

สรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพการเป็น Mentor/ Coach ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ตามที่ กรมควบคุมโรคได้มีนโยบายสร้างความเข้มแข็งของแผนงานควบคุมโรคเพื่อให้ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี ๒๕๗๙ โดยยุทธศาสตร์หนึ่งที่มีความสำคัญที่ใช้สร้างความเข้มแข็งคือการพัฒนาศักยภาพเพื่อขับเคลื่อนงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้มีความก้าวหน้า ประกอบกับยุทธศาสตร์คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและความคาดหวังในบทบาทการเป็น Coach ของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการที่จะส่งเสริมผลักดันการพัฒนาศักยภาพ และเครือข่ายเพื่อการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ด้วยระบบ Coaching /Mentoring และพัฒนาไปสู่การเป็น Mentoring Culture ในอนาคต จากที่ผ่านมาได้มีการดำเนินการผ่านโครงการสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (LDC) และกำลังจะเริ่มดำเนินการพัฒนาระบบ Mentoring ในหน่วยงานนำร่อง โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีบทบาทสำคัญในการเป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนการดำเนินงานดังกล่าว

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจึงกำหนดจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการเป็น mentor/coach ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถทำหน้าที่ในการเป็น mentor/coach ที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. สามารถวางระบบ Coaching /Mentoring ในองค์กรภายในกรมควบคุมโรคได้

ผลลัพธ์ (Outcome)

๑. Mentor มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการถ่ายทอด/สอนงานให้กับ mentee ตามหลัก Mentor ที่ดี
๒. มีการขับเคลื่อนงานป้องกันควบคุมโรคให้มีความก้าวหน้าอย่างมีพลัง และนำกรมควบคุมโรคก้าวสู่ National Health Authority ด้านการควบคุมโรค ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากลภายในปี ๒๕๗๙

วิธีการดำเนินการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) รุ่นที่ ๖ และรุ่นที่ ๗ (Co - Mentor) กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๖ คน และได้รับเกียรติจากวิทยากร ดร.โสภณ ภูเก้าล้วน การดำเนินการประชุมฯ ประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปราย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะและตอบข้อซักถาม

➤ ผลการประชุมที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

การเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานระดับมืออาชีพ

การเป็นที่ปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการ

- ๑) ใช้ในการพัฒนาทักษะที่มีความซับซ้อนที่ต้องใช้การฝึกฝนระยะยาว
- ๒) เน้นการเรียนรู้จากตัวแบบและคุณธรรม จริยธรรม
- ๓) คู่หูส่วนการเป็นที่ปรึกษาไม่มีกำหนดเวลาที่ชัดเจน

การเป็นพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ

- ๑) ใช้ในการพัฒนาทักษะพื้นฐานเพื่อการพัฒนาเฉพาะทาง
- ๒) เน้นการเรียนรู้กระบวนการปฏิบัติงานและมาตรฐานผลงาน
- ๓) คู่หูส่วนการเป็นพี่เลี้ยงมีกำหนดเวลาที่ชัดเจน

กระบวนการเป็นพี่เลี้ยง

- ๑) วางแผนกิจกรรมการเป็นพี่เลี้ยง
- ๒) สร้างความสัมพันธ์และตกลงกันในกิจกรรมที่จะใช้
- ๓) พัฒนาผู้เรียนและรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- ๔) ประเมินความก้าวหน้าด้วยความจริงใจ
- ๕) ปิดกิจกรรมและสิ้นสุดความสัมพันธ์

หน้าที่หลักของพี่เลี้ยง

๑. ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง
๒. สร้างโอกาสการเรียนรู้เติบโตอย่างมีทิศทาง
๓. ทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างถูกต้องตามมาตรฐานขององค์การ
๔. พัฒนาสำนึกในความรับผิดชอบ

หน้าที่รับผิดชอบของพี่เลี้ยง

๑. ทำหน้าที่หลักในการปลูกฝังและพัฒนา
๒. ปฏิบัติตนเป็นมิตรและเป็นแบบอย่างที่ดี
๓. เป็นผู้ชี้แนะและให้การฝึกฝนเพิ่มเติม
๔. พร้อมทั้งแนะนำเส้นทางอาชีพ
๕. กำกับดูแลผลงาน และเปิดโอกาสให้แสดงออก
๖. การให้คำปรึกษาหารือ
๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ
๘. การตรวจประเมินความก้าวหน้า
๙. การออกแบบและจัดการการเรียนรู้
๑๐. การประสานความร่วมมือ

การเป็นมิตร และเป็นแบบอย่างที่ดี

๑. แสดงความเข้าใจในความต้องการของผู้อื่น
๒. การเชื่อมโยงผูกพันกับบุคคลอื่น
๓. การยอมรับและยกย่องชมเชยบุคคลอื่น
๔. การแสดงความมั่นใจและมีพลังในการปฏิบัติงาน
๕. การบริหารอารมณ์และความเครียด

การชี้แนะและให้การฝึกฝนเพิ่มเติม

- ๑.สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลและกลุ่ม
- ๒.ชี้แนะและแก้ไขข้อบกพร่อง
- ๓.ฝึกฝนเพิ่มเติมเพื่อต่อยอดทักษะเดิม
- ๔.ปรับแต่งความรู้และการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน

การแนะนำเส้นทางอาชีพ

- ๑.ให้ข้อมูลข่าวสารด้านเส้นทางพัฒนาอาชีพ
- ๒.สนทนาให้คำแนะนำเพื่อขยายมุมมองในการปฏิบัติงาน
- ๓.แนะนำให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ทำด้วยตนเอง

การแนะนำเส้นทางอาชีพ

- ๑.ให้ข้อมูลข่าวสารด้านเส้นทางพัฒนาอาชีพ
- ๒.สนทนาให้คำแนะนำเพื่อขยายมุมมองในการปฏิบัติงาน
- ๓.แนะนำให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ทำด้วยตนเอง

การกำกับดูแลผลงาน

- ๑.ให้คำแนะนำในกระบวนการปฏิบัติงานรายบุคคล
- ๒.แนะนำให้มีการปรับปรุงแก้ไขให้ได้ตามกระบวนการมาตรฐาน
- ๓.ให้การชมเชยและติติงอย่างมีเหตุผล
- ๔.ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา

การให้คำปรึกษาหารือ

- ๑.รับฟังปัญหาและความคับข้องใจต่าง ๆ
- ๒.แนะนำข้อมูลที่จะทำให้มองเห็นทางเลือกในการแก้ปัญหา
- ๓.ส่งเสริมให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง
- ๔.ให้กำลังใจ

การส่งเสริมสนับสนุน

- ๑.ให้ข้อมูลและโอกาสในการเรียนรู้
- ๒.ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด
- ๓.สนับสนุนข้อมูลให้เข้าใจภาพรวมของงานที่ทำ
- ๔.ยกย่องชมเชยในที่ประชุมเมื่อมีโอกาส

การตรวจประเมินความก้าวหน้า

- ๑.กำกับดูแลการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
- ๒.ประเมินความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ
- ๓.ประเมินทักษะและทัศนคติต่องานที่ทำ
- ๔.จัดทำสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะ
- ๕.ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

การออกแบบและจัดการเรียนรู้

- วางแผนโปรแกรมการเรียนรู้จากข้อมูลการประเมินผล
- เน้นให้ผู้เรียนทำความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
- กำหนดและจัดโครงสร้างข้อกำหนดและโอกาสการเรียนรู้ของผู้เรียน



รูปแบบของการเรียนรู้

- เรียนรู้จากประสบการณ์
(Experiential Learning)
- เรียนรู้จากการสังเกต
(Observational Learning)
- เรียนรู้จากการวิเคราะห์ขั้นตอนและเหตุผล
(Logical/Analytical Learning)
- เรียนรู้จากการปฏิบัติเอง
(Functional Learning)

ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับพี่เลี้ยง

- ความสามารถในการเรียนรู้ (Learnability)
 - ทักษะการฟัง (Listening Skills)
 - ทักษะการสื่อความเข้าใจ (Communication Skills)
 - ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Debriefing/Feedback)
 - ทักษะการให้คำปรึกษาหารือ (Counseling)
- ทักษะการสร้างปฏิสัมพันธ์ (Interaction)
- ทักษะการประเมินความก้าวหน้า (Progress Evaluation)

สิ่งที่พี่เลี้ยงต้องคำนึงถึง

- ความเข้าใจในโปรแกรมพี่เลี้ยง
- การเลือกผู้เรียนและการสร้างความสัมพันธ์
- ความจริงจังตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่
- การรู้จักและเข้าใจผู้เรียน/ทายาท
- การตั้งเป้าหมายให้แก่ผู้เรียน/ทายาท
- การให้การส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียน
- การเป็นทั้งครูและผู้สอนแนะ

- ๘) การให้กำลังใจและการสนับสนุน
- ๙) การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม
- ๑๐) การให้คำปรึกษาในสภาวะวิกฤติ
- ๑๑) การปกป้องผู้เรียน เมื่อจำเป็น
- ๑๒) การกระตุ้นให้เจริญเติบโตอย่างท้าทาย
- ๑๓) การประคับประคองให้คิดค้นริเริ่มได้เอง
- ๑๔) การแก้ไขข้อบกพร่องแม้ว่าต้องใช้ความอดทน
- ๑๕) การสอนทั้งแม่ไม้และลูกไม้
- ๑๖) การเริ่มถอยห่างเมื่อถึงเวลา
- ๑๗) การสร้างความเป็นเพื่อนและการให้เกียรติแก่กันและกัน
- ๑๘) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยความตั้งใจ
- ๑๙) การสร้างการพึ่งพาซึ่งกันและกัน
- ๒๐) การสร้างความอบอุ่นเมื่อได้คบหา
- ๒๑) การตั้งใจฟังอย่างสนใจ
- ๒๒) การแสดงความห่วงใยอย่างจริงใจ
- ๒๓) การให้การยอมรับนับถือเป็นการส่วนตัว
- ๒๔) การอดทนต่อสถานการณ์ที่แตกต่าง
- ๒๕) การให้เกียรติมีอารมณ์ขัน
- ๒๖) การไม่คาดหวังสูงเกินไป
- ๒๗) การเป็นคนเชื่อถือได้
- ๒๘) การเชื่อมั่นในคุณค่าของคน
- ๒๙) การปรับตัวเข้าหากัน
- ๓๐) การทำความคาดหวังให้กระจ่าง
- ๓๑) การกำหนดเป้าหมายการวัดผล
- ๓๒) การกำหนดขอบเขตความสัมพันธ์
- ๓๓) การพิจารณาจรรยาบรรณความสัมพันธ์ของผู้เรียน
- ๓๔) การอธิบายผลประโยชน์และความเสี่ยง
- ๓๕) การคำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ
- ๓๖) การกำหนดระยะเวลาในการทบทวนและประเมินผล
- ๓๗) การพิจารณาขั้นตอนในการเป็นพี่เลี้ยง
- ๓๘) การฝึกปฏิบัติการพึ่งตนเองให้ผู้เรียน
- ๓๙) การทำสิ่งที่เป็นแก่นสาร
- ๔๐) การหลีกเลี่ยงการกอบกู้พฤติกรรม

- ๔๑) การมุ่งมั่นพัฒนาตัวเองให้มีความรู้และความสามารถมากขึ้น
- ๔๒) การแสดงความรับผิดชอบ
- ๔๓) การฝึกฝนทักษะด้านจิตวิทยา
- ๔๔) การไม่คิดทำร้ายหรือชะลอโครงการลง
- ๔๕) การกล้าพูดความจริงและการให้คำปรึกษา
- ๔๖) การขจัดความคิดที่ไม่มีเหตุผลออกไปให้ได้
- ๔๗) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงและความเจริญเติบโต
- ๔๘) การยอมรับการสิ้นสุด
- ๔๙) การกล่าวอำลากันด้วยความสุข
- ๕๐) การใช้การเป็นพี่เลี้ยงเป็นวิถีทางหนึ่งของชีวิต

ทักษะที่พี่เลี้ยงจำเป็นต้องฝึกฝน

- ๑) ความเข้าใจและการปฏิบัติตนเป็นพี่เลี้ยง
- ๒) อุปนิสัยของพี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จ
- ๓) วิธีสร้างสัมพันธภาพที่ดี
- ๔) การพัฒนาตนเองให้เป็นพี่เลี้ยงที่ดี
- ๕) การปฏิบัติตนเมื่อทนายารู้สึกว่าไม่ได้ดังหวัง
- ๖) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงและพร้อมจะจากกัน

คุณธรรมจริยธรรมของพี่เลี้ยง

- ๑) มีความซื่อสัตย์สุจริต
- ๒) เชื้อมั่นและภาคภูมิใจในองค์กร
- ๓) ศรัทธาในอาชีพการงานของตน
- ๔) มีสำนึกเป็นเจ้าของงานที่ทำ
- ๕) รักษาความลับสัญญา
- ๖) จริงใจและใจกว้าง
- ๗) กตัญญูรู้คุณคน

➤ ข้อเสนอแนะและตอบข้อซักถาม

หลักในการเลือก Mentor ต้องเลือกอย่างไร

- ๑. เลือก mentor เขาอยากเป็น และมีศักยภาพในการเป็น Mentor ที่ดีในอนาคต
- ๒. ทำหน้าที่แบบไม่หวังผลตอบแทน
- ๓. มีเวทีรองรับในการแสดงศักยภาพผู้ที่ประสบความสำเร็จ
- ๔. ต้องมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

➤ **สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ**

ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๖ คน ได้รับแบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดประชุม จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๑ โดยส่วนมากผู้ประเมินเป็น Co – mentor ร้อยละ ๘๑.๘๑ มีความพึงพอใจภาพรวมต่อด้านต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็น	คะแนนเฉลี่ย	การแสดงผล
ด้านเนื้อหาการประชุม	๓.๙๔	มากที่สุด
ด้านวิทยากรบรรยาย	๓.๗๙	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบที่เอื้อต่อการเรียนรู้	๒.๓๖	ปานกลาง
ภาพรวมการการประชุม	๒.๗๔	ปานกลาง

➤ **ข้อคิดเห็นจากที่ประชุม**

- ๑) ดีมากครับสำหรับการประชุมครั้งนี้
- ๒) เป็นแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในองค์กรเป็นอย่างดี
- ๓) อยากให้เกิดการบวนการ mentoring ในทุกระดับ