**เล่าเรื่อง CMTE ประสบการณ์ของอาจารย์เทียน ตอนที่ ๓ ก่อนมาถึง CMTE เรียนรู้เรื่องหลักการเรียนรู้ การเรียนรู้ในอดีต พุทธ ขงจื่อ และปัจจุบัน (๑ ส.ค.๕๙)**

อาจมีคนคิดว่าจะเล่าเรื่อง CMTE ทำไมต้องมาพูดเรื่องการเรียนรู้ พวกเราก็เรียนกันมาจนจบปริญญา ตรี โท เอกกันแล้ว แต่ที่ต้องเอามาพูดเพราะเรื่องของ CMTE มันไม่ใช่เรื่องของการเรียนแล้วสอบ มีอาจารย์เป็นคนบรรยาย คุมปฏิบัติการและกำกับระเบียบวินัยในห้องเรียนห้องสอบ แต่เป็นการเรียนรู้ที่ปัจเจกบุคคลต้องเรียนเอง พัฒนาตนเอง บังคับตนเอง ควบคุมตัวเอง ให้เกรดตัวเอง การบังคับอย่างเป็นทางการของสภาเทคนิคการแพทย์มีเพียงแต่กำหนดเกณฑ์คะแนนสำหรับต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเท่านั้น ซึ่งจะเป็นเครื่องแสดงให้ประชาชนรู้ว่าพวกเรามีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนับจากเรียนจบมาแล้วไม่ได้ล้าสมัย ความรู้ความสามารถที่แท้จริงอยู่ที่แต่ละคนจะสามารถรับมือกับหมอ ผู้ป่วย เจ้านาย และสังคมโดยรอบได้ดีหรือไม่ การเรียนรู้หลักการเรียนรู้ อาจทำให้เข้าใจการทำงานของอนุกรรมการ CMTE ว่าเรากำลังทำอะไร เพื่ออะไร และเราช่วยให้ท่านพัฒนาตนเองได้อย่างไร

**การเรียนรู้แนวพุทธ** แก่นสำคัญประกอบด้วย

1. **การรับรู้** คือการได้รับข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ จากอาจารย์ วิทยากร อินเตอร์เนต หรือสื่อต่างๆ ฯลฯ เข้ามาถือว่า เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเรียนรู้แบบพุทธ ซึ่งความสามารถในการรับรู้มีความสำคัญอย่างมาก การรับรู้ต้องไม่คลาดเคลื่อน เช่น ฟังผิด อ่านผิด หรือมีอคติเช่นเขาส่งยิ้มให้ตามปกติก็หาว่าเขายิ้มเยาะ หรือจับประเด็นไม่ถูก ได้เนื้อหาไม่ครบตามที่รับสารมา เปรียบเสมือนสถานีส่งคลื่นทีวีออกอากาศ มาถึงทีวีที่บ้าน เสาอากาศไม่ดี เครื่องรับไม่ดี รับไม่ได้ รับได้แต่ขาดตอนบ้างภาพล้มบ้าง รับได้ชัดแจ๋วบ้าง
2. **การคิด** เมื่อรับรู้แล้วต้องมีกระบวนการคิด ไม่ใช่ดูแต่ไม่เห็น ฟังแต่ไม่ได้ยิน ได้ข้อมูลมาถูกต้อง ตรงประเด็นครบถ้วน ก็ต้องคิดเอาสารที่ได้รับนั้นมาย่อย จัดระเบียบหรือเสริมต่อให้เกิดปัญญาเพิ่มขึ้น พระพุทธเจ้าใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดปัญญาบ่อยๆ คำถามเดียวที่ทำให้เรามีพระพุทธเจ้าคือคำถามที่เจ้าชายสิทธัตถะถามตัวเองว่า “**ทำอย่างไรจึงจะพ้นทุกข์**” จึงทรงออกบวชเรียนจนจบทุกสำนักที่ว่าดังที่สุด ปฏิบัติด้วยการบำเพ็ญทุกขกริยาที่ยุคนั้นเชื่อว่าจะพ้นทุกข์ได้ จนแทบสิ้นชีวิตกว่าจะค้นพบสัจธรรมตรัสรู้ในที่สุด การตั้งคำถามต้องเป็นคำถามที่ดีมีประโยชน์ ไม่ใช่โดนยิงจะมัวถามว่าใครยิง ยิงยังไง ใช้ปืนอะไร กระสุนแบบไหน ฯลฯ ไม่เป็นประโยชน์ ต้องถามว่าจะช่วยให้ชีวิตรอดได้อย่างไรก่อน
3. **การปฏิบัติ** เมื่อรับรู้แล้วคิดแล้วต้องปฏิบัติด้วย จึงจะเข้าใจมากขึ้น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ พัฒนาได้ การปฏิบัติจะทำให้กระบวนการเรียนรู้สมบูรณ์ การเรียนวิธีการว่ายน้ำ แต่ไม่เคยลงสระ มันก็แค่รู้วิธี แต่ว่ายน้ำไม่เป็น ถ้าเราเข้าใจจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติก็จะสามารถประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้มาทำให้เกิดผล หรือบูรณาการให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับชีวิตประจำวันได้

 กระบวนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยการรับรู้ การคิด และการปฏิบัติ นอกจากจะช่วยให้รู้จักคิดดีขึ้น เกิด

ความรู้ใหม่ แล้วยังทำให้เกิดทัศนคติใหม่ เกิดการใฝ่รู้ และอาจมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่นดีขึ้น ซึ่งจะทำให้เปิดใจรับรู้สิ่งต่างๆได้มากขึ้น ละเอียดขึ้น ใจกว้างและเป็นกลางมากขึ้น หลักการสอนของพุทธเจ้าจะสอนจากสิ่งที่รู้เห็น เข้าใจง่ายไปสู่สิ่งที่รู้เห็นยากเข้าใจยาก หรือยังไม่รู้ไม่เข้าใจ เนื้อหาจึงยากขึ้นตามลำดับ ถ้าสามารถแสดงให้เห็นด้วยของจริงได้ ก็ให้ผู้เรียนได้ดู ได้ปฏิบัติด้วยตนเอง ต้องมีเหตุผล เห็นจริงได้ สอนให้ผู้เรียนได้ประโยชน์มากที่สุด สำหรับผู้เรียนจะดูความแตกต่างของแต่ละคนที่มีระดับความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ และความพร้อมที่จะเรียนรู้ต่างกัน แล้วปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับแต่ละคน ให้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น มีความชำนาญ ความแม่นยำมากขึ้น และให้ผู้เรียนกับผู้สอนมีบทบาทร่วมกันเรียนรู้

 **การเรียนรู้ ในยุคขงจื่อ**

 ด้วยคำที่ขงจื่อพูดว่า ” มีสองคนเดินมา คนหนึ่งเป็นคนดีอีกคนเป็นคนไม่ดี เราจะเอาอย่างคนดี ไม่เอาอย่างคนไม่ดี ” เป็นการแสดงว่าขงจื่อเรียนรู้วิธีการดูคนดีกับคนไม่ดี และเรียนรู้ที่จะเลือกว่าควรเอาอย่างคนไหน ขงจื่อเป็นคนที่ใฝ่เรียนรู้ แม้ไม่มีคนสอนก็เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลาแล้วนำความรู้ที่ได้มาคิดประยุกต์ใช้ วันหนึ่งเดินทางไกลไปหาเล่าจื่อทีเป็นปรมาจารย์รุ่นก่อน เพื่อขอเรียนรู้กับเล่าจื่อ ๓๐ วันที่พักอยู่ในสำนักนั้นเล่าจื่อไม่ได้เยี่ยมกรายมาสอนเลยส่งแต่ศิษย์มาคอยช่วยนำทางชี้แนะบางอย่างจนถึงวันกลับ แม้เล่าจื่อจะไม่ได้เข้ามาพูดอะไรกับขงจื่อเลยตลอด ๓๐ วันนั้น แต่กลับเข้าใจวิถีแนวคิดของขงจื่ออย่างลึกซึ้ง โดยส่วนหนึ่งจากลูกศิษย์ที่ส่งไปอยู่กับขงจื่อ เพื่อนำทางให้ขงจื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง ขงจื่อบอกกับเล่าจื่อว่า เข้าใจในวิธีการสอนของเล่าจื่อ ตัวเขาได้เรียนรู้สิ่งต่างๆมากมาย โดยสรุปคือในระยะ ๓๐ วันนั้นขงจื่อศึกษาด้วยตนเองอย่างไม่รู้ตัว ตามแนวทางที่เล่าจื่อให้ศิษย์มาช่วยนำ เล่าจื่อบอกว่ามีคนมากมายมาหาเพื่อขอเรียนรู้กับท่าน แต่ส่วนใหญ่ผิดหวังที่ไม่ได้เรียนกับตัวเล่าจื่อเองโดยตรง จึงละทิ้งความตั้งใจกลับไป มีแต่ขงจื่อที่มุ่งมั่นเรียนและใฝ่รู้อย่างแท้จริง ซึ่งดูแล้วเป็นวิธีการสอนที่เป็นแนวเดียวกับแนวพุทธ

วิธีการศึกษาตามแนวของขงจื่อ ขงจื่อสอนนักเรียนตามความสามารถของนักเรียน การเรียนหนังสือเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่กันและกันทั้งสองฝ่ายทั้งนักเรียนและครูผู้สอน แล้วค่อยๆ โน้มน้าวให้การศึกษาเป็นไปตามลำดับขั้นตอน รู้เรื่องหนึ่งก็สามารถนำไปเชื่อมโยงถึงเรื่องอื่นๆ อีกหลายเรื่องได้ เวลาที่นักเรียนต้องการที่จะพูดแต่ไม่สามารถพูดออกมาได้ เขาจึงคิดวิธีการสอนให้เชื่อมโยงกับวิทยาศาสตร์และรูปแบบการสอนที่สามารถยืดหยุ่นได้

วิธีการเรียนของขงจื่อ ขงจื่อมีความกระตือรือร้นและชอบที่จะหาความรู้เป็นอย่างมาก แม้ว่าขงจื่อจะไม่มีอาจารย์สอนหนังสือ แต่ขงจื่อก็มีความรู้ความสามารถชาญฉลาดและมีความมุ่งมานะ เพื่อหาความรู้เป็นอย่างมากจนกระทั้งลืมทานข้าว ขงจื่อมักจะแก้ไขปัญหาทุกเรื่องทบทวนความรู้เก่าเพื่อที่จะได้ความรู้ใหม่ นำความรู้ที่เรียนและความคิดของตนเองมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน และเป็นผู้ที่รู้เรื่องหนึ่งก็สามารถรู้ทะลุปรุโปร่งไปถึงเรื่องอื่นอีกมากมายหลายเรื่อง

มีคำสอนของขงจื่อที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ ได้แก่

* สุภาพชนควรมีความรู้กว้างขวางหลายด้าน
* จงขยันเรียนรู้อย่างไม่รู้จักพอ และสั่งสอนผู้อื่นอย่างไม่รู้จักเหน็จเหนื่อย
* คนที่มีความรู้ สู้คนที่ชอบเรียนรู้ไม่ได้ คนที่ชอบเรียนรู้สู้คนที่เรียนอย่างมีความสุขไม่ได้
* หากรู้จึงบอกว่ารู้ หากไม่รู้ก็บอกว่าไม่รู้ นั่นคือวิถีแห่งปัญญาชน

**การเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ**

ปีเตอร์ เอ็ม เช็งกี้ ปรมาจารย์ด้านการบริหารยุคใหม่กล่าวว่า การเรียนรู้ในด้านวิชาชีพมีระดับต่างๆ ดังนี้

 ระดับ ๑ ขั้นการเรียนรู้ (Acquisition) คือ พอรู้

 ระดับ ๒ ขั้นปฏิบัติ (Action) คือ ทำเป็น

 ระดับ ๓ ขั้นวิเคราะห์ (Reflection) คือ สามารถวิเคราะห์ และออกแบบระบบได้

 ระดับ ๔ ขั้นชำนาญการ (Specialist) หมายถึง มีความเชี่ยวชาญระดับหัวหน้าโครงการสามารถตัดสินใจ สั่งการ และดำเนินการให้มีการปรับเปลี่ยนระบบใดๆ ก็ได้ เข้าใจผลกระทบข้างเคียงที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง

 ระดับ ๕ ขั้นมืออาชีพ (Professional) เป็นความสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว วินิจฉัยสั่งการอย่างถูกต้องเฉียบขาดฉับพลัน สามารถกำหนดนโยบาย มีกลยุทธ์ที่แยบยลสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร

 ผู้ที่ขึ้นมาถึงขั้นมืออาชีพจริงๆ ตามที่กล่าวได้ ต้องพยายามแก้ไขและฝึกฝนตนเอง โดยมุ่งที่จะทำงานทุกชิ้นให้ดีที่สุด ในแวดวงวิชาชีพทางการแพทย์การตรวจและรักษาผู้ป่วย ประชาชนนั้นมีความปรารถนาที่จะได้รับการบริการจากมืออาชีพทั้งนั้น วิชาชีพเทคนิคการแพทย์ก็เช่นกัน หนทางไปสู่การเป็นมืออาชีพ เราต้องเรียนรู้เอง ฝึกเอง แก้ไขตัวเอง ปรับปรุงตัวเองและทำงานทุกชิ้นให้ดีที่สุด ซึ่งเป็นนโยบายของศูนย์การศึกษาต่อเนื่องเทคนิคการแพทย์ที่มุ่งหวังสนับสนุนให้สมาชิกไปถึงจุดนั้น คณะอนุกรรมการการศึกษาต่อเนื่องเทคนิคการแพทย์ จึงวางระบบการบริหารจัดการ ให้สามารถสนับสนุนสมาชิกด้วยกิจกรรมที่เป็นไปตามหลักการเรียนรู้ให้มากที่สุด เราคำนึงถึงสมาชิกที่มีความแตกต่าง ทั้งลักษณะการทำงาน สาขาการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้ ความรู้เดิมที่มีอยู่ และอุปสรรคที่จะเข้าถึงการเรียนรู้ ให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองโดยไม่จำกัดสถานที่และเวลา ออกแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลาย ต่างระดับความรู้ ต่างสาขาวิชา ทั้งในระบบนอกระบบ เรียนรู้ในสถานที่ทำงานของตน เรียนรู้ร่วมกับต่างสถาบันต่างวิชาชีพ และกว้างออกไปที่จำเป็นต่อการทำงานและการอยู่ร่วมในสังคมของการแข่งขันในปัจจุบัน โดยเฉพาะการเรียนรู้ออนไลน์ที่จะเป็นวิธีการเรียนรู้หลักที่เข้ามาแทนที่การเรียนในห้องเรียนในอนาคตอันใกล้ แบบที่พูดกันว่าความรู้ทั้งโลกอยู่ที่ปลายนิ้วมิใช่อยู่ในห้องเรียน ไม่ใช่เป็นเรื่องของการบรรยายของครูบาอาจารย์ เป็นยุคที่ครูอาจารย์อาจไม่ใช่คนกลางที่หอบเอาความรู้มาฝาก แต่ผู้เรียนจะรับความรู้ด้วยตนเองโดยตรง ครูอาจารย์ในฐานะที่มีประสบการณ์จะเป็นเพียงผู้เอื้อผู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ จากการอภิปราย ถกปัญหา หาหลักฐานการอ้างอิง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่หมุนเร็วขึ้นทั้งความรู้และเทคโนโลยี การแข่งขันที่รุนแรงทำให้พวกเราเหมือนต้องกลับมาสู่ยุค Law of Selective ของ ชาร์ล ดาวิน ที่เรียนมาเมื่อสี่สิปปีที่แล้ว การบรรยายแนะนำ CMTE มักจะพูดถึง องค์กรเรียนรู้ ก็ต้องเอามาขยายความอีกสักหน่อยดังนี้

**Learning Organization (องค์กรแห่งการเรียนรู้)** เริ่มต้นจาก ค.ศ.๑๙๘๐ โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดว่า หากมีการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้ว บุคลากรก็จะสามารถพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ

การเรียนรู้ภายในองค์กร ทำได้หลายวิธี เช่น ฝึกอบรม (Training) , การทดลอง จากการจำลองสถานการณ์จริง (Action Learning) , การสอนงาน (Coaching) , การสาธิตวิธีการทำงาน (Job Shadowing) , การเรียนรู้ระหว่างสนทนา (Lunch Time Talks) , การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายระบบไร้สาย (Online Communities) , การเรียนรู้ผ่านการสังเกตวิธีการทำงาน (Structured Observation) , การเรียนรู้โดยวิเคราะห์รูปแบบการทำงาน (Learning Style Analyses)

การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรเรียนรู้ไม่ใช่การพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นเฉพาะตัวบุคคลเท่านั้น แต่ต้องเป็นการสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมทั้งระบบ ซึ่งถือเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับองค์กรในศตวรรษนี้ และยังเป็นวิธีที่ประหยัดแต่ให้ผลครอบคลุมบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างทั่วถึงและเป็นระบบด้วย เมื่อองค์กรสร้างระบบการเรียนรู้ในองค์กรได้ก็จะเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในองค์กร

ประโยชน์ของการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรเรียนรู้

 การเรียนรู้ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ (Learning create innovation) การวางระบบการเรียนรู้ทำให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ ความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรจะทำให้บุคลากรเริ่มใช้ความคิดมากขึ้น และจะพัฒนาความคิดของตนไปเรื่อยๆ จนกลายเป็นแนวคิดใหม่ๆ ในที่สุด การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร เริ่มต้นเผยแพร่ความรู้ของตนภายในองค์กรจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ องค์กรควรแสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกคนมีความเก่ง หรือมีพรสวรรค์บางอย่างซ่อนอยู่ในตัว ซึ่งมันสามารถสร้างประโยชน์ให้กับตัวบุคลากรและองค์กรควบคู่กันไปได้

 การเรียนรู้ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม (Learning Create Participation) บุคลากรเป็นต้นทุนสำคัญขององค์กร และถือว่ามีความสำคัญที่สุดในกระบวนการสร้างการเรียนรู้ภายในองค์กร องค์กรควรดำเนินการให้เกิดการตกลงร่วมกันในการเรียนรู้ โดยองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรปรึกษากับหัวหน้างาน หรือผู้จัดการถึงโอกาสในการเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการ เช่น การฝึกอบรมเพิ่มเติมและไม่เป็นทางการ เช่น งานที่ได้รับมอบหมายองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรปรึกษาหารือร่วมกันในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ว่าได้เรียนรู้อะไรไปบ้าง เมื่อได้เรียนรู้แล้วให้หาข้อสรุปร่วมกันว่าวิธีการเรียนรู้แบบไหนเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด หรือมีความเหมาะสมที่สุดในองค์กร

 การเรียนรู้ทำให้เกิดแผนการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม (Learning Creates Succession Plan) แผนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ การเรียนรู้ไม่ใช่เป็นเรื่องแฟชั่นตามยุคสมัยแต่ควรเป็นการเรียนอย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการกำหนดแผนการเรียนรู้ระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรมและต้องมีจุดมุ่งหมายแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจน การวางแผนการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการปรึกษาหารือกันระหว่างบุคลากรในองค์กรและที่ปรึกษาที่มีความชำนาญ เพื่อให้การเรียนรู้นั้นเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย เพื่อให้ได้ข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดแผนการเรียนรู้

 การเรียนรู้ทำให้องค์กรค้นหาวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบุคลากร (Learning is the process of searching realistic development plans in the organization) การเรียนรู้หลากหลายวิธีดีกว่า การเรียนรู้เพียงวิธีเดียว เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนอาจจะเหมาะกับการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้หลากหลายวิธี รวมถึงการออกแบบตาราง (Check List) เมื่อนำวิธีการเรียนรู้มาใส่ในตารางและสำรวจวิธีการใดมีความเหมาะสมกับบุคลากรมากที่สุด สำหรับวิธีที่ไม่เหมาะสมก็ให้บุคลากรให้เหตุผลว่าเป็นเพราะเหตุใด เพื่อนำไปปรับปรุง

 องค์กรสมัยใหม่ ต้องเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรอยู่เสมอ องค์กรจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีระบบ เพราะการเรียนรู้ที่เป็นระบบจะทำให้บุคลากรมีความคิดใหม่ๆเกิดขึ้น และในที่สุดความคิดนั้นจะพัฒนาเป็นแนวคิดที่มีเหตุและผลได้ต่อไป จนในที่สุดแนวคิดนั้นอาจก่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้

 การพัฒนาองค์กรให้มีการเรียนรู้ที่เป็นระบบเป็นการลงทุนที่มีต้นทุนต่ำ แต่สามารถทำให้องค์กรสร้างกำไรจากบุคลากรได้เป็นอย่างสูง หากวิชาชีพรอบๆตัวเรามีมืออาชีพมากมาย แต่เราไม่มี หากเขามุ่งเข้าใกล้องค์กรเรียนรู้ แต่เรานั่งดูอยู่ไม่รู้ว่าเขาทำอะไร อนาคตข้างหน้าจะเป็นอย่างไรคงหาคำตอบได้ไม่ยาก นั่นเป็นเหตุผลหนึ่งที่คณะอนุกรรมการการศึกษาต่อเนื่องฯ มองอนาคตแล้วพยายามทุ่มเทกำลังอันน้อยนิดมาผลักดัน ปลุกขวัญกำลังใจ และหาทางอำนวยความสะดวกให้นักเทคนิคการแพทย์ร่วมกันเดินไปสู่จุดหมาย โดยอาศัยกิจกรรมการเรียนรู้ และพัฒนาสถาบันผลิตกิจกรรมเป็นเครื่องมือ และมีการเสนอให้สภาเทคนิคการแพทย์ซึ่งเห็นชอบนโยบายของเราปรับปรุงระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่องทั้งหมดแบบยกเครื่องใหญ่ เพื่อให้เป็นการเดินไปสู่เป้าหมายร่วมกันทั้งระดับกรรมการสภาเทคนิคการแพทย์ อนุกรรมการชุดต่างๆและสมาชิกเทคนิคการแพทย์ทุกคน จากที่มองไม่ออกว่าคณะอนุกรรมการการศึกษาต่อเนื่องทำอะไรกัน จนอาจมองด้วยความระแวงสงสัย เมื่อทำความเข้าใจกันดีแล้วเราจะเดินหน้าไปด้วยกันด้วยพลังและความเร็วที่เพิ่มขึ้น

 

 