

กำหนดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ครั้งที่ 7

“เสริมพลัง สร้างคุณภาพ ผู้สุขภาวะ”

วันที่ 24 กรกฎาคม 2557

ณ ชั้น 2 อาคารศูนย์การประชุมอิมแพ็ค ฟอรั่ม เมืองทองธานี

บรรยายพิเศษ เรื่อง "R2R and Transformative Learning"

เวลา 09.00 – 10.30 น. ห้อง Grand Ballroom

คุณปนัดดา จันทร์ศิริรัตน์

โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์

Transformative learning คือ การปรับเปลี่ยน 3 ด้านหรือมิติ คือเปลี่ยนกระบวนการคิดด้านจิตวิทยา ความเชื่อ และด้านพฤติกรรม เปลี่ยนมุมมองต้องอาศัยทักษะ Adult education เพราะเด็กทำไม่ได้ พฤติกรรมของคนขึ้นกับประสบการณ์อดีต สรีรวิทยาคนเดิมๆ การเปลี่ยนมุมมองทำให้การคิดการตัดสินใจ เปลี่ยนไป เจ้าตัวต้องยอมรับจึงจะเปลี่ยน

รูปเดียวกันมองต่างกัน การเปลี่ยนมุมมองนิดเดียวทำให้ปฏิกิริยาต่างกันไปมุมมองที่เราเปลี่ยน หลักการเดียวกับ Transformative learning สีขาวคือตัวเรา ผู้รับบริการคือผู้ป่วย คนเรามักจะมองตัวเอง เป็นที่ตั้ง ถ้าเมื่อไรเริ่มมองอะไรที่เป็นคนอื่น เราจะอยากทำอะไรเพื่อคนอื่น

หลัก Transformative learning คือทำยังไงจะ使人เปลี่ยนมุมมอง เปลี่ยนทัศนคติ เปลี่ยนพฤติกรรม เมื่อไหร่ที่เราคุยหลายๆคนมุมมองจะเปลี่ยนได้ เพราะต่างคนต่างมีมุมมอง แต่บางคนติดกับมุมมองของตนเองไม่ยอมเปลี่ยน

Transformative learning หลักสำคัญคือเมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจำเป็นต้องร้อยเรียงเหตุผลเข้าด้วยกัน (Critical Th) แต่ต้องเอาความคิดของคนอื่นเข้ามาด้วย เช่น มีบางโรงพยาบาลที่ไม่ให้ญาติเข้าไปเฝ้าใน ICU ความไม่สะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่บางโรงพยาบาลที่ให้เฝ้าเพราะคนไข้ที่วิกฤตต้องการพบญาติ ญาติยอมต้องการพบผู้ป่วย ท่านคิดอย่างไร

R2R เกิดปี 2547 บุคลากรจะพัฒนางานอย่างเป็นระบบได้อย่างไร ทำให้เป็นเรื่องง่ายและนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน มองปัญหาเป็น เราไม่จำเป็นต้องแก้ทั้งหมด แต่ต้องเป็นปัญหาที่อยากช่วยคนอื่น ตั้งคำถามเป็นจะแก้ได้ นี่คือทักษะแรกของคนอยากทำ R2R

บุคลากรจะพัฒนางานอย่างเป็นระบบได้อย่างไร ด้วย 4 อย่าง 1) สร้างวัฒนธรรมของการให้บริการ

2) สร้างวัฒนธรรมของการอยากเรียนรู้ 3) รู้กระบวนการเรียนรู้ 4) รู้กระบวนการวิจัย

องค์กรจะสนับสนุน คือ สร้างบรรยากาศ โดยยกย่องผู้ที่พัฒนางานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ สร้างหน่วยงาน ที่โรงพยาบาลศิริราชส่งเสริม โดยให้ นพ.สมเกียรติ, นพ.เชิดชัย และ นพ.อักรินทร์ 3 คนมาเริ่มงาน R2R แบบเต็มตัว Full time สร้างบรรยากาศ แต่จะได้ผลคนต้องเข้ามาในบรรยากาศ

เรื่องราวของ R2R การสร้างฐานความคิด

1. พัฒนาจิตใจ คือ การให้ การทำเพื่อคนอื่น
2. พัฒนาจิตใจและพฤติกรรมบริการ คือ การเคารพ การรัก การให้เกียรติผู้รับบริการ
3. พัฒนาการเรียนรู้ โดยการร่วมคิด ร่วมคุย ร่วมทำ
4. การหาคำถามความรู้ เกิดจากตัวเราเองกระตุ้นจากภายใน
5. พัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาการประยุกต์ใช้ความรู้ การปฏิบัติ
6. พัฒนาจิตและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ประสพการณ์ ความคิดเห็น

สรุป PDCA กรอบแนวคิด R2R การให้, การเคารพ การรัก การให้เกียรติ, การร่วมคิด ร่วมคุย ร่วมทำ, การหาคำถามความรู้, การปฏิบัติ, การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

หากคนที่อยากทำ R ด้วยการเริ่มคุย ชวนคิด เพื่อกระตุ้นให้คิด ทำให้มองหาโจทย์ปัญหา เพื่อตั้งคำถามให้เป็น การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องเริ่มต้นด้วยการคุย ไม่งั้นจะเรียนรู้ไม่ได้ รวมทั้งเปลี่ยนมุมมอง มันคือ Reflection ซึ่งคือเครื่องมือในการทำ Transformative learning ซึ่งมันคือ Self Reflection คือตัวเราเองทำบ่อยๆมันจะสร้างตัวเราและปรับตัวเรา อีกอย่างหนึ่งคือการเรียนรู้ผ่าน IT

อดีตที่พิสูจน์แล้ว

R2R พัฒนางานแล้วนำไปสู่การพัฒนาความรู้และการพัฒนาคน

R2R พัฒนาคมนำไปสู่การพัฒนาความรู้และพัฒนางาน