



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

สรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ : กรอบความคิด (Mindset) ในการจัดการความรู้

สถานที่ ห้องประชุมกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วันที่ 30 ธันวาคม 2564 เวลา 09.30-11.30 น.

ผู้สรุปประเด็นการเรียนรู้ : นางสาวอริยาพัชร มหาศิริชวรัตน์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จัดทำโดย : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย

ที่มา จากการร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการการยกระดับการขับเคลื่อนการจัดการความรู้และพัฒนาระบบงานวิชาการ กรมอนามัย

วันที่ 22-24 ธ.ค. 64 ณ รร.เอเชีย แอร์พอร์ต วิทยาการ ดร.พัทธนันท์ เปรมสมิทธิ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์พัฒนารัฐกิจและทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ในเรื่องการจัดการความรู้ และสามารถยกระดับการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ในหน่วยงานได้

องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่ยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงทำให้หน่วยงานไม่หยุดนิ่งในการสร้างสิ่งใหม่ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 สิ่งที่สำคัญ คือ 1)บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน 2)การแลกเปลี่ยนความคิดภายในองค์กร และ3)ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อน

สิ่งที่สำคัญในการจัดการความรู้ในยุคปัจจุบัน คือ Adaptive Skill ทักษะในการประยุกต์ใช้ คือ ทักษะการนำบางสิ่งมาใช้ประโยชน์ โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมกับสถานะที่เฉพาะเจาะจง "บางสิ่ง" ที่นำมาใช้ ประโยชน์นั้น อาจเป็นทฤษฎี หลักการ แนวคิด ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และนำมาใช้ประโยชน์ในภาคปฏิบัติ โดยปรับให้เข้า กับบริบทแวดล้อม ที่เป็นอยู่อย่าง เหมาะสม นอกจากนี้ "บางสิ่ง" นั้นอาจเป็นวัตถุดิบของที่นำมาภายนอกเหนือ บทบาทหน้าที่เดิม ให้เหมาะสมกับบริบทใหม่ การประยุกต์เป็นการนำทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์แนวคิดเกี่ยวกับ เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไปปรับใช้ให้เกิด ประโยชน์ในภาคปฏิบัติ

การเรียนรู้ด้วยโมเดล 70:20:10 (70 เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ 20 เรียนรู้จากคนอื่น และ10 จากการอบรม) คือ การเรียนรู้แบบมุ่งผลลัพธ์ 70:20:10 เป็นการมุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างการทำงานและการเรียนรู้ การมุ่งเน้นเป้าหมายผลลัพธ์ในงาน มุ่งเน้นความรู้ในทางปฏิบัติ (How) และมุ่งเน้นองค์กรในภาพรวม

การเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ มี 4 ขั้นตอน คือ การเรียนรู้ข้อมูลผ่านประสบการณ์และการลงมือทำผู้ปฏิบัติได้คิดเองทำเอง → นำข้อมูลและประสบการณ์ที่ได้มาทบทวน ใคร่ครวญ เช่นจดบันทึก ประชุมกันในทีม → คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้ออกมาจากขั้นที่ 1 และ 2 สรุปออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติ → ลงมือทำจากความรู้ใหม่ที่ได้ แล้วเรียนรู้ว่าสิ่งไหนควรทำ สิ่งไหนควรปรับปรุง (ทั้ง 4 ขั้นตอน คือ 1 วงจรการเรียนรู้ แต่วงจรการเรียนรู้มันเกิดขึ้นต่อเนื่องไม่สิ้นสุด)

เครื่องมือการพัฒนาในการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีดังนี้ 1.การติดตามแม่แบบ (Job Shadowing) 2.การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) 3.การเพิ่มค่างาน (Job Enrichment) 4.การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) 5.การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) 6.การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) 7.การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (On the Job Learning)

กลยุทธ์ทำน้อยได้มากในหน่วยงาน มี 3 กลยุทธ์ คือ 1.กลยุทธ์ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) กำหนดเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ → คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ → สร้างระบบการติดต่อขอความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ → สร้างกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ → กระตุ้นติดตามผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง → ให้รางวัลยกย่องผู้เชี่ยวชาญ 2.กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมการโค้ช (Coaching Culture) วางคุณสมบัติและแนวทางการโค้ชหรือโครงการ → คัดเลือกโค้ชจากภายในหน่วยงาน/หัวหน้างานทุกท่าน → กำหนดผู้ถูกโค้ชในโครงการ → พัฒนาทักษะการโค้ช → จัดให้มีการโค้ชอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง → กระตุ้นติดตามประเมินผลการโค้ชอย่างสม่ำเสมอ → นำผลการโค้ชมาพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล → ให้รางวัลยกย่องโค้ช 3.กลยุทธ์สร้างกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) วางแนวทางและรูปแบบการแลกเปลี่ยนความรู้ → กำหนดแผน/หัวข้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ → กำหนดให้ข้าราชการในหน่วยงานเวียนกันแลกเปลี่ยนความรู้ → เชิญบุคคลนอกมาแลกเปลี่ยนความรู้ สลับสับเปลี่ยน → ติดตามการนำความรู้ไปใช้อย่างไม่เป็นทางการ → สรุปผลดีและรับฟังความเห็นของข้าราชการในหน่วยงาน

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

www.anamai.moph.go.th



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

สรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ : **กรอบความคิด (Mindset) ในการจัดการความรู้**

สถานที่ ห้องประชุมกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วันที่ 30 ธันวาคม 2564 เวลา 09.30-11.30 น.

ผู้สรุปประเด็นการเรียนรู้ : นางสาวอริยาพัชร มหาศิริชวรัตน์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จัดทำโดย : **กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย**

3 Cs ทักษะการคิดของผู้นำในยุค New Economy

มองของอย่างเดียวกันแต่คิดให้แตกต่าง คิดให้ได้ปริมาณมาก คิดให้หลากหลายทิศทาง แง่มุมต่างกัน
คิดให้ละเอียดรอบคอบถี่ถ้วน คิดในแง่มุมที่แปลกแตกต่าง คิดผสมผสานบูรณาการ คิดให้ลึกซึ้ง

การคิดเชิงวิพากษ์เป็นเรื่องของกระบวนการ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ใช้ในการตั้งคำถาม กล้าที่จะคิดแตกต่างจากเดิม กล้าที่จะสงสัย กล้าที่จะท้าทายข้อมูลที่มีอยู่ ทำให้สามารถ ตอบได้ว่าสิ่งที่เราปฏิบัติอยู่นั้นมีที่มาจาก อะไร อ้างอิงมาจากอะไรได้บ้าง เป็นการ ตัดสินใจโดยมีข้อมูล สามารถอธิบายได้ว่า ตัดสินใจเพราะอะไร



Creative Thinking
การคิดสร้างสรรค์



แยกแยะระหว่าง “ความจริง” กับ “ความเชื่อ” ฝึกวิพากษ์ความคิดของตนเอง เปิดใจให้กว้าง จิตใจมั่นคงไม่ หวั่นไหวง่าย แสวงหาความรู้เพื่อตอบข้อ สงสัย อย่ารู้สึกว่าเป็น “ฉันทิกว่า” “ความคิด ของฉันถูกต้องกว่า” อย่าเลือกรับข้อมูล เฉพาะที่สนใจ อย่าทำเป็นแสร้งรู้ อย่ามี อคติต่อการเปลี่ยนแปลง ระวังความคิด แบบสองขั้วตรงข้าม



Critical Thinking
การคิดเชิงวิพากษ์



Collaborative Thinking
การคิดเชิงความร่วมมือ



หากใครมี Growth Mindset ที่ดีก็จะสามารถเห็นโอกาสได้ชัดกว่าคนอื่น Growth Mindset (ความคิดแบบเติบโตก้าวหน้า) คือเครื่องมือเอาชนะทุกอุปสรรค “การมองว่าอุปสรรคไม่ใช่ปัญหาแต่เป็นโอกาสที่ทำให้เราได้ลองหรือค้นพบสิ่งใหม่จำสำเร็จหรือไม่ ก็ตาม แต่เราได้เรียนรู้ได้ก้าวข้ามขีดจำกัดของตัวเองหลุดพ้นออกจาก Comfort Zone และความกลัว”

วิธีสร้าง Growth Mindset ยอมรับความจริง มีสติ ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย คิดเชิงบวกเพื่อการพัฒนา มองหาทางเลือกในการตอบสนอง ตัดสินใจอย่างรอบคอบ ลงมือทำอย่างมุ่งมั่น พัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ทุกคนสามารถเป็นผู้นำโดยไม่มีตำแหน่งได้แต่ต้องมี Learning Agility



กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี



www.anamai.moph.go.th



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

สรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ : กรอบความคิด (Mindset) ในการจัดการความรู้

สถานที่ ห้องประชุมกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วันที่ 30 ธันวาคม 2564 เวลา 09.30-11.30 น.

ผู้สรุปประเด็นการเรียนรู้ : นางสาวอริยาพัชร มหาศิริชวรัตน์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จัดทำโดย : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย

Inward Mindset คือ วิธีคิดหรือกรอบความคิดที่มุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ “ตัวฉัน” โดยมองว่าผู้อื่นเป็นตัวนำพาให้เราไปสู่ผลลัพธ์ที่เราตั้งเป้าหมายเอาไว้/อุปสรรคที่ฉุดรั้งตัวเราเอาไว้ ทำให้แสดงออกด้วยวิธีคิดที่ว่า เราอยู่เหนือกว่าคนอื่น/ต่ำกว่าคนอื่น ทำให้การตัดสินใจ/ลงมือทำอะไร ดูเหมือนจะไม่ราบรื่น รู้สึกเหน้อย รู้สึกท้อแท้

Outward Mindset คือ วิธีคิดที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของ “ตัวเราและผู้อื่น” เป็นการให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ของคนอื่นๆ ที่เราเกี่ยวข้องด้วย เรียกว่าการเปิดใจ รับฟัง และเข้าใจความต้องการของผู้อื่น และหาทางร่วมมือกันเพื่อไปยังเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่เราตั้งใจไว้ วิธีคิดแบบนี้จะทำให้เราเกิดไอเดีย เกิดความรู้สึกรักอยากจะทำหน้าที่ของตัวเองยิ่งขึ้นไป



ขังตัวเองอยู่ในกล่องด้วย Inward Mindset



พาตัวเองออกจากกล่องด้วย Outward Mindset

วิธีการพัฒนา Outward Mindset

1. คำนึงถึงความต้องการ/เป้าหมายของผู้อื่น
2. คนอื่นก็สำคัญ เราก็ก็น่าสนใจ
3. ลด Inward Mindset ไม่คิดว่าตัวเองสูงกว่าคนอื่น ไม่คิดว่าตัวเองต่ำกว่าคนอื่น
4. สร้างความสมดุลระหว่างยุทธศาสตร์ภายใน (Inside-Out) สู่ออกไป (Outside-In)

อย่าหวังว่าสิ่งต่างๆ มันจะง่ายขึ้น แต่จงหวังว่าคุณจะ **เก่งขึ้น** อย่าหวังว่าปัญหาจะลดลง แต่จงหวังว่าคุณจะ **มีทักษะที่มากขึ้น**

อย่าหวังว่าอุปสรรคจะลดลง แต่จงหวังว่าคุณจะ **มีปัญญาที่มากขึ้น**

จิม โรห์น



กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี



www.anamai.moph.go.th