

การสัมมนา เรื่อง “เปิดโลกแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล”
วันศุกร์ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องจูปีเตอร์ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชัน หลักสี่ กรุงเทพฯ

กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักอำนวยการ ได้เข้าร่วมการสัมมนา เรื่อง “เปิดโลกแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล” ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้และทัศนคติเชิงบวก รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาข้าราชการเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และสามารถนำเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสัมมนาฯ ดังกล่าวเป็นการบรรยายพิเศษ นำเสนอแนวคิดและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับมิติใหม่ของการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล ซึ่งมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรภาครัฐ ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในยุค Thailand ๔.๐ เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานราชการ โดยมีกิจกรรมในภาคเช้าและภาคบ่ายสรุปโดยสังเขป ดังนี้

ภาคเช้า

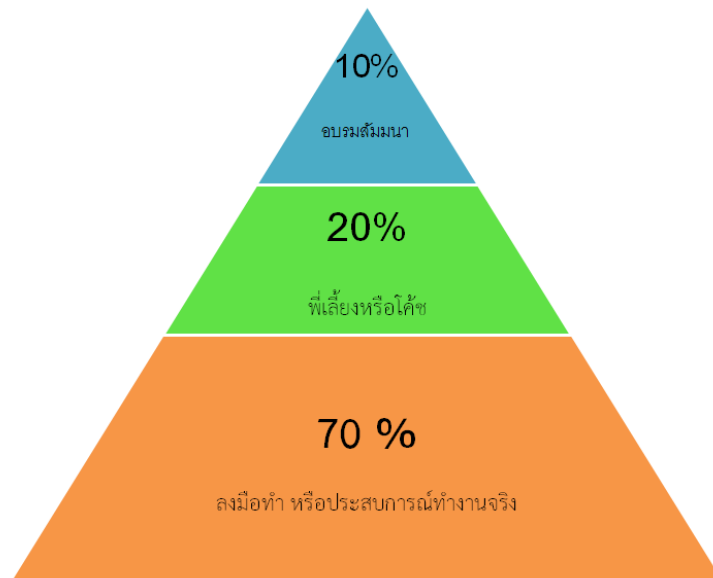
๑. นางเมธินี เทพมณี เลขาธิการ ก.พ. กล่าวเปิดการสัมมนา เรื่อง “เปิดโลกแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล” และกล่าวถึงการจัดงานในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ของการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลของหน่วยงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และเพื่อเป็นการตอบโจทยรัฐบาลที่ต้องการให้ประเทศมีความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมด้วยการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัล ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ที่ต้องร่วมมือกันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมหรือ “Value - Based Economy” ที่มีดิจิทัลเป็นโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคราชการ จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการให้รู้รอบ รู้ลึก และมีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติราชการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันท่วงทีและเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) นางเมธินี เทพมณี เลขาธิการ ก.พ. กล่าวต่ออีกว่า ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในภาพรวม **“เราจะสามารถดูแลบุคลากรภาครัฐ จำนวน ๓ ล้านคน ได้อย่างไร ถ้าไม่ใช่โลกดิจิทัล”** Thailand ๔.๐ นับเป็นโมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคนี้ที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมไปด้วยกันช่วยกันผลักดันไปพร้อมๆ กัน รัฐบาลไทยได้เดินหน้านำเทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสารมาใช้ในการขับเคลื่อนประเทศเพื่อพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีบทบาทในสังคมโลก โดยการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง สร้างความตระหนัก สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ ๒๑ และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการประยุกต์ใช้ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้อย่างยั่งยืน

การเสริมสร้างความรู้และทัศนคติเชิงบวก ควรสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาข้าราชการตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งการเรียนรู้จักตนเอง คือ จุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการผสมผสานการเรียนรู้ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อมุ่งเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้เต็มศักยภาพและเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในแต่ละช่วงวัย เพราะคนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตและการศึกษาหาความรู้ก็เป็นสิ่งสำคัญ การศึกษาตลอดชีวิตควรมีความยืดหยุ่นและหลากหลายรูปแบบเพื่อเปิดโอกาสให้คนสามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ทุกเวลา

ไม่ว่าจะเป็น บ้าน สวนสาธารณะ ที่ทำงาน หรือชุมชน และควรมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ดังนี้ ๑) รู้จักจุดเด่นและความถนัดของตนเอง และเรียนรู้ที่จะพัฒนาความสามารถและใช้จุดเด่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๒) รู้จักกับข้อจำกัดของตนเอง และเรียนรู้ที่จะเข้าใจและจัดการกับข้อจำกัดเหล่านั้นเพื่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตน้อยที่สุด ๓) ประยุกต์ใช้และจัดสมดุลย์จุดเด่นและข้อจำกัดของตัวเองในชีวิตประจำวัน ทั้งในด้านการเรียน สังคม หรือการทำงานในอนาคต ๔) เรียนรู้ที่จะเข้าใจและยอมรับกับคุณลักษณะที่แตกต่างของผู้อื่น อันจะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างและการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ๕) รู้จักและเข้าใจความต้องการของตนเอง รวมไปถึงควรได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อผลักดันให้เกิดการศึกษาตลอดชีวิตที่แท้จริง จะนำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไร ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มนั้นเป็นเรื่องที่ทำทนายอย่างยิ่งที่จะบรรลุผลได้ก็ต้องสร้างความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และต้องใช้เวลายาวนาน โดยควรกำหนดขั้นตอนและดำเนินการที่เป็นระบบใน ๕ เรื่อง ดังนี้

๑. ปรับปรุงการเข้าถึง คุณภาพ และความเป็นธรรมในการเรียนรู้
๒. สร้างรากฐานที่มั่นคงด้านทักษะสำหรับทุกคน
๓. ให้ความสำคัญกับทุกรูปแบบของการเรียนรู้ ไม่เพียงเฉพาะการศึกษาที่เป็นทางการเท่านั้น
๔. จัดสรรทรัพยากรและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรจากทุกภาคส่วน สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกช่วงเวลาในชีวิต
๕. ความร่วมมือของทุกภาคส่วน

โมเดล 70 : 20 : 10 ในการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)



- 70% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้ และศึกษาจากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลายๆ อย่าง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

- 20% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยงหรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ รอบข้าง

• 10% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการเรียนรู้นี้มาจากการเข้าอบรมสัมมนา
 อย่างเป็นทางการ ซึ่งหากสัมมนาที่ออกแบบมา มีเพียงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ผู้เข้าสัมมนาจะได้รับความรู้เพียง
 10% ดังนั้นการฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติ ลงมือทำจริงๆ ในห้องเรียน
 เพราะถ้าเป็นการสัมมนาหรือฟังอย่างเดียว ความรู้ที่ได้และนำไปใช้ได้ เพียง 10% เท่านั้น

ความสำคัญของกฎหมายและการรักษาวินัยของข้าราชการ เนื่องจากปัจจุบันรัฐบาลและ
 หน่วยงานกลางต่างๆ ได้พัฒนาโลก และตรากฎหมาย รวมทั้งกฎระเบียบต่างๆ ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
 และการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐขึ้นมาใหม่หลายฉบับ ทั้งที่เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
 หลักการเพียงเล็กน้อยไปจนถึงการสร้างหลักการใหม่ ข้าราชการจึงควรศึกษาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับข้อกฎหมาย
 ระเบียบ ข้อบังคับที่มีการปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติม ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และข้าราชการควรสำนึกกว่า
 “การใดข้าราชการพึงทำ การใดข้าราชการไม่พึงทำในอันที่จะรักษาวินัย” ได้แก่ ๑) ข้อปฏิบัติที่บัญญัติไว้
 เป็นกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ถือปฏิบัติ และ ๒) วินัยในตนเองที่แต่ละคนจะต้องบัญญัติขึ้น
 สำหรับควบคุมบังคับให้มีความจริงใจ และให้ประพฤติปฏิบัติตามความจริงใจนั้นอย่างมั่นคง มีลักษณะเป็น
 สัจจาธิฐานหรือการตั้งสัตย์สัญญาให้แก่ตัว วินัยอย่างนี้จัดเป็นตัววินัยแท้เพราะให้ผลจริง และแน่นอนยิ่งกว่า
 วินัยที่เป็นบทบัญญัติ ทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่เกื้อกูลให้การถือการใช้วินัยที่เป็นบทบัญญัตินั้นได้ผลเที่ยงตรง
 ถูกต้อง สมบูรณ์เต็มเปี่ยมตามเจตนารมณ์ ดังนี้

- วินัยช่วยเสริมบุคลิกภาพของบุคคลให้เป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาว่าเป็นคนดี ข้าราชการ
 จะต้องมียินัย เพื่อให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของประชาชน
- วินัยช่วยส่งเสริมสมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผล
 ข้าราชการจะต้องมียินัย เพื่อให้จะได้ทำงานของชาติให้สัมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมาย
- วินัยช่วยส่งเสริมความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการงานและการดำเนินชีวิต
 ของบุคคล ข้าราชการจะต้องมียินัย เพื่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการ
 ทำงานและการดำเนินชีวิตของตน

๒. รองศาสตราจารย์ยืน ภู่วรรณ อดีตรองอธิการบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์ บรรยายพิเศษ เรื่อง “เปิดโลกเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล” กล่าวว่าคำสำคัญของ
 การบรรยายในครั้งนี้ คือ “เทคโนโลยีทำให้โลกเปลี่ยน และการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยน” ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น
 ในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นเทคโนโลยีที่ยังไม่เคยมีในยุคก่อน เช่น Smart TV Smartphone 3DPrinter
 เทคโนโลยีไร้สาย และมีแนวโน้มสู่คอมพิวเตอร์แบบสวมใส่ เช่น แว่นตา นาฬิกา และปรับเปลี่ยนรูปแบบสังคม
 เป็นแบบ Digital Ecology System and Digital Culture สังคมบนโลกดิจิทัล ของเล่นยุคใหม่ การเข้าสู่สังคม
 การใช้ดิจิทัลในชีวิตประจำวันมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีความแตกต่างจากการดำรงวิถีชีวิตแบบเดิมอย่าง
 สิ้นเชิง ข้าราชการจึงควรปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมยุคใหม่ เพราะเทคโนโลยีแบบใหม่ส่งผลให้ระบบ
 ความคิดแบบเดิมเปลี่ยนแปลง ซึ่งสาเหตุแห่งปัจจัยที่ทำให้เกิดเทคโนโลยีอุบัติใหม่ คือ การใช้อินเทอร์เน็ต
 ความรู้ต่างๆ ที่ถูกถ่ายทอดสะสมจะเป็นตัวขับเคลื่อนการศึกษายุคใหม่ จากแนวคิดแบบแบ่งปันทำให้เกิด
 Big Data และให้ความสำคัญกับการใช้บน Cloud ก่อให้เกิดความคิดแบบเปิดเป็น Open Education
 Resources เมื่อเทคโนโลยีช่วยในการเข้าถึงสื่อและสื่อเป็นแบบเปิดที่มีผู้สร้างสรรค์แบ่งปันเพื่อประโยชน์
 ร่วมกันแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย **สิ่งท้าทายสู่การดำรงอยู่ในยุคนี้ คือ ต้องฝึกตนเองให้เป็นผู้แสวงหาความรู้
 อยู่ตลอดเวลา** โดยผลกระทบเกิดจากการเรียนรู้ยุคใหม่ อาทิ การคิด การสร้าง การทำ และการผลิต
 เทคโนโลยีที่ช่วยในการเรียนรู้ เกิดปัญหาการเรียนรู้นิโลกยุคใหม่เปลี่ยนเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว
 สังคมและการเมือง กฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลงไปมาก โรงเรียนมากกว่าผู้เรียน (Supply over Demand)

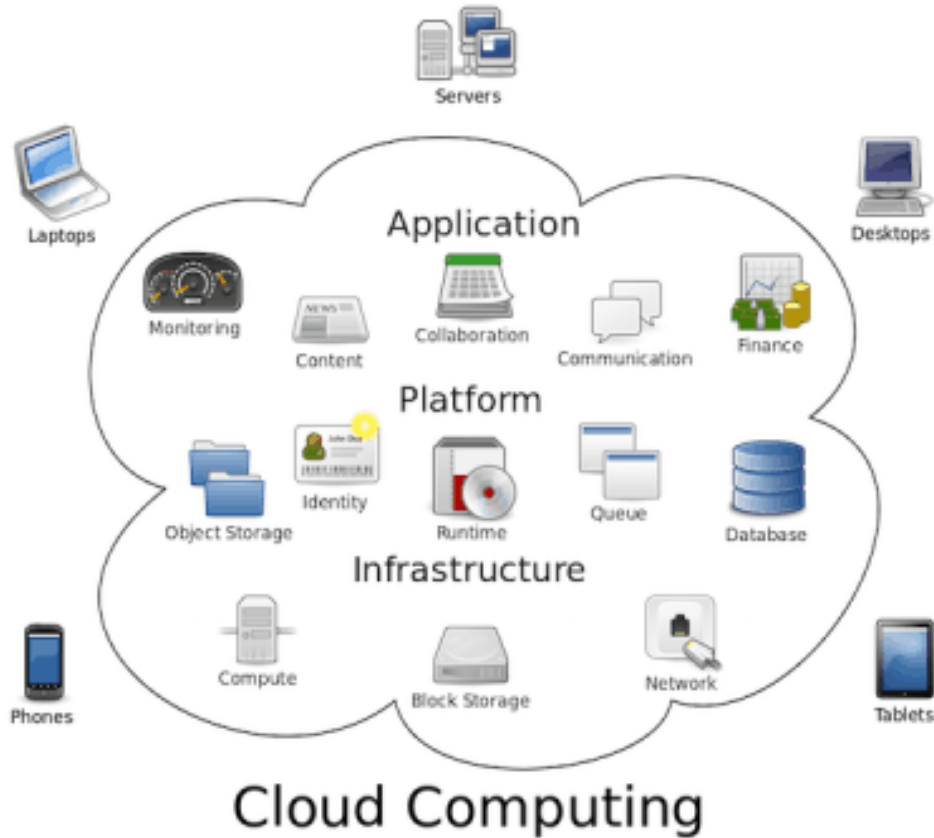
การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมโลก อุตสาหกรรมเปลี่ยนวิธีผลิต ใช้ Machine automation การเงินการธนาคารใช้เทคโนโลยีออนไลน์แบบใหม่ทดแทนการใช้แรงงานมนุษย์ (FinTech) เกิดค่านิยม สังคมออนไลน์ ชีวิตที่อยู่กับเครื่องมือที่ชาญฉลาด สามารถค้นคว้าหาความรู้เองได้จากโทรศัพท์มือถือ หรือ Smart phone มีธุรกิจใหม่ ปฏิบัติงานแบบใหม่ ผู้คนทำงานที่บ้านเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหา คนตกงาน ๗๒% ของแรงงานของคนไทยถูกทดแทนแรงงานโดยหุ่นยนต์หรือ Robotics ทั้งนี้ นักเรียน นักศึกษาควรนำมาคิด เรียนแล้วไปทำอะไร ชีวิตในอนาคตจะเป็นอย่างไร เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Thailand ๔.๐) ดังคำกลอนที่มีชื่อเสียงชิ้นหนึ่ง โดยเนื้อหาของกลอนสะท้อนความรู้สึกนึกคิดของ นักศึกษาคนหนึ่ง ซึ่งตั้งคำถามเชิงเสียดสีเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาในมหาวิทยาลัย มีวรรคทองที่ติดปากที่สุดของกลอนนี้และเป็นที่มาของชื่อที่เป็นที่นิยม คือ

**“ฉันเยาว์ ฉันเขลา ฉันทึ่ง ฉันจึงมาหาความหมาย
ฉันหวัง เก็บอะไร ไปมากมาย
สุดท้าย ให้กระดาษ ฉันแผ่นเดียว...”** กลอนโดย วิทยากร เชียงกุล

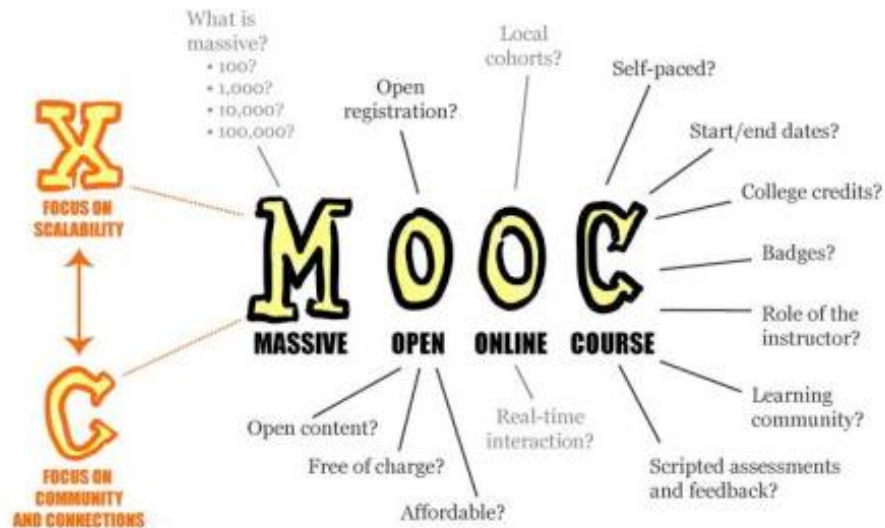
สรุปได้ว่า สิ่งใหม่ๆ จะเกิดขึ้นได้ ควรกล้าวิจารณ์ กล้าแสดงความคิดสร้างสรรค์ และควรเสนอแนะว่าสิ่งไหนควรทำ สิ่งไหนไม่ควรทำ โดยให้มีทางเลือกที่เป็นไปได้ ต้องตอบโจทย์ผู้เรียนให้มีงานทำ โดยการเรียนรู้แบบ Digital Learning โดยต้องคำนึงถึงเรื่อง ๑. การศึกษาเฉพาะบุคคล (individual person) ๒. นำจุดเด่น ความเก่งของแต่ละคนออกมา (bring the best in one's talents) ๓. ต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงเร็ว (information climates) ๔. ความรู้ไม่มีประโยชน์ถ้าใช้ไม่ได้ (knowledge is useless without application) ๕. ต้องเข้ากันได้กับระบบเดิม (at least partially compatible with the old system) ๖. ต้องต้นทุนต่ำ (cost effective) และ ๗. เชื่อมโยงกับความเจริญของมนุษย์ เช่น เรื่องการเมือง เศรษฐศาสตร์ ศาสนา สาธารณสุข เป็นต้น **เราไม่ควรเน้นแค่ความใหม่หรือเก่าเท่านั้น ต้องคิดให้ถูก ทำให้ถูก คำว่า ‘ใหม่’ หมายความว่าของเก่าใช้ไม่ได้ผล ก็ต้องหาของใหม่ แต่ของเก่าบางอย่าง เช่น ภูมิปัญญาชาวบ้านเคยได้ผลมาก่อน แต่ถูกลืมไปก็ฟื้นกลับมาได้ ปรับของเก่ามาใช้เป็นประโยชน์ ดีกว่าการเห่อของใหม่ แต่ไม่คำนึงถึงส่วนรวม ไม่ควรวัดเอาแต่ผลประโยชน์ ควรจะเน้นความยั่งยืนและผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่** ทั้งนี้ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ จะต้องปฏิรูปการศึกษา สื่อสารมวลชน ที่เน้นการแข่งขันแก่งแย่งแบบตัวใครตัวมัน ต้องหันมาเปลี่ยนกรอบความคิด (Mindset) ด้วยการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะสังคมที่มีคุณภาพนั้น คือ สังคมที่สนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของสมาชิกในสังคมส่วนใหญ่ และมีวัฒนธรรมตัดสินความขัดแย้งด้วยเหตุผลตามหลักการประชาธิปไตยแบบสันติ สังคมแบบนี้จะแตกต่างจากสังคมที่เน้นการเพิ่มผลผลิตและรายได้ประชาชนตัวอย่างเช่นปัจจุบัน ที่นอกจากไม่กระจายผลผลิตส่วนใหญ่สู่สมาชิกของสังคมแล้ว การผลิตสินค้ายังฟุ่มเฟือยมากเกินไป ทำลายวัฒนธรรม จริยธรรมของคนส่วนใหญ่ ทำให้เกิดวิกฤตสังคมที่แก้ไขยากกว่า วิกฤติเศรษฐกิจ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีอุบัติใหม่ทำให้เกิดกระบวนการโมเดลแบบกลับด้าน นั่นคือ จากเดิมเก็บข้อมูลไว้ที่ตนเอง แต่เทคโนโลยีทำให้การจัดเก็บข้อมูลกลับทิศอยู่บน Cloud Computing การตีพิมพ์บทความวิชาการ งานวิจัยเกิดการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีสื่อบน Cloud แบบ Open Access การศึกษาก็มีพื้นฐานมาจากการใช้สื่อ จึงมีรูปแบบกลับด้านด้วย ก่อให้เกิดแนวคิดในเรื่อง Open education จนในขณะนี้หลายมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก ได้ก้าวนำแนวคิดการศึกษาแบบเปิดไปแล้ว เช่น หลายมหาวิทยาลัยมีการสร้าง Open courseware ให้ผู้อยู่นอกมหาวิทยาลัยได้ร่วมเรียนด้วย แนวคิดแบบเปิดจึงก่อให้เกิดการศึกษาเพื่อมวลมหาประชาชน Massive Open Online Course หรือ MOOC ที่กำลังได้รับความสนใจจากทั่วโลก มีคนเข้ามาใช้ประโยชน์เป็นล้านคน และมีแนวโน้มที่จะกดดันการศึกษาแบบปิดมากขึ้น และในขณะนี้ google

กำลังนำ Engine EdX สร้าง MOOC บนคลาวด์ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของคนทั้งโลก จึงเชื่อแน่ว่ารูปแบบการศึกษา กำลังเปลี่ยนไปสู่การศึกษาระบบเปิดในอนาคตมากขึ้นอย่างแน่นอน รูปแบบการศึกษาทางไกล สำหรับมวลมหาประชาชน (Social Studies for the 21st Century) ได้แก่ Coursera U, CANVAS NETWORK, NovoED, inversity, และ Future Learn เป็นต้น



ความท้าทายสู่การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบันคือ การทำให้ผู้เรียนอยากเรียนและสนุกอย่างเกม Gamification for Education คือ ธรรมชาติของสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม ต้องเรียนรู้ด้วยการเล่น ดังนั้น ธรรมชาติการเรียนรู้ของนักเรียน ต้องการความสนุก เกมจึงเป็นทางออกทางหนึ่งที่ทำให้นักเรียนสนใจและสนใจเรียนรู้ และเป็นตัวแปรแห่งความสนุกที่ใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนยุคใหม่ โดยสิ่งที่น่าสนใจในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ๑. การเคลื่อนไหว (Movement) ๒. ความท้าทาย (Challenge) ๓. ความกระหายรู้ (Curiously) ๔. อารมณ์ขัน (Humor) ๕. การมีสังคม (Social) และ ๖. การได้รับรางวัล (Rewarding)



ทั้งนี้ สรุปได้ว่าการเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอนมีความสำคัญที่ต้องพัฒนาตามยุคสมัย Thailand ๔.๐ จึงนำไปสู่การต่อยอดแผนทางด้าน ICT ของทุกภาคส่วน ซึ่งต้องอย่างน้อย ๓ ด้านใหญ่ คือ

๑) การพัฒนาคนและโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ต้องพัฒนาให้ทันและรองรับเทคโนโลยีอุบัติใหม่

๒) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ปรับเปลี่ยนหรือบูรณาการรูปแบบการสอน ให้รองรับการศึกษาในรูปแบบ Open Education Resource และ Massive Open Online Course

๓) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ผสมผสานเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ ฝึกกระบวนการคิดแก้ปัญหา พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางด้านสังคม รวมเข้ากับความสนุกสนานท้าทาย (cubic creative)

๓. นายพัศพร จันทรี Managing Director, TAS Consulting Partner นักทรัพยากรมนุษย์ดีเด่นแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๕ (Thailand Top 100 HR) จากสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ บรรยายพิเศษ เรื่อง “มิติใหม่ของการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล” กล่าวว่า ในโลกยุคปัจจุบันการเรียนรู้และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างต่อเนื่อง คือ สมรรถนะสำคัญที่จะทำให้คนเราแตกต่างจากคนอื่น ๆ ความท้าทายไม่ได้อยู่ที่โอกาสในการเข้าถึงข้อมูล แต่คือการช่วยให้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ได้มีการเลือกสรรและคัดกรองมาแล้วว่ามีประโยชน์

การสร้างขีดความสามารถให้ HR มีส่วนเป็นคู่คิดให้องค์กรดำรงอยู่ เติบโต และแข่งขันในยุคดิจิทัลได้ควรต้องทราบก่อนว่า มีแนวคิดอะไรเกิดขึ้นบ้างในวงวนพายุหมุนดิจิทัล ได้แก่

๑. มิติทางด้านคน (People) สิ่งที่ต้องต้องทราบ คือ คำจำกัดความการรู้หนังสือในปัจจุบัน (อย่างไม่เป็นทางการ) ไม่ได้จำกัดแค่การอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงทักษะในการทำความเข้าใจ ภาพ กราฟฟิก และวิดีโอในรูปแบบของดิจิทัล ซึ่งจะเห็นได้ว่า ไม่จำเป็นต้องอ่านออกเขียนได้ แต่สามารถรับรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้จากวิธีที่หลากหลาย และหากใช้เทคโนโลยีเป็นเกณฑ์ในการจัดกลุ่มคน จะมีคนที่เป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital native) ซึ่งเป็นผู้ที่เกิดหลังปี ๑๙๘๐ (พ.ศ. ๒๕๒๓) ซึ่งเป็นยุคที่เริ่มมีการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี และโครงสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารอย่างแพร่หลาย จึงมีความชำนาญด้านดิจิทัลโดยธรรมชาติ กับกลุ่มที่สองคือ ผู้อพยพทางดิจิทัล (Digital Immigrant) ได้แก่ คนที่เกิดก่อน ๑๙๘๐ ที่ไม่คุ้นเคยแต่ไม่ได้แปลว่าไม่มีทักษะทางดิจิทัล เพียงแต่ต้องศึกษาและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เหล่านี้ แต่ทั้งนี้ การแบ่งนั้นเป็นการแบ่งหยาบๆ ไม่ได้แปลว่าคนเกิด หลังปี ๑๙๘๐ ทุกคนจะเป็น Digital native และคนเกิดก่อนหน้านั้นเป็น Digital Immigrant เสมอไป อีกสิ่งหนึ่งที่ควรรู้ คือ บทบัญญัติ ๙ ประการของ Digital Citizen ที่มีการกำหนดขึ้นมาเพื่อปกป้องเด็กให้เติบโตอย่างเหมาะสมในยุคเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และ Social media

EMERGING PARADIGMS IN DIGITAL VORTEX



๒. มิติทางด้านองค์กร (Organization) การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเปิดโอกาสให้ผู้บุกเบิกหน้าใหม่ (Disruptor) เข้ามาท้าทาย เจ้าของตำแหน่ง (Established Company) ได้ตลอดเวลา โดยอาศัยการทำงานและวิธีคิดแบบ start-up ในการค้นหา Customer pain point ที่เจ้าของตำแหน่งหาไม่เจอหรืออาจจะรู้แต่มองข้ามไปให้พบ จากนั้นจึงคิดหาวิธีที่ลูกค้ายอมรับในการสนองตอบต่อ pain point นั้น หากทำได้แล้วก็ค่อยขยับไปจับกลุ่มหลัก (mainstream customer) ที่เจ้าของตำแหน่งผูกขาดมานาน ในการแบ่งองค์กรอีกมุมหนึ่งตาม Criteria ของความเร็วในการรับเทคโนโลยีและโมเดลการทำงานใหม่ๆ มาใช้ สามารถแบ่งองค์กรออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ๑) องค์กรบุกเบิก ตัดสินใจรวดเร็ว (First mover) และ ๒) องค์กรที่รอจังหวะและติดตาม (Fast follower) ทั้งนี้ ไม่ได้หมายความว่า การตัดสินใจในการรับนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้อย่างเร็วจะเป็นข้อได้เปรียบเสมอไป ทั้งสองกลุ่มมีข้อดีข้อเสียต่างกัน การจะเลือกเป็นแบบไหนจึงควรศึกษาให้เข้าใจอย่างแท้จริง องค์กรที่ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น ไม่นานก็จะหายไปจากตลาดในที่สุด

๓. มิติทางด้านเศรษฐกิจ (Economy) ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการปรับเปลี่ยนทัศนคติของคน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการไหลเวียนและเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็วในวงกว้าง ทำให้เกิดรูปแบบ "เศรษฐกิจแบ่งปัน" (Sharing Economy หรือ Collaborative consumption) ซึ่งมีหลักง่ายๆ คือ จ่ายเท่าที่ใช้ (pay for access/utilization) โดยไม่จำเป็นต้องเป็นเจ้าของ (ownership) และใช้ประโยชน์จากส่วนที่ไม่ใช้ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น Uber และ Airbnb หรือแม้แต่การเลือกช่วงเวลาให้มีผลคุ้มครองการประกันรถยนต์ตามเวลาที่ใช้งานล้วนอยู่บนแนวคิดเศรษฐกิจแบ่งปันทั้งสิ้น ในมุมมองการทำงาน HR มักจะนำแนวคิดนี้มาใช้กับ on-demand workforce หรือการจ้างงานตามความจำเป็น โดยไม่ต้องรับเข้ามาเป็นพนักงานประจำ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้นับวันจะขยายตัวเพิ่มขึ้น เพราะมีค่านิยมหลายอย่างที่สนับสนุนแนวคิดนี้กำลังได้รับความนิยมมากขึ้นในปัจจุบัน เช่น Work-Life Balance, purposeful life, Holistic wellness เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน HR ยังสามารถนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการจัดสวัสดิการ ผลประโยชน์ ตลอดจนการใช้พื้นที่และอุปกรณ์สำนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งกับพนักงานและองค์กรได้อีกด้วย

๔. มิติทางด้านประสบการณ์ (Experience) เป็นมิติสำคัญอีกด้านหนึ่งที่เป็นเหมือน trademark ของเศรษฐกิจดิจิทัล ไม่ว่าจะผู้รับจะอยู่ในฐานะลูกค้า พนักงาน หรือ ประชาชน ทั้งนี้ เพราะเส้นแบ่งระหว่างชีวิตและการทำงานเริ่มจางจนเกือบไม่ทันสังเกตว่าจุดแบ่งอยู่ตรงไหน ทำให้พนักงานหรือประชาชนที่มีอีกฐานะหนึ่งในการเป็นลูกค้าของผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ พกความคาดหวังที่เขาได้รับแบบ “เพื่อคุณเท่านั้น” (Personalized) จากผู้ให้บริการและผู้ขายสินค้ามาที่ทำงานด้วย แต่ระดับความคาดหวังที่สูงขึ้นไม่ได้หมายความว่านายจ้างจะต้องรับสภาพที่ถูกเปรียบเทียบและถูกตำหนิโดยทำอะไรไม่ได้ ทั้งนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพยากรณ์ (Predictive Analytics) มีผลทำให้องค์กรต่างๆ สามารถสร้างประสบการณ์แบบ “เพื่อคุณเท่านั้น” ให้กับคนจำนวนมาก (Mass Personalization) ได้ และในเรื่องประสบการณ์นี้ มีแนวคิดสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่ HR จำเป็นต้องทราบ คือ อิทธิพลของผู้นำความคิด (Influencer) ซึ่งในยุคดิจิทัลนั้น คนหรือพนักงานจะเชื่อสมาชิกในเครือข่ายสังคมของเขา มากกว่าฝ่ายประชาสัมพันธ์หรือฝ่ายการตลาดของบริษัทเสียอีก เรื่องนี้ HR ควรตระหนักให้มาก เพราะหากไม่สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้คนในองค์กรและปล่อยให้มีการปฏิบัติกับผู้สมัครหรือพนักงานแบบเดิมๆ (ซึ่งไม่เคยมีปัญหาอะไรเมื่อก่อน) องค์กรของเราอาจเป็น Talk of the Town ใน Social media วันใดวันหนึ่งก็ได้

สรุปได้ว่า “คน” สามารถเข้าถึงและเป็นเจ้าของเทคโนโลยีเหล่านี้ได้ง่ายกว่าเมื่อก่อน เป็นการลดช่องว่างความได้เปรียบขององค์กรขนาดใหญ่ กับองค์กรที่ขนาดเล็กกว่าได้อย่างมาก ทั้งนี้ อาจจะได้สังเกตว่าสิ่งอำนวยความสะดวกสบายหลายๆ อย่างในชีวิตที่เราใช้อยู่ เป็นการทำงานร่วมกันของ Cloud, Mobile, Sensor

และ Analytics เป็นเกือบทั้งสิ้น โดยผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างาน และบุคลากรในองค์กรทุกระดับ ควรเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับศักยภาพและความคาดหวังที่สูงขึ้น (อันเป็นผลมาจากการเข้าถึงวิเคราะห์ใช้และกระจายข้อมูลที่มากกว่าเดิม) ของบุคลากรในองค์กรให้ได้ เพราะหากไม่สามารถปรับตัวปรับวิธีคิด และปรับรูปแบบการทำงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง จะทำให้เกิดปัญหา ความไม่เข้าใจกัน และนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานหรืออยู่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลโดยตรงทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้สามารถดำเนินอยู่ แข่งขันและเติบโตได้ในยุค Disruptive World ที่ไม่ใช่เพียงการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เท่านั้น เพราะเทคโนโลยีสมัยใหม่นอกจากจะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานแล้ว ในขณะเดียวกันยังช่วยย่นระยะเวลาทำกิจกรรมต่างๆ ให้สั้นลงอีกด้วย

ภาคบ่าย

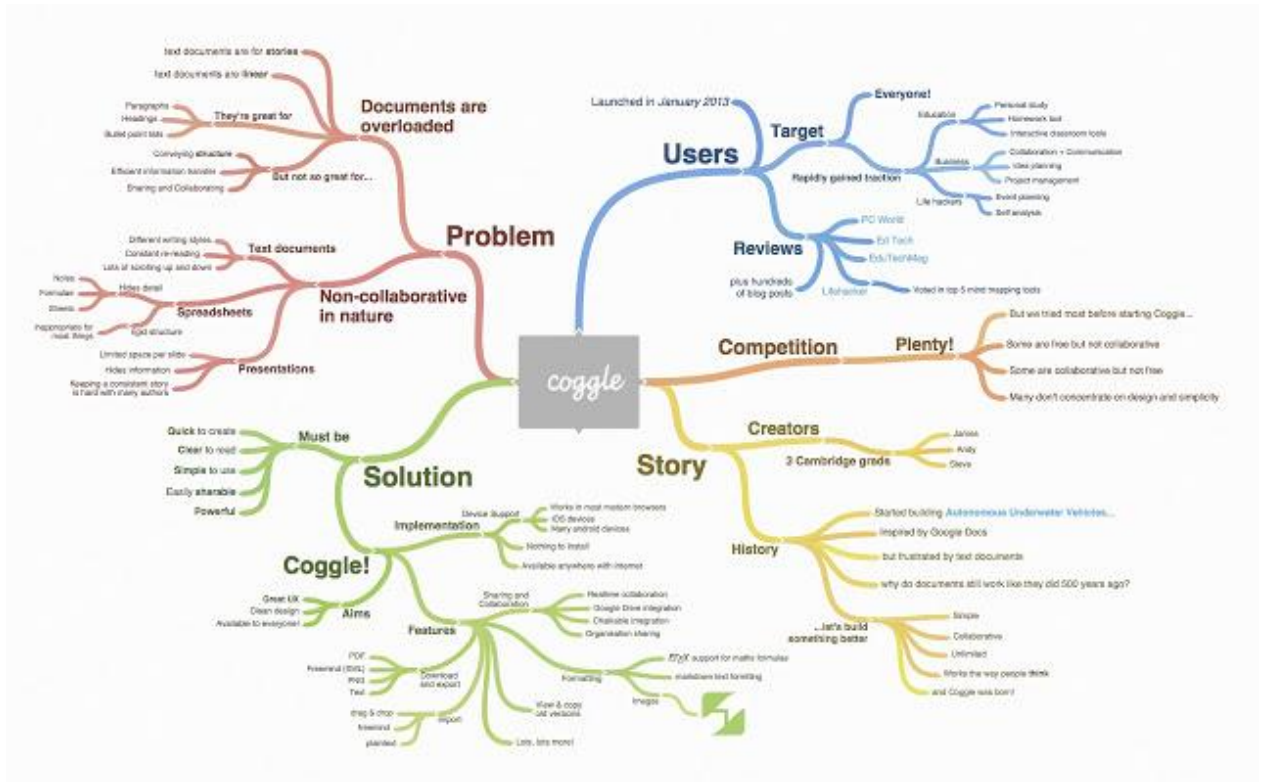
การสัมมนากลุ่มย่อย เรื่อง “Digital Tools เพื่อการพัฒนาบุคลากร” ดำเนินกิจกรรมโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ กรณีกิจ และรองศาสตราจารย์ ดร.จินตวีร์ คล้ายสังข์ อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) เป็นรูปแบบของการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ที่ผู้ใช้งานสามารถสร้างชุมชนออนไลน์เพื่อแบ่งปันสารสนเทศ ความคิด ข้อความส่วนบุคคล และเนื้อหาอื่นๆ โดยเป็นช่องทางที่ช่วยให้คนสามารถเชื่อมโยงกับคนอื่นๆ ได้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเป็นช่องทางที่ทำให้สารสนเทศเกิดการแลกเปลี่ยนการรวบรวม และแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็ว สื่อสังคมออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นประเภทแรกเกิดขึ้นในปี ๑๙๙๐ เพื่อนำเสนอบทความออนไลน์ โดยการเขียนลงในชุมชนออนไลน์ ซึ่งปัจจุบันเรียกว่า Blog หลังจากนั้นก็มีพัฒนาการอย่างรวดเร็ว เกิดใหม่หลายประเภท ทั้งในกลุ่ม Microblogging เครือข่ายสังคมออนไลน์และการแชร์รูปภาพและวิดีโอ (Photo and video sharing) เช่น Facebook, Youtube, Wiki, Twitter, Instagram และ Google+ สาเหตุที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว เป็นเพราะคุณสมบัติ ๓ ประการคือไม่ต้องลงทุน คือ ๑. ไม่เสียค่าใช้จ่าย (free) ๒. ใช้งานง่าย (easy to use) และ ๓. การสื่อสารที่เป็นปัจจุบัน (real time) สื่อสังคมออนไลน์จึงกลายเป็นสื่อใหม่ที่มีพลังอำนาจที่ผู้คนนำไปใช้ประโยชน์ในหลายแง่มุม ซึ่งแม้ว่าวัตถุประสงค์ที่ถูกพัฒนาขึ้นจะมาจากต้องการให้เกิดความสะดวกในการสื่อสารกันผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แต่ปัจจุบันกลายเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการทำงานร่วมกัน ทำให้คนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน รวมถึงเป็นสื่อใหม่ที่องค์กรสามารถใช้ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อความ ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา และราคาถูก ทำให้องค์กรในปัจจุบันอยากที่จะหลีกเลี่ยงการนำสื่อสังคมออนไลน์มาใช้เป็นเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร

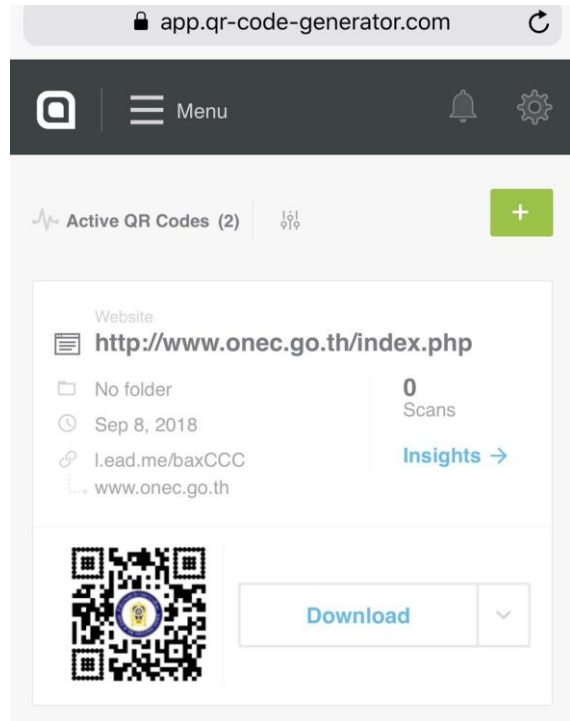
สรุปกิจกรรมเน้นการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เข้ารับการสัมมนาแบบองค์รวม โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นการจัดสถานการณ์และบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยฝึกให้บุคลากรที่ไม่ได้ทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน หรือไม่เคยรู้จักกันมาก่อน เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานของบุคลากร HR ภาครัฐ ที่มีลักษณะแตกต่างกัน ทั้งด้านเพศ ช่วงวัย สติปัญญา และความถนัดสามารถทำงานเชิงบูรณาการร่วมกันเป็นกลุ่มได้ โดยร่วมกันศึกษาค้นคว้าเพื่อนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

หัวข้อ “การใช้ mindmap online ด้วย coggle และ padlet” โดยการแบ่งกลุ่มย่อยกลุ่มละ ๓ – ๕ คน ฝึกปฏิบัติในการจัดทำ mind map อภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เขียนคำถาม คำตอบ และสรุปเนื้อหาด้วยระบบออนไลน์ บันทึกความคิดสร้างสรรค์และสามารถต่อยอดความคิด สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมได้

ทุกที่ ทุกเวลา อีกทั้งยังช่วยการค้นหาเพื่อใช้งานอีกครั้งในภายหลัง โดยตัวแทนสมาชิกในกลุ่มสร้างแผนผังความคิด และเชิญเพื่อนเข้าร่วมกลุ่มผ่านอีเมล (Email) และแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) เพื่อร่วมกันใช้แผนผังความคิด ระดมสมอง จัดทำคัลลิ่ววิดีโอสั้น ถ่ายภาพหมู่ และจัดระบบการบันทึกเรื่องราวที่หาได้จากการค้นหา จัดความคิด ให้เป็นหมวดหมู่อย่างมีระเบียบ รวมทั้งสามารถนำเสนอผลงาน และ export ผลงานในแบบภาพและไฟล์ pdf ได้



กิจกรรมการสร้างรหัส QR ฟังก์ชันแห่งนวัตกรรมที่ไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยสามารถกำหนดรหัส QR Code ได้ด้วยตนเอง สามารถเลือกสีและรูปทรง รวมทั้งสามารถแทรกโลโก้ของหน่วยงานได้ หรือเพียงแค่ใช้แม่แบบการออกแบบพร้อมใช้งานจากเว็บไซต์ <https://th.qr-code-generator.com/>



HRDHRDHRDHRDHRDHRDHRD