



Nursing Chiangrai College <nursing@crc.ac.th>






ขอส่งสำเนาบันทึกข้อความที่ 276,277,289-291/2568

1 ข้อความ

Documentation Chiangrai College <documentation@crc.ac.th>
ถึง: Nursing Chiangrai College <nursing@crc.ac.th>

17 กรกฎาคม 2568 เวลา 11:16

เอกสารแนบ 5 ฉบับ

-  277(11)แบบรายงานการเข้าร่วมประชุมอ.กนกกาญจน์.pdf
1748K
-  276(11)แบบรายงานการเข้าร่วมประชุม อ.ปรีดา.pdf
1983K
-  289(11)แบบรายงานการเข้าร่วมประชุม อ.นฤมล.pdf
1561K
-  291(11)แบบรายงานการเข้าร่วมประชุม ผศ.ดร.พัชรินทร์.pdf
3046K
-  290(11)แบบรายงานการเข้าร่วมประชุม ผศ.นริศรา1.pdf
3057K

พัชรินทร์

ผศ.ดร.พัชรินทร์ เงินทอง
รักษาการคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์

พชลศร 159 / 2568

8 กรกฎาคม 2568

| |
|---|
| ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยเชียงราย ที่ 291 (ท) / 2568 ว.ค. 2568 เวลา 16.10 ผู้รับ..... |
|---|



วิทยาลัยเชียงราย

แบบรายงานการเข้าร่วมประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน

| | |
|---|--|
| ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ เงินทอง | ตำแหน่ง : รักษาการคณบดี |
| หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ | |
| กิจกรรม | <input type="radio"/> การสัมมนา <input type="radio"/> การฝึกอบรม <input checked="" type="radio"/> การประชุมเชิงวิชาการ <input type="radio"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ <input type="radio"/> อื่นๆ(ระบุ)..... อ้างอิงแบบคำขอไปเข้าร่วมประชุมสัมมนา/ฝึกอบรม เลขที่ พย.วชร |
| เรื่อง | ประชุมวิชาการผู้บริหารการพยาบาลแห่งชาติเนื่องในโอกาสครบรอบ 40 ปี สภาการพยาบาล |
| หน่วยงานที่จัด | สภาการพยาบาล |
| สถานที่จัด | โรงแรมแกรนด์ริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี |
| วัน เดือน ปี | 26-27 มิถุนายน 2568 |
| ค่าใช้จ่าย | งบประมาณที่เบิก <input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี จำนวน.....3,324.....บาท งบประมาณที่จ่ายจริง <input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี จำนวน.....10,000.....บาท งบประมาณที่ คืน/เบิกเพิ่ม <input checked="" type="radio"/> ไม่มี <input type="radio"/> มี จำนวน.....บาท |
| ใบเกียรติบัตร / วุฒิ | <input type="radio"/> ได้รับ <input type="radio"/> ไม่ได้รับเนื่องจาก..... <input checked="" type="radio"/> ไม่มี |
| สรุปสาระสำคัญ | |
|ตามเอกสารแนบ..... | |
| | |
| | |
| | |
| ประโยชน์ที่ได้รับ | |
| ได้ความรู้เกี่ยวกับการจัดหลักสูตรเฉพาะทางสำหรับพยาบาลวิชาชีพ เช่น หลักสูตรการบริหารทางการพยาบาล | |
| แนวทางในการนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงาน | |
| เพื่อนำมาเตรียมความพร้อมสำหรับพิจารณาจัดทำหลักสูตรเฉพาะทางของคณะพยาบาลศาสตร์ต่อไป | |

เอกสารที่แนบมาด้วย

สรุปสาระสำคัญการประชุม

ผู้รายงาน

Opis Kim

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ เงินทอง)

.....3...../.....กรกฎาคม...../.....2568.....

ความคิดเห็นของรองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา

nm

ลงชื่อ.....

วิมล ฝูโน
(รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ)

ความคิดเห็นของอธิการบดี

ททป.

ลงชื่อ.....

วิมล ฝูโน (หน)
(อธิการบดี) *วิมล ฝูโน*
17 ก.ค. 2568

เรียน อธิการบดี

14/7/68

วิมล ฝูโน

อธิการบดี

14/7/68

สรุปการประชุมวิชาการผู้บริหารการพยาบาลแห่งชาติ
เนื่องในโอกาสครบรอบ 40 ปี สภาการพยาบาล

ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง "การบริหารการพยาบาลกับการขับเคลื่อนระบบสุขภาพ" โดย นายสมศักดิ์ เทพสุทิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข สรุปประเด็นได้ดังนี้

- พยาบาลทำงานหนักเพราะจำนวนผู้ป่วย NCDs มีจำนวนมากและพยาบาลขาดแคลน
 - กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ พยาบาลโดยส่งเสริมให้ข้าราชการที่เกษียณอายุ อาทิ แพทย์และพยาบาล กลับเข้าปฏิบัติงานอีกครั้ง
 - แผนดำเนินการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะเร่งด่วน: นำระบบบริการทางไกล (Telemedicine) มาใช้ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD:) 2) ระยะกลาง: ลดภาระงานและค่าใช้จ่ายของระบบบริการ โดยส่งเสริมบทบาทของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และการบริหารจัดการผู้ป่วยในชุมชนผ่านการควบคุมปัจจัยเสี่ยง 3) ระยะยาว: วางแผนเพิ่มกำลังคนผ่านการผลิตแพทย์และพยาบาลในระบบ ซึ่งใช้ระยะเวลา 7-10 ปี
- * นโยบายสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรทางการแพทย์ ยกกระดับวิชาชีพพยาบาล โดยการปรับตำแหน่งจาก "ผู้ชำนาญการพิเศษ" เป็น "ผู้เชี่ยวชาญ"
- นโยบายในการเพิ่มค่าตอบแทนเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พตส.) อยู่ระหว่างการดำเนินการ

การพัฒนาสมรรถนะและหลักสูตร ผู้จัดการพยาบาลและผู้อำนวยการพยาบาล โดย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.บุญทิพย์ ศาสตราจารย์ ดร.มรยาท และ ดร.พว.ภรณ์ สรุปประเด็นได้ดังนี้

- การพัฒนาสมรรถนะและหลักสูตรผู้จัดการพยาบาลและผู้อำนวยการพยาบาล โดยดำเนินการภายใต้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D)
- สมรรถนะผู้จัดการพยาบาลมี 9 สมรรถนะหลัก มี 9 สมรรถนะหลัก ได้แก่ ความเป็นผู้นำแบบหลากหลายมิติ การวางแผนนโยบายและสนับสนุนนโยบายองค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างนวัตกรรมบริการ การจัดการข้อมูล การประกันคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย
- กลยุทธ์การจัดการทางการเงิน และการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย แต่ละสมรรถนะหลักมีองค์ประกอบสมรรถนะย่อย รวม 26 สมรรถนะย่อย สมรรถนะผู้อำนวยการพยาบาล มี 9 สมรรถนะหลัก ได้แก่ ความเป็นผู้นำในการจัดการ การสร้างกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การพยาบาลที่แม่นยำและมีความเชี่ยวชาญ การปฏิบัติทางการพยาบาลโดยใช้นวัตกรรม การจัดการวางแผนกำลังคน การจัดการทรัพยากร เทคโนโลยีดิจิทัลและความรอบรู้ด้านสุขภาพ และการพัฒนาตนเอง แต่ละสมรรถนะหลัก มีองค์ประกอบรวม 28 สมรรถนะย่อย

- หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการบริหารการพยาบาล
- หลักสูตรมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการบริหารการพยาบาลทั้งในระดับผู้จัดการและผู้อำนวยการการพยาบาล โดยมุ่งสร้างสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพสูงในองค์กรสุขภาพ มีสองระดับ: ผู้จัดการพยาบาลและผู้อำนวยการพยาบาล
- ประกอบของหลักสูตร: 10 หน่วยการเรียนรู้ รวมทฤษฎีและปฏิบัติ
- ผลลัพธ์การเรียนรู้
 - ความคล้ายคลึง
 - ทั้งสองระดับมีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำและการปรับปรุงคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง
 - ทั้งสองระดับต้องการการมีส่วนร่วมในนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
 - ความแตกต่าง
 - ผู้จัดการเน้นที่การปฏิบัติงานและการจัดการทีม ในขณะที่ผู้อำนวยการมุ่งเน้นที่การวางแผนจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบาย

หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการบริหารการพยาบาล

รูปแบบการเรียนการสอนแบบผสม (Blended learning) ระหว่าง online และ offline โดยภาคทฤษฎี เรียนผ่านบทเรียนออนไลน์แบบเปิด (Massive Open Online Courses: MOOCs) สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้แก่สถาบันการศึกษาที่จะดำเนินการผลิต

สถาบันการศึกษาพยาบาลที่สนใจนำหลักสูตรที่พัฒนาไว้ไปใช้ สามารถติดต่อที่ นาวาเอกหญิง ดร.ธนพร แยมสุตา ผู้ช่วย ผอ.ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง (โทร 025967591, 0890354377)

การทดสอบประเมินสมรรถนะตนเอง

การประเมินสมรรถนะตนเองของผู้เข้าร่วมประชุม พบว่าสมรรถนะผู้อำนวยการพยาบาลใน 9 สมรรถนะหลักมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.5 - 3.1 สมรรถนะที่ดีเด่นในการประเมินที่ได้ค่าเฉลี่ย 3.0 ขึ้นไป คือสมรรถนะที่ 7 การประกันคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย มีระบบการประกันคุณภาพ สมรรถนะที่ 2 การวางแผนนโยบายและสนับสนุนนโยบายองค์กรเป็นผู้นำนโยบายมาเผยแพร่และการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สมรรถนะที่ 1 ความเป็นผู้นำแบบหลากหลายมิติ 2 และคะแนนที่มีค่าต่ำ คือสมรรถนะที่ 8 กลยุทธ์การจัดการทางการเงิน

สมรรถนะผู้จัดการ ใน 9 สมรรถนะหลักมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.6-3.3 โดยเป็นสมรรถนะที่ดีเด่นในการประเมินที่ได้ค่าเฉลี่ย 3.0 ขึ้นไป คือ สมรรถนะที่ 9 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 3 การปรับปรุงคุณภาพอย่าง สมรรถนะที่ 5 การปฏิบัติทางการพยาบาลโดยใช้นวัตกรรมส่งเสริมกระบวนการเขียนทางการพยาบาล และสมรรถนะที่ 6 การจัดการวางแผนกำลังคน สามารถบริหารจัดการอัตรากำลังให้เหมาะสม สมรรถนะที่มีคะแนนที่มีค่าต่ำที่สุด สมรรถนะที่ 1 ความเป็นผู้นำในการจัดการ

แนวโน้มนำการบริหารการพยาบาลและการพัฒนาองค์กรการพยาบาลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติณัฏฐ์ และ ดร.พ.ว.เพ็ญศรี
แนวโน้มนำของการบริหารองค์กรพยาบาล

1. การพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้บริหารการพยาบาล
2. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
3. สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
4. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพ
การบริหารการพยาบาลและการให้บริการผู้ป่วย
5. การมุ่งเน้นคุณภาพ ความปลอดภัย และความคุ้มค่า (Value-based Care) โดยเน้นผู้รับบริการเป็น
ศูนย์กลาง
6. การใช้ข้อมูลและการวิจัยเป็นฐานการตัดสินใจ เพื่อเทียบเคียงกับองค์กรระดับนานาชาติการบริหารจัดการ
ในสถานการณ์วิกฤตและโรคระบาด

แนวโน้มนำการบริหารการพยาบาลและการพัฒนาองค์กรการพยาบาลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติณัฏฐ์ และ ดร.พ.ว.เพ็ญศรี
ลักษณะสำคัญขององค์กรพยาบาลที่มีสมรรถนะสูงและเครื่องมือประเมินองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย

1. การนำองค์กร
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์
3. การมุ่งเน้นลูกค้า คุณภาพ และความปลอดภัย
4. การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน
5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
6. การจัดการกระบวนการ
7. ผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรที่บรรลุผล

เคล็ดไม่ลับในการก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูง

ขั้นตอน "Road to NQA" ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

เคล็ดลับในการก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูง

1. เครือข่ายความร่วมมือ ภายในและภายนอกองค์กร
2. ภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ทุกระดับผู้บริหาร
3. ความมุ่งมั่นของบุคลากรและความเชื่อมั่นในทีม

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การลงทุนในต้นทุนเดิม (baseline: 676) และทีม QA ที่แข็งแกร่ง แหล่ง
เรียนรู้ทั้งภายใน-ภายนอกเขตสุขภาพ การมีจิตวิญญาณของ "ความภาคภูมิใจ" ในการขอรับรางวัล NQA
ความเชื่อมั่นว่า การลงมือทำสิ่งดีจะได้ผลลัพธ์ที่ดีตอบแทน

แนวทางการรับรองวิทยฐานะผู้บริหารการพยาบาลในประเทศไทย โดย ดร.พ.ว.กฤษดา แสงดี

ความสำคัญและความจำเป็นของการรับรองความเชี่ยวชาญเฉพาะทางทางการพยาบาล (Nursing Specialty Certification) เป็นกระบวนการอย่างเป็นทางการที่รับรองคุณสมบัติและความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลเป็นการยืนยันถึงความรู้ทางคลินิก ประสบการณ์ ทักษะ การวิเคราะห์ และการตัดสินใจที่พยาบาลมีมากกว่าระดับความสามารถที่แสดงออกผ่านใบอนุญาตวิชาชีพ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ จนถึงผู้บริหารทางการพยาบาล การรับรองยังส่งผลเชิงบวกต่อวิชาชีพและองค์กรโดยรวม ด้วยการเสริมพลังให้พยาบาลสามารถใช้ความรู้ที่อิงหลักฐานทางวิชาการ (evidence-based knowledge) การมีระบบรับรองวิทยฐานะช่วยให้พยาบาลสามารถทำงานข้ามประเทศได้ เป็นกระบวนการอย่างเป็นทางการ

สภาการพยาบาลมีอำนาจหน้าที่ในการรับรองพยาบาล และการออกหนังสืออนุมัติบัตรให้กับพยาบาลเพื่อแสดงถึงความเชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาล 9 สาขาแรก ได้แก่

1. การพยาบาลโรคหัวใจและหลอดเลือด
2. การพยาบาลโรคมะเร็ง
3. การพยาบาลแผล ออสโตมีและควบคุมการขับถ่าย
4. การพยาบาลป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ
5. การพยาบาลปรีคลอดกรรม
6. การพยาบาลประคับประคอง
7. พยาบาลพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล
8. พยาบาลผู้เชี่ยวชาญการพยาบาลโรค
9. การบริหารการพยาบาล

ร่างข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยหลักเกณฑ์การออกหนังสือรับรองวิทยฐานะพยาบาลเฉพาะทาง อยู่ระหว่างดำเนินการ

- ขั้นตอนการรับรอง : ศึกษาข้อมูล-ตรวจสอบคุณสมบัติ-เข้าร่วมอบรม-ยื่นคำขอ
- เอกสารประกอบการยื่นเพื่อขอหนังสือรับรองวิทยฐานะ
 1. สำเนาใบอนุญาต ฯ ของผู้ขอหนังสือรับรองวิทยฐานะ
 2. หลักฐานแสดงคุณวุฒิการศึกษาเพิ่มเติมหลังปริญญาตรี เช่นใบประกาศนียบัตรการฝึกอบรมพยาบาลเฉพาะทาง
 3. รูปถ่ายหน้าตรง ไม่สวมหมวก/ไม่สวมแว่นตาดำ/ไม่เกิน 1 ปี ขนาด 1 นิ้ว จำนวน 1 รูป
 4. คำขอรับหนังสือรับรองวิทยฐานะ
 5. ประวัติการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน และ บัญชีแสดงปริมาณงานและคุณภาพผลงานในการประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิทยฐานะ
 6. หนังสือรับรองคุณสมบัติ

ถอดรหัสความเครียดพยาบาลยุคดิจิทัลด้วย Big Data Analytics จากระบบ AI จัดตารางเวร

ระบบ AI จัดตารางเวรมีข้อดีที่โดดเด่นคือสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยประโยชน์คือการนำค่าสถิติมาลดระยะเวลาในการจัดตาราง คุณภาพชีวิตของพยาบาลดีขึ้นเนื่องจากโปรแกรมจะคำนวณระยะเวลาการทำงาน ระยะเวลาการอยู่เวร รวมไปถึงระยะเวลาในการพักผ่อนมาขึ้นเวร ทั้งนี้การใช้ระบบ AI ในการคำนวณยังสามารถคำนวณภาระงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ไม่ละเมิดระยะเวลาในการทำงานต่อวันต่อสัปดาห์

การใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูลจาก Big data ของการจัดเวรพยาบาลสะท้อนภาพคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาล และสภาพการทำงานของพยาบาลในแต่ละเวร แต่ละวัน อย่างไรก็ตาม AI ไม่สามารถอธิบาย เหตุผลหรือสถานการณ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้

เสวนา "องค์กรสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล" (High Performance Organization in Digital Era)

" แนวคิดระบบราชการ 4.0: ภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

กพร. มีบทบาทในการขับเคลื่อน PMQA ประกอบด้วย 7 หมวด และมีการให้รางวัลเลิศรัฐสาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ดีเด่น ...กรมการแพทย์ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กรมสนับสนุนบริการ กรมควบคุมโรค

โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี ปัจจัยที่จะต้องพิจารณาในการนำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง

1. ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
 2. กลยุทธ์ที่ชัดเจนและยืดหยุ่น
 3. บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
 4. วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนประสิทธิภาพ
 5. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการและเทคโนโลยีที่สนับสนุน
 6. ความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย
 7. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง
- การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลในระยะต่อไป
 - งานบริการของภาครัฐ → บริษัทเอกชน มูลนิธิ SOCIAL ENTERPRISE และประชาสังคมอื่น ๆ

เสวนา "องค์กรสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล" (High Performance Organization in Digital Era)
โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พญ.โสฬพัทธ์ เหมรัฐไชโรจน์ (รพ.จุฬาฯ)

กลยุทธ์เชิงดิจิทัลการสร้างองค์กรสมรรถนะสูง

- งานวิจัยต้องผลักดันให้เกิด "นวัตกรรม" ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน
- ประชาชนต้องเป็นศูนย์กลางของการพัฒนานวัตกรรมที่ต้องยั่งยืน และมีนิเวศนวัตกรรมรองรับ
- จุดเริ่มต้นของนวัตกรรมต้องมาจาก Pain Point
- ผู้ผลิตนวัตกรรม ต้องมีแนวคิดแบบผู้ประกอบการ
- การสร้างระบบจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ภายในองค์กร
- การสร้างระบบจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ภายในองค์กร
- กระบวนการเรียนรู้ต้องเกิดจากการลงมือแก้ปัญหาเอง
- สร้างแรงกระตุ้น (Inspiration) ในองค์กรจากผลลัพธ์จริง

เสวนา "องค์กรสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล" (High Performance Organization in Digital Era)
โดย นายอัฐ ทองแดง ประธานคณะผู้บริหาร เครือโรงพยาบาลญาไท-เปาโล

การสร้างองค์กรสมรรถนะสูงของผู้บริหาร เครือโรงพยาบาลญาไท-เปาโล ให้ความสำคัญกับคน คือผู้ขับเคลื่อนนวัตกรรม และพยาบาลคือผู้ขับเคลื่อนนวัตกรรมบริการ

- การใช้นวัตกรรมในการทำงาน เพื่อพัฒนาให้บุคลากรเก่งขึ้นตามไปด้วย
- จัดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมในองค์กรเป็นแบบ Hybrid learning มุ่งสู่การพัฒนาองค์กร ในยุคที่ผ่านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การขยายตลาด และการสื่อสารภายใน-ภายนอก

ตัวอย่างนวัตกรรมเครือโรงพยาบาลญาไท-เปาโล

- Antiaging vitamin
- เวชสำอางค์
- Medical equipment
- "Applications ในการสื่อสารกับผู้รับบริการ Health up at a glance
- Elearning-Digital; learning solution

เสวนา "องค์กรสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล" (High Performance Organization in Digital Era)
โดย พว.สุกัญญาดา รัตนกุลชัยวัฒน์ รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร สายงานการพยาบาล โรงพยาบาลบำรุง
ราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

- เริ่มจากการผู้บริหารให้ความสำคัญและผลักดันบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรม
- ค่านิยมองค์กร" iAIC: inclusionโอบรับความหลากหลาย Agility เพื่อเป้าหมายเราพร้อมปรับ Innovation คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม Cang ดูแลกันอย่างเอื้ออาทร
- มุ่งมั่นในการพัฒนา 5 เสาหลัก Clinical transformation, Safety and quality (DNA), Operation process, People transformation, Service excellence
- องค์กรพยาบาล ขับเคลื่อนด้วย Pathways Standards (2017-2020) ของ American Nurses Credentialing Center (ANCC) ที่ประกอบด้วย Shared decision making, Leadership, Safety, Quality, Wellbeing, Professional development