



ไทยรัฐ

Thal Rath
Circulation: 800,000
Ad Rate: 1,500

Section: กีฬา/ข่าวเศรษฐกิจไทยรัฐ

วันที่: ศุกร์ 4 กรกฎาคม 2568

ปีที่: 76 ฉบับที่: 24636

Col.Inch: 13.12 Ad Value: 19,680

ภาพข่าว: ผู้นำธุรกิจรุ่นใหม่

หน้า: 14(กลาง)

PRValue (x3): 59,040

คลิป: 5:55



ผู้นำธุรกิจรุ่นใหม่: สุวัจน์ ลิปตพัลลภ ประธานที่ปรึกษามูลนิธิ เพื่อการพัฒนาการประกอบการธุรกิจและอุตสาหกรรม (วธอ.) ร่วมกับคณะ เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เปิดตัวโครงการหลักสูตร “ผู้นำธุรกิจ รุ่นใหม่: กลยุทธ์รอดและโตในโลกเศรษฐกิจใหม่” หรือ วธอ. Next Gen 1 มุ่งพัฒนาผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่.



กรุงเทพธุรกิจ

Krungthep Turakij
Circulation: 100,000
Ad Rate: 833

Section: First Section/ทัศนะ

วันที่: ศุกร์ 4 กรกฎาคม 2568

ปีที่: 38

ฉบับที่: 12938

หน้า: 6(กลาง)

Col.Inch: 72.55 Ad Value: 60,434.15 PRValue (x3): 181,302.45

ศิลปิน: ชาว-ดำ

คอลัมน์: Now and Beyond: 'โรงเรียนสาธิต' พื้นที่ทดลองปฏิรูปการศึกษา...

โรงเรียนสาธิตในประเทศไทยมักถูกมองว่าเป็นเพียงโรงเรียนดีที่มีการแข่งขันสูง แต่น้อยคนที่เข้าใจถึงแก่นแท้และปรัชญาเบื้องหลังการก่อตั้งโรงเรียนเหล่านี้หรือที่เรียกในระดับสากลว่า "Laboratory School" ซึ่งมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อวงการการศึกษา โดยโรงเรียนสาธิตถือกำเนิดจากแนวคิดที่ลึกซึ้งกว่าการเป็นเพียงสถานศึกษาทั่วไป แต่เป็น "ห้องทดลองทางการศึกษา" ที่เชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ เป็นพื้นที่ทดลองนวัตกรรมการเรียนการสอน และเป็นแหล่งผลิตครูคุณภาพ

โรงเรียนสาธิตทั่วโลกมักมีพันธกิจสำคัญ 3 ประการ คือ การพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และการเตรียมความพร้อมครูรุ่นใหม่ จากพันธกิจเหล่านี้ สิ่งที่ทำให้โรงเรียนสาธิตแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไปคือการเป็น "ผู้เชื่อมโยงสองโลก" ระหว่างโลกวิชาการในมหาวิทยาลัยกับห้องเรียนจริง โรงเรียนสาธิตทำหน้าที่ลบเส้นแบ่งระหว่างทฤษฎีการศึกษา กับการปฏิบัติในชั้นเรียน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของวงการการศึกษาทั่วโลก

ด้วยเหตุนี้ ครูในโรงเรียนสาธิตจึงมีบทบาทพิเศษที่แตกต่างจากครูในโรงเรียนทั่วไป โดยจะไม่เพียงจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังเป็นนักวิจัย นักพัฒนานวัตกรรม และผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับนักศึกษาฝึกสอน การเป็นครูในโรงเรียนสาธิตจึงต้องรับบทบาทที่หลากหลายและท้าทาย

เพื่อให้สามารถทำหน้าที่เชื่อมโยงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนสาธิตหลายแห่งทั่วโลกจึงถูกออกแบบให้เป็น "พื้นที่ปลอดภัย" สำหรับการทดลองแนวคิดทางการศึกษาใหม่ๆ ก่อนที่จะขยายผลไปสู่โรงเรียนทั่วไป

โรงเรียนสาธิตระดับปฐมวัยหลายแห่งใช้เป็นพื้นที่ทดลองวิธีการสอนตามหลักวิทยาศาสตร์การเรียนรู้ ซึ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและการสืบเสาะหาความรู้ ตัวอย่างที่เห็นผลชัดเจนคือ โรงเรียนสาธิตในสหรัฐอเมริกาที่พัฒนาหลักสูตร STEM เป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนทั่วไป โดยสร้าง STEM Pipeline ที่บูรณาการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากระดับอนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัย เชื่อมโยงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างไร้รอยต่อ

นอกจากการทดลองนวัตกรรมการสอนแล้ว ประเด็นสำคัญที่มักถูกมองข้ามคือ บทบาทของโรงเรียนสาธิตในการพัฒนา

'โรงเรียนสาธิต' พื้นที่ทดลองปฏิรูปการศึกษาไทย



กรุงเทพธุรกิจ
Now and Beyond
● สทวิชญ์ วาภา
สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (TU-RAC)
www.turac.tu.ac.th



ครูผู้สอนประจำ ไม่เพียงแต่พัฒนานักศึกษาฝึกสอนเท่านั้น โรงเรียนสาธิตหลายแห่งทั่วโลก

ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบฝังในงาน (Job-Embedded Professional Development: JEPD) ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้ให้ครูผ่านกิจกรรมที่จะถูกบูรณาการเข้ากับสภาพแวดล้อมจริงที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของห้องเรียน

สิ่งที่ทำให้ JEPD แตกต่างจากการอบรมทั่วไปคือ การเน้นหนักที่การประยุกต์ความรู้และทักษะใหม่ๆ ภายในห้องเรียน ไม่ใช่การพัฒนาในเชิงทฤษฎี การทำงานแบบ JEPD มีลักษณะเฉพาะโดยเริ่มจากการที่ครูร่วมกันระบุปัญหาหรือความท้าทายที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน เช่น นักเรียนขาดแรงจูงใจในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ หรือนักเรียนมีปัญหาด้านการอ่านจับใจความ เมื่อระบุปัญหาแล้ว ครูจะร่วมกันออกแบบวิธีการแก้ไข

ตัวอย่างเช่น เมื่อครูพบว่านักเรียนมีปัญหาในการทำงานร่วมกัน ทีมครูอาจร่วมกัน

ออกแบบกิจกรรม Project-Based Learning ที่เน้นการแก้ปัญหาในชุมชน โดยให้นักเรียนทำงานเป็นทีมเพื่อศึกษาปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน และเสนอแนวทางแก้ไข ครูจะร่วมกันสังเกตการณ์ บันทึกผล และสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น หรือในกรณีอื่น ที่ครูต้องการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน ทีมครูอาจร่วมกันออกแบบกิจกรรม Socratic Seminar ที่ให้นักเรียนอภิปรายประเด็นที่มีความซับซ้อน เช่น ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อสังคม

ขั้นตอนสำคัญของ JEPD คือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน โดยครูจะมีการประชุมสะท้อนผลอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ ประสิทธิภาพที่ได้จากการสอน และร่วมกันหาแนวทางปรับปรุง การทำงานแบบนี้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ครูสามารถเรียนรู้จากกันและกัน มากกว่าการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ JEPD ยังมีการบูรณาการความรู้จากหลากหลายสาขาวิชา เพื่อให้การ



กรุงเทพธุรกิจ

Krungthep Turakij
Circulation: 100,000
Ad Rate: 833

Section: First Section/พิเศษ

วันที่: ศุกร์ 4 กรกฎาคม 2568

ปีที่: 38

ฉบับที่: 12938

หน้า: 6(กลาง)

Col.Inch: 72.55 Ad Value: 60,434.15 PRValue (x3): 181,302.45

ศิลปิน: ชาว-ดำ

คอลัมน์: Now and Beyond: 'โรงเรียนสาธิต' พื้นที่ทดลองปฏิรูปการศึกษา...

เรียนการสอนมีความหมายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริงมากขึ้น เช่น การสอนวิชาวิทยาศาสตร์ร่วมกับสังคมศึกษา เมื่อศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ครูจะร่วมกันออกแบบกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ของปรากฏการณ์นี้ และผลกระทบทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ด้วยลักษณะเฉพาะเหล่านี้ JEPD จึงเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการอบรมทั่วไป เพราะเน้นการพัฒนาในเชิงประสบการณ์ในบริบทของโรงเรียน ทีมครูจะร่วมกันทำงานมากกว่าที่จะเอาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาอบรมครู การพัฒนาแบบนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนเพราะครูได้ลงมือปฏิบัติจริง ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถปรับประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของนักเรียนและของโรงเรียนได้อย่างแท้จริง

แม้โรงเรียนสาธิตจะมีชื่อเสียงด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่เป้าหมายที่แท้จริงนั้นลึกซึ้งไปกว่านั้น โรงเรียนสาธิตในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวพ้นการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติแบบเดิมๆ (Traditional Practice) และมุ่งสู่การปฏิบัติที่สร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformative Practice) ที่ตอบโจทย์โลกยุคใหม่ ในท้ายที่สุดโรงเรียนสาธิตจึงจะไม่ใช่เพียงแค่สถานศึกษาที่ผลิตนักเรียนเก่ง แต่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาการศึกษาที่จะส่งผลกระทบไปยังระบบการศึกษาทั้งประเทศ

การเข้าใจบทบาทที่แท้จริงของโรงเรียนสาธิต จะช่วยให้เราเห็นคุณค่าและศักยภาพของโรงเรียนสาธิตในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไทยให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน เมื่อบทบาทเหล่านี้ได้ขยายไปสู่โรงเรียนทั้งหลายในระบบการศึกษาไทยทั้งระบบ ที่สำคัญครูในโรงเรียนจะได้ไม่ต้องจมและเหนื่อยล้าอยู่กับงานธุรการที่ไม่สร้างสัมฤทธิ์ผลใดๆ ให้กับการศึกษาไทย



มติชน

Matichon
Circulation: 950,000
Ad Rate: 1,200

Section: First Section/การศึกษา - ชีวิตคุณภาพ - ในประเทศ

วันที่: ศุกร์ 4 กรกฎาคม 2568

ปีที่: 48 ฉบับที่: 17281

หน้า: 11(ขวา)

Col.Inch: 16.26 Ad Value: 19,512

PRValue (x3): 58,536

ศิลปิน: ชาว-ดำ

หัวข้อข่าว: ขับเคลื่อนการเรียนรู้



ขับเคลื่อนการเรียนรู้ - ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) พร้อมด้วยเครือข่ายพันธมิตร โดยชมรมบริหารทรัพยากรบุคคลเครือสหพัฒน์ (ชบค.) ลงนามความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร นักศึกษา และองค์กร โดยมีเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี และประสบการณ์การทำงานจริงระหว่างภาคการศึกษาและภาคธุรกิจ ที่ มธ. เมื่อเร็วๆ นี้



ข่าวสด

กรอบข่าว

Khao Sod (Mid-Day)
Circulation: 950,000
Ad Rate: 1,650

Section: First Section/สังคม

วันที่: เสาร์ 5 กรกฎาคม 2568

ปีที่: 35

ฉบับที่: 12638

หน้า: 3(บนซ้าย)

Col.Inch: 16.43 Ad Value: 27,109.50 PRValue (x3): 81,328.50

คลิป: สี่สี่

ภาพข่าว: ข่าวขึ้นคนเข้ม: รับรางวัล



รับรางวัล - อธิภา นววัฒนทรัพย์ ปช.บห. วายแอลจี กรุ๊ป รับรางวัล Thailand Top CEO of The Year 2025 ในสาขาอุตสาหกรรมจัดจำหน่าย จัดโดยนิตยสาร Business+ ร่วมกับคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ม.ธรรมศาสตร์

(<https://www.dailynews.co.th>)

 ข่าว(/news/)

> (<https://www.dailynews.co.th/regional/>)Sustain Daily(https://www.dailynews.co.th/news/news_group/sustainable/)
4 ก.ค. 2568 • 6:00 น.

แค่หลากหลาย...ยังไม่พอ!! เมื่อโลกธุรกิจใหม่เดินหน้าสู่ 'JEDI'



ไม่กี่ปีที่ผ่านมา แนวคิดด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity and Inclusion-DEI) ได้กลายเป็นส่วนสำคัญของนโยบายองค์กรทั่วโลก อย่างไรก็ตาม หลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างเข้มข้นในหลายประเทศ โดยเฉพาะกรณีความยุติธรรมในระบบ เช่น การเหยียดเชื้อชาติ ความรุนแรงทางเพศ และช่องว่างเชิงโครงสร้าง แนวคิด "DEI" เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพออีกต่อไป



([https://social-](https://social-plugins.line.me/lineit/share?url=https%3A%2F%2Fwww.dailynews.co.th%2Fnews%2F4)

[plugins.line.me/lineit/share?](https://social-plugins.line.me/lineit/share?url=https%3A%2F%2Fwww.dailynews.co.th%2Fnews%2F4)

[url=https%3A%2F%2Fwww.dailynews.co.th%2Fnews%2F4](https://social-plugins.line.me/lineit/share?url=https%3A%2F%2Fwww.dailynews.co.th%2Fnews%2F4)

รศ.ดร.อรรถสิทธิ์ พานแก้ว อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ระบุว่าองค์กรในหลายประเทศเริ่มปรับเปลี่ยนแนวทางสู่คำว่า **JEDI: Justice, Equity, Diversity and Inclusion** ซึ่งเป็นการวางกรอบใหม่ของการบริหารองค์กรที่ไม่ได้แค่ “ส่งเสริมความหลากหลาย” แต่ต้อง “สร้างระบบที่ยุติธรรม” ด้วย



ทำความเข้าใจ: J – E – D – I ต่างกันอย่างไร?

ในขณะที่แนวคิด DEI มักเน้นไปที่การให้โอกาสและการเป็นตัวแทนของกลุ่มคนที่หลากหลาย แนวคิด JEDI กลับเริ่มต้นจาก “**ความยุติธรรมเชิงโครงสร้าง**” (Justice) ก่อน ซึ่งหมายถึงการวิเคราะห์รากของความเหลื่อมล้ำ และออกแบบกระบวนการที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงทรัพยากร โอกาส และการตัดสินใจได้อย่างเท่าเทียมกัน

Justice (ความยุติธรรม): เป็นการยอมรับว่า โครงสร้างหรือระบบในอดีตอาจกีดกันกลุ่มคนบางกลุ่ม และต้องมีการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ เช่น การจัดสรรทรัพยากรที่คำนึงถึงประวัติศาสตร์ของการกีดกัน

Equity (ความเท่าเทียม): แตกต่างจาก “ความเสมอภาค” (Equality) ตรงที่ให้ความสำคัญกับ “ความจำเป็นเฉพาะบุคคล” ไม่ใช่การให้เท่ากันแบบตรงไปตรงมา

Diversity (ความหลากหลาย): ครอบคลุมถึงความแตกต่างทางเพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ความสามารถ และภูมิหลังทางเศรษฐกิจ

Inclusion (การมีส่วนร่วม): เป็นการออกแบบกระบวนการและวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ทุกคนรู้สึกว่ามีตัวตน มีเสียง และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

แรงผลักดันระดับโลก: จาก ESG สู่ความยุติธรรมในองค์กร

แนวคิด JEDI สอดคล้องโดยตรงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 5 (ความเท่าเทียมทางเพศ), เป้าหมายที่ 8 (การจ้างงานที่เหมาะสม) และเป้าหมายที่ 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ)

ในขณะเดียวกัน บริษัทที่มีการประเมิน ESG ก็เริ่มมีเกณฑ์วัดด้าน “Social” ที่ละเอียดขึ้น เช่น สัดส่วนผู้หญิงในตำแหน่งบริหาร ความโปร่งใสด้านค่าจ้าง และนโยบายที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน การที่องค์กรสามารถแสดงให้เห็นว่าได้ฝังแนวคิด JEDI ไว้ในโครงสร้างองค์กร ย่อมสะท้อนถึงความพร้อมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาลในยุคใหม่



บริบทของไทย: โอกาสหรืออุปสรรค?

แม้ประเทศไทยจะไม่ประสบกับความขัดแย้งทางเชื้อชาติในระดับเดียวกับโลกตะวันตก แต่ประเด็นเรื่อง “ความไม่เท่าเทียมเชิงโครงสร้าง” ยังคงฝังรากลึกในหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นช่องว่างรายได้ระหว่างชนชั้น การเข้าถึงตำแหน่งผู้บริหารของผู้หญิงและกลุ่มเปราะบาง หรือแม้แต่โอกาสในการได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น วันลาคลอดที่ไม่เท่าเทียมระหว่างรัฐและเอกชน

ขณะเดียวกัน หลายองค์กรยังเข้าใจแนวคิดความหลากหลายในรูปแบบที่จำกัด เช่น การจัดกิจกรรมวันพิเศษโดยไม่มีการออกแบบเชิงนโยบายหรือโครงสร้างให้รองรับอย่างถาวร ทำให้ผลกระทบไม่สามารถขยายในระยะยาว

กรณีศึกษา: องค์กรระดับโลกจัดการอย่างไร?

บริษัทเทคโนโลยีรายใหญ่ในสหรัฐอเมริกา เช่น Salesforce และ Microsoft ได้ฝังแนวคิด JEDI เข้าสู่นโยบายองค์กรแบบ Top-down โดยกำหนดเป้าหมายด้าน JEDI เป็นตัวชี้วัดของผู้บริหารทุกระดับ เช่น การตั้ง KPI ว่าต้องมีผู้หญิงหรือคนผิวสีในระดับผู้จัดการมากกว่า 30% ภายในปี 2025 หรือมีระบบ mentor ให้กับพนักงานรุ่นใหม่จากกลุ่มที่ขาดโอกาส

ขณะที่ B Corp ทั่วโลกเริ่มใช้เครื่องมือ B Impact Assessment ที่วัดความยุติธรรมทางโครงสร้าง เช่น ช่องว่างค่าจ้างภายในองค์กร การเข้าถึงทรัพยากรของกลุ่มพนักงานเปราะบาง หรือการเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมออกแบบนโยบาย



แล้วองค์กรไทยจะเริ่มอย่างไร?

สำหรับภาคธุรกิจและภาครัฐในไทย การขับเคลื่อนแนวคิด JEDI ควรเริ่มต้นจากการ “ทบทวนโครงสร้าง” ภายใน โดยไม่จำเป็นต้องมีงบประมาณสูงหรือการเปลี่ยนแปลงในระดับนโยบายรัฐบาล แต่สามารถเริ่มจากจุดเล็ก ๆ ที่ส่งผลกระทบได้จริง เช่น องค์กรควรประเมินว่า การสรรหาและเลื่อนตำแหน่งมีอคติแฝงหรือไม่ เช่น ผู้บริหารในองค์กรเป็นผู้ชายเพศเดียวกันทั้งหมดหรือมาจากภูมิภาคเดียวกันหรือไม่ ในขณะเดียวกัน องค์กรสามารถกำหนดมาตรการที่ส่งเสริมความเท่าเทียม เช่น ให้พนักงานสามารถใช้เวลาลาครอบครัวได้โดยไม่ต้องเสียงาน หรือเปิดพื้นที่ให้พนักงาน LGBTQ+ ได้แสดงตัวตนโดยไม่รู้สึกรังเกียจ

นอกจากนี้ การกำหนดงบประมาณสำหรับสนับสนุนกิจกรรมหรือการอบรมด้าน JEDI อย่างต่อเนื่อง เช่น เวิร์กช็อปการสื่อสารไร้อคติ การฝึกอบรมผู้บริหารด้าน inclusive leadership ก็เป็นจุดเริ่มที่สร้างผลลัพธ์เชิงวัฒนธรรมได้ในระยะยาว

JEDI ไม่ใช่ “CSR” แต่คือโครงสร้างธุรกิจยั่งยืน

หลายองค์กรอาจมองว่าประเด็น JEDI เป็นเรื่อง “จิตอาสา” หรือ “CSR เชิงกิจกรรม” เท่านั้น แต่ในความเป็นจริง การออกแบบระบบที่ยุติธรรมและเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมคือ “โครงสร้างธุรกิจ” ที่ช่วยลดความเสี่ยงและสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์กร

องค์กรที่ฝังแนวคิด JEDI จะมีความสามารถในการรักษาพนักงาน สร้างความภักดี และขยายฐานลูกค้าที่หลากหลายอย่างยั่งยืน และยิ่งในอนาคตที่การประเมิน ESG และ SDGs จะเข้มข้นขึ้น การขาดแนวทางด้าน JEDI อาจกลายเป็นปัจจัยเสี่ยงในระดับโครงสร้าง ทั้งในการจัดหาเงินทุนและการเข้าร่วมเวทีระหว่างประเทศ

สรุป: ความยั่งยืน ต้องมีความยุติธรรม

Justice, Equity, Diversity, and Inclusion คือเสาหลักใหม่ของความยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ที่ไม่ได้วัดแค่จำนวนพนักงานจากหลากหลายกลุ่ม แต่ต้องวัดว่า “ระบบเปิดให้ทุกคนสามารถเติบโตได้อย่างแท้จริงหรือไม่” สำหรับองค์กรภาคธุรกิจและภาครัฐในไทย การเริ่มต้นวันนี้ แม้ยังไม่สมบูรณ์แบบ ก็ย่อมดีกว่าการตกขบวนในวันที่ JEDI กลายเป็นมาตรฐานใหม่ของโลกธุรกิจที่ยั่งยืน.

(<https://social-plugins.line.me/lineit/share?url=https%3A%2F%2Fwww.dailynews.co.th%2Fnews%2F4868477/>)

ข่าวยอดนิยมในหมวดหมู่

- COP 30 ชีโลกเดือดเป็นสงครามใหญ่ที่สุด เตือนอย่าละเลยให้สงครามอื่นเบียดเบนแทน (<https://www.dailynews.co.th/news/4875407/>)
- ครั้งแรกในไทยใช้นวัตกรรมชีวภาพ สกัด DNA ปะการังสูปปรากฏการณ์ฟอกขาว (<https://www.dailynews.co.th/news/4872675/>)
- แค่มากหลาย...ยังไม่พอ!! เมื่อโลกธุรกิจใหม่เดินหน้าสู่ 'JEDI' (<https://www.dailynews.co.th/news/4880037/>)
- มี.ย.เดือนแห่งความหลากหลายความยั่งยืน เหลืออีกแค่ 5 ปีครึ่ง สู่เป้าหมาย SDG (<https://www.dailynews.co.th/news/4869159/>)
- ความสามารถแข่งขัน IMD ไทยร่วง 5 อันดับ ผู้นำไทย ตามไม่ทันผู้นำโลก (<https://www.dailynews.co.th/news/4868477/>)

👁 9 ครั้ง

ข่าวล่าสุด



(<https://www.dailynews.co.th/news/4881891/>)

ตร. กำลัง! ปลอมตัวเป็นนักตกปลา ดักจับพ่อค้ายาบ้า ล่องเรือขายปลาบังหน้า...

4 กรกฎาคม 2568 • 8:43 น.



(<https://www.dailynews.co.th/news/4880486/>)

โพสต์สุดท้ายจาก 'สามเณรีเจนี่' ของโตโฮเซียมลศึกษาธรรม ต่อจากนี้เคลื่อนไหวโดย ผจก....

4 กรกฎาคม 2568 • 8:30 น.

ปทุมธานี ธรรมชาติ 39 แห่ง ปั่นโมเดลจัดบริการผู้สูงอายุในชุมชน ประกาศ 4 เรื่องสำคัญ สังคมสูงวัย (<https://www.khaothaitoday.com/286856/>)

ลำปาง-“คีตวัฒนธรรมศิลป์ บรรเลงไทยเพื่อแผ่นดิน
พร้อมเงินรางวัล (<https://www.khaothaitoday.c>



(<https://www.khaothaitoday.com/>)

Home (<https://www.khaothaitoday.com/>) >

ข่าวทั่วไป

(<https://www.khaothaitoday.com/category/%e0%b8%82%e0%b9%88%e0%b8%b2%e0%b8%a7%e0%b8%97%e0%b8%b1%e0%b9%88%e0%b8>

ปทุมธานี ธรรมชาติ 39 แห่ง ปั่นโมเดลจัดบริการผู้สูงอายุในชุมชน ประกาศ 4 เรื่องสำคัญ สังคมสูงวัย

(<https://www.khaothaitoday.com/286856/>)

ปทุมธานี ธรรมชาติ 39 แห่ง ปั่นโมเดลจัดบริการผู้สูงอายุในชุมชน ประกาศ 4 เรื่องสำคัญ สังคมสูงวัย



🕒 03/07/2025 (<https://www.khaothaitoday.com/286856/>) 👤 @khaothaitoday (<https://www.khaothaitoday.com/author/admin/>)

📁 ข่าวทั่วไป

📊 Post Views: 17

ปทุมธานี ธรรมชาติ 39 แห่ง ปั่นโมเดลจัดบริการผู้สูงอายุในชุมชน ประกาศ 4 เรื่องสำคัญ สังคมสูงวัย



เมื่อวันที่ 3 ก.ค. 2568 ที่ ห้องประชุมชั้น 3 ศูนย์สันถนาการและฟื้นฟูผู้สูงอายุมิ่งยี่โถ จ.ปทุมธานีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) ร่วมกับเทศบาลเมืองมิ่งยี่โถ องค์การความร่วมมือ ระหว่างประเทศแห่งญี่ปุ่น (JICA) และภาคีเครือข่ายภาควิชาการจากประเทศญี่ปุ่น จัดกิจกรรม TU Care & Ageing Society ธรรมศาสตร์ เพื่อนร่วมทาง สังคมสูงวัย ครั้งที่ 2 ขึ้น โดยมี รศ. ดร.อรรถสิทธิ์ พานแก้ว ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นายรังสรรค์ นันทกาวงศ์ นายกเทศมนตรีเมืองมิ่งยี่โถ Mr. Yoshifumi Naito นายกเทศมนตรีเมืองยูกะวะระ ประเทศญี่ปุ่น Mr. Yosuke Kobayashi เลขาธิการเอก สถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่น ประจำประเทศไทย และ Mr. Naomasa Fukuda ผู้แทน JICA ประเทศไทย เข้าร่วมงาน ซึ่งมีสาระสำคัญ คือการถ่ายทอดองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนผลการขับเคลื่อนงานตามโครงการพัฒนาการจัดการบริการสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน ผ่านการสร้างเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในประเทศไทย (SMART AND STRONG PROJECT) ที่ ธรรมศาสตร์ ได้ให้บริการวิชาการสนับสนุนการยกระดับการบริการสุขภาพใน อปท. 39 แห่ง ทั่วประเทศ





โดย รศ. ดร.อรรถสิทธิ์ พานแก้ว ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เปิดเผยว่าปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทาย 2 ด้าน ได้แก่ 1. การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) อย่างเป็นทางการตั้งแต่เมื่อ 2 ปีก่อน 2. กระแสการปฏิรูประบบบริการสุขภาพครั้งใหญ่ของประเทศไทย ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา จากการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ ไปอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของ อปท. ซึ่งทำให้ อปท. มีบทบาทสำคัญในฐานะ Change maker ที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน ผ่านการจัดบริการปฐมภูมิ และงานสร้างเสริมสุขภาพ ทั้งนี้ ในฐานะมหาวิทยาลัยเพื่อสังคม ธรรมศาสตร์จึงได้ทำงานร่วมกับ 39 อปท. เพื่อดำเนินการสร้างคน สร้างทีมนักบริหารจัดการสังคมสูงวัยให้กับบุคลากร เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุข ของหน่วยงานท้องถิ่นทั้ง 39 อปท. ผ่านการอบรมและร่วมกันออกแบบนวัตกรรมบริการสุขภาพให้กับผู้สูงวัย โดยยึดหลักความต้องการของพื้นที่เป็นแกนกลางในการออกแบบ จนก่อให้เกิดเป็นความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม สามารถยกระดับการให้บริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นที่มาของการจัดงานในวันนี้ ที่ได้นำผลการดำเนินการดังกล่าวมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมทั้งวางแนวทางต่อยอดองค์ความรู้ไปสู่ อปท. อื่นๆ ทั่วประเทศต่อไป



ด้าน นายรังสรรค์ นันทกาวงศ์ นายกเทศมนตรีเมืองบึงขังโยโก กล่าวว่า โครงการนี้ได้รับการสนับสนุนจากองค์การระหว่างประเทศของญี่ปุ่น หรือ ใจกล้า ปีนี้เป็นปีที่ 3 แล้ว มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของการดูแลผู้สูงอายุไม่ว่าจะอยู่อาศัยในบ้านคนเดียว หรือว่าอยู่กับครอบครัว รวมทั้งการป้องกันการลัดตกหกล้ม การป้องกันโรคซึมเศร้า เป็นภารกิจที่เราทำอยู่นอกจากการจัดกิจกรรมให้ผู้สูงอายุในเรื่องของการดูแลผู้สูงอายุ ยังมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเราโดยที่ให้เราเราฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่น

และญี่ปุ่นส่งคนมาอยู่ประเทศไทย ก็มีการแลกเปลี่ยนกันตลอด เราต้องยอมรับว่าทางญี่ปุ่นเป็นอันดับ 1 ของเอเชียเพราะว่าเขาเป็นสังคมผู้สูงอายุมานานแล้ว อันเนี้ยมัน ก็กลายเป็นว่าเราก็ได้องค์ความรู้จากเขา และก่อนหน้านี้ที่เราเซ็น MOU ก็ได้เห็นได้ว่า มีทุกตัวภูมิภาค มีทั้งภาคเหนือ มีลำพูน เชียงใหม่ มีภาคอีสาน มีขอนแก่น กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ดภาคใต้ มียะลา ในภาคตะวันตกก็มี ทั้งหมดรวมแล้วประมาณ 39 แห่ง วันนี้ก็จะมานำเสนอผลงานที่ทำมาตลอด 3 ปี

ภาพ/ข่าว ประภาพรรณ ขาวซ่า/รายงาน

← พิษณุโลก นายจ.พิษณุโลก เข้ารับรางวัลพื้นที่ดีเด่นแห่งชาติด้านการ แพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก ประจำปีงบประมาณ 2568 (<https://www.khaothaitoday.com/286846/>)

ลำพูน – เชิญผู้รักสุขภาพ ร่วมงาน “Lanna Wellness Trail 2025” ระหว่างเดือน กรกฎาคม – สิงหาคม 2568 นี้ →