

การประชุมวิชาการการจัดการความรู้ระดับชาติ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ครั้งที่ 1
เรื่อง “การจัดการความรู้ในศตวรรษที่ 21” The 1st Buditpatanasilpa Knowledge
Management Nation Conference (1st BPIKM)
“Knowledge Management for The 21st Century”

บทความ

ชื่อเรื่อง	การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนางาน ของผู้ช่วยทันตแพทย์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
ชื่อ-นามสกุล	1. วชิรินทร์ จงกลสถิต 2. รชนีภรณ์ ณ ถลาง
หน่วยงาน	คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
การจัดการความรู้ด้าน	ด้านสายสนับสนุน
E-Mail address	watcharin.c@rsu.ac.th rachaneeporn.n@rsu.ac.th

บทสรุปผู้บริหาร

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต มีพันธกิจหลักในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตทันตแพทย์ โดยมีการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในคลินิกจริงในระดับชั้นปีที่ 5 และ 6 โดยมีผู้ช่วยทันตแพทย์เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของนักศึกษาทันตแพทย์ ทั้งนี้ ผู้ช่วยทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต นั้นมีความแตกต่างกันทั้งในด้านระดับการศึกษา การฝึกอบรมเพื่อเป็นผู้ช่วยทันตแพทย์ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้ง การปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยทันตแพทย์ในคลินิกทันตกรรมสำหรับนักศึกษาทันตแพทย์นั้นก็มีลักษณะของการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากการช่วยงานช่างเก้าอี้ทันตกรรมในคลินิกทันตกรรมหรือโรงพยาบาลซึ่งมุ่งให้บริการรักษาทางทันตกรรมเป็นหลัก จึงทำให้การปฏิบัติงานของผู้ช่วยทันตแพทย์มีปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานหลายประการ

ผู้บริหารคณะ หัวหน้างาน และพยาบาลวิชาชีพที่กำกับดูแลงานบริการได้เล็งเห็นความสำคัญ และความรุนแรงของผลกระทบจึงได้จัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อหารือแนวทางการจัดการปัญหาดังกล่าว นำมาสู่โครงการพัฒนาผู้ช่วยทันตแพทย์ซึ่งมีกิจกรรมสำคัญ 3 ประการ คือ (1) การประชุมเพื่อพัฒนางานประจำวัน (2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานจากแหล่งความรู้ภายในองค์กร และ (3) การฝึกอบรมจากวิทยากรภายนอกและสร้างแนวทางในการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวคิดการจัดการความรู้และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยดำเนินงานระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2559 ถึงเดือนธันวาคม 2560

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาของผู้ช่วยทันตแพทย์ได้จัดกิจกรรมจัดการความรู้สำหรับผู้ช่วยทันตแพทย์ทำให้เกิดพัฒนาทั้งองค์ความรู้ทักษะต่างๆ การแก้ไขปัญหา โดยใช้เทคนิคแบบผสมผสานตามกระบวนการจัดการและการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลง ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและสะท้อนคิดออกมาผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งได้นำมารวบรวมกลั่นกรองออกมาสู่การเรียนรู้พัฒนาออกมาเป็นรูปแบบแนวทางปฏิบัติใหม่ขึ้น ส่งผลให้ทุกคนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน ทำงานเป็นทีม เพิ่มระดับความพึงพอใจในทีม และผู้รับบริการส่งผลให้เกิดการพัฒนาใน 3 ระดับ คือ (1) การพัฒนาตนเอง (2) การพัฒนางาน และ (3) การพัฒนาองค์กร ซึ่งประสบผลสำเร็จได้โดยมีรากฐานสำคัญมาจากกระบวนการจัดการความรู้ และความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ ผู้ช่วยทันตแพทย์ การจัดการความรู้ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

บทนำ

นับตั้งแต่การเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อเป็นวงกว้างทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการบริการสุขภาพที่ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่หลายประการ อาทิ โรคระบาดอุบัติใหม่อันตรายจากมลพิษ และสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติรวมทั้งโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Frenk et al., 2010) การจัดการระบบบริการสุขภาพนั้นต้องมีการปรับตัวในหลายๆ ด้านเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (Frist, 2005)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยอย่างมาก ส่งผลให้ประเทศไทยกลายเป็นสังคมที่เน้นในด้านวัตถุนิยมมากขึ้น ชุมชนกลายเป็นชุมชนเมืองมีวิถีการดำเนินชีวิตแบบชาวตะวันตก (ชินุทัย กาญจนะจิตรา, 2554) จะพบว่าประชาชนส่วนใหญ่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีการดำรงชีวิตที่ทันสมัย ทันต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้ เข้าถึงระบบบริการสุขภาพมากยิ่งขึ้น รู้การรักษาสิทธิในการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น (เยาวลักษณ์ โพธิ์ดารา, 2554) บุคลากรทางด้านสุขภาพจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถ และเพิ่มศักยภาพของตนเองเพื่อให้เท่าทันนำความรู้ความสามารถไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (รุ่งนภา จันทรา, 2560) ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางความสามารถพิเศษ มีทักษะเฉพาะทางองค์ความรู้ใหม่ๆ มีทักษะด้านภาษา การสื่อสารที่ดีเข้าใจกฎหมาย มีพฤติกรรมในการให้บริการที่ดีและมีจรรยาบรรณตามหลักวิชาชีพ ในการเข้าบริการแก่ผู้มารับบริการ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงดี, 2556)

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิด ทักษะคิด ให้เกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่น โดยผ่านการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ในกิจกรรมต่างๆ ที่มีความหลากหลายคิดพิจารณาไตร่ตรองทบทวนจากประสบการณ์ตรงของบุคคล จากกระบวนการสะท้อนคิด รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ที่เกิดจากวิถีการดำเนินชีวิต ประสบการณ์ที่พบในการทำงาน ผ่านการสื่อสารร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนั้นสามารถพัฒนากระบวนการความคิด ตระหนักรู้ตนเอง (Dunn & Saintonge, 1997; Mezirow, 2003) นำไปสู่การเข้าใจตนเอง เกิดความเชื่อมั่นเห็นคุณค่าในตนเอง และที่สำคัญนำไปสู่ประสบการณ์ใหม่ กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ประกอบด้วยการสะท้อนความคิดอย่างใคร่ครวญ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และการเรียนรู้ผ่านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (Mezirow, 1978)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าได้มีการนำกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ผ่านประสบการณ์จริง โดยการศึกษาของ ละเอียด แจ่มจันทร์ และคณะได้นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ถอดบทเรียนจากการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ พบว่านักศึกษาเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีการ

สังเกต คิดใคร่ครวญ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้ผู้ป่วยโดยการเรียนรู้เกิดขึ้นจากภายในตัวนักศึกษาเอง มีการสะท้อนคิดด้านจิตใจในการให้ความช่วยเหลือ ด้านอารมณ์ ความคิดใคร่ครวญ และรู้จักการทำงานเป็นทีม(ละเอียด แจ่มจันทร์ & ธิภา บุญชูช่วย และสุนีย์ อินทรสิงห์, 2557) นอกจากนี้การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงนำมาพัฒนาครูซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งครูมีบทบาทสำคัญโดยตรงต่อการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้เป็นบุคคลที่เปี่ยมล้นไปด้วยความรู้ คุณธรรม เป็นบุคคลที่มีปัญญา และทักษะในการคิดวิเคราะห์พัฒนาจนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศันสนีย์ ปุณณัน และคณะ, 2559)

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ถือว่าเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นแหล่งการเรียนการสอนผลิตทันตแพทยศาสตรบัณฑิต มีมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณภาพ คุณธรรม มีขีดความสามารถทัดเทียมระดับสากล โดยในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรทันตแพทยศาสตรบัณฑิต ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิตนั้น นักศึกษาทันตแพทย์จะต้องฝึกปฏิบัติงานในคลินิกทันตกรรมบริบูรณ์ (Comprehensive care clinic) ซึ่งจะต้องให้การรักษาคอนไซ์โดยการตรวจ การวางแผนการรักษา การบำบัดรักษา และการประเมินผลการรักษาในหัตถการต่างๆ ได้แก่ การรักษาโรคเหงือกอักเสบและโรคปริทันต์ การบูรณะฟัน การรักษาคลองรากฟัน และการจัดทำฟันเทียมทั้งชนิดถอดได้และติดแน่นให้แก่คนไข้ โดยยึดหลักสุขภาพองค์รวมในการจัดบริการนั้น นอกจากนี้นักศึกษาจะต้องหมุนเวียนไปฝึกปฏิบัติงานในคลินิกทันตกรรมเฉพาะทาง (Rotational clinic) ได้แก่ คลินิกตรวจพิเคราะห์โรคและเวชศาสตร์ช่องปาก คลินิกรังสีวินิจฉัย คลินิกศัลยกรรมช่องปาก คลินิกทันตกรรมสำหรับเด็ก และคลินิกทันตกรรมจัดฟัน

ในการจัดการเรียนการสอนในระดับคลินิกนั้นนอกจากคณาจารย์ทันตแพทย์ที่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญทางทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพแล้ว บุคลากรหน่วยงานสายสนับสนุน ก็เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ทั้งเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์ งานเวชระเบียน งานการเงิน งานอาคารสถานที่ รวมทั้งผู้ช่วยทันตแพทย์ ซึ่งจะมีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่แตกต่างไปจากผู้ช่วยทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และคลินิกทันตกรรม โดยนอกจากจะต้องสามารถช่วยเหลืองานทันตกรรมข้างเก้าอี้ได้เช่นเดียวกับผู้ช่วยทันตแพทย์ในโรงพยาบาล และคลินิกทันตกรรมแล้ว ผู้ช่วยทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิตจะต้องให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเบื้องต้น กำกับดูแล นักศึกษาทันตแพทย์ ให้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย ติดต่อประสานงานกับคณาจารย์ นักศึกษา เพื่อนร่วมงาน คนไข้จึงต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา

อย่างไรก็ตามผู้ช่วยทันตแพทย์เป็นบุคลากรที่มีความขาดแคลนมาก มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตผู้ช่วยทันตแพทย์ในคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยต่างๆ แต่ก็ไม่เพียงพอต่อความต้องการในตลาดแรงงาน จึงทำให้มีการฝึกผู้ช่วยทันตแพทย์โดยทันตแพทย์เองให้มีความสามารถ

และทักษะที่เป็นไปตามความต้องการเฉพาะราย คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้เปิดรับสมัครผู้ช่วยทันตแพทย์เพื่อปฏิบัติงานในคลินิกทันตกรรมสำหรับนักศึกษาทันตแพทย์ ซึ่งมีผู้สมัครที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน เข้ามาสมัครเป็นผู้ช่วยทันตแพทย์ ทำให้ในระหว่างการปฏิบัติงานนั้น มีปัญหาต่างๆ อาทิ ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวัสดุทันตกรรม ความรู้และทักษะในการการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาของผู้ช่วยทันตแพทย์เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบและกลไกการจัดการความรู้ของผู้ช่วยทันตแพทย์คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ที่ปฏิบัติงานในคลินิกทันตกรรมสำหรับนักศึกษา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต เพื่อสกัดองค์ความรู้ แ่งป็น และเผยแพร่ภายในองค์กร รวมทั้งประเมินผลการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานจากการนำการจัดการความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning)

วิธีการดำเนินงาน

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(Action research) กลุ่มผู้ช่วยทันตแพทย์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ซึ่งปฏิบัติงานในคลินิกทันตกรรมสำหรับนักศึกษาทันตแพทย์ จำนวน 16 คน และประเมินการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในคลินิกทันตกรรมสำหรับนักศึกษาทันตแพทย์ มหาวิทยาลัยรังสิต โดยดำเนินงานและเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนพฤศจิกายน2559 ถึงธันวาคม2560โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การบ่งชี้ หรือค้นหาความรู้

การจำแนกปัญหาที่พบของผู้ช่วยทันตแพทย์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ประกอบด้วย (1) ปัญหาการลาออกของผู้ช่วยทันตแพทย์ (2) ภาระงานที่แตกต่างทั้งในการช่วยเหลือนักศึกษาทันตแพทย์ และงานกำกับติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทันตแพทย์ (3) ความแตกต่างของผู้ช่วยทันตแพทย์

ผู้ช่วยทันตแพทย์ในคลินิกทันตกรรมคณะทันตแพทยศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 29 คน แบ่งออกเป็นผู้ช่วยทันตแพทย์ 25 คน เจ้าหน้าที่ประจำจุดจ่าย 4 คน จากการสำรวจพบว่าเป็นเพศหญิงทั้งหมด มีอายุอยู่ในช่วง 30-40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 51.70) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 41.40) เกินครึ่งของผู้ช่วยทันตแพทย์ได้รับการฝึกอบรมมาจากคลินิกทันตกรรมและโรงพยาบาล (ร้อยละ 69.00) ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 51.70) สรุปความแตกต่างในด้านต่างๆ (ตารางที่ 1) การปฏิบัติงานของผู้ช่วยทันตแพทย์นั้นจะได้รับการมอบหมายให้ช่วยเหลือนักศึกษาทันตแพทย์ในการดำเนินการรักษาคนไข้ในคลินิกทันตกรรมสำหรับนักศึกษาทันตแพทย์ชั้นปีที่ 5 แบ่งเป็นกลุ่มละ 24 คน ก็พบสภาพปัญหาหลายประการ อาทิ การช่วย

ข้างแก้อัแก่นักศึกษาทันตแพทย์ การกำกับติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษา และการทำงานร่วมกันทำให้ผู้บริหารคณะ หัวหน้างาน และพยาบาลวิชาชีพที่กำกับดูแลงานบริการ ได้จัดทำการสัมมนากลุ่มย่อย (Focus group) เพื่อรวบรวมปัญหาในการทำงานของผู้ช่วยทันตแพทย์ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ช่วยทันตแพทย์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ร้อยละ)
เพศ	
ชาย	0 (0)
หญิง	29 (100)
อายุ	
ต่ำกว่า 25 ปี	1 (3.40)
25-30 ปี	6 (20.70)
30-40 ปี	15 (51.70)
40-50 ปี	6 (20.70)
50 ปีขึ้นไป	1 (3.40)
ระดับการศึกษา	
มัธยมศึกษา	10 (34.50)
อนุปริญญา	7 (24.10)
ปริญญาตรี	12 (41.40)
การฝึกอบรมผู้ช่วยทันตแพทย์	
หลักสูตรผู้ช่วยทันตแพทย์ ทันตแพทยสภา	8 (27.60)
ฝึกอบรมจากคลินิกทันตกรรม/โรงพยาบาล	20 (69.00)
ประสบการณ์การทำงานผู้ช่วยทันตแพทย์	
น้อยกว่า 1 ปี	0 (0)
1 - 5 ปี	3 (10.30)
5 - 10 ปี	10 (34.50)
มากกว่า 10 ปี	15 (51.70)

ตารางที่ 2 ปัญหาในการทำงานของผู้ช่วยทันตแพทย์

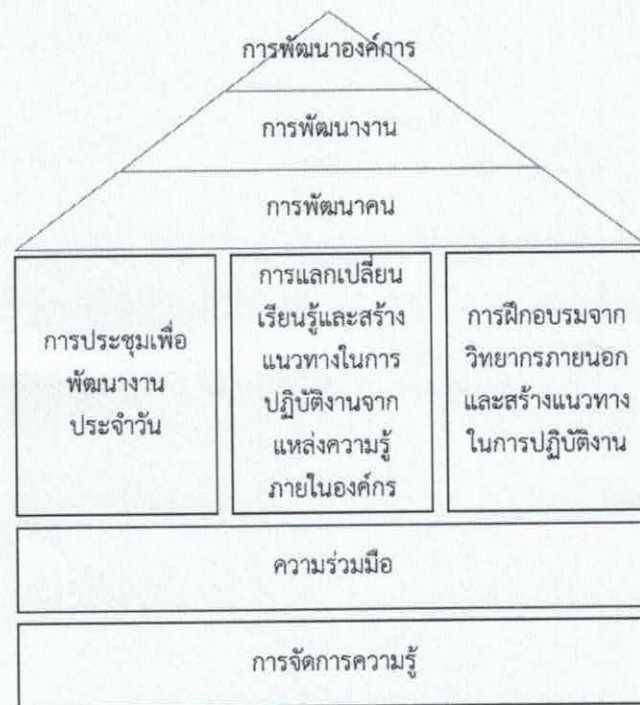
ประเด็นปัญหา	ปัญหา
--------------	-------

ประเด็นปัญหา	ปัญหา
การช่วยงานช่างแก้ไข	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการใช้งานวัสดุทันตกรรมที่ไม่เป็นแนวทางเดียวกัน - ทักษะการช่วยงานมีความแตกต่าง เนื่องจากสภาพการฝึกอบรมมาที่แตกต่างกัน - การเข้าช่วยงานหัตถการช่างแก้ไขที่ไม่มีความหลากหลาย - เลือกงานหัตถการ เลือกอาจารย์ - ขาดการพัฒนาตนเองในทักษะงานหัตถการต่างๆ ที่ถนัดน้อย - ขาดความเชื่อมั่นในการเข้าช่วยงานหัตถการที่ยาก
การกำกับติดตามนักศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีทักษะในการจัดการนักศึกษา - ผู้ที่เข้ามาใหม่ไม่เข้าใจในบทบาทของผู้ช่วยทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในคลินิกทันตกรรมสำหรับนักศึกษา - สื่อสารกับนักศึกษาทันตแพทย์ในทิศทางที่แตกต่างกัน - การติดตามกำกับดูแลนักศึกษาไม่เป็นระบบ
การทำงานร่วมกัน	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างผู้ช่วยทันตแพทย์และแผนกงานอื่นๆ - ขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบและส่งต่องานในกรณีที่นักศึกษามีการเปลี่ยนแปลง ชั้นชั้นปีใหม่ - ไม่ปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมายอย่างเต็มที่ - ขาดการทำงานเป็นทีม - ขาดการพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหา - เชื่อมั่นในความคิด เทคนิค ทักษะของตนเองสูง - รูปแบบการทำงานซ้ำๆเหมือนเดิมเป็นประจำทุกวัน (routine)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว รวมทั้งข้อค้นพบด้านศักยภาพของผู้ช่วยทันตแพทย์ ทำให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพยาบาลวิชาชีพที่กำกับดูแลงานบริการได้เล็งเห็นร่วมกัน จึงได้จัดให้มีการพัฒนาระบบและกลไกการจัดการความรู้ของผู้ช่วยทันตแพทย์ขึ้น โดยเริ่มต้นจากการแต่งตั้งคณะทำงานซึ่งประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีฝ่ายแผนงานและการประกันคุณภาพ เป็นที่ปรึกษาพยาบาลวิชาชีพ หัวหน้าผู้ช่วยทันตแพทย์ และเลขานุการคณะ เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลและสังเกตการณ์ในการปฏิบัติงานพร้อมนำวิเคราะห์ เตรียมความพร้อมแนวทางการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด

2. การสร้างและแสวงหาความรู้

หลังจากได้ค้นพบปัญหาภายในองค์กร คณะทำงานได้มีการประชุมหารือและกำหนดโครงการพัฒนาผู้ช่วยทันตแพทย์ซึ่งปฏิบัติงานในในคลินิกทันตกรรมสำหรับนักศึกษาทันตแพทย์ ในระยะแรกมีผู้ช่วยร่วมโครงการจำนวน 16 คน โดยมีเป้าหมายสำคัญ 3 ประการคือ การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร (ภาพที่ 1) จากปัญหาข้างต้น ได้ออกแบบรูปแบบการดำเนินงานตามขั้นตอน นวัตกรรมผู้ช่วยทันตแพทย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการ ระยะเวลา ประโยชน์ที่จะได้รับการดำเนินงาน กิจกรรมในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเป้าหมายตรงกัน สรุปรายละเอียดของกิจกรรมการแสวงหาความรู้ของผู้ช่วยทันตแพทย์ (ตารางที่ 3) ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการความรู้ผู้ช่วยทันตแพทย์

ตารางที่ 3 กิจกรรมการแสวงหาความรู้ของผู้ช่วยทันตแพทย์

รูปแบบ	กิจกรรม
การประชุมเพื่อพัฒนางานประจำวัน	<p>- การประชุมก่อนการเริ่มปฏิบัติงานของทุกวัน ใช้ระยะเวลาในการประชุมนานครั้งละ 15 นาที โดยมีประเด็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ปัญหาพร้อมกันและมีผู้บันทึกรายงานการประชุม ส่งรายงานให้ผู้บริหารคณะ และคณะทำงานทราบเป็นประจำผ่านทางโปรแกรมไลน์กลุ่ม (Line group)</p> <p>- มีการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ หลังจากนั้นถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ ติดตามปัญหาที่เกิดขึ้น สังเกตพฤติกรรม การร่วมแสดงความคิดเห็น การเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาจากผู้เข้าร่วมประชุม</p> <p>- การจัดลำดับความสำคัญเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาร่วมทั้งเขียนแนวทางปฏิบัตินำมาดำเนินการเขียนออกมาให้มีรูปแบบที่ชัดเจน และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน</p>
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานจากแหล่งความรู้ภายในองค์กร	<p>-การจัดการเรียนรู้เรื่องการพัฒนาศักยภาพด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน สอนโดยพยาบาลวิชาชีพ รูปแบบการสอนเชิงปฏิบัติการ บรรยาย-สาธิตจากสถานการณ์จำลองเสมือนจริง (Simulation)</p> <p>-การกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องศัลยกรรมปริทันต์ โดยมีผู้ช่วยทันตแพทย์ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานช่วยช่างเก้าอี้งานศัลยกรรมปริทันต์เป็นผู้มาถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงาน รวมทั้งหาหรือแนวทางการช่วยงานศัลยกรรมปริทันต์ในกลุ่มผู้ช่วยทันตแพทย์</p> <p>- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเทคนิคการใช้Dental Cement โดยตัวแทนผู้ช่วยทันตแพทย์ที่มีประสบการณ์ในการช่วยช่างเก้าอี้ทันตกรรมในงานทันตกรรมประดิษฐ์เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้</p> <p>- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องปัญหาการจัดการขยะติดเชื้อ ซึ่งพบจากปัญหาการมีของมีคมปะปนในถุงขยะ ซึ่งทำให้เกิดแนวทางในการการคัดแยกขยะแบ่งตามประเภท และเกิดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นระบบ</p>

รูปแบบ	กิจกรรม
การฝึกอบรมจากวิทยากร ภายนอกและสร้างแนวทางใน การปฏิบัติงาน	เชิญวิทยากรผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาอบรมใน ประเด็นต่าง ได้แก่ - การใช้เครื่อง BeeFill อย่างมีประสิทธิภาพ - การใช้น้ำยาล้างเครื่องมือ (ID212) - การล้างท่อยูนิต

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

การเรียนรู้เปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาความคิดในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยทันตแพทย์ ในครั้งนี้ ทีมผู้นำได้ดำเนินการจัดรูปแบบในการจัดกิจกรรมต่างๆ ไว้ตามกระบวนการระบบ ซึ่งประกอบด้วย สิ่งที่ป้อนเข้ามา (Input) กระบวนการ (Process) ผลงาน (Output) หรือ ผลผลิต (Product) และ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงกว่ากิจกรรมต่างๆ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ มีส่วนไหนที่ยังต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุงเพิ่มเติม จึงมีการติดตามประเมินผล ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) สรุปดังแผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้ช่วยทันตแพทย์

4. การประมวลและการกลั่นกรองความรู้

หลังจากการเข้าร่วมประชุม รับประทานอาหารต่างๆ เป็นประจำทุกวัน ผู้เข้าร่วมประชุมได้ประชุมระดมสมอง (Brainstorming) รวมทั้งให้แต่ละคนได้นำเสนอปัญหาและอุปสรรคที่พบในงานอีกครั้ง โดยมีผู้นำประชุมเป็นโค้ชซึ่ง (Coaching) เมื่อได้รวบรวมหัวข้อปัญหาแล้วนำมาจัดหมวดหมู่เพื่อทำเป็นแนวทางปฏิบัติ และปรับปรุงแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ให้เป็นไปตามมาตรฐานและเข้ากับบริบทในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และมีรูปแบบการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน สรุปแนวทางปฏิบัติที่ดำเนินการร่วมจัดทำ ดังนี้

- 4.1 จัดทำแนวทางปฏิบัติภารกิจที่ชยะภายในคลินิก
- 4.2 จัดทำแนวทางปฏิบัติภารกิจช่วยชีวิตฉุกเฉิน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559)
- 4.3 จัดทำแนวทางปฏิบัติการทำงานในจุดจ่าย
- 4.4 จัดทำขั้นตอนการล้างฟิล์มX-ray ระบบ SOPRO ในคลินิกอาจารย์
- 4.5 จัดทำขั้นตอนการผสมน้ำยาฆ่าเชื้อ ID 212
- 4.6 จัดซ่อมแผนการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน

หลังจากดำเนินการจัดทำแนวทางปฏิบัติเสร็จสิ้นแล้ว นัดประชุมชี้แจงเพื่ออธิบายแนวทางปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

5. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

คลินิกทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ ถือได้ว่ามีระบบการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน การรักษาทางทันตกรรมที่ครบวงจร มีบุคลากรที่มีความหลากหลายเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแตกต่างกัน แต่สิ่งนี้ถือได้ว่าเป็นจุดที่ดีในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นของผู้ช่วยทันตแพทย์ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมทบทวนความรู้ ทักษะ รูปแบบกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) กิจกรรมนี้ไม่ได้เพียงแต่การถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงานเท่านั้น แต่ยังสามารถสร้างภาวะผู้นำ การสื่อสาร รวมทั้งนำเทคนิคต่างๆ ที่ถ่ายทอดนำประยุกต์ใช้ในงานสามารถแก้ไขปัญหาในงานได้

นอกจากนี้ยังใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) ในการสอนงานผู้ช่วยทันตแพทย์ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ ในการถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ ภายในองค์กรให้พนักงานใหม่รับทราบ คอยเป็นที่ปรึกษาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการปรับตัว รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแนวทางปฏิบัติขององค์กร

6. การเข้าถึงความรู้

สำหรับการจัดการในการเข้าถึงแนวทางปฏิบัติที่ได้จัดทำขึ้นนั้น หลักจากได้ประชุมชี้แจงอธิบาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันแล้วนั้นเพื่อให้บุคลากรในส่วนอื่นๆ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติที่ได้ดำเนินการจัดทำขึ้น ให้ติดไว้ตามจุดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การติดแนวทางปฏิบัติภารกิจช่วยชีวิต

ฉุกเฉิน จะมีป้ายติดไว้ตามแผนกทุกแผนก เคา์เตอร์ประชาสัมพันธ์ โต๊ะอาจารย์ เป็นต้น นอกจากนี้สามารถรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์ผ่านไลน์กลุ่ม (Line group) ของคณะทันตแพทยศาสตร์ได้

7. การเรียนรู้

การจัดกิจกรรมในผู้ช่วยทันตแพทย์ในแต่ละแผนกนั้น ได้มีการพัฒนาทั้งองค์ความรู้ทักษะต่างๆ การแก้ไขปัญหา โดยใช้เทคนิคแบบผสมผสานตามกระบวนการจัดการและการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลง ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและสะท้อนคิดออกมาผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งได้นำมารวบรวมกลั่นกรองออกมาสู่การเรียนรู้พัฒนาออกมาเป็นรูปแบบแนวทางปฏิบัติใหม่ขึ้น ส่งผลให้ทุกคนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน ทำงานเป็นทีม เพิ่มระดับความพึงพอใจในทีม และผู้รับบริการ

สรุปและอภิปรายผลการดำเนินงาน

การเรียนรู้เปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาความคิดในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยทันตแพทย์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิตได้ประยุกต์ใช้การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) และการจัดการความรู้ ผ่านกิจกรรมต่างๆ สรุปประเมินผลของกิจกรรมจากกระบวนการสะท้อนคิดจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมถ่ายทอดออกมาจากการเรียนรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ จากการสะท้อนคิดตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผ่านกิจกรรมต่างๆ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนที่ 1.....ยอมรับว่าตอนแรกที่ทำให้เริ่มประชุมก่อนการปฏิบัติงาน ขัดกับการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงาน ต้องมาเข้า ทานข้าวไม่ทัน เตรียมตัวในการทำงานไม่ทัน เนื่องจากต้องเข้าร่วมประชุม ต้องใช้เวลาในการปรับตัวพอสมควรแต่พอเข้าร่วมประชุมทุกวันพบว่าปัญหาที่เคยมี ได้รับการแก้ไข ปัญหาที่เคยมีลดน้อยลง ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีมาก ๆ ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสได้พูดคุยกัน แตกต่างจากแต่ก่อนที่ต่างคนต่างทำงานของตนเอง เวลาเกิดปัญหาก็กังใจปัญหาด้วยตนเอง แล้วเมื่อแก้ไขแล้วปัญหาเดิมก็ยังมีอีกในบางครั้งไม่มีใครช่วยตัดสินใจให้จนทำให้เกิดปัญหาใหญ่ขึ้นทุกคนทำงานแต่ขาดการทำงานอย่างเป็นระบบ

สำหรับการจัดการเรียนรู้ (KM) ในฐานะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ รู้สึกดีใจมากที่สุดที่สำคัญได้เป็นการทบทวนความรู้ให้ทันสมัยขึ้น นอกจากถ่ายทอดความรู้แล้วยังสามารถถ่ายทอดเทคนิคทำให้ทุกคนสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน และทุกคนได้พัฒนาตนเอง จึงควรมีการจัดประชุม และจัดการเรียนรู้เป็นประจำทุกปี แต่ควรขยายกลุ่มบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรมด้วย.....

การจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้น เป็นกิจกรรมที่ได้ประโยชน์มากซึ่งแต่ก่อนเวลามีคนใช้ฉุกเฉินทุกคนวิ่งวุ่นวายมาก ไม่รู้จะวิ่งตามใครให้ช่วยเหลือ ไม่รู้ว่าในรถฉุกเฉินต้องใช้อุปกรณ์

อะไร แต่ตอนนี้รูปแบบให้การช่วยเหลือเป็นระบบมาก มีขั้นตอนการช่วยชัดเจน เมื่อมีคนไข้ฉุกเฉิน ต้องปฏิบัติอย่างไร สามารถให้การช่วยเหลือเบื้องต้นได้ กิจกรรมนี้ควรจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี....

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนที่ 2....ตั้งแต่ได้มีการจัดการประชุมนี้ขึ้นมา พบว่าปัญหาต่างๆ ลดน้อยลง สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนคือปัญหาการกำจัดขยะที่เป็นระบบ ซึ่งพบว่าแต่ก่อนไม่มีการคัดแยกขยะ ทุกคนทิ้งขยะรวมกันทั้งขยะติดเชื้อ ขยะทั่วไป มีการนำอาหารเข้ามาทานกันในคลินิก การคัดแยกทิ้งเข็ม หลอดยาชา ถ่านไฟฉาย เศษอะมีलगัม ที่ไม่มีแหล่งทิ้งที่ชัดเจน แต่หลังจากมีการนำเสนอปัญหาเรื่องขยะ ได้มีการกำหนดเป็นนโยบายขึ้น ทำสัญลักษณ์แสดงการคัดแยกขยะทิ้ง กำหนดจุดทิ้งเข็ม หลอดยาชา ถ่านไฟฉาย เศษอะมีलगัม ที่ชัดเจน ส่วนใหญ่ทุกคนทิ้งขยะถูกต้องถึงแม้ว่ายังมีสิ่งไม่ถูกต้องบ้างแต่เห็นชัดเจนว่าปริมาณขยะลดน้อยลง

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนที่ 3....จากการเข้าร่วมประชุมทุกวัน สามารถทำให้แก้ไขปัญหาในแต่ละวันที่เกิดขึ้นได้และแก้ไขในแต่ละจุดได้ สามารถทำให้การทำงานราบรื่น เกิดปัญหาน้อยลง หลังจากมีการจัดทำระบบจุดจ่ายในแต่ละจุด ทำให้การทำงานเป็นระบบมากขึ้น ทำงานสะดวกขึ้น...

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนที่ 4....ปัญหาที่พบในการทำงาน มีผู้ช่วยทันตแพทย์ ใช้งาน X-ray ไม่เป็นเนื่องจากส่วนใหญ่ไม่ได้ถ่ายภาพรังสีเอง ผลที่เกิดขึ้นคือเกิดความล่าช้าในการให้บริการขาดทักษะเฉพาะทาง หลังจากได้ประชุมร่วมหาแนวทางแก้ไขได้จัดอบรมโดยให้ผู้ช่วยทันตแพทย์ที่ประจำที่ห้องรังสีจัด Workshop ให้ความรู้การถ่ายภาพรังสี หลังจากนั้นได้ร่วมจัดทำขั้นตอนการถ่ายภาพรังสีติดไว้ในห้องรังสีของคลินิกอาจารย์ ปัญหาที่ผู้ช่วยไม่ได้ถ่ายภาพรังสีบ่อยจึงยังขาดทักษะในการใช้งานอยู่

นอกจากนี้ผู้ช่วยทันตแพทย์บางคนเลือกงานเลือกอาจารย์ ได้แก้ไขโดยการสำรวจความถนัดงานของผู้ช่วยทันตแพทย์ขึ้น และให้ฝึกงานที่ตนเองไม่ถนัดเพิ่มขึ้น.....

บทส่งท้าย หรือข้อเสนอแนะ

การเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนนำมาใช้เพื่อพัฒนาความคิดในการปฏิบัติงานนั้นถือได้ว่าเป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ในความคิดของตนเอง พฤติกรรมตนเองที่แสดงออกมา ผ่านการคิดใคร่ครวญในการเรียนรู้ในความคิดเดิมให้มีการปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ให้มีความคิดที่กว้างขึ้น ผสมผสานไปกับการจัดการเรียนรู้ไปสู่การทำงานอย่างเป็นระบบ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยอมรับในสิ่งที่เปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนในกิจกรรมนี้ควรจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ให้มีรูปแบบที่ชัดเจนขึ้น เพื่อนำไปสู่การติดตามประเมินผล และควรมีการขยายกลุ่มในการเข้าร่วมโครงการนี้เพิ่มเติมเพื่อให้ทุกคนในองค์กรรับรู้นโยบายในการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มบทบาทตนเองในการมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ สามารถบูรณาการความคิดเดิม สู่ความคิดใหม่ สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพสูงสุด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และพัฒนาคุณภาพการบริการแก่ผู้รับบริการสู่
ความเป็นมืออาชีพต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์คณบดี และรองคณบดีฝ่ายแผนงานและการประกันคุณภาพ
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็น
ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกท่าน ที่ได้สละเวลา ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ไข
ปัญหา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทุกครั้ง

บรรณานุกรม

- Dunn, D., & Saintonge, M. C. (1997). Experiential learning. *Medical Education*, 31(s1), 25-28. doi:doi:10.1111/j.1365-2923.1997.tb02583.x
- Frenk, J., Chen, L., Bhutta, Z. A., Cohen, J., Crisp, N., Evans, T., . . . Zurayk, H. (2010). Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world. *The Lancet*, 376(9756), 1923-1958. doi:10.1016/S0140-6736(10)61854-5
- Frist, W. H. (2005). Health Care in the 21st Century. *New England Journal of Medicine*, 352(3), 267-272. doi:doi:10.1056/NEJMsa045011
- Mezirow, J. (1978). Perspective Transformation. *Adult Education*, 28(2), 100-110. doi:10.1177/074171367802800202
- Mezirow, J. (2003). Transformative Learning as Discourse. *Journal of Transformative Education*, 1(1), 58-63. doi:10.1177/1541344603252172
- ชินอุทัย กาญจนะจิตรา. (2554). สุขภาพคนไทย 2554 : เอเชียเอกลไกพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อชีวิตและสุขภาพ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เยาวลักษณ์ โพธิดารา. (2554). การจัดการศึกษาทางการพยาบาลสำหรับนักศึกษา Generation Y. *วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ*, 34(2), 61-69.
- รุ่งนภา จันทรา. (2560). ทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราษฏร์ธานี. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 4(1), 180-190.
- ละเอียด แจ่มจันทร์, รวิภา บุญชูช่วย และสุนีย์ อินทรสิงห์. (2557). การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง: ถอดบทเรียนจากการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 1-13.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงดี. (2556). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- คันทันย์ ปุณณัน และคณะ. (2559). การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ของครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี*, 27(1), 13-26.