

การเรียนรู้ร่วมกันสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Collaborative Learning to Goal Success)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อังคินันท์ อินทรกำแหง*

บทนำ

การกระทำใด ๆ ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย นับเป็นความพอดีระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริง กับเป้าหมายที่คาดหวัง จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างที่จะเป็นปัญหาเกิดขึ้น แต่ในความเป็นจริงปัจจุบัน เป้าหมายที่เป็นความต้องการและความคาดหวังของตนเอง หรือสังคมนั้นเพิ่มขึ้นตลอดเวลา จึงสะท้อนให้เห็นว่า การทำงานในภารกิจปัจจุบันนี้จะคงอยู่หนึ่งหรือคงรูปแบบการทำงานที่มีทั้งคุณภาพและปริมาณเท่าเดิมนั้นไม่ได้ เพราะจะกลายเป็นการทำงานที่ล่าช้ากว่าความเร็วโดยเฉลี่ยของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา หรือช้ากว่าปัญหาที่ก่อตัวขึ้นอยู่ทุกวันนี้ ดังนั้น กระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นจึงไม่อาจสำเร็จได้ด้วยความรู้ ความสามารถของคนเพียงคนเดียว ถึงแม้บุคคลนั้นจะมีความสามารถที่หลากหลายรอบด้านก็ตาม เพราะสภาพปัญหาเรื่องหนึ่ง ๆ นั้น จะต้องกระทบและเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายหลายเรื่อง จึงควรมีการบูรณาการองค์ความรู้จากผู้ปฏิบัติงานหรือผู้รู้หลายกลุ่ม เป็นทีมเป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกันขึ้น เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่สูงขึ้น

อนูราดา (Anuradha, 1995) ได้กล่าวว่า ในการทำงานเป็นทีม (Team Working) ที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative

Learning) เป็นการเรียนรู้ที่มีสัมฤทธิ์ผลที่สูงกว่าการทำงานคนเดียว เนื่องจากการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนแนวความคิด ประสบการณ์ในกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีความสนใจร่วมกัน ทุกคนมีโอกาสในการสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับผิดชอบในการเรียนรู้ของกลุ่ม และส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ทุกคนมีความรับผิดชอบ โดยไม่มีการแข่งขันกันในการทำงานกลุ่ม เกิดเป็นพลังกลุ่มที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหา และตัดสินใจในฐานะเป็นทีมหนึ่ง และในการศึกษาวิจัยพบว่า เป็นที่ประจักษ์ว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เกิดประสิทธิผลในกลุ่มนักศึกษาที่เน้นการฝึกงาน และทำงานกลุ่มในสถานประกอบการมากกว่า การเรียนในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาที่รับฟังจากผู้รู้เพียงคนเดียว ดังนั้นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงเครื่องมือ โครงสร้างต่าง ๆ ต้องเน้นทีมงานเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

แนวคิดของการเรียนรู้ร่วมกัน

การเรียนรู้ร่วมกันตามศัพท์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในลักษณะคล้ายกันมีอยู่ 2

* อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำคือ การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) และการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยมีปรัชญาหรือฐานคิดเดียวกัน คือ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กันและมีโครงสร้างการทำงานของแต่ละคนที่ถูกออกแบบมาให้เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จให้ได้ตามเป้าหมายร่วมกัน โดยทุกคนจะต้องเคารพในสิทธิและความโดดเด่นในความสามารถของสมาชิกแต่ละคน และสมาชิกแต่ละคนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามส่วน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ยอมรับในหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิก ซึ่ง Collaborative Learning จะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกที่สอดคล้องกันพอดีอย่างลึกซึ้ง โดยผ่านความร่วมมือกัน (Cooperation) และเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของสมาชิกกลุ่ม

จอห์น ไมเออร์ส (John Myers, 1991) ได้ให้ความแตกต่างของ 2 คำนี้ไว้ ดังนี้

Collaborative Learning ตามพจนานุกรมมาจากรากศัพท์ภาษาละติน ที่มีความหมายว่าเป็นการมุ่งที่กระบวนการทำงานด้วยกัน เป็นกลุ่มคำที่นิยมใช้กันในประเทศอังกฤษ ที่ครูอังกฤษช่วยให้นักเรียนทำกิจกรรมตามบทบาทให้ได้ละเอียดและนุ่มนวลมากขึ้น โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มนักเรียนเอง ทั้งนี้ Collaborative Learning มักจะมองเห็นประเด็นที่ได้สาระเนื้อหาในทางคุณภาพ มีการวิเคราะห์วิพากษ์พูดคุยกันในกลุ่ม และมีการตอบสนองกันโดยตรงจึงเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ

Cooperative Learning เน้นที่เป็นธรรมชาติของการเรียนรู้ของกลุ่มคน และเป็นกลุ่มคำที่นิยมใช้กันในระหว่างคนอเมริกัน มีแนวโน้มการใช้ในประเด็นที่ได้สาระเนื้อหาในเชิงปริมาณมากกว่า เช่นว่าการเรียนรู้ร่วมกันให้เกิดความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นเกรดเฉลี่ย จำนวนผลผลิตที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมมือกันนี้ ซึ่งแตกต่างจากวิธีการเรียนรู้แบบเดิมที่ผู้เรียนหรือสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเรียนรู้อย่างแข่งขันเพื่อความเป็นหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน นอกจากจะช่วยให้บรรลุผลได้ครบตามจำนวนผลผลิตที่ตั้งไว้แล้ว ประโยชน์ของการเรียนรู้ร่วมกันยังช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างกันในกลุ่มมากขึ้น จึงเป็นแหล่งความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน มีการสะท้อนข้อมูลอย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้คิด ได้มุมมองใหม่ ๆ มีการยอมรับ และให้อารมณ์ในบรรยากาศที่เป็นกันเองมาก ช่วยให้การแก้ปัญหาทาง่ายขึ้น ทำให้ทำงานสนุก สร้างความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม จึงทำให้ได้เพื่อนและเครือข่ายในการทำงานใหม่

ข้อจำกัดของวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน คือ การสูญเสียเวลาที่ต้องอธิบายให้ทุกคนเข้าใจ

รูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกัน

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นรูปแบบของสถานการณ์การเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนหลาย ๆ คน มาพบปะกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมช่วยในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้

นอกจากนี้ สมาชิกยังมีจุดประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีความผูกพันที่จะพบปะทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ตามเวลาสถานที่ที่กำหนดไว้เป็นช่วงเวลาที่แน่นอน และสมาชิกภาพในกลุ่มมีลักษณะค่อนข้างคงที่ และองค์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม ดังที่บอยด์และแอปป์ส์ (Boyd & Apps, 1980) กล่าวไว้มีดังนี้

1. บรรยากาศในการทำงาน
2. ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความเข้าใจของทีมงานสูง
3. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมมีส่วนช่วยในการทำงาน
4. มาตรฐานของทีม ควรกำหนดมาตรฐาน และระเบียบวิธีปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มโดยส่วนรวม จะช่วยส่งเสริมในการพัฒนาทีมงาน เพราะทีมงานส่วนใหญ่พอใจ และในการทำงาน ผู้บริหารควรต้องสร้างบรรยากาศต่อไปนี้ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน คือ ความเชื่อถือไว้วางใจ ความเปิดเผยและแก้ปัญหาร่วมกัน การกระจายอำนาจ มอบหมายงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความร่วมมือในการทำงาน และลดการแข่งขันในทางทำลาย

โดยองค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกัน (Johnson & Johnson, 1986) ประกอบด้วย

1. มีโครงสร้างที่เป็นความสัมพันธ์ทางบวก และมีความรู้สึกร่วมกัน
2. มีการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว เช่น การพูด การอภิปราย การสอนงานตัวต่อตัว เป็นต้น

3. การวางแผนและสร้างข้อตกลงร่วมกันรับผิดชอบ

4. ใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการสื่อสารที่ใช้ในกลุ่มย่อย

5. ควรมีการสะท้อนกลับของโครงสร้างและการมีผลย้อนกลับ

จอห์นสันและจอห์นสันยังกล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในทีมงาน เปิดกว้างทางความคิด
2. บรรยากาศในการทำงานในทีมทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสวงหาความรู้
3. องค์กร หรือหน่วยงานส่งเสริมให้มีการพูดคุยถกเถียง ชักถามอย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น แสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความคิดเห็นลงไปในพื้นที่ปฏิบัติงาน เป้าหมาย และกระบวนการทำงาน

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกันที่นำมาใช้ในการทำงาน ดังนี้

1. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติในสถานการณ์จริง (Action Learning) เป็นการเรียนรู้โดยมีการฝึกหัดงานจริง เป็นการปฏิบัติงานจริง จนกระทั่งสามารถที่จะปฏิบัติซ้ำในสิ่งที่คาดหวังให้เรียนรู้ได้และเกิดความชำนาญ และระหว่างปฏิบัติงานได้รับการสอนงาน และเป็นพี่เลี้ยง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากที่รุ่นพี่หรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าในหน่วยงานเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำให้ความช่วยเหลือแก่รุ่นน้อง ทำให้เกิดการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน และให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีศักยภาพสามารถเลื่อน

ระดับที่ตำแหน่งสูงขึ้นไปซึ่งเรียกว่าการควบคุมกำกับ (Mentoring) และเรียกรุ่นพี่ว่าพี่เลี้ยง (Mentor) เรียกรุ่นน้องว่า น้องในกำกับ (Mentoree หรือ Mentee หรือ Protégé) แต่สำหรับวิธีการเรียนรู้เกิดจากการสอนงาน (Coaching) เป็นการสอนงานโดยที่ผู้บังคับบัญชาจะสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันและมีเป้าหมายระยะสั้น แต่พี่เลี้ยงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง อาจเป็นผู้ที่มาจากหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ ซึ่งพี่เลี้ยงสามารถเป็นผู้นำทีมนำไปสู่กระบวนการของการเรียนรู้ในทีมต่อไป การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ซึ่งคูซีน (Cusin, 1996) กล่าวว่าเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำกิจกรรม 4 อย่างพร้อม ๆ กัน โดยที่แต่ละกิจกรรมจะส่งเสริมซึ่งกันและกันจะทำให้สมาชิกหรือผู้เรียนตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ

กิจกรรมที่ 1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ ตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ว่าประสบการณ์เป็นแหล่งเรียนรู้ต่อเนื่องนำไปใช้แก้ปัญหา

กิจกรรมที่ 2 การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความหมายว่าเป็นความแตกต่างในการแก้ปัญหาโดยทั่วไป คือ แนวทางแก้ไขปัญหาทั่วไป อาจใช้แก้ปัญหาเฉพาะอย่างได้ แต่การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จะมีวิธีค้นหาคำตอบที่แตกต่าง มีความสลับซับซ้อน และได้คิดค้นไว้หลายทางเพื่อมีทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

กิจกรรมที่ 3 การแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทันต่อเหตุการณ์ ใช้ประกอบการ

ตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา อาจหาได้จากหลายแหล่ง

กิจกรรมที่ 4 กลุ่มสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน การตัดสินใจที่สำคัญคือ การตัดสินใจของแต่ละบุคคลโดยการสนับสนุนของกลุ่มช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากกลุ่มยอมรับและเข้าใจว่าเป็นปัญหาร่วมกันของกลุ่มจึงทำให้เกิดการเรียนรู้ ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้ความสนใจกับปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน เช่น การให้ความช่วยเหลือในด้านข้อมูล ประสบการณ์ของกลุ่ม ขจัดความไม่ชัดเจนให้หมดสิ้นไป แนะนำแหล่งข้อมูลที่ต้องการ เป็นต้น

2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge, 1993) ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเรียนรู้ในองค์กร และการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการปรับมาจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เริ่มจากในประเทศสหราชอาณาจักร อังกฤษ และพัฒนาขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อเป้าหมายการแก้ปัญหาทางธุรกิจโดยใช้การเปิดกว้างด้วยการตั้งคำถามในกลุ่มงาน และค้นพบคำตอบนั้นอยู่ในสมาชิกของกลุ่ม จึงถือว่าบุคลากรเป็นแหล่งทรัพยากรทางปัญญาที่สำคัญที่จะให้คำตอบองค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมมี 4 ประการ กล่าวคือ มีการใช้คำถามเป็นการบ่งบอกถึงปัญหา มีความแตกต่างในคุณค่าทางความคิดและประสบการณ์ การติดต่อสื่อสารเป็นการแสดงความคิดเห็น และมีการทบทวนการเรียนรู้ เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นเครือข่าย เป็นความร่วมมือกันเมื่อมีภารกิจที่จะต้องทำงาน

ประสานกับผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่นมากขึ้น เพื่อให้ภารกิจของกลุ่มบรรลุตามเป้าหมาย เมื่อจำเป็นต้องประสานร่วมมือกันจึงเกิดการ เรียนรู้ขึ้น และในการทำงานร่วมกันใน ลักษณะเป็นเครือข่าย จะเป็นความสัมพันธ์ใน แนวราบมากกว่าแนวตั้ง เป็นการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ของกันและกัน มีการแลกเปลี่ยน ความคิด และทรัพยากรระหว่างกัน ตามความ สัมผัสใจ มีการช่วยเหลือกัน มีการ ติดต่อสื่อสารถึงกันสม่ำเสมอ แต่ไม่มีการ บังคับบัญชาสั่งการ ไม่มีโครงสร้างอำนาจ เนื่องจากมีแนวคิดคล้ายคลึงกัน มีความสนใจ หรือทำงานในเรื่องประเภทเดียวกัน ซึ่งเป็ นการระดมพลังร่วมขององค์กรได้เป็นอย่างดี จึงกล่าวได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกุญแจ สำคัญในการทำให้บุคคล และองค์กรปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ใหม่ที่ต่างไปจากเดิมได้ และกลายเป็นความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง โดยที่การเรียนรู้แบบนี้จะมีพลังมากกว่าการเรียนรู้แบบรายบุคคลที่จะ เสนอความคิดเห็นนำสู่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมขององค์กร พัฒนาจากความรู้ใน ทีมไปสู่นวัตกรรม

สรุปได้ว่า เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันที่ นิยมใช้ในปัจจุบันคือ การเรียนรู้ร่วมกันใน ลักษณะที่ข้ามสายงาน เพราะเป็นการเรียนรู้ ที่เกิดจากการรวมตัวของบุคลากรทั้งในและ นอกองค์กรที่มีทักษะและความรู้ที่แตกต่างกัน ในแต่ละสายงานมารวมตัวกันเพื่อที่จะ แก้ปัญหา หรือดำเนินงานในรูปแบบโครงการ ใดโครงการหนึ่งให้เสร็จสิ้น สมาชิกควร ประกอบด้วยบุคคลจากทุกระดับไม่ว่าจะเป็น

ระดับผู้บังคับบัญชา ระดับปฏิบัติการ รวมถึง องค์กรอื่น และลูกค้าเข้ามามีส่วนร่วมในทีม

4. การเรียนรู้ร่วมกันของทีมสุขภาพ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน. 2543) ตามรายงานวิจัย รูปแบบการแก้ไขปัญห าสุขภาพแนวใหม่ โดยทีมสุขภาพจังหวัดน่าน เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดย ยึดคนเป็นศูนย์กลาง สร้างเครือข่ายการ เรียนรู้ร่วมกัน ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทุก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสุขภาพ ประชาชน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม สร้างกระแส การตื่นตัวและขยายผลอย่างกว้างขวาง ภายใต้อชื่อ ทีมสุขภาพ หรือ **Health Team Problem Solving (HTPS)** ซึ่งการเรียนรู้ ร่วมกันและการพัฒนาทีมสุขภาพ เป็น กระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดย มุ่งให้เกิดการทำงานเป็น หมู่คณะ มี องค์กรประกอบดังนี้

H = Heart ทีมสุขภาพเกิดจากการ สัมผัสใจ มีความรัก เอื้ออาทรต่อกัน

H = Head ทีมสุขภาพสามารถเรียนรู้ ตัวเอง สร้างเครือข่ายให้มีศักยภาพในการ ทำงาน

H = Hand ทีมสุขภาพมีการเรียนรู้ด้ว ยการปฏิบัติ ฝึกทักษะในการฟัง คิด พูด เขียน

H= Holistic มีการพัฒนาแบบองค์รวม

H = Happiness ทีมสุขภาพมีหลักใน การทำงานเพื่อเกิดความสุขในการเรียนรู้

T = Team approach มีการทำงานเป็นหมู่คณะ ทำให้ผลงานสูงกว่าทำเพียงคนเดียว

T = Training needs สร้างระบบการฝึกอบรมตามส่วนที่ยังขาดอยู่

T = Teach ทีมสุขภาพได้พัฒนาทักษะในการเป็นผู้สอน และเป็นผู้ชี้แนะ

T = Transparency ได้เรียนรู้ในการบริหารจัดการ ให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

P = People centered ทีมสุขภาพได้เปลี่ยนชีวิต วิถีทำงาน โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลาง”

P = Problem oriented กระบวนการแก้ไขปัญหา ใช้ปัญหาของชุมชนที่เป็นศูนย์กลาง

P = People participation แก้ปัญหาที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมครบวงจร

P = People involvement จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประชาชนเป็นเจ้าของปัญหา

P = Participatory rural appraisal ประยุกต์ใช้การประเมินชุมชนแบบมีส่วนร่วม

P = Partnership มีการประสานงานในแนวราบ ทำให้เกิดภาคีสุขภาพกับกลุ่มต่าง ๆ

P = Patient ต้องใช้ความอดทนในความแตกต่างหลากหลาย เพื่อความขัดแย้งของทีม

P = Public education ทีมสุขภาพต้องเรียนรู้เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้

P = Public relations สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งระดับบุคคล และเครือข่าย

P = Public policy ชุมชนมีพันธะผูกพันร่วมกันที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลการแก้ปัญหา

S = Skill being ทีมสุขภาพได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมโดยปฏิบัติจริง

S = Stake holder ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มได้ร่วมคิด ร่วมทำ

S = Satisfaction ยึดหลักสร้างความพึงพอใจระหว่างสมาชิกของทีม และชุมชนด้วยตนเอง

S = Shared vision จัดกิจกรรมระดมความคิด ของผู้มีส่วนร่วม สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

S = Systems thinking ฝึกคิดอย่างเป็นระบบ

S = Social capital ทีมเรียนรู้ในการสร้างเสริมทุนทางสังคมที่มีอยู่ และนำไปปฏิบัติ

S = Social change การแก้ไขปัญหาสุขภาพจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

S = Success ทีมสุขภาพกำหนดเครื่องชี้วัดประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรมที่มีความสำเร็จ

S = Sustainability เป็นการแก้ไขปัญหายั่งยืนโดยชุมชน แม้เจ้าหน้าที่ออกจากพื้นที่

บทสรุป

การเรียนรู้ร่วมกันนั้น เป็นวิธีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมหรือเป็นคู่ โดยมีเป้าหมายพื้นฐานอันเดียวกันเกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จ ในกระบวนการทำงานนี้จะเกิดการเรียนรู้อย่างร่วมมือกัน ไม่ใช่การเรียนรู้อย่างแข่งขัน เป็นการเรียนรู้ที่มีพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของความรู้ ความเชื่อ เจตคติ และทักษะของสมาชิกอื่น ๆ ได้ หากนักการศึกษาจัดการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ได้สอดคล้องกับความต้องการ ความพร้อม และความสนใจ ได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในบรรยากาศที่พึงพอใจ และเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดโดยกลุ่มไว้อย่างชัดเจนเข้าใจตรงกัน จะทำให้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มนี้ช่วยจูงใจให้สมาชิกสนใจเข้าร่วมกิจกรรมและผูกพันที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ และดำเนินงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ตามเป้าหมาย

บรรณานุกรม

- บัณฑิต เพ็ชรประพันธ์กุล. (2540). Action Learning การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ. *สู่บ้านใหม่หนังสือที่ระลึกประจำปีเล่มที่ 14*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. : 71 - 75.
- วนิดา ชวงษ์. (2540). Coaching การสอนงาน. *สู่บ้านใหม่ หนังสือที่ระลึกประจำปีเล่มที่ 14*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. : 93-94.
- สาธารณสุขจังหวัดน่าน, สำนักงาน. (2543). *รายงานการวิจัยรูปแบบการแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์ใหม่ (HTPS)*. ทีมสุขภาพจังหวัดน่าน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน.
- Anuradha, Gokhale. A. (1995). Collaborative Learning Enhances Critical Thinking. *Journal of Technology Education*. Retrieved January 25, 2001, Available from : <http://borg.lib.vt.edu/ejournals/JTE/jte-v7n1/gokhale.jte-v7n1.html> (Fall).
- Boyd, Robert. D., Apps, Jerold. W., and Associates. (1980). *Redefining the Discipline of Adult Education*. San Francissco : Jossey-Bass Publishers.
- Cusin, P. (1996). Action Learning Revisited. *Employee Counselling Today*. 8 (6) : 21-23.
- Johnson, R. T. and Johnson, D. W. (1986). Action Research: Cooperative Learning in the Science Classroom. *Science and Children*. 24 : 31-32.
- Myers, John. (1991). *Cooperative Learning*. (July). (Online) Available from : <http://www.city.londonmet.ac.uk/deliberations/collab.learning/panitz2.html>
- Panitz, Ted. (1996). *A Definition of Collaborative vs Cooperative Learning*. Retrieved May 25, 2002, Available from : <http://www.city.londonmet.ac.uk/deliberations/collab.learning/panitz2.html>
- Senge, P. M. (1993). Disciplines of the Learning Organization. *The Fifth Disciplines*. London : Century Business : 5-10.