

สรุปองค์ความรู้เรื่อง การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Education)

1. ความหมายของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Education: TE)

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนในทางลึกทางกว้าง และเกิดความยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงในทางลึกคือเกิดการเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องนั้น การเปลี่ยนแปลงในทางกว้างคือความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าวในสถานการณ์อื่น ๆ และการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนคือผู้เรียนสามารถนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ได้ในอนาคต

2. เป้าหมายของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

เป้าหมายการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาพยาบาลคือการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) วิสัยทัศน์ และอัตลักษณ์ของวิทยาลัยฯ โดยเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอาจจำแนกออกเป็น 5 ลักษณะ

1. การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ (Believing Transformation)
2. การเปลี่ยนแปลงความคิด (Thinking Transformation)
3. การเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้ (Knowing Transformation)
4. การเปลี่ยนแปลงวิธีการกระทำ (Doing Transformation)
5. การเปลี่ยนแปลงสัมพันธภาพ (Relationship Transformation)

3. วิธีการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงต้องเริ่มจากภายในตัวของบุคคลนั้น เมื่อมีสถานการณ์ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการชกกันทางความคิดว่าความรู้ที่มีในขณะนั้นไม่สามารถแก้ปัญหาได้ โดยภาวะชกกันทางความคิดอาจเกิดจาก

1. Critical Self การวิเคราะห์ตนเอง โดยวิธีการสะท้อนคิด
2. Critical friends เพื่อนหรือครูหรือกลุ่มที่มักตั้งคำถามที่ท้าทายให้คิด
3. Critical opportunity บริบทที่นำมาซึ่งโอกาส เช่นประสบการณ์การเรียนรู้ที่ครูจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถานการณ์จริง หรือคล้ายสถานการณ์จริง

4. แนวทางการเปลี่ยนแปลง

1. จิตวิเคราะห์ (Psychoanalytical Approach) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงความคิดที่มีเกี่ยวกับตนเอง เช่นเปลี่ยนความคิดว่าฉันไม่เก่งภาษาอังกฤษเป็นฉันสามารถเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้

2). จิตวิพากษ์ (Psychocritical Approach) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงความคิดเกี่ยวกับผู้อื่น เช่นเปลี่ยนความคิดว่าผู้สูงอายุต้องพึ่งพาผู้อื่นเป็นผู้สูงอายุที่มีความแข็งแรง ช่วยเหลือผู้อื่นได้

3). จิตวิทยาพัฒนาการ (Psychodevelopmental Approach) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางสติปัญญาเป็นการเปลี่ยนแปลงศักยภาพของตนเองโดยการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้อย่างชัดเจนเพื่อให้มองเห็นช่องว่างที่ต้องพัฒนา มักใช้ในการเปลี่ยนแปลงความรู้หรือทักษะ

4). การปลดปล่อยทางสังคม (Social Emancipatory Approach) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความคิดจากการตำหนิสิ่งรอบข้างเป็นการเปลี่ยนตัวเองเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Active contributor หรือ Change agent) เช่นการทำกิจกรรมจิตอาสา การพัฒนานวัตกรรมเพื่อป้องกันหรือบรรเทาปัญหาสุขภาพ

5. กิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

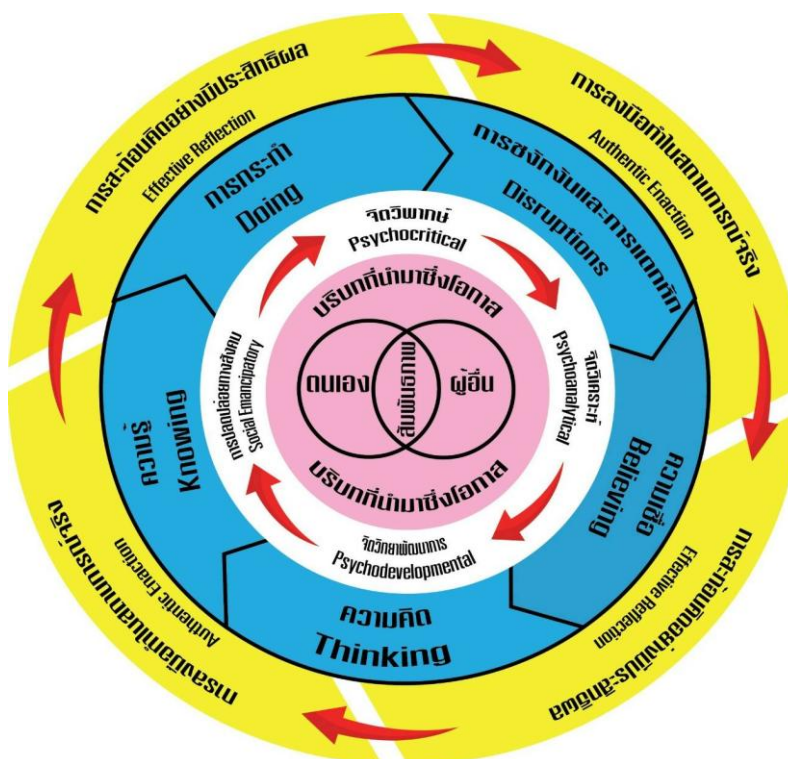
1). การลงมือทำในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์เสมือนจริง (Authentic Enaction)

2). การสะท้อนคิดอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Reflection) แบ่งได้เป็น

2.1 Self Reflection หรือ Interactive Reflection

2.2 Content Reflection, Learning Process Reflection, หรือ Learning Outcome Reflection

6. BCNLP Transformative Education Model



7. การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน : แนวทางการนำไปใช้

7.1 แนวทางการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีขั้นตอนดังนี้

- 1). รายวิชาพิจารณาและระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ที่เป็นปัญหาและจำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลง
- 2). พิจารณาเลือกแนวทางที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

รายวิชา	แนวทางที่ใช้ในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง	เหตุผล
ภาษาอังกฤษ	จิตวิเคราะห์ (Psychoanalytical Approach)	เพื่อเปลี่ยนแปลงความคิดที่มีเกี่ยวกับตนเองว่าตนสามารถทำได้ เปลี่ยนความเชื่อทัศนคติของตนเองว่าภาษาอังกฤษไม่ยาก ไม่น่ากลัว ไม่คุกคาม
พัฒนาวิทยาทางสังคมสำหรับพยาบาล	จิตวิพากษ์ (Psychocritical Approach)	เพื่อเปลี่ยนแปลงความคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุจากที่คิดว่าต้องพึ่งพาผู้อื่น เจ็บป่วย เชื่องช้า เป็นผู้สูงอายุมีสุภาพแข็งแรง คล่องแคล่วช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม
วิชาทางการพยาบาล	จิตวิทยาพัฒนาการ (Psychodevelopmental Approach)	เพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสติปัญญา โดยให้นักศึกษาดังเป้าหมายการเรียนรู้อย่างชัดเจนในเรื่องที่เรียน เพื่อให้มองเห็นช่องว่างที่ต้องพัฒนา

รายวิชา	แนวทางที่ใช้ในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง	เหตุผล
วิชาปฏิบัติการโครงการพัฒนาสุขภาพชุมชน	การปลดปล่อยทางสังคม (Social Emancipatory Approach)	เพื่อใช้ตัวเองในการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทำอยู่เป็นประจำแต่ไม่เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ด้านสุขภาพ พัฒนาแนวทางใหม่หรือนวัตกรรมเพื่อป้องกันหรือบรรเทาปัญหาสุขภาพ

3). การประเมินผล ควรประเมินทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อให้เห็นว่าการเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางลึก ทางกว้าง และเป็นการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

7.2 แนวทางการนำไปใช้ในการพัฒนานักศึกษา

1). งานพัฒนานักศึกษาพิจารณาและระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ที่เป็นปัญหาและจำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลง

2). พิจารณาเลือกแนวทางที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลง เช่น ต้องการให้นักศึกษาเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ควรเลือกใช้แนวทางจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytical Approach) และการสะท้อนคิดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ให้นักศึกษาเปลี่ยนแปลงความคิดที่มีเกี่ยวกับตนเอง เปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติของตนเองว่า ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบมีความจำเป็นต่อพยาบาล ตนเองสามารถพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบได้

3). การประเมินผล ควรประเมินทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อให้เห็นว่าการเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางลึก ทางกว้าง และเป็นการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

กลุ่มงานวิชาการ

สรุปองค์ความรู้เรื่อง การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Education) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)

1. ความหมายของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Education: TE)

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนในทางลึกทางกว้าง และเกิดความยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงในทางลึกคือเกิดการเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องนั้น การเปลี่ยนแปลงในทางกว้างคือความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าวในสถานการณ์อื่น ๆ และการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนคือผู้เรียนสามารถนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ได้ในอนาคต

2. เป้าหมายของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

เป้าหมายการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาพยาบาลคือการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) วิสัยทัศน์ และอัตลักษณ์ของวิทยาลัยฯ โดยเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอาจจำแนกออกเป็น 5 ลักษณะ

1. การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ (Believing Transformation)
2. การเปลี่ยนแปลงความคิด (Thinking Transformation)
3. การเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้ (Knowing Transformation)
4. การเปลี่ยนแปลงวิธีการกระทำ (Doing Transformation)
5. การเปลี่ยนแปลงสัมพันธภาพ (Relationship Transformation)

3. วิธีการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงต้องเริ่มจากภายในตัวของบุคคลนั้น เมื่อมีสถานการณ์ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการชกกันทางความคิดว่าความรู้ที่มีในขณะนั้นไม่สามารถแก้ปัญหาได้ โดยภาวะชกกันทางความคิดอาจเกิดจาก

1. Critical Self การวิเคราะห์ตนเอง โดยวิธีการสะท้อนคิด
2. Critical friends เพื่อนหรือครูหรือกลุ่มที่มักตั้งคำถามที่ท้าทายให้คิด
3. Critical opportunity บริบทที่นำมาซึ่งโอกาส เช่นประสบการณ์การเรียนรู้ที่ครูจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถานการณ์จริง หรือคล้ายสถานการณ์จริง

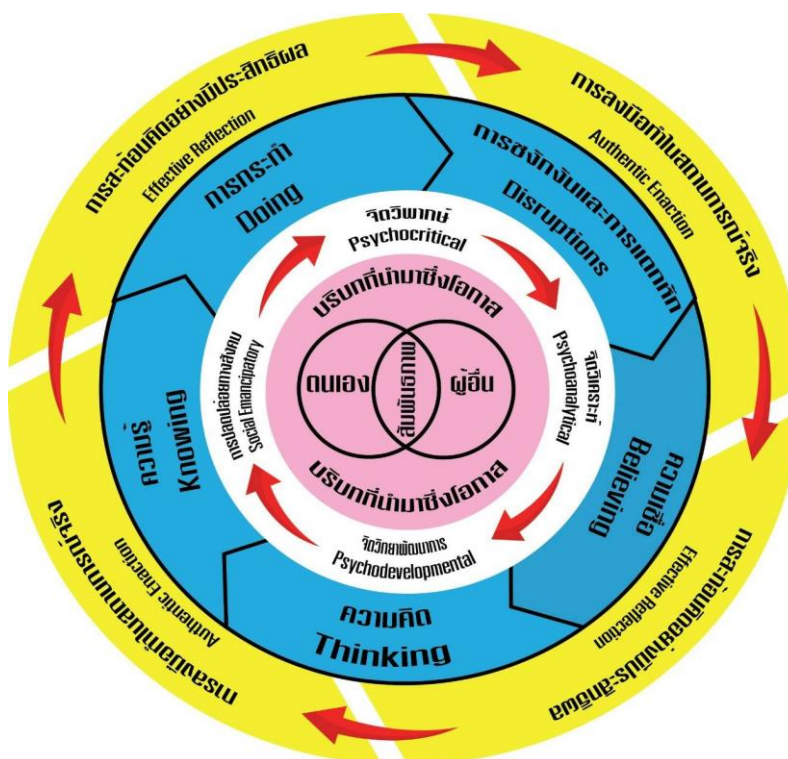
4. แนวทางการเปลี่ยนแปลง

- 1). จิตวิเคราะห์ (Psychoanalytical Approach) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงความคิดที่มีเกี่ยวกับตนเอง เช่นเปลี่ยนความคิดว่าฉันไม่เก่งภาษาอังกฤษเป็นฉันสามารถเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้
- 2). จิตวิพากษ์ (Psychocritical Approach) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงความคิดเกี่ยวกับผู้อื่น เช่นเปลี่ยนความคิดว่าผู้สูงอายุต้องพึ่งพาผู้อื่นเป็นผู้สูงอายุมีความแข็งแรง ช่วยเหลือผู้อื่นได้
- 3). จิตวิทยาพัฒนาการ (Psychodevelopmental Approach) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางสติปัญญา เป็นการเปลี่ยนแปลงศักยภาพของตนเองโดยการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้อย่างชัดเจนเพื่อให้มองเห็นช่องว่างที่ต้องพัฒนา มักใช้ในการเปลี่ยนแปลงความรู้หรือทักษะ
- 4). การปลดปล่อยทางสังคม (Social Emancipatory Approach) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความคิดจากการตำหนิสิ่งรอบข้างเป็นการเปลี่ยนตัวเองเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Active contributor หรือ Change agent) เช่นการทำกิจกรรมจิตอาสา การพัฒนานวัตกรรมเพื่อป้องกันหรือบรรเทาปัญหาสุขภาพ

5. กิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

- 1). การลงมือทำในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์เสมือนจริง (Authentic Enaction)
- 2). การสะท้อนคิดอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Reflection) แบ่งได้เป็น
 - 2.1 Self Reflection หรือ Interactive Reflection
 - 2.2 Content Reflection, Learning Process Reflection, หรือ Learning Outcome Reflection

6. BCNLP Transformative Education Model



7. การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน: แนวทางการนำไปใช้

7.1 แนวทางการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีขั้นตอนดังนี้

- 1). รายวิชาพิจารณาและระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ที่เป็นปัญหาและจำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลง
- 2). พิจารณาเลือกแนวทางที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ลักษณะการนำไปใช้	แนวทางที่ใช้ในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง	เหตุผล
รายวิชาภาษาอังกฤษ	จิตวิเคราะห์ (Psychoanalytical Approach)	เพื่อเปลี่ยนแปลงความคิดที่มีเกี่ยวกับตนเองว่าตนสามารถทำได้ เปลี่ยนความเชื่อทัศนคติของตนเองว่าภาษาอังกฤษไม่ยาก ไม่น่ากลัว ไม่คุกคาม
รายวิชาพัฒนาวิทยาทางสังคมสำหรับพยาบาล	จิตวิพากษ์ (Psychocritical Approach)	เพื่อเปลี่ยนแปลงความคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุจากที่คิดว่าต้องพึ่งพาผู้อื่น เจ็บป่วย เชื่องช้า เป็นผู้สูงอายุมีสุขภาพแข็งแรง คล่องแคล่ว ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม
รายวิชาทางการพยาบาล	จิตวิทยาพัฒนาการ (Psychodevelopmental Approach)	เพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสติปัญญา โดยให้นักศึกษาดังเป้าหมายการเรียนรู้อย่างชัดเจนในเรื่องที่เรียน เพื่อให้มองเห็นช่องว่างที่ต้องพัฒนา

ลักษณะการนำไปใช้	แนวทางที่ใช้ในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง	เหตุผล
รายวิชาปฏิบัติการ โครงการพัฒนาสุขภาพ ชุมชน	การปลดปล่อยทางสังคม (Social Emancipatory Approach)	เพื่อใช้ตัวเองในการ เปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทำอยู่เป็น ประจำแต่ไม่เกิดผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ด้านสุขภาพ พัฒนา แนวทางใหม่หรือนวัตกรรม เพื่อป้องกันหรือบรรเทา ปัญหาสุขภาพ
การบูรณาการการเรียน การสอนกับบริการวิชาการ	จิตวิเคราะห์ (Psychoanalytical Approach) จิตวิพากษ์ (Psychocritical Approach) การปลดปล่อยทางสังคม (Social Emancipatory Approach)	เพื่อให้นักศึกษาเกิดภาวะ ชะงักงันทางความคิดและ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง วิธีการเรียนรู้ (Knowing Transformation) และ วิธีการกระทำ(Doing Transformation)
กิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อ ช่วยสนับสนุนการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้ของ รายวิชา	จิตวิเคราะห์ (Psychoanalytical Approach) จิตวิพากษ์ (Psychocritical Approach) จิตวิทยาพัฒนาการ (Psychodevelopmental Approach) การปลดปล่อยทางสังคม (Social Emancipatory Approach)	การทำให้นักศึกษาเกิดการ เปลี่ยนแปลงการเรียนรู้อาจ ต้องอาศัยกิจกรรมที่ใช้เวลาใน การวิเคราะห์ตนเอง (Critical Self) เพื่อทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงความเชื่อ ความคิด วิธีการเรียนรู้ วิธีการ กระทำและสัมพันธ์ภาพได้

**สรุปองค์ความรู้เรื่องความร่วมมือกับหน่วยงานนโยบายและหน่วยงานบริการสุขภาพในประเทศและ
ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อประชาชน
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)**

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการเกี่ยวกับความร่วมมือกับหน่วยงานนโยบายและหน่วยงานบริการสุขภาพในประเทศและความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อประชาชน สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของความร่วมมือกับหน่วยงานนโยบายและหน่วยงานบริการสุขภาพในประเทศและความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อประชาชน ได้แก่ ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ บริการสุขภาพเกิดคุณค่าเพิ่ม

2. ลักษณะผลลัพธ์คุณค่าเพิ่ม ได้แก่

- 1). ระบบบริการสุขภาพที่ออกแบบใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพตรงตามความต้องการของแต่ละพื้นที่ โดยการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบจากสถานการณ์จริง
- 2). การพัฒนาสมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์
- 3). การพัฒนาสมรรถนะวิจัยเพื่อพัฒนางาน
- 4). ผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการที่เผยแพร่ในวารสารหรือการประชุมวิชาการ
- 5). อาจารย์ได้พัฒนาความรู้
- 6). อาจารย์ได้พัฒนาทักษะการเป็นวิทยากร
- 7). การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
- 8). การขยายขอบเขตของกิจกรรมในข้อตกลงความร่วมมือ
- 9). การขยายจำนวน/เครือข่ายคู่ความร่วมมือ
- 10). เกิดเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาสุขภาพของประชาชน
- 11). การพัฒนาวิทยาลัยตามนโยบายส่วนกลางและเขตบริการสุขภาพ
- 12). ภาพลักษณ์ที่ดีของวิทยาลัยและคู่ความร่วมมือ

3. ลักษณะของความร่วมมือกับหน่วยงานนโยบายและหน่วยงานบริการสุขภาพในประเทศและความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อประชาชน ประกอบด้วย

- 1). การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสุขภาพระดับปฏิบัติการ
- 2). การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสุขภาพระดับผู้บริหาร

- 3). การประชุมวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ
- 4). โครงการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย
- 5). โครงการลักษณะอื่น ๆ เช่นโครงการสวนเทพนิยายเพื่อเด็กป่วยโรงพยาบาลลำปาง

4. ขั้นตอนการสร้างร่วมมือกับหน่วยงานนโยบายและหน่วยงานบริการสุขภาพในประเทศและความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อประชาชน มีดังนี้

1). การกำหนดผลลัพธ์และระบุลักษณะของความร่วมมือที่ควรจะเป็น (Identification of outcomes and potential) โดยกำหนดผลลัพธ์ของความร่วมมือเพื่อประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและเกิดผลลัพธ์คุณค่าเพิ่ม มีการระบุความชัดเจนของความร่วมมือในประเด็นต่างๆ บนพื้นฐานของการสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายโดยอาศัยความเข้าใจหรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิคและระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เต็มใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อสุขภาพของประชาชน

2) การจัดทำเอกสารข้อมูลสำคัญ (Capacity profiling) รวบรวม จัดระบบ จำแนกและจัดเก็บเอกสารที่เป็นข้อมูลสำคัญของหน่วยงานที่ทำความร่วมมือกัน

3) การประเมินศักยภาพของคู่ตกลงความร่วมมือ (Capacity matching) คือ การประเมินความสามารถด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะ (Attributes) ของคู่ตกลงความร่วมมือที่สามารถสร้างผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน (Performance) ที่ดี และส่งผลให้องค์กรและคู่ความร่วมมือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

4) การเจรจาข้อตกลงระหว่างบุคคล/องค์กร (Initial discussion) หมายถึง การเจรจาเบื้องต้นระหว่างบุคคลกับบุคคลที่เป็นตัวแทนของหน่วยงาน/องค์กร เพื่อหาแนวทางในการทำข้อตกลงระหว่างหน่วยงานต่อไป การเจรจาข้อตกลงจะนำไปสู่การร่างข้อตกลง การขอความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจในการกลั่นกรอง การพิจารณาและการอนุมัติตามลำดับ

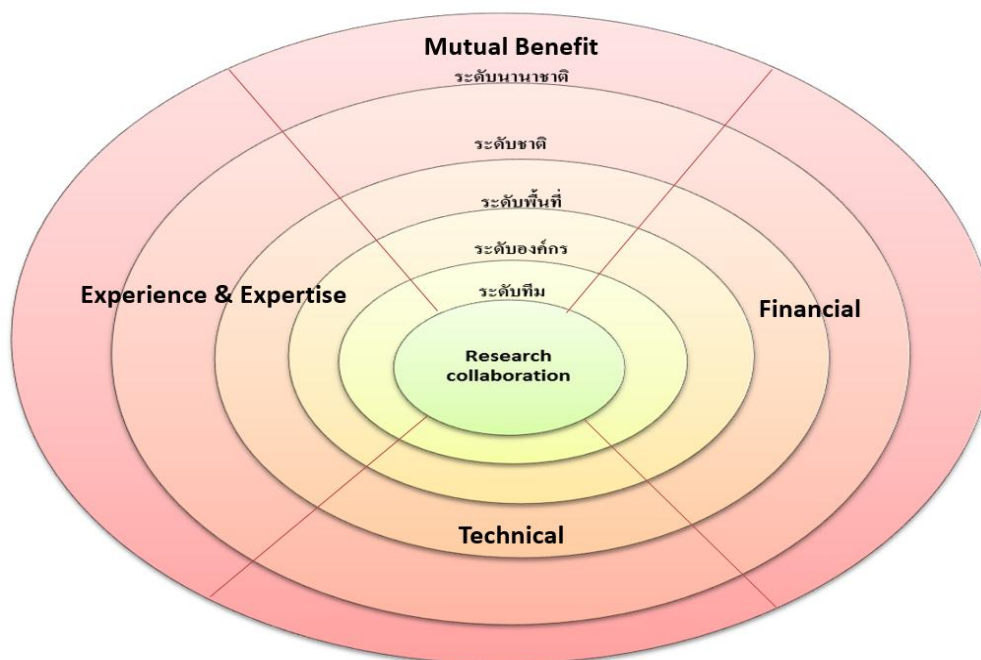
5) การสร้างข้อตกลงความร่วมมือ (Agreement) หมายถึง การจัดทำเอกสารหรือหนังสือที่เก็บบันทึกข้อตกลง ความเข้าใจที่ตรงกัน หรือข้อตกลงที่จะร่วมมือระหว่างสองฝ่าย ในลักษณะของบันทึกความเข้าใจ (MOU-Memorandum Of Understanding) หรือ บันทึกความเข้าใจ (MOA-Memorandum Of Agreement) หรือข้อกำหนดของขอบเขตงาน (TOR-Terms Of Reference) ซึ่งฝ่ายหนึ่งแสดงความสมัครใจจะปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดและตามเงื่อนไขที่ปรากฏในหนังสือนั้นกับอีกฝ่ายหนึ่งโดยที่หนังสือนี้นับถือว่าเป็นสัญญาผูกมัด แต่แสดงความต้องการอันแน่วแน่ของผู้ลงนามว่าจะปฏิบัติตามที่ได้ระบุไว้

6) การสร้างค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง เป็นค่านิยมที่ใช้ในการชี้นำองค์กรและพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตาม และเป็นตัวสนับสนุนการตัดสินใจต่างๆ ที่ผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ค่านิยมร่วมมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับลักษณะขององค์กร โดยบุคคลในองค์กรต้องยึดถือยึดมั่นและ

ปฏิบัติเพื่อให้ทุกภาคส่วนขององค์กรนั้นมุ่งหน้าไปในทิศทางเดียวกัน

7) การลงมือปฏิบัติตามข้อตกลง (Materializing PDCA) หมายถึง การที่ผู้ตกลงร่วมมือปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ กติกา หรือข้อตกลงที่มีการกำหนดไว้แล้ว เพื่อสร้างผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน (Performance) ที่ดี และส่งผลให้คู่ตกลงความร่วมมือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การลงมือปฏิบัติตามข้อตกลง โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ ประกอบด้วย 1) Plan คือ การวางแผน 2) DO คือ การปฏิบัติตามแผน 3) Check คือ การตรวจสอบ 4) Act คือ การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม

8) การประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and feedback) หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานด้านการกำกับควบคุม เพื่อติดตามความก้าวหน้าของภารกิจและประเมินว่าภารกิจสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยจะต้องกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลเพื่อเป็น เกณฑ์ในการพิจารณาว่าผลการดำเนินงานนั้นบรรลุหรือไม่บรรลุเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คู่ความร่วมมือจะช่วยให้ สามารถวิเคราะห์ปัจจัยเหตุแห่งความสำเร็จและความล้มเหลวได้ ทำให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงแนวทาง ดำเนินการต่อไปได้



CPAPP Model (Collaboration Policies Academic and Practice for People Model)

ผลลัพธ์คุณค่าเพิ่ม				
ประชาชน	บุคลากรสาธารณสุข พื้นที่	วิทยาลัยฯ อาจารย์	นักศึกษา พยาบาล	วิชาการ
				
-การเข้าถึง คุณภาพการ บริการด้าน สุขภาพ -บริการสุขภาพ คุณค่าเพิ่ม	-สมรรถนะการ บริหารจัดการ - สมรรถนะการ บริการ -สมรรถนะการ วิจัย -เครือข่ายการ ทำงาน	-พัฒนาตนเอง ด้านความรู้ ทักษะ -พัฒนาตนเอง ด้านการเป็น วิทยากร -เครือข่ายการ พัฒนางาน -ผลงานวิจัย	-ได้เรียนรู้องค์ ความรู้ที่ทันสมัย สอดคล้องกับ ความต้องการ ของสังคม	-บทความวิชาการ -บทความวิจัย -เวทีถ่ายทอด ความรู้ผ่าน ประสบการณ์

นางสาวปิยธิดา จุลละปีย์
ผู้บันทึกรายงานการประชุม