

การพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ : การสะท้อนคิดด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ

Developing Creative Systems Thinking Processes: A Refection of Thinking Through Three- Basket Technique

มกราพันธุ์ จูฑะรสก

Makarapan Jutarosaga

ข้าราชการบำนาญ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น คนที่ 11

Government pension, 11th Director of Boromarajonani College of Nursing Khonkaen

*Corresponding author E-mail: j_makarapan@yahoo.com

(Received: September 19, 2019; Revised: November 4, 2019; Accepted, November 14, 2019)

บทคัดย่อ

บทความนี้ผู้เขียนมีจุดประสงค์เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ที่ได้จากการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่าหนึ่งทศวรรษ (พ.ศ. 2550-2562) จากการศึกษาวิจัยการถอดบทเรียนร่วมกับผู้เกี่ยวข้องทั้งในสถานศึกษา สถานบริการ ตลอดจนภาคประชาชน ทำให้เพิ่มมุมมองเกี่ยวกับการ “พัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์” ให้กับบุคลากร นักเรียน นักศึกษาและผู้สนใจต่างๆ ได้ไม่ยากจนเกินไป หากสร้างคนกลุ่มหนึ่งที่มีจิตอาสาเข้าร่วมเรียนรู้เพื่อทำบทบาทแกนนำกลายามิตร ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การสะท้อนคิดด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ” ซึ่งคนกลุ่มนี้จะเปลี่ยนผ่านทางความคิดเดิมไปสู่มุมมองใหม่ (Growth Mindset) ช่วยขับเคลื่อนองค์กร ชุมชน สังคม เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ “คุณธรรมนำการพัฒนา” เกิดวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ (Creative culture) ซึ่งหมายถึงแนวปฏิบัติที่ร่วมกันของบุคคล องค์กร ชุมชนที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของกันและกันเป็นชุมชนแกนนำกลายามิตรที่ร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรอย่างเป็นระบบ มีการร่วมมือกันเรียนรู้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความร่วมมือเป็นรูปธรรมในฐานะเครือข่ายจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

คำสำคัญ: กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ การสะท้อนคิด เทคนิคตะกร้า 3 ใบ

Abstract

The writer's main aim is to pass on the experiences acquired from learning exchange lasting a little more than a decade (2007-2019), based on a research study , as well as interpreting lessons with people concerned along with human sectors, all of which add up to relevant concepts concerning “developing, creative systems thinking processes” to be offered to personnel concerned, students, and people interested. Not as difficult as it may seem to find a group of voluntary minds to participate in the learning processes to take up the true-friendly role of mainstay to go through a designated practical training on “thinking refection through three-basket techniques, hoping to change the old way of

thinking to new concepts of “Growth Mindset”, eventually leading private sectors, communities, societies to develop learning processes, stressing moral principles for development, thereby creating creative culture as practical guidelines for full cooperation among personnel, sectors, communities, all of which show respect for human beings, forming at long last communities of mainstay of true friendship participating in systematic drive for sectors under responsibility, learning to share practical experiences in geographical areas under concrete cooperation as service minded network of fully heart-felt human beings.

Keywords: Creative systems thinking, reflection, three-basket

ความสำคัญของการพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ

การพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์: การสะท้อนคิดด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ หากจะถามว่าการคิดอย่างเป็นระบบมีความสำคัญอย่างไรและทำไมเราถึงต้องคิดอย่างเป็นระบบด้วยและที่สำคัญ “ทำอะไร คนเราจะนำกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้ คำถามชุดนี้มีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาความคิดระดับสูง (Higher order thinking) เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาและการคิดสร้างสรรค์

การคิดอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการคิดที่มีความเชื่อมโยงเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัต ดังนั้นจึงควรทำความเข้าใจก่อนว่า กระบวนการคิดและการคิดอย่างเป็นระบบเป็นอย่างไร

กระบวนการคิด (Mental Process) เป็นกระบวนการทางสมองที่เกี่ยวข้องกับการคิด (Thinking) การวางแผน (Planning) การรู้

(Knowing) การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ (Relating) การจัดประเภท (Classifying) ซึ่งกระบวนการคิดเหล่านี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดเกี่ยวกับลักษณะทางชีวภาพหรือความแตกต่างสำหรับบุคคล

ต่อมาได้ขยายกระบวนการคิดเพิ่มเติมโดยรวมถึงผลที่เกิดขึ้นจากการควบคุมของกระบวนการทางสมองระดับสูง (Higher Mental Process) ซึ่งได้แก่กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจ (Attention) การรับรู้ (Perception) ความจำ (Memory) จินตนาการ (Imagery) และการเรียนรู้ทางทักษะ (Motor Learning) (Blumental, 1977 อ้างถึงใน เชิดศักดิ์ โฉวาสินธ์, 2540)

การพัฒนากระบวนการคิดคือการพัฒนาการคิดขั้นสูงซึ่งเป็นกระบวนการ ไม่ได้มีลักษณะเป็นเนื้อหาที่ครูผู้สอนจะสามารถเห็นได้ง่ายและเกิดปัญหาต่อการทำไปใช้ในการสอน เพราะกระบวนการคิดมีความต่อเนื่องซับซ้อนคลุมเครือมองไม่ชัดเจนแต่ต้องคิดว่าการคิดเป็นทักษะไม่ใช่พรสวรรค์ดังนั้นย่อมพัฒนาได้

(มกราพันธุ์,2556) นอกจากนี้กระบวนการคิดยังมีส่วนร่วมกับความรู้สึก (Affective) ซึ่งเชื่อมโยงผ่านความเชื่อ (Beliefs) ทศนคติ (Attitudes) การตัดสินใจลงความเห็น (Judgments) และ ค่านิยม (Value) ตัวอย่าง (Flavel,1977; Mccall,1981 อ้างถึงในเชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์, 2540)

สรุปกระบวนการคิดซึ่งเป็นคำกล่าวถึงกระบวนการทางสมองที่เกี่ยวข้องกับการคิดระดับสูงตั้งแต่การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพการคิดของบุคคลที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องมีลำดับขั้นตอนในการคิดซึ่งมีมากบ้างน้อยบ้างแล้วแต่ความจำเป็นของการคิดแต่ละลักษณะ

กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณหรือการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) เป็นกระบวนการคิดที่ผู้เรียนเห็นความสำคัญว่าจะนำไปสู่กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบได้ภาพสุดท้าย คือการคิดแบบองค์รวมซึ่งเป็นหัวใจของการคิดอย่างเป็นระบบและจะส่งผลต่อกระบวนการที่สำคัญที่นำไปใช้ในกระบวนการหรือสถานการณ์อื่นๆ อีกเป็นจำนวนมากเป็นกระบวนการคิดแก้ปัญหากระบวนการคิดตัดสินใจ กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกระบวนการวิจัย

ความหมายของการคิดอย่างเป็นระบบ

การคิดอย่างเป็นระบบคือการคิดภาพรวมใหญ่ ประกอบด้วย ระบบย่อยหลายระบบแล้วพิจารณาแยกย่อยระบบใหญ่ออกเป็นระบบย่อยที่เชื่อมโยงและมีอิทธิพลต่อกันโดยระบบย่อยแต่ละระบบมีความสมบูรณ์ในตัวเอง

เช่น การคิดเกี่ยวกับระบบในร่างกายของมนุษย์ที่ประกอบด้วยระบบหายใจ ระบบย่อยอาหาร ระบบประสาท เป็นต้น

Senge (1995) ให้ความหมายการคิดอย่างเป็นระบบหมายถึงการคิดภาพรวมทั้งระบบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเป็นระบบอย่างเป็นขั้นตอนอย่างครบถ้วนซึ่งเป็นวิธีการคิดเพื่อแก้ปัญหาที่สำคัญในปัจจุบันที่มีความซับซ้อน

หากจะทำความเข้าใจกับการพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบของบุคคลที่กำลังพัฒนาการเรียนรู้เกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบสำหรับผู้เขียนได้ใช้คำว่า “กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์” หมายถึงการปรับวิธีคิดหรือเพิ่มวิธีคิดใช้วิธีคิดหลายแบบในเวลาเดียวกันแต่ต้องมีวิธีเลือกวิธีคิดหลักในแต่ละสถานการณ์มีหลักเกณฑ์และเหตุผลโดยใช้ข้อมูลหลากหลายให้สัมพันธ์กันเป็นองค์รวมโดยตระหนักถึงองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์และมีหน้าที่ต่อเชื่อมกันอยู่เป็นปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องโดยคิดภาพรวมว่าระบบใหญ่ประกอบด้วยระบบย่อยแล้วพิจารณาแยกแยะระบบใหญ่ออกเป็นระบบย่อยที่เชื่อมโยงและมีอิทธิพลต่อกัน

โดยที่แต่ละระบบมีความสมบูรณ์ในตัว หากจะมองถึงการสร้างสรรค์ความคิดที่ได้นำไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ที่ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมนั้น หมายถึง การมีผลจากการเปลี่ยนแปลงสู่พฤติกรรมอันดีงามซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบของบุคคล ชุมชน สังคมและประเทศชาติได้

การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์

อนึ่งแม้หลักสูตรการพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบได้ถูกวางแผนมีความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วก็ตามหากผู้นำหลักสูตรไปใช้ไม่เข้าใจหลักการจัดการเรียนรู้ก็ย่อมไม่บรรลุผลของคำถามที่ว่า “ทำอะไรเราจะนำกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้”

การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิดระดับสูงผู้นำการเรียนรู้มีความสำคัญยิ่งต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้โค้ชกระบวนการคิด หรือเป็นผู้โค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive coaching) ซึ่งการรู้คิด (Cognition) คือกระบวนการทางสมองในการเรียนรู้ข้อมูลต่างๆ เพื่อการประมวลซึ่งในการรับรู้นี้ผู้ที่กำลังเรียนรู้ความคิดต้องสามารถแยกประเภทของข้อมูลให้ได้ว่าข้อมูลใดเป็นข้อเท็จจริง (Fact) ข้อมูลใดเป็นความคิดเห็น (Opinion) ข้อมูลใดเป็นเพียงข้อกล่าวอ้าง (Assertion) ข้อมูลใดมีหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence based) และหากใครครวญกระบวนการคิดได้ถึงความจริงแท้ (Truth) แยกออกจากข้อมูลที่เป็นเพียงความเชื่อ (Belief) นั้นหมายถึงความสูงสุดของวิธีการคิดอย่างแยก

พระพรหมคุณาภรณ์ (ปยุตโต, 2557) ให้ความหมายไว้ คือ การคิดถูกวิธี ความรู้จักคิด คิดเป็น คือการทำในใจโดยแยกคายมอสิ่งทั้งหลายด้วยการคิดพิจารณา รู้จักสืบสาวหาเหตุผลแยกแยะสิ่งนั้นๆ ปัญหาต่างๆ ออกให้เห็นตามสภาวะและความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น คือ “โยนิโสมนสิการ” ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในสองประการที่บุคคลจะเกิดการเรียนรู้

ในสิ่งต่างๆ ส่วนอีกองค์ประกอบหนึ่ง คือ “ปรโตโฆสะ” คือ เสียงจากจากผู้อื่น เป็นครูผู้รู้ ปราชญ์ ผู้เป็นกัลยาณมิตร หากผู้นำการเรียนรู้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ความรู้ ประสบการณ์มีศักยภาพในการคิด มีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายย่อมนำพาบุคคล ชุมชน สังคม เกิดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำความคิดที่ผ่านการพัฒนาแล้วไปก่อประประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลรอบตัว ให้เกิดปัญญาจากการคิด ปัญญาที่เกิดจากการลำดับการรับฟังและปัญญาที่เกิดจากการปฏิบัติ

แกนนำกัลยาณมิตร

การพัฒนาแกนนำต้นแบบทางความคิด (แกนนำกัลยาณมิตร) หากมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องสามารถเพิ่มผู้นำทางความคิดที่มองประโยชน์ของส่วนรวมได้ชัดเจนมีจำนวนมากขึ้นและก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายขยายประโยชน์ในการแก้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนเช่นปัญหาด้านการศึกษา ปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

แกนนำกัลยาณมิตรกับการใช้เทคนิคการสะท้อนคิดด้วยตะกร้า 3 ใบ

หลักการพื้นฐาน ในการนำกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงานหากเราจะฝึกกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เราควรฝึกวิธีคิดใหม่ (New Mindset) เพื่อให้เกิดความเชื่อต่อระบบที่ต่างออกไปจากเดิม (มกราพันธุ์ จุฑารส และคณะ, 2556, มกราพันธุ์ จุฑารส และคณะ, 2558)

ตาราง 1 การเปลี่ยนผ่านความคิดแบบเดิม (Fixed mindset) กับความคิดใหม่ (Growth mindset)

ความเชื่อต่อระบบแบบเดิม (Fixed mindset)	ควรฝึกวิธีคิดใหม่เพื่อเกิด (Growth mindset)
1. ความคุ้นชินกับการแก้ปัญหาแบบเดิมๆ ในสถานการณ์ใหม่ ภายใต้ความคิดว่าปัญหา ที่มองเห็นและเผชิญอยู่นั้นมีความชัดเจนอยู่แล้ว และจะแก้ไขได้ง่าย	1. ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่นั้น เป็นสถานการณ์ใหม่ ที่มีปัจจัยย่อยเชื่อมโยง คล้ายปัจจัยที่ส่งผล กระทบมีความสัมพันธ์ระหว่างปัญหากับสาเหตุ มักเป็นทางอ้อม (Indirect) และไม่ชัดเจน
2. มีความเข้าใจว่าเพื่อจะทำให้เกิดประโยชน์ ต่อส่วนรวมสูงสุด เราควรทำให้ส่วนย่อยดีที่สุด เป็นการรับผิดชอบ เฉพาะบทบาทหน้าที่ของตน เท่านั้น	2. หากให้ส่วนรวมได้รับประโยชน์สูงสุดเราควรต้อง ปรับให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยแต่ละ ส่วนนั้น ด้วยการมองภาพใหญ่ที่เชื่อมโยงกัน เป็นภาพรวมทั้งองค์กรให้ได้ก่อนก่อนที่จะ พิจารณาภาพย่อยต่อไป
3. เชื่อกันว่านโยบายที่นำความสำเร็จ มาในระยะเวลาสั้นๆ จะนำไปสู่ความสำเร็จ ระยะยาวด้วยเสมอ	3. การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (quick fix) ในระยะ ยาวอาจไม่มีอะไรดีขึ้นกว่าเดิมก็ได้ เป็นเพียง การเอาความสำเร็จในอดีตมาตัดสินปัจจุบัน
4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น คิดว่าคนอื่นคือตัวปัญหา หรือควรรับผิดชอบต่อปัญหานั้นๆ และพวกเขา จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง	4. เราอาจมีส่วนร่วมในการสร้างปัญหาโดยไม่รู้ตัว ดังนั้นตัวเราต้องมีส่วนในการแก้ปัญหานี้ โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน ตระหนักต่อความรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น มองภาพใหญ่ (ระบบใหญ่) มองผลกระทบ ที่จะเกิดต่อส่วนรวมเป็นที่ตั้งเสมอ นั่นคือ สำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม
5. กระบวนทัศน์เก่า (Old Paradigm) เปรียบได้ กับระบบปิดหรือไม่มีชีวิตเหมือนเครื่องจักร มีระบบภายในและการทำงานภายใต้การสั่งการ ของมนุษย์ เมื่อชำรุดเช่นหัวเทียนบอด น็อตหลุด ระบบปิดไม่มี การปรับตัวเพื่อให้ ระบบใหญ่ๆ ยังคงดำเนินต่อไปได้	5. กระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) เปรียบเสมือนระบบเปิด เป็นระบบที่มีชีวิต เสมือนร่างกายมนุษย์ที่ประกอบด้วย ระบบหายใจ ระบบไหลเวียนของเลือด ระบบย่อยอาหารเป็นต้น ระบบเปิดจะมี ปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา หากอากาศร้อนหรือหนาวย่อมส่งผลต่อร่างกาย หากปรับไม่ทันอาจเจ็บป่วยได้ มนุษย์เป็นระบบ เปิดซึ่งไม่มีสูตรตายตัว ในวิธีคิดอย่างเป็นระบบ จึงเน้นวิธีคิดเป็นระบบเปิด

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อควรระวังในการคิดอย่างเป็นระบบ

1. วิเคราะห์ปรากฏการณ์โดยไม่ได้อธิบายทั้งรากเหง้าของปัญหาที่แท้จริงในระดับลึกทำให้ผลที่ได้นั้นสั้นเปลี่ยนทรัพยากรมากเพื่อที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ
2. แก้ปัญหาแบบแยกส่วน เป็นการแก้ปัญหาเพียงระยะสั้นแต่อาจมีผลกระทบในระยะยาว
3. แก้ปัญหาเฉพาะด้านที่ “จับต้องได้” หรือ “เห็นได้ชัด” หรือ “วัดได้” แต่ไม่ได้วิเคราะห์ปัญหาที่เป็นประเด็นยากๆ เกี่ยวกับ อารมณ์ ความรู้สึก คุณค่า ความเชื่อ ค่านิยม
4. แก้ปัญหาภายใต้วิธีการเดิมๆ ที่เคยได้ผลมาแล้วในอดีตที่สำเร็จ
5. การประชดประชันแย่งกัน (Cynicism) สร้างความไม่ไว้วางใจ ชอบเน้นว่าคนอื่นคือ ต้นเหตุแห่งปัญหาทั้งหมด ลืมหันกลับมาพิจารณาว่าตนมีส่วนเกี่ยวข้องหรือไม่กับปัญหานั้นๆ

ประโยชน์จากกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ

กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) จะทำให้เราคิดได้มากกว่า “การคิดวิเคราะห์” (Analytic thinking) เพราะขณะคิดวิเคราะห์เราต้องมีสมมุติฐานว่าสรรพสิ่งล้วนหยุดนิ่ง (Snap shot) ทำให้ถดถอยประกอบของสิ่งที่เราวิเคราะห์ออกได้เป็นชิ้นๆ และความสัมพันธ์ระหว่างชิ้นส่วนหรือองค์ประกอบมิได้เป็นสิ่งสำคัญ แต่ในความจริงแล้วโลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นระบบชีวิต ระบบครอบครัว ระบบทำงาน ระบบสังคม ระบบชุมชน ดังนั้นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบจึงเน้นบริบทภูมิสังคมปรากฏการณ์เข้ามาร่วมในการวิเคราะห์เสมอจึงจะทำให้เกิดความเชื่อมโยงภาพแบบองค์รวม (Holistic view) ไม่ใช่การคิดแยกส่วนแล้วมองภาพใหญ่ไม่ได้ เมื่อแก้ปัญหาก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหลักร่วมกันเสมอว่ามีวิสัยทัศน์ร่วมคืออะไร (Shared vision) แต่ละส่วนจะดำเนินการในแต่ละระบบย่อยเพื่อตอบระบบใหญ่ซึ่งเป็นการมองความเป็นองค์รวม

ยกตัวอย่างประสบการณ์ของผู้เขียนจาก

การร่วมเรียนรู้ การวิจัยของส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดกลไกให้วิทยาลัยต่างๆ อาทิ วิทยาลัยพยาบาลวิทยาลัยการสาธารณสุขทั่วประเทศสร้างอัตลักษณ์ให้นักศึกษาที่ผลิตมีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ (Humanized health care) หมายถึง การเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่มีความรู้คู่ คุณธรรม จริยธรรม ด้วยความเอื้ออาทร (Caring) สะท้อนผ่านตัวชี้วัดจิตอาสา (Service mind) มีทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) โดยเฉพาะเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้รับบริการทั้งผู้ป่วยและญาติ

มกราพันธุ์ จุฑารส และคณะ (2552, 2555, 2558) ได้สะท้อนถึงกระบวนการพัฒนาเกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์สร้างสรรค์ ผ่านการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่นำกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบมาบูรณาการให้การจัดการเรียนการสอนสอดแทรกการคิดอย่างเป็นระบบในทุกรายวิชาและกำหนดเฉพาะ

เป็นรายวิชาศึกษาทั่วไปไว้ในทุกหลักสูตรของสถาบันพระบรมราชชนกและมีการพัฒนา กิจกรรมเสริมหลักสูตร (ระบบครอบครัวเสมือน) เพื่อบ่มเพาะให้นักศึกษาสามารถคิดอย่างเป็นระบบได้นั้น หมายถึงการมองเห็นภาพใหญ่เป็นองค์รวมของระบบเพราะว่าปัญหาสาธารณสุขเป็นปัญหาเชิงซ้อน ดังนั้นการแก้ปัญหาจะไม่สามารถแก้ไขด้วยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพราะปัญหาสุขภาพมีความเชื่อมโยงกันทั้งด้าน การศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุขที่เดิม เคยเรียกกวลื่อนี้ว่า “โง่..จน..เจ็บ” หมายถึง ความไม่รู้จึงทำให้เกิดความยากจนและความเจ็บ ไข้ได้ป่วยของประชาชน

การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนใน วิชาพัฒนาระบบการคิดอย่างเป็นระบบได้ บรรจุไว้ในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ปี พ.ศ. 2550 และหลักสูตรพยาบาลศาสตร บัณฑิต ในปี พ.ศ. 2551 มีส่วนช่วยเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในแต่ละวิทยาลัย เครือข่ายที่นำกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ และจิตบริการด้วยจิตใจความเป็นมนุษย์มาใช้ ด้วยการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับนโยบายและ ระดับปฏิบัติการได้อย่างเหมาะสมซึ่งครูผู้สอน จำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้เอื้อกระบวนการ เรียนรู้เกิดการบ่มเพาะจากภายในจิตใจของ ตนเองและมีทักษะปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่นักศึกษาด้วยการบ่มเพาะตลอด 4 ปี การศึกษาเป็นการเพิ่มต้นทุนให้แก่องค์กรและ ประเทศชาติจากระบบการผลิตที่ได้จากการ เปลี่ยนผ่านการเรียนรู้ (Transformative learning) ในขณะเดียวกันได้ถ่ายทอดการพัฒนา ครุพีเลี้ยงในสถานบริการที่เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติ

ให้นักศึกษาด้วย เช่น โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลจังหวัด โรงพยาบาลชุมชน และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ตลอดจนภาคประชาชน คือ อาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผ่านหลักสูตรการ พัฒนาระบบการคิดอย่างเป็นระบบเชิง สร้างสรรค์และจิตบริการด้วย หัวใจความเป็น มนุษย์ในสังคม พหุวัฒนธรรม (มีกลไกการ ขับเคลื่อนคือ นวัตกรรมระบบครอบครัวเสมือนที่ ทำให้นักศึกษาเป็นญาติกับประชาชน) (Jutarosaga, M., Siriporn,L. & Jutarosaga, A, 2011, 2014; สมควร หาญพัฒนชัยกูร, มกราพันธุ์ จูฑะรสก และคณะ, 2557; ลิลลี่ ศิริพร มกราพันธุ์ จูฑะรสก, ศุภกิจ เจริญสุข และคณะ, 2557; มกราพันธุ์ จูฑะรสก, สุวคนธ์ แก้วอ่อน และจรี แสนสุข, 2555; มกราพันธุ์ จูฑะรสก, ลิลลี่ ศิริพร และอนิษฐา จูฑะรสก, 2556; เพลินดา พรหมบัวศรี, อรพิน สว่างวัฒนเศรษฐ์ จิราภรณ์ อนุชา และคณะ, 2560)

อนึ่งเมื่อพิจารณาเฉพาะความสำคัญของ “กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ” มีลักษณะ พิเศษในการนำไปประยุกต์ใช้ คือ สามารถบูรณาการได้กับทุกเนื้อหา (Content free approach) แต่มีข้อแม้ว่าผู้นำไปใช้ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยเฉพาะมี เทคนิควิธีการที่ทำให้เกิดการยอมรับว่าง่ายต่อผู้ ปฏิบัติที่จะเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริงจาก ประสบการณ์ การถอดบทเรียน การวิจัย ตลอด ระยะเวลา พ.ศ. 2550–2558 ผู้เขียนได้ประมวล เป็นตำรา “การสะท้อนคิด: กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ” (มกราพันธุ์ จูฑะรสก และอนิษฐา จูฑะรสก,

2560) และได้นำไปใช้ในการพัฒนาเชิงนโยบาย การผลิตนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข การพัฒนาพยาบาลวิชาชีพในสถานบริการ สาธารณสุขทุกระดับตลอดจนภาคประชาชน คือ อสม. ผ่านการวิจัยที่สะท้อนคุณลักษณะผู้เรียนที่มีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ (เพลินดา พรหมบัวศรี และคณะ, 2560; มกราพันธุ์ จุฑะรสก, 2554)

บทบาทผู้นำกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เชิงสร้างสรรค์

การนำการสะท้อนคิดบูรณาการกับการพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ (มกราพันธุ์ จุฑะรสก และอณิษฐา จุฑะรสก, 2560) เป็นการให้ความสำคัญกับการคิดอย่างเป็นองค์รวม (Holistic view) เพิ่มขึ้นผ่านบทบาทผู้อักระบวนการเรียนรู้/บทบาทโค้ช (Coach) เพื่อพัฒนาตนเองในการโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive coaching) ให้กับตนเอง และการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) โดยเฉพาะการเรียนรู้เป็นทีมนี้จะต้องสะท้อนถึง การที่สมาชิกในทีมได้รับการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเอง เรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยจำเป็นต้องค้นคว้าหาความรู้ไม่เฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำเท่านั้น แต่ต้องมีความรอบรู้ในการศึกษาความรู้รอบตัวที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำด้วยและที่สำคัญ คือ การเรียนรู้จากบุคคลที่อยู่รอบตัวในลักษณะร่วมมือร่วมใจกันเรียนรู้ (Collaborative learning) ทั้งระหว่างผู้ร่วมงาน

ภายในองค์กรรวมทั้งการเรียนรู้จากบุคคลภายนอกองค์กรหรือผู้เกี่ยวข้องกับงานและมีพฤติกรรมในการสื่อสารร่วมกับทีมที่สะท้อนถึงการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening) มีความเชี่ยวชาญในการใช้สุนทรียสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) ของกลุ่มบุคคลในองค์กรหรือชุมชนนั้นๆ ซึ่งปรากฏการณ์จากการเรียนรู้เป็นทีมดังกล่าว มีความสอดคล้องกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (Senge, 1995) ลักษณะองค์กรมีการปลูกฝังวินัย 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Personal mastery) มีความสามารถที่จะเรียนรู้ เรียนรู้ที่จะรู้จักตนเอง มองภาพอนาคตของตนเองและพัฒนาตนเองเป็นมืออาชีพ สร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง 2) รูปแบบทางความคิด (Mental model) การมีแนวทางวิธีการคิดที่นำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพเชิงสร้างสรรค์ การสร้างรูปแบบทางความคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การปลูกฝังความคิดริเริ่ม สามารถนำทักษะเหล่านั้นมาใช้ในการทำงาน 3) การคิดอย่างเป็นระบบหรือกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) การมองสิ่งต่างๆ โดยรวมการเรียนรู้งานระบบย่อยต่างๆ อาทิ ระบบของสถานศึกษา เข้าใจความสัมพันธ์กับงาน เชื่อมโยงความสัมพันธ์กันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) การมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ของตนเองและสถานศึกษา เรียนรู้ทิศทางของสถานศึกษา รู้จักปรับค่านิยม (Value) และการมองภาพอนาคต

ของตนให้สอดคล้องกับภาพของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีพันธะสัญญาใจ ต่อสถานศึกษา/องค์กรใดๆ เกิดการเป็นเจ้าของ ร่วมกัน 5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)

การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เกิด กระบวนการพัฒนาระบบการประสานงานเป็น เครือข่าย เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีทีมงานต้องการ เรียนรู้ โดยเฉพาะครูและบุคลากรในกลุ่มงานต้อง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิสัยทัศน์ ร่วมกันเป็นพื้นฐาน ซึ่งทักษะการเรียนรู้ทั้ง 5 ประการ ดังที่กล่าวมาแล้วจะเกิดขึ้นได้เพราะ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ มีทีมแกนนำกลายามิตร (Critical leadership) หมายถึง แกนนำเริ่มต้น (Critical mass) ที่มีจิตอาสาร่วมกันเรียนรู้ทักษะ กระบวนการ (Process skills) ร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญ (Expert coach) ภายนอกโดยที่ ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญในการเอื้อ กระบวนการเรียนรู้ทั้งระดับนโยบายและการฝึก ปฏิบัติจริงนั้นหมายถึงผู้บริหารทำบทบาทการ โค้ช (Administrator coach) อย่างเต็มกำลังทั้ง ในการวางนโยบายอย่างมีส่วนร่วมการจัดสรร งบประมาณ การจัดสรรเวลาเพื่อร่วมเรียนรู้ ทักษะต่างๆ ด้วยความมุ่งมั่นและให้บุคลากรใน องค์กร/ชุมชนได้เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ (Community of practice) มีการถอดบทเรียน (Lesson-Learned) ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอสร้าง ความเป็นผู้นำร่วมระหว่างบุคลากร (Peer coach) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่ง กันและกันจนกระทั่งสามารถนำตนเอง (Self-coach) หมายถึง กำกับตนเองเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้จากการสะท้อนคิด (Self - reflection)

ของตนเองโดยการเชื่อมโยงความรู้ที่มีอยู่เดิมไปสู่ สภาพการณ์ใหม่และกลั่นกรองความรู้จาก ประสบการณ์ การปฏิบัติงานไว้เป็นมรดกทาง ความรู้ของวิชาชีพได้อย่างแตกต่างจากการเรียนรู้ ในลักษณะอื่นโดยเฉพาะช่วยให้สามารถตัดสินใจ เชิงจริยธรรมขณะปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มี ความซับซ้อนหรือขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม (กนกนุช ชื่นเลิศสกุล, 2544; กรรณิกา วิชัยเนตร, 2557)

บทบาทแกนนำกลายามิตรกับเทคนิคการ สะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์

การพัฒนาบทบาทแกนนำกลายามิตร เพื่อทำบทบาทโค้ชการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ ด้วยการสะท้อนคิด ยังมีจำนวนจำกัดทั้งเชิง ปริมาณและคุณภาพเพื่อทำบทบาทโค้ชใน สถานศึกษาสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และอาจารย์ที่เลี้ยงในสถานบริการสาธารณสุข ทุกระดับตลอดจนภาคประชาชน หากต้องการ พัฒนาบุคลากรเพื่อทำบทบาทโค้ชการจัดการ เรียนรู้ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ ด้วยการสะท้อนคิดและเป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลง (Change agents) จะต้องเปิด โอกาสให้มีการเรียนรู้ที่ให้ประสบการณ์จริง เข้าแล้วซ้ำอีก โดยเฉพาะมีโค้ชผู้เชี่ยวชาญโค้ช ผู้บริหารเห็นความสำคัญร่วมเรียนรู้สะท้อนให้ เห็นความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษา สถาน บริการและในชุมชน (มกราพันธุ์ จุฑารส และ อณิษฐา จุฑารส, 2560)

ดังนั้นจึงมีการพัฒนาเทคนิควิธีการที่ง่าย ขึ้นต่อการนำไปปฏิบัติ สำหรับบุคคลที่ต้องการ

เรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นแกนนำกลายมิตร เพื่อทำบทบาทโค้ชกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้ร่วมเรียนรู้ ซึ่งไม่ยากเกินไป หากบุคคลนั้นใส่ใจที่จะปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ (New mindset) มีความมุ่งมั่นฝึกฝนในชีวิตจริงใช้ชีวิตของตนเป็นบทเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ชีวิต

ความสำคัญของแกนนำกลายมิตร

บทบาทแกนนำกลายมิตรที่ทำบทบาทผู้เอื้อกระบวนการเรียนรู้ “การใช้คุณธรรมนำการพัฒนา” จากประสบการณ์การของผู้เขียนที่ร่วมเรียนรู้ร่วมกันมาเพื่อพัฒนาองค์กรคุณธรรม คือ บุคคล กลุ่มบุคคลที่มีความรัก ความศรัทธาต่อกัน และกันและมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถเป็นครูของกันและกันได้ เมื่อได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติจริงมาเล่าสู่กันฟังในชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ซึ่งคนกลุ่มผ่านทักษะกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ หน่วยการเรียนรู้ (Theme) “การพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ : การสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยตะกร้า 3 ใบ” ประกอบด้วย 3 ชุด (Module) คือ การคิดอย่างเป็นระบบ จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และการเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อมา มีการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้จากการวิจัยมาอย่างต่อเนื่องมีจำนวนชุดการเรียนรู้ 1) กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ 2) กระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และ 3) การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมในสังคมพหุวัฒนธรรมแล้วเปลี่ยนชื่อหน่วยว่า “การพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็น

ระบบเชิงสร้างสรรค์: การสะท้อนคิดด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ” เพื่อสร้างความเข้าใจและสื่อถึงเทคนิคตะกร้า 3 ใบ ง่ายต่อการนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบให้กับผู้เรียนในทุกระดับให้สามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ สร้างสรรค์นวัตกรรมได้อาทีกระบวนการเรียนรู้การสร้างสุขภาวะตำบลต้นแบบในการส่งเสริมสุขภาพ 5 กลุ่มวัยของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) สามารถใช้เทคนิคตะกร้า 3 ใบ ในการวิเคราะห์ชุมชนที่ตนเองรับผิดชอบ เกิดความเข้าใจถึงความรู้สึกของสมาชิกชุมชนแต่ละครอบครัวในชุมชนนั้นและร่วมมือกันเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ถอดประสบการณ์ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาของชุมชนด้วยการตอบประเด็นคำถาม 3 คำถาม คือ 1) รู้สึกอย่างไรต่อสถานการณ์ด้านสุขภาพต่างๆที่กำลังเผชิญอยู่ 2) สถานการณ์นั้นทำให้เราได้ความรู้บทเรียนอะไรบ้าง และ 3) บทเรียนที่ได้นั้นจะนำไปประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ประโยชน์ได้อย่างไร เทคนิคการสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยตะกร้า 3 ใบ เป็นได้ทั้งสื่อการเรียนรู้และวิธีการประเมินและการจัดการเรียนรู้ “การพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์: การสะท้อนคิดด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ” ได้เปลี่ยนแนวทางการอบรมต่างออกไปจากเดิม เน้นการสอนมนทัศน์ (Concept) และทักษะให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ (Training: Learning = 10% : 90%) ยกตัวอย่าง จำนวนชั่วโมงในการจัดการเรียนทั้งหมด 20 ชั่วโมง เน้นการสอนมนทัศน์เชิงทฤษฎีเพียง 2 ชั่วโมง ส่วนที่เหลือเป็นการลงมือปฏิบัติ คือ 18 ชั่วโมง เป็นต้น

ดังนั้นผู้ผ่านการอบรมจะเข้าใจแนวคิด (Concepts) และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้รวดเร็วขึ้น เกิดความมั่นใจในทักษะต่างๆ เช่น การใช้สุนทรียสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสะท้อนคิด และการถอดบทเรียน โดยเฉพาะจากประสบการณ์ของผู้เขียนทำให้เห็นผลจากการสะท้อนของผู้เรียนว่ามีการเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์เดิม (Fixed mindset) สู่กระบวนทัศน์ใหม่ที่เติบโต (Growth mindset) ไม่ยอมจำนนต่อปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ จากเมื่อก่อนที่คิดว่าไม่มีทางแก้ไขได้เกิดความท้าทายความสามารถว่าน่าจะทำได้ เพิ่มความตระหนักรู้ถึงคุณค่าของตนเองและมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น นั่นหมายถึง เกิดการเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้ (Transformative Learning) ที่มาจากภายใน ตามแนวคิดตปัญญาศึกษา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใช้หลักการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนาการเรียนรู้และนวัตกรรม เมื่อสกัดคุณลักษณะแก่นนำกัลยาณมิตรกลุ่มที่ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันมาอย่างต่อเนื่องพบว่ามีคุณลักษณะการรับรู้ในการคิดเชื่อมโยงได้ ส่วนพฤติกรรมในการตั้งคำถามที่มีลักษณะปลายเปิดที่เริ่มต้นด้วยอะไร ทำไม อย่างไร (What, Why, How to) มากขึ้น มีทักษะการสังเกตในปรากฏการณ์ที่กำลังเรียนรู้ผ่านการตา ดู, หูฟังเสียง ได้ชัดเจนขึ้น การมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อค้นหาคำตอบกับบุคคลที่มีความคิดแตกต่างกัน มีพื้นที่แตกต่างกัน โดยไม่ด่วนสรุปทำให้ได้ความคิดใหม่ๆ ไปใช้ในการทดลองสร้างนวัตกรรม เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนางานได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งพบว่าแก่นนำ

กัลยาณมิตรที่เรียนรู้ซ้ำๆ กับกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ โดยการใช้การสะท้อนคิดด้วยเทคนิคตะกั่ว 3 ใบนั้น เกิด **ดีเอ็นเอนวัตกรรม (Innovator's DNA)** (Jeff Dyer et.al., 2011) ได้แก่

- **การเชื่อมโยงความคิด** เป็นทักษะการเรียนรู้ขณะที่สมองพยายามสังเคราะห์และทำความเข้าใจข้อมูลใหม่

- **การตั้งคำถาม** นวัตกรรม (Innovator) คือมนุษย์ขี้สงสัย ช่างซักช่างถาม คำถามมักเป็นคำถามที่ท้าทาย สภาพการณ์ปัจจุบัน เช่น หากลองทำแบบนี้จะเกิดอะไรขึ้น

- **การสังเกต** นวัตกรรมเป็นนักสังเกตอย่างละเอียด ช่วยให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ นำไปสู่ความคิดใหม่ๆ ในการทำสิ่งต่างๆ

- **การมีปฏิสัมพันธ์** คือ การค้นหาและทดสอบความคิดใหม่ๆ กับบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ที่มีหลากหลายมุมมอง ซึ่งอาจจะได้มุมมองที่แตกต่างอย่างสุดขั้วกับมุมมองเดิม

- **การทดลอง** เป็นการทดลองและทดสอบความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ ทดลองทำสิ่งใหม่ๆ และหาข้อมูลใหม่จากการลงมือปฏิบัติการวิจัย การใช้วิจัยเป็นฐาน (Research - based) ในการเรียนรู้จนเกิดองค์ความรู้ใหม่จากการปฏิบัติซ้ำแล้วซ้ำอีก

อนึ่งจากการถอดประสบการณ์ตนเองของผู้เขียนพบว่าสิ่งที่ได้มาซึ่ง ดีเอ็นเอ (DNA) ของแก่นนำกัลยาณมิตรนั้น หากผู้ใดผ่านการพัฒนาการเจริญสมาธิอยู่เป็นประจำจะทำให้สติอยู่กับปัจจุบันขณะ (Here and now) สามารถฟังเสียงผู้อื่นได้อย่างลึกซึ้ง (Deep listening) ลดอคติในการตัดสินเสียงที่กำลังฟังว่าถูกหรือผิด

เพราะแกนนำกลายานมิตรมีบทบาทสำคัญคือ การเป็นผู้ฟังที่ดี ร่วมเรียนรู้ที่จะฟังความรู้สึก (Affective Mind) ความคิด (Cognitive mind) และการที่จะนำความคิดความรู้ที่ได้รับร่วมกันไป ประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ประโยชน์ต่อส่วนรวม (Creative mind) เป็นการสะท้อนถึงพฤติกรรม การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของกันและกัน “เมื่อมีผู้พูดก็มีผู้ฟัง หนึ่งเสียงพูดหลายคนฟัง ฟังที่เสียง ไม่แทรกแซงเสียงฟังด้วยความเคารพ แบ่งปันพื้นที่ในการพูดคุยห้อยแขวนการตัดสินใจ เมื่อถึงเวลาสะท้อนก็สะท้อนด้วยความซื่อสัตย์ และนุ่มนวล” เป็นการวางพันธสัญญาร่วมกัน

เทคนิคการสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยตะกร้า 3 ใบ (เทคนิคตะกร้า 3)

ความเป็นมาและความสำคัญ

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุข ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการผลิต นักศึกษาในสังกัด อาทิ วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เป็นต้น ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 และฉบับ ปรับปรุง พ.ศ. 2545, 2553 ตามมายังคงเน้นการ พัฒนาในผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข โดย จัดทำหลักสูตรแบบ บูรณาการและจัด กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการด้วย เพื่อการ เปลี่ยนผ่าน การศึกษา (Transformation Education) สู่ ศตวรรษ ที่ 21 เพื่อ ตอบ เป้าประสงค์ในการผลิตผู้เรียนดี เก่ง และมี ความสุข ไปให้บริการประชาชนด้านสุขภาพและ สาธารณสุข ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

ส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรม ราชชนก ได้จัดทำกรวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดการศึกษาแบบ บูรณาการมาโดยตลอดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 – 2559 เป็นการตระหนักถึงความสำคัญและความ รับผิดชอบเพื่อบริหารหลักสูตรช่วงเปลี่ยนผ่าน (Transformation Management) โดยมี การ พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบจิตบริการด้วย หัวใจความเป็นมนุษย์ในสังคมพหุวัฒนธรรม (ลิลลี่ ศิริพร, มกราพันธุ์ จุฑารส และคณะ, 2557) เพื่อตอบคำถามการเป็นคนดี คือผู้เรียนที่ มีจิตบริการด้วยหัวใจการเป็นมนุษย์ การเป็น คนเก่ง คือคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ อย่างเป็นระบบ “กระบวนการคิดอย่างเป็น ระบบ” ส่วนการเป็นคนมีความสุขสะท้อนผ่าน กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจในสังคม พหุวัฒนธรรมซึ่งการวิจัยได้กระจายครอบคลุมทุก ภูมิภาคและจัดทำคู่มือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพหรือกลุ่มแกนนำกลายานมิตรของ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในการจัดการศึกษาแบบบูรณาการร่วมกับ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญขับเคลื่อนนโยบาย การศึกษาบูรณาการเพื่อเปลี่ยนผ่านหลักสูตร (Transformation Curriculum) สู่การจัดการ เรียนการสอนแบบบูรณาการชุมชนการเรียนรู้เชิง วิชาชีพเพื่อทำบทบาทโค้ช การสะท้อนคิดและ การใช้พลังคำถาม เป็นการเปลี่ยนผ่านครู ผู้เรียน ที่เกิดจากภายในตน (Transformation formative learning) สู่อัตลักษณ์การบริการด้วยหัวใจความ เป็นมนุษย์ เพื่อให้ได้ผู้เรียนดีเก่งมีความสุข ในศตวรรษที่ 21 (เมื่อวันที่ 3-5 เมษายน 2556

ณ ริเวอร์แคว รีสอร์ทแอนด์สปา กาญจนบุรี) ในขณะเดียวกัน มีการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนสู่สุขภาวะโดยใช้นวัตกรรมระบบครอบครัวเสมือน (หนึ่งวิทยาลัยหนึ่งชุมชน) เป็นการขยายนโยบายอย่างมีส่วนร่วมในการผลิตนักศึกษากับชุมชนท้องถิ่นเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังบุคลากรสาธารณสุขและสร้างความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขด้านคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานและร่วมงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานสาธารณสุขทั่วประเทศในสถานบริการสาธารณสุข ทุกระดับของกระทรวงสาธารณสุข (สมควร หาญพัฒน์ชัยกุล มกราพันธ์ จุฑะรสก ลิลลี่ ศิริพร และคณะ, 2557)

บทบาทแกนนำกลายมิตรกับเทคนิค ตะกร้า 3 ใบ

การถอดบทเรียนร่วมกันมาโดยตลอด “มีกลุ่มแกนนำกลายมิตร” คือกลุ่มบุคคลที่มีจิตอาสา ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาองค์กร ชุมชน สังคม มาโดยตลอดอย่างต่อเนื่อง เกือบทศวรรษ **ผลการสังเคราะห์ที่บ่งบอกถึงปัจจัยความสำเร็จ**ในการพัฒนางานด้านการผลิตนักศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมร่วมกับภาคประชาชน คือ

1. แกนนำกลายมิตร ในระยะเริ่มต้นอาจมีเพียง 3-5 คน ก็เพียงพอที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์กรนั้นๆ แต่มีเงื่อนไขว่าคนกลุ่มเล็กๆ (Critical mass) นี้จะต้องสะท้อนถึงบทบาทผู้นำ (Critical leadership) ตามธรรมชาติใช้ทักษะกระบวนการเรียนรู้ การคิดเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ การใช้สุนทรียสนทนา

การเรียนรู้เป็นทีม การสะท้อนคิด จนเป็นนิสัยเป็นต้นแบบ (Role model) กระบวนการเรียนรู้ให้เป็นที่ประจักษ์อย่างเป็นรูปธรรม

2. ผู้บริหารในองค์กร/ชุมชน ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้การโค้ชเพื่อพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม (ดี เก่ง และมีความสุข) ให้การสนับสนุนเชิงนโยบายและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ **“ใช้คุณธรรมนำการพัฒนา”** ทุกภารกิจ **ทำบทบาทโค้ชผู้บริหาร (Administrator coach)** เพื่อเพิ่มศักยภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร/ชุมชนในการส่งเสริมสนับสนุนการกำกับนิเทศ ติดตาม ให้กลุ่มแกนนำกลายมิตรเกิดกระบวนการโค้ชกับเพื่อนร่วมงาน (Peer coach) ภายในองค์กรเดียวกัน/ชุมชนเดียวกัน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การใช้สุนทรียสนทนา การใช้กระบวนการวิเคราะห์ การจัดทำแผนที่ความคิด การแบ่งปัน การเชื่อมโยง การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นโดยปราศจากอคติ การรับผิดชอบร่วมกัน การสะท้อนคิดด้วยพลังคำถาม (Power question) ในระหว่างการพัฒนาโค้ชผู้เชี่ยวชาญ (Expert coach) ซึ่งได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมเรียนรู้มาช่วยเพิ่มศักยภาพการคิด และการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร โดยเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์สูงที่เป็นบุคคลภายนอกองค์กร/ชุมชน

3. เทคนิคตะกร้า 3 ใบ คือการที่แกนนำกลายมิตรทำบทบาทโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coach) ในองค์กร/ชุมชนในภารกิจต่างๆ ด้วยความเต็มใจ มีจิตอาสาที่จะให้บริการผู้อื่นด้วยความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรพร้อมที่จะแบ่งปันความรู้สึกร่วม ความคิด ตลอดจน

ร่วมสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กร / ชุมชนใน
บทบาทผู้อำนวยกระบวนการเรียนรู้ หรือการทำ
บทบาทโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coach)
ด้วยเทคนิคการสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้วย
คำถาม เริ่มต้น 3 คำถาม (Foundation
question) (1) รู้สึกอย่างไร (Affective mind)
(2) ได้เรียนรู้อะไร (Cognitive mind) และ (3)
จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์
อย่างไร (Creative mind)

ทีมแกนนำกัลยาณมิตรเปรียบได้กับทีม
การเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีความหลากหลายของ
สหศาสตร์ (Multidisciplinary) ที่มีแรงบันดาลใจ
ร่วมกันในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้นำการ
เรียนรู้ในองค์การการเรียนรู้ หรือโรงเรียนแห่ง

การเรียนรู้ **ที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ใช้คุณธรรมนำ
การพัฒนา** โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร
ทุกระดับ แกนนำกัลยาณมิตรต้องมีสมรรถนะ
สำคัญซึ่งเป็นเป้าหมาย คือ ทักษะการเรียนรู้แบบ
ร่วมมือร่วมใจ ทักษะการโค้ช ทักษะการสะท้อน
คิด และทักษะการใช้พลังคำถาม ดังนั้นจึงมีการ
นำเทคนิคการสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์เข้ามามี
ส่วนพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวแบบบูรณาการใน
การจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างชุมชนกัลยาณมิตร
(แกนนำกัลยาณมิตร) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน
คือ 1) การสร้างแนวคิดใหม่ 2) ใส่ใจสู่การปฏิบัติ
3) จัดถอดบทเรียน และ 4) เรียนรู้และพัฒนา
อย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่แสดงไว้



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างชุมชนแกนนำกลยุธามิตร

ข้ออภิปราย

ท้ายสุดผู้เขียนขอสะท้อนถึงผลการพัฒนาบุคลากรในองค์กรการศึกษาแห่งหนึ่งในปีการศึกษา 2561 จำนวน 25 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสูงสุดและรองฝ่ายบริหารร่วมกับอาจารย์จำนวน 3 คน บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 20 คน ที่มีความเต็มใจต้องการเรียนรู้ “กระบวนการพัฒนาระบบการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์: การสะท้อนคิดด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ” ดังรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างชุมชนแกนนำกัลยาณมิตร ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การสร้างแนวคิดใหม่ ขั้นที่ 2 ใส่ใจสู่การปฏิบัติ ขั้นที่ 3 จัดถอดบทเรียน และขั้นที่ 4 เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป้าหมายที่วางไว้ คือได้แกนนำการขับเคลื่อนองค์กรกับการจัดการเรียนรู้การสะท้อนคิดและพลังคำถาม (เทคนิคตะกร้า 3 ใบ)

ความเป็นมาและความสำคัญรูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของ “การพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์และจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในสังคมพหุวัฒนธรรมเพื่อสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพและสาธารณสุข บริบทกระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ.2555–2562) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีการพัฒนาต่อยอดจากหลักสูตรเดิมคือ “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและมีบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” (มกราพันธุ์ จุฑารสกร สุวคนธ์ แก้วอ่อน และจรี แสนสุข, 2555) ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบคู่ขนาน

2 หลักสูตร ด้วยกัน คือ 1) หลักสูตรพัฒนาศักยภาพครูแกนนำซึ่งประกอบด้วยอาจารย์พยาบาลวิชาชีพ และนักวิชาการสาธารณสุขในแต่ละพื้นที่ซึ่งเข้าร่วมโครงการได้ทำบทบาทการเป็นผู้เอื้อกระบวนการเรียนรู้ในหลักสูตรที่ 2) หลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทำให้เพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและมีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์เกิดความเชื่อมโยงการแก้ไขปัญหาสุขภาพและสาธารณสุขในชุมชนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบทั้งชุมชนเมือง ชุมชนกึ่งเมือง และชุมชนชนบท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีกลไกในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับองค์กรด้วย “นวัตกรรมกระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน” (มกราพันธุ์ จุฑารสกร, 2554) ที่พัฒนานักศึกษาพยาบาลให้เป็นญาติกับประชาชนโดยใช้วิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้ มีการถอดประสบการณ์การเรียนรู้ทุกโครงการจากประสบการณ์จริง ทั้งบริบทที่เป็นสถานศึกษา สถานบริการ และภาคประชาชน (พ.ศ.2551–พ.ศ.2555) ทำให้เกิดความหวังเพื่อการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์คือการยกระดับชีวิตยกระดับสังคม ยกระดับชุมชน ขยายโลกทัศน์ให้เห็นความเป็นองค์กรร่วมในการดำรงชีวิตอยู่ ที่มีความรัก ความศรัทธาในกันและกัน ความเชื่อใจ และการให้อภัย ด้วยการเปลี่ยนแปลงภายในของแต่ละคนที่มีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ (มกราพันธุ์ จุฑารสกร และคณะ, 2560)

ระยะต่อมาได้พัฒนาหลักสูตรนี้ให้มีความกระชับมากขึ้น ผ่านการวิจัยทั้งสถานศึกษา

วิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่เป็นสหวิชาชีพ (Multidisciplinary) ในการแลกเปลี่ยนมุมมองอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง (พ.ศ.2554 – พ.ศ.2560) การสังเคราะห์ผลการวิจัยที่ได้ปรากฏว่าปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น คือความร่วมมือกันเป็นเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา สถานบริการ และภาคประชาชน ทำให้ได้แกนนำของแต่ละองค์กรที่มีความเข้มแข็ง ผ่านการพัฒนาศักยภาพด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ จึงเกิดความคิดสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นนวัตกรรม หลักสูตรที่บูรณาการทั้ง 2 หลักสูตรหลอมรวมเข้าเป็นหลักสูตรเดียว เพราะเหตุว่ามีจำนวนบุคลากรทั้งสถานศึกษา สถานบริการ และชุมชนจำนวนมากขึ้นมาช่วยขับเคลื่อน “**การพัฒนาวัฒนธรรมหลักสูตรกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์และจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในสังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อสร้างนวัตกรรมพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพและสาธารณสุข**” เป็นการลดต้นทุนขององค์กร ด้านงบประมาณทั้งด้านการเงินและเวลาที่ใช้ด้วยการสร้างแกนนำไปพร้อมกับการอบรม แต่มีเงื่อนไขว่ากลุ่มที่จะถูกฝึกเป็นแกนนำมาจากกลุ่มคนที่มีจิตอาสา ต้องเสียสละนอกเวลาและเรียนรู้ไปพร้อมกับการอบรมโดยเฉพาะ ต้องร่วมจัดการความรู้ด้วยการถอดบทเรียนทั้งก่อนอบรม (Before Action Review : BAR) ระหว่างการอบรม (During Action Review : DAR) และหลังการสิ้นสุดโครงการ (After Action Review : AAR) เรียบเรียงไว้เป็นเอกสารไม่เกิน 1-2

สัปดาห์ (ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดโครงการ) โดยมีโค้ชผู้เชี่ยวชาญภายนอก (Expert Coach) ให้การสนับสนุนร่วมกับโค้ชผู้บริหาร (Administrator Coach) ทั้งนี้แกนนำที่ผ่านการฝึกอย่างเข้มข้นก็จะเป็นแกนนำกัลยาณมิตร (Peer coach) ที่ถูกวางไว้ในแต่ละองค์กรนั้นๆ เพื่อดำเนินการต่อการพัฒนางาน ดังเช่นชุมชนแกนนำกัลยาณมิตร โรงพยาบาลชัยภูมิที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนารูปแบบองค์กรคุณธรรมที่ใช้วิจัยเป็นฐานและขยายเครือข่ายแกนนำทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลในจังหวัดชัยภูมิ (ศิริมา โกมารทัต อรุณีย์ ประทุมถิ่น และณิศา ปิ่นประสงค์, 2561) ดังนั้นหลักสูตรที่พัฒนาต่อมาจึงมีความกระชับขึ้นและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการพัฒนาบุคลากร พัฒนานักศึกษา พัฒนาอสม. เพราะมีเทคนิคในการสะท้อนคิดด้วยตะกร้า 3 ใบ (เทคนิคตะกร้า 3 ใบ) เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกทักษะการสะท้อนคิด การใช้พลังคำถาม การใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง การใช้สุนทรียสนทนา การเรียนรู้เป็นทีมในแต่ละองค์กร ชุมชน โดยเฉพาะการถอดบทเรียนร่วมกันจะสร้างความตระหนักรู้ และความรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น นำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนางานร่วมกัน

ผลการถอดบทเรียนร่วมกัน วันที่ 30 กรกฎาคม 2562

ข้อสังเกตองค์กรนี้ไม่เคยเป็น “เครือข่ายพัฒนาจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้วัฒนธรรมระบบครอบครัวเสมือน” มาก่อน แต่ผู้บริหารและบุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและ

จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์เพื่อนำไปพัฒนางานและแก้ปัญหาด้วยนวัตกรรม ดังนั้นจึงอนุมัติโครงการแบ่งเป็น 2 ระยะ

ระยะแรก เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการฝึกทักษะพื้นฐานต่างๆเพื่อสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Creative Culture) โดยใช้สุนทรียสนทนา (Dialogue) การฝึกฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การถอดบทเรียน (Lesson – Learned) การสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ คือการฝึกตั้งคำถามพื้นฐาน 3 คำถามก่อน คือ 1) รู้สึกอย่างไร 2) ได้เรียนรู้อะไร และ 3) จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์อย่างไร ก่อนที่จะฝึกตั้งคำถามปลายเปิดที่ขึ้นด้วย What, Why, How to เป็นต้น กับสถานการณ์ทุกอย่างในชีวิตประจำวัน ด้วยการฝึกให้มีสติกำกับการเรียนรู้ตลอดเวลา ในทุกอิริยาบถที่กายเคลื่อนไหว แต่ใจต้องนิ่ง (Here and Now)

เอกสารอ้างอิง

- กนกนุช ชื่นเลิศสกุล. (2544). การเรียนรู้โดยผ่านการสะท้อนคิด: การศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก. *วารสารสมาคมพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(2), 35-48.
- กรรณิกา วิชัยเนตร. (2557). การสะท้อนคิด: การสอนเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลพัฒนาระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 6(2) 188-193.
- เชิดศักดิ์ โฆวสินธ์ (2540). การพัฒนาคุณภาพการคิด. *วารสารการวัดผลทางการศึกษา*, 18 (54).
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2557). *โยนิโสมนสิการ (วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม)*. เอกสารสืบค้น เมษายน 2560.
- เพลินตา พรหมบัวศรี, อรุณ สว่างวัฒนเศรษฐ, จิราภรณ์ อนุชา และคณะ. (2560). *รายงานการวิจัยรูปแบบการศึกษาบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การโค้ช การสะท้อนคิด การใช้พลังคำถามวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. (เอกสารอัดสำเนา).

ระยะที่ 2 เป็นการจัดการความรู้ร่วมกันหลังจากได้นำแนวคิดไปบูรณาการกับงานประจำและภารกิจที่รับผิดชอบ หรือภาระอื่นที่ชุมชนแกนนำกลายามิตรร่วมกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรของตน

ผลการประเมิน แบ่งเป็นผลลัพธ์เชิงกระบวนการ (Product of learning process) สะท้อนถึงการเกิด Growth mindset ที่จะนำความรู้ ทักษะที่ได้ ไปพัฒนางานที่ทำให้เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพ และการประเมินผลลัพธ์สุดท้าย (Product of learning outcomes) มีการคิดโครงการต่างๆ อาทิ การพัฒนาคู่มือปฏิบัติงานให้มีคุณภาพทางวิชาการและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ เพื่อให้มีมาตรฐานทางวิชาการให้ผู้เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นคู่มืออย่างเป็นรูปธรรม

- มกราพันธุ์ จุฑารสก. (2554). *การสร้างเครือข่ายระบบสาธารณสุขในวิชาชีพพยาบาล: ภายใต้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาสู่สถานบริการเพื่อชุมชนเข้มแข็ง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา.
- มกราพันธุ์ จุฑารสก, เพลินตา พรหมบัวศรี, วัชร อมรโรจน์วรวุฒิ, ศุภกิจ เจริญสุข, ประเสริฐ อัดโตหิ, อณิษฐา จุฑารสก, และอรพิน วัฒนเศรษฐ์. (2560). การสะท้อนเส้นทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนสู่คณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติ. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*. 27(2), 31–46).
- มกราพันธุ์ จุฑารสก, ลิลลี่ ศิริพร และอณิษฐา จุฑารสก. (2556). การปฏิรูปกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข เพื่อสร้างอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์. ใน มกราพันธุ์ จุฑารสก และอณิษฐา จุฑารสก (บรรณาธิการ). *การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขบนฐาน “จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน”*. ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา.
- มกราพันธุ์ จุฑารสก, วัชร อมรโรจน์วรวุฒิ และศักดิ์ชรินทร์ นรสาร. (2552). การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาระบบการคิดอย่างเป็นระบบสำหรับอาจารย์พยาบาลในการประชุมวิชาการวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 13. *สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)*. นนทบุรี: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- มกราพันธุ์ จุฑารสก, วัชร อมรโรจน์วรวุฒิ, ศุภกิจ เจริญสุข, ลำเภา อุปการกุล, อณิษฐา จุฑารสก และทิวามหาพรหม. (2558). การพัฒนาระบบการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนสู่คณะปฏิบัติการไร้พรมแดนปัญญาปฏิบัติในศตวรรษที่ 21 บริบทสมาคมศิษย์เก่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ในมกราพันธุ์ จุฑารสก (บ.ก.), *เครือข่ายนวัตกรรมวิจัย* (หน้า 26–70). ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา.
- มกราพันธุ์ จุฑารสก และอณิษฐา จุฑารสก. (2558). *การพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพและสาธารณสุข (Creating the innovation in Healthcare and Public Health)*. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์อินเตอร์คอปอเรชั่น จำกัด.
- มกราพันธุ์ จุฑารสก, สุคนธ์ แก้วอ่อน และจรี แสนสุข. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์*. การประชุมวิชาการวิจัยสถาบันประจำปี 2555: การวิจัยสถาบันกับกระบวนการเรียนรู้สู่อนาคต. สมาคมสถาบันและพัฒนาอุดมศึกษา (สวพอ.)
- มกราพันธุ์ จุฑารสก และอณิษฐา จุฑารสก. (2560). *การสะท้อนคิด: กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ด้วยตะกร้า 3 ใบ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์อินเตอร์คอปอเรชั่น จำกัด.

- ลิลลี่ ศิริพร, มกราพันธุ์ จุฑารส, ศุภกรใจ เจริญสุข และคณะ (2557). รูปแบบการจัดการศึกษาแบบบูรณาการกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในสังคมพหุวัฒนธรรม สถาบันพระบรมราชชนก, *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*. 7(1), 39-54
- ศิริมา โกมารทัต, อรุณนิ ประทุมถิ่น และณิรดา ปิ่นประสงศ์ (2561). รายงานการวิจัยการสร้างแกนนำกัลยาณมิตรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมโรงพยาบาลชัยภูมิ. (เอกสารอัดสำเนา).
- สมควร หาญพัฒนชัยกูร, มกราพันธุ์ จุฑารส, ลิลลี่ ศิริพร และคณะ (2557). การพัฒนาชุมชนสุขภาวะโดยใช้นวัตกรรมระบบครอบครัวเสมือน (หนึ่งวิทยาลัยหนึ่งชุมชน). *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*. 24(1), 67-79
- Jeff Dyer, Hal Gregersen, & Clayton M. Christensen. (2011). *The Innovator's DNA: Mastering the Five skills of Disruptive of Building Breakthroughs*. Harvard Business Press.
- Jutarosaga M. & Jutarosaga A. (2011). *Developing a Network Model for Humanized Public Health Care in Nursing Profession: Service for Local Community Empowerment, Health Service for Local Community Empowerment*. Health Challenge Thailand Conference: London.
- Jutarosaga M., Siriporn L. & Jutarosaga A. (2014). *The Development Pathway of Integrated Education System in Thai Nursing Colleges under the Praboromarajchanok Institute for Humanized Health Care*. Proceeding of Prince Mahidol Award Conference; 27-31 Jan.2014.Pattaya, Thailand.
- Senge, Peter. (1995). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. London: Century Business.