



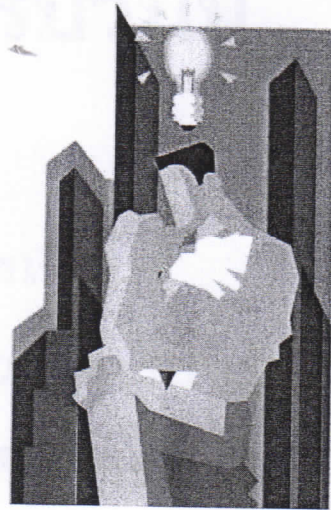
เทคนิคการจัดการเรียน การสอนที่ไม่ใช่การบรรยาย

วันศุกร์ที่ 29 มิถุนายน 2555
ณ ห้องประชุมจิระ บุญมาก ชั้น 3 อาคารสยามบรมราชกุมารี
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

โดย
รศ.ดร.วิชัย อุตสาหจิต
ผศ.ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร

แรงบันดาลใจ

การจัดการเรียนการสอน



Learning Sharing

รศ.ดร. วิชัย อุตสาหจิต
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รศ. ดร. วิชัย อุตสาหจิต

รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
wichaiu@yahoo.com

การศึกษา

Ph.D. (Business Education), University of Missouri-Columbia, U.S.A.
M.B.A. (Marketing), California State University-San Bernardino, U.S.A.
นศ.บ. (วิทยุโทรทัศน์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติการทำงาน

อาจารย์พิเศษ หลักสูตร M.B.A. คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองผู้อำนวยการ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ผู้อำนวยการหลักสูตรการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร)
ผู้อำนวยการหลักสูตรสัมมนา และวิทยากร หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
หัวหน้าโครงการวิจัย ปชช. และ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ผู้ดำเนินรายการวิทยุ "คนคู่งาน" FM 92.5 MHz ทุกวันเสาร์ 10.00-11.00 น.
Marketing Coordinator, Srisiam Print&Pack Co., Ltd.
Account Executive, Lasco Advertising
งานวิจัยและงานเขียน: แผนพัฒนาบุคลากร ปชช.

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

คู่มือการทำงาน "Ideas are Free" ของ กพร.

Learning to Learn: Applied Strategies to Become Effective Learners
Communities in Organization

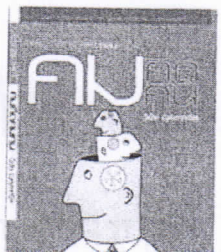
Implementing Change Practice through Learning and Development

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนไป

การประสานความคิดเพื่อสร้าง "พลังร่วม" ในทีม

การส่งเสริมพฤติกรรมคนทำงานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

บทความคอลัมน์ HR Corner หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ



เมนูสำหรับวันนี้

ธรรมชาติของการเรียนรู้

แนวคิดสำคัญด้านการเรียนรู้

ตัวอย่างการส่งเสริมการเรียนรู้

บทบาทของโค้ช/ผู้เสริม ก.เรียนรู้ : coach, mentor, facilitator
แนวคิดสำคัญด้าน : หน้าที่สอน

การสอน และ การเรียนรู้

กระตุ้นให้เกิดความคิด → เก่งก. เรียนรู้
มาจาก instruct & facilitate
แปลว่า มีความรู้ทุกอย่างแล้ว แต่ไม่รู้จะได้อะไร

Instruct

Facilitate

มหัศจรรย์ของพลังความคิด

ความคิด = ความเข้าใจปัญหา + การเห็นโอกาสในการแก้ไข

Nature of Learning

ธรรมชาติของการเรียนรู้

⇒ ทั่วไปผู้เรียน

Covers knowledge, skills, insights, beliefs, values, attitudes and habits

ครอบคลุมถึงความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ และลักษณะนิสัย

Can be triggered by failures, successes and anything in between

ถูกกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้จากทั้งความล้มเหลว ความสำเร็จ และสิ่งที่ได้พบระหว่างทาง

May be conscious or unconscious

ก. เกิดขึ้นโดยตั้งใจ / ข. เกิดขึ้นโดยบังเอิญ

อาจเกิดขึ้นได้แบบรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว

Can be planned or unplanned

อาจอยู่ในรูปแบบที่วางแผนหรือไม่ได้วางแผน

Can be both cause and consequence of change

เป็นได้ทั้งเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลง

Learning Styles

รูปแบบการเรียนรู้

ตามแนวทางการวิจัย 7 ประเภทของสไตล์การเรียนรู้ (ก. เรย์นาร์ด)

คำจำกัดความ ก. เรย์นาร์ด, 1997 (lecture note)

Visual เป็นเรื่องรูปภาพหรือสิ่งที่มีลักษณะเด่นชัด เช่น ภาพยนตร์ ภาพถ่าย

Verbal การพูดคุย บทสนทนา

Aural การฟัง การพูด การสนทนา การฟังบรรยาย การฟังวิทยุ การฟังเพลง

Physical การเคลื่อนไหว การทำ roleplay

Logical การตรรกะ เชื่อมโยง สัมพันธ์

Social การสื่อสารกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม

Solitary การเรียนรู้คนเดียว การทำงานอิสระ

OBSERVATIONAL LEARNING

Bandura

การเรียนรู้จากประสบการณ์

"การสังเกต"

ARAM

= วัฏจักรรวม ประสบการณ์ (จบด้วย ก. ปฏิบัติ)

ใส่ใจ Attention

จำได้ Retention

ทำได้ Action

อยากทำ Motivation

(อยากทำคือ สรรพคุณ)
ของการเรียนรู้

PERCEPTION OF SELF-EFFICACY = ความสำเร็จ

(บุคคลนั้นกลัว ท้อถอย เป็นต้น) ยิ่งเห็น ว่าทำไม่ได้

ก็จะทำให้เสียเรียน นวัตกรรม และนวัตกรรม

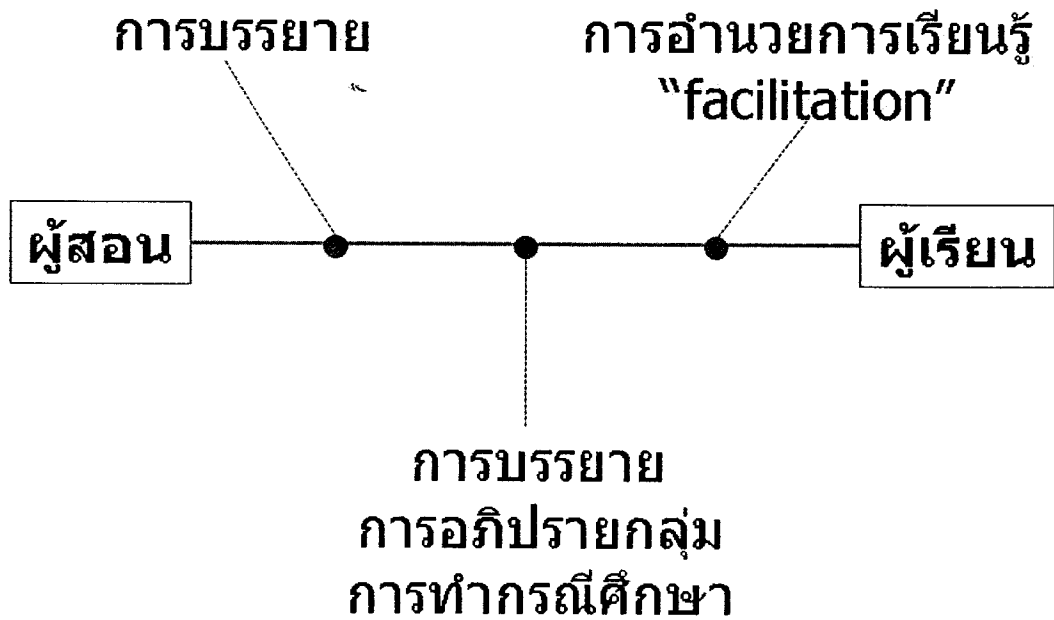
(∴ ศึกษาได้ผลคือ เห็นว่า ทำจนกว่าทำได้)

หลักการ adult learning เติบโตในอีกรูป + ประสบ. ได้เรียน ก. ทราบ

Comparison of Pedagogy and Andragogy

= adult learning

	พึ่งพา	นำตนเอง
Concept of the learner	Dependent	Self-directed
Role of learners' experience	ประสบการณ์น้อย Little worth	ประสบการณ์มีค่า Rich resource
Readiness to learn	ควรเรียน Should learn	อยากเรียน Need to learn
Orientation to learning	กระบวนการรับความรู้ Process of acquiring knowledge	กระบวนการพัฒนาความสามารถ Process of developing competence



ประเภทของการเรียนรู้ตามการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการเรียนรู้
 Focus of Control for the Decision Making Vs. Means of Learning

	Learner controls learning objectives	Institution controls learning objectives	
Learner controls means of learning	Self-Directed Learning การเรียนรู้แบบนำตนเอง	Informal Learning การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ	Learner controls means of learning
Institution controls means of learning	Nonformal Learning การเรียนรู้แบบผู้เรียนกำหนดเป้าหมาย	Formal Learning การเรียนรู้แบบเป็นทางการ	Institution controls means of learning
	Learner controls learning objectives	Institution controls learning objectives	

BLS

Building Leadership Strengths

- Know people's strength
- Place them where they can make greatest contribution
- Treat them as associates
- Expose them to challenge

Butterfly Lesson for Survival

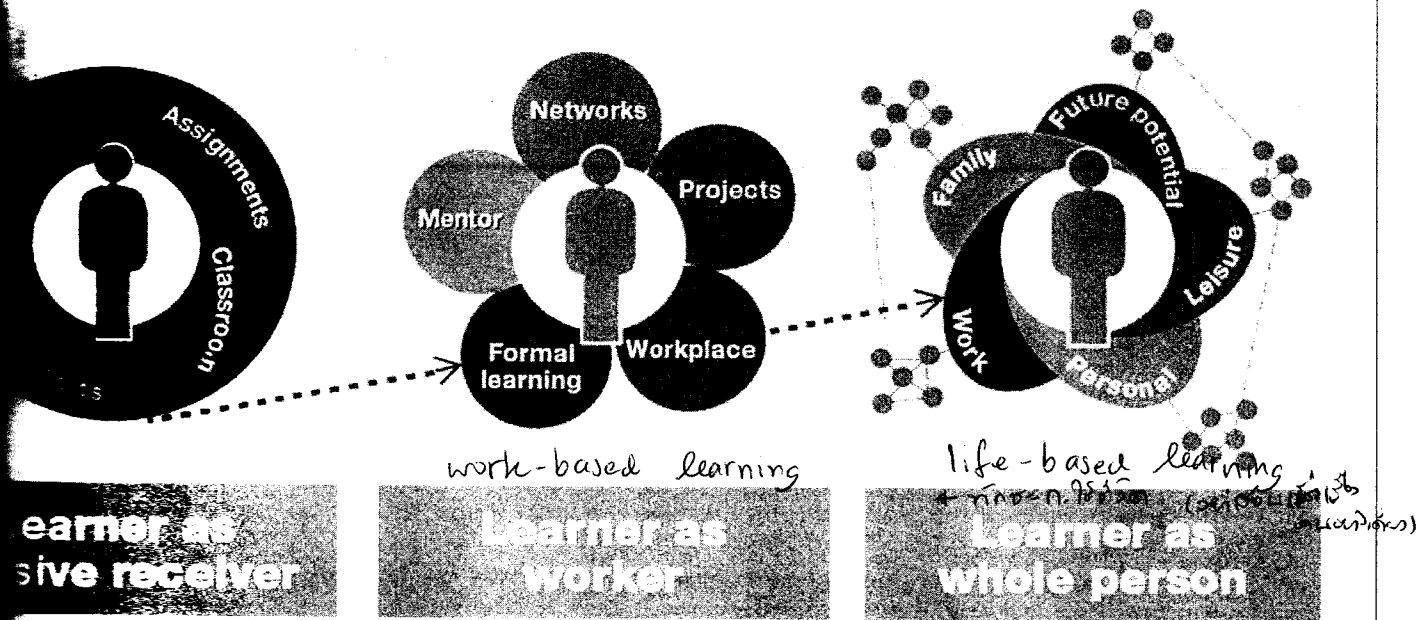
บทเรียนชีวิตจากผีเสื้อ

โดย รศ.ดร.นงนุช มณีรัตน์, รศ.ดร.นงนุช มณีรัตน์
จากหนังสือ "ผีเสื้อกับมนุษย์สัมพันธ์" หน้า ๒๑-๒๒ | ๒๕๖๓

ค้นความเก่ง
ให้โอกาสสร้างผลงาน
แลกเปลี่ยนเรียนรู้
มอบความท้าทาย

"การเรียนรู้สำหรับโลกปัจจุบัน"

นงนุช มณีรัตน์



โดย สิริพร ได้กรมวิไล และ ๓๒ น. ๒๕๖๓

COACHING

Unleashing Human Potential
&
Enhancing Corporate Performance through

PEOPLE

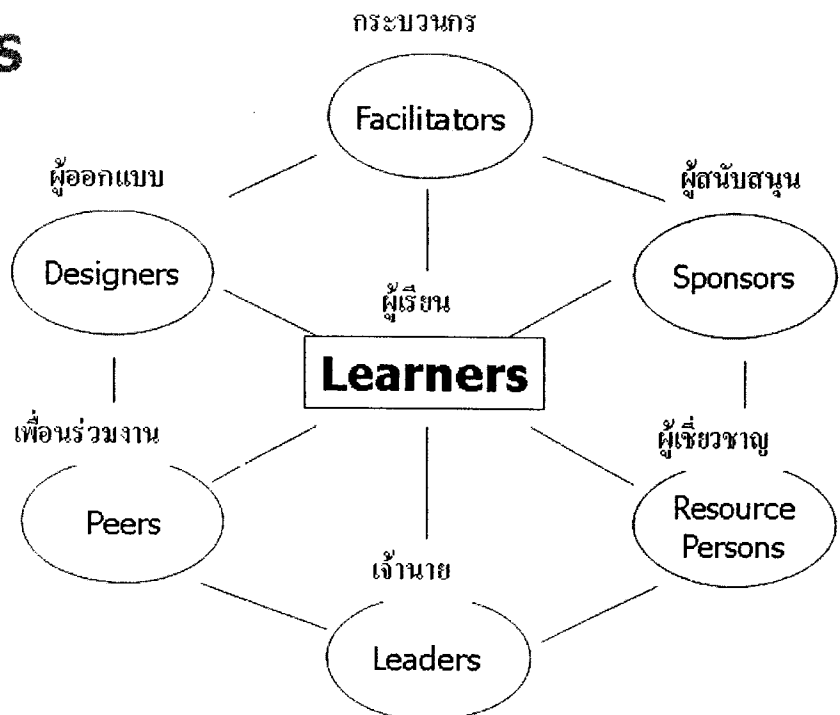
ไม่ได้สอน / สอนด้วย

ปลดปล่อยศักยภาพ
พัฒนาความสามารถ
ร่วมสร้างผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มเพื่อนร่วมเรียนรู้

มีกระบวนการที่ช่วยกัน ไม่ได้เน้นที่ผู้เรียนแค่คนเดียว
แต่ทุกคนมีส่วนร่วมด้วย

Circle of Friends in Team Learning



การเล่าเรื่องเพื่อการพูดคุยและให้กำลังใจ

คือ การสื่อสารด้วยคำพูด น้ำเสียง และท่าทาง
 ด้วยความเหมาะสมและจริงใจ
 เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในข้อมูลที่ต้องการสื่อสาร
 มีความรู้สึกด้านบวก เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน
 นำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

Believe Value Attitude Action ⇒ พฤติกรรม
 ใช้เมื่อเริ่มต้นเปลี่ยนพฤติกรรม
 ทำได้เอง
 เกิด, เห็น
 หมั่นทำ ทำไปเรื่อย
 แล้วสักวัน มันทำ

Kawakita Jiro **KJ Method**

brainstorming method

