

สรุป “กิจกรรมเหย้าเยือน ครั้งที่ 2”

เครือข่ายองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization Network)

วันจันทร์ที่ 21 มกราคม 2562 เวลา 08.00 - 16:00 น.

ณ ห้องประชุม Conference อาคาร BIC ชั้น 21 โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

กิจกรรมเหย้าเยือน ครั้งที่ 2 เป็นการจัดการกระบวนการเต็มวัน โดยการสนับสนุนจากโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เป็นเจ้าภาพ กระบวนการในช่วงเช้าเป็นการแบ่งปันประสบการณ์จากโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ และในช่วงบ่ายเป็นการเรียนรู้ในห้องย่อย 3 ห้อง ได้แก่ ห้องที่ 1 Cross- Industry Learning ห้องที่ 2 Success Story Value และห้องที่ 3 People Analytics ทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้มีสาระเข้มข้นกว่าการประชุมครั้งที่ 1 มาก ซึ่งมีผู้เข้าร่วมงานทั้งหมด 115 คน จาก 14 องค์กร ได้แก่

1. ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
2. บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)
3. บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)
4. บริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)
5. บริษัทสมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
6. บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด
7. เครือเบทาโกร
8. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
9. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
10. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
11. มูลนิธิสยามกัมมาจล
12. มูลนิธิสตรี-สุขภาพดีวงศ์
13. มูลนิธิสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม
14. กรมกำลังพลทหารบก กองทัพบก

โดยองค์กรตั้งต้น (ที่เข้าร่วมในครั้งที่ 1) ที่ไม่สามารถเข้าร่วมได้เนื่องจากติดภารกิจ คือ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) และมีหน่วยงานใหม่เข้ามาเพิ่ม 1 หน่วยงานซึ่งเป็นแขกรับเชิญของ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) คือ กรมกำลังพลทหารบก กองทัพบก

สรุปประเด็น

จากกิจกรรมเหย้าเยือนครั้งที่ 2 มีข้อค้นพบสำคัญคือทุกองค์กรที่ใช้ KM เป็นเครื่องมือสร้างคุณค่าแก่องค์กรอย่างได้ผลเป็นการใช้ KM เพื่อหนุนการบรรลุเป้าหมายสำคัญขององค์กรทั้งสิ้น ทั้งเป้าหมายด้านผลงานโดยตรง และเป้าหมายการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้จากการสะท้อนของผู้เข้าร่วมพบว่ากิจกรรมครั้งนี้ทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้สึกของความเป็นเครือข่ายที่เป็นเสมือนเพื่อนร่วมทาง และยังประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับสมาชิกอย่างชัดเจนมากขึ้น โดยกิจกรรมในแต่ละช่วงสรุปได้ดังนี้

ช่วงเช้า เป็นการแบ่งปันประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนรู้ขององค์กรของ รพ.บำรุงราษฎร์ และการบรรยายพิเศษ People Analytics - เทคโนโลยีบริหารจัดการการเรียนรู้ (Digital KM) สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงโดย นพ.ก้องเกียรติ เกษเพ็ชร์ เลขาธิการมูลนิธิสตรี-สุขภาพดีวงศ์

รศ.นพ. สมศักดิ์ เขาวีวิชญ์เสรี ผู้อำนวยการด้านการบริหารและผู้อำนวยการด้านการแพทย์ รพ.บำรุงราษฎร์ เล่าถึง Bumrungrad KM Story ความเป็นมาในการพัฒนาการเรียนรู้ของคนในองค์กรที่ต้องการให้คนในองค์กรเกิด Learning & Working คือ การทำงานที่ทำให้ชีวิตเกิดการเรียนรู้ ชีวิตกับการทำงานไม่แยกส่วนกัน จึงเกิดการคิด KM Process ขึ้นมา เรื่องผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership & Strategic) โดยผู้นำต้องเติมไฟ เติมพลัง และทำให้เห็นว่างานมีคุณค่า (value) และเมื่อเกิด Strategy ต้องมีการจัดการตามมา เป้าหมายคือ High Performance Organization Network ดังนั้นต้องมีกระบวนการ PDCA (Plan, Do, Check, Act) แต่ปัญหา คือ เมื่อมีพนักงานมาก เราไม่มีทางให้ทุกคนเรียนรู้ได้เท่ากัน จึงต้องใช้เครื่องมือทำให้เกิดการเรียนรู้คือ Share and Learn มาช่วย โดยใช้ KM Strategic ทำ 2 เรื่อง คือ technical skill กับ Non-technical skill ด้วยการสร้าง Internal communications ภายในองค์กร เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning Environment) สุดท้าย เป้าคือการเกิดเป็น Competency และ Performance ที่ดีมากขึ้น โดยมี Bumrungrad Simulation Training Center ในการฝึกอบรม จัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง ให้ทีมได้มาเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนา critical thinking, effective teamwork และ clinical communication ร่วมกัน ซึ่งจากการพัฒนาต่างๆ ของ รพ. ทำให้ในปีที่ผ่านมาทางโรงพยาบาลได้รางวัลรวม 19 รางวัล ทำให้คนทำงานภาคภูมิใจ และคนบำรุงราษฎร์เกิดรากฐานและความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้แบบข้ามแผนก ข้ามหน่วยงานในองค์กร ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบข้ามสายพันธุ์ ซึ่งสิ่งสำคัญของการทำ KM คือ ต้องเข้าถึงและต้องนำมาปฏิบัติ สามารถพัฒนาให้เกิดการถ่ายทอดสู่ผู้นำแถว 2 และแถว 3 ให้ได้ต่อไป

ศ.นพ.นิมิต เตชไกรชนะ Chief Research and Education รพ.บำรุงราษฎร์ เล่าถึง Bumrungrad Sharing Mayo-Model Meeting ซึ่งเป็นเป้าหมายของ รพ.บำรุงราษฎร์ที่ต้องการเป็น Mayo Clinic of Asia มีวิสัยทัศน์ คือ “การดูแลคนไข้ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” โดยกระบวนการพัฒนาเรื่องนี้ ใช้การทำ Research - Education ประกอบด้วย 1) Strategic ใช้การศึกษาทำให้เกิด Strategic 2) Refresh การฝึกซ้อมเพื่อให้ความสามารถคงอยู่ 3) Update ความก้าวหน้าทางการรักษา 4) Retrain หมอต้องมีการ Retrain เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาเร็วมาก และได้เล่าถึงกรณีตัวอย่างการทำงานร่วมกันของสห

วิชาชีพ Success story 3 เรื่อง ได้แก่ การดูแลเด็กแฝด 6 ของภาควิชากุมารเวช การผ่าตัดข้อและดูแลให้คนไข้สามารถกลับไปใช้ชีวิตได้ตามปกติ และการทำ CPR ปัมหัวใจจนชีพจรคืนมา ซึ่งล้วนสำเร็จได้ด้วยกระบวนการ KM กล่าวโดยสรุป Mayo Model Meeting เป็นการนำ KM มาขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การทำงาน Patient care teams (PCT)

พญ.พลิตา เหลืองชูเกียรติ Director of Research and Education รพ. บำรุงราษฎร์ เล่าถึง Bumrungrad Blended Learning ซึ่งมีการพัฒนาแนวทาง Health Professions Education เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันของสหวิชาชีพอย่างไร้รอยต่อ มีการสร้างระบบ Sharing ในองค์กรต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ได้คือ ต้องทำให้ทุกคนในองค์กรมีความเชื่อว่า “ทุกวันในการทำงานคือการเรียนรู้” (ต้องเปลี่ยน mindset คนทำงาน) ดังนั้นจึงนำแนวคิด Blended Learning มาใช้ เพื่อทำให้ทุกวันเกิดการเรียนรู้ และเมื่อมีการเรียนรู้แล้วต้องมีการสรุปทบทวน เพื่อให้มีการต่อยอด โดยสิ่งที่บำรุงราษฎร์ทำ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในที่ทำงาน Unit-based Activity ซึ่งเป็นการพูดคุยแชร์กันในหน่วยงานเป็นประจำอย่างมีกติกา มีการนำบทเรียนจากภารกิจถ้าหลงมาปรับใช้ในบริบทของการทำงานใน รพ. บำรุงราษฎร์ โดย Framework ของการทำ KM ได้แก่ การปรับให้รุ่นพี่มีการสื่อสารในลักษณะ coaching ในรูปแบบ two way communication การสนับสนุนให้เกิดความรู้รู้สึกว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้ คิดแล้วทำได้ โดยมีการเสริมพลังคนในองค์กรด้วย Unit-based Activity นำแนวคิด design thinking มาปรับใช้ โดยเริ่มจากการสังเกตกระบวนการทำงานหน้างาน สำหรับบางเรื่องที่เขาสามารถทำได้ จะมีการ encourage ให้เขาทำเลย โดยให้ทดลองทำในหน่วยของตัวเองก่อนว่าได้ผลดีหรือไม่ดีอย่างไร ถ้าหากได้ผลดีก็ให้นำไป implement กับหน่วยอื่นต่อไป มีระบบ report และระบบการรวบรวมความรู้ เพราะหากไม่มีการ capture จะทำให้ความรู้หายไป ซึ่งใช้ช่องทางที่เป็น Unit-based activities ในการเก็บรวบรวมความรู้ โดยมีลักษณะคล้ายเว็บไซต์ ที่ทุกคนสามารถเข้าไปตั้งกระทู้ โต้ตอบและแชร์ได้ แต่ยังคงมีการพัฒนาให้เกิดการจัดเก็บ ด้วยการสร้างช่องทางให้มีพื้นที่ได้แชร์กัน และมีเวทีที่ให้บอกเล่าว่าสิ่งที่ทำไปมีอะไรบ้าง

คุณภัทรา ศรีสุวรรณกุล Senior Director, Leadership Development and Learning Delivery) เล่าถึง Bumrungrad Learning Model โดยมี เป้าหมาย คือ การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ (Culture of Learning) ซึ่งทาง Bumrungrad academy ใช้ Learning Model คือ 1) 70% เรียนรู้จาก Experience ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาทางงาน จากการสังเกตและทดลองเรื่องใหม่ๆ 2) 20% จาก Exposure เปิดตัวเอง เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือ Mentor ในทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับแผนกอื่น และจากภายนอก 3) 10% จาก Education คือเรียนรู้จากการเข้าเรียน และเรียนรู้ด้วยตนเองจาก E-learning เพราะเชื่อว่า 70% การเรียนรู้ที่แท้จริงอยู่ในการปฏิบัติงาน เป็นประสบการณ์ที่คนทำงานได้เรียนจากการแก้ปัญหาต่างๆ โดยบำรุงราษฎร์มีหน้าที่ช่วยหนุน ทำให้เกิด loop ของ Learn – Contribute – Assess – Get – Use นี้ขึ้นในแผนก/ส่วนงานต่างๆ ส่วน 20% จาก Exposure ตัวอย่างเช่น การทำ Service Improvement ของโรงพยาบาล และการพาพนักงานออกไปเรียนรู้ภายนอก (Eager to Learn – Grow - Share) ส่วน 10% จากการทำ Education ซึ่งก็คือ การทำ E-

Learning หรือบทเรียนออนไลน์ต่างๆ ไว้ใน iLearn iGrow Application ให้พนักงานได้เข้ามาเรียนรู้ ซึ่งมีการสร้าง 200 - 400 บทเรียน/ปี แต่ทั้งนี้ยังเป็นบทเรียนต่างๆ ที่กำลังพยายามพัฒนาโดยใช้แอปพลิเคชันตัวใหม่ ให้พนักงานสามารถมาสร้างบทเรียนและขยายต่อไปได้

นพ.ก้องเกียรติ เกษเพ็ชร์ เลขาธิการมูลนิธิสฤตศรี-สฤตดิวงค์ บรรยายพิเศษเรื่อง People Analytics เทคโนโลยีบริหารจัดการการเรียนรู้ การเป็น High Performance organization ที่สามารถอยู่รอดในการแข่งขันนั้น จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว ทุกวันนี้เราค้นหาแต่ความรู้ แต่สิ่งที่เราไม่รู้คือ เราจะ shortcut การพัฒนาทักษะ (skill) ได้อย่างไร เพราะทักษะเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลามาก และองค์กรไม่สามารถรอเวลาได้ และสุดท้าย Attitudes เป็นเรื่องยากที่จะ capture หรือ วัด ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ทำหายมากในการบริหารองค์กรในอนาคต แนวโน้มการใช้ People analytics จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญมากซึ่งปัจจุบันมีการพัฒนาเครื่องมือมาเก็บข้อมูล Learning Experiences ของคนไม่ว่าจะใช้เครื่องมืออะไรเรียนรู้ ทั้งที่เป็น formal และ informal เพื่อมาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ของคนได้ สิ่งที่บริษัทคิดเปลี่ยนเรียนรู้ทำ คือ ทดลองใช้ Learning analytic กับข้อมูลที่มีอยู่ของโรงเรียนลำปลายมาศ ซึ่งจัดการเรียนการสอนแบบ PBL มีการเก็บข้อมูลเป็นไฟล์แต่ไม่เป็นระบบ สิ่งที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ 1) คะแนนของเด็กนักเรียน 700 คน โดยใช้เครื่องมือทางด้านคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ของเด็กแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ การเรียนรู้แบบ Corporate Learning และ การเรียนรู้แบบ Classroom 2) แผนการเรียนการสอนทั้งหมด พบ pattern ของความไม่สม่ำเสมอของการใส่ทักษะในแต่ละช่วงปี 3) เมื่อนำทักษะกับคะแนนมาวิเคราะห์ร่วมกัน พบว่า ในแต่ละวิชาการเรียนรู้แบบ classroom ต้องใช้ทักษะบางอย่างมากน้อยต่างกัน เมื่อนำค่าเบี่ยงเบนของคะแนนมาดู พบว่า การเรียนรู้แบบ PBL มีค่าเบี่ยงเบนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการเรียนแบบ classroom เป็นต้น เหล่านี้เป็นตัวอย่างทำให้เห็นว่า ปัจจุบันเรามีโอกาสใช้เทคโนโลยีเข้าไปแกะรอยหรือเข้าไปจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับคนทำงาน เพราะสามารถเก็บและวิเคราะห์พฤติกรรมและกิจกรรมได้ อีกทั้งยังเป็นกระบวนการเก็บ Skill และเป็นการตอบคำถามที่ทำหายว่า adapt และ adopt วดอย่างไร มีโอกาสที่จะได้มาซึ่งมุมมองใหม่ในการจัดการการเรียนรู้ขององค์กร หรือ pattern ใหม่ๆ ในการจัดการหรือเร่งกระบวนการในการพัฒนาได้เร็วขึ้น

ช่วงบ่าย เป็นกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในห้องย่อย 3 ห้อง

ห้องที่ 1 Cross- Industry Learning รูปแบบในห้อง 1 เป็นการเรียนรู้ข้ามธุรกิจ/อุตสาหกรรม มีตัวอย่างนำเสนอ 2 องค์กร คือ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ และ เบทาโกร กระบวนการเรียนรู้ คือ 1) ให้องค์กรตัวอย่าง เล่าโครงการที่กำลังทำและอยากได้ input ให้ฟัง 7 นาที ว่าทำอะไร 2) ให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนให้ input และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3) ในช่วงสุดท้ายให้สะท้อนว่าเราได้อะไรในการเรียนรู้ในครั้งนี้ โดยโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ นำเสนอโครงการการเรียนรู้ร่วมกันจากการทำงานด้วยรูปแบบผสมผสาน เพื่อสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ต่อเนื่อง หรือ Unit base activity ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรและกระบวนการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรที่มีความแม่นยำสูง โดยมีประเด็นที่ต้องการความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ คือ

จะทำให้กิจกรรมเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำจนเกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างไร ต่อด้วยเครือข่าย
ทาโกรนำเสนอโครงการการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
(Continuous sharing + Continuous learning) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรเกิดกระบวนการ
แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และเพิ่มทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน และสามารถพัฒนาต่อ
ยอดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรระดับผู้จัดการและระดับปฏิบัติการ โดย
ประเด็นที่ต้องการความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากองค์กร คือ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กรอื่น ๆ,
วิธีติดตามผลหลังจากการจัดกิจกรรมและการสร้างตัวชี้วัดผลของการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้, เทคนิค
การสร้างบรรยากาศที่ดีในวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้, การแก้ปัญหาเรื่องพลังของทีมที่ติดขัด ซึ่งได้รับinput จาก
ผู้เข้าร่วมองค์กรอื่นๆ หลากหลายประเด็น

ห้องที่ 2 Success Story Value เป็นการเล่าเรื่องราวความสำเร็จของ 3 องค์กร คือ คณะ
แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) และ การไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่ดำเนินการสร้างการเรียนรู้ทำให้เกิดคุณค่ากับองค์กรและการทำงาน โดย
คุณณภินทร ศิริไทย เป็น facilitator ขอให้ผู้เข้าร่วมทุกคนบอกความคาดหวังในการเข้าร่วมห้องนี้ และให้
ตัวแทนแต่ละองค์กรเล่าเรื่องราวความสำเร็จ 5 นาที จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมซักถามแลกเปลี่ยน 20 นาที
โดยเล่าที่ละองค์กร คณะแพทยศาสตร์พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช เล่าเรื่อง พลังของ Team Learning
โรงพยาบาลศิริราช เกิดคุณค่าต่อองค์กรอย่างไร หลังจากนั้นผู้เข้าร่วมมีการแลกเปลี่ยนซักถาม โดย ศ.นพ.
วิจารณ์ พานิช ตั้งข้อสังเกตว่า รพ. ศิริราชมีการทำ KM ที่อยู่ในเนื้องาน กับผู้บริหาร สิ่งที่เห็นคือการ
ตั้งเป้าหมายจาก evidence based ซึ่งเป็นงานที่ไม่ได้มาจากคนวิชาชีพเดียว เห็นว่าฝ่ายบริหารเป็นจุดเริ่มที่
นำ KM มีฝ่ายปฏิบัติเข้ามาช่วยระดม เป้าหมายอยู่ที่ผู้ป่วย หรือโดยสรุป รพ. ศิริราชมีการทำ KM ย่อยระดับ
หน่วยงานที่จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการแก้ปัญหา ส่วนกลางทำหน้าที่มองระดับนโยบาย (การทำ KM
ต้องมีเป้าหมายหลายระดับ และสุดท้ายเป็นเครื่องมือช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น) ต่อ
ด้วย บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) เล่าเรื่อง การ Operation CoPs Case และ กฟผ.เล่าเรื่องการเปลี่ยน
วัฒนธรรมการเรียนรู้ของพนักงาน กฟผ. โดยหัวใจที่ทำให้ประสบความสำเร็จของทั้ง 3 องค์กร คือ คุณภาพ
ของงานที่เป็นตัวผลักดันให้คนทำงานอยากทำงาน นั่นคือการนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการขับเคลื่อนการทำงาน
จริง

ห้องที่ 3 People Analytics ช่วงที่ 1 เป็นการถาม-ตอบ กับ นพ.ก้องเกียรติ เกษเพ็ชร เลขาธิการมูลนิธิ
สตรี-สุขภาพจิต ในประเด็นต่อเนื่องจากช่วงเช้า ช่วงที่ 2 เป็นการแบ่งกลุ่ม Group Work กลุ่ม 1 Digital KM
และ กลุ่ม 2 Advance Digital KM โดยมีโจทย์ให้คิดในแต่ละกลุ่มคือ 1) ให้แต่ละกลุ่มระดมความเห็น นิยาม
สั้นๆ ของการใช้ Analogue KM หรือ Digital KM หรือ Advance Digital KM ตามชื่อกลุ่มตัวเอง 2) ให้แต่ละ

องค์กรเล่ากระบวนการ KM ที่ทำอยู่นั้น ทำอย่างไร และผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร และ 3) AAR รู้สึกอย่างไร และสิ่งที่คิดจะไปวางแผนและทำต่อ

ช่วงสุดท้าย ตัวแทนแต่ละห้องย่อยได้สะท้อนการเรียนรู้ในห้องย่อยให้ผู้เข้าร่วมทั้งหมดได้ฟัง และรศ.นพ. สมศักดิ์ เขาวีวิศิษฐ์เสรี ตัวแทนเจ้าภาพ HOPN ครั้งที่ 2 กล่าวขอบคุณ และส่งมอบการเป็นเจ้าภาพงาน HPON ครั้งที่ 3 วันที่ 22 มี.ค. 2562 ต่อให้กับ ดร.อัสนียา สุวรรณศิริกุล ตัวแทน สมบูรณ์กรุ๊ป

ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช กล่าวปิดขอบคุณผู้เข้าร่วมและ รพ.บำรุงราษฎร์ ในการเป็นเจ้าภาพงานครั้งที่ 2 ขอบคุณ สมบูรณ์กรุ๊ป ที่จะเป็นเจ้าภาพงานครั้งที่ 3 และขอบคุณ เครือเบทาโกร ที่จะเป็นเจ้าภาพงาน HPON ครั้งที่ 4 วันที่ 23 พฤษภาคม 2562