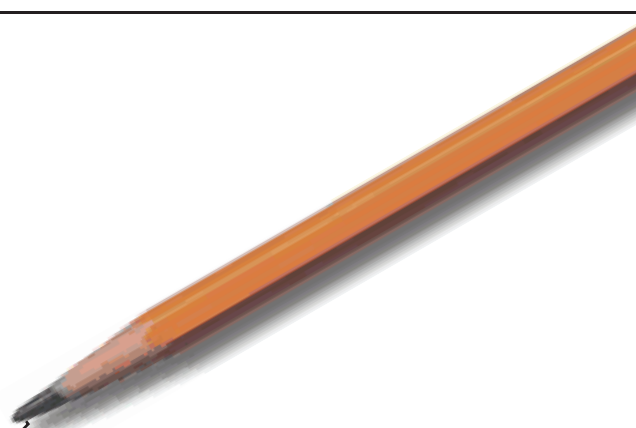
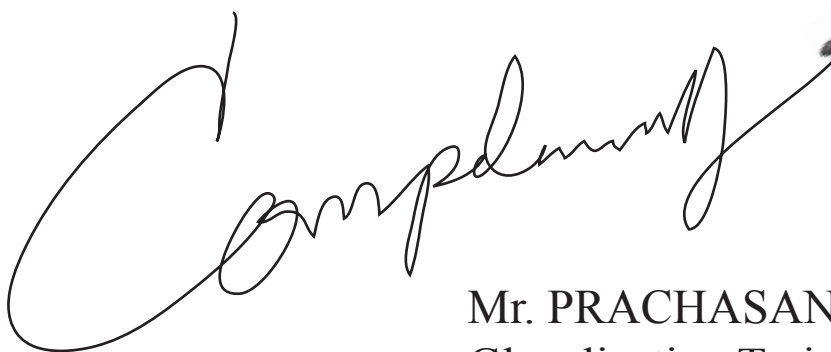


อย่างก้าวแห่งการเปลี่ยนแปลง

Learning

Organization

Paradigm Shift for Ours Organization Change



Mr. PRACHASAN SAENPAKDEE M.P.H.
Glocalization Training Center - Khon Kaen

วินัย 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
อ้างอิง : Competency BASED Learning สักัญญา รัศมีธรรมโชติ
mapping โดย ภก.ประชาสรรณ แสนภักดิ์ www.prachasan.com



กฎข้อที่ 2 Mental Model

ภาพในใจ เรื่องราวที่เกิดขึ้นกับตัวเรา
บุคคลอื่น และความเป็นไปของโลก
มันจะคอยกรองสิ่งที่เราเห็น

คนสองคนมองเห็นเรื่องเดียวกัน
แตกต่างกันเพราะ Mental Model
แตกต่างกัน



กฎข้อที่ 3 Shared Vision Building

การสร้างสำนักของความมุ่งมั่นของกลุ่ม
ด้วยการร่วมกันพัฒนาภาพอนาคตที่ต้องการ
หลักการทำงาน (Principle) และแนวทางการปฏิบัติ (Guiding Practice)

บรรยากาศของการ Shared Vision
จะเกิดขึ้นเป็นธรรมชาติ ในทุกระดับ



นิยามของ Senge

องค์การแห่งการเรียนรู้คือ
ที่ซึ่งมนุษย์สามารถขยาย
ศักยภาพ (Capacity) อย่าง
ต่อเนื่องในการสร้างผลลัพธ์
ตามที่ต้องการ

บรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้
จะมีความไว้วางใจ (Trust) มีความสัมพันธ์
ภายใน (Relationship) ที่ดี มีการยอมรับ
ซึ่งกันและกัน (Acceptance) มีความสอดคล้อง
กลมกลืน (Synergy)



เชื่อมโยง LO กับ Competency

Competency เป็นเรื่องของ
บุคคลการพัฒนาบุคคล
LO จะสะท้อนบุคคลขององค์กร
ว่ามี Competency ระดับใด

Personal Mastery
คิดจุดเริ่มต้นของ
Competency



กฎข้อที่ 1 Personal Mastery

การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล
(Personal Capability) ทำให้บุคคลนั้นๆ
สามารถสร้างผลลัพธ์ (Results) ที่ต้องการ

คนที่มี Personal Mastery สูงจะ
พัฒนาขีดความสามารถตนเองเสมอ

คนรอบข้างจะได้รับการพัฒนาไปด้วย
ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานขององค์การแห่ง
การเรียนรู้ (Learning Organization)



หนังสืออ่านเพิ่มเติม

The Fifth Discipline: The Art
and Practice of Learning Organization

The Dance of Change: The
Challenge of Sustaining
Momentum in Learning Organization



กฎข้อที่ 5 System Thinking

วิธีการคิดและภาษาที่ใช้อธิบาย
และทำความเข้าใจปัจจัยต่างๆ
ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ ซึ่งส่งผลต่อ
พฤติกรรมของระบบคิด

สร้างความเข้าใจ เหตุ (Causes)
และผลที่เกิดขึ้น (Effects)



กฎข้อที่ 4 Team Learning

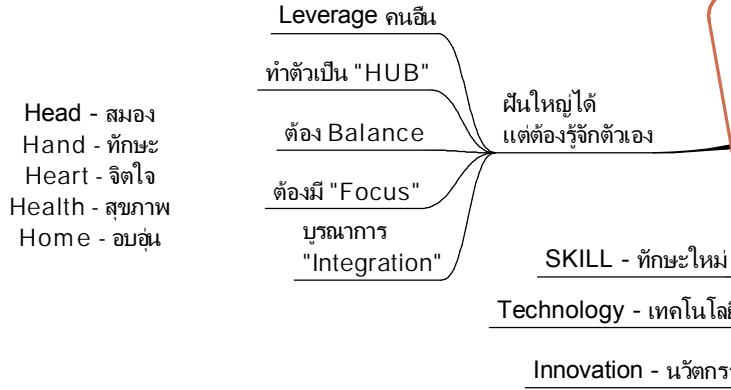
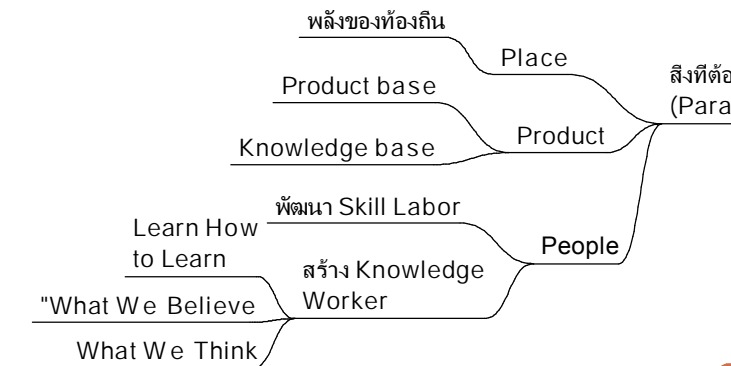
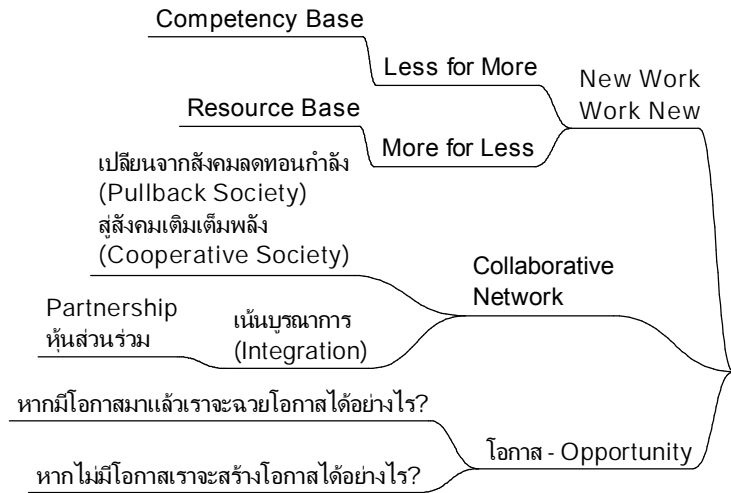
กระบวนการที่ทำให้กลุ่มสามารถพัฒนา
ภูมิปัญญา (Intelligence) และความสามารถ
(Ability) ของกลุ่มให้เกิดขึ้นมากกว่าผลรวม
ของภูมิปัญญาแต่ละคน

TEAM Learning แตกต่างจาก
TEAM Building เพราะเป็นการ
สร้างทีมแบบองค์รวมร่วมกัน

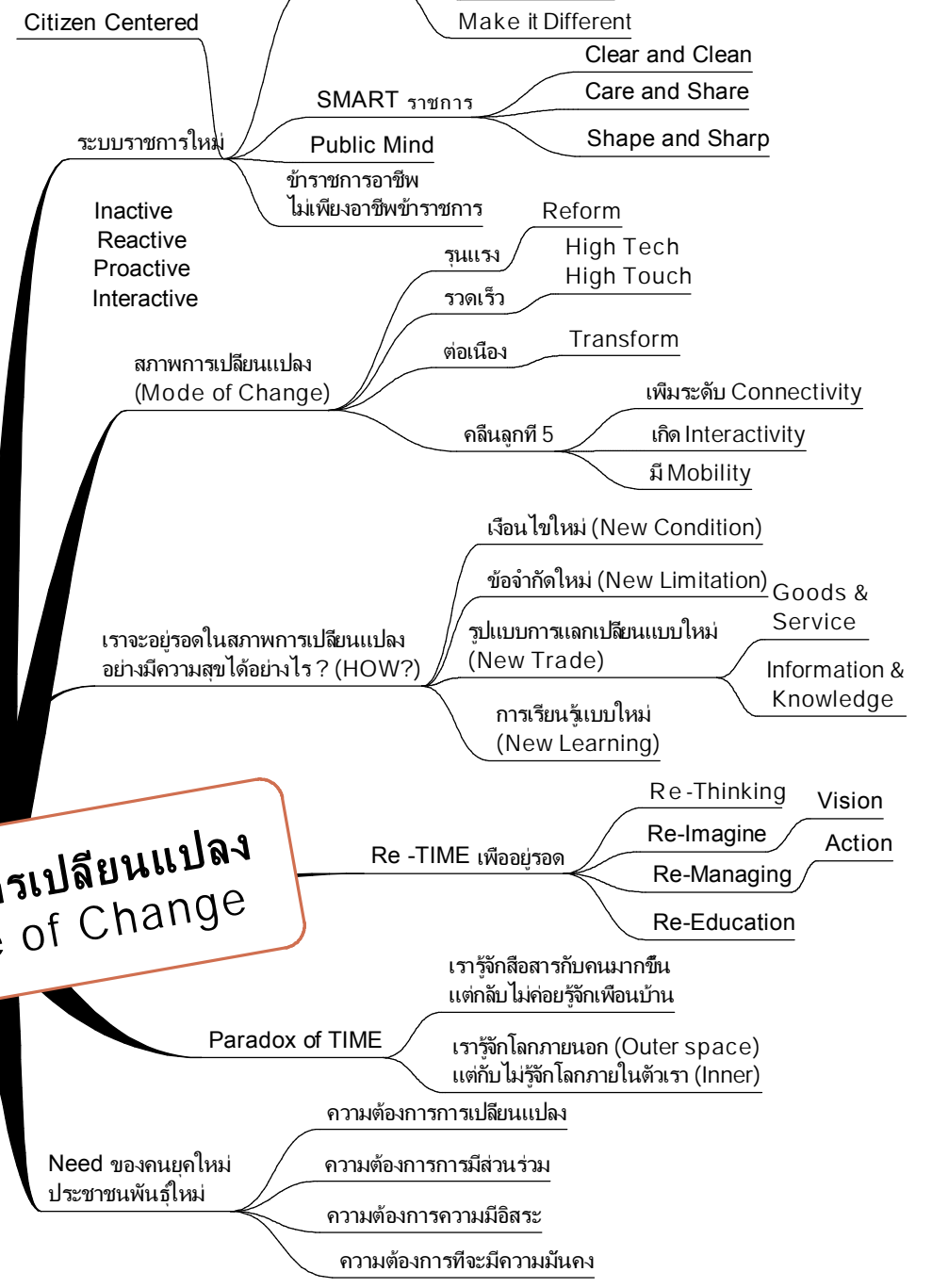
Learning Organization องค์การแห่งการเรียนรู้ โดย Peter M. Senge

22/9/2548 - v3


เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ภก.ประชาสวรรณ แสนภักดี www.prachasan.com
 อังอิงกรอบแนวคิดจาก : THAILAND STAND-UP ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์





อย่างก้าวแห่งการเปลี่ยนแปลง
The Dance of Change




เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
ภก.ประชาสรรณ์ แสนภักดี www.prachasan.com
อ้างอิงกรอบแนวคิดจาก : 10 Steps to a Learning Organization
2nd Ed. Peter Kline & Bernard Saunders


 Step 10: แสดงผลงานสู่สายตาประชาชน
Get the Show on the ROAD...


 Step 9: เชื่อมโยงระบบเข้าด้วยกัน
Connect the Systems...


 Step 8 : นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติการของชีวิต
Bring the Vision to LIFE


 Step 7 : เขียนภาพวิสัยทัศน์ออกมาให้ประจักษ์
Map Out the VISION...


 Step 6 : ใส่พลังแห่งการเรียนรู้เข้าไปในการทำงาน
Put Learning Power to WORK

 Step 1 : ประเมินวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเรา
(Assess Your Learning Culture)

 Step 2 : สนับสนุนในทางบวก
(Promote the Positive)

 Step 3 : ทำให้สถานที่ทำงานปลอดภัยกับการคิด
Make the Workplace Safe for Thinking

 Step 4 : ให้รางวัลกับผู้กล้า...เสี่ยง
Reward Risk - Taking

 Step 5 : ทำให้คนเป็นทรัพยากรให้กันและกัน
Help People Becomes Resources
for Each Other...

จังหวะก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 10 Steps to Learning Organization

The Enemy of the Best
is the Good

เรียนรู้เรื่อง Competency อ้างอิง : มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ โดย ณรงค์วิทย์ แสงทอง mapping by ภก.ประชาสรรค์ แสนภักดี www.prachasan.com

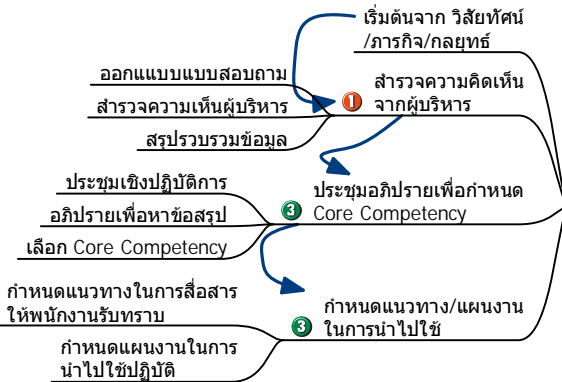
เรียนรู้เรื่อง Competency

22/9/2548 - v.1

ที่มาของ Competency

เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด
เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน
เกิดจากการศึกษาอบรม

ขั้นตอนการกำหนด Competency



ความหมาย

- 1 กลุ่มแนวคิดที่ 1 บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait)
- 2 กลุ่มแนวคิดที่ 2 กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

ชื่อเรียกอื่นๆ/คำศัพท์ที่นิยม

- ชื่อเรียก: สมรรถนะ, ศักยภาพ, ความสามารถ
- คำศัพท์: คุณค่าองค์กร (Core Value), ปรัชญาองค์กร (Corporate Philosophy), ความเชื่อ (Belief), ค่านิยมองค์กร (Corporate Value), ความชำนาญหลัก (Core Skills)

ใครกำหนด Competency

ทุกคนในองค์กรควรมีส่วนร่วม
ผู้บริหารทุกระดับร่วมกำหนด

ประโยชน์ของ Competency

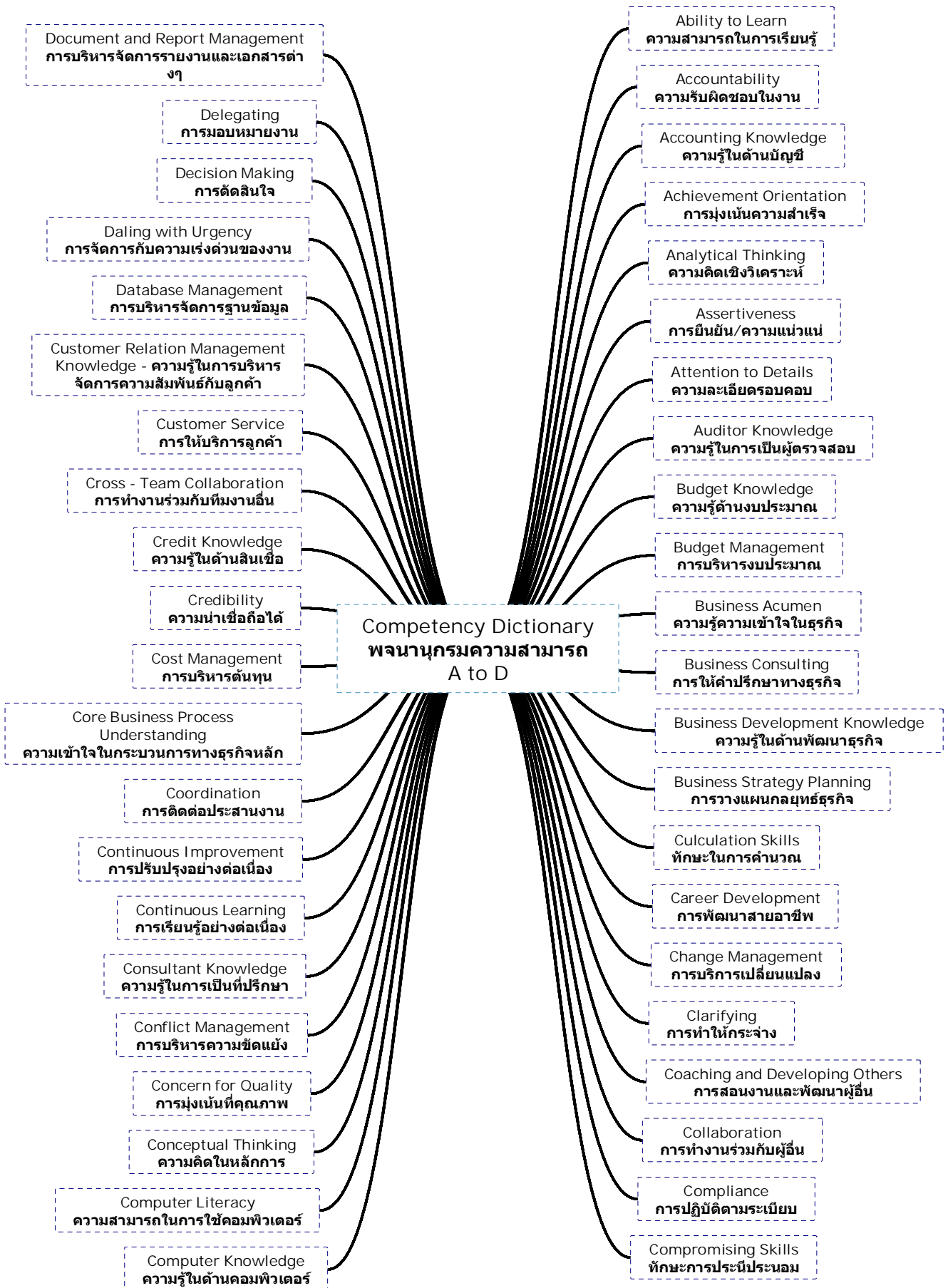
- ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร
- ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
- ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรม
- ใช้ในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง
- ใช้ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าทำงาน
- ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ใช้ในการบริหารผลตอบแทน

ประเภท Competency

- Core Competency: บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ อุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้
- Job Competency: บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นได้สูงกว่ามาตรฐาน
- Personal Competency: บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนอื่นไป

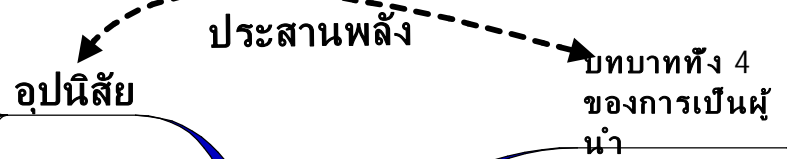
จุดเริ่มต้นประวัติ

- ช่วงเวลา: ต้นทศวรรษที่ 1970
- บุคคล: ศ. David C. McClelland จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด
- สิ่งที่ทำ: พัฒนาแบบทดสอบเพื่อใช้วัดทัศนคติ และนิสัยของผู้ที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ



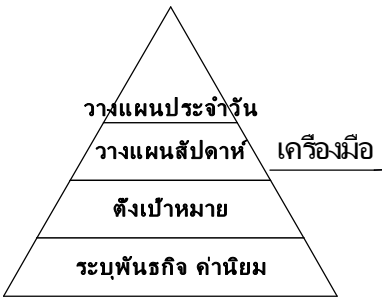
นำเสนอกรอบแนวคิดในแบบ Mind Map
 โดย เกษียรประชาสรรค์ แสนภักดี M.P.H.
 ศูนย์ฝึกอบรมภูมิปัญญาสู่สากล - Khon Kaen, THAILAND
www.prachasan.com
 อ้างอิงข้อมูลจาก : The 8th Habit From Effectiveness to Greatness
 โดย Stephen R. Covey (www.The8thHabit.com)

- 1 ไปรแรกตีฟ
- 2 เริ่มต้นด้วย
จุดมุ่งหมายในใจ
- 3 ทำสิ่งสำคัญก่อน
- 4 คิดแบบชนะ/ชนะ
- 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน
แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา
- 6 ผนึกพลังประสาน
ความแตกต่าง
- 7 ลัลเลื่อยให้คมอยู่เสมอ



- 😊 การเป็นแบบอย่าง (Modeling)
- ↑ การกำหนดทิศทาง (Pathfinding)
- 🔍 การปรับแนวทางให้สอดคล้อง (Alignment)
- 💡 การปลดปล่อยศักยภาพ (Empowerment)

อุปนิสัย 7 ประการ
7 Habits Highly Effective People
 (Stephen R. Covey)



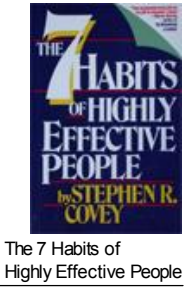
หลักการและกรอบแนวคิดในอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ		
อุปนิสัย	หลักการ	กรอบความคิด
1 ไปรแรกตีฟ	ความรับผิดชอบ/ความคิดริเริ่ม	ความรับผิดชอบในตนเอง
2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	วิสัยทัศน์/ค่านิยม	การสร้างสรรค/การแก้ปัญหา
3 ทำสิ่งสำคัญก่อน	ความอิสระ/สัจจ/การตัดสินใจ	ให้ความสำคัญ/การประเมิน
4 คิดแบบชนะ/ชนะ	ความเคารพในเกียรติและศักดิ์	การมีจิตใจกว้างขวาง
5 เข้าใจผู้อื่นก่อน และ	ประโยชน์ร่วมกัน	ความเข้าใจถึงจิตใจผู้อื่น
6 ระวังผู้อื่นเข้าใจเรา	ความเข้าใจใจกันและกัน	ความกล้าหาญ
7 ผนึกพลังประสานความแตกต่าง	การร่วมมืออย่างสร้างสรรค์	ความแตกต่างด้านคุณค่า
8 ลัลเลื่อยให้คมอยู่เสมอ	การพัฒนา	บุคคล.แบบองค์รวม

Framework

- อุปนิสัย
- หลักการ
- กรอบความคิด



หนังสือสามเล่ม
อ่านประกอบกัน



Glocalization Training Center
Your Dream, We Do
 ความฝันของท่าน งานสร้างสรรค์อยู่ที่เรา

สรุปบทเรียนจาก The 8th Habit Stephen R. Covey

คนที่ควรจะได้อ่านหนังสือเล่มนี้

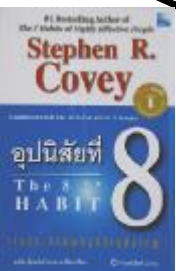
- ผู้บริหารองค์กรทุกระดับ
- อ่านแล้วช่วยให้คนอื่นค้นหาเสียงตัวเอง
- อ่านแล้วช่วยให้รู้ว่าตนเองยังมีศักยภาพไร้ขีดจำกัด
- มนุษย์เงินเดือนทุกตำแหน่ง
- ครู/อาจารย์ที่ต้องสอนหนังสือ
- นักเขียน/นักศึกษาที่ต้องเรียนหนังสือ

แก่นแกนของหนังสือ (Core Content)

- ค้นพบ "เสียง" ภายในตนเอง
- เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นค้นพบ "เสียง" ภายในตัวเขา

ใช้หนังสือเล่มนี้เป็น Road Map ให้ชีวิต

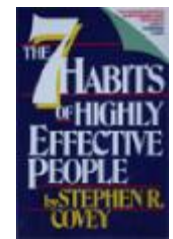
- ค้นหา "เสียง" ของตนเองให้พบ
- พัฒนาตนเองในแบบของกรรม
- ทำร้ายทัศนให้เป็นจริงด้วยวินัย (Discipline)
- ปรับนิสัยชีวิตด้วยอุปนิสัย 7 ประการ
- ยึดมั่นในหลักการ ด้วยมโนธรรมเป็นที่ตั้ง



อุปนิสัย	หลักการ	กรอบความคิด
1 ไปตามศรัทธา	ความรับผิดชอบ/ความศรัทธา	ความมุ่งมั่นในตนเอง
2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	วิสัยทัศน์/นิยาม	การสำรวจสิ่งที่ 'ผม' ปรารถนา
3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน	ความซื่อสัตย์สุจริต/การปฏิบัติ	ลำดับความสำคัญ/การรอคอย
4 คิดแต่ 'ชนะ-ชนะ'	ผม - ม.เขา/ผมกับเขา/ฉัน - เธอ	การมีใจกว้างขวาง
5 เข้าใจผู้อื่นก่อน และฟังให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	ผม - ม.เขา/ฉัน - เธอ	การมีใจคิดถึงจิตใจผู้อื่น
6 ยึดมั่นสิ่งมรดกความแตกต่าง	การร่วมเป้าหมายร่วมกัน	หา ม.เขา/เขา
7 สลับหรือสลับใจอยู่เสมอ	การพัฒนา	บุคคลแบบองค์รวม

- 1 ไปแอดคัพ
- 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ
- 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน
- 4 คิดแบบชนะ/ชนะ
- 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา
- 6 มุ่งมั่นประสานความแตกต่าง
- 7 สลับสับเปลี่ยนให้คมอยู่เสมอ

เชื่อมโยงเรื่องเดิมจาก Seven Habits



พัฒนาตนเองในแบบบุคคลองค์รวม

- กาย
- สติปัญญา
- จิตใจ
- จิตวิญญาณ

วิธีการอ่านและการใช้หนังสือ

- อ่านไปคิดไป
- อ่านไปฟังเสียงภายในใจตนเองไปด้วย
- อ่านไปลองทำไป
- อ่านแล้วถ่ายทอดไปยังคนรอบข้าง
- อ่านไปวาดภาพในใจไปด้วย (Mental Model)

หนังสือเล่มอื่นที่ควรจะได้อ่านประกอบ

- จัดการเวลา: First Thing First
- ประสานพันธกิจเข้ากับชีวิตประจำวัน: Principle Center Leadership
- เรียนรู้ไปด้วยกัน: The 7 Habits of Highly Effective Families
- ใช้พลังสร้างสรรค์ในการสร้างสุข

ทางเลือกของคนยุคปัจจุบัน

- ความยิ่งใหญ่
- ความธรรมดาสามัญ