



บันทึกข้อความ

กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
เลขที่รับ..... ๕๓๖๕
วันที่..... ๕ ส.ค. ๖๖
เวลา..... ๑๕.๕๕

ส่วนราชการ กลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๒๒๒๐

ที่ กษ ๑๘๓๗.๐๓/ ๕๐๕ วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งรายงานการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ OCSC E-Learning จำนวน ๑ เรื่อง

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

ตามที่ได้กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ e-training และ e-learning จำนวน ๒ เรื่อง โดยกำหนดส่งภายในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าได้ดำเนินการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ OCSC E-Learning เรียบร้อยแล้ว ตามรายละเอียดแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มีนองค์ ศรีภักดี
(นางสาวปิ่นอนงค์ ศรีภักดี)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

เรียน ผอ.กษผ.
เพื่อโปรดพิจารณา

- ๑) ลงนามในแบบรายงานผลสัมฤทธิ์
- ๒) แจ้งฝ่ายเลขานุการกรม (วทก/ตท.) ดำเนินการต่อไป

Nit N
4 สค ๖๖
(นายสุภัทรชัย โอฬารกิจกุดชัย)
ผู้อำนวยการกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

ลงนามแล้ว
- วทก. ศก. รวบรวม

(นายเชษฐารุจ จันทร์เปลง)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

<p>ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป</p> <p>ชื่อ-นามสกุล นางสาวปิ่นอนงค์ ศรีภักดี ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่ม เศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ : หลักสูตร การคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ : การศึกษานานาชาติหรือ e-Learning หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ : สำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อ <input checked="" type="checkbox"/> อบรม <input type="checkbox"/> สัมมนา <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....</p>
<p>ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้</p> <p>๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/ สัมมนา/พัฒนาความรู้ วิชาการคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน ประกอบไปด้วย ๖ หน่วย (อบรม ๓ ชั่วโมง) ดังนี้</p> <p>หน่วยที่ ๑ การคิด คืออะไร การคิด เป็นกระบวนการของสมอง ที่เป็นศูนย์กลางนำสัญญาณที่ได้รับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง ๕ มาประมวลวิเคราะห์ ถอดความ ตีความเพื่อพิจารณาในการตอบสนอง ในบริบทของการทำงาน การคิด หมายถึง ความสามารถในการรับมือและตอบสนองกับสถานการณ์แบบต่างๆหรือการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เป็นสิ่งเร้าจากภายนอก</p> <p>หน่วยที่ ๒ การคิด สำคัญอย่างไร ทำไมมนุษย์จึงต้องคิด (๑)เพื่อความอยู่รอด (๒)ความต้องการสิ่งแปลกใหม่ (๓)ความสงสัย (๔)สภาพปัญหา การคิดกับการปฏิบัติราชการ การคิดจะเข้ามาเกี่ยวข้องในการ (๑)วิเคราะห์สถานการณ์ (๒)กำหนดวิสัยทัศน์/กลยุทธ์ (๓)วางแผน (๔)ออกแบบ/พัฒนางาน (๕)แก้ปัญหา (๖)ตัดสินใจ (๗)ประเมินผล</p> <p>หน่วยที่ ๓ การคิดประเภทต่างๆ หน้าที่ของสมองมี ๕ ประการ คือ (๑)รับรู้สิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น (๒)เก็บความจำ (๓)วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล (๔)ส่งออกหรือสื่อความ (๕)ควบคุมการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ การคิดสามารถแบ่งออกได้ ๕ ประเภท คือ ๑) การคิดเชิงระบบและการคิดวิเคราะห์ (System Thinking) คือ ชุดขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การคิดเชิงระบบ เป็นการคิดโดยนำหลักการเรื่องระบบมาเป็นแนวทางในการคิดที่เน้นการมอง</p>

สิ่งต่าง ๆ ว่าเป็นระบบ ๆ หนึ่งภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

การคิดวิเคราะห์ เป็นการจำแนกองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เห็นว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง แต่ละองค์ประกอบควรมีลักษณะอย่างไร มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

๒) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) เป็นการคิดในภาพองค์รวมของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อที่จะกำหนดเป้าหมายและทิศทางในอนาคต

๓) การคิดเชิงบวกและลบ (Positive and Negative Thinking)

๔) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ก่อนให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ เป็นการขยายขอบเขตความคิดเดิมออกไปนอกกรอบ เป็นการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่สั่งสมไว้ พัฒนาค้นหาวิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ปัญหา

๕) การคิดเชิงจริยธรรม

หน่วยที่ ๔ เครื่องมือที่ใช้ช่วยในการคิด

เครื่องมือที่ใช้ช่วยในการคิด สามารถแบ่งออกได้ ๕ วิธีคือ

๑) แผนที่ความคิด (Mind Mapping) เป็นเครื่องมือช่วยในการเชื่อมโยง จัดหมวดหมู่ จัดระบบความคิด เริ่มต้นจากการกำหนดหัวข้อหรือแก่นของความคิดจากจุดศูนย์กลางของหน้ากระดาษ โดยคิดประเด็นหลัก แยกเป็นกิ่งออกมาจากจุดศูนย์กลาง และแตกกิ่งก้านสาขาความคิดที่เชื่อมโยงกันออกมาเป็นกิ่งย่อย ๆ เป็นลำดับไป

๒) ผังก้างปลา (Fishbone Diagram) เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยแยกเป็นสาเหตุใหญ่และสาเหตุย่อยลงไปเรื่อย ๆ ตามเหตุและผล วิธีการคิดจะอาศัยการใช้คำถาม “ทำไม” เป็นหลัก เพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นสาเหตุของปัญหาที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและจะได้มาซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหา

๓) การวิเคราะห์แรงผลัก แรงต้าน (Force Field Analysis) เป็นความคิดที่ประยุกต์พฤติกรรมของมนุษย์เข้ากับทฤษฎีสถานแม่เหล็ก โดยที่คนเราจะทำสิ่งต่าง ๆ ภายใต้อิทธิพลของพลังต่าง ๆ และจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อพลังเหล่านี้

๔) การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกของประเด็น/เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทั้งในปัจจุบัน และที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อให้ทราบว่า

- มีปัจจัยภายในเรื่องใดบ้างที่เป็นจุดแข็ง
- ปัจจัยใดเป็นจุดอ่อน
- ปัจจัยภายนอกเรื่องใดเป็นโอกาส
- ปัจจัยใดเป็นข้อจำกัด

๕) ตารางการตัดสินใจ เป็นเครื่องมือที่ช่วยจัดลำดับในความสำเร็จของทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยเปรียบเทียบทางเลือกโดยเกณฑ์ต่างๆที่ตั้งไว้ แล้วให้คะแนนทางเลือกแต่ละทางเป็นลำดับไป เมื่อรวมคะแนนแล้วก็จัดลำดับความสำคัญที่ได้

หน่วยที่ ๕ การพัฒนาทักษะความคิด

การพัฒนาทักษะการคิดของตนเอง ควรตั้งเป้าหมายและมีความมุ่งมั่น เปิดใจให้กว้างรับความคิดใหม่ ๆ ขจัดความเชื่อความคิดเก่า ๆ ฝึกใจให้มีสมาธิ ฝึกเป็นคนช่างสังเกต ช่างสงสัย ฝึกตั้งคำถามบ่อย ๆ และคิดหาคำตอบ การรับฟังคนอื่นให้มากขึ้น ฝึกการจดบันทึก ฝึกคิดและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ทดลองสร้างสิ่งใหม่ ๆ

การพัฒนาทักษะการคิดให้กับสมาชิกขององค์กร ประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน เสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สนับสนุนทีมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานใหม่ ๆ

หน่วยที่ ๖ บูรณาการคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน

แนวทางการบูรณาการการคิดในการบริหารจัดการ สามารถทำได้โดย

๑) ทบทวนภารกิจ/วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหรือการคงอยู่เพื่อให้ทราบว่า ภารกิจและวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานที่ถูกกำหนดไว้ตั้งแต่ต้นคืออะไร

๒) ศึกษาความต้องการ/ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

๓) กำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร/หน่วยงานในอนาคต

๔) วิเคราะห์แรงผลัก แรงต้าน ในการดำเนินงานขององค์กร/หน่วยงาน เพื่อให้ทราบว่าเหตุใดการดำเนินงานที่ผ่านมาจึงบรรลุผลได้ในระดับปัจจุบัน

๕) พิจารณาเลือกทางเลือกใดที่ควรจะนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร/หน่วยงาน โดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติ ความประหยัด และผลกระทบในทางลบเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ใหม่ได้

๖) จัดทำแผนการพัฒนาองค์กร/หน่วยงาน

๒.๒ ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้

ได้รู้หลัก วิธีการคิด ประเภทของความคิดในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาการคิดของตนเอง

ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

เพื่อนำสิ่งที่ได้รับอบรมมาช่วยสนับสนุนการทำงานของตนเองร่วมกับผู้อื่น

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

-

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-

ลงชื่อ..... ปิ่นอนงค์ ศรีภักดี

(นางสาวปิ่นอนงค์ ศรีภักดี)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

ผู้รายงาน

วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... 

(นายเชษฐกร จันทร์เปลง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ ๔ เดือน ส.ค. พ.ศ. ๖๖