

เลขที่ 3636
วันที่ 2 ก.ค. 2559
เวลา 10.14



1 ผชก. (ภายใน)
เลขที่ 1062
DCS -
วันที่ 8 ก.ค. 59
เวลา 16.22

2
13 ก.ค. 59
16.28
1870
11/04/16
9.36 ก.

ที่ ผทบ30/ 5 14

๘ กรกฎาคม 2559

เรื่อง รายงานสรุปการฝึกอบรม/สัมมนาภายนอก ประจำปี 2559

เรียน รพบ. ผ่าน ผชก.(นายสุชินฯ) ผอ.ผทบ. ผอ.กพร. ทน.บร. 7/15 6 กค 59.

12 ก.ค. 2559
15.10น

1. ข้าพเจ้านางสาว พิชชาภรณ์ เรืองสุทธา ตำแหน่ง พนักงานทรัพยากรบุคคล 4 แผนกบริหารจัดการความรู้ กองพัฒนาบุคลากรและระบบงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้รับอนุมัติให้ไปเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้วยแนวคิดนวัตกรรม จัดโดย สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ระหว่างวันที่ 9-10 มิถุนายน 2559 เวลา 09.00-16.00 น. ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น (หลักสี่) โดยเสียค่าใช้จ่าย 5,000 บาท

2. ข้าพเจ้าขอรายงานสรุปการฝึกอบรม/สัมมนา ดังนี้

2.1 สรุปรายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตร

1. ทักษะเพื่อความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 วิทยากรได้นำเสนอถึงความหมายและกฎของนวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรม หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนา ตัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ในอนาคตเราจะใช้กล้องถ่ายรูป โดยที่ไม่ต้องใช้นิ้วกด เพราะจะมีกล้องถ่ายภาพที่ควบคุมและสั่งการด้วยดวงตา โดยรูปร่างของกล้องจะคล้ายกับ เลนส์เล็กๆตัวหนึ่งแค่มองผ่านเข้าไปก็กล้องก็จะโฟกัสภาพ โดยใช้การหรีตาและเบิ่งตาในการซูมเข้าออก ในส่วนต่อไป จะเป็นเนื้อหาของกฎของนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วย 3 ข้อ ดังนี้

กฎข้อที่ 1 นวัตกรรมต้องทำให้ชีวิตเราง่ายขึ้น เช่น อีสุราเอลทำตาข่ายดักน้ำจากน้ำค้าง มาทำเป็นน้ำประปา แอฟริกาใช้วิธีเติมน้ำลงไปในแวนตาเพื่อเปลี่ยนเลนส์ให้แวนตาจากหลักแนวคิดเรื่องการหักเห ของแสง อ่างล้างมือถือก็เป็นนวัตกรรมเช่นเดียวกัน เพราะในอดีตเราต้องเดินทงไปหาน้ำ แต่ในปัจจุบัน น้ำเดินทาง มาหาเราโดยผ่านท่อ น้ำ ทำให้เราสะดวกสบายมากขึ้น บางอย่างถือเป็นเทคโนโลยีแต่ไม่ก่อประโยชน์ในเชิง นวัตกรรม เช่น โรงแรมลอยน้ำในแคริบเบียน ถือเป็นการรบกวนสิ่งมีชีวิตใต้ท้องทะเล เป็นต้น

กฎข้อที่ 2 แคंपรับไอเดียหรือบางครั้งก็ต้องสร้างสรรค์สุดๆ ทุกอย่างมองได้หลากหลายมุมมอง ยกตัวอย่างการปรับมุมมอง เช่น รถปาดหน้าเรา เราไม่ควรจะไปโกรธเขา ควรจะดีใจที่ไม่ถูกชน, คนหนึ่งมองเห็น โทรศัพท์โซนี่ที่สามารถถ่ายรูปได้ 20.1 ล้านพิกเซล แต่อีกคนกลับมองว่าเป็นกล้องถ่ายรูปที่เอาไว้โทรศัพท์, นักวิทยาศาสตร์เขียนหนังสือในสุญญากาศไม่ได้ อเมริกาบอกว่าให้คิดค้นปากกาที่เขียนในสุญญากาศได้ แต่รัสเซีย ให้คิดวิธีการอะไรก็ได้ที่ทำให้เขียนได้ ซึ่งก็ค้นพบว่าไม่จำเป็นต้องเสียเวลาคิดค้นปากกา ดินสอก็สามารถเขียนได้ เช่นกัน

กฎข้อที่ 3 นวัตกรรมไม่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยี ยกตัวอย่างเช่น สวนสนุกเด็กบีมในแอฟริกา (Roundabout Playpump) ในประเทศแอฟริกา ผู้คนต้องเดินเท้ากว่า 8 กิโลเมตรเพื่อไปตักน้ำจาก แหล่งที่ใกล้ที่สุดเท่าที่จะหาได้ แล้วแบกกลับมาเพื่อแบ่งปันกันกินและใช้ในครอบครัว Trevor Field ผู้ก่อตั้งบริษัท Roundabout Playpump ได้คิดค้น เครื่องเล่นแสนสนุกที่หน้าตาละม้ายคล้ายม้าหมุน ในสนามเด็กเล่นที่เราคุ้นเคย แต่ฟังก์ชันพิเศษที่มีให้มากกว่าความสนุกคือระบบกลไกภายในของมัน ซึ่งคล้ายกับกังหันที่สามารถ สูบน้ำจากใต้ดิน ส่งต่อไปยังกระบวนการกรองน้ำตามมาตรฐานสากล แล้วไหลต่อไปยังแท็งก์น้ำกักเก็บที่มีความจุถึง 2,500 ลิตร ทำให้หมดปัญหาการขาดแคลนน้ำ นอกจากนั้นแล้ว แท็งก์น้ำขนาดยักษ์ก็ยังมียิลบอร์ดโฆษณา รวมถึงบิลบอร์ดธรรมรงค์ในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพ



ต่างๆ นานา เช่น การรณรงค์สร้างความตื่นตัวเกี่ยวกับโรคเอดส์และสร้างเข้าใจในเชื้อ HIV ไปพร้อมๆ กันในคราวเดียว

กฎข้อที่ 4 ต้องไม่กังวลต่อการไปสู่จุดที่ดีกว่า...ถ้าเปลี่ยน

⇒ The most dangerous phrase in the language is “ we’ve always done it this way.”

⇒ ผู้นำ หัวหน้า พนักงาน ใครก็ตามล้มเลิกไม่เปลี่ยน.....นวัตกรรมไม่เกิด (Hesitate to change stops innovation)

2. ทำไมต้องมาพูดเรื่องนวัตกรรมตอนนี้ เริ่มจากการที่ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้ทุกภาคส่วนเริ่มต้นตัวมากขึ้น ทุกหน่วยงานเริ่มออกเคมเปอญ เริ่มมีการใส่กิมมิก โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาหลายๆแห่งได้มีการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาในการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ เช่น การบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาแหล่งประวัติศาสตร์ชุมชน การเข้าค่ายปฐมวัย ค่ายลูกเสือ-เนตรนารี รวมถึงค่ายทักษะชีวิตสู่ประชาคมอาเซียนและทักษะในศตวรรษที่ ๒๑

2.1 ข้อจำกัดด้านการพัฒนาและการเตรียมพร้อมของประเทศไทย

1) ความรู้สึกชาตินิยมสู่ภูมิภาคนิยม

2) ทิศทางระบบการศึกษายังคงเป็นไปตามตลาดทุนนิยม เมื่อเข้าสู่ยุคของ AEC ระบบการศึกษายังคงต้องปรับตัวตามตลาด แต่บางอย่างอาจยังไม่มีควมจำเป็น เช่น รัฐบาลจึงต้องการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีความเป็นนานาชาติอย่างน้อยจังหวัดละ 2 โรงเรียน ซึ่งอาจจะต้องมองถึงบริบทของประเทศด้วย

3) ยุทธศาสตร์ภาคเอกชนไม่สอดคล้องกับภาครัฐ ภาคเอกชนปรับตัวได้เร็วกว่าภาครัฐ

4) ความพร้อมของนวัตกรรมด้านการศึกษา

2.2 การปรับ mindset ของคนในองค์กร เช่น การทำ CSR เป็นสิ่งดีถ้าเราปรับ Mindset ของการให้มาเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน แทนที่จะนำของไปแจกแล้วยื่นถ่ายรูปลงสื่อต่างๆว่าได้ไปทำประโยชน์ต่อสังคมแล้ว

3. การใช้หลักนวัตกรรมในการสร้างคน ยกตัวอย่างการใช้กฎแรงโน้มถ่วงของนิวตันในการอธิบาย

กฎข้อที่หนึ่ง วัตถุจะไม่เคลื่อนไหวหากไม่มีแรงมากระทำ เปรียบเสมือน ความกลัวที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ

กฎข้อที่สอง แรงเพิ่มขึ้น ความเร่งเพิ่มตาม เปรียบเสมือนหากไม่ถูกรั้งรั้วจะไม่ทำงาน ยึดติดอยู่ในคอมฟอร์ทโซน

กฎข้อที่สาม แรงกิริยาเท่ากับแรงปฏิกิริยา หากมีคนปฏิเสธหรือไม่ยอมรับในนวัตกรรม ก็จะไม่ดำเนินการต่อ ซึ่งไม่ถูกต้องเพราะนวัตกรรมส่วนใหญ่ันั้นเกิดจากการที่คนไม่เห็นด้วยและยอมรับในตอนแรก

สมรรถนะที่จำเป็น(Core Competency) ตามปรัชญาการศึกษา 4 เสาหลักของยูเนสโก

1) Learning to Know หรือ การเรียนรู้เพื่อรู้ หมายถึง การศึกษาที่มุ่งพัฒนากระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) Learning to Do หรือ การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง หมายถึง การศึกษาที่มุ่งพัฒนาความสามารถและความชำนาญรวมทั้งสมรรถนะทางด้านวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ ปรับประยุกต์องค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานและอาชีพ ได้อย่างเหมาะสม



- 3) **Learning to Live Together** หรือการเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข
- 4) **Learning to Be** หรือ การเรียนรู้เพื่อชีวิต หมายถึง การศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกด้านทั้งจิตใจและร่างกาย สติปัญญา ให้ความสำคัญกับจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ภาษา และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

4. นวัตกรรมในการสร้างผู้นำในวิถีการศึกษา

สาเหตุที่ทำให้ขาดแคลนผู้นำ ได้แก่ การขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ กลัวที่จะเปลี่ยนแปลงและล้มเหลว เป็นต้น ปัญหาอาจเกิดจากงานที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ค่อยได้ใช้ทักษะหรือความคิดสร้างสรรค์มากนัก

การเรียนรู้ขององค์กรช่วยสร้างผู้นำ

การเรียนรู้ขององค์กร เป็นกระบวนการของการปรับปรุงการทำงานโดยผ่านความรู้ความเข้าใจ องค์กรจะเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต หรือสิ่งที่ผ่านมาในการทำงานตามปกติ ซึ่งถือเป็นเครื่องชี้นำพฤติกรรม เป็นกระบวนการสืบค้นและคัดเลือกสิ่งที่มีผิดพลาด และเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต เกิดการแบ่งปันความรู้ความเข้าใจ และโลกทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ในองค์กรถือเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกทั้งหลายในองค์กร และเมื่อบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้แล้วก็ถือว่าองค์กรเกิดการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน ซึ่งการเรียนรู้ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ใน 4 ลักษณะดังนี้

- 1) **การเรียนรู้จากการแก้ปัญหา (Problem Based Learning)** เป็นการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะเป็นตัวกำหนดว่าเราจะต้องเรียนรู้อะไรบ้างจึงจะแก้ปัญหานั้นได้ ซึ่งรวมไปถึงวิธีการและตัวบุคคลที่จะต้องเรียนรู้ โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน (on-the-job) กระบวนการเรียนรู้จะเชื่อมโดยตรงกับกระบวนการทำงาน สถานที่ทำงานจะเป็นที่จำลองสถานการณ์ในการเรียนรู้
- 2) **การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)**
 - ⇒ ทำให้การเรียนรู้มากกว่าการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลในการที่จะเสนอความคิดหรือความรู้ไปสู่องค์กร ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้เป็นทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับแนวความคิดที่ซับซ้อน ทำให้มีการพัฒนาจาก ความรู้ไปสู่การเป็นนวัตกรรม การประสานงาน และการปฏิบัติ อีกทั้งยังเสริมบทบาทของสมาชิกในทีมต่อทีมอื่นๆอีกด้วย
 - ⇒ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้ มีปัจจัยที่สำคัญคือ ความพึงพอใจในทีม ซึ่งสามารถสร้างได้โดยการเปิดกว้างทางความคิด (openness) ในมุมมองแนวความคิดสร้างคุณค่าของทีมให้อยู่เหนือกว่าคุณค่าของบุคคลและสร้างทีมให้เป็นทีมผสมผสานกันของสมาชิก



3) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)

การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจะสอนให้คนเรียนรู้โดยผ่านการแก้ปัญหา และการพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาเก่าไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาใหม่ ซึ่งต้องอาศัยการศึกษาจากการปฏิบัติงาน กรอบแนวคิดพื้นฐานเรื่อง Action Learning มีลักษณะดังนี้

- ⇒ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์
- ⇒ เป็นการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น
- ⇒ เป็นการเรียนรู้โดยการให้ผู้ร่วมงานวิจารณ์และแนะนำ
- ⇒ เป็นการเรียนรู้โดยการนำเอาคำแนะนำจากผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ
- ⇒ เป็นการเรียนรู้โดยการทบทวนร่วมกับผู้ร่วมงานถึงสิ่งที่ได้นำไปปฏิบัติว่า ได้รับความรู้จากการเรียนรู้ในเรื่องดังกล่าวหรือไม่

4) การเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะเครือข่าย (Learning by networking)

ความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายนี้ คือการเรียนรู้จากประสบการณ์มีการแลกเปลี่ยนความคิดและ/หรือทรัพยากรระหว่างกันตามความสมัครใจ มีการช่วยเหลือกันและสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ แต่ไม่มีการบังคับบัญชาสั่งการ ไม่มีโครงสร้างอำนาจ ดังนั้น จุดร่วมของคนที่เข้ามาเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายจึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารถึงกันเป็นระยะ รวมทั้งอาจมีการระดมพลังร่วมขององค์กรได้

2.2 ข้อเสนอแนะในการนำความรู้ตามหลักสูตร/เรื่องจากการฝึกอบรม/สัมมนาครั้งนี้ มาประยุกต์ใช้กับองค์กร

- ⇒ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับตัวอย่างการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่าน Case Study ต่างๆ ทำให้สามารถนำไปคิดต่อยอดในงานที่ทำได้
- ⇒ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการปรับกระบวนการความคิดแบบ Mindset
- ⇒ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมเวิร์คช็อป รวมทั้งยังได้ระดมสมองแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ คนที่อยู่ในต่างสาขาอาชีพ ทำให้ได้เห็นนวัตกรรมในมุมมองที่ต่างออกไป

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม/สัมมนา

(1) หลักสูตรที่ฝึกอบรม/สัมมนาครั้งนี้ช่วยเพิ่มพูนความรู้ของท่าน

- มาก ปานกลาง น้อย

(2) ท่านคิดว่าการฝึกอบรม/สัมมนาครั้งนี้มีประโยชน์กับตัวท่านและองค์กรเพียงใด

- มาก ปานกลาง น้อย

ระบุเหตุผล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เนื้อหาเกี่ยวข้องโดยตรงและสามารถนำไปใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างดี
- เนื้อหาไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- เป็นความรู้เสริม และมีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน



- ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคคลนอกองค์การ
- วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการบรรยายเป็นอย่างดี
- เนื้อหาการอบรมไม่ตรงกับหัวข้อการบรรยาย
- อื่น ๆ

3. วิทยากรที่ให้ความรู้ในหลักสูตรนี้ ได้แก่

ชื่อ-สกุล จากสถาบัน/หน่วยงาน ระดับความสามารถของวิทยากร

3.1 ผศ.นพ.ฉัตรนรินทร์ เมธิกุล สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ดีมาก ดี พอใช้
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

4. ข้อเสนอแนะในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาตามหลักสูตร/เรื่องนี้สำหรับครั้งต่อไป

เนื้อหาส่วนใหญ่ที่อบรมนั้นเกี่ยวข้องกับกับนวัตกรรมทางการศึกษา และผู้เข้าอบรมเกือบทั้งหมดมาจากสถาบันการศึกษา ดังนั้นวิทยากรจึงได้เน้นหนักและมีการยกตัวอย่างในส่วนนี้ค่อนข้างเยอะ ซึ่งอาจทำให้ไม่ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมในเรื่องนี้เต็มที่ แต่ก็ยังมีบางหัวข้อที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับส่วนงานได้ เช่น ในส่วนของเนื้อหาด้านแนวความคิดของนวัตกรรม ซึ่งเนื้อหาในส่วนนี้ทำให้เราสามารถพัฒนาองค์ความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ พิชชากรณ์
(นางสาวพิชชากรณ์ เรืองสุทธา)
วันที่ 6.ก.ย.59

หมายเหตุ

1. การส่งรายงานสรุปผลการฝึกอบรม/สัมมนา ควรสรุปรายละเอียดเนื้อหาหลักสูตรผ่านผู้บังคับบัญชาในสังกัดของตนเอง และนำเสนอเรียนถึง รพบ. (พร้อมแนบเอกสารประกอบการอบรมด้วย)
 2. กรณีมีเอกสารการฝึกอบรมหรือใบประกาศนียบัตร ใบรับรอง กรุณาถ่ายสำเนาเอกสารดังกล่าว เพื่อ ผทบ. จะบันทึกประวัติการฝึกอบรม
 3. เมื่อ รพบ. พิจารณาเรื่องรายงานการฝึกอบรมภายนอกเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งเรื่องดังกล่าวไปที่ พน.กพร.ผทบ. เพื่อ ผทบ.จะได้ดำเนินการลงประวัติฝึกอบรมต่อไป
 4. สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่ หัวข้อข่าวทรัพยากรบุคคล หน้าแรกระบบงานสารสนเทศ รพบ. (INTRANET)
 5. สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ แผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองพัฒนาบุคลากรและระบบงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- คุณรัชกร โทร 1224 คุณอัจฉรา โทร 1213 คุณมณฑิชา โทร 1275 และคุณจิตปภา โทร 1214

๑๕๐๗๑๕๕.๕๕๕.
๒๕๖๑๒๖๓๔๕๖๗๘๙
AS 13 10 59

เรียน ผอ.กทบ. ผอ.กสผ. ผอ.กพร.
 เพื่อทราบ เพื่อดำเนินการ
 เพื่อพิจารณา เพื่อตรวจสอบ
 รวบรวม เรียน

นางพวงหยก บุญถนอม
12-7-59
ผอ.ผทบ.

11/7/59
(นายฤทธิกา สุภารัตน์)
รพบ.

แบบฟอร์มรายงานการฝึกอบรมภายนอก ประจำปี 2559
เรียน ผอ.กทบ.
เพื่อพิจารณา MS 36๕
13 1.๑.59