

ภาคผนวก ง

โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ผู้วิจัย

นางสาวพิมพ์ศนิดา จิ่งสุทธิวงษ์

นักศึกษาปริญญาเอก

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และเกิดการตระหนักรู้ในภารกิจของหน่วยงาน จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมุ่งผลประโยชน์ สูงสุดไปที่การดำเนินงานให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน โปรแกรมการพัฒนา ประกอบด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรม การพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ กิจกรรมฝึกการปรับพฤติกรรม รายละเอียดของกิจกรรม กำกับ และ ติดตามผล ตลอดจนตารางโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งมีเอกสารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา จำนวน 5 ชุดกิจกรรม ดังนี้

หน่วยที่ 1 ความยืดหยุ่น

หน่วยที่ 2 การมีวิสัยทัศน์

หน่วยที่ 3 การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์

หน่วยที่ 4 การมุ่งความสำเร็จ

หน่วยที่ 5 ความน่าเชื่อถือ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารชุดนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

พิมพ์ศนิตา จิ่งสุทธิวงษ์

ผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทนำ	1
หลักการของโปรแกรม	4
จุดมุ่งหมายของโปรแกรม	4
เนื้อหาโปรแกรม	5
กระบวนการของโปรแกรม	6
การวัดและประเมินผลโปรแกรม	7
โครงสร้างโปรแกรมการพัฒนา	8
หน่วยที่ 1 ความยืดหยุ่น	25
หน่วยที่ 2 การมีวิสัยทัศน์	41
หน่วยที่ 3 การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์	58
หน่วยที่ 4 การมุ่งความสำเร็จ	77
หน่วยที่ 5 ความน่าเชื่อถือ	94

โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมในสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันมากขึ้น โลกการทำงาน ปรับเปลี่ยนจากการทำงานที่ใช้บุคคลที่มีองค์ความรู้เดียวกัน ทักษะเดียวกัน และทำงานในสายงานเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องจัดการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เต็มไปด้วยความรู้และข้อมูลที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งต้องวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศให้ก้าวทันต่อกระแสอาชีพในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558, หน้า 1) ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนา ส่งเสริมปลูกฝังแนวความคิด ความรู้ให้กับพลเมืองและสังคมโดยรวมในทุกประเทศ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวแปรหลักของความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) การออกแบบการศึกษาจึงเป็นข้อต่อสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 1)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตและยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้นปัจจุบันและอนาคตอันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา

สิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนา ร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการให้ประชาชน ได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2560, หน้า 14) ส่วนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาได้บัญญัติเกี่ยวกับการ จัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ จัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและ ความต้องการภายในท้องถิ่น ให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน โดยสร้าง ความเสมอภาคและให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127, 2553, หน้า 15)

จากการที่เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการ จัดการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติค่านิยม และคุณธรรมของบุคคลตลอดชีวิต ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของประชาชนทั้งประเทศ การศึกษาจะมีความสำคัญและมีประโยชน์มากนั้น จะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ ช่วยให้ผู้มีความฉลาดสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์และมีจิตสำนึก ทางสังคมในอันที่จะช่วยกันสร้างให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนเป็นประชาธิปไตย และก่อให้เกิดความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา ครูผู้ดูแลเด็ก คณะกรรมการ สถานศึกษา โดยดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสถานศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ประภาพรพรณ ไชยวงษ์, 2551, หน้า 22)

ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษา ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น คือ นักวิชาการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ งานด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการ บริการ นักวิชาการศึกษาจึงมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อเป็น

ข้อมูลประกอบการพัฒนางานด้านการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ จัดทำข้อเสนอ
นโยบายแผน มาตรฐานการศึกษา หลักสูตร แบบเรียน ตำรา สื่อการเรียนการสอน
สื่อการศึกษา การผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการ
จัดตั้ง การยุบ รวมสถานศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาจัดตั้ง หรือยุบสถานศึกษา
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน
การจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ร่วมวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากร
ทางการศึกษา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของ
สถานศึกษาและเพียงพอต่อการจัดการศึกษา มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน
กิจกรรมและสรุปผลด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา
จัดบริการส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดนิทรรศการ กิจกรรม พิพิธภัณฑสถานทางการศึกษาและ
แหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การบริการความรู้และบริการทางด้านการศึกษาและวิชาชีพแก่
ประชาชนอย่างทั่วถึง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
(สำนักงาน ก.จ., 2558, หน้า 1) เพื่อให้การปฏิบัติงานตามขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย
บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
จำเป็นต้องมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรที่มีหน้าที่จัดการศึกษา
เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้แนวคิดภาวะเชิงสร้างสรรค์ จึงถือเป็นคำตอบ
ที่เหมาะสมที่นักวิชาการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาภาวะเชิงสร้างสรรค์
ซึ่งนักวิชาการศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ให้นักวิชาการมีลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น
ประสานงานผู้อื่นด้วยการมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการและการมีความยืดหยุ่น โดยการ
คิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิด
ของ Stoll & Temperley (2009, pp. 63 – 76) ได้สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็น
การตอบสนองเชิงจินตนาการ (imaginative) และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาส
ต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมอง การคิดและ
การกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันเพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง
ซึ่งกิตดีกานัญญ์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 6) อธิบายความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ไว้ว่าเป็นการแสดงออกที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถ
ในการนำความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่วนพิมพ์พร พิมพ์เกาะ
(2557, หน้า 34) ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการจูงใจหรือ

นำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ (vision) มีจินตนาการ (imagination) และมีความยืดหยุ่น (flexibility) ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ จากแนวคิดและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษาลังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการด้านการศึกษาสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในโอกาสต่อไป

หลักการของโปรแกรม

โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษาลังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหลักการดังนี้

1. โปรแกรมที่สร้างขึ้นเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำ เป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาความเข้าใจ และความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
2. โปรแกรมยึดกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง และการติดตามประเมินผล
3. เป็นโปรแกรมการเพื่อพัฒนาให้นักวิชาการศึกษามีความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จุดมุ่งหมายของโปรแกรม

โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษาลังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติ เกี่ยวกับโปรแกรมการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา ลังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ
นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อให้ให้นักวิชาการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้
ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหาโปรแกรม

โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะมุ่งเน้นพัฒนา
ตามองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย
5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความยืดหยุ่น 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การจินตนาการสู่ความคิด
สร้างสรรค์ 4) การมุ่งความสำเร็จ 5) ความน่าเชื่อถือ และมีองค์ประกอบย่อย 15
องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้
 - 1.1 การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์
 - 1.2 การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ
 - 1.3 การมีอิสระทางความคิด
2. การมีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้
 - 2.1 การคิดเชิงอนาคต
 - 2.2 การสร้างกลยุทธ์
 - 2.3 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
3. การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้
 - 3.1 ความคิดสร้างสรรค์
 - 3.2 การแก้ปัญหา
 - 3.3 การมีอารมณ์ขัน
4. การมุ่งความสำเร็จ มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้
 - 4.1 ความตั้งใจในการทำงาน

- 4.2 การพัฒนาตนเอง
- 4.3 ความรับผิดชอบ
- 5. ความน่าเชื่อถือ มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้
 - 5.1 ความชำนาญ
 - 5.2 ความไว้วางใจ
 - 5.3 การโน้มน้าวใจ

กระบวนการของโปรแกรม

โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย รายละเอียดของชุดกิจกรรมมี 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อม

ทดสอบความรู้และทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม การให้ความรู้ในภาพรวม รวมถึงการอธิบายวัตถุประสงค์ ความสำคัญและประโยชน์ของการเข้าร่วมโปรแกรม

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา

โดยเริ่มจากการละลายพฤติกรรม จากกิจกรรมอิสระอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ประกอบด้วย 5 หน่วย คือ

1. หน่วยที่ 1 ความยืดหยุ่น
2. หน่วยที่ 2 การมีวิสัยทัศน์
3. หน่วยที่ 3 การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์
4. หน่วยที่ 4 การมุ่งความสำเร็จ
5. หน่วยที่ 5 ความน่าเชื่อถือ

ระยะที่ 3 สรุปผลทุกหน่วยกิจกรรม

สรุปความรู้ ทบทวนความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติ
เกี่ยวกับโปรแกรมการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษาระดับ
ปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา ระดับรองศาสตราจารย์
ตะวันออกเฉียงเหนือ และนำความรู้ ทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้
ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวัดและการประเมินผลโปรแกรม

การวัดและการประเมินผลโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ
นักวิชาการศึกษาระดับรองศาสตราจารย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการ
ดังนี้

1. แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
สำหรับนักวิชาการศึกษา ระดับรองศาสตราจารย์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ก่อนพัฒนา
2. แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
สำหรับนักวิชาการศึกษา ระดับรองศาสตราจารย์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
หลังพัฒนา

ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อม			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
08.00-09.00 น.	1. เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการพัฒนา 2. เพื่อทดสอบความรู้ และทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้เข้ารับการพัฒนา	กิจกรรมที่ 1 ทำแบบประเมิน 1.1 ทำแบบประเมิน Pre-test กิจกรรมที่ 2 ภาพรวม 2.1 แนะนำ อธิบายความรู้ในภาพรวม และประโยชน์ในการเข้าร่วมโปรแกรม	1. ความพร้อมก่อนเข้ารับการพัฒนา 2. ความรู้ และทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้เข้ารับการพัฒนา

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 1 ความยืดหยุ่น			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
9.00-12.00 น. (3 ชั่วโมง)	<p>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะความสำคัญของความยืดหยุ่น</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำหลักทฤษฎีความยืดหยุ่น มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3. เพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของความยืดหยุ่น และนำไปใช้ได้ถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p>	<p>กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมอิสระอย่างสร้างสรรค์</p> <p>1.1 ปฐมนิเทศ/แนะนำวิทยากร</p> <p>1.2 วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือ การใช้โปรแกรม</p> <p>1.3 ทำใบกิจกรรมที่ 1</p> <p>1.4 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างอิสระและสร้างสรรค์</p> <p>กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมยืดหยุ่นสัมพันธ์</p> <p>2.1 วิทยากรบรรยาย เรื่อง ความยืดหยุ่น</p> <p>2.2 รับชมวิดีโอ เรื่อง ครูดีในดวงใจ</p> <p>2.3 ทำใบกิจกรรมที่ 2</p> <p>2.4 จับคู่ต่างกลุ่มเพื่อเล่าประสบการณ์ชีวิต</p>	<p>1. ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะความสำคัญของความยืดหยุ่น</p> <p>2. ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำหลักทฤษฎีความยืดหยุ่น มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3. ผู้เข้ารับพัฒนาตระหนักในความสำคัญของความยืดหยุ่น และนำไปใช้ได้ถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p>

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 1 ความยืดหยุ่น			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
		<p>กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมห้องเรียนสอนคิด</p> <p>3.1 ทำใบกิจกรรมที่ 3</p> <p>3.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ถอดบทเรียนที่ได้รับ โดยใช้ทักษะการคิด Diagram และจัดทำลงในกระดาษฟลิปชาร์ต</p> <p>3.3 ประเมินชิ้นงานตามสภาพจริง</p> <p>กิจกรรมที่ 4 สรุปและประเมินผล</p> <p>4.1 วิทยากรบรรยายสรุป เรื่อง ความยืดหยุ่น</p> <p>4.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากลุ่มอภิปราย แสดงความคิดเห็น โดยส่งตัวแทนออกมา นำเสนอ กลุ่มละ 1 คน ระยะเวลาในการ นำเสนอคนละไม่เกิน 5 นาที</p> <p>4.3 วิทยากรประเมินผลความรู้เรื่อง ความยืดหยุ่น</p>	
พักเที่ยง			

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 2 การมีวิสัยทัศน์			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
13.00-14.30 น. (1 ชั่วโมง 30 นาที)	<p>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำหลักการ แนวคิด การมีวิสัยทัศน์ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3. เพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ และนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p>	<p>กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมพลังสมอง</p> <p>1.1 วิทยากรบรรยาย เรื่อง การมีวิสัยทัศน์</p> <p>1.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มร่วมสนทนาและระดมความคิด</p> <p>1.3 ทำใบกิจกรรมที่ 4</p> <p>กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมเพื่อนคู่คิด</p> <p>2.1 รับชมคลิปวิดีโอ เรื่อง การมีวิสัยทัศน์</p> <p>2.2 ทำใบกิจกรรมที่ 5</p> <p>2.3 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจับคู่ กับเพื่อนต่างกลุ่ม สะท้อนความคิดจากเรื่องที่ได้รับชมและแลกเปลี่ยนร่วมกัน</p>	<p>1. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์</p> <p>2. ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำหลักการ แนวคิด การมีวิสัยทัศน์ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3. ผู้เข้ารับการพัฒนาตระหนักในความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ และนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p>

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 2 การมีวิสัยทัศน์			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
		<p>กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์</p> <p>3.1 ทำใบกิจกรรมที่ 6</p> <p>3.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ถอดบทเรียนที่ได้รับจากการเรียนรู้ เรื่อง การมีวิสัยทัศน์ โดยใช้ทักษะการคิด OPV และจัดทำลงในกระดาษฟลิปชาร์ต</p> <p>3.3 ตัวแทนกลุ่มนำเสนอชิ้นงาน</p> <p>กิจกรรมที่ 4 สรุปและประเมินผล</p> <p>4.1 วิทยากรบรรยายสรุป เรื่อง การมีวิสัยทัศน์</p>	

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 2 การมีวิสัยทัศน์			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
		4.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากล่าว แสดงความคิดเห็น 4.3 วิทยากรประเมินผลความรู้เรื่อง การมีวิสัยทัศน์	
พักเบรก 15 นาที			

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 3 จินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
14.45–16.15 น. (1 ชั่วโมง 30 นาที)	<p>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ ความสำคัญของการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำหลักการ แนวคิดการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3. เพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์และนำไปใช้ได้ อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p>	<p>กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมพลังแห่งจินตนาการ</p> <p>1.1 เกมปริศนาหน้านี่คือใคร ฉายสไลด์ให้ผู้รับการพัฒนาเข้าชม แล้วให้ตอบคำถาม</p> <p>1.2 วิชยากรบรรยาย เรื่อง จินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์</p> <p>1.3 ทำใบกิจกรรมที่ 7</p> <p>1.4 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มรวมสนทนาและระดมความคิด</p>	<p>1. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ ความสำคัญของการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์</p> <p>2. ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำหลักการแนวคิดการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความตระหนักและให้ความสำคัญของการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์และนำไปใช้ได้ อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p>

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 3 จินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
		<p>กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมเที่ยวทั่วไทย</p> <p>2.1 ทำใบกิจกรรมที่ 8</p> <p>2.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม เลือกจังหวัดที่ตนเองสนใจ 1 จังหวัด แล้วร่วมกันออกแบบโลโก้โดยใช้ จินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ ลงในกระดาษฟลิปชาร์ต</p> <p>กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมนักคิดสร้างสรรค์</p> <p>3.1 ทำใบกิจกรรมที่ 9</p> <p>3.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ถอดบทเรียนที่ได้รับ เรื่อง จินตนาการ สู่ความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้ทักษะการคิด CAF ลงในกระดาษฟลิปชาร์ต</p>	

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 3 จินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
		3.3 นำเสนอชิ้นงาน ระยะเวลาในการ นำเสนอกลุ่มละไม่เกิน 10 นาที กิจกรรมที่ 4 สรุปและประเมินผล 4.1 วิทยากรบรรยายสรุป เรื่อง จินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ 4.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากล่าว แสดงความคิดเห็น 4.3 วิทยากรประเมินผลความรู้เรื่อง จินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์	
จบกิจกรรมในวันที่ 1			

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 4 การมุ่งความสำเร็จ			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
09.00–12.00 น. (3 ชั่วโมง)	<p>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ ความสำคัญของการมุ่งความสำเร็จ</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำหลักการ แนวคิดการมุ่งความสำเร็จมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3. เพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของการมุ่งความสำเร็จ และนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p>	<p>กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมเรียนรู้สู่ความสำเร็จ</p> <p>1.1 วิชยากรบรรยาย เรื่อง การมุ่งความสำเร็จ</p> <p>1.2 รับชมคลิปวิดีโอ เรื่อง วิธีตั้งอัจฉริยะในตัวตน</p> <p>1.3 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มรวมสนทนาและระดมความคิด เรื่องการมุ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</p> <p>1.4 ทำใบกิจกรรมที่ 10</p>	<p>1. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ ความสำคัญของการมุ่งความสำเร็จ</p> <p>2. ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำหลักการ แนวคิดการมุ่งความสำเร็จมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3. ผู้เข้ารับการพัฒนาให้ความสำคัญและตระหนักในเรื่องการมุ่งความสำเร็จ นำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p>

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 4 การมุ่งความสำเร็จ			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
		<p>กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมคู่หูต่างชั้น</p> <p>2.1 ทำใบกิจกรรมที่ 11</p> <p>2.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคู่กันกับเพื่อนต่างกลุ่ม ร่วมสนทนาและระดมความคิด เรื่องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการมุ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</p> <p>กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมมืออาชีพสร้างได้</p> <p>3.1 ทำใบกิจกรรมที่ 12</p> <p>3.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ถอดบทเรียนที่ได้รับจากการเรียนรู้ เรื่อง การมุ่งความสำเร็จ โดยใช้ทักษะการคิด Mind Map และจัดทำลงในกระดาษฟลิปชาร์ต</p> <p>3.3 ตัวแทนกลุ่มนำเสนอชิ้นงาน</p>	

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 4 การมุ่งความสำเร็จ			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
		กิจกรรมที่ 4 สรุปและประเมินผล 4.1 วิทยากรบรรยายสรุป เรื่อง การมุ่ง ความสำเร็จ 4.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากล่าวแสดง ความคิดเห็น 4.3 วิทยากรประเมินผลความรู้เรื่อง มุ่งความสำเร็จ	
พักเที่ยง			

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 5 ความน่าเชื่อถือ			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
13.00–14.30 น. (1 ชั่วโมง 30 นาที)	<p>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ ความสำคัญของความน่าเชื่อถือ</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำหลักการ แนวคิดความน่าเชื่อถือ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3. เพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของความน่าเชื่อถือ และนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p>	<p>กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมไขความลับ</p> <p>1.1 รับชมคลิปวิดีโอ เรื่อง ไขความลับสมอง</p> <p>1.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสะท้อนคิดจากเรื่องที่ได้รับชม</p> <p>1.3 ทำใบกิจกรรมที่ 13</p> <p>กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมเทคนิคสู่ความน่าเชื่อถือ</p> <p>2.1 วิชยากรบรรยาย เรื่อง ความน่าเชื่อถือ</p> <p>2.2 รับชมคลิปวิดีโอ เรื่อง ใช้ความเชื่อ สร้างชีวิตที่สมหวัง</p> <p>2.3 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนาและระดมความคิด</p> <p>2.4 ทำใบกิจกรรมที่ 14</p>	<p>1. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ ความสำคัญของความน่าเชื่อถือ</p> <p>2. ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำหลักการ แนวคิดความน่าเชื่อถือ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3. ผู้เข้ารับการพัฒนาตระหนักในความสำคัญของความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p>

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 5 ความน่าเชื่อถือ			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
		<p>กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมใจ</p> <p>3.1 ทำใบกิจกรรมที่ 15</p> <p>3.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ถอดบทเรียนที่ได้รับจากการเรียนรู้ เรื่อง ความน่าเชื่อถือ โดยใช้ทักษะการคิด KWL และจัดทำลงในกระดาษฟลิปชาร์ต</p> <p>3.3 ตัวแทนกลุ่มนำเสนอชิ้นงาน</p>	

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา			
หน่วยที่ 5 ความน่าเชื่อถือ			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
		กิจกรรมที่ 4 สรุปและประเมินผล 4.1 วิทയാกรบรรยายสรุป เรื่อง ความน่าเชื่อถือ 4.2 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากลัปราย แสดงความคิดเห็น 4.3 วิทയാกรประเมินผลความรู้ เรื่อง ความน่าเชื่อถือ	
พักเบรก 15 นาที			

ระยะที่ 3 สรุปผลรวม			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
14.45–16.15 น. (1 ชั่วโมง 30 นาที)	<p>1. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติ เกี่ยวกับโปรแกรมการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p> <p>2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะ ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p>	<p>กิจกรรมที่ 1 สรุปองค์ความรู้</p> <p>1.1 วิทยากรสรุปผลการประเมิน</p> <p>1.2 แนะนำเพิ่มเติม</p> <p>กิจกรรมที่ 2 ทำแบบประเมิน</p> <p>2.1 Post-Test ประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์</p> <p>2.2 ประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรม</p>	<p>1. ความรู้ ความเข้าใจ มีความตระหนักและเจตคติ เกี่ยวกับโปรแกรมการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p> <p>2. การพัฒนาพฤติกรรมและทักษะ ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p> <p>3. นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ระยะที่ 3 สรุปผลรวม			
วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
	3. เพื่อให้ นักวิชาการศึกษาสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ นำความรู้และ ทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ		
จบกิจกรรมในวันที่ 2			



หน่วยที่ 1 ความยืดหยุ่น

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะความสำคัญของความยืดหยุ่น
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำหลักทฤษฎีความยืดหยุ่นมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของความยืดหยุ่นและนำไปใช้ได้ อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เนื้อหา

ความยืดหยุ่น

1. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์
2. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ
3. การมีอิสระทางความคิด

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นกลุ่ม ๆ ละเท่า ๆ กัน ร่วมสนทนา และวิเคราะห์ ตามเนื้อหาที่กำหนด
3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามำกิจกรรมที่ 1 (รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 1)
4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ทำกิจกรรมที่ 2 (รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 2)
5. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ทำกิจกรรมที่ 3 (รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 3)
6. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน
7. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการการพัฒนา การมีความยืดหยุ่นเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษาระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการพัฒนา หน่วยที่ 1 การมีความยืดหยุ่น
2. คลิปวิดีโอ เรื่องการจัดการเรียนรู้อย่างยืดหยุ่น
3. กระดาษฟลิปชาร์ต
4. ปากกาเมจิก
5. ดินสอ

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนด
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินการซักถามและการให้ข้อคิดเห็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ความยืดหยุ่น

ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาทำให้เราต้องทำงานแบบผสมมากขึ้น บุคคลเดียวอาจต้องทำงานหลายอย่าง และเกี่ยวข้องกับหลายงาน สถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการสร้างและส่งเสริมทีมงานให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันสร้างพลังร่วม คุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้นำสมัยใหม่ในการแก้ปัญหา และพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคม เหตุการณ์ และสถานการณ์ในปัจจุบัน (ธเนศ ขำเกิด, 2547, หน้า 160 – 162) ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ รวมทั้งวิธีการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Lussier and Achua, 2007, p. 121)

ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

Sousa (2003, pp. 1 – 3) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นเป็นการยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

Dubrin (2006, pp. 4 – 5) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นเป็นการพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้

Rapone (2011, p. 2) อธิบายว่าความยืดหยุ่นเป็นการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ช่วยให้การจัดการกับเหตุการณ์นั้นได้เป็นอย่างดี

DeAngelis (2005, pp. 4 – 22) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถที่จะปรับตัวต่อการตอบสนองต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและกลับคืนสู่สภาวะปกติและสามารถดำเนินการต่อไปได้

อริญญา เถลิงศรี (2556, หน้า 1) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นเป็นการปรับตัว การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ความหลากหลายในมุมมองความคิด และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 7) นิยามความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษาถึงการคิดหาคำตอบ

ได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

มณฑาทิพย์ เสยงคะ (2556, หน้า 10) อธิบายความหมายของความยืดหยุ่นว่าเป็นการยอมเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคคล ให้สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ การปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน วิธีการทำงาน และการเข้าใจถึงข้อจำกัดและผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้น

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ นำไปสู่สิ่งใหม่และใช้ได้

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นว่าเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความเข้าใจตัวเองมากขึ้นพร้อมทั้งเข้าใจเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

ในการปฏิบัติงาน คิดโดยพิจารณาอย่างรอบด้านไม่ยึดติดกับหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่ง

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ปรับตัวเข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงานการคิดนอกกรอบ และการมีอิสระทางความคิด

1. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์

มนุษย์เป็นสัตว์ที่สามารถปรับตัวให้เหมาะกับสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้มากกว่าสัตว์ประเภทอื่น การปรับตัวเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้มนุษย์เข้าใจบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี เป็นการเรียนรู้ผู้อื่น และเรียนรู้สภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ (Tomasello, 1999, pp. 509 – 529)

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ไว้ดังนี้

Coleman (1981, p. 109) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการหรือด้านอารมณ์ให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่

Nashner (1982, pp. 536 – 544) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นการตอบสนองสถานการณ์ การควบคุมสถานการณ์ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อความสำเร็จหรือประโยชน์ในองค์กร

Frisancho (2002, pp. 1 – 12) อธิบายว่า การปรับตัวเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แนวคิดของบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และเรียนรู้ที่จะดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

Smit and Wandel (2006, pp. 282 – 292) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่าเป็นการกระทำที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ หรือการประเมินผลกระทบการทำงานใดเพื่อให้สามารถดำเนินการใด ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 114) นิยามความหมายของการปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับตัว พยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตน ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง การเปลี่ยนแปลงความคิด การควบคุมสถานการณ์ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตน ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพื่อความสำเร็จหรือประโยชน์ในองค์กร

10 เทคนิคปรับตัว

1. **ยอมรับการเปลี่ยนแปลง** สิ่งสำคัญอันดับแรกที่จะช่วยให้คุณปรับตัวและมีความยืดหยุ่นได้ คือ ต้องยอมรับว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ไม่มีอะไรจะคงที่ตลอดกาล แม้แต่ร่างกายของเรา ดังนั้น เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป เป้าหมายบางอย่างที่คุณเคยวางไว้อาจไม่บรรลุผล เพราะมีหลายสิ่งหลายอย่างที่ไม่อาจควบคุมได้ แต่หากคุณมีความยืดหยุ่นก็จะช่วยให้ปรับตัวได้โดยไม่เครียดเท่าใดนัก และแทนที่จะต่อต้านหรือพยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ ขอให้มองว่า มันเป็นโอกาสที่จะทำให้คุณได้เรียนรู้เพื่อเดินทางต่อไป เพราะฉะนั้น จงพุ่งความสนใจไปยังเรื่องที่คุณสามารถจัดการได้

2. **คิดแง่บวกให้มากขึ้น** แม้คุณไม่อาจเปลี่ยนแปลงความจริงที่ว่ากำลังอยู่ในภาวะที่ยากลำบากสุด ๆ แต่คุณสามารถเปลี่ยนมุมมองและปฏิกิริยาได้ตอบ

ได้ โดยหลีกเลี่ยงการมองเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นในแง่ร้ายจนเกินไป ขณะเดียวกันก็ต้องมองข้ามเหตุการณ์ปัจจุบันไป แล้วคิดในแง่บวกอย่างมีความหวังว่าสถานการณ์ต่าง ๆ จะค่อย ๆ คลี่คลายไปในทางที่ดีในที่สุด เชื่อเถอะว่าฟ้าหลังฝนย่อมสดใสเสมอ

3. มุ่งมั่นทำให้ดีขึ้น การโยนหาความสมบูรณ์แบบในทุก ๆ สิ่งที่ทำก็แต่จะนำความเครียดมาให้ ทางที่ดีหันมามุ่งมั่นที่จะทำให้ดีหรือดีขึ้นกว่าครั้งก่อน แทนที่จะต้องดีพร้อมไปเสียทุกเรื่อง ระวังไว้เสมอว่าเมื่อปัญหาเกิดขึ้นต้องมีความเด็ดเดี่ยวที่จะแก้ไข อย่าท้อหรือหนีปัญหาและความกดดันตรงหน้าโดยหวังว่ามันจะหายไปเอง

4. ดูแลกายใจให้พร้อม การดูแลกายและใจเป็นอย่างดี คือ การเตรียมความพร้อม เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ต้องอาศัยความยืดหยุ่นนั่นเอง ดังนั้นอย่าลืมหันมาใส่ใจสุขภาพของตัวเอง ด้วยการทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ ออกกำลังกาย ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบและช่วยให้ผ่อนคลายเป็นประจำ เมื่อกายพร้อม ใจพร้อม คุณก็พร้อมที่จะเผชิญทุกสถานการณ์

5. สร้างมิตรภาพที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นในครอบครัว เพื่อนฝูง หรือคนอื่น ๆ เป็นสิ่งสำคัญ อีกทั้งการยอมรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากคนที่ใส่ใจและเป็นห่วงคุณนั้น จะช่วยให้คุณมีความยืดหยุ่นในชีวิตดีขึ้น นอกจากนี้ การเข้าร่วมทำกิจกรรมในชุมชน กลุ่มอาสาสมัคร ฯลฯ จะทำให้คุณรู้จักคนมากขึ้น และช่วยเสริมสร้างทักษะ พร้อมทั้งสุขภาพกายใจที่ดี อันจะช่วยในเรื่องการปรับตัวได้เป็นอย่างดี

6. อย่าผัดวันประกันพรุ่ง การผัดวันประกันพรุ่งอาจเป็นอุปสรรคใหญ่ต่อการปรับตัว เพราะมันจะนำพาความเครียดมาให้ และบางครั้งอาจทำให้คุณเลื่อนทำสิ่งที่สำคัญและส่งผลดีออกไปเรื่อย ๆ เพราะฉะนั้นทางที่ดีควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถทำได้จริง แม้จะเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ทำสำเร็จได้ในแต่ละวันก็ตาม เพราะมันสามารถนำไปสู่จุดหมายใหญ่ได้เช่นกัน

7. อยู่ท่ามกลางคนคิดบวก เพราะการคิดบวกเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างความยืดหยุ่นในชีวิต รวมถึงพลังด้านดีนั้น สามารถแผ่กระจายไปยังคนรอบข้าง

ได้ตั้งนั้น อย่ารีรอที่จะพาตัวเองเข้าไปคลุกคลีในกลุ่มคนที่มีความคิดดี ทำดี รับรองว่า มันจะช่วยสร้างความมั่นใจและศรัทธาในตัวเองได้อย่างเหลือเชื่อ

8. หัวเราะบ่อยขึ้น บางช่วงเวลา ชีวิตอาจเต็มไปด้วยเรื่อง เครียด ๆ สารพัด แต่หากรู้จักมองในแง่บวกที่เบาบางลง ให้ดูตลกขบขันบ้าง ก็คงจะดีไม่น้อย การหัวเราะดัง ๆ เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยลดระดับความเครียดอย่างได้ผล และทำให้คุณปรับตัวในทุก ๆ สถานการณ์ได้เป็นอย่างดี จึงควรหาโอกาสให้ตัวเองได้หัวเราะทุกวัน

9. ย้อนดูบทเรียนชีวิต บ่อยครั้งที่มนุษย์ต้องประสบกับเรื่องราว ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต แต่ประสบการณ์อันเลวร้ายและความทุกข์ยากนี้เองที่ทำให้หลายคนได้เรียนรู้และเข้าใจตัวเอง จนทำให้เข้มแข็งขึ้น เห็นคุณค่าตัวเองมากขึ้น ซาบซึ้งสิ่งดี ๆ ที่มีในชีวิตและปรับตัวได้ดีขึ้น หากต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากอีกครั้ง

10. หาตัวช่วยอื่น ๆ มีหลายคน que เลือกวิธีเขียนระบายความคิดเห็น และความรู้สึกนึก ๆ ในใจ เกี่ยวกับเหตุการณ์ร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต ลงในสมุดบันทึก ขณะที่ บางคนเลือกการทำสมาธิและฝึกจิตวิญญาณ เพื่อช่วยให้ใจสงบและฟื้นฟูความหวังเหล่านี้คือตัวช่วยที่จะทำให้คุณปรับตัว และมีความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิตได้มากขึ้น

2. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

คำว่าความคิด หมายความว่าทำให้ปรากฏเป็นรูป หรือประกอบให้เป็นรูปหรือ เป็นเรื่องขึ้นในใจ ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง คาดคะเน คำนวณ มุ่ง จงใจ ตั้งใจ การคิดใหม่ จึงหมายถึง การใคร่ครวญ ไตร่ตรอง และการคาดคะเนที่เพ่งมีขึ้น

(พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, 2546, หน้า 251)

นักวิชาการได้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ไว้ดังนี้

Mcwell (2012, pp. 43 – 56) กล่าวว่า การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ไม่กลัวความล้มเหลว สามารถเรียนรู้กับความล้มเหลว พร้อมทั้งจะถูกมองว่ามีความคิดที่แย่ เพราะความคิดที่แย่ เมื่อใช้อย่างได้ผลจะก่อให้เกิดความคิดใหม่ที่ไม่จบสิ้น

เทียนประพันธ์ พันธลลิต (2554, หน้า 162 – 171) กล่าวว่า ความคิดใหม่มักเกิดขึ้นเมื่อเรากำลังเผชิญปัญหาจากล้าปากจากสิ่งเดิมซ้ำแล้วซ้ำอีก เราไม่ต้องการที่จะอยู่กับปัญหานั้นต่อไป เราจึงตัดสินใจที่จะเริ่มคิดใหม่หาวิธีดำเนินการคิดใหม่

เรวัฒน์ ชำนาญ (2554, หน้า 34 – 35) กล่าวว่า การที่มนุษย์ต้องการความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิตจึงมักคิดเพื่อสร้างสิ่งใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง แนวคิดเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีการค้นพบมาก่อน เป็นการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ หมายถึง เป็นการคิดใหม่ ด้วยวิธีการดำเนินการใหม่ มีแนวคิดที่ต้องการสร้างสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีการค้นพบมาก่อนการหาต้นแบบ และสร้างต้นแบบให้เป็นของตนเอง

6 ขั้นตอนในการเปิดใจ

1. **ฝึกฟัง** การฟังคนอื่นทำให้เรามีข้อมูลมากมายเกี่ยวกับสิ่งที่อยู่รอบตัวเราและที่สำคัญที่สุด มันทำให้เรามีมุมมองอื่น ๆ เกี่ยวกับชีวิตที่สามารถทำให้มุมมองของเรา ในแง่มุมมองอื่นของโลกของเราได้ อย่างไรก็ตามการฟังไม่ได้หมายความว่าฟังนี้ต้องมีการใช้งานช่วยขจัดความอยุติธรรมและให้คนอื่นแสดงความคิดเห็นได้เสมอจากความเคารพในส่วนของทั้งสองฝ่าย

2. **ถามคำถามและตัวเราเอง** รวมทั้งสิ่งที่อยู่รอบตัวเราและความเชื่อของเรา การรักษาท่าทางที่สำคัญต่อตัวเราเองและสิ่งที่อยู่รอบตัวเราเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความใจกว้างแต่ไม่ได้หมายความว่าเราต้องยอมรับหรือเชื่อทุกสิ่งทุกอย่างที่รอบตัวเรา ผู้คนมักจะถือว่าเป็นจริง สิ่งที่เราเชื่อหรือสังคมส่งถึงเราตลอดจนไม่ต้องสงสัยในสิ่งที่เราเชื่อเสมอ อย่างไรก็ตามในการพัฒนาและรักษาความคิดที่เปิดกว้างเป็นสิ่งจำเป็นที่เราได้พิจารณาและตั้งคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจความเชื่อและประเพณีของเราเองตลอดจนข้อมูลที่ได้รับจากสื่ออื่น ๆ

3. **ปล่อยเขตสบาย ๆ ไว้** ผู้คนมักจะอาศัยอยู่ในสถานที่หรือสถานการณ์เหล่านั้นที่เรารู้สึกปลอดภัยซึ่งไม่มีความเสี่ยง และในสถานที่เหล่านั้นคาดไม่ถึงเกิดขึ้นในจำนวนน้อยที่สุดของโอกาสที่เป็นไปได้ ด้วยวิธีนี้บุคคลจะรักษากิจวัตรประจำวันโดยไม่เกิดเหตุขัดข้องหรือแรงกระแทก แต่ยังไม่มีความสนใจหรือแรงจูงใจและความเสี่ยงต่อการพึ่งพาความปลอดภัยนี้สิ่งนี้เรียกว่า “โซนความสะดวกสบาย” และแม้ว่าจะอยู่ใน

ระดับหนึ่งแล้วก็ตาม แต่เราไม่ควรตั้งหลักเกณฑ์ดังกล่าว วิธีที่ดีที่สุดที่จะออกจากเขตสบายของเราคือ ไปทำการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ และการกระทำที่ช่วยให้เราได้รับออกจากมันทีละเล็กทีละน้อย เราจะได้ใช้ประสบการณ์ใหม่ที่จะช่วยให้เราสามารถพัฒนามุมมองอื่น ๆ ของสิ่งที่อยู่รอบตัวเราและเพื่อขยายวิสัยทัศน์ในความเป็นจริงของเรา

4. อย่างกลัวที่จะแตกต่างกัน ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับสองประการก่อนหน้านี้อธิบายว่าเป็นของตนเอง และพฤติกรรมที่สังคมกำหนด จะไม่ช่วยให้เราพัฒนาความใจกว้างเพื่อกำจัดพวกเขาขั้นตอนแรกคือการกำจัดความกลัวที่จะแตกต่างจากที่เหลื้อมรวมทั้งเพื่อลดความสำคัญของสิ่งที่คนอื่นอาจคิดถึงเรา

5. อย่างกลัวความผิดพลาด ในขณะที่เราตัดสินใจที่จะออกจากเขตสบาย ๆ ของเราและเปิดใจรับกับความเชื่อหรือประสบการณ์ชีวิตอื่น ๆ เราต้องยอมรับว่าเป็นไปได้ที่เราจะทำผิดพลาดในช่วงเวลาต่าง ๆ ในชีวิตของเราอย่างไรก็ตามนี่ไม่ใช่อุปสรรคในการพัฒนาความเป็นอยู่ของเรา ทำให้เรามีโอกาสเรียนรู้จากความผิดพลาดของเรา และบทเรียนเหล่านี้จะช่วยให้เราพัฒนาและเติบโตในฐานะคนที่สมบูรณ์แบบมากขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องกำจัดความกลัวในการทำผิดพลาด เนื่องจากเป็นไปได้ที่จะพัฒนาความคิดที่เปิดกว้างหากความกลัวทำให้เราต้องคิดและกระทำ

6. เปิดตัวสิ่งล้อมรอบเรา โลกกรอบ ๆ ตัวเรา คน สิ่งต่าง ๆ ธรรมชาติทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นและเป็นแรงบันดาลใจให้กับชีวิตของเราการเรียนรู้จากผู้คนและวัฒนธรรมอื่น ๆ จะทำให้เรามีแนวคิดและมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถให้บริการเราในอนาคต และการทำอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้เราเปิดใจและสนุกกับชีวิตของเรามากขึ้น

3. การมีอิสระทางความคิด

การคิดออกไปจากขอบเขตดั้งเดิมซึ่งปิดกั้นแนวคิดใหม่ การคิดนอกกรอบจะก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ (De Bono, 1990, pp. 5 – 8) ความสามารถในการคิดออกไปจากขอบเขตของความคิดเดิม ซึ่งปิดกั้นแนวคิดใหม่หรือขอบเขตข้อมูลที่มีอยู่เพื่อทำให้เกิดการสร้างแนวคิดอย่างหลากหลายแนวคิดที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 28)

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการมีอิสระทางความคิดไว้ดังนี้

Witkin and Others (1997, p. 36) อธิบายว่า ได้แบ่งรูปแบบการคิดของบุคคลโดยตัดสินจากความสามารถของบุคคลที่จะเอาชนะอิทธิพลจากการลงให้

ไขว้เขวของภาพที่เป็นพื้น ขณะที่บางคนพยายามจัดจำแนกสิ่งเร้า แบ่งเป็น 2 แบบ คือ การคิดแบบอิสระ และการคิดแบบไม่อิสระ การคิดแบบอิสระเป็นรูปแบบการคิดของบุคคลที่เป็นอิสระ หลุดพ้นจากการลวงของภาพที่เป็นพื้นได้มาก มีการวิเคราะห์ จำแนกสิ่งเร้าได้ดี

จรวยพร ธรณินทร์ (2552, หน้า 270) กล่าวว่า การมีอิสระทางความคิดทำให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในสิ่งที่คิด สนุกสนาน เพลิดเพลินเป็นสุข พอใจกับผลงานที่เกิดขึ้น แม้เป็นงานหนักก็จะกลายเป็นเรื่องที่ย่ายและเบา ดั่งเห็นได้จากการทำงานของศิลปินและนักวิทยาศาสตร์มักทำอย่างต่อเนื่องหลายปี จนค้นพบบางสิ่งบางอย่างที่สามารถผลิตงานสร้างสรรค์ขึ้นมาได้

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 7) นิยามความหมายของการมีอิสระทางความคิด หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาถึงการให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ และมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 103) กล่าวว่า การมีอิสระทางความคิดว่าเป็นการคิดในเรื่องต่าง ๆ โดยที่ไม่มีขอบเขตจำกัด การคิดลักษณะนี้จะเป็นความคิดที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ ทำให้เกิดแนวคิดในการทำสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น

สรุปได้ว่า การมีอิสระทางความคิด หมายถึง เป็นการคิดในเรื่องต่าง ๆ โดยที่ไม่มีขอบเขตจำกัด เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้น

คิดเป็น คิดอย่างอิสระ คิดอย่างถูกต้อง

การคิดอย่างอิสระ หมายถึง การกล้าคิดตั้งคำถามต่อทุกเรื่อง กล้าคิดถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีหลักฐานข้อมูลยืนยันที่สรุปได้หรือน่าเชื่อถือได้ แต่การคิดอย่างอิสระหรือคิดอย่างเสรีอย่างเดียว อาจจะนำไปสู่ความคิดปัจเจกชนแบบแปลก ๆ แหวกแนว ที่อาจจะไม่ถูกต้อง ไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อตัวเราเอง ชุมชนประเทศและโลก ต้องรู้จักการคิดอย่างถูกต้องด้วย

การคิดอย่างถูกต้อง มีแนวทางดังนี้

1. คิดอย่างใช้เหตุผล มากกว่าใช้อารมณ์หรือความศรัทธา

คิดแบบนักเสรีนิยมที่ใจกว้าง มากกว่าคิดแบบพวกหัวเก่าจารีตนิยม (ไม่ยอมรับฟังของใหม่) หรือเอาตัวเองเป็นหลักโดยไม่ฟังคนอื่น

2. คิดอย่างพยายามทำตัวให้เป็นกลางแบบภววิสัย

(objective) ตัดหรือลดอคติที่จะเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดด้วยอารมณ์หรือศรัทธา พยายามที่จะไม่คิดแบบปกป้องอัตตา (ความเป็นตัวกู้อย่างเดียว) ปกป้องประโยชน์ตัวเองและพวกพ้อง ปกป้องความเป็นชาตินิยม ศาสนานิยมท้องถิ่นวัฒนธรรมนิยมอย่างคับแคบ ไม่พยายามเข้าใจคนอื่น เห็นใจคนอื่น

3. คิดอย่างพยายามคำนึงถึงผลประโยชน์ของคนส่วนใหญ่

ในระยะยาว (คิดเพื่ออนาคตลูกหลานและคนรุ่นหลัง) มากกว่าผลประโยชน์ของตัวเองหรือกลุ่มเราในปัจจุบัน

4. คิดอย่างพยายามให้ประสานกลมกลืนกับโลกธรรมชาติและสภาพแวดล้อม

รวมทั้งธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมที่อยากร่วมมือกัน และอยู่ด้วยกันแบบรวมหมู่ มากกว่าที่จะคิดแบบเอาชนะธรรมชาติและเอาชนะคนอื่น แบบเห็นแก่ได้ส่วนตัวระยะสั้น โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบในทางลบต่อส่วนรวมในระยะยาว

5. คิดแบบสร้างสรรค์ แบบแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทุก

ฝ่าย มีโอกาสชนะร่วมกัน (win-win, non zero sum game) มากกว่าคิดแบบมุ่งทำลายล้าง หรือมองทุกคนเป็นคู่แข่ง ที่ต้องเอาชนะแบบคนชนะได้ทุกอย่าง คนแพ้เสียทุกอย่าง

6. คิดแบบรอบด้าน อย่างพยายามให้ครอบคลุมและให้

ใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงที่สุด เช่น มองทั้งด้านบวกและด้านลบ มองปัญหาในมิติต่าง ๆ แบบเชื่อมโยงเป็นระบบองค์รวม ไม่คิดแบบ 2 ขั้วสุดโต่งประเภทไม่ใช่ขาว ก็ต้องเป็นดำ ถ้าใครคิดต่างจากเราหรือไม่เข้าข้างเรา ก็ถือเป็นศัตรู ไม่ด่วนสรุปอย่างง่าย ๆ



ใบกิจกรรมที่ 1

กิจกรรมอิสระอย่างสร้างสรรค์

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม แสดงความคิดเห็น เรื่องสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับการมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

1. อธิบายความหมายและความสำคัญของความยืดหยุ่น

.....

.....

.....

.....

2. อธิบายวิธีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์

.....

.....

.....

.....

3. อธิบายการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

.....

.....

.....

.....

4. อธิบายการมีอิสระทางความคิด

.....

.....

.....

.....

ใบกิจกรรมที่ 2

กิจกรรมยืดหยุ่นสัมพันธ์

คำชี้แจง จากการดูคลิปวิดีโอ เรื่องครูดีในดวงใจ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้สะท้อนความคิด และร่วมกันอภิปรายจากเรื่องที่ได้รับชมร่วมกัน

1. เรียนรู้อะไรจากเรื่องที่ได้เห็น

.....

.....

.....

.....

.....

2. จะนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. สรุป

.....

.....

.....

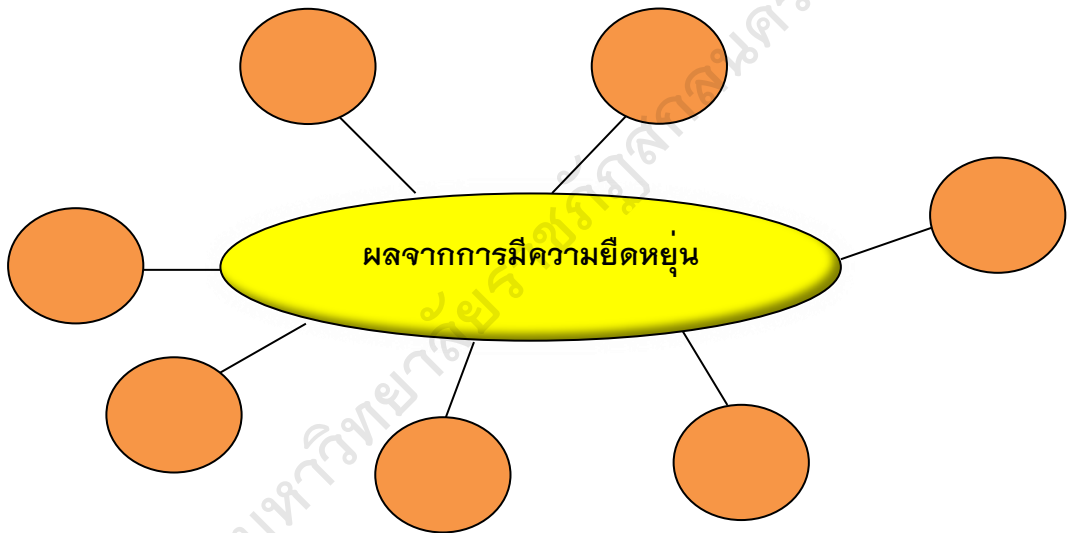
.....

.....

ใบกิจกรรมที่ 3

กิจกรรมห้องเรียนสอนคิด

คำชี้แจง จากการเรียนรู้ หน่วยที่ 1 การมีความยืดหยุ่น ให้ผู้เข้ารับการพัฒนแต่ละกลุ่ม
ถอดบทเรียนที่ได้รับ โดยใช้ทักษะการคิด Diagram โดยจัดทำลงในกระดาษกระดาษ
ฟลิปชาร์ต



บรรณานุกรม

- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *การคิดเชิงอนาคต*. กรุงเทพฯ : ซัดเซส มีเดีย.
คิดเป็น คิดอย่างอิสระ คิดอย่างถูกต้อง. เข้าถึงได้จาก
<https://witayakornclub.wordpress.com/2009/01/17>.
- จรววยพร ธรณินทร์. (2552). *12 ไม่ได้ دستورสำเร็จข้าราชการ*. กรุงเทพฯ : อินสปาร์ย์.
เทียนประพันธ์ พันธลลิต. (2554). *คิดต่างอย่างคนฉลาด : แนวคิดของนักคิดนำทางสู่
ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ : เบสบูค.
- ธเนศ ขำเกิด. (2547). “ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องสามารถปรับตัวและยืดหยุ่น.” *วารสาร
เทคโนโลยี (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น)*. 31(177), 160-162.
- ประกายรุ่ง. (2557). *ชวนคิดชวนทำ: 10 เทคนิคปรับตัว สู้ได้ทุกสถานการณ์*. นิตยสาร
ธรรมลีลา ฉบับที่ 163. เข้าถึงได้จาก
<https://mgronline.com/dhamma/detail/9570000073864>.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ : นานมีบุคส์พับลิเคชั่น.
พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มณฑาทิพย์ เสยงคะ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
สำนักปลัดกระทรวง*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม :มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เรวัฒน์ ชำนาญ. (2554). *Creativity :ฉลาดคิด ฉลาดสุข*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด.

- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิธีการเปิดใจ? ฤกษ์แจในการปรับมุมมองใหม่ ๆ. (2562). เข้าถึงได้จาก <https://th.yestherapyhelps.com/how-to-open-the-mind-keys-to-adopt-new-perspectives-14070>.
- อริญญา เถลิงศรี. (2556). *เปิดงานวิจัย Leadership Hero ของคนไทย ต้องก้าวข้ามพฤติกรรม เกรงใจ-ไม่เป็นไร*. เข้าถึงได้จาก <http://thaipublica.org./2013/06/leadership-hero-apm-group/>.
- DeAngelis, S. (2005). *The new map and the enterprise resilience response*. Thomas P.M. Barnett. 6 : 4-22.
- De Bono, E. (1990). *Lateral Thinking : Creativity Step by Step*. New York : Harper and Row Pablished. from <http://www.amazon.com>.
- Dubrin, A. J. (2006). *Principle of Leadership*. [n.l] : Canada : South Western, Cengage Learning.
- Frisancho, A. Roberto. (2002). *Human Adaptation and Accommodation*. Los Angeles : The University of Michigan press.
- Lussier, R.N. (2007). *Leadership : Theory Application and Skill Development*. Cincinnati, Ohio : South Western.
- Rapone, Katie. (2011). *Psychological Flexibility*. from <http://www.wellnessnowjcm.com/?p=2131>.
- Smit, Jame C. and Wandel, M.C. (2006). *Integrated Lagoon Fisheries Management : Resource Dynamics and Adaptation*. Bingley, U.K. : Emerald Group.
- Sousa, D. (2003). *The Leadership brain : How to lead today's schools more effectively*. Thousand Oaks : Sage.
- Tomasello, Michael. (1999). *The Cultural Origins of Sustainability*. from <http://www.sustainablemeasures.com/indicators>.
- Witkin, H. A. and Others. (1997). "Field-Dependent and Field-independent Cognitive Styles and their Educational Implication." *Review of Education Research*. 47(1) : 36.



หน่วยที่ 2 การมีวิสัยทัศน์

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถนำหลักการ แนวคิด การมีวิสัยทัศน์ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ และนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เนื้อหา

การมีวิสัยทัศน์

1. การคิดเชิงอนาคต
2. การสร้างกลยุทธ์
3. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นกลุ่ม ๆ ละเท่า ๆ กัน ร่วมสนทนา และวิเคราะห์ ตามเนื้อหาที่กำหนด
3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามำกิจกรรมที่ 4 (รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 4)
4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ทำกิจกรรมที่ 5 (รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 5)
5. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ทำกิจกรรมที่ 6 (รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 6)
6. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน
7. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการการ พัฒนาการมีวิสัยทัศน์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษาระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการพัฒนา หน่วยที่ 2 การมีวิสัยทัศน์
2. คลิปวิดีโอ เรื่อง การมีวิสัยทัศน์
3. กระดาษฟลิปชาร์ต
4. ปากกาเมจิก
5. ดินสอ

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนด
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินการซักถามและการให้ข้อคิดเห็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

การมีวิสัยทัศน์

ปัจจุบันโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ในเรื่องที่ไม่เคยเกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงนั้นขยายตัวและเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเข้าใจอนาคต โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นเรื่องสำคัญ การจะนำองค์การไปสู่ความรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารและพนักงานสามารถเข้าใจว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคต และสามารถปรับกระบวนการทำงานให้เข้ากับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น (สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์, 2560, หน้า 507)

ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดังนี้

Nanus (1992, pp. 7 – 10) อธิบายว่าการมีวิสัยทัศน์เป็นการคาดการณ์ในอนาคตที่ยึดถือความเป็นจริง มีความน่าเชื่อถือสำหรับองค์กรในการเลือกทางที่ดีกว่า

Larwood and other (1995, p. 740) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ว่าหมายถึงผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต้องสามารถสร้างกลยุทธ์ เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Bennis (2002, pp. 15) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นความสามารถในการสร้างสรรค์และสามารถที่จะแปลออกมาเป็นการปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์ของผู้นำเปรียบเสมือนสะพานที่เชื่อมปัจจุบันไปสู่อนาคต

Grant (2012, p. 15) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มักสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถสร้างกลยุทธ์ วิธีการทำงาน มุ่งเน้นประสิทธิภาพและลดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

สัมฤทธิ์ กางเพ็งและสรายุทธ กันหลง (2553, หน้า 49 – 53) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือภาวะผู้นำใฝ่บริการ (sevent leadership) ไว้ว่าการมีวิสัยทัศน์หมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตซึ่งประกอบไปด้วย 1) การตระหนักรู้ตัวเอง (awareness) 2) การมองการณ์ไกล (foresight) และ 3) การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553, หน้า 16) นิยามความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ควรเรียนรู้วิธีคิดการพัฒนาศักยภาพด้านการคิดสร้างสรรค์ร่วมกับการคิดในมิติอื่น ๆ จะช่วยพัฒนาสติปัญญาของเราให้เป็นคนเฉลียวฉลาด สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์หมายถึง การมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการให้เป็นอย่างชัดเจน การมองการณ์ไกล มีการวางแผน และมีการสร้างกระบวนการทัศนในการทำงาน

1. การคิดเชิงอนาคต

การคิดเชิงอนาคตเป็นความสามารถในการใช้ความคิด การจำแนก การจัดกลุ่มหาสาเหตุ การแก้ปัญหา ที่เกิดจากการรับรู้จากสิ่งแวดล้อม สังคม ประสบการณ์ที่ได้รับรู้จูงนำมาวางแผนและประยุกต์ใช้กับตนเองในปัจจุบันเพื่อทิศทางการมองเห็นอนาคตในการดำเนินชีวิตในวันข้างหน้าที่ต้องใช้ความสามารถของการมองภาพอย่างองค์รวม (ศศิธร ศรีพรหม, 2556, หน้า 12)

นักการศึกษาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการคิดเชิงอนาคต ไว้ดังนี้

Russell (2001, pp. 76 – 83) กล่าวว่า ความคิดเชิงอนาคตเป็นการประเมินการคิดในวันข้างหน้า เพื่อวางแผนการทำงาน ป้องกันการเกิดปัญหาการทำงานในอนาคต

Sarah, Haith and Scholnick (2012, pp. 25 – 42) กล่าวว่า การคิดเชิงอนาคตเป็นการวางแผนในอนาคตเพื่อรองรับความสามารถในการดำเนินการได้ และมีทักษะ พร้อมที่จะวางแผนล่วงหน้า เพื่อพัฒนางานกับสิ่งใหม่ที่จะเกิดขึ้น

Atance (2013, pp. 295 – 298) อธิบายว่าการคิดเชิงอนาคตเป็นเรื่องของจิตวิทยาที่มองไปในวันข้างหน้า และจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมและสามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคตได้โดยต้องมีการวางแผน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง

ธนัญชัย สิงห์มาตย์ (2555, หน้า 1) นิยามความหมายของการคิดเชิงอนาคตว่าหมายถึงความสามารถในการฉายภาพแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้หลักคาดการณ์ที่เหมาะสม

สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 509) ได้สรุปความหมายของการคิดเชิงอนาคตว่าเป็นการคาดการณ์ ฉายภาพแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้น และวางแผนเพื่อมองผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การคิดเชิงอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผนการทำงาน ประเมินสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้หลักคาดการณ์ ที่เหมาะสม

กระบวนการแก้ปัญหาเชิงอนาคต

Torrance Center for Creative Studies, 2002, pp. 135 – 136)

ได้กล่าวถึงกระบวนการแก้ปัญหาเชิงอนาคต ไว้ดังนี้

1. ความชัดเจนในการประยุกต์ใช้งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ความชัดเจนของการใช้ความคิดสร้างสรรค์
3. การใช้การคิดด้วยการมองอนาคตด้วยมุมมองที่แปลกใหม่
4. การเขียนบันทึกที่ชัดเจนครบถ้วน สามารถเชื่อมโยงขั้นตอนได้
5. ความชัดเจนในการดำเนินการตามกระบวนการแก้ปัญหา

เชิงอนาคต

6. มีหลักฐานแสดงกระบวนการคิด กระบวนการทำงานที่มีการพัฒนาเป็นลำดับขั้น

7. สามารถใช้เวลาในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
8. บันทึกการสังเกตและข้อมูลอื่น ๆ จากผู้ควบคุม

ประโยชน์ของการคิดเชิงอนาคต

ชรินทร์ มั่งคั่ง (2552, หน้า 22) กล่าวถึง ประโยชน์ของการศึกษาอนาคตว่าเป็นการเตรียมความพร้อม เพื่อแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ได้สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการศึกษาอนาคตได้เป็นอย่างดี เพราะการศึกษาอนาคตจะช่วยกำหนดปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อเป็นการป้องกัน เนื่องจากการสำรวจความเป็นไปได้ของอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน จึงเป็นระบบการเตือนล่วงหน้าที่ดี เพื่อที่จะได้ทำการปฏิบัติต่อปัญหานั้นได้อย่างถูกต้องก่อนที่จะลุกลามไปเป็นปัญหาที่ใหญ่โต นอกจากนั้นยังช่วยกำหนดโอกาสที่เป็นไปได้ของเหตุการณ์

ในอนาคตได้ด้วย ซึ่งโอกาสต่าง ๆ เหล่านี้จะก่อให้เกิดการตัดสินใจจากผู้มีอำนาจ เพื่อก่อให้เกิดการกระทำที่เปลี่ยนแปลง เมื่อเห็นว่าเหมาะสมและต้องการให้เกิดขึ้น แม้ว่าปัญหาและโอกาสที่เป็นไปได้ของเหตุการณ์อนาคตนั้นจะออกมาในรูปแบบ ของความน่าจะเป็นหรือความเป็นไปได้มากกว่าความถูกต้องแน่นอนก็ตาม อย่างน้อยก็เป็น หลักเกณฑ์ที่จะช่วยเตือนล่วงหน้าที่ดี

2. การสร้างกลยุทธ์

ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นับตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1980 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กร ผู้ในระดับสูง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางวิธีการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการ เปลี่ยนแปลง ได้มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมกิจการ ทั้งหมดขององค์กร ทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงานโดยเฉพาะการนำ กลยุทธ์ไปตลอดจนการควบคุมและประเมินกลยุทธ์เข้ามาบูรณาการร่วมกัน (อารีญา จำนงค์ยา, 2557, หน้า 79 – 80)

นักวิชาการให้ความหมายของการสร้างกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

Li (2010, pp. 121 – 124) กล่าวว่า การสร้างกลยุทธ์เป็นแผนการ พัฒนารูปแบบดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กร

Caldwell (2013, pp. 19 – 35) อธิบายว่าการสร้างกลยุทธ์เป็นการ เตรียมวิธีการที่จะทำให้งานองค์กรสำเร็จ กลยุทธ์จะสร้างความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ที่สำคัญต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี และพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง

กัลยรัตน์ เมืองสง (2550, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการ สร้างกลยุทธ์ว่าหมายถึงการที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก ที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2553, หน้า 8) นิยามความหมายของการ สร้างกลยุทธ์ว่าเป็นกระบวนการขององค์กรที่เน้นมองระยะยาว เป็นกระบวนการต่อเนื่อง

ของการวางแผนกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลกลยุทธ์ เพื่อปรับการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น

พิมพ์พิศา ชัชวพันธ์ (2559, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของการสร้างกลยุทธ์ว่าเป็นแผนการหรือแนวทางในการดำเนินการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ โดยมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามบริบทขององค์กร กำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานที่ชัดเจนออกแบบการจัดกิจกรรมการดำเนินการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การสร้างกลยุทธ์ หมายถึง แผนการหรือแนวทางในการดำเนินการที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องของการวางแผนกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากขึ้น

การสร้างและนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

กลยุทธ์ประกอบด้วยกระบวนการสองกระบวนการ คือ

1. การสร้างกลยุทธ์ (formulation) เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ การวินิจฉัย การพัฒนานโยบายหลักโดยใช้การวางแผนกลยุทธ์และการคิดเชิงกลยุทธ์

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (implementation) เกี่ยวข้องกับการทำแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในนโยบายหลัก

Bruce Henderson กล่าวว่า กลยุทธ์ขึ้นอยู่กับความสามารถในการมองไปในอนาคตให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำในปัจจุบัน การสร้างกลยุทธ์จะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญสามประการ ได้แก่

1. ความรู้จริงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการตลาดและคู่แข่ง
2. ความสามารถในการนำความรู้ไปปรับใช้อย่างเป็นระบบ
3. จินตนาการและตรรกะในการเลือกใช้ทางเลือกที่มีอยู่

การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

กลยุทธ์ (Strategy) เป็นรูปแบบของการปฏิบัติและการจัดสรรทรัพยากรที่ออกแบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ในทุกระดับ

ต้องพิจารณาถึงภารกิจ (Mission) ขององค์การและผลลัพธ์ จากการวิเคราะห์สถานการณ์ กลยุทธ์ขององค์การประกอบด้วยกำหนดกลยุทธ์ 3 ระดับ คือ

1. การพัฒนากลยุทธ์ระดับบริษัท (Developing corporate-level strategy) กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate strategy) เป็นการกำหนดลักษณะทั้งหมดและ จุดมุ่งหมายขององค์การ กำหนดผลิตภัณฑ์ธุรกิจที่จะเพิ่มเข้ามา หรือเลิกกระทำ ตลอดจน กำหนดทรัพยากรที่จะใช้ภายในธุรกิจ

1.1 กลยุทธ์หลัก (Grand strategy) เป็นกลยุทธ์ทั่วไปเพื่อความ เข้าใจ ในการกำหนดการปฏิบัติที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายในระยะยาว ซึ่งประกอบด้วย

1.1.1 กลยุทธ์การเจริญเติบโต

1.1.2 กลยุทธ์ความคงที่

1.1.3 กลยุทธ์การตัดทอนให้สั้นลง

1.2 กลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากร (Portfolio strategy) เป็นการ ค้นหาส่วนประสมของการลงทุนที่ดีที่สุด จากบรรดาโอกาสที่เป็นทางเลือกของธุรกิจ หรือ เป็นกลยุทธ์ในระดับบริษัท ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และตำแหน่งของแต่ละ หน่วยธุรกิจ เพื่อสร้างส่วนประสมที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การให้ได้ดีที่สุด

2. การพัฒนากลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ (Developing business-level strategy) หมายถึง การค้นหาวิธีการแข่งขันของแต่ละบริษัทหรือแต่ละหน่วยธุรกิจ โดยทั่วไปจะใช้วิธีการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งประกอบด้วย การสร้าง ความแตกต่างที่เหนือกว่าคู่แข่ง มี 3 โมเดล คือ โมเดลการปรับตัว กลยุทธ์การแข่งขัน และโมเดลวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์

3. การพัฒนากลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Developing functional-level strategy) เป็นกลยุทธ์องค์การ ระดับที่ 3 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์ระดับหน้าที่ ผู้บริหารจะกำหนดกลยุทธ์ระดับหน้าที่เพื่อให้การสนับสนุนการบริหารกลยุทธ์ระดับ หน่วยธุรกิจ ซึ่งมีขอบเขตแคบกว่าระดับหน่วยธุรกิจ เกี่ยวข้องกับแต่ละหน้าที่ขององค์การ 6 ประการ ได้แก่ การตลาด การเงิน การปฏิบัติการ ทรัพยากรมนุษย์ วิจัยและพัฒนา และ ทรัพยากรข้อมูล

3. การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำที่สามารถนำกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงการทำงาน การเปลี่ยนเป้าหมายของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กร (Kelman, 2010, p. 347)

ได้นีนักวิชาการให้ความหมายของการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้
Gill (2002, p. 26) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเป็นการทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการเสริมแรงการจูงใจและแรงบันดาลใจ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

Beis (2006, p. 312) อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เป็นการเปลี่ยนการออกแบบการดำเนินการ เทคนิคใหม่ แนวคิดใหม่ เป้าหมายใหม่หรือ ความรู้ใหม่ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย โดยมุ่งแก้ปัญหาหรือประโยชน์ขององค์กร

Karp and Helg (2008, p. 85) อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นการ อธิบายวิธีการที่จะเปลี่ยนแนวทางการทำงานที่จะมุ่งเน้นความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง เรื่องใดเรื่องหนึ่ง

Levasseur (2009, p. 370) นิยามความหมายของการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นการเปลี่ยนเป้าหมายแนวทางการทำงาน รูปแบบ วิธีการดำเนินงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ แก้ปัญหา และมุ่งความสำเร็จของงานในภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคม

Hughes (2010, p. 1427) ได้ให้ความหมายของการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นการเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เทคนิคการทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นความสำเร็จ

กิตติยา คัมภีร์ (2556, หน้า 1) ได้สรุปความหมายของการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึงเป็นการวางแผน เป็นกระบวนการทำงานเพื่อให้องค์กรและ บุคลากรสามารถปรับตัว เกิดการยอมรับ และพัฒนาศักยภาพไปพร้อมการดำเนินงาน ตามแผน

สรุปได้ว่า การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยน เป้าหมายแนวทางการทำงาน รูปแบบ วิธีการดำเนินงาน ด้วยเทคนิคใหม่ แนวคิดใหม่ เป้าหมายใหม่หรือความรู้ใหม่ เพื่อประโยชน์และวัตถุประสงค์ขององค์กร

5 ลักษณะผู้นำ ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

5 คุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่สามารถโอรับความเปลี่ยนแปลง และพาดำรงข้ามผ่านการเปลี่ยนแปลงจนสามารถเติบโตได้ ประกอบด้วย

1. สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน การมีเป้าหมายจะนำไปสู่การลงมือทำ เป้าหมายที่มีพลังต้องชัดเจน และมีความหนักแน่นมั่นคงในหลักการ มีการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน เป้าหมายเช่นนี้จะไม่พียงครีกลงมาเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และความท้าทายที่ผ่านเข้ามา

2. มองการณ์ไกล ผู้นำหลายคนมองว่าการมองการณ์ไกล เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น แต่การจะรับมือกับความไม่แน่นอนนอนควรปลูกฝังและบ่มเพาะตั้งแต่ผู้จัดการทั่วไปขึ้นไปจนถึงระดับบน คนกลุ่มนี้ต้องการการสนับสนุนและการกระตุ้น ให้มองเห็นโอกาสในงานที่ทำอยู่ทุกวัน ซึ่งคนกลุ่มนี้ต้องให้ความสำคัญกับกระแสที่กำลังจะเกิดขึ้น เพื่อการวางแผนและดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

3. อะไรไม่เวิร์คก็ปรับเปลี่ยน การลองผิดลองถูกเป็นเรื่องปกติของการทำธุรกิจ เพราะเทรนด์โลกเข้ามาและจากไปอยู่ตลอดเวลาบางวิธีที่เคยใช้ได้ผล อาจไม่ได้ผลกับตลาดเดิม การหาหรือกันจึงเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการหาจุดบกพร่องที่จะนำมาปรับปรุงและพัฒนาธุรกิจต่อไป นอกจากนี้การหาหรือกันแบบนี้ยังสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรให้เกิดขึ้นได้ด้วย

4. ให้ความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยง แทนที่จะถามหาที่มาที่ไปของความเสี่งที่จะลงทุน ลองมองหาช่องทางประเมินความเสี่งกับสิ่งที่จะลงมือทำ ดูบ้างว่า ถ้าทำแล้วผลที่ได้จะเป็นอย่างไรการตั้งคำถามลักษณะนี้ยังต่อยอดไปถึงการทดลองทำสิ่งต่าง ๆ เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มโอกาสที่จะประสบความสำเร็จอีกขั้นด้วย

5. มองหาช่องทางการทำงานร่วมกับผู้อื่น มองหาโอกาสในการทำงานร่วมกับองค์กรอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวคิด จุดประกายความคิดซึ่งจะนำไปต่อยอดในการทำธุรกิจของเราได้ด้วย

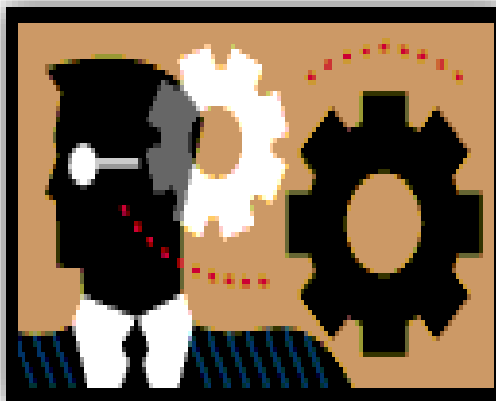
วิธีการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

1. ทักษะคิดในการมองปัญหา ปัญหามาจากการเปลี่ยนแปลง เราอาจจะไม่มีความสามารถเป็นเลิศในการคิดวิธีการหรือคิดค้นเครื่องมือในการแก้ปัญหา แต่การมองปัญหาเป็นเรื่องธรรมชาติ มองเชิงบวก มองอย่างเข้าใจจะช่วยให้เราสามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีสติ คิดวิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความยืดหยุ่นของตัวเรา ความยืดหยุ่นนี้ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว สามารถก้าวข้ามออกมาจากพื้นที่ปลอดภัยของเรา หรือ สิ่งแวดล้อมที่เรา คู้นชิน (Comfort Zone) ไปสู่พื้นที่ที่ไม่ปลอดภัย ไปสู่สิ่งแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคยและคาดการณ์ไม่ได้ เมื่อมีวิกฤตการณ์บางอย่างเกิดขึ้น เราอาจเป็นไม้หักล้มได้ง่าย ๆ บางครั้งเราอาจเลือกสิ่งที่เราพอใจได้ และบางครั้ง เราก็เลือกสิ่งที่เราพอใจไม่ได้ แต่ที่แน่ ๆ เราสามารถเลือกที่จะเปลี่ยนมุมมองของเรามีต่อสิ่งนั้น แล้วทำใจยอมรับมันได้

3. การสื่อสาร การสื่อสารในที่นี้ เป็นความสามารถในการ แบ่งปัน ถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบ หรือสิ่งที่เราเป็นกังวล ให้ผู้อื่นรับรู้ บางคนอาจรู้สึกลำบากใจหรือไม่ชอบเล่าปัญหาให้ผู้อื่นฟัง จึงเลือกที่จะเก็บไว้กับตัวเอง ซึ่งอาจทำให้เราหมกมุ่น จมอยู่กับปัญหานั้น ๆ ยิ่งสะสมนาน ยิ่งเครียด แต่กับการหาที่ปรึกษา หาเพื่อนมาพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ รับฟังเรื่องราว สร้างโอกาสที่เราจะได้รับแนวความคิดใหม่ ๆ จากการปรึกษาหารือกัน

4. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี สร้างเครือข่ายมิตร ให้เรา เมื่อมีวิกฤตการณ์ขึ้นกับเรา เครือข่ายสัมพันธ์นี้จะช่วยบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงได้ หรืออย่างน้อยเราก็มีคนจริงใจกับเรา ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้คำปรึกษาให้กำลังใจ คอยชี้แนะแนวทางออกใหม่ ๆ ให้เรา



ใบกิจกรรมที่ 4

กิจกรรมพลังสมอง

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนาและระดมความคิด เรื่องสร้าง
ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน

1. อธิบายความหมายและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

.....

2. อธิบายการคิดเชิงอนาคต

.....

.....

.....

.....

3. อธิบายการสร้างกลยุทธ์

.....

.....

.....

.....

4. อธิบายการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

.....

ใบกิจกรรมที่ 5

กิจกรรมเพื่อนคู่คิด

คำชี้แจง รับชมคลิปวิดีโอ เรื่อง การมีวิสัยทัศน์ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจับคู่ กับเพื่อนต่างกลุ่ม สะท้อนความคิดจากเรื่องที่ได้รับชมและแลกเปลี่ยนร่วมกัน

1. เรียนรู้อะไรจากเรื่องที่ได้เห็น

.....

.....

.....

.....

.....

2. จะนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. สรุป

.....

.....

.....

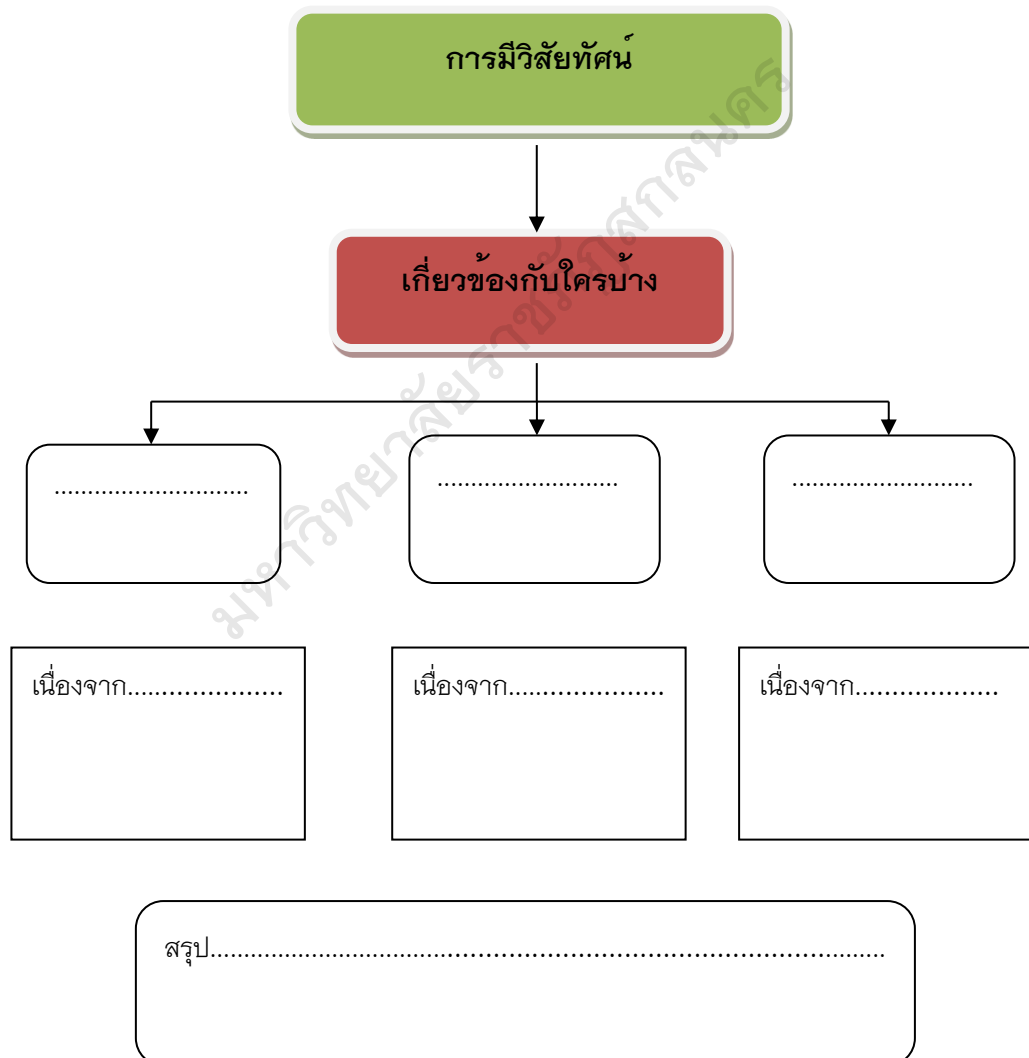
.....

.....

ใบกิจกรรมที่ 6

กิจกรรมเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

คำชี้แจง จากการเรียนรู้ หน่วยที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มถอดบทเรียนที่ได้รับ โดยใช้ทักษะการคิด OPV โดยจัดทำลงในกระดาษกระดาษฟลิปชาร์ต



บรรณานุกรม

- การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ. เข้าถึงได้จาก
<https://sites.google.com/site/ausa5721236013/home/kar-brihar-cheingkl-yuthth/kar-kahnd-klyuthth-khxng-xngkhkar>.
- กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญาการศึกษา กศ.ด. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติยา คัมภีร์. (2556). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. เข้าถึงได้จาก
http://www.kittiya_kumphi/concept.html.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). การคิดเชิงสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 8.
 กรุงเทพฯ : ชัดเชส มีเดีย.
- ชรินทร์ มั่งคั่ง. (2552). การศึกษาอนาคตกับสังคมศึกษา. ศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธันณชัย สิงห์มาตย์. (2555). การคิดเชิงอนาคต. เข้าถึงได้จาก
http://www.firstthinking.blogspot.com/2012/11/blog-post_4982.html.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2557). การสร้างและนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ. เข้าถึงได้จาก
<http://oknation.nationtv.tv/blog/piyanan/2014/06/17/entry-1>.
- พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม :
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- 5 ลักษณะผู้นำที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง. เข้าถึงได้จาก
<https://learninghubthailand.com/5superleader/>.
- วิธีการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/452601>.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์ แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 3.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). ภาวะผู้นำใ้บริการ แนวคิด หลักการ
 ทฤษฎีและงานวิจัย. ขอนแก่น : คสังนันนาวิทยา.

- สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิธร ศรีพรหม. (2556). *การพัฒนากระบวนการส่งเสริมการคิดเชิงอนาคตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนวิถิพุทธ*. วิทยานิพนธ์ ป.ศ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีญา จำนงค์ยา. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ศ. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Atance, Cristina M. “Future Thinking in Young Childen.” *Current Directions in Psychological Science*. 17(4) : 295–298 ; June. (Doi : 10.111/j.1467–8721.2008.005 93.x).
- Beis, D.A. and others. (2006). “PLATO Helps Athens Win Gold : Olympic Games Knowledge Modeling for Organizational Change Ant Resource Management.” *Interfaces*. 36(1) : 26–42. (Doi : 10.1287/inte.1060.0189).
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI] chulalongkorn University (Distributor).
- Caldwell, Stven D. (2013). “Are Change Readiness Strategies Overrated? A Commentary on Boundary Condition.” *Publishing Models and Article Dates Explained*. 13(1) : 19–35.(Doi : 10.1080/14697017.2013.768428).
- Gill, Roger. (2002). “Change Management or Change Leadership?.” *Journal of Change Management*. 3(4) : 307–318. (Doi : 10.1080/714023845).
- Grant, Crane. (2012). *Researchers See gene–therapy Grant Improving Vision*.from <http://www.gainesville.com/article/20130724/ARTICLES/130729832>.
- Hughes, Norris L. (2010). *Managing Successful Organizational Change in the Public Sector*. 7th ed. Boston : Pearson.
- Karp, Tom and Helg, Thomas T. (2008). “From Change Management to Changleadership Embracing Choatie Change in Public Service Organizations.” *Journal of Change Management*. 12(4) : 85–96. (Doi : 10.1080/14697010801937648).
- Larwood and others.(1995). “Structure and Meaning of Organizational Vision.” *Academy of Management journal*. 38 (3), 740–769.

- Levasseure, Robert E. (2009). “*People Skills : Implementing Strategic Goals–a Change Management Perspective.*” *Interfaces*. 39(4), 370–372.
(Doi : 10.1287/inte.1090.0439).
- Li, Yadong. (2010). “A General Strategy for Nanocrystal Synthesis.” *Nature International Weekly Journal of Science*. 7(2), 121–124.
(Doi : 10.1038/nature03968).
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership*. San Francisco : Jersey–Bass Publisher.
- Russell, R.F. (2001). The Role of Values in Servant Leadership. *Journal of Leadership and Organization Development*. 22(2), 76–83.
- Torrance Center for Creative Studies. (2002). *Georgia future problem solving program*. Retrieved June 12, 2012, from http://coe.uga.edu/Torrance/problem_solving.html.



หน่วยที่ 3 การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ ความสำคัญของการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำหลักการ แนวคิดการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์และนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เนื้อหา

การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์

1. ความคิดสร้างสรรค์
2. การแก้ปัญหา
3. การมีอารมณ์ขัน

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นกลุ่ม ๆ ละเท่า ๆ กัน ร่วมสนทนา และวิเคราะห์ตามเนื้อหาที่กำหนด
3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำกิจกรรมที่ 7 (รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 7)
4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ทำกิจกรรมที่ 8 (รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 8)
5. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ทำกิจกรรมที่ 9 (รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 9)
6. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน
7. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการการพัฒนา การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษาระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการพัฒนา หน่วยที่ 3 การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์
2. กระดาษฟลิปชาร์ต
3. ปากกาเมจิก
4. ดินสอ

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนด
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินการซักถามและการให้ข้อคิดเห็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์

จินตนาการเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับจินตภาพ เป็นการสร้างภาพในสมอง หรือนึกคิดเป็นภาพ จึงเกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถือเป็นทักษะเบื้องต้นของความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการในการสร้างภาพที่เด่นชัดไว้ในใจที่มีเหตุผล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการวางแผน และการลงมือดำเนินการเป็นทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ การสร้างจินตนาการขึ้นในสมองจะช่วยทำให้เกิดความมั่นใจ ถ้าคิดมีทักษะกระบวนการคิดที่ดี เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (รัชฎากร อัครจันทร์, 2560, หน้า 116)

ทั้งนี้ได้อ่านนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ ดังนี้

Sousa (2003, pp. 3 – 5) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ ว่าเป็นภาพที่ผ่านการประมวลผลจากสมอง ส่งผลต่อพฤติกรรม นำไปสู่การตัดสินใจและแก้ปัญหา

Vygotsky (2004, pp. 7 – 8) อธิบายว่าการมีจินตนาการหมายถึง กระบวนการคิดของมนุษย์ที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ หรือพฤติกรรมใหม่ จนสามารถเป็นจริงได้ในอนาคต

Samli (2011, p. 7) นิยามความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพ มโนภาพถึงสิ่งที่ยังไม่เคยเกิดขึ้น หรือไม่เคยปรากฏมาก่อน เป็นการสร้างความรู้ใหม่ นำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานใหม่ หรือการแก้ปัญหา

Stokes (2013, pp. 19 – 35) กล่าวว่า การมีจินตนาการเป็นอำนาจทางความคิดที่จะทำให้บุคคลกลายเป็นคนฉลาด และเข้าใจเรื่องราวยิ่งขึ้น คนที่มีจินตนาการจะชอบความเป็นอิสระและมีเสรีภาพทางความคิด

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 9) นิยามความหมายของการมีจินตนาการว่าเป็นกระบวนการคิด การสร้างภาพ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของมนุษย์ ที่มีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตมนุษย์ ให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ พฤติกรรมใหม่ อาจเกิดจากประสบการณ์ ทักษะที่เปิดกว้าง หรือเสรีภาพทางความคิด นำไปสู่การพัฒนาเป็นวิธีการทำงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ซึ่งกระบวนการดังกล่าว อาจเกิดหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ในอนาคต

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า การมีจินตนาการ (imagination) หมายถึง พฤติกรรมการนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดใหม่ ๆ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิด การสร้างภาพ การคิดไตร่ตรอง นำไปสู่การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาเป็นวิธีการทำงาน

1. ความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกอนาคต เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถพิเศษของมนุษย์ในการจินตนาการ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ทั้งในด้านผลผลิต รวมถึงกระบวนการแก้ปัญหาที่จะสร้างสรรค์ ประโยชน์และจรรโลงสังคมประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นความสามารถทางการคิดอย่างหนึ่งของสมองมนุษย์ซึ่งเป็นที่อยู่ในตัวบุคคลทุกคนอาจจะมีมากหรือน้อยแตกต่างกันไป (อติยศ สรรคบุรานุรักษ์, 2559, หน้า 78)

ได้อินทริวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

Guilford (1959, p. 389) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็น ความสามารถทางสมอง เป็นความสามารถที่จะคิดได้ก้าวไกล นำไปสู่การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จ

Terrance (1971, p. 221) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์คือ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด บุคคลสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ในหลายแบบและผลของความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นนั้นมีมากมายไม่มีข้อจำกัดเช่นกัน

Mednick (2004, p. 196) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์คือ ความสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์องค์ประกอบในแบบใหม่ ๆ ได้ และถ้าสิ่งที้นำมาเชื่อมโยงกันนั้นมีความห่างไกลกันมากเพียงใด การเชื่อมโยงสัมพันธ์ก็มีความสร้างสรรค์มากขึ้นเพียงนั้น

Wallach and Kogan (2010, p. 10) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นความคิดเชื่อมโยงที่สามารถคิดอะไรได้อย่างสัมพันธ์กัน เป็นลูกโซ่ ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น

สมพร หลิมเจริญ (2552, หน้า 6) อธิบายความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นกระบวนการทางสมองของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะของความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลาย หลายทิศทาง มีความสามารถในการเชื่อมโยงสัมพันธ์ มีจินตนาการ มีการแสดงออกทางด้านจิตใจ และบุคลิกภาพอันจะนำไปสู่การคิดแก้ปัญหาที่แปลกใหม่หรือประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่

อดิยศ สรรคบุรานุรักษ์ (2559, หน้า 80) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในการคิดแก้ปัญหา ประดิษฐ์สร้างสิ่งใหม่ ผลผลิตใหม่ด้วยความสามารถทางการคิดอย่างเป็นอิสระ จินตนาการโดยไร้ขอบเขตของตนเอง

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการแสดงความคิดอย่างหลากหลาย การคิดแก้ปัญหา คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดอย่างเป็นอิสระ

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. **มีความคิดริเริ่ม (Originality)** คือ คิดในสิ่งแปลกใหม่ คิดในเรื่องที่ไม่เคยมีใครคิดมาก่อน ไม่ซ้ำใคร ซึ่งแตกต่างจากความคิดของคนธรรมดาทั่วไป
2. **มีความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility)** คือ มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม หรือมองสถานการณ์ทุกอย่างได้หลายมิติ ทำให้สามารถคิดหาวิธีการแก้ปัญหาได้มากกว่า 1 วิธี
3. **มีความคิดคล่องแคล่ว (Fluency)** คือ สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาที่กำหนด หรือเป็นคนที่มีปฏิภาณไหวพริบดี
4. **มีความคิดละเอียดลออ (Elaboration)** คือสามารถคิดในรายละเอียดที่เป็นปليกย่อยได้ดี เพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลัก ให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วิธีฝึกตนเองให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการฝึกฝน การเรียนรู้ และพัฒนาของสมองซีกขวา ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยเด็กและวัยรุ่น สามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้เร็วกว่าผู้ใหญ่ วิธีฝึกตนเองให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีดังนี้

1. ฝึกใช้ความคิดตลอดเวลา อย่าหยุดคิด โดยตั้งคำถามในเรื่องที่อยากรู้และหาคำตอบประกอบเหตุผล
2. คิดให้รอบด้าน คิดหลายมิติ ไม่ยึดติดแนวคิดใดแนวคิดหนึ่ง เพียงด้านเดียวหรือมิติเดียว
3. สลัดความคิดครอบงำออกไป ไม่จำกัดกรอบความคิดของตนเอง ไว้กับความเคยชินแบบเดิม ๆ ที่เคยเชื่อเคยเห็นและเคยทำมาแล้ว
4. จัดระบบความคิดใหม่เพื่อเปรียบเทียบในมุมมิติต่าง ๆ หรือนำมาค้นหาความจริง
5. ยึดมั่นในคาถาหัวใจนักปราชญ์ ได้แก่ การฟัง การคิด การถาม และการเขียน หรือ “สุ จิ ปุ ลิ” ด้วยการฟังแล้วคิดตาม ไม่เข้าใจให้ซักถาม เมื่อรู้แล้วนำไปเขียนบันทึก
6. ฝึกเป็นคนซึ่งสังเกตแล้วจดจำ เพื่อสะสมประสบการณ์และกระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ
7. ฝึกระดมสมองเพื่อรวบรวมความคิดสร้างสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือบุคคลในครอบครัว หรือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส
8. ฝึกแสดงความคิดเห็นบ่อย ๆ อย่ากลัวล้มเหลวหรือเสียหน้า เพราะการเสนอความคิดเห็นไม่มีถูกหรือผิด
9. ต้องทำอนาคตให้ดีกว่าปัจจุบัน การกระทำทุกอย่างเมื่อเห็นว่าเป็นดีหรือประสบความสำเร็จแล้ว ครั้งต่อไปจะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมด้วยวิธีการใหม่ โดยการต่อยอดความคิดเดิม

ประโยชน์ของความคิดสร้างสรรค์

1. เพื่อทำให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ ในการดำรงชีวิต และหนทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาชีวิตและการทำงาน
2. ช่วยพัฒนาสมอง ให้มีความฉลาดหลักแหลม เพราะการฝึกคิดเรื่องให้เป็นประจำจะทำให้เกิดปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
3. สร้างความเชื่อมั่นให้ตนเองเมื่อพัฒนาขีดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ จนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น ก็จะเป็นผู้นำทางด้านความคิด นักประดิษฐ์ หรือเป็นนวัตกรรม ย่อมเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง
4. ช่วยยกระดับคุณธรรมในเรื่องความขยันหมั่นเพียร อดทน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในเรื่องของความมุ่งมั่นในการทำงาน และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
5. พัฒนาชีวิตให้ทันสมัยและเกิดความสนุก การค้นหาวิธีการคิด และการกระทำใหม่ ๆ ขึ้นมาทดแทนความคิดเก่าจะทำให้ชีวิตมีความทันสมัยและสนุกสนาน

2. การแก้ปัญหา

มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีสมองใช้ในการประมวลผลข้อมูล และสิ่งนี้เองที่ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกัน และเมื่อมนุษย์เติบโตขึ้นผ่านประสบการณ์ที่หลากหลาย มนุษย์จะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สามารถดำเนินงานได้อย่างชาญฉลาด และสามารถแก้ปัญหา โดยใช้การเรียนรู้และประสบการณ์คิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต (Alia, 2005, pp. 512 – 518)

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการแก้ปัญหา ไว้ดังนี้

Miller and Pajares (1994, pp. 193 – 203) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรมที่จะนำไปสู่การแก้ปัญห การวางแผนในอนาคตและการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น

Bransford and Sherwood (2012, pp. 1078 – 1089) กล่าวว่า การแก้ปัญหเป็นการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ จนเกิดความชำนาญสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคิด และแก้ปัญหจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่สามารรถแก้ปัญหาได้ดี

Herbert and Newell (2013, pp. 145 – 159) อธิบายว่าการแก้ปัญหา เป็นกระบวนการที่เกิดจากการประมวลผลของสมองมนุษย์อย่างรวดเร็ว หรือซ้ำ วิธีการแก้ปัญหาจะขึ้นอยู่กับลักษณะของปัญหา และมีการพัฒนาวิธีการหาทางออกอยู่เสมอ รวมทั้งนำประสบการณ์มาช่วยในการแก้ปัญหาอีกด้วย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการแก้ปัญหาว่า หมายถึง การใช้ประสบการณ์ที่ค้นพบด้วยตนเองที่เกิดจากการสังเกต การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและการสรุปความเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหายามีเหตุผล

ประเสริฐ ตันสกุล (2551, หน้า 1) อธิบายความหมายของการแก้ปัญหาว่าเป็นความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ การค้นหาคำตอบ การพิจารณาผลกระทบและหาวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ในการแก้ปัญหา และมีการคิดวิธีการหาทางออกอยู่เสมอ รวมทั้งนำประสบการณ์มาช่วยในการแก้ปัญหา

กระบวนการแก้ปัญหา

กระบวนการที่จำเป็นในการแก้ปัญหามี 4 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การทำความเข้าใจปัญหา

- ทำความเข้าใจถ้อยคำต่าง ๆ ในปัญหา
- แยกแยะให้ออกว่าสิ่งที่ต้องการหาคืออะไร
- ข้อมูลและเงื่อนไขกำหนดให้มีอะไรบ้าง เพียงพอที่จะหาคำตอบ

ได้หรือไม่

2. การวางแผนในการแก้ปัญหา แบ่งได้ 2 กรณีคือ

2.1 มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาในลักษณะนั้น ๆ มาก่อน

- พิจารณาส่งที่ต้องการหา
- เลือกปัญหาเก่าที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับปัญหาที่จะแก้ ทำให้ได้

แนวทาง

- ปรับปรุงแนวทางในการแก้ปัญหาเก่าให้สอดคล้องเหมาะสม

กับปัญหาใหม่

- วางแผนแก้ปัญหา

2.2 ไม่มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาลักษณะนี้มาก่อน

- พิจารณาสິงที่ต้องการหา
- หาวิธีการเพื่อให้ได้ความสัมพันธ์ระหว่างสิงที่ต้องการหา

กับข้อมูลที่มีอยู่

- พิจารณาดูว่า ความสัมพันธ์นั้นสามารถหาคำตอบได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ต้องหาข้อมูลเพิ่มเติม หรือหาความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่น

- วางแผนแก้ปัญหา

2.3 ดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ เมื่อวางแผนเสร็จแล้วก็ดำเนินการแก้ปัญหา ตามแผนที่วางไว้ ระหว่างการดำเนินการถ้าเห็นแนวทางอื่นที่ดีกว่าก็สามารถนำมาปรับเปลี่ยนได้

2.4 ตรวจสอบการแก้ปัญหา เมื่อได้วิธีการแก้ปัญหาแล้ว จำเป็นต้องตรวจสอบว่าวิธีการที่ใช้ให้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องหรือไม่

3. ดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ เมื่อได้มีการวางแผนแล้วก็ดำเนินการแก้ปัญหา ระหว่างการดำเนินการแก้ปัญหาอาจทำให้เห็นแนวทางที่ดีกว่าที่คิดไว้ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้

4. การตรวจสอบ เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบผลลัพธ์ว่าได้ดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ถูกต้องหรือไม่

6 วิธีฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงาน

1. **ดูจากผู้มีประสบการณ์** แน่นอนว่าไม่มีใครทำทุกอย่างเป็นตั้งแต่เกิด เมื่อเริ่มเข้าทำงานแรกยังเป็นหนุ่มสาวหน้าใหม่ไฟแรง มีโอกาสได้ทำงานใกล้ชิดกับหัวหน้า เก่ง ๆ ก็อย่าลืมรีบเร่งฉกฉวยโอกาสเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ที่ผู้มีประสบการณ์ถ่ายทอดให้ เริ่มแรกถ้ายังไม่มีประสบการณ์ก็เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์นี้แหละดี อาจจะเป็นการเรียนรู้จากหน้างานเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจริงก็ได้ หรือเกิดจากการสอบถามถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้มีประสบการณ์เคยเจอ เคยผ่านมา เพื่อเตรียมตัวโดยไม่ต้องรอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนแล้วค่อยไปถาม

2. **ทำความเข้าใจกับเรื่องที่ทำให้ถองแท้** ฟังจากผู้มีประสบการณ์ ก็คงช่วยได้จุดหนึ่ง แต่จะดีมาก ๆ ถ้าเรามีความเข้าใจพื้นฐานต่อเนื้องานที่เรากำลังทำ

อย่างถ่องแท้ เข้าใจในทุกมุม ความเข้าใจช่วยได้ในหลายส่วนหากมีปัญหาที่ไม่ได้คาดคิดเกิดขึ้น เราจะรู้ทันทีว่าต้องไปตามแก้ที่จุดไหน กับใคร

3. ผึกวิเคราะห์ปัญหา การรู้เหตุแห่งปัญหา และผลที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง และไม่หลอกตัวเองยอมทำให้รู้หนทางแห่งการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง เมื่อทำงานมาได้ระยะหนึ่ง เริ่มรู้และเข้าใจการทำงานทั้งหมด สิ่งที่สำคัญก็คือต้องฝึกคิดวิเคราะห์แยกแยะปัญหาให้เป็น เพื่อการแก้ไขปัญหาย่างแม่นยำ

4. ฟังอย่างแตกฉาน ที่สำคัญไม่แพ้การพูด ก็คือ “การฟัง” หลายคนเข้าใจผิด หลงลืมมองข้ามการฟังที่ดีไป ทำให้ตีความผิดในหลายเรื่องและนำมาซึ่งความไร้ประสิทธิภาพของการแก้ปัญหา เวลาฟัง จงฟังอย่างตั้งใจ และคิดตามไปด้วยอย่าได้ใจลอย คิดไปถึงเรื่องอื่น ๆ ที่สำคัญจับประเด็นให้ได้ ว่าผู้ส่งสารต้องการจะบอกอะไรกับเราบ้าง แล้วเราจะนำมาวางแผนการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี

5. เล่าให้มีประเด็น สลับกันกับข้อด้านบน เวลาเป็นคนเล่า ก็ต้องเล่าอย่างมีประเด็นด้วย เล่าให้ผู้ฟังเข้าใจว่าเราต้องการจะสื่อสารอะไรกับเรื่องนี้ และจะขอความเห็นอย่างไรดีกว่ากันไป การจะเล่าก็ต้องเตรียมตัว เรียบเรียงประเด็นต่าง ๆ แล้วค่อยพรั่งพรูออกมา ในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นแล้วต้องเล่า ต้องพยายามเล่าให้ครบถ้วนใจความแต่กระชับมากที่สุด เพื่อจะได้เอาเวลาไปคิดวางแผนวิธีรับมือแก้ไขกับปัญหาได้ทัน

6. ทีมเวิร์ค สุดท้ายคือเรื่องราวของทีมเวิร์ค ในบางครั้ง ปัญหาที่เกิดขึ้นมาอาจไม่ใหญ่โตมากนัก ถ้าฟังคนเพียงคนเดียวก็เอาอยู่ แต่อีกในหลายครั้งหลายคราที่ปัญหาเกิดมา ต้องการทีมงานมาช่วยกันแก้ไขปัญหา คน ๆ เดียวอาจไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมดอย่างรวดเร็วทันการณ์ การทำงานการเป็นทีมเวิร์คจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก ทุกคนต้องรู้หน้าที่ของตัวเองว่าบทบาทของเราจะช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงไหน และพยายามผลักดันให้การแก้ปัญหาได้ลุกล่วงไปถึงเป้าหมายได้ในที่สุด

3. การมีอารมณ์ขัน

อารมณ์ขันเป็นกลไกการป้องกันตัวชนิดหนึ่งโดยการแสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผยต่อความไม่สุขสบาย ความวิตกกังวลโดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นไม่พอใจ (McHale, 1989, p. 25) อารมณ์ขันเป็นรูปแบบของการสื่อสาร อาจเป็นภาษาพูดและภาษาท่าทาง แสดงออกโดยการยิ้มหรือการหัวเราะ ซึ่งอารมณ์ขันสามารถแสดงถึงระดับความมีวุฒิภาวะและระดับจิตใจของบุคคลในด้านการใช้กลไกการป้องกันทางจิต (Pasquali, 1990, pp. 31 – 35)

ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการมีอารมณ์ขัน ไว้ดังนี้

Bellert (1989, pp. 65 – 70) กล่าวว่า การมีอารมณ์ขันเกิดได้ทุกเพศทุกวัย การมีอารมณ์ขันและการตอบสนองต่ออารมณ์ขันจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ใช้อารมณ์ขันที่ผ่านมา ความเชื่อ ทศนคติเกี่ยวกับอารมณ์ขันของแต่ละบุคคล และวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมของแต่ละท้องถิ่น

Ferguson and Bacote (1989, p. 30) ได้ให้ความหมายของอารมณ์ขัน เป็นประสบการณ์ทางจิตต่อสิ่งที่พบเห็น และเกิดความพึงพอใจต่อสิ่งไร้สาระ ความคิดที่ไม่ลงรอยกันหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการหัวเราะ

Robinson (1991, p. 10) กล่าวว่า อารมณ์ขันเป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิด และสามารถนำมาพัฒนาโดยกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคคลได้ เป็นอารมณ์ส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์เช่นเดียวกับความรัก

Hunt (1993, pp. 34 – 39) อธิบายว่าอารมณ์ขัน คือ บุคคลสามารถแสดงอารมณ์ขันให้ปรากฏออกมาได้หลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด ข้อความ สีหน้า ท่าทางการยิ้มหรือการหัวเราะ

Thorson and Powell (2010, p. 10) ได้ให้ความหมายของอารมณ์ขันเป็นกลไกในการจัดการกับความเครียดที่ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต ช่วยจัดการกับสถานการณ์ยุ่งยากในชีวิตประจำวัน ตลอดจนภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคล

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 127) สรุปความหมายของอารมณ์ว่าเป็นกลไกการทำงานทางจิตที่ลดความตึงเครียดทางอารมณ์ในการจัดการกับปัญหาที่เผชิญอยู่ อารมณ์ขันเป็นสิ่งที่ช่วยให้อาชีพการงานก้าวหน้าได้

สรุปได้ว่า การมีอารมณ์ขัน หมายถึง การจัดการกับความเครียด ที่ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถแสดงออกมาได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การพูด การหัวเราะ การแสดงท่าทาง เป็นต้น

วิธีสร้างอารมณ์ขัน

คนที่ปรารถนาจะเป็นผู้พูดที่ดี ก็มีทางจะทะนุถนอมปลูกฝังอารมณ์ขัน ของตนเองให้เจริญงอกงามได้โดยไม่ต้องอาศัยพรสวรรค์อะไรเลย ลองลงมือปฏิบัติตามนี้

1. อ่านหนังสือประเภทขำขันโดยเฉพาะ
2. สังเกตวิธีการวิพากษ์วิจารณ์ของนักเขียนและนักหนังสือพิมพ์ ที่มีอารมณ์ขัน
3. มองโลกในแง่ดี มองเรื่องร้ายในมุมกลับดูบ้าง
4. จดจำวิธีการพูดของนักพูดบางคนที่มีอารมณ์ขัน
5. หัดสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น พยายามหาตัวอย่าง แปลก ๆ ขำ ๆ มาเล่าสู่กันฟัง อย่าเป็นคนเคร่งเครียดจนเกินไป
6. เมื่อมีโอกาสพูดต่อที่ประชุม หาตัวอย่างเหมาะสม ๆ แทรกเข้าไปบ้าง ให้เกิดอารมณ์ขัน ถ้าผู้ฟังไม่ขำ จงสำรวจว่าจังหวะและวิธีการเล่าอาจผิดพลาด ตรงไหนบ้าง แล้วพยายามปรับปรุงในโอกาสต่อไป
7. พยายามสร้างจิตใจให้เป็นที่กันเองกับผู้ฟังและคนทุกคน

อารมณ์ขัน 6 ประเภท

ต่อไปนี้เป็นประเภทต่าง ๆ ของการสร้างอารมณ์ขัน ที่ใช้กันทั่วไป

6 ประเภท คือ

1. ทำเรื่องเล่นให้เป็นเรื่องจริง ผู้ฟังรู้อยู่แล้วว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสมมุติ หรือนิยายปรัมปรา ผู้พูดนำมาดัดแปลง เพิ่มเติมรายละเอียดเข้าไป กลายเป็นเรื่อง สนุกสนานกว่าเดิมเสียอีก ตัวอย่างเช่น บรรยายเรื่องการใช้ภาษาไทยให้ถูกต้อง แล้วยกเอา เรื่อง “ผู้ใหญ่ลี” มาเล่าเป็นตลกตู่ตัก ๆ ที่ผู้ฟังรู้กันอยู่แล้วก็อดหัวเราะไม่ได้
2. ทำดีทีเหลว ผู้พูดทำที่เป็นผู้รู้เรื่องราวที่พูดเป็นอย่างดี พูดไปพูดมาก็ซ้กเลอะ ๆ เลื่อน ๆ แล้วพาลสรุปจบลงข้าง ๆ คู ๆ ผู้ฟังรู้ตั้งแต่ต้นแล้วว่า

ต้อง “ตกม้าตาย” ครั้นเห็นผู้พูด “ตกม้าตาย” จริง ๆ ก็ชอบใจ ทั้งนี้ต้องไม่ใช่เรื่องใหญ่โต หรือโอกาสสำคัญ ๆ

3. ลับลมคมใน ถ้ารู้อยู่ว่า ผู้ฟังส่วนใหญ่เข้าใจต้นลึกหนาบางในเรื่องเกี่ยวกับบุคคล หรือสถาบันนั้น ๆ อยู่อย่างดี ผู้พูดอาจใช้คำพูดเปรียบเทียบกับมีลัทธิลึกลับในผู้ฟังคิดแล้วอาจฮาได้ จะโกรธกันก็ไม่ได้เพราะไม่ได้ว่าออกมาตรง ๆ เพียงแต่เฉียด ๆ ไปเท่านั้น แต่เรื่องนี้ต้องระวังอย่าถึงกับกล่าวล่วงเกินหรือลามปามมากเกินไป แทนที่ผู้ฟังจะฮา กลับนั่งเงยบ และอึดอัดแทนก็ได้

4. ตัวอย่างซ้ำซ้อน ถ้าสามารถทำได้ ลองพยายามหาตัวอย่างมาอธิบายสนับสนุนเรื่องของตนเป็นตอน ๆ ตัวอย่างไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องจริงเสมอไป เรื่องตลก ซ้ำซ้อนก็ได้ เมื่อเล่าจบลงก็พยายามขมวดให้เข้าเรื่องที่ดำเนินอยู่ แม้มันจะไม่ตรงทีเดียว ก็พอกล้อมแกล้มกลืน ผู้ฟังจะไม่ถือสาอะไร กลับชอบและจำได้แม่นยำเสียอีก

5. ต้องขบขันจริง จดจำตัวอย่างการใช้ถ้อยคำ สำนวนที่คม ๆ ต้องขบขันจะขัน เอามาใช้หรือดัดแปลงให้เป็นของตนเอง มีการหยุดเล็กน้อยให้ผู้ฟังได้คิดและหัวเราะก่อน แล้วค่อยโยงเข้าเรื่อง จะสนุกมาก ตัวอย่างเช่น นักเขียนนามปากกา “ฮิวเมอริสต์” กล่าวว่า “เรื่องการดื่มสุราเดี๋ยวนี้ผมลดลงไปมาก เมื่อก่อนนี้ผมดื่มสองเวลา คือเวลาฝนตกกับฝนไม่ตก เดี่ยวนี้ผมดื่มเฉพาะเวลาที่ตื่นเท่านั้นเอง...”

6. ความเซยของตนเอง ไม่มีอะไรที่ผู้ฟังรู้สึกสาสมใจ พอใจ เท่ากับ ผู้พูดได้เล่าถึงความเป็น ความเซย ความห้าแต้ม ที่เกิดขึ้นกับตนเองให้ผู้ฟังได้ฟัง แทนที่จะเสียดสีคนอื่นหรือยกความเสียหายของคนอื่นมาเป็นตัวอย่าง ลองยกเรื่องแยะ ๆ ของตัวเองขึ้นมาเป็นตัวอย่างบ้าง คนฟังจะชอบใจมากทุกครั้ง

ข้อควรระวังในการพูดให้เกิดอารมณ์ขัน

การพูดให้เกิดอารมณ์ขัน ต้องสร้างสรรค์อย่างเหมาะสม

1. อย่าบอกผู้ฟังด้วยประโยคทำนองนี้ “ต่อไปนี้เป็นเรื่องซ้ำซ้อน...” “ผมอยากเล่าเรื่องตลกให้ฟัง...” “ผมมีเรื่องสนุก ๆ จะเล่าให้ท่านฟัง...” ฯลฯ การพูดทำนองนี้จะทำให้ผู้ฟังรู้ทันและหมดสนุก ปล่อยให้ผู้ฟังสนุกเอง ถ้าไม่สนุกก็แล้วไป ถ้าสนุกได้ก็ดี

2. อย่าตลกเองหัวเราะเอง พยายามอย่าหัวเราะก่อนผู้ฟังเป็นอันขาด ไม่หัวเราะเลยแบบ “ตลกหน้าตาย” ได้ยิ่งวิเศษ

3. อย่าให้เรื่องตลกกลายเป็นสาระสำคัญของเรื่อง ให้เป็นเพียงส่วนประกอบเท่านั้น สิ่งขบขันเป็นเพียงเครื่องปรุงอาหาร ไม่ใช่ตัวอาหาร ต้องยกเรื่องขบขันมาประกอบเนื้อเรื่อง มิใช่เรื่องทั้งเรื่องเป็นเรื่องขบขัน
4. ระวังการล้อเลียนเสียดสี ประชดประชัน บุคคลหรือสถาบันให้ดี อย่าให้มากจนเกินขอบเขต จะเป็นผลร้ายมากกว่าผลดี
5. อย่าพูดเรื่องหยาบโหลน หรือตลกสองแง่สองง่าม แม้จะเรียกเสียงฮาได้ แต่ก็เป็นการลดค่าตัวเองให้ต่ำลง
6. ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ศาสนา และสิ่งที่คนทั่วไปเคารพสักการะ อย่างนำมอล้อเลียน พุดเล่นเป็นอันขาด
7. อารมณ์ขันที่ดี ต้องสุภาพ นิ่มนวลและแนบเนียน ไม่นอกลู่ นอกทาง



ใบกิจกรรมที่ 7

กิจกรรมพลังแห่งจินตนาการ

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนาและระดมความคิด เรื่อง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1. อธิบายความหมายและความสำคัญของการมีจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์

.....

.....

.....

.....

2. อธิบายแนวคิดความคิดสร้างสรรค์

.....

.....

.....

.....

3. อธิบายวิธีการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

4. อธิบายการมีอารมณ์ขัน

.....

.....

.....

.....

ใบกิจกรรมที่ 8**กิจกรรมเที่ยวทั่วไทย**

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มเลือกจังหวัดที่ตนเองสนใจ 1 จังหวัด แล้ว
ร่วมกันออกแบบโลโก้โดยใช้จินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ลงในกระดาษฟลิปชาร์ต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใบกิจกรรมที่ 9

กิจกรรมนักคิดสร้างสรรค์

คำชี้แจง จากการเรียนรู้ หน่วยที่ 3 การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้เข้ารับการ
พัฒนาแต่ละกลุ่มถอดบทเรียนที่ได้รับ โดยใช้ทักษะการคิด CAF

CAF

Three empty rounded rectangular boxes arranged horizontally, intended for students to write their reflections or answers based on the CAF framework.

บรรณานุกรม

กระบวนการแก้ปัญหา. เข้าถึงได้จาก

<http://www.kbyda.ac.th/Twork/CAI%20KROO%20OPEN/my%20web/it-4/mywebpen/%.htm>.

ความคิดสร้างสรรค์ คือ (Creative) ?. เข้าถึงได้จาก

<https://www.im2market.com/2017/11/19/4655>.

ความคิดสร้างสรรค์. เข้าถึงได้จาก

<https://sites.google.com/site/noanimenolife0247/khwam-khid-srangsrkh-ni-kar-kae-payha-hrux-phathna-phlitphanth/1-khwam-khid-srangsrkh>.

ประเสริฐ ต้นสกุล. (2551). *มีลูกฉลาดล้ำ ทำไงดี*. กรุงเทพฯ : แปลน.

รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

6 วิธีฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงาน. เข้าถึงได้จาก

<https://th.jobsdb.com/th-th/articles>.

ศิลปะการพูดเพื่อการสื่อสาร. เข้าถึงได้จาก

https://www.baanjommyut.com/library_3/extension-5/speaking_for_communication_arts/10.html.

สมพร หลิมเจริญ. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2*. วิทยานิพนธ์ คศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *“แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21.”* กรุงเทพฯ : สกศ.

อดิยศ สรรคบุรานุรักษ์. (2559). *การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้ศิลปะเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมงานสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- Bellert, J. L. (1989). *Humor : A therapeutic approach in oncology nursing. Cancer Nursing.* 12(2), 65–70.
- Bransford, John and others. (1986). “*Teaching Thinking and Problem Solving : Research Foundations.*” *American Psychologist.* 41(10), 1078–1089.
- Ferguson, S. and Bacote, J. C. (1989). “*Humor in nursing*” *Journal of Psychosocial Nursing.* 27(4), 29–34.
- Guilford, J.P. (1959). *Personality.* New York : McGraw–Hill.
- Herbert, Simon A. and Newell, Allen. (2013). “*Human Problem Solving : The State of the Theory in 1990.*” *American Psychologist.* 26 (1), 145–159.
(Doi : 10.1037/h0030806).
- Hunt, A. H. (1993). “*Humor as a nursing intervention.*” *Cancer Nursing.* 16(1), 34–39.
- McHale, M. (1989). “*Getting the joke : Interpreting humor in group therapy.*” *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Service.* 27(9), 24–27.
- Miller, M. David and Pajares, Frank. (1994). “*Role of Self–Efficacy and Self–Concept Beliefs Inmathematical Problem Solving : A Path Analysis.*” *Journal of Educational Psychology.* 86(2), 193–203.
(Doi : 10.1037/0022–0663.86.2.193).
- Pasquali, A. E. (1990). *Learning to laugh : Humor as therapy. Journal of Psychosocial Nursing.* 28(3), 31–35.
- Robinson, M. V.(1991). *Humor and health profession.* 2nd ed. USA : Slack.
- Samli, A.C. (2011). *From Imagination to Creativity Imagination to Innovation : New Product Development for Quality of Life.* Los Angeles : Springer science.
(Doi : 10.1008/9783134614 0854–3–2).
- Stokes, Hanes D. (2013). “*Imagnetic Doppler Imaging of Ap Star.*” *The Authors Monthly Notices of the Royal Astronomical Society.* 426(2), 19–35.
(Doi : 10.1111/j.1365–2966.2012.21587.x).
- Vygotsky, LevSemenovicn. (2004). “*Imagination and Creativity in Childhood.*” *Journal of Russian and East European Psychology.* 42(1), 7–97.



หน่วยที่ 4 การมุ่งความสำเร็จ

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ ความสำคัญของการมุ่งความสำเร็จ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความสามารถนำหลักการ แนวคิดการมุ่งความสำเร็จ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของการมุ่งความสำเร็จและนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เนื้อหา

การมุ่งความสำเร็จ

1. ความตั้งใจในการทำงาน
2. การพัฒนาตนเอง
3. ความรับผิดชอบ

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นกลุ่ม ๆ ละเท่า ๆ กัน ร่วมสนทนา และวิเคราะห์ ตามเนื้อหาที่กำหนด
3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามำกิจกรรมที่ 10 (รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 10)
4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ทำกิจกรรมที่ 11
(รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 11)
5. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ทำกิจกรรมที่ 12
(รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 12)
6. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน
7. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการการพัฒนา การมุ่งความสำเร็จเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษาระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการพัฒนา หน่วยที่ 4 การมุ่งความสำเร็จ
2. กระดาษฟลิปชาร์ต
3. ปากกาเมจิก
4. ดินสอ

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนด
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินการซักถามและการให้ข้อคิดเห็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

การมุ่งความสำเร็จ

โดยทั่วไปเราเชื่อกันว่า การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะบรรลุความสำเร็จได้ ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ รวมทั้งการจัดหรือควบคุมตนเองอย่างมีประสิทธิภาพด้วย การสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์การ ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีเพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ทำออกมา ก็จะเป็นงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์, 2560, หน้า 648)

ทั้งนี้มีการศึกษาได้ให้ความหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งความสำเร็จ ดังนี้

Robbins (1993, p. 178) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เป็นระดับความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน โดยคิดว่าตนเองนั้นรวมเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีความผูกพันทางจิตใจกับงาน และระดับผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ แสดงถึงคุณค่าและภาพลักษณ์ของตนเอง

Wood (2001, p. 113) อธิบายว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน คือ การที่พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานเป็นอย่างมาก และพยายามทำงานมากกว่าขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย

Schaufeli and Bakker (2002, p. 74) กล่าวว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นมิติความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมแสดงออกทางร่างกายและจิตใจ ถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

Orlick (2005, p. 41) กล่าวว่าความมุ่งมั่นเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความตั้งใจจริง เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ที่มีความตั้งใจจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ทำให้ดีกว่า 2) เก่งที่สุดเท่าที่จะเก่งได้ 3) ทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้เกิดการพัฒนายิ่งขึ้น 4) พัฒนาคาย และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศให้ได้ 5) ตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและดำเนินตามนั้นอย่างแข็งขัน 6) ยืนกรานที่เผชิญหน้ากับอุปสรรคทั้งหลาย 7) ทุ่มเททุกสิ่งทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 867) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ความมุ่งมั่น” ว่า “ตั้งใจอย่างแน่วแน่”

เกวียนทอง ต้นเชื้อ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า การมุ่งมั่นในการทำงานเป็นกิจกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบมีความภาคภูมิใจในผลงาน

สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างจริงจัง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลตอบแทนตามที่มุ่งหวังหรือต้องการ เพื่อมุ่งพัฒนาการทำงานสู่ความเป็นเลิศ

1. ความตั้งใจในการทำงาน

ความทุ่มเทในงาน คือ อารมณ์ ความรู้สึก รวมทั้งลักษณะสำคัญทางจิต เป็นความผูกพันทางด้านอารมณ์ต่อบทบาทการทำงาน เช่น การทำงานของบุคลากรและการกระทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งบุคคลถูกคาดหวังให้ทำและคาดหวังที่จะทำในบทบาทเหล่านั้น อาจกล่าวได้ว่า ความทุ่มเท คือการที่บุคคลกำหนดบทบาท และหน้าที่ต่าง ๆ ที่ตนคาดหวัง และตั้งใจจะกระทำ (Super and Nevill, 1985, p. 11)

ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการทำงาน ดังนี้

Rabinowitz and Hall (1977, p. 265) ได้อธิบายคำว่าความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานว่าเป็นการแสดงออกอย่างเต็มกำลังเพื่อให้ตนได้รับการยกย่อง

Sall (1978, pp. 53 – 54) กล่าวว่า ความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน เป็นสิ่งที่แสดงถึงความคงทน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคล ที่มีการแสดงออกด้วยความเต็มใจของคน

Muchinsky (2006, p. 318) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงาน เป็นระดับซึ่งบุคคลระบุทางจิตวิทยาเกี่ยวกับงานของเขาและระดับความสำคัญของงานต่อภาพลักษณ์ของตนเอง

Lodahl and Kejner (2007, p. 25) อธิบายว่าความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน เป็นการวัดระดับบุคคลที่จะทำงาน โดยทุ่มเททั้งเวลา พลังงานถือว่างานคือศูนย์กลางของชีวิต เป็นส่วนสำคัญและส่วนหนึ่งของชีวิต

สรุปได้ว่า ความตั้งใจในการทำงาน หมายถึง ความทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยทุ่มเททั้งเวลาเพื่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ทำอย่างไรให้เป็นคนมีความมุ่งมั่น (How to Be Single Minded?)

1. เราต้องกำหนดสิ่งที่เราจะทำพร้อมกับการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน หลังจากนั้นก็ทำด้วยความตั้งใจ ต้องใส่ใจรายละเอียดกับงานที่ทำ มีความแน่วแน่อยู่ตลอดเวลา ปรับตนเองให้ Active กับงานอยู่เสมอ ในบางเวลาเราอาจจะมึนงงอื่นเข้ามาแทรกแล้วทำให้เราพะวงหรือฟุ้งซ่าน ซึ่งมีผลกระทบต่องานที่เรา Focus ให้เราจัดความฟุ้งซ่าน เหม่อลอยเหล่านี้ออกไป ด้วยการเรียงลำดับงานตามความสำคัญแล้วค่อยๆ ทำไปที่ละส่วน

2. ความมุ่งมั่นในแบบที่ดีและแบบที่ไม่ดี ความมุ่งมั่นก็เหมือนเหรียญ 2 ด้าน ที่มีทั้งข้อดีและข้อเสีย เราต้องคงความสมดุลด้วยการใส่ใจหรือมุ่งมั่นในงานอย่างพอเหมาะ

- แบบที่ไม่ดี : ถ้าหากเรามีความมุ่งมั่นมากเกินไปหรือมีความมุ่งมั่นสูงโดยไม่สนใจสิ่งรอบข้าง งานอื่น ๆ หรือแม้กระทั่งสิ่งที่ต้องทำในชีวิตประจำวัน เราอาจจะถูกมองว่าเป็นคนมีบุคลิก “หมกมุ่น” และ “เอาแต่ใจตนเอง”

- แบบที่ดี : การที่เรามีเป้าหมาย มีจุด Focus จะทำให้เรามีสมาธิในการทำงาน สามารถจัดสิ่งที่เข้ามารบกวนได้ดีส่งผลให้งานมีข้อผิดพลาดน้อยและประสบผลสำเร็จเร็วขึ้น เนื่องจากจิตใจและความคิดไม่วอกแวก

3. วิธีการเสริมสร้างให้มีความมุ่งมั่นกับสิ่งที่ทำ แบ่งออกเป็น 4 วิธี ดังนี้

- การสร้างสภาพแวดล้อมให้กับตนเอง กระทำได้ทั้งการหลีกเลี่ยง จากสภาพแวดล้อมและการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมให้เคยชิน เช่น หากเราทำงานในสภาพแวดล้อมเสียงดัง เราก็หลีกเลี่ยงด้วยการฟังเพลง หรืออาจจะปรับตัวเองให้สามารถทำงานในที่ที่มีเสียงดังได้

- พลังของความตั้งใจ ให้เราตั้งใจกับสิ่งที่เราทำอยู่เสมอ ไม่เหม่อลอย กับสิ่งที่ไม่สำคัญ
- มีความอดทนกับสิ่งที่ทำ เราต้องให้เวลากับสิ่งที่ทำ ไม่ควรตัดสินใจ หันเหหนีจากอารมณ์หงุดหงิดหรือยอมแพ้แต่ให้มองถึงความสำเร็จและทำไปทีละขั้น
- แบ่งการตั้งเป้าหมายเป็น Step แล้วก้าวไปที่ละขั้น ซึ่งทำให้เรารู้สึกว่าเป้าหมายแต่ละระดับนั้นอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อม สามารถบรรลุเป้าหมายในระยะเวลาอันสั้น มีผลต่อกำลังใจในการทำงานเพื่อไต่ระดับของความสำเร็จต่อไป

วิธีการที่จะประสบความสำเร็จจากความมุ่งมั่นตั้งใจ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในเรื่องที่เราอยากให้อะไรประสบความสำเร็จ
2. ทำจุดมุ่งหมายให้เป็นจริง
3. เกิดความเชื่อมั่นว่าเราจะต้องทำให้ได้ไปถึงจุดหมาย
4. จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะให้จุดหมายเป็นจริง
5. เมื่อมีความอยาก ความเชื่อมั่น และมุ่งมั่น ก็เกิดความกล้า
6. เมื่อมีความกล้าก็ลงมือทำ
7. เมื่อลงมือทำด้วยความมุ่งมั่น
8. เมื่อเจอปัญหาและอุปสรรค ความมุ่งมั่นที่มีอยู่ในใจจะทำให้เราไม่ท้อที่จะทำต่อไป

2. การพัฒนาตนเอง

ในการพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายที่จะเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมและเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตน การเลือกที่จะพัฒนาอย่างไร และควรจะทำไปไหนในแนวทางใดเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาตน ซึ่งจะต้องดำเนินการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งการเข้าใจความต้องการตนเองและผู้อื่นให้ก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กัน ในทางปฏิบัตินั้นจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล ย่อมแตกต่างกันออกไปตามความคาดหวัง (สิริพรรณ จึงสุทธิวงษ์, 2560, หน้า 656)

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

Megginson and Pedler (1992, p. 3) ได้อธิบายคำว่าการพัฒนาตนเอง ว่าหมายถึงการที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะศึกษาเรื่องใด เมื่อใด และอย่างไรเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน

เมธาวิ อุคมธรรมานุภาพ และคณะ (2550, หน้า 112) ให้นิยามไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเองและในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคม เพื่อให้เกิดความปกติสุขในการดำรงชีวิต

ประดินันท์ อุปรมัย (2551, หน้า 110) ได้สรุปว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองขึ้น ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนโดยการจัดให้มีห้องสมุด หรือจัดหนังสือ บทความเอกสารต่าง ๆ ให้บุคลากรได้อ่านหนังสือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการศึกษา ฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 654) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลสนใจที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้มีศักยภาพทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษารเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะปรับปรุงการทำงาน และเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

แนวคิดในการพัฒนาตนเอง

1. **ไม่หยุดยั้งการพัฒนา** ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบุคลิกภาพ ลักษณะพฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงาน คุณจะต้องเป็นผู้สำรวจและประเมินความสามารถตนเองอย่างสม่ำเสมอ หาข้อบกพร่อง ปรับปรุงให้ดีขึ้น อย่างเช่น ถ้าไม่เก่งภาษาอังกฤษ แต่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน คุณต้องศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ตนเองเก่งภาษาอังกฤษมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้คุณจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางในการทำงานใหม่ที่เหมาะกับคุณ เพื่อให้การทำงานมีความง่ายสำหรับคุณ จะทำให้คุณประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากขึ้นได้

2. คิดบวก มองโลกในแง่ดีเสมอ ความคิดทางบวก เป็นส่วนช่วยให้คุณ
 สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น เมื่อคุณพบปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ
 เวลาทำงาน เพียงคุณมีความคิดในทางที่ดี คุณก็สามารถก้าวข้ามปัญหาเหล่านั้นได้
 โดยง่าย และรวดเร็ว ความสำเร็จในหน้าที่การงานอาจจะไม่มาในวันนี้ แต่จะต้องมาหาคุณ
 ในสักวัน เราเชื่อว่า การคิดแต่เรื่องดี ๆ หรือการมองโลกในแง่ดี จะทำให้การทำงานของ
 คุณมีแต่ความสุขได้

3. มุ่งเน้นความอดทน ความอดทนเป็นพลังของความสำเร็จ
 การอดทน ต่อคำพูด อดทนต่อพฤติกรรมการดูหมิ่น อดทนต่อความเครียดในการทำงาน
 เป็นอีกสิ่งที่สำคัญ และเป็นแรงผลักดันให้คุณก้าวไปหาความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว
 เนื่องจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นอาชีพอะไรก็แล้วแต่ จะต้องพบกับผู้คนที่อาจจะมีคำพูด
 ที่ไม่ดี หรือมีพฤติกรรมที่คุณไม่สามารถรับได้ แต่การที่คุณมีความอดทน อดกลั้น จะทำให้
 คุณสามารถประนีประนอมกับปัญหาของคนเหล่านั้นได้ หน้าที่การงานของคุณก็จะไม่เสีย
 และสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่น เพียงแค่คุณไม่ใส่ใจกับปัญหาคนอื่น ๆ คุณก็
 สามารถพบกับความสำเร็จได้อย่างแน่นอน

4. มีน้ำใจ ให้กับเพื่อนร่วมงาน นิยามความสำเร็จในหน้าที่การงาน
 ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับความสูงของตำแหน่ง แต่การทำงานอย่างมีความสุขถือเป็นเส้นทาง
 แห่งความสำเร็จในหน้าที่การงานแล้ว ไม่ว่าคุณจะทำหน้าที่อะไรก็แล้วแต่ การที่คุณมีน้ำใจ
 กับทุกคน มีความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน และให้ความเป็นกันเองกับผู้คนภายนอก
 จะทำให้ชีวิตของคุณมีแต่ความสุขและสามารถร่วมงานกันได้อย่างสบายใจ เหมือนดัง
 คำกล่าวที่ว่า “หากคนใดไม่รู้จักเป็นมิตรกับคนอื่นแล้วไซ้ ผู้นั้นก็ไม่สามารถประสบ
 ความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนเองได้ฉันนั้น”

5. ทุ่มเทกับการทำงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีความตั้งใจ ใส่ใจ
 ทุกรายละเอียด เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด หากทุกครั้งที่มีความตั้งใจทำงาน ผลงาน
 ก็ย่อมออกมาดีด้วยเช่นกัน สำหรับพนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เมื่อเวลาทำงาน
 ก็ต้องให้ความสนใจกับเรื่องงานมาเป็นอันดับแรก และให้ทำงานด้วยความสนุก ไม่ควร
 เครียดเรื่องอื่น ๆ ที่อยู่เหนือจากงานที่ทำมากเกินไป เพราะอาจส่งผลเสียกับงาน
 ที่คุณทำได้ การทุ่มเทกับการทำงานในทุกวัน ในไม่ช้าคุณก็จะประสบความสำเร็จกับการ
 ทำงานได้

6. พร้อมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นอกจากคุณจะทำหน้าที่กับการทำงานแล้ว การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพิ่มความสามารถในการทำงานให้เกิดทักษะ และมีความชำนาญในงานนั้น ๆ และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสอดคล้องกับตนเองได้อย่างเหมาะสม หากคุณสามารถทำได้อย่างนี้แล้ว ความสำเร็จก็จะเข้ามาหาคุณได้อย่างที่คุณต้องการ

7. เก็บเกี่ยวประสบการณ์ ทุกความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานให้ถือเสียว่าเป็นประสบการณ์ให้คุณก้าวไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเริ่มทำงานด้วยความรอบคอบ หลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้น หากคุณเริ่มทำงานด้วยจิตใจที่สงบ ไม่ว่าคุณจะเกิดข้อผิดพลาดใด ๆ คุณก็สามารถรับมือได้ทุกสถานการณ์ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

ประโยชน์ของการพัฒนาตนเองในงานอาชีพ

1. เพื่อช่วยให้พนักงานและองค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ร่วมกัน วัตถุประสงค์ของการมีการจัดพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพก็คือเพื่อให้มีการจัดและกำหนดแผนการเติบโตของพนักงานแต่ละคนที่จะมีโอกาสสำเร็จผล ในการทำงานตามเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรได้สำเร็จ วิธีหนึ่งที่องค์กรจะช่วยให้มีความมั่นใจในเป้าหมายของความก้าวหน้าแต่ละคนนี้ก็คือการให้ข้อสัญญาว่าถ้าหากพนักงานผู้นั้นสามารถทำงานได้สำเร็จผลตามที่องค์กรกำหนดไว้แล้ว บุคคลผู้นั้นก็จะมีโอกาสสำเร็จผลในอันที่จะก้าวหน้าในส่วนตัวของตัวเขาเองด้วย

2. เพื่อที่จะเป็นเครื่องมือป้องกันมิให้มีการหวงคนเอาไว้จากที่ได้พบ โดยทั่วไปจะเห็นว่าเมื่อหัวหน้างานได้สร้างทีมงานของตัวเองขึ้นมาแล้วเมื่อสร้างสำเร็จเมื่อใดก็มักจะเฝ้ามองที่จะให้คนของตัวเองออกไปอยู่กับจุดอื่น ทั้งนี้ก็เพราะว่าการมีคนเก่าที่เป็นงานอยู่กับตนนั้นย่อมเป็นการสะดวกกว่า แต่กลับเป็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคทำให้คนที่ถูกดึงเอาไว้นั้นพลาดโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือพัฒนาประสบการณ์ใหม่ ๆ ในจุดอื่นต่อไป

3. ช่วยลดความล้าสมัยของพนักงานแต่ละคนเมื่อพนักงานทำงานไปนาน ๆ ในจุดใดจุดหนึ่งโดยไม่มีการโยกย้ายนั้นมักจะทำให้คนนั้นล้าสมัยกลายเป็นคนแคบขาดทัศนคติที่กว้างหรือขาดประสบการณ์ในหน้าที่งานอื่น ๆ หลาย ๆ ด้าน สาเหตุส่วนใหญ่อาจจะเกิดขึ้นจากการขาดการฝึกอบรมก็ได้

4. ช่วยลดอัตราการลาออกและต้นทุนด้านบุคคล จากการศึกษ
 ของผู้อำนวยการด้านการบริหารงานบุคคล ได้พบว่า ถ้าหากองค์การได้ตระหนักถึง
 ความสำคัญในเรื่องนี้และได้ช่วยพนักงานของตัวในการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพแล้ว
 ผลประโยชน์ที่พลอยได้ที่สำคัญก็คือได้มีส่วนในการช่วยลดการลาออกของพนักงาน

3. ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อบุคคลในฐานะเป็นคุณธรรมพื้นฐาน
 ของมนุษย์ บุคคลใดมีความรับผิดชอบต่อตนเอง จะช่วยพัฒนาตนเองให้มีความเจริญ
 ในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น ๆ และยังช่วย
 พัฒนาองค์กร หน่วยงานหรือสังคมที่ตนอยู่อาศัยมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้าพร้อมที่จะ
 เผชิญต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (ธาวินีโสธายะเพชร, 2549, หน้า 68)

ทั้งนี้ได้นำนักวิชาการได้ให้ความหมายที่มีความเกี่ยวกับความ
 รับผิดชอบ ดังนี้

Good (1973, p. 498) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นภาระหน้าที่ที่
 แต่ละคนครองอยู่ ซึ่งบุคคลจะรับไม่ว่าจะเป็นงานทั่วไปที่ได้รับมอบหมายหรืองานในหน้าที่
 จะต้องทำให้บรรลุความสำเร็จ

Lawshe (1986, p. 413) กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้ว่าเป็น
 ลักษณะของการค้นหาอุปนิสัย อารมณ์ของบุคคลที่มีความรอบคอบ รับผิดชอบ และเป็น
 ที่ไว้วางใจได้มากน้อยแค่ไหน

Dickinson (1987, p. 9) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบไว้
 ว่าเป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการ
 การทดสอบ รวมถึงการฝึกฝนตนเองด้วย

Merriam-Webster (1995, p. 998) กล่าวว่าความรับผิดชอบเป็น
 บุคลิกภาพของบุคคล เป็นเหมือนคุณธรรม กฎหมายหรือความไว้วางใจ

Cambridge University Press (2003, p. 166) กล่าวว่า ความ
 รับผิดชอบหมายถึงสิ่งที่เป็งาน และเป็หน้าที่ที่ต้องกระทำ

โสภานร เสนีย์โสตร (2551, หน้า 25) ได้สรุปความหมายของ
 ความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในหน้าที่ของสังคม การปฏิบัติงานได้เสร็จทัน

ตามเวลาที่กำหนด มีความละเอียดรอบคอบเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ยอมรับในสิ่ง
ที่ตนทำทั้งดีและไม่ดี หากมีข้อผิดพลาดก็พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล
ที่แสดงออกต่อหน้าที่ของตนเองที่พึงกระทำ เป็นภาระหน้าที่ที่แต่ละคนครองอยู่ ซึ่งงานที่
ได้รับมอบหมายหรืองานในหน้าที่จะต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน

Accountability (ความรับผิดชอบต่อหน้าที่) เป็นจิตสำนึกและความ
รับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นในงานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์
ร่วมรับผิดชอบต่อภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร

ระดับ 1 developing : รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และ
พร้อมต่อการพัฒนา

- ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่กำหนด
ภายใต้คำแนะนำ
- รับรู้สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง โดยรายงาน
อุปสรรคการณ์ปัญหา หรือความผิดพลาดสำคัญทุกครั้ง

ระดับ 2 Performer : ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

- ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนเสร็จ
ทันเวลาที่กำหนดด้วยตนเอง
- รับรู้สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน โดยเสนอปัญหา
ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

ระดับ 3 Achievement : มุ่งมั่นในความสำเร็จของหน่วยงาน

- วางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์
และเป้าหมาย
- รับรู้ วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ สภาพปัญหา และ
สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก และมีการวางแผนเตรียมรับสถานการณ์ต่าง ๆ
ได้อย่างเหมาะสม

ระดับ 4 Role model : เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

- มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่าง

- พัฒนาและสร้างสรรค์งานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ระดับ 5 Inspire culture : สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน

- สร้างบรรยากาศ สนับสนุน ส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากร

มีจิตสำนึก และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ดีในการปฏิบัติงาน

7 ขั้นตอน วิธีเพิ่มจิตสำนึกและความรับผิดชอบ

ขั้นที่ 1 ตั้งวัตถุประสงค์/เป้าหมายสูงสุดขององค์กร 3 ข้อที่สำคัญ ๆ ซึ่งต้องชัดเจน วัดผลและทำได้จริง

ขั้นที่ 2 มอบหมายเป้าหมายนั้นแก่สมาชิกในทีม ซึ่งเป้าหมายต่าง ๆ สำเร็จรวมกันจะทำให้บรรลุเป้าหมายใหญ่ขององค์กร

ขั้นที่ 3 สอบถามสมาชิกในทีมในสิ่งที่พวกเขาจำเป็นต้องดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับ หัวหน้าต้องจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานและให้สมาชิกจัดบันทึกสิ่งเหล่านั้นไว้

ขั้นที่ 4 หัวหน้าตกลงร่วมกันกับพนักงานที่จะช่วย และให้สมาชิกในทีมระบุถึงอุปสรรค ข้อตกลงร่วม และผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานนั้น ๆ และหัวหน้าต้องร่วมรับผิดชอบบางเป้าหมายด้วย

ขั้นที่ 5 ติดตามผลโดยการรายงานเป็นประจำเดือน อาจเดือนละ 30 นาที โดยผลที่เกิดจากแผนที่ได้ตกลงไว้ให้เขียนด้วยสีเขียว และผลที่เกิดนอกเหนือจากแผนที่ให้เขียนด้วยสีแดง และให้ความสนใจในการพูดคุยในเรื่องที่สำเร็จแล้วตามแผน (สีเขียว) และพูดคุยในประเด็นที่เขียนด้วยหมึกสีแดงว่า เป้าหมายอะไรและเมื่อไรจะบรรลุเป้าหมายตามแผนและต้องการอะไรที่จำเป็นที่จะช่วยให้สำเร็จ

ขั้นที่ 6 แลกเปลี่ยนบทเรียน ประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ ในการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในทีม โดยแบ่งเป็นประเด็นพูดคุย ดังนี้ บทเรียนที่ได้จากการเรียนรู้ในการทำงาน อุปสรรคที่สำคัญที่พบ และข้อเสนอที่จะช่วยให้ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

ขั้นที่ 7 การให้รางวัล เมื่อทำงานได้สำเร็จ ควรให้รางวัลอย่างสมเหตุสมผล และทำให้คนในองค์กรได้รับทราบด้วย



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใบกิจกรรมที่ 10

กิจกรรมเรียนรู้สู่ความสำเร็จ

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนาและระดมความคิด เรื่องสร้าง
ความเข้าใจเกี่ยวกับการมุ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1. อธิบายความหมายและความสำคัญของการมุ่งความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

2. อธิบายวิธีการมีความตั้งใจในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

3. อธิบายการพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

.....

4. อธิบายการมีความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

ใบกิจกรรมที่ 11

กิจกรรมคู่หูต่างขั้ว

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคู่กันกับเพื่อนต่างกลุ่ม ร่วมสนทนาและระดมความคิด เรื่องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการมุ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ข้อดี-ข้อเสีย ตนเอง

.....

.....

.....

.....

2. สิ่งที่ต้องการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางปฏิบัติตนในอนาคต

.....

.....

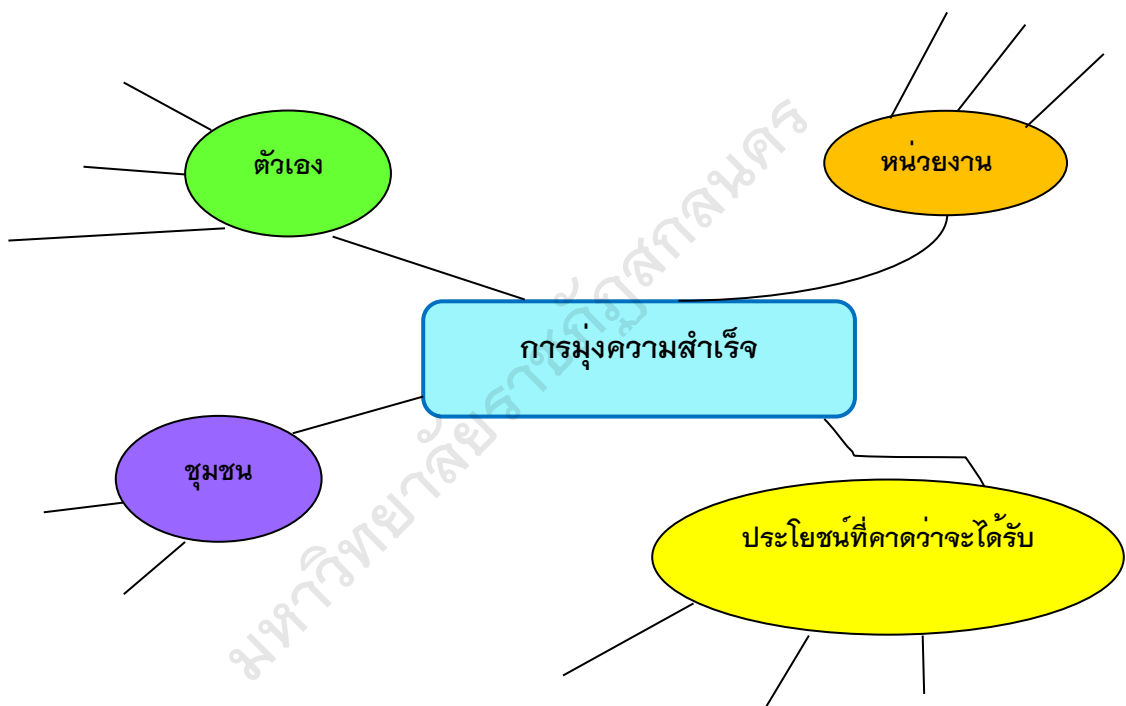
.....

.....

ใบกิจกรรมที่ 12

กิจกรรมมืออาชีพสร้างได้

คำชี้แจง จากการเรียนรู้ หน่วยที่ 4 การมุ่งความสำเร็จ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนแต่ละกลุ่ม
ถอดบทเรียนที่ได้รับ โดยใช้ทักษะการคิด Mind Map โดยจัดทำลงในกระดาษฟลิปชาร์ต



บรรณานุกรม

- เกวียนทอง ต้นเชื้อ. (2556). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนระดับประถม โรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน. เข้าถึงได้จาก http://jsrisuwan.blogspot.com/2012/04/blog-post_07.html.
- ทำอย่างไรให้เป็นคนมีความมุ่งมั่น (How to Be Single Minded?). เข้าถึงได้จาก <https://www.softbankthai.com/Article/Detail/19713>.
- ธาวินี โสธายะเพชร. (2549). การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมคุณธรรมเกี่ยวกับความมีระเบียบ วินัยและความรับผิดชอบให้กับนักเรียนประถมศึกษา โรงเรียนในเครือ เซนต์ปอลเดอชาร์ต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แนวคิดในการพัฒนาตนเอง. เข้าถึงได้จาก <https://moneyhub.in.th/article/how-to-improve-yourself/>.
- ประดิษฐ์ อุปรมย์. (2551). จิตวิทยาการบริหาร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประโยชน์ของการพัฒนาตนเองในงานอาชีพ. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/geepajahey55/bth-thi-7-prayochn-khxng-kar-phathna-txeng-ni-ngan-xachiph>.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ และคณะ. (2550). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วิธีการที่จะประสบความสำเร็จจากความมุ่งมั่นตั้งใจ. เข้าถึงได้จาก <http://dusit.weebly.com/>.
- โสภาพร เสนีย์โสตร. (2551). แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความมีวินัย และความ รับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์
ค.ต. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Cambridge University Press. (2003). *Cambridge advanced learner's dictionary*. Cambridge,
New York : Author.

Dickinson, L. (1987). *Self-instruction in language learning*. New York : Cambridge University
Press.

Merriam-Webster. (1995). *Merriam-Webster's Collegiate Dictionary* 10thed. Springfield,
MA : Author.

Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw – Hill.

Lawshe, C.H. (1986). *Principles of Personal Testing*. New York : McGraw – Hill.

Lodahl, T.M. and Kejner, M. (2007). “*The Definition and Measurement of Job
Involvement*.” *Journal of Applied Psychology*.

Meggginson, D., and Pedler, M. (1992). *Self-development : A facilitator's guide*.
New York : McGraw-Hill.

Muchinsky, P.M. (2006). *Psychology Applied to Work*. 8thed. North Calorina :
Thompson Higher Education.

Rabinowitz, S. and Hall, D.T. (1977). “*Organization Research on Job Involvement*.”
Psychological Bulletin.

Saal, F. E. (1978). “*Job Involvement: A Multivariate Approach*.” *Journal of Applied
Psychology*.

Super, D.E. and Neville, D.D. (1985). *The Salience Inventory*. Palo Alto, Cliff :
Consulting Psychologists Press.



หน่วยที่ 5 ความน่าเชื่อถือ

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ ความสำคัญของความน่าเชื่อถือ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถนำหลักการ แนวคิดความน่าเชื่อถือ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อสร้างความตระหนักในสำคัญของความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ได้ อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เนื้อหา

ความน่าเชื่อถือ

1. ความชำนาญ
2. ความไว้วางใจ
3. การโน้มน้าวใจ

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นกลุ่ม ๆ ละเท่า ๆ กัน ร่วมสนทนา และวิเคราะห์ตามเนื้อหาที่กำหนด
3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำกิจกรรมที่ 13 (รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 13)
4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ทำกิจกรรมที่ 14 (รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 14)
5. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ทำกิจกรรมที่ 15 (รายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 15)
6. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน
7. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการการพัฒนา ความน่าเชื่อถือเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษาระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการพัฒนา หน่วยที่ 5 ความน่าเชื่อถือ
2. กระดาษฟลิปชาร์ต
3. ปากกาเมจิก

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนด
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินการซักถามและการให้ข้อคิดเห็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ความน่าเชื่อถือ

การสร้างความน่าเชื่อถือในการพูดกล่าวคือ หากต้องการให้ผู้ฟังเชื่อถือตัวผู้พูดเองต้องเป็นคนที่เชื่อถือได้ หากผู้พูดพูดโกหกบ่อย ๆ ผู้ฟังก็คงยากที่จะเชื่อ การสร้างความน่าเชื่อถือในตัวผู้พูดยังรวมไปถึง อาชีพ ตำแหน่ง ฐานะทางสังคม รายได้ทางเศรษฐกิจ และบุคลิกภาพ (ทั้งภายในและภายนอก) วิธีการนำเสนอในการพูดมีส่วนสำคัญที่สร้างความน่าเชื่อถือขึ้น หากใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เครื่องมือที่ทันสมัย ก็จะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ฟังเกิดความสนใจ ความเชื่อถือได้ ทั้งนี้คงรวมถึง การต้องรู้จักวิเคราะห์ผู้ฟังด้วย (สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์, 2560, หน้า 432)

มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายความน่าเชื่อถือไว้ดังนี้

Taylor (1980, p. 400) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือประเมินจากผู้รับสารเกี่ยวกับความเชื่อถือได้ของแหล่งสารในสถานการณ์หนึ่ง ๆ และเพิ่มเติมว่ากลุ่มคนจะให้ความเชื่อถือต่อข่าวสาร เมื่อผู้ส่งสารมีความเชื่อถือสูง เพราะผู้ส่งสารที่มีความน่าเชื่อถือสูงไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้รับสารยอมรับในตัวเขาเท่านั้น หากแต่ยังยอมรับในสิ่งที่เขาพูด รวมทั้งสามารถจดจำผู้ส่งสารได้นาน นอกจากนี้ ยังมีแนวโน้มที่จะเชื่อผู้ส่งสารที่มีความน่าเชื่อถือสูง มากกว่าผู้ส่งสารที่มีความน่าเชื่อถือต่ำ

Griffin (1997, p. 307) อธิบายว่าความน่าเชื่อถือผู้ฟังจะคำนึงถึงความน่าเชื่อถือในเรื่องการมีอำนาจและหลักฐานประกอบ คือ ผู้รับสารต้องมองเห็นว่าผู้ส่งสารมีอำนาจ มีข้อมูลมากและสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

Lunsden and Lumsden (2003, pp. 27 – 30) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือเป็นความสามารถ (Competence) คือ การรับรู้ว่าคุณคนมีความชำนาญ มีคุณวุฒิ มีอำนาจ มีทักษะ มีความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) เกิดจากการรับรู้ว่าคุณคนมีความสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ โดยปกติแล้วคนเราจะเชื่อมั่นในคนที่แสดงให้เห็นถึงความจริงใจ และมีศีลธรรม หรือมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้มีคุณธรรม

อรวรรณ ปิรันธน์โหวาท (2554, หน้า 120) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือเป็นบุคลิกลักษณะส่วนตัว และความเป็นผู้มีคุณธรรม มีความรู้ความชำนาญอย่างแท้จริงในเรื่องที่พูด มีความจริงใจ ความปรารถนาดีต่อผู้ฟัง คือ ทำให้ผู้ฟังเห็นถึงความตั้งใจจริง

ที่จะรักษาประโยชน์ให้ผู้ฟัง ความมีน้ำใจไมตรีต่อผู้ฟัง ความจริงใจรวมทั้งความเสียสละ เพื่อผู้อื่น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกไว้วางใจในตัวผู้พูด เนื่องจากเห็นว่าผู้พูด เป็นผู้ที่มีความตั้งใจดี

สรุปได้ว่า ความน่าเชื่อถือ หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถ มีคุณวุฒิ มีอำนาจ มีทักษะในการสื่อสาร มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ทำการสื่อสารสามารถอธิบายให้ผู้อื่นรับรู้ และเข้าใจในสิ่งที่ต้องการสื่อสารได้

1. ความชำนาญ

คำว่า “ภูมิความรู้ความชำนาญ” ได้ถูกนิยามแตกต่างกันหลากหลายในหมู่นักวิชาการ แต่โดยทั่วไปจะมีความหมายเกี่ยวข้องกับทักษะและความรู้ความคิดในการทำงาน โดยแรงงานที่มีทุนมนุษย์สูงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า แรงงานที่มีทุนมนุษย์ต่ำภายใต้ระยะเวลาทำงานที่เท่าเทียมกัน (ภาวินศิริประภาณุกุล, 2547 หน้า 2)

ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับความชำนาญ ดังนี้

Frese (2000, p. 25) กล่าวว่า เป็นการสะสมของความรู้ และความชำนาญ ซึ่งผู้ริเริ่มก่อตั้งธุรกิจพยายามใช้ในการจัดการงานต่าง ๆ ของตน

Isaksen (2008, pp. 194 – 212) กล่าวว่าความรู้ความชำนาญ จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความชำนาญทั่วไป ได้แก่ จำนวนปีประสบการณ์ทำงาน จำนวนปีประสบการณ์ระดับงานบริหาร และระดับการศึกษา 2) ความชำนาญเฉพาะด้าน ได้แก่ ประสบการณ์ในการเป็นเจ้าของกิจการ ครอบครัวยังเป็นผู้ประกอบการ และเคยผ่านการทำงานหรือบริหารองค์กร

บุษยมาศ แสงเงิน (2552, ออนไลน์) กล่าวว่า การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ อาจหมายถึง การแสดงความสนใจ การติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง การมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน สามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การศึกษา พัฒนาคณะเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่องและการสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการ ที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ

สำนักงาน ก.พ. (2558, ออนไลน์) อธิบายว่าความชำนาญเป็น ความสนใจ ใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิง วิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

สรุปได้ว่า ความชำนาญ หมายถึง การสะสมความรู้และ ประสบการณ์ทำงานจนเกิดความคุ้นเคย จนกลายเป็นทักษะในการทำงานและแก้ไขปัญหา ในรูปแบบที่เคยทำหรือเคยใช้แก้ปัญหานั้น ๆ มาก่อน

ความเข้าใจใช้เป็น ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะ

1. ความเข้าใจใช้เป็น (literacy) คือ “ความสามารถในระดับเข้าใจ และปฏิบัติได้” ความรู้อย่างเดียวไม่เพียงพอต้องมีความสามารถในการแปลความ ตีความ ขยายความความรู้และนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ หรือลงมือปฏิบัติได้ เช่น ICT literacy คือ เข้าใจและสามารถใช้ ICT ได้ health literacy คือ มีความเข้าใจเรื่องสุขภาพและสามารถ ดำเนินชีวิตให้เป็นคนมีสุขภาพดีได้ literacy ทางด้านภาษา คือ อ่านเข้าใจ สามารถเขียน สื่อสารและพูดสื่อสารรู้เรื่อง ฯลฯ

2. ทักษะ (Skill) คือ “ความสามารถในการปฏิบัติได้ในระดับที่ทำได้ อย่างคล่องแคล่วหรือชำนาญ อันเกิดจากการทำหรือปฏิบัติบ่อย ๆ” ทักษะจะต้องมาจาก พื้นฐานสำคัญคือ ความเข้าใจใช้เป็นปัจจุบันการประเมินผลลัพธ์ของการเรียนรู้ (Learning outcomes) มักจะกำหนดตัวบ่งชี้สำคัญ คือ ความเข้าใจใช้เป็นและทักษะ (literacy and skill) เช่น ความเข้าใจใช้เป็นในด้าน ICT ความเข้าใจใช้เป็นในด้านภาษาทักษะการคิดอย่างมี วิจารณญาณทักษะการสื่อสารทักษะการทำงานร่วมกัน ฯลฯ

3. ความเชี่ยวชาญ (expertise) คือ “ความสามารถในสาขาใดสาขา หนึ่งที่ปฏิบัติได้ในระดับดีมาก โดดเด่น หรือเชี่ยวชาญ” ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) คือ ผู้ที่มี ความสามารถโดดเด่นในสาขาใดสาขาหนึ่ง หรือ มีทักษะในระดับสูงทางด้านสาขาใด สาขาหนึ่ง เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบ ฯลฯ

4. สมรรถนะ (competency) คือ “ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานตาม อาชีพหรือตำแหน่งหน้าที่” เช่น สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สมรรถนะของผู้ ประกอบวิชาชีพบริหาร ฯลฯ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่คนคนนั้นมีความเข้าใจใช้เป็นและ

ทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานตามสาขาวิชาชีพหรือตำแหน่งงานนั้น และแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาให้เป็นที่ประจักษ์

2. ความไว้วางใจ

ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรเพื่อประสิทธิผลขององค์กร ผลลัพธ์ทางบวกของการทำงานเป็นผลสืบเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของการไว้วางใจภายใน องค์กรส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานและความผูกพันกับองค์กรอย่างเข้มแข็ง (Nyhan and Marlowe, 1997, pp. 614 – 635) รูปแบบพื้นฐานของความไว้วางใจต้องอยู่บนพื้นฐานของความมั่นคงในพฤติกรรมที่บุคคลทำในสิ่งที่เขาพูด และมีการกระทำต่อกัน (Lewicki and Bunker, 1996, pp. 114 – 139)

ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

Johnson and Johnson (1994, p.119) ได้อธิบายว่าความไว้วางใจ เป็นลักษณะหนึ่งของความสัมพันธ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การกระทำใด ๆ ก็ตาม ของสมาชิกกลุ่มมีผลต่อการเพิ่มขึ้น หรือลดลงของความไว้วางใจภายในกลุ่ม

Reynolds (1997, pp. 5 – 6) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ สะท้อนให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร ระดับความไว้วางใจในองค์กรเป็นตัวแยก ความแตกต่างระหว่างองค์กรที่ดีกับองค์กรธรรมดาสามัญทั่วไป

Tracy and Morin (2001, p. 2) กล่าวว่าความไว้วางใจคงอยู่ เมื่อ บุคคลอื่นบอกให้คุณกระทำการใด ๆ ก็ตาม โดยไม่มีการอธิบายรายละเอียดทุกขั้นตอน และคุณทำสิ่งนั้นเพราะคุณมั่นใจว่าบุคคลนั้นถือเอาประโยชน์ของคุณเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และจะไม่กระทำการใด ๆ ก็ตามที่จะก่อให้เกิดผลเสีย หรือเกิดโทษต่อคุณ

Chaudury and Holobrook (2001, pp. 81 – 93) กล่าวว่าความ ไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่มีต่อความสามารถในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ความไว้วางใจที่มีต่อความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องขึ้นอยู่กับส่วนที่ทำการวิเคราะห์ผลกระทบหนึ่ง จะมีต่อภาคบริการ

Stephen Covey (2550, หน้า 41) กล่าวว่าความไว้วางใจถือเป็น ปัจจัยสำคัญยิ่งกว่าที่เคยเป็นมาในอดีตที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่า นับเป็นอาวุธทรงพลังใน การแข่งขันการสร้าง ความไว้วางใจคือผลลัพธ์

สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 435) ได้สรุปความหมายของความไว้วางใจว่าหมายถึง ความรู้สึกและการกระทำที่แสดงออกของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลและองค์การ

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีให้กับบุคคลอื่น ว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขา ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบ เป็นความคาดหวังต่อบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ และคำมั่นสัญญา

ความไว้วางใจคืออะไร

ความไว้วางใจ คือ ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกัน เกิดความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภาคภูมิใจต่อกัน การที่คนเราจะไว้วางใจหรือเชื่อใจใครนั้น มีองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ ความรู้ความสามารถในสิ่งที่ทำ และความเป็นคนดี มีคุณลักษณะดีโดยเนื้อแท้ มิใช่ออย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะบางคนมีความรู้ความสามารถ แต่มีนิสัยที่ไม่ดี เอาัดเอาเปรียบคนอื่นทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของตนหรือพวกพ้องของตนเท่านั้น ไม่ได้มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ก็ไม่สามารถที่จะทำให้คนเชื่อใจได้อย่างแท้จริง หรือบางคนเป็นคนดี แต่ไม่มีความรู้ความสามารถในสิ่งที่ทำ ก็ทำให้คนไม่เชื่อถือในความสามารถของเขา ก็ทำให้คนนั้นรู้สึกมีปมด้อย และถ้าเขาไม่สามารถทำใจยอมรับได้ ก็จะเป็นที่มาของปัญหาสัมพันธภาพของกันและกัน หรือการทำงานในที่สุด ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สร้างได้ แต่ไม่สามารถสร้างได้ภายในวันเดียว ต้องใช้เวลาและความต่อเนื่องในการสร้างอยู่ตลอดเวลา และต้องอาศัยความซื่อสัตย์และความจริงใจในการสร้างเป็นหลัก และความไว้วางใจนั้นสามารถถูกทำลายลงได้ ถ้าขาดความซื่อสัตย์ที่มีต่อกัน และเมื่อความไว้วางใจถูกทำลายลงแล้วยากที่จะเรียกกลับคืนมาได้ หรือถ้าจะสร้างคืนมาต้องใช้เวลาและความพยายามและพลังที่มากกว่าตอนเริ่มแรกที่สร้างอย่างมหาศาล ความสำคัญของความไว้วางใจ มีดังนี้

1. ความไว้วางใจมีความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพหรือบทบาทไหน เมื่อคนมีความไว้วางใจกันก็เป็นที่มาของความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ที่ไม่ต้องหวาดระแวงกับคนรอบข้างว่าจะทำร้าย หรือเกิดสิ่งที่ไม่ดีกับตน ครอบครัว คนใกล้ชิด งาน หน่วยงาน สังคม หรือประเทศของเขา

2. ความไว้วางใจเป็นหัวใจหรือรากฐานที่ทำให้เกิดความรักความอบอุ่นในครอบครัว ที่ทำให้ครอบครัวและสังคมน่าอยู่มากขึ้น

3. ความไว้วางใจยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกล้าทำในสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่สิ่งนั้นไม่เคยทำมาก่อน แต่เกิดความมั่นใจและเชื่อใจกับสิ่งที่ทำ คนรอบข้าง ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง และ/หรือระบบของหน่วยงานที่สนับสนุนการทำงานหรือการทำสิ่งต่าง ๆ จึงทำให้คนนั้นประสบความสำเร็จ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในงานและในสังคม ที่คนอื่นสามารถนำมาต่อยอดและเกิดประโยชน์กับหน่วยงานและสังคมมากมายต่อไป แต่ถ้าปราศจากความไว้วางใจ ก็จะไม่มีการกล้าเสี่ยงที่จะทำอะไร ก็ไม่เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับชีวิตและสังคม

4. ความไว้วางใจเป็นหัวใจหรือรากฐานในการทำงานเป็นทีม และเป็นหัวใจสำคัญแห่งการร่วมมือกันทำงาน ที่หลายหน่วยงานพยายามที่จะสร้างทีมงานและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

วิธีสร้างความไว้วางใจ

ความไว้วางใจถือเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างความสัมพันธ์ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง พ่อ แม่ ลูก ระหว่างเพื่อน หรือกับคนรัก การสร้างความไว้วางใจเป็นเรื่องที่ง่ายพอ ๆ กับการหมดความไว้วางใจ หากการสร้างความสัมพันธ์ของเราตั้งอยู่บนรากฐานที่สั่นคลอน คือ ความสงสัยและความกลัว คงจะต้องเปลี่ยนความคิดใหม่ที่จะพยายามสร้างความไว้วางใจเข้ามาแทน เพราะความไว้วางใจเป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง เราเรียนรู้จักการไว้วางใจและเรียนรู้จักที่จะรัก หากเราไว้วางใจคนง่าย การหมดความไว้วางใจก็จะง่ายเช่นเดียวกัน รวมทั้งความรู้สึกสิ้นหวัง และความรู้สึกไม่ปลอดภัยก็จะตามมาเป็นเงาตามตัว วิธีสร้างความไว้วางใจใหม่เมื่อหมดความไว้วางใจ มีสิ่งที่น่าสนใจดังนี้

1. เริ่มต้นทำในสิ่งที่พูด ถือเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญที่สุดในการสร้างความสัมพันธ์ ทำในสิ่งที่เราบอกและสัญญาว่าจะทำ แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อย หากเราผิดสัญญาหรือไม่ทำตามสิ่งที่เราพูดจะเป็นการสร้างรอยร้าวเล็ก ๆ ที่เกิดขึ้นต่อความไว้วางใจ รากฐานของความสัมพันธ์จะสั่นคลอนแน่ถ้าเราไม่ทำในสิ่งที่พูด การไม่ผิดสัญญาในสิ่งเล็กน้อยจะทำให้รู้ว่าเราเป็นที่ไว้วางใจและพึ่งพาได้

2. ไม่พูดโกหก พูดเหมือนง่ายแต่ทำยาก เราพูดโกหกเป็นเรื่องสนุก ไม่ว่าจะป็นโกหกในลักษณะที่ไม่ได้ตั้งใจ ในสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อป้องกันคนที่รัก ไม่ว่าจะป็นตัวเอง คุณพ่อ คุณแม่ ลูก หรือแม้กระทั่งเพื่อน หากเราพูดความจริงถึงแม้ว่าจะไม่น่าฟังเท่าไร แต่เราจะไ้ความไว้วางใจกลับมาเป็นกองทีเดียว หากเราไม่พูดโกหก คนจะสัมผัสได้ และรักเรามากขึ้นเพราะชื่นชมในความซื่อสัตย์ของเรา

3. ให้รายละเอียดเมื่อมีโอกาสให้พูดความจริง และให้ข้อมูลที่ทำให้คนฟัง รับรู้ได้ว่าเราจริงใจ และไม่ต้องการปิดบังสิ่งใด เช่น เมื่อถามว่าวันนี้การประชุมกับธนาคารเป็นอย่างไร เราอาจตอบว่าก็ดี แต่หากให้รายละเอียดด้วย เช่น ก็ดีนะแต่ว่าเครียดทั้งวัน ต้องหาเอกสารมาประกอบการพิจารณาแทบจะไม่ทันเวลา มีเอกสารบางอย่างที่หาไม่ได้ แต่โชคดีทางธนาคารให้เวลาอีกวัน คือ วันพรุ่งนี้เป็นวันสุดท้าย จะเห็นได้ชัดว่าการให้ข้อมูลที่กระจ่างจะทำให้ผู้ฟังเกิดความไว้วางใจ และรับรู้ถึงความจริงใจ

4. อย่าละรายละเอียดที่สำคัญไว้ สาเหตุใหญ่ที่ทำให้เราไม่ควรละรายละเอียดที่สำคัญไว้ เพราะเป็นการยากที่จะปะติดปะต่อเรื่องราว และคนฟังจะสังเกตเห็นความขัดแย้งในเรื่องที่เล่า แต่จะคิดว่าเราพูดไม่จริง แม้ว่าเราจะตัดรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ออก

5. ถ้าเรามีความลับ ให้เราเปิดเผยออกมา ตรงนี้ไม่ได้หมายความว่า จะให้เราเปิดเผยความลับและความรู้สึกส่วนตัวของเราออกมา เพราะทุกคนมีโลกส่วนตัว แต่กุญแจสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและสามารถรักษาความเป็นส่วนตัวด้วย คือ การกำหนดขอบเขตที่ชัดเจน เช่น ผมบอกเรื่องที่คุณกับแฟนเก่าไม่ได้ แต่ให้คุณสบายใจเถิดว่าไม่มีอะไรต้องกังวลใจ สิ่งนี้ทำให้ผู้ฟังมีความเข้าใจและอดทน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือทำให้ผู้ฟังรู้สึกปลอดภัย แม้ว่าคนฟังจะไม่ชอบที่ถูกตัดออก แต่จะทราบว่าเขาไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลบางส่วนได้ การปิดบังความลับทั้งหมด จะทำให้เกิดปัญหาความลับรั่วไหล และทำให้เกิดความสงสัยได้ง่าย ๆ

6. อย่าปิดเบือนข้อมูล การไม่พูดโกหก หมายถึง การไม่ปิดเบือนข้อมูลด้วย บางครั้งการพูดเข้าข้างตัวเอง อาจทำให้ความจริงถูกปิดเบือนไปได้ เช่น เมื่อสัปดาห์ที่แล้วเราใช้เงินเกินตัวและถังแตก แทนที่จะพูดความจริง เรากลับบอกว่าบัตรเครดิตหาย การปิดเบือนข้อมูลดูเหมือนจะกลบปัญหาได้ แต่เสี่ยงที่ผู้ฟังจะจับได้ว่าคุณพูดโกหก ให้เราพูดความจริงไม่ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นดีกว่า

7. เก็บความลับ อย่านินทา อย่าเปิดเผยเรื่องคนอื่นเหมือนเรื่องสนุก คนเรามักจะไวใจคนระมัดระวังคำพูด และเก็บความลับเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับคนอื่นได้มากกว่าคนปากโป้ง

8. ควรสารภาพเมื่อพูดไม่จริง บางครั้งอาจรู้สึกหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะพูดโกหก แต่เมื่อเราทำให้เราอธิบายถึงเหตุผลทันที ดีกว่าถูกจับได้ และปฏิเสธ ยิ่งจะทำให้ยุ่งยากเข้าไปใหญ่

9. มีความสม่ำเสมอในการกระทำ มีการตัดสินใจและวางแผนที่ดี เราจะไวใจคนที่สม่ำเสมอ อยู่กับร่องกับรอย เชื่อสัตย์ เราจะรู้สึกว่าคุณนี่พึ่งพาได้ และต้องการอยู่ใกล้ รู้สึกอบอุ่น

10. พูดให้เกียรติผู้อื่น หากผู้อื่นเป็นคนคิด หรือริเริ่มสิ่งต่าง ๆ ให้เราอ้างถึงและให้เกียรติ อย่าขโมยเกียรติหรือขโมยความคิดของผู้อื่น

11. มีความเป็นกลาง เมื่อมีคนมาขอคำปรึกษาให้แสดงความเป็นกลาง ไม่เข้าข้าง ข้างใดข้างหนึ่งจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนแล้วจึงตัดสินใจ อย่าสองฝักสองฝ่ายหรือเหยียบเรือสองแคม

3. การโน้มน้าวใจ

การโน้มน้าวใจเป็นพฤติกรรมการสื่อสารอย่างหนึ่ง คือ การใช้ความพยายามเปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และการกระทำของบุคคลอื่น โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสม ให้มีผลกระทบต่อใจบุคคล จนเกิดการยอมรับและยอมเปลี่ยนตามที่ผู้โน้มน้าวใจประสงค์ (วาระดี ปัทมานนท์, 2551, หน้า 18) การโน้มน้าวใจเกี่ยวพันกับความพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงหรือมีอิทธิพลเหนือ 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติหรือค่านิยม และพฤติกรรม (พรศักดิ์ ธนพัฒน์พงศ์, 2546, หน้า 121)

ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายที่มีความเกี่ยวกับการโน้มน้าวใจ ดังนี้

กรรณิการ์ อัครดรเดชา (2550, หน้า 3) ได้กล่าวถึงลักษณะพิเศษของการโน้มน้าวใจว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการสื่อสาร การโน้มน้าวใจเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมทางสังคมที่ซับซ้อน โดยการใช้สัญลักษณ์เชิงวัจนะและเชิงอวัจนะ ที่ได้ยินหรือเห็น และปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือพฤติกรรมของผู้รับสารให้เป็นไปตามวิถีทางที่ผู้ส่งสารต้องการ

อวยพร พาณิช (2550, หน้า 181 – 185) กล่าวว่า วิธีการโน้มน้าวใจทำได้ 2 วิธี คือ โน้มน้าวใจทางตรง เพื่อบอกวัตถุประสงค์ที่ต้องการสื่อสารและโน้มน้าวใจทางอ้อม โดยวิธีการโน้มน้าวใจให้ประสบความสำเร็จ สามารถทำได้ 4 วิธี คือ 1) การให้เหตุผล 2) การเร้าอารมณ์ 3) การใช้บุคลิกหรือชื่อเสียงส่วนตัวเป็นเครื่องโน้มน้าวชักจูงใจ และ 4) การเสนอแนะ

อรวรรณ ปลั้ณธ์โหวาท (2554, หน้า 1) กล่าวว่า การโน้มน้าวใจ หมายถึง การสื่อสารของมนุษย์ที่สร้างขึ้นมา เพื่อให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นโดยการเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยมหรือทัศนคตินั้น

สรุปได้ว่า การโน้มน้าวใจ หมายถึง การใช้ความพยายามที่จะเปลี่ยนความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และการกระทำของบุคคลอื่นด้วยกลวิธีที่เหมาะสม ให้มีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคลนั้นจนเกิดการยอมรับ และยอมเปลี่ยนตามที่ผู้โน้มน้าวใจต้องการ

กลวิธีในการโน้มน้าวใจ

กลวิธีการโน้มน้าวใจ หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยมของผู้รับสารให้คล้อยตามแนวคิดที่ผู้ส่งสารต้องการ

อวยพร พาณิช (2550, หน้า 181 – 185) กล่าวถึง วิธีการโน้มน้าวใจว่าทำได้ 2 วิธี คือ โน้มน้าวใจทางตรง เพื่อบอกวัตถุประสงค์ที่ต้องการสื่อสารและโน้มน้าวใจทางอ้อม โดยวิธีการโน้มน้าวใจให้ประสบความสำเร็จ สามารถทำได้ 4 วิธี คือ

1. การให้เหตุผล มี 3 วิธีย่อย ได้แก่
 - 1.1 วิธีนิรนัย เป็นการอ้างถึงสิ่งที่คนส่วนมากยอมรับอยู่แล้ว เพื่อสนับสนุนเสนอใหม่ที่อ้างขึ้น
 - 1.2 วิธีอุปนัย เป็นการอ้างเฉพาะบางกรณีเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นส่วนรวมทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ
 - 1.3 วิธีหาสาเหตุสัมพันธ์ เป็นการอ้างเหตุผล อาจอ้างจากเหตุไปหาผลหรือจากผลไปหาเหตุ
2. การเร้าอารมณ์ อารมณ์เป็นแรงผลักดันที่สำคัญของมนุษย์ หากกลุ่มเป้าหมายที่มีทัศนคติที่ดีต่อเรื่องที่ผู้ส่งสารนำเสนออยู่ก่อนแล้ว ย่อมใช้การ

เราอารมณ์เพื่อชักจูงได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะการชักจูงกลุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติบางประการ คล้ายคลึงกัน และมีการรวมกลุ่มอย่างชัดเจน

3. การใช้บุคลิกหรือชื่อเสียงส่วนตัวเป็นเครื่องโน้มน้าวชักจูงใจ บุคลิกภาพและความมีชื่อเสียงของผู้ส่งสารหรือบุคคลที่ผู้ส่งสารอ้างอิงถึง นับเป็น เครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ประกอบในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ เมื่อผู้รับสารเกิดความไม่รู้จักจริงในเรื่องที่ผู้ส่งสารนำเสนอ บุคคลจะตัดสินใจเชื่อตามบุคลิก ของผู้ส่งสารเป็นหลัก (มากกว่าการพิจารณาถึงเหตุผลในเนื้อหาที่นำเสนอ) บุคลิกภาพ ดังกล่าวครอบคลุมถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ความมีชื่อเสียงหรือผลงานที่เป็นที่รู้จัก ยอมรับกันทั่วไป

4. การเสนอแนะ เป็นวิธีการโน้มน้าวใจทางอ้อมเพื่อหลีกเลี่ยง ความคิดเห็นได้แย้ง องค์ประกอบที่ช่วยให้การเสนอแนะได้ผล ได้แก่

4.1 ทำตัวให้เป็นส่วนหนึ่งของผู้รับสาร

4.2 การเสนอสิ่งที่เข้ากับอุปนิสัย ความรู้สึก ความเชื่อ ความปรารถนาของผู้อ่านกลุ่มนั้น ๆ

4.3 การสังเกตระดับความรู้สึก ความสนใจและวัยของ ผู้อ่านรวมทั้งทัศนคติของผู้อ่าน

ขณะที่อรวรรณ ปีลันธน์โอวาท (2554, หน้า 237) กล่าวว่า การ โน้มน้าวใจนั้น นอกจากเป้าหมายการสื่อสารที่ชัดเจนแล้ว ผู้ส่งสารยังต้องรู้จักจุดจูงใจ ในสาร ซึ่งอาจเป็นความต้องการทางด้านสรีระหรือจุดจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ แต่การจูง ใจจะได้ผลดียิ่งขึ้นถ้ามีจุดจูงใจที่ผู้รับสารสามารถเชื่อมโยงได้กับการอ้างอิงของตนเอง ซึ่งจุดจูงใจที่ใช้กันทั่วไปมี 6 ประเภท ได้แก่

1. จุดจูงใจโดยใช้ความกลัว มีการศึกษาด้านการใช้จุดจูงใจโดยใช้ ความกลัว ปรากฏว่าความกลัวในระดับต่ำมีผลโน้มน้าวใจมากกว่าความกลัวในระดับสูง ถ้าความกลัวมีมากเกินไป ผู้รับสารอาจจะเกิดความกระวนกระวาย นอกจากนี้ยังค้นพบว่า ความสัมพันธ์ของหัวข้อการโน้มน้าวใจก็สัมพันธ์กับระดับความกลัวที่จะใช้กับผู้รับสาร คือ ถ้าผู้รับสารรู้สึกว่าตัวเองเกี่ยวข้องกับหัวข้อนั้น ผู้ส่งสารอาจใช้ความกลัวในระดับสูงมา โน้มน้าวใจได้

2. จุดจูงใจโดยใช้อารมณ์ เนื้อหาสารที่ใช้อารมณ์จะโน้มน้าวใจได้มากกว่าสารที่ไม่ใช้อารมณ์ ตามปกติการโน้มน้าวใจโดยใช้อารมณ์ สามารถปฏิบัติด้วย 4 วิธีการ ดังนี้

2.1 การใช้ภาษาที่เจืออารมณ์เพื่อบรรยายสถานการณ์หนึ่ง ๆ
 2.2 การเชื่อมโยงความคิดที่เสนอใหม่กับความคิดเก่า
 2.3 การเชื่อมโยงความคิดที่เสนอเข้ากับอวัจนภาษาที่สามารถเร้าอารมณ์ได้

2.4 การทำให้วัจนสารและอวัจนสารสอดคล้องกันโดยผู้ส่งสาร

3. จุดจูงใจโดยใช้ความโกรธ วิธีนี้ผู้ส่งสารสร้างความโกรธหรือความคับข้องใจแก่ผู้รับสารแล้ว จึงเขียนหรือพูดเพื่อลดหรือเพิ่มความเครียดแก่ผู้รับสารและวิธีแก้ไข

4. จุดจูงใจโดยใช้อารมณ์ขัน วิธีนี้โน้มน้าวใจโดยการลดความเครียด อาจทำได้โดยวิธีประชดประชัน

5. จุดจูงใจโดยใช้รางวัล ปกติแล้วสารที่ตอบสนองของความต้องการของผู้รับสารจะประสบความสำเร็จมากกว่าสารที่ไม่ได้ให้คำสัญญาสิ่งใดกับคนฟัง ยิ่งมีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนมากก็ยิ่งจะเรียกร้องความสนใจหรือจูงใจคนฟังได้มาก

6. จุดจูงใจโดยใช้แรงจูงใจ จุดจูงใจทุกชนิดที่กล่าวมานั้นถือเป็นแรงจูงใจ ผู้ส่งสารสามารถนำแรงจูงใจของมนุษย์มาเป็นเนื้อหาหลักในการสื่อสารเพื่อให้ผู้รับสาร เกิดความรู้สึกคล้อยตาม และยอมปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการได้เช่นกัน

ศิลปะโน้มน้าวจิตใจ

1. จงให้ความสนใจแก่ผู้นั้น หรือกลุ่มนั้นอย่างจริงจัง ท่านจะได้รับการต้อนรับและสนใจ จากทุกคนทุกหนแห่ง นักบริการที่ดีไม่ควรพูดถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง แต่จงให้ความสนใจแก่เขา และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเขา แสดงออกไปทั้งทางกิริยา วาจา และใจ

2. ความยิ้มแย้ม เป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างความประทับใจให้แก่ทุกคนเมื่อแรกพบ

3. จงจำชื่อผู้ที่มาติดต่อให้ได้และใช้เรียกได้อย่างถูกต้อง เพราะทุกคนจะรู้สึกว่าคำพูดที่ไพเราะที่สุดและมีความหมายสำคัญยิ่งสำหรับเขา ก็คือ ชื่อของเขา นั่นเอง

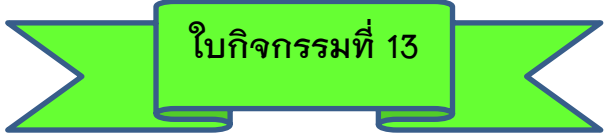
4. จงเป็นนักฟังที่ดี ด้วยการให้ความสนใจเรื่องที่เขาพูดและช่วย
ให้เขาพูดเรื่องเกี่ยวกับตัวเขาไปเรื่อย ๆ ตามความพอใจของเขา

5. จงพูดในเรื่องที่เขากำลังสนใจ ได้แก่เรื่องที่เขากำลังคลั่งไคล้เรื่องที่
เกี่ยวกับความรู้ ความชำนาญของเขาเองเรื่องที่เขากำลังภาคภูมิใจ หรือเรื่องที่เขาเพิ่งได้รับ
ความตื่นเต้นมาใหม่ ๆ

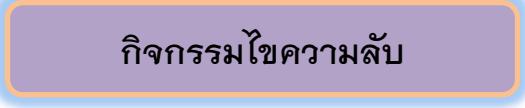
6. จงทำให้เขารู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญ หรือชี้ให้เห็นจุดสำคัญดีเด่น
ในตัวเขาและจงทำเช่นนั้นด้วยความจริงใจ ทุกคนจะรู้สึกชอบท่านทันที เพราะทุกคนชอบ
ยกและชอบที่มีใครยกย่อง แม้จะเป็นยกกันต่อหน้าทีก็ก็ตามที่



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ใบกิจกรรมที่ 13



กิจกรรมไขความลับ

คำชี้แจง รับชมคลิปวิดีโอ เรื่อง ไขความลับสมอง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระท่อนคิด
จากเรื่องที่ได้รับชม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใบกิจกรรมที่ 14

กิจกรรมเทคนิคสู่ความน่าเชื่อถือ

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนาและระดมความคิด
เรื่องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน

1. อธิบายความหมายและความสำคัญของความน่าเชื่อถือ

.....

.....

.....

.....

2. อธิบายวิธีการมีความชำนาญในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

3. อธิบายความไว้วางใจ

.....

.....

.....

.....

4. อธิบายการโน้มน้าวใจ

.....

.....

.....

.....

ใบกิจกรรมที่ 15

กิจกรรมร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมใจ

คำชี้แจง จากการเรียนรู้ หน่วยที่ 5 ความน่าเชื่อถือ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม
ถอดบทเรียนที่ได้รับ โดยใช้ทักษะการคิด KWL โดยจัดทำลงในกระดาษฟลิปชาร์ต

เรื่อง ความน่าเชื่อถือ

K (ความรู้ที่ได้รับ)

W (ต้องการอะไร)

L (เรียนรู้อะไร)

สรุป

.....

.....

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ อัครดรเดชา. (2550). *การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ความเข้าใจใช้เป็น ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะ. เข้าถึงได้จาก
<http://www.peerapanasupon.com/?p=874>.
- ความไว้วางใจในองค์การ. เข้าถึงได้จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship>.
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2552). *การสังสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise – EXP)*.
เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/437581>.
- พรศักดิ์ ธนพัฒน์พงศ์. (2546). *ภาษาเพื่อการสื่อสาร (เล่ม 1-2)*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วารดี ปัทมานนท์. (2551). *การวิจัย รูปแบบการสื่อสารระหว่างบุคคล
(Interpersonal Communication) และการโน้มน้าวใจ (Persuasion) ในการดำเนิน
ธุรกิจการตลาดแบบจำหน่ายตรง (Direct Selling) ของบริษัทแอมเวย์
(ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สติเฟ่น โควีย์. (2550). *พลาณภาพแห่งความไว้วางใจ : สิ่งเดียวที่เปลี่ยนแปลงทุกสิ่ง
(The Speed of trust)*. แปลโดย นกตล เวชสวัสดิ์ และคณัย จันทรเจ้าฉาย.
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โบนัส พรีเมอเรส.
- สำนักงาน ก.พ. (2558). *ความชำนาญ*. เข้าถึงได้จาก
[https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w7-2553-
02_0.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w7-2553-02_0.pdf).
- สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของบุคลากร
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์
ศ.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อวยพร พานิช. (2550). *การใช้ภาษาเพื่อการโฆษณาในเอกสารการสอนชุดวิชาการ
สร้างสรรค์และผลิตสิ่งโฆษณา (หน่วยที่ 5)*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อรวรรณ ปิลันธน์โอวาท. (2554). *การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Chaudury, A. and Holbrook, M. B. (2001). *The chain of effects from brand trust and brand effect to brand performance : the role of brand loyalty*. Journal of Marketing.
- Frese, M. (2000). *Success and Failure of Microbusiness Owners in Africa : A Psychological Approach*. The United States of America : Greenwood Publishing Group, Inc.
- Griffin, Emory A. (1997). *A First Look at Communication Theory*. 3rded. New York : McGraw–Hill.
- Isaksen, E. J. (2008). *Entrepreneurs' human capital and early Business performance*. *Entrepreneurship, sustainable growth and performance : frontiers in European Entrepreneurship research*.
- Johnson, David W. and Frank P. Johnson. (1994). *Joining together : Group theory and group skills*. 5thed. Needham Heights, Massachusetts :Allyn and Bacon.
- Lewicki, R. J. and Bunker, B. B.(1996). *Developing and maintaining trust in work relationships*. In R. M. Kramer and T.R. Tyler (Eds.), *Trust in Organizations : Frontiers of theory and research*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Lunsden, Gay and Lumsden, Donald. (2003). *Communication with Credibility and Confidence: Diverse People, Diverse Settings*. 2nded. Belmont, California: Thomson/ Wodsworth.
- Nyhan, R. C. and H. A. Marlowe Jr.(1997). *Development and Psychometric properties of the organizational trust inventory*.
- Reynolds, Larry. (1997). *The trust effect : creating the high trust, high performance organization*. 6th ed. Englewood cliffs, New Jersey : Prentice–Hall.
- Taylor, Anita. (1980). Meyer Arthur and B. Thomas *Sample Communicating*. 2nded. Englewood Cliffs New Jersey : Prentice – Hall.
- Tracy, Diane, and William J. Morin. (2001). *Truth, trust, and the bottom line*. Chicago : Dearborn Trade.