



การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง: ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และสถานบริการสุขภาพในชุมชน

Transformative Education: The Collaboration between Educational Institutes and Healthcare Service Providers in Communities

มกราพันธุ์ จูฑะรสก¹ วชิร อมรโรจน์วรวุฒิ² วิไลวรรณ วัฒนานนท์² เบญจพร ทิพย์ผลาลกุล³ อนิษฐา จูฑะรสก⁴

Makarapan Jutarosaga¹ Wacharee Amornrojanavaravutti² Wilaiwan Wattananon²,

Benjaporn Tippyaphalapholgul³ Anittha Jutarosaga⁴

¹ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ²วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

³สำนักวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก ⁴สถาบันนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

¹Government pension Former Director of Boromarajonani College of Nursing Khonkaen ²Boromarajonani College of Nursing

Khonkaen, ³Academic office Praboromarajchanok Institute ⁴Science Technology and Innovation Policy Institute

King Mongkut's University of Technology Thonburi

Corresponding author: Makarapan Jutarosaga; Email: j_makarapan@yahoo.com

Received: 24 October 2019 Revised: 1 November 2019 Accepted: 7 November 2019

บทคัดย่อ

สถาบันการศึกษา และสถานบริการ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเพื่อตอบสนองความต้องการที่เน้นการบริการดูแลสุขภาพและความเจ็บป่วยของประชาชนในชุมชน ตลอดจนการรองรับต่อระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข การตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในองค์กรจึงเป็นการสร้างคนคุณภาพให้กับท้องถิ่น ชุมชน สังคมและประเทศชาติอีกแนวทางหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญต่อระบบการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในแต่ละแห่ง โดยมีการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3 อย่าง คือ 1) การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ 2) การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และ 3) การเปลี่ยนแปลงการจัดการ โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อน “การสร้างวิถีคุณธรรม จริยธรรมในการบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” ของสถาบันการศึกษาสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับสถานบริการ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นแหล่งฝึกการปฏิบัติภาคสนาม ผ่านการปลูกฝังอัตลักษณ์ การบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเกือบทศวรรษ (พ.ศ. 2554-2562) นั้นเป็นต้นทุนองค์ความรู้ การสร้างวิถีคุณธรรมนำการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม สนองต่อนโยบายด้านการพัฒนากำลังคนให้แก่ประเทศชาติ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

คำสำคัญ: การบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์; การสร้างวิถีคุณธรรม; ระบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา



Transformative Education: The Collaboration between Educational Institutes and Healthcare Service Providers in Communities

Makarapan Jutarosaga¹ Wacharee Amornrojanavaravutti² Wilaiwan Wattananon²

Benjaporn Tipayaphalapholgul³ Anittha Jutarosaga⁴

¹Government pension Former Director of Boromarajonani College of Nursing Khonkaen ²Boromarajonani College of Nursing

Khonkaen ³Academic office, Praboromarajchanok Institute ⁴Science Technology and Innovation Policy Institute,

King Mongkut's University of Technology Thonburi

Corresponding author: Makarapan Jutarosaga; Email: j_makarapan@yahoo.com

Received: 24 October 2019 **Revised:** 1 November 2019 **Accepted:** 7 November 2019

Abstract

Education institutes and healthcare service providers under the Ministry of Public Health are responsible for training the health workforce to serve the needs of the community for healthcare services and also to supply the health workforce to the national healthcare system. These institutes realize the need to set their own intra-organization training as an additional way to help feed in a qualified health workforce into the system. The internal training embraces a humanized healthcare service approach as its core for educational transformations. The leaders of these institutes play an important role in adopting transformative learning, transformative curriculum and transformative management in their institutes. In addition, according to the Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development Plan, the humanized healthcare concept has also been announced as the shared vision for inter-organization training between educational institutes and healthcare service providers. The internship at healthcare service providers offer the hands-on training and real practices for students. For almost a decade (2011–2019), such inter-organization collaboration has been perceived as a knowledge capital and social asset in cultivating a qualified health workforce for the communities and the nation.

Keywords: humanized healthcare; moral development; transformative education system



ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารการศึกษาต้องสร้างคนเพื่ออนาคตของประเทศ สร้างผู้นำไม่ใช่เพียงผู้ตาม คุณลักษณะของคนต้องมีความอดทน ล้ำงาน ซื่อสัตย์สุจริต ใฝ่ใจได้ รับผิดชอบ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความรู้มองการณ์ไกล ใจกว้าง เป็นการสร้างคนคุณภาพให้กับประเทศชาติ จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) นั่นคือ ต้องบริหารสถานศึกษาให้เกิดระบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (transformative education system) ในองค์กร ซึ่งตนรับผิดชอบในฐานะผู้บริหาร 3 อย่าง 1) การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ (transformative learning) 2) การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร (transformative curriculum) คือหลักสูตรไม่มีความหยุดนิ่งตายตัวเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และ 3) การเปลี่ยนแปลงการจัดการ (transformative management) ให้ความสำคัญกับการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาเพื่อให้ทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม¹ การพัฒนาด้านองค์ความรู้ให้ทันสมัย เน้นการบูรณาการให้เกิดขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเชิงรุก (active learning) ส่งผลต่อกระบวนการเรียนการสอนและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรที่ต้องออกแบบและปรับปรุง เพื่อตอบโจทย์สังคมที่ต้องใช้การวิจัยเป็นฐาน (research-based) ในการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง² บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงระบบทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ โดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานบริการสุขภาพ

จุดเน้นการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันการศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันระดับอุดมศึกษา ที่กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาให้มีความรู้ในวิชาชีพด้านการสาธารณสุข ด้านการรักษารักษาพยาบาลแบบองค์รวม ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา โดยมีวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุขทุกภูมิภาค ทั่วประเทศ ร่วมกันเป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบาย เพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังกล่าว³ โดยเฉพาะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของสถาบันพระบรมราชชนกในการพัฒนาอัตลักษณ์การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ให้ได้ผ่านการลงมือปฏิบัติในชุมชน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (community of practice) แล้วนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 เป็นต้นมา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มคนที่สนใจในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์กับประชาชนผู้รับบริการจากสถานบริการต่าง ๆ อาทิ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) รวมถึงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ซึ่งเป็นภาคประชาชน⁴

ดังนั้น เป้าหมายการกำหนดอัตลักษณ์การบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์เป็นจุดสำคัญของการศึกษาของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่จะนำผลการศึกษาไปสู่เป้าหมายของชีวิต เป็นการเรียนรู้วิธีการเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) ที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ (transformative learning) ทั้งในเชิงองค์ความรู้ เจตคติ และจิตใจ ทั้งความเข้าใจโลกภายนอก ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนผ่านภาวะภายในตนของผู้สอนและผู้เรียน คือคุณสมบัติการเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ที่สามารถนำตนเองในการปฏิบัติงานและการกิจต่าง ๆ ในองค์กรที่มีคุณลักษณะของผู้มีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ที่สะท้อนผ่านตัวบ่งชี้ 3 ประการคือจิตบริการ (service mind) การมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) และการให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วม (participation) ในการแสดงข้อคิดเห็นและตัดสินใจในการรับบริการนั้นคือการให้บริการ



ที่สำคัญรับผิดชอบทั้งในเชิงมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ไม่ใช่เพียงเป็นการรักษาเพียงโรคที่ปรากฏทางกาย แต่เป็นการดูแลทั้งสภาวะของจิตวิญญาณที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลสอดคล้องกับแนวคิดของ สมควร หาญพัฒนชัยกุล และคณะ⁴, ลิลลี่ ศิริพร และคณะ⁵ และประเวศ วะสี⁶

การพัฒนาอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์บนฐานการวิจัย

มกราพันธ์ จูฑะรสก⁷ ได้สะท้อนภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หลายแห่งผ่านการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์เกือบทุกภูมิภาค อาทิ ภาคเหนือ คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา ภาคตะวันออก คือวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย อภัยภูเบศร ปรารังบุรี ภาคกลาง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ขอนแก่น เป็นต้น ผ่านการวิจัย ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์ร่วมในฐานะผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสภาพจริงในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พบว่า 1) สภาพการณ์พัฒนาวิทยาลัยดังกล่าว ผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับเป้าหมายในการสร้างอัตลักษณ์ให้เกิดกับนักศึกษา อาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร นักศึกษาโดยเฉพาะผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษานั้น ๆ ต้องมีการเปลี่ยนผ่านตนเองในการทำบทบาทครูโค้ช เปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ในการสอนน้อยแต่เรียนรู้มาก (teach less, learn more) ที่มีความสำคัญในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 โดยการเปลี่ยนผ่านครูเพื่อทำบทบาทโค้ช (coaching) นั้น ให้การฝึกปฏิบัติทักษะการชี้แนะวิธีการเรียนรู้กระบวนการ (process skill) ที่ต้องการให้เกิดเน้นการลงมือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นครูกัลยาณมิตร ในการซักถามผู้เรียน เพื่อให้เกิดการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ที่เป็นลักษณะการโค้ชเพื่อการรู้คิด (cognitive coaching) หลักสูตรอบรมครูได้เปลี่ยนวิธีการโค้ช การสะท้อนคิด การใช้พลังคำถามในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและกำหนดบทเรียน จัดการความรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ในขณะที่เดียวกันก็มีการเตรียมความพร้อมของผู้เรียน ในช่วงการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ได้ฝึกทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ (learning how to learn) ที่จะใช้ชีวิตอยู่ในวิทยาลัย ซึ่งหลักสูตร พัฒนานักศึกษาจะเป็น “integrated learning program” ที่ผ่านกระบวนการคิดที่ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ทักษะการเปลี่ยนแปลง ทักษะการสื่อสารที่ใช้สุนทรียสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง การสะท้อนคิด การถอดบทเรียนร่วมกัน เป็นต้น ดังนั้นในช่วงปฐมนิเทศจึงเป็นช่วงที่มีความสำคัญที่เป็นพื้นฐานที่ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับความรู้ความเข้าใจ และได้เรียนรู้ทักษะความคิดทางสังคมไปพร้อม ๆ กัน

โดยเฉพาะจากการวิเคราะห์ พบว่า วิทยาลัยที่ใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเข้ามาบูรณาการสร้างและบ่มเพาะจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ตลอด 4 ปีการศึกษา นั้น เมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้วยังคง อัตลักษณ์ “การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” ที่มีพฤติกรรมการให้บริการผู้ป่วยและญาติด้วยจิตใจเอื้ออาทร มีภาวะผู้นำในชุมชนที่ตนเองให้บริการ ประสานเครือข่าย ขยายประโยชน์ในการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน เพื่อการดูแลสุขภาพของชุมชนเองได้ โดยจรี แสนสุข, นิระมล สมตัว และ แสงดาว จันทร์ดา⁸ ได้วิจัยติดตามผลการศึกษาระบบบูรณาการโดยใช้ระบบครอบครัวเสมือนต่อความคงทนของอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ บัณฑิตโครงการผลิตพยาบาลชุมชนเพื่อชุมชนของชุมชนโดยชุมชนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ว่าบัณฑิตยังคงคุณลักษณะของอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์หลังสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรหรือไม่ โดยผลการสะท้อนของผู้เรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานและชุมชนที่ปฏิบัติงานต่างพึงพอใจ ต่อความกตัญญูต่องานที่ต่อชุมชนที่เป็นเจ้าของทุนการศึกษา โดยไม่ขอย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ส่วนการให้บริการนี้สะท้อนถึงการเป็นผู้เสียสละมีจิตบริการ (service mind) มีระบบคิดแก้ปัญหาและทำงานเป็นทีมร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะมีอุปนิสัยอ่อนน้อมและเอื้ออาทรเป็นที่พึงพอใจต่อชุมชนนั้น



กรณีศึกษาโครงการผลิตพยาบาลชุมชน เพื่อชุมชน ของชุมชน จังหวัดขอนแก่น

การศึกษาของวิไลวรรณ วัฒนานนท์ การสะท้อนความร่วมมือในการผลิตและพัฒนาบุคลากรสู่จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ระหว่างวิทยาลัยพยาบาลราชชนนี ขอนแก่น และโรงพยาบาลขอนแก่น ผลการวิเคราะห์นโยบายการผลิตพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ และการพัฒนาชุมชนให้มีความสุขของจังหวัดขอนแก่น เป็นดูแลสุขภาพของชุมชนเป็นโครงการผลิตบัณฑิตพยาบาลเฉพาะกิจในภาวะขาดแคลนอัตราากำลังในการบริการด้านวิชาชีพพยาบาล ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2557 (ปีการศึกษา 2552-2558) โครงการนี้มีเป้าหมายพิเศษ คือ การผลิตพยาบาลที่มีความรู้คู่คุณธรรมนำการพัฒนาชุมชน โดยมีความท้าทายในการวางแผนปลูกฝังคุณธรรม จิตบริการ ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ที่มีตัวชีวิต ได้แก่ จิตบริการ (service mind) มีการคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) และการมีส่วนร่วม (participation) ของผู้รับบริการ เรียกว่า SAP ของสถาบันพระบรมราชชนก

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์จึงมีการเตรียมการพัฒนา 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. การพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมไปสู่การพัฒนานักศึกษา ซึ่งมีกิจกรรมโครงการประกอบด้วยการพัฒนาครู ก. เตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษา ตลอดจนภาคีเครือข่ายครูพี่เลี้ยง อสม. ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในพื้นที่ นักศึกษาต้องลงฝึกปฏิบัติงานในสภาพจริง

2. แผนงานโครงการต่างๆ ในการพัฒนานักศึกษา ถูกวางไว้ 2 ส่วน ได้แก่ ด้านวิชาการเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล และกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ให้มีความรู้คู่คุณธรรมนำการพัฒนาชุมชน โดยใช้แนวคิดระบบครอบครัวเสมือน เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มุ่งให้นักศึกษาใช้เหตุผลในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบก่อนที่จะมีการตัดสินใจเลือกโดยมองเห็นความเป็นองค์รวมก่อน แล้วจึงตัดสินใจที่วางอยู่บนผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน นั้นหมายถึง ผู้เรียนจะได้ถูกจัดการเรียนรู้ให้สามารถคิดอย่างเป็นระบบได้ก่อน จึงจะทำให้เห็นความเชื่อมโยงที่เป็นภาพใหญ่ก่อนแล้วแยกแยะปัจจัยย่อยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องภูมิสังคมของตน ตามบทบาทความรับผิดชอบที่มีความเป็นไปได้ ดังนั้นได้ใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนาทางวิชาการคู่กัน ระบบครอบครัวเสมือนเป็นกลไกบูรณาการการดูแลนักศึกษาเสมือนลูก ในครอบครัวเสมือน ทำให้เกิดการเรียนรู้ เป็นทีมระหว่างครูกับศิษย์ใช้ชีวิตประจำวันเป็นบทเรียนระหว่างศึกษาอยู่ในวิทยาลัย กิจกรรมระบบครอบครัวเสมือน ได้วางแนวทางการดำเนินการในเชิงนโยบายของวิทยาลัยอย่างชัดเจนในรูปโครงสร้างและรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร คือ การผลิตนักศึกษาให้เป็นคนดี คนเก่ง และร่วมเรียนรู้อย่างมีความสุข¹⁰

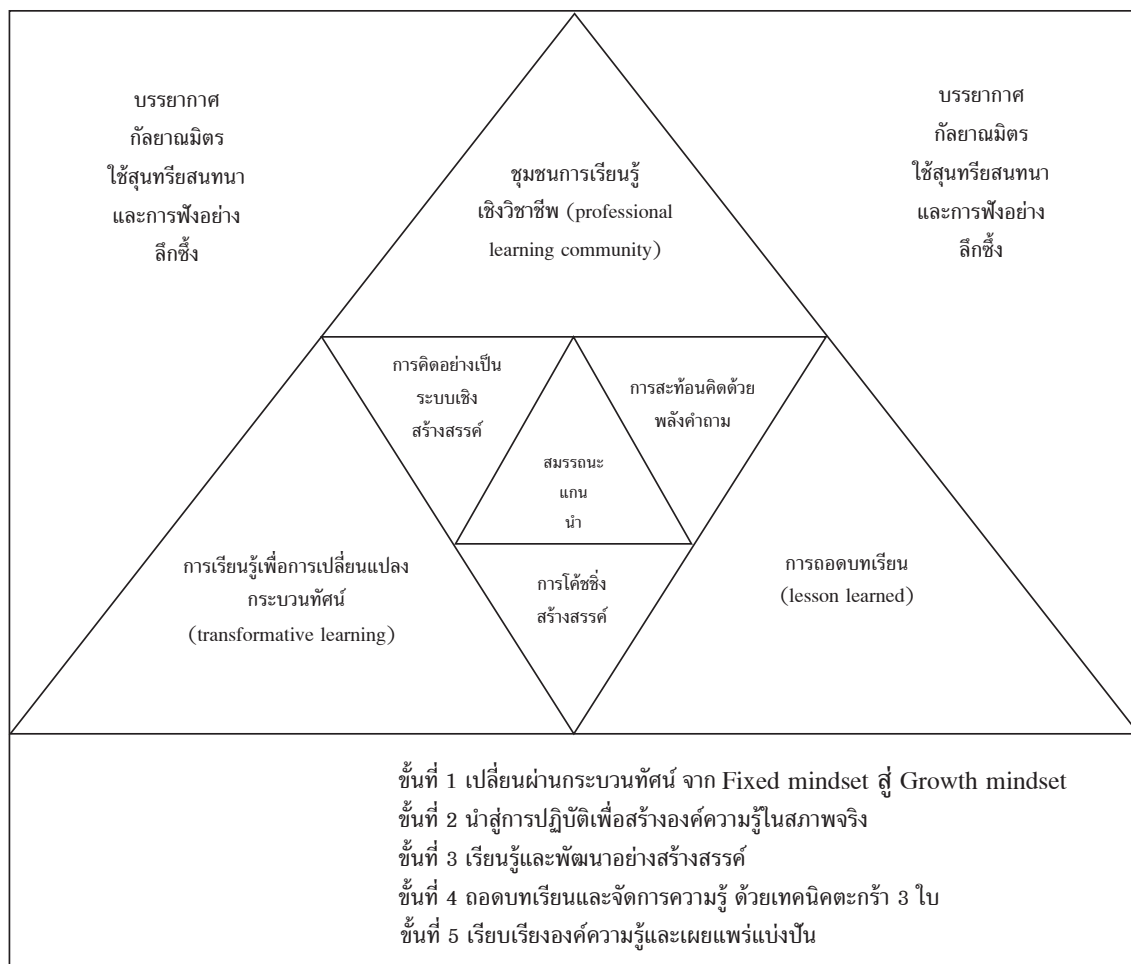
แนวทางดังกล่าวมานับว่า เป็นแนวทางการพัฒนาด้านสุขภาพและสาธารณสุขในระดับจังหวัดที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานบริการ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งเกิดจากการปลูกจิตสำนึกร่วมกัน เป็นเครือข่ายจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ สอดคล้องกับสังคีร กิตติรัชตระกูลและคณะ¹¹ บัณฑิตในโครงการดังกล่าวได้สำเร็จการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพทุกคน จำนวน 200 คน กลับคืนสู่บ้านเกิด เพื่อไปดูแลสุขภาพชุมชน แก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังด้านวิชาชีพพยาบาล โดยเฉพาะการผลิตที่มุ่งเน้นการมีความรู้คู่คุณธรรม ได้จากผลผลิตของวิทยาลัยไปสู่ประชาชนผู้รับบริการในชุมชน

นวัตกรรมการพัฒนาแกนนำกลียาณมิตร

ภาพสะท้อนความสำเร็จ เกิดจากการกำหนดนโยบายอย่างมีส่วนร่วม ระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่มีความจริงใจต่อกันที่หวังประโยชน์ต่อประชาชนในการดูแลสุขภาพอนามัยในชุมชนท้องถิ่น การออกแบบการผลิตบัณฑิตพยาบาล ซึ่งได้จากการวางแผนนโยบายอย่างมีส่วนร่วมและจริงใจของผู้บริหารทุกระดับส่งผลต่อ การแลกเปลี่ยนและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) กำหนดเป้าประสงค์ (goal) คือ “บัณฑิตต้องมีความรู้คู่คุณธรรมนำการพัฒนาชุมชน” ดังนั้นการออกแบบเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับบริบท ภูมิสังคมชุมชนท้องถิ่น เป็นการมองพื้นที่เป็นฐาน (area-based) ในการเรียนรู้เป็นสำคัญซึ่งเป็นสิ่งที่จะนำพาผู้เรียนไปสู่การลงมือปฏิบัติจริงตอบสนองชุมชนได้



ที่สำคัญการบ่มเพาะคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาเรื่องบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ถูกวางไว้อย่างเป็นระบบทั้งในสถานศึกษาและในชุมชนสอดคล้องกับมกราพันธุ์ จูฑะรสก, สุวคนธ์ แก้วอ่อน และจรี แสนสุข¹², วิไลวรรณ วัฒนานนท์ มกราพันธุ์ จูฑะรสก และวัชร อมรโรจน์วราวุฒ¹³ ได้สะท้อนถึงวิถีคุณธรรมในการพัฒนานักศึกษาให้เกิด “จิตสำนึกบริการด้วยใจรัก” ผ่านการเรียนรู้บูรณาการทักษะพื้นฐาน การใช้สุนทรียสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง การสะท้อนคิดด้วยเทคนิคคตะกร้า 3 ใบ คำถาม 3 คำถาม (1) รู้สึกอย่างไร (2) ได้เรียนรู้อะไร และ (3) จะนำความรู้ที่ได้ไปสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติอย่างไร ซึ่งการจัดการเรียนรู้การสะท้อนคิดด้วยเทคนิคคตะกร้า 3 ใบ สอดคล้องกับมกราพันธุ์ จูฑะรสกและอณิษฐา จูฑะรสก¹⁴ ได้กล่าวว่าเป็นได้ทั้งกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการประเมินเชิงคุณภาพ ในการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชาทั้งด้านวิชาชีพ วิชาการศึกษาทั่วไปและกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพียงแต่มีเงื่อนไขว่าครูต้องทำบทบาทเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียนโดยใช้บทบาทโค้ช (coaching) การสะท้อนคิดด้วยพลังคำถาม ใช้สุนทรียสนทนาและการฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) จะทำให้ผู้เรียนเปิดใจ ไว้วางใจ รู้สึกปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ยกมาเป็นกรณีศึกษา ทำให้เกิด growth mindset เพื่อมุ่งพัฒนาอุปสรรคต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมาย มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ที่มองภาพรวมของระบบใหญ่และพิจารณาระบบย่อยที่อยู่ใกล้ตัวด้วยความรับผิดชอบว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของระบบใหญ่เสมอแล้ว ก็เกิดจิตสำนึกร่วมที่จะพัฒนานตนเองในการพัฒนางานซึ่งเป็นการรับผิดชอบต่อความเต็มใจนั้นหมายความว่าครูในบทบาทโค้ชเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการสร้างวิถีคุณธรรมนำการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงได้โดยการพัฒนาสมรรถนะของตนเองหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันในที่นี้ คือ สมรรถนะแกนนำกัลยาณมิตรที่สามารถคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ สะท้อนคิดด้วยพลังคำถามในบทบาทโค้ชทางความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้จากการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขล้วนเกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์และการจัดการความรู้ร่วมกันด้วยการถอดบทเรียนอย่างสม่ำเสมอเป็นชุมชนนักปฏิบัติพัฒนาดตนเองเป็นครูเพื่อศิษย์หรือครูกัลยาณมิตรให้นักศึกษาเป็นคนดี เก่งและมีความสุข แสดงได้ดังแผนภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแกนนำกัลยาณมิตรแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer coach) ด้วยการโค้ชเชิงสร้างสรรค์ และกระบวนการต้นแบบการเรียนรู้และพัฒนาอัตลักษณ์ในชุมชนแห่งการเรียนรู้



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแกนนำกัลยาณมิตรแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer coach) ด้วยการโค้ชเชิงสร้างสรรค์



ตารางที่ 1 การจัดการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์ (growth mindset) ของกลุ่มแกนนำกัลยาณมิตร

ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	บทบาทโค้ช	บทบาทผู้เรียน	ผลที่คาดหวัง
1) การปรับกระบวนทัศน์ใหม่ - การเปลี่ยนผ่านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (education transformation) ทั้งด้านหลักสูตร (curriculum transformation) การบริหารจัดการ (management transformation) และการเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้ (transformative learning) ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1.1 เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์ใหม่ (new mindset) เน้นการสร้างจิตสำนึกร่วมในบทบาทโค้ช (การโค้ช คำภาษาอังกฤษ คือ coaching ถูกบรรจุอยู่ในกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2561 ถึง 2580 ในหมวดที่ 4 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ข้อ 4.3.2 ว่าด้วยการเปลี่ยนโฉม “บทบาทครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจากครูสอน (teacher) เป็นโค้ช (coach) ดีพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษาแล้ว เป็นแผนพัฒนาประเทศไทยให้หน่วยงานของรัฐทุกส่วนนำไปกำหนดกรอบวิสัยทัศน์)	1.1 นำเสนอแนวคิดของการสร้างความไว้วางใจ (trust) เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการโค้ช อาทิ โค้ช กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนมุมมองในมิติต่าง ๆ ที่ได้จากการคิดของแต่ละคน จะไม่นำมาตัดสินว่าผิดหรือถูก เพียงแต่ผู้ให้ข้อคิดเห็นนั้นช่วยอธิบายฐานคิดของตนถึงการได้มาซึ่งคำตอบนั้น ๆ ก็เพียงพอแล้ว 1.2 การวางกติการ่วมกันในวงสนทนาให้อยู่ในแนวระนาบเดียวกัน อาทิ “หนึ่งเสียงพูด หลายคนฟัง ฟังทีละเสียงไม่แทรกแซงเสียงฟังด้วยความเคารพแบ่งปันพื้นที่ในการพูดคุย เมื่อถึงเวลาสะท้อนก็สะท้อนด้วยความซื่อสัตย์และนุ่มนวล”	1.1 ผู้เรียนเกิดความรู้สึกเป็นอิสระในการบอกกล่าวถึงความคิดและความรู้ของตนและไม่กลัวว่าจะถูกตำหนิตัดสินคำตอบว่าผิด (เป็นการเสียหน้า) สิ่งสำคัญยิ่งกว่าคือฝึกให้ผู้พูดซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกและความคิดของตนเกิดการมีความเชื่อมั่นจากความรักและความเมตตา 1.2 ผู้เรียนเสนอข้อคิดเห็นร่วมหากมีประเด็นที่ต่างกันทำความเข้าใจอีกครั้งหนึ่ง ทำให้ได้กติกาที่ทุกคนมีส่วนร่วมระหว่างการสื่อสารภายในกลุ่ม	- ผู้เรียนมีความรู้สึกปลอดภัย พร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามคำชี้แนะของโค้ชในขั้นตอนต่อไป - มีความสุขในการเรียนรู้ที่ได้จากความไว้วางใจที่มีผู้พร้อมที่จะเริ่มฟังความคิดเห็นของตน - เกิดความเชื่อมั่นระหว่างโค้ชกับผู้เรียนในชุมชน/กลุ่มนั้น ๆ - ฝึกการฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) การใช้สุนทรียสนทนา (dialogue) เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนการเรียนรู้ (creative culture)
2) นำสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างองค์ความรู้ในสภาพจริง	2.1 เพื่อนำความคิดใหม่ที่ได้ไปวางแผนงานในการลงมือปฏิบัติในรูปโครงการ/โครงการ หรือในรูปกิจกรรมใดๆ ซึ่งร่วมกันกำหนดขึ้นมาก็ได้ อาทิ การให้บริการ	2.1 เมื่อผู้เรียนผ่านการเรียนรู้ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับความคิดและยอมรับถึงความแตกต่างของความคิดของแต่ละคนว่าเป็นความสวยงามมิใช่ความ	2.1 เมื่อเกิดความตระหนักถึงความสามารถในการร่วมกันคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเด็นนั้นแล้วก็เริ่มร่วมกันคิด ฟัง การดำเนินการวางแผนงาน/กิจกรรมโดยอิสระ มีโค้ชคอยให้คำชี้แนะ	- ได้โครงการ/โครงการในรูปแบบแผนงานร่วมกันที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของกลุ่ม/ชุมชน หรือกิจกรรมที่เกิดจากการคิดสร้างสรรค์ร่วมกันที่



ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	บทบาทโค้ช	บทบาทผู้เรียน	ผลที่คาดหวัง
	ด้วยหัวใจความเป็น มนุษย์ในสถานบริการ พยาบาลเป็นต้น ส่วน การเรียนรู้ในด้านสร้าง ชุมชนร่วมกันลงมือ ปฏิบัติในการพัฒนาสุขภาพ ภาวะของชุมชนนั้น เป็น อีกตัวอย่างในการสร้าง แกนนำในระดับชุมชน คืออาสาสมัคร สาธารณสุข (อสม.) เพื่อสร้างชุมชนสุขภาพ ต้นแบบ	แตกแยกแล้ว โค้ชต้องพาผู้เรียนร่วมกัน คิดถึงความสอดคล้อง ของความคิดในเรื่อง นั้นๆ เพื่อเป้าหมาย คือ ผลประโยชน์ของส่วน รวมเป็นที่ตั้ง 2.2 โค้ชต้องทำให้ผู้เรียน มีความเชื่อมั่นว่าจะ ให้การชี้แนะด้วยความ เมตตา ด้วยความรัก ซึ่ง ความเมตตาเพื่อให้เกิด การพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ใช้การ สังเกต ไวต่อความรู้สึก และความคิดของผู้เรียน ผ่านพฤติกรรมที่ผู้เรียน แสดงออก (activ listening)	เมื่อผู้เรียนขอความช่วยเหลือ ต้องการตั้งคำถามรวมกัน ของผู้เรียนและผู้เรียนก็มี อิสระในการตั้งคำถามใน ประเด็นที่สงสัยเพียงแต่ มิใช่ขอคำตอบถูก/ผิด ใน เรื่องนั้นๆ 2.2 ผู้เรียนแสดงพฤติกรรม ปรากฏให้เห็นว่ามีความไว วางใจโค้ช 3 ด้าน คือ ก. การเปิดเผย (openness) ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับความรู้ ความคิดเห็น อารมณ์ ความ รู้สึก ทศนคติ ปัญหา ความ คับข้องใจที่ต้องการแก้ไข ข.การเคารพ (respect) และให้เกียรติซึ่งกันและกัน อย่างเท่าเทียม ค.ความสอดคล้องกัน (alignment) คือ มุ่งสู่ ทิศทางเดียวกันและตัดสินใจ ร่วมกัน	วางแผนปฏิบัติไว้เพื่อ บรรลุเป้าหมายของ กลุ่ม/ชุมชนนั้น - ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตาม แนวทางและคำชี้แนะ ของโค้ชได้อย่าง ต่อเนื่องในรูป โครงการ/โครงการ/ กิจกรรม ซึ่งกำหนดไว้ ร่วมกันแล้ว



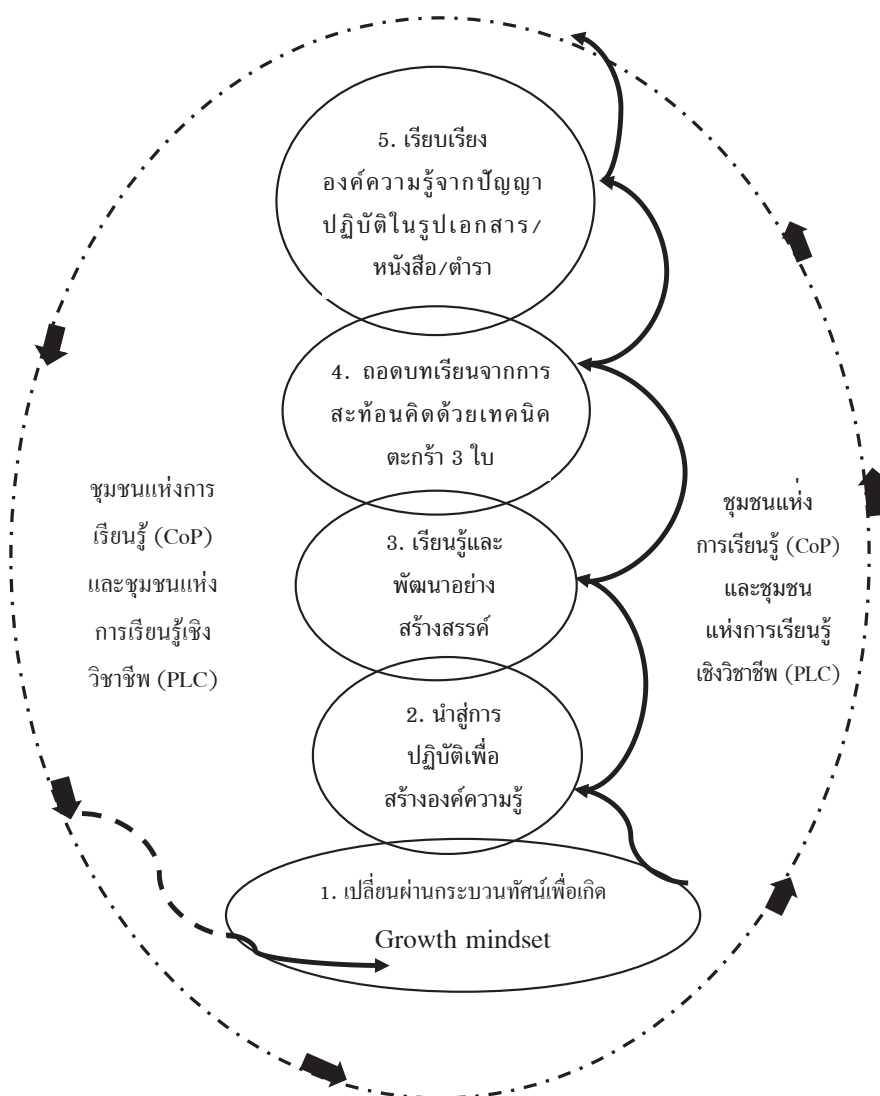
ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	บทบาทโค้ช	บทบาทผู้เรียน	ผลที่คาดหวัง
3) เรียนรู้และพัฒนาอย่างสร้างสรรค์	3.1 เพื่อดำเนินแนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามโครงการ/โครงการงาน/กิจกรรม ซึ่งสมาชิกกลุ่ม/ชุมชน ได้ร่วมกันกำหนดไว้ตามขอบเขตด้านระยะเวลา	3.1 โค้ชต้องแสดงออกถึงความไว้วางใจต่อผู้เรียน โดยเฉพาะด้านจิตใจเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการโค้ชอย่างต่อเนื่อง การเคารพนับถือ จากโค้ชผ่านการฟังอย่างลึกซึ้ง การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน การเปิดโอกาสให้คิดและตัดสินใจด้วยตนเองให้โอกาสในการเลือกกิจกรรม/โครงการที่ไม่ใช่โค้ชสั่งการและควบคุม การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ที่ปราศจากอคติ วิเคราะห์ ความรู้สึก ความคิดของผู้เรียน จะทำให้พบความต้องการของแต่ละคน จะทำให้โค้ชปฏิบัติตนตอบสนองผู้เรียนได้ตรงจุด ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อความไว้วางใจของผู้เรียนที่จะมีให้โค้ช โค้ชต้องสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในบทบาทผ่านการลงมือกระทำได้จริงให้ผู้เรียนประจักษ์ว่า หากทำตามคำแนะนำแล้วจะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปพร้อมกับโค้ชได้ตลอดเวลาโค้ชพร้อมที่จะอธิบายเหตุผล หากผู้เรียนมีข้อสงสัยว่าเหตุใดจึงต้องปฏิบัติตามที่โค้ชแนะนำ เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อความไว้วางใจ	3.1 ผู้เรียนรู้ลึกถึงความปลอดภัย มีกำลังใจพร้อมที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเรียนรู้หลายประการ อาทิ ก. ใช้ความมุ่งมั่นพัฒนามากขึ้น ข. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น ค. มีพัฒนาการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ง. มีความรักความเมตตาต่อกันมากขึ้น ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม/ชุมชน	เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จและเกิดความสุข ความภาคภูมิใจในความไว้วางใจที่ได้รับจากโค้ช และเพื่อนร่วมกลุ่มตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง เกิดภาวะผู้นำในกลุ่มที่จะสะท้อนบทบาทในการสร้างความไว้วางใจตนเองสู่ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานตลอดจนความไว้วางใจบุคคลรอบข้างอื่น ๆ นับเป็นการสร้างทีมเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร (continuous profession development : CPD)



ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	บทบาทโค้ช	บทบาทผู้เรียน	ผลที่คาดหวัง
		โค้ชจึงระจิงว่าการสร้าง ความไว้วางใจมิใช่การ ตามใจ เพราะเป็นเพียง การสร้างความประทับใจ แบบฉาบฉวยสิ่งสำคัญ คือ ความจริงใจและ ความปรารถนาดีต่อเขา		
4.1 ถอดบทเรียน ด้วยเทคนิค ตะกร้า 3 ใบ คือ การตอบ 3 คำถาม (1) รู้สึกอย่างไร (2) ได้เรียนรู้ อะไร (3) จะนำความรู้ ที่ได้ไปประยุกต์ ใช้อย่างสร้างสรรค์ ได้อย่างไร ก่อนนำ มาประมวลผลลัพธ์	4.1 เพื่อนำผลการ ดำเนินงานมาร่วมกัน ถอดบทเรียนจาก กิจกรรมที่ได้ผ่านการ ดำเนินงานไปแล้ว 4.1.1) ผลการถอดบท เรียนของผลลัพธ์จาก โครงการ (product of learning outcome) 4.1.2) ผลการถอด บทเรียนของเส้นทางการ เรียนรู้ (product of learning process)	ให้เกิดการเรียนรู้ที่จะ เติบโตทางด้านความคิด (growth mindset) เทคนิคที่นำมาใช้ คือ การสะท้อนคิดเชิง สร้างสรรค์ ด้วยตะกร้า 3 ใบที่โค้ชต้องฝึกฝนจน เกิดความรู้ ความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติประจำรวม กับผู้เรียน	การสร้างความเชื่อมั่นจาก การให้ผู้เรียนได้ลงมือ ปฏิบัติเอง โดยมีโค้ชคอยให้ คำชี้แนะอยู่ห่างๆ แต่ผู้เรียน รับรู้ได้ว่าโค้ชไม่ได้ทอดทิ้ง เพียงแต่ให้โอกาสให้เขาได้ ลงมือเรียนรู้และปฏิบัติเอง ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นด้วย เหตุผล เมื่อผู้เรียนยังค้างคา ใจว่าเพราะอะไรถึงต้อง ปฏิบัติตามคำแนะนำเพราะ หากผู้เรียนมีความคิดเห็น แย้งกับโค้ช และโค้ชมี สามารถอธิบายชี้แจงเหตุผล ได้ย่อมส่งผลกระทบต่อ ความไว้วางใจที่ผู้เรียนจะมี ให้กับโค้ชผู้เรียนได้เรียนรู้ เทคนิคการสะท้อนคิดเชิง สร้างสรรค์ด้วยตะกร้า 3 ใบ ไปพร้อมกับการโค้ช	โค้ชและผู้รับการโค้ช เกิดการเรียนรู้วิธีการ สะท้อนคิดอย่างเป็น ระบบเชิงสร้างสรรค์ใน การแก้ปัญหาได้ตรง ประเด็นผ่านการใช้ เทคนิคตะกร้า 3 ใบ ใน การถอดบทเรียนร่วม กัน ทำให้เห็นเส้นทาง ของการดำเนินงานและ ผลลัพธ์ที่ทุกคนร่วมมือ ร่วมใจกันเรียนรู้ในเรื่อง นั้นๆ นั่นคือผลลัพธ์ซึ่ง เน้นวิถีการเรียนรู้ที่คน ส่วนใหญ่มักให้ความ สำคัญน้อยกว่าผลลัพธ์ สุดท้ายที่ตอบ วัตถุประสงค์โครงการ



ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	บทบาทโค้ช	บทบาทผู้เรียน	ผลที่คาดหวัง
5) เรียบเรียงองค์ความรู้จากปัญหาปฏิบัติในรูปเอกสาร ซึ่งผ่านประสบการณ์การจัดการความรู้ร่วมกันมาแล้วในแต่ละระยะเมื่อสิ้นสุดโครงการ / กิจกรรม	5.1 การนำผลการถอดบทเรียนมาเรียบเรียงเอกสารที่สะท้อนให้เห็นถึงวิถีการเรียนรู้และผลลัพธ์ จากการเรียนรู้ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	5.1 การถอดบทเรียนที่ได้จากการชี้แนะของโค้ชผ่านการลงมือปฏิบัติ ตั้งแต่เริ่มต้น (before action review : BAR) ในระหว่างการทำเนิโครงการ/กิจกรรม (during action review : DAR) และเมื่อสิ้นสุดโครงการ (after action review : AAR) เป็นการจัดทการความรู้ย่ง เป็นระบบไปพร้อมๆ กับการเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้/ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	5.1 นำบทเรียนที่ได้จากการถอดบทเรียนในแต่ละระยะมาทบทวนร่วมกันอีกครั้งหนึ่งประมวลงถึงความรู้สึกทั้งทางบวกและลบที่เกิดขึ้น พร้อมอธิบายเหตุผลของความรูสึก ความคิดนั้นๆ แลกเปลี่ยนกันในกลุ่มสนนักปฏิบัติ (community of practice : cop) หรือ ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (professional learning community:PLC)	มีการจัดการความรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบที่สะท้อนถึงเจตคติ ความคิด ความรู้ และผลงนการกระทำซึ่งได้ผ่านลงมือปฏิบัติจริงมาแล้ว เพื่อนำไปต่อยอดสร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมและทำการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะสร้างความยั่งยืนผ่านวัฒนธรรมการสร้างสรรคทางด้านความคิดที่เติบโต (growth mindset)



หมายเหตุ



ขอบเขตของคันแบบการเรียนรู้ของแกนนำกลุ่ณมิตร

การเชื่อมโยงของขั้นตอนของการพัฒนาองค์กร

ภาพที่ 2 กระบวนการคันแบบการเรียนรู้และพัฒนาอัครักษณ์ในชุมชนแห่งการเรียนรู้

สรุปผลการประมวลความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานบริการในชุมชนตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเน้นการสร้างวิถีวัฒนธรรม
นำการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของชุมชน ทั้งด้านความรู้ในวิชาชีพและผู้มีคุณธรรมจริยธรรมจิตบริการด้วยหัวใจความ
เป็นมนุษย์โดยการจัดการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์ (growth mindset) ของกลุ่มแกนนำกลุ่ณมิตร



การโค้ชเพื่อพัฒนาระบวนการคิดสู่การปรับเปลี่ยน Growth mindset

หัวใจหลักของการโค้ชเพื่อพัฒนาระบวนการคิด คือ การสร้างความตระหนักรู้ความเป็นจริงธรรมชาติของความคิดและความรับผิดชอบ อันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังเช่น

การโค้ชเพื่อพัฒนาระบวนการคิดด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ เป็นการเปลี่ยนบทบาทของผู้สอนให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ใช้การสื่อสารสองทางกระตุ้นให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระตุ้นให้คิดและตั้งคำถามมุ่งเน้นการฝึก (training) หรือกระบวนการพัฒนาความคิดของผู้เรียนแต่ละคน (individual) ให้เรียนรู้ (learning) ความเป็นธรรมชาติของความคิดของบุคคลมีความแตกต่างกัน

ดังนั้นครูที่ทำบทบาทโค้ชจึงต้องเรียนรู้เพื่อเป็นคู่คิดของผู้ได้รับการโค้ชในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์เพื่อให้ผู้รับการโค้ชได้นำศักยภาพของตนเองออกมาให้ได้อย่างเต็มที่ในการใช้ประกอบอาชีพและชีวิตส่วนตัว การโค้ชเน้นการให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติการคิดด้วยตนเองเพื่อตระหนักรู้ (awareness) ถึงความสำคัญของความคิดว่ามีผลต่อตนเองและส่วนรวมอย่างไร หากเราคิดได้อย่างถูกต้องมีความรอบรู้ในเรื่องที่กำลังคิดใช้ความเป็นเหตุเป็นผลพร้อมทั้งลงมือปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบแล้ว ย่อมก่อให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงด้านดีอย่างเป็นรูปธรรม เป้าหมายของการโค้ชเพื่อพัฒนาระบวนการคิดเป็นการดึงศักยภาพของผู้เรียนด้านความรู้ความสามารถ ความคิด ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เช่น การตั้งคำถาม การสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้คำแนะนำ การให้หลักคิด วิธีการคิด วิธีการเรียนรู้ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (inspiration) และนำไปสู่การแสวงหาความรู้ การฝึกฝนทักษะ และการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรม โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ดังนั้นการโค้ชกระบวนการคิด ซึ่งเป็นกลไกเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในการคิดขั้นสูง (higher-order thinking) มีวิธีการเรียนรู้ (learning how to learn) สามารถตรวจสอบประเมินตนเอง กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง ไปในทิศทางที่ถูกต้อง จึงนับว่าเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมได้

เทคนิคกระบวนการมีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับผู้เป็นโค้ชจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ถอดบทเรียนกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ว่าวิธีการใดสามารถปรับกระบวนการทัศน์ให้คนเห็นความสำคัญของคุณภาพการคิดว่ามีประโยชน์ต่อการทำงานในชีวิตประจำวันและการประกอบหน้าที่การงาน ตระหนักถึงคุณค่าความคิดของตนเองและความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างสันติ อาทิ

การพัฒนาระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ การสะท้อนคิดด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของผู้เรียน ซึ่งได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนาความร่วมมือทศวรรษที่ตอบโจทย์การพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (ดี เก่ง และมีความสุข) โดยการพัฒนาทักษะกระบวนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพราะว่าหากจะพัฒนาผู้เรียน/นักศึกษาย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นการเปลี่ยนผ่านกระบวนการทัศน์ของครูผู้สอนก่อน และเทคนิคนี้สามารถใช้ได้กับทุกกลุ่มผู้เรียน ขอเพียงครูผู้สอนเพิ่มทักษะกระบวนการใช้การสะท้อนคิด และการใช้พลังคำถามอย่างถูกต้องด้วยความเต็มใจฝึกปฏิบัติกระทำซ้ำๆ ในบทบาทครูเพื่อศิษย์/ครูก็ลายมิตร์ ที่ใช้สุนทรียสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้งเป็นพื้นฐาน

เทคนิคการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ด้วยตะกร้า 3 ใบเป็นลักษณะ “content free teaching” ที่สามารถนำไปใช้บูรณาการทุกเนื้อหาแต่ครูต้องมีทักษะการสอนกระบวนการ (process skill) โดยผ่านการฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน “การพัฒนาระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ” ซึ่งเป็นเทคนิคการโค้ชเพื่อการรู้คิด (cognitive coaching) รูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นบทบาทของการเรียนรู้ยุคใหม่ที่พัฒนามาจากบทบาทการสอน (teaching) และบทบาทการเป็นผู้ให้ความสะดวกในการเรียนรู้ (facilitator) มาเป็นผู้โค้ช (coaching) เพื่อเปลี่ยนผ่านความคิดของผู้เรียนจากแบบเดิม (fixed mindset) สู่ความคิดแบบใหม่ (growth mindset) เป็นการพัฒนากระบวนการ



เรียนรู้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ผ่านการสะท้อนคิด 3 แบบ ทั้งการสะท้อนคิดตนเอง (self- reflection) การสะท้อนคิดกลุ่ม (group- reflection) และภาพรวมทั้งหมด (presentation-reflection)

เทคนิคการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ ใ้มีความเป็นวิชาการได้ทั้งในรูปแบบการเรียน การสอนและรูปแบบการประเมินกระบวนการเรียนรู้การคิดตามสภาพจริง ใช้วิธีการได้ผ่านคำถามพื้นฐาน (foundation question) 3 คำถาม ประกอบด้วย หนึ่ง:รู้สึกอย่างไร (affective mind) สอง:ได้เรียนรู้อะไร (cognitive mind) และ สาม: จะนำไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ได้อย่างไร (creative mind) ผู้เขียนได้ประสบการณ์ในการทำบทบาทผู้โค้ช กระบวนการเรียนรู้ “กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ ด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ” เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของผู้เรียนในการเรียนรู้ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมนำมาสู่การดำรงอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข หากจะวิเคราะห์เชิงลึกให้มองเห็นภาพการเปลี่ยนผ่านความคิดของบุคคลจากกรอบความคิดเดิมสู่การขยายกรอบความคิด ให้กว้างขึ้นผ่านการใช้คำถาม 3 คำถาม คือ 1) รู้สึกอย่างไร 2) ได้เรียนรู้อะไร และ 3) จะนำไปประยุกต์ใช้อย่างไร

การถามตนเองหรือผู้อื่นเพื่อให้บอกความรู้สึกนั้นเป็นการทำให้บุคคลคนนั้นได้ถูกคิดพิจารณาถึงความรู้สึก (feeling) เมื่อมีสิ่งมากระทบ (ผัสสะทั้ง 6 คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ) อาทิ เมื่อตาเราเห็นรูป รูปเราได้ยินเสียงที่ทำให้เราสบายใจ ชื่นใจ มีความสุขหรือไม่สบาย ทุกข์ ถูกรบกวน คือ ทั้งบวกและลบให้เข้าใจว่าการรู้สึกอย่างนั้นเป็นธรรมชาติ หากแต่เรารู้สึก ชอบ หรือชัง นี่คือการกระทำที่ไม่บริสุทธิ์ เรียกว่าเกิดการปรุงแต่ง เป็นหนทางของความทุกข์ ทำให้เกิดปัญหา แต่ถ้าเห็น-ได้ยินแล้ว เราไม่ตกเป็นทาสของความรู้สึกชอบหรือชังนี้ หมายความว่าเราไม่มีความรู้สึกชอบหรือชังมาต่อ ไม่รู้สึกทางบวกหรือลบ เราก็จะรู้ว่ามีมันเป็นอย่างที่มีมันเป็น (ตถตา) กระบวนการจะหยุดตรงนี้ เราจึงจะดำเนินไปในทางที่ถูกต้อง เป็นกระบวนการทางปัญญา เพราะการที่เรารู้สึกชอบหรือชังนั้น ไม่ใช่ปัญญาบริสุทธิ์ เรื่องวุ่นวายในโลกนี้ล้วนเกิดจากไปหลงรักและไปหลงเกลียด หากเพียงแต่เรารู้โดยรู้สึกมีความสุข หรือไม่มีความสุข หรือทุกข์ เจ็บปวด นี่ถือว่าอยู่ในขั้นที่ยังเป็น passive เรียกว่ายังเป็นกลาง แต่เมื่อเราพัฒนาความรู้สึกชอบหรือความรู้สึกชังนั้น จะเป็นขั้นแรกของ active คือ มี action แล้ว และถูกแบ่งเป็นกุศล (skillful) หรือ อกุศล (unskillful) หมายถึง กระบวนการเกิดทุกข์ ได้เริ่มขึ้นแล้ว หากเรารู้สึกมีความสุขหรือเจ็บปวดแต่ไม่มีความชอบหรือความชัง หมายความว่า เมื่อเราแตะถูกสิ่งหนึ่ง เรารู้สึกเย็น ร้อน อ่อน แข็ง เมื่อมันร้อนเกินไปเรารู้สึกไม่สบาย เจ็บปวด มันเป็นธรรมชาติ แต่ไม่ใช่สิ่งที่ดีหรือเลว ไม่เป็นกุศลหรืออกุศล และเมื่อเรารับแล้วรู้สึกเย็น ชื่นใจ สบายใจ มันก็เป็นกลาง แต่เมื่อเรามีปฏิกิริยา คือเราชอบหรือไม่ชอบนั้น คือมี mental action เกิดขึ้น ส่วนการเกิดความรู้สึกสบาย เข้มชื่นใจ หรือเจ็บปวด นั้นเป็นกลาง เป็น passive ไม่ใช่ active แต่ชอบหรือชังเป็น Active ไม่ใช่ Passive เป็นขั้นของความชอบหรือความชังนั้น กระบวนการคิด (thinking process) ก็จะดำเนินการต่อไปภายใต้อิทธิพลของความชอบหรือความชังนั้น

บทสรุป

เทคนิคการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ ที่ใช้คำถาม 3 คำถาม คือ 1) รู้สึกอย่างไร 2) ได้เรียนรู้อะไร และ 3) จะนำไปประยุกต์ใช้อย่างไร เป็นการชะลอให้คนเราทบทวนความรู้สึกของตนเอง ที่มีต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ หากเราพิจารณาความรู้สึก (feeling) ที่มากระทบในลักษณะเป็นกลางได้ ก็จะมีพื้นที่ช่วงขณะให้ถูกคิดก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการคิดนั้น ด้วยคำถามที่ว่ารู้สึกอย่างไรกับการพิจารณาความรู้สึกในปัจจุบันขณะ (here and now) ซึ่งช่วยกำหนดการมีสติเพื่อพิจารณาความคิดในทางที่ถูกที่ควรได้เพราะไม่ได้อยู่บนความรู้สึกรัก(ชอบ)หรือเกลียด(ชัง)ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพการคิดต่อไป คุณภาพการคิดหมายถึงเมื่อเราเริ่มจากการรับรู้ (ผัสสะ) เมื่อเราเห็นรูป เราได้ยินเสียงที่ทำให้เราสบายใจ ชื่นใจ มีความสุข หรือไม่สบาย ทุกข์ ถูกรบกวน คือทั้งทางบวกหรือลบ การรู้สึกอย่างนั้นเป็นธรรมชาติ แต่หากเราชอบหรือชังมัน เราจะพัฒนากระบวนการความคิดด้วยเรื่องชอบหรือชังนี้คือ “กระบวนการที่ไม่บริสุทธิ์เรียกว่าการปรุงแต่ง” เป็นหนทางของความทุกข์ทำให้เกิดปัญหา แต่ถ้าเห็น-ได้ยินแล้วไม่ตกเป็นทาสของความรู้สึกชอบ-ชังนี้ หมายถึงเราไม่มีความรู้สึกชอบหรือชัง



มาต่อ ไม่รู้สึกในทางบวกหรือลบ เราควรจะรู้ว่ามันเป็นอย่างที่มันเป็นกระบวนการจะอยู่ตรงนี้ เราจึงดำเนินไปในทางที่ถูก เป็นกระบวนการของปัญญาเพราะถ้าเราชอบหรือชังไม่ใช่ปัญญาบริสุทธิ์นั่นเอง

หากผู้บริหารสถานศึกษาได้ได้มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ประการคือ 1) การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ทันกับยุคสมัย ที่เน้นการบูรณาการเรียนรู้จากสภาพจริง ด้วยการลงมือปฏิบัติ พัฒนาทักษะ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการคิดของผู้เรียนด้วยการสะท้อนคิด ให้ผู้เรียนได้ใคร่ครวญ ทบทวนความรู้สึกและการรับรู้ของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ 2) การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของครูด้วยการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดการเรียนรู้จากภายในตนเอง โดยใช้การสะท้อนคิดของตัวเอง จนเกิดทักษะความสามารถที่จะชักนำผู้เรียนให้เกิดปัญญา และนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ได้ และ 3) การบริหารเพื่อการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการแนวใหม่อย่างมีส่วนร่วมกับชุมชน ให้ผู้เรียนเข้าใจสภาพความเป็นจริงของชุมชน ด้วยการใช้ชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้ สามารถที่จะทำงานหรือประสานความร่วมมือได้อย่างราบรื่น ไม่เกิดความรู้สึกทางบวกหรือลบจากสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อน “การสร้างวิถีคุณธรรมจริยธรรมในการบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ นับเป็นการสร้างคุณภาพให้กับองค์กรและประเทศชาติ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

References

1. Sinlarat P. Quality principles of higher education standards in Prapat Panliang, Editors of Education for Sustainable Development, Bangkok: Thana Press Company Limited;2017. (in Thai).
2. Wongyai W, Patthaphol M. Curriculum assessment for learning and development. 3rd edition, Bangkok: Charan Sanitwong Printing Company;2015. (in Thai).
3. Praboromarajchanok Institute. A guide to implementation of graduate identity of Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health. Nonthaburi: Yutharin Printing;2013 (in Thai).
4. Hanpaichaiyakul S. et al. The development of well-being under the innovation of simulated family system (one college one community). Journal of Nursing, Ministry of Public Health 2014;24 (1):67-79. (in Thai).
5. Siriporn L, Jutarosaga M, Charoensuk S. Naraballop F. The integrated model of system thinking and humanized health care within a multi-cultural society, Praboromarajchanok Institute. Journal of Nursing and Education 2014;7 (1):39-54. (in Thai).
6. Wasi P. Creating quality Thais from collaborative learning in practice: empowering empowerment festival for children, youth and families. February 27, 2018. Impact Muang Thong Thani;2018. (in Thai).
7. Jutarosaga M. The lessons of the development of a model to promote morality and ethics in organization by a multidisciplinary leader Chaiyaphum Hospital. Bangkok: Danex Inter Corporation;2018. (in Thai).
8. Jutarosaga M. Process of learning humanized health care under simulate family system. Khon Kaen: Klang Na Witthaya;2008.(in Thai).
9. Wattananon W. Cooperation in the production of nursing with morality, ethics, service mind with humanity between Borommarajonani College of Nursing, Khon Kaen and Khon Kaen Hospital (Copied documents);2018. (in Thai).



10. Sansuk J, Sontua N, Janda S. Effects of simulated families on the persistent service-minded identity with a human heart in a community nurse production project for the community and by the community in Khon Kaen: an integrative study. *Journal of Nursing and Health Care* 2015; 34(3):140-146. (in Thai).
11. Kittiraktrakun S. et al. Developing a network model for humanized health care among nursing colleges under Praboromarajanok institute Thailand. *Journal of Nursing Division* 2011;38 (1): 16-30.(in Thai).
12. Jutarosaga M, Kaewon S, Sansuk J. Training curriculum development on the potential development of village health volunteers with a system thinking process and humanized health care. Boromarajonani College of Nursing Khon Kaen, Khon Kaen;2012. (in Thai).
13. Jutarosaga M, Amornrojanavaravutti W. Lessons to reflect the phenomenon of creating conscious service with love project to produce nurses to develop public health in border provinces following Somdet Ya's;2019. (in Thai).
14. Jutarosaga M, Jutarosaga A. Reflections: creative systematic thinking with 3 baskets. Bangkok: Danex Inter Corporation;2016. (in Thai).