



# Coaching and Mentoring

## roles of medical teachers

โค้ชอย่างไร จึงจะดีและมีประสิทธิภาพ



### หัวข้อการอบรม

- คุณเป็น coach และ mentor แล้วหรือยัง
- เรามารู้จักนักศึกษาแพทย์ในยุคปัจจุบันกันเถอะ
- เทคนิคการโค้ชนักศึกษาแพทย์ ให้รู้ ให้เก่ง ให้ดี
- เรามาเป็น mentor กันเถอะ
- ทักษะที่จำเป็นในการเป็นเมนเทอร์
- ทำอย่างไรเมื่อต้องดูแลนักศึกษาที่รับมือยาก

### เอกสารประกอบการอบรม



shee.si.mahidol.ac.th



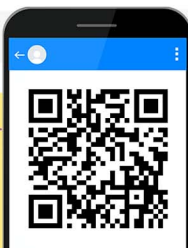
mahidol.shee

### ติดต่อสอบถาม

สำหรับบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก  
คุณวนิดา 02-849-6600  
E-mail : wanida.tha@mahidol.edu

สำหรับบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล  
คุณสุชาดา โทร. 02-419-9978  
E-mail : sishee@mahidol.edu

Website SHEE



# สารบัญ

หน้า

|   |     |
|---|-----|
| กำหนดการ.....   | 1   |
| รายชื่อผู้เข้าอบรม.....   | 3   |
| เอกสารประกอบการอบรม (วันที่ 9 กันยายน 2563).....                | 5   |
| หัวข้อ : คุณเป็น Coach และ Mentor แล้วหรือยัง.....              | 7   |
| วิทยากร : รศ. ดร. นพ. เชิดศักดิ์ ไอรอมณีรัตน์                   |     |
| หัวข้อ : เรามารู้จักนักศึกษาแพทย์ในยุคปัจจุบันกันเถอะ.....      | 19  |
| วิทยากร : รศ. นพ. รุ่งนรินทร์ ประดิษฐ์สุวรรณ                    |     |
| รศ. ดร. นพ. นันทวัช สิทธิรักษ์                                  |     |
| ผศ. นพ. ปเนต ผู้กฤตยาคามิ                                       |     |
| ผศ. พญ. กมลพร วรรณฤทธิ์   |     |
| อ. นพ. สมบูรณ์ หทัยอยู่สุข                                      |     |
| หัวข้อ : เทคนิคการ Coach นักศึกษาแพทย์ให้รู้ ให้เก่ง ให้ดี..... | 27  |
| วิทยากร : รศ. พญ. กษณา รักษมณี                                  |     |
| รศ. ดร. นพ. เชิดศักดิ์ ไอรอมณีรัตน์                             |     |
| รศ. นพ. สุพจน์ พงศ์ประสพชัย                                     |     |
| เอกสารประกอบการอบรม (วันที่ 10 กันยายน 2563).....               | 57  |
| หัวข้อ : เรามาเป็น Mentor กันเถอะ.....                          | 59  |
| วิทยากร : รศ. นพ. สุพจน์ พงศ์ประสพชัย                           |     |
| หัวข้อ : ทักษะที่จำเป็นในการเป็น Mentor.....                    | 63  |
| วิทยากร : ผศ. ดร. ทศนียา รัตนฤทัย นพรัตน์แจ่มจำรัส              |     |
| รศ. ดร. นพ. นันทวัช สิทธิรักษ์                                  |     |
| ผศ. นพ. ปเนต ผู้กฤตยาคามิ                                       |     |
| ผศ. พญ. กมลพร วรรณฤทธิ์   |     |
| อ. นพ. สมบูรณ์ หทัยอยู่สุข                                      |     |
| หัวข้อ : ทำอย่างไรเมื่อต้องดูแลนักศึกษาที่รับมือยาก.....        | 93  |
| วิทยากร : รศ. นพ. รัฐพล ดวงทอง                                  |     |
| หัวข้อ : Summary.....   | 125 |
| วิทยากร : รศ. ดร. นพ. เชิดศักดิ์ ไอรอมณีรัตน์                   |     |
| กระดาษบันทึก.....   | 129 |
| ช่องทางการติดต่อสื่อสาร.....                                    | 131 |



กำหนดการอบรม

โครงการอบรมออนไลน์ เรื่อง Coaching and mentoring roles of medical teachers

วันที่ 9-10 กันยายน 2563

รูปแบบ SHEE live training ผ่านระบบ ZOOM meeting

| วันพุธที่ 9 กันยายน 2563       |  | วิทยากร  |
|--------------------------------|--|--|
| 08.00-08.30 น.                 | ลงทะเบียน  |  |
| 08.30-09.45 น.                 | คุณเป็น Coach และ Mentor แล้วหรือยัง   | รศ. ดร. นพ. เชิดศักดิ์ ไอรณณรัตน์  |
| 09.45-10.00 น.                 | รับประทานอาหารว่าง   |  |
| 10.00-12.00 น.                 | - เรามารู้จักนักศึกษาแพทย์ในยุคปัจจุบันกันเถอะ<br>- Basic communication skills   | รศ. นพ. รุ่งนรินทร์ ประดิษฐ์สุวรรณ<br>รศ. ดร. นพ. นันทวัช ลิทธิรักษ์<br>ผศ. นพ. ปเนต ผู้กฤตยาคามี<br>ผศ. พญ. กมลพร วรรณฤทธิ์<br>อ. นพ. สมบูรณ์ หน้อยอยู่สุข      |
| 12.00-13.00 น.                 | รับประทานอาหารกลางวัน  |  |
| 13.00-14.30 น.                 | เทคนิคการ Coach นักศึกษาแพทย์ให้รู้ ให้เก่ง ให้ดี  | รศ. พญ. กษณา รักขมณี<br>รศ. ดร. นพ. เชิดศักดิ์ ไอรณณรัตน์<br>รศ. นพ. สุพจน์ พงศ์ประสพชัย   |
| 14.30-14.45 น.                 | รับประทานอาหารว่าง   |  |
| 14.45-16.00 น.                 | เทคนิคการ Coach นักศึกษาแพทย์ให้รู้ ให้เก่ง ให้ดี (ต่อ)  | รศ. พญ. กษณา รักขมณี<br>รศ. ดร. นพ. เชิดศักดิ์ ไอรณณรัตน์<br>รศ. นพ. สุพจน์ พงศ์ประสพชัย   |
| วันพฤหัสบดีที่ 10 กันยายน 2563 |  | วิทยากร  |
| 08.00-08.30 น.                 | ลงทะเบียน  |  |
| 08.30-09.45 น.                 | เรามาเป็น Mentor กันเถอะ   | รศ. นพ. สุพจน์ พงศ์ประสพชัย  |
| 09.45-10.00 น.                 | รับประทานอาหารว่าง   |  |
| 10.00-12.00 น.                 | ทักษะที่จำเป็นในการเป็น Mentor<br>- Collaborative communication<br>• Requesting<br>• Feedback<br>• Coaching & Counseling | ผศ. ดร. ทศนียา รัตนฤทัย นพรัตน์แจ่มจรัส<br>รศ. ดร. นพ. นันทวัช ลิทธิรักษ์<br>ผศ. นพ. ปเนต ผู้กฤตยาคามี<br>ผศ. พญ. กมลพร วรรณฤทธิ์<br>อ. นพ. สมบูรณ์ หน้อยอยู่สุข |
| 12.00-13.00 น.                 | รับประทานอาหารกลางวัน  |  |
| 13.00-14.30 น.                 | - Role play<br>• Requesting<br>• Feedback<br>• Coaching<br>• Counseling<br>• Reflection<br>- Q & A                       | ผศ. ดร. ทศนียา รัตนฤทัย นพรัตน์แจ่มจรัส<br>รศ. ดร. นพ. นันทวัช ลิทธิรักษ์<br>ผศ. นพ. ปเนต ผู้กฤตยาคามี<br>ผศ. พญ. กมลพร วรรณฤทธิ์<br>อ. นพ. สมบูรณ์ หน้อยอยู่สุข |
| 14.30-14.45 น.                 | รับประทานอาหารว่าง   |  |
| 14.45-15.30 น.                 | ทำอะไรเมื่อต้องดูแลนักศึกษาที่รับมือยาก  | รศ. นพ. รัฐพล ดวงทอง   |
| 15.30-16.00 น.                 | Summary  | รศ. ดร. นพ. เชิดศักดิ์ ไอรณณรัตน์  |



## รายชื่อผู้เข้าอบรม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล                      | ตำแหน่ง             | หน่วยงาน/ภาควิชา                    | สังกัด                     |
|----------|--------------------------------|---------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| 1        | น.ส. อรจิรา รัตนเนตร           | พยาบาล              | ฝ่ายการพยาบาล                       | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 2        | น.ส. พรรณราย อุดมกาญจน์        | พยาบาล              | ฝ่ายการพยาบาล                       | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 3        | อ. พญ. ศนิ ไบไม้               | อาจารย์             | ภ.กายวิภาคศาสตร์                    | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 4        | อ. พญ. มาลี วรรณิสสร           | อาจารย์             | ภ.พยาธิวิทยา                        | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 5        | รศ. พญ. พนิดา สิทธินามสุวรรณ   | อาจารย์             | ภ.พยาธิวิทยา                        | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 6        | อ. นพ. คมกริช จ่างแก้ว         | อาจารย์             | ภ.พยาธิวิทยา                        | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 7        | อ. พญ. ณิชวดี เลากุลรัตน์      | อาจารย์             | ภ.พยาธิวิทยา                        | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 8        | รศ. นพ. ปารยะ อาศนะเสน         | อาจารย์             | ภ.โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา            | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 9        | อ. พัชรกัลยากร พรหมพิทักษ์     | อาจารย์             | สถานการแพทย์แผนไทยประยุกต์          | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 10       | น.ส. เปรมสุดา แจ่มจันทร์       | แพทย์แผนไทยประยุกต์ | สถานการแพทย์แผนไทยประยุกต์          | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 11       | น.ส. รณิดา บุญรักษ์            | แพทย์แผนไทยประยุกต์ | สถานการแพทย์แผนไทยประยุกต์          | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 12       | น.ส. พุทธิดา เทพนรรัตน์        | แพทย์แผนไทยประยุกต์ | สถานการแพทย์แผนไทยประยุกต์          | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 13       | น.ส. ขวัญนรา นราจรรย์          | แพทย์แผนไทยประยุกต์ | สถานการแพทย์แผนไทยประยุกต์          | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 14       | พญ. มนัสวี จรดล                | แพทย์               | ภ.จักษุวิทยา                        | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 15       | พญ. รสนันท์ ศิขรินกุล          | แพทย์               | ภ.จักษุวิทยา                        | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 16       | นพ. ภาณุภัท นราศุภรัฐ          | แพทย์               | ภ.เวชศาสตร์ครอบครัวและแพทย์บูรณาการ | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 17       | พท.ป. วรรณดี ชิตเจริญธรรม      | แพทย์แผนไทยประยุกต์ | ภ.เวชศาสตร์ครอบครัวและแพทย์บูรณาการ | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 18       | พท.ป. สุรเกียรติ โดสมต         | แพทย์แผนไทยประยุกต์ | ภ.เวชศาสตร์ครอบครัวและแพทย์บูรณาการ | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 19       | พญ. สุภัทรา คันดิโต            | แพทย์               | ภ.เวชศาสตร์ฟื้นฟู                   | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 20       | พญ. ยาวพา ฉันทไกรวัฒน์         | แพทย์               | ภ.เวชศาสตร์ฟื้นฟู                   | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 21       | นพ. อนุชิต เลิศศิริธง          | แพทย์               | ภ.ศัลยศาสตร์                        | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 22       | นพ. สุธี เหล่าโกเมนย์          | แพทย์               | ภ.ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์           | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 23       | นพ. ตะวัน อินทียนราวุธ         | แพทย์               | ภ.ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์           | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 24       | นพ. ฉันทส มโหสิริยะ            | แพทย์               | ภ.ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์           | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 25       | นพ. นพดล ตรีประทีปศิลป์        | แพทย์               | ภ.โสต ศอ นาสิก ลาริงซ์              | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 26       | นพ. กนก วงศ์สวัสดิ์            | แพทย์               | ภ.อายุรศาสตร์และตจวิทยา             | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 27       | นพ. ญัฐวุฒิ รุ่งเกียรติ์เดชากร | แพทย์               | ภ.อายุรศาสตร์และตจวิทยา             | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 28       | นพ. มาโนช รัตนสมบัติกุล        | แพทย์               | ภ.อายุรศาสตร์และตจวิทยา             | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 29       | นพ. สมชาย ดุษฎีเวทกุล          | แพทย์               | ภ.อายุรศาสตร์และตจวิทยา             | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 30       | นพ. อภิรติ พูลสวัสดิ์          | แพทย์               | ภ.อายุรศาสตร์และตจวิทยา             | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 31       | พญ. เจริญรา ทองดี              | แพทย์               | ภ.อายุรศาสตร์และตจวิทยา             | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 32       | พญ. ลิลลี่ ปฐมหยก              | แพทย์               | ภ.อายุรศาสตร์และตจวิทยา             | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 33       | พญ. ศุภวรรณ ศิริวัฒน์กุล       | แพทย์               | ภ.อายุรศาสตร์และตจวิทยา             | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |
| 34       | พญ. ลินี ศรีโมรา               | แพทย์               | ภ.อายุรศาสตร์และตจวิทยา             | ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก   |



## เอกสารประกอบการอบรม



9 Sep 2020





รศ. ดร. นพ. เชิดศักดิ์ ไอรณรัตน์

หัวข้อ คุณเป็น Coach และ Mentor แล้วหรือยัง

08/09/63

## Coaching and Mentoring Roles of Medical Teachers

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

มหาวิทยาลัยมหิดล



1

### Schedule (Wednesday)

| เวลา        | หัวข้อ                                      |
|-------------|---|
| 0830 - 0945 | คุณเป็น coach และ mentor แล้วหรือยัง        |
| 1000 - 1200 | เรามารู้จักนักศึกษาแพทย์ในปัจจุบันกันเถอะ   |
| 1300 - 1600 | เทคนิคการ coach นักศึกษาให้รู้ให้เก่ง ให้ดี |

### Schedule (Thursday)

| เวลา        | หัวข้อ  |
|-------------|---|
| 0830 - 0945 | เรามาเป็น mentor กันเถอะ  |
| 1000 - 1200 | <b>Workshop: Mentoring skills</b><br>Questioning<br>Dialogue      |
| 1300 - 1430 | <b>Workshop: Mentoring skills</b><br>Active listening<br>Feedback |
| 1445 - 1530 | เมื่อต้องดูแลนักศึกษาที่รับมือยาก                                 |
| 1530 - 1600 | Summary   |

## คุณเป็น coach และ mentor แล้วหรือยัง

เชิดศักดิ์ ไอรณรัตน์

ภาควิชาศัลยศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

### Discussion

- อาจารย์คิดว่า coach กับ mentor มีบทบาทต่างกันหรือไม่ อย่างไร

(Group discussion 5 minutes)

## Coaching

- Coaching is unlocking a person's potential to maximize their own performance. It is helping them learn rather than teaching them.

Sir John Whitmore

- Coaching is the art and practice of guiding a person from where he/she is toward the greater competence and fulfillment.

Gary Collins

## Mentoring

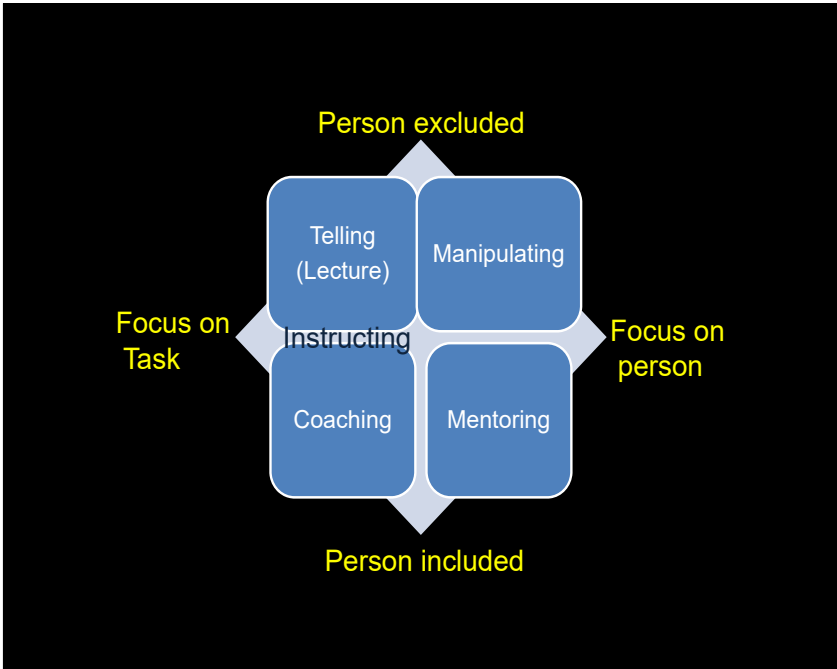
- Mentoring is an approach to people development that is independent of and takes place outside any line management relationship. It is about one person helping another to achieve something that is important to them.

Kay D. Hinds R. A practical guide to mentoring: How to help others achieve their goals, 4<sup>th</sup> ed., 2009

## Mentoring

- A partnership between two people with different levels of experience.
  - A mentor: provides support and development through activities that help a mentee to understand things better
  - A mentee: learns from a mentor in an unthreatening atmosphere

David Clutterbuck



## Principles of Coaching

- Build self esteem
- Validate understanding
- Generate options
- Inspire action
- Recognize results

## Benefits of Coaching

- Organization
- Coach
- Coachee (student)

Everyone needs a coach. It doesn't matter whether you're a basketball player, a tennis player, a gymnast or a bridge player.

Bill Gates

## Mentoring

- Regular meeting with a mentor:
  - 52% less likely to skip school.
  - 46% less likely to use illegal drug
  - 27% less likely to start drinking

## Principles of Mentoring

- A confidential partnership
- Off-line
- A positive developmental activity
- Built on understanding and trust
- Aims: develop self-reliance and self-confidence

## Benefits of Mentoring

- Organization
- Mentees
- Mentors



## Benefits of Mentoring

- Organization
  - Retention
  - Recruitment
  - Induction
  - Succession planning
- Mentees
- Mentors

## Benefits of Mentoring

- Organization
- Mentees
  - Clarity of personal goals
  - Improved networking
  - Practical advice on the organization
  - The opportunity to be challenged constructively
  - Gain confidence in their ability and potential
  - Have a role model
- Mentors

## Benefits of Mentoring

- Organization
- Mentees
- Mentors
  - Their own learning
  - The opportunity to practice good developmental behaviors
  - Self-awareness

**A mentor empowers a person to see a possible future, and believe it can be obtained.**

Shawn Hitchcock

## Group Discussion

- อาจารย์ได้ประเด็นสำคัญอะไรจากวิดีโอ

(5 นาที)

## Summary

- Coaching
- Mentoring
- Definition
- Principles
- Benefits

22



รศ. นพ. รุ่งนรินทร์ ประดิษฐ์สุวรรณ, รศ. ดร. นพ. นันทวัช สิทธิรักษ์,  
 ผศ. นพ. ปเนต ผู้กฤตยาคามิ, ผศ. พญ. กมลพร วรรณฤทธิ์, อ. นพ. สมบูรณ์ หทัยอยู่  
 หัวข้อ เรามารู้จักนักศึกษาแพทย์ในยุคปัจจุบันกันเถอะ

08/09/63

## 21<sup>st</sup> Century Learners



Rungnirand Praditsuwan, MD

## 21<sup>st</sup> Century Learners



### Information, media and technology savvy

- **Computer** เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต
- ใช้ **internet** เป็นเครื่องมือหลักในการติดต่อกันและเข้าถึงข้อมูล

1

## 21<sup>st</sup> Century Learners



Insist that they are real *multi-tasker*

## 21<sup>st</sup> Century Learners



- Short attention span
- เรียนรู้ผ่านสื่อที่เคลื่อนไหว  
จับต้องได้ หรือมีปฏิสัมพันธ์  
กับผู้เรียน
- เรียนรู้โดยการลองปฏิบัติ  
ชอบพิสูจน์สมมุติฐาน

## 21<sup>st</sup> Century Learners



- ชอบการทำงานเป็นทีม
- ชอบเรียนรู้สิ่งที่มีประโยชน์กับตน
- ชอบการเรียนรู้ที่คู่กับความสนุก

## 21<sup>st</sup> Century Learners



- ชอบตอบคำถาม?
- ชอบแสดงความคิดเห็น?
- ชอบ active learning?

## 21<sup>st</sup> Century Learners



- กระตือรือร้น
- อยากรู้ อยากเห็น
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- เป็นตัวของตัวเอง
- มั่นใจในตนเอง
- ต้องการเป็นที่ยอมรับ

## 21<sup>st</sup> Century Learners




- ชอบการเปลี่ยนแปลง
- ชอบความยืดหยุ่น คล่องตัว
- มีความอดทนต่ำ บางครั้งนำไปสู่การทำทหายกฎระเบียบที่ไม่มีเหตุผล
- ไม่ได้เคารพผู้อาวุโสกว่าโดยอัตโนมัติ



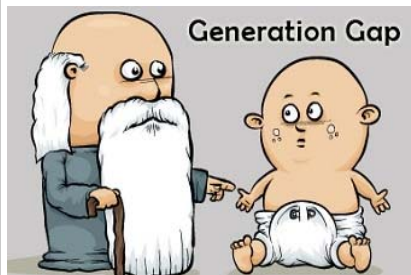


## How to connect with Gen Y-Z students



- **Understand and appreciate the challenges of Gen Y.**
- **Take time to talk to your students and find out more about them.**

## How to connect with Gen Y-Z students



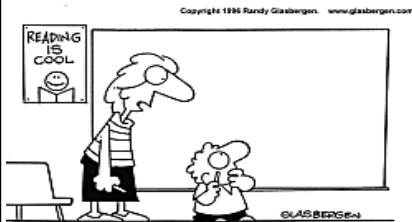
- ***Listen*** without judgment
- Explain the “**why**” of what you are asking them to learn or do.

## How to connect with Gen Y-Z students



- Make the learning ***meaningful*** and ***relevant***.
- Make the classroom ***fun***. Use humor whenever possible.
- Keep the classroom professional yet ***relaxed and safe***.

## How to connect with Gen Y-Z students



"There aren't any icons to click. It's a chalk board."

- Let them know that what they do matters.
- Praise their efforts in public.
- Keep your feedback honest and constructive.


## How to connect with Gen Y-Z students



"A little professionalism, people. When asking a patient to undress, we do not giggle."

- Model behavior. The fastest way to gain your students' respect is to let them see you as the professional you are.

08/09/63



***Change is the law of life. And those who look only to the past or present are certain to miss the future.***

John F. Kennedy (1917-1963)

8

รศ. พญ. กษณา รักษาภรณ์, รศ. ดร. นพ. เชิดศักดิ์ ไอรณรัตน์,  
รศ. นพ. สุพจน์ พงศ์ประสพชัย

หัวข้อ เทคนิคการ Coach นักศึกษาแพทย์ให้รู้ ให้เก่ง ให้ดี

### Tips for coaching knowledge

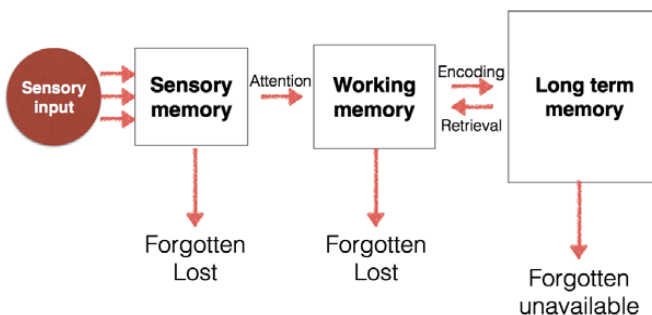
## Tips for Coaching Knowledge

Kasana Raksamani, MD, MHPE  
Department of Anesthesiology  
Faculty of Medicine Siriraj Hospital

**Motivation**  
**Attention**  
**Meaningful**

**Motivation**

Cognitive information processing theory

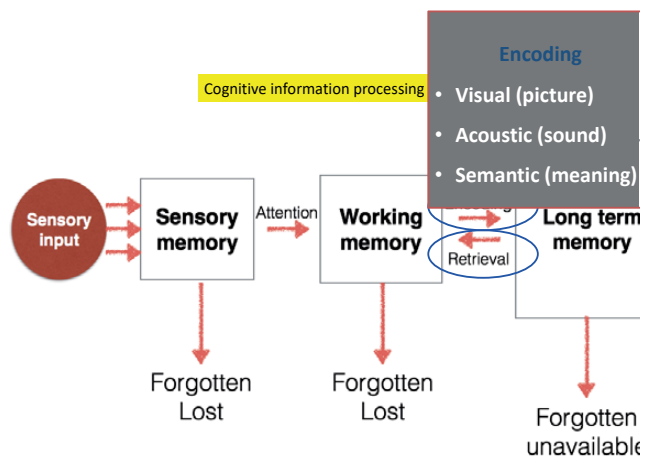


Learning style

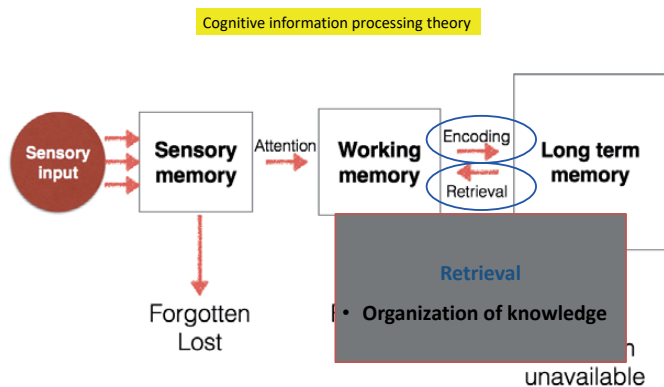
# Attention

## Moving information to long term memory

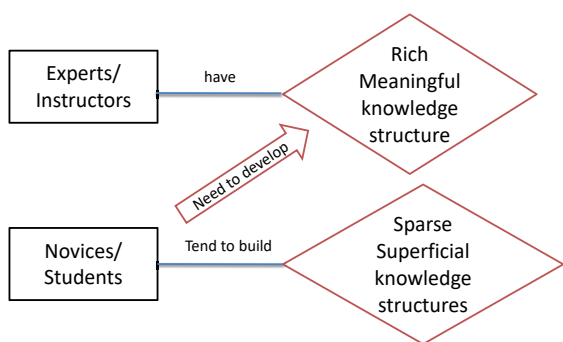
- Long term memory
  - Capacity
  - Forms of storage
  - Duration
  - Retrieval & forgetting



# Meaningful



## Organization of knowledge



## Tips for coaching knowledge

- Motivation**
- Attention**
- Meaningful**





# Group Activity

- ## Group Activity
- ให้แต่ละกลุ่มระดมสมองหาแนวทางในการ **coach** ผู้เรียนที่มีปัญหา (ให้เวลา 30 นาที)
  - เตรียมนำเสนอหน้าห้องในเวลาไม่เกิน 7 นาทีต่อกลุ่ม
  - หลังการนำเสนอ กลุ่มอื่นสามารถถามเพิ่มเติมได้
  - วิทยากรจะช่วยสรุปประเด็นการ **coach** ที่เหมาะสมให้ในตอนท้ายของการนำเสนอ

## Scenario 1

- นศพ.สมบัติเรียนชั้นปรีคลินิกได้ดี GPA ปี 1 – 3 ได้ 3.70 เมื่อขึ้นชั้นคลินิก นศพ.สมบัติเรียนด้อยลง จึงมาปรึกษาท่านซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษา ท่านแนะนำให้ตั้งใจอ่านหนังสือให้มากขึ้น แต่ผลการเรียนของสมบัติก็ยังไม่ดีขึ้น rotation ที่ผ่านมา 2 rotations ได้คะแนนปฏิบัติ 80 – 90% แต่คะแนนสอบ MCQ, MEQ มักได้คะแนน 30 – 40% นักศึกษาจึงมาขอคำแนะนำจากท่านว่าควรจะทำอย่างไร

3

## Scenario 2

- สมปองเป็นแพทย์ประจำบ้านชั้นปีที่ 3 เป็นคนตั้งใจทำงาน ดูแลคนไข้ดีมาก ขยันทำงาน มีความรับผิดชอบดี ความรู้พื้นฐานต่างๆก็ดี สอบ intraining exam ที่ผ่านมาคะแนนอยู่ในระดับ mean ของกลุ่ม ไม่เคยสอบไม่ผ่าน แต่สมปองมีปัญหาเรื่องทักษะการผ่าตัดที่ไม่สู้ดี ผูกไหมไม่คล่อง เข็มแผลไม่ดี ใช้เครื่องมือผ่าตัดต่างๆจะติดขัดเป็นประจำ ทำให้ไม่ได้รับความไว้วางใจจากอาจารย์ให้ลงมือ

4

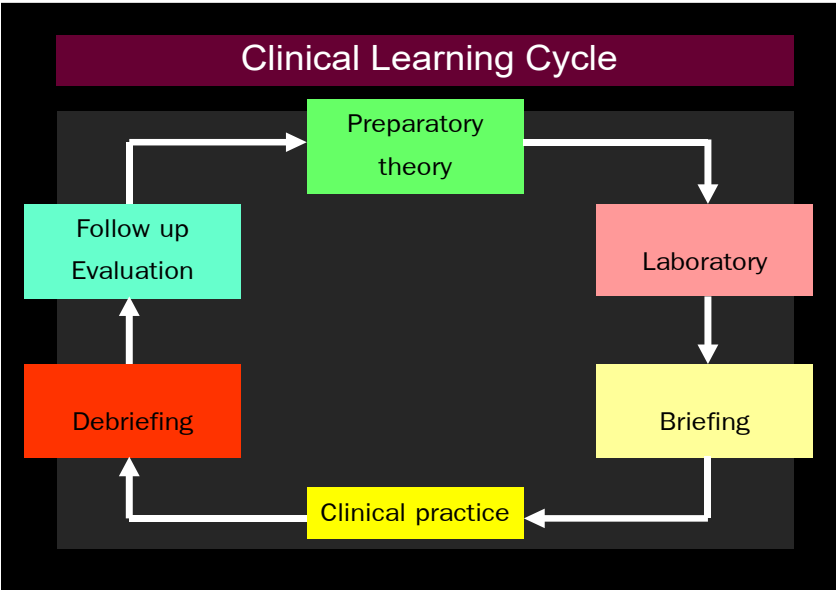
### Scenario 3

- สมยศเป็นนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 6 มีผลการเรียนดี GPA 3.75 มีความรู้ดี แต่สมยศมีปัญหาเรื่องความรับผิดชอบในการทำงาน มักมา round สาย มักออกตรวจ OPD ช้า เวลาอยู่เวรต้องให้พยาบาลโทรตามหลายครั้งกว่าจะรับสาย ท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงาน ให้ช่วยหามาตรการในการพัฒนาเจตคติในการปฏิบัติงานของสมยศ



## Coaching Tips: Psychomotor Skills

Cherdsak Iramaneerat  
Department of Surgery  
Faculty of Medicine Siriraj Hospital  
Mahidol University



## How do People Developed Excellent Skills?

- Traditional Idea
  - Genes + Environment = Excellent skills
- A new approach
  - Deliberate practice = Excellent skills

## Deliberate Practice

- A practice that is specifically designed to improve performance, often with a teacher's help through continuously providing feedback, along with highly demanding practice

Colvin G. Talent is overrated: What really separates world-class performers from everybody else. Portfolio trade, 2010.

## Deliberate Practice

- A practice that is designed to improve performance
- Teacher's continuous feedback
- Highly demanding practice

## Designed Practice

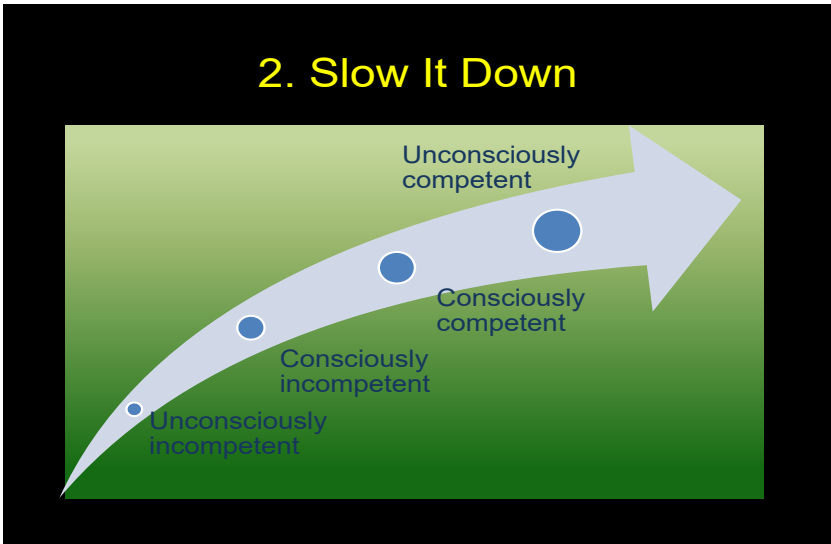
1. Break it into chunks
2. Slow it down
3. Repeat it (at the edge of your capabilities)
4. Feel it (evaluate the gap)



08/09/63

### 1. Break It into Chunks

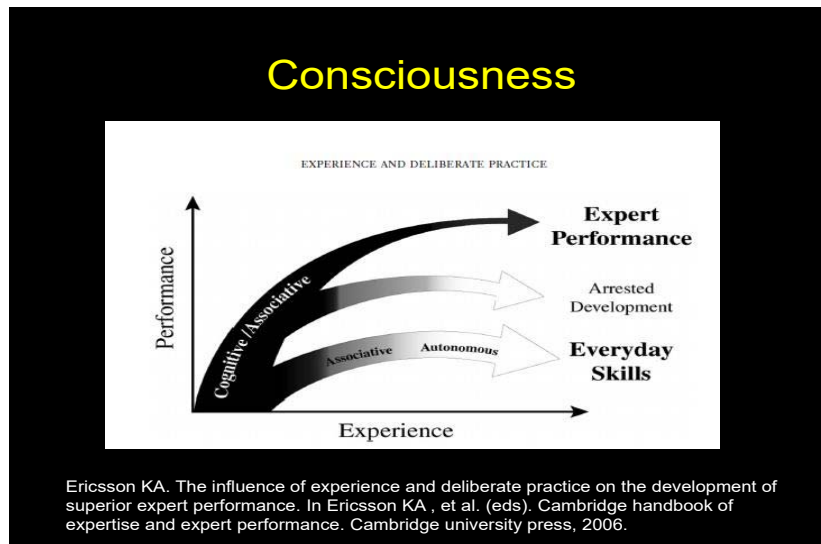
- Meadowmount school of music, New York
- A student learn a year's worth of material in seven weeks... a 500% learning speed.
- Students scissor their music sheet into horizontal strips, memorize individual pieces, then link them together in progressively larger groupings



4



08/09/63



### 3. Repeat It

*“If I skip practice for one day, I notice.  
If I skip practice for two days, my wife notices.  
If I skip for three days, the world notices.”*

Vladimir Horowitz, a pianist

5

### 3. Repeat Practice



N Tichy, University of Michigan School of Business

### Practice in A Learning Zone

- Repetition is invaluable and irreplaceable.
- Attention is critical.
- There is a limitation. Spending more time is effective, as long as you are in a learning zone.
- Most world-class experts – including pianists, chess players, novelists – practice between 3-5 hours a day.

## 4. Feel It

- Assessment of one's own performance
- See the difference between the goals and the actual performance
- Think how to improve the level of performance to reach the goal

## Teachers

- "... people may become skilled enough to design their own practice. But anyone who thinks they've outgrown the benefits of a teacher's help should at least question that view. There's a reason why the world's best golfers still go to teachers..."

Colvin G. Talent is overrated: What really separates world-class performers from everybody else. Portfolio trade, 2010.

## Feedback

- Information
- Given to a learner
- Specifically describes the learner's performance
- Intended to guide the learner's future performance

## Summary

- Clinical learning cycle
- Deliberate practice
  - A practice that is designed to improve performance
  - Teacher's continuous feedback
  - Highly demanding practice

08/09/63

*Practice doesn't make perfect.  
Perfect practice makes perfect.*

Vince Lombardi

9



## การพัฒนาทักษะผ่านกระบวนการฝึกฝนอย่างตั้งใจ (Deliberate Practice)

เชิดศักดิ์ ไอรอมณีรัตน์

Practice doesn't make perfect.

Perfect practice makes perfect.

Vince Lombardi

ทักษะทางการแพทย์ส่วนใหญ่เป็นทักษะที่ต้องอาศัยการฝึกฝนจึงจะสามารถทำได้อย่างแคล่วคล่อง ลำพังการสอนในห้องเรียน การแสดงให้ดูโดยอาจารย์ หรือแม้แต่การเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติทักษะดังกล่าวโดยมีอาจารย์ควบคุมอยู่ด้วยเพียงไม่กี่ครั้งมักไม่สามารถสร้างความชำนาญในทักษะเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้ในนักศึกษาแพทย์หรือแพทย์ประจำบ้าน ผู้เรียนจำเป็นต้องทำการฝึกฝนทักษะเหล่านี้อย่างตั้งใจด้วยตนเองด้วย ในบทความนี้ผู้พิมพ์จะได้นำเสนอหลักการในการพัฒนาทักษะผ่านกระบวนการฝึกฝนอย่างตั้งใจ (Deliberate practice) รวมถึงอภิปรายถึงบทบาทของอาจารย์ในกระบวนการพัฒนาทักษะนี้

### คำจำกัดความ

การฝึกฝนอย่างตั้งใจ (Deliberate practice) เป็นเทคนิคการฝึกปฏิบัติที่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะบางอย่าง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากครู ร่วมกับการฝึกฝนซ้ำๆอย่างต่อเนื่องโดยผู้เรียน

หากพิจารณาคำจำกัดความดังกล่าวโดยละเอียดจะพบว่า การฝึกฝนที่กล่าวถึงในบทความนี้ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่

1. เป็นเทคนิคการฝึกปฏิบัติที่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะ
2. กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับจากครู
3. การฝึกฝนซ้ำๆอย่างต่อเนื่องโดยผู้เรียน

ในบทความนี้ผู้พิมพ์จะได้อธิบายถึงความสำคัญของการใช้กระบวนการพัฒนาทักษะด้วยการฝึกฝนอย่างตั้งใจ แล้วจะได้อธิบายถึงองค์ประกอบทั้งสามนี้ที่ละองค์ประกอบ

### ความสำคัญของการฝึกฝนอย่างตั้งใจ

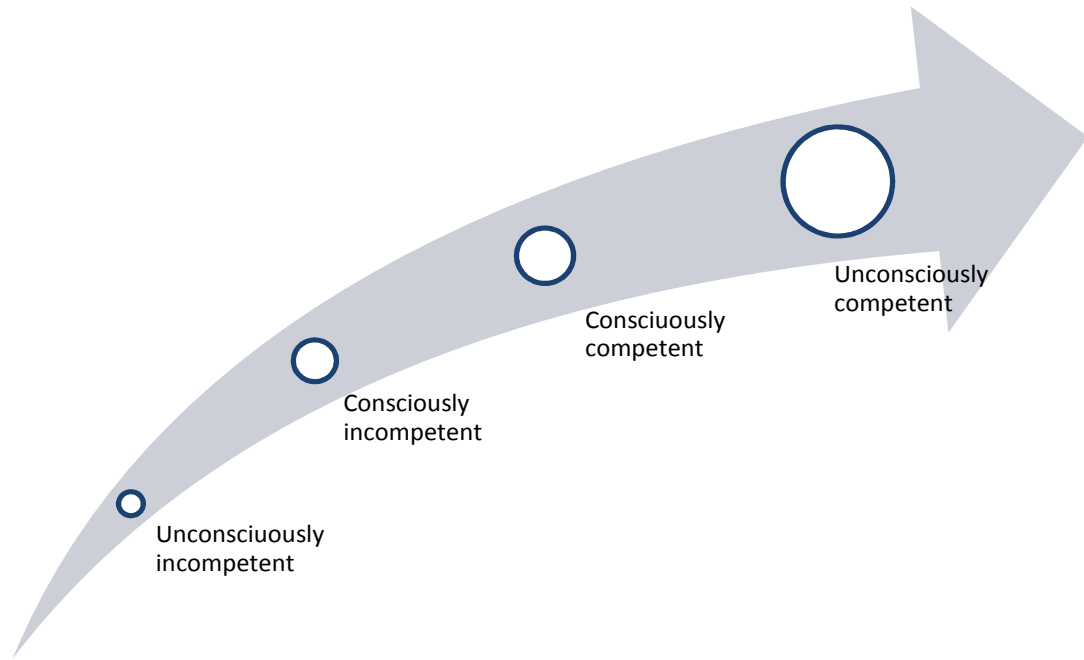
ในสมัยก่อนเคยมีความเชื่อว่าปัจจัยสำคัญในการกำหนดระดับความสามารถของคนคือพันธุกรรม เช่น คนส่วนใหญ่มักเชื่อว่านักดนตรี นักกีฬา นักประพันธ์ หรือ แพทย์ที่เก่ง นั้นเกิดจากบุคคลนั้นมีพรสวรรค์ โดยอาจร่วมกับการศึกษา และฝึกฝนอีกหน่อยก็ทำให้เกิดความสามารถที่โดดเด่นได้ แต่ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยที่รวบรวมได้ในปัจจุบันกลับพบว่า ปัจจัยที่สำคัญในการสร้างให้บุคคลเหล่านี้เกิดการพัฒนาทักษะที่โดดเด่นกว่าผู้อื่น ไม่ว่าจะผ่านทางดนตรี ทางกีฬา ทาง

วิทยาศาสตร์ หรือทางวรรณกรรม นั่นคือวิธีการฝึกฝนทักษะดังกล่าวซึ่งมีลักษณะเฉพาะ ทำให้บุคคลนั้นเกิดการพัฒนาทักษะได้ดีกว่าคนอื่น ซึ่งนักวิชาการได้สรุปลักษณะของวิธีการฝึกฝนดังกล่าว เรียกว่า การฝึกฝนอย่างตั้งใจ (Deliberate practice)

พื้นฐานที่สำคัญของการทำความเข้าใจวิธีการฝึกฝนอย่างตั้งใจนี้ คือ การเข้าใจลำดับขั้นของการพัฒนาทักษะของมนุษย์ ซึ่งมี 4 ขั้นตอน (รูปที่ 1) กล่าวคือ เริ่มต้นจากการที่ผู้เรียนไม่รู้อะไรเกี่ยวกับทักษะดังกล่าวเลย ผู้เรียนไม่สามารถปฏิบัติทักษะดังกล่าวได้ดี โดยไม่รู้ว่าจะต้องทำอะไรจึงจะพัฒนาทักษะดังกล่าวให้เกิดขึ้นได้ (unconsciously incompetent) ต่อมาเมื่อได้รับการศึกษาเพิ่มเติม หรือการแนะนำจากครูบ้าง ผู้เรียนจะเริ่มรู้ว่าเหตุใดตนจึงยังทำทักษะดังกล่าวไม่ได้ดี (consciously incompetent) ผู้เรียนจึงฝึกปฏิบัติทักษะดังกล่าวซ้ำๆ ไปเรื่อยๆ จนเริ่มมีทักษะดังกล่าวเกิดขึ้น แต่การจะแสดงทักษะดังกล่าวได้นั้นต้องใส่ใจ ตั้งใจทำ (consciously competent) จนในที่สุดผู้เรียนใช้ทักษะดังกล่าวบ่อยมากจนเกิดความเคยชิน สามารถปฏิบัติทักษะดังกล่าวได้โดยไม่ต้องคิด ทำได้โดยอัตโนมัติ (unconsciously competent) ตัวอย่างเช่น การฝึกทักษะการพิมพ์ดีด เมื่อเริ่มต้นผู้เรียนไม่รู้อะไรเกี่ยวกับพิมพ์ดีดเลย ไม่รู้ว่าอักษรใดอยู่ตำแหน่งใดของแป้นพิมพ์ ไม่รู้ขั้นตอนที่เหมาะสมในการฝึกฝนว่าควรเริ่มฝึกอย่างไร (unconsciously incompetent) ต่อมาผู้เรียนเริ่มได้รับคำแนะนำจากครูผู้สอนว่าควรฝึกพิมพ์ดีดอย่างไร แต่ละอักษรต้องกดแป้นพิมพ์ตรงไหนบ้าง จึงทำให้ผู้เรียนเข้าสู่ระยะ consciously incompetent ซึ่งเมื่อฝึกฝนไประยะหนึ่งผู้เรียนจะพิมพ์ดีดได้คล่องพอสมควร แต่ขณะพิมพ์ต้องใช้สมาธิ คิดก่อนว่าหากต้องการอักษรใด ต้องขยับนิ้วใดไปกด จัดเป็นระยะ consciously competent จนเมื่อได้พิมพ์ดีดมากครั้งขึ้นเรื่อยๆ จะชำนาญขึ้นจนกระทั่งไม่ต้องคิดเลยว่าต้องขยับนิ้วใดไปกดอักษร นิ้วสามารถขยับไปกดแป้นพิมพ์ที่เหมาะสมได้อย่างถูกต้อง จัดเป็นระยะ unconsciously competent พบว่าหลายครั้งผู้ที่มีความชำนาญในระดับนี้เมื่อถูกมอบหมายให้ไปสอนผู้อื่นจะต้องขยับนิ้วของตนเองเสมือนจะทำการพิมพ์อักษรเพื่อที่จะได้นึกออกกว่าอักษรใดอยู่ตำแหน่งใดของแป้นพิมพ์

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาทักษะตามขั้นตอนสี่ขั้นตามที่กล่าวถึงข้างต้นคือ การเปลี่ยนจากระยะที่ 3 (consciously competent) ไปเป็นระยะที่ 4 (unconsciously competent) ซึ่งการปฏิบัติทักษะได้โดยอัตโนมัติโดยไม่ต้องคิด เป็นเหตุให้ทักษะของคนผู้นั้นไม่พัฒนาไปสู่ระดับที่ดีขึ้น หลักการของการฝึกฝนอย่างตั้งใจ (deliberate practice) คือการใส่ใจในการฝึกฝน พยายามควบคุมให้ผู้เรียนอยู่ในระยะ consciously competent ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้มีวิจรรณญาณพิจารณาว่าทักษะของตนนั้นมีข้อบกพร่องตรงไหนบ้าง และจะปรับปรุงทักษะของตนเองให้ดีขึ้นได้อย่างไร





รูปที่ 1 ขั้นตอนการพัฒนาทักษะของมนุษย์

ดังได้กล่าวไว้ตอนต้นบทความแล้วว่าการฝึกฝนอย่างตั้งใจ (Deliberate practice) นี้เป็นเทคนิคการฝึกทักษะที่มีลักษณะสำคัญสามประการได้แก่ (1) เทคนิคการฝึกปฏิบัติที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนาทักษะ, (2) กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับจากครู, และ (3) การฝึกฝนซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง ลำดับต่อไปผู้นิพนธ์จะได้อธิบายเพิ่มเติมถึงแนวทางในการปฏิบัติให้เกิดการฝึกฝนที่มีลักษณะครบทั้งสามประการว่าต้องดำเนินการอย่างไร

**เทคนิคการฝึกปฏิบัติที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนาทักษะ**

การฝึกปฏิบัติตามรูปแบบของ deliberate practice นี้มีลักษณะสำคัญสี่ประการด้วยกัน ได้แก่ (1) มีการแบ่งทักษะที่ซับซ้อนออกเป็นทักษะย่อยๆ, (2) ฝึกฝนอย่างตั้งใจ ไม่เร่งรีบ, (3) ทำซ้ำๆ ในระดับของทักษะที่เหมาะสม, และ (4) มีการประเมินผล ซึ่งผู้นิพนธ์จะได้ขยายความที่ละประเด็นดังต่อไปนี้

**(1) มีการแบ่งทักษะที่ซับซ้อนออกเป็นทักษะย่อยๆ**

ทักษะที่ต้องการฝึกฝนนั้นมักเป็นทักษะที่ซับซ้อนประกอบไปด้วยขั้นตอนย่อยๆ หลายขั้น การที่จะให้ผู้เรียนคนหนึ่งสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ทุกขั้นตอนในการฝึกตั้งแต่ครั้งแรกๆ นั้นเป็นเรื่องยาก เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแต่ยังปฏิบัติไม่เสร็จ ก็จะไปตามแก้ไขสิ่งที่ทำพลาดนั้นไม่ได้ แต่เมื่อรจนปฏิบัติเสร็จแล้วอาจลืมไปแล้วว่าทำผิดพลาดในเรื่องใดบ้างตั้งแต่ในขั้นตอนต้นๆ แนวทางการฝึกปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพคือการแบ่งทักษะที่ฝึกฝนนั้นเป็นขั้นตอนย่อยๆ แล้วฝึกทีละขั้นตอน ทำขั้นตอนนั้นๆ ให้สมบูรณ์ ไม่มีข้อผิดพลาดเสียก่อน จึงไปฝึกทักษะในขั้นตอนต่อไป ยกตัวอย่างเช่น การฝึกเล่นเครื่องดนตรี แทนที่จะฝึกเล่นให้จบทั้งเพลงทีละเพลง ก็ควรฝึกการเล่นทีละท่อน ในแต่ละท่อนที่ทำการฝึกฝนก็ให้ฝึกฝนจนการเล่นเครื่องดนตรีในท่อนดังกล่าวทำได้ถูกต้องสมบูรณ์ ไม่มีข้อผิดพลาดก่อน จึงจะไปฝึกเล่นท่อนต่อไป จน

เมื่อทำได้คล่องในทุกท่อนแล้วจึงนำมาฝึกรวมกันเป็นเพลง ในทางการแพทย์ หัตถการจำนวนมากมีหลายขั้นตอน การฝึกทักษะดังกล่าวที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่การปล่อยให้ผู้เรียนทำตั้งแต่ต้นจนจบในคราวเดียว หากแต่เป็นการแบ่งหัตถการดังกล่าวเป็นขั้นตอนย่อยๆ แล้วค่อยๆ ฝึกทีละขั้น จากการศึกษาในหลายบริบทพบว่าการฝึกฝนทีละขั้นตอนย่อยแล้วค่อยมาทำทักษะตั้งแต่ต้นจนจบเมื่อมีความคล่องคล่องในแต่ละขั้นตอนแล้วสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้ดีกว่า การปล่อยให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะดังกล่าวตั้งแต่ต้นจนจบตั้งแต่แรก

### (2) ฝึกฝนอย่างตั้งใจ ไม่เร่งรีบ

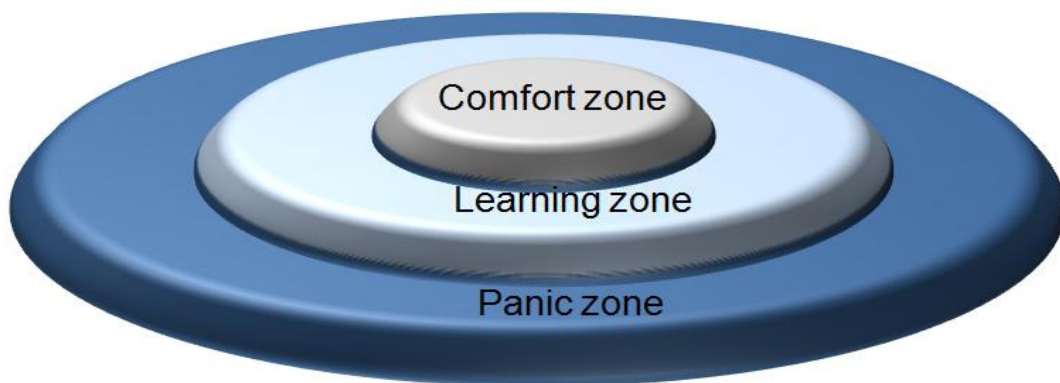
ดังได้กล่าวไปแล้วว่าหลักการสำคัญของการฝึกปฏิบัติตามแนวทาง deliberate practice นี้อยู่ที่การพยายามจัดให้ผู้เรียนฝึกฝนอยู่ในระยะ consciously competent ตลอดเวลา นั้นหมายความว่าผู้เรียนต้องมีสติอยู่กับสิ่งที่ฝึกปฏิบัติอยู่นั้นตลอดเวลา ไม่มีขั้นตอนใดเลยที่ปล่อยให้ทำการปฏิบัติโดยไม่ได้คิด การจะบรรลุเป้าดังกล่าวได้ผู้เรียนต้องไม่เร่งรีบ การที่นักกอล์ฟตีลูกไม่ได้ทิศทางที่เหมาะสมแล้วหยิบลูกกอล์ฟใหม่มาวางแล้วตีซ้ำในทันที อย่างนี้แสดงว่าไม่ได้คิดทบทวนว่าเมื่อครูตีได้ไม่ดีเพราะเหตุใด มีความเป็นไปได้สูงกว่าการตีลูกใหม่โดยไม่ทันยั้งคิดจะเกิดความผิดพลาดซ้ำในลักษณะเดิมอีก เช่นเดียวกัน การฝึกปฏิบัติหัตถการทางการแพทย์อาจารย์ควรให้เวลากับผู้เรียน ต้องคอยเตือนให้ผู้เรียนมีสติ คิดไตร่ตรองตลอดการฝึกฝนว่าทำอะไรอยู่ จะทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร เช่น ฝึกเจาะเลือด เมื่อแทงเข็มไม่ได้เลือดในครั้งแรก ก็ไม่ควรรีบแทงเข็มเจาะเลือดครั้งที่สองทันที ควรให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิดทบทวนก่อนว่าเหตุใดการแทงเข็มครั้งแรกจึงไม่ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการและจะปรับแนวทางการแทงเข็มครั้งที่สองอย่างไร หากมีการคิดไตร่ตรองตลอดกระบวนการฝึกฝน จะทำให้การฝึกทักษะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### (3) ทำซ้ำๆ ในระดับของทักษะที่เหมาะสม

ระดับความยากหรือซับซ้อนของทักษะที่ทำการฝึกฝนก็เป็นปัจจัยสำคัญในการออกแบบการฝึกฝนที่มีประสิทธิภาพ ศาสตราจารย์ Noel Tichy แห่งมหาวิทยาลัย Michigan ได้บรรยายไว้ถึงบริเวณที่จะทำการฝึกทักษะซึ่งมี 3 บริเวณด้วยกัน (รูปที่ 2) บริเวณที่อยู่ในสุดเรียกว่า comfort zone หมายถึงบริเวณที่ทักษะที่ทำการฝึกฝนเป็นเรื่องง่าย ผู้เรียนสามารถทำได้โดยไม่ต้องอาศัยความพยายามมากนัก การฝึกทักษะในบริเวณนี้ซ้ำๆ ไม่ค่อยได้ประโยชน์มากนัก และมีแนวโน้มจะทำให้ผู้เรียนเบื่อหน่าย ส่วนบริเวณที่อยู่นอกสุดเรียกว่า panic zone หมายถึงบริเวณที่ทักษะที่ทำการฝึกฝนมีความยากเกินกว่าระดับความสามารถของผู้เรียนอย่างมาก การฝึกทักษะในบริเวณนี้มักสร้างความลำบากใจแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนผิดหวังว่าตนเองไม่มีความสามารถ เมื่อผิดหวังจากการทำไม่สำเร็จบ่อยๆ เข้าก็อาจเกิดความท้อแท้ การฝึกทักษะในเรื่องที่ยากเกินไปนี้จึงไม่ควรทำ บริเวณที่นักวิชาการแนะนำให้ทำการฝึกทักษะคือบริเวณที่อยู่ระหว่าง comfort zone และ panic zone ซึ่งเรียกว่า learning zone ซึ่งเป็นบริเวณที่ทักษะที่ทำการฝึกฝนเป็นเรื่องที่ยากกว่าระดับความสามารถในปัจจุบันของผู้เรียนเพียงเล็กน้อย ผู้เรียนต้องใช้ความพยายามมากกว่าการปฏิบัติทักษะในส่วน comfort zone แต่ไม่ยากมากเกินไปนัก ทักษะในบริเวณนี้เป็นทักษะที่ควรกระตุ้นให้ผู้เรียนทำการฝึกซ้ำๆ จนทำได้ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะที่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ผู้ที่ปักติววิ่งได้ไกล 400 เมตร หากจัดให้วิ่ง 400 เมตรเท่าเดิมก็จัดว่าเป็นการฝึกทักษะในบริเวณ comfort zone ซึ่งไม่ท้าทาย แต่หากกำหนดให้เขาวิ่ง 5,000 เมตร ก็จัดว่าเป็นบริเวณ panic

zone ซึ่งมีโอกาสที่เขาจะทำได้สำเร็จน้อยมาก เพราะความสามารถของเขามีไม่มากพอ การฝึกซ้อมที่เหมาะสมควรเป็นการจัดให้เขาวิ่ง 500 เมตรซึ่งเขาต้องอดทน มานะพยายามมากขึ้นกว่าปกติ แต่ไม่ยากเกินวิสัยที่เขาจะทำได้หากตั้งใจจริง

หากพิจารณาตามแนวทางฝึกทักษะในข้อนี้ อาจารย์มีหน้าที่ประเมินระดับความสามารถปัจจุบันของนักศึกษา แล้วจัดหากิจกรรมที่มีระดับความยากที่เหมาะสมให้นักศึกษาฝึก เช่น เดิมนักศึกษาสามารถเย็บแผลขอบเรียบได้แล้ว อาจารย์จัดให้เขาฝึกเย็บแผลขอบไม่เรียบ เป็นต้น แต่หากนักศึกษาไม่มีประสบการณ์เย็บแผลเลย ไม่เคยทำการฝึกเย็บกับแผลจำลองมาก่อน แล้วอาจารย์จัดให้นักศึกษาไปเย็บแผลขอบไม่เรียบที่มีความลึกมาก และเลือดออกมาก ก็จัดเป็นการฝึกปฏิบัติใน panic zone ซึ่งไม่เหมาะสม ควรจัดให้นักศึกษาได้เย็บในแผลจำลองก่อน เป็นต้น



รูปที่ 2 บริเวณของการฝึกทักษะ

#### (4) มีการประเมินผล

การฝึกทักษะที่ดีจำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนไว้เปรียบเทียบกับสิ่งที่ทำได้ด้วย การฝึกทักษะโดยทำไปเรื่อยๆ โดยไม่มีเป้าหมายเป็นการฝึกที่เลื่อนลอยและมีโอกาสจะพัฒนาทักษะให้ดีขึ้นได้น้อย หน้าที่ของอาจารย์ต้องทำการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนว่าการปฏิบัติที่ถูกต้องจะต้องทำได้ในระดับใด ผู้เรียนจะได้เปรียบเทียบได้ว่าสิ่งที่เขาทำได้จริงนั้นแตกต่างกับเป้าหมายที่อาจารย์ตั้งไว้เพียงใด และหาแนวทางในการพัฒนาตนให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ตัวอย่างเช่นการฝึกนักกีฬาบาสเกตบอลให้โยนบอลทำแต้มจากจุดโทษ อาจารย์สามารถกำหนดเป้าหมายให้ทำคะแนนได้ร้อยละ 80 นักกีฬาต้องคอยนับว่าการโยนบอลของเขาทำไปกี่ครั้ง ทำแต้มได้กี่ครั้ง แล้วเปรียบเทียบว่าทำได้บรรลุเป้าที่ร้อยละ 80 หรือไม่ หากไม่ได้ตามเป้าหมายก็ต้องหาวิธีการพัฒนาทักษะให้ดีขึ้น

ปัญหาเรื่องการจัดให้มีการประเมินผลการฝึกทักษะที่ชัดเจนเป็นปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะทางการแพทย์ บ่อยครั้งที่อาจารย์ปล่อยให้นักศึกษาแพทย์หรือแพทย์ประจำบ้านฝึกฝนทักษะกับผู้ป่วยโดยไม่มีวิธีการที่ชัดเจนที่ตัวผู้เรียนจะตรวจสอบได้ว่าสิ่งที่ตนทำไปนั้นถูกต้องหรือไม่ บทบาทที่สำคัญของอาจารย์คือการหาแนวทางที่ชัดเจนในการประเมินทักษะ เช่นการพัฒนาทักษะการซักประวัติผู้ป่วย สิ่งที่ต้องปฏิบัติกันทั่วไปคืออาจารย์ปล่อยให้นักศึกษาไปซัก

ประวัติผู้ป่วยด้วยตนเองแล้วเขียนรายงานผู้ป่วยมาส่ง เนื่องจากการประเมินที่ทำการดูเนื้อหารายงาน สิ่งที่นักศึกษา มักทำการรวบรวมประวัติทั้งจากเวชระเบียน การถามผู้ป่วย และญาติ มาเขียนให้ได้ประวัติครบถ้วน (โดยอาจใช้วิธีการซักประวัติที่ไม่ถูกต้อง ใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม ถามวกไปวนมา สร้างความสับสนให้ผู้ป่วยและญาติ เป็นต้น) หากอาจารย์ต้องการพัฒนาทักษะการซักประวัติผู้ป่วยให้กับนักศึกษาแพทย์ อาจารย์ควรพัฒนาแบบประเมินทักษะการซักประวัติที่มีรายละเอียดของขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสม แล้วให้นักศึกษาประเมินตนเอง หรือให้เพื่อน หรือแพทย์รุ่นพี่ หรืออาจารย์ทำการสังเกตพฤติกรรมขณะซักประวัติ แล้วตรวจสอบว่านักศึกษาได้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมตามแบบประเมินทักษะหรือไม่ การมีแนวทางการประเมินที่ชัดเจนเช่นนี้จะส่งเสริมให้นักศึกษาใส่ใจที่จะปฏิบัติให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ไม่ใช่เพียงทำให้เสร็จๆไปโดยไม่ได้คิดไตร่ตรองว่าสิ่งที่ทำไปนั้นเป็นวิธีการซักประวัติผู้ป่วยที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

### กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับจากครู

ครูหรือผู้ดูแลการฝึกทักษะเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากในการฝึกฝนอย่างตั้งใจ หากพิจารณาจากนักกีฬา นักดนตรี มืออาชีพเกือบทุกคนล้วนมีโค้ชผู้ฝึกสอน แม้กระทั่งผู้บริหารของบริษัทใหญ่ๆ ก็ยังมีที่ปรึกษา การที่ผู้ที่มีความรู้และทักษะเป็นอย่างดีแล้วต้องการครู เป็นสิ่งช่วยยืนยันถึงความสำคัญของครูในการพัฒนาทักษะของผู้เรียน บทบาทของครูในการฝึกปฏิบัติคือการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เนื่องจากในขณะที่ฝึกปฏิบัตินั้น ตัวผู้ฝึกปฏิบัติมักสังเกตเห็นสิ่งที่ตัวเองทำได้ไม่ครบถ้วนทุกด้าน การมีครู หรือ โค้ชผู้ฝึกสอนมาช่วยสังเกตการณ์ จะสามารถเห็นในข้อผิดพลาด ข้อบกพร่องที่ตัวผู้ฝึกทักษะเองมองไม่เห็น ดังนั้นข้อมูลย้อนกลับจากครูจะเป็นประโยชน์มากในการพัฒนาให้ผู้เรียนที่ได้แสดงทักษะให้ครูเห็น เกิดการปรับปรุงในแนวทางที่เหมาะสม ปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์ประกอบนี้คือการค้นหา และพัฒนาครูที่มีลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นโค้ชผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลจากการศึกษาผู้ที่ประสบความสำเร็จในหลายวิชาชีพชี้แนะว่าลักษณะที่สำคัญในตัวครูผู้ที่จะช่วยพัฒนาทักษะในตัวผู้เรียนได้ดีนั้นมีอยู่สี่ประการด้วยกัน ได้แก่ (1) มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างลึกซึ้ง, (2) มีความสามารถในการสังเกตที่ตีแย้ม, (3) มีเทคนิคที่ดีในการให้ข้อมูลย้อนกลับ, และ (4) มีความสนใจ และรักที่จะสอนทักษะดังกล่าว

#### (1) มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างลึกซึ้ง

ครูผู้ที่จะช่วยพัฒนาทักษะให้กับผู้เรียนได้นั้นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องที่จะทำการสอนอย่างลึกซึ้ง ต้องรู้ว่าการปฏิบัติอย่างใดถูกต้อง การปฏิบัติอย่างใดไม่เหมาะสม การปฏิบัติในลักษณะใดอาจส่งผลเสียให้เกิดตามมาในภายหลัง เป็นต้น หากครูมีความรู้ไม่ดีหรือไม่ถ่องแท้ ย่อมส่งผลให้แนะนำผู้เรียนไปในทิศทางที่ไม่เหมาะสมได้ อาจารย์แพทย์ที่มีประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยมามากแล้วเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่มีความรู้อย่างลึกซึ้ง เหมาะที่จะเป็นผู้ช่วยพัฒนาทักษะที่ถูกต้องให้กับผู้เรียน ปัญหาที่พบบ่อยในการพัฒนาทักษะทางการแพทย์ในระบบปัจจุบันคือนักศึกษาแพทย์ขาดโอกาสที่จะเข้าถึงอาจารย์ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่มากพอ กล่าวคือ นักศึกษามีจำนวนมาก ในขณะที่เดียวกันกับที่อาจารย์แพทย์ก็มีภาระงานอื่นนอกจากการดูแลนักศึกษาที่มากเช่นกัน บ่อยครั้งที่อาจารย์ปล่อยให้ศึกษาพัฒนา

ทักษะโดยการเรียนรู้จากพี่ หรือเพื่อนนักศึกษาด้วยกันเอง ซึ่งผู้ควบคุมดูแลการฝึกทักษะที่มีประสบการณ์น้อยอาจไม่สามารถช่วยชี้แนะแนวทางในการพัฒนาทักษะที่มีประสิทธิภาพได้ดีเท่ากับอาจารย์ที่มีความรู้ลึกซึ้งกว่า แน่หนอนว่าการเปิดโอกาสให้นักศึกษาเรียนรู้จากพี่แพทย์ประจำบ้าน หรือ นักศึกษาแพทย์รุ่นพี่ หรือ รุ่นเดียวกันที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อมเป็นประโยชน์ แต่ในขณะเดียวกันอาจารย์ผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาต้องมีเวลาทบทวนด้วยว่า ผู้เรียนได้มีโอกาสได้แสดงทักษะที่สำคัญให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากพอหรือไม่ การปล่อยให้ นักศึกษาจบหลักสูตรไป โดยที่อาจารย์ไม่เคยได้สังเกตทักษะพื้นฐานทางการแพทย์ที่สำคัญในตัวผู้เรียนเลยอาจเป็นการละเลยผู้เรียนมากเกินไป

#### (2) มีความสามารถในการสังเกตที่ดีเยี่ยม

ครูผู้ที่จะช่วยพัฒนาทักษะให้กับผู้เรียนได้นั้นต้องสามารถสังเกตทักษะของนักศึกษาได้ดี เช่น หากจะสอนดนตรีได้ดี ครูต้องมีหูที่เยี่ยม สามารถฟังเสียงดนตรีที่ผู้เรียนเล่นแล้วสามารถประเมินได้อย่างถูกต้องว่ามีสิ่งใดผิดพลาดบ้าง หากจะสอนหัตถการทางการแพทย์ได้ดี ครูแพทย์ต้องมีประสาทสัมผัสที่ดีทุกด้าน ทั้งตาที่แหลมคม หูที่ไวต่อเสียง จมูกที่สัมผัสกลิ่นผิดปกติจากผู้ป่วย และประสาทสัมผัสที่บอกถึงสิ่งผิดปกติจากการลูบคลำได้ดี จึงจะสามารถสังเกตสิ่งที่ นักศึกษาปฏิบัติกับผู้ป่วย แล้วรับรู้ได้ว่านักศึกษาทำผิดพลาดในขั้นตอนใด มีสิ่งใดที่นักศึกษาทำได้ถูกต้อง มีขั้นตอนใดที่ นักศึกษาทำให้ผู้ป่วยเกิดความเจ็บปวดมากกว่าที่ควร มีสิ่งใดที่นักศึกษาสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ซึ่งความสามารถในการสังเกตเหล่านี้ไม่ได้มาโดยอัตโนมัติ แต่ต้องมีการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการพัฒนาครูแพทย์ที่ดีควรได้มีการสร้างเสริมทักษะเหล่านี้ด้วย

#### (3) มีเทคนิคที่ดีในการให้ข้อมูลย้อนกลับ

วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นศิลปะที่มีความสำคัญในการสอนเป็นอย่างมาก การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม นั้นไม่ใช่การต่อว่าผู้เรียนให้เกิดความท้อแท้สิ้นหวัง หรือเกิดความรู้สึกต่ำต้อย แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่ใช่ว่าการพูดเยินยอให้ ผู้เรียนรู้สึกดีอย่างขาดรายละเอียดว่าชื่นชมในเรื่องใด การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีนั้นเป็นการให้ข้อมูลที่มีความจำเพาะ บอกถึงรายละเอียดของพฤติกรรมที่ผู้เรียนได้แสดงออกมาว่าบรรลุตามเป้าหมายการทำงาน หรือการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไรก็ตามสามารถชี้ให้ผู้เรียนได้เห็นว่าขั้นตอนใดของการปฏิบัติที่ผู้เรียนยังต้องปรับปรุง โดยให้ข้อมูลดังกล่าวในจังหวะเวลาที่ เหมาะสมที่ผู้เรียนสามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาทักษะของตนให้ดีขึ้นได้ เทคนิคที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลย้อนกลับได้มี การกล่าวถึงโดยละเอียดในบทความก่อนหน้านี้แล้ว ผู้นิพนธ์จะไม่ขอกล่าวซ้ำในบทความนี้

#### (4) มีความสนใจและรักที่จะสอนทักษะดังกล่าว

คงปฏิเสธไม่ได้ว่าการที่ครูจะมีคุณสมบัติทั้งสามประการดังกล่าวข้างต้นได้นั้นจำเป็นต้องมีความทุ่มเท และให้ เวลาไปกับกิจกรรมการเรียนการสอน ครูที่จะฝึกสอนทักษะที่ดีนั้นต้องฝึกฝนตนเองทั้งในทักษะในการสังเกต ทักษะในการให้ ข้อมูลย้อนกลับ และต้องใช้เวลาไปกับผู้เรียนที่มากพอที่จะได้เห็นการแสดงออกของพฤติกรรมทั้งในด้านที่ดี และด้านที่ไม่ เหมาะสม และใส่ใจที่จะสอนให้ผู้เรียนเข้าใจว่าต้องพัฒนาทักษะอย่างไร และติดตามดูจนนักศึกษาได้ปรับปรุงทักษะ

ดังกล่าวไปในแนวทางที่เหมาะสม การทุ่มเทแรงกาย แรงใจดังกล่าวคงเกิดขึ้นไม่ได้หากตัวครูเองไม่ได้มีความสนใจ และรักที่จะถ่ายทอดความรู้ และทักษะดังกล่าวให้แก่ผู้เรียน การศึกษาข้อมูลและสัมภาษณ์โค้ชหรือผู้ฝึกสอนนักกีฬา และนักดนตรีที่ประสบความสำเร็จจำนวนมากให้ข้อสรุปที่ตรงกันว่าโค้ชหรือผู้ฝึกสอนเหล่านี้เริ่มต้นจากความรัก และใส่ใจในการสอนเป็นอย่างมาก ดังนั้นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของโรงเรียนแพทย์คือการสร้างเจตคติที่ดีในการสอนให้เกิดในตัวอาจารย์แพทย์ ทำให้อาจารย์แพทย์เกิดความรักในงานสอน สร้างให้อาจารย์แพทย์ตระหนักถึงความสำคัญในการให้เวลากับนักศึกษาแพทย์และแพทย์ประจำบ้าน

### การฝึกฝนซ้ำๆอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาทักษะที่มีความซับซ้อนให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนนั้นจำเป็นต้องอาศัยการฝึกฝนซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่มีผู้ใดในโลก ไม่ว่าในวงการใดที่สามารถประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีทักษะในวิชาชีพของตนที่โดดเด่นกว่าคนอื่นโดยปราศจากการฝึกฝนที่มากพอ จากการติดตามผู้ที่มีทักษะขั้นสูงทางวิชาชีพในหลายวงการ ไม่ว่าจะเป็นนักดนตรี นักกีฬา นักเขียน ได้ข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันว่าทักษะในวิชาชีพในระดับที่ตีเลิศนั้นจะเกิดได้ต้องผ่านการฝึกฝนไม่ต่ำกว่า 10,000 ชั่วโมง เวลาที่ต้องใช้ทุ่มเทในการฝึกฝนทักษะนี้จัดเป็นเวลาไม่น้อย ดังนั้นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนคือการทำให้ผู้เรียนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการฝึกฝนอันยาวนาน สิ่งที่มีความสำคัญมากในการทำให้เกิดองค์ประกอบนี้ในการฝึกฝนทักษะคือการสร้างแรงบันดาลใจในตัวผู้เรียน

แรงบันดาลใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะช่วยผลักดันให้ผู้เรียนมีความมานะพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกฝนทักษะ อาจารย์แพทย์ควรตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจในการสร้างแรงบันดาลใจในตัวผู้เรียนนี้ อย่างไรก็ตามต้องยอมรับว่าการสร้างแรงบันดาลใจนั้นเป็นเรื่องยาก และไม่มีวิธีการมาตรฐานใดๆที่อาจารย์กระทำแล้วจะทำให้นักศึกษาทุกคนเกิดแรงบันดาลใจที่จะฝึกฝนทักษะได้เหมือนกัน ด้วยพื้นฐาน ประสบการณ์ และแนวความคิดที่แตกต่างกัน นักศึกษาแต่ละคนตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่จะเข้ามาสร้างแรงบันดาลใจได้ต่างกัน สิ่งที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจที่ทรงพลังให้นักศึกษาคนหนึ่ง อาจไม่มีผลใดๆกับนักศึกษาอีกคนหนึ่ง ดังนั้นอาจารย์ต้องไม่ย่อท้อที่จะสร้างแรงบันดาลใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามจังหวะเวลาและโอกาสอันเหมาะสม โดยที่ไม่ตั้งความคาดหวังที่มากเกินไปว่าจะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาทุกคนได้เหมือนกัน โดยทั่วไปแล้วสิ่งที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้ดีมักเป็นการทำให้นักศึกษาเห็นภาพของผู้คนที่เป็แบบอย่างที่ดี (role model) ทำให้นักศึกษาเกิดความรู้อีกว่าอยากทำได้อย่างนั้นบ้าง หากสามารถทำให้นักศึกษาเกิดแรงบันดาลใจอยากทำให้ได้ตามแบบอย่างดังกล่าวได้จะเป็นการจุดประกายให้นักศึกษามีความมานะ พยายาม เพื่อทำให้ได้ตามตัวอย่างที่เขาเห็น ซึ่งจะมีพลังในการผลักดันการเรียนรู้ของนักศึกษามากกว่าการพยายามบอมนื้อหาวิชาการจำนวนมากให้แก่ศึกษาในขณะที่เขาไม่พร้อมจะรับเนื้อหาดังกล่าว

## สรุป

ในบทความนี้ผู้เขียนได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะผ่านกระบวนการฝึกฝนอย่างตั้งใจ (Deliberate practice) โดยได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญสามประการที่อาจารย์แพทย์พึงสร้างให้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะในตัวนักศึกษาหรือแพทย์ประจำบ้าน ได้แก่ (1) การใช้เทคนิคที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะของผู้เรียน, (2) การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยครูแพทย์, และ (3) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

แนวปฏิบัติที่สำคัญในการพัฒนาเทคนิคการสอนทักษะมีสี่ประการได้แก่ (1) การแบ่งทักษะที่ซับซ้อนออกเป็นขั้นตอนย่อยๆ แล้วฝึกทีละขั้น, (2) การฝึกแต่ละขั้นให้ทำอย่างตั้งใจ ไม่เร่งรีบ คิดอยู่ตลอดเวลาที่ทำการฝึกฝน, (3) มีการฝึกซ้ำๆ ในระดับความยากที่มากกว่าระดับความสามารถปัจจุบันของผู้เรียนเพียงเล็กน้อย, และ (4) มีแนวทางในการประเมินทักษะที่เป็นรูปธรรม ผู้เรียนสามารถติดตามพัฒนาการของตนเองได้ว่าทำได้ตามเป้าหมายที่อาจารย์ตั้งไว้หรือไม่

แนวปฏิบัติที่สำคัญในการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยครูแพทย์มีสี่ประการได้แก่ (1) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากครูแพทย์ที่มีความรู้เรื่องการสอนอย่างลึกซึ้ง, (2) การสร้างให้ครูแพทย์มีความสามารถสูงในการสังเกตทักษะของผู้เรียน, (3) การใช้เทคนิคในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนที่ถูกต้องเหมาะสม, และ (4) การสรรหาและพัฒนาให้ครูแพทย์มีใจรักที่จะสอน และให้เวลากับนักศึกษา

สำหรับแนวปฏิบัติในการผลักดันให้ผู้เรียนมีความมานะพยายามฝึกทักษะอย่างต่อเนื่องนั้นคือการสร้างแรงบันดาลใจโดยให้นักศึกษาได้เห็น ได้รับรู้ถึงบุคคลตัวอย่าง (role model) ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าอยากทำให้อีกอย่าง ที่บุคคลนั้นทำได้บ้างซึ่งจะช่วยจูงใจให้นักศึกษาพยายามฝึกฝนอย่างไม่ย่อท้อ

## เอกสารอ่านเพิ่มเติม

1. Colvin G. Talent is overrated: What really separates world-class performers from everybody else. New York, NY: Portfolio; 2008.
2. Coyle D. The talent code: Greatness isn't born. It's grown. Here's how. New York, NY: Bantam books; 2009.
3. Duvivier RJ, van Dalen J, Muijtjens AM, Moulart VR, van der Vleuten CP, Scherpbier AJ. The role of deliberate practice in the acquisition of clinical skills. BMC Med Educ. 2011;11:101.
4. Ericsson KA, Krampe RT, Tesch-Romer C. The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. Psychol Rev. 1993;100(3):363-406.
5. Ericsson KA. Deliberate practice and the acquisition and maintenance of expert performance in medicine and related domains. Acad Med. 2004;79(10 Suppl):S70-81.

6. Ericsson KA. The influence of experience and deliberate practice on the development of superior expert performance. In: Ericsson KA, Charness N, Feltovich R, Hoffman RR, eds. Cambridge handbook of expertise and expert performance. Cambridge, UK: Cambridge University Press; 2006.
7. Gladwell M. Outliers: The story of success. New York, NY: Little, Brown and company; 2008.
8. Moulaert V, Verwijnen MG, Rikers R, Scherpbier AJ. The effects of deliberate practice in undergraduate medical education. *Med Educ.* 2004;38(10):1044-1052.



## การโค้ชเจตคติ (Coaching the Attitude)

สุพจน์ พงศ์ประสพชัย

ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

### นิยาม

เจตคติ (attitude) คือ แนวโน้มที่บุคคลจะประเมินหรือตอบสนองสิ่งหนึ่ง ๆ ไปในทางหนึ่ง ๆ เจตคติเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดใน 3 องค์ประกอบของการเป็นวิชาชีพที่ดีอันได้แก่ ความรู้ดี ทักษะดี และเจตคติดี เพราะเจตคติเป็นเหมือนเข็มทิศที่จะชี้นำคนให้นำความรู้และทักษะไปใช้ในทางที่ถูกต้อง ไม่นำความรู้และทักษะที่ดีของตนไปใช้ในทางที่ผิด ดังนั้นจึงสำคัญยิ่งที่ครูต้องสอน (teach) และโค้ชผู้เรียนด้านเจตคติ แม้ว่าการโค้ชด้านเจตคติอาจยากกว่าการโค้ชด้านความรู้หรือทักษะก็ตาม

### การเกิดเจตคติ

เจตคติเกิดจากประสบการณ์ (experience) และการเรียนรู้ (learning) บุคคลเรียนรู้เจตคติเรื่องหนึ่ง ๆ ได้จาก 2 วิธีหลัก ๆ คือ

1. **Observing the people around** คือ เกิดจากการสังเกต การถูกหล่อหลอมโดยคนใกล้ชิดรอบข้างเช่น เด็กมักได้เจตคติจากการดูสิ่งที่พ่อแม่ทำ ฟังสิ่งที่พ่อแม่สอน หรือเมื่อโตขึ้นก็ได้จากเพื่อนสนิท เป็นต้น

2. **Operant conditioning** คือ การได้รับการชื่นชมหรือตำหนิ เช่น เลิกขี้เกียจเรียนเพราะเคยถูกพ่อดุหรือเห็นสีหน้าเวลาแม่ตั้งใจที่ลูกตั้งใจเรียน ตรงเวลาเพราะครูชมเชยหรือเคยมาสายแล้วเกิดเรื่องร้องเรียน เป็นต้น

### หลักการเปลี่ยนเจตคติของบุคคล

เจตคติมักนำไปสู่พฤติกรรม แต่ไม่จำเป็นเสมอไป พฤติกรรมไม่จำเป็นต้องเป็นผลจากเจตคติ ดังนั้นเมื่อครูเห็นผู้เรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อย่างหนึ่ง อาจเกิดจากปัญหาด้านความรู้ (ไม่รู้) หรือทักษะ (ทำไม่เป็น) อาจไม่ใช่เพราะเจตคติไม่ดีก็ได้ และแม้จะเป็นปัญหาที่เจตคติจริงก็อาจเป็นผลจากการก่อร่างสร้างสร้างเจตคติขึ้นมาอย่างไม่ถูกต้อง ไม่ใช่ความผิดของผู้เรียน แต่เป็นปัญหาของครอบครัวหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวก็ได้ การเปลี่ยนเจตคติคนมีหลายทฤษฎีและหลายวิธี ได้แก่

1. **Operant conditioning** ได้แก่ การทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกด้านบวกต่อเจตคติที่เราต้องการ โค้ชให้ผู้เรียนเกิด หรือเกิดความรู้สึกด้านลบต่อเจตคติที่เราอยากให้ผู้เรียนนั้นเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ เช่น ครูพูดให้ฟัง ชี้ให้ดู ทำให้เห็น หรือพาไปให้ประสบการณ์ วิธีนี้เป็นการใช้ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (behaviorism) คือ การให้ positive reinforcement (ชื่นชม ให้สิ่งดี ๆ เมื่อทำดี), negative reinforcement (เอาสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาออกไป เมื่อทำดี), punishment 1 (มอบสิ่งไม่พึงปรารถนา เมื่อทำไม่ดี), และ punishment 2 (การเอาสิ่งดี ๆ ออกไป เมื่อทำไม่ดี) เป็นต้น

2. **Persuasion (การชักจูง)** บุคคลสามารถถูกชักจูงให้เปลี่ยนเจตคติได้จาก 2 ปัจจัยคือ

**2.1 Self reflection** คือ ได้ฟังได้คิดวิเคราะห์ประเด็นนั้นอย่างลึกซึ้งจนได้คิดจนเข้าใจและเชื่อ

**2.2 Role modeling** คือ การถูกกล่อมเกลาโดยลักษณะและบุคลิกภาพของผู้พูด

กระบวนการการซักจูงที่จะเปลี่ยนเจตคติคนได้ มักมีลักษณะกระตุ้นให้คิด (thought-provoking) มากกว่าจะเป็นการบอก มีเหตุผลมีผลทั้งสองด้านทั้งด้านบวกและลบ ให้ผู้เรียนไตร่ตรองเอง

**3. Dissonance** คือ การทำให้เห็นความไม่ไปด้วยกัน เจตคติของคน ๆ หนึ่งสามารถเปลี่ยนได้ หากเจตคติหนึ่งเกิดขัดแย้ง (conflict) กับอีกเจตคติหนึ่งที่สำคัญกว่า เช่น ผู้เรียนเป็นคนรักสบายไม่ชอบเรียนหนัก แต่ก็อยากเป็นศัลยแพทย์ที่เก่งที่มีชื่อเสียง ครูอาจยกจุดที่ขัดแย้งนี้ขึ้นมาให้ผู้เรียนได้คิดว่า ไม่มีทางเป็นไปได้ เพราะหากอยากเป็นศัลยแพทย์ที่เก่งก็ต้องเรียนหนัก ถ้าไม่ยอมเรียนหนักอย่ามาเรียนเป็นศัลยแพทย์ เป็นต้น

**4. Role modeling** เพราะเจตคติสั่งสมจากการสังเกตคนรอบข้าง โดยเฉพาะบุคคลที่ผู้เรียนประทับใจ ครูที่ให้ความรักความเอาใจใส่อย่างจริงจังต่อผู้เรียนหรือต่อผู้ป่วย จึงมีโอกาที่ผู้เรียนจะยึดถือเป็น role model และเปลี่ยนเจตคติผู้เรียนได้

### คุณลักษณะของครูที่จะโค้ชด้านเจตคติแก่ผู้เรียนได้ดี

ประกอบด้วยด้านเจตคติ ทักษะ และสัมพันธภาพกับผู้เรียน

**1. เจตคติของครู (attitude)** ครูควรเป็นคนคิดบวก เชื่อมมั่นในผู้เรียน เชื่อว่าผู้เรียนของเราเป็นส่วนใหญ่เป็นคนมีจิตใจดีงามเป็นทุนเดิม แต่อาจมีความเข้าใจบางเรื่องผิดเพี้ยนไปบ้างเท่านั้น ไม่ควรเหมาว่าการมีเจตคติไม่ดีเพียงเรื่องหนึ่งแสดงว่าผู้เรียนเป็นคนไม่ดีไปทั้งหมด การรับฟังความเห็นอยากผู้เรียนต้องวางใจเป็นกลาง เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่ตัดสินล่วงหน้า รักเขาให้เหมือนลูก เหมือนน้องแท้ ๆ ของเรา

**2. ทักษะ (skill)** ครูควรเป็นผู้ฟังที่ดี (active listening) รู้จักหักห้ามใจ ไม่พูดขัด โต้แย้ง หรือใช้ความรู้สึกของเราตัดสินในทันที (refraining) รู้จักกระตุ้นให้ผู้เรียนเล่า (facilitating) รู้จักถามเจาะให้ลึก (exploring, probing) รู้จักค่อยๆ ชี้แนะ (guiding) รู้จักการให้ feedback อย่างถูกวิธีทั้ง positive และ negative feedback และรู้จักการให้ผู้เรียนสะท้อนความรู้สึก (reflection) ออกมา

**3. สัมพันธภาพกับผู้เรียน (relationship)** สร้างได้โดย

- ให้ออกกำลังกาย อาจไม่ต้องมีเวลาแต่เป็นเวลาที่มึนคุณภาพกับผู้เรียน
- สดชื่น positive feedback ต่อผู้เรียนมาเรื่อย ๆ เพราะจะเป็นตัวช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในความหวังดีของครูแม้เมื่อวันที่ครูจะต้องให้ negative feedback
- แสดงออกถึงความรักและห่วงใยต่อผู้เรียนอย่างจริงจัง ผู้เรียนจะเริ่มสังเกตสิ่งที่ครูทำ (observation people around) เชื้อสิ่งที่ครูพูด (persuasion) หรือจนกระทั่งอาจยึดถือครูเป็นตัวอย่าง (role modeling) ก็ได้

## เอกสารประกอบการอบรม



10 Sep 2020



รศ. นพ. สุพจน์ พงศ์ประสพชัย

หัวข้อ เรามาเป็น Mentor กันเถอะ

## Mentoring

สุพจน์ พงศ์ประสพชัย

ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

### นิยาม

Mentoring เป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งซึ่งมีประสบการณ์มากกว่า เป็นที่ยกย่อง และมีความเข้าใจมากกว่า (mentor) รับฟังและชี้แนะบุคคลอีกคนหนึ่ง (mentee หรือ protege) ให้ไตร่ตรอง เติบโตในความคิด การเรียนรู้ และเติบโตทั้งในด้านส่วนตัว (personal) และในสายวิชาชีพ (professional)

### ความสำคัญของการมี Mentor

Mentor จะสุขใจที่ได้ให้ ได้ช่วยเหลือ และ ประคับประคอง mentee ให้เติบโตและก้าวหน้าไปในสายวิชาชีพของเขา เป็นความภูมิใจที่เราได้ตอบแทนบุญคุณแก่วิชาชีพของเราด้วยการมอบมรดกฝากไว้แก่คนรุ่นหลัง

Mentee จะรู้สึกเชื่อมั่น ฟังพอใจ รู้สึกได้ถึง การเอาใจใส่ สนับสนุนให้เติบโต ชี้แนะในยามที่ประสบความยากลำบาก ทำให้ mentee สามารถจัดระเบียบตัวเอง ปรับตัว ไตร่ตรองถึงเส้นทางและเป้าหมายในชีวิต เป็นเข็มทิศให้มุ่งไปในทิศทางที่ถูกต้อง และความเป็น role model โดย mentor นี้จะทำให้ mentee เองเมื่อเติบโตขึ้นจะไปเป็น mentor ที่ดีต่อไป

### ระยะต่าง ๆ ของ Mentoring

**1. เริ่มต้น (initiation)** เป็นระยะที่ mentor และ mentee เริ่มความสัมพันธ์กันไม่ว่าจะด้วยความพร้อมใจเองของทั้งสองฝ่ายหรือจากการจัดสรรให้ก็ตาม เป็นระยะที่ทั้งสองฝ่ายควรพบกันให้บ่อยกว่าปกติเพื่อทำความรู้จัก พูดคุยแลกเปลี่ยนถึงความสนใจ คุณค่า และเป้าหมาย เหมือนเป็นระยะดูใจกันว่าเคมีจะไปด้วยกันได้หรือไม่

**2. ปลูกฝัง (cultivation)** เป็นระยะความสัมพันธ์เริ่มแน่นแฟ้นแต่ไม่ถึงเครียด mentor ชี้แนะให้ mentee

เห็นเป้าหมาย เห็นเส้นทางที่จะไป ทบทวนกิจกรรมที่ต้องทำเป็นระยะ ๆ coach ในส่วนที่ขาดและให้ feedback

**3. ลากจาก (separation)** เกิดขึ้นเมื่อ mentee จบการศึกษา mentor ปลดเกษียณ ย้าย หรือต้องแยกจากกันไม่ว่าจะเป็นตามกำหนดการหรือโดยไม่ได้คาดคิด การแยกจากกันมีความโศกเศร้าของการลากจากกระคนกับความสุขในความสำเร็จและการเริ่มชีวิตใหม่

**4. พบกัน (redefining)** ทั้งสองอาจมีโอกาสดังพบกันอีก แต่ในบทบาทของเพื่อนร่วมวิชาชีพ เป็นกัลยาณมิตรที่ยั่งยืนตลอดชีวิต

### บทบาทของ Mentor

มี 7 ด้านหลัก ๆ ได้แก่

**1. Coach** เมื่อ mentee ต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือเจตคติด้านใด ๆ เพื่อนำ mentee ไปสู่เป้าหมาย

**2. Feedback** เพื่อให้ mentee พัฒนา มุ่งไปในทิศทางที่ถูกต้องสู่เป้าหมาย ไม่ออกนอกกลุ่มนอกทาง และไม่เสียเวลา

**3. Challenge** ทำทนายให้ mentee ทำสิ่งใหม่ สิ่งที่ยาก สิ่งทีนอก comfort zone ของ mentee

**4. Support** ในยามที่ mentee ต้องเผชิญกับปัญหา อุปสรรค สิ่งท้าทาย และเมื่อพบความผิดหวังหรือล้มเหลว

**5. Career** ช่วยชี้แนะเส้นทางและขั้นตอนการเดินทางไปสู่เป้าหมายในวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ วิทยาการศึกษาเรียนรู้ และการบริหารจัดการ

**6. Social** ช่วยแนะนำ ฝากฝัง mentee เข้าสู่สังคมสถาบัน และวงการวิชาชีพ

**7. Role model** หล่อหลอม mentee ด้วยการแสดงให้เห็นเป็นตัวอย่าง

**คุณสมบัติของการเป็น Mentor ที่ดี**

จงเชื่อว่าทุกคนสามารถเป็น mentor ได้ ทักษะการเป็น mentor เรียนรู้และพัฒนาให้เกิดได้ คุณสมบัติของ mentor ที่ดีได้แก่

1. มีความรู้ความสามารถในสายนั้น ๆ
2. เป็นผู้ฟังที่ดี
3. มีทักษะการประเมินและ coaching
4. มีทักษะการให้ feedback
5. มีทักษะการสร้างแรงจูงใจ
6. ให้เวลา
7. ให้เกียรติ
8. ซื่อสัตย์ จริงใจ
9. ประารถนาดีต่อ mentee มุ่งหวังต่อความสำเร็จของ mentee เหนือกว่าความสำเร็จตัวเอง

**หลักการและเทคนิคการเป็น Mentor**

**1. ระยะเริ่มต้น**

● ไม่ว่า mentor และ mentee จะเลือกกันมาด้วยความสมัครใจหรือจากถูกจัดสรรให้ ทั้งสองควรพบกันให้บ่อย สร้างความคุ้นเคย ทำความรู้จัก ทำความเข้าใจถึงนิสัยใจคอด้วยการพูดคุยแลกเปลี่ยน ในขั้นตอนนี้ mentor ควรเป็นผู้ฟังที่ดี (active listener) ทั้งสองฝ่ายควรรู้สึกเชื่อมโยงกัน (personal connection)

● พูดคุยถึงเป้าหมายและความคาดหวังของ mentee โดย mentor อาจช่วยแนะนำขัดเกลา ปรับแต่งสนับสนุนได้ แต่ไม่ควรครอบงำ ชี้แนะเส้นทาง ภารกิจที่ต้องทำเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน รวมทั้งความคาดหวังของ mentor ต่อ mentee รูปแบบการสนทนาอาจใช้โมเดลที่เรียกว่า GROW (ภาพที่ 1)

ความสัมพันธ์ระหว่าง mentor และ mentee ที่ดีนั้นทั้งสองฝ่ายควรรู้สึกได้ประโยชน์ (reciprocity) แต่ไม่ใช่แข่งขัน (competitive) หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนกัน

**2. ระยะปลูกฝัง**

● ควรมีตารางการพบปะกันเป็นระยะ ๆ ที่ชัดเจน โดยช่วงเวลาตามความเหมาะสม

● ในการพบกันแต่ละครั้ง mentor ควรมีรายการ (list of agenda) การพูดคุยติดตามทั้งเรื่องงานที่ทำเป้าหมาย รวมทั้งเรื่องส่วนตัว

● ให้ feedback ทั้ง positive และ negative อย่างสม่ำเสมอ

● Coach mentee เองหรือประสานให้ผู้อื่นช่วยในบางด้านที่ขาดหรือเป็นจุดอ่อนของ mentee

● ประคับประคองเมื่อ mentee พบความยากลำบากหรือความล้มเหลว

● กระตุ้น ทำทนาย mentee ในบางครั้ง

● เป็น role model ที่ดีเท่าที่เรากลับเป็นได้

● สนับสนุนให้ mentee เข้าสู่วงการด้วยการพาไปแนะนำ มองหาโอกาสและหยิบยื่นโอกาสให้

● ให้ mentee ได้ประสบความสำเร็จในงาน

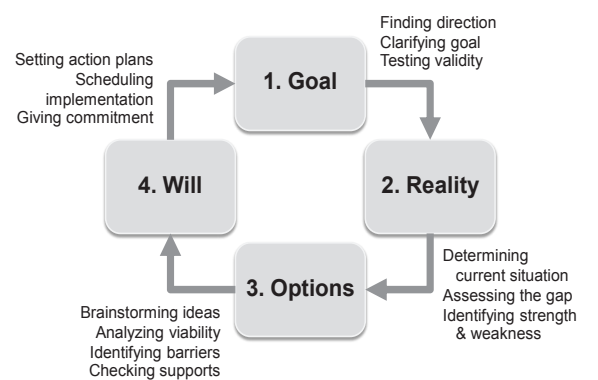
● ไม่ฉกฉวยผลงานของ mentee มาเป็นของตน

**3. ระยะลากจาก**

เมื่อถึงเวลาจากกัน อำลากันด้วยความสุข ยินดี (รวมทั้งให้อภัยต่อกัน) เขียนจดหมายแนะนำตัวให้ดีที่สุดหรือฝากฝังให้ถ้าทำได้

**4. ระยะพบกัน**

เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เป็นกัลยาณมิตรที่ปรารถนาดีต่อกันไปตลอดชีวิต



ภาพที่ 1 GROW model ในการสนทนาเพื่อ mentoring

## เอกสารอ้างอิง

1. Ramani S, Gruppen L. Mentoring. In: Dent JA, Harden RM, eds. A practical guide for medical teachers, 3<sup>rd</sup> edition. Elsevier, Churchill-Livingstone: p 151-7.
2. Ramani S, Gruppen L. Twelve tips for developing effective mentors. *Med Teacher* 2006;28:404-8.
3. Sambunjak D, Straus SE, Marusic A. A systematic review of quality research on the meaning and characteristics of mentoring in academic medicine. *J Gen Intern Med* 2010;25:72-8.
4. Cho CS, Ramanan RA, Feldman MD. Defining the ideal qualities of mentorship: a qualitative analysis of the characteristics of outstanding mentors. *Am J Med* 2011;124:453-8.
5. Straus SE, Johnson MO, Marquez C. Characteristics of successful and failed mentoring relationships: a qualitative study across two academic health centers. *Acad Med* 2013;88:82-9.



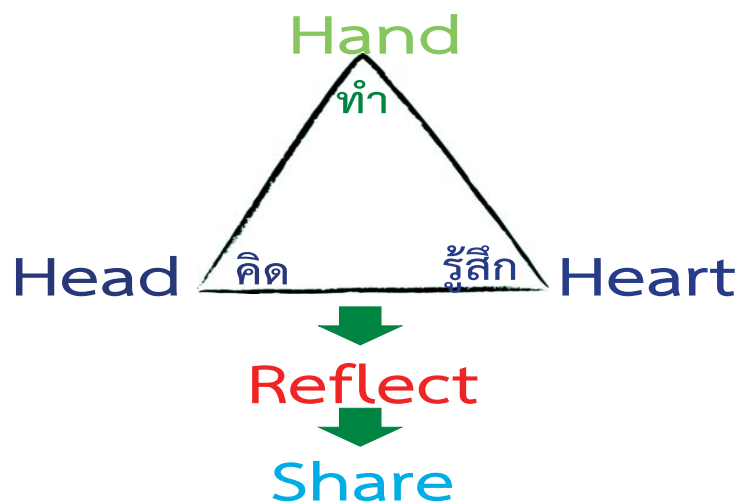


ผศ. ดร. ทศนียา รัตนฤทัย นพรัตน์แจ่มจำรัส, รศ. ดร. นพ. นันทวัช ลิทธิรักษ์,  
ผศ. นพ. ปเนต ผู้กฤตยาคามิ, ผศ. พญ. กมลพร วรรณฤทธิ, อ. นพ. สมบูรณ์ หทัยอยู่  
หัวข้อ ทักษะที่จำเป็นในการเป็น Mentor

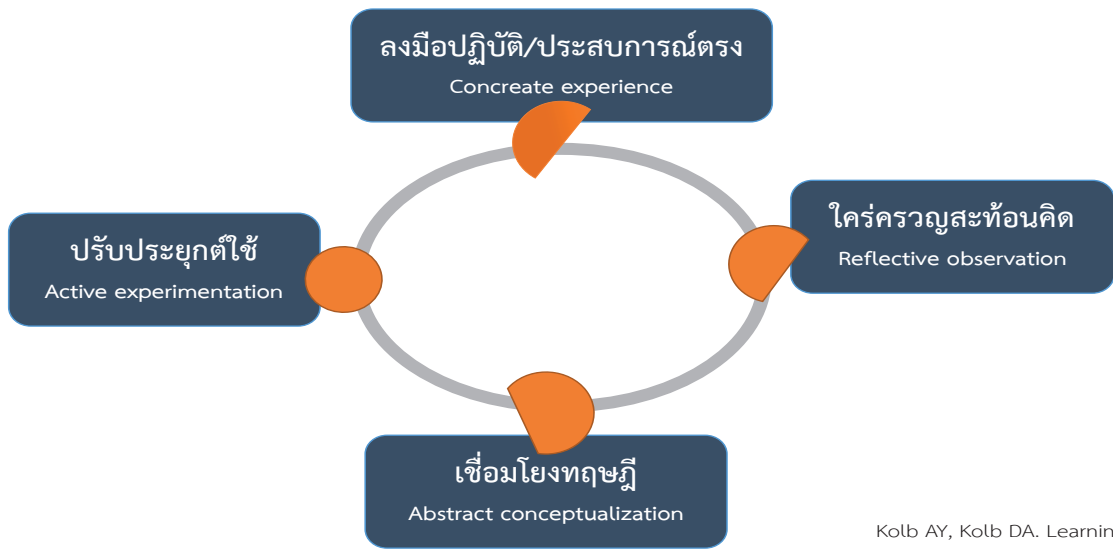
# Coaching & Mentoring

อ.นพ.สมบูรณ์ หทัยอยู่สุข  
ผศ.นพ.ปเนต ผู้กฤตยาคามิ  
ผศ.พญ.กมลพร วรรณฤทธิ  
ผศ.ดร.ทศนียา รัตนฤทัย นพรัตน์แจ่มจำรัส  
รศ.ดร.นพ.นันทวัช ลิทธิรักษ์  
9-10 กันยายน 2563  
1

## วิธีการเรียนรู้ของมนุษย์

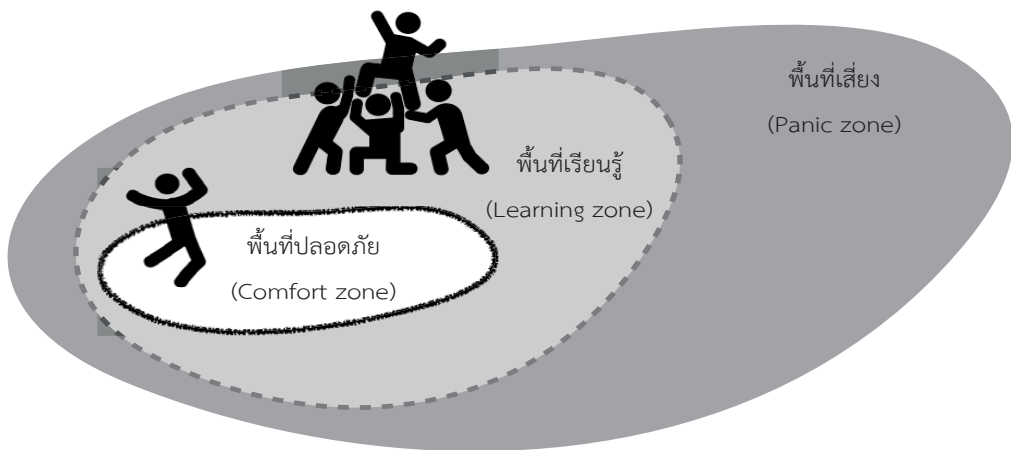


# ทักษะวิชาชีพ (Non-technical skill)



Kolb AY, Kolb DA. Learning styles and learning spaces: AMLE<sup>3</sup> 2005

# พื้นที่การเรียนรู้



Anderson R, Envik B, Padmanabhan P. A practical framework for the continuous advancement of entrepreneurship education. Am J of Economics and Business Administration. 2012

## กิจกรรม : Speed dating

5

## กิจกรรม : Speed dating

1. ให้จับคู่กับคนที่ไม่เคยรู้จัก/รู้จักกันน้อยที่สุด
2. ให้ทั้ง 2 คน แนะนำชื่อ ข้อมูลส่วนตัว เช่น ชื่อจริง ชื่อเล่น มีครอบครัวหรือยัง เกิดที่ไหน มีพี่น้องกี่คน พ่อแม่ทำอะไร จบโรงเรียนอะไร จบป.ตรีที่ไหน ทำงานอะไร ทำมากี่ปีแล้ว ชอบกินอะไร ชอบออกกำลังกายยังไง ชอบกินอะไร ไม่ชอบ/เกลียดอะไร ฯลฯ ....

6

## กิจกรรม : ไก่กับแดง

7

## กิจกรรม : ไก่กับแดง

วิทยากรจะเล่าเรื่องสั้นๆให้ฟัง 1 เรื่อง ขอให้ตั้งใจฟัง

8



## การฟัง

## hearing vs listening

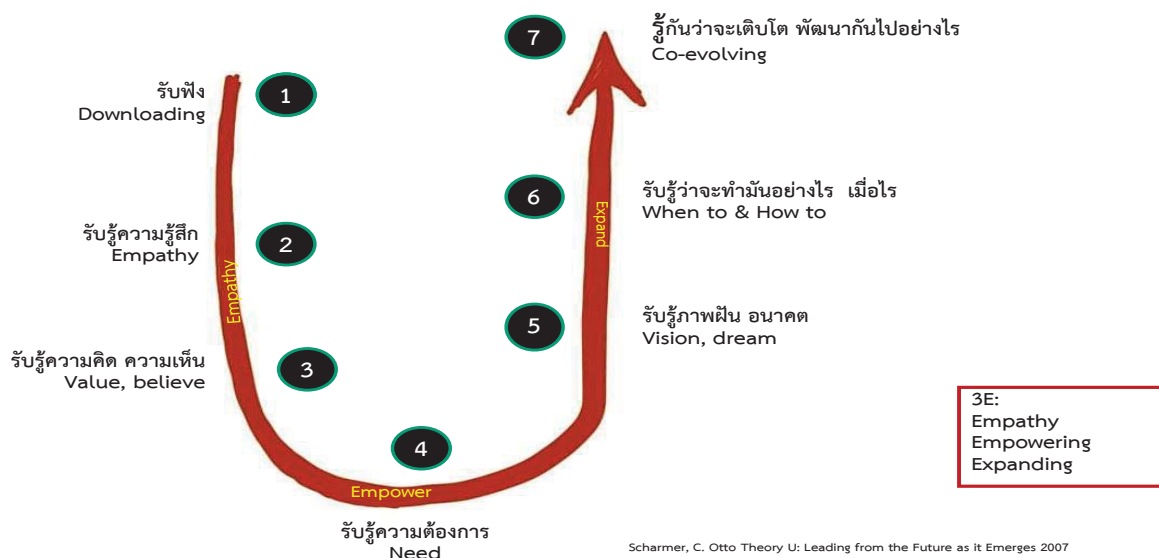
10

## การฟัง 4 ระดับ

1. **Downloading** : การฟังอัตโนมัติ ใช้ประสบการณ์เดิม ด่วนสรุป/ตัดสิน
2. **Debate/ Discussion** : การฟังที่ยึดตัวเองเป็นหลัก การโต้แย้ง/การปกป้องความคิด
3. **Sensing/ Feeling** : การฟังที่สังเกตและรับรู้อารมณ์/ ความรู้สึก
4. **Presence/ Needs** : การฟังที่เข้าใจเจตนา คุณค่า สิ่งที่แคร์ ความต้องการเบื้องต้น

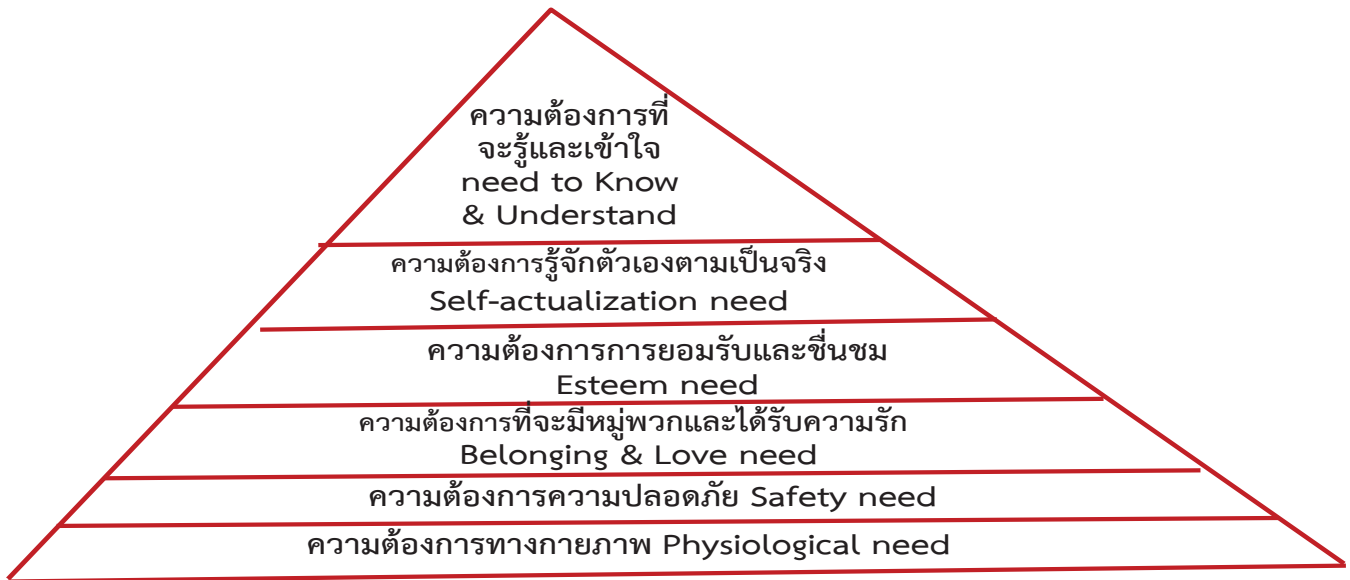
11

## การฟังแบบตัว U Dialogue



12

## ปิรามิตความต้องการพื้นฐานของ Maslow



Abraham H. Maslow (1943). "A theory of human motivation". Psychological Review. 50 (4): 370-96.

## กิจกรรม : Deep listening

## กิจกรรม : Deep listening

1. ตอนนี้ผมอยากพาพวกเราเดินทาง ชวนให้เราจินตนาการย้อนไปยังบ้านหลังแรกของเรา เราเกิดที่ไหน จุดเริ่มต้นของเรา เสียง กลิ่น อุณหภูมิ เห็นรอยยิ้ม ความตื่นเต้นดีใจของคนที่เราเห็นเป็นคนแรกๆ จุดเริ่มต้นของชีวิต เราถูกอุ้ม หล่อเลี้ยงมา ใครให้ความรัก ความอบอุ่นแก่เรา เราอาจหลงลืมไป นึกถึงคนที่เลี้ยงดูเรามา นึกถึงรั้วบ้าน หมาแมวที่ไม่ทำให้เราโดดเดี่ยวลำพัง ฝาบ้านที่เราพูดคุยกับเขา จำวันแรกของการไปโรงเรียน ความกลัว ความอาย เพื่อนสนิท ครูคนแรก ความรักครั้งแรก ความเสียใจ ครอบครัวเราเป็นอย่างไร ชีวิตในวัยมัธยม มหาวิทยาลัย ให้ภาพเหล่านี้อยู่ในใจเรา เสร็จแล้วค่อยๆ ลืมตา เล่าเรื่องที่มาจากชีวิต เล่าเรื่องวัยเด็ก คนละ 10 นาที
2. ให้น้องเป็นกระจกวิเศษสะท้อนกลับ เล่าย้อนกลับเป็นนิทานเรื่องหนึ่ง ให้พี่อดทนฟัง เล่าต่อด้วยว่า รู้สึกอย่างไร ได้ยินอะไรที่พี่ไม่ได้เล่า (คุณค่าบางอย่าง) ให้สะท้อน 3 นาที
3. ให้พี่ให้คะแนนของน้อง คะแนน 5 คือ น้องเข้าใจเรามาก 1 คือน้อย
4. สลับให้น้องเล่าเรื่องให้พี่ฟัง

15

## กิจกรรม : Value

16



## กิจกรรม : Value

ให้ทุกคนดูคำแต่ละคำ ให้ครบทั้ง 15 คำ แล้วคิดใคร่ครวญว่าคำนั้นเชื่อมโยงกับเราอย่างไร คำนั้นอาจสะท้อนถึงอุดมคติของเรา หรืออาจเป็นสิ่งที่เรามีอยู่ในตัว แล้วตัดสินใจเลือกคุณค่าที่อยู่บนสไลด์ให้เหลือเพียง 5 คุณค่า โดยเลือกคำที่เป็นคุณค่าที่แสดงความเป็นตัวตนของเรามากที่สุด แล้วเขียนคำแต่ละคำลงบนโพสต์อิทคำละแผ่น

17

## คุณค่า Value



18

# Empathy

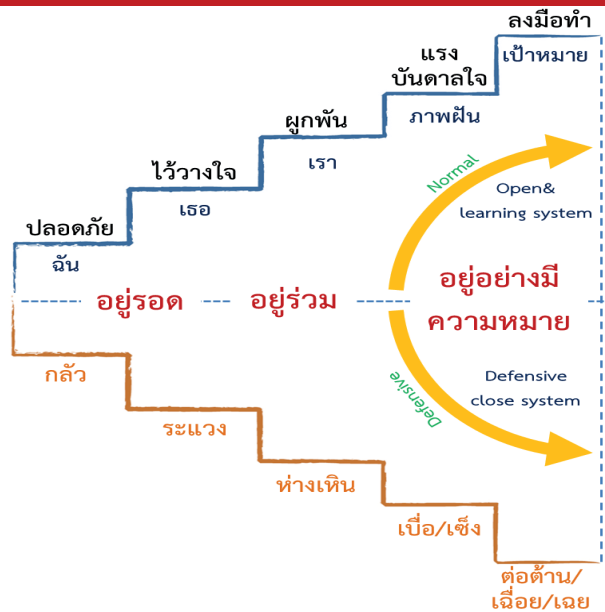
## ความเข้าใจ ความรู้สึกรู้สึ

Empathy เกิดจากการแชร์:

- Thought ความคิด ความต้องการ
- Feeling ความรู้สึก
- Story เรื่องราว
- Experiences ประสบการณ์

19

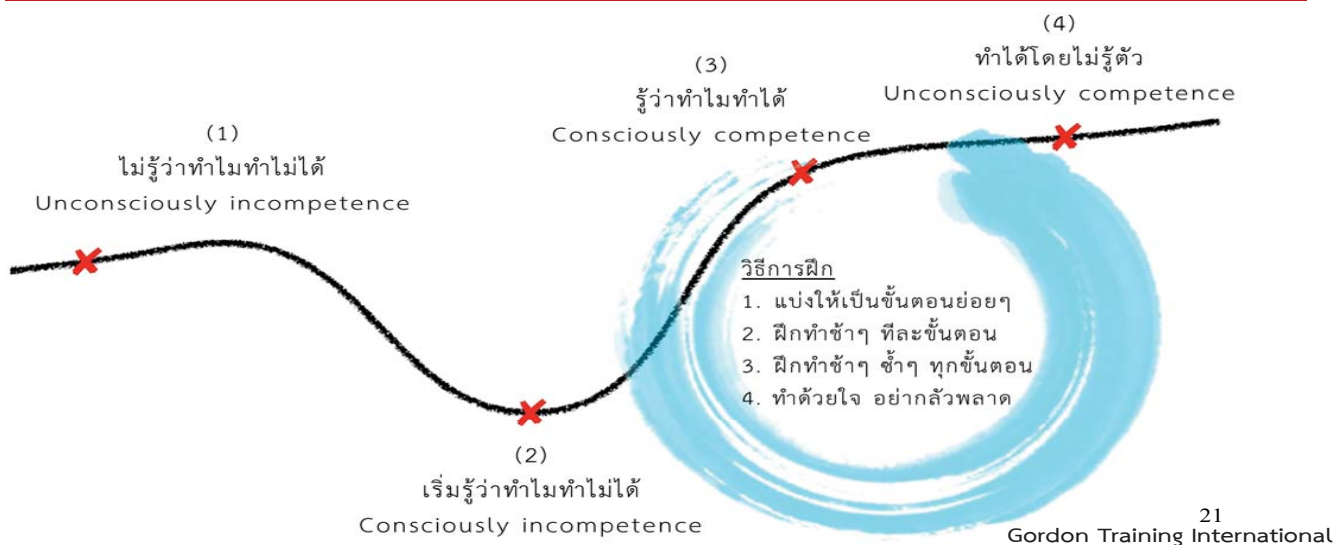
# Trust & Team Health



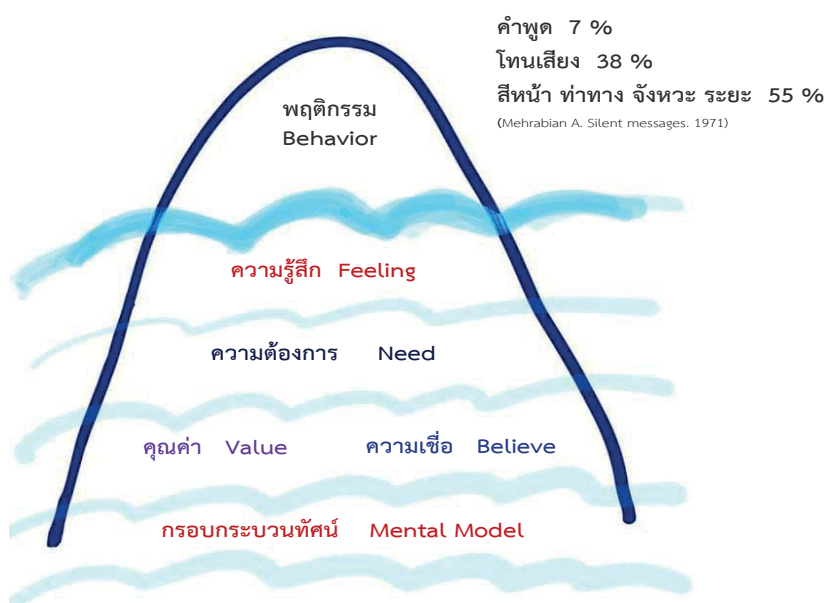
20

# 4 ขั้นตอนของการเรียนรู้ทักษะ

## stages of competence



# มนุษย์



# Collaborative communication

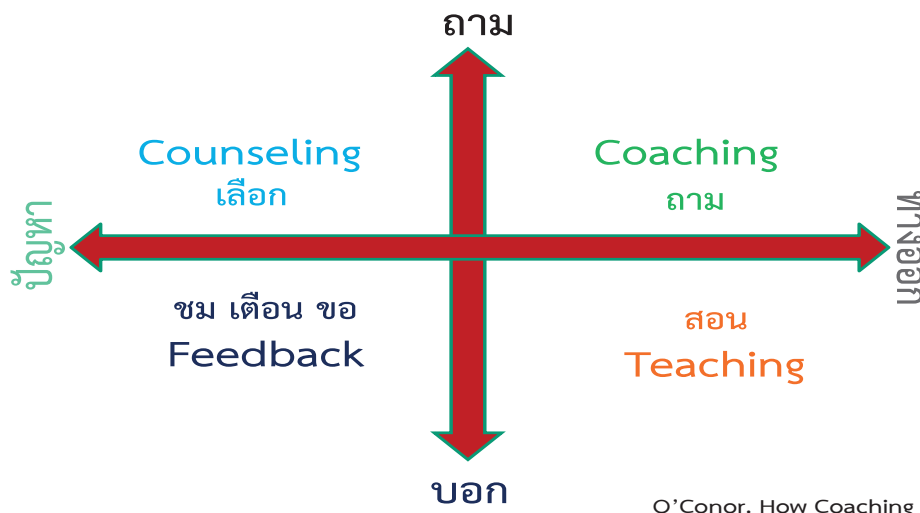
23

## Collaborative communication

- Request: การขอความร่วมมือ การสื่อสารสันติวิธี
- Feedback: การเตือน การชม
- Coaching: การโค้ช
- Counseling: ให้ทางเลือกและข้อมูลเพียงพอ เพื่อให้ผู้มาปรึกษา  
ได้เลือกและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

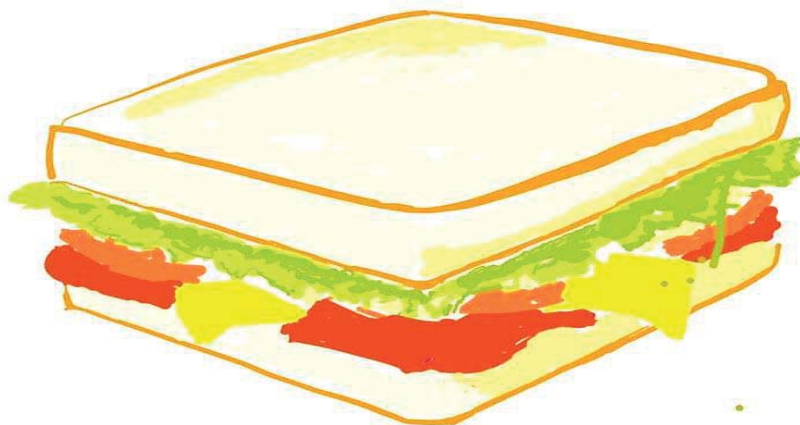
24

ปฏิสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม



O'Conor. How Coaching Works. 2007  
25

Sandwich Technique Feedback



1. ชมข้อดี
2. ชี้จุดพัฒนา
3. สร้างความมั่นใจ

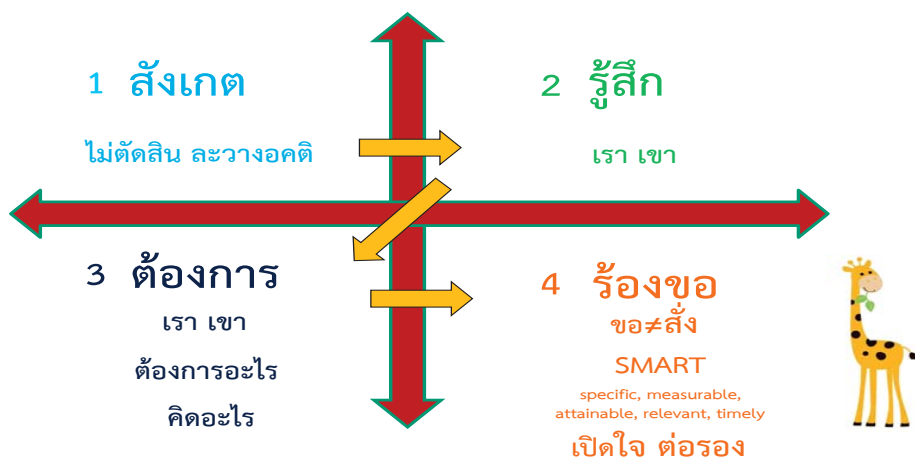
26

# การร้องขอ (Request)

การขอให้เกิดการกระทำ  
 เพื่อตอบสนองความต้องการของเรา  
 โดยให้ ทางเลือก (Choice)  
 และใส่ใจ ข้อจำกัด ความรู้สึก และความต้องการ  
 ของทุกฝ่าย

27

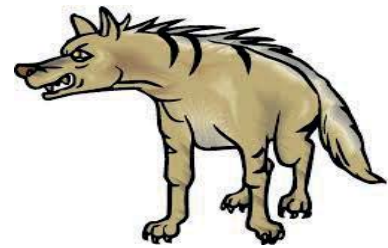
## การร้องขอ การเจรจาสันติวิธี NVC



Rosenberg, MB. Giving from the heart. NVC.<sup>28</sup> 2015

## ภาษาหมาป่า: มองใกล้ ใจแคบ

- ตัวเตี้ย มองได้ไม่ไกล หัวใจเล็ก
- การพูดแบบตัดสิน กล่าวโทษ ตำหนิ ประเมิน: ตนเอง/คนอื่น
- You message, They message



## ภาษายีราฟ: มองไกล ใจกว้าง

- ยีราฟเป็นสัตว์บกที่มีหัวใจโตที่สุด
- คอยาว เห็นการณ์ไกลมาก
- การพูดที่เข้าใจความรู้สึก ความต้องการ
  - ตนเอง/คนอื่น
- การพูดที่มีการร้องขอ เจรจา
- I message



## ตัวอย่างภาษาหมาป่า

- “ฉันเบื่อมากเลยที่เวลาฉันเล่าอะไรให้ฟัง คุณไม่เคยตอบฉัน”
- หมาป่าหุออก: คุณนะซี พูตอะไรไม่ค่อยน่าฟัง แล้วก็ชอบมาโทษคนอื่นเขา
- หมาป่าหุเข้า: จริงด้วย ฉันนะมันเป็นคนแย่มากไม่รู้จักเข้าสังคมกับใคร



## ตัวอย่างภาษายีราฟ

- “ฉันเบื่อมากเลยที่เวลาฉันเล่าอะไรให้ฟัง คุณไม่เคยตอบฉัน”
- ยีราฟหุเข้า:
  - ฉัน(รู้สึก)เหนื่อย
  - ฉันอยาก(ต้องการ)พักผ่อน
- ยีราฟหุออก:
  - คุณ(รู้สึก)ไม่พอใจ
  - คุณต้องการการรับฟังใช่ไหม





## กิจกรรม : ยีราฟกับหมาป่า

33

## กิจกรรม : ยีราฟกับหมาป่า

ให้จับคู่กัน 2 คน

- 1.ให้แต่ละคนนึกถึงเหตุการณ์ที่เราเคยใช้ภาษาหมาป่ากับคนอื่น: เหตุการณ์อะไร เราพูดไปอย่างไร จริงๆแล้วเราต้องการอะไร เกิดอะไรขึ้นบ้างหลังจากเราพูดแบบหมาป่า
- 2.ให้จดประโยคหมาป่าลงบนกระดาษ
- 3.เล่าเหตุการณ์ที่เราใช้ภาษาหมาป่าให้เพื่อนฟัง
- 4.ให้ลองพยายามปรับภาษาหมาป่าเป็นภาษายีราฟ

34

## Counseling

- การช่วยเหลือผู้เกิดปัญหา
- อาศัยปฏิสัมพันธ์ counselor & counselee
- Communication
- ช่วยให้อารมณ์สงบ มีความรู้ เข้าใจปัญหา เข้าใจตนเอง
- มีทางเลือกในการแก้ปัญหา
- สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

18/03/2558

35

## Counseling

- Informative counseling:** ให้ข้อมูลขั้นตอนการรักษา การผ่าตัด เพื่อให้สงบ ร่วมมือในการรักษา
- Supportive counseling:** ช่วยประคับประคองให้จิตใจ อารมณ์สงบ
- Directive counseling:** ชี้แนะแนวทาง เช่น แนะนำการรักษาที่ดีที่สุด
- Advocacy counseling:** ให้ทางเลือกและข้อมูลเพียงพอ เพื่อให้ counselee เลือกและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

36

## Coaching

- Solution focus
- Advise free
- Listen for the core value
- Asking not telling
- Positive
- Future direction

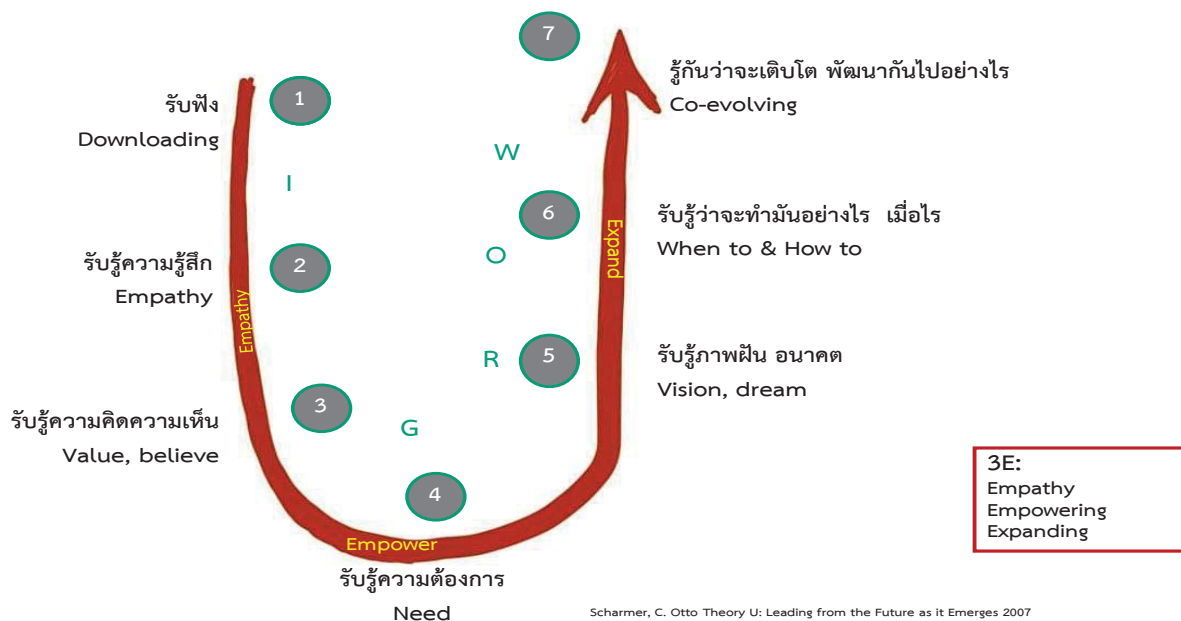
37

## I.G.R.O.W model on Coaching



Interest: trust, connected. Goal: defining what is to be achieved. Reality: exploring the current situation. Options: new ideas to reach the goal. Will: deciding on a concrete plan

# U Dialogue I-GROW



## Interest

|                    |  |
|--------------------|--|
| Connect            | <input type="checkbox"/> สร้างความไวใจ<br><input type="checkbox"/> ทักทาย เชื่อมความสัมพันธ์   |
| Curious            | <input type="checkbox"/> สนใจ ใครรู้<br><input type="checkbox"/> Tell me more<br><input type="checkbox"/> Relax<br><input type="checkbox"/> Positive |
| Care & Capture     | <input type="checkbox"/> Core value, core value, core value<br><input type="checkbox"/> ใส่ใจความรู้สึก<br><input type="checkbox"/> Positive         |
| Control & Contract | <input type="checkbox"/> กรอบเวลาของการ coach<br><input type="checkbox"/> กรอบ outcome<br><input type="checkbox"/> กรอบประโยชน์ผู้รับโค้ช            |

40

|      |                  |  |
|------|------------------|--|
| Goal | Future state     | <input type="checkbox"/> อะไรคือสิ่งที่อยากเห็น<br><input type="checkbox"/> มีสิ่งดีๆ ที่อยากเห็นอย่างไร<br><input type="checkbox"/> อยากเห็นอะไรอีก ที่จะช่วยให้ดีขึ้น                  |
|      | Visualize        | <input type="checkbox"/> เมื่อสำเร็จทุกอย่าง คุณเห็นตัวคุณเองอย่างไร<br><input type="checkbox"/> คุณเห็นอะไรดีๆ เกิดขึ้นในวันนั้น<br><input type="checkbox"/> ภาพที่คุณเห็นคุณทำอะไรอยู่ |
|      | Value of success | <input type="checkbox"/> รู้สึกอย่างไร<br><input type="checkbox"/> ดีอย่างไร<br><input type="checkbox"/> มีความหมายอย่างไร<br><input type="checkbox"/> Empower core value                |

41

|         |                   |   |
|---------|-------------------|---|
| Reality | Current statement | <input type="checkbox"/> ตอนนี้ทำอะไรมาบ้าง<br><input type="checkbox"/> ตอนนี้ยังเหลืออะไรที่ต้องทำ<br><input type="checkbox"/> ภาพสำเร็จ 10 คะแนน ตอนนี้ให้เท่าไร              |
|         | Within control    | <input type="checkbox"/> บทบาทที่ทำได้<br><input type="checkbox"/> ขอบเขตในอำนาจที่ทำได้<br><input type="checkbox"/> จริงๆเรายังทำอะไรได้อีก ในเบื้องต้น                        |
|         | Small steps       | <input type="checkbox"/> อะไรง่ายที่นำทำได้ก่อน<br><input type="checkbox"/> อะไรที่คุณนำทำได้บ้าง<br><input type="checkbox"/> เพื่อให้เห็นภาพสำเร็จนั้น มีอะไรง่ายๆที่ทำได้ก่อน |

42

|         |            |   |
|---------|------------|---|
| Options | First step | <input type="checkbox"/> เราเริ่มทำอะไรได้ก่อนเป็นลำดับแรก<br><input type="checkbox"/> เริ่มต้นด้วยอะไรง่ายที่สุดก่อนเป็นลำดับแรก   |
|         | Options    | <input type="checkbox"/> ยังมีอะไรที่คิดว่าน่าจะทำได้อีก<br><input type="checkbox"/> ใครจะช่วยเราได้ในเรื่องนี้<br><input type="checkbox"/> ใครที่อาจช่วยเราได้ ที่เรายังคิดไม่ถึง<br><input type="checkbox"/> ยังมีอะไรอีกที่เราน่าจะลองทำ |
|         | Next step  | <input type="checkbox"/> แล้วต่อไป น่าจะต้องทำอะไร<br><input type="checkbox"/> มีอะไรบ้าง ที่น่าทำเป็นลำดับต่อไป  |

43

## When & Will

|           |   |
|-----------|---|
| Timelines | <input type="checkbox"/> ตามที่อธิบายน่าจะใช้เวลาานเท่าไร<br><input type="checkbox"/> น่าจะแบ่งงานคืบหน้าได้อย่างไรบ้าง<br><input type="checkbox"/> อะไรคือภาพสำคัญที่น่าจะเกิดขึ้นในแต่ละชั้น  |
| Measures  | <input type="checkbox"/> เราเห็นความสำเร็จอะไรในแต่ละช่วง<br><input type="checkbox"/> เราวัดความสำเร็จในแต่ละช่วงได้ด้วยอะไรบ้าง  |
| Will      | <input type="checkbox"/> เห็นความสำเร็จในอีก 2 สัปดาห์อย่างไร<br><input type="checkbox"/> มั่นใจในเต็มสิบ ตอนนี้ให้คะแนนเท่าไร  |
| Wow       | <input type="checkbox"/> ทวน core value<br><input type="checkbox"/> ชื่นชม ชื่นชม ชื่นชม<br><input type="checkbox"/> ผมช่วยอะไรคุณได้บ้างในขั้นถัดไป<br><input type="checkbox"/> การโค้ชครั้งนี้มีค่ากับคุณอย่างไร<br><input type="checkbox"/> นัดหมายพบกันครั้งต่อไป |

44

## หลักการพื้นฐานโค้ช

1. **Wholeness** : มนุษย์ทุกคนมีความสมบูรณ์ในตัวเอง
2. **Valuing Diversity** : เชื่อในความแตกต่างหลากหลาย
3. **Resourcefulness** : อุดมไปด้วยปัญญา
4. **Natural Opening** : เชื่อในวาระการเปิดรับเมื่อถึงเวลา
5. **Possibility** : เชื่อว่าจะเกิดความเป็นไปได้ใหม่
6. **Freedom** : ทุกคนมีอิสระภาพ/ มีทางเลือก

45

## KPI ในการโค้ช

1. **Awareness** อีกฝ่าย เกิดความ “เข้าใจ” และ “ชัดเจน” ในตัวเอง เพิ่มขึ้น
2. **Alignment** “มีพลัง” เพิ่มขึ้น (เกิดการเชื่อมต่อกับคุณค่าและความต้องการในตัวเอง)
3. **Action** “เกิดการกระทำ” อีกฝ่ายได้ค้นพบทางออกและความ เป็นไปได้ใหม่ด้วยตัวเอง

46

## การฟัง 4 ระดับ

1. **Downloading** : การฟังอัตโนมัติ ใช้ประสบการณ์เดิม ต่วนสรุป/ ตัดสิน
2. **Debate/ Discussion** : การฟังที่ยึดตัวเองเป็นหลัก การโต้แย้ง/ การปกป้องความคิด
3. **Sensing/ Feeling** : การฟังที่สังเกตและรับรู้อารมณ์/ ความรู้สึก
4. **Presence/ Needs** : การฟังที่เข้าใจเจตนา คุณค่า สิ่งที่แคร์ ความต้องการเบื้องต้น

47

## การรับฟัง การถาม 3 วาระ

| วาระ   | เนื้อหา  | คำถาม   |
|--|--|---|
| 1. Presenting Agenda<br>วาระปรากฏ              | <ul style="list-style-type: none"> <li>โจทย์/ หัวข้อ/ ปัญหา</li> <li>สถานการณ์</li> <li>สิ่งที่อยากทำ</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>คุณอยากคุยเรื่องอะไร</li> <li>คุณอยากได้อะไรจากการคุยครั้งนี้</li> </ul>   |
| 2. Deeper Agenda<br>วาระเบื้องลึก วาระซ่อนเร้น | ความต้องการเบื้องต้น ความปรารถนา (Need, Desire)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>เรื่องนี้สำคัญกับคุณอย่างไร</li> <li>ลึกๆ แล้วคุณให้ความสำคัญกับอะไร</li> <li>อะไรคือความต้องการที่สำคัญกับคุณมากที่สุด</li> </ul> |
| 3. Transformation Agenda<br>วาระการเปลี่ยนแปลง | <ul style="list-style-type: none"> <li>คนที่เราอยากเป็น</li> <li>สิ่งที่เราอยากเปลี่ยนแปลง</li> <li>การตอบสนองต่อสังคม/ โลก</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ใครคือคนที่คุณอยากเห็น</li> <li>โลกกำลังเรียกร้องให้คุณเป็นใคร</li> <li>คุณเกิดมาเพื่อภารกิจใด</li> </ul>                          |

48



## คำถามทรงพลัง

Asking

คำถาม



Empowering

ทรงพลัง

Question

What

&amp;

How

คำถามปลายเปิด

อะไร?

อย่างไร?

49

## ตัวอย่างคำถามทรงพลัง

- คุณรู้สึกอย่างไรกับสิ่งที่เกิดขึ้น ?
- จริงๆแล้วคุณต้องการอะไร ?
- คุณคิดว่าอะไรคือสิ่งสำคัญในชีวิตคุณ ?
- เป้าหมายของคุณคือ ?
- คุณประเมินตนเองว่าอยู่จุดไหน ?
- ภาพฝันของคุณคืออะไร ?
- อุปสรรคของคุณมีอะไรบ้าง ?
- คุณมีทางเลือกอะไรบ้าง?
- อะไรหรือใครจะช่วยคุณได้บ้าง ?
- สิ่งที่เกิดขึ้นมีผลอย่างไรกับคุณ ?
- คุณจะทำมันได้อย่างไร ?
- คุณจะเริ่มลงมือทำมันอย่างไร ?
- ถ้าคุณบรรลุเป้าหมายจะรู้สึกอย่างไร?

50

## คำถามทรงพลัง

### What & How

- ถามปลายเปิด **เพื่อให้เกิดการ...ตัวเอง** สร้างความชัดเจน เพื่อนำไปสู่การกระทำ
- ต่อไปคุณอยากทำอะไร?
- อะไรคือที่มาของความคิดนี้?
- เรื่องนี้สำคัญกับคุณอย่างไร?
- อะไรคือสิ่งที่พวกคุณ**อยาก...?**

### ไม่ใช่คำถามชั้นนำ

- ทำไมคุณไม่...?
- คุณไม่เคยคิดเหรอว่า...?

51

## กิจกรรม : Let's coach

52

## กิจกรรม : Let's coach

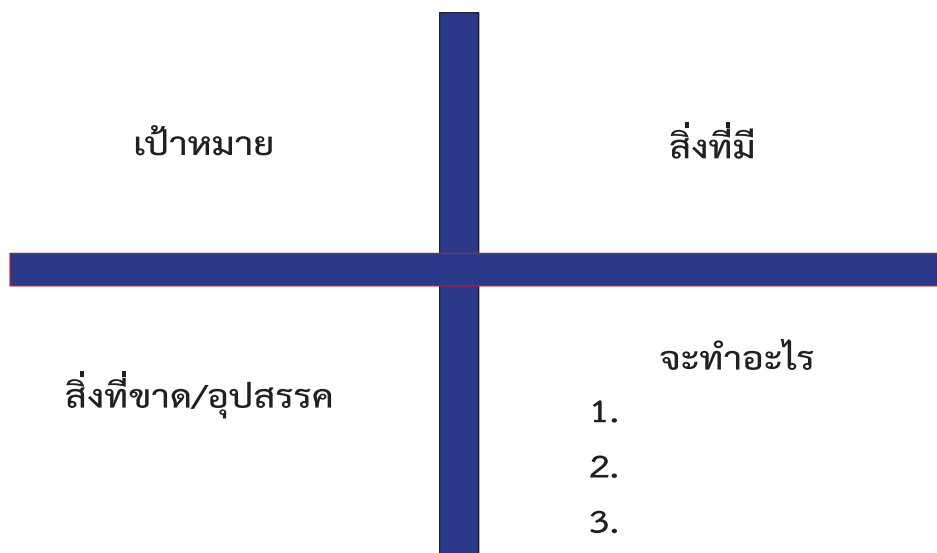
ให้จับกลุ่ม กลุ่มละ 3 คน

พับครึ่งกระดาษ A4 สองครั้ง แบ่งกระดาษเป็นพื้นที่ 4 เหลี่ยม 4 อัน

1. ช่องบนซ้าย: ให้เขียนถึงสิ่งที่เราตั้งใจจะทำ คิดว่าจะทำ เป้าหมายที่อยากจะทำ แต่ยังไม่สำเร็จ
2. ช่องขวาบน: ให้เขียนสิ่งดีที่เรามีอยู่แล้วในตัวเรา ต้นทุนที่เรามีแล้ว
3. ช่องซ้ายล่าง: ให้เขียนถึงสิ่งที่เราขาด อุปสรรค
4. ช่องขวาล่าง: ให้เขียนว่าถ้าเราจะทำให้ถึงเป้าหมาย เราควรต้องทำอะไรบ้าง 1-2-3 จะลงมือทำเมื่อไร ถ้าทำได้สำเร็จเราจะรู้สึกอย่างไร
5. เขียนเสร็จให้ให้เล่าให้เพื่อนอีก 2 คนในกลุ่มฟัง
6. ฟังเสร็จให้เพื่อนที่ฟัง ชมข้อดีของเรื่องที่เพื่อนเล่า 2 ข้อ ข้อเสนอแนะ 1 ข้อ

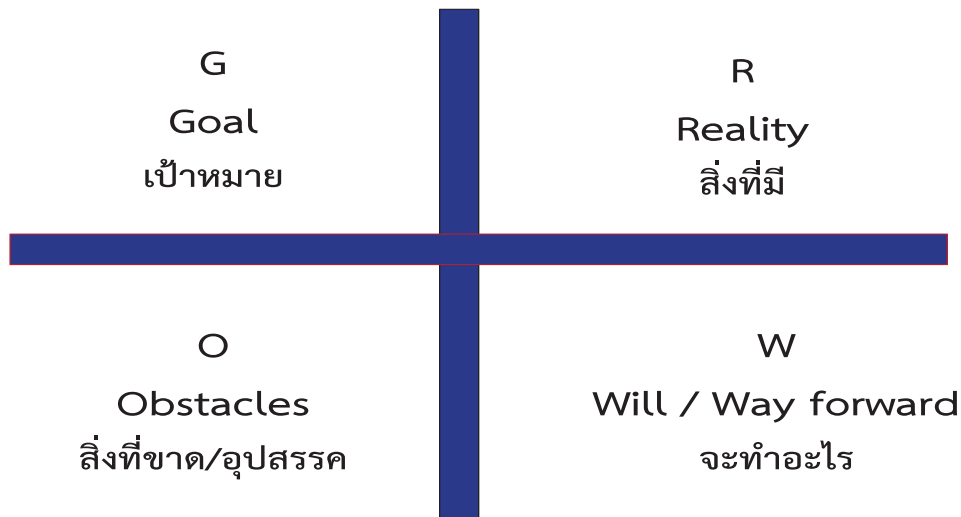
53

## Let's coach



54

## Let's coach: GROW model

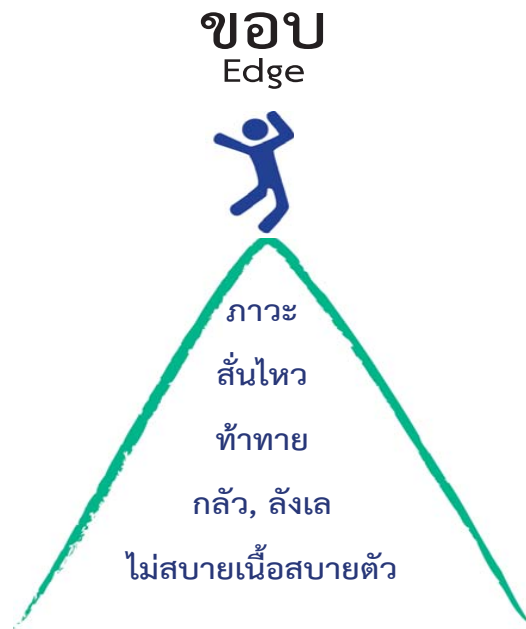


55

## เทคนิคการโค้ช

1. ตั้งสติ ตั้งแกน (Centering) เมื่อโค้ชมีแกน จะช่วยให้คนอื่นมีแกน
2. Flow ไปกับผู้รับการโค้ช ไม่ด่วนสรุป หาทางออก
3. ค้นหาความต้องการเบื้องต้น
4. สังเกตร่างกายผู้รับการโค้ช (Alignment)
5. ต้นตอของปัญหาไม่ได้อยู่ที่คนอื่น ๆ แต่อยู่ที่ Need ของเรา (ดูแล Need ของตัวเอง)
6. เวลา Need เราไม่ได้รับการตอบสนอง แสดงว่า Need ของอีกคนยังไม่ได้รับการตอบสนองเช่นกัน (ใส่ใจ Need ของทุกฝ่ายก่อนหาทางออก)
7. เรายัง Empathy ไม่ได้ ถ้ายังอยู่ในโหมด ปกป้องตัวเอง (Unlock)

56



57



รศ. นพ. รัฐพล ดวงทอง

หัวข้อ ทำอย่างไรเมื่อต้องดูแลนักศึกษาที่รับมือยาก

08/09/63



## ปัญหาของนศพ.มีอะไรบ้าง?

- 1. ปัญหาการเรียน
- 2. ปัญหาจิตใจ
- 3. ปัญหาหัวใจ
- 4. ปัญหาสุขภาพ
- 5. ปัญหาเศรษฐกิจฐานะทางบ้าน



1





## แนวทางในการแก้ปัญหา

- 1. Team work
- 



โครงสร้างผู้บริหาร



คณบดี  
ค.ศ.นพ.ประสิทธิ์ วัฒนาภา



รองคณบดี และผู้อำนวยการโรงเรียนแพทย์ศิริราช  
ค.พญ.สุพรรณิ สุขนครวิวัฒน์



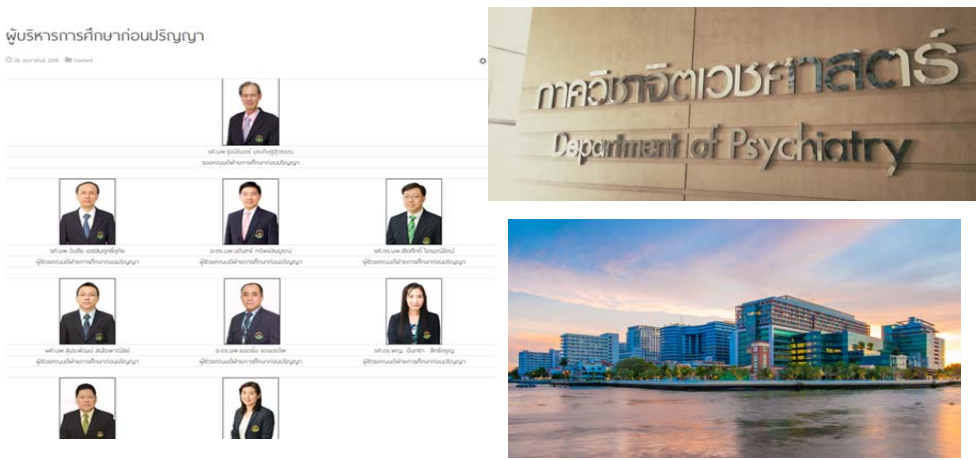
ส.นพ.รัฐพล ลวงพงษ์  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการศิริราช

















|  |   |
|--|---|
| <p>พัฒนาศึกษา</p> <p>ผ.ศ.นพ.กัญญา ตานกุลชัย (รังสีวิทยา)</p> <p>อ.พญ.ปวีณา ชุมนวใจจันทะ (อายุรศาสตร์)</p> <p>อ.ดร.นพ.ชินวรุฒ วัฒนศิริปกรณ์ (ชีวเคมี)</p> <p>อ.พญ.กนกวรรณ วัฒนนิรันดร์ (สูตินรีเวช)</p> <p>ภายใน</p> <p>ผ.ศ.พญ.รัตนา ชวนะสุนทรพจน์ (อายุรศาสตร์)</p> <p>ผ.ศ.พญ.ศุภิญญา อินธิ์ (กุมารเวชศาสตร์)</p> <p>ผ.ศ.นพ.กัญญา ตานกุลชัย (รังสีวิทยา)</p> <p>อาจารย์ที่ปรึกษา</p> <p>ผ.ศ.พญ.ศุภิญญา อินธิ์ (กุมารเวชศาสตร์) (Clinic)</p> <p>ผ.ศ. ดร. พญ. เจริญกา ไชยโกมินทร์ (สูติวิทยา) (Pre-clinic)</p> | <p>หอพัก</p> <p>อ.นพ. บุญเลิศ วิริยะภาค (สูตินรีเวช) (หอชาย)</p> <p>พญ. สุชานันท์ หาญอมรรุ่งเรือง (พยาธิวิทยา) (หอหญิง)</p> <p>ทุน</p> <p>ผ.ศ. ดร. พญ. เจริญกา ไชยโกมินทร์ (สูติวิทยา)</p> <p>ศิษย์เก่า</p> <p>อ.นพ. บุญเลิศ วิริยะภาค (สูตินรีเวช)</p> <p>ผ.ศ. พญ. กัญญา ไชยโกมินทร์ (สูตินรีเวช)</p> <p>การลา</p> <p>พญ. สุชานันท์ หาญอมรรุ่งเรือง (พยาธิวิทยา)</p> |
|--|---|

ผู้บริหารการศึกษาก่อนปริญญา



|  |  |  |
|--|--|--|
| <br>ดร.ปิเชต ชันธนา<br>รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและประกันคุณภาพ  |    |  |
| <br>ดร.ปิเชต ชันธนา<br>รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและประกันคุณภาพ  | <br>ดร.ปิเชต ชันธนา<br>รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและประกันคุณภาพ  | <br>ดร.ปิเชต ชันธนา<br>รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและประกันคุณภาพ  |
| <br>ดร.ปิเชต ชันธนา<br>รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและประกันคุณภาพ  | <br>ดร.ปิเชต ชันธนา<br>รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและประกันคุณภาพ  | <br>ดร.ปิเชต ชันธนา<br>รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและประกันคุณภาพ  |
| <br>ดร.ปิเชต ชันธนา<br>รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและประกันคุณภาพ | <br>ดร.ปิเชต ชันธนา<br>รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและประกันคุณภาพ | <br>ดร.ปิเชต ชันธนา<br>รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและประกันคุณภาพ |



## 2.การแก้ไขอย่างมีระบบ

- 2.1.ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา Hi 5.0

งานกิจการนักศึกษา  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## การประชุมใหญ่อาจารย์ที่ปรึกษา ระบบ Hi 5.0

29 กรกฎาคม 2563  
เวลา 13.00-14.00 น.

Scan QR code เพื่อเข้าประชุมผ่าน  
Meeting ID : 993 6984 7142  
Password : LS1234

Zoom

งานบริการและให้คำปรึกษา งานกิจการนักศึกษา 29 ก.ค. 2563

### มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแบบใหม่

#### ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา Hi 5.0

| ปีการศึกษา 2563 |                  | ปีการศึกษา 2564 |                  | ทุกการเปลี่ยนแปลง<br>ปีการศึกษา                 |
|-----------------|------------------|-----------------|------------------|---|
| อ.ที่ปรึกษา     | นศ. รหัส 001-005 | อ.ที่ปรึกษา     | นศ. รหัส 001-005 |   |
| ปี 6            | [Icons]          | ปี 6            | [Icons]          | นศ. เติบโตขึ้น<br>พบ อ.ที่ปรึกษา<br>ทำเนียบใหม่ |
| ปี 5            | [Icons]          | ปี 5            | [Icons]          |   |
| ปี 4            | [Icons]          | ปี 4            | [Icons]          |   |
| ปี 3            | [Icons]          | ปี 3            | [Icons]          |   |
| ปี 2            | [Icons]          | ปี 2            | [Icons]          |   |
| ปี 1            | [Icons]          | ปี 1            | [Icons]          |   |

**สัมพันธ์ฉันพี่น้องกับคุณครู '62**

หนึ่งปีผ่านไป สมองไม่คงเปลี่ยน

เชิญพี่เลี้ยงปรึกษาหาหนทางใหม่อยู่ด้วย  
ด้วยสายสัมพันธ์ฉัน พี่น้อง ในสายมิตร

|            |                      |
|------------|----------------------|
| 4 ก.ค. 62  | สัปดาห์ที่ 001 - 035 |
| 16 ก.ค. 62 | สัปดาห์ที่ 036 - 150 |
| 22 ก.ค. 62 | สัปดาห์ที่ 151 - 225 |
| 30 ก.ค. 62 | สัปดาห์ที่ 226 - 300 |

เวลา 12.00 - 13.00 น.  
ณ ห้องประชุมพลาซ่า

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม : โทร. 053-421111 ต่อ 2123 หรือ 053-421111 ต่อ 2124

08/09/63

**อาจารย์ที่ปรึกษา ระบบ HI5.0**

อาจารย์ 5 คนในทีมปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา สามารถสอนงานและติดตามงานได้พร้อมกัน

**บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา**

1. ลงทะเบียนในระบบ V-SICMS
2. เข้าร่วมกลุ่ม V-Work
3. อบรมการเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทที่ปรึกษา
4. เข้าร่วมกลุ่มปรึกษา / ปรึกษาหารือ
5. เข้าร่วมกิจกรรมและงานที่ปรึกษา

**ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา Hi 5.0 VWork**

ตัวอย่างกลุ่มสายรหัส 176-180 ชั้นปีที่ 3/2563

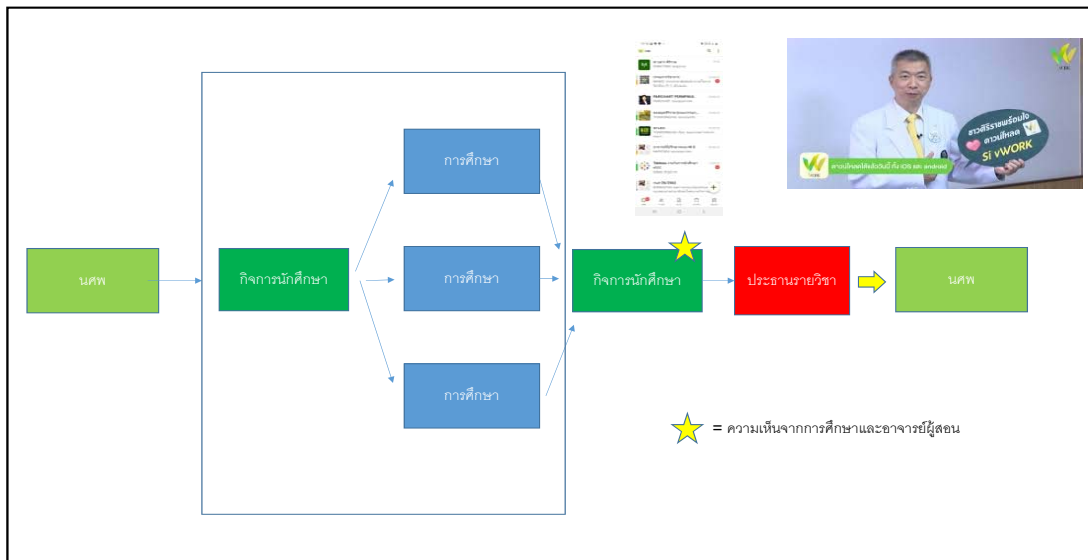
สายรหัส ศ.นพ.สิญญา สุขพณิชพันธ์ ภาควิชาพยาธิวิทยา  
อ.นพ.เมธา ใหญ่กว่าวงศ์ ภาควิชาเลศชีววิทยา

นักศึกษาแพทย์แต่ละกลุ่มสายรหัส/ชั้นปี สร้างกลุ่ม Si V work พร้อมทั้ง เชิญ อาจารย์สายรหัสเข้าร่วมกลุ่ม

คลิกเพื่อดูรายชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา HI5.0 176/2563

คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

08/09/63

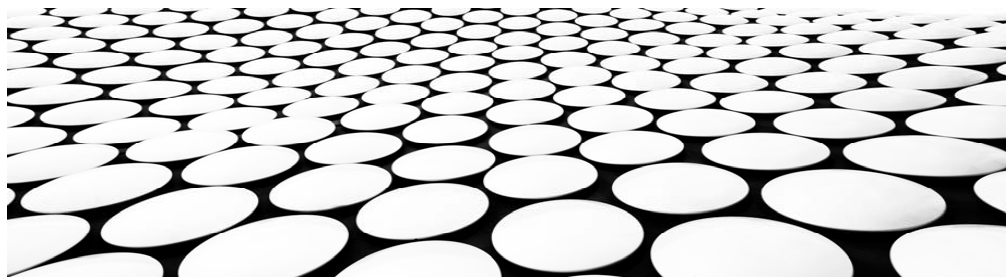


8

## 2.2 ระบบดูแลปัญหาภายในนักศึกษา



การศึกษาความเครียดของนิสิต/นักศึกษาแพทย์และความช่วยเหลือสนับสนุนที่ได้รับจากสถานศึกษา ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 (เฉพาะนศพ.ศิริราช)



ขอบคุณอ.พญ. ธิติรัตน์ ปุระณะชัยศิริ.

อ.นพ. สมบูรณ์ हतัยอยู่สุข

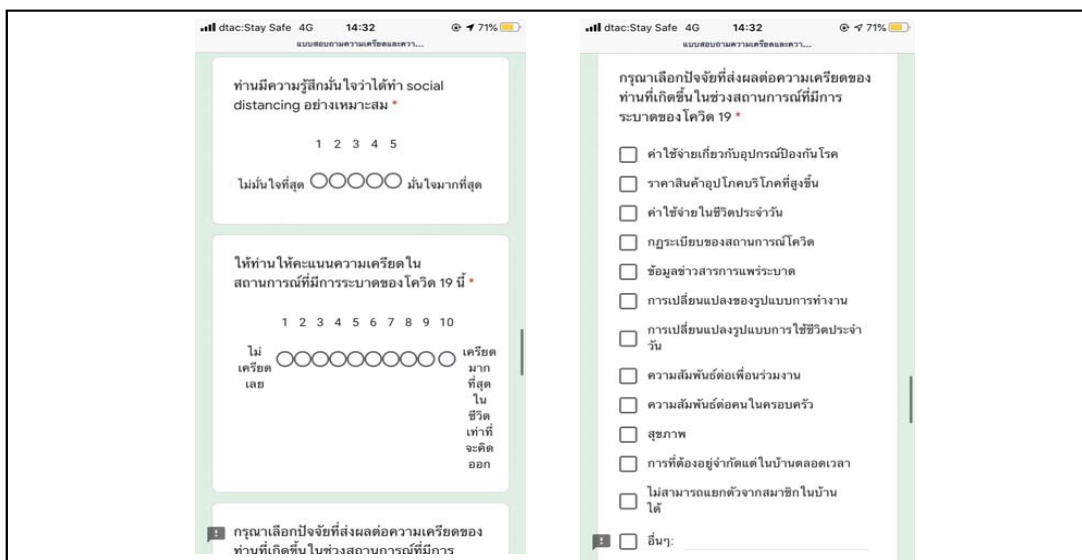
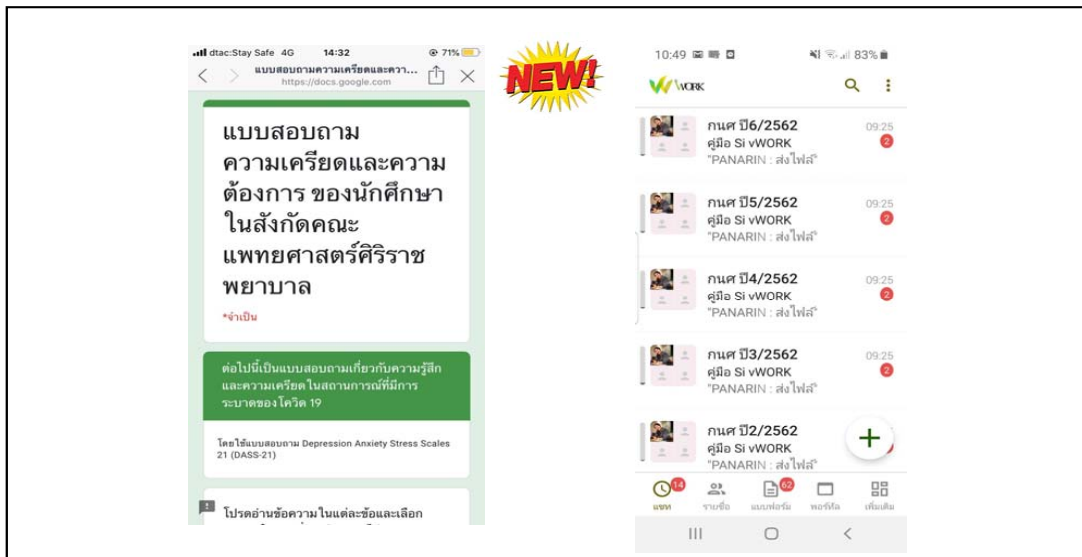
## 9 อันดับ ประเด็นความเครียดของนศพ.

|   |  |
|---|--|
| 1 | E1 [กลัวความผิดพลาดของระบบระหว่างการสอบ]                               |
| 2 | O3 [การขาดประสบการณ์ในชั้นคลินิก เช่น การตรวจผู้ป่วยจริง การทำหัตถการ] |
| 3 | O2 [ความไม่แน่นอนของระบบการเรียนการสอน]                                |
| 4 | L3 [เรียนรู้ได้ไม่เต็มที่]   |
| 5 | L4 [เรียนไม่ทัน]   |
| 6 | O5 [เหงา ไม่ได้เจอเพื่อน]  |
| 7 | O1 [การสอบ NL/ใบประกอบวิชาชีพ ที่เลื่อนออกไปไม่มีกำหนดที่แน่นอน]       |
| 8 | L2 [สถานที่ที่ไม่เหมาะกับการเรียนออนไลน์ เช่น ที่บ้าน]                 |
| 9 | O6 [ไม่สามารถทำกิจกรรมผ่อนคลายหรืองานอดิเรกได้]                        |

เชิงรุก

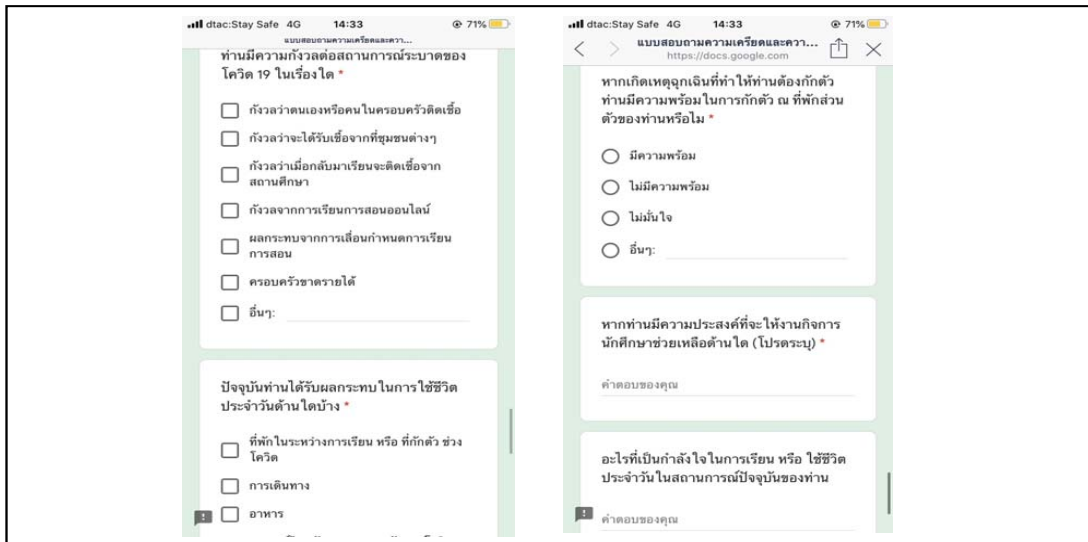


08/09/63



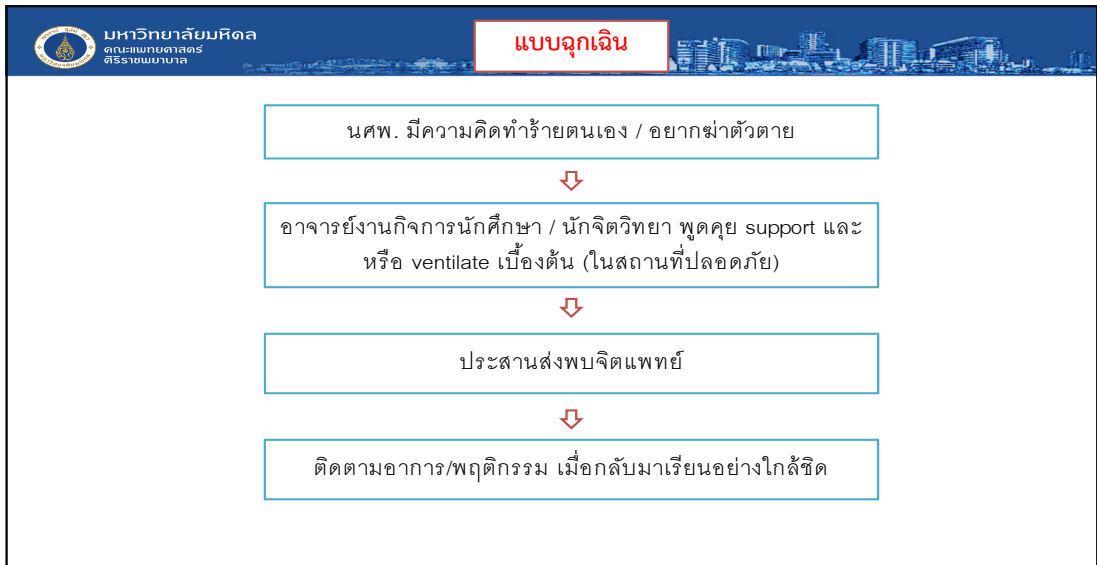
11

08/09/63



12





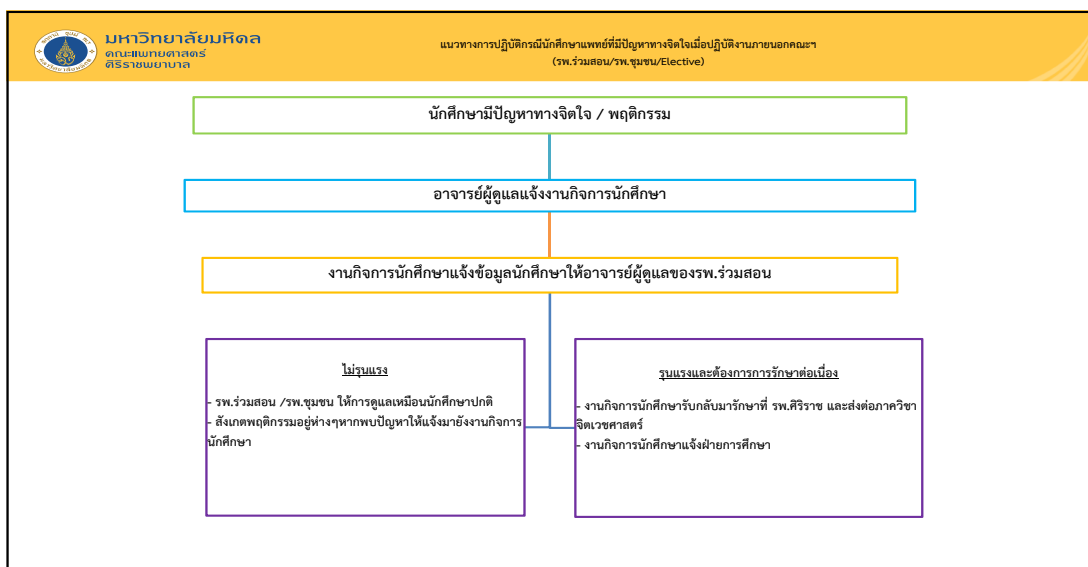
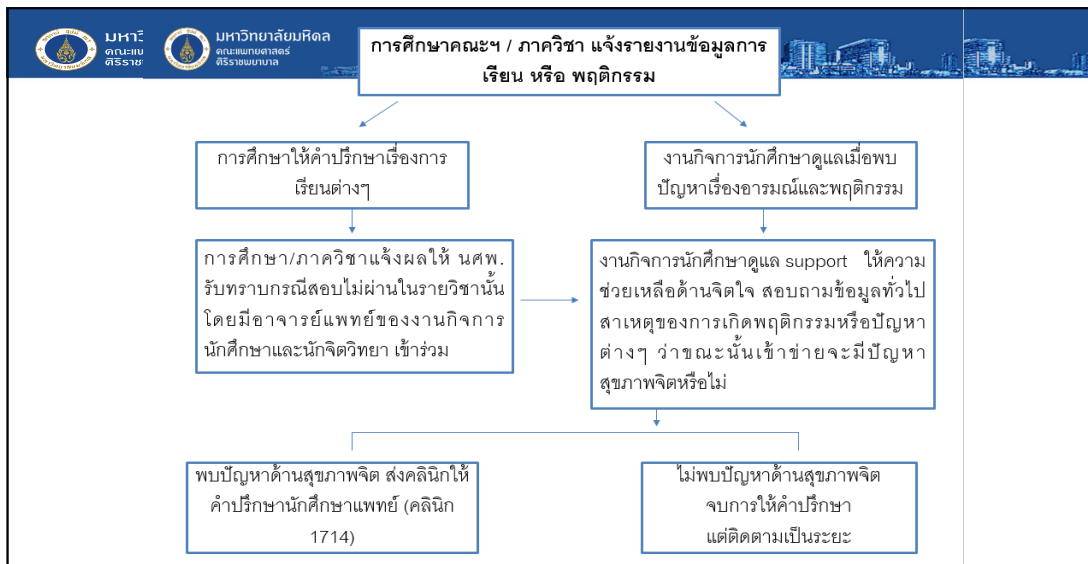
มหาวิทยาลัยมหิดล  
คณะแพทยศาสตร์  
ศิริราชพยาบาล

หน่วยบริการให้  
คำปรึกษา

**HOTLINE 24h**  
ให้คำปรึกษา


ต้องการคำปรึกษา  
โทรหางานกิจฯ

☎ 065-502-6174    LINE @mnh6806x



08/09/63



**The New Normal Medical Student Care** 

ขอเชิญอาจารย์โรงเรียนแพทย์ทุกสถาบัน เข้าร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ ความคิดเห็นในด้านต่างๆ สำหรับ new normal ของโรงเรียนแพทย์

ด้านพัฒนาศึกษาภาพ นำโดย

- คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น


ด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ นำโดย


- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ด้านสวัสดิการ ห่วงพัก และ ทุน นำโดย

- คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**12 มิถุนายน 2563**  
**เวลา 9.00 - 11.00 น.**

 Meeting ID : 960 4571 5752  
Password : 678702



16

08/09/63

**Suicide Prevention**  
25 กันยายน 2563  
เวลา 9.00 - 11.00 น.

**9.00 น. กล่าวเปิดงาน**  
โดย ดร.นพ.สุพจน์ ควบคุมอง ประธานมูลนิธิราชวิทยาลัยราชบัณฑิตยสภา

**9.05 - 9.30 น. Depression and Suicide**  
โดย นพ.นพ.พยม ราชบูรณ์

**9.30 - 9.45 น. COVID-19 and Stress in Medical Student Multi center study**  
โดย อ.พญ.ธิดารัตน์ ปิ่นอมระสิทธิ์

**9.45 - 10.15 น. How to prevent Suicide**  
โดย ดร.นพ.วีระชัย วัฒนสุวรรณ, อ.นพ.สุชาติ วงศ์สันติวัฒนา และ นพ.วิญญูชนันท์ ทรัพย์เจริญ

**10.15 - 10.30 น. Suicide Postvention**  
โดย นพ.นพ.พยม ราชบูรณ์, อ.นพ.สุชาติ วงศ์สันติวัฒนา

**10.30 - 10.50 น. Brain storm : Suicide prevention guideline in Thailand**

**10.50 - 11.00 น. Q & A**

zoom  
Meeting ID : 975 7385 0318  
Password : 372358

ระบบเยี่ยมไข้โดยอาจารย์ที่อนุสสาถก Attending

**2020 - CALENDAR -**

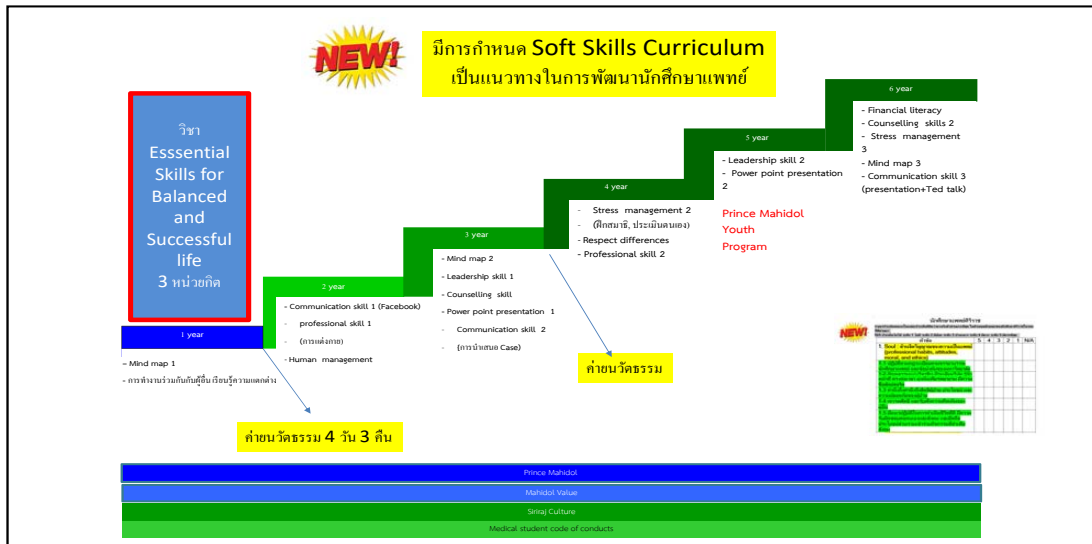
| JANUARY   | FEBRUARY   | MARCH  | APRIL  |
|---|--|--|--|
| S M T W T F S<br>1 2 3 4<br>5 6 7 8 9 10 11<br>12 13 14 15 16 17 18<br>19 20 21 22 23 24 25<br>26 27 28 29 30 31    | S M T W T F S<br>2 3 4 5 6 7 8<br>9 10 11 12 13 14 15<br>16 17 18 19 20 21 22<br>23 24 25 26 27 28 29            | S M T W T F S<br>1 2 3 4 5 6 7<br>8 9 10 11 12 13 14<br>15 16 17 18 19 20 21<br>22 23 24 25 26 27 28<br>29 30 31 | S M T W T F S<br>1 2 3 4<br>5 6 7 8 9 10 11<br>12 13 14 15 16 17 18<br>19 20 21 22 23 24 25<br>26 27 28 29 30    |
| MAY   | JUNE   | JULY   | AUGUST   |
| S M T W T F S<br>1 2<br>3 4 5 6 7 8 9<br>10 11 12 13 14 15 16<br>17 18 19 20 21 22 23<br>24 25 26 27 28 29 30<br>31 | S M T W T F S<br>1 2 3 4 5 6<br>7 8 9 10 11 12 13<br>14 15 16 17 18 19 20<br>21 22 23 24 25 26 27<br>28 29 30    | S M T W T F S<br>1 2 3 4<br>5 6 7 8 9 10 11<br>12 13 14 15 16 17 18<br>19 20 21 22 23 24 25<br>26 27 28 29 30 31 | S M T W T F S<br>2 3 4 5 6 7 8<br>9 10 11 12 13 14 15<br>16 17 18 19 20 21 22<br>23 24 25 26 27 28 29<br>30 31   |
| SEPTEMBER   | OCTOBER  | NOVEMBER   | DECEMBER   |
| S M T W T F S<br>1 2 3 4 5<br>6 7 8 9 10 11 12<br>13 14 15 16 17 18 19<br>20 21 22 23 24 25 26<br>27 28 29 30       | S M T W T F S<br>1 2 3<br>4 5 6 7 8 9 10<br>11 12 13 14 15 16 17<br>18 19 20 21 22 23 24<br>25 26 27 28 29 30 31 | S M T W T F S<br>1 2 3 4 5 6 7<br>8 9 10 11 12 13 14<br>15 16 17 18 19 20 21<br>22 23 24 25 26 27 28<br>29 30    | S M T W T F S<br>1 2 3 4 5<br>6 7 8 9 10 11 12<br>13 14 15 16 17 18 19<br>20 21 22 23 24 25 26<br>27 28 29 30 31 |

17

## 2.3 ระบบพัฒนาศักยภาพ







การวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกับสโมสรนักศึกษา

| Activity                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1. พิธีเปิด                    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 2. พิธีปิด                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 3. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 4. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 5. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 6. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 7. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 8. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 9. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 10. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 11. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 12. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 13. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 14. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 15. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 16. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 17. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 18. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 19. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 20. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 21. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 22. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 23. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 24. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 25. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 26. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 27. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 28. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 29. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 30. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 31. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล




We Walk Together

มหาวิทยาลัยมหิดล  
คณะแพทยศาสตร์  
ศิริราชพยาบาล



We Walk Together

IPE ( Inter Professional Education )





มหาวิทยาลัยมหิดล  
คณะแพทยศาสตร์  
ศิริราชพยาบาล

### Hail Trip



มหาวิทยาลัยมหิดล  
คณะแพทยศาสตร์  
ศิริราชพยาบาล

### Change trip





มหาวิทยาลัยมหิดล  
คณะแพทยศาสตร์  
ศิริราชพยาบาล




## Talent Trip






## Leadership development

### Hall of Flame Prince Mahidol Award (PMA) Youth Program

|   |   |   |   |  |   |   |
|---|---|---|---|--|---|---|
| 2552  | 2553  | 2554  |   |  |   |   |
|  |  |  |  |  |  |   |
| พญ. กนกวรรณ วัฒนฉัตร พญ. เพ็ญนภา กวีวงศ์ประเสริฐ                                    | นพ. อนาวิน สงวนแก้ว   | พญ. จิตภา ว่องเจริญวัฒนา  | นพ. ธภัทร พวานเมรงค์  | นพ. สิทธิณัฐ สุปะละ  |   |   |
| 2555  | 2556  | 2557  | 2558  |  |   |   |
|  |  |  |  |   |   |  |
| น.พ. จิราฎุ จันทนาโกเมฆ   | น.พ.สมภาร ถกลวิบูลย์  | น.พ.เจนวิทย์ วงศ์บุญสิน   | พ.ญ.เพรทพะงา ลุดมภาพ  | น.พ.ไชยศักดิ์ วรธีระ   | น.พ.เสขิน อีอตุทธิพงษ์  | น.พ.ภูวนันท์ สารศกสพัฒน์  |

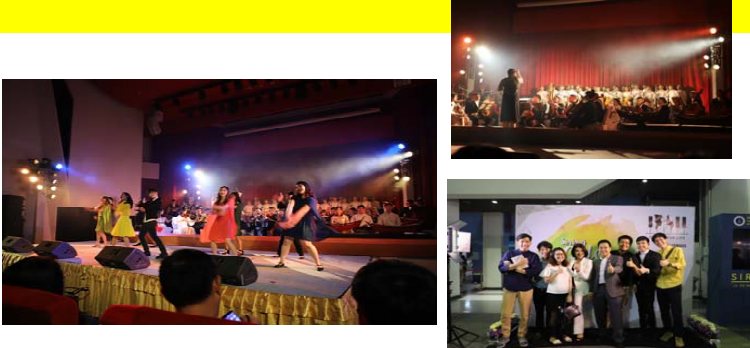
08/09/63



24

08/09/63


Siriraj colors for life



มหาวิทยาลัยมหิดล  
ต.ประเวศบุรีรัมย์  
จ.สุรินทร์

Health promotion Activities

Physical Fitness Test in Medical Students year 2





25

08/09/63

สรุปรวมเหรียญรางวัลงานกีฬาเป็นสัมพันธ์ครั้งที่ 30  
Centennial Celebration 5-7 ม.ค. 2562

| มหาวิทยาลัย | ทอง | เงิน | ทองแดง | รวม |
|-------------|-----|------|--------|-----|
| CMU         | 11  | 7    | 8      | 26  |
| RU          | 9   | 5    | 5      | 19  |
| FCM         | 8   | 11   | 6      | 25  |
| WU          | 6   | 8    | 5      | 17  |
| RBU         | 6   | 5    | 6      | 17  |
| EM          | 6   | 3    |        | 9   |
| RI          | 6   | 1    | 10     | 17  |
| CU          | 5   | 6    | 9      | 20  |
| KUJ         | 1   | 8    | 13     | 20  |
| NU          | 1   | 2    | 2      | 5   |
| U           | 1   | 1    | 4      | 6   |
| SU          | 1   |      |        | 1   |
| KMITL       |     | 3    | 3      | 3   |
| MU          |     | 3    | 3      | 3   |
| SUT         | 2   | 1    | 3      | 3   |
| PHU         |     | 5    | 5      | 5   |
| UBU         |     | 2    | 2      | 2   |
| ASU         |     | 1    | 1      | 1   |
| BHU         |     |      |        |     |
| U           |     |      |        |     |
| UP          |     |      |        |     |
| WU          |     |      |        |     |
| PMU         |     |      |        |     |

เริ่มลงแข่งขันกีฬาเหรียญทอง 5-7 มกราคม 2562  
SYRINBE GAMES 5-7 January 2019  
งานกีฬาเป็นสัมพันธ์ ครั้งที่ 30 Rangsit university





| ที่ | มหาวิทยาลัย                                      | ประเทศ      | ชั้นปี | จำนวน<br>ทุน |
|-----|--|-------------|--------|--------------|
| 1   | Duke University                                  | USA         | 6      | 3            |
| 2   | University of California, Los Angeles (UCLA)     | USA         | 6      | 3            |
| 3   | Emory University School of Medicine              | USA         | 6      | 2            |
| 4   | MD Anderson Cancer Center                        | USA         | 6      | 1            |
| 5   | Columbia University                              | USA         | 6      | 2            |
| 6   | Oregon Health & Science University               | USA         | 6      | 3            |
| 7   | University of Kansas Medical Center              | USA         | 6      | 2            |
| 8   | Kyushu University                                | Japan       | 6      | 1            |
| 9   | Erasmus MC (University Medical Center Rotterdam) | Netherlands | 4      | 3            |
| 10  | Onze Lieve Vrouwe Hospital (OLVG)                | Netherlands | 4      | 2            |
| 11  | National University of Singapore                 | Singapore   | 4      | 4            |
| 12  | Tan Tock Seng Hospital                           | Singapore   | 4      | 2            |
| 13  | Kyungpook National University                    | South Korea | 4      | 4            |


26



08/09/63




มหาวิทยาลัยมหิดล  
คณะแพทยศาสตร์  
ศิริราชพยาบาล



## Transformative Learning = Adult learning


1. Experiencing of activity
2. Critical thinking
3. Reflection
4. Sharing
5. Behavior change

Transformative Learning



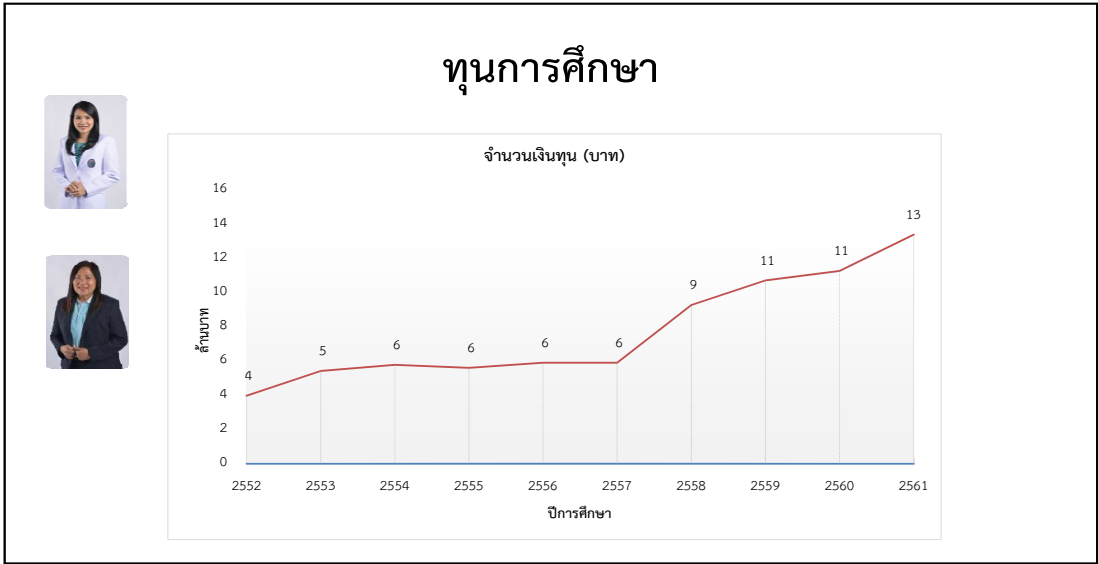
### E-Portfolio

| SKILLS<br>ปีละ 10 ชั่วโมง<br>10 ชม./ปี | Soul |       | Knowledge |       |          | Information |      |       | Learning |            |          | Leader & Life Skills |      | Skills | Reflection |
|--|------|-------|-----------|-------|----------|-------------|------|-------|----------|------------|----------|----------------------|------|--------|------------|
|  | Mind | Heart | CSO       | Basic | Clinical | Research    | Info | Media | Tech     | Creativity | Critical | Collab               | Comm |        |            |
| เป้าหมาย 10 ชม/ปี                      | 30   |       |           |       |          |             | 10   |       | 10       |            |          | 20                   | 20   | 10     |            |
| กิจกรรมของหน่วยงาน กิจกรรมนักศึกษา     |      |       |           |       |          |             |      |       |          |            |          |                      |      |        |            |
| Hill Trip                              | 6    | -     | -         | -     | -        | -           | -    | -     | 4        | -          | -        | 4                    | 2    | -      | 8          |
| SKILLS Trip                            | 51   | 3     | -         | -     | -        | -           | -    | -     | -        | 1          | -        | 1                    | 1    | -      | 11         |
| Change Trip                            | 1    | 1     | -         | -     | 1        | -           | -    | -     | -        | -          | -        | 1                    | 2    | -      | 1          |
| 4. บพ                                  | 56   | -     | -         | -     | -        | -           | -    | -     | -        | -          | -        | -                    | -    | -      | -          |



100 hr/ 6 year

# 2.4 ระบบสนับสนุน



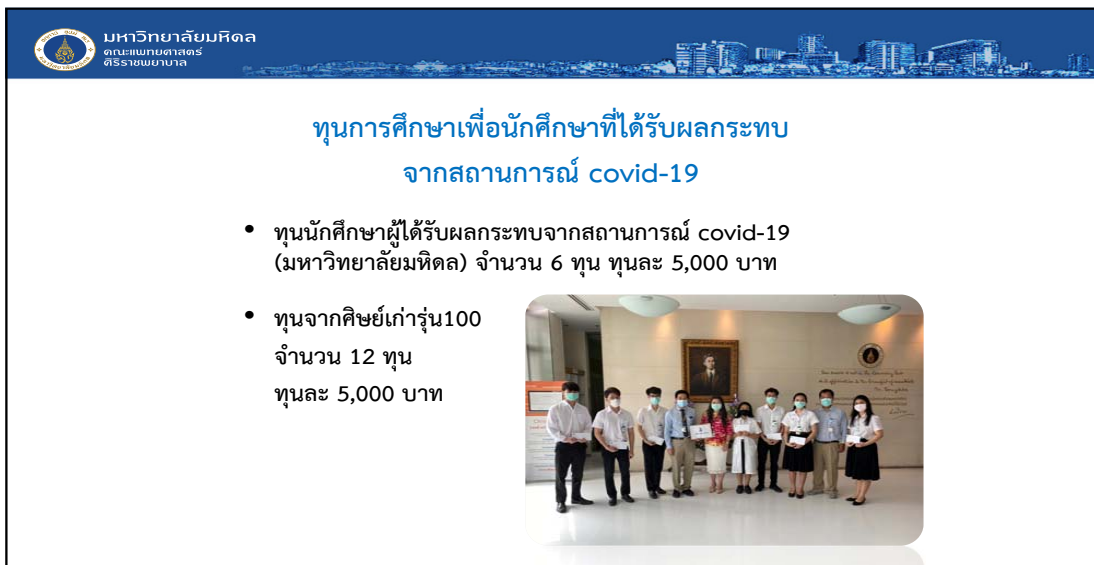


มหาวิทยาลัยมหิดล  
คณะแพทยศาสตร์  
ศิริราชพยาบาล

งานกิจการนักศึกษา **กับ**  
การดำเนินงานในช่วงสถานการณ์ COVID-19

- ทุนการศึกษา
- อุปกรณ์ทางการศึกษา


มีโปรแกรมออนไลน์



มหาวิทยาลัยมหิดล  
คณะแพทยศาสตร์  
ศิริราชพยาบาล

ทุนการศึกษาเพื่อนักศึกษาที่ได้รับผลกระทบ  
จากสถานการณ์ covid-19

- ทุนนักศึกษาผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ covid-19 (มหาวิทยาลัยมหิดล) จำนวน 6 ทุน ทุนละ 5,000 บาท
- ทุนจากศิษย์เก่ารุ่น100 จำนวน 12 ทุน ทุนละ 5,000 บาท



มหาวิทยาลัยบึงคิด  
 วิทยาลัยการสัตวแพทยศาสตร์  
 ๒๒๒๒๒๒๒๒

### ด้านอุปกรณ์ทางการศึกษา

- มอบอุปกรณ์สำหรับการเรียนออนไลน์
  - Notebook 2 เครื่อง
  - Tablet 3 เครื่อง
- มอบ Sim Internet สำหรับการเรียนออนไลน์ จำนวน 24 ซิม




๒๓ หน่วยสวัสดิการหอพักและทุนการศึกษา ๒๔

### สวัสดิการหอพัก




อาคารหอพักและปฏิบัติการสารสนเทศ

หอ 11 อาคาร A    หอหญิง 2    มหิตลาคารา    หอหญิง 1


## 2.5 ระบบการประชุม ปรึกษาหารือ หรือ ส่งต่อข้อมูล

- 1.ประชุมการศึกษา กิจกรรมนักศึกษา
- 2.ประชุมกรรมการอำนวยการให้คำปรึกษาทางจิตเวช
- 3.ประชุมกรรมการปฏิบัติงาน
- 4.ประชุมพัฒนาการเรียนการสอน ระดับปรีคลินิก ระดับคลินิก
- 5.ประชุมกรรมการร.แพทย์
- 6.ประชุมเช้าวันจันทร์
- 7.ประชุมงานกิจกรรมนักศึกษา
- 8.ประชุมสพศ.
- 9.ประชุมกับผู้ปกครอง
- 10. Line group



### ปัญหาของนศ.มีอะไรบ้าง?


- 1. ปัญหาการเรียน
- 2. ปัญหาจิตใจ
- 3. ปัญหาหัวใจ
- 4. ปัญหาสุขภาพ
- 5. ปัญหาครอบครัวที่บ้าน



**Team work System**





### มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแบบใหม่




ระบบที่ทันสมัยแบบ HI 5.0



9 ขั้นตอน ประเมินความเครียดของนศ.

1. E1 ปรึกษาปัญหาของระดับชั้นที่ตนเองอยู่
2. O2 ปรึกษาปัญหาของรายวิชาที่เรียน (กรณีรายวิชาที่เรียนหลายวิชา)
3. O2 ปรึกษาปัญหาของระดับชั้นที่เรียนการสอน
4. L3 ปรึกษาปัญหาส่วนตัว
5. L4 ปรึกษาปัญหา
6. O5 (ปรึกษา ไม่ถึงขั้นป่วย)
7. O1 (ปรึกษา) น. / ปรึกษาจิตเวช / ปรึกษาจิตเวช / ปรึกษาจิตเวช
8. L2 (ปรึกษา) ในหน่วยงานที่เรียนสอนได้ เช่น ปรึกษา
9. O6 (ปรึกษา) ปรึกษาปัญหาของระดับชั้นที่เรียนการสอน



รศ. ดร. นพ. เชิดศักดิ์ ไอรณณรัตน์

หัวข้อ Summary

08/09/63

## Summary

รศ.นพ. เชิดศักดิ์ ไอรณณรัตน์  
ภาควิชาศัลยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล  
มหาวิทยาลัยมหิดล

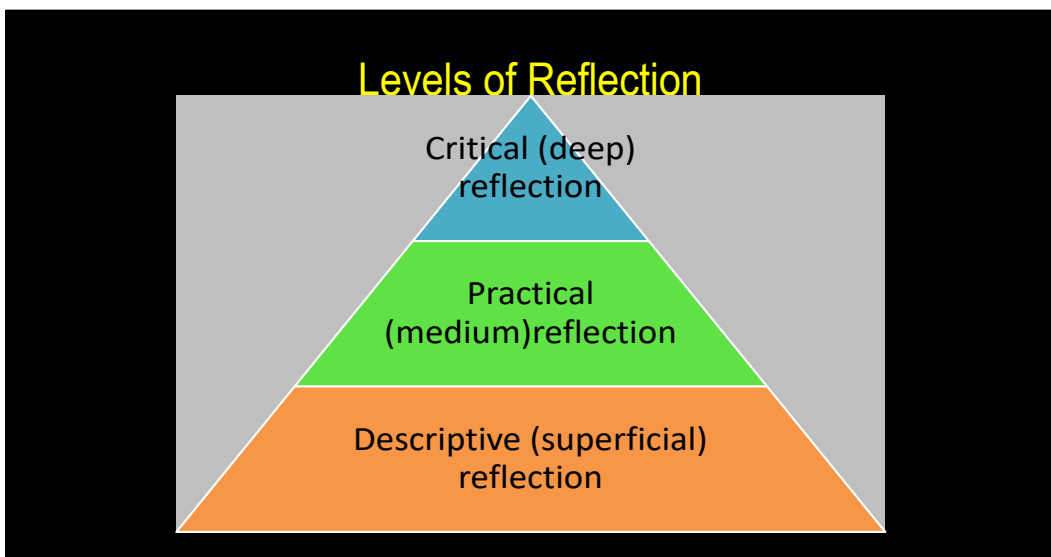
### Module 2: Coaching and mentoring

- Coach and mentor
- Students in 21<sup>st</sup> century
- Coaching techniques: knowledge, skills, attitudes
- Mentoring skills: questioning, dialogue, listening, feedback
- Dealing with difficult learners

1

**We do not learn from  
experience.  
We learn from  
reflecting on  
experience**

John Dewey





## Activity

- Reflection in a group
- “ฉันได้เรียนรู้สิ่งใดที่เป็นประโยชน์ต่อตัวฉันมากที่สุดจากการอบรมนี้”

# Questions & Comments

Cherdsakramaneerat@gmail.com  
Line ID: Cherdsak\_si

**A good coach will make his  
players see what they can be,  
rather than what they are.**

Ara Parasheghian

**A mentor empowers a  
person to see a possible  
future, and believe it can  
be obtained.**

Shawn Hitchcock





## ► Question & Comments

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (ศตว)  
Siriraj Health science Education Excellence center (SHEE)

ฝ่ายการศึกษา ก่อนปริญญา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

สำนักงาน: ตึกอตุลยเดชวิกรม ชั้น 6 (ห้อง 656)

Tel. 02 419 9978, 02 419 96637 Fax. 02 412 3901



shee.si.mahidol.ac.th



shee.mahidol@gmail.com



mahidol.shee



SHEE FC



Siriraj Health science Education Excellence center