



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โทร. 8191-3

ที่... อว.0602.25/ ๙๖2 วันที่... 26 สิงหาคม 2567

เรื่อง... ขอส่งรายงานผลโครงการที่ได้รับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลประเภทรายบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2567

เรียน... ผู้อำนวยการสถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล

ตามที่ข้าพเจ้า ดร.ศรีสิทธิ์ เจียรบุตร ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัด สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้รับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลประเภทรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 โครงการฝึกอบรม เรื่อง Organizational Change Leader ซึ่งมีกำหนดการฝึกอบรม ในวันที่ 8 -9 สิงหาคม 2567 ณ โรงแรมโอบิส สโตร์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทยนั้น

ในการนี้ข้าพเจ้าได้จัดทำรายงานผลโครงการตามเกณฑ์/แนวปฏิบัติการขอรับทุน (ภายใน 60 วัน หลังจากเสร็จสิ้นโครงการ) เรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วยเอกสาร ดังนี้

1. รายงานผลโครงการฝึกอบรมเรื่อง Organizational Change Leader
2. ผลงาน/กิจกรรม/โครงการที่ผู้ขอรับทุนจะนำมาใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบในเชิงรูปธรรม (ตามที่ผู้ขอรับทุนระบุไว้ในแบบขอรับทุน สทบ.03 ข้อ 6.2)

ทั้งนี้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2567 และได้จัดส่ง File รายงานดังกล่าวมาทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

ศรีสิทธิ์ เจียรบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสิทธิ์ เจียรบุตร)

ผู้ขอรับทุน

วันที่ 26 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567

(ลงชื่อ)

ดร.ภูมิ เจือศิริภักดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ เจือศิริภักดี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

รายงานผลโครงการฝึกอบรม
เรื่อง **Organizational Change Leader**
วันที่ 8-9 สิงหาคม 2567

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสิทธิ์ เจียรบุตร

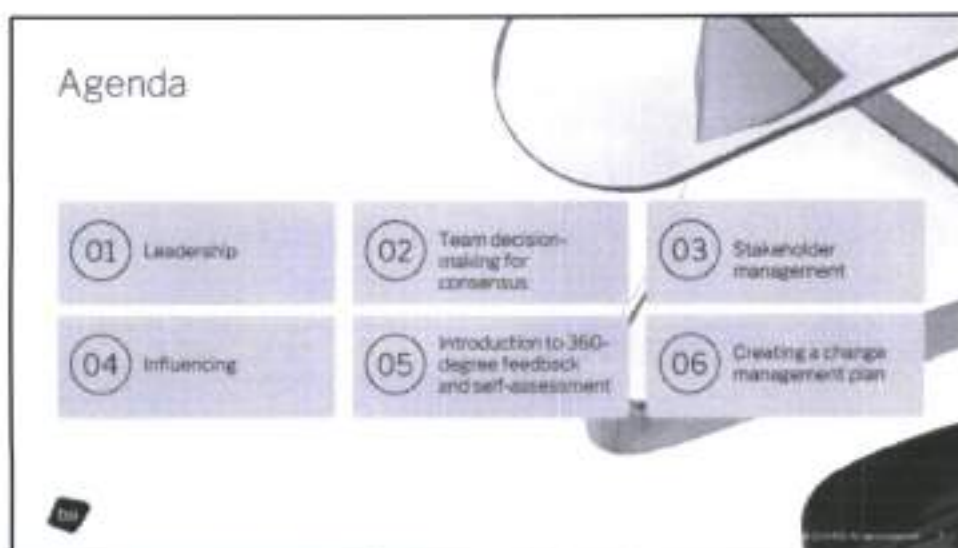
ทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลประเภทรายบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2567

(2) สาธารณภาพของการฝึกอบรม

หลักสูตรนี้จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตร **Organizational Change Leader Training Course** จาก BSI มีสาระสำคัญดังรูปที่ 1 หัวข้อหลักๆ ที่จะได้เรียนรู้ในหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร ได้แก่

1. **Leadership (ภาวะผู้นำ):** เน้นที่การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง
2. **Team decision-making for consensus (การตัดสินใจร่วมกันเพื่อบรรลุฉันทมติ):** เน้นที่การพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับทีม เพื่อให้สามารถตัดสินใจร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุฉันทมติ
3. **Stakeholder management (การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย):** เน้นที่การจัดการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย เช่น พนักงาน ลูกค้า ผู้ถือหุ้น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างราบรื่นและได้รับการสนับสนุน
4. **Influencing (การโน้มน้าว):** เน้นที่การพัฒนาทักษะในการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้เห็นด้วยกับแนวคิดและการเปลี่ยนแปลง
5. **Introduction to 360-degree feedback and self-assessment (การประเมินผลแบบ 360 องศาและการประเมินตนเอง):** เน้นที่การพัฒนาทักษะในการรับฟังและนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงตนเอง รวมถึงการประเมินศักยภาพของตนเอง
6. **Creating a change management plan (การวางแผนการจัดการการเปลี่ยนแปลง):** เน้นที่การวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้



รูปที่ 1 Agenda in Organizational Change Leader Training Course

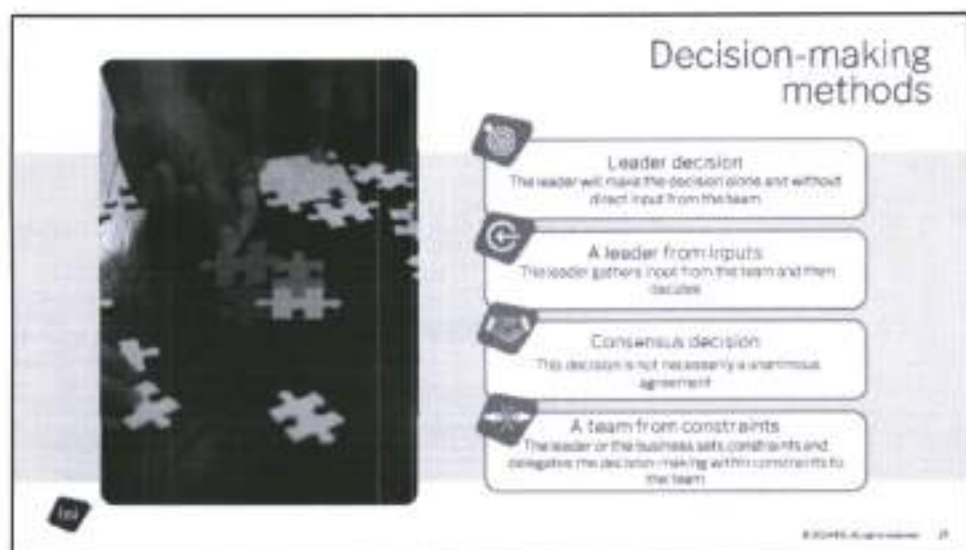
ซึ่งโดยรวมแล้วมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

หัวข้อที่ 2 การตัดสินใจของทีม: ผู้เข้าร่วมอบรมจะได้เรียนรู้วิธีการสนับสนุนกระบวนการตัดสินใจของทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเพิ่มการยอมรับสูงสุดสำหรับความคิดริเริ่มการเปลี่ยนแปลง

ดังรูปที่ 3 แสดงให้เห็นถึง 4 วิธีการตัดสินใจหลักที่ผู้นำมักใช้ในการทำงาน ซึ่งแต่ละวิธีจะมีลักษณะและความเหมาะสมแตกต่างกันไป ดังนี้

1. การตัดสินใจของผู้นำแต่เพียงผู้เดียว (Leader decision):
 - ผู้นำจะตัดสินใจโดยไม่รับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในทีมโดยตรง
 - เหมาะสำหรับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็ว หรือเมื่อผู้นำมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นเป็นพิเศษ
2. การตัดสินใจของผู้นำโดยรับฟังความคิดเห็นจากทีม (A leader from inputs):
 - ผู้นำจะรวบรวมความคิดเห็นจากสมาชิกในทีมก่อนตัดสินใจ
 - เหมาะสำหรับการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อทีม และต้องการให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม
3. การตัดสินใจโดยบรรลุฉันทามติ (Consensus decision):
 - การตัดสินใจที่เกิดจากการที่สมาชิกส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกัน
 - ไม่จำเป็นต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกัน 100% แต่ทุกคนต้องยอมรับในที่สุด
 - เหมาะสำหรับการตัดสินใจที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อทุกคนในทีม
4. การมอบอำนาจการตัดสินใจให้ทีมภายใต้ข้อจำกัด (A team from constraints):
 - ผู้นำจะกำหนดขอบเขตหรือข้อจำกัดในการตัดสินใจให้กับทีม
 - ทีมจะทำการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดไว้
 - เหมาะสำหรับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทีม และพัฒนาทักษะการตัดสินใจของสมาชิกในทีม

สรุปการเลือกใช้วิธีการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ปัญหาที่ต้องแก้ไข และวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำที่ดีควรมีความสามารถในการเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด



รูปที่ 3 Decision-making methods

หัวข้อที่ 4 การสื่อสารที่มีอิทธิพล: ผู้เข้าร่วมอบรมจะได้เรียนรู้เรื่องของการมีอิทธิพลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ขององค์กร

รูปที่ 5 แสดงองค์ประกอบที่สำคัญของการโน้มน้าวใจ (Influencing) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญมากสำหรับผู้ดำเนินการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยสไลด์ได้แบ่งหัวข้อหลักๆ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการโน้มน้าวใจออกมา ดังนี้

- **Elements of communication (องค์ประกอบของการสื่อสาร):** หมายถึง ส่วนประกอบต่างๆ ที่ประกอบกันเป็นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึง
 - **Elevator speech:** การนำเสนอแนวคิดหรือข้อเสนออย่างกระชับและน่าสนใจภายในเวลาอันสั้น (ประมาณเวลาที่ใช้ในการนั่งลิฟต์)
 - **Body language:** ภาษากายที่สื่อถึงความมั่นใจและความน่าเชื่อถือ
 - **Persuasive skills:** ทักษะการโน้มน้าวใจ เช่น การใช้เหตุผล การสร้างความเชื่อมโยง และการสร้างแรงจูงใจ
 - **Forms of influencing:** รูปแบบต่างๆ ของการโน้มน้าวใจ เช่น การอธิบาย การเจรจา การสร้างความสัมพันธ์
- **How to influence (วิธีการโน้มน้าวใจ):** กลยุทธ์และเทคนิคต่างๆ ที่ใช้ในการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้เห็นด้วยกับแนวคิดหรือการเปลี่ยนแปลง
- **Influencing behaviours (พฤติกรรมการโน้มน้าวใจ):** พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการโน้มน้าวใจ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การฟังอย่างตั้งใจ และการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อื่น

สรุปการโน้มน้าวใจเป็นทักษะที่สำคัญมากสำหรับผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะผู้นำต้องสามารถโน้มน้าวใจให้พนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การใช้ภาษาที่เหมาะสม การมีทักษะการโน้มน้าวใจ และการเลือกใช้วิธีการโน้มน้าวใจที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์



รูปที่ 5 Influencing is a skill of the change manager

หัวข้อที่ 6 แผนการจัดการการเปลี่ยนแปลง: ผู้เข้าร่วมอบรมจะได้เรียนรู้แผนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมโดยบูรณาการแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและวิธีการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

รูปที่ 7 แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญต่างๆ ที่ประกอบกันเป็นแผนการจัดการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบหลักๆ ของแผนการจัดการการเปลี่ยนแปลง ได้แก่:

- **กำหนดตารางกิจกรรม (Schedule of activities):** กำหนดลำดับและระยะเวลาในการดำเนินงานต่างๆ ตลอดกระบวนการเปลี่ยนแปลง
- **เอกสารกำหนดขอบเขตโครงการ (Project charter):** เป็นเอกสารที่อธิบายถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และขอบเขตของโครงการการเปลี่ยนแปลง
- **เลือกสมาชิกทีมโครงการ (Project team selection):** กำหนดคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมมาร่วมทีมโครงการ
- **แผนการจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder management plan):** วางแผนการสื่อสารและจัดการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง
- **แผนการสื่อสาร (Communication plan):** กำหนดช่องทางและวิธีการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันเวลาที่แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- **แผนการฝึกอบรม (Training plan):** วางแผนการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานภายใต้ระบบใหม่
- **แผนรับมือความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง (Resistance to change plan):** วางแผนรับมือกับอุปสรรคและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง
- **แผนการเปิดตัว (Release plan):** กำหนดขั้นตอนและวิธีการในการนำระบบหรือกระบวนการใหม่มาใช้งาน
- **การทบทวนโดยผู้สนับสนุนโครงการ (Champion reviews):** ผู้สนับสนุนโครงการจะทำการตรวจสอบและประเมินผลความคืบหน้าของโครงการเป็นระยะ
- **การประชุมทีม (Team meetings):** จัดให้มีการประชุมทีมเพื่อติดตามความคืบหน้า แก้ไขปัญหา และปรับปรุงแผนงาน

ความสำคัญของแผนการจัดการการเปลี่ยนแปลง:

- **เพิ่มโอกาสความสำเร็จ:** ช่วยให้โครงการการเปลี่ยนแปลงบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- **ลดความเสี่ยง:** ช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง
- **สร้างความเข้าใจ:** ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจถึงเหตุผลและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง
- **เพิ่มการยอมรับ:** ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

สรุปแผนการจัดการการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยช่วยให้ผู้นำสามารถวางแผน ควบคุม และประเมินผลการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. **เพิ่มความรู้และความเข้าใจ:** ได้รับความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง
3. **เครือข่ายทางวิชาชีพ:** มีโอกาสสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญและเพื่อนร่วมงานในสาขาเดียวกัน
4. **การประเมินตนเอง:** ได้รับความประเมินผลรอบทิศทางแบบ 360 องศา ซึ่งช่วยให้เข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา
5. **การประยุกต์ใช้ในงานจริง:** สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยได้รับ:

1. **การพัฒนาบุคลากร:** มหาวิทยาลัยจะมีบุคลากรที่มีทักษะการเป็นผู้นำและการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
2. **การเพิ่มคุณภาพการศึกษา:** บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสอนและการวิจัย ทำให้คุณภาพการศึกษาเพิ่มขึ้น
3. **การสร้างชื่อเสียง:** มหาวิทยาลัยจะได้รับการยอมรับในฐานะสถาบันที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. **การสร้างเครือข่าย:** มหาวิทยาลัยสามารถสร้างเครือข่ายกับองค์กรและสถาบันอื่น ๆ ผ่านบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม
5. **การปรับปรุงกระบวนการทำงาน:** ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในมหาวิทยาลัย ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(5) ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย:

1. **การสนับสนุนการฝึกอบรมต่อเนื่อง:** มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. **การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้:** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กร โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการฝึกอบรมที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. **การประเมินผลและการปรับปรุง:** ควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลและสามารถปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น
4. **การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ:** มหาวิทยาลัยควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรและสถาบันอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาบุคลากร
5. **การสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม:** ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมในด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงและการเป็นผู้นำ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางความรู้และการพัฒนาในสาขานี้
6. **การใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรม:** นำเทคโนโลยีมาใช้ในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในการเรียนรู้

ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษาที่ 25 4 7 **ฟอร์มใหม่**

ชุดวิชา 9 7 2 1 8

ชื่อผู้ออกข้อสอบ.....อ.ดร. ชันยธร... รองอธิการบดี..... **ตัวบรรจง**

ข้อที่.....
เลข.....
ระดับพฤติกรรม
 ดี พอใช้ ไม่ผ่าน
 ดีเยี่ยม ดี พอใช้ ไม่ผ่าน

ข้อสอบจำนวนที่.....6.....ตอนที่.....6.1.....วัตถุประสงค์ที่.....

ผลการเรียนรู้ตามกรอบ TOR **ตัวบ่งชี้ที่**

- คุณธรรม จริยธรรม
- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบต่อสังคม
- การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี
- อื่นๆ.....

โครงสร้างขององค์การ สำหรับหน่วยงานฝ่ายการตลาดนั้น หัวหน้าหน่วยงานนี้จะต้องรายงานต่อผู้จัดการฝ่ายใด

1. ผู้จัดการฝ่ายประชาสัมพันธ์
2. ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพ
3. ผู้จัดการฝ่ายผลิต
4. ผู้จัดการฝ่ายการเงิน
5. ผู้จัดการทั่วไป

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการออกข้อสอบ

(ตัวบรรจง)..... ผศ.ดร.ศิวสิทธิ์ เขียวบุตร.....

ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษาที่ 25 6 7 **ฟอร์มไม่**

บุควิชา ๑ ๗ ๒ ๓ ๔

ชื่อผู้ออกข้อสอบ.....อ.ดร. ชันชรร... ฟองตติศย์ฤต.....ตัวบรจจ

จัดที่ ๒..... ระดับพฤติกรรม ดี พอใจ ไม่พอใจ
โดย..... วิจารณ์ สบายใจ ประเมินค่า

ข้อสอบหน่วยที่...6...ตอนที่...6.1...วัตถุประสงค์ที่.....2.....

ผลการเรียนรู้ตามกรอบ RQ๑ **ตัวบ่งชี้ที่**

<input type="checkbox"/> คุณธรรม จริยธรรม	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> ความรู้	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ทักษะทางปัญญา	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ความกึ่งพันร่ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> อื่นๆ.....	<input type="checkbox"/>

ต้นทุนที่เกิดจากการใช้วัสดุ เช่น สารเคมี และเครื่องมืออุปกรณ์ ควรจัดอยู่ในต้นทุนการประเมินกลุ่มใด

1. ต้นทุนการตรวจสอบวัตถุดิบ
2. ต้นทุนการตรวจสอบระหว่างกระบวนการผลิต
3. ต้นทุนการตรวจสอบสินค้าสำเร็จรูป
4. **ต้นทุนห้องปฏิบัติการคุณภาพ**
5. ต้นทุนการกำหนดคุณภาพผลิตภัณฑ์ใหม่

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการออกข้อสอบ

(ตัวบรจจ).....ผศ.ดร. ศิวสิทธิ์ เจียรบุตร.....

ภาคการศึกษาที่ ปีการศึกษาที่ 25 **ฟอร์มใหม่**

ชุดวิชา

ชื่อผู้ออกข้อสอบ..... อ.ดร. ชันยธร... **ห้องสถิติอยู่ถาวร.....** **ตัวบรรจง**

ข้อที่.....๖..... **ระดับพฤติกรรม**

เฉลย.....๓..... **เขียนด้วยปากกาสีน้ำเงิน**

ง่าย ง่ายไป ง่ายไปใช้

ธรรมดา ยากไป ยากเกินไป

ข้อสอบหน่วยที่...๓...ตอนที่...๓... วัตถุประสงค์ที่.....๖.....

ผลการเรียนรู้ตามกรอบ RUF **ความเข้าใจที่**

คุณธรรม จริยธรรม

ความรู้

ทักษะปฏิบัติ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความร่วมมือชอบ

การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี

อื่นๆ.....

ต้นทุนที่เกิดจากจ่ายค่าปรับให้ลูกค้า กรณีส่งมอบสินค้าหรือบริการที่ด้อยคุณภาพ ควรจัดอยู่ในต้นทุนความเสียหายภายนอกกลุ่มใด

1. ต้นทุนประกัน
2. ต้นทุนการคืนสินค้า
3. **ต้นทุนการจ่ายค่าชดเชย**
4. ต้นทุนการร้องเรียน
5. ต้นทุนการสูญเสียลูกค้า

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการออกข้อสอบ

(ตัวบรรจง)..... ผศ.ดร.ศวีสิทธิ์ เขียวบุตร.....

ภาคการศึกษาที่ ปีการศึกษาที่ 25 **ฟอร์มได้**

บุคควิชา

ชื่อผู้ออกข้อสอบ.....อ.ดร.ธัญชรวรรณ...**ห้องศตียกุล**.....**ตัวบรรจง**

ข้อที่.....4.....

เฉลย.....3.....

ระดับปฏิบัติการ

จำ เข้าใจ นำไปใช้

วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า

ข้อสอบหน่วยที่...6...ตอนที่...6.3...วัตถุประสงค์ที่.....1.....

ผลการเรียนรู้ครบรอบ rpf **ตัวบ่งชี้ที่**

คุณธรรม จริยธรรม

ความรู้

ทักษะทางปัญญา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความร่วมมือ

การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี

อื่นๆ.....

ข้อต่อไปนี้เป็นขั้นตอน "CHECK" ของวงจร PDCA ในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานระหว่างฝ่ายเมื่อพบปัญหา

1. ค้นหาปัญหาประเด็นการขาดการประสานงาน
2. การจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมการทำงานเป็นทีม
3. **ฝึคนบุคคลคอยจับผิดประสิทธิภาพหลังการอบรม**
4. การทำ Pre test และ Post test พร้อมกันทุกฝ่าย สอบไม่ผ่านให้สอบใหม่จนผ่าน
5. การทำสรุปรายงานผล

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการออกข้อสอบ

(ตัวบรรจง).....**อ.ดร.ศิริสิทธิ์ เจียรบุตร**.....

ภาคการศึกษาที่ ปีการศึกษาที่ 25 **ฟอร์มโต้**

บุคลากร

ชื่อผู้ออกข้อสอบ.....อ.ดร. ชันชรว... ฟองสตีลย์ฤต..... **ตัวบรรจุ**

จัดที่ 5.....
เรื่อง 5.....
ระดับพฤติกรรม ดี เข้าใจ น่าพอใจ
เขียนด้วยปากกาสีน้ำเงิน วิเคราะห์ อธิบาย ประเมินค่า

ข้อสอบหน่วยที่...6...ตอนที่...6.2...วัตถุประสงค์ที่.....1.....

ผลการเรียนรู้ตามกรอบ TQF **ตัวบรรจุ**

<input type="checkbox"/> คุณธรรม จริยธรรม	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> ความรู้	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> ทักษะทางปัญญา	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> อื่นๆ.....	<input type="checkbox"/>

การตรวจสอบในกระบวนการผลิตของบริษัทแปรรูปผลไม้แห่งหนึ่ง หากจะตรวจสอบคุณภาพผลผลิตว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ ควรใช้การควบคุมคุณภาพเชิงสถิติใดในกระบวนการแปลงสภาพ

1. การสุ่มตัวอย่างเพื่อการยอมรับ
2. การสุ่มของเสียเพื่อการยอมรับ
3. การสุ่มของเสียเพื่อการป้องกัน
4. การควบคุมคุณภาพเชิงสถิติ
5. การควบคุมกระบวนการเชิงสถิติ

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการออกข้อสอบ

(ตัวบรรจุ)..... ผศ.ดร.ศรีสิทธิ์ เจียรบุตร.....

ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษาที่ 25 6 7

ฟอร์มไม่

จุดวิชา 0 7 2 1 8

ชื่อผู้ออกข้อสอบ.....อ.ดร.ธันยธร... พ้องศัตถิย์กุล.....ตัวบรรจุ

ข้อที่.....6..... ระดับพฤติกรรม ดี ดีบ้าง น่าพอใจ ไม่ดี ไม่ดีเลย ไม่ทราบ ประเมินค่า

ข้อสอบหน่วยที่.....6.....ตอนที่.....6.2.....วัตถุประสงค์ที่.....2.....

ผลการเรียนรู้ครบรอบ TQF ตัวบ่งชี้ที่

- คุณธรรม จริยธรรม
- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นทีม
- การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี
- ทักษะ.....

แผนการสุ่มตัวอย่างประเภทใด เป็นการสุ่มตัวอย่างที่มีวิธีการง่ายไม่ซับซ้อน โดยทำการดึงตัวอย่างมาจำนวน n หน่วย ออกจากสินค้ารุ่นหนึ่งที่มีขนาด N หน่วย นำตัวอย่างที่ดึงออกมานี้มาทำการตรวจสอบว่ามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าพบว่าจำนวนตัวอย่างมีของเสียน้อยกว่าหรือเท่ากับ c หน่วย แสดงว่าสินค้ารุ่นนี้มีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ แต่ถ้าพบว่ามีจำนวนของเสียมากกว่า c หน่วย จะปฏิเสธสินค้ารุ่นนี้

1. แผนการสุ่มตัวอย่างชั้นเดียว
2. แผนการสุ่มตัวอย่างสองชั้น
3. แผนการสุ่มตัวอย่างสามชั้น
4. แผนการสุ่มตัวอย่างหลายชั้น
5. แผนการสุ่มตัวอย่างแบบผสมชั้น

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการออกข้อสอบ

(ตัวบรรจุ).....ผศ.ดร.ศรีลลิตา ใจบุญ.....

ภาคการศึกษาที่ ปีการศึกษาที่ 25 **ฟอร์มไม่**

จุดวิชา

ชื่อผู้ออกข้อสอบ.....อ.ดร.ธันยธร... **ห้องปฏิบัติการ.....** **ตัวบรจ**

ข้อที่.....7..... **ระดับพุทธาว**

เลข.....5..... จำ เข้าใจ นำไปใช้

วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า

ข้อสอบหน่วยที่...6...ตอนที่...6.2...วัตถุประสงค์ที่.....3.....

ผลการเรียนรู้ตามกรอบ rqr **ตัวบ่งชี้ที่**

คุณธรรม จริยธรรม

ความรู้

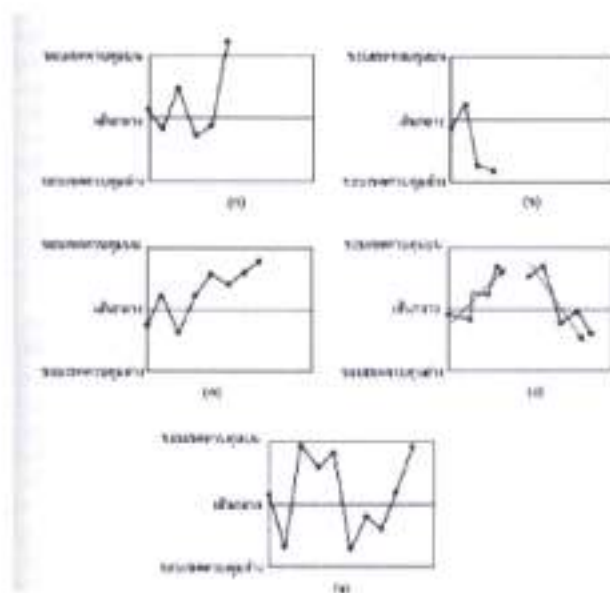
ทักษะทางปัญญา

ความก้มพื้นรับฟังบุคคล และความร่วมมือชอบ

การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี

อื่นๆ.....

จากภาพด้านล่าง ภาพใดแสดงถึงกรณีที่มีจุดที่เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับอย่างฉับพลันในแผนภูมิควบคุม ถ้ากระบวนการมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น



(ใช้ภาพ 6.13 ในเรื่อง 6.2.3)

1. ภาพ ก
2. ภาพ ข
3. ภาพ ค
4. ภาพ ง
5. ภาพ จ

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการออกข้อสอบ

(ตัวบรจ)..... ผศ.ดร.ศรีสิทธิ์ เจียรบุตร.....

ภาคการศึกษาที่ ปีการศึกษาที่ 25 **ฟอร์มได้**

บุควิชา

ชื่อผู้ออกข้อสอบ.....อ.ดร. ชันชรร... รองอธิการบดีกุล..... คิวบรจ

จัดที่.....ร..... **ระดับพฤติกรรม**
เขียนด้วยปากกาสีน้ำเงิน ดี ดีพอ น่าพอใจ
ผล.....ร..... วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า

ข้อสอบหน่วยที่.....6.....ตอนที่.....6.4.....วัตถุประสงค์ที่.....1.....

ผลการเรียนรู้ตามกรอบ TCF **ตัวบ่งชี้ที่**
 คุณธรรม จริยธรรม
 ความรู้
 ทักษะการปฏิบัติงาน
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความร่วมมือ
 การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี
 อื่นๆ.....

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนสำหรับการจัดการกิจกรรมที่สำคัญ การกำหนดกิจกรรมที่จำเป็น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ หรือการให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ เช่น ทรัพยากร วิธีการ และวัสดุ ที่จะช่วยในการปรับปรุงกิจกรรมหลักขององค์กรนั้น ตรงกับแนวทางบริหารจัดการบนพื้นฐานของระบบบริหารคุณภาพประการใด

1. การนำองค์กร
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากร
3. **การจัดการแบบกระบวนการ**
4. การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
5. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ส่งมอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการออกข้อสอบ

(คิวบรจ)..... ผศ.ดร.ศิริสิทธิ์ เจียรบุตร.....

ร่างเอกสารประกอบการสอนชุดวิชา 97706 การจัดการทางวิศวกรรมและการพัฒนากระบวนการ

เสนอให้เป็นเอกสารอ่านเพิ่มเติม ในหน่วยที่ 5 ตอนที่ 5.3 เรื่องที่ 5.2.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

โดยประกอบด้วย

หัวข้อที่ 1 กลยุทธ์ความเป็นผู้นำ: ผู้เข้าร่วมอบรมจะได้เรียนรู้กลยุทธ์ในการนำทีมผ่านการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังรูปที่ 2 ซึ่งเน้นย้ำถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบส่งเสริม (Facilitative Leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบการนำที่เน้นการสร้างสรรคสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันของทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีจุดเด่นที่สำคัญดังนี้

- การส่งเสริมการบรรลุเป้าหมาย: ผู้นำแบบส่งเสริมจะช่วยให้ทีมบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นกระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นคน (people-centered), คุณภาพ (quality) และผลลัพธ์ (results)
- เน้นกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม: ผู้นำแบบนี้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ เช่น การประชุมทีม การทำงานร่วมกัน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
- การให้และรับ Feedback: ผู้นำแบบส่งเสริมจะเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้ให้และรับ Feedback ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเองและทีม
- การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง: ผู้นำแบบนี้มีความสำคัญในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยเน้นการสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม

สรุป ภาวะผู้นำแบบส่งเสริม คือ การเป็นผู้นำที่ช่วยให้ทีมทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมาย และพัฒนาไปด้วยกัน

ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบส่งเสริมในบริบทของการเปลี่ยนแปลงองค์กร:

- สร้างความเข้าใจ: ช่วยให้สมาชิกในทีมเข้าใจถึงเหตุผลและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง
- เพิ่มขวัญและกำลังใจ: ทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกมีส่วนร่วมและมีกำลังใจในการทำงาน
- ลดความขัดแย้ง: ช่วยแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้
- เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน: ทำให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น

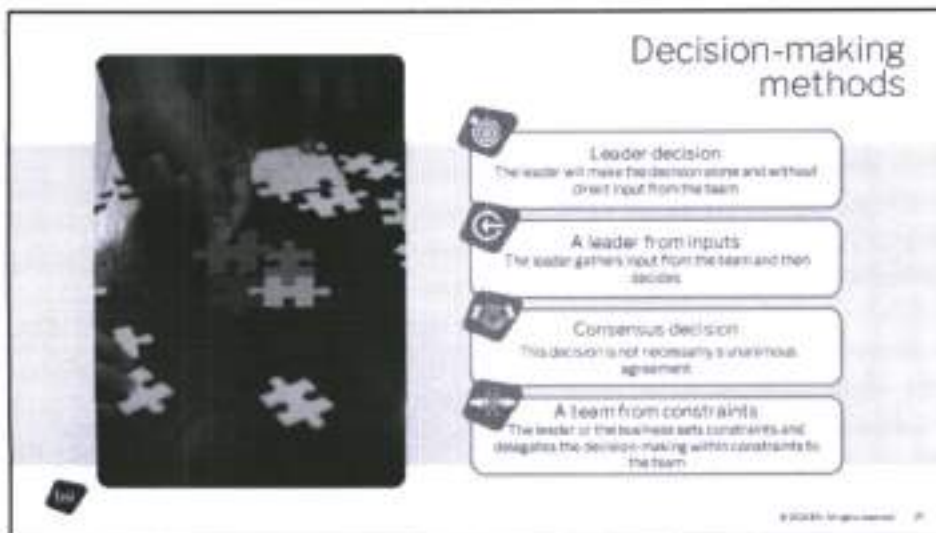
ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบส่งเสริมจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

- o เหมาะสำหรับการตัดสินใจที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อทุกคนในทีม

4. การมอบอำนาจการตัดสินใจให้ทีมภายใต้ข้อจำกัด (A team from constraints):

- o ผู้นำจะกำหนดขอบเขตหรือข้อจำกัดในการตัดสินใจให้กับทีม
- o ทีมจะทำการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดไว้
- o เหมาะสำหรับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทีม และพัฒนาทักษะการตัดสินใจของสมาชิกในทีม

สรุปการเลือกใช้วิธีการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ปัญหาที่ต้องแก้ไข และวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำที่ดีควรมีความสามารถในการเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด



รูปที่ 3 Decision-making methods

หัวข้อที่ 3 การจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ผู้เข้าร่วมอบรมจะได้เรียนรู้เทคนิคการจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อประสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและรับรองความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

รูปที่ 4 แสดงให้เห็นถึงหัวข้อหลักๆ ที่จะได้เรียนรู้ในโมดูลการจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร ได้แก่:

หัวข้อที่ 4 การสื่อสารที่มีอิทธิพล: ผู้เข้าร่วมอบรมจะได้เรียนรู้เรื่องของการมีอิทธิพลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ขององค์กร

รูปที่ 5 แสดงองค์ประกอบที่สำคัญของการโน้มน้าวใจ (Influencing) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญมากสำหรับผู้มาในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยสไลด์ได้แบ่งหัวข้อหลักๆ ที่เกี่ยวข้องกับการโน้มน้าวใจออกมา ดังนี้

- Elements of communication (องค์ประกอบของการสื่อสาร): หมายถึง ส่วนประกอบต่างๆ ที่ประกอบกันเป็นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึง
 - o Elevator speech: การนำเสนอแนวคิดหรือข้อเสนออย่างกระชับและน่าสนใจภายในเวลาอันสั้น (ประมาณเวลาที่ใช้ในการนั่งลิฟต์)
 - o Body language: ภาษากายที่สื่อถึงความมั่นใจและความน่าเชื่อถือ
 - o Persuasive skills: ทักษะการโน้มน้าวใจ เช่น การใช้เหตุผล การสร้างความเชื่อมโยง และการสร้างแรงจูงใจ
 - o Forms of influencing: รูปแบบต่างๆ ของการโน้มน้าวใจ เช่น การอธิบาย การเจรจา การสร้างความสัมพันธ์
- How to influence (วิธีการโน้มน้าวใจ): กลยุทธ์และเทคนิคต่างๆ ที่ใช้ในการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้เห็นด้วยกับแนวคิดหรือการเปลี่ยนแปลง
- Influencing behaviours (พฤติกรรมการโน้มน้าวใจ): พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการโน้มน้าวใจ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การฟังอย่างตั้งใจ และการให้ความสำคัญกับความเห็นของผู้อื่น

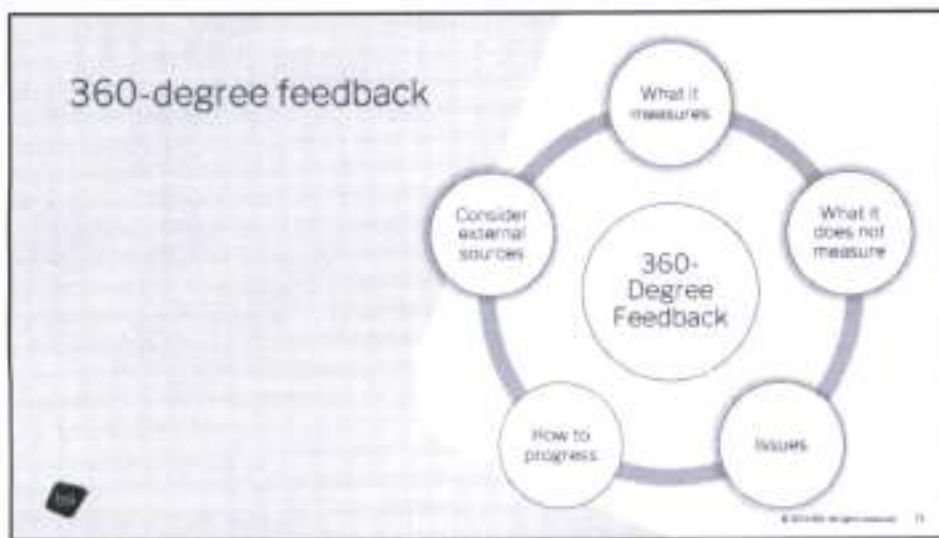
สรุปการโน้มน้าวใจเป็นทักษะที่สำคัญมากสำหรับผู้มาในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะผู้นำต้องสามารถโน้มน้าวใจให้พนักงาน ถูกคำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การใช้ภาษา กายที่เหมาะสม การมีทักษะการโน้มน้าวใจ และการเลือกใช้วิธีการโน้มน้าวใจที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์

- ประเด็นที่ต้องพิจารณา: การดำเนินการประเมินผลแบบ 360 องศา อาจมีประเด็นที่ต้องพิจารณาเพิ่มเติม เช่น การเลือกผู้ให้ข้อมูล การออกแบบแบบสอบถาม และการนำผลการประเมินไปใช้

ประโยชน์ของการประเมินผลแบบ 360 องศา:

- พัฒนาบุคลากร: ช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ
- เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน: ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- สร้างความเข้าใจที่ชัดเจน: ช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ดีขึ้น
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี: ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดเห็นและการพัฒนาตนเอง

สรุปการประเมินผลแบบ 360 องศา เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร โดยช่วยให้บุคลากรได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน และได้รับข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาองค์กรในระยะยาว



รูปที่ 6 360-degree feedback

หัวข้อที่ 6 แผนการจัดการการเปลี่ยนแปลง: ผู้เข้าร่วมอบรมจะได้เรียนรู้แผนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมโดยบูรณาการแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและวิธีการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

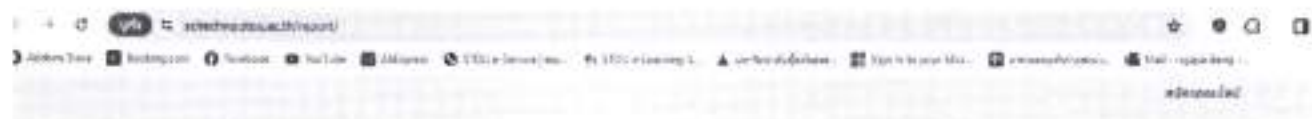
- เพิ่มการยอมรับ: ช่วยให้ผู้ใช้เกี่ยวข้องยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

สรุปแผนการจัดการการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยช่วยให้ผู้นำสามารถวางแผน ควบคุม และประเมินผลการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ



รูปที่ 7 Change management plan

https://scitechno.stou.ac.th/report



วิทยาลัย
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
School of Science and Technology

หน้าแรก + หลักสูตรศึกษา + หน่วยงานบริหาร + ติดต่อ + ข่าวสาร + บริการ

การเผยแพร่รายงานผล การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม

© 2022 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

การเผยแพร่รายงานผลการเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม ประจำปี พ.ศ. 2567



รายงานการเข้าร่วมประชุม

Organizational Change Leader
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ บุญรอด