



คู่มือการสะท้อนการเรียนรู้
(Learning Reflection)

สำหรับ

โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 รุ่นที่ 10

สำนักงาน ก.พ.



สารบัญ

ลำดับ	หัวข้อ	หน้า
1	บทนำ	1
2	การสะท้อนการเรียนรู้	2
3	ประโยชน์ของการสะท้อนการเรียนรู้	4
4	รูปแบบการสะท้อนการเรียนรู้	5
5	ขั้นตอนการบันทึกสะท้อนการเรียนรู้	6
6	ขั้นตอนการสะท้อนการเรียนรู้กลุ่ม	9
7	กำหนดการกิจกรรมการสะท้อนการเรียนรู้	11
	ภาคผนวก	12
	ก. แบบบันทึกสะท้อนการเรียนรู้	13
	ข. ตัวอย่างการบันทึกสะท้อนการเรียนรู้	15



1. บทนำ

โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมเนื้อหาสาระที่จำเป็นตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรนักบริหารระดับสูงโดยประเด็นที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเนื้อหาทางวิชาการ ก็คือ การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ที่ดีให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีเครื่องมือ/กิจกรรม “สะท้อนการเรียนรู้” ในหลักสูตรเป็นกลไกสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ กับกิจกรรมที่จัดขึ้นในหลักสูตร

การสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection) เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งในหลักสูตร ส.นบส. ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี เพราะช่วยเพิ่มการจดจำเนื้อหา ลดข้อจำกัดในการคงอยู่ของเนื้อหาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถจดจำได้ (Learning Retention) ภายหลังการฝึกอบรม โดยเป็นกลไกที่จะช่วยเชื่อมโยงชุดความรู้เดิมที่ทุกท่านมีอยู่เข้ากับความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นในหลักสูตร เกิดเป็นประสบการณ์ นำไปสู่การที่ท่านจะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้อาจสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม/ความคิด เป็นการพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นพลวัตรและกลายเป็นชุดความรู้ใหม่ที่น่าไปสู่การใช้งานจริง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านวิสัยทัศน์ (Conceptualization) การเปลี่ยนแปลงระบบคุณค่า (Values) และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior) ในสิ่งที่รับรู้และมีความเข้าใจแล้วเป็นอย่างดี¹

อย่างไรก็ตาม การที่ท่านจะเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเปิดรับและหยิบจับเอาเฉพาะประเด็นที่เห็นว่าเป็นประโยชน์สำหรับตัวท่าน บางกิจกรรม บางคน หรือบางวิชาอาจมีลักษณะไม่ถูกกับจริตของท่าน หรือท่านรู้สึกว่าจะไม่ตรงกับค่านิยม ความคิด ความเชื่อของท่าน แต่สิ่งสำคัญ คือ ความสามารถในการปรับมุมมองโดยเลือกหยิบเอาเฉพาะประเด็นที่เป็นประโยชน์กับตัวท่านให้ได้มากที่สุด ก็จะส่งผลให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีความสุขเพิ่มมากขึ้นระหว่างการเข้าร่วมหลักสูตร

¹ แนวคิดของ เดวิด เอ คอลบ์ (David A. Kolb)



2. การสะท้อนการเรียนรู้

การสะท้อนการเรียนรู้ คือ กระบวนการทางปัญญาและความรู้สึกนึกคิด (Intellectual and Affective Dimensions) โดยหัวใจของการสะท้อนความคิดอยู่ที่ประสบการณ์ของบุคคลที่มีสิ่งเร้าให้เกิดความรู้สึกนึกคิดต่อประสบการณ์นั้น สิ่งเร้าดังกล่าว อาจจะเป็นสิ่งที่ทำให้แปลกใจ (Surprise) หรือสิ่งที่ทำให้ไม่สบายใจ (Discomfort) รวมไปถึงความรู้สึกทางบวก และสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่างๆ (Positive or Obstructing Feeling) ซึ่งกระบวนการสะท้อนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเชื่อมโยงความรู้สึกไปสู่ประสบการณ์ และพยายามที่จะอธิบายถึงสิ่งที่เกิดขึ้น เปรียบเทียบ หาเหตุผล พร้อมทั้งประเมินการกระทำของตนเอง ดังนั้น การสะท้อนการเรียนรู้จึงเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์หนึ่งไปสู่อีกประสบการณ์หนึ่งต่อไปเรื่อยๆ (Wong. et.al.1997: 477)² นำไปสู่ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่นำไปสู่ “การเปลี่ยนแปลงความรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงทางความคิด” เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความรู้และทักษะที่บุคคลมีอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมจนเกิดเป็นประสบการณ์ และประสบการณ์นั้นสอนให้บุคคลได้เรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนความคิด/การกระทำของตนเองให้ดีขึ้นตามสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ การเรียนรู้ไม่ใช่เรื่องที่ถูกใครมากระทำต่อผู้ที่เรียนรู้ แต่คือการทำที่ผู้เรียนกระทำต่อตนเอง เป็นผลโดยตรงจากวิธีที่ผู้เรียนตีความและตอบสนองต่อประสบการณ์ของตนทั้งในอดีตและปัจจุบัน การเรียนรู้จึงช่วยเพิ่มศักยภาพในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและศักยภาพในการเรียนรู้ในอนาคต ดังนั้น การเรียนรู้ คือ การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างชุดความรู้ที่มีอยู่เดิมเข้ากับประสบการณ์ใหม่เพื่อให้เราสามารถผลิตชุดความรู้ใหม่ที่จะทำให้เราสามารถปฏิบัติในสิ่งที่ดีกว่าเดิมได้³

ดังนั้น **การสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection)** เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ ความคาดหวัง และความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับประสบการณ์ และนำไปสู่การวางแผนหรือการหาแนวทางการแก้ปัญหาในอนาคต ผ่านกระบวนการพูด หรือเขียน ซึ่งจะช่วยสร้างความสามารถในการคิดทบทวนตนเองอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้รู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ อีกนัยหนึ่ง การสะท้อนการเรียนรู้เป็นการทำให้เกิดการสะท้อนคิด (Reflection) ซึ่งหมายถึง กระบวนการคิดไตร่ตรองทบทวน (Reflective Thinking) พินิจพิเคราะห์และพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบโดยใช้สติและสมาธิ ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน

² Wong, Frances K.Y.; et.al. (1997,December). An Action Research Study into The Development of Nurses as Reflective Practitioners. Journal of Nursing Education. 36 (10): 476-481.

³ Active Learning in Secondary and College Science Classrooms: A Working Model for Helping the Learner to Learn By Joel A. Michael; Harold I. Modell



(Reflective Practice) ช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Johns. 2000: 34) ⁴

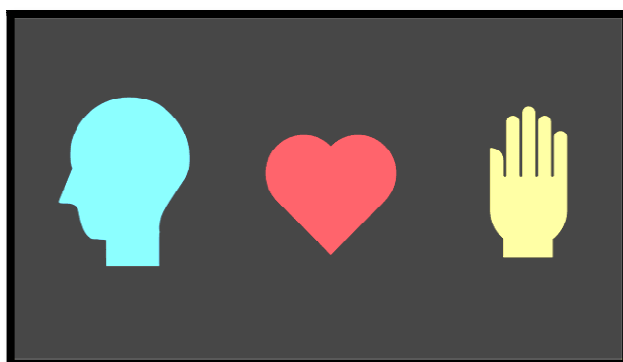
วิธีการที่ส่งเสริมการสะท้อนการเรียนรู้⁵

การที่จะส่งเสริมให้มีการสะท้อนการเรียนรู้สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเขียนบันทึก (Journal Writing) การสนทนา (Dialogue) การวิเคราะห์อุบัติการณ์ (Incident Analysis) การอ่านงานเขียนอย่างพิเคราะห์ (Reading With Reflection) การเขียนบัตรคำ (Talking Cards/ Index Cards) การเขียนแผนผังความคิด (Reflection Mapping) การวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจ (Decision-Making Analysis) การสนทนาโต๊ะกลม (Reflection Roundtables) นอกจากนี้ ยังมีอีกหลากหลายวิธี ซึ่งบางวิธีใช้สำหรับการสะท้อนการเรียนรู้ในตัวบุคคล หรือการส่องสะท้อนตนเอง (Self Reflection/ Individual Reflection) บางวิธีใช้สำหรับทำเป็นคู่ (Reflection with Partners) หรือทำเป็นกลุ่มเล็ก (Reflection in Small Groups and Teams)

การสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection) ในหลักสูตร ส.นบส.

การออกแบบแบบบันทึกสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection) เกี่ยวข้องกับระบบการเรียนรู้ของคนเราที่มีทั้งด้านความคิด (Head) ความรู้สึก (Heart) และการต่อยอดไปสู่การปฏิบัติ (Hand) ซึ่งควรได้รับการพัฒนาไปพร้อมกัน และเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติได้ ดังนั้น จึงกำหนดให้สะท้อนการเรียนรู้ใน 3 ประเด็นหลัก คือ

- (1) ประเด็นการเรียนรู้ เป็นการสะท้อนประเด็นเนื้อหาสาระที่สำคัญที่เรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม
- (2) ความรู้สึกต่อสิ่งที่เรียนรู้ เป็นการกลั่นกรองความรู้สึกทางใจ/ทางความคิด (ไม่ใช่ความรู้สึกทางกาย) ที่มีต่อสิ่งที่ได้เรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม
- (3) การนำไปใช้ในงาน/ชีวิตส่วนตัว เป็นการกำหนดแนวทางในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ต่อยอดหรือทำให้เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติในปัจจุบันหรืออนาคต



⁴ Johns, Christopher. (2000). Becoming a Reflective Practitioner. London: Blackwell Science.

⁵ [ออนไลน์] วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี, การเรียนการสอน: การเรียนการสอนโดยการสะท้อนคิด (Reflection). ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2559, จาก <http://www.bnc.ac.th/kmasseblog/index.php?topic=64.0>



3. ประโยชน์ของการสะท้อนการเรียนรู้

การสะท้อนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดหรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณ (Critical Thinking) เนื่องจากการคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณ เป็นการคิดและตัดสินใจที่จะเชื่อหรือกระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของการสะท้อนความคิดอย่างมีเหตุผล ดังนั้น การฝึกสะท้อนความคิดจึงเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณ และเป็นการพัฒนาศักยภาพทางปัญญาที่ส่งผลให้มีการปฏิบัติและการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการสะท้อนความคิดจากการปฏิบัติ (Reflective Practice or Reflection on Practice) จึงมีความสำคัญต่อการคิดตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ

(1) การสะท้อน “ประเด็นการเรียนรู้” จะช่วยให้คุณจดจำเนื้อหาที่สำคัญของกิจกรรมต่าง ๆ ได้ โดยได้ใช้สมองในส่วนของการคิด วิเคราะห์ ว่าท่านได้เรียนรู้อะไรที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านบ้าง

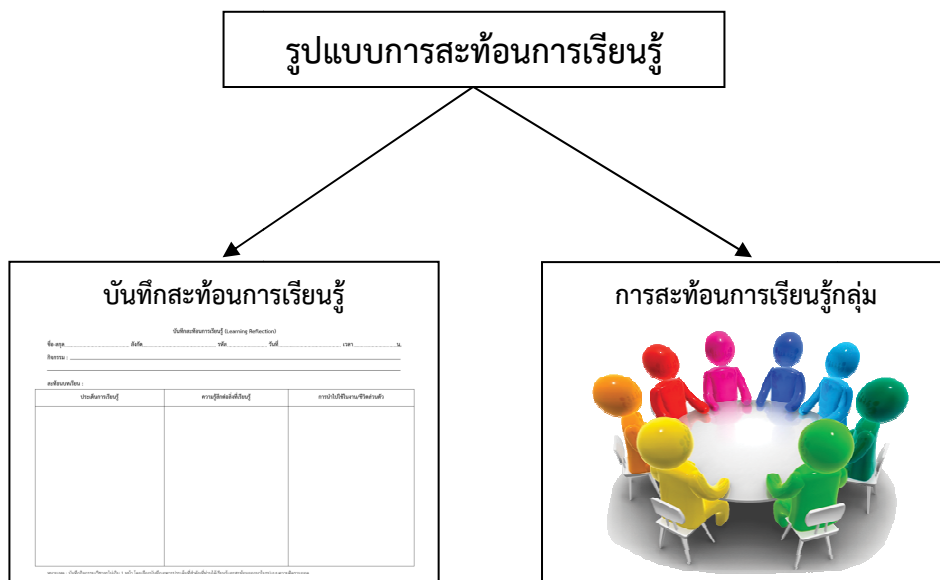
(2) การสะท้อน “ความรู้สึก” จะช่วยให้คุณสามารถรับรู้ปรากฏการณ์ต่าง ๆ และการตอบสนองต่อปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ชัดเจนขึ้น รวมถึงได้ฝึกฝนการตีความคุณค่าหรือความสำคัญของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้คุณอ่านสถานการณ์ออก ทั้งในส่วนที่เป็นทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม อารมณ์ และจิตใจ ของตัวท่านเองได้ชัดเจนขึ้นอีก และในขณะเดียวกันก็ได้ฝึกฝนการสัมผัสอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นที่อยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ ด้วย

(3) การสะท้อน “การนำไปใช้ในงาน/ชีวิตส่วนตัว” จะช่วยให้คุณได้ฝึกฝนการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้สู่การปฏิบัติงานจริงหรือใช้ในชีวิตส่วนตัว ซึ่งการกำหนดเป้าหมายในการนำความรู้ ความคิด ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้จริงดังกล่าว ทำให้การเรียนรู้ไม่สูญเปล่า



4. รูปแบบกิจกรรมการสะท้อนการเรียนรู้ในหลักสูตร ส.นบส.

หลักสูตร ส.นบส. ได้กำหนดให้การสะท้อนการเรียนรู้เป็นหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องจัดทำ “บันทึกสะท้อนการเรียนรู้” และเข้าร่วมกิจกรรม “การสะท้อนการเรียนรู้กลุ่ม”



รูปแบบกิจกรรมการสะท้อนการเรียนรู้ในหลักสูตร ส.นบส. มี 2 ลักษณะ คือ

รูปแบบที่ 1 บันทึกสะท้อนการเรียนรู้ส่วนบุคคล เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำกรบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนการเรียนรู้เป็นรายวิชา โดยมีแบบฟอร์มสำหรับช่วยในการบันทึกซึ่งจะช่วยให้ผู้ใช้สะดวกได้มากยิ่งขึ้น โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมบันทึกการเรียนรู้ภายหลังกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดหลักสูตร เช่น การประเมิน MBTI การฝึกอบรมในชั้นเรียน หรือกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ **โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่งบันทึกสะท้อนการเรียนรู้ทุกกิจกรรมตลอดการเข้าร่วมหลักสูตรให้สำนักงาน ก.พ. ภายในวันพฤหัสบดีที่ 19 ตุลาคม 2560** ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกสะท้อนการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ต่อท่านในการนำไปใช้ประกอบการเข้าร่วมกิจกรรม “การสะท้อนการเรียนรู้กลุ่ม” ต่อไป

รูปแบบที่ 2 การสะท้อนการเรียนรู้กลุ่ม เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกับสมาชิกในกลุ่มนำเอาสิ่งที่ได้จากการสะท้อนการเรียนรู้เป็นรายวิชามาสรุปผลในภาพรวมร่วมกัน เพื่อเพิ่มเติมมุมมองความคิดในภาพรวม ซึ่งเป็นทั้งการตกผลึกความคิดรวบยอดของตนเอง และรับฟังแนวคิดของผู้อื่นเพิ่มเติมด้วย โดยกิจกรรมการสะท้อนการเรียนรู้กลุ่มจะจัดขึ้นในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม คือ วันพฤหัสบดีที่ 19 ตุลาคม 2560



5. ขั้นตอนของการบันทึกสะท้อนการเรียนรู้

วิธีการเขียนบันทึกสะท้อนการเรียนรู้ มีความใกล้เคียงกับการเขียนบันทึกประจำวัน (Diary) ที่รวมเอาความคิดความรู้สึก และประสบการณ์ที่ได้พบเจอในแต่ละวันมาบันทึกไว้ในเอกสาร วิธีการนี้จะช่วยให้คุณเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ในหลักสูตรนี้ ซึ่งแบบฟอร์มบันทึกสะท้อนการเรียนรู้ (ภาคผนวก ก) แบ่งเป็น 4 ส่วนหลัก คือ 1) ข้อมูลพื้นฐาน 2) ประเด็นการเรียนรู้ 3) ความรู้สึกต่อสิ่งที่เรียนรู้ และ 4) การนำไปประยุกต์ใช้ ตามที่ปรากฏในรูปด้านล่าง และมีรายละเอียดในการกรอกข้อมูลดังนี้

บันทึกสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection)

ชื่อ-สกุล สังกัด รหัส วันที่ เวลา น.

กิจกรรม : _____

สะท้อนบทเรียน :

ประเด็นการเรียนรู้	ความรู้สึกต่อสิ่งที่เรียนรู้	การนำไปใช้ในงาน/ชีวิตส่วนตัว

หมายเหตุ : บันทึกกิจกรรม/วิชาละไม่เกิน 1 หน้า โดยเลือกบันทึกเฉพาะประเด็นที่สำคัญที่ท่านได้เรียนรู้และสะท้อนออกมาในรูปแบบความคิดรวบยอด

ขั้นตอนที่ 1 กรอกชื่อ สังกัด รหัส ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ส.นบส. จากนั้นระบุวันที่และเวลาของกิจกรรม/รายวิชาที่เกิดขึ้นในวันที่เท่าไร เวลาเท่าไร พร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดของกิจกรรมโดยสังเขป เช่น เป็นเรื่องอะไร กิจกรรมที่ท่านจะสะท้อนการเรียนรู้คืออะไร มีลักษณะอย่างไร เกิดอะไรขึ้นในกิจกรรมหรือรายวิชานั้นบ้าง

บันทึกสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection)

ชื่อ-สกุล สังกัด รหัส วันที่ เวลา น.

กิจกรรม : _____



ขั้นตอนที่ 2 สะท้อนการเรียนรู้จากกิจกรรม/รายวิชาลงในแบบบันทึกสะท้อนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 3 หัวข้อหลัก คือ (1) ประเด็นการเรียนรู้ (2) ความรู้สึกต่อสิ่งที่เรียนรู้ (3) การนำไปใช้ในงาน/ชีวิตส่วนตัว ตามที่ปรากฏในรูปด้านล่าง โดยในแต่ละประเด็นมีแนวทางการจดบันทึก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สะท้อนบทเรียน :

ประเด็นการเรียนรู้	ความรู้สึกต่อสิ่งที่เรียนรู้	การนำไปใช้ในงาน/ชีวิตส่วนตัว
(1)	(2)	(3)

หมายเหตุ : บันทึกกิจกรรม/วิชาละไม่เกิน 1 หน้า โดยเลือกบันทึกเฉพาะประเด็นที่สำคัญที่ท่านได้เรียนรู้และสะท้อนออกมาในรูปแบบความคิดรวบยอด

(1) การเขียน “ประเด็นการเรียนรู้”

ควรเลือกมาเฉพาะประเด็นเนื้อหาสาระที่สำคัญที่เรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม ไม่ใช่การจดบันทึกทุกรายละเอียดของเนื้อหา เพราะต้องการให้การสะท้อนการเรียนรู้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวท่านเอง ข้อมูลที่ใส่ลงในช่องประเด็นการเรียนรู้จึงเป็นการกลั่นกรองข้อมูลที่ได้รับมาโดยเปรียบเทียบกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เช่น อธิบายหรือยืนยันความรู้เดิม เปรียบเทียบความคิด/ค่านิยมที่มีอยู่เดิม หรือแสดงให้เห็นว่าเป็นเรื่องใหม่ที่อาจเปลี่ยนความคิดความเชื่อเดิมได้ โดยอาจใช้การถามคำถามกับตนเองเป็นแนวทางในการเขียน ดังต่อไปนี้

- “ฉันได้เรียนรู้อะไรบ้างจากวิชานี้ และเป็นประโยชน์อย่างไร”
- “มีอะไรบ้างที่เป็นความรู้ใหม่สำหรับฉัน และมีอะไรบ้างที่ฉันรู้อยู่แล้ว”

(2) การเขียน “ความรู้สึกต่อสิ่งที่เรียนรู้”

การเขียนในประเด็นนี้ควรเป็นการกลั่นกรองความรู้สึกทางใจ/ทางความคิด (ไม่ใช่ความรู้สึกทางกาย) ที่มีต่อสิ่งที่ได้เรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม เช่น ชอบ ไม่ชอบ ตื่นเต้น ตีใจ เบื่อ เฉย ๆ สับสน ดี แย่ ประทับใจ สนุก เป็นต้น และจะต้องระบุ/อธิบายได้ว่าทำไมจึงรู้สึกเช่นนั้น โดยอาจใช้การถามคำถามกับตนเองว่า

- “มีสถานการณ์อะไรเกิดขึ้นบ้างในกิจกรรมนี้”
- “ฉันรู้สึกอะไรบ้างจากสถานการณ์ที่ฉันได้ประสบ”
- “ทำไมฉันจึงรู้สึกเช่นนั้น”
- ทั้งนี้ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในแต่ละกิจกรรมอาจมีได้มากกว่าหนึ่งความรู้สึกก็ได้



(3) การเขียน “การนำไปใช้ในงาน/ชีวิตส่วนตัว”

เขียนถึงแนวทางที่จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ต่อยอดหรือทำให้เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติในอนาคต โดยพิจารณาจากบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันและอนาคต บริบทแวดล้อม และความเป็นไปได้ในการนำแนวคิด/ทฤษฎี ความรู้ รูปแบบวิธีการ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้ในกิจกรรมต่าง ๆ ไปใช้ โดยอาจตั้งคำถามกับตนเอง ดังต่อไปนี้

“มีอะไรที่ฉันควรทำแต่ไม่ได้ทำบ้าง”

“ฉันจะสามารถนำเอาอะไรที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างไรบ้าง”

“ถ้าฉันทำต่างจากนี้ จะได้ผลต่างอย่างไร”

“ฉันควรจะทำอะไรก่อน เพราะอะไร”

“ฉันควรทำสิ่งที่เป็นความเชื่อของฉันหรือไม่”

การสะท้อนการเรียนรู้ ไม่มีถูก ไม่มีผิด ท่านสามารถเลือกประเด็นใดก็ได้มาบันทึก ถ้าประเด็นนั้นเป็นประโยชน์แก่ตัวท่านเอง ไม่จำเป็นต้องมีรายละเอียดมาก ไม่จำเป็นต้องซ้ำกับใคร ไม่ต้องเกรงใจว่าจะต้องสะท้อนแต่ประเด็นที่เป็นความชอบเพียงอย่างเดียว จะจดบันทึกว่าไม่ชอบก็ได้ ขอเพียงแค่มีเหตุผล หรืออ่านแล้วเห็นได้ว่ามีประโยชน์ ช่วยเตือนให้จดจำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากแต่ละสถานการณ์ได้ก็เพียงพอแล้วสำหรับการสะท้อนการเรียนรู้ที่ดี

ท่านสามารถศึกษาบันทึกสะท้อนการเรียนรู้เพิ่มเติมได้จาก **ภาคผนวก ข** ซึ่งได้รวบรวมตัวอย่างบันทึกสะท้อนการเรียนรู้จากกิจกรรมต่าง ๆ ไว้



6. ขั้นตอนการสะท้อนการเรียนรู้กลุ่ม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ส.นบส. จะต้องเข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนการเรียนรู้กลุ่ม จำนวน 1 ครั้ง ซึ่งเป็นการสะท้อนการเรียนรู้ตลอดการเข้าร่วมหลักสูตร ส.นบส. โดยสมาชิกภายในกลุ่มเป็นผู้ดำเนินการประชุม ซึ่งการทำกิจกรรมดังกล่าว เป็นการนำสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้บันทึกไว้ในแบบบันทึกสะท้อนการเรียนรู้มา สะท้อนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม เพื่อขยายมุมมองจากการแลกเปลี่ยนรับฟังสมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็น กิจกรรมแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มแบ่งบทบาทหน้าที่กันในการทำกิจกรรมสะท้อนการเรียนรู้กลุ่ม ทั้งนี้ ระหว่างการทำกิจกรรมสะท้อนการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมอบหมายสมาชิกกลุ่ม เพื่อทำหน้าที่หลักมีดังต่อไปนี้

1) **ประธาน** มีบทบาทหน้าที่ในการควบคุมกิจกรรมการสะท้อนการเรียนรู้ของกลุ่ม โดยนำการสะท้อนการเรียนรู้ ป้อนคำถาม กระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ควบคุมเวลา สร้างบรรยากาศที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุประเด็นของสมาชิกกลุ่ม

2) **เลขานุการ** มีบทบาทหน้าที่ในการจดบันทึกประเด็นสะท้อนการเรียนรู้ของกลุ่ม

3) **สมาชิกในกลุ่ม** มีบทบาทหน้าที่ในการแสดงความคิดเห็น (สะท้อนการเรียนรู้) จากประสบการณ์ที่ได้รับตลอดการเข้าร่วมหลักสูตรโดยการสะท้อนการเรียนรู้ และรับฟังสมาชิกในกลุ่มอย่างตั้งใจ



ขั้นตอนที่ 2 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Sharing Experiences) คือ การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกัน สะท้อนการสังเกตประสบการณ์ในหลายๆ มุมมอง หรือการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดึงประสบการณ์ออกมา นำเสนอร่วมกับคนอื่นเป็นการรับรู้เรื่องราวร่วมกัน ในการทำกิจกรรมสะท้อนการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องตอบคำถามสำคัญ (ประธานเป็นผู้ตั้งคำถาม) ดังนี้

1) ท่านได้เรียนรู้อะไรบ้างจากกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตร

2) อะไร คือ บทเรียน แนวคิด ความหมาย หรือใจความสำคัญของกิจกรรมดังกล่าว



3) สิ่งที่ได้ในข้อ 2) มีความเหมือนหรือความแตกต่างจากความเข้าใจ/ความเชื่อเดิม หรือสิ่งที่คุณเคยได้เรียนรู้หรือได้ยินมาก่อนหน้านี้หรือไม่ อย่างไร

4) ท่านจะสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในชีวิตและการทำงานได้อย่างไร

5) เพื่อให้ตัวท่านเป็นนักบริหารที่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชน ท่านคิดว่าท่านจะต้องเรียนรู้อะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง นอกเหนือจากที่ได้เรียนรู้จากหมวดวิชาดังกล่าว

ทั้งนี้ ประเด็นการพูดคุยในกลุ่มอาจหลากหลายกว่าที่กำหนด โดยการแสดงความคิดเห็นในแต่ละรอบประเด็นคำถามจะใช้เวลาท่านละไม่เกิน 2 นาที และ

ขั้นตอนที่ 3 สรุปแนวคิด คือ การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสรุปความคิดรวบยอดจากการวิเคราะห์โดยใช้เหตุและผล หรือสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน ประธานสรุปประเด็นของสมาชิกกลุ่ม ประเด็นละประมาณ 3 - 5 นาที





7. กำหนดการกิจกรรมการสะท้อนการเรียนรู้

ที่	รายละเอียด	กำหนดส่ง/ เข้าร่วมกิจกรรม	หมายเหตุ
1.	<p>ส่งบันทึกสะท้อนการเรียนรู้ จำนวน 11 ชิ้น จากกิจกรรม/การฝึกอบรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">(1) การประเมินบุคลิกภาพด้วย MBTI(2) การประเมินทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี(3) กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์(4) ผู้นำกับจริยธรรมทางการบริหาร(5) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักทางการบริหาร(6) การบริหารในยุค Digital Economy(7) บทบาทผู้นำในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาตนเอง(8) ผู้บริหารกับการสร้างคน(9) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ(10) การตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร(11) บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย	วันพฤหัสบดีที่ 19 ตุลาคม 2560	กรณีลาทำให้ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม/การฝึกอบรมในหัวข้อวิชาใด ให้บันทึกกิจกรรมการเรียนรู้อื่นมาทดแทน (เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การปฏิบัติงานที่ทดแทนการฝึกอบรม)
2.	เข้าร่วมกิจกรรมการสะท้อนการเรียนรู้กลุ่ม	วันพฤหัสบดีที่ 19 ตุลาคม 2560	(ตามกลุ่มและห้องที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด)



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.

แบบบันทึกสะท้อนการเรียนรู้

บันทึกสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection)

ชื่อ-สกุล..... สังกัด..... รหัส..... วันที่..... เวลา..... น.

กิจกรรม : _____

สะท้อนบทเรียน :

ประเด็นการเรียนรู้	ความรู้สึกต่อสิ่งที่เรียนรู้	การนำไปใช้ในงาน/ชีวิตส่วนตัว

หมายเหตุ : บันทึกกิจกรรม/วิชาละไม่ควรเกิน 1 หน้า โดยเลือกบันทึกเฉพาะประเด็นที่สำคัญที่ท่านได้เรียนรู้ เป็นประโยชน์กับตัวท่าน และสะท้อนออกมาในรูปแบบความคิดรวบยอด



ภาคผนวก ข.

ตัวอย่างการบันทึกสะท้อนการเรียนรู้

บันทึกสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection)

ชื่อ-สกุล XXX XXXXX สังกัด กรม XXXXXX รหัส 83000 วันที่ 2 เมษายน 2559 เวลา 09.00 - 17.30 น.

กิจกรรม : ฝึกอบรมในห้องเรียน “วิชาการพัฒนาอาชีพผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์สูง” จากนายแมนรัตน์ ประดิษฐ์วงศิลป์ จาก PacRim GROUP โดยเป็นการฟังบรรยาย รับชมวิดีโอ และกลุ่มทำกิจกรรมระดมความเห็นและแบ่งปันประสบการณ์กัน

สะท้อนบทเรียน :

ประเด็นการเรียนรู้	ความรู้สึกต่อสิ่งที่เรียนรู้	การนำไปใช้ในงาน/ชีวิตส่วนตัว
<ul style="list-style-type: none"> - ความผิดพลาดที่ผู้นำมักจะทำเป็นประจำ ก็คือ บริหารคนอื่นก่อนที่ จะบริหารตนเอง - การบริหารตนเองของผู้นำต้องเริ่มจาก “ภายในสู่ภายนอก” โดยการ เปลี่ยนกรอบความคิดซึ่งอยู่ลึกที่สุดในตนเอง จึงเป็นเรื่องที่ทำได้ ยาก แต่หากทำได้จะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน - ผู้นำที่ Proactive มองเห็นทางออกเสมอ และมีแนวทางตอบสนอง สิ่งเร้าหรืออิทธิพลภายนอกโดยอาศัยคุณสมบัติเฉพาะ 4 ประการ คือ สติ (Self-awareness) จินตนาการ (Imagination) จิตสำนึก (Conscience) และ อิสระภาพในการกระทำ (Independent will) - ผู้นำ Proactive จะมุ่งเน้นกับสิ่งที่เขาสามารถสร้างผลกระทบได้ โดยตรง และไม่เสียเวลาหรือเสียพลังงานไปกับสิ่งที่สร้างความวิตก กังวลซึ่งเขาไม่สามารถควบคุมได้ <p>สรุป “ชีวิตเป็นผลมาจากการตัดสินใจของตัวเอง มิใช่จากเงื่อนไข ครอบตัว จริงอยู่ที่ปัจจัยภายนอกอาจมีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อตัว เรา แต่ก็มีอิทธิพลน้อยกว่าการเลือกของเราเอง”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สนุกกับการทำกิจกรรมและแลกเปลี่ยนความเห็น การเปลี่ยนกลุ่มบ่อย ๆ ทำให้รู้จักคนเพิ่มมากขึ้น และการไม่ซ้ำซากกับกลุ่มเดิมทำให้เราได้มีโอกาส แสดงความคิดเห็นขยายทัศนคติของเราให้กว้างไกล มากยิ่งขึ้น เพราะเมื่อคนเรารู้จักกันดีในระดับหนึ่ง (หมายถึงกลุ่มเดิม) ความเกรงใจจะลดลง และไม่ ค่อยให้เกียรติกันด้วยการฟัง - กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้มาก เพราะเป็นวิชาที่รอ คอยที่จะเรียนรู้โดยตลอด เนื่องจากภาวะผู้นำเป็น สมรรถนะหลักที่ตนเองต้องการพัฒนา โดยเฉพาะ หลักการในการควบคุมความวิตกกังวล และการ บริหารตนเอง เมื่อได้เรียนแล้ว พบว่า แนวทางการ นำเสนอในวิชานี้น่าสนใจมากและทำให้ตั้งใจเรียน มากขึ้น เพราะวิทยากรตั้งคำถามให้ทุกกลุ่มมีส่วน ร่วม ให้เกียรติทุกคน และสามารถให้คำแนะนำอย่าง แนบเนียนผ่านกิจกรรมและการชมวิดีโอเป็นระยะ ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - การเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดเดิมที่เรามีอยู่คงทำได้ยาก มาก และต้องอาศัยความมุ่งมั่นอย่างสูง แต่หากต้องการให้ ชีวิตการทำงานของตัวเองประสบความสำเร็จและดีขึ้นก็ จะต้องทำการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดที่จะทำให้มอง หาทงออก/ทางเลือกได้มากขึ้น ทำให้เราไม่วิตกกังวล และคิด บวกมากกว่าเดิม - อยากเป็นผู้นำที่ Proactive จะต้องฝึกสติให้มากกว่านี้ มองเห็นเป้าหมายอย่างชัดเจนและตัดสินใจอย่างแน่วแน่ ที่ ผ่านมาตนเองมีจุดแข็งในเรื่องของการรับผิดชอบ แต่ไม่ค่อย ให้คำชมเชยใคร การเรียนรู้ครั้งนี้ทำให้เราได้เห็นจุดอ่อนที่ ต้องเปลี่ยนแปลงหลายอย่าง โดยเฉพาะการชื่นชมให้เกียรติ ทีมงาน ซึ่งต่อไปจะทำให้มากขึ้น เพราะเชื่อว่าจะเป็นส่วน หนึ่งที่ช่วยสร้างความไว้วางใจและสร้างทีมงานที่ดีต่อไปได้

หมายเหตุ : บันทึกกิจกรรม/วิชาละไม่ควรเกิน 1 หน้า โดยเลือกบันทึกเฉพาะประเด็นที่สำคัญที่ท่านได้เรียนรู้ และเป็นประโยชน์กับตัวท่านเอง

บันทึกสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection)

ชื่อ-สกุล XXX XXXXX สังกัด กรม XXXXXX รหัส 83000 วันที่ 7 เมษายน 2559 เวลา 09.00 - 17.30 น.

กิจกรรม : การศึกษาดูงาน “ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ (Thailand Creative Design Center: TCDC)”

สะท้อนบทเรียน :

ประเด็นการเรียนรู้	ความรู้สึกต่อสิ่งที่เรียนรู้	การนำไปใช้ในงาน/ชีวิตส่วนตัว
<p>TCDC มีพันธกิจที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (1) สร้างความรู้จากหนังสือออกแบบที่อยู่ในห้องสมุดของศูนย์กว่า 15,000 เล่ม (2) สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมกระบวนการคิด จากการจัดนิทรรศการทั้งแบบถาวรและแบบชั่วคราว (3) สร้างโอกาสโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และงานออกแบบโดยเยาวชน (4) สร้างเครือข่ายธุรกิจ โดยพัฒนาผู้ประกอบการ อาทิ โครงการจัด start-up ในรูปแบบต่าง ๆ และ (5) Creative Thailand ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานความคิดสร้างสรรค์จากทั่วเมืองไทย</p> <p>- TCDC มีวิสัยทัศน์ใหม่ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ในธุรกิจ รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะ “อยู่รอด” ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม</p> <p>- TCDC มีความเชื่อมโยงกับภาครัฐ โดยให้โอกาสการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุดให้กับนักเรียนนักศึกษา รวมทั้งข้าราชการ อาทิ การประสานกับกรมพัฒนาชุมชนอย่างใกล้ชิด เพื่อสร้างช่องทางที่จะเข้าถึงคนส่วนใหญ่ของประเทศเพื่อสร้างโอกาสในการสร้างสรรค์ และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าบางอย่างที่คนส่วนใหญ่มองข้ามไป</p>	<p>รู้สึกประทับใจในรูปแบบการทำงานของศูนย์ที่ทำหน้าที่ในลักษณะนี้ ด้วยบทบาทหน้าที่ที่ทำให้เกิดการแพร่กระจายความคิดสร้างสรรค์ให้แพร่กระจายไปทั่วเมืองไทย และจะมีส่วนสำคัญต่อการสร้าง “คนพันธุ์ใหม่” ที่รู้จักใช้ความรู้และจินตนาการสร้างมูลค่าให้ตัวเองทำ และสร้างคุณค่าให้ตัวเอง ซึ่งถ้ามีคนอย่างนี้ได้มาก ประเทศไทยก็มีโอกาสที่จะพัฒนาไปเป็นสังคมอุดมปัญญาและความรู้ได้ในอนาคต</p>	<p>- “ต้องไม่หยุดที่จะเรียนรู้” ในเมื่อเราได้มีโอกาสที่จะสัมผัสกับหน่วยงานอย่าง TCDC ซึ่งมีความทันสมัยและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ทำให้นึกย้อนมาถึงตัวเราเองที่จะต้องหันมาพัฒนาตนเองให้คิดนอกกรอบ สร้างความท้าทายต่าง ๆ ให้กับตนเอง</p> <p>- จะนำแนวทาง “การสร้างโอกาสในการแสวงหาความรู้” เป็นแนวทางในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ให้กับตนเองและจะกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานและคนรอบข้างค้นคว้าผ่านรูปแบบต่าง ๆ เพื่อความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และมีแนวทางการทำงานแก้ปัญหาและตอบสนองผู้รับบริการที่หลากหลายมากขึ้น</p> <p>- การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และคิดตาม คิดนอกกรอบจะช่วยให้เราไม่วิตกกังวลกับการเปลี่ยนแปลง เพราะทำให้รู้ว่าโลกนี้ยังมีอะไรอีกมากที่ยังไม่ได้รู้ ไม่ได้ทำ</p> <p>- จะพยายามสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ด้วยความคิดของเราให้มากขึ้น และกล้าที่จะบอกเล่าความคิดของเราให้มากขึ้น</p>

หมายเหตุ : บันทึกกิจกรรม/วิชาละไม่ควรเกิน 1 หน้า โดยเลือกบันทึกเฉพาะประเด็นที่สำคัญที่ท่านได้เรียนรู้ และเป็นประโยชน์กับตัวท่านเอง

บันทึกสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection)

ชื่อ-สกุล XXX XXXXX สังกัด กรม XXXXXX รหัส 84000 วันที่ 11 พฤษภาคม 2559 เวลา 09.00 - 16.00 น.

กิจกรรม : ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง : อ่านหนังสือเรื่อง “Strengths Finders 2.0” ของ Tom Rath

สะท้อนบทเรียน :

ประเด็นการเรียนรู้	ความรู้สึกล่อสิ่งทีเรียนรู้	การนำไปใช้ในงาน/ชีวิตส่วนตัว
<p>หนังสือดังกล่าววิเคราะห์ทักษะและความสามารถหลัก ๆ ของคนโดยแบ่งออกเป็น 36 ประเภท พร้อมทั้งอธิบายด้วยว่าคนที่มีคุณสมบัติแต่ละอย่างนั้นมีลักษณะอย่างไร เหมาะจะทำงานประเภทไหน นอกจากนี้ ยังให้เราได้ทำแบบทดสอบเพื่อเผยให้เราเห็น “พรสวรรค์” ที่เด่นชัดที่สุดของเรา 5 ประการ และยิ่งดีขึ้นไปกว่านั้นก็คือ ให้ข้อแนะนำในการขัดเกลาและฝึกฝนพรสวรรค์เหล่านั้นให้เป็น “จุดแข็ง” ของเราอย่างแท้จริง เราสามารถนำจุดแข็งของเรามาประยุกต์ใช้กับชีวิตและอาชีพการงานของเราได้ ไม่ว่าจะสายงานนั้นจะเป็นอะไรก็ตาม และเมื่อใดก็ตามที่เราได้พัฒนาในส่วนที่เป็นจุดแข็งของเราแล้วจะช่วยให้เราทำมันได้ดีและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยให้เรารู้สึกมีคุณค่า (Self Esteem) และเป็นความสุขที่แท้จริง ส่วนจุดอ่อนของเรานั้นใช้เทคนิคในการจัดการ ดังนี้ (1) ทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมเล็กน้อย (2) ออกแบบระบบสนับสนุน (3) ใช้จุดแข็งมาลบจุดอ่อน (4) หาคนที่มาช่วยเสริมในจุดอ่อนได้ (5) เลิกทำ</p>	<p>- ประทับใจในหนังสือเล่มนี้ เพราะเป็นหนังสือที่ดีมากที่ทำให้เราสามารถจับจุดของตัวเองได้ว่า เราควรพัฒนาตนเองไปในทิศทางไหน หนังสือเล่มนี้ไม่ได้บอกว่า เราควรทำอาชีพอะไร หรือไม่ควรทำอาชีพอะไร แต่มันบอกถึงจุดแข็งซึ่งตัวเรามีอยู่ และให้นำมันมาปรับใช้กับสิ่งที่เราชอบ หรือหน้าที่ที่กำลังทำอยู่ก็ได้</p> <p>- สนุกที่ได้ทำแบบทดสอบ ได้ค้นพบเรื่องราวใหม่ ๆ และค้นพบจุดแข็งของตนเอง 5 ประการ คือ Significance, empathy, communicate, harmonize และ Belief ซึ่งก็แปลกใจว่าบางคุณลักษณะนั้นเป็นหนึ่งในพรสวรรค์ของเราด้วยหรือ? แต่ก็ทำให้รู้สึกมั่นใจมากขึ้นว่าเราควรจะพัฒนาตนเองไปในทิศทางไหน</p>	<p>จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาปรับและนำจุดแข็งของเรามาใช้ในงานที่กำลังทำอยู่ แม้จะไม่แน่ใจว่าผลจะเป็นอย่างไร ก็คงต้องใช้เวลาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและเป็นตัวเองมากที่สุด มากกว่าการพยายามเก่งหรือดีในแบบที่คนอื่นเป็น และจะนำไปใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ให้ลองทำดู) เพื่อจะได้รู้ว่าจุดแข็งอะไร และเราจะได้ช่วยดึงศักยภาพของเขาออกมา โดยมอบหมายงานที่ถูกต้องกับจุดแข็งของเขา เขาจะได้ทำในสิ่งที่ชอบและทำงานออกมาได้ดีด้วย</p>

หมายเหตุ : บันทึกกิจกรรม/วิชาละไม่ควรเกิน 1 หน้า โดยเลือกบันทึกเฉพาะประเด็นที่สำคัญที่ท่านได้เรียนรู้ เป็นประโยชน์กับตัวท่านเอง