

ภาค 1
การพัฒนาหลักสูตรและกรอบการดำเนินการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรม
หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานยุคใหม่”
ระหว่างวันที่ 18 – 22 เมษายน 2565
จัดโดย สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. หลักการและเหตุผล

จากพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดยั้งในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่นๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทต่อการทำงานและหลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของคนในสังคมมากยิ่งขึ้น องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับแรงกดดัน ความผันผวนและความเสี่ยงภายใต้สถานการณ์โลกไร้พรมแดน การเคลื่อนย้ายคน เงินทุน องค์กรความรู้ เทคโนโลยี ข่าวสาร สินค้าและบริการอย่างเสรี ซึ่งทำให้การแข่งขันในตลาดทวีความรุนแรง องค์กรทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ต่างต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ การปรับตัวขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อน หัวหน้างานถือเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญมากในการบริหารงานขององค์กร และบริหารทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการจะเป็นหัวหน้างานไม่ใช่เรื่องยาก แต่การเป็นหัวหน้างานที่ดีและประสบความสำเร็จนั้นก็ไม่ใช่เรื่องง่าย หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาหัวหน้างานให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารทีมงานและคน รวมทั้งมีขีดความสามารถที่รองรับการปฏิบัติการกิจภายใต้สภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก อันจะช่วยผลักดันให้วิสัยทัศน์ขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และดำเนินกิจการไปได้อย่างยั่งยืน

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับเตรียมความพร้อมและพัฒนาหัวหน้างานขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหาร เสริมขีดความสามารถของหัวหน้างานในการนำพาทีมงานและองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนภายใต้สภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลก

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาขีดความสามารถให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถเชิงบริหารจัดการ ทักษะคิดและกรอบความคิด

3. โครงสร้างและรายละเอียดของหลักสูตรการฝึกอบรม

โครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตามกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผลได้ และสอดคล้องกับการก้าวสู่บทบาทในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรมในหลักสูตรนี้จึงใช้วิธีการบรรยายให้ความรู้ที่เป็นแนวคิดสำคัญ จากนั้นเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ซักถามและอภิปรายแสดงความคิดเห็น (Lecture Forum) การระดมสมอง (Brainstorming) การส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ผ่านการฝึกปฏิบัติ โดยสามารถแบ่งการฝึกอบรมเป็น 3 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จำนวน 6 ชั่วโมง

- 1.1 วิชา Disruptive Technology เทคโนโลยีสร้างความพลิกผัน
- 1.2 วิชา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 2 ความสามารถเชิงบริหารจัดการ

จำนวน 16.5 ชั่วโมง

- 2.1 วิชา Professional Team Leader การจัดการทีมแบบมืออาชีพ
- 2.2 วิชา ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงานให้ได้ตามเป้าหมาย
- 2.3 วิชา Free Idea Project: การปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตการทำงาน
- 2.4 การนำเสนอ Free Idea Project
- 2.5 วิชา การบริหารความเสี่ยง

หมวดที่ 3 ทักษะคิดและกรอบความคิด

จำนวน 7.5 ชั่วโมง

- 3.1 วิชา Growth Mindset กฎแห่งความสำเร็จในโลกผันผวน
- 3.2 วิชา การคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรม
- 3.3 วิชา การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน

รายละเอียดหลักสูตรการฝึกอบรม

หมวด	วิชา	ชั่วโมง	วัตถุประสงค์	ขอบเขตเนื้อหา	วิธีการ
หมวดที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (6 ชั่วโมง)	1.1 Disruptive Technology เทคโนโลยีสร้างความพลิกผัน	3	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ตลอดจนมุมมองการปรับตัวและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดังกล่าว	<ul style="list-style-type: none"> - เทคโนโลยีสร้างความพลิกผันในยุคปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต - กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกจากผลกระทบของ Disruptive Technology - มุมมองของประโยชน์จาก Disruptive Technology ต่อการทำงานยุคใหม่ - การปรับตัวของภาคการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - ตัวอย่าง/กรณีศึกษา - คำถาม-คำตอบ
	1.2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ	3	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนต่อไป	<ul style="list-style-type: none"> - บทบาทหน้าที่ของผู้นำในบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร - วิธีการสร้างวิสัยทัศน์ผู้นำเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลง - การจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง - กระบวนการและปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เครือข่ายทางสังคม และการจัดการความรู้ในองค์กร - วิธีการบริหารนวัตกรรมในองค์กรเพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรต่อไป 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - ตัวอย่าง/กรณีศึกษา - คำถาม-คำตอบ

หมวด	วิชา	ชั่วโมง	วัตถุประสงค์	ขอบเขตเนื้อหา	วิธีการ
หมวดที่ 2 ความสามารถ เชิงบริหารจัดการ (16.5 ชั่วโมง)	2.1 Professional Team Leader การจัดการทีมแบบมืออาชีพ	4.5	เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้พร้อมสำหรับการนำทีมงานอย่างชาญฉลาด เข้าใจในความแตกต่าง และจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างผลงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	<ul style="list-style-type: none"> - ภาวะผู้นำกับบทบาทการเป็นหัวหน้างานยุคใหม่ - ความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีม - การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ - Generation Gap ปัญหาของหัวหน้ามือใหม่ - การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ - ตัวอย่าง/กรณีศึกษา - คำถาม-คำตอบ
	2.2 ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงานให้ได้ตามเป้าหมาย	3	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผน การจัดลำดับความสำคัญและความเชื่อมโยงของงาน ตลอดจนเทคนิคการมอบหมาย และติดตามงานแบบมีเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะด้านการวางแผนในสถานการณ์ที่ซับซ้อน การจัดลำดับความสำคัญและความเชื่อมโยงของงานเพื่อการบริหารจัดการในทรัพยากรที่มีอยู่ - วิธีการวิเคราะห์งานเพื่อมอบหมายงาน - ศิลปะการมอบหมายงาน - เทคนิคการควบคุม ติดตามงาน และสร้างแรงจูงใจทีมงานในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย - การให้ Feedback อย่างสร้างสรรค์ 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - ตัวอย่าง/กรณีศึกษา - คำถาม-คำตอบ
	2.3 Free Idea Project: การปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตการทำงาน	3	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือ วิเคราะห์ปัญหา และปรับปรุงงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	<ul style="list-style-type: none"> - แนวคิดในการปรับปรุงงาน - แนวคิดการทำงานแบบ Lean - เครื่องมือในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาปรับปรุงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - ตัวอย่าง/กรณีศึกษา - ฝึกปฏิบัติ
	2.4 การนำเสนอ Free Idea Project	3		<ul style="list-style-type: none"> - Workshop : การเขียนโครงการปรับปรุงงานจากงานจริง - การนำเสนอโครงการ 	<ul style="list-style-type: none"> - นำเสนอโครงการ - คำถาม-คำตอบ

หมวด	วิชา	ชั่วโมง	วัตถุประสงค์	ขอบเขตเนื้อหา	วิธีการ
	2.5 การบริหารความเสี่ยง	3	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้หลักการและแนวทางในการบริหารความเสี่ยงหรือปัจจัยที่ทำให้งานที่รับผิดชอบไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการป้องกัน ควบคุม หรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ความหมายและความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง - ปัจจัยและประเภทของความเสี่ยง - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - ตัวอย่าง/กรณีศึกษา - คำถาม-คำตอบ
หมวดที่ 3 ทักษะคิดและกรอบแนวคิด (7.5 ชั่วโมง)	3.1 Growth Mindset กุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในโลกผันผวน	1.5	เพื่อเสริมสร้างแนวคิด Growth Mindset ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการที่จะเพิ่มศักยภาพการทำงาน พร้อมทั้งจะเรียนรู้ และมองเห็นโอกาสที่จะลงสิ่งใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแม้จะอยู่ท่ามกลางสถานะที่ไม่แน่นอน	<ul style="list-style-type: none"> - ความสำคัญของ Growth Mindset ต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ - Growth Mindset Vs. Fixed Mindset - วิธีสร้าง Growth Mindset ให้เกิดขึ้นในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - ตัวอย่าง/กรณีศึกษา - คำถาม-คำตอบ
	3.2 การคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรม	3	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้เทคนิคและกระบวนการคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห์ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และแตกต่างไปจากกรอบความคิดเดิม ตลอดจนสร้างนวัตกรรมใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ความสำคัญของการคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห์ต่อองค์กรในปัจจุบัน - เทคนิคและกระบวนการของการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) เพื่อการแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - ตัวอย่าง/กรณีศึกษา - คำถาม-คำตอบ
	3.3 การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน	3	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายนอกและภายในที่จะนำไปสู่การแสดงออกที่เหมาะสม เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การค้นหาบุคลิกภาพตนเอง - บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในการทำงาน - แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - ตัวอย่าง/กรณีศึกษา - คำถาม-คำตอบ

หมายเหตุ: รายละเอียดหลักสูตรในการฝึกอบรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

4. วิธีการ/กิจกรรมการฝึกอบรม

- ◆ บรรยาย ◆ ยกตัวอย่างประกอบ/กรณีศึกษา ◆ ฝึกปฏิบัติ (Workshop) ◆ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
- ◆ การนำเสนอโครงการ ◆ กิจกรรม Morning Talk

5. กลุ่มเป้าหมาย

- 1) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - ผู้ที่เตรียมความพร้อมจะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน
 - หัวหน้างานที่ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง
- 2) จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 42 คน

6. ระยะเวลาในการฝึกอบรม

จำนวน 5 วัน ระหว่างวันที่ 18 - 22 เมษายน 2565 เวลา 08.30 - 16.00 น.

7. รูปแบบการฝึกอบรม

การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online Learning) ด้วยโปรแกรม ZOOM Cloud Meetings โดยถ่ายทอดจากอาคารวิทยบริการ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

9. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ฝ่ายฝึกอบรม สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เลขที่ 50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
โทรศัพท์ 0 2942 8820 ต่อ 204 - 206 โทรสาร 0 2942 8830

10. การประเมินผลการฝึกอบรม

1) ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และทักษะอะไรบ้าง หรือมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยการทำแบบทดสอบก่อน - หลังการฝึกอบรม แต่ละรายวิชา

2) ประเมินปฏิกิริยาผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Reaction Evaluation) มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการอบรมพอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม และมากน้อยเพียงใด

2.1) ความพึงพอใจหรือความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อเนื้อหาการฝึกอบรม วิทยากร และการบริหารจัดการหลักสูตรฝึกอบรม

2.2) การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการทำกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม และปฏิบัติงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

11. เงื่อนไขการสำเร็จการฝึกอบรม

1) เข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และตรงต่อเวลา รวมถึงให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามที่โครงการกำหนดไว้

2) มีระยะเวลาเข้าร่วมฝึกอบรมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมดที่กำหนดไว้

กำหนดการฝึกอบรม
หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานยุคใหม่” ผ่านโปรแกรม Zoom Cloud Meetings
ระหว่างวันที่ 18 - 22 เมษายน 2565
จัดโดย สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วันจันทร์ที่ 18 เมษายน 2565

08.00 – 08.30 น.	ผู้เข้ารับการอบรมรายงานตัวในระบบออนไลน์
08.30 – 09.00 น.	กล่าวต้อนรับและแนะนำหลักสูตร พิธีเปิดการฝึกอบรม
09.00 – 12.00 น.	หัวข้อ “Professional Team Leader การจัดการทีมแบบมืออาชีพ” โดย อาจารย์สมนึก ชันประสิทธิ์
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 14.30 น.	หัวข้อ “Professional Team Leader การจัดการทีมแบบมืออาชีพ” (ต่อ)
14.30 – 16.00 น.	หัวข้อ “Growth Mindset กุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในโลกผันผวน” โดย อาจารย์สมนึก ชันประสิทธิ์

วันอังคารที่ 19 เมษายน 2565

08.00 – 08.30 น.	ผู้เข้ารับการอบรมรายงานตัวในระบบออนไลน์
08.30 – 09.00 น.	Morning Talk โดยผู้เข้ารับการอบรม Wrap Up โดย รศ.ดร.สุติเทพ ศิริพัฒน์กุล
09.00 – 12.00 น.	หัวข้อ “การบริหารความเสี่ยง” โดย รศ.ดร.ธนรัตน์ แต่วัฒนา
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 16.00 น.	หัวข้อ “การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ” โดย ดร.ทรรศนะ บุญขวัญ

วันพุธที่ 20 เมษายน 2565

08.00 – 09.00 น.	ผู้เข้ารับการอบรมรายงานตัวในระบบออนไลน์
08.30 – 09.00 น.	Morning Talk โดยผู้เข้ารับการอบรม Wrap Up โดย รศ.ดร.สุติเทพ ศิริพัฒน์กุล
09.00 – 12.00 น.	หัวข้อ “การคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหา และสร้างนวัตกรรม” โดย ดร.รวิดา วิริยกิจจา
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 16.00 น.	หัวข้อ “Free Idea Project การปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตการทำงาน” โดย ดร.รวิดา วิริยกิจจา

วันพฤหัสบดีที่ 21 เมษายน 2565

08.00 – 09.00 น.	ผู้เข้ารับการอบรมรายงานตัวในระบบออนไลน์
08.30 – 09.00 น.	Morning Talk โดยผู้เข้ารับการอบรม Wrap Up โดย รศ.ดร.สุติเทพ ศิริพัฒนกุล
09.00 – 12.00 น.	หัวข้อ “Disruptive Technology เทคโนโลยีสร้างความพลิกผัน” โดย ผศ.ดร.สมนึก ศรีโต
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 16.00 น.	หัวข้อ “ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงานให้ได้ตามเป้าหมาย” โดย ผศ.ดร.ระพีพร ศรีจำปา

วันศุกร์ที่ 22 เมษายน 2565

08.00 – 09.00 น.	ผู้เข้ารับการอบรมรายงานตัวในระบบออนไลน์
08.30 – 09.00 น.	Morning Talk โดยผู้เข้ารับการอบรม Wrap Up โดย รศ.ดร.สุติเทพ ศิริพัฒนกุล
09.00 – 12.00 น.	หัวข้อ “การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน” โดย ผศ.ดร.พัชรา วานิชวสิน
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 16.00 น.	หัวข้อ “การนำเสนอ Free Idea Project” โดย ดร.ทรรศนะ บุญขวัญ และ ดร.รวีดา วิริยกิจจา

หมายเหตุ :

1. ผู้เข้ารับการอบรมตั้งชื่อในระบบอบรมออนไลน์ด้วย **ชื่อ-นามสกุล** จริง
2. ขอความร่วมมือผู้เข้ารับการอบรม**เปิดกล้อง**ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม
3. พักรับประทานอาหารกลางวัน เวลา 10.30 - 10.45 น. และ 14.30 - 14.45 น.
4. กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ภาค 2

การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตร

เกณฑ์การประเมินและสรุปผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานยุคใหม่

การฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานยุคใหม่” ดำเนินการระหว่างวันที่ ๑๘ เมษายน ถึง วันที่ 22 เมษายน 2565 มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 42 คน รูปแบบการฝึกอบรมในครั้งนี้เป็นแบบ Online ๑๐๐% การดำเนินการจัดฝึกอบรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมอย่างดียิ่ง คณะผู้ประเมินขอเสนอผลการประเมินการฝึกอบรม โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ปรากฏดังนี้

ตอนที่ 1 เกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความรู้ระดับบุคคล

- 2.1 สรุปผลคะแนนการทดสอบความรู้
- 2.2 สรุปคะแนนการนำเสนอ Free Idea Project
- 2.3 สรุปประเด็นเนื้อหาการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ผลการประเมินระดับโครงการ

- 3.1 ผลการประเมินผลความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา
- 3.2 ผลการประเมินผลความพึงพอใจที่มีต่อภาพรวมของหลักสูตรฝึกอบรมและ การดำเนินการฝึกอบรม
- 3.3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการจัดหลักสูตรครั้งต่อไป

ตอนที่ 1 เกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรม

เกณฑ์การประเมินการฝึกอบรม ปรากฏในระดับบุคคล และระดับโครงการ โดย

1) เกณฑ์การประเมินผลระดับบุคคล รายละเอียดปรากฏดังนี้

กิจกรรม	รายละเอียด	เกณฑ์การตัดสิน
1. การมีส่วนร่วมในการอบรม การเข้าอบรม และ ความรับผิดชอบ	1.1 มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม 1.2 ทำแบบทดสอบก่อนและ หลังการฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีระยะเวลาในการเข้าอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของ ระยะเวลาการฝึกอบรม ทั้งหมด
2. การทำกิจกรรม Morning Talk	สรุปประเด็นการอบรมหลังจบ การอบรมแต่ละรายวิชาและ นำเสนอผ่านกิจกรรม Morning Talk	
3. การทำกิจกรรมกลุ่ม Workshop เพื่อนำเสนอผลงาน	การทำโครงการ Free Idea Project : การปรับปรุงเพื่อเพิ่ม ผลิตภาพการทำงาน	

ทั้งนี้ การรับรองผลการฝึกอบรมรายบุคคล กำหนดให้

1) เข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และตรงต่อเวลา รวมถึงให้ความร่วมมือและเข้าร่วม กิจกรรมต่างๆ ตามที่โครงการกำหนดไว้

2) มีระยะเวลาเข้าร่วมฝึกอบรมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมดที่กำหนดไว้

2) การประเมินระดับโครงการ รายละเอียดปรากฏดังนี้

การประเมินปฏิริยา ผู้เข้าอบรม	สิ่งที่ประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
การประเมินความพึงพอใจในแต่ละ รายวิชา	ระดับความพึงพอใจในแต่ละ รายวิชา	ร้อยละ 70 ของผู้เข้าอบรม พึงพอใจมาก – มากที่สุด ทุกรายการ/ทุกด้าน
การประเมินความพึงพอใจภาพรวม ของหลักสูตรฝึกอบรมและการ ดำเนินการฝึกอบรม	ระดับความพึงพอใจต่อภาพรวมต่อ หลักสูตรฝึกอบรมและการ ดำเนินการฝึกอบรม	ร้อยละ 70 ของผู้เข้าอบรม พึงพอใจมาก – มากที่สุด ทุกรายการ/ทุกด้าน

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความรู้ระดับบุคคล

2.1 สรุปผลคะแนนการทดสอบความรู้

ตารางที่ 1 ผลคะแนนทดสอบจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการอบรม เรียงลำดับเลขที่ (จำนวน 42 คน)

หัวข้อ		การบริหารความเสี่ยง	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ	การคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห	Disruptive Technology เทคโนโลยีสร้างควมพลิกผัน	ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงานให้ได้ตามเป้าหมาย	การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน	รวมคะแนน
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	5	6	10	5	5	5	36
1	นางสาวสุจิตรา ราชวงษ์	2	1	3	5	1	2	14
2	นางพรพิมล ภาคมฤค	4	4	3	5	-	4	20
3	นายกฤษณะ กวีไธย	3	3	4	5	5	4	24
4	นางกิริอัชมา แถมสมดี	3	3	4	5	3	3	21
5	นางผการัตน์ ทิพวิง	3	4	3	4	3	3	20
6	นายปรัชญา สาระทรัพย์	3	4	4	5	2	4	22
7	นางสาวนภาพร บุญเรือง	3	5	2	5	4	3	22
8	นางกฐิน จันท์ทิบุตร	2	3	2	5	3	4	19
9	นางสาวนิภาพร หุตาศัย	4	4	1	5	4	3	21
10	นางสาววิภาวรรณ ใหญ่สมบูรณ์	2	0	4	5	4	5	20
11	นายแสนสุริย์ เชื้อวังคำ	5	2	2	5	3	3	20
12	นางสาวสุภาวดี สุวรรณแทน	3	3	3	5	3	2	19
13	นายครรชิต สิงห์สุข	4	4	3	5	5	2	23
14	นางสาวมัลลิกา พรหมดี	4	-	2	5	4	5	20
15	นายอัศวิน จันท์ส่อง	3	6	3	5	4	4	25
16	นายศราวุธ ปัญญาสาร	3	5	3	5	3	3	22
17	นางสาวจินตนา ลินโพธิ์ศาล	-	-	5	5	5	3	18
18	นางเจริฎพร บาทขารี	3	-	-	5	-	4	12
19	นายชาญชัย บาลศรี	5	4	2	4	4	1	20
20	นางพัชฎ์จิฎญา กาศุริย์	2	5	3	5	-	4	19

หัวข้อ		การบริหารความเสี่ยง	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ	การคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห	Disruptive Technology เทคโนโลยีสร้างควมพลิกผัน	ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงานให้ได้ตามเป้าหมาย	การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน	รวมคะแนน
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	5	6	10	5	5	5	36
21	นางสาววารุณี เพียรพจน์	0	4	2	4	3	4	17
22	นายกิตติภูมิ คำศรี	4	3	3	5	3	4	22
23	นายจยุตย์ พูลเพิ่ม	3	-	4	5	-	4	16
24	นางสาวสิริวรรณ ยะไชยศรี	4	4	6	5	3	5	27
25	นางหฤทัย บุญฉวี	5	-	5	5	5	5	25
26	นายภาณุมาศ บุตรสีผา	4	4	4	5	-	5	22
27	นางสาวกมลชนก อินทรพรหมมา	4	3	1	5	4	1	18
28	นางสาวณัฐพิมล วัชรกุล	4	3	-	4	-	4	15
29	นางสาวศันสนีย์ สุตทอง	3	6	2	5	2	4	22
30	นายเกรียงไกร มูลสาระ	3	3	4	5	4	4	23
31	นายฤทธิไกร สุทธิ	3	3	2	5	3	5	21
32	นายจารุวิทย์ ลังภูลี	5	5	4	5	4	5	28
33	นางสาวสุทธาภรณ์ ตาลกุล	4	3	1	5	4	3	20
34	นายปีดา โทณสิมมา	5	6	4	5	5	4	29
35	นางสาวธิดารัตน์ อุปชัย	4	6	2	5	2	4	23
36	นางเกกิดา แสงบัวท้าว	4	5	4	5	3	4	25
37	นางอมรรัตน์ ตุ่นกลิ่น	3	6	4	5	5	4	27
38	นางสาวอรอนงค์ ชูเดชวัฒนา	4	4	5	5	3	5	26
39	นางสาวสุกัญญา ลามคำ	4	4	3	5	5	2	23
40	นายนิรุทธ์ วิษาชาติ	4	4	-	5	3	4	20
41	นางสาวอ่อนศรี ฝ่ายเทศ	-	-	5	5	2	4	16
42	นางสาวบุษกร ถานทองดี	4	2	4	4	2	4	20

จากตารางที่ 1 คะแนนการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคล คะแนนรวม เต็ม 36 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 21.10 คะแนนสูงสุด 29 คะแนน คะแนนต่ำสุด 12 คะแนน

ตารางที่ 2 ผลคะแนนทดสอบจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการอบรม เรียงลำดับเลขที่ (จำนวน 42 คน)

หัวข้อ		การบริหารความเสี่ยง	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ	การคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห	Disruptive Technology เทคโนโลยีสร้างควม พลิกผัน	ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงานให้ ได้ตามเป้าหมาย	การพัฒนาบุคลากรภาพเพื่อเสริมภาพลักษณ์ในการ ทำงาน	รวมคะแนน
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	5	6	10	5	5	5	36
1	นางสาวสุจิตรา ราชวงษ์	4	3	5	-	3	3	18
2	นางพรพิมล ภาคมฤค	2	4	6	4	0	4	20
3	นายกฤษณะ กวีไธย	-	3	-	5	4	-	12
4	นางกิริอัชมา แถมสมดี	-	5	7	5	4	3	24
5	นางผการัตน์ ทิพวง	5	6	7	-	5	5	28
6	นายปรัชญา สาระทรัพย์	4	4	6	5	3	4	26
7	นางสาวนภาพร บุญเรือง	3	4	7	5	5	4	28
8	นางกฐิน จันท์ทิบุตร	3	4	7	5	5	5	29
9	นางสาวนิภาพร หุตาศัย	-	3	7	4	4	3	21
10	นางสาววิภาวรรณ ใหญ่สมบูรณ์	3	4	4	5	3	4	23
11	นายแสนสุริย์ เชื้อวงศ์คำ	4	6	8	5	4	3	30
12	นางสาวสุภาวดี สุวรรณแทน	5	4	7	5	3	5	29
13	นายครรชิต สิงห์สุข	-	4	-	5	4	3	16
14	นางสาวมัลลิกา พรหมดี	5	5	10	5	4	5	34
15	นายอัศวิน จันท์ส่อง	4	5	7	5	4	4	29
16	นายศราวุธ ปัญญาสาร	4	5	3	5	4	5	26
17	นางสาวจินตนา ลินโพธิ์ศาล	-	-	6	5	4	3	18
18	นางเจริญพร บาทชารี	3	-	4	5	4	4	20
19	นายชาญชัย บาลศรี	5	5	9	5	5	3	32
20	นางพัชร์ฉิญา กาศุริย์	5	5	-	4	4	4	22

หัวข้อ		การบริหารความเสี่ยง	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ	การคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห	Disruptive Technology เทคโนโลยีสร้างควมพลิกผัน	ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงานให้ได้ตามเป้าหมาย	การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน	รวมคะแนน
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	5	6	10	5	5	5	36
21	นางสาววารุณี เพียรพจน์	3	4	6	4	4	4	25
22	นายกิตติภูมิ คำศรี	4	4	6	5	5	5	29
23	นายจยุตย์ พูลเพิ่ม	-	4	-	-	5	3	12
24	นางสาวสิริวรรณ ยะไชยศรี	5	-	6	5	5	5	26
25	นางหฤทัย บุญฉวี	5	-	6	5	5	4	25
26	นายภาณุมาศ บุตรสีผา	4	4	8	5	5	5	31
27	นางสาวกมลชนก อินทรพรหมมา	4	-	6	5	4	4	23
28	นางสาวณัฐพิมล วัชรกุล	-	3	-	-	-	4	7
29	นางสาวศันสนีย์ สุตทอง	5	6	7	5	5	4	32
30	นายเกรียงไกร มูลสารระ	3	5	6	5	5	5	29
31	นายฤทธิไกร สุทธิ	4	3	-	5	4	-	16
32	นายจารุวิทย์ ลังภูลี	4	6	9	5	4	5	33
33	นางสาวสุทธาภรณ์ ตาลกุล	5	5	6	5	4	3	28
34	นายปีดา โทณสิมมา	5	6	10	5	5	5	36
35	นางสาวธิดารัตน์ อุปชัย	4	6	4	-	2	4	20
36	นางเกกילה แสงบัวท้าว	5	4	10	5	4	5	33
37	นางอมรรัตน์ ตุ่นกลิ่น	4	6	6	5	5	5	31
38	นางสาวอรอนงค์ ชูเดชวัฒนา	5	5	9	5	3	3	30
39	นางสาวสุกัญญา ลามคำ	5	5	10	5	4	3	32
40	นายนิรุทธ์ วิษาชาติ	5	6	10	5	5	5	36
41	นางสาวอ่อนศรี ฝ่ายเทศ	-	-	3	5	3	3	14
42	นางสาวบุษกร ถานทองดี	-	3	4	5	4	4	20

จากตารางที่ 2 คะแนนการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคล คะแนนรวม เต็ม 36 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 24.91 คะแนนสูงสุด 36 คะแนน คะแนนต่ำสุด 7 คะแนน

2.2 สรุปคะแนนการนำเสนอ Free Idea Project

สรุปผลคะแนนการนำเสนอโครงการ Free Idea Project การปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลิตภาพการทำงานตามโครงการนำเสนอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

โครงการ	คะแนนเต็ม (10 คะแนน)	
	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
1. โครงการการติดตามรายงานผลการดำเนินการตามโครงการ	7.5	-
2. โครงการจัดทำ Application “SNRU Delivery”	9	-
3. โครงการแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินอาจารย์ผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ	7.1	-
4. โครงการการบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานยานพาหนะให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	7	-
5. โครงการการพัฒนาระบบตามทุนสนับสนุนการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยจากงบประมาณเงินรายได้	8.1	-
6. โครงการ SNRU : SMART UNIVERSITY	7.6	-

ข้อเสนอแนะกลุ่มที่ 1

มีแผนงานชัดเจน แต่อาจเป็นโครงการที่อยากทำอยู่แล้ว ในอนาคตอยากให้นำเครื่องมือไปใช้หาไอเดียเพิ่มเติมและเน้นถึงปัญหาที่เกิดจากๆของผู้ใช้ โดยต้องทำความเข้าใจผู้ใช้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะกลุ่มที่ 2

สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ ได้ดี แต่ปัญหาของผู้ใช้ไม่ใช่ผู้ใช้ที่แท้จริง.ควรเป็นคนที่จ่ายให้มหาวิทยาลัย การนำเสนอดี มีการต่อเชื่อมกันได้ดี

ข้อเสนอแนะกลุ่มที่ 3

ยัง Ideate ไม่พอ ต้องมีการ empathize เพิ่ม

ข้อเสนอแนะกลุ่มที่ 4

มีการแสดงถึงการแก้ปัญหาจากผู้ใช้งานจริง

ข้อเสนอแนะกลุ่มที่ 5

การขึ้นอันดับไม่เกี่ยวกับการดำเนินงานเอกสารทุนวิจัย ต้องมีการวัดผลชัดเจน มีการลงโทษ หากใครไม่สามารถเคลียร์ทุนในระยะเวลาได้

ข้อเสนอแนะกลุ่มที่ 6

การออกแบบงานมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแอปพลิเคชันไม่ควรทำ ต้องตั้งต้นที่ปัญหา อย่าเพิ่งเริ่มต้นที่เทคโนโลยีก่อน

2.3 สรุปประเด็นเนื้อหาการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมครั้งนี้ กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มเขียนสรุปประเด็นเนื้อหาหัวข้อวิชาการฝึกอบรม (สะท้อนผลการเรียนรู้หลังเรียน) ผ่านกิจกรรม Morning Talk จากการตรวจสอบความรู้ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า ได้สะท้อนสาระความรู้และการนำไปปรับใช้ในงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้คณะผู้ประเมินได้ประมวลสาระความรู้จากอนุทิน จำแนกเนื้อหาความรู้จากการประมวลอนุทินตามแต่ละรายวิชาออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สรุปสาระสำคัญของเนื้อหาวิชา และการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน รายละเอียดปรากฏดังนี้

หัวข้อวิชา การบริหารจัดการทีมแบบมืออาชีพ (Professional Team Leaders)

หัวข้อวิชา กุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในโลกผันผวน (Growth Mindset)

วิทยากร อาจารย์สมนึก ชันประสิทธิ์

วันจันทร์ที่ 18 เมษายน 2565

สรุปสาระสำคัญของเนื้อหาวิชา

1. การพัฒนาทักษะเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ (critical thinking) การปรับกรอบแนวคิดของตนเอง
2. หลักการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
3. เรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ๆ ของคุณสมบัติของผู้นำ
4. เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
5. ปัจจัย 10 ของการเป็นผู้นำที่ดี
6. ทศนคติที่ดี
7. การกำหนดตัวตน
8. แนวแน่ในเป้าหมาย
9. หมั่นเพียรเรียนรู้อยู่เสมอ
10. ทำงานอย่างชาญฉลาดและไม่ท้อถอย
11. รู้จักวิเคราะห์ แยกแยะ ย่อยรายละเอียดได้
12. ใช้เวลาและเงินดั่งที่ตั้งใจ
13. จำเป็นต้องมีนวัตกรรมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3i
I learn something ใหม่
I like something ใหม่
I wish ฉันหวังว่าจะดีกว่านี้ ถ้า...
14. การสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
15. หลักการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ โดยใช้ Intrinsic Reward (แรงจูงใจที่ไม่ใช่เงิน)
16. หลักการสื่อสารเชิงบวกอย่างไร ให้ทีมสร้างผลงานได้อย่างยอดเยี่ยม (การท้าทาย)
17. การพัฒนาทักษะเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ เช่น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และการคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) การปรับกรอบแนวคิดของตนเอง
18. การชมและการติเตียน
19. การตั้งเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน
20. หลักการในการใช้เทคโนโลยี 3I มาใช้ในการฝึกอบรม
21. หลักการใช้หลัก 5T ในการแก้ไขปัญหา

การนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

1. แนวทางการใช้วิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และแก้ปัญหา การพัฒนาการในทีมงาน
2. การนำความรู้ไปใช้ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน
3. สามารถนำแนวคิดที่ได้มาปรับใช้ ผู้นำต้องมีทัศนคติที่ดีต่อลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องเกิดความเคารพ
4. การทำงานจะสำเร็จลุล่วงไปได้ต้องขึ้นอยู่กับหัวหน้าที่ดีและรู้จักวิธีในการสั่งงานลูกน้องเพื่อให้
งานสำเร็จในทีมเดียวกัน
5. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกับทีมงานได้ทั้ง 10 ปัจจัย เช่น การกำหนดเป้าหมาย
การสั่งงานโดยการย่อยรายละเอียดให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน และการกำหนดเวลาและงบประมาณอย่าง
เหมาะสม
6. แนวทางการใช้วิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และแก้ปัญหา การพัฒนาการในทีมงาน เป็น
ขั้นตอน (ทอดไข่)
7. สื่อสารเชิงบวกอย่างไร ให้ทีมสร้างผลงานได้อย่างยอดเยี่ยม (คำชมเชย)
8. เข้าใจโจทย์เป้าหมายที่ต้องการ และโจทย์ที่ต้องตอบในการทำงานต่าง ๆ (การสั่งงานที่ไม่ชัดเจน)
9. ต้องหัดชื่นชมผู้ที่ทำดีและว่ากล่าวตักเตือนตามความเหมาะสม และต้องติชมให้กระทบไม่มาก
10. ต้องมีการวางเป้าหมายการทำงานร่วมกัน เช่น ปีนี้จะปรับปรุงหรือเพิ่มในส่วนไหนของงานที่
น่าจะทำให้ดีขึ้น ทั้งในตัวผู้ปฏิบัติงาน หรืออุปกรณ์ส่วนไหนที่ต้องมีเพิ่มเติมเข้ามา
11. การใช้ความรู้ในการบริหารงานขององค์กร
13. การปรับทัศนคติในการทำงานมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มที่ 1

- | | |
|--|--|
| 1. ชื่อ-สกุล นางสาวสุจิตรา ราชวงษ์ เลขที่ 01 | 2. ชื่อ-สกุล นางสาวนภาพร บุญเรือง เลขที่ 07 |
| 3. ชื่อ-สกุล นายครรชิต สิงห์สุข เลขที่ 13 | 4. ชื่อ-สกุล นายชาญชัย บาลศรี เลขที่ 19 |
| 5. ชื่อ-สกุล นางหฤทัย บุญฉวี เลขที่ 25 | 6. ชื่อ-สกุล นายฤทธิไกร สุทธิ เลขที่ 31 |
| | 7. ชื่อ-สกุล นางอมรรัตน์ ตุ่นกลิ่น เลขที่ 37 |

หัวข้อวิชา การบริหารความเสี่ยง
หัวข้อวิชา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

วิทยากร 1. รศ.ดร.ธนรัตน์ แต้ววัฒนา
2. ดร.พรศนะ บุญขวัญ
วันอังคารที่ 19 เมษายน 2565

สรุปสาระสำคัญของเนื้อหาวิชา

หัวข้อวิชา การบริหารความเสี่ยง

1. ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงขององค์กรเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นเบื้องต้นที่มีประสิทธิภาพที่เน้นการป้องกันไม่ใช่การแก้ไขปัญหา
2. การบริหาร = บริหารปัจจัย + ควบคุมกิจกรรม + กระบวนการทำงาน เป็นแนวทางในเชิงรุกที่องค์กรจะต้องมีการเฝ้าระวังและติดตามไม่ให้เกิดสิ่งที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้น ที่เน้นต้องป้องกันที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่จะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงขององค์กรที่จะเกิดขึ้น (Proactive approach) เพื่อลดความเสี่ยงขององค์กรลง
3. การวิเคราะห์บริบทขององค์กร โดยบริบทจะต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ โครงการ โครงสร้างองค์กร นโยบายผู้บริหาร มาตรฐานและกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้ Matrix เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์
4. การควบคุมภายในกับการเชื่อมโยง COSO ให้มีประสิทธิภาพ จะต้องมีส่วนแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามประเมินผล

หัวข้อวิชา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

1. ความเป็นผู้นำ ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง การจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์
2. ผู้นำต้องกล้ายอมรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่จำเป็นต้องแก้ไขทุกเรื่อง
3. การเป็นผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายต้องชัดเจน
4. ต้องมีการมองข้าม อ่างเหตุผลใส่ ทำให้เสียไป ยอมจำนน ไม่เข้าถึง โดยจะต้องยอมรับในด้านของการเปลี่ยนแปลง
5. ผู้นำต้องกล้าเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอหรือประเมินการบริหารของผู้นำ รับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้แนวคิดใหม่ ๆ จากหลากหลายมุมมองและปรับปรุงการดำเนินงานในองค์กร
6. สิ่งสำคัญที่สุดคือเวลา โลกเปลี่ยนแปลง เราต้องเปลี่ยนตาม
7. การเป็นผู้นำในงานอย่ากลัวความขัดแย้ง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดแนวทางใหม่

การนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

หัวข้อวิชา การบริหารความเสี่ยง

1. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินความเสี่ยงภายในหน่วยงานของตนเองได้
2. สามารถประเมินความเสี่ยง วิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงและกำหนดกลยุทธ์การลดความเสี่ยงขององค์กร
3. นำความรู้ที่ได้ไปตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของแผนบริหารความเสี่ยง
4. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปวิเคราะห์ SWOT ได้ดีขึ้น
5. การคิดวิเคราะห์ข้อแตกต่าง ระหว่างอะไรคือ ความเสี่ยง อะไรคือปัญหา อะไรคือปัจจัยเสี่ยงในงานหรือประเด็นที่เราจะนำมาวิเคราะห์เป็นความเสี่ยงของหน่วยงานในแต่ละปี

หัวข้อวิชา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

1. ทำให้รู้ถึงสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงภายในตัวเอง โดยการเข้าถึงและประยุกต์ใช้กับทีมงานได้เป็นอย่างดี
2. ต้องใจกว้างยอมรับฟังความเห็นต่าง และกล้ายอมรับจุดที่ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข
3. หัวหน้างานต้องทำเป็นตัวอย่าง เช่น การมาเช้า กลับค่า การต่อคิว การทำงานเอกสารต่าง ๆ ให้เรียบร้อย ต้องทำงานที่ลูกน้องทำได้ ทำให้เป็นเพื่อการมอบหมายงานในอนาคต
4. แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน โดยการคงหลักการเดิม แต่เปลี่ยนวิธีการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่เร็วและดีกว่าเดิม เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน
5. การร่วมคิดร่วมทำขององค์กรจะประสบความสำเร็จและเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุความสำเร็จ

กลุ่มที่ 1

- | | |
|--|--|
| 1. ชื่อ-สกุล นางสาวสุจิตรา ราชวงษ์ เลขที่ 01 | 2. ชื่อ-สกุล นางสาวนภาพร บุญเรือง เลขที่ 07 |
| 3. ชื่อ-สกุล นายครรชิต สิงห์สุข เลขที่ 13 | 4. ชื่อ-สกุล นายชาญชัย บาลศรี เลขที่ 19 |
| 5. ชื่อ-สกุล นางหฤทัย บุญฉวี เลขที่ 25 | 6. ชื่อ-สกุล นายฤทธิไกร สุทธิ เลขที่ 31 |
| | 7. ชื่อ-สกุล นางอมรรัตน์ ตุ่นกลิ่น เลขที่ 37 |

Design Thinking : การคิดเชิงออกแบบ

วิทยากร อาจารย์ ดร. รวีดา วิริยกิจจา

วันพุธที่ 20 เมษายน 2565

สรุปสาระสำคัญของเนื้อหาวิชา

Design Thinking : การคิดเชิงออกแบบ

Design Thinking หรือการคิดเชิงออกแบบ คือกระบวนการทำความเข้าใจปัญหาของผู้ใช้ นำเสนอทางแก้ไข ปัญหาแบบใหม่ ที่มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การมีความเข้าใจ ระบุปัญหา เราจะทำอย่างไร การคิด การสร้างต้นแบบ และการทดสอบเพื่อปรับปรุง โดย Design Thinking ถือว่าเป็นกระบวนการ สร้างนวัตกรรม เวลาที่ทำขั้นตอน Ideate การคิด ในการระดมสมอง สิ่งที่สำคัญคือ ความหลากหลายของความคิด เน้นปริมาณ อย่าปิดกั้นความคิด พูดทีละ ต่อยอดจากความคิดคนอื่นเพื่อให้เห็นภาพ หากเราสามารถหาคน จากหลากหลายตำแหน่งหน้าที่การงานเราก็จะสามารถสร้างไอเดียที่หลากหลายและแตกต่างได้และสิ่งที่สำคัญในการคิดเชิงออกแบบ ก็คือ เราควรจำกัดเวลาให้คิดเร็วเพื่อให้เราสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาต่อได้เร็ว

การคิดเชิงออกแบบ Design Thinking จะสามารถทำให้เราลำดับการรู้วิธีคิดและกระบวนการในการแก้ปัญหาต่างๆ ไปจนถึงสามารถสร้างนวัตกรรมหรือผลลัพธ์เพื่อมาตอบโจทย์ที่ต้องการได้ ซึ่งกระบวนการของการคิดเชิงออกแบบในทุกวันนี้มีการสร้างสรรค์ขึ้นมามากมาย

การนำไปประยุกต์ใช้ในการใช้งาน

นอกจากการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) จะเป็นประโยชน์สำหรับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่แล้ว ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อการทำงานที่จะช่วยให้บุคลากรมีระบบความคิดที่ดีและพร้อมในการหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่พัฒนาอยู่เสมอด้วย ซึ่งนั่นอาจเป็นวิธีการตอบโจทย์ที่ดีที่สุดสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเจอปัญหาอะไร หรือสร้างแนวทางใดไปสู่ความสำเร็จ

กลุ่มที่ 3

1. นายฤกษ์ กวีไธย เลขที่ 3
2. นางสาวนิภาพร หุตาศัย เลขที่ 9
3. นายอัศวิน จันทรส่อง เลขที่ 15
4. นางสาววรุณี เพียรพจน์ เลขที่ 21
5. นางสาวกมลชนก อินทรพรหมมา เลขที่ 27
6. นางสาวสุทธาภรณ์ ตาลกุล เลขที่ 33
7. นางสาวสุกัญญา ลามคำ เลขที่ 39

การคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม

การปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลิตภาพการทำงาน (Free Idea Project)

วิทยากร ดร.รวิดา วิริยกิจจา

วันพุธที่ 20 เมษายน 2565

1. สรุปสาระสำคัญของเนื้อหาวิชา การคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม

การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) คือ การเห็นผลลัพธ์ของบางอย่างแล้วไม่ด่วนสรุปว่ามันเกิดจากสาเหตุใด แต่พยายามหาข้อเท็จจริงที่ถูกต้องเสียก่อนว่าสาเหตุที่แท้จริงคืออะไร เป็นเครื่องมือกระบวนการ ที่ใช้ในการแก้ปัญหา มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน

๑. การเข้าใจผู้อื่น (Empathize) เข้าถึงผู้ใช้ อาจจะมาจากการสอบถาม สัมภาษณ์ เพื่อให้เข้าใจอย่างถ่องแท้
๒. ระบุปัญหา (Define) การระบุปัญหาของผู้ใช้
๓. การคิด (Ideate) การระดมสมอง เพื่อหาแนวคิดในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม โดยใช้วิธี Yes and.....
๔. การสร้างแบบจำลอง (Prototype) ที่ถูกต้องตามโจทย์ ในเวลาที่รวดเร็ว อย่างคร่าวๆ
๕. ทดสอบ (Test) เพื่อการนำต้นแบบไปทดสอบกับผู้ใช้ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงต้นแบบให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน

การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) มีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้

๑. ความสามารถในการตีความ
๒. ทความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่จะวิเคราะห์
๓. ความน่าสังเกต ช่างสงสัยและช่างถาม เพื่อให้รู้ข้อมูลเชิงลึก
๔. ความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล

ความแตกต่างระหว่าง Design กับ Design Thinking

1. ใช้คนเดียวคนเดียว - จำนวนคนในการออกแบบต้องประกอบด้วยคนหลายๆคน
2. ผลลัพธ์คือผลิตภัณฑ์ - ผลลัพธ์ที่ได้จะได้ประสบการณ์เป็นหลัก
3. ใช้ทฤษฎีและศิลปะ - มีความต้องการ +ตอบโจทย์ทางธุรกิจ+ มีเทคโนโลยีที่เป็นไปได้

2. การนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

- 2.1 การนำกระบวนการคิดเชิงออกแบบมาช่วยพัฒนานวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน
- 2.2 รู้จักวิธีการคิดเชิงวิเคราะห์ ทำให้มีเหตุผล มีผล ทำความเข้าใจปัญหาแต่ละปัญหามาจากสาเหตุใด
- 2.3 ได้มีการเปิดใจมองให้กว้างในทุกด้านอย่างละเอียด

กลุ่มที่ 4

- | | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1. นางกิริชฌมา แถมสมดี เลขที่ 4 | 2. น.ส.วิภาวรรณ ใหญ่สมบูรณ์ เลขที่ 10 | 3. นายศราวุธ ปัญญาสาร เลขที่ 16 |
| 4. นายกิตติภูมิ คำศรี เลขที่ 22 | 5. น.ส.ณัฐพิมล วัชรกุล เลขที่ 28 | 6. นายปรีดา โทณสิมมา เลขที่ 34 |
| 7. นายนิรุทธ์ วิชาชาติ เลขที่ 40 | | |

Design Thinking : การคิดเชิงออกแบบ

วิทยากร : Dr. Rawida Wiriyaakitjar

สรุปสาระสำคัญของเนื้อหาวิชา

Design Thinking คือ กระบวนการคิดนอกกรอบเพื่อแก้ไขปัญหา เพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุด โดยยึด User เป็นหลัก ผ่าน 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การเข้าใจปัญหา (Empathize) การทำความเข้าใจปัญหาของ User ผ่าน 3 ส คือ สัมภาษณ์ สังเกต สอบถาม

2. กำหนดปัญหาให้ชัดเจน (Define) การสรุปข้อมูล จาก 3 ส เพื่ออธิบาย “ปัญหาของผู้ใช้” ออกมาให้ชัดเจนที่สุด

3. สร้างสรรค์ ระดมความคิด (Ideate) สร้างสรรค์ให้หลากหลาย เน้นปริมาณ รวบรวมไอเดีย และเลือกไอเดียที่น่าสนใจ สิ่งที่สำคัญคือ ความหลากหลายของความคิด หากเราสามารถหาไอเดียจากคนหลายประเภท ก็จะสามารถสร้างไอเดียที่ใหม่ หลากหลาย แตกต่างมาแก้ปัญหาได้เยอะกว่า จากนั้นเลือกว่าไอเดียไหน น่าจะได้ผลหรือทำได้จริงมากที่สุด

4. สร้างต้นแบบจำลอง (Prototype) นำไอเดียนั้นมาสร้างแบบจำลอง ที่สามารถตอบโจทย์ของผู้ใช้ เพื่อนำไปทดลองการใช้งาน

5. ทดสอบ (Test) ทดสอบ เพื่อให้ผู้ใช้ให้ข้อเสนอแนะ เก็บข้อมูลแล้ว นำปัญหาหรือข้อดีข้อเสีย ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้จริง

การนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

Design Thinking เป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถนำมาใช้พัฒนาการจัดการดำเนินงานและการพัฒนาคน (ทรัพยากรมนุษย์) เหมาะกับการระดมสมอง เพราะความหลากหลายของความคิดจากผู้บริหารทุกระดับหรือผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง อาจทำให้เห็นมุมมองคนอื่นที่ตัวเองอาจจะไม่ได้คิดมาก่อนได้เยอะมากกว่าจะสามารถสร้างไอเดียใหม่ที่หลากหลาย และแตกต่าง เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุดหรือนวัตกรรมในการแก้ปัญหาตอบโจทย์ของผู้ใช้ได้จริง โดยมีมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการออกแบบ (HCD : Human-Centred Design)

กลุ่มที่ 6

- | | |
|----------------------------|-----------|
| 1. นายปรัชญา สารทรัพย์ | เลขที่ 6 |
| 2. นางสาวสุภาวดี สุวรรณเทน | เลขที่ 12 |
| 3. นางเจริญพร บาทซารี | เลขที่ 18 |
| 4. นางสาวสิริวรรณ ยะไชยศรี | เลขที่ 24 |
| 5. นายเกรียงไกร มูลสาระ | เลขที่ 30 |
| 6. นางเกกילה แสงบัวท้าว | เลขที่ 36 |
| 7. นางสาวบุษกร ถานทองดี | เลขที่ 42 |

เทคโนโลยีสร้างความพลิกผัน (Disruptive technology)

วิทยากร ผศ.ดร.สมนึก ศิริโต

วันพฤหัสบดีที่ 21 เมษายน 2565

1. สรุปสาระสำคัญของเนื้อหาวิชา Disruptive Technology เทคโนโลยีสร้างความพลิกผัน

Disruptive Technology เทคโนโลยีสร้างความพลิกผัน คือ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่สร้างคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือ ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงและรวดเร็ว ต่อตลาดของผลิตภัณฑ์เดิม ส่งผลให้มีการทำลายที่สร้างสรรค์ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และ รุนแรงมากยิ่งขึ้น

เทคโนโลยี internet/web

ปัจจุบันเรากำลังเข้าสู่ยุคเทคโนโลยี Web 3.0 ที่มีการใช้งาน Interactive/3 มิติ, Hologram – VR/AR, Avatar/NFT-Blockchain, Decentralised กระจายอำนาจ

บล็อกเชน คือ อะไร

คือ เทคโนโลยีที่ใช้เก็บ “หลักฐานทางบัญชี” (Ledger) แบบกระจายเก็บไว้หลายที่ (Decentralised) มีการพิสูจน์ความถูกต้องของธุรกรรมใหม่ โดย “ทุกคน” ในเครือข่าย ว่าเป็นความจริงแท้ที่ถูกต้องตรงกันก่อน โดยไม่มีใครสามารถบิดเบือนหลักฐาน ตัวอย่างที่นำมาใช้ในปัจจุบัน เช่น Bitcoin เป็นเทคโนโลยีบล็อกเชนตัวแรก ที่เริ่มใช้งานมาตั้งแต่ปี 2009 และ ปัจจุบันกลายเป็น Cryptocurrency (เงินคริปโต) ตัวแรกของโลก

เงิน

เป็นสัญลักษณ์/เป็นสิ่งสมมุติเพื่อใช้สำหรับ • การแลกเปลี่ยน (Mean of exchange) • การเป็นหน่วยวัด (Unit of measure) • การเก็บสะสมความมั่งคั่ง/ทรัพย์สิน (Store of value)

ทองคำ

เป็นทรัพย์สินที่คนทั่วโลกยอมรับ หายาก ผลิตยาก หาทดแทนได้ยาก แต่ข้อเสีย คือ จัดเก็บยาก บนยาก แบ่งส่วนลำบาก

จึงได้มีการใช้เงินเพื่อสมมุติในการใช้จ่ายแลกเปลี่ยนแทนสะดวกกว่า

*ให้เราเตรียมรับมือการ Disruption ความปั่นป่วนของโลกครั้งใหญ่

โดยการย้อนดูประวัติศาสตร์ เนื่องจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะมีความคล้ายคลึงกันกับอดีตเสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่อนาคต

สำหรับการรับมือในระดับประเทศ

- ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพให้กับภาคส่วน
- ส่งเสริมการสร้างบุคลากรคุณภาพทักษะสูงและปรับระบบพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
- ให้องค์กรต่างๆ ปรับตัวเข้าสู่ยุค Digital Transformation

2. การนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

- เป็นแนวทางในการปรับองค์กรและส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยนำเทคโนโลยี/นวัตกรรมเข้ามาช่วยเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้งาน Cloud เพื่อรับส่งไฟล์ช่วยการลดการใช้งานกระดาษ, การนำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยในการจัดการข้อมูลต่างๆ

- ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีทักษะทางด้านเทคโนโลยี

กลุ่มที่ 4

- | | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1. นางกริธชมา แถมสมดี เลขที่ 4 | 2. น.ส.วิภาวรรณ ใหญ่สมบูรณ์ เลขที่ 10 | 3. นายศราวุธ ปัญญาสาร เลขที่ 16 |
| 4. นายกิตติภูมิ คำศรี เลขที่ 22 | 5. น.ส.ณัฐพิมล วัชรกุล เลขที่ 28 | 6. นายปรีดา โทณสิมมา เลขที่ 34 |
| 7. นายนิรุทธ์ วิชาชาติ เลขที่ 40 | | |

ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงานให้ได้ตามเป้าหมาย

วิทยากร ผศ.ดร.ระพีพร ศรีจำปา

วันพฤหัสบดีที่ 21 เมษายน 2565

1. สรุปสาระสำคัญของเนื้อหาวิชา ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงานให้ได้ตามเป้าหมาย

ทักษะการวางแผน เป็นทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบความคิด หรือความสามารถในการคิดวางแผนหรือคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย เช่น การจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญ การตัดสินใจที่ดี การกำหนดหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะ การวางแผนการจัดการ เป็นต้น ซึ่งเป็นทักษะทางการคิดที่ทำให้สามารถทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การมอบหมายงาน คือการระบุและให้ผู้ใดผู้หนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งกระทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบภายใต้อำนาจที่ได้ให้ไว้ ในการกระทำหน้าที่ดังกล่าว เพื่อให้เกิดผลงานหรือผลของการกระทำเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่มอบหมายงานและเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้รับมอบหมายงาน

การติดตามงาน หมายถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ผลงานเป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ยกตัวอย่างเช่น PDCA

2. การนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

- ได้เพิ่มทักษะในการวางแผนงานที่ดี นำไปมอบหมายงานที่ถูกต้อง ถูกคน ถูกที่ ถูกเวลา เพื่อพัฒนาศักยภาพทีมงาน รวมถึงรู้จักการเทคนิคในการติดตาม มีระบบมากขึ้น
- ได้เรียนรู้กระบวนการวางแผนการทำงาน การกำกับติดตามงาน การมอบหมายงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ รวดเร็วทันเวลาที่กำหนด

กลุ่มที่ 4

- | | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1. นางกิริชฌา แกมสมดี เลขที่ 4 | 2. น.ส.วิภาวรรณ ใหญ่สมบูรณ์ เลขที่ 10 | 3. นายศราวุธ ปัญญาสาร เลขที่ 16 |
| 4. นายกิตติภูมิ คำศรี เลขที่ 22 | 5. น.ส.ณัฐพิมล วัชรกุล เลขที่ 28 | 6. นายปรีดา โทณสิมมา เลขที่ 34 |
| 7. นายนิรุทธ์ วิชาชาติ เลขที่ 40 | | |

ตอนที่ 3 ผลการประเมินระดับโครงการ

3.1 ผลการประเมินผลความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา

ตารางที่ 3 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา Professional Team Leader (อาจารย์สมนึก ชั้นประสิทธิ)

n= 32

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านประโยชน์ของเนื้อหาวิชา					
- เนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในการนำไปใช้ในการทำงาน	19 (59.4)	12 (37.5)	1 (3.1)	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสม ทันยุคสมัย	22 (68.8)	9 (28.1)	1 (3.1)	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน	21 (65.6)	10 (31.3)	1 (3.1)	-	-
- สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดได้	20 (62.5)	11 (34.4)	1 (3.1)	-	-
- สามารถใช้ความรู้ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	17 (53.1)	14 (43.8)	1 (3.1)	-	-
- สามารถจัดระบบความคิด/ประมวลความรู้สู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ	16 (50.0)	15 (46.9)	1 (3.1)	-	-
ด้านวิทยากร					
- วิทยากรมีความรู้/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ในวิชาที่สอนเพียงพอ	25 (78.1)	7 (21.9)	-	-	-
- มีความสามารถในการจัดลำดับเนื้อหาในการบรรยายโดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	24 (75.0)	9 (25.0)	-	-	-
- เปิดโอกาสให้ซักถาม รวมถึงตอบคำถามผู้เข้าอบรมอย่างชัดเจน	28 (87.5)	4 (12.5)	-	-	-
- การถ่ายทอดเนื้อหาวิชาให้เป็นที่น่าสนใจ	24 (75.0)	8 (25.0)	-	-	-
ร้อยละในภาพรวม	67.5	30.6	1.9	-	-
การแปลผล	98.1	ผ่านเกณฑ์การประเมิน			

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา Professional Team Leader ผู้ตอบแบบประเมิน Online จำนวน 32 คน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 98.1

ตารางที่ 4 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรมรายวิชา Professional Team Leader

n= 32

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	แปลความ
ด้านความรู้ความเข้าใจ							
- มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม/สัมมนา	6 (18.8)	9 (28.1)	14 (43.8)	3 (9.4)	-	3.56	มาก
- ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>หลัง</u> การฝึกอบรม/ สัมมนา	18 (56.3)	12 (37.5)	1 (3.1)	1 (3.1)	-	4.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หัวข้อวิชา Professional Team Leader มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา ก่อนเข้ารับการอบรมในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.56 คะแนน และ หลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นเป็นระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.47 คะแนน

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

1. บรรยายให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมได้เป็นอย่างดี
2. วิทยากร มีความเป็นกันเอง นำการอบรมอย่างสนุกสนาน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดเวลา
3. เวลาแต่ละช่วงค่อนข้างจำกัด จริงๆ แล้วเชื่อว่าวิทยากรสามารถลงรายละเอียดสาระได้มากกว่านี้อีกจะเสียดายเวลาน้อยเกินไป
4. ขอขอบคุณคณะผู้จัด และวิทยากร ทีมงานทุกท่านเป็นอย่างสูงครับ
5. ท่านวิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อนำไปต่อยอดในการปฏิบัติภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี
6. วิทยากรนำเสนอดีมาก เนื้อหาสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง ไม่เน้นทฤษฎีมาก แต่เน้นปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนกับผู้เข้าอบรมท่านอื่น สนุกมากครับ
7. เยี่ยมมากค่ะ

ตารางที่ 5 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา Growth Mindset (อาจารย์สมนึก ชั้นประสิทธิ์)

n= 39

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านประโยชน์ของเนื้อหาวิชา					
- เนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในการนำไปใช้ในการทำงาน	23 (59.0)	15 (38.5)	1 (2.6)	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสม ทันยุคสมัย	27 (69.2)	10 (25.6)	2 (5.1)	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน	26 (66.7)	12 (30.8)	1 (2.6)	-	-
- สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดได้	20 (51.3)	18 (46.2)	1 (2.6)	-	-
- สามารถใช้ความรู้ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	20 (51.3)	18 (46.2)	1 (2.6)	-	-
- สามารถจัดระบบความคิด/ประมวลความรู้สู่การพัฒนา งานอย่างเป็นระบบ	19 (48.7)	18 (46.2)	2 (5.1)	-	-
ด้านวิทยากร					
- วิทยากรมีความรู้/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ใน วิชาที่สอนเพียงพอ	31 (79.5)	8 (20.5)	-	-	-
- มีความสามารถในการจัดลำดับเนื้อหาในการบรรยาย โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	31 (79.5)	8 (20.5)	-	-	-
- เปิดโอกาสให้ซักถาม รวมถึงตอบคำถามผู้เข้าอบรม อย่างชัดเจน	31 (79.5)	8 (20.5)	-	-	-
- การถ่ายทอดเนื้อหาวิชาให้เป็นที่น่าสนใจ	31 (79.5)	8 (20.5)	-	-	-
ร้อยละในภาพรวม	66.4	31.5	2.1	-	-
การแปลผล	97.9	ผ่านเกณฑ์การประเมิน			

จากตารางที่ 5 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา Growth Mindset ผู้ตอบแบบประเมิน Online จำนวน 39 คน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 97.9

ตารางที่ 6 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรมรายวิชา Growth Mindset

n= 39

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	แปลความ
ด้านความรู้ความเข้าใจ							
- มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม/สัมมนา	9 (23.1)	7 (17.9)	18 (46.2)	5 (12.8)	-	3.51	มาก
- ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>หลัง</u> การฝึกอบรม/ สัมมนา	19 (48.7)	16 (41.0)	3 (7.7)	1 (2.6)		4.36	มาก

จากตารางที่ 6 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หัวข้อวิชา Growth Mindset มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา ก่อนเข้ารับการอบรมในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.51 คะแนน และ หลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.36 คะแนน

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

1. วิทยากร มีความเป็นกันเอง นำการอบรมอย่างสนุกสนาน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดเวลา
2. ขอขอบคุณทีมงาน และวิทยากรเป็นอย่างสูงครับ
3. ปกติเป็นคนทัศนคติการมองโลกดีอยู่แล้ว แต่มีกิจกรรมที่มายืนยันว่าเรามาถูกทางแล้ว ขอขอบคุณมากครับ
4. เยี่ยมมากคะ
5. ได้ความรู้ไปพัฒนางานพัฒนาตนได้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 7 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา การบริหารความเสี่ยง (รศ.ดร.ธนรัตน์ แต้ววัฒนา)

n= 21

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านประโยชน์ของเนื้อหาวิชา					
- เนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในการนำไปใช้ในการทำงาน	12 (57.1)	9 (42.9)	-	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสม ทันยุคสมัย	14 (66.7)	7 (33.3)	-	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน	14 (66.7)	7 (33.3)	-	-	-
- สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดได้	11 (52.4)	8 (38.1)	2 (9.5)	-	-
- สามารถใช้ความรู้ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	10 (47.6)	8 (38.1)	3 (14.3)	-	-
- สามารถจัดระบบความคิด/ประมวลความรู้สู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ	10 (47.6)	9 (42.9)	2 (9.5)	-	-
ด้านวิทยากร					
- วิทยากรมีความรู้/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ในวิชาที่สอนเพียงพอ	17 (81.0)	4 (19.0)	-	-	-
- มีความสามารถในการจัดลำดับเนื้อหาในการบรรยาย โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	16 (76.2)	5 (23.8)	-	-	-
- เปิดโอกาสให้ซักถาม รวมถึงตอบคำถามผู้เข้าอบรมอย่างชัดเจน	15 (71.4)	5 (23.8)	1 (4.8)	-	-
- การถ่ายทอดเนื้อหาวิชาให้เป็นที่น่าสนใจ	14 (66.7)	7 (33.3)	-	-	-
ร้อยละในภาพรวม	63.3	32.9	3.8	-	-
การแปลผล	96.2	ผ่านเกณฑ์การประเมิน			

จากตารางที่ 7 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา การบริหารความเสี่ยง ผู้ตอบแบบประเมิน Online จำนวน 21 คน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 96.2

ตารางที่ 8 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรมรายวิชา การบริหารความเสี่ยง

n= 21

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	แปลความ
ด้านความรู้ความเข้าใจ							
- มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม/สัมมนา	3 (14.3)	2 (9.5)	9 (42.9)	7 (33.3)	-	3.05	ปานกลาง
- ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>หลัง</u> การฝึกอบรม/ สัมมนา	5 (23.8)	13 (61.9)	3 (14.3)	-	-	4.10	มาก

จากตารางที่ 8 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หัวข้อวิชา การบริหารความเสี่ยง มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา ก่อนเข้ารับการอบรมในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.05 คะแนน และ หลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.10 คะแนน

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

1. อาจารย์ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้อย่างดีเยี่ยมครับ
2. ขอขอบพระคุณท่านวิทยากรเป็นอย่างสูง พร้อมคณะทีมงานทุกท่านครับ
3. วิทยากรบรรยายได้หลักแนวคิดในการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี
4. ขอขอบคุณอาจารย์ครับ
5. วิทยากรเยี่ยมมาก
6. ท่านวิทยากรสามารถถ่ายทอดความและให้คำแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมอบรมได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 9 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ (ดร.ทรรศนะ บุญขวัญ)

n= 31

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านประโยชน์ของเนื้อหาวิชา					
- เนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในการนำไปใช้ในการทำงาน	15 (48.4)	15 (48.4)	1 (3.2)	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสม ทันยุคสมัย	18 (58.1)	12 (38.7)	1 (3.2)	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน	20 (64.5)	10 (32.3)	1 (3.2)	-	-
- สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดได้	17 (54.8)	13 (41.9)	1 (3.2)	-	-
- สามารถใช้ความรู้ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	16 (51.6)	14 (45.2)	1 (3.2)	-	-
- สามารถจัดระบบความคิด/ประมวลความรู้สู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ	17 (54.8)	13 (41.9)	1 (3.2)	-	-
ด้านวิทยากร					
- วิทยากรมีความรู้/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ในวิชาที่สอนเพียงพอ	21 (67.7)	10 (32.3)	-	-	-
- มีความสามารถในการจัดลำดับเนื้อหาในการบรรยาย โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	22 (71.0)	9 (29.0)	-	-	-
- เปิดโอกาสให้ซักถาม รวมถึงตอบคำถามผู้เข้าอบรมอย่างชัดเจน	22 (71.0)	9 (29.0)	-	-	-
- การถ่ายทอดเนื้อหาวิชาให้เป็นที่น่าสนใจ	23 (74.2)	8 (25.8)	-	-	-
ร้อยละในภาพรวม	61.6	36.5	1.9	-	-
การแปลผล	98.1	ผ่านเกณฑ์การประเมิน			

จากตารางที่ 9 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบประเมิน Online จำนวน 31 คน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 98.1

ตารางที่ 10 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรมรายวิชา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

n= 31

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	แปลความ
ด้านความรู้ความเข้าใจ							
- มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม/สัมมนา	5 (16.1)	8 (25.8)	15 (48.4)	3 (9.7)	-	3.48	ปานกลาง
- ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>หลัง</u> การฝึกอบรม/ สัมมนา	13 (41.9)	15 (48.4)	2 (6.5)	1 (3.2)	-	4.29	มาก

จากตารางที่ 10 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หัวข้อวิชา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา ก่อนเข้ารับการอบรม ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.48 คะแนน และ หลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น เป็นระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.29 คะแนน

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

1. ท่านวิทยากรเป็นผู้มีความรู้สามารถในการให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี
2. สุดยอดค่ะ
3. ขอขอบคุณครับอาจารย์

ตารางที่ 11 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา การคิดเชิงออกแบบ และการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรม (ดร.รวิดา วิริยกิจจา)

n= 22

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านประโยชน์ของเนื้อหาวิชา					
- เนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในการนำไปใช้ในการทำงาน	14 (63.6)	8 (36.4)	-	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสม ทันยุคสมัย	16 (72.7)	6 (27.3)	-	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน	16 (72.7)	6 (27.3)	-	-	-
- สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดได้	13 (59.1)	9 (40.9)	-	-	-
- สามารถใช้ความรู้ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	13 (59.1)	9 (40.9)	-	-	-
- สามารถจัดระบบความคิด/ประมวลความรู้สู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ	12 (54.5)	10 (45.5)	-	-	-
ด้านวิทยากร					
- วิทยากรมีความรู้/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ในวิชาที่สอนเพียงพอ	18 (81.8)	4 (18.2)	-	-	-
- มีความสามารถในการจัดลำดับเนื้อหาในการบรรยายโดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	18 (81.8)	4 (18.2)	-	-	-
- เปิดโอกาสให้ซักถาม รวมถึงตอบคำถามผู้เข้าอบรมอย่างชัดเจน	19 (86.4)	3 (13.6)	-	-	-
- การถ่ายทอดเนื้อหาวิชาให้เป็นที่น่าสนใจ	19 (86.4)	3 (13.6)	-	-	-
ร้อยละในภาพรวม	71.8	28.2	-	-	-
การแปลผล	100.0	ผ่านเกณฑ์การประเมิน			

จากตารางที่ 11 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา การคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบประเมิน Online จำนวน 22 คน พบว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการ ผู้เข้ารับการศึกษาที่มีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด ร้อยละ 100.0

ตารางที่ 12 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรมรายวิชา การคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมประสิทธิภาพ

n= 22

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	แปลความ
ด้านความรู้ความเข้าใจ							
- มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม/สัมมนา	3 (13.6)	1 (4.5)	11 (50.0)	7 (31.8)	-	3.00	ปานกลาง
- ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>หลัง</u> การฝึกอบรม/ สัมมนา	9 (40.9)	10 (45.5)	2 (9.1)	1 (4.5)	-	4.23	มาก

จากตารางที่ 12 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หัวข้อวิชา การคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมประสิทธิภาพมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา ก่อนเข้ารับการอบรม ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.00 คะแนน และ หลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.23 คะแนน

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

1. สุดยอดคะ
2. ขอบคุณครับ

ตารางที่ 13 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา Free Idea Project
(ดร.รวิดา วิริยกิจจา)

n= 28

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านประโยชน์ของเนื้อหาวิชา					
- เนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในการนำไปใช้ในการทำงาน	17 (60.7)	11 (39.3)	-	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสม ทันยุคสมัย	20 (71.4)	8 (28.6)	-	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน	19 (97.9)	9 (32.1)	-	-	-
- สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดได้	18 (64.3)	10 (35.7)	-	-	-
- สามารถใช้ความรู้ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	17 (60.7)	11 (39.3)	-	-	-
- สามารถจัดระบบความคิด/ประมวลความรู้สู่การพัฒนา งานอย่างเป็นระบบ	17 (60.7)	11 (39.3)	-	-	-
ด้านวิทยากร					
- วิทยากรมีความรู้/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ใน วิชาที่สอนเพียงพอ	24 (85.7)	4 (14.3)	-	-	-
- มีความสามารถในการจัดลำดับเนื้อหาในการบรรยาย โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	24 (85.7)	4 (14.3)	-	-	-
- เปิดโอกาสให้ซักถาม รวมถึงตอบคำถามผู้เข้าอบรม อย่างชัดเจน	25 (89.3)	3 (10.7)	-	-	-
- การถ่ายทอดเนื้อหาวิชาให้เป็นที่น่าสนใจ	25 (89.3)	3 (10.7)	-	-	-
ร้อยละในภาพรวม	73.6	26.4	-	-	-
การแปลผล	100.0	ผ่านเกณฑ์การประเมิน			

จากตารางที่ 13 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา Free Idea Project ผู้ตอบแบบประเมิน Online จำนวน 28 คน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 100.0

ตารางที่ 14 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรมรายวิชา Free Idea Project

n= 28

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	แปลความ
ด้านความรู้ความเข้าใจ							
- มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม/สัมมนา	5 (17.9)	3 (10.7)	13 (46.4)	7 (25.0)	-	3.21	ปานกลาง
- ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>หลัง</u> การฝึกอบรม/ สัมมนา	14 (50.0)	14 (50.0)	-	-	-	4.50	มาก

จากตารางที่ 14 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หัวข้อวิชา Free Idea Project ก่อนเข้ารับการอบรม ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.21 คะแนน และ หลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.50 คะแนน

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

1. วิทยากรได้บรรยายเข้าใจง่าย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี
2. เยี่ยมค่ะ

ตารางที่ 15 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา Disruptive - Technology เทคโนโลยีสร้างความพลิกผัน (ผศ.ดร.สมนึก คีรีโต)

n= 32

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านประโยชน์ของเนื้อหาวิชา					
- เนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในการนำไปใช้ในการทำงาน	13 (40.6)	16 (50.0)	3 (9.4)	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสม ทันยุคสมัย	15 (46.9)	16 (50.0)	1 (3.1)	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน	15 (46.9)	16 (50.0)	1 (3.1)	-	-
- สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดได้	12 (37.5)	15 (46.9)	5 (15.6)	-	-
- สามารถใช้ความรู้ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	12 (37.5)	15 (46.9)	5 (15.6)	-	-
- สามารถจัดระบบความคิด/ประมวลความรู้สู่การพัฒนา งานอย่างเป็นระบบ	12 (37.5)	17 (53.1)	3 (9.4)	-	-
ด้านวิทยากร					
- วิทยากรมีความรู้/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ใน วิชาที่สอนเพียงพอ	17 (53.1)	14 (43.8)	1 (3.1)	-	-
- มีความสามารถในการจัดลำดับเนื้อหาในการบรรยาย โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	15 (46.9)	15 (46.9)	2 (6.3)	-	-
- เปิดโอกาสให้ซักถาม รวมถึงตอบคำถามผู้เข้าอบรม อย่างชัดเจน	17 (53.1)	10 (31.3)	5 (15.6)	-	-
- การถ่ายทอดเนื้อหาวิชาให้เป็นที่น่าสนใจ	13 (40.6)	16 (50.0)	3 (9.4)	-	-
ร้อยละในภาพรวม	44.1	46.9	9.1	-	-
การแปลผล	90.9	ผ่านเกณฑ์การประเมิน			

จากตารางที่ 15 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา Disruptive Technology เทคโนโลยีสร้างความพลิกผัน ผู้ตอบแบบประเมิน Online จำนวน 32 คน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 90.9

ตารางที่ 16 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรมรายวิชา Disruptive Technology เทคโนโลยีสร้างความพลิกผัน

n= 32

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	แปลความ
ด้านความรู้ความเข้าใจ							
- มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม/สัมมนา	4 (12.5)	10 (31.3)	14 (43.8)	4 (12.5)	-	3.44	ปานกลาง
- ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>หลัง</u> การฝึกอบรม/ สัมมนา	10 (31.3)	19 (59.4)	3 (9.4)	-	-	4.22	มาก

จากตารางที่ 16 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หัวข้อวิชา Disruptive Technology เทคโนโลยีสร้างความพลิกผัน ก่อนเข้ารับการอบรม ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.44 คะแนน และ หลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.22 คะแนน

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

1. ขอขอบคุณคร่ำอาจารย์
2. ขอขอบพระคุณท่านวิทยากร และคณะผู้จัดกิจกรรมทุกท่านครับ

ตารางที่ 17 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงานให้ได้ตามเป้าหมาย (ผศ.ดร.ระพีพร ศรีจำปา)

n= 27

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านประโยชน์ของเนื้อหาวิชา					
- เนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในการนำไปใช้ในการทำงาน	22 (81.5)	5 (18.5)	-	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสม ทันยุคสมัย	22 (81.5)	5 (18.5)	-	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน	23 (85.2)	4 (14.8)	-	-	-
- สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดได้	21 (77.8)	6 (22.2)	-	-	-
- สามารถใช้ความรู้ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	21 (77.8)	6 (22.2)	-	-	-
- สามารถจัดระบบความคิด/ประมวลความรู้สู่การพัฒนา งานอย่างเป็นระบบ				-	-
ด้านวิทยากร					
- วิทยากรมีความรู้/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ใน วิชาที่สอนเพียงพอ	26 (96.3)	1 (3.7)	-	-	-
- มีความสามารถในการจัดลำดับเนื้อหาในการบรรยาย โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	26 (96.3)	1 (3.7)	-	-	-
- เปิดโอกาสให้ซักถาม รวมถึงตอบคำถามผู้เข้าอบรม อย่างชัดเจน	26 (96.3)	1 (3.7)	-	-	-
- การถ่ายทอดเนื้อหาวิชาให้เป็นที่น่าสนใจ	26 (96.3)	1 (3.7)	-	-	-
ร้อยละในภาพรวม	86.7	13.3	-	-	-
การแปลผล	100.0	ผ่านเกณฑ์การประเมิน			

จากตารางที่ 17 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงานให้ได้ตามเป้าหมาย ผู้ตอบแบบประเมิน Online จำนวน 27 คน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 100.0

ตารางที่ 18 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรมรายวิชา ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงานให้ได้ตามเป้าหมาย

n= 27

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	แปลความ	
ด้านความรู้ความเข้าใจ								
- มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม/สัมมนา	5 (18.5)	4 (14.8)	17 (63.0)	1 (3.7)	-	3.48	ปานกลาง	
- ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>หลัง</u> การฝึกอบรม/ สัมมนา	16 (59.3)	10 (37.0)	1 (3.7)	-	-	4.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 18 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หัวข้อวิชา ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงานให้ได้ตามเป้าหมาย ก่อนเข้ารับการอบรม ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.48 คะแนน และ หลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นเป็นระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.56 คะแนน

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

1. เนื้อหาเข้มข้นดีครับ ได้ความรู้ดีครับ จะพยายามนำไปปรับใช้ให้ได้
2. ขอบพระคุณท่านวิทยากร และคณะทีมงานผู้จัดทุกท่านครับ
3. เยี่ยมมากคะ

ตารางที่ 19 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา การพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อเสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน (ผศ.ดร.พัชรา วาณิชวศิน)

n= 29

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านประโยชน์ของเนื้อหาวิชา					
- เนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในการนำไปใช้ในการทำงาน	27 (93.1)	2 (6.9)	-	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสม ทันยุคสมัย	27 (93.1)	2 (6.9)	-	-	-
- เนื้อหาของหลักสูตรมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน	27 (93.1)	2 (6.9)	-	-	-
- สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดได้	24 (82.8)	5 (17.2)	-	-	-
- สามารถใช้ความรู้ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	23 (79.3)	6 (20.7)	-	-	-
- สามารถจัดระบบความคิด/ประมวลความรู้สู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ	23 (79.3)	6 (20.7)	-	-	-
ด้านวิทยากร					
- วิทยากรมีความรู้/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ในวิชาที่สอนเพียงพอ	29 (100.0)	-	-	-	-
- มีความสามารถในการจัดลำดับเนื้อหาในการบรรยาย โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	29 (100.0)	-	-	-	-
- เปิดโอกาสให้ซักถาม รวมถึงตอบคำถามผู้เข้าอบรมอย่างชัดเจน	29 (100.0)	-	-	-	-
- การถ่ายทอดเนื้อหาวิชาให้เป็นที่น่าสนใจ	29 (100.0)	-	-	-	-
ร้อยละในภาพรวม	92.1	7.9	-	-	-
การแปลผล	100.0	ผ่านเกณฑ์การประเมิน			

จากตารางที่ 19 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายวิชา การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบประเมิน Online จำนวน 29 คน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 100.0

ตารางที่ 20 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรมรายวิชา การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน

n= 27

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	แปลความ
ด้านความรู้ความเข้าใจ							
- มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม/สัมมนา	8 (27.6)	5 (17.2)	15 (51.7)	1 (3.4)	-	3.69	มาก
- ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา <u>หลัง</u> การฝึกอบรม/ สัมมนา	23 (79.3)	6 (20.7)	-	-	-	4.79	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 ระดับความความรู้ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หัวข้อวิชา การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน ก่อนเข้ารับการอบรม ในระดับมากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.69 คะแนน และ หลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นเป็นระดับมากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.79 คะแนน

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

1. ขอขอบคุณคร่ำอาจารย์
2. อาจารย์สอนสนุก และน่ารักมากคะ
3. ขอขอบพระคุณท่านวิทยากรที่ให้ความรู้วันนี้สนุกมากคะ
4. ขอขอบพระคุณท่านคณะวิทยากรเป็นอย่างสูง และคณะผู้จัดการอบรมทุกท่านครับ
5. ท่านวิทยากรเป็นผู้มีประสบการณ์สูงมาก

3.2 ผลการประเมินผลความพึงพอใจที่มีต่อภาพรวมของหลักสูตรฝึกอบรมและการดำเนินการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

n=32

ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	10	31.3
หญิง	22	68.8
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	2	6.3
31 – 40 ปี	14	43.8
41 – 50 ปี	14	43.8
51 – 60 ปี	2	6.3
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	21	65.6
ปริญญาโท	11	34.4
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	10	31.3
11 – 15 ปี	10	31.3
16 – 20 ปี	8	25.0
21 ปีขึ้นไป	4	12.5
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	1	3.1
20,001 – 30,000 บาท	3	9.4
30,001 – 40,000 บาท	26	81.3
40,001 – 50,000 บาท	2	6.3

จากตารางที่ 21 พบว่า มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามเพื่อการประเมินผลในภาพรวม จำนวน 32 คน (ร้อยละ 76.19) จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด ผู้เข้าอบรมเพศชาย จำนวน 10 คน (ร้อยละ 31.3) และเพศหญิง จำนวน 22 คน (ร้อยละ 68.8) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และ 41 – 50 ปี (ร้อยละ 43.8) ที่ระดับคะแนนเท่ากัน

ตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจและคุณค่าในการให้บริการวิชาการ

ตารางที่ 22 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดโครงการฝึกอบรม
หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานยุคใหม่”

n=32

ความพึงพอใจและคุณค่า ในการให้บริการวิชาการ	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	คะแนน เฉลี่ย	แปล ความ
1. ด้านการจัดจำหน่าย							
1.1 ความเหมาะสมของระยะเวลา การฝึกอบรม (5 วัน)	16 (50.0)	15 (46.9)	1 (3.1)	-	-	4.47	มาก
2. ด้านบุคลากร							
2.1 การติดต่อแจ้งข่าวสารการ ฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่	20 (62.5)	11 (34.4)	1 (3.1)	-	-	4.59	มากที่สุด
2.2 การอำนวยความสะดวกและ การให้คำแนะนำตอบข้อ ซักถามของเจ้าหน้าที่	24 (75.0)	8 (25.0)	-	-	-	4.75	มากที่สุด
3. ด้านการบริการ							
3.1 การกำหนดรูปแบบหรือ กิจกรรมการฝึกอบรมผ่าน ระบบออนไลน์	25 (78.1)	7 (21.9)	-	-	-	4.78	มากที่สุด
3.2 ความเหมาะสมของจำนวนผู้ เข้ารับการฝึกอบรม	21 (65.6)	11 (34.4)	-	-	-	4.66	มากที่สุด
3.3 การเปิดโอกาสในการ แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ระหว่างผู้เข้า รับการฝึกอบรมด้วยกัน	23 (71.9)	9 (28.1)	-	-	-	4.72	มากที่สุด

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจและคุณค่า ในการให้บริการวิชาการ	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	คะแนน เฉลี่ย	แปล ความ
4. ด้านภาพลักษณ์องค์กร							
4.1 ความคุ้มค่าจากการเข้าร่วม ฝึกอบรมในครั้งนี	23 (71.9)	9 (28.1)	-	-	-	4.72	มากที่สุด
4.2 ความรู้จากการอบรมในครั้ง นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ หรือสร้างสรรค์ให้เกิด ประโยชน์กับหน่วยงานอย่าง ถูกต้องและตรงเป้าหมายที่สุด	26 (81.3)	6 (18.8)	-	-	-	4.81	มากที่สุด
4.3 ความเชื่อมั่นในการให้บริการ ของสำนักส่งเสริมและ ฝึกอบรม	24 (75.0)	8 (25.0)	-	-	-	4.75	มากที่สุด
5. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์โครงการฝึกอบรม							
5.1 ท่านมีความพร้อมและขีด ความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ สภาวะการแข่งขันและการ เปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ทั้งในด้านการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ความสามารถ เชิงบริหารจัดการ ทักษะคิด และกรอบความคิด	20 (62.5)	12 (37.5)	-	-	-	4.63	มากที่สุด
ร้อยละในภาพรวม	69.4	30.0	0.6	-	-		
การแปลผล	99.4		ผ่านเกณฑ์การประเมิน				

จากตารางที่ 21 ในการประเมินผลความพึงพอใจที่มีต่อภาพรวมของหลักสูตรฝึกอบรมและการดำเนินการฝึกอบรม ได้รับข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 32 คน จากจำนวนทั้งหมด 42 คน ซึ่งการจัดอบรมในครั้งนี้เป็นแบบ Online 100% ผลการประเมินพบว่า **ทุกด้านผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการ** (เกณฑ์ในการประเมินผลคือ ระดับความพึงพอใจต้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 70) จาก 10 รายการที่ทำการประเมิน พบว่า ประเด็นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ **ด้านการบริการ ด้านภาพลักษณ์องค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์โครงการฝึกอบรม ที่ระดับคะแนนเท่ากัน** (ร้อยละ 100.0)

ตอนที่ 3 การกลับมาใช้ซ้ำและแนะนำบอกต่อ

ตารางที่ 23 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงระดับความคิดเห็นการกลับมาใช้ซ้ำหากจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ท่านจะเลือกเข้ารับการฝึกอบรมกับสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมหรือไม่

n=32

😊 เลือก	ไม่เลือก	ไม่แน่ใจ
32 (100.00)	-	-

เหตุผล

1. สนุก ความรู้ดี แน่นมากค่ะ เวลา ก็พอเหมาะ 5 วัน
2. คุ่มค่า
3. หัวข้อมีประโยชน์
4. วิทยากรแต่ละท่านมีความเชี่ยวชาญมากครับ และได้แนวทางการจัดอบรมจากทีมงานในครั้งนี้นี้ด้วย
5. ดีๆๆ
6. อาจารย์ทุกท่านมีความสามารถ ถ่ายทอดเรื่องราวได้ดี ทีมสตาฟก็ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
7. อาจารย์ที่ได้เชิญมาเป็นวิทยากรมีความรู้ความสามารถและถ่ายทอดได้เป็นอย่างดี
8. ชอบหลากหลายแนวคิดค่ะ
9. เนื้อหาสาระที่วิทยากรนำมาให้ความรู้ตรงประเด็นที่จะสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป
10. มีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
11. ท่านวิทยากรทุกท่านมีประสบการณ์สูง
12. ผู้จัดมีความเป็นมืออาชีพ วิทยากรมีความรู้ความสามารถ
13. สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม จัดการฝึกอบรมได้มาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือ
14. มีความน่าเชื่อถือ และได้เห็นผลงานแล้ว
15. เพราะวิทยากรจากการอบรมเป็นผู้มีความรู้มาก และทำให้บรรยากาศการอบรมไม่น่าเบื่อ
16. ทีมกระบวนการและทีมงานมีความพร้อมและมีความเป็นมืออาชีพ
17. มีบุคลากรที่อำนวยความสะดวก ชัดเจน วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ
18. เพื่อพัฒนาตนเอง
19. เนื้อหาเหมาะสม วิทยากรเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์สูง
20. ได้ความรู้และประสบการณ์

ตารางที่ 24 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงระดับความคิดเห็นการกลับมาใช้ซ้ำหากคนรู้จักของท่าน ต้องเข้ารับการฝึกอบรม ท่านจะแนะนำการใช้บริการของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมหรือไม่

n=32

😊 แนะนำ	ไม่แนะนำ	ไม่แน่ใจ
32 (100.00)	-	-

เหตุผล

1. ดีงามสุดๆ
2. ได้รับความรู้
3. วิทยากรมีความรู้
4. การบริการดี เนื้อหาหลักสูตรเน้น เข้าใจลำดับการบรรยายของวิทยากร
5. บริหารจัดการได้ดี
6. เป็นการอบรมที่ดีได้แสดงออกทางความคิด
7. วิทยากรอบรมมีเทคนิคที่น่าสนใจมาก
8. ได้รับความรู้จริง
9. เพราะเป็นหลักสูตรการอบรมที่สามารถพัฒนาต่อยอดจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
10. ผู้จัดมีความเป็นมืออาชีพ วิทยากรมีความรู้ความสามารถ
11. จัดการฝึกอบรมได้มาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือ
12. มีประสิทธิภาพ
13. เพราะจากการอบรมจากหน่วยงานนี้ทำให้เราได้รับความรู้มาใช้ได้จริงในชีวิตการทำงาน
14. บริหารจัดการได้ดี
15. คุ่มค่า
16. เนื้อหาดี วิทยากรมีแต่เก่งๆ
17. ได้รับความรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์
18. เป็นสถาบันที่มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

3.3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการจัดหลักสูตรครั้งต่อไป

ประเด็นหรือหัวข้อที่ท่านต้องการพัฒนาหรือฝึกอบรมในอนาคต

1. การรับมืออารมณ์ของบุคลากร
2. พัฒนาบุคลิกภาพหัวหน้างานโดยเฉพาะ
3. การพูดให้น่าเชื่อถือในที่ชุมชนหรือที่สาธารณะ
4. ทักษะการทำงานเชิงนวัตกรรม
5. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
6. การบริหารโครงการ การรับมือกับผู้บริหารระดับสูง
7. การจัดวางระบบควบคุมภายในขององค์กรภาครัฐ/เอกชน
8. ทำงานให้มีความสุขได้อย่างไร
9. ศิลปะการจูงใจ
10. การพัฒนาบุคลิกภาพ
11. การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
12. การเป็นผู้นำที่ดี
13. ผู้นำในระดับเหนือขึ้นไป
14. การบริหารงานอย่างมืออาชีพ ในระดับที่สูงขึ้นไป
15. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านกิจการนักศึกษา
16. การสร้างสุขในองค์กร
17. การทำวิจัย
18. การพูด
19. การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
20. ความรู้ด้านระเบียบบริการจัดการบุคลากร

ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. กิจกรรมดีมาก ถ้าได้จัดแบบ on-site คงสนุกมากๆ
2. อยากอบรมในห้องประชุมค่ะ ความรู้แน่นกว่านี้
3. จัดอบรมได้ดีครับ ขอขอบคุณวิทยากรและทีมงานทุกคน
4. ดีเยี่ยม ดีมากๆ ค่ะ
5. ขอขอบคุณสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมเป็นอย่างสูง
6. มีประโยชน์ คุ่มค่า ดีมาก ๆ

ภาคผนวก 1
สรุปประเด็นความรู้แต่ละหัวข้อวิชา

สรุปภาพรวมการอบรมประจำวัน โดย รศ.ดร.สุติเทพ ศิริพิพัฒน์กุล
วันจันทร์ที่ 18 เมษายน 2565

หัวข้อ “Professional Team Leader”

หัวข้อ “Growth Mindset ในโลกผันผวน กุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในโลกผันผวน

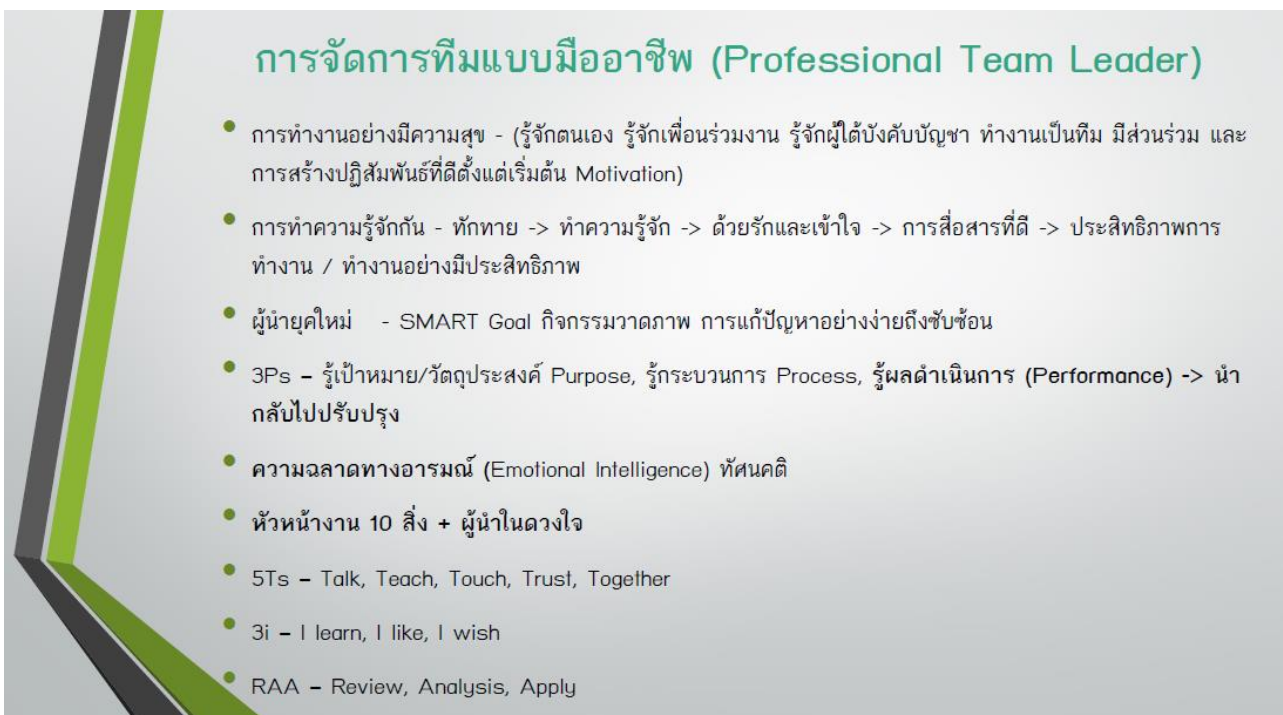


The slide features a central illustration of a man in a suit and glasses, surrounded by several hands giving thumbs up. To the left is the logo of Rajabhat Sakon Nakhon. To the right is the logo of Kasetsart University and the Faculty of Education. The text on the slide includes the title 'สรุปภาพรวม การจัดการทีมแบบมืออาชีพ (Professional Team Leader)' and the main topic 'Growth Mindset ในโลกผันผวน กุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในโลกผันผวน'. The author's name 'รศ.ดร.สุติเทพ ศิริพิพัฒน์กุล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์' is at the bottom right.

สรุปภาพรวม
การจัดการทีมแบบมืออาชีพ
(Professional Team Leader)

Growth Mindset ในโลกผันผวน กุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ
ในโลกผันผวน

รศ.ดร.สุติเทพ ศิริพิพัฒน์กุล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



The slide contains a list of key concepts for Professional Team Leader (PTL) management. The title is 'การจัดการทีมแบบมืออาชีพ (Professional Team Leader)'. The list includes: working with joy, understanding oneself and others, mutual understanding, SMART goals, 3Ps (Purpose, Process, Performance), Emotional Intelligence, 10 roles of a leader, 5Ts (Talk, Teach, Touch, Trust, Together), 3i (I learn, I like, I wish), and RAA (Review, Analysis, Apply).

การจัดการทีมแบบมืออาชีพ (Professional Team Leader)

- การทำงานอย่างมีความสุข - (รู้จักตนเอง รู้จักเพื่อนร่วมงาน รู้จักผู้บังคับบัญชา ทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วม และการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีตั้งแต่เริ่มต้น Motivation)
- การทำความเข้าใจกัน - ทักทาย -> ทำความรู้จัก -> ด้วยรักและเข้าใจ -> การสื่อสารที่ดี -> ประสิทธิภาพการทำงาน / ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ผู้นำยุคใหม่ - SMART Goal กิจกรรมวาดภาพ การแก้ปัญหาอย่างง่ายถึงซับซ้อน
- 3Ps - รู้เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ Purpose, รู้กระบวนการ Process, รู้ผลดำเนินการ (Performance) -> นำกลับไปปรับปรุง
- ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ทักษะคนดี
- หัวหน้างาน 10 สิ่ง + ผู้นำในดวงใจ
- 5Ts - Talk, Teach, Touch, Trust, Together
- 3i - I learn, I like, I wish
- RAA - Review, Analysis, Apply

SMART GOALS EXPLAINED

S



SPECIFIC

Be clear and specific so your goals are easier to achieve. This also helps you know how and where to get started!

M



MEASURABLE

Measurable goals can be tracked, allowing you to see your progress. They also tell you when a goal is complete.

A



ACTIONABLE

Are you able to take action to achieve the goal? Actionable goals ensure the steps to get there are within your control.

R



REALISTIC

Avoid overwhelm and unnecessary stress and frustration by making the goal realistic.

T



TIMEBOUND

A date helps us stay focused and motivated, inspiring us and providing something to work towards.

การขับเคลื่อนการทำงานของทีม ด้วย 3Ps

- การประยุกต์ 3 Ps ใช้ได้กับทุกการทำงาน / หน่วยงาน/องค์กร
- ทำงานปกติประจำวัน
- การทำโครงการ
- การบริหารจัดการองค์กร
- การบริหารระบบงาน
- การพัฒนาคุณภาพงาน

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

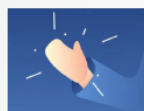


- กระบวนการเริ่มต้นให้ได้ใจ เริ่มต้นดี จะดีไปตลอดทั้งชีวิต
- ความฉลาดทางอารมณ์= เข้าใจตนเอง + เข้าใจผู้อื่น
- เข้าใจตนเอง = เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการในชีวิตของตนเอง
- เข้าใจผู้อื่น = เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม
- แก้ไขความขัดแย้งได้ = เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไข จัดการให้ผ่านพ้นไปได้อย่างเหมาะสม ทั้งปัญหา ความเครียดในใจ หรือปัญหาที่เกิดจากการขัดแย้งกับผู้อื่น
- ควรคิดว่า “ตนเองทำได้” เพราะถ้าคิดว่า “ทำไม่ได้ ก็จะไม่ได้อะไร และไม่ประสบความสำเร็จ”
- การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง คือ การรู้เท่าทันอารมณ์ของตน สามารถ ติดตามอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ และในทุกอารมณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ตระหนักถึงข้อดีและข้อบกพร่องของตนเอง โดยรู้ด้วยตนเอง และการที่ผู้อื่นให้ข้อมูล ย้อนกลับ การยอมรับข้อบกพร่องของตนเองเป็นการเปิดโอกาสให้ได้ปรับปรุงตนเองหรือเกิดความ รมณ์ระวังในการแสดงอารมณ์มากขึ้น

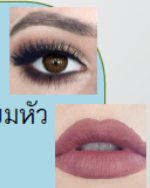
หัวหน้างาน 10 สิ่ง (เรียงลำดับ)

- ซินชมเมื่อทำงานสำเร็จ
- รู้สึกว่าตนอยู่ในกลุ่มสื่อสาร
- ช่วยเหลือแก้ปัญหาส่วนตัว
- มั่นคงในงาน
- คำจ้ำจوابแทนดี
- รูปแบบเนื้อหาที่น่าสนใจ
- โอกาสเติบโตเลื่อนตำแหน่ง
- ซื่อสัตย์ต่อพนักงาน
- สอนทำงานดี
- ระเบียบวินัยดี

บุคลิกภาพผู้นำที่ดี ด้วยการแสดงท่าทางของหัวหน้างาน



- ผายมือ ไม่ชี้นิ้วสั่ง
- ใช้สายตาในการมอง แบบ 3 เหลี่ยมหัวคว่ำ
- การสร้างปฏิสัมพันธ์
- การใช้คำพูดเชิงบวก การรับฟังด้วยความตั้งใจ
- กล่าวเสริมแรงจูงใจ ให้กำลังใจเมื่อทำดี
- แสดงออก ให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความช่วยเหลือ



5Ts

- Talk เพื่อสร้างสรรค์ สร้างงาน ตรงไปตรงมา
- Teach เพื่อสอนงาน
- Touch เพื่อสัมผัสกับงาน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา ทำผลงานให้สำเร็จ
- Trust เพื่อสร้างความไว้วางใจในการทำงาน ให้เกียรติ ให้เครดิตลูกน้อง
- Together เพื่อมุ่งเป้าหมาย เน้นการทำงานร่วมกัน

3i เพื่อการพัฒนาทักษะที่สำคัญ สำหรับการจัดการทีมแบบมือถือ

I **l**earn – สิ่งที่คุณได้เรียนรู้ในการทำงาน -> พัฒนาตนเอง

I **l**ike – สิ่งที่คุณชอบในการทำงานนี้ -> พัฒนางาน

I **w**ish – สิ่งที่คุณคาดหวังในการทำงานต่อไปในอนาคต
-> พัฒนาองค์กร

RAA (R2A)

Review (ทบทวน ตรวจสอบ) ภารกิจของทีม ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน การมอบหมายงาน/
อำนาจในการบริหารจัดการ

Analysis (วิเคราะห์) SWOT ตนเอง/คน งาน เงิน องค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ฯลฯ

Apply (ประยุกต์) องค์กรความรู้ ประสบการณ์ การทำงาน การจัดการทีมงาน

Growth Mindset ในโลกผันผวน กุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในโลกผันผวน

- **To Professional Mindset** แนวคิดที่เชื่อว่าความสามารถของทุกคนนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เมื่อเกิดการเรียนรู้ และพยายามพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- สิ่งที่สามารถสร้างได้ กล้าฝ่าฟันเรื่องยาก มองว่าอุปสรรคไม่ใช่ปัญหา แต่เป็นโอกาสที่จะลองทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม
- องค์กรที่มีบุคลากรที่มี **Growth Mindset** จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น การจัดการภายในองค์กรก็จะลดความขัดแย้งลง ที่สำคัญคือทำให้เกิดความหลากหลายในองค์กร

หัวข้อ “Growth Mindset ในโลกผันผวน ภัยแล้งสำคัญสู่ความสำเร็จในโลกผันผวน (ต่อ)”

สมการแห่งความสำเร็จ E+R=O

โดย แจ็ค แคนฟิลด์ (Jack Canfield)

Event

Response

Outcomes

ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตของเราทุกคน ไม่ว่าจะประสบ ความสำเร็จในการทำงานหรือล้มเหลว สุขภาพดีหรือเจ็บป่วย มีความสุข หรือเศร้าโศก **เป็นผล (Outcomes)** ที่เกิดขึ้นจากการ**ตอบสนอง (Response)**ต่อ**เหตุการณ์ (Event)** ที่เกิดขึ้นในชีวิต

วันอังคารที่ 19 เมษายน 2565

หัวข้อ “การบริหารความเสี่ยง”

หัวข้อ “การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ”

ความเสี่ยง (Risk) - โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคตและมีผลกระทบต่อดำเนินงานและการบริหาร

(อดีต) ปัญหาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว x **ไม่ใช้ความเสี่ยง** ถือเป็นปัจจัยความเสี่ยง

(อนาคต) ความเสี่ยง-> มีโอกาสจะ**ทำให้เกิดความเสียหาย**ต่อองค์กร **ต้องควบคุมลดความเสี่ยง**

ปัจจัยเสี่ยง
↓
ประเมินความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยง
-โอกาสที่จะเกิด
-ผลกระทบ
-ระดับของความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยง
1.การยอมรับความเสี่ยง
2.การลด / การควบคุมความเสี่ยง
3.การกระจายความเสี่ยงหรือการโอนความเสี่ยง
4.การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยง
Risk = Likelihood x Impact

ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยง
1.กำหนดเกณฑ์ประเมินความเสี่ยง
2.ประเมินโอกาสและผลกระทบจากความเสี่ยง
3.วิเคราะห์ความเสี่ยง
4.จัดลำดับความเสี่ยง

เครื่องมือที่ใช้บริหารความเสี่ยง/บ่งชี้ เช่น -Checklist
-Risk Matrix
-BSC

การควบคุมความเสี่ยง
(มีอยู่แล้ว/ไม่มี/มีแต่ไม่สมบูรณ์)
ผลการควบคุมความเสี่ยง
ได้ไม่ลดขนาด/ไม่ได้ผล/ได้ผลแต่ไม่สมบูรณ์

การบริหารความเสี่ยง
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Be Bold ถ้าทำทายนูมิปัญหาดังเดิม
-ทัศนคติ และใจ
-มีจินตนาการ คิดนอกกรอบ
-คิดแตกต่างจากคนอื่น
-ทำในสิ่งที่คนอื่นไม่ทำ
-มีความเป็นนวัตกรรม

การเป็นผู้ชนะ ถ้าสู้ศตวรรษที่ 21
-จัดลำดับความสำคัญ
-มองอย่างมีเป้าหมาย
-มีแรงบันดาลใจ
-หาผู้เทียบเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า

ข้อคิด การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
-คิดก่อน ทำก่อน ได้ก่อน “The early bird is Winner”
-เราคิดได้ คนอื่นก็คิดได้ (ไม่ต้องรอการเปลี่ยนแปลง เราเป็นผู้เปลี่ยนแปลง)
-รวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง (อย่าช้า)
-คิดเสมอว่า “ความสำเร็จ และการเปลี่ยนแปลงเป็นของเรา”
-ตอบแทนบุญคุณแผ่นดิน

คิดเชิงนวัตกรรม
-นวัตกรรมการจัดการ
-นวัตกรรมเชิงกลยุทธ์
-นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และการบริการ

รูปแบบการบริหารความเสี่ยงขององค์กรทั่วไป

- ชี้บ่งความเสี่ยง
- ประเมินความเสี่ยง
- พิจารณาโอกาสและความรุนแรง และหาปัจจัยเสี่ยง
- จัดการลดความเสี่ยง
- คิดค้นแผนประจักษ์
- จัดทำรายงานตามลำดับ

วันพุธที่ 20 เมษายน 2565

หัวข้อ “การคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงวิเคราะห์”

หัวข้อ “Free Idea Project การปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตการทำงาน”



วันพฤหัสบดีที่ 21 เมษายน 2565

หัวข้อ “Disruptive Technology เทคโนโลยีสร้างความพลิกผัน”

เทคโนโลยีสร้างความพลิกผัน



Disruption Technology

การทำลายอย่างสร้างสรรค์ เปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมต่างๆ อาทิ เกม การผลิต การแพทย์+สุขภาพ ต่าปลีก และ การศึกษา

เทคโนโลยีสมัยใหม่แห่งอนาคต

ปัญญาประดิษฐ์, Blockchain, คลาวด์, Analytics&Big Data, IoT, ความจริงเสมือน AR และโลกเสมือนจริง VR, Web3.0, 3d-Printing, Drone Technology, Robotics

web1.0 เชื่อมโยงเว็บเพื่อดู/ดาวน์โหลดข้อมูล

- ดูข่าวออนไลน์
- หน้าเว็บคงที่ ไม่ซับซ้อน
- สิ่งคนบังคับใช้
- แสดงผลข้อความอย่างเดียว

web2.0 เชื่อมโยงเว็บแบบโต้ตอบ/Social

- เทคโนโลยีผ่านเว็บ
- ปฏิสัมพันธ์แบบ 2 มิติ
- การฝึก สภาพ 60
- มีสื่อ VDO ผู้เขียนพิมพ์
- ความรู้และการแบ่งปัน
- Decentralization
- ผู้ใช้ทุกคนทำตลาดไทย

web3.0 เชื่อมโยงเว็บแบบบริการ+กระจายข้อมูล

- เทคโนโลยีผ่านเว็บ
- เป็นบริการแบบ
- บริการ ปฏิสัมพันธ์แบบ 3 มิติ
- Hologram สภาพสามมิติ, AR/VR
- AI เพื่อการตัดสินใจ
- Avatar สำหรับคนเสมือน
- Non-Fungible Token
- Cryptocurrency ที่มีการเงินดิจิทัล
- การกระจายโมเดลในหลายรูปแบบ
- หลายภาษาพร้อม
- Main computer เข้าสู่ระบบการวิเคราะห์เชิงภาพผลึก



ผลกระทบเทคโนโลยีพลิกผัน

- ก้าวไม่ทันการเปลี่ยนแปลงหรือเทคโนโลยี
- โลกที่กำลังฉับพลันเพื่ออุปสรรค
- ค่าใช้จ่ายสูง หรือใช้ขาด (Exponential Negative)
- เกิดการทำลายล้างสิ่งเดิม เช่น สื่อ สื่อ การสื่อสาร ผลิตภาพยนตร์ การบริการไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- เทคโนโลยีที่ความส่องการทันสมัย รวดเร็ว สุทธิจากเงิน การศึกษาค่าเฉลี่ย

ประโยชน์ของเทคโนโลยีพลิกผัน

- เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ และนวัตกรรม
- โลกที่กำลังรุ่งเรืองเติบโต การกระจายเชิงบวก (Exponential Positive)
- เทคโนโลยีที่สร้างตลาด และ มูลค่าใหม่กับตัวผลิตภัณฑ์
- เพิ่มคุณภาพของสินค้า หรือลดต้นทุนกระบวนการ

Blockchain

เทคโนโลยีสู่อนาคตในยุค Web 3.0 เป็นการกระจายจัดเก็บลงฐานข้อมูลหลายที่ ถือเป็นหลักฐานทางบัญชี (Leger) เกิด Bitcoin ที่กลายเป็น Cryptocurrency ที่ใช้แลกเปลี่ยนแทนธนบัตร (เป็นเงินเสมือนจริง หรือเงินดิจิทัล)



วันพฤหัสบดีที่ 21 เมษายน 2565

หัวข้อ “ทักษะการวางแผน มอบหมาย และติดตามงาน”



หัวข้อ “การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน”

การพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อเสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน

ความหมายของบุคลิกภาพ
ลักษณะของบุคคล(ร่างกาย จิตใจ ความคิด ความรู้สึก การแสดงออก) ทั้งภายในและภายนอก มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว

บุคลิกภาพภายใน

สิ่งที่ป็นนามธรรม ไม่สามารถจับต้องได้ แต่มองเห็นผ่าน การกระทำ เช่น ทัศนคติ นิสัย ทัศนย์ เจตคติต่าง ๆ

บุคลิกภาพภายนอก

ลักษณะภายนอกที่สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน สรีระทางกาย ทัศนียภาพต่าง ๆ การเคลื่อนไหว รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ การแต่งกาย การใช้เสียง ศิลปะการพูด

บุคลิกภาพช่วยเสริมภาพลักษณ์ที่ดีในการทำงาน

สร้างความประทับใจ โลกาส ความไว้ใจ ยิ้มแย้ม ปาเยื่อถือ ใช้รับการสนับสุน ชามราบรื่น ความร่วมมือ ความเป็นมืออาชีพ ทิวหน้าในอาชีพ และความสุข

บุคลิกภาพดี ->เสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน ส่งผลให้ แสดงบทบาทหัวหน้างานได้ดีขึ้น

บุคลิกภาพไม่ดี ->ไม่เสริมภาพลักษณ์ในการทำงาน ส่งผลให้ แสดงบทบาทหัวหน้างานได้ยากขึ้น

ลักษณะบุคลิกภาพใหญ่ 5 อย่าง

- ความเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)
- ความพิถีพิถัน (Conscientiousness)
- ความสนใจต่อสิ่งภายนอก (Extraversion)
- ความยินยอมเห็นใจ (Agreeableness)
- ความไม่เสถียรทางอารมณ์ (Neuroticism)

ประเภทบุคลิกภาพ

Extrovert เปิดเผย เบ้าสังคม
Introvert เก็บตัว ชอบอยู่คนเดียว
Ambivert ก้ำกึ่ง (เปิดเผย+เก็บตัว บางเวลา)

แบบประเมินบุคลิกภาพ

- Myers-Briggs 38การวัดทิศทางให้คะแนนจากมากไปน้อย
- DISC PERSONALITY ทดสอบลักษณะพฤติกรรมในการทำงาน
- Type A/B personality บุคลิกภาพแบบ A มีการแข่งขันสูง พวกเขาพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อเป้าหมาย โดยไม่ให้ความสนใจกับความพยายามและความสำเร็จ
- บุคลิกภาพแบบ B มีใจมีความอดทนผ่อนคลายและไตร่ตรองมากกว่าประเภท A

การพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง

- Self-awareness คือ ความสามารถในการมองเห็นคุณค่าของตัวเอง
- Self Goal คือ ตั้งเป้าหมาย เปลี่ยนตนเอง
- Self Development พัฒนาบุคลิกภาพด้วยแนวทางต่างๆ
- Self Control ควบคุมตนเองให้สงบมีสติ
- Self Evaluation ประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง

บุคลิกภาพที่ดี

เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เสริมภาพลักษณ์ที่ดีในการทำงาน ต้องเรียนรู้และฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง แสดงบทบาทหัวหน้างานอย่างเหมาะสม รู้จักปรับบุคลิกภาพ ช่วยบริหารคน บริหารงาน และบริหารการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์

ศูนย์บริการ 22 เมษายน 2565 โทร ๙๕.๘๕.๙๙๖๖ วิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก 2
สไลด์การนำเสนอของแต่ละกลุ่ม

กลุ่มที่ 1 โครงการติดตามรายงานผลการดำเนินการตามโครงการ



รายนามสมาชิกกลุ่มที่ 1

1. นางสาวสุจิตรา ราชวงษ์ เลขที่ 01 หน่วยงาน คณะครุศาสตร์
2. นางสาวกภาพร บุญเรือง เลขที่ 07 หน่วยงาน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. นายครชิต สิงห์สุข เลขที่ 13 หน่วยงาน สถาบันวิจัยและพัฒนา
4. นายชาญชัย บาลศรี เลขที่ 19 หน่วยงาน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. นางฤทัย บุญจวี เลขที่ 25 หน่วยงาน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
6. นายฤทธิไกร สุทธิ เลขที่ 31 หน่วยงาน กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
7. นางอมรรัตน์ ตุ่นกลิ่น เลขที่ 37 หน่วยงาน กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี

TREY
การค้นคว้า

2



โครงการการติดตามรายงานผลการดำเนินการตามโครงการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Fee Idea Project Proposal

กลุ่มที่ 1

โครงการปรับปรุง
เพื่อเพิ่มผลผลิต
การทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษา มีพันธกิจ 5 พันธกิจ
1) ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม 2) สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนา
องค์ความรู้ และถ่ายทอดสู่การพัฒนาท้องถิ่น 3) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ และ 5) บริหาร
จัดการให้มีคุณภาพการ ในการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัยสิ่งสำคัญต้องมั่งบประมาณ
สนับสนุนในการดำเนินการบริหารของมหาวิทยาลัย เมื่อมีการอนุมัติงบประมาณและมีการ
ใช้ซึ่งประมาณของหน่วยรับงบประมาณแล้วต้องมีกระบวนการติดตามประเมินผลการใช้
จ่ายเงินงบประมาณ เพื่อเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้ระบบการวางแผนและการ
บริหารงาน โครงการบรรลุผลที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นเทคนิคที่สำคัญในการ
เร่งรัดโครงการให้ดำเนินการแล้วเสร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด โดยการติดตามผล
จะเกิดประโยชน์สูงสุดจะต้องดำเนินงานเป็นระบบและมีทำอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยประสบปัญหา หน่วยงานมหาวิทยาลัยในทุก ๆ ปี การ
รายงานผลการดำเนินงานโครงการไม่เป็นปัจจุบันทำให้เกิด ผลกระทบต่อเป้าหมายใน
ภาพรวมของมหาวิทยาลัยในการรายงานผลการดำเนินงานโครงการในระดับกระทรวง
สำนักงานประมาณ ด้านการวิเคราะห์งบประมาณศักยภาพด้านการดำเนินงานของ
มหาวิทยาลัยให้กับผู้บริหารในการบริหารจัดการในอนาคตไม่ครอบคลุม และไม่
เป็นปัจจุบัน ประเด็นปัญหาข้างต้นนั้น จึงจำเป็นต้องมีการติดตามรายงานผลการดำเนินงาน
ตามโครงการ กลุ่มที่ 1 จึงสังเกตเห็นปัญหาดังกล่าวจึงคิดกระบวนการในการปรับปรุงการ
ติดตามรายงานผลการดำเนินการตามโครงการ เพื่อให้แก้ไขปัญหาในการเบิกจ่ายให้
เป็นไปตามเป้าหมายและการรายงานผลการดำเนินการโครงการในการประกอบการพิจารณา
ในการจัดสรรงบประมาณประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารใน
การขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัย

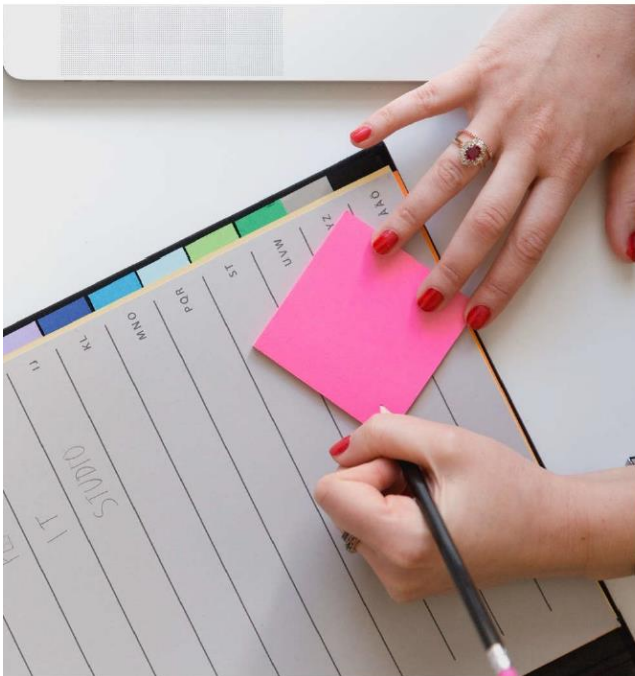


ความเป็นมาและความสำคัญ

ของปัญหาองค์กร

TREY
การค้นคว้า

3



ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาองค์กร

- มหาวิทยาลัยไม่สามารถใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
ของผู้บริหารในการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัย**ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ**จากหน่วยงานภายนอก
และทำให้**งบประมาณลดลง**
- หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยขาดการรายงานข้อมูลที่เป็น
ปัจจุบัน ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถรายงานผลการดำเนินงาน
ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด ต่อหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปได้
- มหาวิทยาลัยไม่ได้รับการรายงานผลการดำเนินการหลังจาก
หน่วยงานดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น

TREY
การค้นคว้า

4

แผนงานในการแก้ไข้ปัญหา

1. พัฒนาระบบการติดตามการรายงานผลการดำเนินโครงการให้สามารถใช้งานได้ง่ายและครอบคลุมข้อมูลที่มาวิทยาลัยต้องการ
2. มีการกำกับและติดตามอย่างเป็นระบบ
3. จัดให้มีบุคลากรที่สามารถให้คำแนะนำและแก้ไข้ปัญหาได้
4. มีการรายงานผลที่ไม่ซ้ำซ้อน

ขั้นตอนในการดำเนินการและระยะเวลา

1. วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการการใช้งานการติดตามและการเร่งรัดการใช้ง่ายงบประมาณโครงการเพื่อใช้เป็นประกอบการวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบฐานข้อมูล (ระยะเวลาดำเนินการ 1 สัปดาห์)
2. วิเคราะห์และออกแบบโครงการสร้างฐานข้อมูลพร้อมทั้งสิทธิ์การใช้งานแต่ละระดับการบริหาร ประกอบด้วย ระดับผู้บริหาร บุคลากร และผู้ใช้งานทั่วไป เพื่อรองรับรายงานผลการติดตาม เร่งรัด การใช้ง่ายงบประมาณ (ระยะเวลาดำเนินการ 2 สัปดาห์)

ขั้นตอนในการดำเนินการและระยะเวลา

3. ออกแบบหน้าจอ (User Interface) ติดต่อผู้ใช้งาน และพัฒนาระบบติดตาม
เรจรัด การใช้จ่ายงบประมาณโครงการ (ระยะเวลาดำเนินการ 4 สัปดาห์)

4. ทดสอบและปรับปรุงแก้ไขการใช้งานของระบบเพื่อให้ระบบรองรับการใช้งาน
อย่างมีประสิทธิภาพ (ระยะเวลาดำเนินการ 1 สัปดาห์)

5. จัดทำคู่มือการใช้งานระบบในรูปแบบของเอกสารและวิดีโอ
(ระยะเวลาดำเนินการ 1 สัปดาห์)

ทรัพยากรที่ต้องการใช้
ในการดำเนินการ

จำนวน 100,000 บาท

ลำดับ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
1	ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการการ ใช้งานการติดตามและการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณโครงการ เพื่อใช้เป็นประกอบการวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบ ฐานข้อมูล จำนวน 5 ครั้ง	40,000 บาท
2	ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมแนะนำการใช้ระบบของผู้ใช้งาน จำนวน 1 ครั้ง สำหรับบุคลากร จำนวน 100 คน	25,000 บาท
3	ค่าจ้างเหมาในการจัดทำคู่มือการใช้งานระบบในรูปแบบของ เอกสารและวิดีโอแนะนำระบบ	25,000 บาท
4	ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	10,000 บาท

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.	มีระบบบริหารจัดการการรายงานผลโครงการ
2.	ข้อมูลสารสนเทศที่ตอบสนองและสนับสนุนกระบวนการคิดและการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง
3.	การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพในการประกอบการพิจารณาอนุมัติงบประมาณใน ปีงบประมาณถัดไป
4.	ลดระยะเวลาในการรายงานผลโครงการ
5.	ประหยัดงบประมาณในการจัดทำเล่มรายงานผลโครงการ
6.	เป็นฐานข้อมูลในการรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัย
7.	กรอบวงเงินงบประมาณภาพรวมในการเบิกจ่ายส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณที่เพิ่มขึ้น



ขอบคุณ

1. นางสาวสุจิตรา	ราชวงษ์	เลขที่ 01
2. นางสาวนภาพร	บุญเรือง	เลขที่ 07
3. นายศรรชิต	ดิษฐ์สุข	เลขที่ 13
4. นายชาญชัย	บาลศรี	เลขที่ 19
5. นางหทัย	บุญอริ	เลขที่ 25
6. นายฤทธิไกร	สุทธิ	เลขที่ 31
7. นายอรรรัตน์	สุนกลิ่น	เลขที่ 37

TREY
การคืนควา

11

กลุ่มที่ 2 โครงการจัดทำ Application “SNRU Delivery”

โครงการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลิตภาพการทำงาน
Free Idea Project Proposal

โครงการจัดทำ Application “SNRU Delivery”

กลุ่มที่ 2

รายนามสมาชิกกลุ่ม

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. นางพรพิมล ภาคมฤค | คณะครุศาสตร์ |
| 2. นางกฐิน จันทร์ทิบุตร | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| 3. นางสาวมัลลิกา พรหมดี | สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม |
| 4. นางพัชฎ์ฐิญา กาสุรีย์ | สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 5. นายภาณุมาศ บุตรสีผา | สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน |
| 6. นายจาร์วิทย์ ลังภูลี | งานทรัพย์สินและรายได้ สำนักงานอธิการบดี |
| 7. นางสาวอรอนงค์ ชูเดชวัฒนา | กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี |

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาองค์กร	1
ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาองค์กร	2
แนวทางในการแก้ไขปัญหา	2
ขั้นตอนในการดำเนินการและระยะเวลา	2
ทรัพยากรที่ต้องการใช้ในการดำเนินการ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ภาคผนวก	4-8

บทสรุปผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้ดำเนินการตามพันธกิจที่ 5 บริหารจัดการให้มีคุณภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยมีภาระหน้าที่หลักตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน โดยจำนวนงบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลอาจไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานองค์กรในอนาคต ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการโครงการจัดหารายได้ด้วยการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย ด้วยการจัดทำ Application “SNRU Delivery” ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ทุกหน่วยงานสามารถพึ่งพาตนเองได้ ด้วยการจัดหารายได้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถสร้างรายได้ให้กับหน่วยงานและองค์กร อันมีตัวชี้วัดเป็นจำนวนเงินที่มหาวิทยาลัยได้รับ เพื่อการพัฒนาการดำเนินงานโครงการจัดหารายได้ด้วยการบริการวิชาการตามโครงการที่แต่ละหน่วยงานได้มีการระบุไว้ตามแผนด้านการจัดหารายได้ประจำปี

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีพันธกิจที่สำคัญ คือ ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และถ่ายทอดสู่การพัฒนาท้องถิ่น ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ และบริหารจัดการให้มีคุณภาพ จึงมีความจำเป็นต้องมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้จากการจัดทำโครงการจัดหารายได้ด้วยการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย ด้วยการจัดทำ Application “SNRU Delivery” โดยรวมบริการต่าง ๆ ไว้สำหรับบริการ เช่น บริการวิชาการ สิ่งอาหาร ซูเปอร์มาร์เก็ต จองห้องพัก/เช่าพื้นที่ งานบริการทั่วไป ประเมินความพึงพอใจ ลงทะเบียนผู้รับบริการ และลงทะเบียนพาร์ทเนอร์ เป็นต้น ซึ่งมีงบประมาณในการดำเนินงาน จำนวนเงิน 5,000,000 บาท อย่างไรก็ตามการจัดทำโครงการดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ด้านการเพิ่มรายได้ต่อมหาวิทยาลัย ส่วนราชการ บุคลากร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อที่จะนำพาและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

หัวหน้างานกลุ่มที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าโครงการจัดหารายได้ ด้วยการจัดทำ Application “SNRU Delivery” จะเป็นแนวทางใหม่มหาวิทยาลัย ส่วนราชการ บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดหารายได้ด้วยการบริการวิชาการ และเป็นช่องทางหนึ่งในการดำเนินการจัดหารายได้ให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาองค์กร

ในวิถีทางการดำเนินธุรกิจนั้น ทุกองค์กรล้วนแต่มีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่กำไร ทั้งนี้ เพื่อความมั่งคั่งขององค์กรและผู้ประกอบการ ซึ่งผลตอบแทนและรายได้ที่องค์กรได้รับทั้งหมดนั้นจะมาจากผู้บริโภคนั้นในสังคม แต่เท่าที่ผ่านมาผู้บริโภคนั้นจะไม่ได้รับการรับประกันว่าจะได้รับประโยชน์อย่างแท้จริงจากการบริโภคสินค้าและบริการโดยผู้บริโภคนั้นส่วนใหญ่มักถูกเอาเปรียบจากผู้ประกอบการอยู่เสมอ ซึ่งในแนวคิดของการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่นั้น องค์กรธุรกิจที่ประกอบด้วยผู้ผลิตและผู้บริโภคจะเกิดความสมดุลได้ ถ้าทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ โดยถ้าผู้บริโภคและสังคมที่ผู้บริโภคาาศัยอยู่ได้รับประโยชน์จากการบริโภคสินค้าและบริการ จะส่งผลให้ผู้บริโภคและสังคมที่ผู้บริโภคอาศัยอยู่มีคุณภาพดีขึ้น และผลรับจากคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของคนไทยในสังคมจะย้อนกลับไปยังกลุ่มผู้ผลิตอีกครั้ง เนื่องจากผู้บริโภคจะมีรายได้ที่มากเพียงพอสำหรับการซื้อสินค้าและบริการ ดังนั้น ถ้าผู้ผลิตสร้างผลประโยชน์อย่างต่อเนื่องให้กับผู้บริโภคและสังคม ประชากรในสังคมนั้น ๆ จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งในท้ายที่สุดแล้วความมั่นคงจะเกิดขึ้นกับทั้งสังคมและองค์กรธุรกิจต่าง ๆ โดยรวม

การดำเนินธุรกิจโดยใช้นโยบายการตลาดที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและจรรยาบรรณทางธุรกิจนั้น เป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความห่วงใยสังคมแสดงถึงความต้องการในการตอบแทนสังคมที่องค์กรดำเนินธุรกิจอยู่ อาทิ การรักษาสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างสวัสดิภาพและความปลอดภัยให้แก่คนงาน การพัฒนาชุมชน และที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างประโยชน์และคุณค่าในตัวสินค้าและบริการเพื่อตอบแทนผู้บริโภค

ปัจจุบันนโยบายการตลาดที่ให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและสังคมหรือเรียกกันโดยทั่วไปว่าการตลาดเพื่อสังคมจึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่องค์กร แต่ถึงกระนั้นนโยบายการตลาดเพื่อสังคมก็ถูกมองได้ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ด้านบวก คือ ความพยายามในการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมอย่างแท้จริงขององค์กรนั้น ๆ ส่วนในด้านลบ คือ การสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อการสร้างยอดขายโดยองค์กรไม่ได้พยายามสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมอย่างแท้จริง

ดังนั้น การจัดทำโครงการจัดหารายได้ ด้วยการจัดทำ Application “SNRU Delivery” ของกลุ่มที่ 2 จึงเป็นการตอบใจต่อกลุ่มผู้บริโภคในโลกยุคปัจจุบันที่มีการผันผวนของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง และเป็นการสร้างรายได้แบบใหม่ให้เกิดขึ้นกับองค์กร บุคลากร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาองค์กร

1. มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลลดลง
2. ความผันผวนของเศรษฐกิจโลก
3. ความไม่แน่นอนของรายได้องค์กร
4. การแข่งขันที่สูงขึ้น

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

1. สร้างแหล่งงบประมาณแบบใหม่เพิ่มขึ้น
2. เพิ่มช่องทางการหารายได้แบบใหม่
3. สร้างเครื่องมือ Application รูปแบบใหม่ในองค์กร

ขั้นตอนในการดำเนินการและระยะเวลา

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. เก็บรวบรวมข้อมูล
2. การวิเคราะห์สถานการณ์
3. การวินิจฉัยปัญหา
4. การกำหนดวัตถุประสงค์
5. การเขียนแผนปฏิบัติการ
6. การดำเนินการตามแผน

ระยะเวลา

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ 1 ปี เริ่มต้นเดือนพฤษภาคม 2565 สิ้นสุดเดือนพฤษภาคม 2566

ทรัพยากรที่ต้องการใช้ในการดำเนินการ

1. งบประมาณ
2. ผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร
3. โปรแกรมเมอร์
4. ผู้เชี่ยวชาญ
5. พาร์ทเนอร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มหาวิทยาลัยมีรายได้เพิ่มขึ้นจากเดิม 5%
2. มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียง
3. นักศึกษามีรายได้ระหว่างเรียน
4. ร้านค้าในมหาวิทยาลัยมีช่องทางในการหารายได้มากขึ้น

ภาคผนวก

ภาพต้นแบบของ Application SNRU Delivery



ภาพที่ 1 หน้าจอหลัก (เมนูหลัก)



ภาพที่ 2 หน้าจอย่อย (เมนูบริการวิชาการ)



ภาพที่ 3 หน้าจอย่อย (เมนูสั่งอาหาร/เครื่องดื่ม)

8



ภาพที่ 4 หน้าจอย่อย (เมนูการชำระเงิน)

กลุ่มที่ 3 โครงการแนวทางการพัฒนาระบบการประเมิน
อาจารย์ผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ

โครงการพัฒนาแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินอาจารย์ผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ

Free Idea Project Proposal

ชื่อ กลุ่มที่ 3

รายนามสมาชิกกลุ่ม

1. นายกฤษณะ กวีไธย	เลขที่ 3	สังกัดคณะครุศาสตร์
2. นางสาวนิภาพร หุตาศัย	เลขที่ 9	สังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนา
3. นายอัศวิน จันทร์ส่อง	เลขที่ 15	สังกัดสถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม
4. นางสาววารุณี เพียรพจน์	เลขที่ 21	สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. นางสาวกมลชนก อินทรพรหมมา	เลขที่ 27	สังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
6. นางสาวสุทธราภรณ์ ตาลกุล	เลขที่ 33	สังกัดสำนักงานอธิการบดี
7. นางสาวสุกัญญา ลามคำ	เลขที่ 39	สังกัดสำนักงานอธิการบดี

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการ แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินการสอนอาจารย์ผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาระบบประเมินอาจารย์ผู้สอน ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการสอน ตามข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการสอน พ.ศ. 2559 (คณะกรรมการพัฒนาระบบงานส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ฝ่ายวิชาการ) โดยในปีการศึกษา 2563 มีจำนวนนักศึกษาที่เข้าทำการประเมินการสอนโดยเฉลี่ยร้อยละ 30 ของนักศึกษาที่ต้องทำการประเมินในแต่ละชั้นเรียน (รายงานประเมินภารกิจการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร) ซึ่งถือว่าเป็นอัตราส่วนที่น้อยลงมากเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2561 - 2562 จึงส่งให้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ส่งผลให้การนำผลประเมินอาจารย์ผู้สอน ไปใช้ในการประเมินประกันคุณภาพระดับหลักสูตร และการประเมินประกันคุณภาพระดับมหาวิทยาลัยไม่มีประสิทธิภาพพอ

จากปัญหาดังกล่าว พบว่านักศึกษา และอาจารย์ไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าระบบประเมินการสอน ซึ่งจะเป็แนวทางในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จึงได้ดำเนินโครงการแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินการสอนอาจารย์ผู้สอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาองค์กร	1
ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาองค์กร	2
แนวทางในการแก้ไขปัญหา	3
ขั้นตอนในการดำเนินการและระยะเวลา	4
ทรัพยากรที่ต้องการใช้ในการดำเนินการ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาองค์กร

การประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สืบเนื่องมาจากนโยบาย การประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยฯ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในการประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์แต่ละท่าน เพื่อ ต้องการทราบข้อมูลว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีพฤติกรรมการสอนอย่างไร ซึ่งจากการประเมินทำให้ ทราบว่าประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์แต่ละท่านอยู่ในระดับใด ข้อมูลที่ได้จะนำไปเป็นหลักฐานประกอบการ ประเมินการประกันคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการ กระบวนการเรียนการสอน คือ คณาจารย์ แต่ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการประเมินผลเพื่อให้คณาจารย์ผู้สอน และผู้บริหารทราบจุดเด่น จุดด้อยในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เรียนกับอาจารย์แต่ละท่าน ทุก สาขาวิชา ทุกคณะ ในภาพรวมและรายบุคคล ด้วยเหตุผลดังกล่าวมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงได้สำรวจความ คิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ที่ทำการสอนนักศึกษา แต่ยังพบปัญหาที่นักศึกษา ไม่เข้าระบบประเมินอาจารย์ และอาจารย์ไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาเข้าระบบ ประเมินการสอน

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานแห่งคุณธรรม ร่วมชี้นำการพัฒนาท้องถิ่นและสังคมเป็นแหล่งสรรพวิชาของชุมชนท้องถิ่นและประเทศที่พร้อมเป็นแหล่งเรียนรู้และนำสู่การถ่ายทอดสู่สังคมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน พร้อมเข้าสู่สากลทั้งนี้ใช้นวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการตามพันธกิจและให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่มีการผสมผสานทฤษฎีและการปฏิบัติ ในการผลิตบัณฑิตให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามปณิธานของมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้ได้มาซึ่งบัณฑิตที่มีคุณภาพที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้มีกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการสอน โดยกำหนดเป็นข้อบังคับ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการสอน พ.ศ. 2559 (คณะกรรมการพัฒนาระบบงานส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ฝ่ายวิชาการ) แม้กระบวนการประเมินประสิทธิภาพการสอนจักมีความสำคัญยิ่ง ปัจจุบันมีจำนวนนักศึกษาเข้าทำการประเมินการสอนผ่านระบบประเมินการสอนออนไลน์ มีอัตราส่วนที่ลดน้อยลง จากปีการศึกษา 2562 ซึ่งมีนักศึกษาเข้าทำการประเมิน

การสอนโดยเฉลี่ยร้อยละ 75 ณ ปัจจุบันปีการศึกษา 2563 มีจำนวนนักศึกษาที่เข้าทำการประเมินการสอนโดยเฉลี่ยร้อยละ 30 ของนักศึกษาที่ต้องทำการประเมินในแต่ละชั้นเรียน (รายงานประเมินการกิจการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร) ซึ่งส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ใช้เพื่อการอ้างอิงและบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพ การสอนของอาจารย์อีกทั้งยังส่งผลถึงแนวทางที่นำข้อมูล ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของข้อบังคับว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครด้วยเหตุดังกล่าว การทำให้กระบวนการประเมินการสอนมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ สิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึง คือ การเพิ่มปริมาณของนักศึกษาในการเข้าใช้งานระบบและมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินการสอน

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

แนวทางในการแก้ไขปัญหา มีจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

- 1) จัดสร้างแอปพลิเคชันสำหรับการประเมินผ่าน สมาร์ทโฟน และแท็บเล็ต
- 2) มุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ QR Code ให้มากยิ่งขึ้น อาทิ ตั้งป้ายประชาสัมพันธ์ทั่วทุกอาคาร / จ้างนักศึกษาช่วยงานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
- 3) จัดหาสิ่งเื้อาเพื่อส่งเสริมกิจกรรม อาทิของรางวัล / คะแนนพิเศษ
- 4) จัดหาห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์/สถานที่เฉพาะ ให้แก่นักศึกษาเพื่อใช้ในการประเมินการสอน
- 5) กำหนดประกาศมหาวิทยาลัยเพื่อบังคับใช้อาติ ซ่อนการแสดงผลการเรียน / จำกัดการ ลงทะเบียน หากไม่ทำการประเมินการสอน
- 6) นำผลการประเมินการสอนไปใช้ ในการพิจารณาความดีความชอบ/การขึ้นเงินเดือนของอาจารย์ผู้สอน / ต่อสัญญาจ้าง
- 7) ระวังการสอน / กำหนดหลักสูตรอบรมด้านการสอนแก่อาจารย์ที่มีผลการประเมินการสอนต่ำ ต้องได้รับการปรับปรุงก่อนการสอนครั้งต่อไป

ขั้นตอนในการดำเนินการและระยะเวลา

1. จัดประชุมกำหนดเกณฑ์หัวข้อการประเมิน ระยะเวลา 3 ชั่วโมง
2. สรุปหัวข้อเกณฑ์การประเมินและอัปโหลดข้อมูลเข้าสู่ระบบ ระยะเวลา 2 ชั่วโมง
3. จัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์แจ้งอาจารย์และนักศึกษาเข้าประเมิน ระยะเวลา 30 นาที
4. ติดตามการประเมินของนักศึกษา ระยะเวลา 1 ชั่วโมง
5. วิเคราะห์ข้อมูล ระยะเวลา 7 วัน
6. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ระยะเวลา 1 วัน
7. จัดทำเล่มรายงานผลการประเมินพร้อมนำส่งรายงานผลการประเมิน ระยะเวลา 20 วัน

ทรัพยากรที่ต้องการใช้ในการดำเนินการ

1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทุกองค์การต้องใช้แรงงานคนเพื่อทำงานให้สำเร็จในแต่ละวัน ในที่นี้รวมถึงทุกคนที่ทำงานให้กับหน่วยงานและในงานที่ทำ
 2. ทักษะการจัดการ การทำงานจะประสบความสำเร็จเพียงเล็กน้อยเพราะไม่มีทักษะการจัดการ ทักษะการจัดการและการดำเนินการซึ่งเป็นทรัพยากรจึงจำเป็นต่อทุกองค์กร
 3. ความเชี่ยวชาญ สิ่งสำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จคือ แรงงานและการจัดการต้องดำเนินการด้วยความเชี่ยวชาญ ความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและมีแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม
 4. วัสดุและอุปกรณ์ การปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีวัสดุเป็นทรัพยากร และอาจจำเป็นต้องใช้เครื่องมือพิเศษในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ หรือเครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อทำงานเฉพาะทางของงานนั้นๆ
 5. งบประมาณ ขององค์กรเป็นหนึ่งในทรัพยากรสำคัญสำหรับการจ่ายค่าแรง การซื้ออุปกรณ์ หรือการเช่าพื้นที่ทำงาน และค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานต่างๆ
 6. เวลา เนื่องจากไม่มีการปฏิบัติงานใดที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ทันที ทุกงานจึงจำเป็นต้องถือว่าเวลาเป็นทรัพยากร เนื่องจากต้นทุนของเวลาที่วัดจากทรัพยากรอื่น จึงมักต้องพิจารณาเวลาควบคู่กันไป เช่น แรงงาน พลังงาน ฯ
- ทรัพยากรที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นเพียงแหล่งข้อมูลบางส่วนที่องค์กรจำนวนมากใช้อยู่ในทุกๆวัน อาจไม่ใช่รายการทรัพยากรที่ครบถ้วนเนื่องจากทุกองค์กรมีความต้องการเฉพาะด้านของตัวเอง ฉะนั้นควรลองพิจารณาถึงสิ่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินกิจการให้เป็นขั้นเป็นตอนทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถเก็บสถิติการประเมินการสอนของอาจารย์ผู้สอนได้ทุกภาคเรียน เพื่อจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์
2. ผลประเมินอาจารย์ผู้สอนเป็นตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยและระดับหลักสูตร
3. มีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการประเมินการสอนที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยทำให้กระบวนการประเมินการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. อาจารย์ผู้สอนได้ข้อมูลย้อนกลับสะท้อนการจัดการเรียนการสอนที่ควรต้องปรับปรุงแก้ไขและในสิ่งที่ประทับใจจากนักศึกษา
5. ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการประเมินการสอนที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยทำให้กระบวนการประเมินการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
6. เป็นต้นแบบในการศึกษาและพัฒนากระบวนการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ให้แก่สถาบันการศึกษาอื่นๆ

กลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานยานพาหนะ
ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงร่างโครงการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตการทำงาน

Free Idea Project Proposal

การบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานยานพาหนะให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ชื่อ กลุ่ม 4

รายนามสมาชิกกลุ่ม

- | | | | |
|-------------------------------|-----------|-------------------|-------------------------------------|
| 1. นางกิรธัชมา แกมสมดี | เลขที่ 4 | หน่วยงานที่สังกัด | คณะเทคโนโลยีการเกษตร |
| 2. นางสาววิภาวรรณ ไหล่สมบูรณ์ | เลขที่ 10 | หน่วยงานที่สังกัด | สถาบันวิจัยและพัฒนา |
| 3. นายศราวุธ ปัญญาสาร | เลขที่ 16 | หน่วยงานที่สังกัด | สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม |
| 4. นายกิตติภูมิ คำศรี | เลขที่ 22 | หน่วยงานที่สังกัด | สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 5. นางสาวณัฐพิมล วัชรกุล | เลขที่ 28 | หน่วยงานที่สังกัด | สำนักงานอธิการบดี |
| 6. นายปีดา โทณสิมมา | เลขที่ 34 | หน่วยงานที่สังกัด | สำนักงานอธิการบดี |
| 7. นายนิรุทธ์ วิชาชาติ | เลขที่ 40 | หน่วยงานที่สังกัด | สำนักงานอธิการบดี |

บทสรุปผู้บริหาร

(Executive Summary)

การบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานพาหนะให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานยานพาหนะ หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ เป็นส่วนงานหนึ่งที่มีความสำคัญและมีบทบาทในการขับเคลื่อนให้บุคลากรและองค์กรดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการดำเนินงานนี้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการใช้ยานพาหนะ ต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบด้วย ซึ่งการบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานยานพาหนะเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการมอบหมายหน้าที่ โดยมีการวางแผนลำดับขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการพัฒนาให้ความรู้อยู่เสมอ พร้อมทั้งคอยติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่บกพร่องหรือหย่อนคล้อย หากผู้ปฏิบัติงานบกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่ก็จะเกิดผลกระทบต่อบุคคล บุคลากรทั้งภายในภายนอกตลอดจนองค์กร ซึ่งอาจนำมาถึงการเสียหาย และสูญเสียทั้งทรัพย์สินและตัวบุคคล รวมทั้งชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลกระทบที่ตามมาทั้งสิ้น ดังนั้นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการขับขี่ยานพาหนะจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทัศนคติภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน และทักษะในการให้บริการขับขี่ยานพาหนะด้วย

ยานพาหนะที่ใช้ภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย รถยนต์ตู้ รถบัสปรับอากาศ รถตรวจการ รถจักรยานพาหนะส่วนบุคคล และรถบรรทุก รวมทั้งสิ้น จำนวน 23 คัน ซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานในการขับขี่ จำนวน 19 คน โดยคุณสมบัติทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานคือ มีความรู้เบื้องต้นในการซ่อมบำรุงใช้รถยนต์ มีใบอนุญาตให้ขับขี่ และสามารถขับรถยนต์ได้ แต่ด้วยงานดังกล่าวเป็นงานบริการให้แก่คนจำนวนมากหลากหลายกลุ่ม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานจะต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานพาหนะให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้ความรู้ไม่ว่าจะเป็นด้านกฎจราจร การซ่อมบำรุง สวัสดิการที่พึงได้รับ กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตลอดจนทักษะในการให้บริการ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ หากบกพร่องในเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อทั้งตัวบุคคลและหน่วยงาน และอาจจะเสียหายถึงทรัพย์สินทางราชการ และชีวิต ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความเข้าใจ และได้เพิ่มพูนทักษะดังกล่าวแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการขับขี่ยานพาหนะตระหนักและเห็นความสำคัญมากขึ้น และนำมาซึ่งการลดความเสี่ยงและความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้น พร้อมทั้งยังสร้างความไว้วางใจจากผู้ใช้บริการได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาองค์กร	1
ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาองค์กร	2
แนวทางในการแก้ไขปัญหา	2
ขั้นตอนในการดำเนินการและระยะเวลา	4
ทรัพยากรที่ต้องการใช้ในการดำเนินการ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4

การบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานพาหนะให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาองค์กร

หน่วยงานยานพาหนะ เป็นส่วนงานที่มีความสำคัญมีบทบาทสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยในการให้บริการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการของผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา ด้านกิจการนักศึกษา รวมไปถึงการขนย้ายวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมโครงการและภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ยานพาหนะ ให้บุคลากรและองค์กรดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการดำเนินงานนี้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการใช้ยานพาหนะ ต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบด้วย ซึ่งการบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานยานพาหนะเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น จะต้องมีการมอบหมายหน้าที่ โดยมีการวางแผนลำดับขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการพัฒนาให้ความรู้อยู่เสมอ พร้อมทั้งคอยติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่บกพร่องหรือหย่อนคล้อย หากผู้ปฏิบัติงานบกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่ก็จะเกิดผลกระทบต่อบุคคล บุคลากรทั้งภายในภายนอกตลอดจนองค์กร ซึ่งอาจนำมาถึงการเสียหาย และสูญเสียทั้งทรัพย์สินและตัวบุคคล รวมทั้งชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลกระทบที่ตามมาทั้งสิ้น ดังนั้นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการขับยานพาหนะจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจรรยาบรรณและความสามารถในการปฏิบัติงาน และทักษะในการให้บริการขับชี่ยานพาหนะด้วย

ยานพาหนะที่ใช้ภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย รถยนต์ตู้ รถบัสปรับอากาศ รถตรวจการ รถ ยานพาหนะส่วนบุคคล และรถบรรทุก รวมทั้งสิ้น จำนวน 23 คัน ซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานในการขับชี่ จำนวน 19 คน โดยคุณสมบัติทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานคือ มีความรู้เบื้องต้นในการซ่อมบำรุงใช้รถยนต์ มีใบอนุญาตให้ขับชี่ และสามารถขับรถยนต์ได้ แต่ด้วยงานดังกล่าวเป็นงานบริการให้แก่คนจำนวนมากหลากหลายกลุ่ม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานจะต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานพาหนะให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้ความรู้ไม่ว่าจะเป็นด้านกฎจราจร การซ่อมบำรุง สวัสดิการที่พึงได้รับ กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตลอดจนทักษะในการให้บริการ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ หากบกพร่องในเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อทั้งตัวบุคคลและหน่วยงาน และอาจจะเสียหายถึงทรัพย์สินทางราชการ และชีวิต ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความเข้าใจ และได้เพิ่มพูนทักษะดังกล่าวแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการขับชี่ยานพาหนะตระหนักและเห็นความสำคัญมากขึ้น และนำมาซึ่งการลดความเสี่ยงและความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้น พร้อมทั้งยังสร้างความไว้วางใจจากผู้ใช้บริการได้เป็นอย่างดี

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาองค์กร

1. พฤติกรรมของพนักงานขับรถไม่ดี เช่น ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ขับรถประมาท ขับรถเร็วเกินกว่ากฎหมายกำหนด ไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ ทำให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิต และทรัพย์สินขององค์กร
2. พนักงานขับรถไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน เช่น ไม่ตรวจสอบสภาพรถก่อนเดินทาง ไม่ศึกษาเส้นทางก่อนการเดินทาง อาจทำให้การเดินทางเสียเวลา อาจจะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้
3. พนักงานขับรถขาดทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการ ขาดบุคลิกภาพที่ดี บริการไม่ดี ใช้วาจาที่ไม่สุภาพ เรียกรับค่าตอบแทนอื่นที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อองค์กร
4. พนักงานขับรถขาดการควบคุมอารมณ์ที่ดี ใช้วาจาไม่สุภาพ วางตัวขณะขับรถไม่ถูกต้อง ส่งผลให้ผู้ใช้บริการขาดความเชื่อมั่น
5. พนักงานขับรถ ละทิ้งหน้าที่ ไม่รองรับผู้ใช้บริการ ติดต่оไม่ได้ ทำให้เสียหายต่อองค์กร
6. พนักงานขับรถ ออกนอกเส้นทาง ไปทำภารกิจส่วนตัว ทำให้องค์กรได้รับความเสียหาย
7. พนักงานขาดการพัฒนาตนเอง เช่น ด้านบริการ ขาดการเรียนรู้ เช่น ไม่ศึกษาเส้นทางใหม่ๆ สำหรับการเดินทาง
8. พนักงานขับรถขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใช้บริการ ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อองค์กร

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

การปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการของผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นั้น ถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการให้บริการ ความปลอดภัย ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบต่างๆ รวมถึงสามารถสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการทั้งผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร นักศึกษาและบุคคลภายนอก โดยโครงการจะมีขั้นตอนและแนวทางในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. มีระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการทดสอบผู้สมัครผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะอย่างเคร่งครัด โดยข้อสอบควรวัด 3 ส่วน ได้แก่ ทักษะการขับขี่ยานพาหนะ ทักษะการให้บริการ ทัศนคติของผู้ขับและที่สำคัญต้องมีใบอนุญาตขับขี่ถูกต้องตามกฎหมาย
2. จัดการอบรมให้ความรู้และการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะจัดปีละครั้งต่อหลักสูตร ซึ่งหลังจากอบรมทุกครั้งควรมีแบบทดสอบเสมอเพื่อเป็นการตรวจสอบว่าการฝึกอบรมดังกล่าวมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักสูตรที่ควรจัดฝึกอบรม ดังนี้

2.1 หลักสูตรอบรมกฎหมายจราจรและการขับขี่ปลอดภัย เป็นหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้ขับขี่ ด้านกฎหมายจราจร การตรวจเช็คสภาพยานพาหนะ การดำเนินการในกรณีฉุกเฉิน หรือประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 หลักสูตรอบรมการให้บริการของผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ เป็นหลักสูตรที่สร้างความตระหนัก ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการที่เป็นมากกว่าการขับขี่ยานพาหนะไปยังจุดหมายปลายทางอย่างปลอดภัย แต่ต้อง เสริมสร้างทักษะการให้บริการต่าง ๆ เช่น การทักทาย การศึกษาการใช้เครื่องมือนำทางหรือการศึกษาเส้นทาง การ เลือกระเภทเพลงหรือสื่อที่เปิดขณะขับรถ การจัดเตรียมอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับทุกกรณี เป็นต้น

2.3 หลักสูตรอบรมกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติของผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ เป็นหลักสูตรที่จบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจขอบข่ายหน้าที่ ระเบียบการเบิกจ่ายต่าง ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าน้ำมัน ค่าที่พัก ต่าง ๆ เพื่อให้ รับทราบในแนวทางเดียวกันและป้องกันการทุจริตหรือขอค่าตอบแทนเพิ่มเติม

3. จัดทำเช็คคลิส สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ เพื่อสามารถตรวจเช็คก่อนนำยานพาหนะไป ให้บริการทุกครั้ง ทั้งความพร้อมด้านเครื่องยนต์ อุปกรณ์เสริมต่าง ๆ บนรถ รวมถึงตัวผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ ว่ามีความพร้อมก่อนออกเดินทางทุกครั้งหรือไม่

4. นอกจากการทำประกันอุบัติเหตุแล้ว การติดตั้งระบบติดตามรถก็เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเป็นการป้องกันผู้ปฏิบัติ หน้าที่ขับขี่ยานพาหนะนำรถไปใช้นอกเส้นทางที่แจ้งไว้เบื้องต้น เพื่อการตรวจสอบที่สะดวกยิ่งขึ้น ลดการนำรถทาง ราชการไปใช้อย่างไม่เหมาะสมและป้องกันการเกิดอุบัติเหตุที่ไม่คาดคิด

5. การจัดทำแบบประเมินในรูปแบบออนไลน์ ในการให้บริการทุกครั้ง จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้รับบริการต้อง ประเมินผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะเพื่อให้มีข้อมูลโดยตรงจากผู้ใช้บริการ สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาสรุปเพื่อ เป็นขวัญกำลังใจ หรือหากเป็นข้อมูลเชิงลบก็สามารถนำมาตั้งเตือนหรือประกอบในการส่วนพัฒนาได้

6. การชื่นชมผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ โดยจัดป้ายประกาศพนักงานดีเด่นในรอบเดือน รอบไตรมาส หรือรอบปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือในกรณีที่มียอดเยี่ยมประเมินในเชิงบวก ก็สามารถนำมา เผยแพร่ได้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ให้บริการดียิ่งขึ้น หรือหากมีงบประมาณเล็กน้อยสามารถ ให้เป็นของรางวัลได้ตามความเหมาะสมหรือตามกิจกรรมเทศกาลต่าง ๆ

ขั้นตอนในการดำเนินการและระยะเวลา

ขั้นตอนในการดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ควรมีขั้นตอนในภาพรวม ดังนี้

1. ประชุมหารือกับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งตัวแทนผู้รับบริการเพื่อหารือตกลงในการจัดกิจกรรมหรือ ดำเนินงานในการพัฒนา

2. วางแผนการดำเนินงาน และจัดวางกิจกรรมหรือโครงการไว้ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันเรียบร้อยแล้ว

3. ดำเนินการตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ โดยมีการรายงานผลการดำเนินการทุกขั้นตอน

4. รวบรวมข้อมูลและสรุปผลการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมหรือโครงการย่อย เพื่อสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมครั้งถัดไป

4

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ใน 1 ปีควรมีกิจกรรมทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น โดยเลือกระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีคิวในการขับรถแน่นอนจนเกินไปเพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะสามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้โดยไม่กระทบกับงานประจำ

ทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน

ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการของผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครนั้น มีทรัพยากรที่ต้องใช้ดังนี้

1. งบดำเนินการ
 - 1.1 ค่าใช้จ่ายในการอบรม, ค่าตอบแทนวิทยากร, ค่าวัสดุ
 - 1.2 ค่าจัดซื้อจัดจ้างระบบติดตามรถยนต์
 - 1.3 ค่าวัสดุสำหรับจัดป้ายประกาศพนักงานดีเด่น
 - 1.4 ค่าประกันภัยอุบัติเหตุ
2. งบบุคลากร
 - 2.1 ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา
 - 2.2 ค่าปฏิบัติการพิเศษ
 - 2.3 ค่าสนุนเพื่อขวัญและกำลังใจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ ปรับปรุงพัฒนางานของฝ่ายยานพาหนะ ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้เกี่ยวข้องสามารถเรียนรู้งานเพิ่มทักษะการทำงานและเป็นมืออาชีพ
3. ใช้กำกับ ควบคุม ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

กลุ่มที่ 5 การพัฒนาระบบติดตามทุนสนับสนุนการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัย
จากงบประมาณเงินรายได้

การพัฒนาระบบติดตามทุนสนับสนุนการวิจัยของ บุคลากรมหาวิทยาลัยจากงบประมาณเงินรายได้

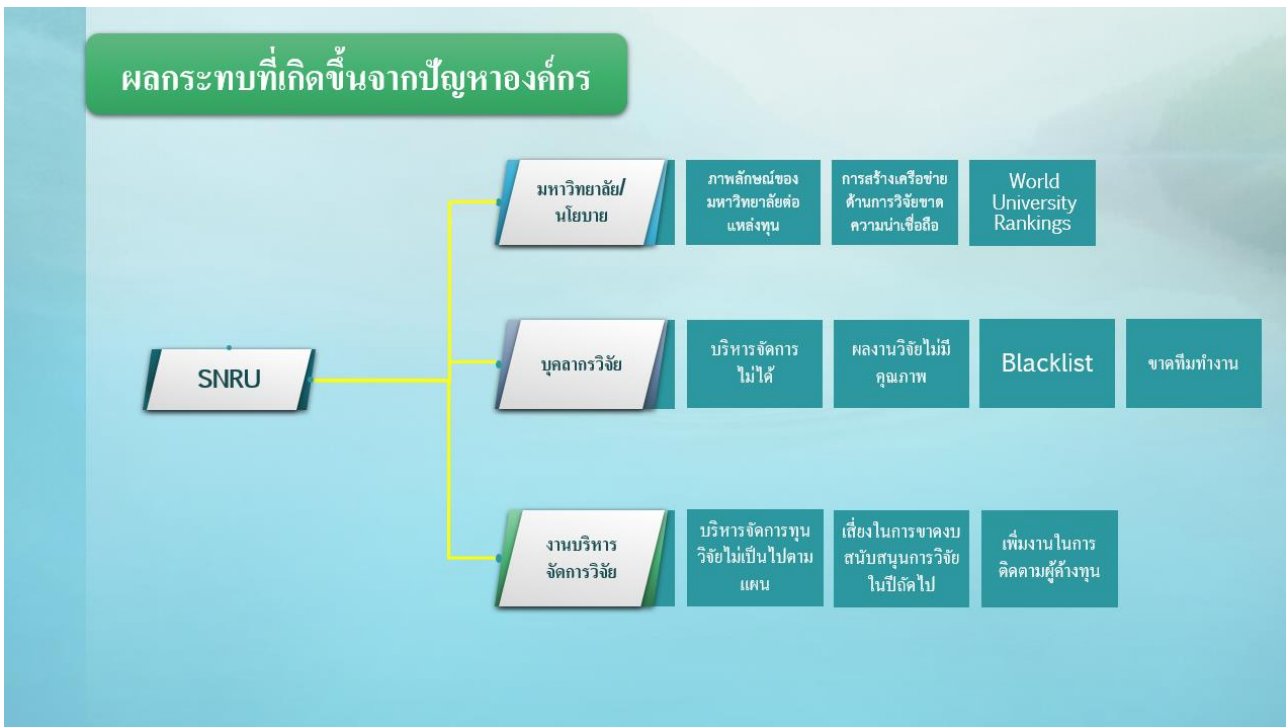
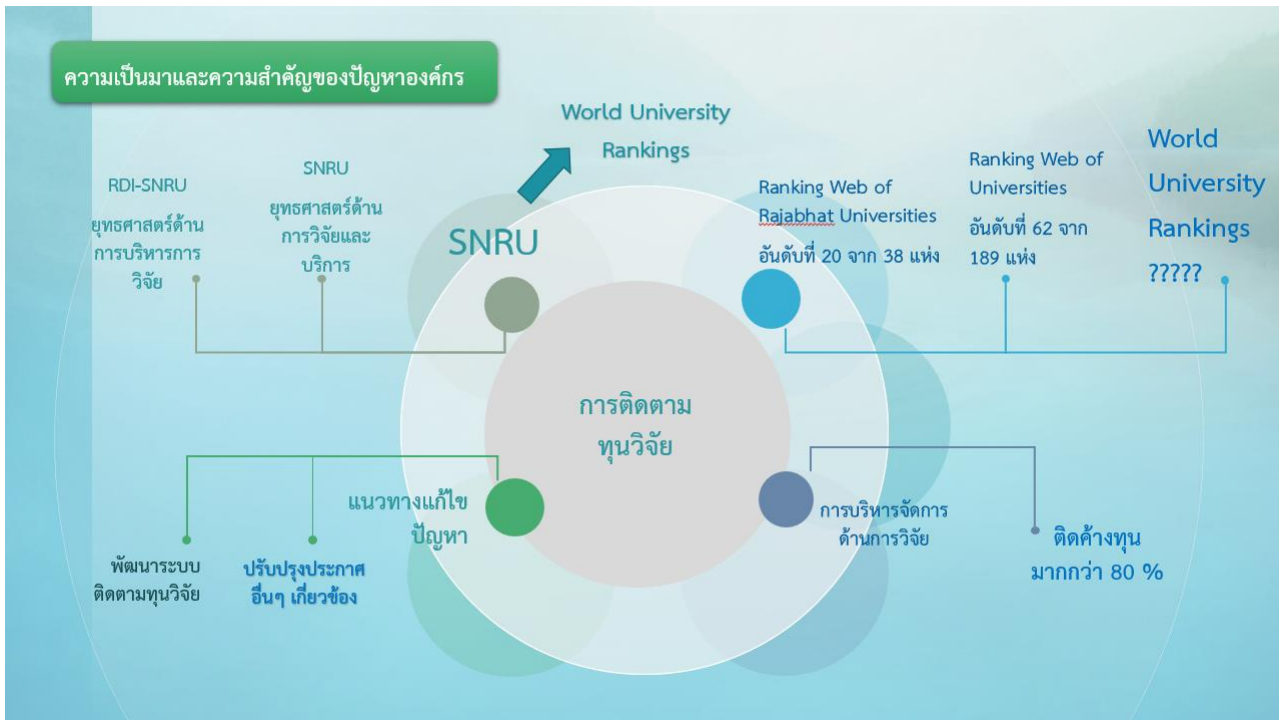
กลุ่มที่ 5

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. นางผการัตน์ ทิพวง | สังกัด คณะวิทยาการจัดการ |
| 2. นายแสนสุรีย์ เชื้อวงศ์ | สังกัด สถาบันวิจัยและพัฒนา |
| 3. นางสาวจินตนา ลิ้นโพธิ์ศาล | สังกัด สถาบันภาษาศิลปะและวัฒนธรรม |
| 4. นายจยุตย์ พูลเพิ่ม | สังกัด สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 5. นางสาวคันสนีย์ สุดทอง | สังกัด สำนักงานอธิการบดี |
| 6. นางสาววิดารัตน์ อุปชัย | สังกัด สำนักงานอธิการบดี |
| 7. นางสาวอนศรี ฝ่ายเทศ | สังกัด สำนักงานอธิการบดี |

บทสรุปผู้บริหาร

สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการพัฒนาระบบบริหารจัดการวิจัยและนวัตกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาและบุคลากรวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาร่วมกับชุมชน ท้องถิ่น สังคม ประเทศชาติและนานาชาติ และเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการพัฒนาระบบบริหารจัดการวิจัยและนวัตกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาและบุคลากรวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาร่วมกับชุมชน ท้องถิ่น สังคม ประเทศชาติและนานาชาติ

แต่จากสถิติผลงานวิจัยที่ผ่านมาย้อนหลัง 4 ปี พบว่า ในแต่ละปีบุคลากรวิจัยติดปัญหาการค้างทุน ไม่สามารถดำเนินงานให้เสร็จสิ้นในปีงบประมาณวิจัยถึงร้อยละ 80 ซึ่งถือว่าเป็นปริมาณที่ค่อนข้างมาก ทำให้เกิดโครงการการพัฒนาระบบติดตามทุนสนับสนุนการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ผลผลิตจากงานวิจัยที่มีคุณภาพ ทั้งนี้สามารถส่งผลก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อนักวิจัยและองค์กรได้ในอนาคต



แนวทางในการแก้ปัญหา

รับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้เสีย



ปรับปรุงประกาศ ระเบียบ สัญญาต่างๆ
ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยที่ชัดเจน ทันต่อสถานการณ์



พัฒนาระบบติดตามทุนสนับสนุนการวิจัยของ
บุคลากรของมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนในการทำงาน

- สัมภาษณ์
- ประชุม
- เสวนา
- อบรม

รับฟังความคิดเห็น
จากผู้ที่มีส่วนได้เสีย

ปรับปรุงประกาศต่างๆ
ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

- ร่างประกาศ
- เสนอร่างฯ
- ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
- - เสนอ/ลงนามในประกาศ

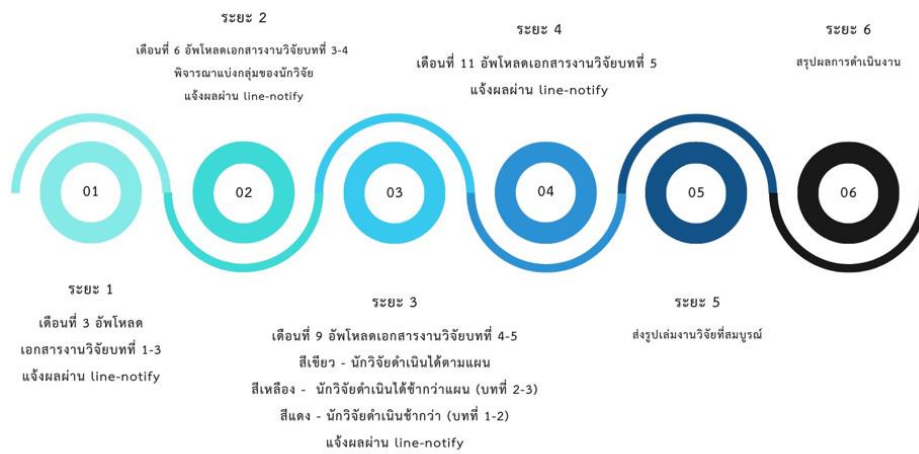
- พัฒนาแอปพลิเคชันระบบติดตามทุน
- อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย
- พัฒนาระบบติดตามแบบพี่เลี้ยง/Coach
- เวทีรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัย 6, 12 เดือน

พัฒนาระบบติดตามทุน
สนับสนุนการวิจัย

สร้างขวัญและกำลังใจ

- มอบโล่ เกียรติบัตร
นักวิจัยดีเด่น
- เงินรางวัล

ระบบติดตามทุนสนับสนุนการวิจัยของบุคลากร



ระยะเวลาในการทำงาน

ขั้นตอน	ระยะเวลา (เดือน)												
	2566			2567									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1) รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย (สัมภาษณ์ ประชุม เสนอ อบรม)	✓	✓											
2) ปรับปรุงประกาศ ระเบียบ สัญญาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยที่ชัดเจน ทันต่อสถานการณ์ - ร่างประกาศ ระเบียบ สัญญาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย - เสนอร่างฯ ประชุมคณะกรรมการวิจัย - ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ - เสนอ/ลงนามในประกาศ ระเบียบ สัญญาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย		✓	✓										
3) พัฒนาระบบติดตามทุนสนับสนุนการวิจัยของบุคลากรของมหาวิทยาลัย - จัดทำปฏิทินการวิจัย - พัฒนาแอปพลิเคชันระบบติดตามทุนสนับสนุนการวิจัยของบุคลากรของมหาวิทยาลัย - อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกรวิจัย - พัฒนาระบบติดตามแบบพี่เลี้ยง/Coach (ติดตามทุกระยะ 3 เดือน) - เวิร์กช็อปความก้าวหน้าโครงการวิจัย ระยะ 6 เดือน และ 12 เดือน			✓										
4) กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ - มอบโล่ เกียรติบัตรนักวิจัยดีเด่น เงินรางวัล													✓

ทรัพยากรที่ต้องการใช้ในการดำเนินการ



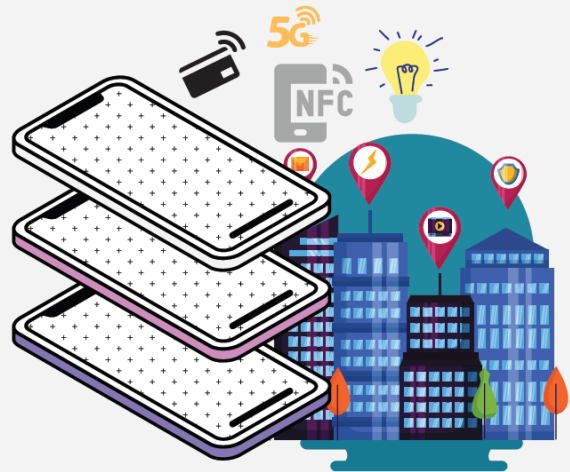
กลุ่มที่ 6 โครงการ SNRU : SMART UNIVERSITY



FREE IDEA PROJECT PROPOSAL #GROUP6

SNRU SMART UNIVERSITY

หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานยุคใหม่”



TEAM 6



PRUCHYA SARASAP
FMS SNRU #No6



SUPAWADEE SUWANNATHIEN
RDI SNRU #No12



JARARNPORN BATCHARI
ARIT SNRU #No18



SIRIWAN YACHAISRI
ARIT SNRU #No24



KRIANGKRAI MULARA
FINANCE SNRU #NO.30

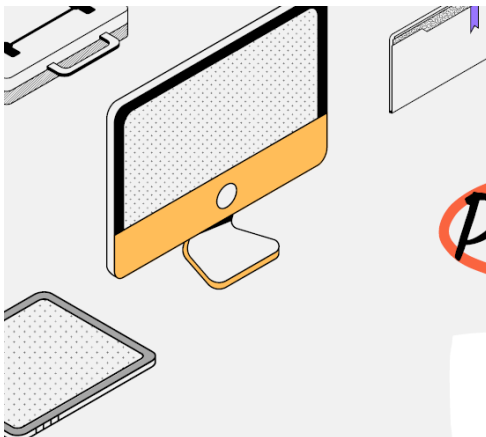


KEKIKI SANGBUATAW
PLAN SNRU #NO.36






BUDSAKON TANTONGDEE
SSD SNRU #NO.42





Problem

-  ระบบสารสนเทศไม่เชื่อมโยง
-  REPORT ไม่ทันใจ
-  สร้างความยุ่งยากให้ USER

SNRU : SMART UNIVERSITY APRIL 22, 2022

ผลกระทบ ที่เกิดขึ้น

○ ○ ○ ○

1 การบูรณาการข้อมูล ของระบบที่ให้บริการแก่นักศึกษา และบุคลากร ครอบคลุมระบบการให้บริการ ดังนี้

<p>SNRU Tracking</p> <p>SNRU Library</p> <p>ชำระค่าธรรมเนียมการศึกษาผ่านระบบ NFC</p> <p>เช็คชื่อเข้าเรียนด้วย NFC</p>	<p>SNRU Wallet</p> <p>บริการระบบสารสนเทศ ทุกระบบของมหาวิทยาลัย</p> <p>สนามกีฬา โรงยิมส์ สระว่ายน้ำ</p> <p>ระบบรับส่งนักศึกษา ระบบทะเบียนประวัติ นักศึกษาและบุคลากร</p> <p>ระบบจำหน่าย อาหารโรงอาหาร</p> <p>ระบบสารสนเทศ</p>
--	--

ผลกระทบ ที่เกิดขึ้น

○ ○ ○ ○

- 2 นักศึกษา และบุคลากร ใช้ระบบการให้บริการของมหาวิทยาลัยผ่าน**แอปพลิเคชัน SMART SNRU** ร่วมกับ**ระบบ NFC** ที่บูรณาการกับบัตรนักศึกษาและบัตรพนักงาน
- 3 การรายงานข้อมูลของมหาวิทยาลัยสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และวางแผนนโยบาย
- 4 เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏต้นแบบแก่มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายกัน

แนวทางแก้ไขปัญหา

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ศึกษารวบรวมข้อมูลบริบทระบบการให้บริการของมหาวิทยาลัย | <input type="checkbox"/> ออกแบบฐานข้อมูลเพื่อการบูรณาการระบบการให้บริการทั้งหมดของมหาวิทยาลัย |
| <input type="checkbox"/> รวบรวมระบบการให้บริการของมหาวิทยาลัย | <input type="checkbox"/> ออกแบบแอปพลิเคชันบนมือถือ ออกแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการทำงานของแอปพลิเคชัน |
| <input type="checkbox"/> จัดกลุ่มระบบการให้บริการแยกประเภทของนักศึกษาและบุคลากร | <input type="checkbox"/> ดำเนินการพัฒนาแอปพลิเคชัน SMART SNRU พร้อมทั้งปรับปรุงระบบบริหารงานที่เกี่ยวข้อง |
| <input type="checkbox"/> สืบหาความคิดเห็น เปิดเวทีระดมความคิดเห็นในมหาวิทยาลัย ศึกษาผลดี ผลเสีย | <input type="checkbox"/> ประเมิน และรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายการเป็น SMART UNIVERSITY |



ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน

TIMELINE



SNRU : SMART UNIVERSITY

- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย
- ระบบสารสนเทศ การให้บริการ การบริหารมหาวิทยาลัย เกิดการเชื่อมโยง บูรณาการข้อมูล
- มีการรายงานข้อมูลในรูปแบบ Data Visualization สามารถใช้ประกอบการตัดสินใจ นโยบายของมหาวิทยาลัย
- นักศึกษา และบุคลากร ได้รับการอำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ดี สำหรับการศึกษาดูแลจนพัฒนาสู่การเป็น SMART UNIVERSITY

ประโยชน์
ที่คาดว่าจะได้รับ

SRU : SMART UNIVERSITY

เครื่องมือข่ายของมหาวิทยาลัย

ระบบเครือข่ายของมหาวิทยาลัย

นักวิเคราะห์ระบบ

นักพัฒนาโปรแกรม (Developer)

คำตอบแทนผู้ดำเนินการ

RESOURCES

ทรัพยากรที่ต้องใช้ดำเนินการ

SRU : SMART UNIVERSITY

SRU : SMART UNIVERSITY

SRU : SMART UNIVERSITY

THANK YOU

ภาคผนวก 3
ภาพกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม

พิธีเปิดการฝึกอบรม วันจันทร์ที่ 18 เมษายน 2565

กล่าวต้อนรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม แหลมลัก รองอธิการบดีฝ่ายนวัตกรรมและกิจการเพื่อสังคม



กล่าวรายงานวัตถุประสงค์การดำเนินโครงการฝึกอบรม

โดย รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร



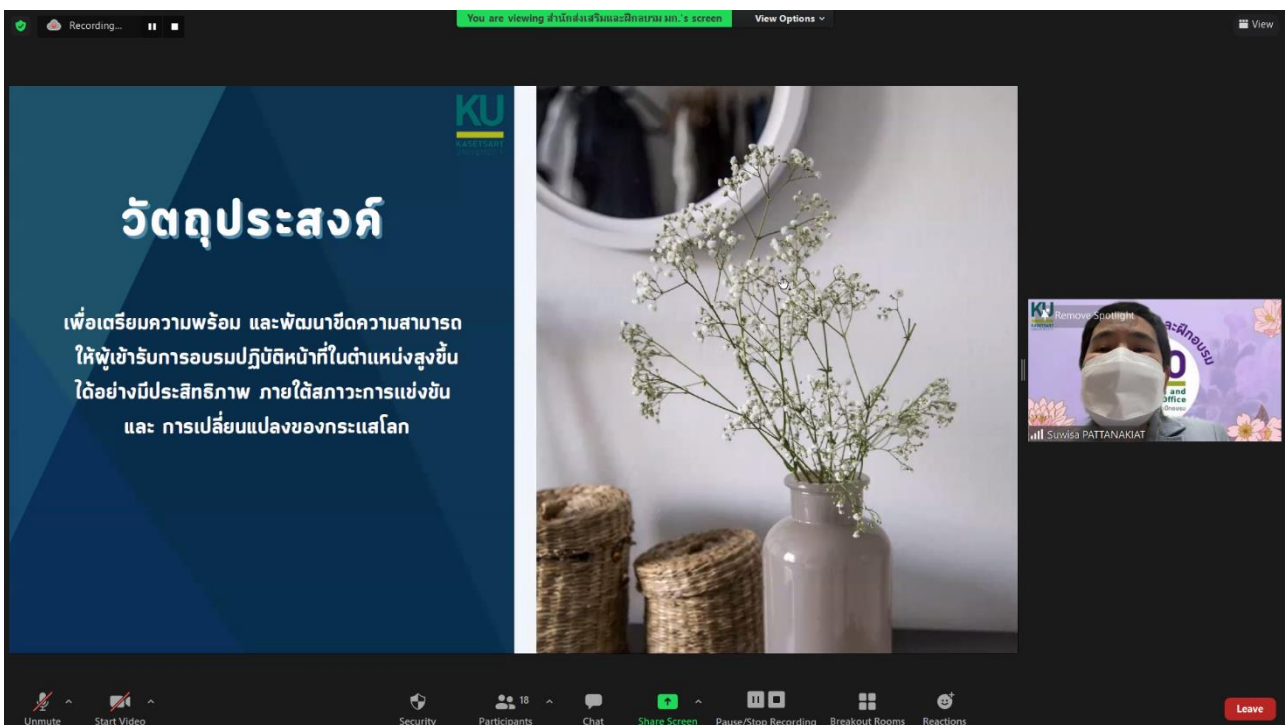
กล่าวเปิดโครงการฝึกอบรม

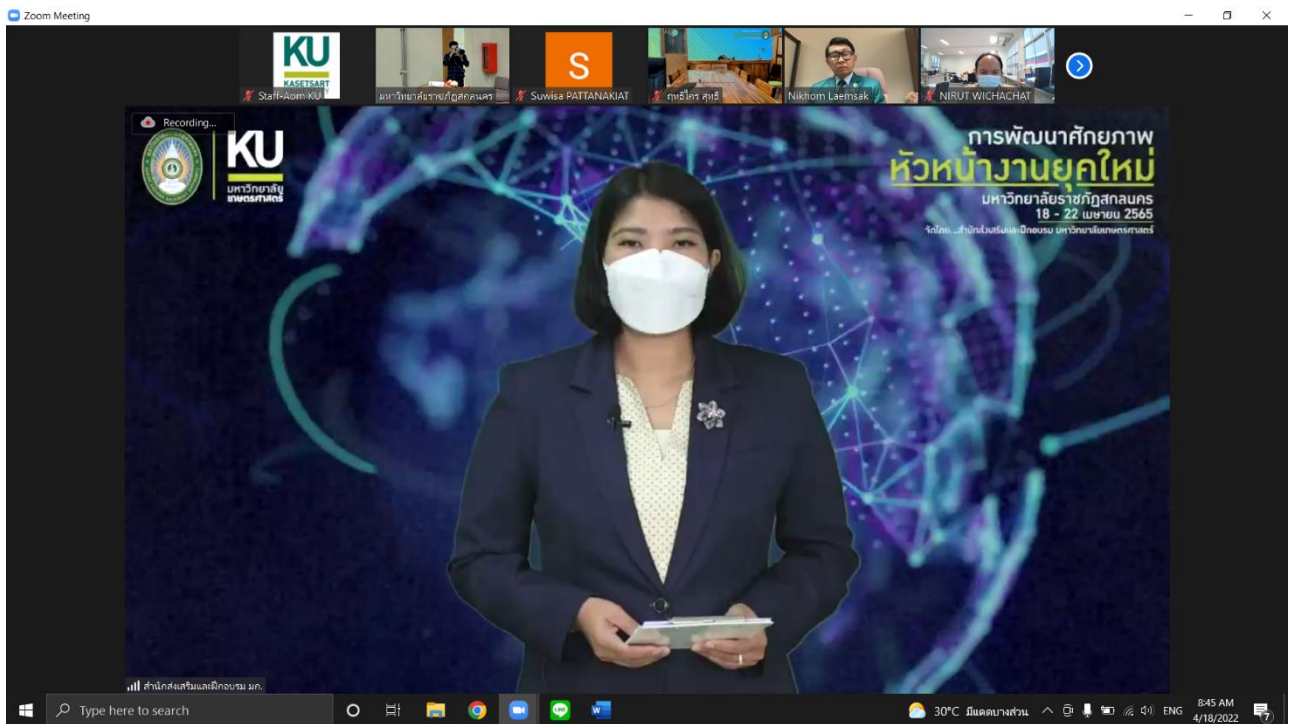
โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



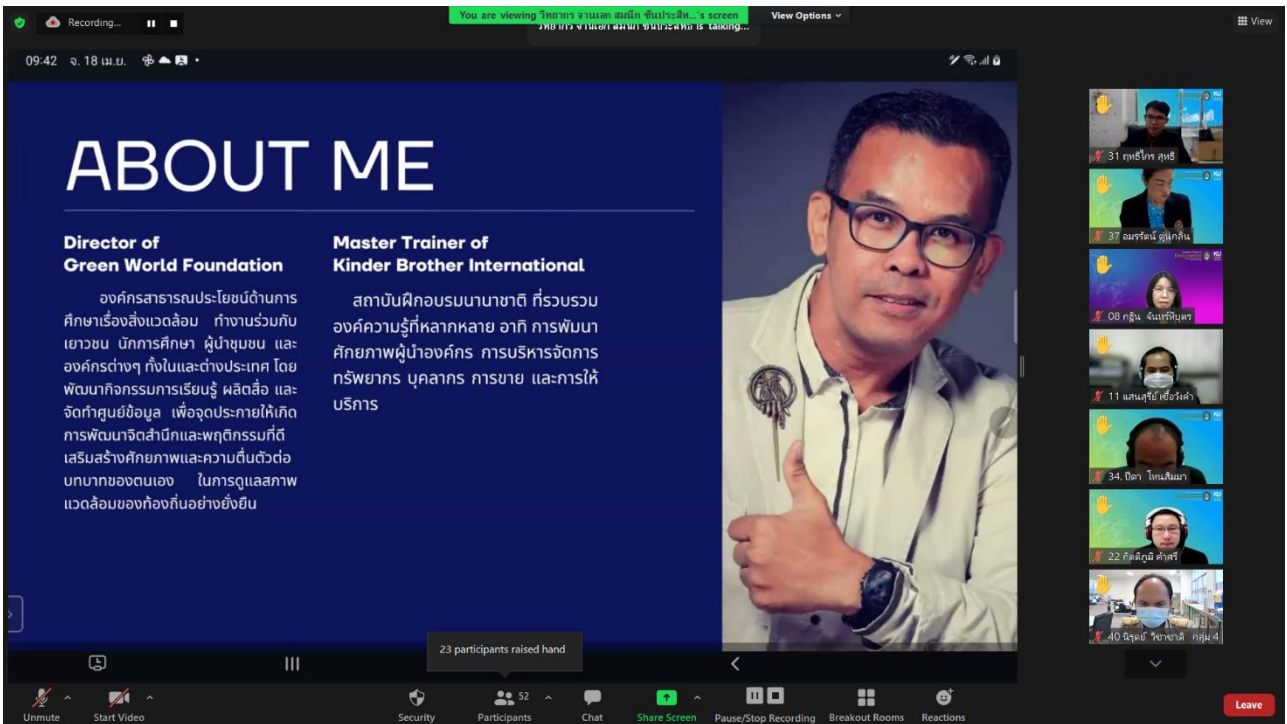
แนะนำหลักสูตรการฝึกอบรม

โดย รองศาสตราจารย์สุวิสา พัฒนเกียรติ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม

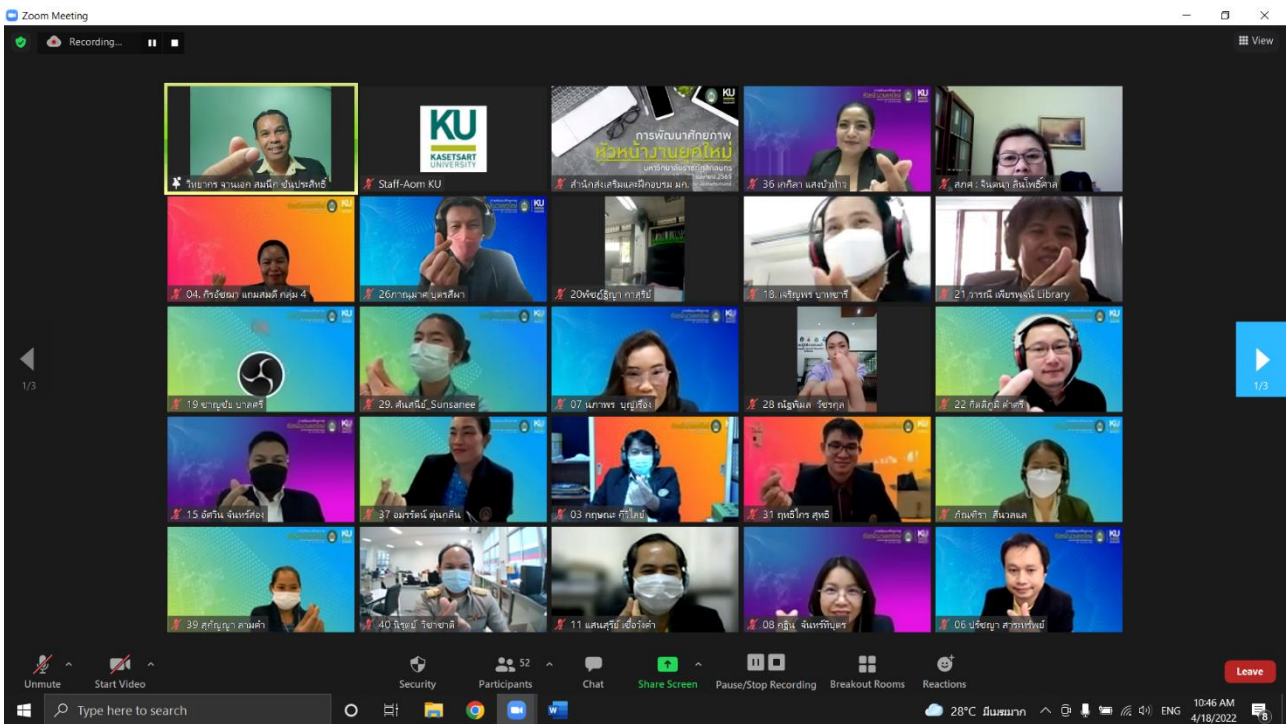




ถ่ายภาพหมู่ร่วมกัน



อาจารย์สมนึก ชันประสิทธิ์



วันอังคารที่ 19 เมษายน 2565



รศ.ดร.ธนรัตน์ แท้ววัฒนา

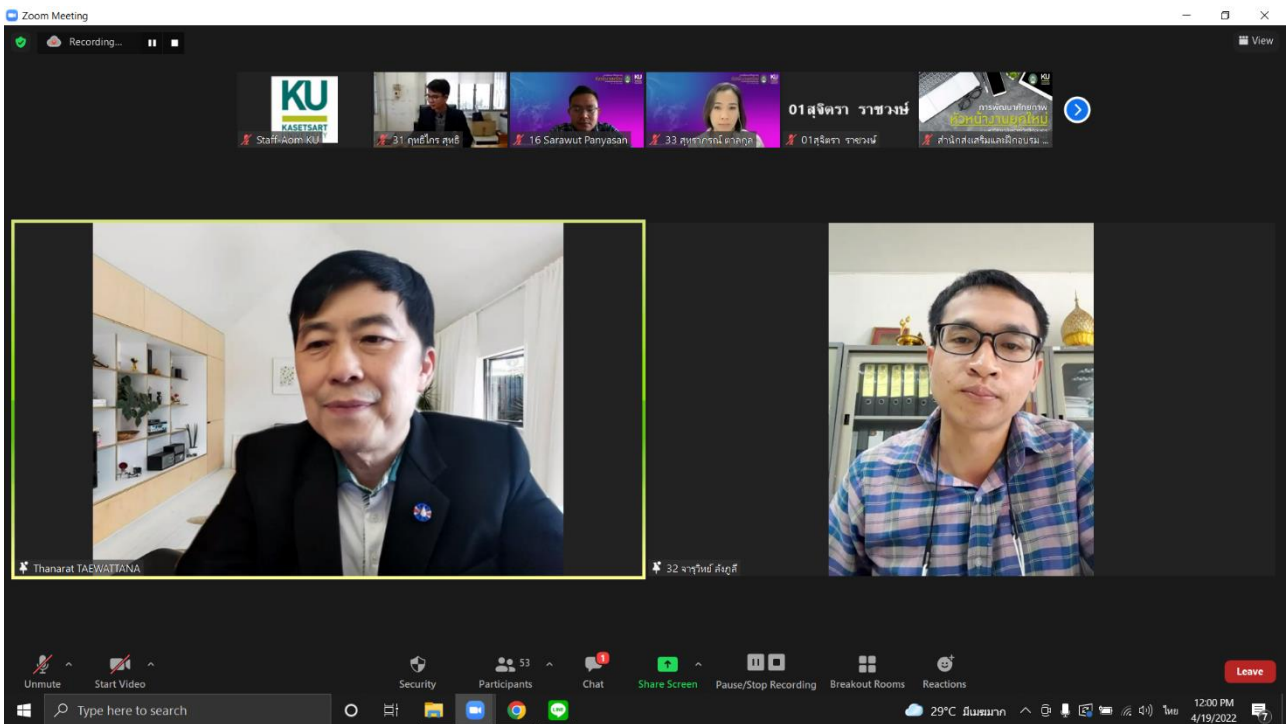


ดร.ทรงสนะ บุญขวัญ



รศ.ดร.สุติเทพ ศิริพัฒน์กุล





Zoom Meeting You are viewing Thanarat TAEWATTANA's screen View Options

มุมมอง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
การเงิน	การเติบโตของรายได้	ส่วนแบ่งตลาดของนิสิต	เสียส่วนแบ่งตลาด
ลูกค้า	ความพึงพอใจของนิสิต	ร้อยละความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละความพึงพอใจไม่เป็นตามเป้าหมาย การจัดลำดับมหาวิทยาลัยลดลง
กระบวนการภายใน	ระบบประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จ	ผลการประเมินลดลง
การเรียนรู้และการเติบโต	ศักยภาพของบุคลากร	มี % ของบุคลากร ป.เอกเพิ่มขึ้น	% บุคลากร ป.เอกไม่เป็นตามเป้าหมาย

BSC Approach For ERM

Unmute Start Video Security Participants 54 Chat Share Screen Pause/Stop Recording Breakout Rooms Reactions Leave

Type here to search 28°C มีเมฆมาก 11:05 AM 4/19/2022

Zoom Meeting Recording ... View

11 แสนสุรีย์ เขื่อนว...
39 ศุภกัญญา ลานคำ
11 แสนสุรีย์ เขื่อนว...
01 ศุภิสรา ขาวทรงษ์
23 อัญมณี พลกลิ่น
08 อรุณ จันทวีบุตร
21 จินตนา ลินโพ...
24 ศิริวรรณ น้อยบุตร
19 เจริญพร นานาชาติ
31 ทวีโรจน์ สุทธิ
33 สุพรรณรัตน์ เตชะ
36 เกศิศา แสงบัวขาว
02 พรพนิต ภาคเขต
07 นภาพร บุญเรือง
16 Sarawut Panyasan
37 อาริย์ สุนกัน

Unmute Start Video Security Participants 50 Chat Share Screen Pause/Stop Recording Breakout Rooms Reactions Leave

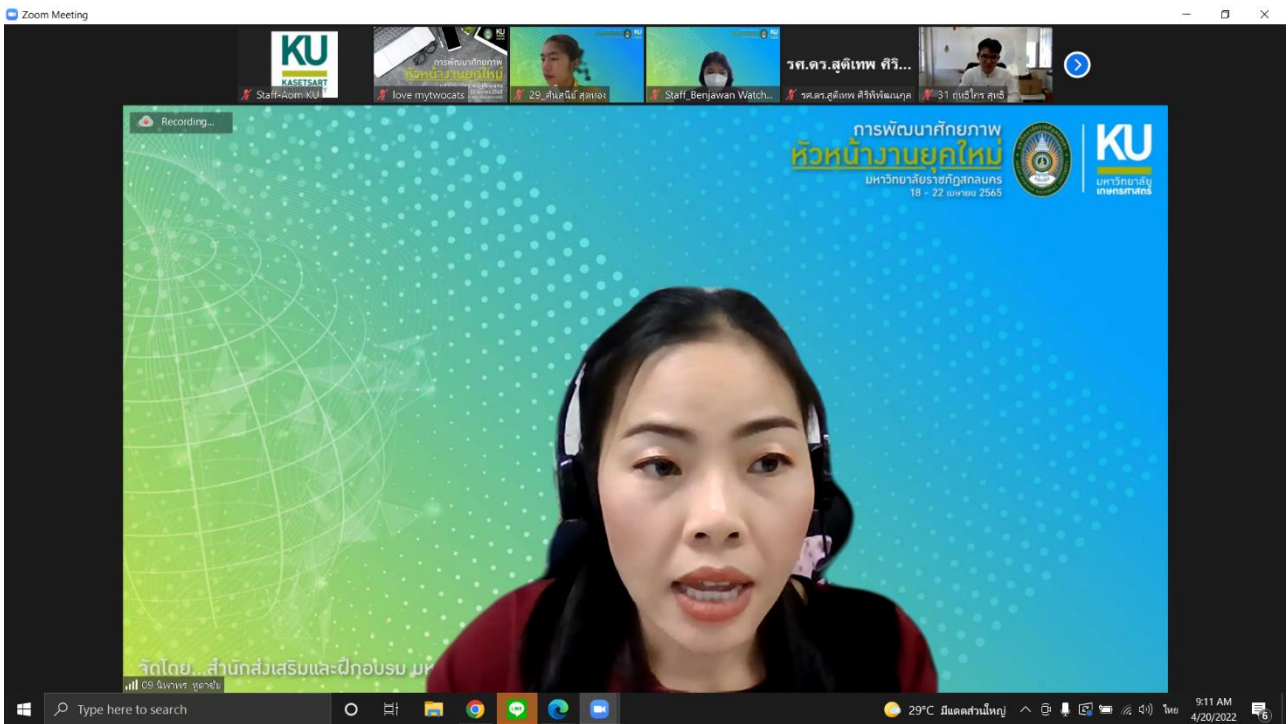
Type here to search 30°C มีเมฆมาก 1:08 PM 4/19/2022

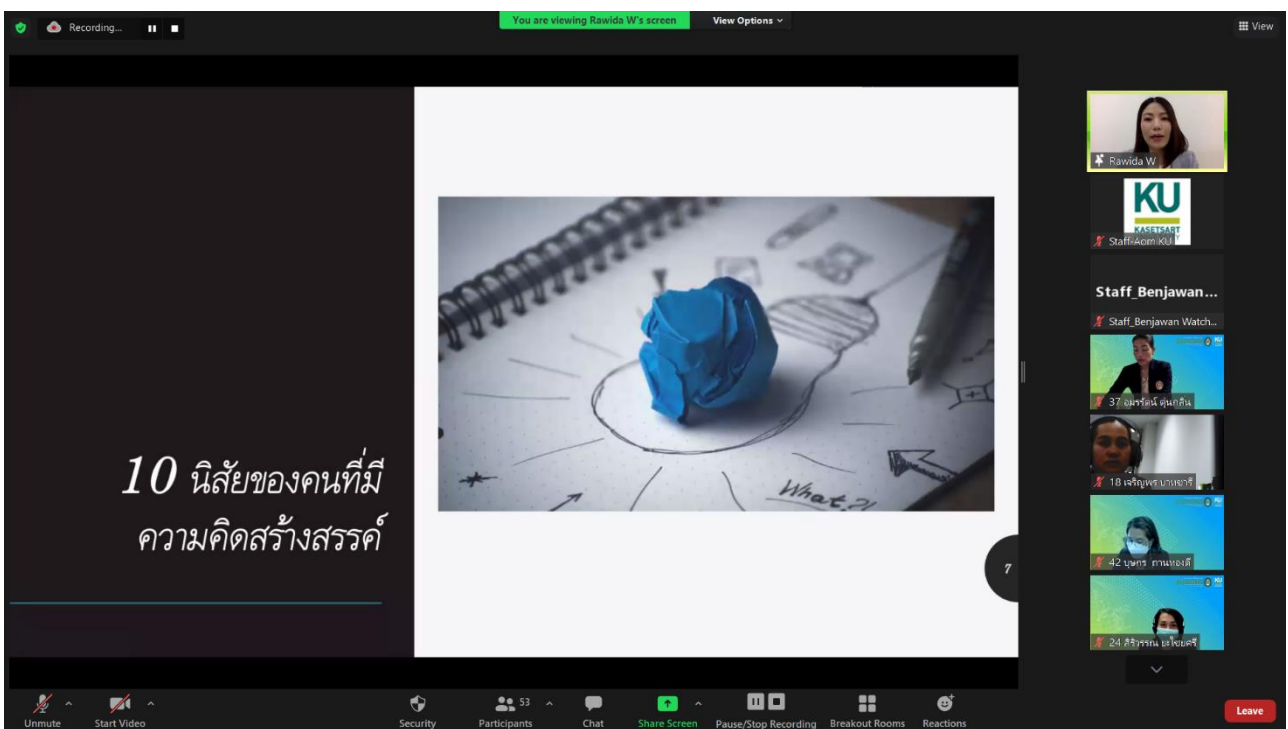
วันพุธที่ 20 เมษายน 2565



ดร. รวีดา วิริยกิจจา





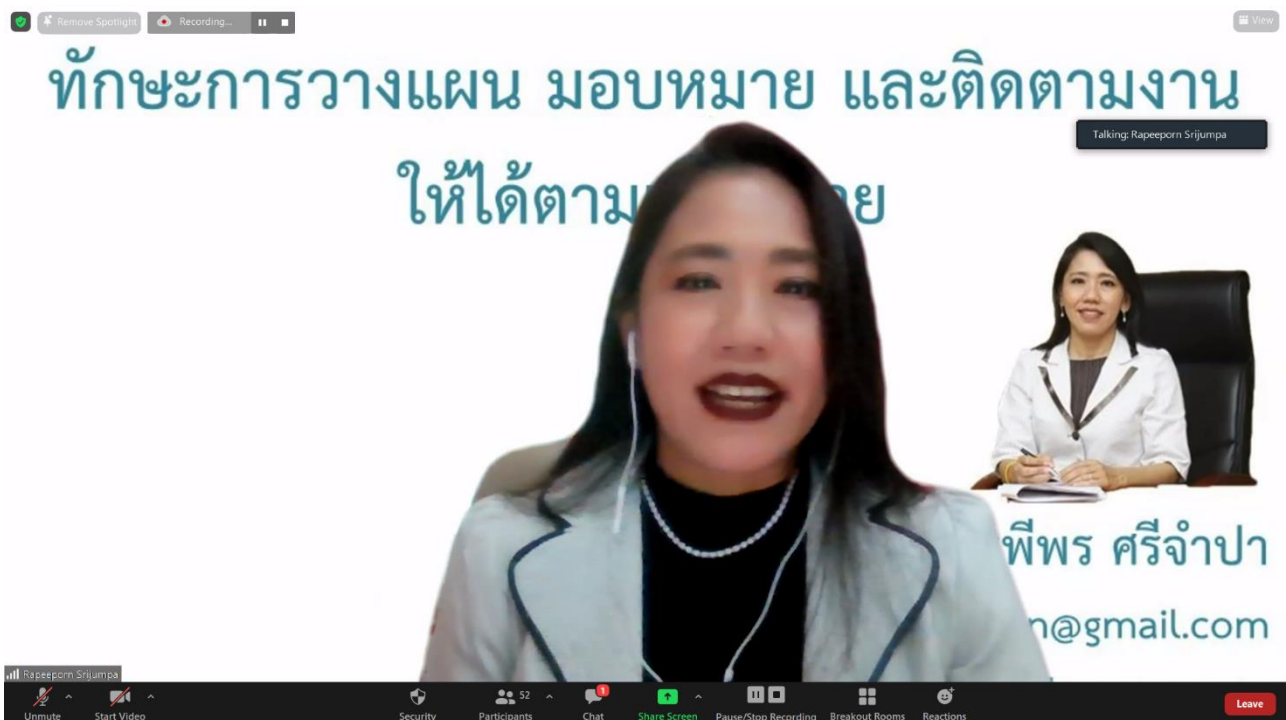




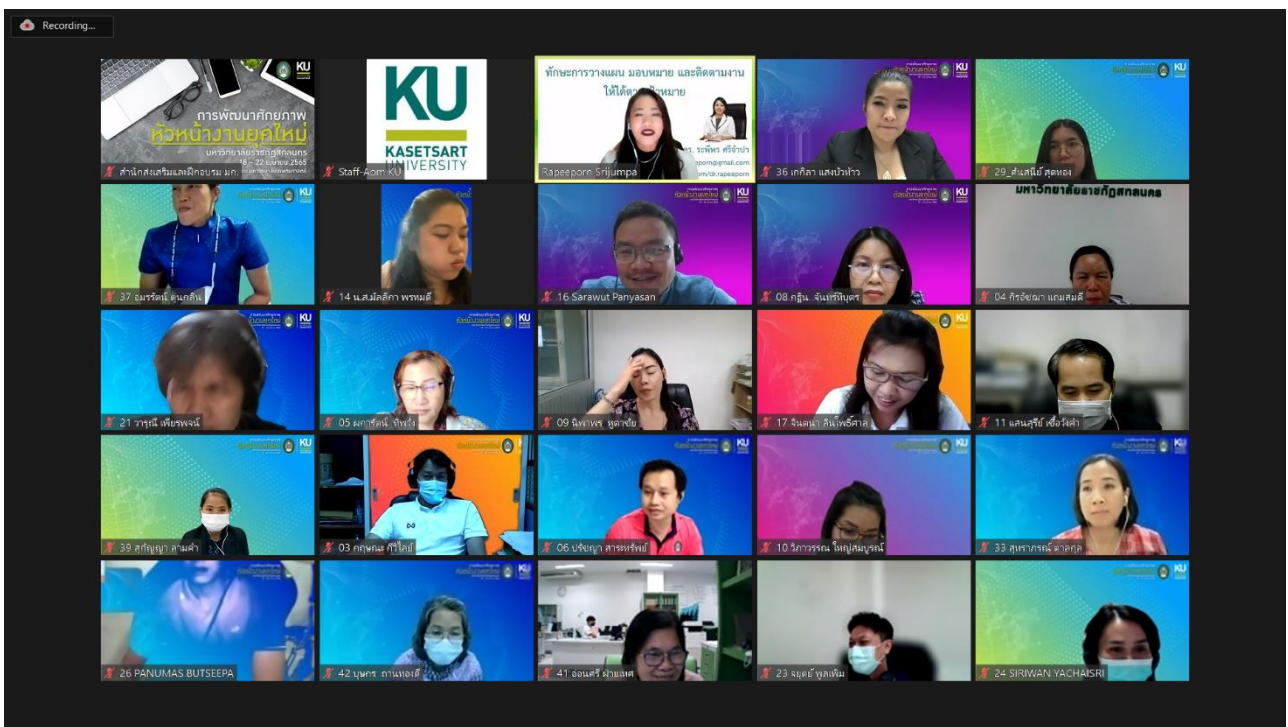
วันพฤหัสบดีที่ 21 เมษายน 2565



ผศ.ดร.สมนึก คีรีโต



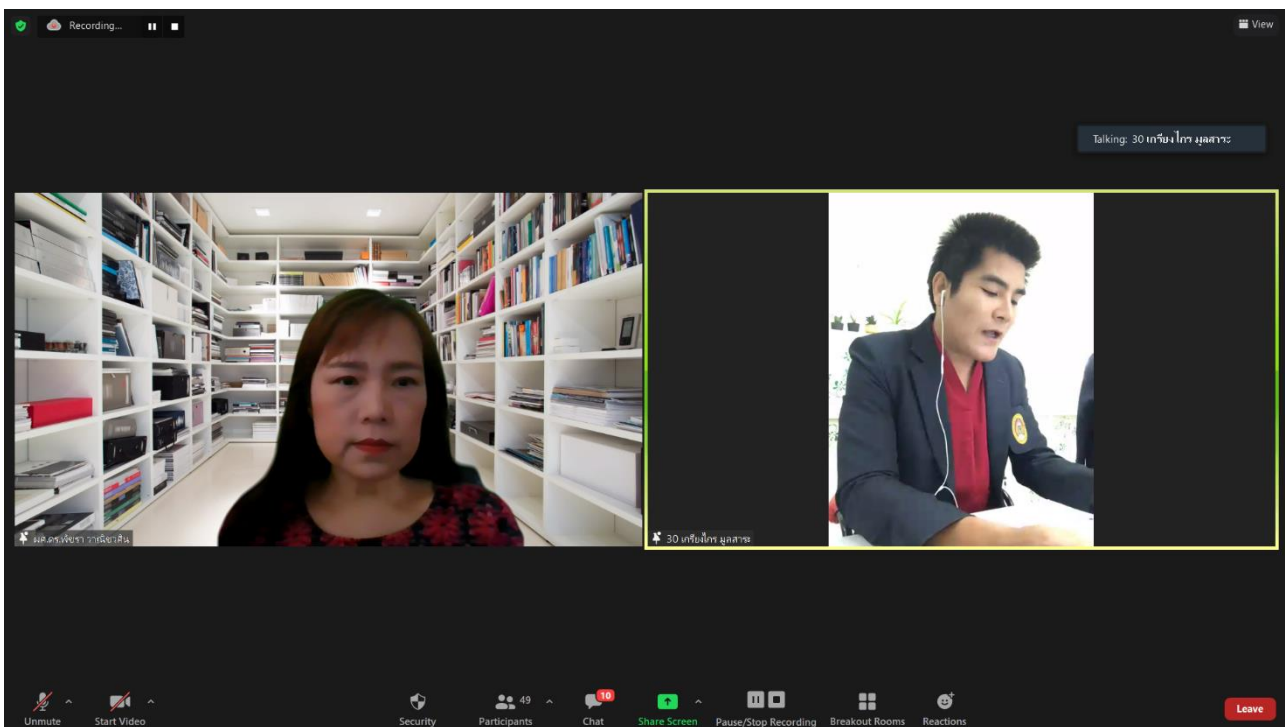
ผศ.ดร.ระพีพร ศรีจำปา



วันศุกร์ที่ 22 เมษายน 2565




ผศ.ดร.พัชรา วาณิชวสิน



Recording... You are viewing ม.พ.พ.พิชชา วาณิชชานิน's screen View Options

← ค้นหาบุคลิกภาพของตนเอง →

บุคลิกภาพที่เสริม V.S. บุคลิกภาพที่ไม่เสริม
ภาพลักษณ์ในการทำงาน ภาพลักษณ์ในการทำงาน




ได้ทั้งงานและใจคน ได้ทั้งงานและใจคน

15 From 16 Sarawut Panyasan to Everyone
มันมัน ไม่จู้จี้ ไม่รู้จักกาลเทศะ

Unmute Start Video Security Participants 50 Chat 68 Share Screen Pause/Stop Recording Breakout Rooms Reactions Leave

Recording... You are viewing ม.พ.พ.พิชชา วาณิชชานิน's screen View Options

แนวทางการเรียนรู้ออนไลน์

มีการบรรยาย ให้ตัวอย่าง ใช้กรณีศึกษา
ควบคู่กับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถาม-ตอบ






1 เน้นบรรยายเฉพาะส่วนสำคัญ

2 เน้นถามตอบและเข้าร่วมกิจกรรม

3 เน้นสื่อ (ตัวอย่าง/กรณีศึกษา) แสงสีเสียงสวย (อาจารย์)

4 เน้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

Unmute Start Video Security Participants 50 Chat 4 Share Screen Pause/Stop Recording Breakout Rooms Reactions Leave

พิธีปิดการฝึกอบรม

