



รายงานสรุปผลการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

เลขที่ 1063
วันที่ 21 พ.ค. 2563 เวลา 14.45

ที่ ผรพ01/1 ลงวันที่ 21 พฤษภาคม 2563

เรียน ผอ.ศทบ. ผ่าน ผอ.ผรพ. นน. ขอ.รพ.
ฝรพ003 21ค 21พค63

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

1. ข้าพเจ้า.....นางสาวพิจิตรพรรณ จีระนันท์กิจ.....

ตำแหน่ง.....พท. 7.....สังกัด (แผนก/กอง/ฝ่าย).....ขอ.รพ./ผรพ.....

ได้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) หลักสูตร การคิดอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Thinking) สอดคล้องกับสมรรถนะ (MC/FC/TC) TCขอ01: ทักษะการจัดการ วิเคราะห์ข้อมูลและรายงาน ตั้งแบบ จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน (ก.พ.) ระหว่างวันที่ 24 เมษายน และ 27 เมษายน 2563

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม/สัมมนา

2.1 หลักสูตรที่ฝึกอบรม/สัมมนาครั้งนี้ช่วงเพิ่มพูนความรู้ของท่านเพียงใด

มาก ปานกลาง น้อย

2.2 ท่านคิดว่าการฝึกอบรม/สัมมนาครั้งนี้มีประโยชน์กับตัวท่านและองค์กรเพียงใด

มาก ปานกลาง น้อย

ระบุเหตุผล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เนื้อหาเกี่ยวข้องโดยตรงและสามารถนำไปใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างดี

เนื้อหาไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

เป็นความรู้เสริม และมีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการบรรยายเป็นอย่างดี

เนื้อหาการอบรมไม่ตรงกับหัวข้อการบรรยาย

อื่น ๆ

3. ความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร

.....ความรู้ที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นหลักการสำหรับการวางแผนการทำงาน โดยเฉพาะการใช้หลักการคิดวิเคราะห์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำมาวางแผนการทำงานให้เป็นระบบ มีเหตุผล สอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานและการดำเนินงานขององค์กร.....

4. ข้อเสนอแนะในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาตามหลักสูตรนี้ในครั้งต่อไป

.....
.....
.....

5. ความพึงพอใจต่อการดำเนินการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

6. เอกสารแนบ

ใบวุฒิบัตร (Certificate)

อื่นๆ โปรดระบุ.....

ลงชื่อ พิจิตราพร ผู้เข้าอบรม

(นางสาวพิจิตราพร จีระนนท์กิจ)

ตำแหน่ง พบท.7 โทร. 1346

วันที่ 21 พฤษภาคม 2563

ส่วนที่ 2 รายงานสรุปการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

หลักสูตร การคิดอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Thinking)

สรุปรายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตร

การคิด คือ กระบวนการทำงานของสมองที่เป็นศูนย์กลางนำสัญญาณที่ได้รับรู้จากประสาทสัมผัสทั้งห้า
ในบริบทของการทำงาน การคิด คือ ความสามารถในการรับมือและตอบสนองกับสถานการณ์แบบต่างๆ
หรือการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ การใช้เหตุผล และความรู้หรือ
ประสบการณ์

การคิดประเภทต่างๆ

● **สมองกับการคิด** สมองของมนุษย์มีการทำงานที่แตกต่างกัน สมองซีกซ้ายทำหน้าที่ด้านการใช้ภาษา
การใช้เหตุผล การวิเคราะห์ การคำนวณ วิทยาศาสตร์ และการควบคุมอวัยวะซีกขวา ส่วนสมองซีกขวา ทำหน้าที่
ด้านความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ ภาพและสี จังหวะและดนตรี และการควบคุมอวัยวะซีกซ้าย

● **การคิดเชิงระบบและคิดวิเคราะห์ (System Thinking)** เป็นการคิดโดยนำหลักการเรื่องระบบ
มาเป็นแนวทางในการคิด โดยเน้นที่การมองสิ่งต่างๆ ว่าเป็นระบบๆ หนึ่ง ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง การคิดเชิง
ระบบเป็นพื้นฐานของการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงกลยุทธ์

การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) คือ การจำแนกองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
ให้เห็นว่าสิ่งนั้นมีองค์ประกอบอะไรบ้าง แต่ละองค์ประกอบควรมีลักษณะอย่างไร มีความสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อ
นำมาใช้พิจารณาแต่ละองค์ประกอบว่าเป็นไปอย่างที่ควรหรือไม่ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหา

การคิดเชิงวิเคราะห์ คือการมองสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ โดยมองที่องค์ประกอบและ
ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ โดยต้องอาศัยความสามารถในการคิดเชิงระบบเป็นพื้นฐานสำคัญ

● **การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)** เป็นการคิดในภาพรวมของเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อที่จะ
กำหนดเป้าหมายและทิศทางในอนาคตของเรื่องนั้น ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของ
สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง การคิดเชิงกลยุทธ์จึงเป็นการมองไปในอนาคตภายใต้การเปลี่ยนแปลงของ
สภาพแวดล้อมภายนอก และกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เหมาะสม

● **การคิดเชิงเหตุผลและการคิดเชิงตรรกะ (Rational Logical Thinking)** เป็นการคิดเพื่อหา
ข้อสรุปของข้อความหรือข้อโต้แย้งอย่างสมเหตุสมผล โดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานของสิ่งที่มีมาก่อน

การคิดเชิงบวก
- เป็นการมองโลกในแง่ดี
- ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข
- ในวิกฤตยังมีโอกาส
- ทำให้เกิดกำลังใจ/ความพยายาม

การคิดเชิงลบ
- เป็นการมองโลกในแง่ร้าย
- มองเห็นจุดอ่อน/ข้อเสียในทุกเรื่อง
- ทำให้เกิดความรอบคอบระมัดระวัง
- ใช้กับการจัดการความเสี่ยงได้ดี

● **การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)** เป็นการคิดที่ก่อให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้
เป็นการขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ และเป็นการนำความรู้ความสามารถและ
ประสบการณ์ที่สั่งสมไว้มานำพัฒนา ค้นหาวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา

- การคิดเชิงจริยธรรม Kohlberg ได้อธิบายการใช้เหตุเชิงจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ

ระดับก่อนเกณฑ์	ขั้นที่ 1	เชื่อฟังคำสั่ง
	ขั้นที่ 2	แสวงหารางวัล
ระดับตามเกณฑ์	ขั้นที่ 3	ทำตามผู้อื่นที่เห็นชอบ
	ขั้นที่ 4	ทำตามหน้าที่ทางสังคม
ระดับเหนือเกณฑ์	ขั้นที่ 5	ยึดประโยชน์และความถูกต้องเฉพาะเรื่อง
	ขั้นที่ 6	ยึดอุดมคติสากล

เครื่องมือที่ช่วยในการคิด

1. แผนที่ความคิด Mind Mapping

พัฒนาโดย Tony Buza เป็นเครื่องมือช่วยในการเชื่อมโยง จัดหมวดหมู่ จัดระบบความคิด โดยเริ่มต้นจากการกำหนดหัวข้อจากจุดศูนย์กลางของแผ่นกระดาษ และแตกประเด็นหลักเป็นกิ่งออกจากจุดศูนย์กลาง และแตกกิ่งก้านสาขาความคิดที่เชื่อมโยงกันออกเป็นกิ่งย่อยๆ เป็นลำดับ

ข้อดี

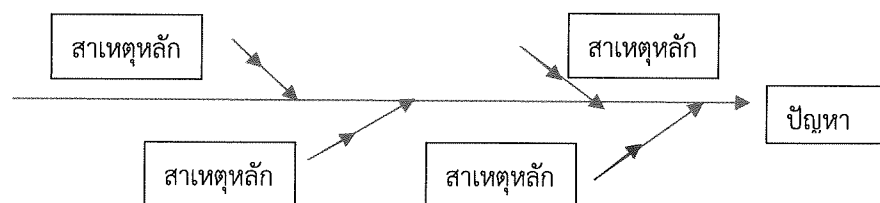
- สามารถเห็นประเด็นที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในหน้าเดียว
- เป็นการนำเสนอในลักษณะแผนภาพและข้อความหลัก
- เห็นความเชื่อมโยงของแต่ละประเด็น
- ทำให้ความคิดแตกกระจายออกไปอย่างกว้างขวาง

ข้อเสีย

- ไม่สามารถแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล
- ทำให้เห็นว่ามีประเด็นซ้ำๆ เกิดขึ้นมากมายจากประเด็นย่อยๆที่แตกออกมา ซึ่งไม่มีประโยชน์อะไร

2. ฟังก้างปลา Fishbone Diagram

พัฒนาโดย Dr.Kaoru Ishikawa เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยแยกเป็นสาเหตุใหญ่และสาเหตุย่อย ลงไปเรื่อยๆ ตามเหตุและผลโดยวิธีคิดจะใช้คำถาม “ทำไม” เป็นหลักเพื่อหาสาเหตุของปัญหาและการแก้ไขต่อไป



ข้อดี

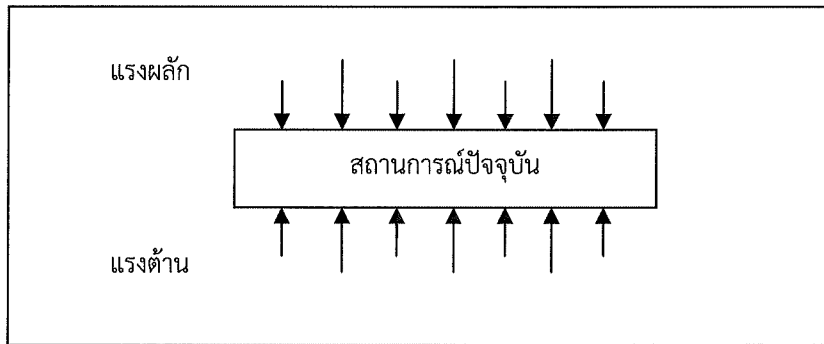
- ความคิดเป็นระบบไม่กระจัดกระจาย
- ได้เห็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลอย่างชัดเจน
- มองเห็นภาพรวมของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสีย

- ความคิดถูกจำกัดกรอบตามก้างใหญ่ที่กำหนดไว้
- ต้องอาศัยความสามารถในการจัดกลุ่มสาเหตุซึ่งอาจเป็นไปตามความรู้สึก
- ไม่ได้แสดงให้เห็นน้ำหนักของสาเหตุต่างๆ

3. การวิเคราะห์แรงผลักแรงต้าน (Force Field Analysis)

เป็นแนวคิดของ Kurt Lewin “คนเราจะทำสิ่งต่างๆ ภายใต้อิทธิพลของพลังต่างๆ และจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อพลังเหล่านั้น”



- ข้อดี**
- เปรียบเทียบให้เห็นประเด็นต่างๆ ในทางตรงกันข้าม
 - มองเห็นระดับความรุนแรงของแต่ละประเด็นได้จากขนาดความยาวของลูกศร
 - สามารถเลือกใช้ประโยชน์ได้ทั้งจากแรงต้านและแรงผลัก

- ข้อจำกัด**
- ไม่สามารถระบุประเด็นที่ซ่อนอยู่ในใจของคนได้
 - การกำหนดแรงต้านหรือแรงผลักอาจเกิดความสับสนในการประเมินผลของแต่ละประเด็น

4. การวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน โอกาส – ข้อจำกัด (SWOT Analysis)

เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกของประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ทั้งในปัจจุบันและที่คาดว่าจะเกิดในอนาคตเพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยภายในใดบ้างที่เป็นจุดแข็ง มีปัจจัยใดเป็นจุดอ่อน ปัจจัยภายนอกใดเป็นโอกาส และปัจจัยใดเป็นข้อจำกัด โดยผลการวิเคราะห์จะนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางจัดการกับประเด็นต่างๆ โดยเลือกที่จะเสริมสร้างจุดแข็ง กำจัดจุดอ่อน ผนวกรวมโอกาสและหลีกเลี่ยงข้อจำกัด ซึ่งข้อดีของวิธีการนี้คือเห็นความแตกต่างระหว่างปัจจัยภายในและภายนอก ส่วนข้อจำกัด คือ ต้องมีความชัดเจนในการระบุปัจจัยแต่ละปัจจัยว่ามีผลต่อเรื่องนั้นอย่างไร

ปัจจัยภายใน	Strength	Weakness
ปัจจัยภายนอก	Opportunity	Threat

5. ตารางการตัดสินใจ (Decision Matrix)

เป็นเครื่องมือช่วยจัดลำดับความสำคัญของแต่ละทางเลือกด้วยการกำหนดเกณฑ์และให้คะแนนแต่ละทางเลือกเหล่านั้นไป และจัดลำดับความสำคัญตามคะแนนที่ได้

	เกณฑ์ที่ 1	เกณฑ์ที่ 2	เกณฑ์ที่ 3	เกณฑ์ที่ 4	เกณฑ์ที่ 5
ทางเลือกที่ 1					
ทางเลือกที่ 2					
ทางเลือกที่ 3					

ข้อดี
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นวิธีการเชิงปริมาณตัดสินจากคะแนนเป็นหลัก - ทุกคนมีส่วนร่วมในการให้คะแนนได้อย่างอิสระ

ข้อจำกัด
<ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพการตัดสินใจขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ตั้งและข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา ถ้าข้อมูลไม่เหมาะสมก็มีผลต่อการตัดสินใจให้คะแนน - อาจมีคะแนนที่เท่ากัน ทำให้ไม่สามารถตัดสินใจได้

การพัฒนาทักษะการคิด

การพัฒนาทักษะการคิดของตนเอง

- ตั้งเป้าหมายและมีความมุ่งมั่น
- เปิดใจกว้าง รับความคิดใหม่ๆ ขจัดความคิดเก่า
- ฝึกใจให้มีสมาธิ
- ฝึกเป็นคนช่างสังเกต ช่างสงสัย
- ฝึกตั้งคำถาม และคิดหาคำตอบ
- รับฟังผู้อื่นมากขึ้น
- ฝึกการจดบันทึก
- ฝึกคิดและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
- คิดริเริ่ม ทดลองทำสิ่งใหม่ๆ

การพัฒนาทักษะการคิดให้กับสมาชิกองค์กร

- ประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกัน
- เสริมสร้าง พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
- สนับสนุนทีมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์
- สร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กร

บูรณาการการคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน

วิธีคิดแบบหมวก 6 ใบ (Six Thinking Hats)

เป็นวิธีการคิดของ Edward De Bono ที่ใช้วิธีคิดหลายแบบโดยเปรียบเทียบวิธีคิดแต่ละแบบเป็นหมวกสีต่างๆ เมื่อผู้คิดสวมหมวกสีใดก็จะเป็นการกำหนดรูปแบบการคิดแบบนั้น

- หมวกสีขาว เป็นการคิดถึงข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และเรียนรู้จากประวัติศาสตร์หรือสิ่งที่เคยเกิดขึ้นหรือมีอยู่

- หมวกสีเหลือง เป็นการคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี ช่วยให้เห็นประโยชน์หรือคุณค่าของการตัดสินใจเพิ่มความมั่นใจและทำให้เห็นช่องทางใหม่

- หมวกสีดำ เป็นการมองข้อเสียหรือแง่ลบของการตัดสินใจ พิจารณารายละเอียดด้วยความระมัดระวัง ช่วยให้เข้าใจจุดอ่อนของแผน ปรับเปลี่ยนและเตรียมแผนฉุกเฉินไว้รองรับสถานการณ์ ช่วยให้แผนมีความครอบคลุม สมบูรณ์ และกำจัดจุดอ่อนที่อาจจะเกิดขึ้น

- หมวกสีแดง เป็นการพิจารณาปัญหาโดยใช้อารมณ์ สัญชาติญาณ ความรู้สึก

- หมวกสีเขียว เป็นการคิดอย่างสร้างสรรค์ หาทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ ใช้ความคิดอย่างอิสระ เพื่อให้ได้วิธีการและทางออกจำนวนมาก

- หมวกสีฟ้า เป็นการวางแผนและควบคุมความคิด กระตุ้นให้เกิดความคิดเพิ่ม มีการประเมินสถานการณ์ จัดระบบและกำกับ มักพบในบทบาทของประธาน

แนวทางการบูรณาการการคิดในการบริหารจัดการ

ควรเริ่มต้นจากการทบทวนภารกิจ วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหรือคงอยู่ขององค์กร เพื่อให้ทราบภารกิจหรือวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานที่ถูกกำหนดไว้ตั้งแต่ต้น โดยการคิดแบบเชิงระบบก่อน แล้วจึงตามด้วยการคิดเชิงกลยุทธ์ จากนั้นวิเคราะห์แรงผลัก/แรงต้าน แล้วใช้แนวทางการคิดเชิงเหตุผลมาประกอบ



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

นางสาวพีจิตรพรรณ จีระนันท์กิจ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HRD: e-Learning)

หมวดการพัฒนาทักษะ: (Skill Development)

ทักษะ:ทางการคิด

วิชา การคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน (Effective Thinking)

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง)

ให้ไว้ ณ วันที่ 28 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

(ม.ส.พิชฎาภกร เทวกุล)

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

