

บทเรียนการประชุมวิชาการงานมหกรรมคุณภาพ (Quality Fair) ประจำปี 2561

เรื่อง “เสริมพลัง สร้างคนทำงาน สู่ Smart people, Smart work”

วันศุกร์ที่ 7 กันยายน 2561 เวลา 11.15 – 12.15 น.

ณ ห้องประชุมราชปนัดดาสิรินธร อาคารศรีสวรินทิรา ชั้น 1

วิทยากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ตรีภพ เลิศบรรณพงษ์	ภาควิชาสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา
พว. พัสน์นันท์ มงคลจาตุรงค์	หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ
พว. ปภาวรินทร์ ศิริผล	งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ

ผู้ดำเนินการอภิปราย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แพทย์หญิงภัทรวลัย ตลิ่งจิตร	รองประธานคณะกรรมการหน่วยพัฒนางาน
	ประจำสู่งานวิจัย

ในการนำแนวคิด CQI และ R2R ไปพัฒนางาน และสนับสนุนคนในองค์กรไปสู่การเป็น Smart People นั้น จะมีแนวทางดำเนินการอย่างไร วิทยากรทั้ง 3 ท่าน ได้ให้เกียรติมาร่วมแบ่งปันประสบการณ์ โดย **คุณพัสน์นันท์** ในฐานะหัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ ผู้มีประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยในหอผู้ป่วยพิเศษ และเป็นอีกคนหนึ่งเข้ามาทำงานด้านคุณภาพพร้อมกับคณะฯ เล่าถึงเคล็ดลับ และวิธีการทำงานตั้งแต่ก้าวเข้ามาทำงาน ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย จนปัจจุบันก้าวสู่หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ ตนเองเป็นคนชอบ Motivate นื่องๆ ในการทำงาน กระตุ้นให้น้องทำ CQI คิดค้นนวัตกรรมหรืองานวิจัย ตนเองมีเป้าหมายชัดเจน ทั้งยุทธศาสตร์คณะฯ หรือพันธกิจฝ่ายการพยาบาลที่มุ่งเน้นให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม และทำงานวิจัย เมื่อตนเองก้าวเข้ามาใน ณ จุดนี้ คิดว่า จะทำงานอะไรให้เกิดเป็นผลงานเป็นที่ประจักษ์กับองค์กร สิ่งแรกคือ เราตั้งเป้าหมายก่อน ในปีนี้จะทำงานวิจัยกี่เรื่อง เรื่องไหนที่ต้องทำให้สำเร็จ เรื่องไหนที่ต้องเผยแพร่สู่สาธารณะ โดยพูดกับน้องๆ เสมอว่า เมื่อเราทำงานสำเร็จ เราจะได้รับคำชื่นชม เพื่อเป็นแรงจูงใจทำให้น้องๆ อยากที่จะก้าวมาขึ้นตรงจุดนั้น เรื่องคนจึงมีความสำคัญ บุคลากรในงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษมีจำนวนไม่มาก แต่เราสร้างแรงจูงใจให้กับน้องๆ ทุกคน ได้โดยใช้หลักการที่ว่า “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ลงพื้นที่ไปพูดคุยกับน้องๆ ว่ามีปัญหาอะไร สิ่งใดที่สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดสู่งานวิจัยได้ อะไรที่เราช่วยเหลือได้ ทั้งเรื่องงบประมาณ เวลา รวมทั้งยกย่องชื่นชมน้องๆ ผ่านเวทีนำเสนอผลงานต่างๆ ทุกเดือน ทำให้น้องๆ มั่นใจว่า สิ่งที่เราทำมีประโยชน์ สามารถช่วยเหลือผู้ป่วย และพัฒนางานประจำที่ทำอยู่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการที่น้องๆ ได้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้น้องๆ เกิดการเรียนรู้ และ

ต่อยอดความรู้จากเดิม นำกลับไปพัฒนางานที่ทำอยู่ให้บรรลุเป้าหมาย นื่องๆ ทุกคนที่สนใจ และก้าวเข้ามาทำวิจัย ทางงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษมีพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดูแลกัน เราไม่ใช่คนเก่ง แต่เรามีใจ มีฝันร่วมกัน จูงมือกันไปถึงฝั่งฝัน

ผศ. ดร. พญ. ภัทรวลัย มองว่า สำหรับคุณพัสน์นันท์นั้น มองคุณค่าในการทำงาน คือการทำงานที่มีคุณภาพ พัฒนางานร่วมกับน้องๆ จูงมือน้องๆ ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนางาน ซึ่งรางวัลเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างพลัง และกำลังใจให้น้องๆ พัฒนางานตนเอง

ต่อมาคุณปภาภิน เป็นอีกคนหนึ่งที่อยู่ในมุมมองของน้อง ที่พี่ๆ สนับสนุนให้เรียนรู้เครื่องมือต่างๆ และสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องแล้วว่า จริงๆ แล้วตนเองไม่ใช่คนเก่ง แต่โชคดีที่มีพี่พัสน์นันท์เป็นแบบอย่าง (Role Model) มาโดยตลอด ได้ซึมซับแนวทางการทำงานของพี่พัสน์นันท์ตั้งแต่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย จนกระทั่งปัจจุบันเป็นหัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ พี่พัสน์นันท์เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ สำหรับการผลักดันใครสักคนเป็นเรื่องยาก ต้องพัฒนาตนเองก่อน ค้นหาความรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งสังคม และเทคโนโลยี รวมทั้งความคิด มุมมองคนรุ่นใหม่ การเชื่อมโยงความคิดกับน้องๆ เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการทำงานคุณภาพ เราจะเริ่มต้นจากการพูดคุยกับน้องๆ กำหนดเป้าหมาย มองหาผลลัพธ์ร่วมกัน ต้องเห็นคุณค่าในศักยภาพของน้อง เปิดใจ เข้าถึง เข้าใจน้องแต่ละคน โดยแรงจูงใจที่สำคัญไม่ได้มากจากค่าตอบแทน แต่ทุกคนมองที่เนื้องาน ที่มีความท้าทาย ทำให้ตนเองก้าวหน้า มีคนคอยให้คำปรึกษาและพร้อมที่จะก้าวไปด้วยกัน

ผศ. นพ. ตรีภพ เล่าถึงความท้าทายสำหรับวิชาชีพแพทย์ว่า ในการสนับสนุนคนรุ่นใหม่ ชวนน้องดึงน้องมาร่วมทำงานคุณภาพว่า จุดอ่อนของแพทย์คือ เรียนรู้เรื่องคุณภาพน้อยกว่าวิชาชีพอื่นๆ ในทางปฏิบัติต้องมีการจัดการเชิงระบบ ให้แพทย์มีส่วนร่วมในการพัฒนา หลายครั้งที่มีโอกาสได้เป็นกรรมการเยี่ยมสำรวจหน่วยงานต่างๆ จุดอ่อนหรืออุปสรรคจริงๆ ในการพัฒนาคุณภาพนั้น อยู่ที่แพทย์จริงหรือไม่ แต่เมื่อมองลึกๆ แล้ว แพทย์ไม่ใช่จุดอ่อน แต่ถูกกันออกจากการพัฒนาคุณภาพ มีการสร้างระบบที่เอื้อต่อแพทย์ ไม่ต้องการให้แพทย์เหนื่อย แต่เชื่อว่าถ้าเราทำงานให้เป็นรูปธรรม มองผลลัพธ์ร่วมกันคือ ผู้ป่วย การทำงานมีเหตุและผลทำให้ผู้ป่วยปลอดภัยมากขึ้น การดึงแพทย์เข้ามาร่วมทำงานจะช่วยให้กระบวนการทำงานบางอย่างชัดเจน คล่องตัวมากขึ้น โดยมองว่าในเรื่องการพัฒนาคุณภาพนั้น เป็นเรื่องสมรรถนะของทุกวิชาชีพ ต้องมีการปรับโครงสร้าง นโยบาย ให้ทุกวิชาชีพ ได้เรียนรู้เรื่องคุณภาพให้เป็นทักษะพื้นฐานที่ทุกคนต้องเรียนรู้เท่าเทียมกัน เพื่อให้คุยกันรู้เรื่อง แพทย์จะไม่ชอบคำว่า KPI ไม่ชอบคำว่า HA เพราะแพทย์ยังไม่เกิดการเรียนรู้ เมื่อใดที่แพทย์ได้เรียนรู้ จะเป็นคนหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้คณะฯ เกิดการพัฒนาคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย

ผศ. ดร.พญ.ภัทรวลัย ให้ความสนใจในน้องๆ ผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ ต้องมารับงานต่อจากรุ่นพี่ บางคนอาจไม่ได้เรียนรู้งานมาก่อน เกิดช่องว่าง (GAP) ในการทำงาน คนรุ่นใหม่อาจไม่เข้าใจภาษาทางพัฒนาคุณภาพ ตัวอย่างต่างๆ จึงกลายเป็นเรื่องยาก มุมมองความคิดต่างกัน ซึ่งเป็นความท้าทายที่เกิดขึ้น จากการทบทวนข้อมูลของ R2R พบว่า งานวิจัยไม่ว่าจะเป็น R2R หรือ Lean ที่ส่งเข้ามามีจำนวนลดลง ในทีมจึงวิเคราะห์หาสาเหตุ และวางแผนร่วมกัน สิ่งสำคัญคือ ต้องดูแนวโน้มในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่ง **ผศ. นพ.ตรีภพ** มองว่า โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง แต่น้องๆ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีศักยภาพ น้องๆ รุ่นใหม่ชอบการทำงานแบบ Bottom Up ชอบให้พี่ๆ Coaching และ Feedback ชอบให้พี่ๆ สนับสนุนความคิด และมองว่าสิ่งที่ตนเองคิดนั้น สามารถดำเนินการได้ ไม่ชอบการถูกปฏิเสธ ถ้าพี่ๆ ไม่ให้ทำ น้องๆ จะเกิดการต่อต้าน และไม่มีการคิดค้น หรือพัฒนางานใหม่ๆ ขึ้นอีก การทำงานเพื่อต่อยอดไปสู่งานวิจัย หรือ R2R นั้น ต้องผ่านการทำ CQI หลายรอบ เกิดการตกผลึกว่า สิ่งที่ทำนั้น น่าจะเกิดประโยชน์ต่องาน หรือต่อผู้ป่วย จึงต่อยอดไปสู่ R2R ไม่ควรเริ่มตั้งต้นจาก R2R ทันที หลายคนยังไม่เกิดการเรียนรู้ ไม่เกิดการตั้งคำถามที่ว่า ตอนนี้เราอยากทำอะไร ติดปัญหาอะไร และต้องการพัฒนาอะไร ถ้าทำแบบนี้ได้กระบวนการทำงานจะยั่งยืน เพราะว่าเราทำให้น้องเกิดความรู้สึกลอยๆ ที่จะเรียนรู้ อยากค้นหาความรู้ด้วยตัวเอง ไม่ใช่พี่ๆ สั่งให้ทำ ความรู้สึก 2 แบบนี้ จะต่างกัน ต้องให้น้องๆ เกิดการลองผิดลองถูก พิสูจน์แนวคิดความรู้ผ่าน R2R จะทำให้การดำเนินการส่วนนี้ต่อเนื่อง ยั่งยืน อีกประเด็นที่สำคัญคือ คุณค่าของผู้นำ คือ การสร้างคนที่สร้างผลงาน ต้องเปิดโอกาสให้น้องๆ แสดงศักยภาพ งานจะถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คุณพัสสนันท์ กล่าวเสริมว่า ในส่วนพยาบาลมีการลงพื้นที่ดูน้องๆ ที่หน้างาน น้องต้องการทำอะไร สิ่งแรกที่ตนเองมองคือ ต้องให้ความรู้กับน้องๆ ก่อน เพื่อไปพัฒนาความรู้ประสบการณ์ตนเองในการดูแลผู้ป่วย ทำให้น้องๆ คิดค้นในการสร้างนวัตกรรม หรืองานวิจัย เพื่อให้การทำงานง่ายขึ้น ผู้ป่วยปลอดภัย ประเด็นต่อมาคือ บรรยากาศในหอผู้ป่วย ทุกคนช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ สอนงานกันหรือไม่ มีน้องใหม่เข้ามาเพียง 2 เดือน พูดว่า “ตนเองไม่มีเวลาทำงานคุณภาพ หรืองานวิจัย แ่่งานประจำที่ทำ ก็ไม่ไหวแล้ว ไม่มีแรงที่จะทำผลงาน” เพราะฉะนั้นการให้น้องๆ ทำงานคุณภาพ ทำ CQI อาจเป็นเรื่องยาก จึงมาดูกันว่าทำอย่างไรให้น้องๆ มีเวลาไปพัฒนางานตัวเอง ทำ CQI หรือ R2R ที่มีคุณค่าต่อตนเองและผู้ป่วย

คุณภาภิน มีวิธีการชักชวนน้องๆ ให้ทำงาน หรือผลงานคุณภาพ โดยที่ตนเองเริ่มตั้งเป้าหมายก่อน อยากให้น้องๆ มีความก้าวหน้าในการทำงาน กลยุทธ์ในการชวน เริ่มจากการมองบริบทของหอผู้ป่วยที่เราจะทำงานพัฒนาคุณภาพในผู้ป่วยออโรดิคิสต์ โดยเรามีทีม CLT ทั้งแพทย์ พยาบาล ทีมมองเห็น

ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ พร้อมที่จะให้ความรู้ และช่วยเหลือทีมในการดูแลผู้ป่วย โดยเชื่อมโยงจากงานประจำ ส่วนมากเป็นผู้ป่วยผ่าตัดกระดูกสันหลัง โดยหลังการผ่าตัดผู้ป่วยจะมีปัญหาด้านการขยับ่าย ไม่สุขสบาย ถ่ายอุจจาระกะปริดกะปรอย จึงชวนน้องๆ มาหาวิธีการดูแลผู้ป่วยกลุ่มนี้ โดย R2R ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ทำให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน หลังจากเข้าร่วม workshop ได้เห็นกลุ่มอื่นๆ ทำวิจัย มีเพื่อนในการทำวิจัยร่วมกัน ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว มีที่ปรึกษา อาจารย์ มีแหล่งความรู้ มีทีมงาน ทำให้งานวิจัยไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไป ในการทำงานต่างๆ ทุกคนย่อมรู้สึกท้อบ้าง เหนื่อยบ้าง แต่เราได้เห็นในกลุ่มเพื่อนที่ทำวิจัย มีพี่เลี้ยงจากฝ่ายการพยาบาลคอยให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษา ช่วยแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เราสามารถเดินหน้าในการทำ R2R ต่อไปได้

การทำงานทุกคนย่อมมีเป้าหมาย ในส่วนแพทย์นั้นก็เช่นกัน **ผศ. นพ.ตรีภพ** เล่าถึงการอบรม Lean ในเดือนที่ผ่านมา **รศ. นพ.เชิดชัย นพณิจารัสเลิศ** ได้เชื่อม Waste กับงานประจำที่ทำ โดยงานที่ทุกคนบ่นว่าทำไมมัน เหนื่อย ให้ลองมาคิดถึงความสูญเปล่าหรือ Waste ที่เสียไป งานไหนหรือกระบวนการไหนที่จำเป็น มีคุณค่า หรือต้องการเปลี่ยนแปลง ทีมจึงช่วยกันคิด ค้นหาและลด Waste พัฒนาในส่วนที่เป็นคุณค่าจริงๆ การที่ผู้ป่วยร้องเรียนเข้ามามีจำนวนเพิ่มขึ้น นั้นหมายถึง งานที่เราทำมีคุณค่ามากพอหรือไม่ เราดูแลผู้ป่วยน้อยไปหรือเปล่า ต้องกลับมาทบทวนกระบวนการที่เราทำร่วมกัน ปัจจุบันเรามีการประเมินตนเองทุกปี แต่ Google ประเมินทุก 3 เดือน เราต้องพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วิธีการชักชวนน้องๆ ให้เห็นความสำคัญของการทำงานวิจัยนั้น **คุณพัสนันท์**เล่าว่า ตนเองจะส่งน้องๆ ไปอบรมเพิ่มเติมความรู้ นำกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยจะมีอีกทีมที่ลงหน้างานค้นหาประเด็นปัญหาและนำสิ่งเหล่านั้นมาพัฒนาปรับปรุงร่วมกันทั้งการพัฒนาคุณภาพ การทำ CQI การคิดค้นนวัตกรรม จนกระทั่งการทำงานวิจัย ผลงานที่งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษได้ดำเนินการนั้น ส่งผลต่อความปลอดภัยผู้ป่วย ลดภาระงาน น้องๆ เกิดความพึงพอใจ และในการหาหัวข้อที่จะทำงานคุณภาพ หรือ R2R นั้น **คุณปภาภิน** เล่าว่า ใช้วิธีระดมสมอง น้องๆ รุ่นใหม่ จะมีวิธีคิดมุมมองต่างจากพี่ๆ ชวนกันคิด หาแนวทางร่วมกันในการดูแลผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ ทั้งมาตรฐานในการดูแลผู้ป่วยที่ถูกต้อง การบริการผู้ป่วย มีขั้นตอนการทำงานส่วนไหนที่ไม่จำเป็น สามารถลดได้หรือไม่ ให้น้องๆ คิดโครงการที่ตนเองอยากทำ เริ่มจากเล็กๆ ก่อน ที่เห็นผลสำเร็จได้เร็ว ทำให้น้องรู้สึกภูมิใจในผลงานตนเอง โดยตนเองได้ช่วยน้องๆ ค้นหาความรู้ใหม่ๆ ในการดูแลผู้ป่วย ชวนน้องๆ พุดคุย เปิดโอกาสให้น้องหาความรู้เพิ่มเติม นำมาแลกเปลี่ยนร่วมกัน ตอนนี้ น้องทุกคนมองว่า งานที่ตนเองทำ ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตนเองทำงานได้อย่าง Smart โดยตนเองจะช่วยเป็นหลักในการค้นหาประเด็นต่อยอดในการทำวิจัยของน้องๆ

สำหรับการหาโจทย์ในการทำวิจัยนั้น **ผศ. นพ.ตรีภพ** เล่าว่า ต้องดูว่าน้องที่มาร่วมทำวิจัยมีเป้าหมายอย่างไร ต้องการมีประสบการณ์ในการทำวิจัยหรือต้องการทำวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วย หลายคนสามารถชี้นำหัวเรื่องให้ดำเนินการได้เลย เหมือนเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างประสบการณ์ในการทำวิจัย แต่อีกหลายคนอาจมีประสบการณ์มาแล้ว เราสามารถให้คันทางานที่สนใจจริงๆ มาพัฒนาต่อยอดเป็นงานวิจัย

คุณพัสสนันท์ เล่าว่า ในฐานะหัวหน้าจะมีวิธีการแบ่งหน้าที่ แบ่งงานให้กับกลุ่มคนที่อยู่หน้างาน คนที่ทำงานคุณภาพ หรือคนที่ทำงานวิจัย ให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ได้โดยต้องเริ่มจากการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องสร้างความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกัน น้องๆ ที่ได้โอกาสไปอบรม หรือไปเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ เมื่อกลับมาต้องนำความรู้ที่ได้มาแบ่งปันกับเพื่อนๆ ในหอผู้ป่วย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันมาจากการที่ทุกคนรับบทบาท ศักยภาพ และความสามารถตนเอง แบ่งกันไปเพิ่มเติมความรู้ในเรื่องที่ตนเองถนัด และนำกลับมาแบ่งปันเพื่อนๆ ร่วมกันพัฒนาหอผู้ป่วย

คุณปภาภิน กล่าวเสริมว่า เราต้องสร้างบรรยากาศให้ทุกคนรักกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หัวหน้าต้องบริหารจัดการอัตรากำลังให้เหมาะสม หน่วยงานต้องไม่เหนียวจนเกินไป มีการหมุนเวียนน้องๆ ให้เข้าร่วมประชุมอบรมเท่าเทียมกัน ทุกคนมีศักยภาพ เพราะฉะนั้น จึงมีโอกาสนในการเรียนรู้เท่ากัน

ในส่วนของการแพทย์ การทำให้ทุกคนรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพนั้น **ผศ. นพ.ตรีภพ** เล่าว่า จริงๆ แล้วในหลายที่มีการทำคุณภาพอยู่แล้วผ่านทางสหสาขาวิชาชีพ จะทำอย่างไรให้แพทย์เข้ามามีส่วนร่วม จากเดิมเรามีการตั้งกลุ่มดำเนินการ แต่ไม่มีแพทย์เข้าร่วม ซึ่งเราเชื่อว่า แพทย์ควรเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาคุณภาพ จึงควรดึงแพทย์ให้มีส่วนร่วม ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาคุณภาพในงานประจำที่ทำ ช่วยลดความยุ่งยากในบางขั้นตอน ลดความผิดพลาดในการทำงาน ควรทำให้ทีม CLT ทีมสหสาขาวิชาชีพเข้มแข็ง ส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานที่เข้มแข็งตามไปด้วย

โดย**ผศ. นพ.ตรีภพ** ทิ้งท้ายว่า อยากให้หัวหน้าทุกคนสนับสนุนให้น้องๆ เห็นความสำคัญ และพาทีมทำคุณภาพ และเมื่อน้องมาขอทำโครงการให้มองก่อนว่า สิ่งนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วย และสร้างความสุขในการทำงานหรือไม่ ถ้าใช่ ควรสนับสนุนให้น้องๆ ทำ ให้พัฒนางานจากสิ่งใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ มุมมองใหม่ๆ จากผู้ปฏิบัติ ถ้าทำแบบนี้ได้ หัวหน้าจะกลายเป็น Coaching ที่ดีในการพัฒนางานของน้องๆ หน่วยงานมีความสุขมากขึ้น **คุณพัสสนันท์ และคุณปภาภิน** ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า อยากให้หัวหน้าทุกคนลงดูหน้างาน ฟังความคิดเห็น เปิดใจฟังน้องๆ เป็นที่ปรึกษาช่วยกันพัฒนางานและก้าวไปร่วมกัน





มหาวิทยาลัยมหิดล
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

งานจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

The Faculty of Medicine Siriraj Hospital Knowledge Management

Link - Share - Learn

วิทยากรและผู้ดำเนินการอภิปราย (จากซ้ายไปขวา)



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แพทย์หญิงภัทรวลัย ตลิ่งจิตร์	รองประธานคณะกรรมการหน่วยพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัย (ผู้ดำเนินการอภิปราย)
พว. พัสน์นันท์ มงคลจาตุรงค์	หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ
พว. ปภาณิน ศิริผล	งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ตรีภพ เลิศบรรณพงษ์	ภาควิชาสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา
ผู้บันทึกบทเรียน	นางสาวปารวี สยัดพานิช
ผู้ตรวจทานบทเรียน	นายเอกกนก พนาดำรง

Siriraj KM

Link - Share - Learn

งานจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
ตึกอำนวยการ ชั้น 1 เลขที่ 2 ถนนวังหลัง แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700

โทร. 0 2419 9009 หรือ 0 2419 9750

Email : sirirajkm@gmail.com



@Sirirajkm