



การสะท้อนเส้นทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จิตบริการ ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน สู่คณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ

มกราพันธุ์ จุฑารสก์*
เพลินดา พรหมบัวศรี**
วัชร อมรโรจน์วราวุฒิ***
ศุภกรใจ เจริญสุข****
ประเสริฐ อัดโตหิ*****
อนิษฐา จุฑารสก์*****
อรพิน สว่างวัฒนา**

บทคัดย่อ

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันให้มีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จึงได้จัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาก่อเกิดอัตลักษณ์ดังกล่าว กระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนเป็นแนวทางที่วิทยาลัยพยาบาลหลายแห่งได้ใช้ในการผลิตบัณฑิตให้มีอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และได้มีการนำไปพัฒนาบุคลากรทุกระดับในสถานบริการสุขภาพ ตลอดจนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน บทความนี้คณะผู้เขียนได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้จากประสบการณ์การจัดกระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ที่มีวิจัยเป็นฐาน เพื่อสะท้อนเส้นทางการเรียนรู้จากกระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนสู่ชุมชนนักปฏิบัติที่เรียกว่าคณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยเส้นทางการเรียนรู้ 2 ระยะคือ 1) การเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้ จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน สู่คณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ และ 2) การสร้างศรัทธากับปัญญาปฏิบัติผ่านการใช้วัฒนธรรมสุนทรียสนทนา การเรียนรู้การถอดบทเรียนโดยใช้การสะท้อนเชิงสร้างสรรค์ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ที่นำไปสู่ความยั่งยืนในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

คำสำคัญ: กระบวนการเรียนรู้; จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์; ระบบครอบครัวเสมือน; อัตลักษณ์บัณฑิต; ชุมชนนักปฏิบัติ; ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

*สมาคมศิษย์เก่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

**วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี

*** วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

**** วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช

***** วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร

*****มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี



Reflection Pathway of Humanized Health Care Learning Process Reform by a Simulated Family Model to a Community of Practice

Makarapan Jutarosaga*

Plernta Prombuasri**

Wacharee Amornrojanavaravutti ***

Sukjai Charoensuk****

Prasert Attahi*****

Anittha Jutarosaga*****

Orapin Swangwatanasade**

Abstract

Praboromarajchanok Institute, the Ministry of Public Health has stated that their graduates should possess the humanized health care attribute. The colleges under jurisdiction of the institute then designed a learning process to produce the graduates with this identity. A humanized health care learning process by a simulated family model has been a pathway for the colleges to produce the graduates with a humanized health care attribute, and to develop other health personnel in health services, as well as health volunteers in communities. The authors analyzed and synthesized knowledge from experiences of the humanized health care learning process to reflect a pathway of learning from humanized health care learning process by a simulated family model to a community of practice, namely “Borderless smart practice group”. The pathway composed of 2 phases, which were 1) transforming humanized health care by a simulated family model to a community of practice; 2) building faith and wisdom of practice using dialogue, learning from creative reflection in the professional learning community, leading to a sustainable of life-long learning.

Keywords: learning process; humanized health care; simulated family; graduate identity; community of practice; professional learning community

*Alumni Association of Boromarajonani College of Nursing, Khon Kaen

**Boromarajonani College of Nursing, Ratchaburi

*** Boromarajonani College of Nursing, Khon Kaen

**** Boromarajonani College of Nursing, Chakiraj

***** Abhaibhubejhr College of Thai Traditional Medicine, Prachinburi

*****Science Technology and Innovation Policy Institute, King Mongkut University of Technology Thonburi



ความเป็นมาและความสำคัญ

บทความนี้คณะผู้เขียนได้สังเคราะห์องค์ความรู้ที่ผ่านการปฏิบัติการเรียนรู้การวิจัยเป็นฐาน (Research-Based) มาเป็นระยะเวลาอันเกี่ยวกับการสร้างอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่นำวัฒนธรรมระบบครอบครัวเสมือนมาใช้ จนกระทั่งทำให้การผลิตนักศึกษาในสถานศึกษา วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นผู้ที่มีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ที่ดูแลผู้รับบริการอย่างเป็นองค์รวมในขณะเดียวกันก็มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับในสถานบริการโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ตลอดจนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ครั้งนี้เพื่อถอดประสบการณ์การเรียนรู้จากการวิจัยแล้วสะท้อนถึงเส้นทางการเรียนรู้ 2 ระยะคือ (1) การเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนนั้น ว่ามีส่วนประกอบสำคัญอะไรบ้าง และจะมีความยั่งยืนหรือไม่อย่างไร ในการพัฒนาชุมชน ผู้ปฏิบัติสู่ชุมชนคณะปฏิบัติการไร้พรมแดน (2) การสร้างศรัทธากับปัญญาปฏิบัติให้เกิดควบคู่กันไป เพื่อให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะทำอย่างไรและที่สำคัญคือการสังเคราะห์ความคิดรวบยอดที่ได้ในภาพกว้าง ซึ่งจะทำให้ผู้อ่านง่ายต่อการขยายองค์ความรู้แบบอิสระเพียงแต่มีบุคคล กลุ่มบุคคล ที่เชื่อมโยงระหว่าง 3 เสาหลัก ในการเรียนรู้คือศรัทธา ปัญญา และการจัดการที่ดี ก็จะนำไปสู่ความยั่งยืนในการเรียนรู้ตลอดชีวิตในฐานะมนุษย์ที่พัฒนาการดำรงตนครบทั้ง 3 ด้านคือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา คนกลุ่มนี้คณะผู้เขียนถือว่าเป็นกลุ่มแกนนำกัลยาณมิตรที่เป็นคณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ จากการลงมือกระทำตามบทบาทความเป็นมนุษย์ที่มีจิตบริการ มีความพร้อมจะเป็นผู้ให้โดยไม่หวังผลตอบแทนแต่ได้ความสุขจากการเรียนรู้ในฐานะผู้ให้ นอกจากนี้บทความจะกล่าวถึงพลังสำคัญในการขับเคลื่อนในระยะเริ่มต้นของแต่ละองค์กร ซึ่งต้องมี

แกนนำ และดำเนินการในรูปของเครือข่ายเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรที่สนใจนำไปขับเคลื่อนต่อไป

เส้นทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนสู่ชุมชนการเรียนรู้คณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ ประกอบด้วย 2 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้ จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน “สู่คณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ”

การรวมกลุ่มด้วยธรรมชาติของผู้ที่มีความสนใจร่วมกัน เพื่อพัฒนาชุดความคิดความเชื่อของตนเองในการเป็นผู้ให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ หมายถึงกลุ่มบุคคลที่ต้องการทำความดีเพื่อผู้อื่นในฐานะผู้ให้ที่ไม่หวังผลตอบแทนก่อให้เกิดความสุขทั้งผู้ให้ และผู้รับ ทั้งนี้การเป็นผู้ให้นั้นได้ใช้แนวคิดแบบองค์รวม (Holistic View) เพื่อที่จะพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ พระพรหมคุณาภรณ์¹ ได้กล่าวถึงความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ คนที่มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง ทำให้มีชีวิตที่ดีงาม ประณีต มีอิสรภาพ มีความสุข การพัฒนาตนนั้นต้องพัฒนาระบบขององค์รวมแห่งการดำรงชีวิตครบทั้ง 3 ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา ซึ่งองค์รวมทั้ง 3 ต้องบูรณาการให้มีความสัมพันธ์ประสานเสริมซึ่งกันและกันอย่างถูกต้องได้สัดส่วน และมีคุณภาพให้องค์รวมของชีวิตดำรงอยู่และดำเนินไปด้วยดี สำหรับการพัฒนาด้านพฤติกรรมของคนนั้นจะแยกย่อยออกเป็นหลายส่วน แต่เนื่องจากพฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์อยู่ในการประกอบอาชีพและเป็นด้านสำคัญ ซึ่งสำคัญต่อระบบชีวิตของมนุษย์ที่จะดำเนินไป ดังนั้นการศึกษาวิชาชีพและการประกอบวิชาชีพ จึงเป็นแหล่งที่ใช้ฝึกฝนพัฒนาระบบชีวิต ทั้งด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านปัญญาได้เป็นอย่างดี (ปฏิบัติงานคือการปฏิบัติธรรม) ดังนั้นยุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาผู้เรียน (บุคคล) ให้เข้าสู่จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ก็คือการพัฒนา



วิชาชีพเพื่อพัฒนามนุษย์ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และใช้ความเป็นวิชาชีพพัฒนามนุษย์ไปพร้อมกันโดยไม่แยกการศึกษาทางวิชาชีพกับเรื่องการพัฒนาคนเป็นคนละเรื่อง (พัฒนาความรู้คุณธรรม)

การรวมกลุ่มบุคคลที่ผ่านมามากตลอดระยะเวลา ยาวนาน เป็นการบ่มเพาะความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อเรียนรู้เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาแนวทางของแต่ละบุคคล ทั้งสถานศึกษา สถานบริการ และภาคประชาชน ต่างให้ความร่วมมือกันและกัน ในแนวระนาบเดียวกันด้วยความ เป็นกัลยาณมิตร เป็นการยืนยันถึงความเชื่อ ศรัทธา ในเป้าหมายท่าบอบาทของตนในงานทุกอย่างเต็มที่ คิดว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ มีความเพียรพยายาม อดทนต่อปัญหาอุปสรรค ทำการศึกษาวิจัย ค้นคว้าผ่านการปฏิบัติงานประจำ (Routine to Research) สร้างวิธีการเรียนรู้ใหม่ที่จะนำไปสู่การใช้ปัญญาในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ จนได้ผลงานนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ซึ่งกลุ่มผู้ปฏิบัติ ตามลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ในที่นี้เรียกว่า “คณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ” ที่ผ่านการวิจัย การถอดบทเรียนเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิด กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ภายในจิตใจเกิดความตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองที่ท่าประโยชน์เพื่อส่วนรวม ปัจจัยที่เอื้อต่อการ ร่วมกันเรียนรู้ในฐานะกัลยาณมิตรก่อให้เกิดการเรียนรู้ ในแนวระนาบเดียวกัน คือการใช้สุนทรียสนทนา ซึ่งอาจารย์ โสฬส ศิริไสย์ ได้เรียบเรียงจากหนังสือ “On Dialogue” ของ David Bohm² มีประเด็นหลัก ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ ประโยชน์ ให้นมนุษย์สนทนาด้วยการฟังคนอื่นมากขึ้น ก็ เกิดความเข้าใจกันและกันช่วยเปลี่ยนวิธีคิดของตนได้ อย่างแท้จริงลดความเป็นตน(อัตตา) ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาศักยภาพแห่งปัญญาจากการพิจารณา ไตร่ตรอง โดยมีตนคอยตรวจสอบความรู้สึกความคิด อย่างไตร่ตรอง ไตร่ตรองด้วยความแยบคายนั้น คือ กัลยาณมิตรภายใน ขณะเดียวกันก็คอยฟังกัลยาณมิตร

ภายนอก คือ เพื่อนมนุษย์อื่นๆ เพื่อทำความเข้าใจสิ่งที่ เขาสื่อสารออกมาโดยการวางตน วางใจ ให้ฟังอย่าง ปราศจากอคติ การนำมาใช้พูดคุยกันในชุมชนนักปฏิบัติ ที่มีหลากหลายวิชาชีพทั้งนักวิจัยศาสตร์ ทำให้เกิด บรรยากาศการพูดคุยอย่างเป็นธรรมชาติ การยอมรับใน ความเสมอภาค เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ว่าคน ทุกคนสามารถเป็นครูของกันและกันได้การให้เวลาในการ พูดคุยที่ไม่เร่งรีบทำให้แต่ละคนมีเวลาครุ่นคิดอย่างสุขุม ทำให้เกิดความคิดใหม่ (Growth Mindset) คำถามใหม่ๆ ที่เป็นคำถามที่มีคุณค่า พลังคำถาม (Power Question) ที่เกิดขึ้นล้วนนำไปสู่การเรียนรู้วัฒนธรรมเพื่อแก้ปัญหา หรือสร้างสรรค์ร่วมกันมากกว่าคำตอบสำเร็จรูป เป็นผล จากการร่วมคิดร่วม ทำด้วยกันส่งความปรารถนาดีถึงกัน และกันภายใต้วัฒนธรรมการพูดคุยแบบใหม่ คณะผู้เขียน ได้ใช้เป็นการวางพันธะสัญญาร่วมในการพูดคุยเสมอมา ทุกกิจกรรมการเรียนรู้ทุกเรื่อง “เมื่อมีผู้พูดก็ต้องมีผู้ฟัง หนึ่งเสียงพูดหลายคนฟัง ฟังที่ละเสียง ไม่แทรกแซง เสียง ฟังด้วยความเคารพ แบ่งปันเนื้อหาในการพูดคุย ห้อยแขวนการตัดสิน เมื่อถึงเวลาสะท้อนก็สะท้อน ด้วยความซื่อสัตย์และนุ่มนวล” ซึ่งสอดคล้องกับ วิเศษฐ์ วังวิญญู³⁻⁴ ที่นำเสนอทฤษฎีสนทนาไปใช้ในการจัดการ ความรู้แบบไทยๆ ที่สามารถปฏิบัติได้จริงจนเกิดชุมชน การเรียนรู้

การเรียนรู้ผ่านการถอดบทเรียนโดยใช้การสะท้อน คิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นการใคร่ครวญไตร่ตรองร่วมกันโดย เน้นการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ที่กลุ่มบุคคล ที่มีความเชื่อความคิดใน “David Bohm Dialogue” ซึ่ง ถือว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการประสานความคิด และนำเอาพลังสร้างสรรค์ของความแตกต่างหลากหลาย มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับสังคม ทั้งในบริบทของการเรียน รู้ร่วมกันการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ และการพัฒนาเพื่อยกระดับจิตสำนึกของตน การถอด บทเรียนจากประสบการณ์เรียนรู้ในเหตุการณ์ปรากฏการณ์ เดียวกัน หรือแตกต่างกันเมื่อมีการพูดคุยผ่านการ ใช้ สุนทรียสนทนาแล้ว แม้บางครั้งความคิดใหม่อาจจะไม่ เกิดขึ้นได้กับทุกคนแต่ทุกครั้งทุกคนจะได้ฝึกการฟังอย่าง



ลึกซึ้ง และเบิกบานใจโดยไม่ตัดสินถูกผิดเพราะไม่ได้แสวงหาคำตอบสุดท้ายที่ถูกที่สุด แต่เป็นการคิดร่วมกันเพื่อแสวงหาปัญญาญาณ (Intuitive Knowledge) การฟังเสียงคนอื่นโดยไม่โต้เถียงเพื่อเอาชนะเสียงนั้นก็จะเข้าไปสู่ตัวเอง “เหมือนน้ำไหลถ้ำเขาหาทางไปเพื่อปรับคุณภาพและให้กำเนิดความรู้ใหม่สำนึกใหม่และความหมายใหม่ร่วมกัน (Share Meaning) พร้อมกับเกิดการยกระดับของปัญญา (Intuition) สามารถมองปัญหาหรือปรากฏการณ์ด้วยสายตาใหม่และพบทางออกภายใต้การพูดคุยนั้น สอดคล้องกับมกรพันธ์ จุฑารักษ์⁵⁻⁶ ที่กำหนดองค์ประกอบหนึ่งในการริเริ่ม “สร้างเครือข่ายจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน” นอกจากการสร้างการเข้าใจร่วมกันขึ้นพื้นฐานที่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเข้าใจตรงกันแล้วว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกันในฐานะของชุมชนวิชาการนั้นมีอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้ร่วมกันวางแผนยุทธศาสตร์เป็นขั้นตอนไปสู่เป้าหมายหรือสถานการณ์ที่พึงปรารถนา มีข้อตกลงร่วมอย่างไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการที่เรียกว่าบันทึกช่วยจำ (MOU-Memorandum of Understanding) ประเด็นสำคัญยิ่งคือการกำหนดเครือข่ายผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันมีอุดมการณ์มีความเชื่อมั่นอย่างมั่นคงต่อสิ่งที่กำลังกระทำอยู่จะง่ายต่อการเปิดใจพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้มากกว่าคนที่ไม่พร้อมที่จะเปิดใจ (อาทิ เครือข่ายจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน⁶ ซึ่งเป็นระบบที่บุคคลซึ่งไม่ใช่สมาชิกในครอบครัวอยู่ร่วมกันเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน)

การรักษาอุดมการณ์ที่เราเชื่อมั่น ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหลายครั้งอาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่เราต้องเผชิญอยู่ หากเพียงแต่เราฟังทุกความคิดนำทุกความเชื่อ ความคิดของแต่ละคน แต่ละกลุ่มมาพิจารณาด้วยเหตุผล ใช้สติพิจารณาอย่างแยบคายไม่รีบร้อนที่จะเปลี่ยนแปลงหรือตัดสินใคร ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ได้หมายความว่าเราจะรับเอาชุดความเชื่อของเขามาแทนชุดความคิดความเชื่อของเรา อาทิ การทำความดี

การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวมเป็นต้น การที่เราไม่ตัดสินเขาแต่เข้าใจว่าเขาเติบโตมาในโลกที่สร้างให้เขาเป็นแบบนี้จะทำให้เกิดความวางใจในการเรียนรู้ใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตัวเขาและตัวเรา แม้ความเป็นจริงสิ่งดังกล่าวไม่ได้ง่ายนักเพราะมนุษย์มีแนวโน้มตามธรรมชาติในการคิดและการมองโลกจากกรอบของตัวเอง ประเด็นการวางใจปราศจากอคติในการฟังก็จะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกัลยาณมิตรได้ แต่ต้องมีพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนมุมมองที่เป็นธรรมชาติ บรรยากาศการเรียนรู้ไม่มีรูปแบบตายตัวเพียงแต่ผู้ร่วมเรียนรู้ต้องเฝ้าสังเกตชุดความเชื่อ ชุดความคิดเห็นของคนแต่ละคน หากบังคับให้ใครเชื่อตามที่เราคิดไม่น่าจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง การให้เขาได้พิจารณาความคิดของเขาด้วยความผ่อนคลายน่าจะช่วยอำนวยความสะดวกให้มีแนวโน้มที่จะเปิดใจตรวจสอบความเชื่อของตนเอง ความยึดมั่นถือมั่นก็จะคลายลงได้สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนต้องอาศัยเวลาในการบ่มเพาะเป็นสำคัญ

การเรียบเรียงการสังเคราะห์เอกสารครั้งนี้ได้จากการถอดบทเรียนในขั้นตอนการปฏิรูป “จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน”สู่ “คณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ” เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมด้านสุขภาพและสาธารณสุข (ตั้งแต่ปี พ.ศ.2550-ปี พ.ศ.2559) ดังจะนำเสนอต่อไป

ผลของระยะที่ 1 การเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้ของกลุ่มบุคคลชุมชนการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติสะท้อนถึงเส้นทางการพัฒนาที่น่าจะมีความมั่นคงและยั่งยืนได้ดังนี้^{5,7-9} รูปแบบการสร้างกลุ่มแกนนำเริ่มต้นที่ได้จากการถอดประสบการณ์ตรงตลอดระยะเวลายาวนาน ที่สามารถบ่งบอกได้ว่าสามารถนำไปประยุกต์ได้อย่างเป็นรูปธรรมดังที่จะแสดงไว้ในแผนภาพที่ 1 และแผนภาพที่ 2 ซึ่งแผนภาพที่ 1 เป็นการแสดงวงจรการสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา “คณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ” (ซึ่งเป็นเครือข่ายจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน) ที่ประกอบด้วยกลุ่มคนที่เป็



เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และชุมชนปฏิบัติการเรียนรู้ (Community of Practice: CoP)^{5,10-14} นอกจากนี้ยังมีกลุ่มแกนนำกับการทำบทบาทโค้ชการเรียนรู้ โดยคนกลุ่มนี้มาด้วยความสมัครใจเพื่อฝึกบทบาทการเป็นโค้ช การสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์ และการใช้พลังคำถามผ่านรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การสะท้อนคิดและการใช้พลังคำถามเพื่อเพิ่มสมรรถนะการเป็นผู้นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนผ่านกระบวนการทัศน์ในแต่ละองค์กร (Critical Leadership) ทำบทบาทเป็นแกนนำย่อยในแต่ละบริบท (สถานศึกษา สถานบริการ และในชุมชน) เพื่อเพิ่มแกนนำย่อยสู่การปฏิบัติภายในของแต่ละองค์กรผ่านการฝึกอบรมและการถอดบทเรียนด้วยการสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์โดยหากยังไม่มั่นใจในระยะนี้อาจร่วมเรียนรู้โดยมีโค้ชผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) เข้าไปร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในขณะเดียวกัน การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrator Coach) มีความสำคัญที่จะช่วยวางระบบกำกับช่วยเหลือแบบกัลยาณมิตรไปพร้อม ๆ กันเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมแกนนำย่อยได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวางพันธะสัญญาร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ทุกกิจกรรมด้วยความเต็มใจ (Collaborative Learning) ร่วมกันประเมินตามสภาพจริง (Authentic Learning) เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลแต่ละกลุ่มสุดท้ายก็เกิดภาพ “คณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ”

ส่วนแผนภาพที่ 2 เป็นการถอดบทเรียนเส้นทางการสร้างกลุ่มแกนนำย่อยในแต่ละองค์กรเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นการเปลี่ยนผ่านทางความคิด (Mindset shift) จากเดิมไปสู่ความคิดใหม่ (Growth Mindset) เพื่อขยายชุมชนการเรียนรู้จากปัญญาปฏิบัติ หากพิจารณาวงจร (Causal Loop) ก็จะเห็นภาพการเริ่มต้นตั้งแต่ค้นหาอาสาสมัครภายในองค์กรจำนวนเริ่มต้นอาจเพียง 3 - 5 คน เป็นคนมีจิตอาสาที่มีใจอยากจะเรียนรู้เกิดแรงบันดาลใจนำแนวคิดไปขยาย (ขยายแนวคิดสู่ทุกคนกับทุกกิจกรรมที่วางในองค์กร) ร่วมถอดพันธะสัญญาดำเนินที่วางไว้สะท้อนภาพที่เกี่ยวข้อง

กับปัจจัยความสำเร็จซึ่งค้นพบว่าสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้สู่ผู้บริหารรับทราบเพื่อให้การสนับสนุนในการขยายโอกาสในภาพกว้างทั้งภายในและภายนอกองค์กรทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้จากความร่วมมือร่วมใจกันอันจะนำมาซึ่งการเพิ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มาจากปัญญาปฏิบัติ” สิ่งซึ่งคนกลุ่มนี้สะท้อนเป็นประจำคือการมีความสุขในการเรียนรู้ เมื่ออยู่ในวงสนทนา เป็นการพูดคุยที่ไม่เร่งรีบ การเฝ้าสังเกตปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างเนิ่นนาน (Observe, Observe, Observe) เพื่อจะรับข้อมูลใหม่จากกันและกันแทนที่จะรับข้อมูลชุดเดิมที่มีโดยฝ่ายเดียว การฝึกดูความรู้สึก ความคิดที่อยู่ภายในอย่างไม่ตัดสินไม่เคร่งเครียดผ่อนคลายจะทำให้เราปล่อยวางซึ่งจะเป็น การเปิดมิติที่งดงามแก่ชีวิต

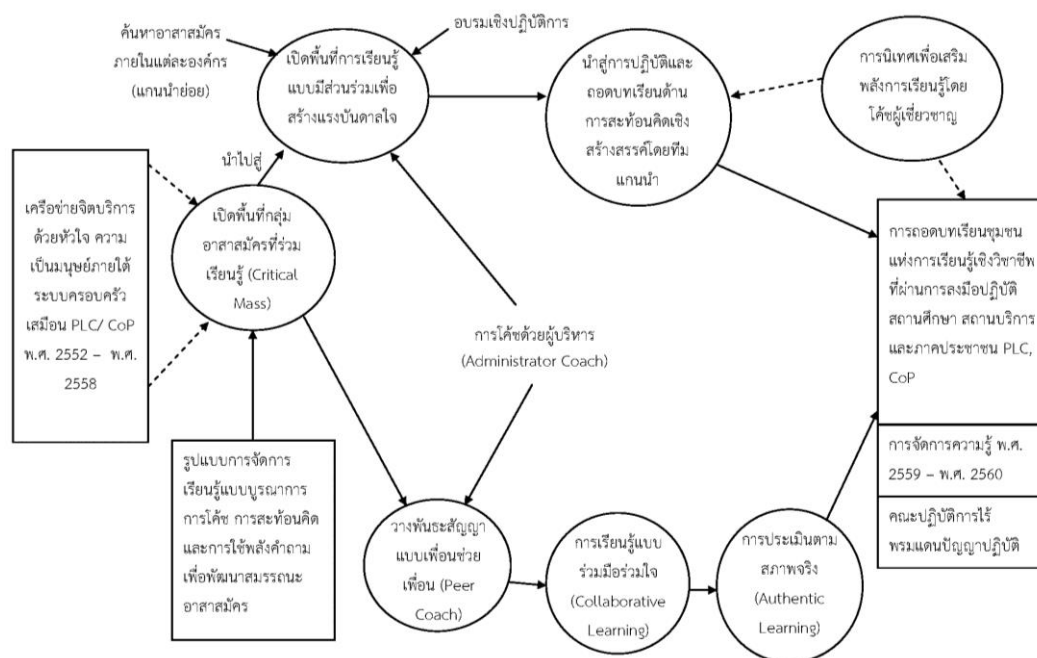
บทบาทกลุ่มแกนนำกับบทบาทการโค้ชการสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์

สำหรับการสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดใคร่ครวญไตร่ตรองในเหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ที่เราประสบเพื่อนำมาเป็นบทเรียนในชีวิตประจำวันได้ ทุกเรื่องทุกเวลา ขอเพียงเราไม่มีอคติ โดยเฉพาะกลุ่มแกนนำที่ถูกฝึกการเรียนรู้บทบาทการโค้ชทางความคิดด้วยพลังคำถาม เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เดิมสู่กระบวนการทัศน์ใหม่นั้น หากนำเทคนิคคกร้า 3 ใบ⁹ คือคำถามเริ่มต้น (Foundation Question) 1) รู้สึกอย่างไรบ้างต่อเหตุการณ์นั้น ๆ 2) เหตุการณ์นั้นได้สะท้อนสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วว่ามีประเด็นอะไรบ้างที่ทำให้เราได้เรียนรู้ และ 3) การเรียนรู้ที่เราได้จะถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ใหม่ นวัตกรรมใหม่ได้อย่างไร เป็นต้น จากคำตอบของกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการผ่านการสะท้อนคิดล้วนกล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่า...กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice) ให้ความรักความสนิทสนมและความไว้วางใจกันก่อให้เกิดความสัมพันธ์เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ที่มีความรักความผูกพัน (Trust and Rapport)...ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรนั้นทำให้

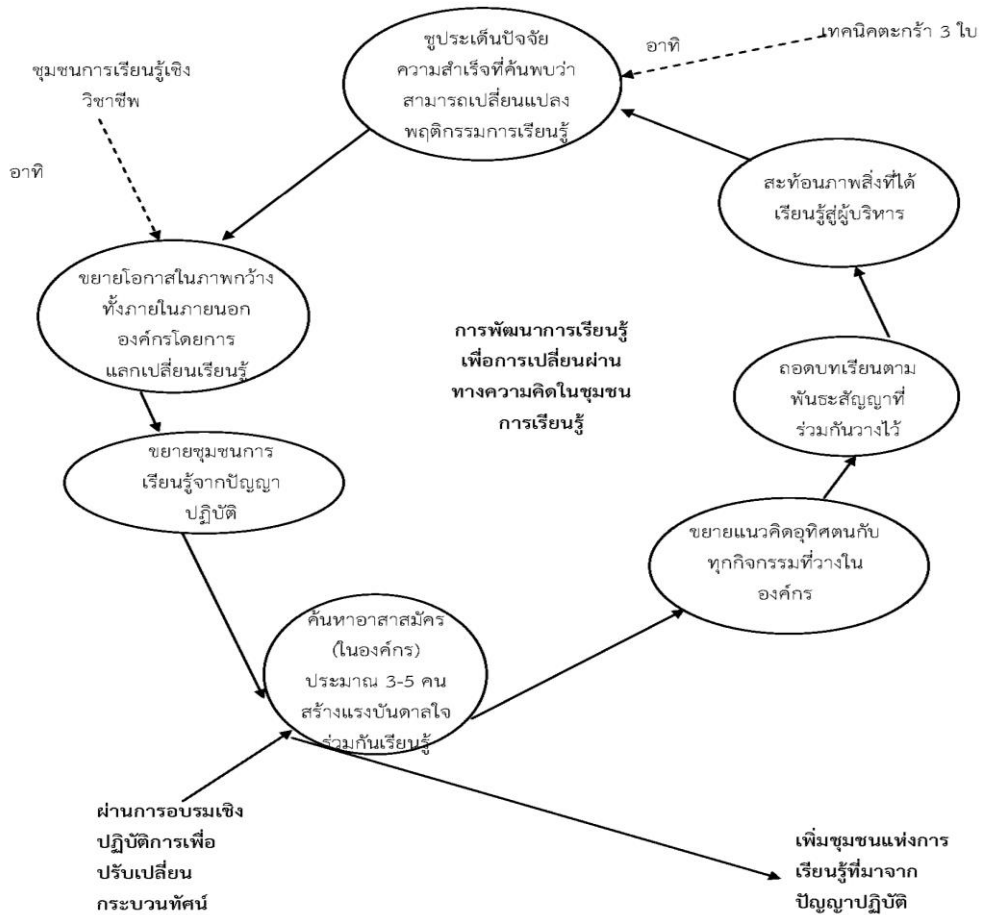


เกิดการประสานงานที่ดีแบบไร้รอยต่อในการพัฒนา ด้านสุขภาพและสาธารณสุขทั้งในสถานศึกษา สถาน บริการ และในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม...โดยเฉพาะด้าน การวิจัยในงานประจำ (Routine to Research) นั้นได้รับความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) ในการร่วมเรียนรู้ในพื้นที่ ชี้แนะให้เกิดแรงบันดาลใจ... อธิบายซ้ำ ๆ...พาทำ...ทำให้ดู...นำความสำเร็จมาให้ เห็น...เป็นตัวอย่งให้ได้จนทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในบทบาทหน้าที่ของตน

ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะวัฒนธรรมการพูดคุยกัน โดยใช้สุนทรียสนทนานับเป็นพื้นฐานการสื่อสารที่ดี สร้างความร่วมมือร่วมใจให้กับกลุ่มแกนนำปรับบทบาท ของตนได้อย่างถ่อมกายถ่อมใจในการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening) ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความสุข นำการพัฒนางานร่วมกัน (เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา) เรียนรู้ ร่วมกันปรึกษากัน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและครอบครัวของแต่ละคนได้ นับเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการอยู่ ร่วมกันอย่างสันติ



แผนภาพที่ 1 แสดงวงจรการสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ



แผนภาพที่ 2 ถอดบทเรียนเส้นทางการสร้างกลุ่มแกนนำย่อยในแต่ละองค์กร เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ระยะที่ 2 การสร้างศรัทธากับปัญหาปฏิบัติผ่านการใช้วัฒนธรรมสุนทรียสนทนา การเรียนรู้การถอดบทเรียนโดยใช้การสะท้อนเชิงสร้างสรรค์ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ชุมชนเชิงปฏิบัติการ (Community of Practice: CoP)

การที่กลุ่มแกนนำในแต่ละองค์กร (สถานศึกษา สถานบริการ และในชุมชน) ได้ร่วมเรียนรู้บทบาทโค้ชและนำไปสู่การปฏิบัติได้นั้นส่วนหนึ่งนอกจากเป็นผู้มีจิตอาสาและความศรัทธาในการเรียนรู้แล้วล้วนเป็นกลุ่มที่เคยผ่านการพัฒนาผู้เรียน (บุคคล) ให้เป็นคนดีเก่งมีความสุขมาแล้วระดับหนึ่งผ่านหลักสูตร “การเรียนรู้แบบ

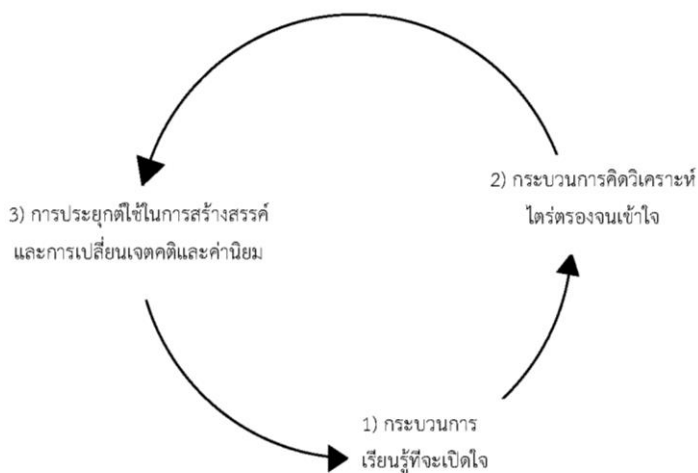
บูรณาการ การโค้ชการสะท้อนคิดและการใช้พลังคำถามเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของทีมนำชุมชนเชิงปฏิบัติการ⁶ ในขณะเดียวกันก็เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ “ครูเพื่อศิษย์” หรือ “ครูกัลยาณมิตร”^{7,15} ซึ่งคนกลุ่มนี้จะมีทักษะในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์อย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ทำบทบาทการเป็นโค้ชที่เลี้ยง (Peer Coach) ในสถานบริการสาธารณสุข สามารถสร้าง “ทีมนำกัลยาณมิตรในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมได้อย่างเป็นระบบ”¹⁶

ผลของระยะที่ 2 การวิเคราะห์กรณีศึกษาสถานศึกษาพยาบาล และสถานบริการสุขภาพและสาธารณสุขในชุมชนที่เกิดผลงานพัฒนาการเรียนรู้และนวัตกรรม



ล้วนเกิดจากการสร้างศรัทธาในการจัดทำความดีด้วยจิตอาสา จิตสาธารณะ จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ การเป็นผู้ให้ที่ไม่หวังผลตอบแทนการกระทำซ้ำ ๆ การนำความดี มาเล่าสู่กันฟัง (เรื่องเล่าเร้ากุศล) ในชุมชนการเรียนรู้จากการปฏิบัติแล้วสอดคล้องกับพระไพศาล วิสาโล¹⁷ ได้กล่าวถึงความสามารถของมนุษย์ในการพัฒนากระบวนการคิดจะเบิกบาน เมื่อมีศักยภาพในการคิดที่นำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่ ค้นพบสิ่งแปลกใหม่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีความสุขที่ได้เรียนรู้กิจกรรมทุกชนิดตามบทบาทความรับผิดชอบของตนในองค์กร ในชุมชนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังที่ มกราพันธุ์ จูฑะรสก และ อณิษฐา จูฑะรสก⁶ ได้ให้ความสำคัญกับบทบาทครูโค้ช กระบวนการเรียนรู้ทักษะการสะท้อนคิดด้วยพลังคำถามว่ามีผลต่อการเปลี่ยนผ่านความคิดแบบเดิม (Fixed mindset) ไปสู่ความคิดแบบใหม่ (Growth mindset) พลังคำถามจะช่วยให้คิดค้นหาคำตอบช่วยให้เกิดการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ด้วยปัญญามุ่งพัฒนาดตนเองอยู่ตลอดเวลา

การพิจารณาใคร่ครวญด้วยการไม่ด่วนสรุปในกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ต้องมีความต่อเนื่องซึ่งมีหลายขั้นตอนหากขาดขั้นตอนใดก็จะไม่สมบูรณ์ ซึ่งการเรียนรู้นั้นมีขอบเขตครอบคลุม 2 ประเด็นเสมอ คือ 1) กระบวนการเรียนรู้และ 2) ผลการเรียนรู้¹⁸⁻¹⁹ การสังเคราะห์ผล การสร้างศรัทธากับปัญญาปฏิบัติเพื่อเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านเทคนิค กระบวนการสะท้อนคิดด้วยพลังคำถามในบทบาทครูโค้ช (ดังแผนภาพที่ 3) ที่คณะผู้เขียนได้บูรณาการเทคนิคการสะท้อนคิดด้วยคำถาม 3 คำถาม⁹ (ตะกร้าสามใบ) 1) รู้สึกอย่างไร 2) ได้เรียนรู้อะไรบ้าง และ 3) จะนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์อย่างไรบ้าง เพื่อส่วนรวมอย่างไรได้บ้าง ก็จะทำให้การเรียนรู้ชีวิตมีคุณค่ายิ่งขึ้นเหมือนกับการเดินทางของชีวิตที่ต้องเรียนรู้ทุกขณะจิต ไม่ให้เกิดความประมาท มีสติ กำกับการเรียนรู้ด้วยพลังคำถาม เป็นอัตโนมัติ ชะลอความรู้สึก ชะลอความคิด ที่จะด่วนสรุป และตัดสินใจ จนทำให้เกิดการใคร่ครวญอย่างรอบคอบ ไม่ประมาทใช้ความเป็นเหตุเป็นผลเมื่อเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 วงจรการสร้างศรัทธากับปัญญาปฏิบัติเพื่อเรียนรู้ตลอดชีวิต



จากแผนภาพที่ 3 พอลจะสรุป ขั้นตอนเริ่มต้น กระบวนการเรียนรู้ที่จะเปิดใจนั้น อาทิเมื่อเราได้ดูรูปสังเกต หูได้ฟังเสียงอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) ใช้จิตรับรู้ความรู้สึกที่เข้ามากระทบ (ถามคำถามตนเองว่ารู้สึกอย่างไร) ถ่อมใจตนเองเพื่อเรียนรู้ เห็นว่าทุกสิ่งทุกอย่างสามารถเป็นครูของเราได้กระบวนการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “ใจ” ที่เห็นคุณค่าของความรู้และกระบวนการเรียนรู้จะทำให้คนไม่เกียจคร้านในการศึกษาหาความรู้ตลอดชีวิต ขั้นต่อมาเมื่อเรารับรู้เปิดใจที่จะเรียนรู้ต่อสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัว กระบวนการคิดวิเคราะห์ไตร่ตรองจะเกิดขึ้นได้เมื่อนำข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาคิดใคร่ครวญ แยกแยะจนเกิดความเข้าใจด้วยเหตุผลแล้วลงมือปฏิบัติ (ผ่านกระบวนการคิดด้วยปัญญามาแล้ว) นี่คือการค้นพบหน้าของการเรียนรู้ (ตอบคำถามที่ว่าได้เรียนรู้อะไร) สำหรับขั้นสุดท้ายในวงจรกระบวนการเรียนรู้การประยุกต์ใช้ปัญญาที่ได้จากการลงมือปฏิบัติงาน ไม่ได้ระบุว่าเป็นผลของความสำเร็จเท่านั้นแม้ข้อผิดพลาดก็จะนำมาเรียนรู้ได้เพราะการเรียนรู้ปัญญาปฏิบัตินั้นจะทำให้เราพัฒนาการเรียนรู้จนถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยมจากมุมหนึ่งไปสู่อีกมุมหนึ่งจะเกิดความเข้าใจกับข้อมูลอย่างถ่องแท้ แล้วทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยความตระหนักรู้ในคุณค่าของรู้นั้นซึ่งเป็นพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ (Transformative Learning) ที่สำคัญเพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อสังคม (จะนำไปใช้อย่างสร้างสรรค์ได้อย่างไร) นั่นคือคำตอบสุดท้าย คณะผู้เขียนคาดว่าขั้นตอนในการปฏิรูป “จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน” ซึ่งเป็นนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) นั้นจะช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้การเปลี่ยนผ่านภายในจิตใจของบุคคลที่รวมกลุ่มกันในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) หรือชุมชนปฏิบัติการ (CoP) ซึ่งต่อไปก็คือ “คณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ”

จนกระทั่งปัจจุบันความต่อเนื่องในการพัฒนาในรูปแบบเครือข่ายจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนที่มีความต่อเนื่องโดย

เฉพาะการมุ่งพัฒนาทีมแกนนำในบทบาทของการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพื่อเป็น Critical Leadership ประจำแต่ละองค์กรที่ใช้วิจัยเป็นฐานตั้ง “เครือข่ายนวัตกรรมการวิจัย” เพื่อการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพและสาธารณสุข ทำให้เกิดงานวิจัยที่มีคุณภาพในการพัฒนาองค์กรทั้งสถานศึกษาและสถานบริการอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ ผลการวิจัยระหว่าง 8-9 กุมภาพันธ์ 2560 จัดโดยสมาคมศิษย์เก่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ร่วมกับแกนนำกัลยาณมิตร คือสถานศึกษา สถานพยาบาล และภาคประชาชน ห้องประชุมศูนย์การเรียนรู้นวัตกรรมวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น เพลินตา พรหมบัวศรี และคณะ²⁰ ได้นำเสนอผลงานวิจัย เรื่องรูปแบบการศึกษานูรณาการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การโค้ช การสะท้อนคิด และการใช้พลังคำถาม สำหรับวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก ส่วนประเสริฐ อัดโดติ และคณะ²¹ ได้นำเสนอรูปแบบ การจัดการศึกษาอย่างมีส่วนร่วมโดยใช้ระบบครอบครัวเสมือน เพื่อพัฒนาจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี สถาบันพระบรมราชชนก งานวิจัยทั้ง 2 เรื่องได้สะท้อนเส้นทางการพัฒนาที่มีส่วนร่วมกับเครือข่ายระบบครอบครัวเสมือนมาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน โดยมีการจัดการความรู้ร่วมกันเสมือนเครือข่ายที่มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่ใช้สถานการณ์จริง ในบริบทของทั้ง 3 วิทยาลัยพยาบาล อันได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ส่วนวิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ถึงแม้จะไม่ได้เป็นวิทยาลัยพยาบาลและมีลักษณะเฉพาะในเชิงวิชาชีพก็ตาม แต่มันก็มีคุณลักษณะร่วมคือการพัฒนาอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนดี เก่ง และมีความสุข สนองตอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 1 ปี พ.ศ.2542 และฉบับปรับปรุง 2545, 2550) และที่สำคัญได้ร่วมเรียนรู้ เพื่อสร้าง “เครือข่ายนวัตกรรมการวิจัย” เพื่อพัฒนา



นวัตกรรมด้านสุขภาพและสาธารณสุข¹¹ ตลอดมาจนถึงปัจจุบันจนกระทั่งเกิดผลงานวิจัยที่เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้ (Transformative Learning) ในศตวรรษที่ 21

ความยั่งยืนของการพัฒนา

หากจะบ่งบอกว่าเกิดความยั่งยืนของการพัฒนาหรือไม่ คงต้องพิจารณาความต่อเนื่องและคุณภาพของการดำเนินการ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จัดบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนมีความต่อเนื่องในเงื่อนไขเวลา (พ.ศ.2551 - พ.ศ. 2560) และคุณภาพของบุคลากรที่เป็นแกนนำในการพัฒนาองค์กรย่อมแสดงถึงความยั่งยืนได้แต่มีเงื่อนไขว่าการพัฒนาจะต้องดำเนินต่อไปโดยเฉพาะบทบาทการโค้ชกระบวนการเรียนรู้ด้วยแนวคิดกัลยาณมิตรที่มีการจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) กับชุมชนปฏิบัติการเรียนรู้ (Community of Practice : CoP) ที่เรียกรวมว่า “ชุมชนคณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ” การร่วมเรียนรู้ของกลุ่มดังกล่าวมารวมกันเรียนรู้ด้วยความรัก ความศรัทธา ในศักยภาพความเป็นมนุษย์ของกันและกัน มีความเชื่อในความรู้แต่ละคนและได้ลงมือปฏิบัติแล้วนำมาบอกเล่าสู่กันฟังผ่านสุนทรียสนทนาการถอดประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันซึ่งเริ่มต้นจาก มกราพันธุ์ จูฑะรสก และคณะ⁹ ได้จัดประชุมสัมมนาการจัดการความรู้: วิธีการเรียนรู้สู่จัดบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เมื่อ 17-19 พฤศจิกายน 2551 ณ โรงแรมเขาใหญ่คาวบอยซิตีรีสอร์ท จังหวัดนครราชสีมาเป็นผลสืบเนื่องจากการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อสร้างชุมชนปฏิบัติการ “บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์: การประยุกต์ใช้ในองค์กรโดยใช้วิจัยเป็นฐาน” (Thematic Interdisciplinary Study Unit Development in Creating Operational Community Humanized Service Providing : Research Based Application Within the Organization”⁹ ทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรทั้งสถานศึกษาและสถานบริการ

สาธารณสุขที่ได้เข้าร่วมสัมมนาจำนวน 2 วัน (จำนวน 112 คน) ณ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนขอนแก่น เมื่อ 9-10 เมษายน 2551 ผลที่ได้ในครั้งนั้นได้นำไปสู่การบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในแต่ละหน่วยงานที่กลุ่มเป้าหมายมีส่วนรับผิดชอบพร้อมทั้งได้ให้พันธะสัญญาร่วมกันว่าหากมีผลงานเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นงานวิจัย งานวิชาการกิจกรรมอื่นๆ จะนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้ร่วมกันจึงเป็นจุดเริ่มต้นระบบการติดตามแบบกัลยาณมิตรเพื่อเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรขึ้น ผลการประเมินกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุม 101 คนเป็นกลุ่มที่ผ่านการอบรมเมื่อวันที่ 9-10 เมษายน 2551 จำนวน 63 คน (ร้อยละ 62.37) ส่วนที่เหลือเป็นกลุ่มที่มาร่วมเรียนรู้ใหม่ ที่สนใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการเรียนของกลุ่มแกนนำร่วมกับบุคลากรในแต่ละองค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ผ่านการใช้สุนทรียสนทนาการสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์โดยมีผลงานวิจัยจำนวนสูงสุดถึง 25 คน (ร้อยละ 39.7) กลุ่มผลงานการจัดการเรียนการสอนรองลงมาคือ 20 คน (ร้อยละ 31.7) และผลงานนวัตกรรมอื่นมีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 28.6) ส่วนความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมสัมมนาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$ $SD=0.61$) ส่วนความพึงพอใจในรายชื่อนั้นคือการเรียนรู้ทำให้เข้าใจคนอื่นอย่างจริงจังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.77$ $SD=0.44$) การใช้สุนทรียสนทนา ทำให้เปลี่ยนมุมมองและเปลี่ยนวิธีคิดไปจากเดิมที่ปฏิเสธการฟังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$ $SD=0.52$) โดยเฉพาะการอบรมเชิงปฏิบัติการในชุมชนการเรียนรู้ได้สะท้อนให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมได้ใช้วิธีคิดวิเคราะห์สังเกตเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลมากขึ้นพร้อมที่จะเมตตาเพราะเข้าใจว่ามนุษย์ทุกคนล้วนสัมพันธ์กัน (อิงอาศัย) ($\bar{X}=4.62$ $SD=0.65$) เป็นต้น สอดคล้องกับคำถามปลายเปิดที่มีผู้สะท้อนผ่านแบบบันทึก “...เป็นโครงการที่ดีมากๆ จัดได้เหมาะสมกับบรรยากาศ หากไม่ได้เข้าร่วมโครงการจะเสียใจคุ้มค่าคุ้มเวลา คุ้มประสบการณ์จริงๆ สุดยอด” “...เป็นการจัดประชุม

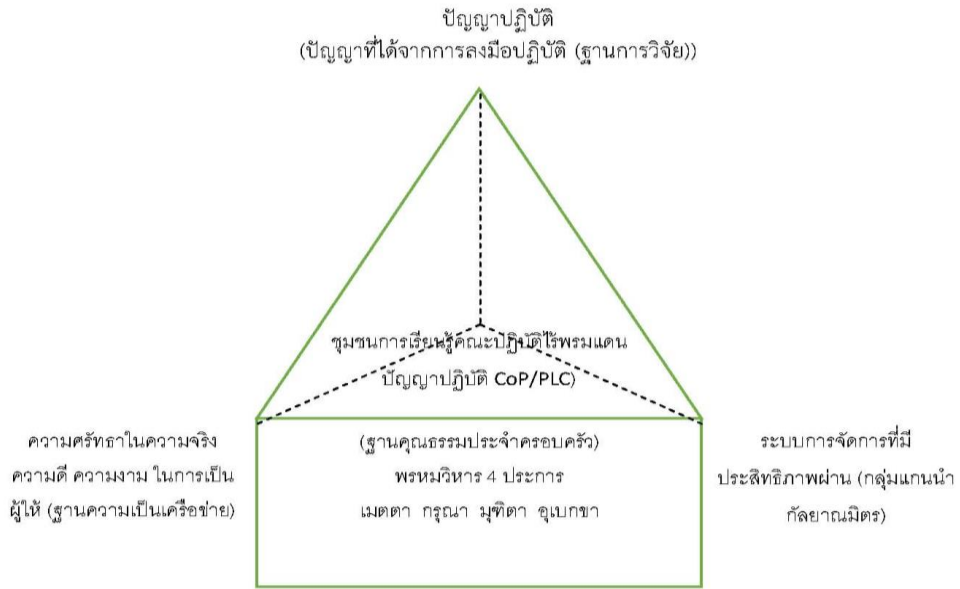


วิชาการที่ไม่เป็นทางการมากนัก...สบายสบาย ไม่เคร่งเครียดในแง่ นักวิชาการมากนัก...กล้านำเสนอผลงานวิชาการด้วยความมั่นใจ...ผู้เข้าร่วมทุกคนล้วนให้กำลังใจแบบกัลยาณมิตรโดยแท้จริง...ให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกัน...เพื่อเป็นการเปิดมุมมองใหม่ของตนเอง อยากทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำให้ดีขึ้น...” หลังจากนั้นก็จะมีการร่วมเรียนรู้ของเครือข่ายอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (พ.ศ.2551-พ.ศ. 2553)

ปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในองค์กรคือ “กลุ่มแกนนำ” ที่มีจิตอาสาจิตสาธารณะจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนเชิงนโยบายทำบทบาทการโค้ชเชิงนโยบายอย่างมีส่วนร่วม (Administrator coach) และมีเพื่อน ๆ ภายในองค์กรร่วมเรียนรู้เป็นแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coach) โดยเฉพาะในวาระที่ชุมชนยังไม่มี ความเข้มแข็งทางวิชาการเพียงพอ ก็อาจจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากโค้ชผู้เชี่ยวชาญ (Expert coach) ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ก็จะเพิ่มความเข้มแข็งยิ่งขึ้นต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) “ครูเพื่อศิษย์” หรือ “ครูกัลยาณมิตร” ในบทบาทของการเรียนรู้พื้นที่ชุมชนสนใจร่วมกัน

นอกจากนี้แล้วถึงแม้จะมีความรักความศรัทธาใน

การทำความดีคือการเป็นผู้มีจิตบริการหัวใจความเป็นมนุษย์และมีปัญญาปฏิบัติที่ได้จากการลงมือร่วมกันช่วยเหลือกันในการทำความดีแต่หากเราขาดการบริหารจัดการที่ดีแล้ว “ชุมชนคณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ” ก็คงจะไม่มีอย่างต่อเนื่อง ได้ ดังนั้น การที่มีสมาคมศิษย์เก่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี้ออนแกน ซึ่งเป็นภาคเอกชนมารับผิดชอบบริหารจัดการกิจกรรมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558-พ.ศ.2560 จึงเป็นข้อสรุปได้ว่าความยั่งยืนน่าจะคงอยู่เพราะมีกลุ่มคนที่มีความรักความศรัทธาต่อกันและกันเป็นกัลยาณมิตรที่ร่วมกันทำความดีลงมือปฏิบัติด้วยความเต็มใจพร้อมทั้งการจัดการที่ดี (ศรัทธา ปัญญา และการจัดการที่ดี) โดยเฉพาะฐานของการมีส่วนร่วมของระบบครอบครัวเสมือนคือพรหมวิหาร 4 ประการได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาซึ่งเป็นธรรมะพื้นฐานที่สำคัญของความเป็นกัลยาณมิตรย่อมจะช่วยให้บุคคลกลุ่มนี้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนและส่วนรวมเพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ต่อไปในอนาคต หากจะสรุปกระบวนการทัศนการเรียนรู้ในภาพกว้างที่เกิดจากการปฏิรูปการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนจนกระทั่งเป็นคณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ ดังแผนภาพ ที่ 4



แผนภาพที่ 4 แสดงถึงความเชื่อมโยงในความเชื่อความศรัทธาที่ประกอบด้วยการกระทำวิจัยซึ่งเป็นการสร้างปัญญาที่มาจากจัดการที่มีประสิทธิภาพ (3 เสาหลักการเรียนรู้ คือ ศรัทธา ปัญญา และการจัดการ)

หากวิเคราะห์ถึงกลวิธีการดำเนินงานที่สามารถที่จะสรุปประเด็นหลักเพื่อการประยุกต์ใช้ คือ

1. เปิดพื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space) ให้กลุ่มบุคคลได้มาพูดคุยกันรับฟังกันและกันโดยใช้สุนทรียสนทนา
2. สร้างวิถีการเรียนรู้ (Process of Learning) การเรียนรู้ที่เอาชีวิตของคนในชุมชน เป็นตัวตั้งเน้นการสร้างกิจกรรมที่ร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่แบบองค์รวมทั้งทางร่างกาย จิตใจบ่มเพาะจิตวิญญาณให้เกิดความตระหนักรู้ในบทบาทความรับผิดชอบมีจิตอาสา จิตสาธารณะ ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต
3. สร้างความเป็นเครือข่าย (Networks) การมีข้อตกลงหรือพันธะสัญญาร่วมกันที่จะขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) อย่างมีส่วนร่วม (Participation) ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเน้นการลงมือปฏิบัติจริง มีการประเมินผลนิตะแบบเสริมพลัง (Empower)

ตามสภาพจริงในแต่ละบริบทเพื่อช่วยเหลือชุมชนการเรียนรู้

4. ใช้วิจัยเป็นฐาน (Research-based) หากมีการวางแผนการปฏิบัติที่บูรณาการการศึกษาวิจัยไปพร้อมกันกระบวนการวิจัยนั้นจะช่วยให้เห็นหลักการคิด หลักการทำ หลักการปฏิบัติที่ถูกต้องยิ่งขึ้นมีความเป็นวิชาการคู่กับการลงมือกระทำกิจกรรมโครงการนั้นอย่างเป็นระบบทำให้เกิดปัญญาจากการปฏิบัติที่เหมาะสมกับภูมิสังคมและยึดหยุ่นกับวิถีชีวิตแบบพอเพียง
5. สร้างแรงบันดาลใจให้ชุมชนเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองโดยการประชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (Community of Practice: CoP) นำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนกันโดยอาศัยทีมแกนนำกัลยาณมิตรในแต่ละองค์กรวางระบบจัดการแบบพอเพียง

พลังสำคัญในการขับเคลื่อนในระยะเริ่มต้นของแต่ละองค์กร

สำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนการเรียนรู้คณะปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพค่อนข้าง



ให้ความสำคัญกับทีมแกนนำถึงแม้ว่าทุกคนในองค์กรจะได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการมาด้วยกันในทุกกิจกรรมแล้วก็ตามในประสบการณ์จริงตลอดระยะเวลาเกือบ 10 ปี นั้นสามารถประเมินได้ว่าเพราะมีกลุ่มแกนนำเริ่มต้นประมาณ 5-10 คน มีความมุ่งมั่น (ภายหลังเรียกแกนนำกัลยาณมิตร) เสนอตนเพื่อร่วมเรียนรู้อย่างต่อเนื่องดำเนินงานภายในองค์กรแล้วขยายผลภายในองค์กรและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทั้งชุมชนภายในและภายนอกองค์กรบุคคลเหล่านี้เป็นผู้เสียสละ เป็นผู้ให้เวลามีจิตอาสาอย่างแท้จริงทำหน้าที่ประสานงานทั้งระบบ คณะผู้เขียนคิดว่าตราบดีที่ยังมีกลุ่มแกนนำกัลยาณมิตรอยู่ตราบนั้นก็มีความหวังในการขยายผลการเรียนรู้ “จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” ในชุมชนได้ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาแกนนำกัลยาณมิตรให้มีจำนวนเพิ่มขึ้นโดย

1. การยกระดับคุณภาพกลุ่มแกนนำให้มีความรู้ความสามารถศักยภาพในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการเป็นโค้ชการเรียนรู้การสะท้อนคิดผ่านการสนทนากลุ่ม (Reflective Dialogue) โดยการลงมือปฏิบัติจริงในพื้นที่จริง ฝึกปฏิบัติซ้ำซ้ำในบทบาทแกนนำในองค์กรนั้นต่อไปจนสามารถเป็นวิทยากรผู้เชี่ยวชาญได้ด้วยตนเอง เพียงแต่อาศัยระยะเวลาในการบ่มเพาะเป็นสำคัญ

2. การพัฒนาสารสนเทศที่นำการจัดการความรู้มาใช้อย่างเป็นระบบโดยเฉพาะ ดำเนินโครงการใดกิจกรรมใดเราวางกลยุทธ์อะไรแล้วต้องมีการถอดบทเรียนร่วมกันทั้งก่อนดำเนินโครงการ (Before Action Review: BAR) ระหว่างดำเนินโครงการ (During Action Review: DAR) และหลังดำเนินการสิ้นสุดแล้ว (After Action Review: AAR) สกัดจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องไว้ใช้ประโยชน์ให้ได้ในรูปเอกสารสร้างวินัยการรวบรวมข้อมูลเผยแพร่ไม่ควรเกิน 1-2 สัปดาห์ (ขึ้นอยู่กับขนาดของโครงการ) ที่เป็นการรับผิดชอบร่วมกับทุกคนและในระดับที่กลุ่มแกนนำยังมีจำนวนคนไม่มากนักก็ค่อย ๆ ขยายไปเรื่อย ๆ ก็จะช่วยเปลี่ยนผ่านวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้

3. การเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ระบบบริหาร

จัดการในรูปแบบเครือข่ายจะแบ่งเป็นเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก

3.1 เครือข่ายภายในได้เริ่มต้นแล้วเมื่อบุคลากรทุกคนเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องที่ตนและองค์กรสนใจร่วมกัน อาทิการพัฒนาจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์เพื่อเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร และขณะเดียวกันก็มีการเพิ่มขีดความสามารถให้กับกลุ่มแกนนำกัลยาณมิตรภายในองค์กรได้ขยายผลต่อสร้างเครือข่ายย่อยภายในแต่ละกลุ่มงานแผนกต่าง ๆ นำการพัฒนาาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงปัจจัยความสำเร็จและปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีผู้บริหารทุกระดับที่มีส่วนร่วมกับการวางนโยบายนั้นให้การสนับสนุน

3.2 เครือข่ายภายนอก กลุ่มแกนนำกัลยาณมิตรควรจะได้รับโอกาสในการนำผลงานไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับชุมชนภายนอกที่เป็นชุมชนปฏิบัติการที่สนใจเรื่องเดียวกันนับเป็นระบบบริหารจัดการในรูปเครือข่ายการเรียนรู้ที่สำคัญต่อการเชื่อมโยงระดับโครงสร้างของบุคคลต่าง ๆ (คณะปฏิบัติการไร้พรมแดน ปัญญาปฏิบัติ) เพื่อนำองค์ความรู้ของตนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นการเสริมแรงกันและกันในขณะเดียวกันผลที่ได้จากการปฏิบัติก็สามารถเป็นบทเรียนกับบุคคลต่าง ๆ นำไปประยุกต์ใช้เป็นการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง

บทสรุป

การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนสู่คณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีจิตเมตตาเพื่อนมนุษย์ มีความเชื่อและศรัทธาในการทำ ความดี และพัฒนามิตินภายในของตนเองให้เกิดปัญญาในการคิดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามและเป็นประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้นี้เริ่มต้นจากแนวคิดระบบครอบครัวของสังคมไทย ที่มีความรักความผูกพันกันมาเป็นฐานคิดในการสร้างระบบครอบครัวเสมือนที่ทุกคนมีความสัมพันธ์เสมือนคนใน



ครอบครัวเดียวกัน มีการใช้สุนทรียสนทนาเป็นเครื่องมือสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาจนเกิดเป็นคณะปฏิบัติการไร้พรมแดน ปัญญาปฏิบัติ ซึ่งพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้คือแกนนำกัลยาณมิตร ที่ผ่านการฝึกอบรมวิธีการใช้สุนทรียสนทนา การใช้พลังคำถาม การโค้ชและการสะท้อนคิด องค์กรที่ต้องการพัฒนาไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นนี้ต้องมีนโยบายในการสร้าง และพัฒนาแกนนำ เปิดพื้นที่การเรียนรู้ สร้างเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนสร้างวิธีการเรียนรู้ที่เอาชีวิตของคนเป็นตัวตั้ง จึงจะเกิดการพัฒนาที่แท้จริง

References

1. Prapromkunaporn (P.A. Prayutto) General education for human development. General educational administration center Srinagarindtharawirote university; 2009.(in Thai).
2. Bohm D. On dialogue. edited by Lee Nichol. London: Routledge; 1999.
3. Wangwinyu W. Dialogue. Bangkok : Suan-ngernmeena; 2005. (in Thai).
4. Wangwinyu W. Dialogue. 2nd ed.Bangkok : Suan-ngernmeena; 2009. (in Thai).
5. Jutarosaga M. Developing a network of public health system for humanized health care in nursing professional: the collaboration between educational institute and health service for community strengthening. KhonKaen : Klangnanawittaya Publisher; 2011. (in Thai).
6. Jutarosaga M, Jutarosaga A. The development innovation of health and public health. Bangkok: Danex Inter cooperation; 2014. (in Thai).
7. Jutarosaga M, Jutarosaga A, Charoensuk S. Lesson learned of nursing professional learning community educational institute to health service. Bangkok: Danex Inter co-operation; 2014.(in Thai).
8. Jutarosaga M. Network of research innovators. Khonkaen: Penprinting; 2017. (in Thai).
9. Jutarosaga M, Jutarosaga A. Reflective thinking: creative systems thinking by 3 baskets. Bangkok: Danex inter cooperation; 2016. (in Thai).
10. Siriporn L, Jutarosaga M, Charoensuk S. et al. The integrated education model of systems thinking and humanized health care within multi-cultural society, Praboromarajchanok Institute. Nonthaburi: Ministry of Public Health; 2014. (in Thai).
11. Jutarosaga M, Jutarosaga A. Guidelines to evaluate district good health prototype. In: Makarapan Jutarosaga, editor. The development integrated learning process collaboration and empowerment by interchanging in authentic situation. Bangkok : Danex Inter cooperation; 2015:32-9.(in Thai).
12. Jutarosaga M. Process of learning humanized health care under simulated family. 3rd ed. Khonkaen: Klangnanawittaya; 2010. (in Thai).
13. Hanpatthanachaiyakul S, Jutarosaga M, Siriporn L, Wattanasrisin J, Charoensuk S, Amornrojanavaravutti W, et al . The development of well-being under the innovation of simulated family system (One College One Community). Nursing Journal of the Ministry of Public Health. 2014; 24 (1):67-79. (in Thai).



14. Kittiraktrakul S, Jutarasaga M, Wattanasrisin J, Pranomrit S, Ariyanon W, Ausawapittaya P, et al. Developing a network model for humanized health care among nursing colleges under the Praboromarajanok Institute, Thailand. *Journal of Nursing Division* 2011; 38(1):16-30. (in Thai).
15. Charoensuk S, Petchkong J, Choolert P. Formulation of a teacher-developing programme to promote integrative learning, systematic thinking, and humanitarian volunteerism in a multicultural society. *Thai Journal of Nursing Council*; 2015.30(3); 25-38. (in Thai).
16. Komarathat S, Pratumtin A, Pinprasong N. Lesson learned of building true friend mainstay to move virtue organization in Chaiyaphum hospital context. *Chaiyaphum: Chaiyaphum hospital*; 2016. (in Thai).
17. Prapisan Wisalo. Step of happiness. Bangkok: Nationbooks; 2012. (in Thai).
18. Chareonwongsak K. Learn to know: use data as a winner. 2nd Ed. Bangkok: Success Media; 2008. (in Thai).
19. Khammanee T. Science of teaching: body knowledge for efficiency organized learning process. Bangkok : Chulalongkorn university publishing; 2009. (in Thai).
20. Prombuasri P. The integrated education of professional learning community, coaching , reflective thinking and power question in nursing college of Praboromrajchanok Institute. In: Makarapan Jutarosaga. (editor). The conference of network of building research innovator for developing health and public innovation; 8-9 Febuary 2017. Boromarajonani College of Nursing Khonkaen. Khonkaen; 2017. p.1-10
21. Attohi P. Educational participation model by using simulated family for develop humanized health care of Abhaibhubejhr College of Thai Traditional Medicine, Prachinburi. In: Makarapan Jutarosaga. (editor). Network of Building Research Innovator for Developing Health and Public Innovation; 8-9 Febuary 2017. Boromarajonani College of Nursing Khonkaen. Khonkaen; 2017. p.11-6.