

เลขที่.....

แบบรายงานการเข้าร่วมประชุม/ อบรม/สัมมนา/ ศึกษาดูงาน

☒ รายบุคคล ☒ กลุ่มบุคคล

ชื่อ - นามสกุล : นางมาลินี ภูหมั่นเพียร	ตำแหน่ง : บรรณารักษ์ชำนาญการ
สังกัดฝ่าย / หน่วยงาน : ฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรสารสนเทศ สำนักหอสมุดกลาง	
ชื่อ - นามสกุล : นางหทัยรัตน์ อีร์กุล	ตำแหน่ง : บรรณารักษ์ชำนาญการ
สังกัดฝ่าย / หน่วยงาน : ห้องสมุดองค์กรฯ สำนักหอสมุดกลาง	
ชื่อหลักสูตร	แรงบันดาลใจในการพัฒนางานประจำของสายปฏิบัติการในสถาบันอุดมศึกษา
วัน/เดือน/ปี	27 มีนาคม 2562
สถานที่จัด	ห้องประชุมชั้น 2 อาคารวิจัยและการศึกษาต่อเนื่องฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
หน่วยงานผู้จัด	ส่วนบริหารงานกลาง งานสภาคณาจารย์และพนักงาน
ค่าใช้จ่าย	☒ ไม่มี ☐ มี จำนวน บาท เบิกจ่ายจากงบประมาณ ☐ แผ่นดิน ☐ เงินรายได้ ☐ งบอื่นๆ (ระบุ)
ใบเกียรติบัตร/วุฒิบัตร	☐ ได้รับ ☐ ไม่ได้รับ เนื่องจาก..... ☒ ไม่มี

สรุปสาระสำคัญ

การสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางาน

บทบาท ของสายวิชาการ

- สร้างบัณฑิตให้มีลักษณะพึงประสงค์
- ผลิตงานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรม
- นำเสนอ/เผยแพร่/ใช้ประโยชน์ได้จริง
- มีส่วนร่วมในการทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

บทบาท ของสายสนับสนุน

- สนับสนุนการดำเนินการของสายวิชาการ เพื่อให้บรรลุภารกิจของมหาวิทยาลัย

นวัตกรรม (Innovation) คือ ความคิดใหม่ เทคนิควิธีใหม่ หรือสิ่งใหม่ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งนวัตกรรมนั้นๆ จะเป็นของใหม่ของกลุ่มที่เกิดการยอมรับนวัตกรรม

องค์ประกอบของนวัตกรรม

- ความใหม่ (Newness) อาจจะมีลักษณะเป็นตัวผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้
- การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and Creativity Idea) เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ ไม่ให้เกิดจากการลอกเลียนแบบการทำซ้ำ.....เป็นความคิดของคนในองค์กร
- ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) และสังคม (Social) จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้น วัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง และไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้....หรือหมายถึง...ตรงกับความต้องการของลูกค้า

สรุป องค์ประกอบของ “นวัตกรรม” คือ “สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม”

การแบ่งระดับของนวัตกรรม

- ใหม่สำหรับตนเอง (new to an individual)
- ใหม่สำหรับแผนก (new to a department)
- ใหม่สำหรับส่วน (new to a site)
- ใหม่สำหรับองค์กร (new to company)
- ใหม่สำหรับตลาด (new to a market)
- ใหม่สำหรับอุตสาหกรรม (new to an industry)
- ใหม่สำหรับประเทศ (new to a country)
- ใหม่สำหรับโลก (new to the world)

การสร้างฐานความคิด

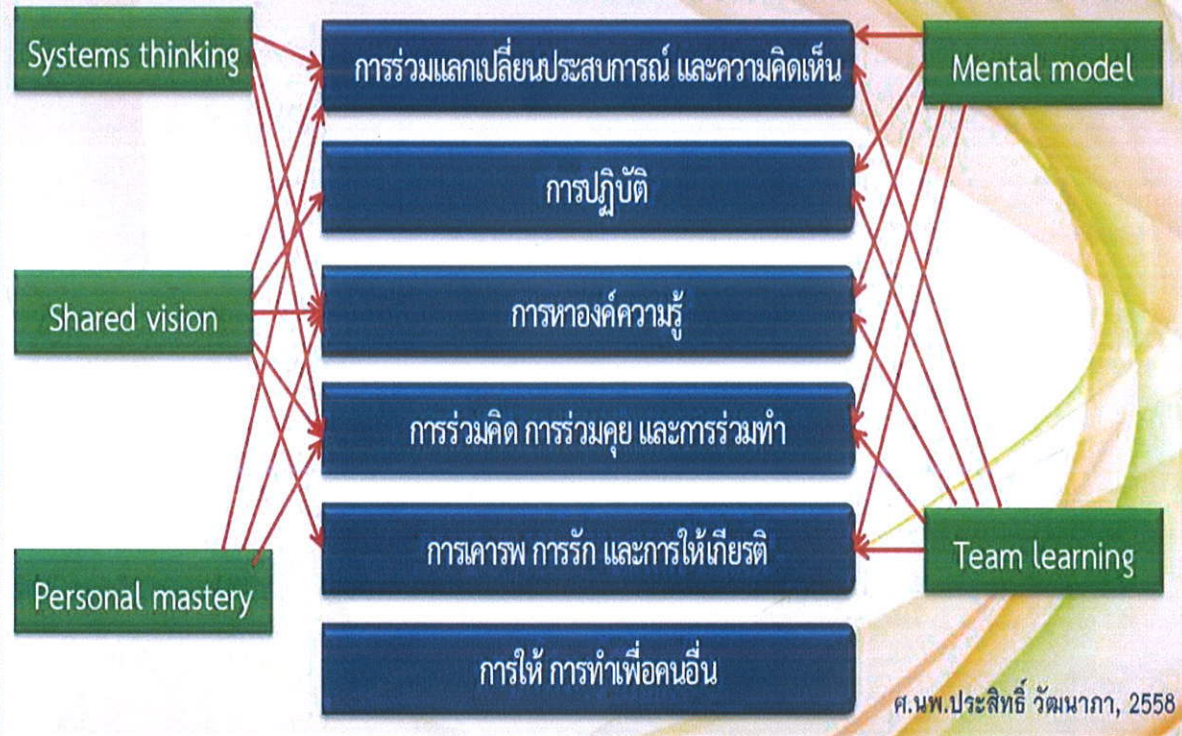
- ฐานแรก การให้ การทำเพื่อคนอื่น
- ฐานที่สอง การเคารพ การรัก และการให้เกียรติ
- ฐานที่สาม การร่วมคิด การร่วมคุย และการร่วมทำ
- ฐานที่สี่ การหาองค์ความรู้
- ฐานที่ห้า การปฏิบัติ
- ฐานที่หก การร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ทักษะของบุคลากร

- ความเชี่ยวชาญรอบรู้ Personal Mastery
- รูปแบบความคิด Mental Model
- วิสัยทัศน์ร่วมกัน Shared Vision
- การทำงานเป็นทีม Team Learning
- การคิดอย่างมีระบบ Systems Thinking



การสร้างสรรค์ผลงาน ประสบผลสำเร็จ ได้อย่างไร



มิติสุขของการทำงาน

- สร้างคุณค่าในตัวเอง
- โฟกัสกับการพัฒนางาน
- สร้างงานให้แข็งแกร่งกว่าเดิม
- ใช้หัวใจในการทำงาน
- ประสิทธิภาพมากขึ้น
- การทำงานที่เก๋ขึ้น

เทคนิคในการพัฒนาตนเอง

- ฝันต้องใหญ่ แต่วินัยต้องเล็ก
- ต้องสร้างกำลังใจให้กับตัวเองตลอดเวลา

มีความรักและความศรัทธาในตัวเอง

- คุณเป็นอย่างที่คุณคิด หากคุณคิดว่าทำได้ คุณก็จะทำได้สำเร็จ
- ความสำเร็จเริ่มต้นด้วยความต้องการของคนผู้นั้นทั้งหมด มันขึ้นอยู่กับทำที่ของจิตใจ
- ถ้าคุณคิดว่าคุณแพ้ คุณจะเป็นอย่างนั้น คุณจะต้องคิดให้สูงเพื่อที่จะยกตัวของคุณให้สูงขึ้น

มีความรักกับสิ่งที่เราทำ

- ทำในสิ่งที่รัก...และจงรักในสิ่งที่ทำ มุมมองที่จะช่วยให้แต่ละวันของเรามีความสุขไปกับการทำงานได้มากขึ้น
- เป็นเรื่องที่ไม่ยาก แค่เลิกสร้างความรู้สึกลงในแง่ลบต่องาน



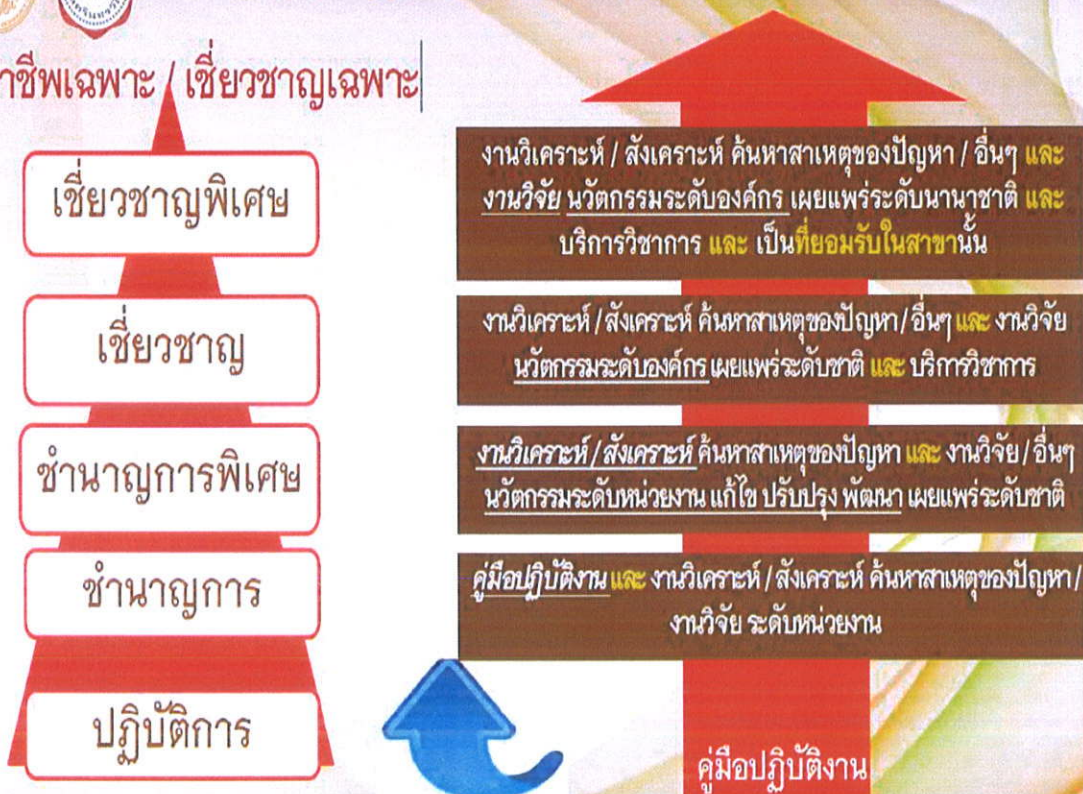
ประเภททั่วไป

ระดับ กับ การสร้างสรรค์นวัตกรรม



วิชาชีพเฉพาะ / เชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับ กับ การสร้างสรรค์นวัตกรรม



R2R กับชีวิตการทำงานที่ราบรื่น

เป้าหมายของ R2R = ส.ป.ก.

ส = ความสุข คนหน้างานทำแล้วต้องเกิดความสุขในการทำ เป็นความสุข สนุกในการทำงานประจำ

ป = ปัญญา เป็นการทำแล้วเกิดประเทืองทางปัญญา เก่งขึ้น ฉลาดขึ้น เชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น มันเป็นปัญญาอัตโนมัติ ที่ปรากฏขึ้นในคนหน้างาน

ก = เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน

คุณลักษณะสำคัญของ R2R

คำถามวิจัย – คำถามต้องมาจากปัญหาหน้างาน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานประจำ

ผู้วิจัย – ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานประจำที่เผชิญปัญหานั้น และต้องทำหน้าที่หลักในการวิจัย โดยอาจจะเชิญผู้เชี่ยวชาญมาร่วมงานด้วย (ผู้ที่มีส่วนในการตัดสินใจ)

ผลลัพธ์ของการวิจัย – ต้องวัดผลที่ได้จากผู้ขอใช้บริการ หรือส่งผลกระทบต่อบริการ มีการวัดผลลัพธ์ที่สำคัญต่อการตัดสินใจ การนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ – ผลงานวิจัยต้องวนกลับไปก่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ไปปรับปรุงการใช้บริการ

R2R เป็นเครื่องมือ: Team/Group Learning

เครื่องมือพัฒนาคน – กล้ามองปัญหา กล้าตั้งคำถามวิจัย กล้ามองหาวิธีการแก้ไขปัญหา ฝึกฝนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ปลดปล่อยศักยภาพแข่งขันกับตัวเอง(ปลดทุกข์) มองหาคุณค่าของตนในงาน

เครื่องมือพัฒนางาน – สร้างทีม เสริมพลัง ยุติความรู้สึกเบื่อหน่าย จำเจ (แก้เหงา) ทำให้งานประจำดีขึ้นมีหลักฐานการพัฒนาย่างชัดเจน

เครื่องมือพัฒนาองค์กร – องค์กรก้าวหน้า

การเริ่มโจทย์วิจัย

- การตั้งโจทย์วิจัยหรือคำถามการวิจัย เป็นขั้นตอนแรกและสำคัญมาก หากวิเคราะห์ปัญหาผิดพลาดก็ยากที่จะพัฒนาเป็นโครงการวิจัยที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- เริ่มจากอะไร??? ต้องเริ่มชักชวนผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมคิด ตีความ วิเคราะห์สถานการณ์ คุณค่า และปัญหาของงานประจำ
- ที่สำคัญ อย่าเริ่มคิดว่าทำงานวิจัย ให้คิดถึงงานประจำที่ตนครองอยู่ ถอยออกมามองอย่างคนข้างนอกมอง หาจุดบกพร่องหรือมีปัญหาอะไรไร้เปล่า ควรปรับปรุงไหม? อย่างไร? ถ้าดีอยู่แล้วจะทำให้ดีขึ้นอีกได้ไหม? อย่าคิดคนเดียว พูดให้คนอื่นฟัง จะมีคนช่วยคิด
- หยุดคิดสักนิด ถอยหลังกามองจุดบกพร่องหรือช่องทางที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น

งานวิจัยจากงานประจำ 10 “ไม่” R2R

- R2R “ไม่” ระเบียบวิธีวิจัยใหม่ (ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเช่นเดิม แต่หากต้องเหมาะสมกับคำถามและประเด็นวิจัย)
- R2R “ไม่” ใช้งานวิจัยขั้นสูง ที่ทอดทิ้งการลงสู่ปฏิบัติ (R2R มุ่งเน้นที่จะสร้างความรู้ในการทำงานประจำ มองถึงปัญหาและความเร่งด่วนในการแก้ปัญหา)
- R2R “ไม่” จำกัดปัญหาทางคลินิก บุคลากรทุกระดับ ก็ทำ R2R ได้
- R2R “ไม่” ควรทำเดี่ยว ชวนผู้เกี่ยวข้องทำกันเป็นทีม
- “ไม่” เคยมีความรู้เรื่องวิจัย ก็เริ่มทำ R2R ได้
- การเริ่มทำ R2R “ไม่” ได้เริ่มจากการทำวิจัย แต่เริ่มจากใจที่พัฒนางานประจำ
- การเริ่มทำ R2R “ไม่” ควรเริ่มด้วยการอบรมระเบียบวิธีวิจัย
- R2R มักจะ “ไม่” ต้องการทุนวิจัยจำนวนมาก

- ความสำเร็จของ R2R “ไม่” ได้วัดที่จำนวนผลงานวิจัย
- งานวิจัย R2R “ไม่” ใช่งานวิจัยชั้นสอง

เหลาโจทย์วิจัยจากงานประจำอย่างไร? ให้แหลมคม

- คำถามวิจัย คำถามต้องมาจากปัญหาหน้างาน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานประจำ
- ผู้วิจัย ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานประจำที่เผชิญปัญหานั้น และต้องทำหน้าที่หลักในการวิจัย โดยอาจจะเชิญผู้เชี่ยวชาญมาร่วมงานด้วย (ผู้ที่มีส่วนในการตัดสินใจ)
- ผลลัพธ์ของการวิจัย ต้องวัดผลที่ได้จากผู้ขอใช้บริการหรือส่งผลต่อการบริการ มีการวัดผลลัพธ์ที่สำคัญต่อการตัดสินใจ
- การนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผลงานวิจัยต้องวนกลับไปก่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ไปปรับปรุงการใช้บริการ

ข้อผิดพลาดที่พบบ่อยในการตั้งคำถามวิจัย R2R

- ตั้งโจทย์ปัญหาที่ใหญ่เกินไป ยาวเกินไป ยากเกินไป ไม่ได้ย่อยประเด็นปัญหา
- ขาดข้อมูลปัจจุบัน ประกอบการตัดสินใจในการตั้งโจทย์ หรือขนาดของปัญหาไม่ได้มากเท่าที่คิด
- ยังทบทวนองค์ความรู้ที่มีอยู่ไม่เพียงพอ
- ออกแบบวิธีวิจัยก่อนได้คำถามวิจัย ต้องตั้งคำถามก่อน
- ส่วนประกอบของคำถามไม่ชัดเจน (PICO)

ประโยชน์ที่ได้รับ

- ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม
- ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยแบบ R2R
- ได้รับทราบการทำข้อมูลการทำผลงานเพื่อปรับระดับตำแหน่งและการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ปรับปรุงการทำงาน ดังต่อไปนี้

หัวข้อการปรับปรุง / พัฒนา	รายงานผลการปรับปรุง/ พัฒนา ภายในวันที่

ข้อเสนอแนะอื่นๆ(ถ้ามี)

ผู้รายงาน

(นางมาลินี ภูหมั่นเพียร)

ตำแหน่ง บรรณารักษ์ชำนาญการ

ผู้รายงาน

(นางหทัยรัตน์ อีร์กุล)

ตำแหน่ง บรรณารักษ์ชำนาญการ

วันที่ 9 เมษายน 2562

ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่าย

.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ.....

(นางสาวอริสา สันนาท)

ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเทคนิคสารสนเทศ

วันที่ 16 ม.ค. 2562

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง

.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ.....

(อาจารย์สาโรช เมลาพันธ์)

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง

22 เม.ย. 2562

- หมายเหตุ :
1. จัดทำรายงานฯ หลังจากเข้าร่วมประชุม/ อบรม/สัมมนา /ศึกษาดูงาน ภายใน 7 วันทำการ เสนอหัวหน้าฝ่าย
 2. หัวหน้าฝ่ายเสนอความเห็น ภายใน 3 วันทำการ และเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง
 3. แจ้งผู้รายงานทราบ และจัดเก็บเข้าแฟ้มรายงานการเข้าประชุม/ อบรม/สัมมนา /ศึกษาดูงาน
 4. หัวหน้าฝ่ายติดตามผลการปรับปรุงพัฒนา
 5. หัวหน้าฝ่ายรายงานผลการปรับปรุงพัฒนาให้ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลางได้ทราบ