

รายงานการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัยในประเทศ
(ระยะสั้นไม่เกิน ๙๐ วัน และระยะยาวตั้งแต่ ๙๐ วันขึ้นไป)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ นางสาวกัญญาภาศ พุ่มปรีชา

อายุ ๓๖ ปี การศึกษาปริญญาตรี แพทยศาสตรบัณฑิต วุฒิบัตรสาขา เวชศาสตร์ฟื้นฟู

๑.๒ ตำแหน่ง: นายแพทย์ชำนาญการ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์
สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

หน้าที่รับผิดชอบ (โดยย่อ) มีบทบาทที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดการเรียน
การสอนนักศึกษาแพทย์ สำนักวิชาแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

๑.๓ ชื่อเรื่อง / หลักสูตร Teaching non-technical skills with facilitation

สาขา แพทยศาสตร์ศึกษา

เพื่อ ศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย
งบประมาณ เงินงบประมาณกรุงเทพมหานคร เงินบำรุงโรงพยาบาล

ทุนส่วนตัว

อื่น ๆ ระบุ เงินกองทุนศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก สำนักงานแพทย์

ระหว่างวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ แบบ SHEE streaming (ฟังบรรยายถ่ายทอดสด)

คุณวุฒิ / วุฒิบัตรที่ได้รับ -

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย

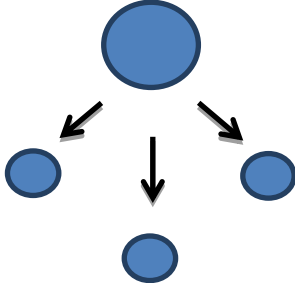
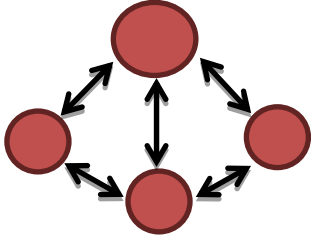
๒.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับ Teaching non-technical skill with facilitation เพื่อนำความรู้มาใช้
พัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะ การเรียนการสอนแพทย์ในหัวข้อ non-technical skill ที่ใช้การสอนแบบ
Facilitation เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เนื้อหาในการอบรมจะเน้นให้ทำความรู้จักกับพื้นฐานการ Facilitation การตั้งเป้าหมาย
การเรียนการสอนและการวางแผนการสอนแบบ Facilitation การปรับใช้ Learning style แต่ละชนิดมาใช้เป็น
เครื่องมือในการสอน ส่วนประกอบสำคัญในการ Facilitation คือการสังเกต การฟัง และการตั้งคำถาม สุดท้าย
คือ การสะท้อนความคิด ทั้งหมดนี้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้และปรับปรุงการเรียนการสอน non-technical skill ให้ดี
ยิ่งขึ้น

๒.๒ เนื้อหา

Basic concepts of facilitation

Instruction VS Facilitation

	Instruction	Facilitation
		
	ให้ข้อมูล ให้ 'คำตอบ' ที่ถูกต้อง	สร้างกระบวนการคิด ตาม คำถาม ที่เหมาะสม
มักใช้ใน	ผู้เรียนยังไม่มีสมาธิ ยังดูแลตัวเองยังไม่ดีเท่าไรหมด early year student	Extern, intern, แพทย์ประจำบ้าน ผู้เรียนมักมีความรู้มาบางส่วน มีต้นทุนบ้าง หรือมีประสบการณ์มาแล้ว (ในเชิงทัศนคติ)
ครู	<ul style="list-style-type: none"> ● พูดเป็นหลัก ● เน้นให้ข้อมูล ● เตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ● สอนตามที่เตรียมมา 	<ul style="list-style-type: none"> ● ถาม ฟัง สรุปความ ● เน้นกระตุ้นกระบวนการคิด ● เตรียมคำถาม กิจกรรม ● มักต้องปรับตามความเหมาะสม
ศิษย์	<ul style="list-style-type: none"> ● ฟังเป็นหลัก ● อาจได้ถามบ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีส่วนร่วมกิจกรรม ● ฟัง คิด ตอบคำถาม แสดงความคิดเห็น
	Dependent learner	Independent learner

ขึ้นกับเป้าหมายที่ต้องการ ว่าอยากใช้กระบวนการไหนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เพราะหน้าที่ต่างกัน

Facilitator: มีอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ความต้องการ ความเชื่อ

Facilitator's mindset:

Carl Rogers (๑๙๐๒-๘๗)

Humanism เชื่อในศักยภาพ คุณงามความดีของมนุษย์ มนุษย์สามารถเลือกได้ว่าสิ่งไหนดี สำคัญกับตัวเอง เรียนรู้สิ่งนั้น ในแต่ละคนแตกต่างกัน

Changes in teacher's roles ลดตัวตนของครูลง นักเรียนจะโตขึ้น

- Congruence: ความไปด้วยกัน ครูต้องรู้และเชื่อมั่นในสิ่งนั้น ๆ ไม่จำเป็นต้องรู้ดีที่สุด เก่งที่สุด
Empathy: ความรู้สึกร่วม รู้ความรู้สึก ทั้งวัจนะและอวัจนะภาษา ใช้มากในการ Facilitate ทัศนคติ
Respect: ความนับถือซึ่งกันและกัน

Malcolm Knowles (๑๙๑๓-๙๗)

Adult learning theory (Andragogy)

Need to know: ทำอย่างไรให้ผู้รู้ว่าเค้าจะเรียนไปทำไม ทำไปเพื่ออะไร

Experience: แทรกประสบการณ์ร่วมไปกับผู้เรียน

Self-concept: ทำให้สร้างทฤษฎี บทสรุปของตัวเอง

Readiness:

Problem orientation:

Intrinsic motivation:

Adult Participation Principles

Set a **positive climate** for participation/learner: การสร้าง positive climate ความเป็นกันเอง การยิ้ม การยื่นหรือมีกริยาท่าทางที่เปิดเผย สบาย ๆ เริ่มจากหัวข้อทั่วไป แต่ให้ระวังหัวข้อที่ จะเป็นประเด็นขัดแย้ง ให้เป็นหัวข้อที่เปิดกว้างสบายๆ และให้ระวังเรื่องเวลาให้เหมาะสม

Clarify **purposes** of the session: สื่อสารเป้าหมายที่ต้องการในการเรียนครั้งนั้นให้เห็นชัดเจน

Make participation/learning resource available: จัดเตรียมองค์ความรู้ที่ต้องใช้ให้พร้อมใช้ ง่ายต่อการเข้าถึง

Balance **intellectual & emotional** components: ปรับความสมดุลระหว่างความรู้และการอารมณ์ร่วมในชั้นเรียนให้เหมาะสม

Share feeling and thought, **NOT** dominant: มีการแบ่งปันความรู้สึก และประสบการณ์ทั้งในแง่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อให้เห็นความแตกต่าง แต่จะไม่ระบุตัวบุคคลว่าเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของเรา

Before Facilitation

รู้หรืออยากทำอะไรก่อนเข้าsession

ต้องรู้จักผู้เรียน

รู้ว่าจะให้สอนอะไร เป้าหมายอะไร อยากให้ได้ผลอย่างไร ส่วนใหญ่เป้าหมายจะไม่มาก

ต้องรู้จักตัวเอง ว่าเรารู้ เรามองเรื่องนั้น ๆ อย่างไร โดยเฉพาะในแง่ของหัวข้อที่อาจมีความขัดแย้ง

เตรียม agenda และวิธีการ ออกแบบการสอน กิจกรรมอะไร ให้แสดงความคิดเห็นอย่างไร

During Facilitation

ชมเมื่อบรรลุเป้าหมาย หรือมีพฤติกรรมที่ดีเกิดขึ้นในกิจกรรม

เปิดพื้นที่ให้คนเห็นต่าง ได้แสดงความคิดเห็น

ให้ความสนใจกับ แนวคิด ไม่ได้เฉพาะเจาะจงไปที่บุคคล

ใช้สื่อในการช่วยรวบรวมความคิดเห็นให้ดีขึ้น

After Facilitation

(AAR) ประเมินหลัง Facilitation ว่าได้ตามเป้าหมายหรือไม่ วิธีการไหนได้ผลหรือไม่ได้ผล อย่งไร แนวคิดไหนน่าสนใจในระหว่างทาง

Kirkpatrick's evaluation model

Objective setting and session planning

วางแผนการสอน NTS

Basics concepts

๐๑ เราสอน (Expert) ผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์มาก่อน เราต้องให้เกียรติ ไม่มีลำดับขั้น

๐๒ เราเปลี่ยนแปลงคนไม่ได้ เราเปลี่ยนทุกคนไม่ได้

๐๓ เราไม่ต้องการเปลี่ยนคนได้ เราต้องการเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน

๐๔ เราเปลี่ยนคนโดยใช้คนเปลี่ยนคน เปลี่ยนภาวะแวดล้อม เปลี่ยนผู้ที่มีแนวโน้มเปลี่ยนสังคมได้ จึงเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน

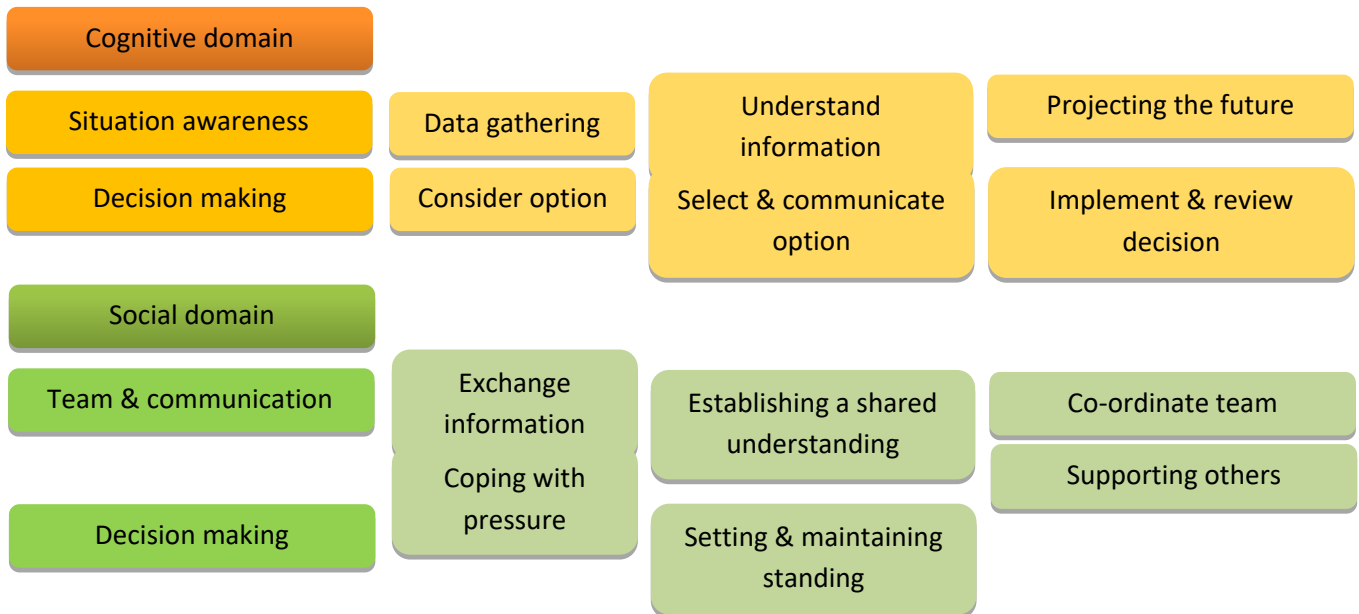
๐๕ ให้เปลี่ยนแปลงคนเพียงกลุ่มเล็ก ๆ ก็เพียงพอ โดยเฉพาะคนกลุ่มนั้น เป็น forerunner ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้

Sample list of NTS

บางชั้นเรียนเริ่มขึ้นด้วยการเรียนเรื่อง Treat and error ความเสี่ยง และผลกระทบ

ในทางการแพทย์แล้วมีเป้าหมายของการเรียนการสอนแล้ว

ข้อแนะนำ ให้สอนรวมกันเป็นคู่กันไปเลย



Objective setting

SMART

Specific SA, DM

๖ elements of SA & DM

Depends on class activity

Relevance to learners

พยายามสร้างการถกเถียง ให้เห็นจุดแข็งจุดอ่อน รับฟังมุมมองแตกต่าง เพื่อสร้างสรรค์ แนวทางปฏิบัติ เชื่อมโยงสู่
เวชปฏิบัติ

ผู้เรียนจะเป็นผู้ได้คำตอบเพื่อให้ได้แนวทางที่นำไปปฏิบัติใช้

Creative teaching methods ด้วยการ active learning

ทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง ให้เข้าใจว่ามีทักษะด้านนี้มากน้อยอย่างไร พัฒนาตนเองอย่างไร

ทำให้เกิดประสบการณ์ และกระตุ้นกระบวนการคิด ให้เกิดการถกเถียงกัน กระตุ้นทักษะผ่านกระบวนการทำ
การเล่น เกม บทบาทสมมติ simulation ให้เกิดแนวคิดที่ว่าตัวผู้เรียนต้องเปลี่ยนแปลงได้

กิจกรรมที่ทำให้เข้าใจเชิงลึก รับฟัง เข้าใจผู้อื่น จะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ง่ายกว่า มีแนวไปใน
แนวทางเดียวเช่นเรื่องที่ถูกตลอด ยุทธการป่าล้อมเมือง

ทั้งนี้ ถ้ามีความสนุกสนานจะเป็นส่วนเสริมให้เกิดการเรียนรู้ แต่ให้เน้นที่เป้าหมาย

เราใช้กระบวนการจับสิ่งที่ถูกต้อง ให้ความสำคัญ ให้เน้นย้ำ ให้ชื่นชม ขอให้ดำรงอยู่ในพฤติกรรมไปตลอด

คุณสมบัติที่สำคัญ คือ การมีสติและข้อสงสัย ใจที่เปิดกว้าง ซึ่งจะนำไปสู่ทักษะที่สำคัญกว่า

ให้เน้นสร้างคำถาม ให้เกิดกระบวนการคิด คำตอบไม่สำคัญเท่ากระบวนการความคิด เพราะในบางเรื่องอาจไม่มี
คำตอบที่ถูกต้องที่สุดเนื่องจากผลอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และบริบทต่างๆ และจะเกิดการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมในผู้เรียนได้มากกว่า

กิจกรรมให้เพิ่มการรับรู้ sensation การมองเห็นและการได้ยิน เป็นการรับรู้ที่เราใช้มากที่สุด

เมื่อเห็นบางอย่างเราจึงพูดอย่างนั้น

ใช้ video เพื่อสร้างการสังเกต situation awareness

ใช้เกม บอร์ดเกมเข้ามาช่วยสอน teamwork

Post-class debriefing

ทำให้ผู้เรียนมี mindset อยู่ในพฤติกรรมปกติขององค์กรนั้น ๆ

โดยมีหลักคือต้องการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นที่ผู้เรียนอยากเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเองเปลี่ยนทัศนคติ

Reflection เมื่อผ่านประสบการณ์บางอย่าง แล้วเอามาคิดอย่างลึกซึ้ง (ในงานคุณภาพ SWOT analysis
คิดวิเคราะห์ แยกแยะ หาจุดแข็งจุดอ่อน)

Principle of debriefing

Keywords	Action
ปล่อยให้เล่า	De-role, Narrative, data gathering
เข้าวิเคราะห์	Questioning, standard, analysis
เจาะแนวคิด	Attitudes, mindset, beliefs
ปิดจุดอ่อน	Weakness points, gap (KSA)
พร้อมจุดแข็ง	Strength points, gap (KSA)
เน้น commitment ก่อนจากลา	Opportunity

} เป็นจุดที่ยากสำหรับ facilitator

เหมาะในการสร้างความปลอดภัยต่อคนไข้ ผู้รับและผู้ให้บริการในบริบททางการแพทย์ ใช้ในงานพัฒนาคุณภาพทางการแพทย์

ถ้าเราสอนคนในองค์กรสัก ๕ - ๑๐ % ถือว่ามีผลสำเร็จ เพราะมีข้อมูลว่า ถ้าคนเหล่านั้นเป็น Forerunner จะมีแนวโน้มในการเปลี่ยนหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ดีขึ้นได้

Learning style preference

Visual learner: ต้องเห็น ป้าย แผนที่ รูปไปไดอะแกรม

Auditory: ต้องฟัง ต้องพูด ได้ยินเสียง บอกวิธีการ

Reading: บอกเป็นขั้นเป็นตอน ตัวหนังสือ

Kinesthetic: ทำเลย ลองดู ลองทำไปเรื่อย ๆ

Teaching style vs learning style

ผู้สอนมักจะสอนใน learning style ในแบบที่ถนัดแต่ ควรเน้นให้มีหลายๆ Teaching style เพื่อให้นักเรียนเข้าใจ การสอนได้มากขึ้น ต้องมักสังเกตในแต่ละครั้ง เนื่องจากแต่ละชนิดไม่ได้มีจุดใดด้อย เสียหาย

นักเรียนมีหลายแบบของการเรียนรู้ แม้แต่ในคนๆเดียวกัน มักออกแบบให้มีหลายสไตล์จะได้ไม่น่าเบื่อ ถ้าทำแบบ ในแบบหนึ่งจะไม่ค่อยได้ดีมากนัก ต้องสอบถามตรวจสอบผู้เรียนเป็นระยะ ๆ มีแผนสำรองไว้บ้าง มีทางออก หลาย ๆ แบบ

บางครั้งไม่เป็นไปตามที่วางแผน ก็ต้องสังเกตและแก้สถานการณ์ได้ เพื่อให้ทุกคนสามารถ ได้ประโยชน์ อย่าไปตะแคงใน จุดที่ผู้เรียนไปสบายใจ หรือสร้างบรรยากาศให้ปลอดภัย

Observation skills

เมื่อไหร่จะสังเกต?

๑๑ หัดobserve คนที่เป็น advance facilitator

แต่ละคนไม่เหมือนกัน ผ่อนคลาย ปลอดภัย vs อารมณ์ขัน

เป็นกันเอง การให้เกียรติกัน สร้างบรรยากาศที่สบาย ๆ อาจไม่ต้องตื่นตันทันทีได้

เมื่อไหร่ก็ตามไปทำงานเข้าร่วมคลาส ให้มีโอกาสสร้างคลาส และให้ feedback ในทุกครั้ง เพราะทุกคนไม่เหมือนกัน ไม่มีถูกผิด

Task/content function: มีเป้าหมายที่ชัดเจน เมื่อผู้เรียนออกไปต้องรู้สึกอย่างไร อยากรายงานความเสี่ยง เพื่อให้ได้การถกเถียง ร่วมกันคิด และร่วมแก้ไขปัญหา ต้องให้ได้ ข้อตกลงร่วมกัน

Goal and objective

The work to be done

The discussion element

Process functions: ทำอย่างไรให้กลุ่มของเรา โฟกัสกับการทำกิจกรรม เกี่ยวข้องกับการตั้งกฎ การทำกลุ่ม

Maintenance functions: การทำให้ทั้งกลุ่มมีความสุขร่วมกัน getting the group psychological

๐๒ สังเกตชั้นเรียนของเรา

Process and maintenance function: เริ่มจากการ มี good plan

ต้องรู้ว่าผู้เรียนเป็นใคร ยิ่งผู้เรียนมีความรู้สูง ประสบการณ์สูงจะยิ่งมีความกังวล หรือมีไม่ค่อยให้ความร่วมมือ มีความแตกต่างของแต่ละกลุ่มมาก ๆ จะยิ่ง

First group meeting ต้องดูอย่างไร และมีลักษณะอย่างไร

Equality in arranging the group: ให้จัดกลุ่มจากการเท่าเทียม ถ้าอยากให้แต่ละกลุ่มมีพลังมาก ให้กลุ่มที่เหมือนกัน อยู่ด้วยกัน หรือให้แต่ละกลุ่มมีความหลากหลายจะได้ความเห็นหลากหลาย

Warming introduction: break the ice จุดประสงค์ให้ทุกคนได้พูด ทำให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ให้เป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

Set ground rule: กฎในการเข้าในห้อง เช่น ขอรอยยิ้ม การที่จะบอกว่า acceptable behaviors and attitudes เช่น หลับได้แต่ห้ามกรน อนุญาตให้ทำผิดได้

Managing the learning: เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ให้ได้ตามเป้าหมาย เพราะในหลาย ๆ ครั้งจะไปในทางอื่น ๆ ต้องให้การสรุปความเป็นระยะ

Managing the group by start with the observation โดยเฉพาะใน ๕ นาทีแรกของกลุ่ม ให้สังเกตในสิ่งเหล่านี้

๐๑ pattern of dominant: ความเป็นผู้นำผู้ตาม

๐๒ pattern of authority

๐๓ difference between individual: มีความแตกต่างระหว่างคน

Pattern of communication: ลักษณะของการสื่อสารที่กลุ่มใช้เป็นหลัก อาจไม่ใช่สิ่งที่เราเตรียมมาก็ได้

Element of motivation

Competence in problem solving: ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และสถานการณ์ต่างๆ

Understanding conflict: คนกับคนในกลุ่มกันเอง หรือกับผู้สอน หรือกับตัวเอง

ลักษณะของกลุ่มนั้นเป็นแบบไหน ในทีมต้องการเป้าหมายเพื่ออะไร individual, working group, team เรียนรู้การฟัง

๑ How to get more word (เนื้อร้อง)

Entry surveys

Check in question

Use responses as launching point for discussion

๒ message behind the words (quality ของเสียง)

๓ The melody: the body language นั่งท่าคาง เบื่อ แต่ต้องดูโดยรวมทั้งหมด

๔ the rhythm the energy ถามตอบได้

วิธีการเปลี่ยนพลังงาน

Take the break

Rearrange the take

Change the type of interaction

Bringing movement

The difficult participant ให้เปลี่ยนเป็น dealing with disruptive behavior

ข้อแรกที่ต้องทำคือ อย่างทำให้เป็นเรื่องของตัวบุคคล
 ต้องหากิจกรรมที่ match กับแต่ละกลุ่ม
 ๐๓ สังเกตกิจกรรมหรือ event หรือ simulation

Questioning skills

การใช้คำถามในการสอน

ปัญหาของการใช้คำถาม การถามไปเรื่อย ๆ ไม่มีจุดประสงค์ คนเรียนจะรู้สึกแฉ่งแฉ้าง ถามแล้วไม่เข้าใจคำถาม
 นักเรียนกลัวตอบผิด กลัวตอบไม่ตรงคำถาม

ถามไปเรื่อย ๆ ไม่มีจุดประสงค์

แก้ไขโดย ต้องตั้งคำถามโดยการวางแผนแล้วมีการตรวจสอบการเรียนรู้ เป็นระยะๆ

ถามแล้วอึดอัด โดยเฉพาะ คำถามที่จิกกัด ถามไม่ตรงกับระดับความรู้ของผู้เรียน หรือถามเพื่อความสนใจ

Psychological safety การรู้สึกจากการรับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการแสดงออกหรือตอบคำถามนั้น ๆ
 มีความขึ้น ๆ ลง ในทั้งคลาส

ใช้ใน implicit strategies และ explicit strategies

ถามแล้วเงียบ อาจมีสาเหตุจาก คำถามไม่ชัดเจน มีเวลาคิदन้อยโดยเฉพาะคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น หรือไม่รู้
 จริง ๆ

เช็คคำถามให้ชัดเจน หรือมีคำถามที่ง่ายขึ้น

ให้เวลาในการตอบคำถาม รอประมาณ ๑๐ วินาที

หากไม่รู้จริง ๆ ก็ทำคำถามให้ง่ายขึ้น หรือบอกใบ้ สุดท้ายถ้าไม่รู้จริง ๆ ก็ให้สอนเลย

เราใช้คำถามเพื่ออะไร?

Engagement ควรเป็นคำถามง่ายๆ ไม่ต้องคิดมาก ให้ตอบได้ง่าย ๆ ไม่มีผิดถูก

Clarification & Check understanding

Promote learning

Critical thinking

Empowering students ถามเพื่อให้รู้สึกดีขึ้น ให้ตอบได้ สร้างความรู้สึกดี

ชนิดของคำถาม แบ่งได้ตาม BLOOM's Taxonomy-cognitive domain ควรใช้ทุก ทุกระดับในการถามในกลุ่มตัวอย่าง การถามคำถามในหัวข้อ

Situation awareness

หัวข้อ	ตัวอย่างคำถาม
Engagement	-ทราบหัวข้อที่เรียนหรือไม่?, วันนี้จะเรียนอะไร? -เคยได้ยินหรือรู้จัก NTS/SA หรือไม่?
Clarification & Check understanding	-NTS/SA คืออะไร? -ยกตัวอย่างสถานการณ์ของ SA แล้วถามว่า ตรงไหนเป็นขั้นตอนไหนของ SA?

หัวข้อ	ตัวอย่างคำถาม
Promote learning (เป็นคำถามที่ใช้สอน ให้ตรงเป้าหมาย ต่อจาก check understanding)	-ตัวอย่างที่เคยเจอมาอย่างไรบ้าง ที่เกี่ยวข้องกับ SA -มีตัวอย่างมา แล้วถามถึง ส่วนประกอบของ SA อะไรบ้าง? -ในห้องนี้ มี SA อย่างไร?
Critical thinking (อยากรู้กระบวนการคิด อาจถามในแง่ทั่วไป หรือเฉพาะเจาะจง)	-เปิดvideo ให้ดู แล้วถามถึง SA พุดคุยถึงเหตุผล เป็นขั้นเป็นตอน ว่าทำไมถึงคิดแบบนี้?
Empowering students คำถามไว้ชื่นชม ไม่มีถูกผิด	-จะเอาไปใช้อย่างไรบ้าง?

Reflection

สิ่งที่เป็นประโยชน์ที่สุดที่ฉันได้เรียนวันนี้คืออะไร

Descriptive บรรยายเรื่องนั้น ๆ อย่างสั้น ๆ

Practical เชื่อมโยง สิ่งนั้นกับแนวทางที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน รู้สึกอย่างไร ทำอะไรได้ดียิ่งแล้ว มีอะไรที่ยังไม่ดี

Critical วางแผนว่าในอนาคตจะทำอย่างไร

๒.๓ ประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๓.๑ ต่อตนเอง

ได้ความรู้เกี่ยวกับ พื้นฐานของการ Facilitation การตั้งเป้าหมายและการวางแผนการสอน non-Technical skill โดยใช้ Facilitation ความสำคัญของการสังเกต การฟัง และการถามคำถาม มีแนวทางมาปรับใช้ในการเรียนการสอนให้สมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น

๒.๓.๒ ต่อหน่วยงาน

non-technical skill เป็นพื้นฐานความรู้ที่นำมาใช้ในการทำงาน เพื่อลดความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน ทั้งลดความเสี่ยงต่อตัวผู้ป่วย และลดความเสี่ยงต่อตนเอง จึงเป็นการสนับสนุนการทำงานที่ปลอดภัยทั้งนี้การเรียนการสอน เรื่อง non-technical skill จึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเนื้อหาความรู้หลัก และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานด้านการพัฒนาคุณภาพ และงานด้านความเสี่ยงอีกด้วย

๒.๓.๓ อื่น ๆ (ระบุ)

บรรลุวัตถุประสงค์และสนองนโยบายของโรงพยาบาล ตลอดจนสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาโรงพยาบาลในสังกัดสำนักการแพทย์ให้มีศักยภาพด้านการเรียนการสอน

ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรค

๓.๑ การปรับปรุง

การประชุมออนไลน์จะมีการติดต่อยืนยัน และการจัดส่งเอกสาร เช่น ใบเสร็จรับเงินที่ช้ากว่าปกติ ทั้งนี้อาจต้องมีการเตรียมความพร้อมเรื่องระยะเวลาให้เพียงพอด้วย

๓.๒ การพัฒนา

หากมีเพิ่มการเรียนการสอน non-technical skill เพิ่มมากขึ้นทั้งในงานแพทยศาสตรศึกษา และในหน่วยงาน จะเป็นการลดความเสี่ยงและพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีการอบรมเรื่อง non-technical skill ให้เพิ่มมากขึ้น

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นางสาวกัญญมาศ พุ่มปรีชา)

ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการ

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา