



การพัฒนา
ศักยภาพบุคลากร
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
สู่ความเป็น**ผู้บริหารมีศักยภาพสูง**
(พบส.) รุ่นที่ 1

ระหว่างวันที่ 17-23 มกราคม 2565
ณ ห้องอบรม 202 อาคาร ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน
ศูนย์พัฒนากุณมโนชญ์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บทสรุปผู้บริหาร

การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารมีศักยภาพสูง” (พบส.) รุ่นที่ 1 ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันจันทร์ที่ 17 มกราคม – วันอาทิตย์ที่ 23 มกราคม 2565 โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดอบรม 5 ข้อ คือ จัดขึ้น

- 1) เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่กำหนดให้ผู้เข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยรับรอง
- 2) เพื่อพัฒนาผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสายบริหาร ให้มีความสามารถในการติดตามและวิเคราะห์บริบทของการบริหารมหาวิทยาลัย ความท้าทายที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัย และกระบวนการงานที่รับผิดชอบ
- 3) เพื่อพัฒนาผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสายบริหารให้มีความสามารถในการพัฒนาข้อเสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวทางในการบริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งการตัดสินใจและขับเคลื่อนการนำไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนางานบริหารมหาวิทยาลัย
- 4) เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
- 5) เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสายบริหารในหน่วยงานต่าง ๆ

ทั้งนี้ โครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย 26 รายวิชาและชั่วโมงกิจกรรมกลุ่ม การค้นคว้าและทำงานส่วนบุคคลและงานโครงการ คิดเป็นจำนวนรวม 62 ชั่วโมง โดยมีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิภายในระดับอธิการบดี รองอธิการบดี ประธานที่ปรึกษาอธิการบดี และผู้อำนวยการกองกฎหมายของมหาวิทยาลัย จำนวน 10 ท่าน และได้รับเกียรติจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒินอกจำนวน 16 ท่าน กับผู้เข้าอบรมจำนวน 30 คน ที่ได้รับการคัดเลือกมาจากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน

จากการประมวลสรุปผลการอบรมของหลักสูตร (พบส.) รุ่นที่ 1 นี้ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) หลังเสร็จสิ้นการอบรม สายบริหารผู้ที่ทำหน้าที่รักษาการแทน สามารถปรับตำแหน่งเป็นหัวหน้างานตามมาตรฐานตำแหน่งสายบริหารได้ จำนวน 5 คน
- 2) ผู้เข้าอบรมมีการส่งรายงานสรุปเนื้อหาการอบรมรายวิชาและแนวทางการพัฒนาตนเองและงานในหน่วยงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100

บทสรุปผู้บริหาร

- 3) ผู้เข้าอบรมมีการรวมกลุ่ม กลุ่มละ 5 คนได้จำนวน 6 กลุ่ม เพื่อสร้างสรรค์โครงการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน จำนวน 6 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งจะมีการติดตามผลการดำเนินงานจริง ในวันที่ 7 มีนาคม 2565 เวลา 10.00 น. ณ ห้องประชุม (ชั้น 5) สำนักงานมหาวิทยาลัย โดย รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
- 4) ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการจัดการอบรม ร้อยละ 96.58
- 5) ผู้เข้าอบรมผ่านเกณฑ์ในการเข้าอบรมครบทั้ง 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100

สำหรับข้อเสนอแนะที่มีต่อการดำเนินโครงการในครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ประเด็น ดังนี้

- 1) ผู้เข้าอบรมเสนอให้เพิ่มเวลาในแต่ละหัวข้อให้มากขึ้นเพราะพบว่าวิทยากรในแต่ละหัวข้อพยายามจะเร่งเพื่อให้ครบเนื้อหาสำคัญในเวลาจำกัด
- 2) ผู้อบรมเสนอว่า หัวข้อบางวิชาควรจัดให้อยู่ในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เพื่อเพิ่มความเข้าใจและสามารถลงสู่การปฏิบัติได้จริงในองค์กรได้ชัดเจนขึ้น
- 3) กิจกรรมพิเศษในช่วงเวลา 08.30 – 09.00 น. ของทุกวัน โดยให้แนะนำตัว คนละ 3 นาที วันละ 5 คน และสรุปเสริมเพิ่มเติมโดยรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร เป็นรูปแบบกิจกรรมที่ดีควรใส่ในตารางการอบรม

ศุภณัฐพัฒน์นาทุนนุษย์

สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

31 มกราคม 2565

สารบัญ

	หน้า
สรุปผลการอบรม	
เชิงปริมาณ	1
เชิงคุณภาพ	2
สรุปความรู้ในแต่ละรายวิชา	5
งานโครงการที่จะทำในอนาคต	
กลุ่มที่ 1 โครงการ “HOMKHAJORN Go Online By SDU-Shopping”	75
กลุ่มที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพแหล่งการเรียนรู้และส่งเสริมการมีอาชีพเพื่อการยกระดับ ชีวิตและเศรษฐกิจฐานรากและการเพิ่มเติมทักษะให้อยู่รอดแบบยั่งยืน	85
กลุ่มที่ 3 SDU Find & Fine Out ทำให้ได้ ทำให้ดี ทำให้ดีกว่าเดิม	91
กลุ่มที่ 4 ศูนย์การเรียนรู้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติสำหรับเด็ก	96
กลุ่มที่ 5 กิจกรรมการอบรมการผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการตลาด ธุรกิจการท่องเที่ยวและการบริการ ผ่านสื่อ Social Media ให้กับชุมชน ณ จังหวัดลำปาง	103
กลุ่มที่ 6 อบรมความรู้และพัฒนาทักษะการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งภาคประชาชน และเทคนิคการให้บริการอย่างมีอาชีพแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในพื้นที่วิทยาเขตและศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง	107
ภาคผนวก	
รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม	
ทำเนียบรุ่น (พบส.) รุ่นที่ 1	
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสู่ความเป็นผู้บริหารมีศักยภาพสูง	
กำหนดการอบรม	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการฯ	
ภาพข่าวกิจกรรมการอบรม	

สรุปผลการอบรมหลักสูตร

“การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารมีศักยภาพสูง”
ระหว่างวันจันทร์ที่ 17 มกราคม – วันอาทิตย์ที่ 23 มกราคม 2565

วัตถุประสงค์ของการจัดการอบรม

เพื่อให้หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารมีศักยภาพสูง” ตอบสนองต่อความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสายบริหารทุกระดับมหาวิทยาลัย หลักสูตรจึงมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร

- 1) เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่กำหนดให้ผู้เข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยรับรอง
- 2) เพื่อพัฒนาผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสายบริหาร ให้มีความสามารถในการติดตามและวิเคราะห์บริบทของการบริหารมหาวิทยาลัย ความท้าทายที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยและกระบวนการที่รับผิดชอบ
- 3) เพื่อพัฒนาผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสายบริหารให้มีความสามารถในการพัฒนาข้อเสนอนโยบายยุทธศาสตร์และแนวทางในการบริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งการตัดสินใจและขับเคลื่อนการนำไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนางานบริหารมหาวิทยาลัย
- 4) เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
- 5) เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสายบริหารในหน่วยงานต่าง ๆ

2. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตร

เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา มีสมรรถนะในการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงาน และมีการประสานความร่วมมือกันจึงต้องครอบคลุมวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

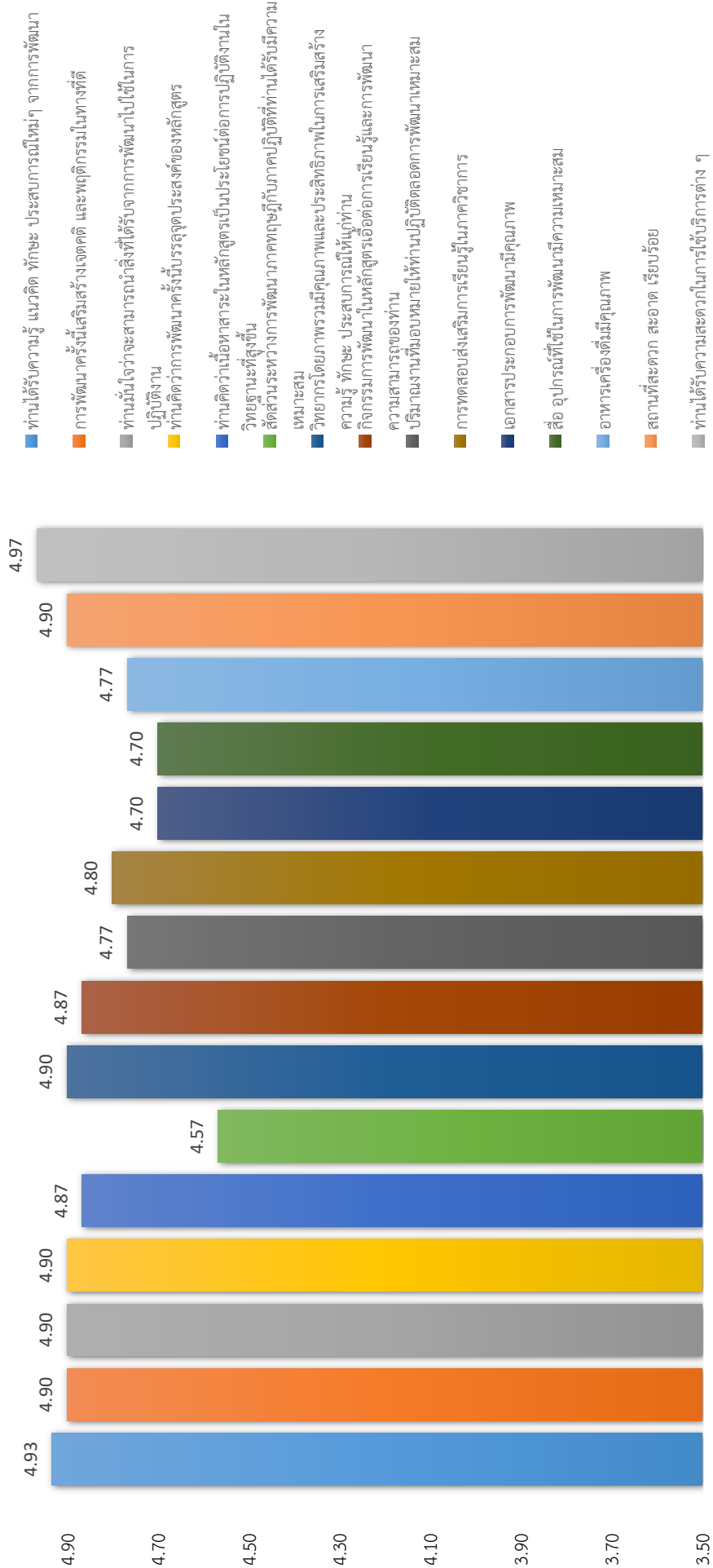
- 1) สามารถระบุประเด็นและพัฒนาข้อเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ตลอดจนแนวทางการบริหารงาน เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารมหาวิทยาลัย สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจในการบริหารงานในส่วนงานที่รับผิดชอบ
- 2) สามารถสื่อสาร โน้มน้าว จูงใจ ประสานงาน และเป็นผู้นำ เพื่อการถ่ายทอดนโยบายไปถึงผู้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) สามารถประสานความร่วมมือกับกลุ่มเครือข่ายผู้บริหารระดับสูง ทั้งในระดับบุคคลและในระดับสถาบัน

การวัดผลสำเร็จ

ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ (เชิงปริมาณ)	ผลการดำเนินการ
1. ร้อยละของบุคลากรที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจในการจัดอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการจัดการอบรม คิดเป็นร้อยละ 96.58
2. ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	2. มีการนำความรู้ไปใช้ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 100
3. ผู้เข้ารับการอบรมผ่านการประเมินจากเกณฑ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	3. ผู้เข้ารับการอบรมผ่านการประเมินจากเกณฑ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ (เชิงคุณภาพ)	ผลการดำเนินการ
1. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเข้าใจหลักการบริหารมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น	1. ผู้เข้าอบรมมีการสรุปเนื้อหาทฤษฎีรายวิชาทฤษฎีรายวิชา และมีการรวบรวมเป็นเล่มรายงานส่วนบุคคล
2. สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับองค์กร	2. ผู้เข้าอบรมมีการจับกลุ่มเพื่อนำความรู้จากการอบรมมาสังเคราะห์และร่วมกันสร้างสรรค์โครงการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานขึ้นจำนวน 6 โครงการ และจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมกระตือรือร้นที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงเข้าใจลักษณะของการบริหารงานในมหาวิทยาลัยมากขึ้น
3. ผู้เข้ารับการอบรมเมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์และมาตรฐานส่งผลให้สามารถเข้าสู่กระบวนการมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหารได้	3. หลังเสร็จสิ้นการอบรม สายบริหารผู้ที่ทำหน้าที่รักษาการแทน สามารถปรับตำแหน่งเป็นหัวหน้างานตามมาตรฐานตำแหน่งสายบริหารได้จำนวน 5 คน

สรุปแบบประเมินโครงการอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสู่ความเป็นผู้บริหารมีศักยภาพสูง”
ระหว่างวันที่ 17 มกราคม – วันที่ 23 มกราคม 2565



ข้อเสนอแนะ

1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร และคณะปฏิบัติงาน
 - ขอบคุณทีมงานศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ กองบริหารงานบุคคล และท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน
 - ได้เพิ่มเติมความรู้ แนวคิดในการทำงาน และได้รับประสบการณ์ที่ดี
 - รูปแบบ และหัวข้อการประชุมดีมาก
 - การให้ความช่วยเหลือจากทีมผู้จัดงานได้อย่างดีมาก, ทีมงานคุณภาพ
 - องค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม การดูแลของผู้บริหารและคณะผู้จัดงาน
 - หลักสูตรมีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานได้
 - วิทยากรมีความรู้และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้าอบรม และการรูปแบบการอบรม รวมถึงประทับใจทีมงานที่จัดการอบรมและเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ที่ร่วมอบรมในครั้งนี้
 - ขอบพระคุณศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ คณะทำงานทุกคน และยินดีที่ได้รับรู้จักทุกๆ ท่าน มีอะไรให้รับใช้ คิดถึงคณะวิทยิต์ ติดต่อดได้ (สุระสิทธิ์ ทรงม้า 081-3723218)
 - ขอบคุณมหาวิทยาลัย ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ กองบริหารงานบุคคล และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการจัดอบรมครั้งนี้ ยินดีที่ได้อู้จัก และขอขอบคุณผู้บริหาร ผู้เข้าร่วมอบรมทุกท่านที่ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน และจะร่วมงานต่อไปในอนาคต ขอบคุณทุกท่าน
 - ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารมหาวิทยาลัย ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ กองบริหารงานบุคคลและทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการจัดอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครั้งนี้ ยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้อู้จัก เรียนรู้ ร่วมทำกิจกรรมกับท่านผู้บริหารฯ หากท่านผู้บริหารฯ มีความต้องการให้สำนักวิทยบริการฯ ช่วย Support เรื่องใด ในนามตัวแทนสำนักวิทยบริการฯ ยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ มีแต่คำขอบคุณครับที่อยากมอบให้
2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ควรเพิ่มเวลาในแต่ละหัวข้อให้มากกว่านี้ จะพบว่าวิทยากรในแต่ละหัวข้อจะเร่งรีบมาก
 - หัวข้อบางอย่างอยากให้จัดเป็น workshop จะได้เข้าใจเพิ่มมากขึ้นและลงสู่การปฏิบัติได้จริงในองค์กร
 - ความพร้อมของอุปกรณ์
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ไม่มี -

สรุปความรู้ในแต่ละรายวิชา



นโยบายและแผนการบริหารมหาวิทยาลัย โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน

ผู้สรุป : นายเหมพัลลริ หว่างพัน



ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนา งาน ปรับตนเอง ปรับความคิดให้มีความรู้ใหม่ ความคิดใหม่แม้จะอยู่บนพื้นฐานเดิมที่สามารถปรับให้เกิดความรู้ใหม่ได้ โดยใช้สติปัญญาและการสร้างสรรค์ ทำสิ่งที่มีมหาวิทยาลัยมีอยู่ (อัตลักษณ์) ให้ดีที่สุด เพราะคิดสร้างอะไรใหม่จะช้า การต่อยอดของเก่าเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ จะทำให้เกิดช่องทางการพัฒนาใหม่ ที่พัฒนาของเก่าให้ได้ดีกว่าเดิม

การนำนโยบายและแผนงานสู่การปฏิบัติ โดย รองศาสตราจารย์ ดร.สุชุม เฉลยทรัพย์

ผู้สรุป : นายเหมพัลลริ หว่างพัน



“การนำนโยบายและแผนงานสู่การปฏิบัติ” การเป็นผู้บริหารนั้นไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสายวิชาการและสายสนับสนุน สายบริการ หรือหน่วยงานอิสระ จะต้องรู้จัก How to การนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติด้วยการริเริ่มวางแผน ลงมือปฏิบัติจริง ติดตาม ควบคุม และปิดโครงการและรายงานเจ้าของหรือหัวหน้างานให้บรรลุเป้าหมาย

การเป็นผู้บริหารต้องคิดใหญ่ มองภาพกว้างแบบ Bird Eye View ปัญหาของสวนดุสิต คือ ผู้บริหารไม่สามารถถ่ายทอดงานลงสู่การปฏิบัติได้จริง

คำถาม ถามผู้เข้าร่วมอบรมคือ

1. เป้าหมายของอธิการบดีคืออะไร
2. ทำไมถึงเข้ารับการอบรม มีเป้าหมายอะไร
3. ความคาดหวังในการอบรมคืออะไร

การประเมินนโยบายและแผนงานโครงการ โดย รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์



ผู้สรุป : นางสาว ญาดา ทองศรี

➤ รายวิชาที่ 3 การประเมินนโยบายและแผนงานโครงการ เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มวิชาในหมวดที่ 1 ยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์คาดหวังว่า มีความเข้าใจในการประเมินผลนโยบาย เพื่อให้ทราบผลว่า การนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์หรือไม่ ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จะได้มีการปรับแผน/ แผนงาน/โครงการ ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์มากขึ้น เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้รู้ว่า แผน/ แผนงาน/โครงการนั้น ควรจะดำเนินการต่อไปหรือยุติ

➤ การกำหนดประเด็นที่ต้องการประเมิน การดำเนินการประเมิน มีจุดเริ่มต้นจากการระบุสิ่งที่ต้องการประเมินว่า เป็นโครงการหรือองค์กร โดยผู้ประเมินเข้าใจถึงรายละเอียดที่จะประเมินเสียก่อน เช่น

- โครงการมีความเป็นมาอย่างไร
- ขั้นตอนการดำเนินงานมีอย่างไร
- เกี่ยวข้องกับหน่วยงานใดบ้าง
- มีบุคลากรส่วนใดที่รับผิดชอบอยู่
- ใครเป็นผู้ต้องการประเมิน
- ใครเป็นผู้ใช้ผลการประเมิน

➤ สิ่งที่น่าสนใจในการประเมิน

- ระยะเวลาที่ประเมิน
- ประเภทของโครงการที่ประเมิน
- การตัดสินใจเลือกประเด็นในการประเมิน

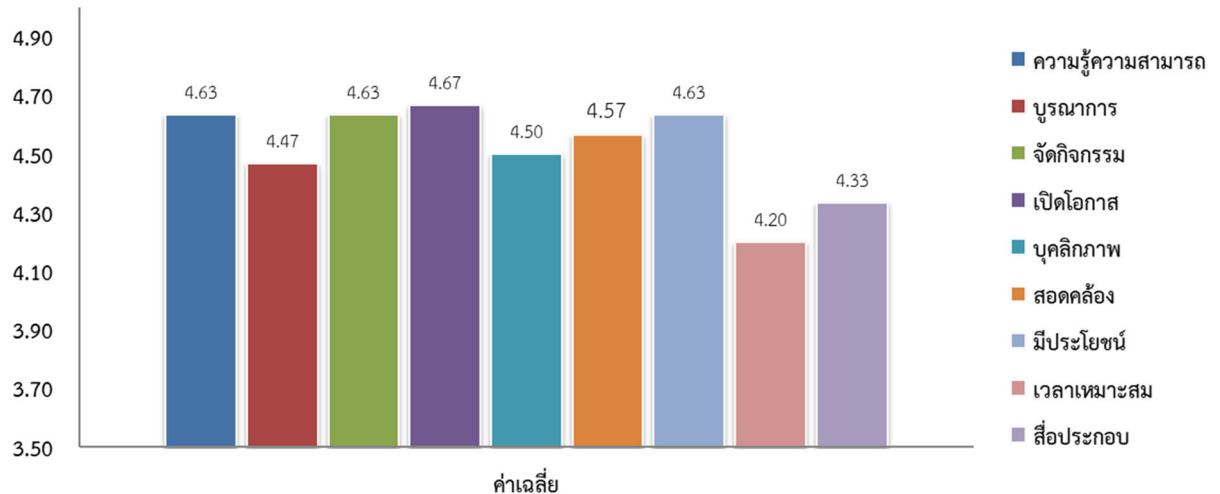
➤ นอกจากนี้การหารือร่วมกับผู้ผลการประเมินยังมีประโยชน์ในกรณีที่โครงการนั้นขาดรายละเอียดที่สำคัญ เช่น วัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน ผู้ที่เป็นเจ้าของโครงการจะได้มีโอกาสในการชี้แจง ซึ่งจะเป็นผลดีมากกว่าการที่ผู้ประเมินตัดสินใจกำหนดวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง การกำหนดประเด็นในการประเมินสามารถกำหนดได้จากวัตถุประสงค์ของโครงการ ผู้ที่ใช้ผลการประเมิน ประสบการณ์ของผู้ประเมิน และจากแบบจำลองหรือแนวคิดการกำหนดด้วยแต่ละวิธี ล้วนมีจุดอ่อน การประสานงานระหว่างผู้ผลการประเมินทุกฝ่ายจะทำให้การกำหนดประเด็นการประเมินครอบคลุมความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยนำประเด็นที่ได้ไปพิจารณาควบคู่กับระยะเวลาในการประเมิน และ ประเภทของโครงการที่จะประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง

ที่มาของการหาข้อมูลเพิ่มเติม : ศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (http://km.moi.go.th/km/32_quality_plan/evaluate/evaluate5_5.pdf)

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร หัวข้อ “การประเมินนโยบายและแผนงานโครงการ”
วิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์

ส่วนที่ 1

ความพึงพอใจวิทยากร รศ.ดร.โยธิน แสงวงศ์
บรรยาย เรื่อง การประเมินนโยบายและแผนงานโครงการ



ส่วนที่ 2

1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร

- ประสบการณ์ทางความรู้ทางวัดและประเมินผลในองค์กรต่างๆ
- มีอารมณ์ขัน
- ท่านมีความรู้ความสามารถมาก
- สามารถนำเสนอ สื่อสาร อธิบาย ยกตัวอย่างให้เข้าใจจากประสบการณ์จริง
- การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
- คำแนะนำในการนำไปปรับใช้
- ท่านสามารถสรุปสิ่งที่เข้าใจยาก ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และท่านมีความรู้ความสามารถมาก
- เนื้อหาแน่น กระชับ
- เป็นกันเอง
- วิทยากรมีความรู้มีประสบการณ์
- ท่านมีความเชี่ยวชาญ
- องค์กรความรู้และประสบการณ์
- อธิบายได้ชัดเจน เป็นกันเอง
- นำประสบการณ์ที่ทำงานมาประกอบการอบรมทำให้เข้าใจได้มากขึ้น
- มีความรู้ความสามารถ และเป็นกันเอง
- เข้าใจง่าย

2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง

- ระบบสารสนเทศ
- อาจด้วยเรื่องของระยะเวลาแต่อยากให้ท่านวิทยากรปรับระดับการพูดให้ช้าลง
- ระยะเวลาในการอบรม
- การบริหารเวลาของวิทยากร ที่เร่งรีบ

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ระยะเวลาในหัวข้อนี้น้อย
- อยากให้มีการทำ workshop



ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์

ผู้สรุป : นางสาวชัยญามล เลิศสงคราม



ผู้นำกับการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอนาคต ที่ต้องคำนึงถึงการรู้ทันในทุกๆด้านกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เตรียมการเพื่อรับเงื่อนไขที่จะเกิด รู้เท่าทันกับสิ่งที่กระทบในบริบทของตนเองและ สังคมทุกระดับ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณค่าอย่างยั่งยืน เวลา (Time) อย่างกลัวการเปลี่ยนแปลง จงสนุกกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ดีต้องคำนึงถึง Change is difficult not changing is fatal

1. การสื่อสาร (Communication) ต้องมีทักษะการพูด พูดเรื่องจริง เรื่องดีและมีประโยชน์
2. เป้าหมาย (Goal) บุคลากรหรือผู้บริหารต้องมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
3. มนุษยสัมพันธ์ดี ต้องเชื่อมโยงบูรณาการข้ามสายงานให้ได้สื่อสารพูดคุยตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง
4. คิดบวกดี ต้องมีเรื่องในการพูดคุยกัน เช่น Morning talk ซึ่งเป็นเรื่องที่ดี
5. คาดหวังดี ต้องมีการรับรู้ และความพึงพอใจในเรื่องที่คาดหวังว่าสิ่งนั้นจะดีต่อตัวเราและบุคคลรอบข้าง
6. บุคลิกภาพที่ดี ต้องมีการแต่งกายถูกต้องตามกาลเทศะ และสะอาด
7. นำเชื่อถือตรงเวลาและรักษาคำพูด

VUCA World: ความเป็นปกติแบบใหม่ The New Normal

ความผันผวนสูง (Volatility) - ต้องสร้างวิสัยทัศน์ (Vision)

ความไม่แน่นอน (Uncertain) - ต้องสร้างความเข้าใจ (Understanding)

ความซับซ้อน (Complex) - ต้องเคลียร์ให้ชัดเจน (Clarify)

ความคลุมเครือ (Ambiguous) - ต้องรวดเร็ว (Agility)

สิ่งที่คำนึงถึง 5 ข. ใ้ ขอบ เชื้อ เขย ชม

โรคซึมเศร้าเกิดจาก ตื่นมาแล้วไม่มีความสุข ไม่ชอบเข้าสังคม - ชีวิตนี้ไร้ซึ่งความหมาย

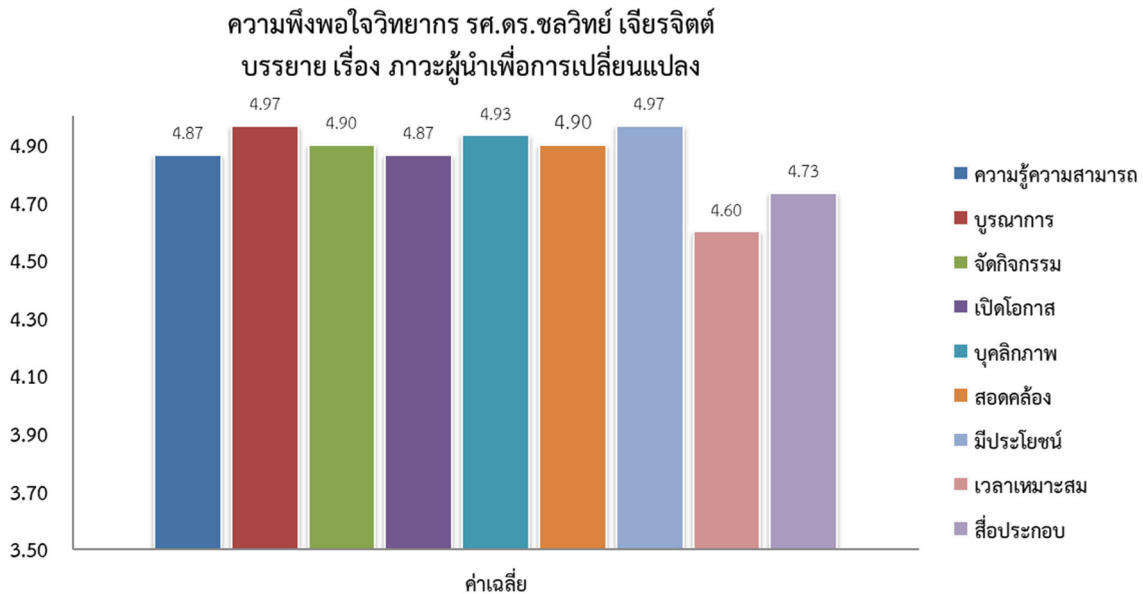
ผู้บริหารที่ดีไม่ควรยึดติดกับตำแหน่ง แต่ควรเน้นสร้างความสัมพันธ์ สร้างงาน สร้างคน สร้างตำนานให้ผู้อื่น ยอมรับในการเป็นตัวเรา ผู้บริหารกับการเปลี่ยนแปลงคือการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในบริบทขององค์กรและตนเอง

- Love รักในสิ่งที่ทำ
- Education and Experience การศึกษา
- Adaptability ปรับตัวเป็น
- Decisiveness ความสามารถในการตกลง
- Enthusiastic การศรัทธา กระตือรือร้น
- Responsibility ความรับผิดชอบ ภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ
- Sacrifice and sincere การเป็นผู้เสียสละ อุทิศตนเพื่อองค์กร
- Harmonious การประสานงานร่วมมือกัน
- Intellectual capacity การมีไหวพริบที่ดี
- Persuasiveness การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (รายได้สวัสดิการ การมีเกียรติ เสียสละ)
ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นจากตัวเรา



สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร หัวข้อ “ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง”
วิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

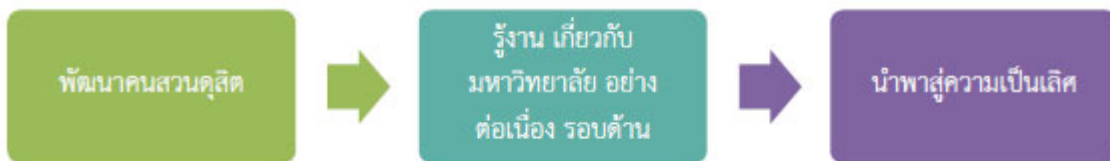
1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - สอนสนุก
 - เป็นกันเอง อธิบายเข้าใจ
 - บรรยายได้น่าติดตาม
 - สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้
 - การสรุปประเด็น
 - มีความรู้ความสามารถ เป็นกันเอง
 - ย่อยเนื้อหาให้ง่าย
 - ท่านบรรยายได้อย่างสนุกสนานมาก
 - บุคลิกภาพดี สื่อสารเข้าใจ เนื้อหาสาระที่ให้ความรู้เข้าใจง่าย
 - มีเทคนิคในการนำเสนอและอบรมที่น่าสนใจ
2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ระยะเวลาในการอบรม
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ระยะเวลา น้อยไป กับหัวข้อ

บริหารสนุก ทันยุคสมัย โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ

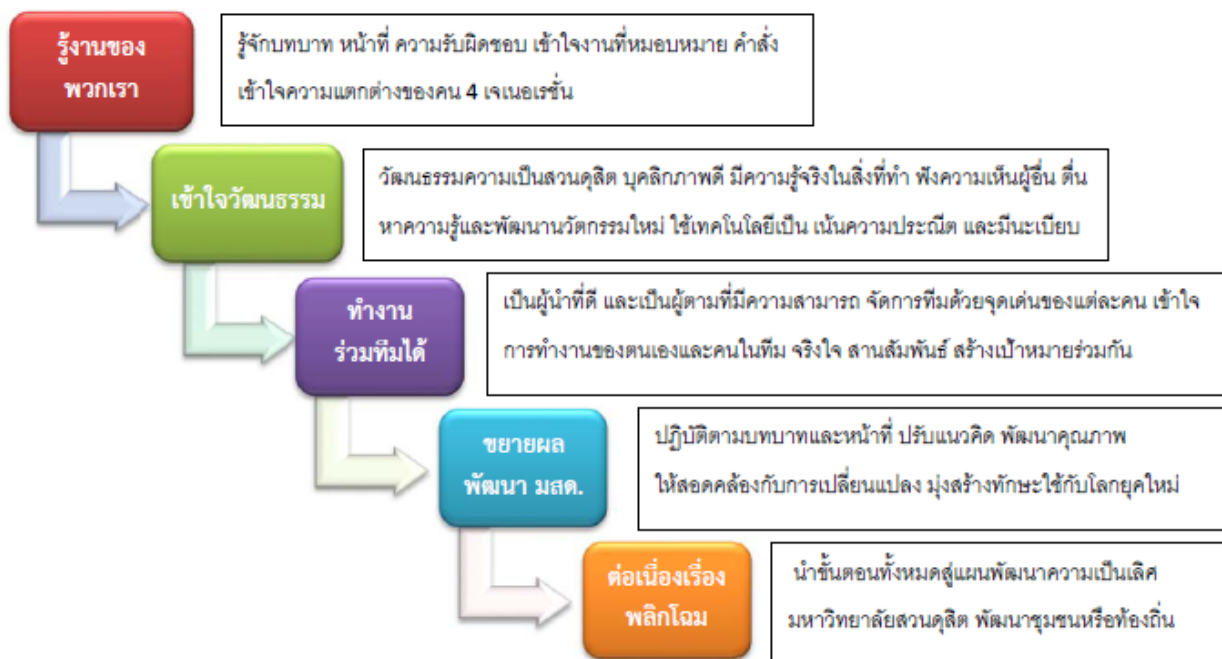
ผู้สรุป : อาจารย์ศิววิทย์ บัวสุวรรณ



รายละเอียดเนื้อหาการอบรม

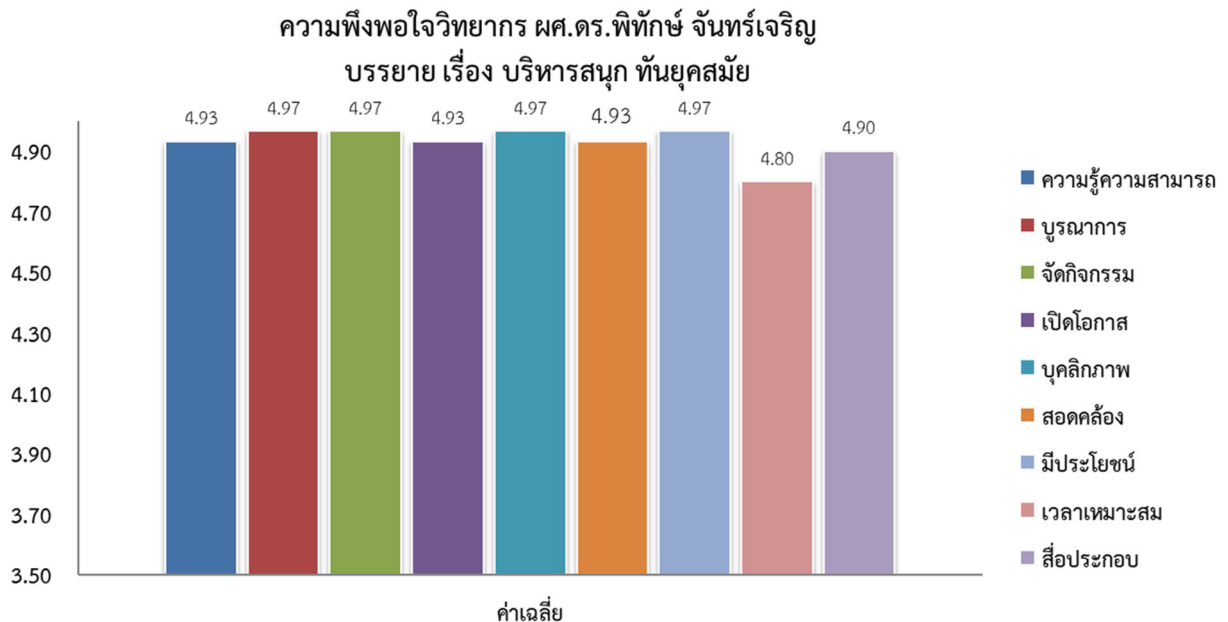


ขั้นตอนการบริหารงานให้สนุก และทันยุคสมัย มี 5 ข้อ ดังนี้



สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “บริหารสนุก ท้ายยุคสมัย”
วิทยากร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

- สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - บรรยายรูปแบบใหม่ สนุกสนาน
 - ท่านยกตัวอย่างได้อย่างเห็นภาพชัดเจน สนุกได้ข้อคิด
 - มีความรู้ความสามารถ ให้แนวคิดในการบริหารงาน และการพัฒนาตนเองที่ดี
 - การสร้างความสุขสนุกกับการทำงาน โดยปรับพื้นฐานร่วมสร้างคนทำงานให้กับมหาวิทยาลัย
 - กิจกรรมที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม
 - ท่านนำประสบการณ์ตรงมาเล่าให้ฟังอย่างเห็นภาพ เป็นแนวทางสู่การปฏิบัติจริงได้ และสนุกสนานมากครับ
 - มีเทคนิคในการจัดอบรมที่สนุกและให้แนวคิดที่นำไปพัฒนาต่อยอดได้
 - ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ และการรู้จักกันของผู้เข้ารับการอบรม ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากการทำงานกลุ่ม
 - สื่อสารเข้าใจง่าย ไม่เครียด
- สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ระยะเวลาในการอบรม
- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ขอขอบคุณ ได้แรงบันดาลใจในการทำงานครับ

งานวิจัยสำหรับการบริหาร โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ชนะศึก นิขานนท์

ผู้สรุป : ดร.ณัฐพล แยมฉิม



1. บริบทของผู้นำ

- หน่วยงานจะไปสนับสนุนงานมหาวิทยาลัยในภาพรวมได้อย่างไร ผลการศึกษาจาก TDRI โลกใหม่หลังยุคโควิด 19 ประกอบด้วย

เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)

คนเปลี่ยนพฤติกรรมมาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ทำงานจากที่บ้านมากขึ้น ทำธุรกรรมออนไลน์มากขึ้น หลักสูตรสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ต้องเน้นเทคโนโลยีต่างๆ มากขึ้น **เศรษฐกิจใส่ใจ (Care Economy)** คนตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพกายและใจมากขึ้นสาขา

พยาบาลจะเป็น สาขาที่มีความสำคัญ และสาขาวิทยาศาสตร์ด้านสุขภาพ ไม่ใช่แค่สุขภาพกายแต่รวมถึงสุขภาพจิตใจด้วย

เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) คนตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เพราะสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพ การผลิตเทคโนโลยีที่มาเน้นเรื่องพลังงานสะอาด การดำเนินการด้านคาร์บอนฟุตพริ้น การผลิตบัณฑิตต้องสนับสนุนสถานการณ์อนาคต

1. หลักสูตรจะปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างไร หรือจะปรับรายวิชาอย่างไร

ทักษะที่หลากหลายในโลกใหม่ ฉันทรู้ลึก ฉันทรู้ทั้งลึกและกว้าง ฉันทรู้ทั้งลึกหลายอย่างและเชื่อมโยงได้ บูรณาการและสังเคราะห์ได้ ฉันทเก่งทั้งวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้ เพราะปัจจุบันปัญหาไม่ใช่ปัญหาเชิงเดี่ยวการแก้ปัญหาต้องเชื่อมโยง สังเคราะห์ บูรณาการ และวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหา มหาวิทยาลัยจะพัฒนาจะจัดการเรียนการสอนให้เป็น project base 100% **ทักษะใหม่** คือ ล้มลุกคลุกคลานแล้วกลับมาสู่ภาวะปกติได้เร็ว “ประเทศไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับประเทศที่มีรายได้สูง ปัญหาบัณฑิตที่จบใหม่ทักษะไม่สนองตอบความต้องการของ ตลาด” ต้องปฏิรูปเศรษฐกิจเพื่อสังคม Social Economy

2. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับผู้บริหาร กำหนดปัญหา ตั้งสมมติฐาน เก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผล เผยแพร่ งานวิจัย

การออกแบบการวิจัย วิจัยจะดีหรือไม่ดี จะดูที่ Research Design การพิจารณาผลงาน ผศ. จะดูจาก กระบวนการทาง วิจัย (Sampling Design การสุ่ม ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ความตรงภายนอก Measurement Design การวัดตัวแปร ความตรงภายใน Analysis Design การวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย) ประเภทของวิธีการ วิจัย เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และงานวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Research by Practitioners :Action Research) ROUTINE TO RESEARCH (R2R)

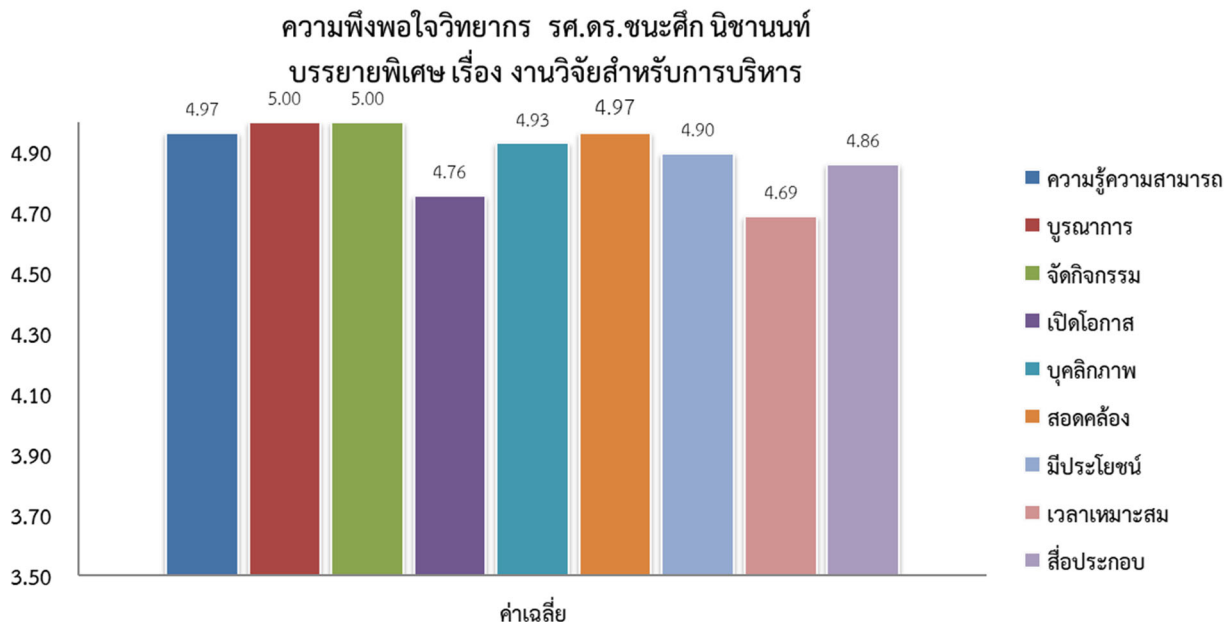
การพิจารณางานวิจัย ชื่อเรื่องกับวัตถุประสงค์สอดคล้องกันหรือไม่ วัตถุประสงค์มาดีเป็นกระบวนการวิจัยหรือไม่ การ สรุปผลตอบโจทยวัตถุประสงค์หรือไม่

3. จุดเน้นของมหาวิทยาลัย 4 ส่วน การศึกษาปฐมวัย อาหาร อุตสาหกรรมการบริการ พยาบาลและสุขภาพ จากจุดเน้น ด้านการวิจัยและนวัตกรรมมหาวิทยาลัย สามารถนำมาประยุกต์เป็นรายวิชา

4. สวนดุสิตกับการพัฒนาท้องถิ่น โจทย์ในแต่ละที่ตั้งต้องชัดโดยยุทธศาสตร์ของจังหวัด การวางแผนการทำงาน ให้ หน่วยทุนเข้ามาร่วม พร้อมกับหน่วยงานจังหวัด เช่น สุพรรณบุรี ลำปางเชื่อมโยงรัฐมนตรี ศักยภาพต่อยอดจากของเดิม (ชุมชน) นครนายกมุ่งเน้นด้านการศึกษาปฐมวัย ตังม่งเน้นด้านอาหาร อาหารทะเล อาหารปลอดภัย หัวหินต้องพิจารณาแผนของจังหวัดร่วม

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “งานวิจัยสำหรับการบริหาร”
วิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.ชนะศึก นิชานนท์

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร

- การยกตัวอย่างและแนวความคิด
- ท่านสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาการบรรยาย ทำให้เข้าใจได้ง่าย
- สามารถให้แนวคิด และแนวทางการวางแผนดำเนินงานได้เป็นอย่างดี
- มีมุมมองในการทำแผนงานการวิจัยเพิ่มขึ้น
- มีความเชี่ยวชาญและความรู้รอบด้านในหัวข้อที่บรรยาย
- สามารถบรรยายให้เห็นถึง การนำการปฏิบัติงานประจำที่ทำอยู่ นำไปสร้างสรรค์เป็น กระบวนการใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรได้
- สื่อสารได้ตรงประเด็น และอธิบายได้ชัดเจน
- มีการเตรียมความพร้อมในการบรรยายดีมาก เนื้อหาสาระสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ พัฒนามหาวิทยาลัยได้จริง

2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง

- ไม่มี -

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- หากมีการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติม ยินดีเข้าร่วมการอบรม
- หากมีการส่งไฟล์ประกอบการอบรมให้ล่วงหน้า น่าจะเป็นประโยชน์ในการทำความเข้าใจขณะ วิทยากรบรรยายได้ดีขึ้น

จริยธรรมและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร โดย รองศาสตราจารย์ ดร.เจษฎ์ โทณะวณิก

ผู้สรุป : รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งภาพ คงฤทธิระจัน



สาระสำคัญของการมีจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการบริหารเกิดจากการระมัดระวังตัวของตัวเอง ซึ่งจริง แล้วการมีจริยธรรมและการมีธรรมาภิบาลนั้นเกิดจากตนเอง หลักของการมีจริยธรรมและการธรรมาภิบาล คือ

1. การแสดงออกทางมารยาททางสังคมที่สังคมไหนพึงปฏิบัติอย่างไรเราจึงควรปฏิบัติตามแบบอย่างนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จึงทำให้โลกมีความซับซ้อนมากขึ้นการกระทำของมนุษย์ก็เริ่มมีสิ่งที่ไม่ดี

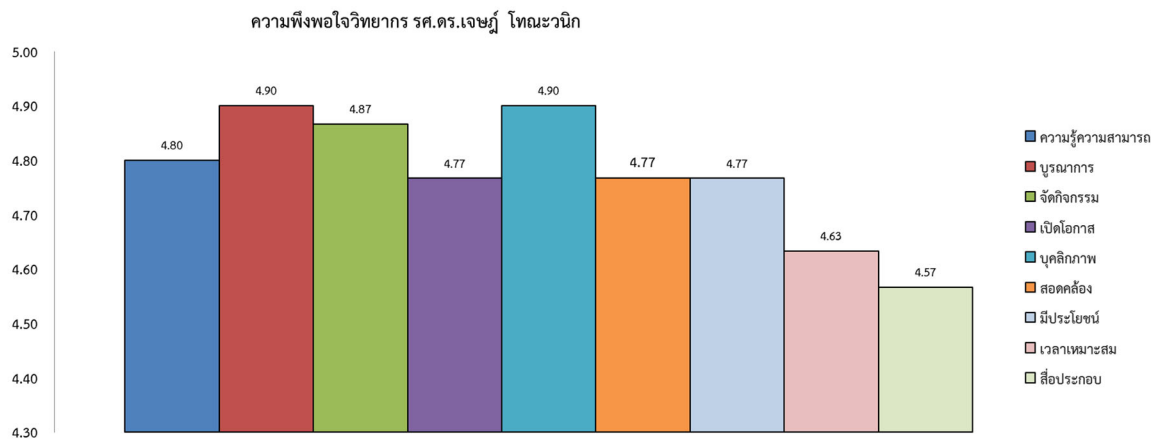
เกิดขึ้นในตัวมนุษย์ ดังนั้นจึงควรใช้ตัวแบบในการเป็นต้นแบบทางจริยธรรมและธรรมาภิบาลทางการบริหาร

2. การยึดถือหลักการในการปฏิบัติงาน นั่นคือการยึดถือวินัยหรือกฎหมายตามข้อกำหนดของหน่วยงาน
3. การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานก็เป็นสิ่งที่สามารถวัดระดับจริยธรรมและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารซึ่งจะสามารถสร้างแรงจูงใจในการเป็นต้นแบบของพฤติกรรมการทำงานในหน่วยงาน
4. หลักจริยธรรมเกิดจากมุมมองของสังคมว่า สังคมมีความคาดหวังในเรื่องใด หลักการปฏิบัติก็จะเกิดขึ้นกับตนเอง หรือการคำนึงถึงสิ่งที่เราไม่คาดหวังให้บุคคลอื่นทำกับเรานั้น เราจึงสะท้อนคิดว่าเราจึงไม่ควรกระทำ สิ่งนั้นต่อบุคคลอื่น
5. หลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ คือ สิ่งที่ถูกกำหนดไว้และเป็นแนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับของสังคม หรืออาจเรียกว่า มารยาทของคนในสังคม

ในส่วนของการจัดการธรรมาภิบาลภายในหน่วยงานควรปลูกฝังการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยหลักความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสามารถดำเนินการได้ตามวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องอาศัยจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบ และในปัจจุบัน มีหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการตรวจสอบการใช้หลักธรรมาภิบาลและได้มีการ ออกกฎหมายเพื่อการกำกับดูแลให้หน่วยงานนั้น มีการปฏิบัติงานในทางมิชอบ อีกทั้งยังออกมาตรการที่เรียกว่า ITA เพื่อประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้นจะเห็นว่า เรื่อง “จริยธรรมและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร” เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหารหน่วยงานให้มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งการมี จริยธรรมและธรรมาภิบาลนั้น เกิดขึ้นจาก 2 ประการคือ จากตนเองและจากระเบียบข้อบังคับทางสังคม

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “จริยธรรมและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร”
วิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.เจษฎ์ โทณะวณิก

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - สามารถถ่ายทอดจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวันมาใช้ในการดำเนินงานได้
 - สามารถสื่อสารโดยยกหลักธรรมมาประกอบการปฏิบัติงานที่ดีได้
 - ประสบการณ์และการสร้างมุมมองที่แตกต่างให้กับผู้ฟัง
 - วิทยากรสามารถเชื่อมโยงเนื้อหากับตัวอย่างสถานการณ์จริงได้อย่างชัดเจน
 - สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง อย่างมีหลักการ
 - มีเทคนิคในการบรรยายที่น่าสนใจ
2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ไม่มี -

การกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กร Re-Inventing โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรเนตร อารีโสณพิเชฐ

ผู้สรุป : นางสาวชัยญามล เลิศสงคราม



การกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กร (Re-Inventing) 2023-2027

นโยบายการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย นำไปพัฒนายุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยได้อย่างไร โดย การขับเคลื่อนนโยบายจัดทำแผนระยะยาว เพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันในเวทีสากล มหาวิทยาลัยจะต้อง พัฒนาระบบเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศอย่างไรในเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์

นโยบายที่สำคัญของ อว. และทิศทางของมหาวิทยาลัย คือ การเร่งสร้างและพัฒนา

กำลังคนของประเทศ การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย การขับเคลื่อนความเป็นสากล การจัดทำและใช้ฐานข้อมูลการอุดมศึกษา เป็นฐานข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับประกันคุณภาพ ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น เพื่อใช้การตัดสินใจที่ดีของมหาวิทยาลัย การยกระดับ ธรรมชาติในสถาบันอุดมศึกษา ยกระดับในเรื่องของธรรมชาติเพื่อสร้างความเป็นเลิศตามความถนัดและกำลัง พลขึ้นสูงสำหรับการพัฒนาประเทศ ชุมชน สังคม

จุดเปลี่ยนมหาวิทยาลัยไทย การพลิกโฉมเพื่อความเป็นเลิศและสร้างกำลังคนขั้นสูงตามความต้องการประเทศ "ประเทศต้องการให้มหาวิทยาลัยเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศสู่ Value-based Economy" เป็นการก้าวกระโดดตามความถนัดเพื่อตอบโจทย์ประเทศ ดังนั้น การปฏิรูประบบบริหารในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรเสนอแผนปฏิรูปที่เป็นรูปธรรม

ด้านสังคมและเศรษฐกิจ การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพของงาน และการพัฒนาบัณฑิตได้อย่างยั่งยืนต้องสอดแทรกการพัฒนาต้องใช้ศักยภาพต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยมีอยู่ เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ มุ่งเน้นไปที่เรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมและกลไกการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของบุคคลทุกช่วงวัย

การพัฒนาคุณภาพบัณฑิต ต้องทำให้บัณฑิตมีองค์ความรู้ ทักษะและดิจิทัล

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีการ Upskil ที่ตอบโจทย์ของการทำงานในหน่วยงาน

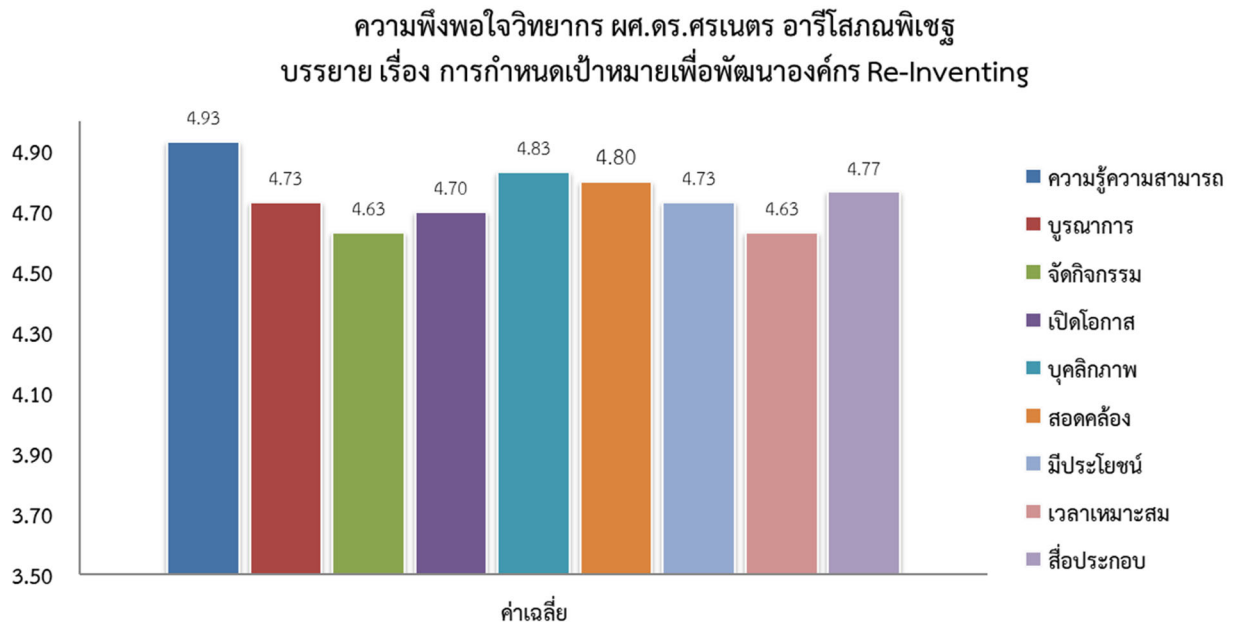
การแก้ข้อจำกัด ปลดลือกระเปียบข้อบังคับและประกาศมหาวิทยาลัยที่เป็นอุปสรรคแก่การทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถทำงานตามเป้าหมายโดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน

แผนการดำเนินงาน (Reinventing University) และเป้าหมายในการพลิกโฉมสถาบันอุดมศึกษา
โดยการสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 การสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศตาม
แนวทาง Value based economy และการทำงานแบบจตุรภาคี (Quadruple Helix) ซึ่งมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
จัดอยู่ใน กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น (Area-based and Community Engagement) ต้องมุ่งสร้าง
และพัฒนา บุคลากรที่มีทักษะสูงตามความต้องการของท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่นด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
นำเสนอจัด เน้นของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ นำเสนอแผนระยะสั้น ระยะกลาง และ
ระยะยาว พร้อม ทั้งระบุความเชื่อมโยงกับงบประมาณที่นำเสนอขอให้ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ



สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “การกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กร Re-Inventing”
วิทยากร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

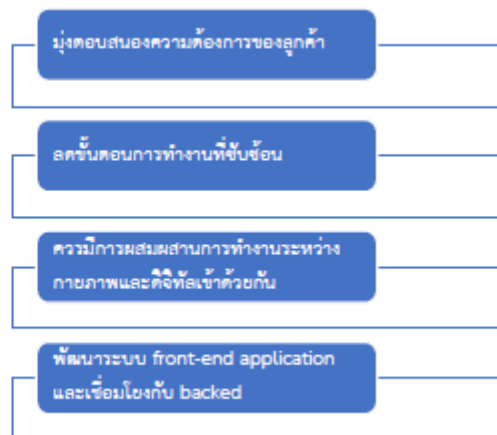
- สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - เนื้อหาความรู้ การเชื่อมโยงของวิทยากรทำให้มองเห็นภาพชัดเจน
 - แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์และยกตัวอย่างให้เห็นภาพได้
 - เนื้อหาแน่นมาก
 - สามารถอธิบายได้เข้าใจเป็นอย่างดี
 - บรรยายเนื้อหาได้สอดคล้องกับหัวเรื่อง
- สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - อยากให้เชิญท่านมาบรรยายเรื่องการเขียนแผนกลยุทธ์ค่ะ

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการข้อมูลภายใน โดย ดร.สวงศ์ บุญปลูก

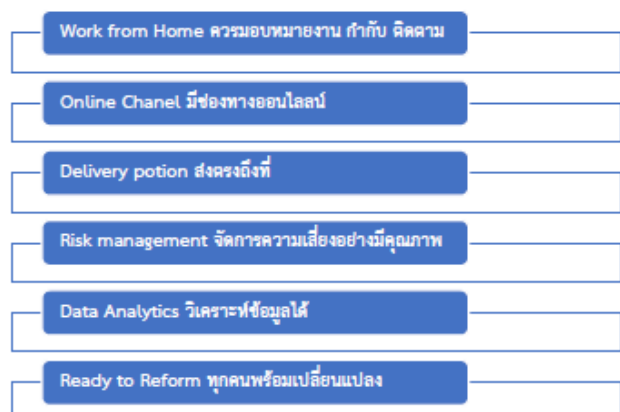
ผู้สรุป : อาจารย์ธนิดา พุ่มทำอิฐ



สรุปสาระสำคัญ องค์ประกอบของระบบ
การจัดการข้อมูลสารสนเทศ
Digital transformation



Next Normal กับการบริหารจัดการ



* * * สิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารคือ เราต้องรู้ว่าจะใช้สารสนเทศอย่างไร ข้อมูลอยู่ที่ไหน * * *

*** สารสนเทศคือสิ่งที่เราจะนำไปใช้ในการวางแผน ทำนายสถานการณ์ในอนาคต * * *

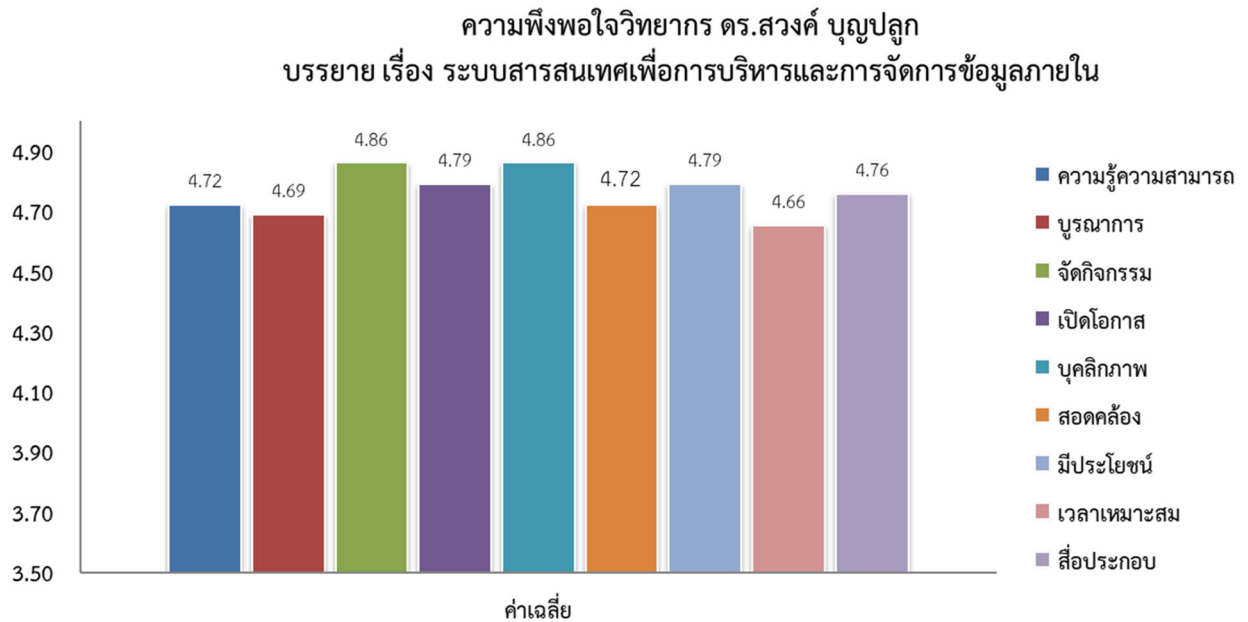
* * * หัวใจสำคัญของระบบสารสนเทศคือ คน และข้อมูล ผู้บริหารเมื่อเห็นข้อมูลต้อง “เอ๊ะ” เป็น* * *

*** สิ่งสำคัญที่สุด ลูกน้องเราทำงานให้เรา การที่จะทำงานให้สำเร็จได้ คือลูกน้องเรา ต้องดูแลลูกน้องให้ดี การที่เราจะขึ้นมาได้เพราะ ลูกน้องช่วยส่งเสริม จะชอบหรือไม่ เราต้องดูแลเค้าให้ดีทุกคน



สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการข้อมูลภายใน”
วิทยากร ดร.สวงศ์ บุญปลูก

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

- สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - การถ่ายทอดองค์ความรู้จากสิ่งที่ใช้เกิดขึ้นจริงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลในหน่วยงาน
 - มีเทคนิคในการสื่อสาร
 - แบ่งปันประสบการณ์
 - ให้มุมมองและแนวคิดในการปฏิบัติงานที่ดี
 - เป็นกันเองกับผู้เข้าอบรม
- สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ไม่มี -

ผลกระทบและปัจจัยในการบริหารมหาวิทยาลัย โดย ศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ คำฝอย

ผู้สรุป : นางสาวชัยญามล เลิศสงคราม



มหาวิทยาลัยสวนดุสิตเป็นมหาวิทยาลัยแรกของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ออกนอกระบบ โดยมีทิศทางการบริหารจัดการงาน “จิวแต่แจ้ว” โดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นฐาน

ตัวชี้วัดศักยภาพการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์โลกปี 2021 บริษัทชั้นนำจะเข้ามาลงทุนในแต่ละประเทศจะจ้างที่ปรึกษามาประเมินทรัพยากรมนุษย์โลกว่าประเทศไหนน่าลงทุนมากที่สุด ซึ่งประเทศไทยอยู่อันดับ 68 จาก 134 ประเทศ

ส่วนประเทศ ที่มีอัตราแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ (Sku) น่าลงทุนคือประเทศสวีเดนอันดับ 1

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ให้ความสำคัญกับ High Value-added Economy

1. เศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง การท่องเที่ยว ฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า การแพทย์และสุขภาพครบวงจร ประสิทธิภาพและการลงทุน อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและบริการดิจิทัล
2. สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค SMEs วิสาหกิจเพื่อสังคมเติบโตอย่างต่อเนื่อง พื้นที่และเมืองมีความเจริญทันสมัย ความยากจนข้ามรุ่นลดลงและได้รับความคุ้มครองทางสังคมเพียงพอ
3. วิถีชีวิตที่ยั่งยืน เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอน ลดความเสี่ยงจากธรรมชาติ
4. ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ กำลังคนมีสมรรถนะสูงตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง

ในอนาคตโลกจะเปลี่ยนจาก Internet of thing เป็น Intelligence of things และการศึกษาในอนาคต Education Technology ทุกหน่วยงานต้องสร้างคนจากข้างภายในหน่วยงานคือ Soft Skill และ Hard Skill ซึ่ง Soft Skill เป็นสิ่งสำคัญสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สื่อสารกับคนอื่นเป็น และต้องมี 7 Future Skills ในยุคปัจจุบันคือ Self-Directed Learning, Critical Thinking, Creative Thinking, Collaboration & Leadership, Communication in all forms, Entrepreneurship, Social and Emotional aptitude

Digital Education เป็นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแบบบูรณาการไปกับการจัดการ เรียนรู้ในชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการสร้างสรรค์ นวัตกรรม ต้องอาศัยสิ่งต่าง ๆ คือ Disruptive curriculum นวัตกรรมที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างความแตกต่างไปจาก เดิม New skills for teacher ผู้สอนต้องมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ทั้งในหลักสูตรและรายวิชา Multidisciplinary and multi skills การสอนแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ Next School ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

การเป็นผู้บริหารที่ดีต้องมี

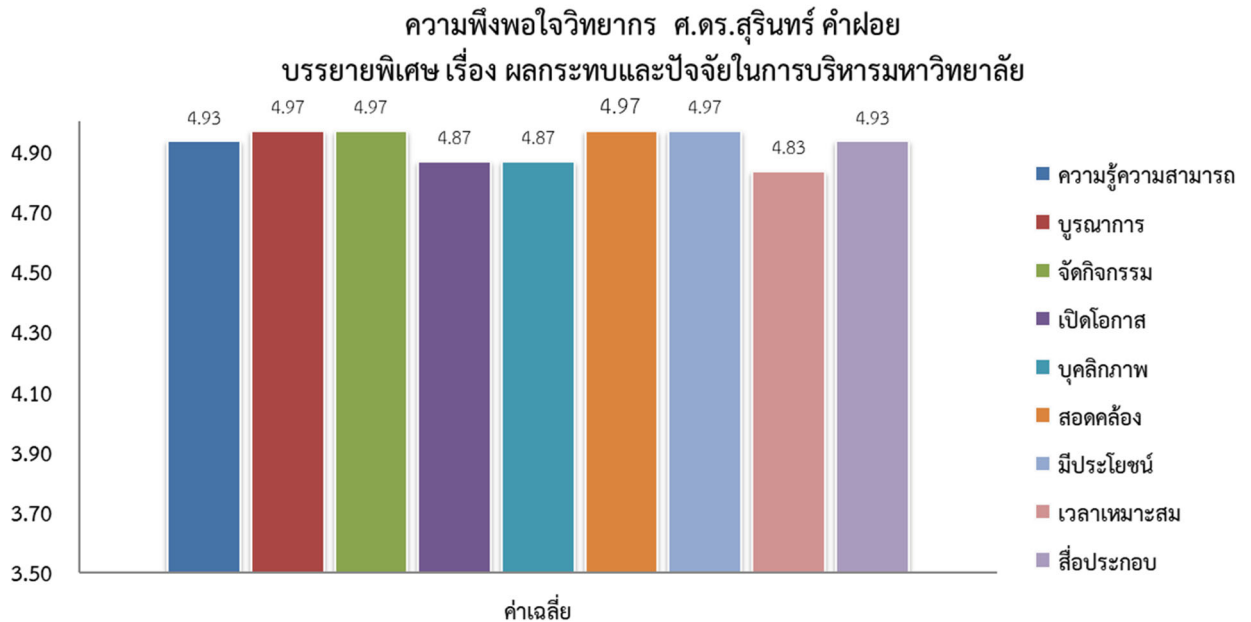
1. การสื่อสารที่ดีและพูดให้ชัด (Leadership Communication) การสื่อสารต้องใช้เวลาและความอดทน
2. การทำงานบนพื้นฐานความจริง (Management by Fact) การดำเนินการ การตัดสินใจ ด้วยความรู้จริง
3. เริ่มต้นสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อนวัตกรรม (Building Innovation Culture) การทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดการ แลกเปลี่ยนระหว่างกัน

การเปลี่ยนแปลงเริ่มจากตัวเรา Think big to make a difference คิดใหญ่ True grit with positive mindset คิดบวก Lifelong learner เรียนรู้ตลอดเวลา

Skin Mapping คืออะไร? การรวบรวมและแสดงทักษะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งงานในปัจจุบัน (Demand Side) และทักษะที่หลักสูตรแต่ละหลักสูตรเสริมสร้างให้ผู้เรียน (Supply Side) เพื่อช่วยในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของประเทศ และการ ออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง และทักษะที่เด็กรุ่นใหม่ต้องมีในศตวรรษที่ 21 3R (Hard Skills) 8C (Soft Skills)

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “ผลกระทบและปัจจัยในการบริหารมหาวิทยาลัย”
วิทยากร ศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ คำฝอย

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร

- เนื้อหาแน่น ยาก แต่สอนสนุก
- ให้ความรู้ เปิดโลกมุมมองใหม่
- ได้รับความรู้จากท่านอย่างมากมายครับ
- ให้กำลังใจและแนะนำวิธีการในการทำงาน
- วิทยากรมีเทคนิคการพูดที่น่าสนใจ ให้เทคนิคและแนวคิดในการบริหารงาน
- เนื้อหาทันสมัยเหมาะกับยุคนี้มากๆ
- คิดนอกกรอบ
- ให้ความรู้และแนวคิดใหม่ในการวางแผน และบริหารงาน
- ท่านมีแนวคิดที่ใหม่และมุมมองที่กว้างไกล และสามารถยกตัวอย่างได้ชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ผลกระทบที่จะตามมา
- วิทยากรอธิบายได้อย่างชัดเจน

2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง

- ไม่มี -

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ไม่มี -

การปรับตัวในยุค Digital Disruption โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

ผู้สรุป : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ ทรงม้า



“Digital Disruption” การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่กระทบต่อทุกภาคส่วน ถ้าไม่ปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก็จะถูกแทนที่ด้วยสิ่งใหม่แทน ซึ่งมีตัวอย่างเกิดขึ้นแล้ว เช่น Kodak Fujifilm เป็นต้น โดย VUCA World ได้สรุปประเด็นและแนวทางการปรับแก้ไข คือ Vision, Understanding, Clarify, และ Agility

สถาบันอุดมศึกษามีจุดมุ่งหมายในการสร้างองค์ความรู้ สร้างคน และสร้างสังคม ฉะนั้นภารกิจ สถาบันอุดมศึกษา คือ วิจัย ผลิตบัณฑิต บริการวิชาการ ทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรม

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยมาจากปัจจัยภายนอก (Out Side) มหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงทั้งเรื่อง Degree Program, Non-Degree และ Life Long Learning โดย OECD สรุปว่าปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม ถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การนำ OKRs มาทดแทน KPIs เพราะมีข้อดีที่เป็นค่าเป้าหมายที่ตรงกับงาน สอดคล้องกับทิศทางองค์กร และ ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในองค์กรได้ดีกว่า



10 แนวโน้มที่มีผลกระทบต่ออุดมศึกษา

องค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนทิศทางของการขับเคลื่อนสู่การเปลี่ยนแปลงในระบบอุดมศึกษา คือ สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการ Re-Orientation, Re-Profiling, Re-Structure และ Re-Organization

ฉะนั้นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยอยู่รอด เรียกสั้น ๆ ว่า ACBC ประกอบไปด้วย

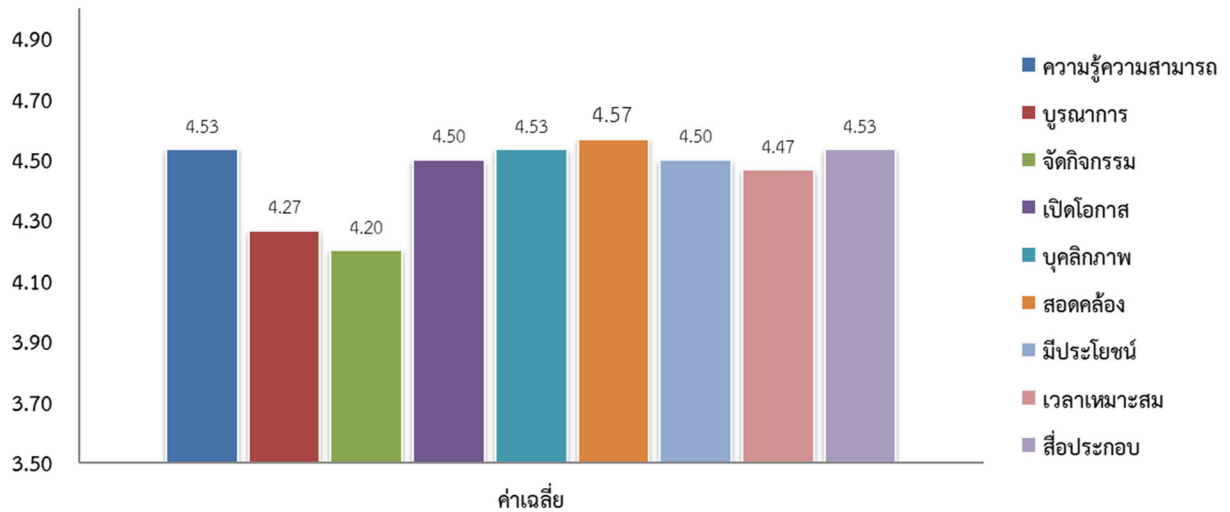
1. A - Accreditation ความน่าเชื่อถือของสถาบัน หลักสูตร ได้กจบแล้วมีงานทำ
2. B - Bridging การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ ให้มาก
3. C - Customization การปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น หลักสูตร
4. D - Digital Transformation การปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย



สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “การปรับตัวในยุค Digital Disruption”
วิทยากร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

ส่วนที่ 1

ความพึงพอใจวิทยากร ผศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์
บรรยาย เรื่อง การปรับตัวในยุค Digital Disruption



ส่วนที่ 2

1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - ไม่มี -
2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ไม่มี -

การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย โดย ดร.สุวมาลย์ ม่วงประเสริฐ

ผู้สรุป : นางสาวชัยญามล เลิศสงคราม



การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ

การปรับตัวชีวิตวิถีใหม่ ทุกคนต้องรู้หน้าที่ของตนเอง สภาพแวดล้อม การสื่อสาร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งที่สร้างองค์ความรู้ การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน และหน่วยงานอิสระสู่ความเป็นเลิศคือการพัฒนาทักษะความรู้ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและการอยู่ร่วมกันในสังคมมหาวิทยาลัยให้แก่มหาวิทยาลัยทุกระดับอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

สายวิชาการ ต้องชี้แจง และจัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างอาจารย์ผู้สอนและนักศึกษา เป็นเรื่องที่สำคัญที่ต้อง คำนึงถึง เพื่อที่จะไม่ให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในอนาคต

มหาวิทยาลัย มีหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่เป็นหลักสากล คือ ผลิตคนที่มีความรู้และคุณภาพ (การจัดการเรียนการสอน) สร้างองค์ความรู้ที่ก้าวหน้า (วิจัย) สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพ (บุคลากร) ความหลากหลายทางการศึกษาสิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการ คือ การบริการวิชาการต่อท้องถิ่นและชุมชน มุ่งผสมผสานการเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เชื่อมโยงงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ก่อตั้งมา 88 ปี มีการบริหารและดำเนินงานตามกฎหมาย (พรบ.มหาวิทยาลัยสวนดุสิต 2558) โดยมีอัตลักษณ์โดดเด่นด้านอาหาร ด้านการศึกษาปฐมวัย ด้านอุตสาหกรรมบริการ และด้านการพยาบาลและสุขภาพ ภายใต้กระบวนการพัฒนา เพื่อความเป็นเลิศ เมื่อเราทำในสิ่งที่เชี่ยวชาญก็จะสามารถสร้างความเข้มแข็งในการอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัย จัดอยู่กลุ่ม 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น โดยกระทรวงได้มีการประเมินมหาวิทยาลัย 2 เรื่อง ผลการ ปฏิบัติงานและศักยภาพ

ท่านอธิการให้นโยบายว่ามหาวิทยาลัยสวนดุสิต ชุมชนในที่นี้คือประเทศไทย เพราะมหาวิทยาลัยมีวิทยาเขตและ ศูนย์การศึกษาทั่วประเทศ งานวิชาการพัฒนาชุมชนได้ไหม เกื้อหนุนให้ชุมชนเติบโตได้หรือไม่ โครงสร้างมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิตต้องเป็น One System เท่านั้น โดยแต่ละหน่วยงานจะมีหน้าที่ อะไร เป็นองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับกฎระเบียบข้อบังคับให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ทิศทางของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต : จิวแต่แจ่ว จุดเน้นสวนดุสิต พ.ศ. 2563-2567 เป็นเรื่องที่ทุกคนทุกหน่วยงานต้องรู้ การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนปัจจุบันต้องมุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ Out Come Base Learning ผู้สอน Active Learning การเรียนการสอนที่นักศึกษาต้องเรียนรู้ได้เอง

หัวใจของงานวิชาการ อยู่ที่ รูปแบบของการศึกษาที่ทุกคนควรจะได้รับอย่างเท่าเทียมกัน การบริหารจัดการ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

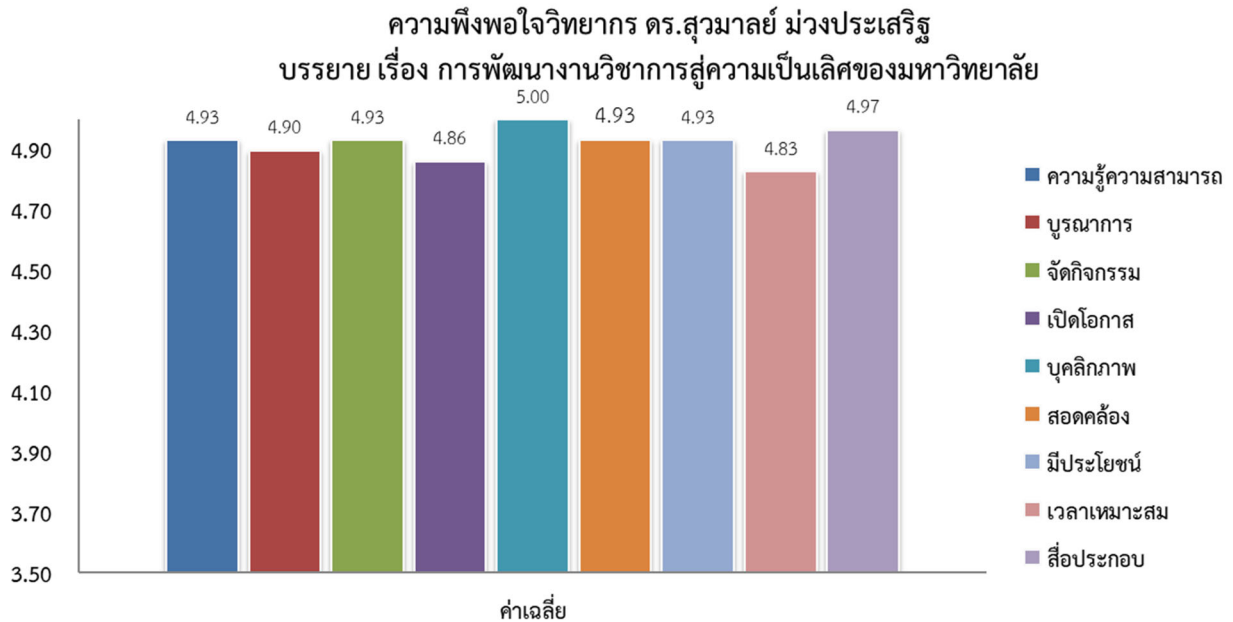
SDU SMART Lecturers เป็นโครงการที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการสู่การเป็น SDU SMART Lecturers

ท้ายที่สุดแล้วงานวิชาการจะเดินหน้าไปได้ต้องบูรณาการความร่วมมือการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ ภายใน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ สายสนับสนุน และหน่วยงานอิสระ



สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย”
วิทยากร ดร.สุวมาลย์ ม่วงประเสริฐ

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

- สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - ขอบพระคุณสำหรับความรู้ดีดีครับ
 - รู้และเข้าใจในสิ่งที่มหาวิทยาลัยจะก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการมากขึ้น
 - วิทยากรสามารถบรรยายได้ครบถ้วนและมีเทคนิคในการนำเสนอที่น่าสนใจ
 - เนื้อหาชัดเจน เห็นภาพมากๆ
- สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ไม่มี -

การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ โดย นายมนเทียร เจริญผล

ผู้สรุป : ดร.กวิตา ปานล้ำเลิศ



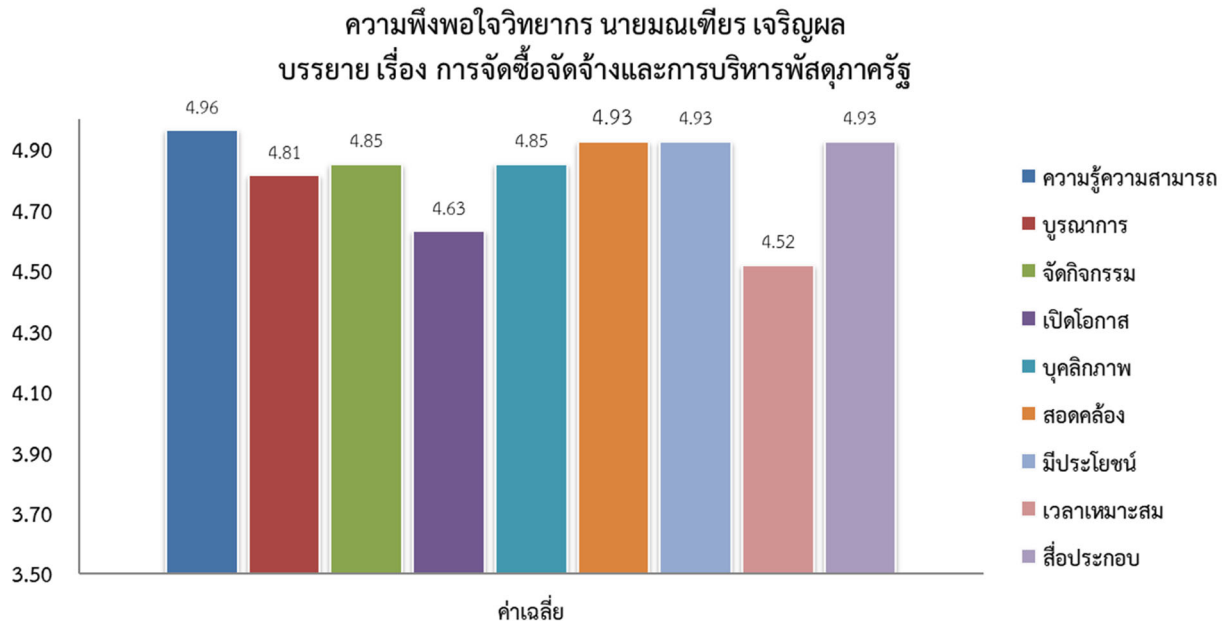
การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ เป็นงานสำคัญต้องดำเนินการอย่างละเอียด ดังนี้

1. เงินแผ่นดิน เงินของประชาชนทั้งชาติ ประกอบด้วย เงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ(รายได้ เงินบริจาค) เงินกู้ ดอกผลและสิทธิประโยชน์
2. กฎหมาย แบ่งเป็น หลักกฎหมายมหาชน (เจ้าหน้าที่รัฐทุกคน จะทำได้ต้องมีกฎหมายรองรับ) และหลักกฎหมายเอกชน (ประชาชนทั่วไป ทำได้ทุกอย่างอย่าทำผิดกฎหมาย)
3. การจัดซื้อจัดจ้าง ไม่ได้อ้างกฎหมายระเบียบวิธีปฏิบัติ (ถ้าโควิด มาตรา 115) ถ้าอ่านแล้ว ไม่เข้าใจหรือไม่แน่ใจว่าทำได้ ไม่ควรลงนามหรือผ่านเรื่อง โดยต้องคุ้มค่า (ใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์ ราคาเหมาะสม) โปร่งใส (จัดซื้อจัดจ้างโดยเปิดเผย เปิดโอกาสให้แข่งขันอย่างเป็นธรรมต่อผู้ประกอบการทุกราย) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (การวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า ดำเนินการเมื่อทราบวงเงินงบประมาณ เช่น ถ้า ต.ค. ต่อสัญญาเช่าอินเทอร์เน็ตทุกปี เดือน ส.ค. วางแผนคณะกรรมการจัดทำ TOR ประกาศว่าจะทำสัญญาเมื่อได้รับเงินงวด เช่น 30 ต.ค. ถ้าเงินไม่มาหรือเงินไม่ เป็นเอกสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยในการยกเลิกได้) และตรวจสอบได้ (เก็บข้อมูลการจัดจ้างเป็นระบบ)
4. การกำหนดความต้องการ เพื่อให้พัสดุที่มีประโยชน์ใช้สอยเหมาะสม จำนวนที่เพียงพอและทันเวลานำไปจัดทำคำของบประมาณ
5. ขั้นตอนวางแผนการจัดหา ประกอบด้วย ชื่อโครงการ วงเงิน ระยะเวลา รายการอื่นตามที่กรมบัญชีกลางกำหนดจัดทำตามแผนเมื่อให้พร้อมทำสัญญาทันที / เมื่อได้รับอนุมัติทางการเงิน
6. ขั้นตอนการจัดทำ TOR / ราคากลาง ราคากลางใช้ในการต่อรองราคา ถ้าราคาที่เสนอมาสูงกว่าราคากลางแต่ไม่เกินวงเงินงบประมาณ -> สามารถซื้อได้ ถ้าราคาที่เสนอมาต่ำกว่าราคากลางแต่เกินวงเงินงบประมาณ -> ต้องไม่เกินวงเงินร้อยละ 10 สามารถซื้อได้ โดยโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
7. ราคากลาง ได้มาจาก ราคาจากการคำนวณตามหลักเกณฑ์ -> ราคาอ้างอิง -> ราคามาตรฐาน -> สืบราคาจากท้องตลาด -> ราคาที่เคยซื้อ -> อื่นๆ
8. การจัดทำ TOR ห้ามล็อกสเปค ยกเว้นเป็นอะไหล่

9. ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง 1. วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป (e-market e-bidding=ต้องไม่มีใน e-catalog และวงเงินเกิน 500,000 บาท ถ้า e-bidding แล้ว ไม่มีคนมาประกวดราคา ให้ทำสอบราคาได้ โดยรายละเอียดเดิม สอบราคา=ใช้เฉพาะหน่วยงานที่ไม่มีอินเทอร์เน็ต) 2. วิธีคัดเลือก (ไม่น้อยกว่า 3 ราย) 3. วิธีเฉพาะเจาะจง เช่น การจ้าง รปภ. หรือแม่บ้าน ขาดทอดตลาด ที่ดินเฉพาะแปลง
 10. เกณฑ์การพิจารณา พัสตุมมาตรฐาน เทคโนโลยีสูง คุณลักษณะเฉพาะ
 11. ขั้นตอนบริหารสัญญา ทำสัญญาให้เป็นไปตามสัญญา จนถึงวันตรวจรับพัสดุงวดสุดท้าย
 12. ขั้นตอนการบริหารสัญญา แก้ไขสัญญา ขยายเวลา งดหรือลดค่าปรับ เลิกสัญญา ตรวจรับพัสดุ
- “การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ต้องคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และตรวจสอบได้”

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ”
วิทยากร นายมนต์เฑียร เจริญผล

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

- สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - เนื้อหากระชับมากๆ เน้นๆ
 - ท่านวิทยากรสามารถพูดเรื่องที่ยากให้เป็นเรื่องที่น่าสนใจได้ง่าย และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำงาน
- สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ไม่มี -

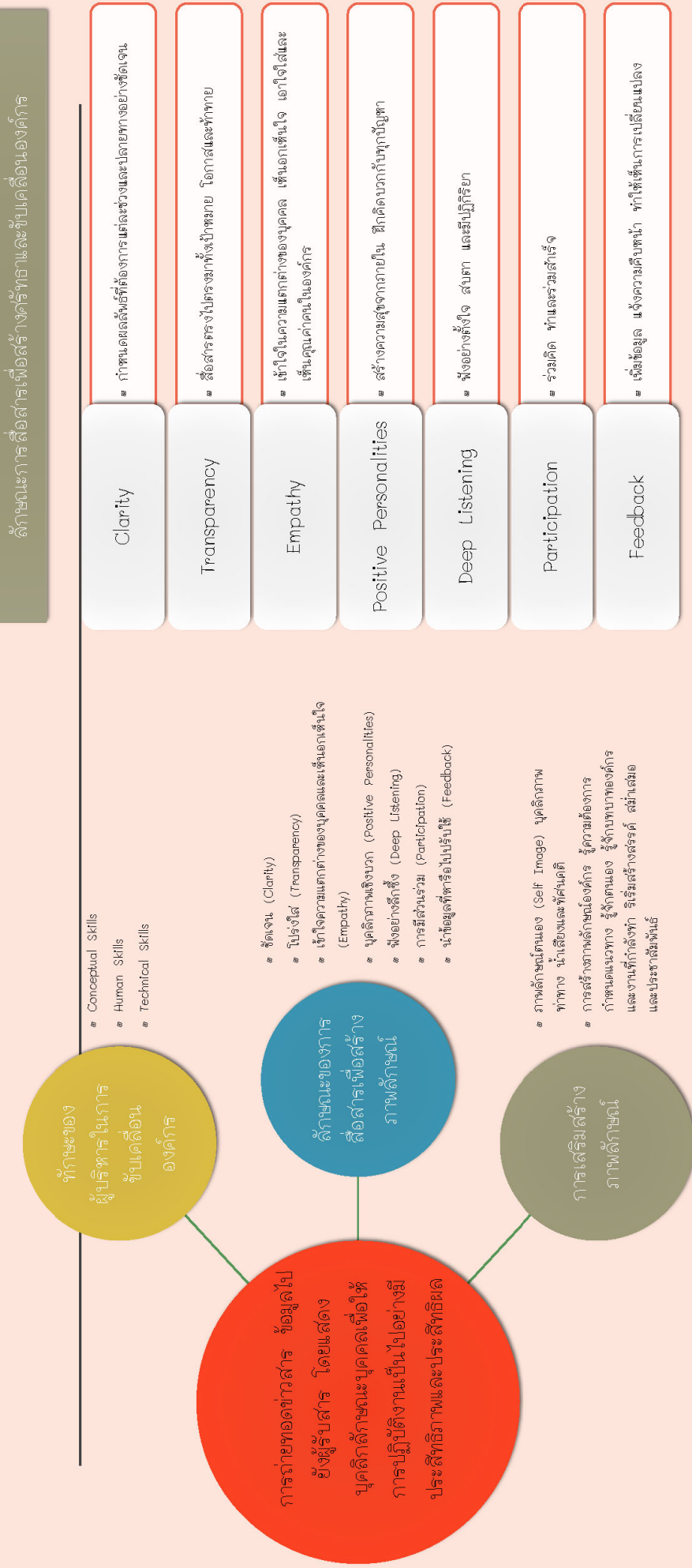
การสื่อสารและการเสริมสร้างภาพลักษณ์สำหรับผู้บริหาร โดย ดร.ธีร ภูวกันันท์

ผู้สรุป : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร แพทย์รัตน์



การสื่อสารและการเสริมสร้างภาพลักษณ์สำหรับผู้บริหาร

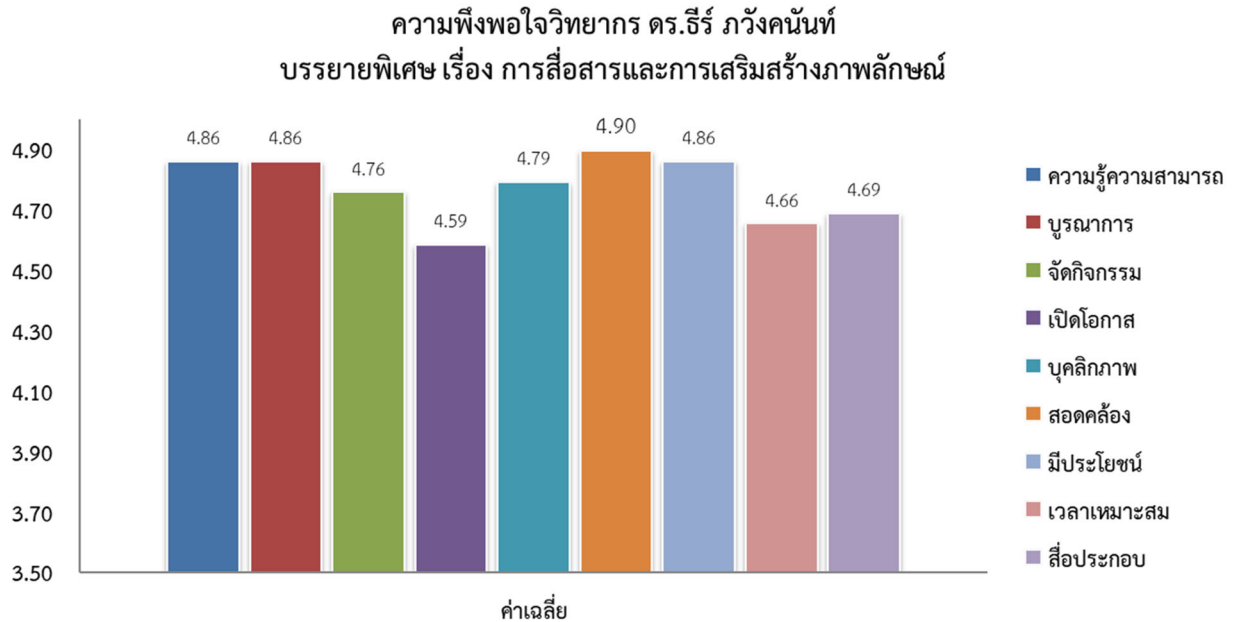
โดย ดร.ธีร กรวิจิตรเนตร์ ผู้ตรวจราชการกระทรวงดิจิทัลฯ



จัดทำโดย : ผศ.ดร.นพพร แพรยรัตน์

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “การสื่อสารและการเสริมสร้างภาพลักษณ์สำหรับผู้บริหาร”
วิทยากร ดร.ธีร์ ภาวักนันท์

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

- สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - ท่านถ่ายทอดประสบการณ์ที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
 - อธิบายได้ชัดเจนตรงประเด็น ยกตัวอย่างได้ดี
 - ให้ความรู้นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้
 - เนื้อหาชัดเจน จากประสบการณ์ทำงานจริง
 - ดีมากๆ ครับ
 - สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเองได้
 - การบรรยายเข้าใจง่าย น่าสนใจน่าฟัง
- สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ไม่มี -

การสร้างทีมงานและการบริหารเครือข่าย โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งทิwa แยมรุ่ง

ผู้สรุป : นางสาวชัยญามล เลิศสงคราม



1. VUCA: การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจทั้งภายใน ภายนอก หรือโลกแห่ง ความผันผวน มาจาก Volatility ความผันผวน หรือสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว Uncertainty ความไม่แน่นอนหรือเหตุการณ์ที่คาดการณ์ได้ยาก Complexity ความซับซ้อน และ Ambiguity ความคลุมเครือและขาดความชัดเจน

จะบริหารงานอย่างไรในการทำงานยุค VUCA โดยหน่วยงานต้องให้บุคลากรได้รับการเข้าถึงโอกาสในการ เรียนรู้และได้พัฒนา

ใช้ข้อมูลมากกว่าสัญชาตญาณ มีความคิดอย่างเดียวยังไม่พอต้องรวมกับข้อมูลด้วย ตั้งคำถามที่ว่า ทำไมแล้ว กระบวนการที่ถูกต้องจะตามมาและสร้างทีมเวิร์คที่มีประสิทธิภาพสื่อสารให้ชัดเจนตรงประเด็นและเข้าใจง่าย แบ่งงานอย่างเหมาะสมและให้ทุกคนเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างถูกต้อง

2. การสร้างทีมงาน คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารต้องมีเป้าหมาย ความเป็นผู้นำ ความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นเอกฉันท์ การแสดงออก ผู้บริหารต้องมีการประเมินงานว่างานนั้นสามารถทำได้ดีขึ้นหรือไม่ หากใช้คนมากกว่า หนึ่งคน งานนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อทุกคนในกลุ่มหรือเพื่อคนใดคนหนึ่งมีสถานการณ์เข้ามาเกี่ยวข้องที่มีความจำเป็น ต้องการเลือกใช้ประเภทของทีมให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือไม่

หน่วยงานจะยกระดับมหาวิทยาลัยได้ สิ่งที่สำคัญคือต้องวิเคราะห์สถานการณ์ ประเมินคู่แข่ง ศึกษา ช่องว่าง ของความเป็นจริงกับเป้าหมายเพื่อลดช่องว่างสู่ความสำเร็จ ระบบการสื่อสารจากผู้นำ ค้นหาประเด็น การสร้างคุณค่าให้ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด ศึกษาผลลัพธ์องค์กรทุกด้านรวมทั้ง ด้านการตลาดและการเงิน

ระบบการนำองค์กร มีทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สื่อสารและ ดำเนินการปฏิบัติ มีจริยธรรมทิศทางและความคาดหวังต่อผลการดำเนินการ ต้องมีกลไกที่ผู้บริหารใช้ประเมิน ตนเองรับ ข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ ต้องมีความยุติธรรม

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Personality Differences) การมีส่วนร่วมอย่างไม่เท่าเทียม (Unequal Contributions) การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วม (No Sense of Belonging) ความล้มเหลวในการประเมิน (Failure of Evaluation) อำนาจของผู้ผู้นำ (Power of the Leader) การขาดแคลนทางเลือก (To Be of Alternative) การปิดบัง (Concealment) ขาดการวินิจฉัยทีมงาน (Short of Teamwork Diagnosis) ขาด การกระจายข่าวสารสู่ระดับล่าง (Lack of Spreading News to Lower Level) สิ่งสำคัญในการทำงานทุกครั้งต้องมีการ ประเมินในสิ่งที่เราทำเสมอ

3. การบริหารเครือข่าย ผู้บริหารต้องสร้างค่านิยมให้มีชีวิต สร้างความผูกพันและความรับผิดชอบต่อการสร้าง เครือข่าย ต้องใช้เวลา การเคารพและความไว้วางใจระหว่างกัน ต้องรู้จักเสียสละจากการสร้างเครือข่าย การทำงานต้องผ่าน ประสบการณ์ต่างๆ เรียนรู้มากประสบการณ์ก็จะมากตาม

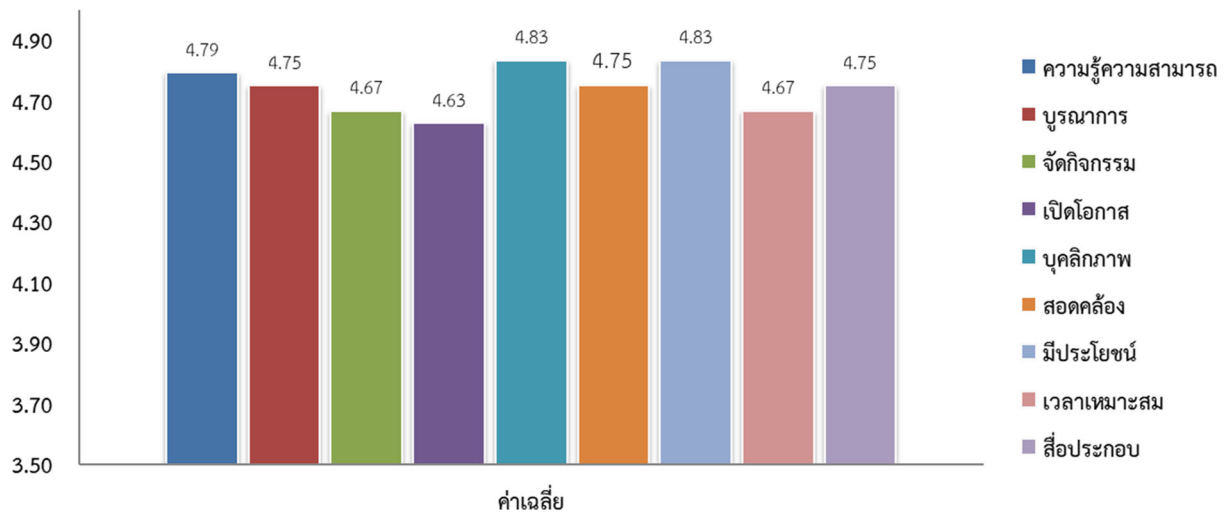
ท้ายที่สุดแล้ว การพัฒนาเครือข่าย MOU เป็นสิ่งที่ดี สร้างความเข้าใจร่วมกัน ได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน เปิดเผย ติดตามและส่งเสริมการพัฒนาต่อไป



สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “การสร้างทีมงานและการบริหารเครือข่าย”
วิทยากร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งทิwa แยมรุ่ง

ส่วนที่ 1

ความพึงพอใจวิทยากร ผศ.ดร.รุ่งทิwa แยมรุ่ง
บรรยาย เรื่อง การสร้างทีมงานและการบริหารเครือข่าย



ส่วนที่ 2

1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - นำไปประยุกต์ใช้งานกับหน่วยงานได้จริง
 - ให้แนวคิดในการบริหารงาน และการเสริมแรงคนทำงานที่ดี
 - วิทยากรอธิบายได้ชัดเจน
 - บรรยายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น
2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ไม่มี -

กฎหมายสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดย ดร.สฤณี ธัญกิจจานุกิจ

ผู้สรุป : ดร.พรธิดา เทพประสิทธิ์



1 กฎหมาย ที่สำคัญ ได้แก่ พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2558 พ.ร.บ. การอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (1 มิ.ย. 65 บังคับใช้เต็มรูปแบบ ตัวอย่างการนำไปใช้งาน เช่น แฟ้ม คนไข้ในรพ. เจ้าตัวขอให้ทำลาย และ แก้ไขได้ / มหาวิทยาลัย คือ ข้อมูล นักศึกษา นักเรียน / ต่อไปต้อง คนทำงานมีตำแหน่งการจัดการข้อมูล ส่วนบุคคลในหน่วยงาน) แนวปฏิบัติ ตาม หลัก ธรรม มาภิบาล ใน สถาบันอุดมศึกษา (20 ธันวาคม 2564)

แนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค (20 ธันวาคม 2564)

2 ข้อบังคับที่จำเป็นต้องรู้ ได้แก่ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย การบริหารงบประมาณการเงิน และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 (สดง.ตรวจสอบและขอคืนได้ทุกประเภทเงิน) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย การจัดการศึกษา ระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2559 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย คลังหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต พ.ศ. 2563 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย จรรยาบรรณทางพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560

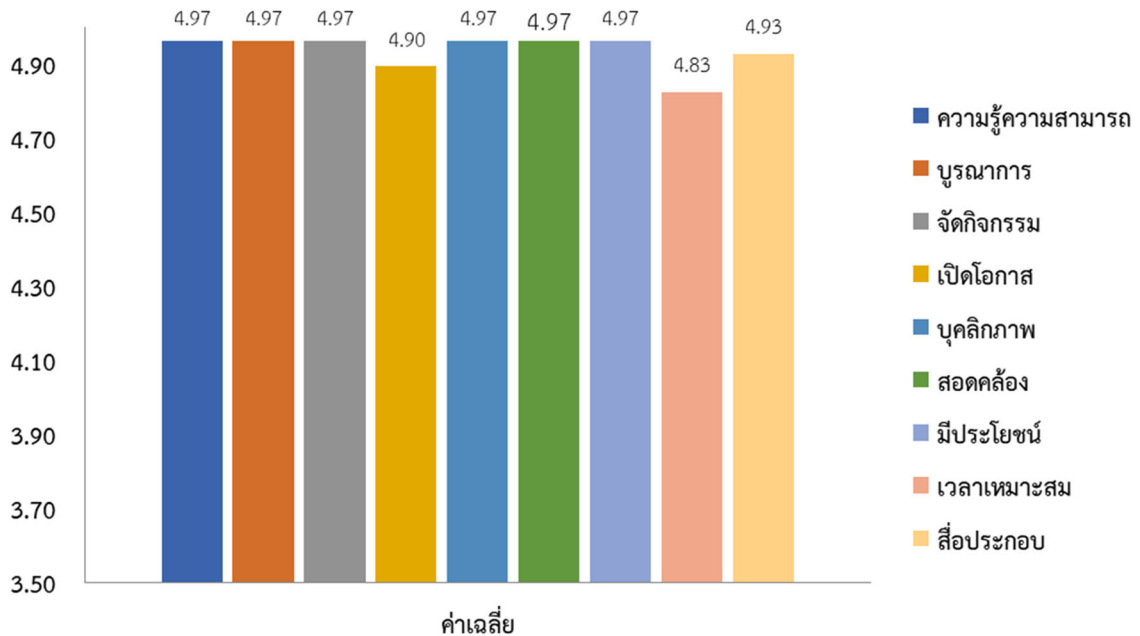
3. ระเบียบที่สำคัญ ได้แก่ ระเบียบว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560 ระเบียบว่าด้วยการร้องทุกข์ และการพิจารณา วินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2561 (ผู้ได้บังคับบัญชา ยื่นร้องทุกข์ กับผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงกว่า คณะกรรมการผู้ทรงภายนอก สภาผู้แทนมหาวิทยาลัย / กองกฎหมาย เป็นเลขฯ) ระเบียบว่าด้วยการอุทธรณ์ และการพิจารณาวินิจฉัย เรื่องอุทธรณ์ พ.ศ. 2561 ระเบียบว่าด้วยการรับเงิน การ เก็บ รักษาเงิน และการเบิกจ่ายเงิน พ.ศ. 2561 ระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561

4. ลำดับศักดิ์ของ “กฎ” ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต / มติสภามหาวิทยาลัย ระเบียบมหาวิทยาลัยสวนดุสิต / ประกาศมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มติของที่ประชุมรองอธิการบดี / คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย / หรือคณะกรรมการชุดต่าง ๆ

5. การบังคับใช้ “กฎ” ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตัวอย่างกรณีศึกษา เช่น การผิดสัญญา “ให้ทุนการศึกษา และการ ชดใช้ทุนการศึกษา” ให้ดำเนินการ ชดใช้ 2 เท่า ด้วยทุน และเวลา หรือ ชดใช้ด้วยทรัพย์สินทางปัญญา เช่น เกษียณสอน ชดใช้ไม่รับเงินเดือน / เขียนบทความวิชาการ / การเขียนหนังสือเรื่องใหม่ / ทำวิจัย โดยต้องตีมูลค่า และไม่ได้ใช้เงินของ มหาวิทยาลัย หรือ ขอยกเว้น ไม่ต้องชดใช้ หากเป็นบุคคลวิกลจริต / เป็น โรคเรื้อรัง เป็นต้น

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “กฎหมายสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ”
วิทยากร ดร.สฤกษ์ดี ธัญกิจจานุกิจ

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร

- ประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการอบรม
- เนื้อหาอัดแน่น เข้มข้นมากๆครับ
- ได้รับทราบกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับตนเองและหน่วยงานอย่างชัดเจน
- การนำกรณีศึกษามาอภิปราย
- อธิบายชัดเจน ตรงประเด็น
- ขอบคุณความรู้และข้อคิดที่สามารถนำไปใช้ได้จริงๆ ครับ
- ท่านสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน
- วิทยากรอธิบายเรื่องที่เข้าใจยากให้สามารถเข้าใจได้ง่าย

2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง

- ไม่มี -

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- เวลาค่อนข้างน้อย

มิติความเป็นนานาชาติของสถาบันอุดมศึกษา โดย ดร.พรชนิตว์ แก้วเนตร

ผู้สรุป : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จิรัส เสริมสาธณสวัสดิ์



มิติความเป็นสากลของสถาบันอุดมศึกษา (ดร.พรชนิตร์ แก้วเนตร)

ความเป็นสากล คือ ความเป็นมาตรฐาน

โลกปัจจุบันคือยุค
ของการเปลี่ยนแปลง
แบบก้าวกระโดด

มหาวิทยาลัยได้รับผลกระทบจาก
การเปลี่ยนแปลงของโลก

- มหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงนโยบายเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลง
- หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- หน่วยงานต่าง ๆ ใช้ความเป็นสากล (Internationalization) เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งไปสู่พันธกิจของมหาวิทยาลัย

โจทย์สำคัญของมหาวิทยาลัย มี 4 ประการ

อะไรคือแนวโน้มใหม่ที่เราต้องจับตามองและไปให้ทัน

- Ugly truth ความจริงที่มนุษย์มักไม่รับไม่ได้ แต่ทุกคนต้องเข้าใจและยอมรับ
- ภาษาอังกฤษและภาษาจีน เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และทำให้เกิดความมั่นใจ
- เข้าใจ Pain Point ของตนเองและของกลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานมีความเข้าใจมากขึ้นแต่ไหน

อะไรคือแนวทางการ Transform ที่สวนดุสิตควรมี

- เป็นกระบวนการ Transform กระบวนการคิดของคน
- ระบบนิเวศทางการศึกษา ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เกิดการขาดสมดุล ดังนั้นจึงต้องรู้สึกรอบและเข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้น เราจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร
- การกำหนดคุณค่าหลักใหม่ของสวนดุสิตและของหน่วยงาน ต้องเปลี่ยน Core value
- ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลที่บุคลากรทุกคนควรมี

ถ้า Transform สำเร็จ จะเกิดประสิทธิภาพของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดการเติบโตครั้งใหม่ (New S-Curve)

อะไรคือ Mindset สำคัญ ที่เป็นอาวุธที่ผู้นำและบุคลากรทุกคนควรมีติดตัว

- ผู้นำมี Adaptive Quadrant (AQ)
- คนที่ประสบความสำเร็จมาก ๆ มักเปลี่ยน mindset ได้ยากเพราะยินยอมอยู่ใน Safe Zone ของตัวเอง ไม่สามารถ Unlearn และ Relearn ได้ ก็จะจบสิ้นไปจากระบบ
- คนที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้เร็วคือคนที่อยู่รอด

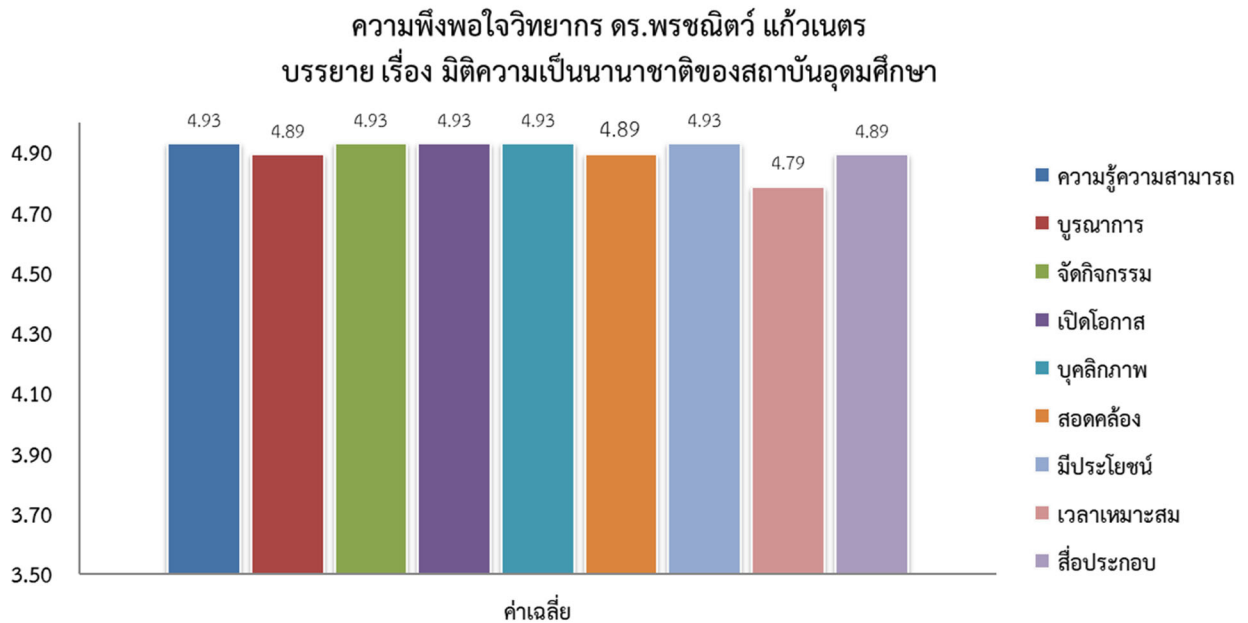
การนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

- ผู้นำต้องเป็น Change Agent เพื่อนำพาให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่ความเป็นสากล
- ใช้ความเป็นสากลเพื่อเปลี่ยนหน่วยงานโดยตัวบ่งชี้ (ปลายน้ำ) คือ นักศึกษาแลกเปลี่ยน มีหลักสูตร มี MOU และการเติมเต็มพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ความเป็นสากล ไม่ใช่เป้าหมายของมหาวิทยาลัย แต่เป็นกระบวนการที่ผลักดันให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินงานเป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “มิติความเป็นนานาชาติของสถาบันอุดมศึกษา”
วิทยากร ดร.พรชนิตว์ แก้วเนตร

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

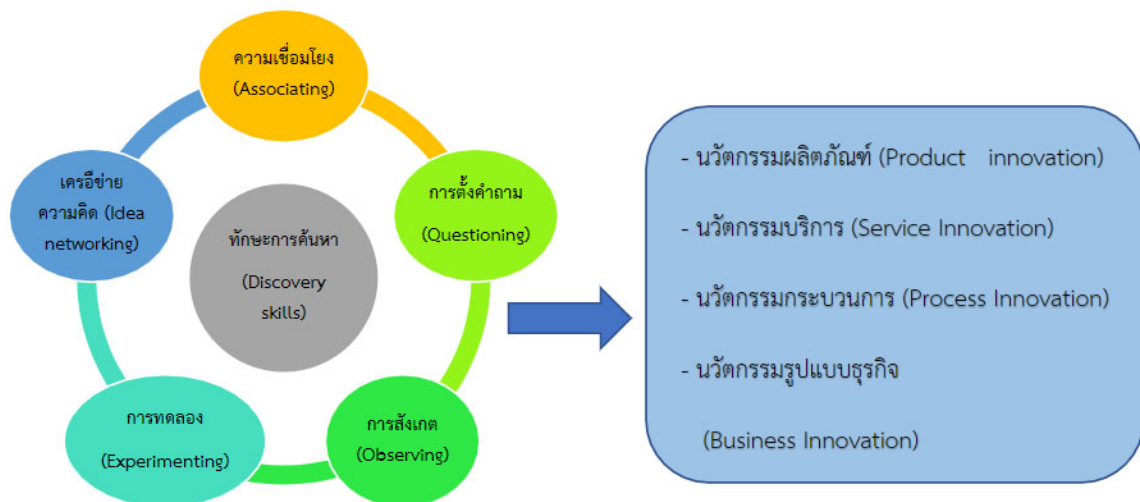
1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - การปลูกความคิดเรื่องความเป็นสากล
 - วิทยากรสร้างinspirationในการเป็นผู้นำ
 - ความเป็นกันเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - ได้รับความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง
 - ท่านแบ่งปันประสบการณ์ให้เข้าใจนโยบายของมหาวิทยาลัย
 - บุคลิกภาพดีและเป็นกันเอง
2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ไม่มี -

นวัตกรรมในการบริหารมหาวิทยาลัย โดย รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่ม้อย

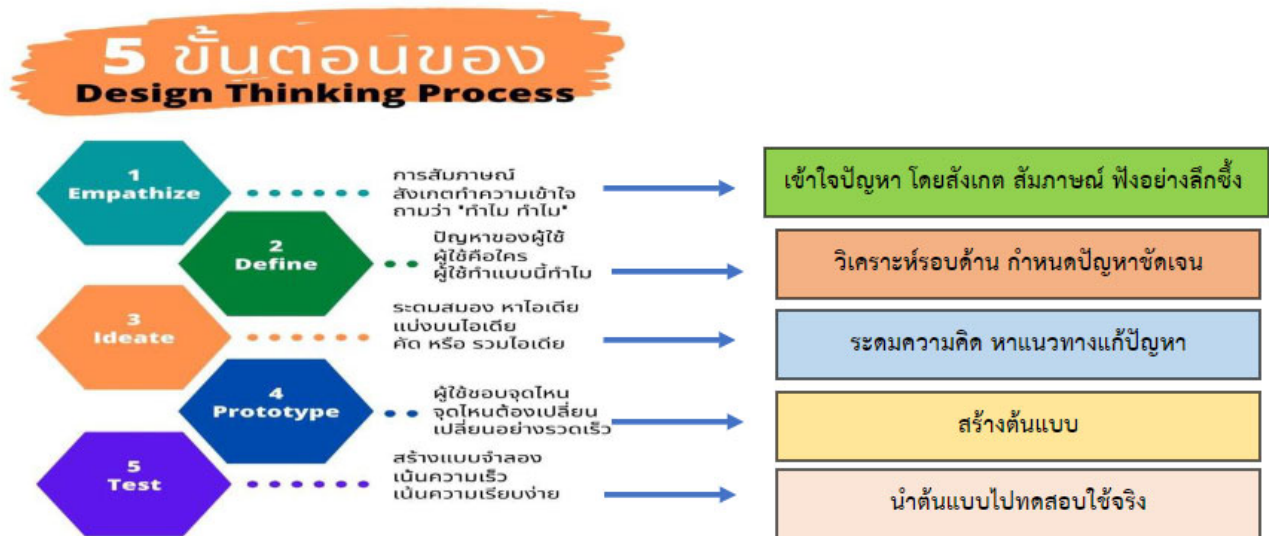
ผู้สรุป : อาจารย์ธิดา พุ่มทำอิฐ



นวัตกรรมมีทักษะสำคัญคือ ทักษะการค้นหา (Discovery Skills)



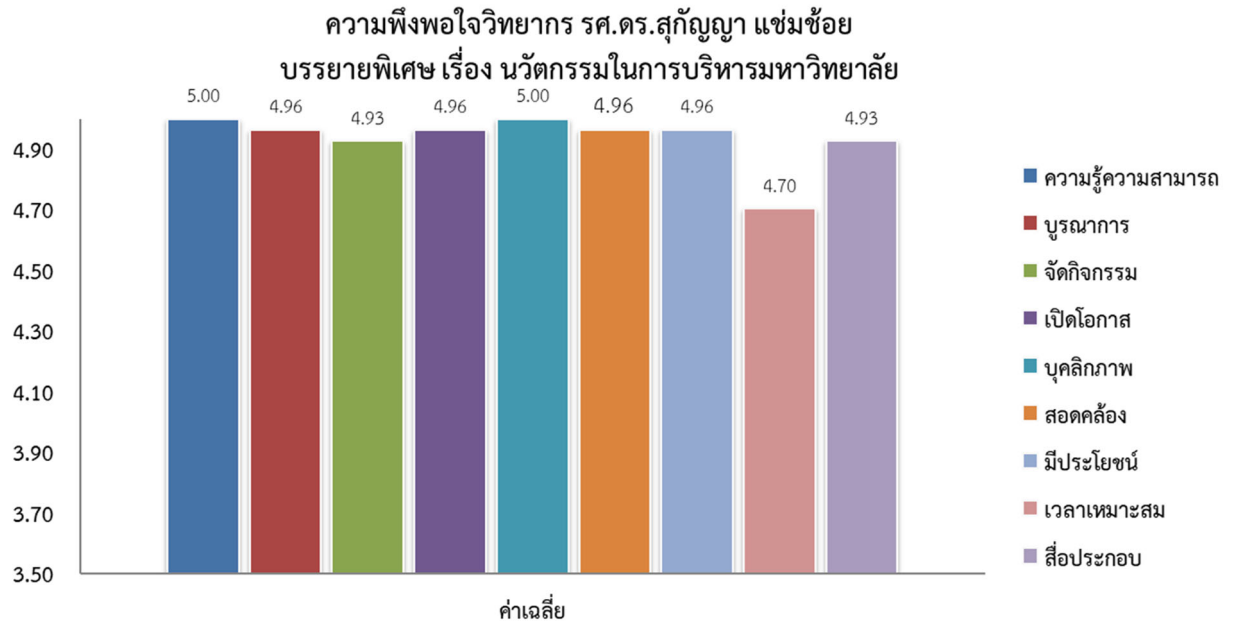
“กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เป็นเครื่องมือสำคัญของการสร้างความสำเร็จให้องค์กร”



ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน
ต้องมหาวิทยาลัยปรับหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่ไม่กำแพงของคณะ เป็นหลักสูตรที่ตอบโจทย์โลกอนาคต

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “นวัตกรรมในการบริหารมหาวิทยาลัย”
วิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้าย

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

- สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - เนื้อหาน่าสนใจ กระชับ
 - ให้ความรู้ ยกตัวอย่าง เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการในการปฏิบัติงานได้
 - ให้แนวคิดการทำงาน และการสร้างนวัตกรรมในประเภทต่างๆ
 - ชอบวิธีการสอนของวิทยากรมาก ๆ ฟังแล้วเข้าใจ ได้แนวคิดเพื่อนำไปปฏิบัติ
 - มีกิจกรรมให้ทำ และแนวทางในการทำงาน
 - ถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ชัดเจน
- สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ไม่มี -

เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการบริหาร โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาจ ณ วิเชียร

ผู้สรุป : อาจารย์ศรียา ประเสริฐสุด



Empathize หัวข้อเดียวกัน แต่บางคนมีความสุข บางคนทุกข์ เพราะความคิดแต่ละคนไม่เหมือนกัน

1. ตำแหน่ง
2. สภาพแวดล้อม
3. เงินเดือน
4. Work-Life Balance
5. ผลประโยชน์

ความท้าทายกับผู้บริหาร ในการจัดการคน 20 จำพวกชอบป่วนในที่ทำงาน ป่วยบ่อย ชอบ Copy คือ เป็น ศูนย์กลางกับจักรวาล ชอบโม้ ชอบยุแยง ไม่ปรับตัว ไม่เปิดรับ ไม่

แสดงความเห็น ไม่แยกแยะ คิดลบ ไม่เปิดรับ การใช้ **Design Thinking** ในการแก้ปัญหาจากการ **Empathize** - Listen engage and observe ทำอะไรเพื่อ อะไร แก้ปัญหาอะไร จากการ Workshop ได้รู้ Insight จาก empathy = เราเห็นสิ่งใดอาจจะไม่ใช่สิ่งนั้น เช่น การที่ แต่ละคนตั้ง Lock Screen กับ Home Screen เหมือนกัน ไม่เหมือนกัน ถ้าเรานำความคิดเรามาตัดสินคือ เปลี่ยนไม่เป็น แต่เมื่อฟังจากในห้อง บางคนเปลี่ยนเป็น แต่ไม่เปลี่ยนมีเหตุผลของแต่ละคน บางคนมีการจัดระบบ ไฟล์/application แต่บางคนไม่จำเป็นเพราะเวลาจะเข้าใช้งานใช้ ค้นหา ทำให้เห็นว่าแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้น การอยู่กับคนที่มีความแตกต่างกันย่อมมีปัญหาซึ่งเป็นเรื่องปกติ

แบบวัดบุคลิกภาพแบบ MBTI สะท้อนให้เห็นว่าแต่ละคนมีบุคลิก ความชอบ และรูปแบบการทำงานที่ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ เช่น

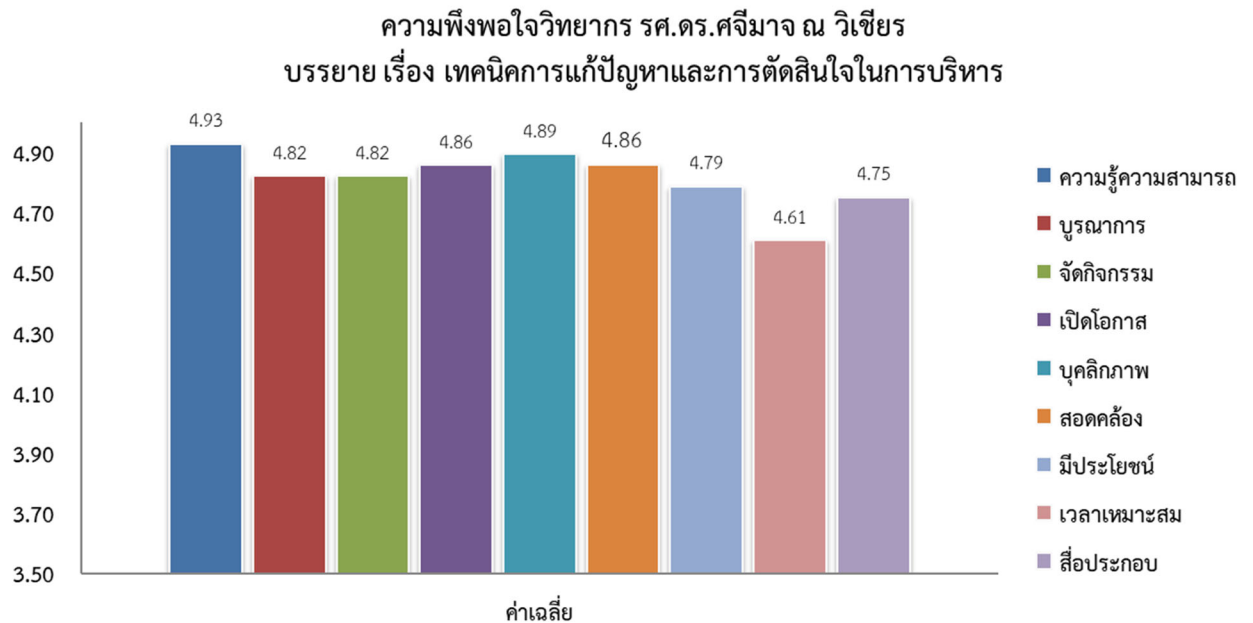
Typical work stress of each of Preferences - การทำงานคนเดียว - งานที่ต้องสื่อสารผ่านอีเมลมาก ๆ - การทำงานนาน ๆ โดยไม่ได้หยุดพัก - งานที่ต้องใช้สมาธิมาก ๆ นาน ๆ - การได้รับข้อมูลป้อนกลับผ่านทางตัวอักษรเท่านั้น - การทำงานร่วมกับคนมาก ๆ - งานที่ต้องสื่อสารผ่านโทรศัพท์มาก ๆ - การทำงานที่ต้องติดต่อคนมาก ๆ - งานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน - การได้รับข้อมูลป้อนกลับทางวาจาจากมาก ๆ	Coping with Being Different - การหาเพื่อนหรือเครือข่ายนอกส่วนงาน - พยายามถามความเห็นจากเพื่อนร่วมงาน (ที่เป็น I) - รู้จักที่จะรอให้เพื่อนร่วมแสดงความคิดเห็น (ไม่ถึงพูดก่อน เช่น นับ 1-3 ในใจ) - พยายามสื่อสารผ่านอีเมล และข้อความ - มาทำงานให้เช้า เพื่อใช้เวลาเฉย ๆ ให้เป็นประโยชน์ - พยายามหาเวลาพักระหว่างวัน เพื่ออยู่กับตัวเอง - พยายามหาเวลาส่วนตัวเพื่ออยู่กับตัวเอง เช่น ระหว่างการเดินทาง อาจจะจจดูโทรศัพท์ - พยายามแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม แม้จะเป็นเรื่องไม่สำคัญ
Typical work stress of each of Preferences - การทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง - งานเชิงระวิ้ง บ้างกัน - การทำงานที่มีรายละเอียดมาก ๆ - งานที่ต้องอาศัยความถูกต้องสูงมาก ๆ - งานเชิงปฏิบัติการ - การทำงานกับ insights ของคน - งานเดิมด้วยวิธีการใหม่ - การทำงานที่ปราศจากข้อมูล - การหาความหมายจากข้อเท็จจริง - งานที่มีความซับซ้อนสูง	Coping with Being Different - หางานที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงอนาคต - พยายามใช้วิธีการระดมสมอง - พยายามทำงานซ้ำ ๆ เพื่อมองหารูปแบบของงาน - พยายามหาความหมายของงานนั้น ๆ จากรายละเอียดของงาน - พยายามนำเสนอมุมมอง ข้อ ๆ พุดที่ละเอียด - นำเสนอข้อมูลอย่างละเอียด ใช้ภาพประกอบ - ให้ความสำคัญกับคำนิยาม และธรรมเนียมปฏิบัติ - รู้จักการอ่านและหาข้อมูลจากเอกสารประกอบ

เทคนิคในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการบริหาร 1. Identify the decision (ใช้เวลาเพราะต้องการความละเอียด และให้ได้แนวทางแก้ปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสม และแก้ปัญหาได้ถูกต้อง ตรงประเด็นที่สุด) 2. Gather information 3. Identify alternative 4. Weigh the evidence 5. Choose among alternatives 6. Take action 7. Review your decision

ตัวอย่าง Set Primary Goals --> ระบุประเด็น (Area of Growth) --> ติดตามรายไตรมาส --> ประเมินผล

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการบริหาร”
วิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาจ ณ วิเชียร

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

- สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - นำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานได้
 - มีเทคนิคในการนำเสนอ
- สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ควรเพิ่มเวลาให้มากกว่านี้
- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - สอนสนุก แต่เวลาน้อยกับหัวข้อที่บรรยาย เพราะเรื่องสำคัญ
 - อยากให้มีเวลาเพิ่มขึ้น

การคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ธนศ วัฒนกุล

ผู้สรุป : ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ อิศระมนโรส



1. ต้องวิเคราะห์ตัวเองก่อน ปัจจัยภายใน ปัจจัยนอก ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง เราจะทำอย่างไรให้นักศึกษาอยู่กับเราจนจบหลักสูตร การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ที่ทำให้ผู้เรียนมีทางเลือกหลากหลายมากขึ้นในการศึกษา ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีให้มีประโยชน์มากขึ้น เครื่องมือในการวัดผลการดำเนินงาน ประหยัดเวลา ประหยัดต้นทุน

2. การบริหารจัดการคน ความแตกต่างของคนในองค์กร หลากหลายหน้าที่ หลากหลายตำแหน่ง ทำให้การทำงานแบบบูรณาการร่วมมือกันกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็น

สิ่งที่จำเป็น การใช้ระบบการจัดการสมัยใหม่ ระบบสำนักงาน ทะเบียนที่ขอเอกสารต่าง ๆ ผ่านออนไลน์ได้ การจัดการหลักสูตรให้มีความน่าสนใจ การเปลี่ยนแปลงการศึกษาแบบใหม่ กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา ประกอบด้วย สารเนื้อหาที่สอนในรายวิชา และการบูรณาการข้ามศาสตร์ บัณฑิตในอีก 4 ปีข้างหน้าจะเป็นอย่างไร เปลี่ยนผู้สอนให้เป็น Coaching และผู้อำนวยความสะดวก และการวัดผลและประเมินผล ต้องมีตัวชี้วัดอะไรบ้าง ให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติจริง การจัดการทางด้านงบประมาณ มีการใช้ระบบ สนับสนุนการเงินแบบดิจิทัล กระบวนการในการเบิกจ่าย ใ้เสร็จ ลดการใช้กระดาษ การเซ็นลายเซ็นดิจิทัล การวัด และการประเมินผลการใช้ดิจิทัล การประเมินผลการขึ้นเงินเดือน การทำฐานข้อมูลลดการทำงานกระดาษ ผู้บริหารสามารถเข้าไปดูในระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่เห็นความสำคัญของการใช้ ดิจิทัล การจัดการข้อร้องเรียน ควรต้องเป็นองค์กรที่ไม่มีข้อร้องเรียน การลดข้อพิพาท การอบรมหลักสูตรเจรจาไกล่เกลี่ยให้กับผู้บริหาร แนวทางการสร้างสมานฉันท์ ทำให้องค์กรก้าวหน้าและเข้มแข็ง การทำงานแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การใช้ช่องทางในการสื่อสาร มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร การสั่งงาน การมอบนโยบาย การรับฟัง ความคิดเห็นมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงาน

3. ความหลากหลายในการแยกแยะประเด็น ความยืดหยุ่น ประมวลผลและคิดเป็นเชิงกลยุทธ์ เทคนิควิธีการในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน

4. Learning By doing เรียนรู้จากสิ่งเดิมเอามาปรับใช้ใหม่ อะไรดีเก็บไว้แล้วต่อยอด สร้างการเรียนรู้ให้กับองค์กร โดยดูได้จาก ปัจจัยภายนอก ได้แก่ จำนวนนักศึกษาลดลง อัตราการได้งานทำ สภาวะปัจจัยทางด้านงบประมาณ มาปรับเปลี่ยนระบบการจัดการใหม่

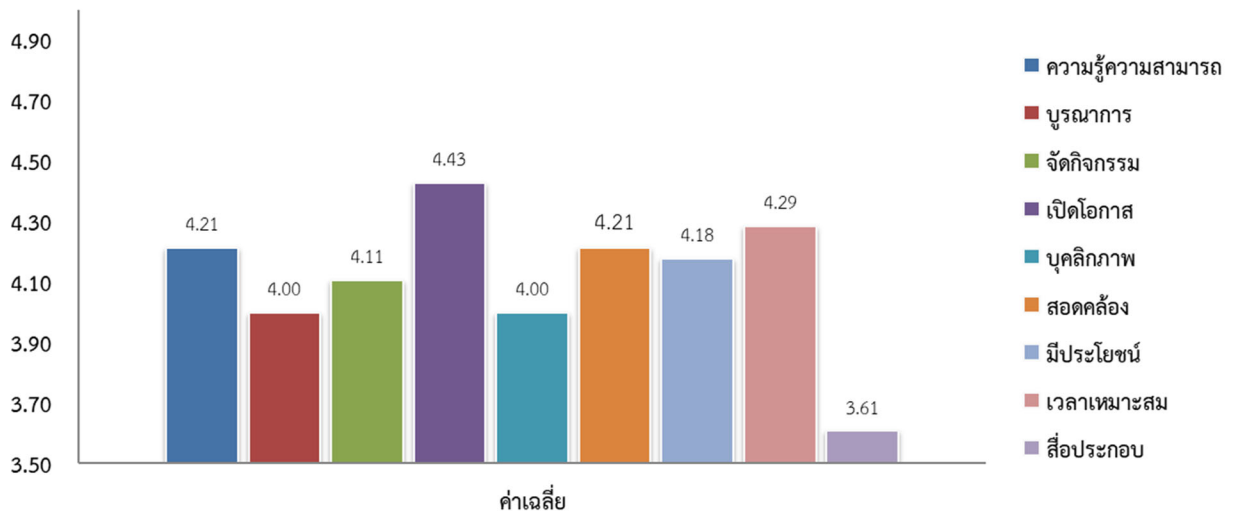
5. การแบ่งงานในองค์กร ต้องมีการควมรวมหน่วยงานให้มีขนาดเล็กลง เพื่อให้การจัดการคล่องตัวมากขึ้น ต้องมี การตั้ง KPI ของคณะ และมีการประเมิน KPI เพื่อดูปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

6. การจัดอันดับมหาวิทยาลัย ทำให้เราขับเคลื่อนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่อย่าเอามากดดันในการทำงาน ในองค์กร การมีคู่แข่งทำให้เรามีเส้นทางในการดำเนินต่อไป

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “การคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการสมัยใหม่”
วิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.ธเนศ วัฒนกุล

ส่วนที่ 1

ความพึงพอใจวิทยากร รศ.ดร.ธเนศ วัฒนกุล
บรรยาย เรื่อง การคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการสมัยใหม่



ส่วนที่ 2

1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - นำสิ่งที่มีในแต่ละมหาวิทยาลัยมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
 - เนื้อหาน่าสนใจมากๆ กระชับมากๆ
2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - การมีสื่อประกอบ การจัดเรียงหัวข้อการบรรยายเหมือนวกไปวนมา พูดเร็วเกินไป
 - พูดค่อนข้างเร็ว
 - ขาดการเชื่อมโยง จึงไม่เห็นภาพการบูรณาการศาสตร์ที่ชัดเจน ตามหัวข้อบรรยาย เป็นการเล่าเรื่องที่ตนทำมากกว่า
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ขาดสื่อในการบรรยาย

การใช้ระบบประกันคุณภาพในงานบริหาร โดย ศาสตราจารย์ ดร.เสาวณิต สุขภารังษี

ผู้สรุป : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฤณี ศรีโยธิน



- พรบ.การศึกษาแห่งชาติ 2542 ได้รับการรับรองคุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัย ได้รับประโยชน์จากการประกันคุณภาพการศึกษา
- การประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัย เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนกระบวนการในการจัด การศึกษา มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนของนักศึกษา

- มาตรฐานการอุดมศึกษา 2561

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ผู้เรียน (SKA)
2. การวิจัยและนวัตกรรม
3. การบริการวิชาการ (เป็นผลกระทบเชิงบวกต่อมหาวิทยาลัย บ่งบอกจุดแข็งของมหาวิทยาลัย)
4. การบริหารจัดการ (บุคลากร, บัณฑิต, งบประมาณ)
5. ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (นำความเป็นอัตลักษณ์สู่สังคม)

กระบวนการหลักสูตร

- ตั้งแต่การรับนศ. การส่งเสริม
- การปรับปรุงหลักสูตรทุก 5 ปี (ANUQA)
- การเตรียมการพัฒนาผลงานวิชา 5 คน
- จัดกระบวนการส่งเสริมผลงานวิชาการ

โครงสร้างสังคมเปลี่ยน ช่วงอายุผู้เรียนในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป

มสศ. อยู่กลุ่ม 3 เน้นการกระจายรายได้ ลดความเหลื่อมล้ำ

สร้างบัณฑิตให้มีทักษะสูงตอบโจทย์ท้องถิ่น เน้นการพัฒนาท้องถิ่น เกิดองค์ความรู้
พัฒนาวิสาหกิจชุมชน ให้เกิดความเข้มแข็งเพื่อสร้างอาชีพได้อย่างยั่งยืน

ศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษา

ความสอดคล้องของหลักสูตร (EDU for all) การวิจัยและบริการวิชาการ

การมีส่วนร่วมของชุมชน

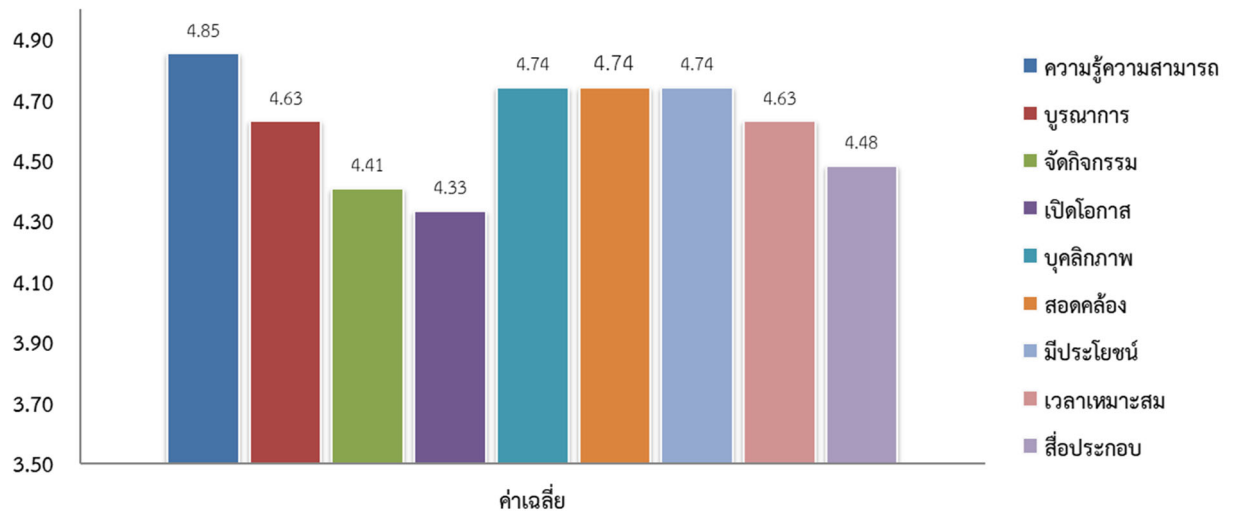
บูรณาการงบประมาณจากภาครัฐ

- มสศ.จะผลิตบางหลักสูตรให้มีความเฉพาะทางอย่างไร ให้อันดับของมหาวิทยาลัยขยับขึ้น
- นำไปสู่การปรับตัว เช่น คอร์สออนไลน์จะเกิดอย่างไรให้มีคุณภาพ อาจจะเป็น topic สั้นๆ
- ธรรมชาติในการขับเคลื่อนองค์กร จากผู้บริหารสู่หน่วยงาน เพื่อการพัฒนาหน่วยงานของเรา
- รูปแบบการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับนศ. เช่น Active Learning
- ความเป็นนานาชาติ สามารถดึงดูดนักศึกษาจากทั่วโลกมาเรียน
- การสร้าง platform ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน
- Student Success นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลบัณฑิตที่มีงานทำ และบัณฑิตที่ว่างงาน แล้วใช้ข้อมูลตรงนี้ มาทำ focus group ของ Stakeholder ในการปรับปรุงหลักสูตร
- หลักสูตร OBE
- การทำหลักสูตรเป็น non-degree
- Lean Management
- พัฒนา Soft Skills นศ. สำคัญมากสำหรับหลักสูตรและคณะ

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “การใช้ระบบประกันคุณภาพ ในงานบริหาร”
วิทยากร ศาสตราจารย์ ดร.เสาวณิต สุขภารังษี

ส่วนที่ 1

ความพึงพอใจวิทยากร ศ.ดร.เสาวณิต สุขภารังษี
บรรยาย เรื่อง การใช้ระบบประกันคุณภาพในงานบริหาร



ส่วนที่ 2

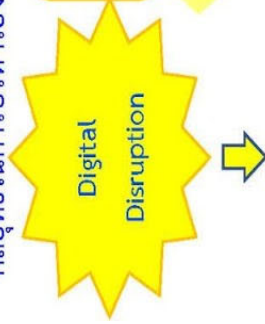
- สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - เนื้อหาละเอียด ชัดเจน เจาะลึกมากๆ
 - บรรยายได้ชัดเจน
 - การประกันคุณภาพเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติให้บรรลุตัวบ่งชี้
- สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ถ้ามีเอกสารประกอบการบรรยายจะดีมาก

กลยุทธ์ในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล โดย ดร.เบญจรงค์ สุวรรณคีรี

ผู้สรุป : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จิรัส เสริมสาธณสวัสดิ์



กลยุทธ์ในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล (ดร.เบญจรงค์ สุวรรณคีรี)



ยุคดิจิทัลทำให้วิถีชีวิตของคนเปลี่ยนแปลงไป เมื่อพฤติกรรมและความคาดหวังของคนเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้หลายอุตสาหกรรมต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับตัว

- เทคโนโลยีไม่ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบอุตสาหกรรม
- ความต้องการของลูกค้าเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เปลี่ยน

Digital Disruption เป็นทางเลือกใหม่ให้ลูกค้า องค์กรต้องเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมที่ตอบ pain point ของลูกค้าให้ได้

Forward with Digital Transformation

ต้องรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นก่อน เพื่อหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ปัญหา เข้าใจสถานการณ์ของผู้แข่งขันว่ามีคู่แข่งรายย่อยจะเข้ามาร่วมในการแข่งขันเพิ่มขึ้น

- แต่ละองค์กรมีแนวทางในการเปลี่ยนแปลงต่างกัน
- การเปลี่ยนแปลงต้องมุ่งเน้นที่กลุ่มลูกค้าขององค์กร

Digital Transformation เกิดได้ ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบาย เป้าหมาย รูปแบบการทำงานที่ชัดเจน ส่งต่อข้อมูลให้ทีม

Best Place to Work

จากสถานการณ์ COVID-19 พบว่ามีคนทำงานได้ระยะหนึ่งลาออกมาที่สุด ไม่มีความสุขในการทำงานภายในองค์กรแบบเดิม

- Turning Team Agile Organization
- สร้างสิ่งแวดล้อมในองค์กรให้คนทำงานได้ดีที่สุด

โครงสร้างองค์กรแบบ Agile = จัดกลุ่มให้มีความหลากหลายทำให้เกิดการพัฒนาขององค์กร เน้นติดตามผล ไม่เน้นสิ่ง

Skills to Succeed in Digital Age

จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป รูปแบบความต้องการของคนเปลี่ยนตาม ทำให้ต้องการทักษะที่แตกต่างไปจากเดิม

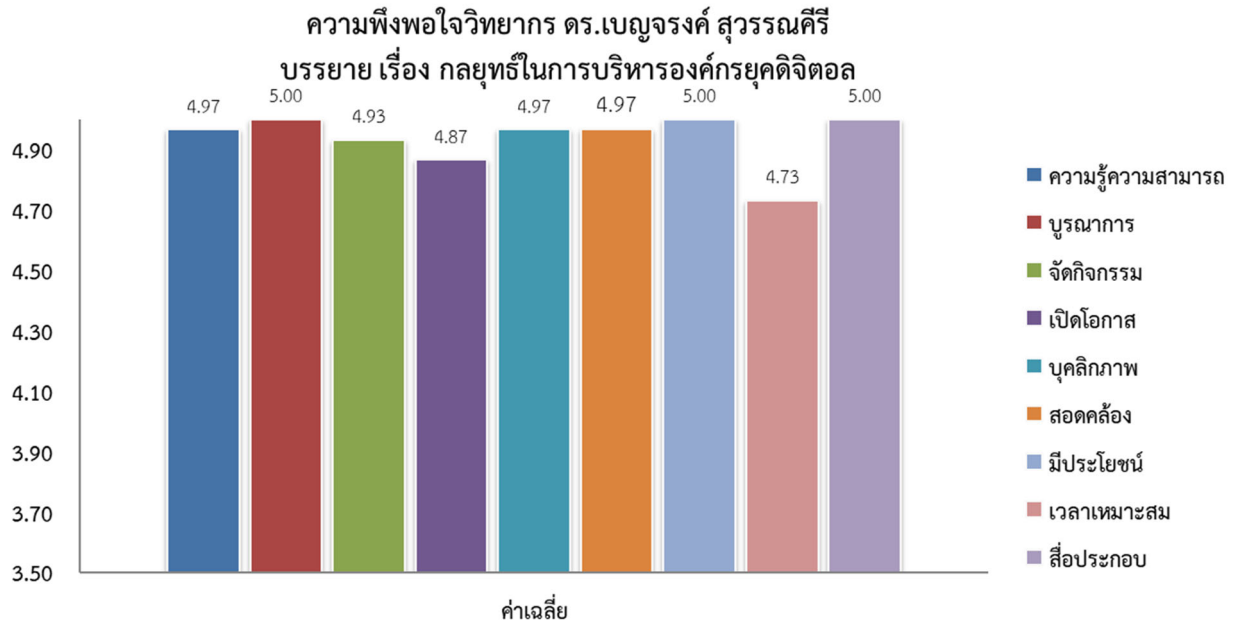
- Multiskill ภายใกลุ่ม (Squad) ใน Agile
- ต้องรู้ช่องทาง Digital ในการสร้างการเจริญเติบโต

ทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลต้องมีหลากหลาย ได้มาจากกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันแต่มีความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน

ในอนาคตอันใกล้ ประเทศไทยจะเข้าสู่ Aging Society กลุ่มเป้าหมายหรือลูกค้าของมหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนไป เป็นกลุ่มผู้สูงอายุ หรือผู้ที่ต้องการ Reskill และ Upskill ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องหาแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มลูกค้าใหม่คือผู้สูงอายุ ได้เรียนรู้ Social Commerce รวมถึงการปรับตัวทางธุรกิจทางออนไลน์ ปรับเปลี่ยน Platform เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มลูกค้าใหม่ต่อไป

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “กลยุทธ์ในการบริหารองค์การยุคดิจิทัล”
วิทยากร ดร.เบญจรงค์ สุวรรณคีรี

ส่วนที่ 1

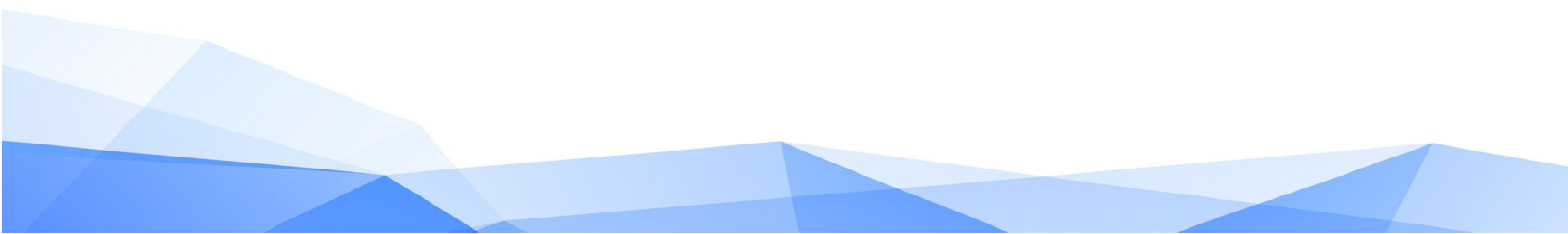


ส่วนที่ 2

1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร

- ได้อัพเดทความรู้ใหม่ๆ ดีมากๆ ครับ
- เนื้อหาแน่น ทันสมัย กระชับ เน้นประสบการณ์
- การจัดเตรียมเนื้อหาได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเสนออย่างเป็นลำดับขั้น น่าสนใจ และมีตัวอย่างที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย
- ให้ความรู้ ประสบการณ์ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารองค์การจากการปฏิบัติงานจริง
- ได้เห็นมุมมองและการดำเนินงานจริงในธุรกิจ
- อธิบายได้ชัดเจน
- แนวคิดใหม่
- อธิบายและยกตัวอย่างชัดเจน
- ได้รับความรู้และแนวคิด

2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ควรเพิ่มเวลาให้มากกว่านี้
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ควรเพิ่มเวลา
 - อยากให้เชิญวิทยากรสายเอกชน เข้ามาบรรยายบ่อยๆ เพื่อเปิดแนวความคิดใหม่ และรับทราบแนวโน้มสถานการณ์ปัจจุบัน



การบริหารความขัดแย้งและจิตวิทยาในการบริหารงาน โดย รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล

ผู้สรุป : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระสิทธิ์ ทรงม้า



จิตวิทยาการบริหารงาน

- เก่งเทคโนโลยีอย่างไรก็ตาม ถ้าไม่มีจิตวิทยาในการบริการ งานก็จะไม่สำเร็จ การบริหารไม่เก่งคน ก็จะบริหารไม่ได้
- การบริหาร ไม่ใช่จะเป็นคนเก่งในการทำงานเท่านั้น จะต้องมีความสามารถในการนำจิตวิทยามาบริหารงาน
- จิตวิทยา หมายถึง วิญญาณ (Soul) หรือจิตใจ (Mind) มักจะไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน
- การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดการให้สมาชิกใน

องค์กรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย โดยให้สิ่งสนับสนุนต่าง ๆ

- การวิเคราะห์ตนเอง
- จิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล
- ทักษะการสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา
- การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- การให้คำปรึกษาพนักงานที่มีปัญหา
- สุขภาพจิตในการทำงาน
- มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร



ความรู้สำหรับจิตวิทยาในการบริหาร
(ผู้บริหารต้องรู้)

จิตวิทยาการบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)

- ความขัดแย้ง คือ การที่บุคคลหรือกลุ่มคนมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ทำให้แต่ละฝ่ายพยายามป้องกันตนเอง หรือพยายามที่จะมีอิทธิพลต่ออีกฝ่าย

- | | |
|---|--|
| 1. ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพเป็นเบื้องต้น | 7. คิดก่อนได้ตอบ |
| 2. ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน | 8. มุ่งประเด็นที่เป็นปัญหา ไม่ใช่ที่ตัวบุคคล |
| 3. เลือกประเด็นความขัดแย้งที่ชัดเจน | 9. ยอมรับความรับผิดชอบ |
| 4. มีความเต็มใจที่จะให้อภัย | 10. ใช้การสื่อสารทางตรง |
| 5. รู้ว่าเมื่อไรควรจะปล่อยให้อย่างผ่านไป | 11. มองหาความสนใจที่ร่วมกัน |
| 6. รับฟังอย่างตั้งใจ | |



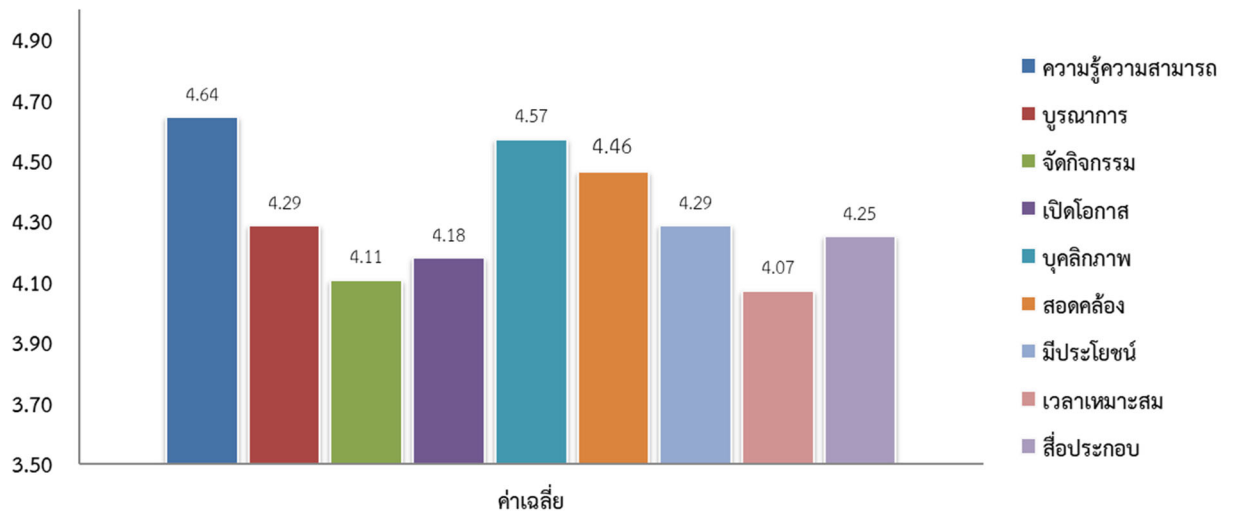
เคล็ดลับ
การบริหาร
ความขัดแย้ง
อย่างสร้างสรรค์

ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการความเครียดในทุกสถานการณ์ ควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ให้ ความสนใจกับอารมณ์ที่แสดงออก และตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความแตกต่าง

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “การบริหารความขัดแย้งและจิตวิทยาในการบริหารงาน”
วิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล

ส่วนที่ 1

ความพึงพอใจวิทยากร รศ.ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล
บรรยาย เรื่อง การบริหารความขัดแย้งและจิตวิทยาในการบริหารงาน



ส่วนที่ 2

1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับความขัดแย้งในการบริหารงานได้
2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ประสานฝ่ายเทคนิคทั้งสองทาง เพื่อเตรียมพร้อมแก้ปัญหาในส่วนของเทคนิค สัญญาณ Internet ไม่ดี

การบริหารงานวิทยาเขตและศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง โดย ดร.วรานี เวสสุนทรเทพ

ผู้สรุป : นางสาวชัยญามล เลิศสงคราม



การบริหารงานวิทยาเขตและศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง 14 ประเด็น

1. โครงสร้างการบริหารงานองค์กร

เป็นไปตาม พรบ.มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยลักษณะของงานตามพันธกิจ ของหน่วยงานที่ได้ออกแบบไว้ภายใน ความเชื่อมโยงกับทิศทางการดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีสู่สาธารณชน การรายงานผลผู้บริหารต้องรายงานผลการดำเนินงาน ของหน่วยงานต่อสภามหาวิทยาลัย การรายงานต่อ อธิการบดี การรายงานต่อผู้บังคับบัญชา หัวหน้า การรายงานต่อบุคลากรในหน่วยงาน ในส่วน

เรื่องที่ต้องรายงานมี ผลการดำเนินงาน การเงิน การเรียนการสอน โครงการเด่น ฯลฯ

2. งานบริหารทรัพยากรบุคคล คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด ระบบการพัฒนา ประเมิน ติดตาม ผลงาน ให้รางวัลเชิดชู โดยการประเมินผลตามระบบการบริหารทุนมนุษย์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานและนำระบบสมรรถนะ มาเป็นฐานในการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน (บุคลากรรับทราบ ข้อตกลง พัฒนานตนเองอย่างน้อย 18 ชั่วโมงต่อปี ติดตามผลงานอย่างใกล้ชิด ให้รางวัลเชิดชู)

3. ความเข้มแข็งทางวิชาการ ผลงานทางวิชาการจากคณะ ศักยภาพอาจารย์ผู้สอนช่วยส่งเสริมความเข้มแข็ง โดยมีท่านรองฝ่ายวิชาการเป็นผู้กำกับ การจัดการเรียนการสอน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การประกันคุณภาพ

4. ระบบงบประมาณ การเงิน บัญชีและการตรวจสอบ มีเจ้าหน้าที่ที่ดูแลงบประมาณ การเงิน บัญชีของ หน่วยงาน โดยมีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน การจัดทำระบบบัญชี รายงานงบการเงิน มีการตรวจสอบให้รู้ฐานะการเงินที่โปร่งใส

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ SDU Direction คู่มือประจำกายผู้บริหารจะทำให้ไม่ออกนอกกรอบการดำเนินงาน ตามทิศทางของมหาวิทยาลัย โดย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการต้องสอดคล้องกัน

6. การบริหารการเปลี่ยนแปลง นโยบายที่เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

7. การบริหารความเสี่ยง แนวทางการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง 2565 ของมหาวิทยาลัย มี 7 ความเสี่ยง โดยมหาวิทยาลัยเลือกความเสี่ยงออกมา 4 ความเสี่ยงคือ ด้านการปฏิบัติงาน (ทุนการศึกษา ระบบ WBSC) ด้านการเงิน (รายได้ไม่เป็นไปตามเป้า) ความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย

8. การก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ (AI) เมื่อใช้งานคู่กับหุ่นยนต์ (Robotics) และ เทคโนโลยีกายภาพ จะเกิดเป็นระบบอัตโนมัติ (Automation) ที่ทำงานได้หลากหลาย

9. ระบบการสื่อสารองค์กร การประชาสัมพันธ์ สร้างความนิยม ปกป้องและรักษาชื่อเสียงขององค์กร ไม่ให้ เสื่อมเสีย

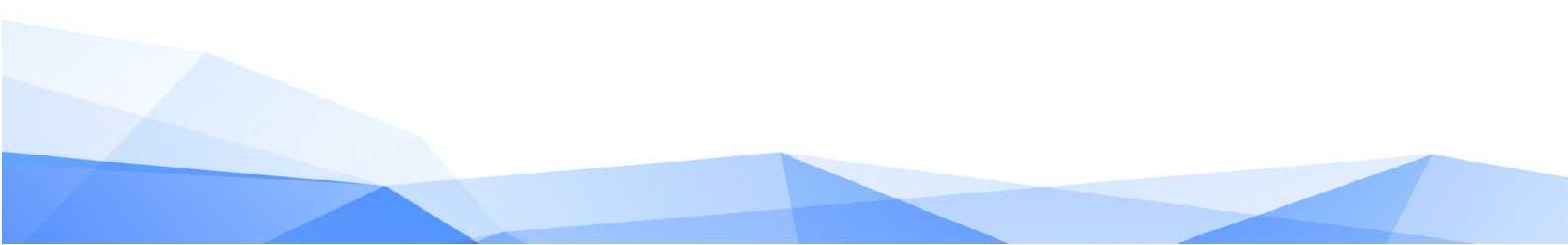
10. การบริการชุมชน สร้างชื่อเสียง มหาวิทยาลัยมี หอมขจร โครงการเมืองต้นแบบเกษตรปลอดภัย อัจฉริยะ

11. การติดตาม Check list to do list การติดตามงานทั้งในส่วนงานของหน่วยงาน

12. กฎหมาย จำเป็นต้องยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แต่ก็ต้องมีการยืดหยุ่น

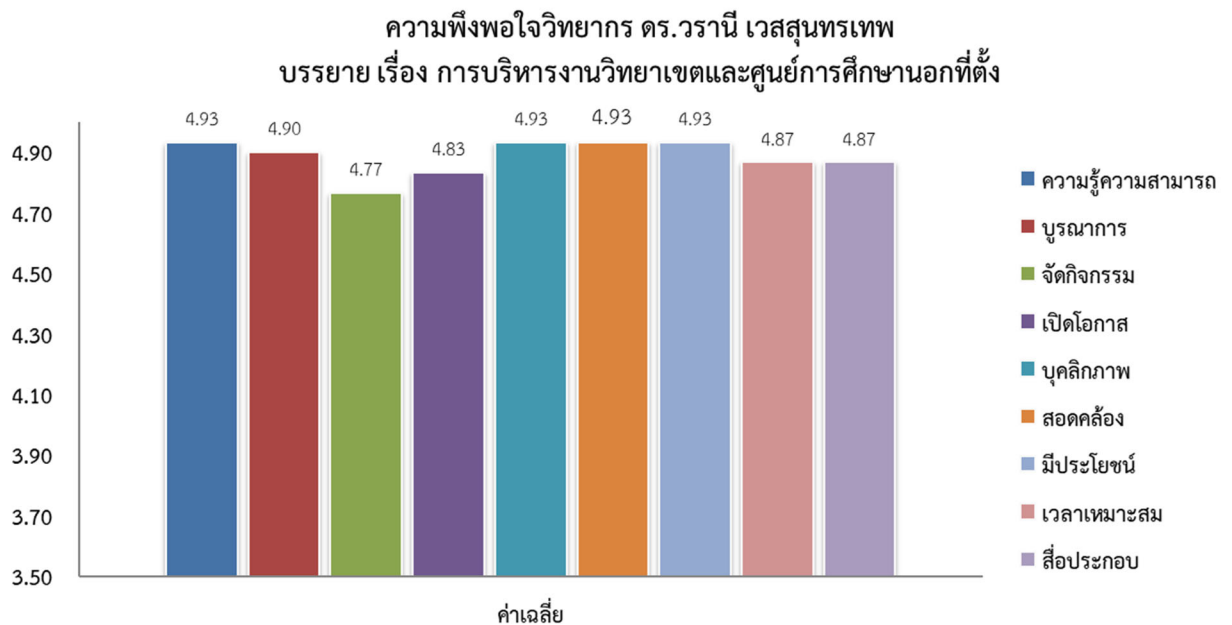
13. การรักษาสภาพแวดล้อมให้สมบูรณ์ การดูแลความเอาใจใส่สิ่งรอบตัวทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและ สภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ให้สวยงาม

14. การพัฒนาตนของผู้บริหาร ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ทักษะที่จำเป็น 6 ด้าน ต้องมีคือ ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า การท้าทายทางความคิด การวิเคราะห์ การตัดสินใจ การปรับตัว และการเรียนรู้



สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “การบริหารงานวิทยาเขตและศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง”
วิทยากร ดร.วรานี เวสสุนทรเทพ

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

- สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - ขอบพระคุณความรู้จากท่านรองครับ
 - เนื้อหากระชับ ตรงประเด็น
 - อธิบายให้เห็นภาพจากเหตุการณ์จริง
 - สูดยอดประสบการณ์การบริหารครับ สูดยอดองค์ความรู้
 - ท่านถ่ายทอดประสบการณ์การและการปฏิบัติงานจริง ให้เห็นตัวอย่างแนวทางการบริหาร
 - วิทยากรอธิบายได้เข้าใจถึงเนื้อหาในการอบรมได้เป็นอย่างมาก
- สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ไม่มี -

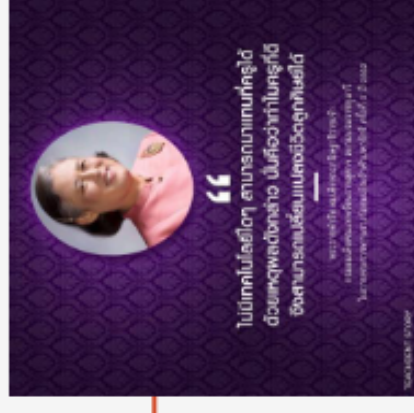
ทำอะไรถึงจะโดนใจ Gen Z โดย รองศาสตราจารย์พัชรี สวนแก้ว

ผู้สรุป : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร แพทย์รัตน์



ทำอย่างไรถึงจะโดนใจ Gen Z

โดย รองศาสตราจารย์พัชรี ส่วนแก้ว
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต



รู้จัก Gen Z

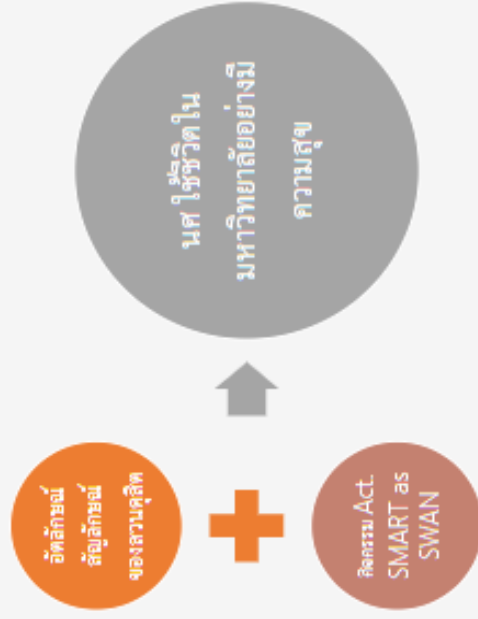
- เกิด 2539-2552
- พฤติกรรม
 - การใช้ Internet
 - การใช้ Social Media
 - การใช้ระบบ Online เพื่อกิจกรรมต่างๆ
- ความสัมพันธ์ส่วนตัวและสิ่งสำคัญในชีวิต
- อุปนิสัย : ไม่รอคอย ได้ผลลัพธ์ทันที ไม่สนใจวัฒนธรรมดั้งเดิม ยุคแห่งการเรียกร้องสิทธิ

รู้จักตัวเรา

- เราเป็นมนุษย์ลักษณะ "หงส์" ของสวนดุสิต (ความเชื่อของหงส์)
- ความแตกต่างในบทบาทหน้าที่แต่มีความเหมือนกันในความเป็นส่วนดุสิต

รู้จัก รัก ร่วมมือทำ

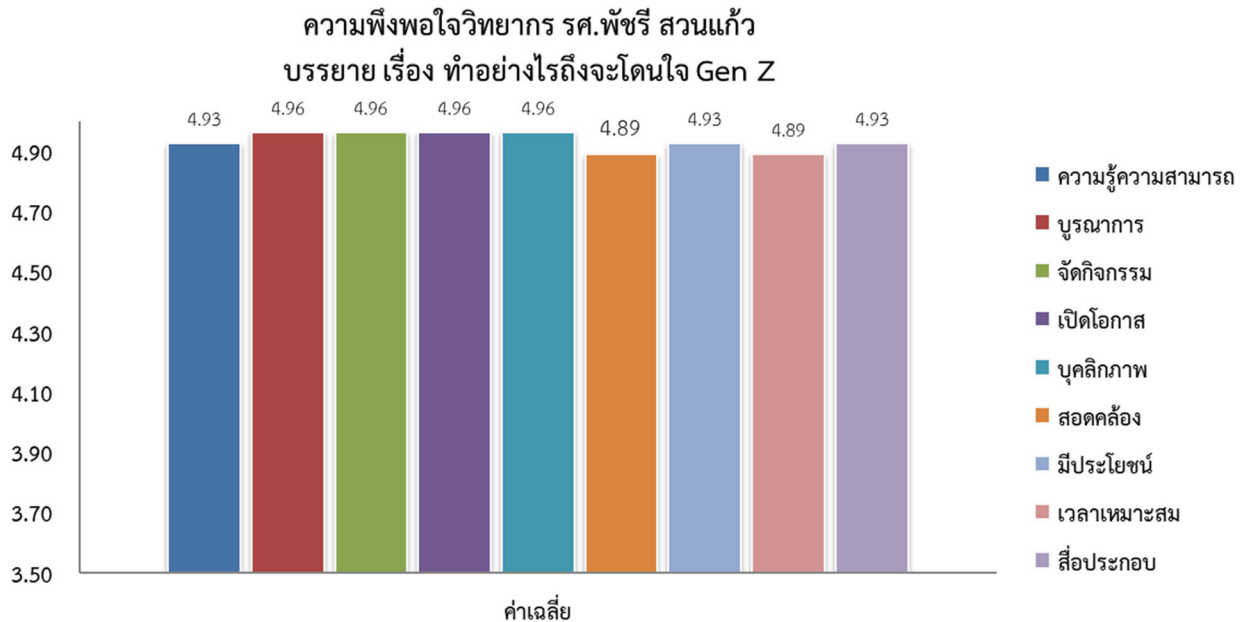
- สบตา จับใจ พาทำ นำคิด
- ผู้คนน่าติดตามอาสาเพื่อสังคม ตัวแบบสร้างสรรค์
- โลกเปลี่ยน เราปรับ จั๊บไวใจสู้
- หงส์ส่งงาน ยอมรับความสูญเสีย



จัดทำโดย : ผศ.ดร.นพพร แก้วยรัตน์

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “ทำอะไรถึงจะโดนใจ Gen Z”
วิทยากร รองศาสตราจารย์พัชรีย์ สวนแก้ว

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

- สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - บรรยายสนุก เป็นกันเอง
 - การเข้าถึงนักศึกษา
 - การใช้ความเข้าใจ ความตั้งใจจริง ในการดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษา
 - บุคลิกภาพของวิทยากร
 - ชอบแนวคิด การสอนจากประสบการณ์ องค์กรความรู้ในการดูแลนักศึกษาของท่านดีมากค่ะ
 - ได้รับ แรงบันดาลใจในการทำงานจากท่านวิทยากร
- สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ไม่มี -

การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน : นายธงชัย ศรีดามา

ผู้สรุป : นางสาวชัยญามล เลิศสงคราม



หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี รวมถึงความคาดหวังของประชาชน หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานต้องเผชิญกับความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายนอก และภายใน ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารความเสี่ยง ซึ่งหลักการบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการกำกับติดตามให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หลักการบริหารจัดการความเสี่ยง ระดับองค์กร แบ่ง

ออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. กรอบการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดระดับแผนองค์กร และกำหนดวัตถุประสงค์ การตัดสินใจของผู้บริหารส่งผลให้หน่วยงานของรัฐสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์และเพิ่ม ศักยภาพและขีดความสามารถ
2. กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องของการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน

การบริหารความเสี่ยง คือเหตุการณ์ที่มีความไม่แน่นอน ซึ่งหากเกิดขึ้นจะมีผลกระทบในเชิงลบต่อการบรรลุ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร โดยการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานนั้น ต้องสอดคล้องกับนโยบายการบริหาร ความเสี่ยง ต้องดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงที่เป็นผลวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ที่ส่งผลต่อการดำเนินตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานและให้ระดับความเสี่ยง นั้นลดลงจากเดิม

โดยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79 ที่บัญญัติให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารจัดการความเสี่ยง ประกอบกับกระทรวงการคลังกำหนด หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงาน พ.ศ. 2562 และแนวทางการบริหารความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานภาครัฐ เรื่อง หลักการการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ดังนี้

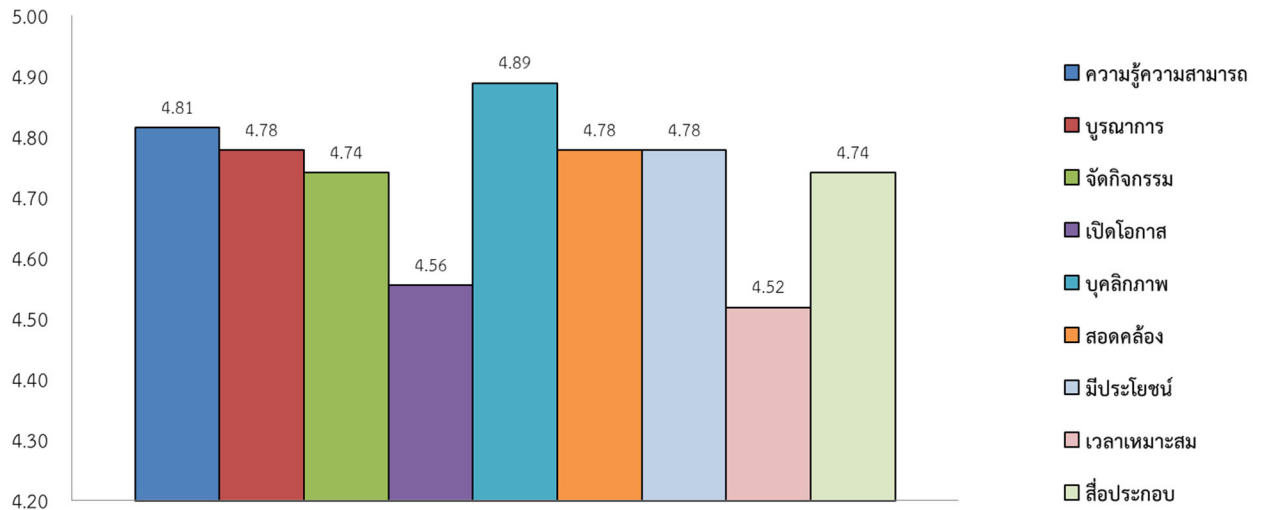
- จัดวางระบบและกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง
- ปฏิบัติตามระบบและกระบวนการบริหารความเสี่ยง
- กำหนดระดับความเสี่ยง ยอมรับได้ และ/หรือปฏิเสธที่จะยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดและมีความรุนแรง
- มีการติดตาม ประเมินผล และนำผลมาประเมินปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความเสี่ยง

การควบคุมภายใน ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน การดูแลทรัพย์สิน การป้องกันการรั่วไหล สูญเสีย และการทุจริต ความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงิน การปฏิบัติตาม กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ของ องค์กรและหน่วยงาน

การติดตามและการทบทวน เป็นกระบวนการให้ความเชื่อมั่นว่าการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุม ภายในที่มีอยู่ยังคงมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความเสี่ยงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้น การติดตามและ การทบทวนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นสม่ำเสมอ ปัจจัยที่ทำให้หน่วยงานต้องทบทวนการบริหารจัดการความเสี่ยง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดจากปัจจัยภายในและภายนอก หรือผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจวิทยากร “การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน”
วิทยากร นายธงชัย ศรีดามา

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2

1. สิ่งที่ท่านพึงพอใจวิทยากร
 - ล้ำค่าประสบการณ์ มากองค์ความรู้
 - ประสบการณ์จริง และคำแนะนำในการปรับใช้กับการทำงาน
 - ได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปปรับใช้ในหน่วยงาน
 - ประสบการณ์ของวิทยากรมีความรู้ต่อการทำงาน
2. สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง
 - ไม่มี -
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ไม่มี -

โครงการที่จะทำในอนาคต

กลุ่มที่ 1

โครงการ “HOMKHAJORN Go Online By SDU-Shopping”

1. ดร.กวิตา ปานล้ำเลิศ
2. นางจันรรจา พลอยมุกดา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย มหาคีตะ
4. นางสาวณยดา ทองศรี
5. ดร.ณัฐพล แยมฉิม

โครงการ “HOMKHAJORN Go Online By SDU-Shopping”

1. Conclusion

SDU-Shopping เป็นการเพิ่มช่องทางในการตลาดเพื่อการเข้าถึงผู้บริโภค และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่มหาวิทยาลัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ โดยมีเป้าหมายในการยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อการมุ่งไปสู่มหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศในกลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

2. Background & Detail

โครงการเมืองต้นแบบเกษตรปลอดภัยอัจฉริยะ หรือ “หอมขจรฟาร์ม” เป็นโครงการที่นำองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีจากงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตไปถ่ายทอดยังเกษตรกรในชุมชนและผู้ประกอบการ เพื่อส่งเสริมการทำเกษตรปลอดภัยตั้งแต่ต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยดำเนินงานผ่านรูปแบบของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคีเครือข่ายทั้งในและนอกพื้นที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อ “ยกระดับรายได้และสร้างผลตอบแทนที่เป็นธรรมให้แก่เกษตรกร” ภายใต้แบรนด์ที่ชื่อว่า “หอมขจร” หรือ “HOMKHAJORN” ประกอบด้วย

1. HOMKHAJORN GARDEN มีกิจกรรมหลัก 2 กิจกรรม ได้แก่ การเพาะปลูกพืช และการจัดทำผลิตภัณฑ์ “ดินหอมขจรฟาร์ม”



การปลูกเมลอนสายพันธุ์ต่าง ๆ ในโรงเรือนหอมขจรฟาร์ม



แปลงว่านหางจระเข้ (ซ้าย) และแปลงนาสาธิต (ขวา)



แปลงปลูกข้าวโพด (ซ้าย) และแปลงปลูกเลมอน (ขวา)



แปลงปลูกพืชผักสวนครัว



ผลิตภัณฑ์เกษตร “ดินหอมขจรฟาร์ม”

2. HOMKHAJORN COSMETIC ดำเนินงานพัฒนาผลิตภัณฑ์จากว่านหางจระเข้จำนวน 2 ชุด ได้แก่ ชุด
ต้านเชื้อแบคทีเรีย จำนวน 3 ผลิตภัณฑ์ และชุดบำรุงผิว จำนวน 3 ผลิตภัณฑ์



ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางชุดต้านเชื้อแบคทีเรีย



ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางชุดบำรุงผิว

3. HOMKHAJORN FOOD & BEVERAGE ดำเนินงานพัฒนาตำรับอาหารจากผลผลิตทางการเกษตร ได้แก่ พล่ากุ้งว่านหางจระเข้ เมี่ยงคำบอล룬 ว่านหางจระเข้ใบเตย บัวลอยเผือก และ Aloe Vera Honey Lemon การพัฒนาผลิตภัณฑ์เลมอนในน้ำผึ้ง



ตัวอย่างตำรับอาหารที่พัฒนาจากว่านหางจระเข้หอมขจรฟาร์ม
พล่ากุ้งว่านหางจระเข้ (ภาพซ้าย) เมี่ยงคำบอล룬 (ภาพกลาง) และ Aloe Vera Honey Lemon (ภาพขวา)

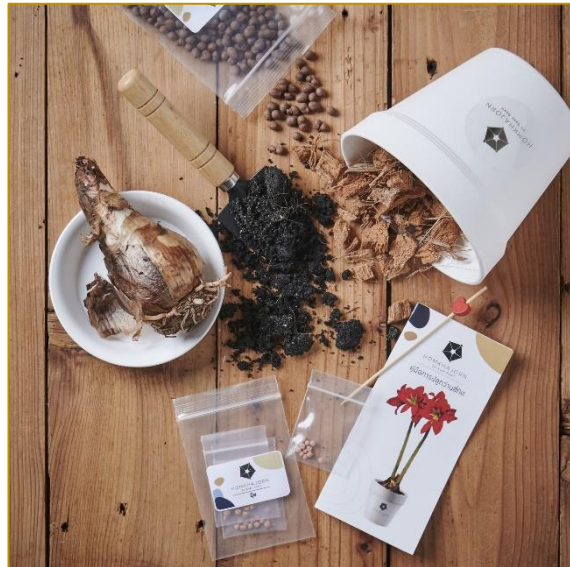


ผลิตภัณฑ์เลมอนในน้ำผึ้ง

4. HOMKHAJORN SEED & SEEDLING ดำเนินงานการจัดทำผลิตภัณฑ์ชุดปลูกว่านแสงอาทิตย์ และการจัดทำผลิตภัณฑ์ชุดปลูกว่านสีทึบ เป็นต้น



ชุดปลูกว่านแสงอาทิตย์ (ชาย) และชุดปลูกว่านสีทึบ (ขวา)



วัสดุอุปกรณ์ภายในชุดปลูกวานแสงอาทิตย์ (ชาย) และชุดปลูกวานสีทิค (ขวา)

3. Target

“การยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน

เพื่อบูชาไปสู่มหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศในกลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่น”

ผลผลิตโครงการ (Output) : ช่องทางเพื่อการเข้าถึงผู้บริโภคในการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย

ผลลัพธ์โครงการ (Outcome) : เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่มหาวิทยาลัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

ผลกระทบ (Impact) : มีรายได้และการกระจายรายได้ที่ดีขึ้นจากช่องทางการตลาดสินค้าเกษตร

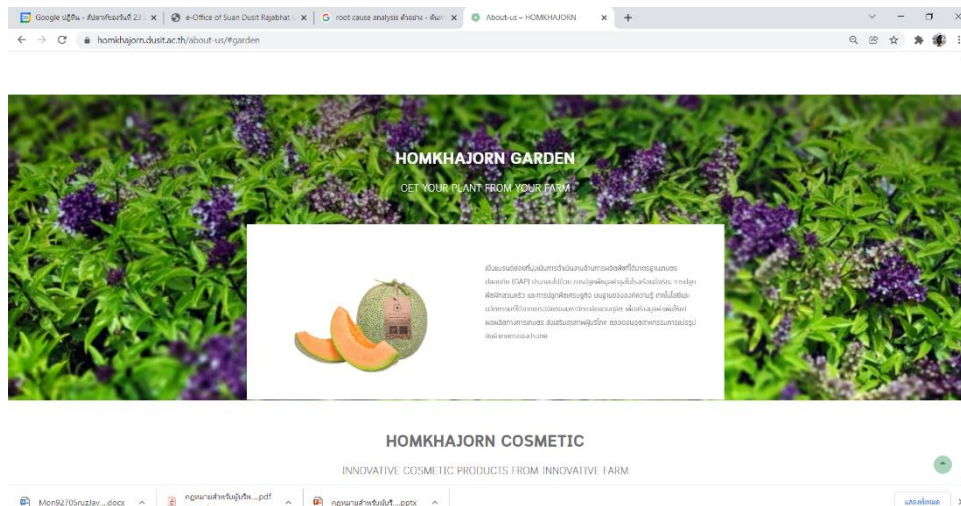
4. Root cause analysis

1. การจัดตั้งคณะทำงาน โดยคณะที่เหมาะสมควรประกอบไปด้วย 1.ผู้ที่ดำเนินการอยู่แล้วและมีความรู้กับเรื่องนั้นเป็นอย่างดี 2.ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3.ผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ 4.ผู้ที่จะมีส่วนต่อการเพิ่มช่องทางการตลาด 5.ผู้ที่มีทักษะในการวิเคราะห์ด้านช่องทางการตลาด

2. ระบุปัญหา การเข้าถึงช่องทางไม่ทั่วถึง ผลผลิตเกิดความเสียหายตามอายุ รายได้เพิ่มขึ้นไม่ต่อเนื่อง

3. ศึกษาช่องทางการตลาดที่ดำเนินการอยู่ ได้แก่ (1) เว็บไซต์ <https://homkhajorn.dusit.ac.th> ในลักษณะช่องทางการตลาด e-commerce (2) Facebook หอมขจรฟาร์ม (Homkhajorn Farm) ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต และ (3) นิทรรศการเสมือนจริง เว็บไซต์ <http://www.homkhajorn-abd.com> ในลักษณะช่องทางการจำหน่าย และการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

ข้อเสนอโครงการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
Strategic Management : ทบทวนศักยภาพเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือและนำศักยภาพมาเผยแพร่สู่ชุมชนและพื้นที่



ตัวอย่างช่องทางการตลาด e-commerce



ตัวอย่างสาระและภาพเพื่อประชาสัมพันธ์และดำเนินการตลาดผ่าน Facebook



ตัวอย่างหน้าหลักของนิทรรศการเสมือนจริง

4. วิเคราะห์หาสาเหตุที่เป็นไปได้ ขาดการประชาสัมพันธ์ช่องทางการตลาด และขาดความพร้อมในการบริหารจัดการตลาดออนไลน์
5. วิเคราะห์หาสาเหตุ ความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดออนไลน์ ความรู้และนำไปใช้ในการบริหารจัดการตลาดออนไลน์
6. กำหนดแผนพัฒนาในการสร้างช่องทางการตลาดสินค้าในระดับชาติและนานาชาติ
 - 1 การพัฒนาศูนย์การศึกษาเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดเพื่อบูรณาการช่องทางการตลาดสินค้าและศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้า
 - 2 สินค้าหอมขจรฟาร์ม
 - 3 ช่องทางการตลาดสินค้าผ่านตลาดและสื่อสังคมออนไลน์ สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย การยิงแอดเฟสบุ๊ค การจัดทำคลิปวิดีโอประชาสัมพันธ์สินค้า การจัดทำรีวิวแนะนำสินค้าโดย Blogger สื่อสิ่งพิมพ์ และแผ่นพับ
 - 4 แพลตฟอร์มตลาดสินค้าออนไลน์เพื่อการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ

5. Action plan

ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ดำเนินการ ในไตรมาส (✓)				เป้าหมาย (เช่น ใคร จำนวน ครั้ง เรื่อง ฯลฯ)
	1	2	3	4	
1 การพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย					
1.1 ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลสภาพ และปัญหาด้านการตลาดสำหรับสินค้า เกษตร		✓	✓		เกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน

ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ดำเนินการ ในไตรมาส (✓)				เป้าหมาย (เช่น ใคร จำนวน ครั้ง เรื่อง ฯลฯ)
	1	2	3	4	
1.2 จัดกิจกรรมการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาด			✓	✓	เกษตรกร วิสาหกิจชุมชน และผู้เชี่ยวชาญ
1.3 สังเคราะห์องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัยเพื่อเป็นแผน/รูปแบบการตลาดที่มีประสิทธิภาพ				✓	เพื่อได้ต้นแบบแผน/รูปแบบการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย
2 การพัฒนาหลักสูตรนวัตกรรมการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย					
2.1 จัดกิจกรรมการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อพัฒนาหลักสูตรด้านการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาด		✓	✓		เพื่อพัฒนาหลักสูตรด้านการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย
2.2 จัดทำหลักสูตรด้านการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย (การสร้างมูลค่าเพิ่ม การกำหนดมาตรฐานสินค้าตราสินค้า การสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีอัตลักษณ์ และช่องทางการจัดจำหน่าย)			✓	✓	ร่างหลักสูตรด้านการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย
3 การถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัยแก่เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี					
3.1 กิจกรรมประชาสัมพันธ์หลักสูตรการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย (ภาพ คลิป วีดีโอ และเว็บไซต์)		✓	✓		เพื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรฯ
3.2 กิจกรรมฝึกอบรมการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัยแก่เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี		✓	✓		เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย
3.3 การติดตามผลการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัยแก่			✓	✓	เพื่อเป็นต้นแบบนวัตกรรมการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย

ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ดำเนินการ ในไตรมาส (✓)				เป้าหมาย (เช่น ใคร จำนวน ครั้ง เรื่อง ฯลฯ)
	1	2	3	4	
เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนในจังหวัด สุพรรณบุรี					
3.4 กิจกรรมตลาดแลกเปลี่ยนสินค้า เกษตรปลอดภัย				✓	เพื่อแลกเปลี่ยนสินค้าเกษตรปลอดภัย

จัดทำโดย **กลุ่มที่ 1**

ดร.กวิตา ปานล้ำเลิศ นางจันทรรจา พลอยมุกดา

ผศ.ดร.ชาติชาย มหาศีตะ นางสาวณยดา ทองศรี ดร.ณัฐพล แยมฉิม

โครงการที่จะทำในอนาคต

กลุ่มที่ 2

การส่งเสริมศักยภาพแหล่งการเรียนรู้และส่งเสริมการมีอาชีพ
เพื่อการยกระดับชีวิตและเศรษฐกิจฐานรากและการเพิ่มเติม
ทักษะให้อยู่รอดแบบยั่งยืน

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร รอดพ่วง
2. นายเฉลิมชัย แสงอรุณ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชนก นุกิจ
4. นางสาววาสนา จันทร์จ่าย
5. ดร.วิโรจน์ เทพบุตร

แบบฟอร์มโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หน่วยงาน: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ชื่อโครงการ: การส่งเสริมศักยภาพแหล่งการเรียนรู้และส่งเสริมการมีอาชีพเพื่อการยกระดับชีวิตและเศรษฐกิจฐานรากและการเพิ่มเติมทักษะให้อยู่รอดแบบยั่งยืน

ผู้ประสานงาน

1. ผศ.ดร.จิราพร รอดพ่วง
2. นาย เฉลิมชัย แสงอรุณ
3. ผศ.ดร.ณัชนก นุกิจ
4. นางสาววาสนา จันทร์จ่าย
5. ดร.วิโรจน์ เทพบุตร

1. ความสอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2563-2567 และการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

- จุดมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ (Strategic focus areas) (โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ในประเด็นที่ท่านเลือก)

● ความหลากหลายทางการศึกษา ☒ การพัฒนาหลักสูตรที่ทำนายเพื่อความยั่งยืน ☒ มุ่งเน้นการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ทั้งในและนอกชั้นเรียนกับการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ☒ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัย ☐ การเชื่อมโยงกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนงานหรือกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	● การบริการสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ☐ ความเสถียรของระบบสนับสนุนการทำงาน ☒ พื้นที่สร้างสรรค์การเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวก ☒ สภาพแวดล้อม ☒ ระบบสนับสนุนผู้เรียน
● องค์การที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ☐ การปรับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เท่าทันสถานการณ์ ☒ การสร้างและหล่อหลอมคนสวนดุสิต ☒ การจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่า	● จุดเน้น (SP ซีรีย) <u>ความเป็นเลิศในการผลิต</u> - กำลังคน - พลังสติปัญญา - ความรู้และการสร้างนวัตกรรม <u>โดยมีอัตลักษณ์</u> ☐ ด้านการศึกษาปฐมวัยแบบพหุวิทยาการ ☒ ด้านอาหารบนรากฐานแห่งความเชี่ยวชาญด้วยการปฏิบัติ ☐ ด้านการพยาบาลและสุขภาพสำหรับเด็กและผู้สูงวัย ☒ ด้านอุตสาหกรรมบริการด้วยมาตรฐานระดับสากล

- เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับมหาวิทยาลัย

1. SDU3 การบริการวิชาการ
ตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมของบุคคลหรือหน่วยงานในชุมชน พื้นที่ ภูมิภาค
2. SDU2 การวิจัยและนวัตกรรม
ตัวชี้วัด การวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาในพื้นที่ภูมิภาค
3. SDU 5 การบริหารจัดการ
ตัวชี้วัด การบริหารของคณะ/มหาวิทยาลัยเพื่อกำกับติดตาม ผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มมหาวิทยาลัย และเอกลักษณ์ของคณะ/มหาวิทยาลัย

2. หลักการและเหตุผล

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลต่อรูปแบบการใช้ชีวิตของคนไทยที่เปลี่ยนไป ซึ่งมีการสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมและทัศนคติในการดำรงชีวิตที่ไม่เหมือนเดิม โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี บริการดิจิทัลใหม่ ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งตอบโจทย์เรื่องความสะดวกสบาย จึงทำให้ผู้ประกอบการต้องปรับกลยุทธ์การตลาด รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ให้เข้ากับเทรนด์และพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป และมีผลต่อรูปแบบของอาหารซึ่งเน้นการกินอย่างยั่งยืนที่ดีต่อสุขภาพ ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว เน้นรูปแบบการบริโภคอาหารสไตล์ Plant Forward พร้อมเน้นส่วนผสมที่เป็นผัก ผลไม้ ธัญพืช หรือเนื้อสัตว์ทางเลือก Plant Based Meat และเน้นทานอาหารที่ปลอดภัย

จังหวัดสุพรรณบุรีได้กำหนดเป้าหมายของแผนพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี พ.ศ. 2566-2570 ให้มีการส่งเสริมด้านการเกษตรอย่างชัดเจน ความสำเร็จของสุพรรณบุรีจะต้องเป็น “เมืองเกษตรกรรมยั่งยืน เศรษฐกิจเข้มแข็ง คุณภาพชีวิตสังคมมีสุข” และกำหนดให้เป็นประเด็นในการพัฒนาลำดับที่ 1 คือ การเพิ่มศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานเพื่อการแข่งขันทางการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบไปด้วย เป้าประสงค์ในการพัฒนา 2 ประการ ได้แก่ ผลผลิตทางการเกษตรในจังหวัดยกระดับสู่มาตรฐานอาหารปลอดภัย (Food Safety) และผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรมยกระดับรายได้ให้กับเกษตรกร จากประเด็นในการพัฒนาด้านการเกษตรของจังหวัดสุพรรณบุรีในแผนพัฒนาจังหวัดดังกล่าว พบว่ามีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ในประเด็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่เน้นให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพการผลิตทั้งเชิงปริมาณและมูลค่า และความหลากหลายของสินค้าเกษตร ประกอบด้วย เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น เกษตรปลอดภัย เกษตรชีวภาพ เกษตรแปรรูป และเกษตรอัจฉริยะ อย่างไรก็ตาม จากบทวิเคราะห์จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า จังหวัดสุพรรณบุรียังจุดอ่อนในเรื่องขาดองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เหมาะสม และการวางแผนการผลิตโดยใช้ตลาด นำการผลิต เกษตรกรยึดติดกับการทำการเกษตรแบบเดิม ขาดระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขาดการเผยแพร่องค์ความรู้ไปยังเกษตรกรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และต้องมีการบูรณาการ ร่วมกับหน่วยงานและสถาบันการศึกษาอย่างชัดเจน และขาดงบประมาณในการพัฒนาการแปรรูปและบรรจุภัณฑ์ รวมถึง

ขาดการส่งเสริมด้านการตลาดอย่างต่อเนื่อง ผลผลิตที่ผลิตออกมายังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด (สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี, 2565)

เพื่อตอบสนองประเด็นการพัฒนาด้านการเกษตรกรรมของจังหวัดสุพรรณบุรีดังกล่าวข้างต้น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในฐานะมหาวิทยาลัยที่มีวิทยาเขตตั้งอยู่ในท้องที่ตำบลโคกโคเฒ่า อ. เมือง จังหวัดสุพรรณบุรี และมีแปลงสาธิตเกษตรปลอดภัยอัจฉริยะ “หอมขจรฟาร์ม” เพื่อสนับสนุนเกษตรกรรมในพื้นที่ จ.สุพรรณบุรี โดยนำองค์ความรู้จากงานวิจัย ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย ถ่ายทอดยังเกษตรกรในชุมชน ส่งเสริมการทำเกษตรปลอดภัย ตั้งแต่ต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกรในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี นอกจากนี้ หอมขจรฟาร์มยังเป็นธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ด้านการเกษตรที่ได้ผลผลิตจากต้นแบบแปลงเกษตรที่ปลูกพืชผักแบบไม่มีสารเคมีตกค้าง โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นต้นแบบพื้นที่เกษตรแห่งการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนโดยรอบวิทยาเขตสุพรรณบุรี และยังมีโครงการปฏิบัติการอาหารแปรรูปที่มีศักยภาพในการแปรรูปและผลิตผลิตภัณฑ์อาหารที่ได้รับการรองรับคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปได้อีกด้วย

ทั้งนี้ ในการส่งเสริมศักยภาพแหล่งการเรียนรู้และส่งเสริมการมีอาชีพเพื่อการยกระดับชีวิตและเศรษฐกิจฐานรากและปรับตัวให้อยู่รอดแบบยั่งยืน นอกจากการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำเกษตรปลอดภัย การแปรรูป และการพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารจากวัตถุดิบทางการเกษตรในท้องถิ่นบนพื้นฐานความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากการนำวัตถุดิบในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและผลิตผลิตภัณฑ์อาหารที่สามารถนำไปต่อยอดในการทำธุรกิจ เมื่อได้ผลิตภัณฑ์อาหารจากวัตถุดิบท้องถิ่น สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้คือการพัฒนาบรรจุภัณฑ์และการพัฒนาด้านสื่อ social online และ offline เพื่อการประชาสัมพันธ์และเพิ่มช่องทางการตลาด ซึ่งจะเป็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตและการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างเสริมองค์ความรู้ใหม่ให้กับคนในชุมชน อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมให้เกิดความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดระดับประเทศ และการเพิ่มเติมทักษะให้ชุมชนสามารถปรับตัวให้อยู่รอดอย่างยั่งยืน

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อพัฒนาแหล่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนบนอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ด้านเกษตรปลอดภัย การแปรรูป ด้านบรรจุภัณฑ์ ด้านสื่อประชาสัมพันธ์ ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์
2. เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารจากวัตถุดิบท้องถิ่นและวัตถุดิบเหลือใช้ รวมทั้งพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสมในด้านการใช้งาน โดยเทคโนโลยีและนวัตกรรมบนพื้นฐานความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย
3. เพื่อพัฒนาการออกแบบกราฟิกบนบรรจุภัณฑ์และสร้างสื่อประชาสัมพันธ์สำหรับช่องทางการตลาดทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์
4. เพื่อพัฒนาเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4. ผลผลิตโครงการ (Output)

1. องค์ความรู้และแหล่งการเรียนรู้ในด้านเกษตรปลอดภัย การแปรรูปอาหาร ด้านบรรจุภัณฑ์ และด้านสื่อประชาสัมพันธ์ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์
2. ผลิตภัณฑ์อาหารจากวัตถุดิบท้องถิ่นและวัตถุดิบเหลือใช้ รวมทั้งพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสมในการใช้งาน
3. บรรจุภัณฑ์และสื่อประชาสัมพันธ์สำหรับช่องทางการตลาดทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์
4. เครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome)

1. เกษตรกร วิสาหกิจชุมชน และสมาชิกในชุมชนได้รับการฝึกอบรมด้านการเกษตร ด้านการแปรรูปด้านการพัฒนาบรรจุภัณฑ์และสื่อประชาสัมพันธ์
2. เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนมีผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10
3. เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนมีบรรจุภัณฑ์และสื่อประชาสัมพันธ์ออนไลน์และออฟไลน์ รวมทั้งช่องทางการตลาดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10
4. เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
5. เกิดเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

6. กิจกรรมหลัก

1. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนบนอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ณ หอมขจรฟาร์ม โครงการปฏิบัติการอาหารแปรรูป และศูนย์นวัตกรรมความเป็นเลิศด้านสื่อสิ่งพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยจัดการอบรมให้กับเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน หรือบุคคลในท้องถิ่นที่มีความสนใจและมีศักยภาพในการนำความรู้และทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้หรือต่อยอดเพื่อส่งเสริมศักยภาพแหล่งการเรียนรู้ การส่งเสริมการมีอาชีพและการเพิ่มเติมทักษะให้อยู่รอดแบบยั่งยืน ซึ่งเป็นหัวข้อการอบรมเป็นทั้งหมด 3 หัวข้อ ดังนี้

1.1 ด้านการเกษตร

- การอบรมการเกษตรปลอดภัยและบริการตรวจ GAP
- การอบรมเทคโนโลยีนวัตกรรมดินผสมปลูก
- การอบรมผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงเกษตร

1.2 ด้านการแปรรูป

- การอบรมการเทคโนโลยีการแปรรูปอาหาร
- การอบรมการแปรรูปอาหารจากวัตถุดิบเหลือใช้
- การอบรมด้านบรรจุภัณฑ์

1.3 ด้านการพัฒนาบรรจุภัณฑ์และสื่อประชาสัมพันธ์

- การออกแบบการออกแบบกราฟิกบนบรรจุภัณฑ์
- การออกแบบผลิตสื่อประชาสัมพันธ์และการผลิตสื่อออนไลน์เพื่อการจำหน่ายและการตลาด

2. การพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากวัตถุดิบท้องถิ่นโดยเทคโนโลยีและนวัตกรรมบนพื้นฐานความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย

คัดเลือกวัตถุดิบในชุมชนที่มีความเหมาะสมในการนำมาแปรรูป โดยแปรรูปอาหารจากวัตถุดิบท้องถิ่น โดยใช้เทคโนโลยีการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่า และแปรรูปอาหารจากวัตถุดิบเหลือใช้ โดยใช้เทคโนโลยีการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่า รวมทั้ง การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสมทั้งในเรื่องรูปแบบการใช้งานให้มีความเหมาะสมและสามารถยืดอายุการเก็บให้ผลิตภัณฑ์

3. การพัฒนาและการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสมและการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์สำหรับช่องทางการตลาดทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์

การนำบรรจุภัณฑ์ที่พัฒนาได้จากข้อ 2 มาออกแบบกราฟิกให้มีความน่าสนใจและตรงกับผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้ง ออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ และการสร้าง platform ในการขายสินค้าออนไลน์

4. การสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการสร้างเครือข่ายจากเกษตรกร วิชากิจชุมชน และผู้ประกอบการในชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเพื่อส่งเสริมศักยภาพแหล่งการเรียนรู้และส่งเสริมการมีอาชีพเพื่อการยกระดับชีวิตและเศรษฐกิจฐานรากและการเพิ่มเติมทักษะให้อยู่รอดแบบยั่งยืน

7. กลุ่มเป้าหมาย

เกษตรกร วิชากิจชุมชน และสมาชิกในชุมชนที่มีศักยภาพในการเข้าร่วมโครงการ จำนวน 30 คน

8. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

เชิงปริมาณ 1. ผู้เข้าร่วมโครงการมีผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10

2. ผู้เข้าร่วมโครงการมีบรรจุภัณฑ์และสื่อประชาสัมพันธ์ออนไลน์และออฟไลน์ รวมทั้งช่องทางการตลาดเพิ่มขึ้นร้อยละ 10

เชิงคุณภาพ 1. สร้างความสัมพันธ์ให้กับคนในชุมชนและความเข้มแข็งให้กับชุมชน

2. ผู้เข้าร่วมโครงการได้เพิ่มเติมทักษะและสามารถนำทักษะความรู้ไปใช้เพื่อส่งเสริมศักยภาพแหล่งการเรียนรู้และส่งเสริมการมีอาชีพ

โครงการที่จะทำในอนาคต

กลุ่มที่ 3

SDU Find & Fine Out ทำให้ได้ ทำให้ดี ทำให้ดีกว่าเดิม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนิดา พุ่มท่าอิฐ
2. ดร.ทรงศักดิ์ดา ชยานุเคราะห์
3. ดร.วิณาภรณ์ แต่งจ้อย
4. นางสาวปรีดา แซ่เล่า
5. นางสาวอกนิษฐ์ เลิศสิริศรีสกุล

โครงการ SDU Find & Fine Out

หน่วยงาน	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	
ชื่อโครงการ	SDU Find & Fine Out ทำให้ได้ ทำให้ดี ทำให้ดีกว่าเดิม	
ผู้ประสานงาน	1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธณิดา	พุ่มท่าอิฐ
	2. ดร.ทรงศักดิ์ดา	ชยานุเคราะห์
	3. ดร.วิณาภรณ์	แดงจ้อย
	4. นางสาวปรีดา	แซ่เล้า
	5. นางสาวอภินิษฐ์	เลิศสิริศรีสกุล

1. ความสอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2563-2567 และการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

☐ จุดมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ (Strategic focus areas)

● ความหลากหลายทางการศึกษา ☒ การพัฒนาหลักสูตรที่ทำนายเพื่อความยั่งยืน ☒ มุ่งเน้นการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ทั้งในและนอกชั้นเรียนกับการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ☒ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัย ☐ การเชื่อมโยงกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนงานหรือกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	● การบริการสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ☐ ความเสถียรของระบบสนับสนุนการทำงาน ☒ พื้นที่สร้างสรรค์การเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวก ☒ สภาพแวดล้อม ☐ ระบบสนับสนุนผู้เรียน
● องค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ☐ การปรับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เท่าทันสถานการณ์ ☒ การสร้างและหล่อหลอมคนสวนดุสิต ☒ การจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่า	● จุดเน้น (SP ชีรี) <u>ความเป็นเลิศในการผลิต</u> - กำลังคน - พลังสติปัญญา - ความรู้และการสร้างนวัตกรรม <u>โดยมีอัตลักษณ์</u> ☐ ด้านการศึกษาปฐมวัยแบบพหุวิทยาการ ☒ ด้านอาหารบนรากฐานแห่งความเชี่ยวชาญด้วยการปฏิบัติ ☒ ด้านการพยาบาลและสุขภาพสำหรับเด็กและผู้สูงวัย ☒ ด้านอุตสาหกรรมบริการด้วยมาตรฐานระดับสากล

□ เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับมหาวิทยาลัย

พันธกิจ : SDU 5 การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด : 5.1 การบริหารของคณะ/มหาวิทยาลัยเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจกลุ่มมหาวิทยาลัย และเอกลักษณ์ของคณะ/มหาวิทยาลัย

2. หลักการและเหตุผล

ในสภาวะการของยุคปัจจุบันที่มีความไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหรือที่เรียกว่า VUCA World ซึ่งทำให้หลายหน่วยงานของประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ในฐานะที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นหน่วยงานหนึ่งของประเทศไทยที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายในการจัดทำโครงการพลิกโฉมระบบอุดมศึกษาของประเทศไทยเพื่อตอบสนองประเทศที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยเป็นแนวหน้าในการขับเคลื่อนประเทศสู่ Value-based Economy และแก้ไขปัญหาหลักในระบบอุดมศึกษาโดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ (มคอ.) การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงธรรมาภิบาลในอุดมศึกษา โดยโครงการฯ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ยกระดับอุดมศึกษาที่เสนอผลสัมฤทธิ์ตามศักยภาพของสถาบัน (2) สร้างกลุ่มประเภทตามสถาบันตามศักยภาพ และ (3) มหาวิทยาลัยไทยสามารถเทียบเคียงในระดับสากล ดังนั้นเพื่อรองรับการดำเนินการโครงการพลิกโฉมระบบอุดมศึกษา จึงได้มีประกาศกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา 2564 โดยให้สถาบันอุดมศึกษาทำการประเมินตนเองและเลือกการสังกัด ซึ่งมหาวิทยาลัยสวนดุสิตประเมินตนเองและเลือกอยู่ในกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น ประกอบกับ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีวิทยาเขตและศูนย์การศึกษาทั้งหมด 5 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาเขตสุพรรณบุรี ศูนย์การศึกษานครนายก ศูนย์การศึกษาดร้ง ศูนย์การศึกษาลำปาง และศูนย์การศึกษาหัวหิน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของมหาวิทยาลัยที่พร้อมจะพัฒนาชุมชน

ด้วยมหาวิทยาลัยมีอัตลักษณ์และความโดดเด่นในด้านอาหาร ด้านการศึกษาปฐมวัย ด้านอุตสาหกรรม การบริการ และด้านการพยาบาลและสุขภาพ จึงทำให้เกิดแนวคิดในการนำเอาอัตลักษณ์ที่มีอยู่รวมทั้งศักยภาพของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศมาบูรณาการกันเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้ เกิดกับชุมชนท้องถิ่น ด้วยโครงการ SDU Find and Fine Out มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงมหาวิทยาลัย วิทยาเขต และศูนย์การศึกษาต่าง ๆ แล้วทำการจัดกลุ่มและสร้างเครือข่ายชุมชน พร้อมทั้งยกระดับความรู้ของชุมชนเพื่อสามารถพัฒนาชุมชนตามศักยภาพที่แตกต่างกันได้

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน
2. เพื่อจัดกลุ่มและสร้างเครือข่ายชุมชน
3. เพื่อยกระดับความรู้ของชุมชน
4. เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร เครื่องสำอางและสมุนไพร หัตถกรรม และผลิตภัณฑ์บริการ ให้มีมาตรฐาน โดยใช้องค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี
5. เพื่อพัฒนาช่องทางจัดจำหน่ายและการส่งเสริมการตลาดในรูปแบบออนไลน์ และ/หรือ ออฟไลน์

4. ผลผลิตโครงการ (Output)

1. ได้ข้อมูลความต้องการและชุดความรู้ของชุมชนในแต่ละกลุ่ม
2. เกิดเครือข่ายชุมชนผู้ผลิตอาหาร เครื่องสำอางและสมุนไพร หัตถกรรม และผลิตภัณฑ์
3. ชุมชนมีความรู้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดเพิ่มขึ้น
4. ผลิตภัณฑ์อาหาร เครื่องสำอางและสมุนไพร หัตถกรรม และผลิตภัณฑ์บริการ ที่ได้รับการพัฒนามีมูลค่าเพิ่มขึ้น
5. ชุมชนมีช่องทางจัดจำหน่ายและการส่งเสริมการตลาดในรูปแบบออนไลน์ และ/หรือ ออฟไลน์ เพิ่มขึ้น

5. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome)

1. เกิดแหล่งการเรียนรู้แก่ชุมชนแบบครบวงจร
2. เครือข่ายชุมชนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการและแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกัน
3. เกิดผลิตภาพในชุมชน เช่น รายได้เพิ่มขึ้นจากการจำหน่ายสินค้า/บริการ ลดต้นทุน เป็นต้น

6. กิจกรรมหลักและกลุ่มเป้าหมาย

โครงการ SDU Find & Fine Out ดำเนินการ 2 ระยะ โดยในช่วง 1-2 ปีแรก เน้นความร่วมมือกับชุมชนที่มีความพร้อมเพื่อให้เกิด Quick Win ก่อนที่จะขยายผลไปสู่ชุมชนที่ยังต้องการเติมเต็มค่อนข้างมาก

ระยะที่ 1 การค้นหาชุมชนและยกระดับความรู้ เป้าหมายของการดำเนินงานในระยะนี้ คือ การรวบรวมชุมชนเพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์เป็นชุดข้อมูลความต้องการชุมชน รวมทั้งพิจารณาศักยภาพและความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยว่าสามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการในชุมชนได้อย่างไร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กิจกรรม SDU Find Out ค้นหาชุมชนที่ใช้

☐ **กลุ่มเป้าหมาย** ชุมชนในพื้นที่ที่มีความสนใจและต้องการพัฒนาศักยภาพและดำเนินการผลิตผลิตภัณฑ์ในกลุ่มอาหาร เครื่องสำอางและสมุนไพร หัตถกรรม และบริการ จำนวน 70 คน

☐ **ขั้นตอนการดำเนินงาน** ประกอบด้วย

- 1.1 รวบรวมชุมชนในพื้นที่ที่มีความสนใจและต้องการพัฒนาศักยภาพ
- 1.2 จัดกลุ่มชุมชน โดยแบ่งกลุ่มจากผลิตภัณฑ์ ได้แก่ กลุ่มอาหาร กลุ่มเครื่องสำอางและสมุนไพร กลุ่มหัตถกรรม และกลุ่มบริการ
- 1.3 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์ปัญหาความต้องการของชุมชน
- 1.4 อบรมยกระดับให้องค์ความรู้ในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มเป้าหมาย เช่น การบริหารธุรกิจ แนวคิดการออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ การแปรรูปผลิตผลและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ (อบรมแบบแบ่งกลุ่ม) การบริหารการเงินและต้นทุน ช่องทางการขายและการตลาด การสร้างแบรนด์ สื่อประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
- 1.5 ประเมินศักยภาพและคัดกรองผู้ประกอบการด้วยการสัมภาษณ์ จำนวนร้อยละ 20 ของผู้ที่เข้ารับการอบรม โดยพิจารณาจาก (1) ศักยภาพและความพร้อมของชุมชน (2) ความเป็นไปได้ทางการตลาด และ (3) ความสามารถเข้าร่วมโครงการได้ตลอดระยะเวลาของการดำเนินการโครงการ

ระยะที่ 2 การพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดบนฐานความรู้ของมหาวิทยาลัย เป็นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมกับชุมชนที่มีบริบทและความพร้อมสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการนำเสนอผลิตภัณฑ์ดังกล่าวให้ภายนอกได้รับรู้และสร้างการรับรู้ให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชน

2. กิจกรรม SDU Fly Out มุ่งไปข้างหน้า

☐ **กลุ่มเป้าหมาย** ชุมชนที่มีศักยภาพและความพร้อมในการดำเนินงานร่วมกับมหาวิทยาลัย ซึ่งผ่านการอบรมในระยะที่ 1 จำนวน ร้อยละ 10 ของผู้เข้าร่วมอบรม

☐ ขั้นตอนการดำเนินงาน

2.1 ลงพื้นที่เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ถึงสิ่งที่แต่ละชุมชนที่ผ่านการคัดเลือกต้องการได้รับการส่งเสริมและพัฒนา จากนั้นผลการวิเคราะห์นำมาจัดลำดับศักยภาพและความพร้อมแล้วคัดเลือก ร้อยละ 10 ของผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาต่อในเชิงลึก

2.2 ดำเนินการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิม และ/หรือ พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ตามปัญหาและความต้องการของแต่ละชุมชน โดยใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทชุมชน

2.3 ถ่ายทอดกระบวนการให้กับชุมชนเพื่อให้สามารถดำเนินการได้หลังสิ้นสุดโครงการ

3. กิจกรรม SDU Fine Out ทำออกมาให้ดี มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.1 ส่งเสริมการตลาดด้วยการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ

3.2 เพิ่มช่องทางจำหน่ายผ่านเครือข่ายมหาวิทยาลัย

3.3 ประเมินผลกับผู้ร่วมโครงการ ตลอดจนข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค เพื่อนำมาพัฒนาการดำเนินโครงการต่อไป

3.4 รายงานผลการดำเนินโครงการแก่ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

☐ เชิงปริมาณ

(1) จำนวนสมาชิกชุมชนที่เข้าร่วมการอบรมในโครงการ SDU Find & Fine Out ไม่น้อยกว่า 50 คน

(2) จำนวนชุมชนที่เกิดการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของผู้เข้าร่วมการอบรม

☐ เชิงคุณภาพ

(1) ชุมชนที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

(2) ชุมชนที่เกิดการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์มีผลผลิตภาพอย่างใดอย่างหนึ่งเพิ่มขึ้น (รายได้เพิ่มขึ้น/ต้นทุนลดลง/ของเสียลดลง) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

โครงการที่จะทำในอนาคต

กลุ่มที่ 4

ศูนย์การเรียนรู้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ
ทางธรรมชาติสำหรับเด็ก

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฤณี ศรีโยธิน
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ อีธรรมโนรส
3. ดร.พรธิดา เทพประสิทธิ์
4. ดร.กึ่งกาญจน์ ทองงอก
5. นายเจษฎาภรณ์ สรรคอนุรักษ์

หน่วยงาน: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ชื่อโครงการ: ศูนย์การเรียนรู้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติสำหรับเด็ก

ผู้ประสานงาน ชื่อ-นามสกุล

1. ผศ.ดร.สฤณี ศรีโยธิน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. ผศ.นิศาตร์ อิศระมโนรส คณะครุศาสตร์
3. ดร.พรธิดา เทพประสิทธิ์ ศูนย์สิ่งแวดล้อม
4. ดร.กิงกาญจน์ ทองงอก โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ
5. นายเจษฎาภรณ์ สรรคอนุรักษ์ โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ

1. ความสอดคล้อง

1.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี : ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : 11.ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

1.2.1 เป้าหมาย: เด็กเกิดอย่างมีคุณภาพ มีพัฒนาการสมวัย สามารถ เข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ มากขึ้น

1.2.2 ตัวชี้วัด : ดัชนีพัฒนาการเด็กสมวัย

1.3 แผนปฏิรูปประเทศ : 12. ด้านการศึกษา

1.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับ 13 : หมายความว่า12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์

1.5 ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณฯ : ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

2. หลักการและเหตุผล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 13 เน้นน้อมนำ "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" มากำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนแผน ตลอดจนยึดโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการนำประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจเติบโต สังคมก้าวหน้า ควบคู่ไปกับการรักษาสีเขียวอย่างสมดุลในระยะยาว (กรุงเทพฯ, 2564) การปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องการรักษาสีเขียวจึงเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกัน โดยเฉพาะภาคการศึกษา ซึ่งยิ่งเริ่มดำเนินการปลูกฝังให้เด็กได้มีโอกาสซาบซึ้งและรู้สึกมีส่วนร่วมมากเท่าใด ยิ่งได้ผลอย่างยั่งยืนมากขึ้นเท่านั้น โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ ดังตัวอย่างในประเทศเยอรมัน เด็กๆ ขึ้นอนุบาลจะได้เรียนรู้ว่าต้นไม้และผืนป่ามีความสำคัญอย่างไร ได้รู้จักชื่อของต้นไม้ผ่านการสังเกตใบ ดอก ผล พอปีต่อมาจะได้เรียนรู้ว่าธรรมชาติเชื่อมโยงมีความสัมพันธ์กันอย่างไร และขยายองค์ความรู้ขึ้นเรื่อยๆ ในระดับชั้นที่สูงขึ้น (National Geographic, 2019) ดังนั้น ครูจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับเด็กทุกช่วงวัย โดยการสอดแทรกในกระบวนการจัดกิจกรรมให้เด็กในการเรียนรู้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติในระดับสากล

มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความพร้อมในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายข้างต้น เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยฯ มีรากฐานความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัยมาอย่างยาวนาน โดยเริ่มต้นจากการตั้งโรงเรียนอนุบาลของรัฐแห่ง

แรกของไทยเมื่อ พ.ศ. 2484 ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลละอออุทิศและคณะครูศาสตร์ พัฒนาส่งเสริมความเชี่ยวชาญต่อเนื่องยาวนานจนถึงปัจจุบัน มีการกำหนดให้การศึกษาปฐมวัยเป็น 1 ในอัตลักษณ์ที่เชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย ประกอบกับมีการใช้ศักยภาพและทรัพยากรด้านต่างๆ อาทิ บุคลากร เทคโนโลยี และองค์ความรู้ ของศูนย์สิ่งแวดล้อม ในการขับเคลื่อนงานด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมถึงโครงการแปลงสาธิตเกษตรปลอดภัยอัจฉริยะ (หอมขจรฟาร์ม) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อใช้งานวิจัยและนวัตกรรมเป็นฐานในการยกระดับห่วงโซ่การผลิตสินค้าทางการเกษตรและอนุรักษ์พันธุ์พืชท้องถิ่นหายาก รวมถึงคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและการสื่อสารให้ครูและเด็ก เพื่อให้สามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรระดับนานาชาติได้

ดังนั้น มหาวิทยาลัยสวนดุสิตจึงเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างเครือข่ายเพื่อถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการเรียนรู้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติสำหรับเด็ก โดยจะเริ่มดำเนินการโครงการนำร่องในพื้นที่ภาคกลาง ซึ่งมหาวิทยาลัยมีเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง 12 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี สระบุรี สุพรรณบุรี และนครนายก จำนวน 1,708 ศูนย์ ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ มีความพร้อมด้านสถานที่ให้บริการ ณ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประกอบกับมีเครือข่ายการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง สามารถขยายผลในการดำเนินโครงการในอนาคตให้ครอบคลุมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ภาคกลางอีก 9 จังหวัด ได้แก่ สุโขทัย พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ อุทัยธานี ชัยนาท และลพบุรี จำนวน 1,878 ศูนย์ (โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 2560)

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อสร้างศูนย์การเรียนรู้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติสำหรับเด็ก
2. เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติให้เด็กผ่านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมศูนย์การเรียนรู้

4. ผลผลิตโครงการ (Output)

1. ศูนย์การเรียนรู้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติสำหรับเด็ก ณ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี
2. ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง 12 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี สระบุรี สุพรรณบุรี และนครนายก ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติสำหรับเด็ก

5. ผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์โครงการ (Outcome)

ผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง 12 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี สระบุรี สุพรรณบุรี และนครนายก ได้รับการพัฒนาอย่างเข้มข้น ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแบบฝังตัวเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเพียงพอ

6. กิจกรรมหลัก

กิจกรรมหลัก
1. ประชุมเตรียมการดำเนินโครงการ
2. สร้างศูนย์การเรียนรู้รักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติสำหรับเด็ก ณ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี
3. ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้รักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติให้เด็กผ่านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมศูนย์การเรียนรู้ให้กับเครือข่ายผู้นำผู้ดูแลเด็ก จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 3 วัน รุ่นละ 130 คน
4. เครือข่ายผู้นำผู้ดูแลเด็กทดลองจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ณ ศูนย์การเรียนรู้รักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติสำหรับเด็ก ณ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 5 วัน โดยมีเด็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมกิจกรรม รุ่นละ 50 คน
5. เครือข่ายผู้นำเด็กเล็กถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้รักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติสำหรับเด็ก ณ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี ให้กับผู้ดูแลเด็ก จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 260 คน รุ่นละ 3 วัน
6. ผู้ดูแลเด็กทดลองจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์การเรียนรู้รักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติสำหรับเด็ก
7. ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ 1 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน

7. กลุ่มเป้าหมาย

1. ผู้นำผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง 12 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี สระบุรี สุพรรณบุรี และนครนายก จำนวน 260 คน
2. ผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง 12 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี สระบุรี สุพรรณบุรี และนครนายก จำนวน 520 คน
3. เด็กปฐมวัยจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง 12 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี สระบุรี สุพรรณบุรี และนครนายก จำนวน 300 คน

8. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

- เชิงปริมาณ: ศูนย์การเรียนรู้รักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติสำหรับเด็ก จำนวน 1 ศูนย์
- เชิงคุณภาพ: ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้รักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางธรรมชาติให้เด็กผ่านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมศูนย์การเรียนรู้ ร้อยละ 70

9. พื้นที่ดำเนินการ

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี

10. แหล่งที่มาของงบประมาณ

- ☒ งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
☐ ขอสนับสนุนงบประมาณ
☐ แหล่งอื่นๆ (โปรดระบุ)

11. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566

รายละเอียดงบประมาณ (ค่าใช้จ่าย) รวมทั้งสิ้น 62,904,600 บาท

หมวดงบรายจ่าย	งบประมาณ (บาท)
งบเงินอุดหนุน :	7,904,600
• ค่าตอบแทน	
- ค่าตอบแทนวิทยากร (กิจกรรมที่ 3)	756,000
(30 คน 2 รุ่น 3 วัน 7 ชั่วโมง 600 บาท)	
- ค่าตอบแทนวิทยากร (กิจกรรมที่ 5)	756,000
(30 คน 2 รุ่น 3 วัน 7 ชั่วโมง 600 บาท)	
• ค่าใช้สอย	
- ค่าเช่ารถบัส (กิจกรรมที่ 3)	268,000
(2 รุ่น 2 คัน 5 วัน 13,400 บาท)	
- ค่าเช่ารถบัส (กิจกรรมที่ 4)	187,600
(2 รุ่น 1 คัน 7 วัน 13,400 บาท)	
- ค่าเช่ารถบัส (กิจกรรมที่ 5)	134,000
(2 รุ่น 1 คัน 5 วัน 13,400 บาท)	
- ค่าเช่ารถบัส (กิจกรรมที่ 6)	375,200
(4 รุ่น 1 คัน 7 วัน 13,400 บาท)	
- ค่าเช่ารถบัส (กิจกรรมที่ 7)	40,200
(1 คัน 3 วัน 13,400 บาท)	
- ค่าที่พัก (กิจกรรมที่ 3)	720,000
(160 คน 2 รุ่น 3 คืน 750 บาท)	

หมวดงบประมาณ	งบประมาณ (บาท)
- ค่าที่พัก (กิจกรรมที่ 4)	270,000
(30 คน 2 รุ่น 6 คืน 750 บาท)	
- ค่าที่พัก (กิจกรรมที่ 5)	1,260,000
(420 คน 2 รุ่น 2 คืน 750 บาท)	
- ค่าที่พัก (กิจกรรมที่ 6)	540,000
(30 คน 4 รุ่น 6 คืน 750 บาท)	
- ค่าที่พัก (กิจกรรมที่ 7)	270,000
(180 คน 2 คืน 750 บาท)	
- ค่าน้ำมัน	120,000
- ค่าอาหารกลางวัน (กิจกรรมที่ 1)	3,600
(30 คน 1 มื้อ 120 บาท)	
- ค่าอาหารกลางวัน (กิจกรรมที่ 3)	115,200
(160 คน 2 รุ่น 3 วัน 1 มื้อ 120 บาท)	
- ค่าอาหารกลางวัน (กิจกรรมที่ 4)	252,000
(210 คน 2 รุ่น 5 วัน 1 มื้อ 120 บาท)	
- ค่าอาหารกลางวัน (กิจกรรมที่ 5)	302,400
(420 คน 2 รุ่น 3 วัน 1 มื้อ 120 บาท)	
- ค่าอาหารกลางวัน (กิจกรรมที่ 6)	504,000
(210 คน 4 รุ่น 5 วัน 1 มื้อ 120 บาท)	
- ค่าอาหารกลางวัน (กิจกรรมที่ 7)	21,600
(180 คน 1 วัน 1 มื้อ 120 บาท)	
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (กิจกรรมที่ 1)	2,100
(30 คน 2 มื้อ 35 บาท)	
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (กิจกรรมที่ 3)	67,200
(160 คน 2 รุ่น 3 วัน 2 มื้อ 35 บาท)	
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (กิจกรรมที่ 4)	147,000
(210 คน 2 รุ่น 5 วัน 2 มื้อ 35 บาท)	
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (กิจกรรมที่ 5)	176,400

หมวดงบประมาณ	งบประมาณ (บาท)
(420 คน 2 รุ่น 3 วัน 2 มื้อ 35 บาท)	
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (กิจกรรมที่ 6)	294,000
(210 คน 4 รุ่น 5 วัน 2 มื้อ 35 บาท)	
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (กิจกรรมที่ 7)	12,600
(180 คน 1 วัน 2 มื้อ 35 บาท)	
• ค่าวัสดุ	
- วัสดุสำนักงาน	308,000
- ค่าเอกสาร	1,500
(30 ชุด 50 บาท)	
งบลงทุน :	55,000,000
ครุภัณฑ์	-
ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	55,000,000
รวมทั้งสิ้น	62,904,600

โครงการที่จะทำในอนาคต

กลุ่มที่ 5

กิจกรรมการอบรมการผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์และส่งเสริม
การตลาด ธุรกิจการท่องเที่ยวและการบริการ
ผ่านสื่อ Social Media ให้กับชุมชน ณ จังหวัดลำปาง

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร แพทย์รัตน์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภูซังค์ เมนะสินธุ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระสิทธิ์ ทรงม้า
4. นายไพศาล คงสถิตสถาพร
5. นางสาวชัยญามล เลิศสงคราม

- ชื่อกิจกรรม** : กิจกรรมการอบรมการผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการตลาด
ธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการ ผ่านสื่อ Social Media ให้กับชุมชน ณ จังหวัดลำปาง
- หน่วยงาน** : หน่วยงานภายใน ศูนย์การศึกษา ลำปาง คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองประชาสัมพันธ์ และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
หน่วยงานภายนอก องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดลำปาง และสมาคมท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดลำปาง
- ผู้ประสานงาน** : 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร แพทย์รัตน์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูซังค์ เมนะสินธุ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระสิทธิ์ ทองมา
4. นายไพศาล คงสถิตสถาพร
5. นางสาวชัยญามล เลิศสงคราม

1. ความสอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2563-2567 และการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
- จุดมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ (Strategic focus areas)

● ความหลากหลายทางการศึกษา ☐ การพัฒนาหลักสูตรที่ทำนายเพื่อความยั่งยืน ☒ มุ่งเน้นการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ทั้งในและนอกชั้นเรียนกับการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ☒ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัย ☐ การเชื่อมโยงกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนงานหรือกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	● การบริการสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ☐ ความเสถียรของระบบสนับสนุนการทำงาน ☐ พื้นที่สร้างสรรค์การเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวก ☐ สภาพแวดล้อม ☐ ระบบสนับสนุนผู้เรียน
● องค์การที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ☐ การปรับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เท่าทันสถานการณ์ ☒ การสร้างและหล่อหลอมคนสวนดุสิต ☐ การจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่า	● จุดเน้น (SP ซีรีย) <u>ความเป็นเลิศในการผลิต</u> - กำลังคน - พลังสติปัญญา - ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ <u>โดยมีอัตลักษณ์</u> ☐ ด้านการศึกษาปฐมวัยแบบพหุวิทยาการ ☐ ด้านอาหารบนรากฐานแห่งความเชี่ยวชาญด้วยการปฏิบัติ ☐ ด้านการพยาบาลและสุขภาพสำหรับเด็กและผู้สูงวัย ☒ ด้านอุตสาหกรรมบริการด้วยมาตรฐานระดับสากล

2. หลักการและเหตุผล

ด้วย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มที่ 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น รวมถึงมีวิทยาเขตและศูนย์การศึกษา กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษาลำปาง ซึ่งตั้งอยู่ที่จังหวัดลำปาง มีโครงการในการวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม อย่างต่อเนื่อง โดยร่วมกับชุมชนต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดลำปาง โดยปัจจุบันมีโครงการให้ความรู้ และพัฒนาความสามารถ และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ในด้านธุรกิจการท่องเที่ยวและการบริการ เพื่อพัฒนาต่อยอดในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการตลาด และรายได้ที่มากขึ้นให้แก่ชุมชน ดังนั้น เพื่อเป็นการบริการวิชาการ ให้ความรู้ พัฒนาความสามารถในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมการตลาด เพื่อต่อยอดในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการตลาด และรายได้ที่เพิ่มขึ้น จึงจัดกิจกรรมอบรมการผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมการตลาด เกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยวและการบริการ ผ่านสื่อ Social Media ให้กับชุมชนในพื้นที่จังหวัดลำปาง เพื่อให้ชุมชนสามารถผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมการตลาด เพื่อสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้น ให้กับธุรกิจการท่องเที่ยว และการบริการของชุมชนต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดลำปาง

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อให้ชุมชนสามารถผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมการตลาดให้กับธุรกิจการท่องเที่ยว และการบริการของชุมชนผ่านสื่อ Social Media ได้
2. เพื่อให้ชุมชนสามารถใช้สื่อ Social Media ได้อย่างถูกต้อง โดยคำนึงถึงด้านจริยธรรม การรักษาความมั่นคงความปลอดภัย และการละเมิดสิทธิผู้อื่น

4. ผลผลิตโครงการ (Output)

ชุมชนได้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมการตลาดให้กับธุรกิจการท่องเที่ยวและการบริการของชุมชนผ่านสื่อ Social Media

5. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome)

1. ผู้ประกอบการท่องเที่ยวชุมชน ผู้ประกอบการโฮมสเตย์ มีสื่อที่ทันสมัยและสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น
2. ผู้ประกอบการท่องเที่ยวชุมชน ผู้ประกอบการโฮมสเตย์ มีจริยธรรม สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างปลอดภัย และไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น
3. ผู้ประกอบการท่องเที่ยวชุมชน ผู้ประกอบการโฮมสเตย์ มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

6. กิจกรรมการอบรม

1. แนะนำ Online Platform ข้อดี ข้อเสีย ของแต่ละ Platform
2. การจัดทำเนื้อหาที่เหมาะสมกับข้อกำหนดของแต่ละ Platform
3. การเลือกเนื้อหา หรือสร้าง content ที่สร้างสรรค์ โดนใจกลุ่มเป้าหมาย
4. วิธีการสร้างสื่อที่ใช้ เช่น การถ่ายคลิป การตัดต่อ หรือการทำกราฟฟิก ภาพนิ่งประกอบวิดีโอ เป็นต้น ผ่านการใช้แอปพลิเคชันอย่างง่าย ๆ ที่สามารถดาวน์โหลดมาใช้ได้ฟรี แบบไม่ติดลิขสิทธิ์ (เน้นการทำงานด้วยมือถือเป็นหลัก)
5. ข้อปฏิบัติด้านจริยธรรม การรักษาความมั่นคงปลอดภัย และการละเมิดสิทธิผู้อื่น

7. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้ประกอบการท่องเที่ยวชุมชน ผู้ประกอบการโฮมสเตย์ จำนวน 15 คน

8. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

เชิงปริมาณ

- ผู้ประกอบการท่องเที่ยวชุมชน ผู้ประกอบการโฮมสเตย์ เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมการผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการตลาด ธุรกิจการท่องเที่ยวและการบริการ ผ่านสื่อ Social Media ให้กับชุมชน ณ จังหวัดลำปาง ร้อยละ 90
- ชุมชนได้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมการตลาดให้กับธุรกิจการท่องเที่ยวและการบริการของชุมชนผ่านสื่อ Social Media อย่างน้อย 2 ชิ้นงาน

เชิงคุณภาพ

- ผู้ประกอบการท่องเที่ยวชุมชน ผู้ประกอบการโฮมสเตย์ มีสื่อที่ทันสมัยและสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น
- ผู้ประกอบการท่องเที่ยวชุมชน ผู้ประกอบการโฮมสเตย์ มีจริยธรรม สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างปลอดภัย และไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น
- ผู้ประกอบการท่องเที่ยวชุมชน ผู้ประกอบการโฮมสเตย์ มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

9. แหล่งที่มาของงบประมาณ

- ☐ ไม่ใช้งบประมาณ
- ☒ แหล่งงบประมาณ โครงการ Lampang Learning City

โครงการที่จะทำในอนาคต

กลุ่มที่ 6

อบรมความรู้และพัฒนาทักษะการไกล เกลี่ยความขัดแย้งภาค
ประชาชน และเทคนิคการให้บริการอย่างมืออาชีพแก่บุคลากร
มหาวิทยาลัยสวนดุสิตในพื้นที่วิทยาเขตและศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง

1. รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งภาพ คงฤทธิ์ระจัน
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จรัส เสริมสาธณสวัสดิ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มงคลชัย บุญแก้ว
4. นางสาวศรียา ประเสริฐสุด
5. นายศิววิทย์ บัวสุวรรณ

แบบฟอร์มโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หน่วยงาน: โรงเรียนกฎหมายและการเมือง /โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ

ชื่อโครงการ: อบรมความรู้และพัฒนาทักษะการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งภาคประชาชน และเทคนิคการให้บริการอย่างมืออาชีพแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในพื้นที่วิทยาเขตและศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง

ผู้ประสานงาน รศ.ดร.รุ่งภาพ คงฤทธิ์ระจัน
 ผศ.ดร.จันทร์จรัส เสริมสาธณสวัสดิ์
 ผศ.ดร.มงคลชัย บุญแก้ว
 อ.ศรียา ประเสริฐสุด
 อ.ศิวิทย์ บัวสุวรรณ

1. ความสอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2563-2567 และการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

- จุดมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ (Strategic focus areas) (โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ในประเด็นที่ท่านเลือก)

● ความหลากหลายทางการศึกษา ☐ การพัฒนาหลักสูตรที่ทำนายเพื่อความยั่งยืน ☒ มุ่งเน้นการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ทั้งในและนอกชั้นเรียนกับการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ☒ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัย ☒ การเชื่อมโยงกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนงานหรือกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	● การบริการสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ☐ ความเสถียรของระบบสนับสนุนการทำงาน ☐ พื้นที่สร้างสรรค์การเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวก ☐ สภาพแวดล้อม ☐ ระบบสนับสนุนผู้เรียน
● องค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ☒ การปรับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เท่าทันสถานการณ์ ☒ การสร้างและหล่อหลอมคนสวนดุสิต ☐ การจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่า	● จุดเน้น (SP ซีรีย) <u>ความเป็นเลิศในการผลิต</u> - กำลังคน - พลังสติปัญญา - ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ <u>โดยมีอัตลักษณ์</u> ☐ ด้านการศึกษาปฐมวัยแบบพหุวิทยาการ ☐ ด้านอาหารบนรากฐานแห่งความเชี่ยวชาญด้วยการปฏิบัติ ☐ ด้านการพยาบาลและสุขภาพสำหรับเด็กและผู้สูงวัย ☒ ด้านอุตสาหกรรมบริการด้วยมาตรฐานระดับสากล

- **เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับมหาวิทยาลัย**

พันธกิจ SDU 1 ผลลัพธ์ผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 หลักสูตรระยะสั้น (Upskill/Reskill) ครอบคลุมทุกช่วงวัย

SDU 3 การบริการวิชาการ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 การพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Based Development)

2. หลักการและเหตุผล

ในสถานการณ์ปัจจุบัน สภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับตัวเพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและเท่าทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จำเป็นต้องพัฒนาทักษะความรู้ให้หลากหลาย และลึกซึ้ง มหาวิทยาลัยสวนดุสิตจึงได้กำหนดปรัชญาขององค์กรโดยเน้นการสร้างการแข่งขันในการอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของการจัดการคุณภาพ (Sustainable Survivability Based on Quality Management) ดังนั้น บุคลากรทุกคนจึงมีหน้าที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะ ความรู้ให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง มีประสิทธิภาพ

ศูนย์พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านกฎหมายและการเมือง โรงเรียนกฎหมายและการเมือง ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้จัดโครงการอบรมความรู้และพัฒนาทักษะการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งภาคประชาชนแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในพื้นที่วิทยาเขตและศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งขึ้น เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทุกช่วงวัยและเป็นการให้บริการแก่สาธารณชนที่ประสบปัญหาข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ซึ่งอยู่ในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัย สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางเลือกได้ง่าย สะดวก รวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากขึ้น ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านกฎหมายและการเมือง ได้ประสานมีหน่วยงาน เครือข่ายทางวิชาการเข้าร่วมในโครงการ อาทิเช่น ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน โรงเรียนกฎหมายและการเมือง, สภานายความ เป็นต้น

นอกจากนั้น โรงเรียนเรียนการสอนทอ่งเที่ยวและการบริการ ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาการบริการอย่างมืออาชีพซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยถือสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และความเป็นสวนดุสิต โดยการทำงานอย่างมืออาชีพสามารถนำไปปรับใช้ได้กับทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุน วิชาการเพื่อให้การปฏิบัติใดงานหนึ่งสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของงาน ภายในเวลาที่กำหนด และได้ผลรับของงาน ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพนอกจากจะสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการแล้ว ในส่วนของหน่วยงานแล้ว การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพยังส่งผลต่อการประหยัดทรัพยากรทั้งด้านแรง เวลา และ ค่าใช้จ่ายอื่นๆ สร้างความมีประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานอย่างแท้จริง

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน และการให้บริการอย่างมืออาชีพ แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในพื้นที่วิทยาเขตและศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในศูนย์การศึกษาทั่วประเทศเป็นผู้พิจารณารับคำร้องฯ และสามารถให้บริการแก่บุคคลภายในและภายนอกอย่างมืออาชีพตามอัตลักษณ์ด้านการบริการของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
3. เพื่อขยายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างศูนย์การศึกษาของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับโรงเรียนกฎหมายและการเมือง โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ รวมถึงหน่วยงานภายนอก

4. ผลผลิตโครงการ (Output)

บุคลากรในพื้นที่วิทยาเขตและศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งมหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 และมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะการให้บริการอย่างมืออาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

5. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome)

1. บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง มหาวิทยาลัยสวนดุสิตสามารถเป็นผู้รับคำร้องการไกล่เกลี่ย
2. บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง มหาวิทยาลัยสวนดุสิตผ่านการอบรมหลักสูตรการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนทุกคน
3. บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง มหาวิทยาลัยสวนดุสิตสามารถให้บริการอย่างมืออาชีพ

6. กิจกรรมหลัก

กิจกรรมหลัก	วันที่/ระยะเวลา ดำเนินการ	สถานที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
กิจกรรมการอบรมเรื่อง “ทักษะการรับคำร้องฯ”	30 พค. 2565 9.00 – 16.00 น.	ระบบออนไลน์ ZOOM และ MS Team	โรงเรียนกฎหมายและการเมือง
กิจกรรมการอบรมหลักสูตร “การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน”	รุ่นที่ 5		โรงเรียนกฎหมายและการเมือง
กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้บริการอย่างมืออาชีพ	มิ.ย. 2565 9.00 – 16.00 น.		อ.ศรียา ประเสริฐสุด โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ

7. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรมหาวิทยาลัยประจำศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งและบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

8. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

เชิงปริมาณ 1. กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90

2. ความรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยก่อนเข้ารับการอบรมสูงกว่าหลังเข้ารับการอบรม

3. ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 85)

เชิงคุณภาพ 1. บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่อบรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

9. แหล่งที่มาของงบประมาณ

☒ ไม่ใช้งบประมาณ

☐ แหล่งงบประมาณ (โปรดระบุ)

ภาคผนวก

รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม



ประกาศมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
สู่ความเป็นผู้บริหารมีศักยภาพสูง” (พบส.) รุ่นที่ ๑

ตามที่ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้กำหนดจัดโครงการอบรมในหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารมีศักยภาพสูง” (พบส.) รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันจันทร์ที่ ๑๗ –
วันอาทิตย์ที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๕ ณ ห้องอบรม ๒๐๒ อาคาร ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้พิจารณาถ่วงถ่วงรายชื่อผู้มีคุณสมบัติและความเหมาะสมให้เข้ารับ
การอบรมเรียบร้อยแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรดังกล่าว ดังรายนามต่อไปนี้

- | | | |
|-------------------------------------|--------------|---|
| ๑. ดร.กวิตา | ปานลำเลิศ | รักษาการแทนผู้อำนวยการ
สำนักงานวิทยาเขตสุพรรณบุรี |
| ๒. ดร.กิงกาญจน์ | ทองงอก | ผู้จัดการโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ
สาขาวิทยาเขตสุพรรณบุรี |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จรัส | | เสริมสาธิตสวัสดิ์
ครูใหญ่โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ สาขารุงเทพฯ |
| ๔. นางจันรรจา | พลอยมุกดา | รองผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและ
เทคโนโลยีสารสนเทศ |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร | รอดพ่วง | รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา |
| ๖. นายเจษฎาภรณ์ | สรคณนุรักษ์ | ผู้จัดการโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ สาขานครนายก |
| ๗. นายเฉลิมชัย | แสงอรุณ | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองอาคาร
และสิ่งแวดล้อม สำนักงานวิทยาเขตสุพรรณบุรี |
| ๘. นางสาวชัยญามล | เลิศสงคราม | รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานอาคาร
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| ๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย | | มหาคีตะ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย |
| ๑๐. นางสาวณยศดา | ทองศรี | หัวหน้าสำนักงานอาคารสถาบันวิจัยและพัฒนา |
| ๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชนก | | นุกิจ รองคณบดีโรงเรียนการเรือน |
| ๑๒. ดร.ณัฐพล | แย้มฉิม | ประธานสวนดุสิตโพล |
| ๑๓. ดร.ทรงศักดิ์ | ชยานุเคราะห์ | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ตรัง |
| ๑๔. นางธณิดา | พุ่มท่าอิฐ | รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ |
| ๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร | | แพทย์รัตน์ ผู้จัดการโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ ลำปาง |
| ๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิศารัตน์ | | อิสระมโนรส รองคณบดีคณะครุศาสตร์ |
| ๑๗. นางสาวปรีดา | แซ่เล้า | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง หัวหิน |
| ๑๘. นางสาวพรธิดา | เทพประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการศูนย์สิ่งแวดล้อม |
| ๑๙. นายไพศาล | คงสถิตสถาพร | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองประชาสัมพันธ์ |
| ๒๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ฤกษ์ | | เมนะสินธุ์ รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ |

๒๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มงคลชัย	บุญแก้ว	ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก
๒๒. รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งภพ	คงฤทธิ์ระจัน	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการด้านกฎหมายและการเมือง
๒๓. นางสาววาสนา	จันทร์จ่าย	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานอำนวยการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
๒๔. ดร.วิมาภรณ์	แดงจ้อย	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริการนักศึกษา สำนักงานวิทยาเขตสุพรรณบุรี
๒๕. ดร.วิโรจน์	เทพบุตร	ผู้อำนวยการศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์
๒๖. นางสาวศรียา	ประเสริฐสุด	รองคณบดีโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ
๒๗. นายศิววิทย์	บัวสุวรรณ	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ ศูนย์เครื่องมือปฏิบัติการวิทยาศาสตร์
๒๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฤณี	ศรีโยธิน	รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
๒๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระสิทธิ์	ทรงม้า	รองคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
๓๐. นางสาวอกนิษฐ์	เลิศศิริศรีสกุล	ผู้จัดการหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ

ทั้งนี้ ให้ผู้มีรายชื่อข้างต้นรายงานตัวเข้ารับการอบรม และทำข้อตกลงในการพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัย ในวันจันทร์ที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ เวลา ๘.๐๐ น. ณ ห้อง ๒๐๒ อาคาร ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน อาคารศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ และเข้ารับการอบรมตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว หากไม่ทำข้อตกลงถือว่า สละสิทธิ์ในการเข้ารับการอบรมในหลักสูตร

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ทำเนียบผู้เข้ารับการอบรม

“การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
สู่ความเป็นผู้บริหารมีศักยภาพสูง” (พบส.) รุ่นที่ 1

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ดร.กวิตา ปานลำเลิศ
ตำแหน่ง รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงาน
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี
สังกัด สำนักงานวิทยาเขตสุพรรณบุรี
เบอร์ติดต่อ 086-7569489
e-mail kawita_pan@dusit.ac.th



แนะนำตัว

จบการศึกษาสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ จากมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จากนั้นได้สอนวิชาคอมพิวเตอร์ทางการใช้โปรแกรมประยุกต์ในการทำงานในโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะที่เรียนมาในสมัยมัธยมศึกษา และย้ายไปเป็นครูโรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนชายล้วนขนาดใหญ่ในอำเภอเมืองบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี สอนวิชาคอมพิวเตอร์ สอนระดับชั้นอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และมัธยมศึกษา ในโรงเรียนนี้ได้สอนทั้งการใช้งานเบื้องต้น และการเขียนโปรแกรม เมื่อเริ่มมาสอนโรงเรียนนี้ได้ศึกษาเพิ่มเติมนอกเวลาในสาขาวิชาประสบการณ์วิชาชีพครูจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ได้ฝึกฝนนักเรียนให้เข้าแข่งขันทักษะคอมพิวเตอร์ทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับประเทศ ในระหว่างทำงานได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ที่มหาวิทยาลัยศิลปากรโดยเรียนนอกเวลาราชการ ซึ่งได้นำความรู้มาเป็นที่ปรึกษาโครงการงานวิทยาศาสตร์ สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์หลายโครงการ มีโครงการที่เป็นปรึกษาโครงการได้รับรางวัลชนะเลิศระดับประเทศ เดินทางไปแข่งขันพร้อมนักเรียนในระดับโลกที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและได้รับรางวัลระดับนานาชาติ นอกจากนี้ยังได้รับรางวัลของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกด้วย

จากนั้นได้เริ่มทำงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 เริ่มแรกเป็นอาจารย์สอนหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ เคยดำรงตำแหน่งประธานหลักสูตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ศูนย์สุพรรณบุรี ได้เรียนเพิ่มเติมนอกเวลาราชการในหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้นำมาความรู้ทางธุรกิจกับด้านคอมพิวเตอร์ที่จบการศึกษามา บูรณาการสอนนักศึกษาหลักสูตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจให้มีความรู้ความสามารถตรงสาขาวิชายิ่งขึ้น จากนั้นได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อเต็มเวลาในระดับปริญญาเอก สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นเวลา 4 ปี หลังจบการศึกษา ได้กลับมาปฏิบัติงานที่วิทยาเขตสุพรรณบุรี สอนรายวิชาหมวดการศึกษาทั่วไป ได้เดินทางไปร่วมโครงการอบรมภาษาและวัฒนธรรมจีนสำหรับผู้บริหาร ณ มหาวิทยาลัยกวาสี มณฑลหนานหนิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ต่อมาได้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริการนักศึกษา ดูแลด้านวิชาการ การพัฒนานักศึกษา และวิทยบริการ เป็นระยะเวลา 2 ปี ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง (สายสนับสนุน) รุ่นที่ 6 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตสุพรรณบุรี มีหน้าที่กำกับดูแลกองกลาง กองบริการนักศึกษา กองอาคารและสิ่งแวดล้อม และโครงการพิเศษ ให้สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัย SDU Directions: SMALL but SMART

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มีดังนี้

ได้รับองค์ความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ทุกรายวิชาที่ได้รับการถ่ายทอดจากวิทยากร นอกจากนี้ยังแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมการอบรม ที่สำคัญคือมีการสร้างเครือข่ายการทำงานในมหาวิทยาลัยร่วมกัน เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยแบบบูรณาการร่วมกันทุกส่วนงาน มีความต้องการนำสิ่งที่ได้จากการอบรมไปพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ถ่ายทอดต่อผู้ร่วมงาน และพัฒนาวิทยาเขตให้พัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่นอย่างยั่งยืน



ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ดร.กิงกาญจน์ ทองงอก
ตำแหน่ง ผู้จัดการ
หน่วยงาน โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ
สังกัด วิทยาเขตสุพรรณบุรี
เบอร์ติดต่อ 085-8337971
e-mail kingkarn_tho@dusit.ac.th



แนะนำตัว

ดร.กิงกาญจน์ ทองงอก เริ่มปฏิบัติงานที่สวนดุสิตตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2543 ปัจจุบันสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ วิทยาเขตสุพรรณบุรี รวมถึงปฏิบัติงานในสำนักบริหารกลยุทธ์

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มีดังนี้

ประโยชน์สำคัญที่ได้จากการอบรม คือ การกระตุ้นให้ได้คิด และสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ของวิทยากรไปปรับใช้ในการทำงานได้ นอกจากนี้ ยังได้เครือข่ายใกล้ชิดกับผู้บริหารท่านอื่นๆ ที่ได้ร่วมอบรมด้วยกัน ในรุ่นที่ 1

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จิรัส เสริมสาธณสวัสดิ์
ตำแหน่ง ครูใหญ่
หน่วยงาน โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ
สังกัด โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ
เบอร์ติดต่อ 081-6380645
e-mail nut22455@gmail.com



แนะนำตัว

เป็นคน Gen X ที่เข้ากับคนได้ทุก Generation พร้อมทำงานทุกอย่างทั้งที่ได้รับความหมายและไม่ได้รับมอบหมาย (จิตอาสา) เพื่อโรงเรียนสาธิตละอออุทิศและมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มีดังนี้

ได้แนวปฏิบัติแบบครบด้าน

การพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่ดีครบรอบด้านทั้งอารมณ์ สังคม แนวคิด และสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กรในอนาคต และสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้บริหารรุ่นต่อไปได้

การพัฒนาคนเพื่อพัฒนางาน ทั้งด้านงานวิจัย ด้านงานวิชาการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและจำเป็น นำมาบูรณาการเพื่อใช้ในหน่วยงาน รู้ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่จำเป็น ส่งต่อข้อมูลให้บุคลากรเพื่อช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและตรงตามนโยบายที่องค์กรได้กำหนดไว้

การพัฒนาองค์กร การวางแผนแบบบูรณาการเพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล นางจันรรจา พลอยมุกดา
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
หน่วยงาน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
สังกัด สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
เบอร์ติดต่อ 083-5915815
e-mail jumnanja_plo@dusit.ac.th



แนะนำตัว

ข้าพเจ้าเริ่มทำงานกับมหาวิทยาลัยสวนดุสิตตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2542 โดยปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่ฝ่ายการเงิน ทำหน้าที่รับชำระเงินนักศึกษา ในระหว่างนั้นก็ได้รับทุนการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เมื่อสำเร็จการศึกษา ก็ได้ย้ายหน่วยงานปฏิบัติงาน ที่ ศูนย์ข้อมูลกลาง ใน พ.ศ. 2548 โดยปฏิบัติหน้าที่ในการกำกับดูแลข้อมูลนักศึกษาทั้งหมดจนมาถึง ปี พ.ศ. 2552 ศูนย์ข้อมูลกลาง ก็ได้ย้ายมาสังกัด สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนงานหนึ่งของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จนถึง ปี พ.ศ. 2557 ก็ได้ย้ายมาเป็นทีมเลขา ท่านรองสวค์ บุญปลูก ในตอนนั้นท่านดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และต่อมาท่านรองสวค์ บุญปลูก ได้เปลี่ยนตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่ ใน ตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และมอบให้ข้าพเจ้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและสารสนเทศ จนถึงปัจจุบัน

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มีดังนี้

ข้าพเจ้าได้รับความรู้และความเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้เรียนรู้ทักษะต่างๆ ในการบริหารงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การจากความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ข้าพเจ้าสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน และพัฒนางานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป และข้าพเจ้าจะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดประโยชน์กับมหาวิทยาลัยมากที่สุด บุคลากรในการกำกับของข้าพเจ้า ต้องมีความรู้ความสามารถในงานจริงและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ก็จะเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในสายสนับสนุน ให้มีความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตนไปในทิศทางที่มหาวิทยาลัยได้กำหนด “เราจะก้าวไปพร้อมกับมหาวิทยาลัย”

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร รอดพ่วง
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
หน่วยงาน สถาบันวิจัยและพัฒนา
สังกัด สถาบันวิจัยและพัฒนา
เบอร์ติดต่อ 086-8106393
e-mail jiraporn_rod@dusit.ac.th, jirapornr@hotmail.com



แนะนำตัว

จิราพร รอดพ่วง มีชื่อเล่นว่า “ตุ๊ก” เกิดที่จังหวัดราชบุรี สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี สาขามัธยมศึกษา วิทยาศาสตร์ เอกคอมพิวเตอร์ และระดับปริญญาโท สาขาการวิจัยการศึกษา จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เริ่มเข้าทำงานที่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2545 งานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการและเริ่มปฏิบัติงานที่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2561

หลักคิดและแนวทางในการทำงานใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองและการสังเกตจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงานแล้วลองมาปรับใช้ในการทำงานของตนเอง เมื่อได้รับมอบหมายงานจะพยายามทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุดแต่เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะนำสิ่งที่ผิดพลาดนั้นมาเป็นบทเรียนเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำในภายหลัง

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มีดังนี้

1. ได้รับองค์ความรู้จากผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยทำให้เห็นเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย แนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการในหน่วยงานของตนเอง และการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อเชื่อมโยงการทำงานของมหาวิทยาลัย
2. ได้แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในการเป็นนักบริหารที่มีคุณภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
3. ได้เรียนรู้กฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ควรรู้และเข้าใจเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
4. ได้หลักการและแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างสภาวะการทำงานให้คนในหน่วยงานอยากทำงาน และการจัดการกับความขัดแย้งของคนในหน่วยงาน

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล นายเจษฎาภรณ์ สรรคอนุรักษ์
ตำแหน่ง ผู้จัดการ
หน่วยงาน โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ
สังกัด โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ นครนายก
เบอร์ติดต่อ 080-5364156 , 02-244-6413
e-mail jessadaporn_sun@dusit.ac.th



แนะนำตัว

ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาโท (พ.ศ. 2546) ศม. เศรษฐศาสตร์การศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ระดับปริญญาตรี (พ.ศ. 2543) ศป.บ. ออกแบบทัศนศิลป์-ออกแบบสื่อสาร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2564-ปัจจุบัน ผู้จัดการโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ นครนายก
พ.ศ. 2559-2564 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักบริหารกลยุทธ์
พ.ศ. 2552-2557 ผู้จัดการศูนย์ e-Learning

ดังนี้

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มี

- นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดจากวิทยากรทุกท่าน มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ /การบริหารงาน และนำนโยบายและแผนมาสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้เป็นตามทิศทางของมหาวิทยาลัย SDU Direction และบริบทต่างๆ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม
- นำความรู้มาประยุกต์ในการพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ นครนายก

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล นายเฉลิมชัย แสงอรุณ
ตำแหน่ง รักษาการแทนผู้อำนวยการกองอาคารและสิ่งแวดล้อม
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี
สังกัด สำนักงานวิทยาเขตสุพรรณบุรี
เบอร์ติดต่อ 085-1076284
e-mail Longan469@gmail.com



แนะนำตัว

นายเฉลิมชัย แสงอรุณ (ชื่อเล่น เหลิม) ตำแหน่งรักษาการแทนผู้อำนวยการกองอาคารและสิ่งแวดล้อมฝ่ายสำนักงานวิทยาเขตสุพรรณบุรี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาพืชศาสตร์ เอก ไม้ผล และปริญญาโท สาขาพืชสวน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เริ่มทำงานครั้งแรก ปี พ.ศ.2543 ทำงานในเครือสวนนงนุช (เชียงใหม่) ตำแหน่งผู้จัดการสวนส้ม เป็นระยะเวลา 7 ปี และปี พ.ศ.2550-2553 ศึกษาปริญญาโท สาขาพืชสวน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระหว่างศึกษาต่อ ได้ทำงานควบคู่ไปด้วย ในตำแหน่งผู้ช่วยนักวิจัย โครงการผลิตลำไยนอกฤดู สังกัด สำนักวิจัยและส่งเสริมการเกษตรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ หลังจากจบการศึกษาระดับปริญญาโท แล้ว ปี พ.ศ. 2554-2559 ได้เข้าทำงานที่ บริษัท เกษตรกำแพงแสนจำกัด ตำแหน่งผู้จัดการสวน ในโครงการอสังหาริมทรัพย์ จัดสรรที่ดินขายในรูปแบบสวนเกษตร และปี พ.ศ.2560-2562 ได้เข้าทำงานที่ บริษัท FM 7 Resort Hotel Jakarta..Airport ประเทศ อินโดนีเซีย ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร บริหารจัดการแปลงไม้ผลของบริษัท เช่น พุเรียน และไม้ผลอื่นอีกหลายชนิด และดูแลภูมิทัศน์ของรีสอร์ท ช่วงกลางปี พ.ศ.2562 ได้รับคำแนะนำจากรุ่นพี่ ให้มาสมัครทำงานที่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และได้ทำงานในตำแหน่ง นักวิจัย และ ตำแหน่งผู้จัดการหอชมฟาร์มควบคู่ไปด้วย และปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักวิจัย และรักษาการแทนผู้อำนวยการกองอาคารและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายวิทยาเขตสุพรรณบุรี

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มีดังนี้

ได้รับองค์ความรู้หลากหลาย จากวิทยากรและจากการแลกเปลี่ยนความรู้ของผู้เข้าอบรมอย่างหลากหลาย ได้นำองค์ความรู้ไปพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์กร และการบริหารจัดการองค์กร บริหารคน บริหารงบประมาณ บริหารความเสี่ยงในองค์กร ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ ตามสายงานสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนำองค์ความรู้พัฒนาหน่วยงาน องค์กร ตลอดจน บริการวิชาการแก่สังคม โดยเฉพาะชุมชนซึ่งเป็นฐานรากของประเทศ เพื่อยกระดับรายได้และ คุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น ตามแนวทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนการศึกษารูปแบบใหม่ ผลักดันการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการดำเนินงานต่างๆเพื่อนำความเชี่ยวชาญตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยไปพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล นางสาวชัยยามล เลิศสงคราม
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน
หน่วยงาน สำนักงานอำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
สังกัด สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
เบอร์ติดต่อ 084-8990989 , 02-244-5242
e-mail chaiyamol_ler@dusit.ac.th



แนะนำตัว

ประวัติการศึกษา

จบการศึกษาระดับปริญญาโท ปี 2552 สาขา การบริหารเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปี 2547 สาขา วิทยาการคอมพิวเตอร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

ข้อมูลการทำงาน

ปี 2547 เริ่มปฏิบัติงานที่สำนักวิทยบริการฯ ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ปี 2556 หัวหน้ากลุ่มงานเลขานุการและธุรการ / เจ้าหน้าที่สำนักงาน (บริหารงานทั่วไป)

ปี 2558 รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานอำนวยการฯ

ปี 2564 ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เจ้าหน้าที่สำนักงาน (บริหารงานทั่วไป) ชำนาญการ

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรมของข้าพเจ้า มีดังนี้

นโยบาย และแผนงานมหาวิทยาลัย ทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต : จีว แต่ แจ่ว จุดเน้นสวนดุสิต พ.ศ. 2563-2567 สู่การปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนานั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและมหาวิทยาลัยได้ โดยสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน (Infrastructure services) ที่ให้บริการด้านทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับนักศึกษา บุคลากร และบุคคลภายนอก โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้สนับสนุนในการบริหารจัดการ การดำเนินงาน การเรียนการสอนและการบริการวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสำนักวิทยบริการฯต้องมีการดำเนินการตามจุดเน้นเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนา Platform เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมทักษะอนาคตและตอบสนองต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนการเรียนรู้ในทุกช่วงวัยนำไปสู่ธุรกิจวิชาการ รวมถึงพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสร้างเครือข่ายความเป็นเลิศที่พร้อมต่อการให้บริการให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruption) และประโยชน์ที่ได้รับจากท่านวิทยากรทั้ง 26 ท่านที่ได้สละเวลามาให้ความรู้ ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นให้กับผู้เข้ารับการอบรม ข้าพเจ้านำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้พัฒนาการบริหารหน่วยงานของตนเอง พัฒนามหาวิทยาลัยได้ในอนาคต แต่สิ่งสำคัญที่สุดการพัฒนาตนเองคือการมีจิตใจที่มุ่งมั่นในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้น ดังนี้

1. ช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน
2. ช่วยเพิ่มทักษะเชิงกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จของการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงานได้
3. ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว
4. ช่วยทำให้หน่วยงานของตนเองมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruption)
5. ช่วยทำให้ได้ผลการทำงานมีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลาทรัพยากรและกำลังคน
6. ช่วยทำให้มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรค และมีความสุขในการทำงาน



ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย มหาศีตะ
ตำแหน่ง รองคณบดี
หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย
สังกัด บัณฑิตวิทยาลัย
เบอร์ติดต่อ 083-2430080
e-mail charl_guy@hotmail.com / asst.dr.chatchai@gmail.com



แนะนำตัว

สำเร็จการศึกษา

- ปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการท่องเที่ยวและโรงแรม (เกียรตินิยม อันดับ1) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์กร (MA.OM) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ปริญญาเอก หลักสูตรการจัดการดุขภูิบัณฑิต สาขาการจัดการการสื่อสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ด้านการพัฒนาทักษะทางวิชาการ ผ่านการอบรมทักษะความรู้ที่จำเป็นทางวิชาการ ได้แก่ หลักสูตรการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน การอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ การอบรมกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจของฝ่ายปกครองและเป็นวิทยากรเผยแพร่วิชาการให้แก่หน่วยงานต่างๆ ได้แก่ สำนักงาน กพร. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ปปส. กระทรวงยุติธรรม และมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นต้น ด้านการนำเสนอผลงานวิจัยได้นำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง ประเทศไต้หวัน ประเทศญี่ปุ่น และประเทศออสเตรเลีย เป็นต้น และได้อุทิศตนในการทำงานให้กับมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเป็นเวลา 18 ปี เริ่มตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบัน โดยเริ่มจากสายสนับสนุนวิชาการ(วุฒิปริญญาโท) ตำแหน่งเลขานุการหลักสูตรปริญญาเอก สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย และได้รับทุนการศึกษาในระดับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยสวนดุสิตจนสำเร็จการศึกษาและสอบบรรจุตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต และ อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชญวิทยา การบริหารยุติธรรมและสังคม ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มีดังนี้

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตนและพัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม สรุปได้ 5 ประเด็นดังนี้

1. การนำนโยบายของผู้บริหารสู่การปฏิบัติ การได้รับฟังนโยบายผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ทำให้ทราบทิศทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยที่ถูกต้องและชัดเจน สามารถนำไปใช้ในการบริหารหน่วยงานทั้งงานวิชาการที่ต้องสนองการเรียนรู้ตลอดเวลา/ตลอดชีวิต (Upskills) การพัฒนางานวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นตามการแบ่งกลุ่มของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต การบริหารบุคคลโดยเน้นการเป็นหนึ่งเดียวกัน (Unity) เพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ต่อชุมชนท้องถิ่นตามการแบ่งกลุ่มของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต การบริหารบุคคลโดยเน้นการเป็นหนึ่งเดียวกัน (Unity) เพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. การบริหารเพื่อเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม การทำความเข้าใจในการบริหารงานต้องมีการปรับความคิด (Mindsets) และกระบวนทัศน์ในการทำงานที่ต้องมีความยืดหยุ่นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และบริบทของมหาวิทยาลัย มีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เท่าทันต่อสภาพการเรียนรู้การสอนยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการพัฒนาตนเองเพื่อรับรู้สิ่งใหม่ๆ (Un-Relearn) ในการบริหารงาน มีการศึกษาและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุดพร้อมทั้งสามารถถ่ายทอดทักษะการบริหารงานและการทำงานสู่บุคลากรรุ่นใหม่ต่อไป
3. จริยธรรมและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร การทำงานที่ยึดหลักการและความถูกต้องเสมอภาคและความเป็นธรรม การปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยความโปร่งใส (Transparency) และสามารถตรวจสอบได้ ยึดหลักการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยทำงานยึดถือความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมที่จะได้รับมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การมีจิตอาสาในการทำงานโดยลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและส่งเสริมให้ทีมงานมีการปฏิบัติงานที่ยึดถือความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง ให้การยกย่องชมเชยกับผู้ปฏิบัติงานที่อุทิศตนเพื่อการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
4. การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน การสร้างความเข้าใจในระบบสารสนเทศยุคใหม่ในการบริหารงาน ยืดหยุ่นและปรับตัวในระยะเวลาการเปลี่ยนผ่านรูปแบบการทำงานแบบเดิมไปสู่ระบบการบริหารงานยุคดิจิทัล (Digital Transforms) การให้ความสำคัญกับระบบฐานข้อมูล (Big Data) ของหน่วยงานเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์การทำงานรูปแบบใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. การพัฒนางานวิชาการให้มีความเป็นเลิศ การจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานทางวิชาการ การให้ความสำคัญของผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นที่ตั้ง (Outcome base Learning) เพื่อจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร (Curriculums) ทุกระดับให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) แบบรอบด้าน การสร้างงานวิชาการและงานวิจัยอย่างมีคุณภาพเพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กร สังคมและชุมชน สร้างการยอมรับและชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยผ่านงานวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายสำคัญของประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล นางสาวณยศดา ทองศรี
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน
หน่วยงาน สำนักงานอำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
สังกัด สถาบันวิจัยและพัฒนา
เบอร์ติดต่อ 062-2653551
e-mail nayada_ton@dusit.ac.th



แนะนำตัว

นางสาวณยศดา ทองศรี ชื่อเล่น อ้า ตั้งแต่เรียนจบปริญญาตรี สาขาวิชาสัตวบาล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้เข้าปฏิบัติงานที่กรมปศุสัตว์ จังหวัดปทุมธานี ทำงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการในห้องแล็บ มีการกำหนดเวลา มีการหยดสาร ทำงานได้ประมาณ 1 ปี รู้สึกว่าไม่ชอบทำงานแบบเดิมๆ จึงลาออกจากราชการ และได้มาสมัครงานที่กองแผน กรุงเทพมหานคร หลังจากทำงานได้ช่วงเวลาหนึ่ง ทำให้รู้ว่าตนเองต้องเรียนรู้เพิ่มเติม เพราะไม่มีความรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย จึงตัดสินใจไปศึกษาต่อปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ นอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ระหว่างนั้นได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงบประมาณ การทำคำขอ จนได้มีโอกาสทำงานโครงการในพระราชดำริ ของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ซึ่งมีความภาคภูมิใจมากที่ได้ปฏิบัติงานกับพระองค์ท่าน หลังจากนั้น มีความรู้สึกรักอยากทำงานในสายวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยกำลังเปิดรับสมัคร จึงมีโอกาสได้เข้ามาร่วมงานกับคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ซึ่งต้องดูแลทุกอย่างในเกี่ยวกับงานสำนักงาน เช่น งานงบประมาณ ประกันคุณภาพ การจัดการคว32ารู้ การจัดการความเสี่ยง เป็นต้น ต่อมาได้รับโอกาสจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ชนะศึก นิษานนท์ ให้ย้ายมาร่วมงานที่สถาบันวิจัยและพัฒนา ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ซึ่งภาระงานก็จะแตกต่างกันออกไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ เพิ่มเติมว่า นางสาวณยศดา ทองศรี เป็นหัวหน้าสำนักงานที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เป็นคนจริงจังในการทำงานให้มีความสมบูรณ์แบบ ซึ่งจากพื้นฐานที่กล่าวมาจะเห็นว่า ทุกคนมีพื้นฐานที่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นพื้นฐานทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน จึงต้องรู้จักนำมาปรับใช้ให้ถูกต้อง และอยู่รอดได้ในสังคมปัจจุบัน

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มีดังนี้

การนำไปพัฒนาตน : พร้อมทั้งเรียนรู้และเข้าใจบริบทและความท้าทายต่อการบริหารมหาวิทยาลัย ตั้งใจพัฒนาตนเองให้มีคุณค่า และสามารถถ่ายทอดให้คนในองค์กรได้

การนำไปพัฒนางาน : พร้อมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใหม่ จากการเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด ทดลองแก้ไขปัญหา ลองผิด ลองถูก และพัฒนากระบวนการการทำงานใหม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชนก นุกิจ
ตำแหน่ง รองคณบดี
หน่วยงาน โรงเรียนการเรือน
สังกัด โรงเรียนการเรือน
เบอร์ติดต่อ 095-5242936
e-mail natchanoknukit.66@gmail.com



แนะนำตัว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชนก นุกิจ (ชื่อเล่น ปิ่น) โรงเรียนการเรือน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองคณบดีโรงเรียนการเรือน เรียนจบปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการ ระหว่างเรียนได้ทำกิจกรรมเป็นเชียร์ลีดเดอร์ของคณะวิทยาศาสตร์ เมื่อจบการศึกษาได้เข้าทำงานโรงงานอาหารทะเลที่จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อทำงานได้สัก 2 อาทิตย์ก็ประสบอุบัติเหตุในโรงงานจึงมีเวลากลับมาทบทวนตัวเองว่าตนเองชอบงานนี้หรือไม่ และงานนี้เหมาะกับเราจริงหรือไม่ เนื่องจากตนเองไม่ชอบทำงานแบบ routine จึงตัดสินใจลาออก และมาทำงานเป็นผู้ช่วยวิจัยอาจารย์ ปาริฉัตร หงสประภาส ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประมาณ 1 ปี โดยทำวิจัยเกี่ยวกับการยกระดับผลไม้แปรรูป จังหวัดนครนายก และวางรูปแบบwebsiteของโครงการ และเมื่อจบโครงการได้ศึกษาต่อปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาขาวิชาพัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร และสาขาวิชาการจัดการตลาด ระหว่างเรียนก็ทำงานในหน่วยงานของท่านอาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.เพ็ญขวัญ ชมปรีดา จึงได้รับประสบการณ์ในด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากข้าว การประเมินคุณภาพทางประสาทสัมผัส การศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภค และการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชนของจังหวัดทางภาคอีสาน และวางแผนการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของหน่วยงาน และสาธิตการทำผลิตภัณฑ์จากแป้งข้าวในงานเกษตรแฟร์ของทุกปี เมื่อจบการศึกษาก็มีรุ่นพี่ที่เป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (อ.นันทพร รุจิขจร) แนะนำให้มาสมัครงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตอนแรกก็ลังเลเพราะได้สมัครงานที่บริษัทสถิติไว้แล้ว เป็นงานเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภค ทั้งสองที่เรียกสัมภาษณ์พร้อมกัน ทางมหาวิทยาลัยสวนดุสิตนัดให้มาทำสัญญาก่อน หลังจากนั้น ไม่นานทางบริษัทสถิติก็โทรติดต่อมา เงินเดือนที่ทั้ง2ที่มีความแตกต่างกัน แต่ด้วยที่ว่าสายงานครู เป็นสายงานที่ทำงานตั้งแต่เด็ก ทำงานสอนพิเศษ เพราะคุณแม่เป็นครู จึงเลือกทำงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตั้งแต่ปี 2549 ซึ่งได้ทำหน้าที่อาจารย์สอนในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหาร โดยมีท่านอาจารย์จันทร์จนา ศิริพันธ์วัฒนาเป็นประธานหลักสูตร และท่านอาจารย์ก็เป็นคนสัมภาษณ์และรับเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ทั้งนี้ในตอนเข้าปฏิบัติงานประมาณปี 2551 ได้มีโอกาสไปทำวิจัยครัวไทยสู่ครัวโลกที่ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งได้มีโอกาสร่วมงานกับท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ ตอนไปญี่ปุ่น จนได้ศัพท์มาคำหนึ่งว่า “กวางขายาว” เพราะที่ญี่ปุ่นกวางจะขายาวมาก (สาวญี่ปุ่น) และในปี2552 ได้ลาศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ซึ่งได้รับทุนพัฒนาอาจารย์ไทยร่วมต่างประเทศ จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีท่านอาจารย์ รศ.ดร. ปาริฉัตร หงสประภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและได้ไปทำวิจัยที่ประเทศเยอรมันเป็นระยะเวลา 10 เดือน และหลังจากจบการศึกษาได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ในปี 2557 เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ จนสุดท้ายมีประสบการณ์ในการทำงานจึงได้รับโอกาสจาก ผู้บริหารมาเป็นรองคณบดีโรงเรียนการเรือน ฝ่ายกิจการนักศึกษา โดยทำทุกเรื่อง เกี่ยวกับนักศึกษา การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และได้ทำงานในส่วนงาน

ของมหาวิทยาลัย ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เราต้องยอมรับว่า ไม่ว่ามหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เราก็ต้องอยู่ให้ได้ เพื่อมหาวิทยาลัยของเรา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ เพิ่มเติมว่า เป็นรองคณบดีสาย entertain มีความสามารถรอบด้าน มีความเป็นตัวตนของตนเอง สามารถนำความเป็นตนเองมาพัฒนางาน ได้เป็นอย่างดี ในกระบวนการดูแลนักศึกษา เป็นอะไรที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง เป็นคนที่ทันสมัย มีความสามารถ

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มีดังนี้

ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลต่อทั้งสภาพเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และระบบการศึกษาของประเทศไทย ทั้งนี้ผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยต้องทำความเข้าใจปรับตัวและแนวทางในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยแนวทางในการทำงานต้องพิจารณาจากนโยบาย แนวทาง และแผนงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งการอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสู่ความเป็นผู้บริหารศัลยกรรมสูง ก็เป็นหนึ่งในนโยบายพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งการอบรมในครั้งนี้ทั้งวิทยากรภายในและวิทยากรภายนอกเพื่อให้บุคลากรที่อบรมนั้นมีความเข้าใจบริบทของมหาวิทยาลัย และบริบทการบริหารองค์กรภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งตลอดระยะเวลาการอบรมนั้นไม่เพียงแต่จะรับความรู้ ทักษะและแนวคิดในการบริหารงาน ยังได้รับความรู้ด้านพัฒนาตนเองทางด้านการคิด การปรับmindset ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการบริหารคนอีกด้วย

จากการอบรมนี้ข้าพเจ้าได้เพิ่มเติมทักษะ(Up skill) ในด้านการบริหาร รวมถึงได้รับองค์ความรู้ที่ใหม่ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาการบริหารงานและบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งความรู้ที่ได้จากการอบรมจะนำไปพัฒนาตนเองและการบริหารงานในส่วนงานต่างๆ ดังนี้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม

1. ความรู้และความเข้าใจในนโยบาย แนวปฏิบัติ การดำเนินงาน แผนงาน ระบบงานและการบริหารงานในส่วนงานต่างๆของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
2. ความรู้และทักษะการปรับตัวในการบริหารงานด้านต่างๆท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ที่ได้รับจากการอบรมหัวข้อ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมในการบริหารมหาวิทยาลัย กลยุทธ์ในการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล การคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการสมัยใหม่ เป็นต้น
3. ความรู้ในการใช้ด้านสื่อดิจิทัลเพราะวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ที่ทำให้ทำให้รูปแบบการทำงานมีการเปลี่ยนแปลง
4. ความเข้าใจในการใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารงานและบริหารความขัดแย้ง
5. มีเครือข่ายในการทำงานเพิ่มขึ้น



การพัฒนาตนและการพัฒนางาน

โดยนำความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรมมาปรับใช้ในการตัดสินใจ การวางแผนงาน การลงมือปฏิบัติ รวมถึงการติดตาม การประเมินผล ในส่วนงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง มั่นใจ สามารถนำแผนงานลงสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นำหลักจิตวิทยาไปใช้ในการบริหารความคิดและจิตใจของตนเองให้มีความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้น สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีสติ มีความเข้าใจและเห็นใจในตัวผู้อื่น ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในการบริหารคน รวมทั้งเพิ่มศักยภาพการทำงานของผู้ร่วมงานให้ดียิ่งขึ้นและจากการอบรมนี้ทำให้ข้าพเจ้ารู้จักเพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการพัฒนางานแบบบูรณาการงานในส่วนต่างๆของคนสวนดุสิตเพื่อการพัฒนาของมหาวิทยาลัยในอนาคต

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ดร.ณัฐพล แยมฉิม
ตำแหน่ง ประธานสวนดุสิตโพล
หน่วยงาน สวนดุสิตโพล
สังกัด สวนดุสิตโพล
เบอร์ติดต่อ 02-2443-5498 มือถือ 090-0905498
e-mail nattapon_yam@dusit.ac.th / yamchim@gmail.com



แนะนำตัว

ชื่อเล่น ไทร เกิด 24 เมษายน 2521

การศึกษา

2542 จบปริญญาตรี คณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2547 จบปริญญาโท การวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2562 จบปริญญาเอก การวิจัยและสถิติวิทยาการทางปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

การทำงาน

2547 เริ่มทำงานที่สวนดุสิตโพล ในตำแหน่งผู้ช่วยนักวิจัย สังกัดสวนดุสิตโพล

2549 ผู้สอนโครงการ รมป.ฯ 1 จังหวัดสิงห์บุรี สระบุรี ลพบุรี อุทัยธานี ชัยนาท นครสวรรค์

2551 บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิจัย สังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนา ปฏิบัติงานที่สวนดุสิตโพล

2552 ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ได้รับทุนจากมหาวิทยาลัย เมื่อจบภาคทฤษฎีจึงขอกลับเข้าทำงานในปี 2554

2556 ได้รับมอบหมายให้เป็น ประธานดำเนินการสวนดุสิตโพล

2559 ได้รับมอบหมายให้เป็น ผู้อำนวยการ ศูนย์ประสานงานโครงการ รมป.ฯ 2 จังหวัดยะลา

ประกอบด้วย ยะลา ปัตตานี นราธิวาส

2560 สืบเนื่องจากมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับปี 2558 สวนดุสิตโพลจึงปรับโครงสร้างและมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วยการบริหารสวนดุสิตโพล พ.ศ. 2560 เปลี่ยนจากประธานดำเนินการสวนดุสิตโพล เป็นประธานสวนดุสิตโพล และเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการอำนวยการสวนดุสิตโพล

ปัจจุบัน (2565) เป็นประธานสวนดุสิตโพล

สวนดุสิตโพล เป็นหน่วยงานอิสระที่ดำเนินงานด้านการสำรวจข้อมูลสาธารณะ ให้บริการด้านการวิจัย การติดตามประเมินผล ที่ปรึกษาโครงการ การรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้ามีดังนี้

การบริหารงาน ผู้บริหารต้องศึกษาวิเคราะห์งานของตัวเอง งานของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน นโยบายของมหาวิทยาลัย การศึกษา และวิเคราะห์กลุ่มลูกค้า ผู้รับบริการ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องหาความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการให้ได้ เช่น นักศึกษา บางที่เขาไม่อาจได้ปริญญาที่ต้องเรียน 4 ปี แต่

ต้องการความรู้ที่จะไปหางาน หาอาชีพ หรือผู้ประกอบการไม่ได้ต้องการคนที่มีปริญญาแต่ต้องการคนที่สามารถทำงานได้ทันที

สวนดุสิตโพล ต้องวิเคราะห์ตัวเองให้ได้ว่า ลูกค้าหรือผู้รับบริการมีความต้องการที่แท้จริงคืออะไร ต้องการการสำรวจประเมิน หรือผลจากการสำรวจประเมิน หรือต้องการการวิเคราะห์การพัฒนางานองค์กรที่มีผลการสำรวจประเมินเป็นฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนา

การสร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งภายในมหาวิทยาลัย และภายนอก การร่วมกันทำงานข้ามสายงาน เพื่อทำให้เกิดการบริการใหม่บนความเชี่ยวชาญการทำงานของความร่วมมือ

การบริหารเงิน ผู้บริหารต้องรู้ กฎ ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ความถูกต้อง ดำเนินการด้านการเงินอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า มีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ



ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ดร.ทรงศักดิ์ ชยานุเคราะห์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง
หน่วยงาน ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ตรัง
สังกัด ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ตรัง
เบอร์ติดต่อ 081-5375526
e-mail songsakda@gmail.com



แนะนำตัว

ชื่อเล่น เสือ เป็นคนสบายๆ ไม่เครียดครับ สามารถเยี่ยมชมเพิ่มเติมได้ที่ Line id: songsakda

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มีดังนี้

1. ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้นและสามารถเป็นส่วนหนึ่งของการประสานการทำงานในอนาคต
2. เห็นภาพของมหาวิทยาลัยและแนวทางในอนาคตชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. มีความชัดเจนยิ่งขึ้นในกฎ ระเบียบ การทำงานที่สำคัญของมหาวิทยาลัย
4. เกิดแนวคิดในการปรับโฉมการทำงานของศูนย์การศึกษาให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยต้องการและประยุกต์ใช้สิ่งที่อบรมมาพัฒนาตนเองและพัฒนาหน่วยงานได้

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล นางธนิดา พุ่มท่าอิฐ
ตำแหน่ง รองคณบดี
หน่วยงาน คณะพยาบาลศาสตร์
สังกัด คณะพยาบาลศาสตร์
เบอร์ติดต่อ 092-4565058
e-mail thanida_pum@dusit.ac.th



แนะนำตัว

นางธนิดา พุ่มท่าอิฐ ชื่อเล่น ต้อม ปฏิบัติงานอยู่ที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เข้าปีที่ 11 ได้ประสบการณ์มากมาย ได้รับโอกาสดีๆ เช่น การได้อบรมหลักสูตรในครั้งนี้ ย้อนไปตอนได้รับตำแหน่งรองคณบดีครั้งแรก ตอนนั้นไม่มีพื้นฐานอะไรเลย รู้สึกดีใจที่ได้รับโอกาส แต่อีกมุมหนึ่งคือเราก็เปลี่ยนสายงานจากการเป็นพยาบาล มาเป็นสายการสอน ต้องใช้เวลาปรับตัว แต่ก่อนพูดถึง มคอ. ไม่เข้าใจเลย ไม่รู้ว่าเป็นอะไร จึงต้องเริ่มเรียนรู้ด้วยตนเอง ตั้งแต่เริ่มเป็นอาจารย์ที่ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตนได้เป็นหัวหน้าสาขาวิชาประมาณ 6 เดือน และได้รับโอกาสเป็นรองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จากวันนั้นจนถึงวันนี้ก็ต้องศึกษา เรียนรู้เองเรื่อยๆ จนเริ่มมีความเข้าใจมากขึ้น พอได้รับโอกาสให้มาอบรมในครั้งนี้ จึงอยากขอขอบคุณท่านผู้บริหารเป็นอย่างมาก เพราะคิดว่าการอบรมครั้งนี้จะทำให้ตนเองมีความมั่นใจมากขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มีดังนี้

การอบรมครั้งนี้ เป็นอีกหนึ่งโอกาสดี ๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย ทำให้เข้าใจบริบทในการเป็นผู้บริหารมากขึ้น เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบ การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ให้ทันกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สร้างพลัง และความท้าทายในการที่จะขับเคลื่อนการทำงานของคณะให้บรรลุเป้าหมาย และได้เรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมากขึ้น ส่งผลให้ได้เครือข่ายเพิ่มขึ้น แนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน ผลจากการอบรมครั้งนี้ จะนำความรู้ แนวคิดที่ได้ ไปบูรณาการกับประสบการณ์ และบริบทของคณะ เพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในคณะให้เกิดการพัฒนาตามพันธกิจของอาจารย์ และบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับทิศทางมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน โดยการประสานความร่วมมือกับ ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายใน และนอกมหาวิทยาลัย

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร แพทย์รัตน์
ตำแหน่ง ผู้จัดการ
หน่วยงาน โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ ลำปาง
สังกัด โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ / ศูนย์การศึกษา ลำปาง
เบอร์ติดต่อ 089-5544344, 6542
e-mail np_peatrat@yahoo.com



แนะนำตัว

การเดินทางถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตผมตั้งแต่การเดินทางจากบ้านในจังหวัดลำพูนไปยังศูนย์ฯ ลำปาง จังหวัดลำปาง มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรุงเทพฯ และพื้นที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย นับวาระระยะเวลา 18 ปี การเดินทางและการทำงานทำให้เราได้รับประสบการณ์ เพื่อนใหม่ วิถีชีวิตและแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยปกติผมจะเป็นผู้ฟังที่ดีครับ เพราะมีเรื่องราวที่เรายังไม่รู้อีกมากมาย อ่านหนังสือบ้าง ในช่วงเวลาว่างมักจะปลูกและดูแลกล้วยไม้ (รองเท้านารี) ซึ่งเลี้ยงดูยากให้ดอกปีละ 1 ครั้งหรืออาจไม่รอด ผู้ใหญ่มักจะบอกว่าปลูกกล้วยไม้เป็นงานอดิเรกที่ดีเพราะช่วยให้เราใจเย็น มีความพยายามและอดทน

การได้โอกาสทำอาชีพครูถือเป็นความชอบและเป็นสิ่งที่อยากทำเพราะตั้งใจจะลาออกจากธนาคารเพื่อมาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยแต่ชีวิตพลิกผันไปเป็นทหารเกณฑ์ก่อนอย่างไรก็ตามยังได้รับโอกาสเป็นติวเตอร์วิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้นายทหารในกองร้อย(หลักสูตรกศ.ปช) หลังจากนั้นก็ได้มีโอกาสให้ทำงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษาลำปาง ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่ ผู้สอนในรายวิชาทางด้านบริหารธุรกิจ การศึกษาทั่วไป และผู้จัดการโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ ลำปาง ตั้งแต่โรงเรียนฯ เริ่มเปิดดำเนินการที่จังหวัดในปี พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา

การเป็นคนสวนดุสิต โดยเฉพาะศูนย์ฯ ลำปาง ต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ดูแลและทำทุกอย่างอย่างทำให้ดีที่สุด (ยกเว้นขับรถ) แล้วทุกงานจะสำเร็จด้วยดี

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้ามีดังนี้

การได้รับโอกาสมาอบรมในหลักสูตร พบส.รุ่นที่ 1 ซึ่งได้รับประโยชน์และแนวทางการนำไปพัฒนาดังนี้

1. การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา การบริการวิชาการ และการเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือองค์กรภายนอก
2. การรู้จักและเข้าใจทักษะ แนวคิด ความสามารถของวิทยากรและสมาชิกร่วมการอบรม เพื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการทำงานและการใช้ชีวิตต่อไป
3. การนำแนวคิดการนำเสนอไอเดียทางธุรกิจ (Pitching) สำหรับการพัฒนานักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 เพื่อการนำเสนอตนเองในการสมัครงานและการประกอบธุรกิจ(Startup) โดยความร่วมมือระหว่างศูนย์ฯ ลำปาง โรงเรียนการเรือน และหน่วยบ่มเพาะฯ

4. การศึกษา Indicator เพื่อประเมินทักษะของนักศึกษาสำหรับเป็นข้อมูลในการจัดทำรายงานทักษะของนักศึกษาทั้งในระหว่างศึกษาและหลังสำเร็จการศึกษา ซึ่งจะทำให้อาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษา องค์กรที่รับสมัครงาน ติดตามและประเมินศักยภาพในการเรียนและการทำงานได้อย่างดียิ่งขึ้น นอกเหนือจากรายงานผลการศึกษา
5. การอบรมเป็นเพียงแนวทางในการสร้างความตระหนัก และชี้ประเด็นสำหรับเตรียมความพร้อมให้เรต้องศึกษา เรียนรู้ และลงมือปฏิบัติ ในงานและภารกิจใหม่ๆ โดยความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ เพื่อให้พันธกิจขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์



ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิตารัตน์ อิศระมนโรส
ตำแหน่ง รองคณบดี
หน่วยงาน คณะครุศาสตร์
สังกัด คณะครุศาสตร์
เบอร์ติดต่อ 081-8761984
e-mail i_nisarat@hotmail.com



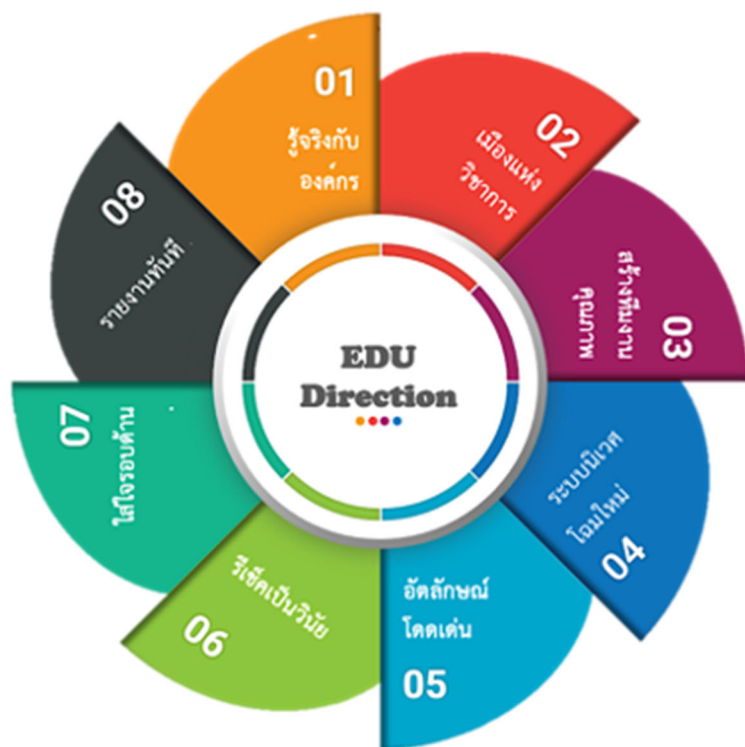
แนะนำตัว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิตารัตน์ อิศระมนโรส ชื่อเล่น กี้ฟท์ สังกัดคณะครุศาสตร์ ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและการประกันคุณภาพ จบปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย และจบปริญญาโท จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย เข้าทำงานครั้งแรกที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ให้รับมอบหมายให้ดูแล โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน อยู่จังหวัดอุบลราชธานี 1 ปี หลังจากนั้นกลับมากรุงเทพมหานครได้เข้าทำงานที่ โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ เป็นครูประจำชั้นเด็กอนุบาลปีที่ 1 การทำงานกับเด็กมีความเหนื่อยกาย แต่เราจะมีความสุขทางใจ โดยเฉพาะการเห็นเด็กที่เราสอนมีพัฒนาการที่ดี และเติบโตขึ้นอย่างมีคุณภาพ จากนั้นได้รับโอกาสให้ไปเป็นอาจารย์สาขาการศึกษาศึกษาปฐมวัย ศูนย์การศึกษานาครนายก และระหว่างนั้นเกิดข่าวใหญ่ของมหาวิทยาลัยเรื่องของใบประกอบวิชาชีพครู แต่ทุกสิ่งทุกอย่างก็ผ่านพ้นไปด้วยดี เนื่องจากความอนุเคราะห์จากท่านผู้บริหารหลายๆ ท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและดูแลจนพ้นปัญหานี้ไปได้ ตลอด 4 ปีที่อยู่ ศูนย์การศึกษานาครนายก ได้เรียนรู้การทำงานในหลายๆ ด้าน กับผู้ร่วมงานที่มีความหลากหลาย วิธีการทำงานในมิติต่าง ๆ จากนั้นได้รับโอกาสอีกครั้งในการกลับเข้ามาในกรุงเทพมหานคร และสังกัดคณะครุศาสตร์ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย ดูแลด้านงานวิชาการ และงานประกันคุณภาพของหลักสูตร จนดำรงตำแหน่งรองคณบดีในปัจจุบัน ซึ่งมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น อาทิเช่น งานบริการวิชาการ งานวารสารการจัดการทางการศึกษาศึกษาปฐมวัย งานพัฒนาเครือข่าย การวิเทศสัมพันธ์และพัฒนาภาษาอังกฤษ และการทำงานร่วมกับรองคณบดีฝ่ายบริหาร อาจารย์อัมภา พลอยโสภณ จากสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมา การที่กี้ฟท์ประสบความสำเร็จต่าง ๆ หรือผ่านอุปสรรคนั้นได้เพราะว่ามีทีมที่ดีและทีมที่เข้มแข็ง ถึงแม้ว่าในทีมจะมีความแตกต่างกันไป แต่เราใช้ความต่างนั้นเป็นส่วนเติมเต็มซึ่งกันและกันในงานการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้ามีดังนี้

ผู้บริหารมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะเป็นฟันเฟืองใหญ่ที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ผู้บริหารมีหลายระดับ เช่น ผู้บริหารระดับสูงที่ต้องใช้ความสามารถในการคิดนโยบายในการจะนำองค์กรสู่ความเป็นสากล ผู้บริหารระดับกลางฟันเฟืองรองที่จะต้องหนุนเสริมฟันเฟืองใหญ่ให้มีความคล่องตัวในการขับเคลื่อน จึงต้องใช้ทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ให้มาก และผู้บริหารระดับต้นเป็นฟันเฟืองเล็กที่หมุนกันไปตามกัน เพื่อให้การขับเคลื่อนไม่สะดุด จากการอบรมนี้ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญยุค VUCA ว่าตัวเราจะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อไปสู่สิ่งใหม่พร้อมสู่การเป็นสากล ดังนั้นสิ่งแรกที่ผู้บริหารจะต้องปรับก็คือ Mindset ของตนเองเพื่อก้าวผ่านกรอบที่เคยมี ตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลง เปิดใจในการรับรู้สิ่งใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และวางแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ในรูปแบบของ EDU Direction ดังนี้

1. **รู้จักกับองค์กร** ทำความรู้จักกับบุคลากรในคณะครุศาสตร์ และเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มองให้เห็นถึงศักยภาพและลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคล และสื่อสารที่ชัดเจนถึงเป้าหมายของคณะครุศาสตร์ในการผลิตบัณฑิตในยุค Next Normal
2. **เมืองแห่งวิชาการ** วางแผนการพัฒนางานวิชาการ จาก SDU Direction โดยมุ่งไปที่การพัฒนาหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย และการประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต หรือผู้ที่สนใจที่จะเข้าศึกษาหลักสูตร non-degree, Re-skills, Up-skills และ New skills เพื่อออกไปเป็นผู้ประกอบการในอนาคต โดยการสอบถาม สัมภาษณ์ พูดคุย ระดมความคิด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริง เพื่อกำหนดเป็นทักษะที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการ หรือผู้ที่สนใจจะศึกษาต้องการในยุค Next Normal และออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของบุคคลเหล่านั้นในหลากหลายรูปแบบเพื่อตอบสนอง Life Long Learning รวมถึงการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และต่อยอดในเชิงธุรกิจทางการศึกษาในการจัดอบรมในรูปแบบของดิจิทัล
3. **สร้างทีมงานคุณภาพ** ในการทำงานให้เหมาะสมกับงานหรือปัญหาที่มีอยู่ และลงมือปฏิบัติการในการทำงานหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้รูปแบบของ Design Thinking และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและลงมือทำไปพร้อมกัน รวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายทั้งในมหาวิทยาลัย และนอกมหาวิทยาลัย
4. **ระบบนิเวศใหม่** ในการเรียนรู้ของผู้เรียน และผู้สอนให้ตอบโจทย์ความต้องการและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขในคณะครุศาสตร์ โดยการอาศัยธรรมาภิบาลในการบริหาร ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ เกื้อกูล พึงพาซึ่งกันละกัน ซึ่งเป็นเอกลักษณ์การทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์
5. **อัตลักษณ์โดดเด่น** สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคณะครุศาสตร์ ในการประชาสัมพันธ์ในความโดดเด่นของคณะ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในคณะ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อก้าวสู่การเป็นสังคม นวัตกรรมในอนาคต การนำองค์ความรู้ที่มีของคณะครุศาสตร์สู่ชุมชนท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม
6. **ริเช็คเป็นวินัย** สร้างระบบติดตามงาน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานในแต่ละส่วนได้ทันทางที่ และสามารถจำกัดจุดอ่อนในการทำงานให้ได้เร็วที่สุด
7. **ใส่ใจรอบด้าน** การเลือกคู่เทียบเพื่อยกระดับขีดความสามารถของคณะครุศาสตร์ และให้เห็นถึงทิศทางของการก้าวต่อไปทางด้านการศึกษาระดับสากล
8. **รายงานทันที** จัดทำรายงานการดำเนินงานตามกลุ่มงาน เพื่อสรุปความสำเร็จของเป้าหมายที่ว่าไว้ และ ความสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย พัฒนาและปรับปรุง กระบวนการในการทำงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย หรือผิดพลาดให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น



ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล นางสาวปรีดา แซ่เล่า
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
หน่วยงาน ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง หัวหิน
สังกัด ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง หัวหิน
เบอร์ติดต่อ 098-0159733
e-mail koy.preeda@hotmail.com



แนะนำตัว

ชื่อ – นามสกุล... นางสาวปรีดา แซ่เล่า ...เกิดวันที่...22.....เดือน....พฤศจิกายน....พ.ศ...2520.....อายุ...
45....ปี

1. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ	สาขา/ วิชาเอก	สถานศึกษา
ระดับปริญญาโท	การจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ระดับปริญญาตรี	นิเทศศาสตร์ (การประชาสัมพันธ์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2. ประวัติการทำงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์ฯหัวหิน

ปี พ.ศ.	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
25 ก.ค. 2546 - 30 พ.ย. 2553	เจ้าหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์เลขานุการ
1 ธ.ค. 2553 - 30 ก.ย. 2554	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
1 ต.ค. 2554 – 31 พ.ค. 2555	รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา
1 มิ.ย. 2555- 23 มกราคม 2565	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
24 มกราคม 2565 เป็นต้นไป	ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา หัวหิน

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรมของข้าพเจ้า มีดังนี้

หัวข้อ	ประโยชน์ที่ได้รับ	แนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน
นโยบายและแผนการบริหารมหาวิทยาลัย	รับทราบแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้เป็นตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ต่างๆของมหาวิทยาลัย ตลอดจนแผนปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานด้านต่างๆ	นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนด้านการบริหารงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของศูนย์ฯ ห้วยหินและนำนโยบายมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงในการทำงานของมหาวิทยาลัยและการทำงานของศูนย์ฯ ห้วยหิน
การนำนโยบายสู่แผนปฏิบัติ	ได้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานตามนโยบายสู่แผนการปฏิบัติงานของศูนย์ฯ ห้วยหิน	นำความรู้ที่ได้ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้กับบุคลากร และเกิดพัฒนางานภายในศูนย์ฯ
การประเมินนโยบายและแผนงาน	นำนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม แนวคิดในการวัดแบบ indicator แบบสากล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินกิจกรรมและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในรอบการดำเนินงานต่อไป	นำประโยชน์ที่ได้นำไปการปรับแผนให้ดีขึ้น การค้นหาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้หน่วยงานได้ใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น
ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง	นำแนวคิดการเปลี่ยนแปลงมาปรับตัวในสถานการณ์ยุควิถีชีวิตใหม่ แนวคิด VUCA World	นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนในการบริหารงานการเปลี่ยนแปลง คือ รู้เท่าทันทุกด้านกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อยู่รอบตัว เตรียมการรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น รู้เท่าทันกับสิ่งที่จะกระทบ ในบริบทของตนเองและสังคมทุกระดับ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณค่าอย่างยั่งยืน
การบริหารสภากษัตริย์ยุคสมัย	นำเทคนิคการบริหารสภากษัตริย์ยุคสมัย พัฒนาคอนสแตนต์รุ่นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน นำพาสู่ความเป็นเลิศ	เป็นผู้บริหารต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมลงสู่การปฏิบัติ โดยใช้คุณสมบัติ บทบาท ผู้บริหารเต็มเต็ม และพัฒนาทักษะตลอดเวลา พร้อมดึงศักยภาพในการทำงาน ร่วมกับทีมงาน นำศูนย์ฯ ห้วยหิน ก้าวทันโลกยุคใหม่อย่างมีความสุขยั่งยืน
งานวิจัยสำหรับการบริหาร	ได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย กำหนดปัญหา ตั้งสมมุติฐาน เก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผล เผยแพร่ การพิจารณางานวิจัยตีพิมพ์การออกแบบงานวิจัย 3 ส่วน Sampling design Measurement design Analysis design และการพัฒนางานวิจัยเชิงพาณิชย์ควรต้องมีการร่วมมือกับผู้ประกอบการในการลงทุน	นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและการพัฒนาท้องถิ่น ตามบทบาทของมหาวิทยาลัยกลุ่ม 3 เพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

หัวข้อ	ประโยชน์ที่ได้รับ	แนวทางการนำไปพัฒนาต้นพัฒนางาน
จริยธรรมและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร	ได้รับความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร เช่น มารยาท จรรยาที่ดี มีวินัย สื่อสาร รักษา มารยาทที่ดี หลักของจริยธรรมคือประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี แนวปฏิบัติหลักจริยธรรม	นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาต้นในการปรับตัวการสำรวจระยะมัดระวังตัวได้อย่างถูกต้องตามบริบทที่แตกต่างกันออกไป และนำมาพัฒนางานในการอยู่ร่วมกับบุคลากร
กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กร Re-Inventing	ได้รับประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรแบบ Re-Inventing การพลิกโฉมของมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายในการแข่งขันตามเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อรองรับการเรียนการสอน	นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนานักศึกษาเพื่อตอบโจทย์การพัฒนา มหาวิทยาลัยด้านการจัดการเรียนสอน
ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการข้อมูลภายใน	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการข้อมูลภายในมหาวิทยาลัย	นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารงานภายในศูนย์ฯ หัวหิน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
ผลกระทบและปัจจัยในการบริหารมหาวิทยาลัย	ได้รับความรู้เกี่ยวกับผลกระทบและปัจจัยในการบริหารมหาวิทยาลัยโดยมีบริบทของไทยและของโลกเป็นองค์ประกอบ	นำความรู้ที่ได้พัฒนาทักษะด้าน Soft Skill ให้กับนักศึกษาและบุคลากรศูนย์ฯ หัวหิน
การปรับตัวในยุค Digital Disruption	ได้รับแนวทางการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ในยุค Digital Disruption การดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย คือ การวิจัย การสร้างความรู้ เน้นการสร้างนวัตกรรม การผลิตบัณฑิต การสร้างคน การบริการวิชาการ การสร้างสังคม การทำนุศิลปวัฒนธรรม	นำความรู้ที่ได้รับเป็นแนวทางในการปรับตัวในยุค Digital Disruption และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยผลิตคนที่มีความรู้และมีคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน สร้างองค์ความรู้ที่ก้าวหน้า งานวิจัย สร้างมนุษย์ให้มีความคิดเป็นอารยชน การบริการวิชาการ ทำเพื่อสังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อประเทศไทยมีวัฒนธรรมที่ดีงาม	นำความรู้ที่ได้รับปรับใช้ในงานวิชาการของศูนย์ฯ หัวหินได้อย่างถูกต้อง
การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐที่ถูกต้อง	นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างภายในศูนย์ฯ หัวหินได้อย่างถูกต้องและถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงานได้
นวัตกรรมในการบริหารมหาวิทยาลัย	ได้แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหารมหาวิทยาลัย แนวโน้มความต้องการนวัตกรรมมหาวิทยาลัยประเภทต่างๆ เช่น ทักษะการค้นคว้า เป็นต้น	นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการให้บริการที่ตรงตามความต้องการนักศึกษา ถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว น่าเชื่อถือ
เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการบริการ	ได้รับเทคนิคในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการบริหาร 7 Steps ในการตัดสินใจ	นำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ภายในศูนย์ฯ หัวหินเมื่อเจอปัญหาในการทำงานของบุคลากรโดยใช้หลัก Design Thing

หัวข้อ	ประโยชน์ที่ได้รับ	แนวทางการนำไปพัฒนานวัตกรรมงาน
การคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการสมัยใหม่	ได้รับทราบเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการสมัยใหม่ของสถานศึกษาการเกิดโรคระบาดโควิด-19 เป็นปัจจัยกระตุ้น ให้สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรและช่องทางการประชาสัมพันธ์	นำความรู้ที่ได้มาการบริหารจัดการศูนย์ฯหัวหิน ในภาวะที่ทุกอย่างต้องมีการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาการประชาสัมพันธ์การรับนักศึกษาใหม่
การใช้ระบบประกันคุณภาพในงานบริการ	ได้รับทราบเกี่ยวกับการใช้ระบบประกันคุณภาพงานบริการ การใช้เกณฑ์ในระบบการประกันคุณภาพ	นำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการทำงานประกันคุณภาพของศูนย์ฯหัวหินได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การสื่อสารและการเสริมสร้างภาพลักษณ์ในองค์กร	ได้รับทราบแนวคิดทักษะของผู้บริหารการขับเคลื่อนองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร	นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงานของศูนย์ฯหัวหินเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ และการสื่อสารที่ดีให้กับศูนย์ฯหัวหิน
การสร้างทีมงานและการบริหารเครือข่าย	ได้รับทราบหลักการสร้างทีมงานและการบริหารเครือข่าย ศิลปะการเป็นผู้นำ การสร้างทีม	นำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการสร้างทีมงานและการบริหารเครือข่ายของศูนย์ฯหัวหิน
กฎหมายสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย	ได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบประกาศต่างๆลำดับศักดิ์ในการ กฎ การบริหารลายเซ็น	นำความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบบริหารงานศูนย์ฯหัวหินในการลดความเสี่ยงการบริหารบุคลากร เงิน คน ได้ข้อกฎหมายที่กำหนด
มิติความเป็นนานาชาติของสถาบันอุดมศึกษา	ได้รับความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักในการก้าวสู่ความเป็นสากลของสถาบันอุดมศึกษา	นำความรู้ที่ได้รับกระตุ้นความคิดของบุคลากรในการพัฒนาเครือข่ายสากลทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัย
กลยุทธ์ในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล	ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล คือ Undersatanding Digital Disruption ทางเลือกของลูกค้า เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลูกค้า สร้างตัวเลือกให้กับลูกค้า	นำความรู้ที่ได้รับปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เปลี่ยนวิธีการบริการนักศึกษา การเปลี่ยนองค์กรสร้างความแตกต่าง การสร้างทักษะเพิ่มพูนเพื่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ให้พนักงานได้เรียนรู้อะไรใหม่
การบริหารความขัดแย้งและจิตวิทยาในการบริหารงาน	รู้หลักแนวคิด เทคนิคการบริหารความขัดแย้งและจิตวิทยาในการบริหารองค์กร	นำความรู้ความเข้าใจด้านจิตวิทยาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล
การบริหารงานวิทยาเขตและศูนย์การศึกษา	ได้ทราบเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานศูนย์การศึกษาหลายมิติ	นำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการพัฒนาของศูนย์ฯทุกด้าน

หัวข้อ	ประโยชน์ที่ได้รับ	แนวทางการนำไปพัฒนาต้น พัฒนางาน
ทำอย่างไรถึงจะโดนใจ Gen Z	ได้ทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมของ Gen Z และอุปนิสัยของเด็ก Gen-Z อยากได้ผลลัพธ์ทันที ไม่รอคอย เวลาส่วนใหญ่อยู่กับอินเทอร์เน็ต	นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการอยู่ร่วมกับเด็กยุค GenZ ได้อย่างมีความสุข
การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ได้รับความรู้และเป็นประโยชน์ต่อวิธีการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่มีความละเอียด	นำความรู้ที่ได้รับปรับใช้ในการบริหารศูนย์ฯการศึกษาเพิ่มความละเอียดรอบคอบในการเซ็นเอกสารต่างๆ

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ดร.พรธิดา เทพประสิทธิ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
หน่วยงาน ศูนย์สิ่งแวดล้อม
สังกัด คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
เบอร์ติดต่อ 088-6546515
e-mail porntida_tep@dusit.ac.th, ptd_t@hotmail.com



แนะนำตัว

ประวัติการศึกษา (ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี)

ระดับปริญญาตรี : วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
 สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ระดับปริญญาโท : วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพลังงานทดแทน มหาวิทยาลัยนเรศวร
ระดับปริญญาเอก : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประสบการณ์ทำงาน (งานประจำ)

ปัจจุบัน ผู้อำนวยการ ศูนย์สิ่งแวดล้อม
พ.ศ. 2553 ถึง พ.ศ. 2557 หัวหน้าฝ่ายวิชาการและห้องปฏิบัติการศูนย์สิ่งแวดล้อม
พ.ศ. 2551 ถึง ปัจจุบัน หัวหน้าส่วนงานทดสอบดินและวัสดุปรับปรุงดิน ศูนย์สิ่งแวดล้อม
พ.ศ. 2546 ถึง ปัจจุบัน ทีมบริหารด้านวิชาการห้องปฏิบัติการทดสอบและสอบเทียบ
 (ISO/IEC 17025) ศูนย์สิ่งแวดล้อม
พ.ศ. 2544 ถึง ปัจจุบัน หัวหน้าส่วนงานทดสอบน้ำ ศูนย์สิ่งแวดล้อม

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มีดังนี้

ได้รับองค์ความรู้พื้นฐานและองค์ความรู้ใหม่ๆ รวมถึงวิธีการต้นแบบที่สามารถนำมาพัฒนาความสามารถของตนเองและพัฒนามหาวิทยาลัยตามทิศทางกรอบการดำเนินงานและข้อบังคับต่างๆรวมถึงการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศ การเชื่อมโยงเทคโนโลยีในระบบของกระบวนการทำงานตามมาตรฐานของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขัน อีกทั้งเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลควบคู่กับการพัฒนางานของหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและสร้างผลสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล นายไพศาล คงสถิตสถาพร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง
หน่วยงาน กองประชาสัมพันธ์
สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย
เบอร์ติดต่อ 099-6245556 , 02-2445105
e-mail Paisarn_kho@dusit.ac.th , terr.sdu@gmail.com



แนะนำตัว

ชื่อ-นามสกุล นายไพศาล คงสถิตสถาพร
ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี นิเทศศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
ปริญญาโท การจัดการการสื่อสารภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ประวัติการทำงาน พ.ศ.2544 – 2562 เจ้าหน้าที่สำนักงาน (ประชาสัมพันธ์) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
พ.ศ.2562 – ปัจจุบัน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองประชาสัมพันธ์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ขอบพระคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และทำงานต่าง ๆ ทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์มากมาย ขอสัญญาว่าจะตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดครับ

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้ามีดังนี้

ข้าพเจ้า นายไพศาล คงสถิตสถาพร ตำแหน่ง รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองประชาสัมพันธ์ ได้รับโอกาสมหาวิทยาลัยสวนดุสิตให้เข้าร่วมในโครงการ “พัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่วิธีการเป็นผู้บริหารระดับสูง” โดยจัดขึ้นระหว่างวันจันทร์ที่ 17 มกราคม – วันอาทิตย์ที่ 23 มกราคม 2565 ณ ห้องอบรม 202 อาคาร ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

โครงการ “พัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่วิธีการเป็นผู้บริหารระดับสูง” มีผู้บริหารให้เกียรติมาบรรยาย ถ่ายทอดประสบการณ์ และให้ความรู้ ทั้งจากมหาวิทยาลัยสวนดุสิต หน่วยงานภายนอก ภาครัฐ และเอกชน ทำให้ได้รับความรู้ ดังนี้

นโยบาย แผนการบริหาร และทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ทิศทางของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จิวแต่แจ๋ว (Small but Smart) เป็นทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง Disruption ประกอบกับสถานการณ์โควิด-19 ยังเป็นการเร่งระยะเวลาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วขึ้น ทำให้การวางยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน และโครงการต่างๆ จะเน้นระยะสั้น ๆ เพราะสถานการณ์ภายนอกเป็นปัจจัยที่ต้องบริหารบนพื้นฐานการเปลี่ยนแปลง โดยการบริหารนอกจากอยู่บนความเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังอยู่บนพื้นฐานของความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย และเพื่อให้มหาวิทยาลัยฯ อยู่รอดได้ในยุค Disruption นี้ สิ่งสำคัญก็คือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและมีคุณภาพ หากบุคลากรมีศักยภาพและคุณภาพ ก็จะส่งผลที่ดีต่อการดำเนินงานของ

หน่วยงาน และของมหาวิทยาลัยฯ ให้มีคุณภาพตามไปด้วย นอกจากนี้ จากการบรรยายของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยฯ ยังได้รับฟังนโยบาย หลักการทำงาน และประสบการณ์จากทุกท่าน ได้แก่

ด้านการบริหาร ได้แก่การบริหารคน งบประมาณ การปรับตัวในการทำงาน แม้ว่าจะไม่ได้จบในสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือไม่มีประสบการณ์ แต่เราสามารถที่จะเรียนรู้ ทดลอง และฝึกประสบการณ์ได้

ด้านวิชาการ หลักสูตรใหม่ที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยฯ และความต้องการของประเทศในอนาคต

ด้านการบริหารวิทยาเขตและศูนย์การศึกษา ใช้การบริหารแบบภายในมหาวิทยาลัยฯ และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับจังหวัด ณ ที่ตั้ง

ด้านนักศึกษา การเข้าใจธรรมชาติของนักศึกษา และการจัดกิจกรรมเพื่อสอดแทรกความรู้ ทักษะการใช้ชีวิตให้กับนักศึกษา

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการข้อมูล เพื่อให้พร้อมใช้สำหรับการบริหาร

ด้านความเป็นนานาชาติ การดำเนินงานของหน่วยงาน และของมหาวิทยาลัยฯ ที่สร้าง และสอดคล้องกับความเป็นนานาชาติ

ด้านวิจัย การเชื่อมโยงความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยฯ กับหน่วยงาน พื้นที่ และสิ่งสนับสนุนของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม รายได้ และชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัยฯ

การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่าง ๆ ความเชี่ยวชาญ และสิ่งสนับสนุนที่มหาวิทยาลัยฯ ได้สร้างและดำเนินการแล้ว มาทำให้เกิดประโยชน์ เกิดมูลค่า สร้างรายได้และสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัยฯ

แนวทางในการพัฒนาคน และพัฒนางาน

การอบรมทำให้ได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาคน และพัฒนางาน โดยนำหลักเรื่องการปรับ Mind set โดยปรับจากความคิดของตนเอง และปรับรูปแบบการทำงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเข้าสู่ยุค Disruption สถานการณ์โควิด-19 การเปลี่ยนแปลงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการใช้ชีวิต สังคมออนไลน์

การนำหลัก VUCA เทคนิครับมือความไม่แน่นอนสำหรับผู้ในยุคใหม่สำหรับโลกการทำงานสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน

V- Volatility ความผันผวน ยากจะคาดเดา เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันไม่ทันตั้งตัว

U-Uncertainty มีความไม่แน่นอนสูง ไม่ชัดเจน ยากจะอธิบาย

C-Complexity มีความซับซ้อนสูง มีปัจจัยมากมายที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ

A-Ambiguity มีความคลุมเครือ เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ยากจะคาดเดาผลลัพธ์ได้

ในการทำงานมีหลายหลักการ หลายปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ผวนกับความเป็นตัวตน ที่ต้องนำมาปรับใช้ในการบริหารงาน และจากความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมจะสามารถนำมาปรับใช้ในการใช้ชีวิตและการทำงาน บนพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงที่เราต้องก้าวให้ทัน ทั้งสถานการณ์โลก และเทคโนโลยี

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูซังค์ เมนะสินธุ์
ตำแหน่ง รองคณบดี
หน่วยงาน คณะวิทยาการจัดการ
สังกัด คณะวิทยาการจัดการ
เบอร์ติดต่อ 081-4460605
e-mail oho_puchong@hotmail.com



แนะนำตัว

ข้าพเจ้าเริ่มปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ เมื่อปี พ.ศ.2543 ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและประมวลผล สำนักงานกลางศูนย์การศึกษานอกสถาบัน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการการศึกษา สำนักทะเบียนและประมวลผล และในปี พ.ศ.2547 ข้าพเจ้าได้เปลี่ยนสายงานมาเป็นอาจารย์ประจำ โปรแกรมบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบคืองานด้านวิชาการและเป็นหัวหน้าแผนกวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ นอกจากนั้นข้าพเจ้าได้รับโอกาสจากคณะฯ และมหาวิทยาลัยให้ดูแลรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอน โครงการความร่วมมือ2+2 (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตกับมหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี) และได้รับโอกาสทางด้านวิชาการตลอดมา เช่น การไปศึกษาดูงานที่ประเทศจีน การเป็นกรรมการพัฒนาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (ต่อเนื่อง) , หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก ซึ่งหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่เน้นประสบการณ์ตรง เป็นหลักสูตรโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) โดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต้องมีการฝึกปฏิบัติให้รู้สึก รู้จริง

ปัจจุบันข้าพเจ้าดำรงตำแหน่งรองคณบดี คณะวิทยาการจัดการ โดยหน้าที่ความรับผิดชอบหลักๆ คือ งานด้านวิชาการ งานด้านการวิจัย งานด้านพัฒนาบุคลากร งานประกันคุณภาพ และงานจัดการงานสำนักงาน คณะ

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้ามีดังนี้

ข้าพเจ้าได้รับความรู้และความเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้เรียนรู้ทักษะต่างๆ ในการบริหารงาน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

จากความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ข้าพเจ้าสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน และพัฒนางานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ (ระดับคณะ) ได้ดังนี้

1. มุ่งเน้นกลยุทธ์เชิงรุกมากยิ่งขึ้นสำหรับการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบหลักสูตรให้มีความทันสมัย มีการบูรณาการข้ามศาสตร์ ตลอดจนการเพิ่มกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย เช่น กลุ่มลูกค้าแบบการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต
2. มุ่งส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ในคณะ ในด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการปรับเปลี่ยนบทบาทของอาจารย์ให้มีลักษณะเป็น Coaching มากขึ้น
3. มุ่งเน้นกลยุทธ์เชิงรุกให้อาจารย์ทำงานวิจัยเชิงบูรณาการข้ามศาสตร์ การทำวิจัยเชิงพื้นที่ให้มากขึ้น โดยนำความรู้ทางด้านวิทยาการจัดการเข้าไปสนับสนุนงานวิจัยต่างๆ ตลอดจนการเน้นให้เขียนบทความวิชาการ และบทความวิจัยมากขึ้น
4. มุ่งเน้นกลยุทธ์การบริการวิชาการที่ลงสู่พื้นที่ชุมชน โดยมีทั้งแบบไม่แสวงหากำไร กับ การแสวงหากำไร (เพื่อความอยู่รอด)
5. มุ่งเน้นกลยุทธ์เชิงรุก การปรับตัวในการทำงาน การส่งเสริมการทำงาน เพื่อเพิ่มและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น การจัดทำคู่มือการทำงาน การอบรมองค์ความรู้ใหม่ๆ แล้วนำมาพัฒนาการทำงานในคณะ ตลอดจนการส่งเสริมทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยี



ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มงคลชัย บุญแก้ว
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง
หน่วยงาน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก
สังกัด ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก
เบอร์ติดต่อ 085-4486555, 037-321590
e-mail mongkolchai.b@hotmail.com



แนะนำตัว

ชื่อเล่น หน้อย เริ่มปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตั้งแต่ปี 2544 เป็นประธานหลักสูตร วิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2545 – 2547 ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา คณะครุศาสตร์ 2556- 2558 ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา คณะครุศาสตร์ 2558 – 2561 ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา คณะครุศาสตร์ 2563 – 2564 ปัจจุบันผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา ศูนย์การศึกษานครนายก 2564 – ปัจจุบัน เป็นคนชอบกิจกรรมการออกกำลังกาย เล่นกีฬาหลายอย่าง เทนนิส กอล์ฟ เปตอง เวทเทรนนิง โบว์ลิ่ง วิ่งมาราธอน ประเภทรายอุปกรณ์ ไม่เน้นแข่งขัน เน้นสุขภาพและเฮฮา

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้ามีดังนี้

พัฒนาตน ช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากท่านวิทยากร พี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ที่ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย เพิ่มมุมมองในตนเองหลายๆ ด้าน ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การบริหารคน ลดความขัดแย้ง การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างเครือข่าย และมนุษยสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น

พัฒนางานและองค์กร จะเป็นแนวทางสร้างการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน ที่จะมีระบบและองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยในเรื่องของงาน คน งบประมาณ และการบริหาร จึงมีความสำคัญที่หน่วยงานมหาวิทยาลัยก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามทิศทางหรือเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งภาพ คงฤทธิ์ระจัน
ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ
ทางวิชาการด้านกฎหมายและการเมือง
หน่วยงาน โรงเรียนกฎหมายและการเมือง
สังกัด โรงเรียนกฎหมายและการเมือง
เบอร์ติดต่อ 095-484-1809
e-mail rung_pa@hotmail.com.



แนะนำตัว

มีความถนัดในด้าน การบริหารงานภาครัฐ นโยบายสาธารณะ สร้างเครือข่ายงานวิชาการร่วมกับ
หน่วยงานภายนอก เช่น สนง.สัญญาธรรมศักดิ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สมาคมทนายความแห่งประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาดน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มี
ดังนี้

สรุปการบรรยาย : หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสู่ความเป็น
ผู้บริหารระดับสูง (พบส.1)

หัวข้อการอบรม	ประโยชน์ที่ได้รับ
1.นโยบายและแผนการบริหาร มหาวิทยาลัย : รศ.ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน	-การปรับทัศนคติจากผู้ปฏิบัติงานไปสู่ตำแหน่งผู้บริหาร -การเลือกข้อมูลเพื่อเป็นองค์ความรู้ด้านบริหารรอบรู้ในภาวะเปื้อน เงื่อนไข ข้อบังคับ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหน่วยงานในกำกับของรัฐ การบริหาร การศึกษา การบริหารงานบุคคล การจัดการงบประมาณ
2.การนำนโยบายและแผนงานสู่ การปฏิบัติ : รศ.ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์	-การให้ความสำคัญกับการพิจารณาด้านสมรรถนะภายในหน่วยงาน -ผู้บริหารจะต้องมอบโอกาสให้แก่บุคลากรเข้ามารับผิดชอบและตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานด้านต่างๆที่อยู่ภายใต้กรอบแนวคิด “จิวแต่แจ่ว”
3.การประเมินนโยบายและ แผนงานโครงการ : รศ.ดร.โยธิน แสงวดี	-ความชัดเจนในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย -กำหนดแผน/แผนงาน (Log Frame) ที่ทางมหาวิทยาลัยจะต้องมีการระบุตัวชี้วัดให้มี ความชัดเจนและจะต้องมีการระบุทรัพยากร หน่วยงานที่รับผิดชอบ
4.ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง : รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์	-การสื่อสารที่ถือเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารจะต้องมีการสื่อสารที่ รวดเร็ว เข้าใจง่ายและสื่อสารถึงความต้องการหรือวัตถุประสงค์ -ผู้บริหารควรนำหลักที่ว่า “VUCA World” มาประยุกต์ใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัย
5.บริหารสนุก ทันยุคสมัย: ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทร์เจริญ	-วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้แก่ การมีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้จริงในสิ่งที่ ทำ -การปรับวิธีปฏิบัติ การปรับแนวคิดให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ไป

หัวข้อการอบรม	ประโยชน์ที่ได้รับ
6.การวิจัยสำหรับผู้บริหาร : รศ.ดร.ชนะศึก นิชาชนนท์	-มหาวิทยาลัยจะต้องมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานปรับตัวขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชน คือ การให้ความสำคัญกับ (เศรษฐกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยควรปรับหลักสูตรให้เหมาะสม) (เศรษฐกิจใส่ใจ ธุรกิจที่เกี่ยวข้องสุขภาพ)(เศรษฐกิจสีเขียว ธุรกิจรถยนต์ไฟฟ้า)
7.จริยธรรมและธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหาร : รศ.ดร.เจษฎ์ โทณะวณิก	-ยึดถือหลักการในการปฏิบัติงาน การมีวินัยและปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายตามข้อกำหนดของหน่วยงาน -การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานก็เป็นสิ่งที่สามารถวัดระดับจริยธรรมและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร
8.กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนา องค์กร Re-Inventing : ผศ.ดร.ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ	-การพัฒนามหาวิทยาลัยสามารถอ้างอิงจาก แผนกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศ (BGC Economy, Digital Economy, Health and Wellness Economy) -ความสามารถในการนำเอาองค์ความรู้มาสร้างเป็นนวัตกรรมใหม่
9.ระบบสารสนเทศเพื่อการ บริหารและการจัดการข้อมูล ภายใน : ดร.สรวงศ์ บุญปลูก	-ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้จัดเก็บข้อมูลต้องมีความเข้าใจข้อมูลนั้นให้ถูกต้อง -การเตรียมพร้อมบุคลากรด้านการจัดการระบบสารสนเทศและการจัดการข้อมูล
10.ผลกระทบและปัจจัยในการ บริหารมหาวิทยาลัย : ศ.ดร.สุรินทร์ คำฝอย	-ความสามารถในการแข่งขันด้านประกอบธุรกิจและด้านการศึกษา -Mega trend แนวโน้มให้ความสำคัญกับ AI โดยมีการใช้ฐานข้อมูล Big data เป็นการกำหนดการพัฒนาในมิติต่างๆทั้งในด้านการผลิตงาน
11.การปรับตัวในยุค Digital Disruption : ผศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์	-Digital Transformation for Higher Education : การปรับเปลี่ยนให้มหาวิทยาลัยดิจิทัล -การพัฒนาอย่างต่อเนื่องควรเข้าใจในศาสตร์ด้านการอุดมศึกษาประกอบไปด้วย ได้แก่ การบริหารสถาบันอุดมศึกษา การพัฒนาหลักสูตร
12.การพัฒนางานวิชาการสู่ ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย : ดร.สุมวลย์ ม่วงประเสริฐ	-หลักการบริหารงานมหาวิทยาลัยควรอ้างอิงจาก SDU Directions : Small but Smart ที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรบนพื้นฐานของ Outcome Base -มุมมองในอนาคตต่อการพัฒนางานวิชาการ ควรพิจารณาในประเด็นของ การเจริญเติบโตทางเทคโนโลยีในรูปแบบใหม่
13.การจัดซื้อจัดจ้างและบริหาร พัสดุภาครัฐ : นายมนต์เกียรติ เจริญผล	พ.ร.บ.วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561วางหลักกฎหมายไว้ว่า การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
14.การสื่อสารและการสร้าง ภาพลักษณ์สำหรับผู้บริหาร : ดร.ธีร ภัวคณันท์	-ทักษะการสื่อสารตามระดับการบริหารทั้งผู้บริหารระดับสูง กลางและระดับต้นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารแบบตรงไปตรงมาเป็นการสื่อสารแบบแสดงให้เห็นถึงเป้าหมาย
15.การสร้างทีมงานและการ บริหารเครือข่าย : ผศ.ดร.รุ่งทิวา แยมรุ่ง	- VUCA กับการสร้างทีมงาน เป็นแนวคิดที่เน้นให้มีความตระหนักในการบริหารด้านความผันผวนที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน -การบริหารเครือข่าย จะต้องอาศัยภาวะและศิลปะความเป็นผู้นำที่สามารถนำหน่วยงานไปสู่การสร้างเครือข่ายให้แก่หน่วยงานได้
16.กฎหมายสำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : ดร.สฤณี ธีรภักดิ์	การใช้ลำดับศักดิ์ทางกฎหมายทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องรู้ว่าศักดิ์แห่งกฎหมายไหนสำคัญกว่ากันเพื่อนำไปใช้ให้ถูกต้อง กรณีศึกษาที่ผู้บริหารควรรู้ เช่น สัญญาการให้ทุนการศึกษา การต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
17.มิติความเป็นสากลของ สถาบันอุดมศึกษา : ดร.พรชนิตร์ แก้วเนตร	-องค์ประกอบของการก้าวสู่ในระบบสากล จะต้องมีความรู้ลักษณะสากลได้แก่ การมีภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจัดรูปแบบการเรียนการสอน - Change Agent คือการเพิ่มบทบาทจากสิ่งที่เป็นอยู่ให้เปลี่ยนแปลงในระดับสากลโดยใช้วิธีการกระตุ้นความคิดของบุคลากรในหน่วยงาน

หัวข้อการอบรม	ประโยชน์ที่ได้รับ
18.นวัตกรรมในการบริหารมหาวิทยาลัย : รศ.ดร.สุกัญญา แซ่ม้อย	-นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ อาจใช้เป็น Model เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารของมหาวิทยาลัย
19.เทคนิคในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการบริหาร : รศ.ดร.ศัมาจ ญ วิเชียร	-การใช้แนวคิดแบบ Empathize เป็นการทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง เข้าใจปัญหาความต้องการ ความจำเป็น อารมณ์ความรู้สึก การกระทำที่ทำการออกมา ผู้บริหารจึงควรมีการทำความเข้าใจ (บุคลากรในหน่วยงาน นักศึกษา)
20.การคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการสมัยใหม่ : รศ.ดร.ธเนศ วัฒนกุล	การคิดเชิงกลยุทธ์ในระดับหน่วยงานควรเริ่มจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในปัจจัยภายนอก ให้ความรู้ปัจจัยต่างๆจะมีอิทธิพลหรือบทบาทที่ทำให้หน่วยงานมีความจำเป็น ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์โดยเริ่มจากการใช้ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
21.การใช้ระบบประกันคุณภาพในงานบริหาร : ศ.ดร.เสาวณิต สุขภารังษี	องค์ประกอบที่สำคัญของการประกันคุณภาพคือการพัฒนาหลักสูตร ที่ต้องใช้ฐานข้อมูลเชิงสถิติเข้ามามีส่วนในการพัฒนาหลักสูตร เช่น สถิติการมีงานทำ สถิติการจบการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เป็นต้น
22.กลยุทธ์ในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล : ดร.เบญจรงค์ สุวรรณศิริ	ทักษะความสำเร็จในยุคดิจิทัล คือการเข้าใจกับคำว่า การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จึงให้ความสำคัญกับ ทักษะการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้เทคโนโลยีเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกับมนุษย์ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การเป็นผู้นำ
23.จิตวิทยาการบริหารงานและการบริหารความขัดแย้ง : รศ.ดร.คมเพชร ฉัตรสุกกุล	ผู้บริหารองค์การจะนำหลักจิตวิทยาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเริ่มจากการกระบวนกร ในการวิเคราะห์ตนเอง การวิเคราะห์จิตวิทยาที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล และนำไปสู่จิตวิทยาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
24.การบริหารงานวิทยาเขตและศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้ง : ดร.วรานี เวสสุนทรเทพ	-การบริหารงานบุคคล การส่งเสริมการพัฒนางานบุคคล ควรพัฒนา 7 สมรรถนะของบุคลากรรวมถึงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดตามงาน -การบริหารความเสี่ยง ตั้งแต่ระดับ หลักสูตร คณะ ศูนย์การศึกษา มีแผนบริหารความเสี่ยง ด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับ ด้านการเงิน ด้านชีวะอนามัย ควรให้ความสนใจในการบริหารเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
25.ทำอะไรให้โดนใจ Gen Z : รศ.ดร.พัชรีย์ สอนแก้ว	แนวคิดการพัฒนานักศึกษาในยุคปัจจุบัน ควรคำนึงถึงพฤติกรรมของนักศึกษายุคใหม่ มีแนวโน้มในพฤติกรรม คือ ให้ความสำคัญในประเด็นของสังคมทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม นอกจากนั้นความสนใจยังมุ่งไปสู่ประเด็นเรื่องความชอบธรรมทางสังคมที่แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้จะมีอิทธิพลจากสื่อออนไลน์แต่ได้ทำให้ คนรุ่นใหม่ละเลยประเด็นหรือข้อสงสัยทางสังคม
26.การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน : ธงชัย ศรีตามา	-มหาวิทยาลัยสวนดุสิตต้องมีการดำเนินการด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ 2561 -การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง การกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายในให้จัดขึ้นตามมาตรฐานสากลของ The Committee Of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission : COSO 2013

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล นางสาววาสนา จันทรจ่าย
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน
หน่วยงาน สำนักงานอำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
สังกัด สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
เบอร์ติดต่อ 02-2445173 หรือ 061-7494641
e-mail wasanaj88@gmail.com



แนะนำตัว

เริ่มปฏิบัติงานที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2546 ปฏิบัติงานในหน้าที่ตรวจสอบการสำเร็จการศึกษา และจัดทำข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อเสนอขออนุมัติปริญญาต่อสภามหาวิทยาลัย ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน คดีที่ใช้ในการทำงาน “ทำอะไร จึงจะ让他รู้” คือ ต้องหาวิธีสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียนให้ผู้ปฏิบัติ และผู้ใช้บริการได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงกัน

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาดน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้ามีดังนี้

แนวทางการพัฒนาดน : เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน และเรื่องที่จำเป็นจะต้องเรียนรู้ในงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง แล้วจึงหาโอกาสศึกษาเพิ่มเติมจากการเรียนหรือการอบรม สอบถามผู้รู้ และบูรณาการความคิดให้รอบด้าน เพื่อเตรียมพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ

แนวทางการพัฒนางาน : นำความรู้และเทคนิคการบริหารงาน วิธีการแก้ปัญหา และการตัดสินใจในการบริหารงาน มาปรับใช้ในการทำงาน ผลงานมีความถูกต้อง และทันเวลา โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ รวมทั้งสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการทำงาน ร่วมกันพัฒนางาน และพัฒนาดนเอง เพื่อให้งานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางแผนไว้

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ดร.วิณาภรณ์ แดงจ้อย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
หน่วยงาน กองบริการนักศึกษา
สังกัด สำนักงานวิทยาเขตสุพรรณบุรี
เบอร์ติดต่อ 083-4484658
e-mail winaphorn_tha@dusit.ac.th



แนะนำตัว

ชื่อ วิณาภรณ์ แดงจ้อย หรือ ไข่หลิ่ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะรัฐศาสตรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระดับปริญญาโท พัฒนามนุษย์และสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และระดับปริญญาเอก พัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีตำแหน่งเป็นอาจารย์หมวดการศึกษาทั่วไป ปฏิบัติงานวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สอนวิชาพลเมืองไทยและพลเมืองโลกที่ดี สนใจและศึกษาเรื่องการทำกิจกรรมนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมือง นอกจากนี้ยังได้รับหน้าที่เป็นผู้อำนวยการกองบริการนักศึกษา ประจำวิทยาเขตสุพรรณบุรี ดูแลงาน วิชาการทะเบียน กิจกรรมนักศึกษาและวิทยบริการ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ท้าทายและสนุก โดยเฉพาะการได้ทำกิจกรรมกับนักศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับนักศึกษา และเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ สร้างประสบการณ์และสอนการดำเนินชีวิตผ่านการทำกิจกรรม

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้ามีดังนี้ จากการอบรมทั้ง 7 วันที่ผ่านมาเกือบทุกหัวข้อมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานเพราะมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันไม่มากนักน้อย โดยเฉพาะในการเป็นผู้บริหารที่ดีสิ่งที่สำคัญคือ มีความรู้ความเข้าใจในงาน การสร้างทีมงานที่ดี การสื่อสารที่เข้าใจ ใส่ใจกันและกัน สำคัญต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จไปด้วยดี เปิดใจทบทวนสิ่งที่ควรปรับปรุงจากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น พัฒนาตนเองเสมอกับสภาพที่เปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายในการทำงาน และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ดร.วิโรจน์ เทพบุตร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
หน่วยงาน ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซต์
สังกัด ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซต์
เบอร์ติดต่อ 08-46961425
e-mail wirote_tep@dusit.ac.th



แนะนำตัว

ดูแลหน่วยงานที่บริการงานด้านสื่อ สิ่งพิมพ์ สามารถให้บริการงานพิมพ์ได้หลากหลายทั้งงานภายในและนอกองค์กร

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้ามีดังนี้

พัฒนาตน ให้การทำงานมีขั้นตอน ชัดเจน ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้งานที่ได้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้ใช้สินค้า และบริการ

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล นางสาวศรียา ประเสริฐสุด
ตำแหน่ง รองคณบดี
หน่วยงาน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ
สังกัด โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ
เบอร์ติดต่อ 085-9455491
e-mail sariya_pra@dusit.ac.th



แนะนำตัว

นางสาวศรียา ประเสริฐสุด ชื่อเล่น แนนท์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองคณบดีโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ รับผิดชอบดูแลในส่วนของงานวิชาการ งานฝึกประสบการณ์ งานบุคคลรวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้วย และผลงานทางวิชาการ นอกจากนี้ยังดูแลงานด้านประกันคุณภาพ การจัดการความรู้ ความเสี่ยง อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เคยปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษา ประธานหลักสูตรการจัดการงานบริการ (หลักสูตรนานาชาติ) ความเชี่ยวชาญ จบการศึกษาปริญญาตรีด้านบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปริญญาโท M.B.A. มหาวิทยาลัย Suffolk บอสตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา และ หลักสูตรประกาศนียบัตร Hotel Operation Management จาก Swiss Hotel Management School ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เคยทำงานด้านการบัญชี ร้านอาหารญี่ปุ่นที่ประเทศสหรัฐอเมริกา และร้านอาหารอินเดีย ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่สอดคล้องกับการทำงานในโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ โดยได้เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553

คนสวนดุสิตพูดคำว่าไม่ ไม่เป็น ทำได้หรือไม่ได้ จะตอบว่าได้ไว้มาก่อน เพราะเป็นโอกาสที่ได้เรียนรู้ โดยผู้ที่มอบหมายงานจะคอยช่วยเหลือและสนับสนุน และคนสวนดุสิตทุกคนก็พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนสวนดุสิตด้วยกัน แม้จะไม่รู้จัก หรือไม่เคยเห็นหน้า นอกจากนั้นผู้ใหญ่ในสวนดุสิตมีเมตตาคอยสอน และให้คำแนะนำอยู่เสมอ เช่น เมื่อวางแผนการดำเนินงานก็ต้องวางแผนให้รอบครอบ รอบด้าน จนสุดกระบวนการ เช่น ถ้าจะช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ใช่แค่การแก้ปัญหาที่อยู่ตรงหน้าเพียงอย่างเดียว ให้วางแผนช่วยเหลือจนถึงปลายทาง จนเขาผู้นั้นประสบความสำเร็จ

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้ามีดังนี้

1. **รู้จักหน้าที่และมีวินัย** ขวนขวายหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เช่น เป็นผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจกฎหมายด้วย เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงาน (กม. เกี่ยวกับบุคคล กม.เกี่ยวกับการศึกษา กม.เกี่ยวกับการเงิน พัสตุ เบิกจ่าย การควบคุมภายใน) นอกจากนี้ การมองภาพการปฏิบัติงานต้องมองให้รอบด้าน และมองในมุมของฝั่งการบริหารด้วย และ การบริหารแม้มีหลักกฎหมาย ผู้บริหารก็ต้องมีหลักรัฐศาสตร์ด้วย

2. **เรียนรู้จากแบบอย่างที่ดี** การนำสิ่งดีจากผู้ที่ประสบความสำเร็จมาปรับใช้กับตนช่วยให้เราไม่เสียเวลาลองผิดลองถูก เช่นเดียวกับจรรยาบรรณของผู้บริหารสามารถเรียนรู้และทำตามผู้ที่ปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสม ประกอบกับการปฏิบัติต่อผู้อื่นเช่นเดียวกับการที่เราต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติกับเรา
3. **เรียนรู้ที่จะเป็นนวัตกร** จากการได้รู้ ค้นหาคำตอบ มุ่งมั่น ช่างสังเกตปัญหาและโอกาส หาข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ พัฒนาตนสร้างความเชี่ยวชาญในความรู้ทักษะที่มีอยู่ และเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ คิดหาแนวทางหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถปรับให้หน่วยงานเป็นองค์กรที่จืด แต่แจ๋ว ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย
4. **ขับเคลื่อนองค์กรด้วยทีมงาน** สื่อสารทำความเข้าใจให้ผู้ร่วมงานเข้าใจเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานเดียวกัน มอบหมายงานอย่างเหมาะสม เป็นผู้นำที่สร้างแรงจูงใจของทีมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้คำแนะนำและกำลังใจ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และคอยช่วยเหลือหากพบอุปสรรค



ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล นายศิววิทย์ บัวสุวรรณ (ไอ้ต)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เครื่องมือปฏิบัติการวิทยาศาสตร์
หน่วยงาน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
สังกัด คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
เบอร์ติดต่อ 083-9728390
e-mail b.siwawit@gmail.com, siwawit_bua@dusit.ac.th



แนะนำตัว

ปัจจุบันสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปฏิบัติงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้บริการเครื่องมือวิทยาศาสตร์สำหรับบุคลากรและนักศึกษา ให้บริการห้องปฏิบัติการที่ได้การรับรองมาตรฐานความปลอดภัย และให้คำปรึกษาด้านวิทยาศาสตร์สำหรับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ งานที่ปฏิบัติ ปัจจุบันดำเนินงานหลายภาคส่วน อาทิเช่น สอนระดับปริญญาตรี สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ พัฒนารายวิชาหมวดการศึกษาทั่วไป บริหารศูนย์เครื่องมือปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ และ เป็นทีมงานขับเคลื่อนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้ามีดังนี้

ได้ทราบแนวคิดแบบผู้บริหาร ความรู้รอบด้านกับการเป็นผู้บริหาร ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เรามีหน้าที่ต้องปรับตัวให้ไว เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลง

คำว่า “เป็นไปได้” จะไม่ได้ยินจากผู้บริหาร ต้อง “เป็นไปได้” เท่านั้น

“ถ้าเราคิดจะเริ่มต้นทำสิ่งที่รู้วันนี้ในวันพรุ่งนี้ สิ่งที่เราจะทำก็จะกลายเป็นของเก่าไปแล้ว”

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฤณี ศรีโยธิน
ตำแหน่ง รองคณบดี
หน่วยงาน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
สังกัด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
เบอร์ติดต่อ 081-6126207
e-mail supblue71@gmail.com



แนะนำตัว

ข้าพเจ้านายสฤณี ศรีโยธิน ตัวแทนจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานวิชาการของคณะฯ เพื่อสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ให้กับนักศึกษา และส่งเสริมทักษะในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการให้กับบุคลากรในคณะฯ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันพันธกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุตามปณิธานของมหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้ามีดังนี้

1. ได้แนวคิดในการบริหารงานอุดมศึกษาสมัยใหม่ สามารถนำไปใช้ในการขับเคลื่อนงานวิชาการให้กับคณะ อาทิ หลักสูตรอบรมระยะสั้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับบุคคลภายนอก, การพัฒนารายวิชาเพื่อเทียบโอนหน่วยกิตในมหาวิทยาลัย ด้วยองค์ความรู้ทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เช่น วิชาภาษาต่างประเทศ วิชาการสังคมศาสตร์ เป็นต้น

2. ได้รับแรงบันดาลใจในการวางตนในองค์กรในฐานะผู้ขับเคลื่อนงานวิชาการของคณะ ว่าจะต้องมีการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งจากสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เข้ามามีส่วนในการขับเคลื่อนงานของคณะและมหาวิทยาลัย

3. ได้รับเครือข่ายผู้เข้าร่วมการอบรมด้วยกัน ที่ทำให้สามารถขอความร่วมมือในการทำงานได้อย่างเหมาะสมในอนาคต และเกิดความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละหน่วยงานและพันธกิจของภาคส่วนต่างๆ

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระสิทธิ์ ทรงม้า
ตำแหน่ง รองคณบดี
หน่วยงาน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
สังกัด คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
เบอร์ติดต่อ 081-3723218
e-mail surasit_son@dusit.ac.th, surasit.songma@gmail.com



แนะนำตัว

ชื่อเล่น หนู เรียนและทำงานในครีวสวนดุสิต พ.ศ. 2539 เป็นงานแรก และได้รับการบรรจุเข้าเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตอย่างเป็นทางการเมื่อ พ.ศ. 2542 ที่กองอาคารสถานที่ โดยทำงานตั้งแต่เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่เทคนิคระบบดูแลเครื่องช่วยสอนภายในมหาวิทยาลัยและศูนย์การศึกษา ระบบการประชุมของหอประชุมมหาวิทยาลัย รับผิดชอบงานรักษาความปลอดภัยและจราจรในมหาวิทยาลัย รวมถึงเว็บไซต์ในขณะนั้น ได้รับทุนการศึกษาเรียนปริญญาโทจากมหาวิทยาลัย เมื่อศึกษาจบได้ปรับเปลี่ยนเป็นตำแหน่งอาจารย์ใน พ.ศ. 2548 ณ ศูนย์การศึกษาจรัสสินทวงศ์ ย้ายเข้ามาภายในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2550 สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ และได้รับทุนการศึกษาไปเรียนปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัย โดยทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย เคยดำรงตำแหน่งผู้แทนคณาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ กรรมการบริหารคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รองประธานอนุกรรมการฝ่ายจัดเลี้ยงและวิทยุสื่อสารงานพระราชทานปริญญาบัตรของ มรภ.เขตภาคกลาง กรรมการนโยบายบุคลากรประจำมหาวิทยาลัย กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กรรมการกองทุนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน กรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน และประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน 2 วาระ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต นิัยส่วนตัวเป็นคนพูดเสียงดัง น้ำเสียงแข็งตรงไปตรงมา ชี้แจงใจคน และรักความถูกต้องยุติธรรม สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ดี

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้ามีดังนี้

การอบรมครั้งนี้ได้ประโยชน์ 2 ส่วน คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดย สำหรับตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง ถือเป็นประโยชน์ทางตรง ที่ได้มีโอกาสรับฟังจากวิทยากรผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาถ่ายทอดเรื่องราวต่าง ๆ ข้าพเจ้าจะนำเอาไปบูรณาการปรับปรุงในส่วนที่ยังปฏิบัติได้ไม่ดี และพัฒนาให้ดีขึ้นในส่วนที่ได้ดีแล้ว รวมทั้งยังได้เครือข่ายความร่วมมือจากเพื่อนๆ ผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมด้วยกันเอง และต่อยอดประสบการณ์สิ่งที่ได้รับมากให้กับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้รับรู้ทั้งผ่านการ ประชุมกลุ่มย่อย และที่สำคัญที่สุด คือการปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีให้เห็น สำหรับประโยชน์ในระดับมหาวิทยาลัย เมื่อทุกภาคส่วนเกิดปรับปรุงและพัฒนาขึ้นโดยพร้อมเพรียงกันแล้ว ผ่านผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นตัวแทนหน่วยงาน ย่อมส่งผลโดยตรงกับหน่วยงานที่สังกัด ไม่ว่าจะเป็น คณะ โรงเรียน วิทยาเขต ศูนย์การศึกษา สำนัก หน่วยงานอิสระ ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สุดท้ายจะส่งผลดีต่อมหาวิทยาลัยในภาพรวม

“การเปลี่ยนแปลงเริ่มจากทัศนคติของตนเอง

โดยต้องเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ทำในสิ่งที่ดีมหาวิทยาลัยมีให้ดีที่สุด และให้ทำทันที”

ข้อมูลรายบุคคล

ชื่อ-สกุล นางสาวอนิษฐ์ เลิศสิริศรีสกุล
ตำแหน่ง ผู้จัดการหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ
หน่วยงาน สำนักงานอำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
สังกัด สถาบันวิจัยและพัฒนา
เบอร์ติดต่อ 08-65758389
e-mail akanid_ler@dusit.ac.th / ubi.sdu@gmail.com



แนะนำตัว

นางสาวอนิษฐ์ เลิศสิริศรีสกุล (ขวัญ) เริ่มปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตปี พ.ศ. 2556 การได้โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้เป็นเสมือนเวทีที่ได้ “เปิดตา เปิดหัว เปิดตัว และเปิดใจ”

- **เปิดตา:** การได้มีโอกาสสัมผัสและเข้าถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัยหลาย ๆ ท่าน ได้มองเห็นว่าแต่ละท่านมีวิธีการพูด วิธีการคิด วิธีการทำ วิธีการบริหารจัดการ และวิธีการถ่ายทอดอย่างไร
- **เปิดหัว:** การได้รับความรู้ที่อัดแน่นจากผู้บริหารและท่านวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยหล่อหลอมการทำงานของเราให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- **เปิดตัว:** นอกจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมอบรมแล้ว ยังเป็นโอกาสที่ได้แนะนำหน่วยงานเพื่อเชื่อมโยงความร่วมมือ โดยหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจเป็นหน่วยงานภายใต้กำกับของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีภารกิจหลักในการพัฒนาผู้ประกอบการบนฐานความรู้ความเชี่ยวชาญด้านอาหารของมหาวิทยาลัย ด้วยการยกระดับความรู้ พัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมถึงการพัฒนาธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการพัฒนานักศึกษา โดยการนำโจทย์จากผู้ประกอบการที่เข้ารับการบ่มเพาะฯ หรือโจทย์จากหน่วยงานของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการกับรายวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกคิดและฝึกปฏิบัติจากกรณีศึกษาจริง ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นการเรียนรู้ร่วมกันที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
- **เปิดใจ:** งานทุกงานจะสำเร็จได้ นอกจากความมุ่งมั่นแล้วยังต้องอาศัยความร่วมมือกัน เพราะแต่ละหน่วยงานต่างมีความเก่งในเฉพาะทางของตนเอง หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจจึงอยากให้ทุกท่านเปิดใจและให้โอกาสร่วมงาน

ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการนำไปพัฒนาตน พัฒนางาน จากหัวข้อที่ได้อบรม ของข้าพเจ้า มีดังนี้

- **ประโยชน์ที่ได้รับ:** การเข้าร่วมการอบรมในครั้งนี้นอกจากความรู้แล้ว ยังได้วิธีคิดและวิธีการทำงานที่หลากหลาย รวมถึงเครือข่ายความร่วมมือภายในมหาวิทยาลัย
- **แนวทางการนำไปพัฒนาตน:** ปรับ Mindset ในการทำงานและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้มีทักษะที่พึงประสงค์และมีความสามารถปรับตัว
- **แนวทางการนำไปพัฒนางาน:** ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเข้าใจ มีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน ดำเนินการด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และอยู่บนพื้นฐานความเป็นสวนดุสิต

รายละเอียดโครงการ

โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยงาน: สำนักงานมหาวิทยาลัย ร่วมกับ ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ชื่อโครงการ: หลักสูตร“การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารมีศักยภาพสูง”

ผู้ประสานงาน นางสาวณัสนี สันติ

ตำแหน่ง...เจ้าหน้าที่สำนักงาน (บริหารงานทั่วไป) กองบริหารงานบุคคล.....

โทรศัพท์.....๐๒-๒๔๔-๕๑๕๑.....

โทรสาร.....๐๒-๒๔๔-๕๑๕๐.....

E-mail.....personnel@dusit.ac.th.....

๑. ความสอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายใน

- จุดมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ (Strategic focus areas) (โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ในประเด็นที่ท่านเลือก)

● ความหลากหลายทางการศึกษา ☐ การพัฒนาหลักสูตรที่ท้าทายเพื่อความยั่งยืน ☐ มุ่งเน้นการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ทั้งในและนอกชั้นเรียนกับการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ☐ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัย ☒ การเชื่อมโยงกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนงานหรือกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	● การบริการสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ☐ ความเสถียรของระบบสนับสนุนการทำงาน ☐ พื้นที่สร้างสรรค์การเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวก ☒ สภาพแวดล้อม ☐ ระบบสนับสนุนผู้เรียน
● องค์การที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ☒ การปรับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เท่าทันสถานการณ์ ☐ การสร้างและหล่อหลอมคนสวนดุสิต ☐ การจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่า	● จุดเน้น (SP ชีรีย) - ความเป็นเลิศในการผลิต - กำลังคน - พลังสติปัญญา - ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ โดยมีอัตลักษณ์ ☐ ด้านการศึกษาปฐมวัยแบบพหุวิทยาการ ☐ ด้านอาหารบนรากฐานแห่งความเชี่ยวชาญด้วยการปฏิบัติ ☐ ด้านการพยาบาลและสุขภาพสำหรับเด็กและผู้สูงวัย ☐ ด้านอุตสาหกรรมบริการด้วยมาตรฐานระดับสากล

- เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับมหาวิทยาลัย

พันธกิจ : SDU 5 การบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด : 5.9 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

๒. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยถือเป็นแหล่งรวมขององค์ความรู้ทางวิชาการและบุคลากรที่มีคุณภาพ การบริหารมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพสอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจและการเป็นผู้นำทางการศึกษา เพื่อให้ก้าวทันเท่าเทียมกับสถาบันการศึกษาในระดับภูมิภาคและระดับโลก เป็นภารกิจหลักที่สำคัญของมหาวิทยาลัยในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ โดยการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การวิจัย การพัฒนางค์ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยี รวมทั้งนวัตกรรมใหม่ๆ จากงานวิจัย และการบริการสังคมทั้งด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ กับการศึกษาไทยและสามารถเข้าสู่การแข่งขันในเวทีโลกได้ในอนาคต จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ต้องร่วมกันระดมความคิด หาแนวทางในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องและรองรับกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งจะสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถและทักษะการบริหาร เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานและนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศได้

ผู้บริหารและผู้บริหารในสายบริหารถือเป็นบุคลากรหลักในการบริหารทรัพยากรและบริหารงานด้านต่างๆ ของการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถ ในการวางแผน การบริหารงาน การวิเคราะห์งานของมหาวิทยาลัย เทคนิคการบริหารงาน การปรับปรุงพัฒนางาน ตลอดจนการแก้ไขปัญหาการบริหารงานในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ตามหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล ในการบริหารงานองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถตอบสนองต่อนโยบายขององค์กรและประเทศชาติ

ดังนั้น เพื่อให้เสริมสร้างผู้บริหาร และผู้บริหารในสายบริหาร ให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานมหาวิทยาลัย และศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จึงกำหนดจัดโครงการฝึกอบรม **หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่วิธีการเป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพสูง”**

ตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนด เพื่อการเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารระดับสูง ให้มีความรู้ ในงานเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน ส่งผลให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

๓. วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อให้หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่วิธีการเป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพสูง” ตอบสนองต่อความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารและผู้บริหารในสายบริหารทุกระดับมหาวิทยาลัย หลักสูตรจึงมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๓.๑ วัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร

(๑) เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่กำหนดให้ผู้เข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารต้องผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรที่มหาวิทยาลัยรับรอง

(๒) เพื่อพัฒนาผู้บริหารและปฏิบัติงานในสายบริหาร ให้มีความสามารถในการติดตามและวิเคราะห์บริบทของการบริหารมหาวิทยาลัย ความท้าทายที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัย และกระบวนการงานที่รับผิดชอบ

(๓) เพื่อพัฒนาผู้บริหารและปฏิบัติงานในสายบริหารให้มีความสามารถในการพัฒนาข้อเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์และแนวทางในการบริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งการตัดสินใจและขับเคลื่อนการนำไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนางานบริหารมหาวิทยาลัย

(๔) เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

(๕) เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงานในสายบริหารในหน่วยงานต่าง ๆ

๓.๒ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตร

เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา มีสมรรถนะในการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงาน และมีการประสานความร่วมมือกันจึงต้องครอบคลุมวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

(๑) สามารถระบุประเด็นและพัฒนาข้อเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ตลอดจนแนวทางการบริหารงานเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารมหาวิทยาลัย สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจในการบริหารงานในส่วนงานที่รับผิดชอบ

(๒) สามารถสื่อสาร โน้มน้าว จูงใจ ประสานงาน และเป็นผู้นำ เพื่อการถ่ายทอดนโยบายไปถึงผู้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) สามารถประสานความร่วมมือกับกลุ่มเครือข่ายผู้บริหารระดับสูง ทั้งในระดับบุคคล และในระดับสถาบัน

๔. ผลผลิตโครงการ (Output)

๔.๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่กำหนดให้ผู้เข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร

๔.๒. สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนาข้อเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์และแนวทางในการบริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งการตัดสินใจและขับเคลื่อนการนำไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนางานบริหารมหาวิทยาลัย

๔.๓. สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๔ สามารถสร้างมีสัมพันธภาพและเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารมหาวิทยาลัย

๕. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome)

๕.๑. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำหลักการบริหาร ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม

และวิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร สามารถประสานประโยชน์ในการปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. กิจกรรมหลัก

กิจกรรมหลัก	วันที่ดำเนินการ	สถานที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การอบรมผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานในสายบริหาร หมวดที่ ๑ แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม วิชา ได้แก่ ๑, กลุ่มวิชาบริบทและการ ท้าทายต่อการบริหาร มหาวิทยาลัย ๑.๑ นโยบายและแผนการ บริหารมหาวิทยาลัย ๑.๒ ผลกระทบและปัจจัย ในการบริหารงาน สถาบันอุดมศึกษา ๑.๓ จริยธรรมและธรรมาภิ บาลสำหรับผู้บริหาร ๒. กลุ่มวิชายุทธศาสตร์ การบริหารมหาวิทยาลัย ๒.๑ การนํานโยบายและ แผนงานสู่การปฏิบัติ ๒.๒ การประเมินนโยบาย และแผนงานโครงการ ๒.๓ การใช้ระบบประกัน คุณภาพในการบริหาร ๒.๔ การบริหารความเสี่ยง ทางการศึกษาและการ ควบคุมภายใน ๒.๕ การบริหารจัดการ พัสดุ การจัดซื้อจัดจ้างสำหรับ ผู้บริหาร ๒.๖ การพัฒนาทรัพยากร บุคคลและการบริหารทีมงาน ๒.๗ การสร้างทีมงานและ การบริหารเครือข่าย ๒.๘ การพัฒนางาน วิชาการสู่ความเป็นเลิศ	วันที่ ๑๗ - ๒๓ มกราคม ๒๕๖๕	ห้อง ๒๐๒ ชั้น ๒ อาคาร ดร.ศิริโรจน์ ผล พันธิน ศูนย์พัฒนา ทุนมนุษย์	(R) - กองบริหารงานบุคคล - กองประชาสัมพันธ์ - สำนักวิทยบริการฯ - ศูนย์พัฒนาทุน มนุษย์ (A) - กองบริหารงานบุคคล - กองประชาสัมพันธ์ - สำนักวิทยบริการฯ - ศูนย์พัฒนาทุน มนุษย์ (C) - กองบริหารงาน บุคคล - กองประชาสัมพันธ์ - สำนักวิทยบริการฯ - ศูนย์พัฒนาทุน มนุษย์ (I) - กองบริหารงานบุคคล - กองประชาสัมพันธ์ - สำนักวิทยบริการฯ - ศูนย์พัฒนาทุน มนุษย์

กิจกรรมหลัก	วันที่ดำเนินการ	สถานที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒.๙ งานกิจการด้านต่างประเทศและลูกค้าสัมพันธ์ ๒.๑๐ การบริหารงานวิทยาเขตและศูนย์การศึกษา นอกที่ตั้ง ๒.๑๑ การบริหารงานกิจการนักศึกษา หมวดที่ ๒ แบ่งเป็น ๒ กลุ่มวิชา ได้แก่ ๑.กลุ่มวิชาการบริหารมหาวิทยาลัย ๑.๑ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการข้อมูลภายในสถาบันอุดมศึกษา ๑.๒ นวัตกรรมในการบริหารมหาวิทยาลัย ๑.๓ กฎหมายสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ๑.๔ การพลิกโฉมมหาวิทยาลัยและการกำหนดเป้าหมายเพื่อการพัฒนาองค์กร ๑.๕ การปรับตัวของมหาวิทยาลัยในยุค Digital Disruption ๑.๖ งานวิจัยสำหรับการบริหาร ๒.ภาวะผู้นำ ๒.๑ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ๒.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการบริหารทีมงาน ๒.๓ การบริหารความขัดแย้งและจิตวิทยาในการบริหารงาน			

กิจกรรมหลัก	วันที่ดำเนินการ	สถานที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒.๔ การสื่อสารและการเสริมสร้างภาพลักษณ์สำหรับผู้บริหาร ๒.๕ เทคนิคการแก้ปัญหาและตัดสินใจในการบริหาร ๒.๖ การคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการสมัยใหม่ ๒.๗ กลยุทธ์ในการบริหารองค์กรยุค Digital หมวดที่ ๓ การฝึกปฏิบัติการจัดทำและการเสนอรายงานการศึกษา ๑. การจัดทำรายงานรายบุคคล ๑.๑ วิเคราะห์ข้อมูลจัดทำรายงานจากการอบรมเพื่อพัฒนาหน่วยงานในความรับผิดชอบ - จัดทำรายงานการศึกษารายบุคคล - นำเสนอผลงานจากการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอเป็นรายบุคคล ๒. การจัดทำโครงการเป็นกลุ่ม ๒.๑ วิเคราะห์ข้อมูลจัดทำโครงการจากการอบรมเพื่อพัฒนาหน่วยงานในความรับผิดชอบ และความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น - จัดทำรายงานโครงการเป็นกลุ่ม - นำเสนอผลงาน นำเสนอเป็นกลุ่ม			

๗. กลุ่มเป้าหมาย

๗.๑ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสายบริหาร จำนวน ๓๐ ราย

มีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี นับถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

(๒) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

(๓) มีผลการปฏิบัติงานสองปีย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

(๔) มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร

(๕) ได้รับการคัดเลือกและอนุมัติจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้ารับการฝึกอบรม

๗.๒ คณะทำงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐ ราย

๘. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

เชิงปริมาณ

(๑) ร้อยละของบุคลากรที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจในอบรมพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

(๒) ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) ผู้เข้ารับการอบรมผ่านการประเมินจากเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

เชิงคุณภาพ

(๑) ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเข้าใจหลักการบริหารมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น

(๒) สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับองค์กร

(๓) ผู้เข้ารับการอบรมเมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์และมาตรฐานส่งผลให้สามารถเข้าสู่กระบวนการ

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเมินผู้บริหารได้

๙. แหล่งที่มาของงบประมาณ

☐ ไม่ใช้งบประมาณ

☐ แหล่งงบประมาณ (โปรดระบุ)

รายละเอียดงบประมาณ (ค่าใช้จ่าย) รวมทั้งสิ้น๑๘๕,๗๐๐..... บาท

๑. ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน (In Cash)

หมายเหตุ : - ถัวเฉลี่ยทุกรายการ

๒. ค่าใช้จ่ายที่เป็นมูลค่า (In Kind)

ประกอบด้วย-..... บาท

รวมเป็นเงิน-..... บาท

กำหนดการอบรม

กำหนดการฝึกอบรม

หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสู่ความเป็นผู้บริหารระดับสูง”
ระหว่างวันที่ 17 มกราคม – วันอาทิตย์ที่ 23 มกราคม 2565
(ณ ห้องอบรม 202 อาคาร ดร.คิโรจน์ ผลพันธิน ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต)

วป.	เวลา 09.00 – 09.30 น.	เวลา 09.30 – 10.30 น.	เวลา 10.30- 12.00 น.	เวลา 13.00 – 14.30 น.	เวลา 14.30 – 16.00 น.	เวลา 18.00 – 21.00 น.
จันทร์ 17 มกราคม 2565	นโยบายและแผนการบริหาร มหาวิทยาลัย รศ.ดร.คิโรจน์ ผลพันธิน อธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	การนำนโยบายและแผนงาน สู่การปฏิบัติ รศ.ดร.สุขุม เอลยทรัพย์ ประธานที่ปรึกษาอธิการบดี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	การประชุมนโยบายและแผนงาน โครงการ รศ.ดร.โยธิน แสงดี สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล	การผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์ รองอธิการบดีฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์ เพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	บริหารสนุก ทันยุคสมัย ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทร์เจริญ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	ค้นคว้า และจัดทำรายงาน รายบุคคล
อังคาร 18 มกราคม 2565	งานวิจัยสำหรับการบริหาร รศ.ดร.ชนะศึก นิชานนท์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	จริยธรรมและบรรณานุกรมสำหรับ ผู้บริหาร รศ.ดร.เจษฎ์ โทณะวณิก ประธานคณะนิติศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย	กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กร Re-Inventing ผศ.ดร.ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ ภาควิชานโยบายการจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom)	กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กร Re-Inventing ผศ.ดร.ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ ภาควิชานโยบายการจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom)	ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการข้อมูลภายใน ดร.สงศ์ บุญปลูก รองอธิการบดีฝ่ายเทคโนโลยีและ สารสนเทศ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	ค้นคว้า และจัดทำรายงาน รายบุคคล
พุธ 19 มกราคม 2565	ผลกระทบและปัจจัยในการบริหารมหาวิทยาลัย ศ.ดร.สุรินทร์ คำฝอย รองอธิการบดีรฝ่ายแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง (ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom)	การปรับตัวในยุค Digital Disruption ผศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ รองคณบดี คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom)	พัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของมหาวิทยาลัย ดร.สุมาลย์ ม่วงประเสริฐ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	"การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุภาครัฐ" นายมนเตียร เจริญผล รองผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (ถ่ายทอดสดการอบรม ผ่านระบบ Ms. Teams)	ค้นคว้า และจัดทำรายงาน รายบุคคล	

วตป.	เวลา 09.00 – 10.30 น.	เวลา 10.30 – 12.00 น.	เวลา 13.00- 14.30 น.	เวลา 14.30 - 16.00 น.	เวลา 18.00 – 21.00 น.
พฤษภัตถี 20 มกราคม 2565	การสื่อสารและการเสริมสร้างภาพลักษณ์ สำหรับผู้บริหาร ดร.ธีร์ ภวังคนันท์ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom)	การสร้างทีมงานและการบริหาร เครือข่าย ผศ.ดร.รุ่งทิพา แยมรุ่ง คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom)	กฎหมายสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ ดร.สฤณี ธิ์ญกิจจานุกิจ ผู้อำนวยการกองกฎหมาย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	มิติความเป็นนานาชาติของ สถาบันอุดมศึกษา ดร.พรชนิตว์ แก้วเนตร รองอธิการบดีฝ่ายกิจการ ต่างประเทศและลูกค้าสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	ต้นค้ว และจัดทำรายงาน รายบุคคล
ศุกร์ 21 มกราคม 2565	นวัตกรรมในการบริหารมหาวิทยาลัย รศ.ดร.สุกัญญา แซ่ม้อย ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom)	เทคนิคการแก้ปัญหาและ การตัดสินใจในการบริหาร รศ.ดร.ศัจิมาจ ญ วิเชียร รองคณบดีฝ่ายบริหาร กิจการองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ (ออนไลน์ผ่านระบบ Microsoft Team)	การคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหาร จัดการสมัยใหม่ รศ.ดร.ธเนศ วัฒนกุล หัวหน้าสาขาวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย (ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom)	การใช้ระบบประกันคุณภาพใน งานบริหาร ศ.ดร.เสาวมิต สุขภารังษี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม เกล้าพระนครเหนือ	ต้นค้ว และจัดทำรายงาน รายบุคคล
เสาร์ 22 มกราคม 2565	กลยุทธ์ในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล ดร.เบญจรงค์ สุวรรณศิริ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) (ออนไลน์ผ่านระบบ Microsoft Team)	การบริหารความขัดแย้งและจิตวิทยาใน การบริหารงาน รศ.ดร.คมเพชร ฉัตรสุกุล รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต (ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom)	การบริหารงานวิทยาเขตและศูนย์ การศึกษาออกที่ตั้ง ดร.วรานี เวสสุนทรเทพ รองอธิการบดีฝ่ายวิทยาเขตสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	ทำอย่างไรถึงจะโดนใจ Gen Z รศ.พัชรีย์ สวนแก้ว รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	ต้นค้ว และจัดทำรายงาน รายบุคคล
วตป.	เวลา 09.00 – 10.00 น.	เวลา 10.00- 11.30 น.	เวลา 11.30 – 12.00 น.		
อาทิตย์ 23 มกราคม 2565	กิจกรรมเสริมประสบการณ์	การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน นายธัชชัย ศรีธามา ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	พิธีเปิดการฝึกอบรม และ มอบประกาศนียบัตร		

หมายเหตุ กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่มระหว่างการอบรม เข้า เวลา 10.30 น. และ ป้าย เวลา 14.30 น.

รับประทานอาหารกลางวัน เวลา 12.00 น.

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานฯ



คำสั่งมหาวิทยาลัยสวณดุสิต

ที่ ๑๓๙/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการในหลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
มหาวิทยาลัยสวณดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารมีศักยภาพสูง" (พบส.) รุ่นที่ ๑

ตามที่ มหาวิทยาลัยสวณดุสิต ได้กำหนดจัดโครงการอบรมในหลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
มหาวิทยาลัยสวณดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารมีศักยภาพสูง" ระหว่างวันจันทร์ที่ ๑๗ มกราคม – วันอาทิตย์ที่ ๒๓
มกราคม ๒๕๖๕ ณ ห้อง ๒๐๒ ชั้น ๒ อาคาร ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยจึงเห็นสมควรแต่งตั้ง
คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

ที่ปรึกษา

- ๑.รองศาสตราจารย์ ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน
- ๒.รองศาสตราจารย์ ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์
- ๓.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหม ทองชัย

๑.คณะกรรมการอำนวยการ

- | | | |
|----------------------------------|------------------|---------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ | จันทร์เจริญ | ประธาน |
| ๒. ดร.วรเวช | อ่อนน้อม | รองประธาน |
| ๓. ว่าที่ร้อยตรี ดร.วราธร | อภิรัตน์ | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรภัทร | อินทรวรพัฒน์ | กรรมการ |
| ๕. ดร.ณัฐนิช | สิริสัจจานุรักษ์ | กรรมการ |
| ๖. นางสาวสุวิมล | แมตสอง | กรรมการและเลขานุการ |

ปฏิบัติหน้าที่ : ดำเนินการวางแผน ดำเนินการ และอำนวยการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของ
หลักสูตร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

๒.คณะกรรมการประสานงานและดำเนินงาน

- | | | |
|-------------------|----------|-----------|
| ๑. ดร.วรเวช | อ่อนน้อม | ประธาน |
| ๒. นางสาวสุวิมล | แมตสอง | รองประธาน |
| ๓. นางสาวสุมาลี | ฉายปัญญา | กรรมการ |
| ๔. นางสาวเอมอร | ศรีเกษม | กรรมการ |
| ๕. นางสาวพัชรี | น้ำค้าง | กรรมการ |
| ๖. นางสาวสรวงสุตา | ชุมทอง | กรรมการ |

๗. นางสาวกรรภัทร	กลีนพยอม	กรรมการ
๘. นางสาวศรัญญา	สิทธิดา	กรรมการ
๙. นายนเรศ	โพธิ์เจริญ	กรรมการ
๑๐. นายอุทัย	เนนทีโก	กรรมการ
๑๑. นายสมชาย	แก้วดวงงาม	กรรมการ
๑๒. นายพิริยะ	กิมาลี	กรรมการ
๑๓. นางสาวชุติมา	เพชรรัตน์	กรรมการ
๑๔. นางสาวเพ็ญภาพร	กระเวน	กรรมการ
๑๕. นางสาวอัจฉราวรรณ	ประกิตธรรังษี	กรรมการ
๑๖. นางสาวธัญญรัตน์	ล้อมงคล	กรรมการ
๑๗. นางรัตติการ	วงศ์นิติกร	กรรมการ
๑๘. นางสาวล้วนกี	แซ่ฮึง	กรรมการ
๑๙. นางสาวอรพิชญา	ชินศุณย์	กรรมการ
๒๐. นางสาวศศิธร	กุลโยธี	กรรมการ
๒๑. นางสาวรัชญา	รัตนบำรุง	กรรมการ
๒๒. นางสาวณัชพร	กาญจนากร	กรรมการ
๒๓. นายสถิตย์	เชิดฉันท	กรรมการ
๒๔. นายสุทัศน์	รุ่งเรือง	กรรมการ
๒๕. นายชัชวาลย์	ลาภเกิน	กรรมการ
๒๖. นายพงษ์ภาพ	นาคเวช	กรรมการ
๒๗. นายตระกูลศักดิ์	ศรีบุญรอด	กรรมการ
๒๘. นางสาวนฤมล	พิเศษกุญชร	กรรมการ
๒๙. นายพศิน	อินทา	กรรมการ
๓๐. นายปิยะวัฒน์	สุวรรณโยธี	กรรมการ
๓๑. นางสาวรัตนา	บุญแสวง	กรรมการ

๓๒.นางสาวจิตรลดา

ผลนิล

กรรมการ

๓๓.นางสาวธนัสณี

สันติ

กรรมการ

ปฏิบัติหน้าที่ : ๑.ประสานงานกับกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เพื่อดำเนินงานโครงการ รวมทั้งพิจารณาแก้ไขปัญหาดังกล่าว ตามความเหมาะสมเพื่อให้โครงการสำเร็จลุล่วง

๒.จัดเตรียมเอกสารประกอบการอบรม

๓.รับลงทะเบียน พิธีกรในโครงการ

๔.ดำเนินการสรุปผลการดำเนินโครงการไปด้วยความเรียบร้อยทุกประการ

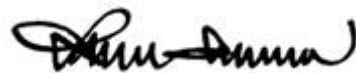
๕.ลำดับที่ ๒๓ - ๒๕ ปฏิบัติหน้าที่ จัดเตรียมอุปกรณ์พร้อมการติดตั้ง และเชื่อมต่อระบบ สำหรับการอบรมออนไลน์

๖.ลำดับที่ ๒๖ -๓๐ ปฏิบัติหน้าที่ ถ่ายภาพ บันทึกภาพวิดีโอ ตัดต่อ จัดทำคลิปรวมผลงานการอบรม ในการจัดอบรม

๗.ลำดับที่ ๖ และ ๓๓ ปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่การเงิน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไปจนสิ้นสุดโครงการ

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธ์ ผลพันธ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

14ม.ค.65 เวลา 12:05:56 Non-PKI Server Sign

Signature Code : MAA0A-EEARQ-AxADE-AMgA4

ภาพข่าวกิจกรรมการอบรม



ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ ร่วมกับ สำนักงานมหาวิทยาลัย (กองบริหารงานบุคคล) จัดอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารระดับสูง” พบส. รุ่นที่ 1 (วันที่ 1)

By พศิน อันทา / In ข่าวประชาสัมพันธ์, ภาพกิจกรรม / January 17, 2022

ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ ร่วมกับ สำนักงานมหาวิทยาลัย จัดอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารระดับสูง” (พบส. รุ่นที่ 1)

- รองศาสตราจารย์ ดร. ศิโรจน์ ผลพันธิน อธิการบดี ให้เกียรติเป็นประธานเปิดการอบรม พร้อมบรรยายพิเศษในหัวข้อ นโยบายและแผนการบริหารมหาวิทยาลัย
- รองศาสตราจารย์ ดร. สุชน เวลย์กรพิทย์ ประธานที่ปรึกษาอธิการบดี บรรยายพิเศษในหัวข้อ การนำนโยบายและแผนงานสู่การปฏิบัติ
- รองศาสตราจารย์ ดร. โยธิน แสงวงศ์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล บรรยายในหัวข้อ การประเมินนโยบายและแผนงานโครงการ
- รองศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เวียงรัตน์ รองอธิการบดีฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์เพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บรรยายในหัวข้อ ทาเวสู่เป้าหมายการเปลี่ยนแปลง
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ จันทร์เจริญ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร บรรยายในหัวข้อ บริหารสนุก กับยุคสมัย

ทั้งนี้หลักสูตรดังกล่าว มีผู้เข้าอบรมในสายบริหารของมหาวิทยาลัย ระหว่างวันจันทร์ที่ 17 มกราคม – วันอาทิตย์ที่ 23 มกราคม 2565 วิทยากรร่วมบรรยายให้ความรู้ทั้งหมด 26 ท่าน มีทีมงานจัดการอบรม ใหการดูแลอย่างใกล้ชิด สื่อสารและตอบข้อซักถามได้สองทางตลอดการอบรม



[SHOW SLIDESHOW]



SHARE THIS PAGE

Like 0 Tweet



ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ ร่วมกับ สำนักงานมหาวิทยาลัย(กองบริหารงานบุคคล) จัดอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารระดับสูง” พบส. รุ่นที่ 1 (วันที่ 2)

By วศิน อินทา / In ข่าวประชาสัมพันธ์, ภาพกิจกรรม / January 18, 2022

ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ ร่วมกับ สำนักงานมหาวิทยาลัย จัดอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารระดับสูง” (พบส.) รุ่นที่ 1 วันที่สอง

- รองศาสตราจารย์ ดร.ชนศักดิ์ นิยานนท์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาการศึกษา บรรยายพิเศษในหัวข้อ งานวิจัยสำหรับผู้บริหาร
- รองศาสตราจารย์ ดร.เจษฎ์ โทณวณิก ประธานคณะบดีคณาจารย์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย บรรยายในหัวข้อ จริยธรรมและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรินทร์ อารีโสภณพิเชฐ ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บรรยายในหัวข้อ กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กร Re-Inventing
- ดร.สงวน บุญปลูก รองอธิการบดีฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ บรรยายในหัวข้อ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการข้อมูลภายใน

ทั้งนี้หลักสูตรดังกล่าว มีผู้เข้าอบรมในสายบริหารของมหาวิทยาลัย ระหว่างวันจันทร์ที่ 17 มกราคม – วันอาทิตย์ที่ 23 มกราคม 2565 วิทยากรร่วมบรรยายให้ความรู้ทั้งหมด 26 ท่าน มีทีมงานจัดการอบรม ให้การดูแลอย่างใกล้ชิด สื่อสารและตอบข้อซักถามได้สองทางตลอดการอบรม



[SHOW SLIDESHOW]





ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ ร่วมกับ สำนักงานมหาวิทยาลัย(กองบริหารงานบุคคล) จัดอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารระดับสูง” พบส. รุ่นที่ 1 (วันที่ 3)

By วสัน อันทา / In ข่าวประชาสัมพันธ์, ภาพกิจกรรม / January 20, 2022

ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ ร่วมกับ สำนักงานมหาวิทยาลัย จัดอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารระดับสูง” (พบส.) รุ่นที่ 1

- ศ.ดร.สุรินทร์ คำผุย รองอธิการบดีฝ่ายแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง บรรยายในหัวข้อ ผลกระทบและปัจจัยในการบริหารมหาวิทยาลัย
- ผศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ รองคณบดี คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บรรยายในหัวข้อ การปรับตัวในยุค Digital Disruption
- ดร.สุมาลย์ ม่วงประเสริฐ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต บรรยายในหัวข้อ การพัฒนาวิชาการสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย
- นายณนเกียรติ เจริญผล รองผู้อำนวยการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน บรรยายในหัวข้อ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

ทั้งนี้หลักสูตรดังกล่าว มีผู้เข้าอบรมในสายบริหารของมหาวิทยาลัย ระหว่างวันจันทร์ที่ 17 มกราคม – วันอาทิตย์ที่ 23 มกราคม 2565 วิทยากรร่วมบรรยายให้ความรู้ทั้งหมด 26 ท่าน มีทีมงานจัดการอบรม ให้การดูแลอย่างใกล้ชิด สื่อสารและตอบข้อซักถามได้สองทางตลอดการอบรม



[SHOW SLIDESHOW]

1 2 3 4 5 ▶

SHARE THIS PAGE

Like 0

Tweet



ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ ร่วมกับ สำนักงานมหาวิทยาลัย (กองบริหารงานบุคคล) จัดอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารระดับสูง” พบส. รุ่นที่ 1 (วันที่ 4)

By วศิน อินทา / In ข่าวประชาสัมพันธ์, ภาพกิจกรรม / January 20, 2022

ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ ร่วมกับ สำนักงานมหาวิทยาลัย จัดอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารระดับสูง” (พบส.) รุ่นที่ 1

- ดร.ธีร ภิรมย์ภักดี ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ บรรยายในหัวข้อ การสื่อสารและการเสริมสร้างภาพลักษณ์สำหรับผู้บริหาร
- ผศ.ดร.รุ่งทิวา แยมรุ่ง คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บรรยายในหัวข้อ การสร้างทีมงานและการบริหารเครือข่าย
- ดร.สฤณดี ธัญกิจจานุกิจ ผู้อำนวยการกองกฎหมาย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต บรรยายในหัวข้อ กฎหมายสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
- ดร.พรยงค์แก้ว แก้วเนตร รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศและลูกค้าสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต บรรยายในหัวข้อ มีดีความเป็นนานาชาติของสถาบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้หลักสูตรดังกล่าว มีผู้เข้าอบรมในสายบริหารของมหาวิทยาลัย ระหว่างวันจันทร์ที่ 17 มกราคม – วันอาทิตย์ที่ 23 มกราคม 2565 วิทยากรร่วมบรรยายให้ความรู้ทั้งหมด 26 ท่าน มีทีมงานจัดการอบรม ให้การดูแลอย่างใกล้ชิด สื่อสารและตอบข้อซักถามได้สองทางตลอดการอบรม



[SHOW SLIDESHOW]

1 2 3 4 5 6 7 ▶

SHARE THIS PAGE

Like 0

Tweet

 Tweet



ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ ร่วมกับ สำนักงานมหาวิทยาลัย(กองบริหารงานบุคคล) จัดอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารระดับสูง” พบส. รุ่นที่ 1 (วันที่ 6)

By วศิน อินทา / In ข่าวประชาสัมพันธ์, ภาพกิจกรรม / January 22, 2022

ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ ร่วมกับ สำนักงานมหาวิทยาลัย จัดอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารระดับสูง” (พบส.) รุ่นที่ 1

- ดร.เบญจรงค์ สุวรรณคีรี ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) บรรยายในหัวข้อ กลยุทธ์ในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล
- รศ.ดร.คนเพชร วัตรศุภกุล รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต บรรยายในหัวข้อ การบริหารความขัดแย้งและจิตวิทยาในการบริหารงาน
- ดร.วรานี เวสสุนทรเทพ รองอธิการบดีฝ่ายวิทยาเขตสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต บรรยายในหัวข้อ การบริหารงานวิทยาเขตและศูนย์การศึกษา
- รศ.พัชร สอนแก้ว รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต บรรยายในหัวข้อ ทำอย่างไรถึงจะโดนใจ Gen Z

ทั้งนี้หลักสูตรดังกล่าว มีผู้เข้าอบรมในสายบริหารของมหาวิทยาลัย ระหว่างวันจันทร์ที่ 17 มกราคม – วันอาทิตย์ที่ 23 มกราคม 2565 วิทยากรร่วมบรรยายให้ความรู้ทั้งหมด 26 ท่าน มีทีมงานจัดการอบรม ให้การดูแลอย่างใกล้ชิด สื่อสารและตอบข้อซักถามได้สองทางตลอดการอบรม



[SHOW SLIDESHOW]



SHARE THIS PAGE

Like 0 Tweet



ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ ร่วมกับ สำนักงานมหาวิทยาลัย(กองบริหารงานบุคคล) จัดอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารระดับสูง” พบส. รุ่นที่ 1 (วันที่ 7)

By วสัน อินทา / In ข่าวประชาสัมพันธ์, ภาพกิจกรรม / January 23, 2022

ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ ร่วมกับ สำนักงานมหาวิทยาลัย จัดอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สู่ความเป็นผู้บริหารระดับสูง” (พบส.) รุ่นที่ 1 โดยได้รับเกียรติจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

- นายธงชัย ศรีธนาภา ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต บรรยายในหัวข้อ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

ทั้งนี้หลักสูตรดังกล่าว มีผู้เข้าอบรมในสายบริหารของมหาวิทยาลัย ระหว่างวันจันทร์ที่ 17 มกราคม – วันอาทิตย์ที่ 23 มกราคม 2565 วิทยากรร่วมบรรยายให้ความรู้ทั้งหมด 26 ท่าน มีทั้งงานจัดการอบรม ให้การดูแลอย่างใกล้ชิด สื่อสารและตอบข้อซักถามได้สองทางตลอดการอบรม



[SHOW SLIDESHOW]



SHARE THIS PAGE

Like 0 Tweet



มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
SUAN DUSIT UNIVERSITY