้บริหารภาครัฐ	๑
๒	การพัฒนาคุณภาพสำหรับผู้บริหาร HA	๑
๓	พัฒนาเครือข่ายเลขานุการผู้บริหารกรมการแพทย์	๑
๔	การเขียนหนังสือราชการและการจดบันทึกรายงานการประชุม	๑
๕	ประชุมวิชาการรังสีรักษาและมะเร็งวิทยา	๑
ภารกิจด้านการพยาบาล		
๑	หลักสูตรเฉพาะทางสาขาการพยาบาลห้องผ่าตัด	๑
๒	หลักสูตรเฉพาะทางสาขาการพยาบาลออสโตมีและการดูแลบาดแผล	๔
๓	หลักสูตรเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้ป่วยแบบประคับประคอง	๒
๔	หลักสูตรเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้ป่วยโรคมะเร็ง	๘
๕	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต	๑
๖	หลักสูตรการบริหารทางการพยาบาล	๒
๗	การประชุมวิชาการหรืออบรมในด้านการพยาบาลหรือเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติด้านโรคมะเร็ง/ด้านงานผ่าตัด/ด้านงานวิสัญญี/งานพยาบาลออสโตมีและบาดแผล/งานโภชนาคลินิก/การดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคอง ฯลฯ (๑ ครั้ง/คน/ปี)	
	๑. พยาบาล ระดับหัวหน้ากลุ่มภารกิจ/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน (๒๒)	๗
	๒. พยาบาล ระดับผู้ปฏิบัติ (๑๓๐)	๙
	๓. ผู้ช่วยเหลือคนไข้/เจ้าหน้าที่อื่นๆ (๑๐๘)	๗
๘	การประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานโปสเตอร์/วาจา/นวัตกรรม	๘
๙	การประชุมด้าน HA หรือการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน (๑ ครั้ง/คน/ปี)	
	๑. ระดับหัวหน้ากลุ่มภารกิจ/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน (๒๒)	๕
	๒. ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ (๒๓๘)	๙
ภารกิจด้านวิชาการและการแพทย์		
กลุ่มงานมะเร็งนรีเวช		
๑	ประชุมวิชาการสมาคมมะเร็งนรีเวช	๒
๒	ประชุมวิชาการผ่าตัดผ่านกล้องทางนรีเวช	๑
กลุ่มงานศัลยศาสตร์		
๑	ประชุมวิชาการราชวิทยาลัยศัลยแพทย์แห่งประเทศไทย	๑
๒	ประชุมวิชาการสมาคมโรคมะเร็งเต้านมแห่งประเทศไทย	๑



สังกัด	หลักสูตร	จำนวนคน
กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา		
๑	ประชุมวิชาการประจำปีราชวิทยาลัยวิสัญญีแพทย์แห่งประเทศไทย	๑
กลุ่มงานอายุรศาสตร์		
๑	ประชุมวิชาการประชุมใหญ่ประจำปี สมาคมโลหิตวิทยาแห่งประเทศไทย	๑
กลุ่มงานเคมีบำบัด		
๑	ประชุมวิชาการประชุมใหญ่ประจำปี มะเร็งวิทยาสมาคมแห่งประเทศไทย	๑
๒	ประชุม Best of ASCO	๑
กลุ่มงานทันตกรรม		
๑	ประชุมวิชาการทันตแพทย์	๒
๒	ประชุมวิชาการเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๒
๓	โครงการอบรมการฟื้นฟูทักษะการช่วยฟื้นคืนชีพสำหรับบุคลากร	๖
กลุ่มงานโภชนศาสตร์		
๑	ประชุมวิชาการสมาคมโภชนาการแห่งชาติ	๒
๒	ประชุมสมาคมนักกำหนดอาหารแห่งประเทศไทย	๑
กลุ่มงานรังสีรักษา		
๑	ประชุมสมาคมรังสีรักษาและมะเร็งวิทยาแห่งประเทศไทย	๔
๒	ประชุมสมาคมฟิสิกส์การแพทย์	๓
๓	ประชุมวิชาการ (รังสีแพทย์)	๒
๔	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยทางรังสี (RSO)	๒
กลุ่มงานรังสีวินิจฉัยและเวชศาสตร์นิวเคลียร์		
๑	ประชุมวิชาการด้านรังสีวินิจฉัย สมาคมรังสีการแพทย์และสมาคมรังสีเทคนิค แห่งประเทศไทย	๗
๒	ประชุมวิชาการราชวิทยาลัยหรือประชุมวิชาการทางรังสีวินิจฉัยและรังสีร่วม รักษา	๓
กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกและเทคนิคการแพทย์		
๑	Thai - japan workshop in diagnostic cytopathology	๑
๒	FNA and pap smear cyto - pathology Diagnosis for primary Screening (Holistic management in cancer care from community to ASEAN)	๑
๓	ทักษะและเทคนิคที่ทันสมัยในการเก็บตัวอย่าง เลือดเพื่อการวินิจฉัยทางห้องปฏิบัติการ	๑
๔	การตรวจสเมียร์เลือดและความสัมพันธ์ทางคลินิก	๒
๕	การตรวจทางห้องปฏิบัติการเพื่อวินิจฉัยความผิดปกติเกี่ยวกับการแข็งตัว ของเลือด	๑



สังกัด	หลักสูตร	จำนวนคน
๖	พัฒนางานบริการโลหิตสากล	๑
๗	อบรมเชิงปฏิบัติการเวชศาสตร์การธนาคารเลือด	๑
๘	ประชุมวิชาการทางจุลชีววิทยา	๑
๙	ประชุมวิชาการทางเคมีคลินิก	๑
๑๐	LA Forum	๒
๑๑	ประชุมวิชาการสมาคมเทคนิคการแพทย์	๒
กลุ่มงานเภสัชกรรม		
๑	clinical oncology pharmacy symposium	๒
๒	oncology pharmacy board review	๒
๓	การประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาสารสนเทศด้านเวชภัณฑ์	๑
๔	อบรมระยะสั้นการบริหารทางเภสัชกรรมด้านมะเร็ง	๑
๕	ประชุมวิชาการโรคมะเร็ง	๑
กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก		
๑	ประชุมวิชาการประจำปีราชวิทยาลัยโสต ศอ นาสิกแพทย์ แห่งประเทศไทย	๑
ภารกิจด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ		
กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ		
๑	การประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรต่างๆประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เช่น HA๒๐๑,HA๖๐๑,HA๖๐๒ หรือการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๓
๒	งานประชุมวิชาการ HA National	๓
๓	งานประชุมวิชาการ Northeast Regional HA Forum	๓
กลุ่มงานพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การแพทย์		
๑	หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารระดับต้น	๑
กลุ่มงานวิจัย ถ่ายทอด และสนับสนุนวิชาการ		
๑	หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพด้านการสาธารณสุข	๒
๒	หลักสูตรด้านระบาดวิทยาสาธารณสุข	๑
๓	การพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยและประเมินเทคโนโลยี	๓
๔	การพัฒนาคุณภาพงานวิจัย	๓
๕	การพัฒนาศักยภาพด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	๓



บทที่ ๔

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

โดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ | กรรมการ |
| ๓. รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล | กรรมการ |
| ๔. รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้ากลุ่มงานมะเร็งนรีเวช | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการพยาบาล | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน | กรรมการ |
| ๑๐. นายกลยุทธ์ พรหมศิริ ทันตแพทย์ชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๑. หัวหน้างานยุทธศาสตร์และแผนงาน | กรรมการ |
| ๑๒. หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

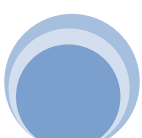


บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตลอดจนแนวทางนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัว โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่และในการนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรที่จะนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม



ภาคผนวก



(สำเนา)

คำสั่งโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

ที่ ๒๓๖/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการและหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

๑. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี	ประธานกรรมการ
๒. รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์	กรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล	กรรมการ
๔. รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ	กรรมการ
๕. หัวหน้ากลุ่มงานมะเร็งนรีเวช	กรรมการ
๖. หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรม	กรรมการ
๘. หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการพยาบาล	กรรมการ
๙. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน	กรรมการ
๑๐. นายกลยุทธ พรหมศิริ ทันตแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๑๑. หัวหน้างานยุทธศาสตร์และแผนงาน	กรรมการ
๑๒. หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

๑. พิจารณาแนวทางการดำเนินการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่การดำเนินการเกี่ยวกับการวางระบบ มาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การดำเนินการของกรมการแพทย์และของหน่วยงาน

๒. พิจารณากลับกรอง การดำเนินกิจกรรม/โครงการและติดตามการรายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ประจำปี

๓. กำกับ ติดตาม การดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประจำปีของหน่วยงาน

๔. ส่งเสริม สนับสนุน ...



๔. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป คำสั่งใดที่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ให้ยกเลิกและให้ใช้คำสั่งนี้แทน

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(ลงชื่อ) พงศธร ศุภอรรถกร

(นายพงศธร ศุภอรรถกร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

สำเนาถูกต้อง



(นายอรรถวิทย์ ภัคดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

โทรศัพท์ ๐-๔๕๓๑-๙๖๗๒

อรรถวิทย์ / คัด



ใบสมัครเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึกอบรม/พัฒนา ในกรณีนอกแผน

หลักสูตร.....
 ระหว่างวันที่.....
 สถานที่.....

ข้อมูลทั่วไป

๑. ชื่อ-สกุล (ตัวบรรจง) นาย/นาง/นางสาว..... อายุ.....ปี

ชื่อ-สกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr./Mrs./Ms.

๒. วุฒิการศึกษา (สูงสุด)..... ปีที่สำเร็จการศึกษา.....

สถานศึกษา.....

๓. ปัจจุบันปฏิบัติงานตำแหน่ง..... งาน

กลุ่มงาน..... กลุ่มภารกิจ.....โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

ระยะเวลาการทำงาน (พ.ศ. - พ.ศ.)..... รวมเวลาทำงาน.....ปีเดือน

๔. ใบประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) เลขที่.....

หมดอายุวันที่.....

๕. ประวัติการประชุม/อบรม/ศึกษาดูงาน/อื่น ๆ (ย้อนหลัง ๑ ปีงบประมาณ)

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ว/ด/ป	จำนวน (วัน)	ผู้จัด	หมายเหตุ



การเข้าฝึกอบรม

๖. เหตุผลที่ต้องการเข้าศึกษาอบรมหลักสูตรนี้

.....
.....
.....

๗. สิ่งที่ท่านคิดว่าจะกลับมาพัฒนาการปฏิบัติงาน หลังจากศึกษา/ฝึกอบรม

.....
.....
.....

๘. ข้าพเจ้ามีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึกอบรมหลักสูตร.....

.....
และขอรับรองว่าข้อมูลที่ระบุข้างต้นเป็นความจริง และถ้าได้รับการคัดเลือกเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึกอบรม
ข้าพเจ้าจะปฏิบัติตามข้อกำหนด และเงื่อนไขของหลักสูตรทุกประการ

ลงชื่อ ผู้สมัคร

(.....)

...../...../.....

การพิจารณา

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

หัวหน้างาน	หัวหน้ากลุ่มงาน	รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ
.....
<input type="checkbox"/> เห็นควรอนุมัติ <input type="checkbox"/> ไม่ควรอนุมัติ	<input type="checkbox"/> เห็นควรอนุมัติ <input type="checkbox"/> ไม่ควรอนุมัติ	<input type="checkbox"/> เห็นควรอนุมัติ <input type="checkbox"/> ไม่ควรอนุมัติ
ลงชื่อ..... (.....)	ลงชื่อ..... (.....)	ลงชื่อ..... (.....)
ตำแหน่ง..... วันที่.....	ตำแหน่ง..... วันที่.....	ตำแหน่ง..... วันที่.....

ความเห็นของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นควรอนุมัติ
 ไม่ควรอนุมัติ

ลงชื่อ.....
(.....)

เลขานุการคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
วันที่.....

ความเห็นของผู้บริหาร

เห็นควรอนุมัติ
 ไม่ควรอนุมัติ

ลงชื่อ.....
(นายพงศธร ศุภวรรธกร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
วันที่.....



