

กรมการแพทย์
DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES



โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
Ubonratchathani Cancer Hospital

แผนพัฒนาบุคลากร
(Human Resource Development Plan)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๗๐ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยพิจารณาถึงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติราชการกรมการแพทย์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี พ.ศ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยคำนึงถึงสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Functional Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) รวมไปถึงการนำผลประเมินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๗๐ โดยกระทำในรูปแบบคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในโรงพยาบาลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ด้านวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ เสริมสร้างศักยภาพข้าราชการให้มีความพร้อม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานเท่าเทียมระดับสากลและนำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงและมีความสุข และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และสังคมได้อย่างแท้จริง

(นายสิทธิชัย อาชายินดี)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๙

สารบัญ

หน้า

คำนำ ก

สารบัญ ข

บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล ๑

บทที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ๘

บทที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา ๑๑

บทที่ ๔ การติดตามและประเมินผล ๑๕

ภาคผนวก

- คำสั่งโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีที่ ๕๐๗/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
- แบบฟอร์มความต้องการพัฒนา
- แบบฟอร์มการขอเข้ารับการอบรมในกรณีนอกแผน
- แบบติดตามประเมินผลการประชุม/อบรม/สัมมนา/ ตามแผนพัฒนาบุคลากร

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ภาวการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ด้านสาธารณสุข สำหรับเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาด้านสาธารณสุข สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์ ภายใต้นโยบายประเทศไทย ๔.๐ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่และในการนำระบบมาตรฐานระดับต่าง ๆมาพัฒนาองค์กรที่จะนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

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

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

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นาไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองตอบต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้วและสร้างความสุขของคนไทย 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

โดย**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน** ประเด็นที่สำคัญ คือ (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

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

๑.๔ ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข

มีเป้าประสงค์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารด้านการแพทย์และสาธารณสุขเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 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 และฟื้นฟูสภาพของประชาชน ผู้เสพ ผู้ติดยาและสารเสพติดให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เร่งรัดการพัฒนาระบบบริการสุขภาพเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาขีดความสามารถเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานของการบริการด้านแพทย์ และสาธารณสุขในเขตพื้นที่เครือข่ายบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ เสริมสร้างระบบเฝ้าระวัง ควบคุม ป้องกันบำบัดรักษา และฟื้นฟูสภาพของประชาชน ผู้เสพ ผู้ติดยาและสารเสพติดให้มีประสิทธิภาพ

๑.๕ แผนปฏิบัติราชการกรมการแพทย์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ ๒๐ ปี กรมการแพทย์ (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ประชาชนสุขภาพดีได้รับการบริการทางการแพทย์ ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค การแพทย์ไทย ๑ ใน ๓ ของเอเชีย

วิสัยทัศน์กรมการแพทย์ ระยะ ๕ ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เป็นองค์กรหลักในการจัดหาบริการทางการแพทย์แบบองค์รวมระดับชาติเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าของประชาชน (The National Medical Services Total Solution Provider)

พันธกิจ

สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่สมคุณค่า และจัดบริการทางการแพทย์ เฉพาะทางระดับตติยภูมิที่ยุ่งยากซับซ้อน โดยใช้หลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

๑. การแพทย์ของประเทศที่เป็นเลิศและสมคุณค่า (Value Based Medical Services)

๒. แพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Health Care Personal Excellence)

๓. การบริหารจัดการาที่ดีเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (Management Excellence)

ยุทธศาสตร์

๑. สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายบริการทางการแพทย์ของประเทศ

๒. พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์เฉพาะทางกรมการแพทย์ (Centers of Excellence : COE)

๓. พัฒนาแพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพให้มีความเชี่ยวชาญและเพียงพอกับความต้องการของประเทศ

๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีความเป็นเลิศ

๕. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. บูรณาการงานและทรัพยากรภายในกรมการแพทย์ให้สอดคล้องประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. สร้างภาพลักษณ์องค์การที่ดี

แผนงาน

๑. ด้านการแพทย์เฉลิมพระเกียรติและสนองพระราชดำริแผนงาน

๒. พัฒนาความเป็นเลิศของหน่วยงานกรมการแพทย์แผนงานพัฒนามาตรฐานการแพทย์

๓. การพัฒนาคุณภาพการรักษาทางการแพทย์

๔. การแพทย์ ๔.๐

๕. พัฒนาเครือข่ายด้านการแพทย์และสาธารณสุขกับต่างประเทศ

๖. พัฒนาดิจิทัลเพื่อการดูแลสุขภาพ

๗. พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังแบบไร้รอยต่ออย่างครบวงจร

๘. พัฒนาแพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพของประเทศ

๙. พัฒนาระบบดิจิทัลกรมการแพทย์

๑๐. สร้างความเข้มแข็งของหน่วยงานกรมการแพทย์

๑๑. พัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมการแพทย์

๑๒. นวัตกรรมการบริหารจัดการ

๑.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมการแพทย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะสอดคล้องกับแผนพัฒนา Center of excellence (COE)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในด้านบริหารเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล เพื่อรองรับการทำงานภาครัฐในยุค ๔.๐

๑.๗ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๑. วิสัยทัศน์ เป็นผู้นำทางวิชาการและการจัดบริการทางการแพทย์ด้านโรคมะเร็งแบบองค์รวม คุณภาพเป็นเลิศ และทันสมัย เพื่อชีวิตที่ดีกว่าของประชาชน

โดยกำหนดนิยามของวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

เป็นผู้นำทางวิชาการด้านโรคมะเร็ง หมายถึง การเป็นโรงพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ องค์ความรู้และนวัตกรรมทางการแพทย์ ด้านโรคมะเร็งเพื่อยกระดับการบริการทางการแพทย์ ระดับซับซ้อนเชี่ยวชาญชั้นสูงได้มาตรฐาน สร้างองค์ความรู้โรคมะเร็งเพื่อประโยชน์ ต่อการดำเนินงานทางวิชาการ บริการ และการบริหาร และการสร้างผลกระทบสูงต่อการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ พร้อมทั้งถ่ายทอดความรู้เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของเครือข่าย ในเขตสุขภาพที่ ๙ และเขตสุขภาพที่ ๑๐ ให้มีศักยภาพในการจัดการโรคมะเร็งของพื้นที่ได้ โรงพยาบาลเป็นแหล่งเรียนรู้ และอ้างอิงทางวิชาการโรคมะเร็งของเขตสุขภาพ เป็นแหล่งพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์แบบครบวงจร เป็นแพลตฟอร์มการเรียนรู้โรคมะเร็งของพื้นที่ และมีบทบาทนำในการเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาบริการทางการแพทย์โรคมะเร็ง

ผู้นำในการจัดบริการทางการแพทย์แบบองค์รวม หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาระบบการบริการทางการแพทย์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ที่ครอบคลุม ทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาและฟื้นฟูสุขภาพที่สามารถสนองตอบต่อปัญหาทางสุขภาพของพื้นที่ในปัจจุบัน และความท้าทายในอนาคต พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วยด้วยจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์ การทำงานแบบเปิดกว้างในการบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย อย่างทั่วถึง เสมอภาค เพื่อให้ได้รับการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง

คุณภาพเป็นเลิศ และทันสมัย หมายถึง มีความเป็นเลิศทางการแพทย์ทางการรักษาโรคมะเร็ง และโดดเด่นด้านโรคมะเร็งที่เป็นปัญหาของพื้นที่ เช่น มะเร็งเต้านม มะเร็งท่อน้ำดี เป็นต้น ด้วยทีมบุคลากรทางการแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ เทคโนโลยีทางการแพทย์ อัตลักษณ์แห่งพฤติกรรม การให้บริการที่โดดเด่นด้านการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ การจัดบริการทางการแพทย์แม่นยำสูง (Precision medicine) และการจัดบริการแบบครบวงจรทั้งการส่งเสริมป้องกัน การคัดกรองการรักษา การบำบัด การฟื้นฟูสุขภาพ และการดูแลอย่างต่อเนื่อง มีคลินิกการให้คำปรึกษา ด้านพันธุกรรมโรคมะเร็ง และระบบบริการทางการแพทย์เป็นแนวปฏิบัติที่ดีของประเทศ คุณภาพมาตรฐานการบริการด้วยระบบ Advanced Hospital Accredit และมาตรฐานทางการแพทย์เฉพาะสาขาในทุกสาขาที่เป็นปัญหาทางสุขภาพของพื้นที่ (มะเร็งเต้านม มะเร็งปากมดลูก มะเร็งท่อน้ำดี มะเร็งลำไส้) การจัดบริการที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นระบบการแพทย์ทางไกล และการจัดบริการทางการแพทย์ในวิถีถัดไป (The next normal medical services) และเป็นโรงพยาบาลดิจิทัลประจำเขตสุขภาพ (Digital hospital)

คุณภาพชีวิตที่ดีกว่าของประชาชน หมายถึง ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เสมอภาค เข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่สะดวกรวดเร็วมากขึ้น การเจ็บป่วยและป่วยตายด้วยโรคมะเร็งในพื้นที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ผู้ป่วยมะเร็งมีภาวะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม (Total well being)

๒. เป้าประสงค์สูงสุด ผลสัมฤทธิ์สูงสุดที่สะท้อนการบรรลุผลของแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี ประกอบด้วย

๑) มาตรฐานการจัดบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูง สมคุณค่า

- อัตราการรอดชีพของผู้ป่วยมะเร็งเป็นไปตามมาตรฐานสากล
- ร้อยละของระดับความเชื่อมั่นและวางใจในคุณภาพการบริการของโรงพยาบาล ร้อยละ ๘๕
- อัตราความรอบรู้ทางสุขภาพด้านโรคมะเร็งของประชาชนกลุ่มเป้าหมายของโรงพยาบาล (ผู้ป่วย) ร้อยละ ๗๐

๒) องค์กรสมรรถนะสูง (High performance organization)

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาโรงพยาบาลสู่ศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศของโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านโรคมะเร็งตามเกณฑ์มาตรฐานกรมการแพทย์ (ระดับ ๕)
- ร้อยละการเติบโตของจำนวนรายได้จากการจัดบริการทางการแพทย์ และการบริการที่ไม่ใช่ทางการแพทย์ ร้อยละ ๒๐
- ดัชนีความมั่นคงขององค์กร ความสุข และคุณภาพชีวิตของบุคลากรตามเกณฑ์โรงพยาบาล ๕ ดี (ปัญญาดี (ระดับสมรรถนะตามเกณฑ์) สุขภาพดี (BMI) รายได้ดี (ความเพียงพอของรายได้ต่อการใช้จ่ายประจำวัน) สิ่งแวดล้อมดี (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) และสังคมดี (ค่านิยมร่วมขององค์กร)) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)
- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาสู่โรงพยาบาลดิจิทัลตามมาตรฐาน EMRAM (ระดับ ๗)

๓. พันธกิจ

๑. สร้างสรรค์ พัฒนาองค์ความรู้เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดบริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์โรคมะเร็งเพื่อการยกระดับขีดความสามารถทางการแพทย์ในการดูแลประชาชนในพื้นที่ให้เข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และมีความเสมอภาพ

๒. จัดบริการการบำบัด รักษาฟื้นฟู และส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วยโรคมะเร็งด้วยวิทยาการความก้าวหน้าทางการแพทย์ที่สมคุณค่า เป็นเลิศทางการแพทย์ด้านโรคมะเร็งด้วยบุคลากรทางการแพทย์ที่เชี่ยวชาญ เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย และระบบบริการ ทางการแพทย์แม่นยำที่เชื่อมั่นและวางใจได้

๓. พัฒนาโรงพยาบาลให้มีสมรรถนะสูง ทันสมัย บุคลากรมีขีดความสามารถ และเป็นองค์กร ที่ปรับตัวทันต่อความเปลี่ยนแปลงในวิถีถัดไป

๔. แผนปฏิบัติการ

๑. การจัดบริการทางการแพทย์ที่สมคุณค่าในระดับเชี่ยวชาญขั้นสูงมีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล

๒. การเสริมสร้างความเป็นเลิศในการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็งที่มีคุณภาพแบบองค์รวมและครบวงจร

๓. ระดมพลังภาคีทุกภาคส่วนแก้ปัญหาการเจ็บป่วย ป่วยตายด้วยโรคมะเร็งในพื้นที่อย่างบูรณาการ และเพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงบริการอย่างเสมอภาค

๔. การสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และถ่ายทอด เพื่อความเข้มแข็งของเครือข่ายในการจัดบริการสุขภาพที่มีมาตรฐาน

๕. การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง เป็นต้นแบบโรงพยาบาลที่เป็นเลิศ และทันสมัย ของประเทศ

ดังนั้น โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีให้มีความรู้ 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 ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

๖. เพื่อสร้างระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

๒.๓ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

ร้อยละของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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 ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา งานที่ได้รับมอบหมาย และตามที่บุคลากร ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ ทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาจเข้าร่วมโครงพัฒนาบุคลากรที่โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีจัดขึ้น หรือส่งเข้าร่วมตามที่กรมการแพทย์ หรือหน่วยงานเครือข่ายวิชาชีพจัดขึ้น

๒.๖ ประเภทของการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ได้แก่

๑. การประชุม ฟังบรรยาย อบรม และสัมมนา

๒. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหารืองาน การถ่ายทอดความสู่เพื่อนร่วมงาน

๔. การมอบหมาย / สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๗ วิธีการพัฒนา วิธีการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ดังนี้

๑. โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เครือข่ายวิชาชีพ และสมาคมต่าง ๆ เป็นต้น

๒.๘ แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ภายนอกโรงพยาบาล ทั้งในด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพตามตำแหน่งและทางด้านการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกโรงพยาบาลเพื่อส่งเสริมงานด้านพัฒนาบุคลากร

๓. ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝนและประสบการณ์ของตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

๔. พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. เน้นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทั้งสรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งในฝ่ายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และนำผลการประเมินสมรรถนะเพื่อใช้ประกอบการพัฒนารายบุคคล

๖. พัฒนาบุคลากร รวมทั้งบุคลากรใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดการทำงานให้เป็นมาตรฐานใกล้เคียงกัน

๗. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรพร้อมกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว สั้นและกระชับ โดยเน้นการให้บริการที่รวดเร็วและถูกต้อง

๘. ส่งเสริมบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาจิตใจเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง

๒.๙ ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

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 มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมายการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๑๑ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากรและจัดทำรายงานสรุปผลความคืบหน้าของการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑๒ งบประมาณ

เงินบำรุงโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

หลักสูตรการพัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๗๐

สังกัด	หลักสูตร	จำนวนคน
	ภารกิจด้านอำนวยการ	
	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	
	งานบริหารทั่วไป	
๑	หลักสูตรฝึกอบรมการบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์	๓
๒	หลักสูตรการทดสอบ สอบเทียบเครื่องมือแพทย์	๓
๓	หลักสูตรจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมในสถานบริการสาธารณสุข (GREEN & CLEAN Hospital)	๓
๔	อบรมการควบคุมและบำรุงรักษาระบบบำบัดน้ำเสียสำหรับผู้ควบคุมและผู้ปฏิบัติงาน	๒
๕	หลักสูตรอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยข้อง	๑
	กลุ่มงานการเงิน บัญชีและพัสดุ	
๑	เทคนิคการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐของกรมบัญชีกลาง และกฎหมายด้านบัญชีภาครัฐสำหรับหน่วยงานภาครัฐ	๒
๒	พัฒนาทักษะการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง การเบิกจ่ายเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง บำเหน็จ บำนาญ	๒
๓	หลักสูตรเตรียมความพร้อม Preparation Course : PC	๓
๔	หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างและราคากลางพัสดุที่ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบหนังสือเวียน และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง	๒
๕	หลักสูตรการเรียกเก็บค่ารักษาพยาบาล	๑

สังกัด	หลักสูตร	จำนวนคน
	ภารกิจด้านการพยาบาล	
๑	หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเพื่อการพัฒนาระบบบริการสุขภาพสำหรับพยาบาลวิชาชีพ	๑
๒	หลักสูตรบริหารทางการพยาบาล	๒
๓	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยโรคมะเร็ง	๘
๔	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต	๑
๕	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยแบบประคับประคอง	๑
๖	การประชุมวิชาการประจำปีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศทางการพยาบาล	๒
๗	โครงการอบรมเทคนิคการเขียนเอกสารเชิงระบบ และการจัดการสารสนเทศเพื่อรับการประเมิน NQA	๒
๘	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาตัวชี้วัดผลลัพธ์การพยาบาล (Nursing Quality Indicators) และการจัดการข้อมูล	๒
๙	ประชุมวิชาการ ICN Forum	๒
๑๐	การประชุมเชิงปฏิบัติการการบริหารจัดการงานอาชีวอนามัยความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล	๒
๑๑	หลักสูตร “หลักปฏิบัติในการทำให้เครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ปราศจากเชื้อ ระดับพื้นฐาน”	๒
๑๒	ประชุมวิชาการประจำปีสมาคมศูนย์กลางงานปราศจากเชื้อแห่งประเทศไทย	๒
๑๓	การประชุมวิชาการประจำปี ๒๕๗๐ สมาคมพยาบาลแผล ออสโตมี และควบคุมการขับถ่าย	๒
๑๔	หลักสูตรการแพทย์แม่นยำ (Precision Medicine)	๒
๑๕	การพยาบาลผู้ป่วยปลูกถ่ายเซลล์ต้นกำเนิดเม็ดเลือด	๒
๑๖	ประชุมวิชาการประจำปีพยาบาลส่องกล้องทางเดินอาหาร (The Digestive Endoscopy Nurse Annual Conference)	๒
๑๗	อบรมฟื้นฟูวิชาการวิสัญญีวิทยาสำหรับวิสัญญีพยาบาล	๒
๑๘	อบรมการพยาบาลเพื่อจัดการความปวด (หลักสูตร ๑๐ วัน)	๑
๑๙	หลักสูตรการช่วยชีวิตขั้นสูง Advanced Cardiovascular Life Support (ACLS)	๑
๒๐	การประชุมวิชาการหรืออบรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องในด้านการพยาบาลหรือเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติด้านโรคมะเร็งการอบรมตามนโยบายและความจำเป็นตามวาระเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (๑ ครั้ง/คน/ปี)	๑๕
๒๑	การประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานโปสเตอร์ / วาจา / นวัตกรรม	๑๐
๒๒	การประชุมด้าน HA หรือการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน /AACI(๑ ครั้ง/คน/ปี)	๑๐

สังกัด	หลักสูตร	จำนวนคน
	ภารกิจด้านวิชาการและการแพทย์	
	กลุ่มงานมะเร็งนรีเวช	
๑	ประชุมวิชาการสมาคมมะเร็งนรีเวชไทย	๓
๒	ประชุมวิชาการราชวิทยาลัยสูตินรีแพทย์แห่งประเทศไทย	๓
๓	อบรมเชิงปฏิบัติการ Hysteroscopy	๓
๔	งานประชุมวิชาการเกี่ยวกับโรคมะเร็งนรีเวช	๓
	กลุ่มงานศัลยศาสตร์	
๑	ประชุมวิชาการสมาคมโรคมะเร็งเต้านมแห่งประเทศไทย	๒
๒	ประชุมวิชาการชมรมศัลยแพทย์มะเร็ง (ประเทศไทย)	๒
	กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา	
๑	ประชุมวิชาการราชวิทยาลัยวิสัญญีแพทย์แห่งประเทศไทย	๑
๒	ประชุมวิชาการสมาคมการศึกษาเรื่องความปวดแห่งประเทศไทย	๑
	กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก	
๑	ประชุมวิชาการราชวิทยาลัยโสต ศอ นาสิกแพทย์แห่งประเทศไทย	๑
๒	ประชุมวิชาการสมาคมแพทย์โรคจมูก (ไทย)	๑
	กลุ่มงานเคมีบำบัด	
๑	ประชุมวิชาการ Best of ASCO ๒๐๒๗ มะเร็งวิทยาสมาคมแห่งประเทศไทย	๓
๒	ประชุมวิชาการประชุมใหญ่ประจำปี มะเร็งวิทยาสมาคมแห่งประเทศไทย	๓
	กลุ่มงานทันตกรรม	
๑	ประชุมวิชาการทันตแพทย์	๒
๒	ประชุมวิชาการผู้ช่วยทันตแพทย์	๒
	กลุ่มงานโภชนศาสตร์	
๑	ประชุมวิชาการสมาคมนักกำหนดอาหารแห่งประเทศไทย	๒
๒	อบรม"มาตรฐานการเตรียมอาหารบำบัดโรคสำหรับผู้ป่วยสู่ผู้ปฏิบัติ"	๒
๓	ประชุมวิชาการประจำปี สมาคมโภชนาการแห่งประเทศไทยไทย	๒
	กลุ่มงานรังสีรักษา	
๑	ประชุมสมาคมรังสีรักษาและมะเร็งวิทยาแห่งประเทศไทย	๑๘
๒	ประชุมสมาคมฟิสิกส์การแพทย์	๔
๓	ประชุมวิชาการ (รังสีแพทย์)	๕
๔	ประชุมสมาคมรังสีเทคนิคแห่งประเทศไทย	๒
๕	ประชุมสมาคมรังสีการแพทย์ แห่งประเทศไทย	๒

สังกัด	หลักสูตร	จำนวนคน
	กลุ่มงานรังสีวินิจฉัยและเวชศาสตร์นิวเคลียร์	
๑	ประชุมวิชาการราชวิทยาลัยหรือประชุมวิชาการทางรังสีวินิจฉัยและรังสีร่วมรักษา	๕
๒	ประชุมเครือข่ายงานรังสีวิทยาอุบลราชธานี และงานพัฒนาศักยภาพเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านรังสีวิทยา เขตสุขภาพที่ ๑๐	๒
๓	ประชุมวิชาการด้านรังสีวินิจฉัยสมาคมรังสีการแพทย์และสมาคมรังสีเทคนิคแห่งประเทศไทย	๘
	กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกและเทคนิคการแพทย์	
๑	Thai-Japan Workshop in diagnostic Cytopathology	๑
๒	ประชุมวิชาการงานบริการโลหิต	๑
๓	โครงการประชุม มหกรรมคุณภาพมาตรฐานห้องปฏิบัติการระดับชาติ (MCT forum)	๒
๔	MTC-LA-๐๑ มาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ ๒๕๖๕ (online)	๑
๕	MTC-LA-๐๘ Plus การประกันคุณภาพทางห้องปฏิบัติการ (online)	๑
๖	MTC-LA-๐๒ เทคนิคการตรวจติดตามภายใน ตามมาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ (onsite)	๑
	กลุ่มงานเวชศาสตร์ประคับประคอง	
๑	ประชุมวิชาการด้านเวชศาสตร์ประคับประคอง	๒
	กลุ่มงานอายุศาสตร์	
๑	หลักสูตรแพทย์เฉพาะทางสาขาการปลูกถ่ายเซลล์ต้นกำเนิดเม็ดเลือดในผู้ใหญ่	๑
	ภารกิจด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ	
	กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ	
๑	การประชุมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาล เช่น การบริหารความเสี่ยง การพัฒนาคุณภาพทางคลินิก มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ การเขียนแบบประเมินตนเอง หรือการประชุมคุณภาพอื่น ๆ	๓
	กลุ่มงานวิจัย ถ่ายทอด และสนับสนุนวิชาการ	
๑	Basic Data Preparation and Cleaning Using Stata เตรียมข้อมูลให้พร้อมวิเคราะห์ ด้วย Stata อย่างเป็นระบบ	๑
๒	Basic Inferential Data Analysis Using Stata การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเบื้องต้นด้วย Stata	๑
๓	วิเคราะห์ Logistic Regression เบื้องต้นด้วยโปรแกรม Stata	๑
๔	หลักสูตรส่งเสริมสนับสนุนผลงานวิชาการเพื่อการเผยแพร่	๑
	กลุ่มงานดิจิทัลการแพทย์	
๑	การประชุมวิชาการประจำปี ของ สมาคมเวชสถิติแห่งประเทศไทย	๒
๒	หลักสูตรด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ระดับสูง Cybersecurity	๑
	สำนักการแพทย์เขตสุขภาพที่ ๑๐	
๑	อบรม เทคนิคการนำเสนอผลงานด้วย PowerPoint อย่างมืออาชีพ	๓
๒	พัฒนาความรู้ด้านการบริหารโครงการที่มีประสิทธิภาพ	๓

บทที่ ๔

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

โดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี	ประธานกรรมการ
๒. รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์	กรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล	กรรมการ
๔. รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ	กรรมการ
๕. รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านพัฒนาองค์กร	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านกิจกรรมพิเศษ	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านสื่อสารองค์กร	กรรมการ
๙. หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการพยาบาล	กรรมการ
๑๐. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน	กรรมการ
๑๑. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	กรรมการ
๑๒. หัวหน้างานยุทธศาสตร์และแผนงาน	กรรมการ
๑๓. หัวหน้างานการเงิน	กรรมการ
๑๔. หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

โดยมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตลอดจนแนวทางนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัว โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่และในการนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรที่จะนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม

ภาคผนวก

(สำเนา)

คำสั่งโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

ที่ ๕๐๗/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการและหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

๑. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี	ประธานกรรมการ
๒. รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์	กรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล	กรรมการ
๔. รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ	กรรมการ
๕. รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านพัฒนาองค์กร	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านกิจกรรมพิเศษ	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านสื่อสารองค์กร	กรรมการ
๙. หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการพยาบาล	กรรมการ
๑๐. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน	กรรมการ
๑๑. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	กรรมการ
๑๒. หัวหน้างานยุทธศาสตร์และแผนงาน	กรรมการ
๑๓. หัวหน้างานการเงิน	กรรมการ
๑๔. หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

๑. พิจารณาแนวทางการดำเนินการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่การดำเนินการเกี่ยวกับการวางระบบ มาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การดำเนินการของกรมการแพทย์และของหน่วยงาน

๒. พิจารณากลั่นกรอง การดำเนินกิจกรรม/โครงการและติดตามการรายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ประจำปี

๓. กำกับ ติดตาม การดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประจำปีของหน่วยงาน

๔. ส่งเสริม สนับสนุน ...

๔. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป คำสั่งใดที่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ให้ยกเลิกและให้ใช้คำสั่งนี้แทน

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ) สิทธิชัย อาชายินดี

(นายสิทธิชัย อาชายินดี)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศรินประภา ชนารี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

งานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภารกิจด้านอำนวยการ

โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

ศรินประภา / คัด

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ปี..... ภารกิจ.....

ลำดับที่	หลักสูตร/แผนงาน/โครงการ	จำนวนที่พัฒนา (คน)	จำนวนงบประมาณ (ต่อคน)	จำนวนงบประมาณรวม	ระยะเวลา	นโยบายกระทรวงฯ	แผนปฏิบัติราชการกรม	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมการแพทย์		แผนปฏิบัติราชการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี					ประเภทการอบรม		งาน/กลุ่มงาน
								ยุทธศาสตร์ที่ 1	ยุทธศาสตร์ที่ 2	แผนปฏิบัติการ 1	แผนปฏิบัติการ 2	แผนปฏิบัติการ 3	แผนปฏิบัติการ 4	แผนปฏิบัติการ 5	อบรมภายใน	อบรมภายนอก	
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	

ใบสมัครเข้ารับการศึกษา/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.....ปี .....เดือน

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. ข้าพเจ้ามีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการศึกษา/ฝึกอบรมหลักสูตร.....

.....

และขอรับรองว่าข้อมูลที่ระบุข้างต้นเป็นความจริง และถ้าได้รับการคัดเลือกเข้ารับการศึกษา/ฝึกอบรม ข้าพเจ้าจะปฏิบัติตามข้อกำหนด และเงื่อนไขของหลักสูตรทุกประการ

ลงชื่อ ..... ผู้สมัคร

(.....)

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

การพิจารณา

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

หัวหน้างาน	หัวหน้ากลุ่มงาน	รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ
.....	.....	.....
.....	.....	.....
❒ เห็นควรอนุมัติ	❒ เห็นควรอนุมัติ	❒ เห็นควรอนุมัติ
❒ ไม่ควรอนุมัติ	❒ ไม่ควรอนุมัติ	❒ ไม่ควรอนุมัติ
ลงชื่อ.....	ลงชื่อ.....	ลงชื่อ.....
(.....)	(.....)	(.....)
ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
วันที่.....	วันที่.....	วันที่.....

ความเห็นของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความเห็นของผู้อำนวยการ
❒ เห็นควรอนุมัติ	❒ เห็นควรอนุมัติ
❒ ไม่ควรอนุมัติ	❒ ไม่ควรอนุมัติ
ลงชื่อ.....	ลงชื่อ.....
(.....)	(.....)
เลขานุการคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
วันที่.....	วันที่.....

แบบติดตามประเมินผลการประชุม/อบรม/สัมมนา/ ตามแผนพัฒนาบุคลากร
โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
(สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา)

ชื่อ - สกุล .....
ตำแหน่ง.....
หัวข้อ/หลักสูตรการพัฒนา .....
วัน เดือน ปี ที่ประชุม/อบรม /สัมมนา .....
หน่วยงานที่จัด .....
สถานที่ .....
งบประมาณที่ใช้ .....

การติดตามผลพัฒนา

ความรู้ ทักษะ หรือสาระสำคัญ สิ่งที่ได้รับจากการประชุม/อบรม/สัมมนา

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

ผลการนำไปใช้/พัฒนาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ หรือสิ่งที่ได้ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย

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

แบบติดตามประเมินผลการประชุม/อบรม/สัมมนา/ ตามแผนพัฒนาบุคลากร
โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
(สำหรับผู้บังคับบัญชา)

๑. การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย
เนื่องจาก..... .....
....
....
....

๒. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายหลังได้รับการพัฒนาในภาพรวม☐ มาก ☐ปานกลาง ☐ น้อย
เนื่องจาก..... .....
....
....
....

๓. ข้อเสนอแนะ/แนวทาง สำหรับการพัฒนาเพิ่มเติมในครั้งต่อไป
....
....
....

คำชี้แจงเกณฑ์การประเมิน

มาก หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องที่ได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติงานในเรื่องนั้นๆ ถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนโดยไม่ต้องมีผู้ควบคุม ดูแล หรือกำกับการ

ปานกลาง หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องที่ได้ฝึกอบรม/พัฒนา สามารถนำความรู้ที่ได้มาประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

น้อย หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องที่ได้รับการพัฒนาในระดับน้อย ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้มาประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

(.....) (.....)
ตำแหน่ง ..... ตำแหน่ง .....
ผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้บังคับบัญชา