



## บันทึกข้อความ

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี  
เลขรับ.....01513.....  
วันที่.....18 มี.ค. 2560.....  
เวลา.....9:57น.....

ส่วนราชการ...สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานพัฒนาบุคลากร โทร. ๑๑๗๒

ที่ ศธ.๐๕๒๗.๐๑.๒๗(๑)/๐๐๐๒๗.....วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง...สรุปรายงานการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

เรียน อธิการบดี


ตามที่ มหาวิทยาลัยนเรศวรได้อนุมัติให้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการหลักสูตร “หัวหน้างานกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยยุคใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีศักยภาพ ชีตความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติตามแผนระยะ ๑๐ ปี ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ทำงานร่วมกับบุคลากรสายวิชาการได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ในระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุม ๓๐๑ อาคารเอกาทศรถ ชั้น ๓ มหาวิทยาลัยนเรศวร นั้น

บัดนี้ การดำเนินโครงการดังกล่าวได้เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งมีผลการประเมินโครงการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๒) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบเสนอมาพร้อมนี้

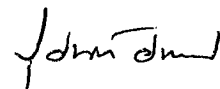
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายอารมย์ จินน้อย)

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

  
1๘ มี.ค. ๒๕๖๐

ททว



19 มกราคม 60

## บทสรุปผู้บริหาร

การประชุมโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
หลักสูตร “หัวหน้างานกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยยุคใหม่”

วันที่ 26 - 27 ธันวาคม 2559

ณ ห้องประชุม 301 อาคารเอกาทศรถ ชั้น 3 มหาวิทยาลัยนเรศวร

จากการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร “หัวหน้างานกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยยุคใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีศักยภาพ ชีตความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติตามแผนระยะ 10 ปี ของมหาวิทยาลัยนเรศวร รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ทำงานร่วมกับบุคลากรสายวิชาการได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เมื่อวันที่ 26 - 27 ธันวาคม 2559 มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น จำนวน 169 คน ประกอบด้วย หัวหน้างานหรือเทียบเท่า สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 64 คน และหัวหน้างานหรือเทียบเท่า สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะ/วิทยาลัย/สำนัก จำนวน 105 คน โดยได้กำหนดเงื่อนไขการผ่านอบรม คือ “ต้องมีเวลาเข้ารับการอบรมเกินร้อยละ 80 ของเวลาตามหลักสูตร” เมื่อการอบรมสิ้นสุดลงจึงมีผู้ผ่านการอบรมทั้งสิ้น จำนวน 167 คน และมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 ซึ่งผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 86.92 เพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.08 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มสำนักงานอธิการบดีและสนับสนุนวิชาการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.92 รองลงมาสังกัดกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.31 กลุ่มสังคมศาสตร์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.77 และกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 66.15 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุในช่วง 45-54 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.16 กลุ่มอายุในช่วง 25-34 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.31 และกลุ่มอายุในช่วง 55 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.38 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 66.15 เป็นข้าราชการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และอื่น ๆ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีอายุงานการเป็นหัวหน้างานในสถาบันอุดมศึกษามากกว่า 5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 รองลงมาอายุงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.31 มีอายุงานมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.46 และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.31 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร “หัวหน้างานกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยยุคใหม่” ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า รายการที่ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่ามึระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “การพัฒนาทีมงาน” โดย รศ.ดร.จักษ์ พันธุ์ชูเพชร (ค่าเฉลี่ย 4.67) รองลงมาคือ ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “EQ/ AQ/ MQ/ PQ/ SQ กับภาวะผู้นำ” โดย ที่ปรึกษา

คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ศ. (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญศิริ) และความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน” โดย ดร.ชาติรี ปริดาอนันตสุข (ค่าเฉลี่ย 4.55) เท่ากัน ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในภาพรวม ดังนี้

1. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยนเรศวรได้อย่างไรบ้าง

1.1 พัฒนางาน พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า และพัฒนาองค์กรให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

1.2 สามารถนำความรู้ทุกหัวข้อมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งนำแบบอย่างการปฏิบัติของวิทยากรมาใช้พัฒนาตนเองและเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนดำเนินชีวิตได้ต่อไป

1.3 นำไปใช้ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การวางแผนบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา การตรวจสอบ การแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.4 พัฒนาความมั่นใจในการเป็นผู้นำ การทำงานในองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแก้ไขปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รู้จักวางแผนในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.5 ทักขะสื่อสารให้เข้าใจทั้งสองด้าน การเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การปรับทัศนคติ คิดบวกใจเขาใจเรา ปลดปล่อยในบางเรื่อง พัฒนาตนเอง วางแผนการบริหารงานและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการพัฒนาการจัดอบรมในครั้งต่อไป

2.1 เพิ่มหัวข้อการอบรม เช่น เทคนิคการบริหารคน ภาวะการเป็นผู้นำ สุขภาพและโภชนาการ ลดอ้วนในองค์กร การพึ่งพาตนเองในวิถีพอเพียงและธรรมะ บุคลิกการเป็นผู้นำ ปัญหาด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

2.2 ภาพรวมดีมาก ขอให้จัดต่อเนื่องทุกปีในประเด็นการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและภาวะผู้นำให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในทุกระดับต่อไป

2.3 อยากให้มหาวิทยาลัยจัดอบรมหัวข้อแบบนี้ให้กับผู้บริหารระดับสูงบ้าง เพื่อจะได้รู้จักใจลูกน้อง หรือจัดอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่หัวหน้างาน หรือจัดอบรมละลายทัศนคติการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง

2.4 อยากให้จัดอบรมนอกสถานที่บ้าง เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันระหว่างหน่วยงานและทุกหน่วยงานในคณะ และควรจัดอบรมต่อเนื่องและสูงขึ้นเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน

2.5 ควรจัดอบรมให้มีการพัฒนาหัวหน้างานในหัวข้ออื่น เช่น ทักษะภาษา English/การพัฒนาด้านภาษาเพื่อการสื่อสารให้พร้อมเข้าสู่การเป็น Inter/การจัดทำแผนและหลักสูตรอื่นที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน/แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เพื่อถ่ายทอดลงสู่ผู้ปฏิบัติในระดับหน่วยงาน



สรุปผลการประเมิน  
โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
หลักสูตร “หัวหน้างานกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยยุคใหม่”  
วันที่ 26 - 27 ธันวาคม 2559  
ณ ห้องประชุม 301 อาคารเอกาทศรถ ชั้น 3 มหาวิทยาลัยนเรศวร

\*\*\*\*\*

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน**

จากการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร “หัวหน้างานกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยยุคใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีศักยภาพ ชีตความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติตามแผนระยะ 10 ปี ของมหาวิทยาลัยนเรศวร รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ทำงานร่วมกับบุคลากรสายวิชาการได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เมื่อวันที่ 26 - 27 ธันวาคม 2559 มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น จำนวน 169 คน ประกอบด้วยหัวหน้างานหรือเทียบเท่าสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 64 คน และหัวหน้างานหรือเทียบเท่า สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะ/วิทยาลัย/สำนัก จำนวน 105 คน โดยได้กำหนดเงื่อนไขการผ่านอบรม คือ “ต้องมีเวลาเข้ารับการอบรมเกินร้อยละ 80 ของเวลาตามหลักสูตร” เมื่อการอบรมสิ้นสุดลงจึงมีผู้ผ่านการอบรมทั้งสิ้น จำนวน 167 คน และมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 ซึ่งผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 86.92 เพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.08 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	17	13.08
หญิง	113	86.92
รวม	130	100

ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มสำนักงานอธิการบดีและสนับสนุนวิชาการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.92 รองลงมาสังกัดกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.31 กลุ่มสังคมศาสตร์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.77 และกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน จำแนกตาม Cluster

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	26	20.00
กลุ่มสังคมศาสตร์	27	20.77
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	29	22.31
กลุ่มสำนักงานอธิการบดีและสนับสนุนวิชาการ	48	36.92
รวม	130	100

ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 66.15 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุในช่วง 45-54 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.16 กลุ่มอายุในช่วง 25-34 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.31 และกลุ่มอายุในช่วง 55 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.38 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-
25-34 ปี	16	12.31
35-44 ปี	86	66.15
45-54 ปี	21	16.16
55 ปีขึ้นไป	7	5.38
รวม	130	100

ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 66.15 เป็นข้าราชการจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และอื่น ๆ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	30	23.08
พนักงานมหาวิทยาลัย	86	66.15
อื่นๆ	14	10.77
รวม	130	100

ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีอายุงานการเป็นหัวหน้างานในสถาบันอุดมศึกษามากกว่า 5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.31 มีอายุงานมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.46 และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.31 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน จำแนกตามอายุงานการเป็นหัวหน้างานในสถาบันอุดมศึกษา

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
< 1	3	2.31
1 > 3	16	12.31
3 > 5	11	8.46
5 >	100	76.92
รวม	130	100

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการจัดโครงการฯ

ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร “หัวหน้างานกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยยุคใหม่” ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า รายการที่ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่ามีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “การพัฒนาทีมงาน” โดย รศ.ดร.จักษ์ พันธุ์เพชร (ค่าเฉลี่ย 4.67) รองลงมาคือ ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “EQ/ AQ/ MQ/ PQ/ SQ กับภาวะผู้นำ” โดย ที่ปรึกษาคณะกรรมการพิจารณาคำแห่งทางวิชาการ (ศ. (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญศิริ) และความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “มนุษย์สัมพันธ์ใน การทำงาน” โดย ดร.ชาตรี ปรีดาอนันท์สุข (ค่าเฉลี่ย 4.55) เท่ากัน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดปรากฏในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินที่มีต่อการจัดโครงการฯ

รายการประเมิน	N = 130		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{x}$	SD	
1. ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “ทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยนเรศวรในอนาคต” โดย อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร (ศ.ดร.สุจินต์ จินายน)	4.24	0.66	มาก
2. ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “จิตสำนึกและความผูกพันที่มีต่อองค์กร” โดย รองอธิการบดีฝ่ายจัดการทรัพย์สิน (นายปริญญา ปานทอง)	4.25	0.68	มาก
3. ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ” โดย กรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวรผู้ทรงคุณวุฒิ (ผศ. (พิเศษ) ดร.ปรีชา เรืองจันทร์)	4.42	0.61	มาก
4. ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “การพัฒนาทีมงาน” โดย รศ.ดร.จักษ์ พันธุ์เพชร	4.67	0.53	มากที่สุด
5. ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสำคัญของ หัวหน้างาน” โดย รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร (ดร.สุชาติ เมืองแก้ว)	4.39	0.63	มาก
6. ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “ประสบการณ์ด้านการบริหารงานและภาวะผู้นำ” โดย ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายประจักษ์ เมฆสุธีพิทักษ์)	4.30	0.76	มาก
7. ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน” โดย ดร.ชาติรี ปรีดากันนทสุข	4.55	0.61	มากที่สุด
8. ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย หัวข้อ “EQ/ AQ/ MQ/ PQ/ SQ กับภาวะผู้นำ” โดย ที่ปรึกษาคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร (ศ. (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญชัย)	4.55	0.56	มากที่สุด
9. ความพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินโครงการฯ	4.42	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	4.42	0.63	มาก

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยนเรศวรได้อย่างไรบ้าง

ลำดับ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	พัฒนางานพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ	7
2	สามารถนำความรู้ทุกหัวข้อมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งนำแบบอย่างการปฏิบัติของวิทยากรมาใช้พัฒนาตนเองและเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนดำเนินชีวิตต่อไป	7
3	นำไปใช้ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การวางแผนบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา การตรวจสอบ การแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น	6
4	พัฒนาความมั่นใจในการเป็นผู้นำ การทำงานในองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแก้ไขปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รู้จักวางแผนในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	6
5	ทักษะสื่อสารให้เข้าใจทั้งสองด้าน การเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การปรับทัศนคติ คิดบวกใจเขาใจเรา ปลดวางในบางเรื่อง พัฒนาตนเอง วางแผนการบริหารงาน และทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข	6
6	ใช้กับการทำงานประจำกับลูกน้องและผู้บังคับบัญชา มีสติ และนำคติการทำงาน "หลักธรรมนำชีวิต" จากวิทยากร ศ.ดร. กาญจนา ไปปรับใช้	4
7	ศึกษา เรียนรู้ให้จริงเพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อปรับตัวให้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข	4
8	นำไปปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติงาน ได้เครือข่ายการทำงานฝ่ายต่าง ๆ จากคณะต่าง ๆ ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แนวทางการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานและพัฒนาตนเองไปในเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้นจากแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้รับ เช่น พัฒนาทีมงาน การแก้ไขปัญหา การร่วมมือกับทุกหน่วยงาน	4
9	การทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เข้าใจลูกทีมมากขึ้น เข้าใจเรื่อง Motivation มากขึ้น นำไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติไม่ให้งานและมีความเชื่อที่ผิด ๆ กันอีก	3
10	ปรับใช้กับการวางแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงทำแผนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3
11	ปรับทัศนคติในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นไป ทันทกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนของคณะและมหาวิทยาลัย	3
12	สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้ตรงกับความสามารถของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามนโยบายที่ถูกต้องและเหมาะสม	3
13	เป็นประโยชน์มากในการนำไปใช้พัฒนาตนเอง เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	2



ลำดับ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
14	ได้ในเรื่องการใช้คำพูดสื่อสารด้านนโยบายสู่ทีมผู้ร่วมงานและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	2
15	ไม่ได้	2
16	นำ 80/20 ไปวิเคราะห์และแยกแยะงานที่ต้องทำได้ดี	2
17	นำไปประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน	2
18	นำไปปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติงาน ในการสร้างจิตสำนึกในการเป็น Team Work	2
19	นำไปพัฒนาแนวคิดและหลักปฏิบัติในการทำงาน การพัฒนางาน	2
20	นำไปพัฒนาตนเองเพื่อเป็นหัวหน้างานที่ดี พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ	2
21	นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ตระหนักถึงความสำคัญของครอบครัว จะต้องให้ความสำคัญของครอบครัวมิใช่ทำงานจนลืมคิดถึงครอบครัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยในอนาคต	2
22	ปรับทัศนคติ/มุมมองใหม่ ๆ การทำงานให้เข้าใจธรรมชาติของการทำงานเพิ่มมากขึ้น ช่วยทำให้เกิดทัศนคติและเปิดโลกทัศน์ที่ดีขึ้น	2
23	ปรับทัศนคติในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับบริบทสังคม แนวทางการจูงใจให้ผู้อื่นทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเป็นผลสำเร็จอย่างมีความสุข	2
24	รู้จักการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและพัฒนางานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข	2
25	ใช้กับการทำงานประจำลูกน้องและผู้บังคับบัญชา มีสติ ใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา เปลี่ยนทัศนคติในหน่วยงานระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข คิดบวกให้เป็น	2
26	เข้าใจงานมากขึ้น เข้าใจตำแหน่งงานมากขึ้น เข้าใจการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากขึ้น	1
27	ใช้กับการทำงานร่วมกันระหว่างลูกน้องและผู้บังคับบัญชา เปลี่ยนทัศนคติด้านลบที่มีต่องานให้คิดบวก และทำงานอย่างมีความสุข	1
28	ใช้มนุษยสัมพันธ์ในการสร้างสภาพเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยในการพัฒนาองค์กรความรู้ในด้านต่าง ๆ	1
29	ได้ทิศทางการขับเคลื่อนองค์กรในระดับหัวหน้างาน ได้ปรับทัศนคติและเข้าใจกระบวนการวิเคราะห์สังเคราะห์ Inspiration ในการทำงาน	1
30	ได้ปรับทัศนคติและเข้าใจกระบวนการวิเคราะห์ที่ในการทำงาน EQ จิตสาธารณะ ภาวะการเป็นผู้นำตลอดจนการทำงานต่าง ๆ	1
31	ได้พัฒนาศักยภาพตนเองและการสื่อสารต่อเพื่อนร่วมงานให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	1
32	การทำงานเป็นทีมและภาวะการเป็นผู้นำการข่มใจตนเองและทำความเข้าใจผู้อื่นให้มากขึ้น	1
33	การทำงานบนความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติงานได้ ปรับทัศนคติการทำงานร่วมกันอย่างเอื้ออาศัยกันอย่างมีความสุข	1

ลำดับ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
34	การบริหารคนในองค์กร เช่น การสร้างสัมพันธ์ในองค์กร การเพิ่มศักยภาพคนในองค์กร เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพ	1
35	การบริหารงานภายในองค์กร เช่น การบริหารเวลา การลำดับและให้ความสำคัญการงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงตามเป้าหมาย จัดคนให้เหมาะสมกับงาน	1
36	การพัฒนาต่อยอดทางความคิด ด้านการสื่อสาร และปรับเปลี่ยนมุมมองการทำงานที่มีต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานที่เป็นด้านลบออกไปการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	1
37	การร่วมมือกับทุกหน่วยงานสร้างระบบเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง นำไปพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถทำงานแทนกันได้	1
38	ข้อมูลบางส่วนจากวิทยากรเน้นการมีภาวะผู้นำ การแบ่งเวลาการอบรมและรายงาน การมองโลกในแง่ดี สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารบุคลากรและการจัดการระบบภายในหน่วยงานได้	1
39	จากแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้รับนำไปประยุกต์พัฒนาในระบบวางแผนให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบดียิ่งขึ้น	1
40	ช่วยในเรื่องทัศนคติในการทำงาน การอุทิศตนเพื่อมหาวิทยาลัยด้วยใจจริง	1
41	ขอท่านวิทยากร ดร.ปรีชา เรื่องจันทร์ มากพูดมีสาระ และมาจากข้อเท็จจริงจากการทำงานและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตการทำงานจริง	1
42	ตระหนักกับสิ่งที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานเอาใจใส่กับสิ่งที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	1
43	ทบทวนการทำงานของตัวเองและการปฏิบัติงานของลูกน้องเพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน	1
44	นำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบแนะนำบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติตัวกับการเปลี่ยนแปลง	1
45	นำไปใช้กับงานของเราเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและงานในองค์กรอย่างมีความสุข	1
46	นำไปใช้กับงานที่กำลังดำเนินการโดยปรับตัวก่อนและไปพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1
47	นำไปปรับปรุงใช้กับตัวเองและเพื่อนร่วมงานให้อ่านหนังสือก่อนนอนเป็นภาษาอังกฤษ เรียนรู้เต็มเต็มตลอดเวลา พัฒนางานด้านการวิเคราะห์วิจัย ในงานให้พร้อมใช้งาน	1
48	ปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการวางแผนการบริหารและการตรวจสอบ การแก้ปัญหาที่เจอ	1
49	พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในการบริหารงานต่อ ๆ ไป	1
50	รับนโยบาย แนะนำ กระจายงานสู่ทีมงาน ติดตามงานเป็นระยะ ประเมินผล	1
51	รูปแบบการแบ่งให้ผู้เข้าร่วมอบรมจัดทำสรุป เป็นแนวทางที่นำไปปรับใช้ได้ในการทำงาน	1
52	ศึกษา พัฒนา สื่อสาร ปรับเปลี่ยนและนำพาองค์กรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	1
53	ศึกษาเรียนรู้พัฒนาต่อยอด คิดบวกให้เป็น วางแผนการพัฒนางานองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1
54	สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เข้าใจตนเอง เข้าใจคนอื่น และนำหลักการไปใช้ สามารถนำไปถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาได้	1

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการพัฒนาการจัดอบรมในครั้งต่อไป

ลำดับ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	เพิ่มหัวข้อการอบรม เช่น เทคนิคการบริหารคน ภาวะการเป็นผู้นำ สุขภาพและโภชนาการ ลดอ้วนในองค์กร การพึ่งพาตนเองในวิถีพอเพียงและธรรมะ บุคลิกการเป็นผู้นำ ปัญหาด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	10
2	ภาพรวมดีมาก ขอให้จัดต่อเนื่องทุกปีในประเด็นการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและภาวะผู้นำให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในทุกระดับต่อไป	9
3	อยากให้มหาวิทยาลัยจัดอบรมหัวข้อแบบนี้ให้กับผู้บริหารระดับสูงบ้าง เพื่อจะได้รู้จักใจลูกน้อง หรือจัดอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่หัวหน้างาน หรือจัดอบรมละลายทัศนคติการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง	6
4	อยากให้จัดอบรมนอกสถานที่บ้าง เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันระหว่างหน่วยงานและทุกหน่วยงานในคณะ และควรจัดอบรมต่อเนื่องและสูงขึ้นเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน	5
5	ควรจัดอบรมให้มีการพัฒนาหัวหน้างานในหัวข้ออื่น เช่น ทักษะภาษาEnglish/การพัฒนาด้านภาษาเพื่อการสื่อสารให้พร้อมเข้าสู่การเป็น Inter/การจัดทำแผนและหลักสูตรอื่นที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน/แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เพื่อถ่ายทอดลงสู่ปฏิบัติในระดับหน่วยงาน	5
6	ควรจัดให้มีช่วงเวลาทำ Work shop ในกลุ่มเพื่อให้สมาชิกมีเวลาระดมความคิดไปพร้อม ๆ กัน	4
7	แอร์ในห้องฟังบรรยายเย็นเกินไป	4
8	เพิ่มหัวข้อบรรยายของ อาจารย์จักษ์	3
9	เอกสารการบรรยายอบรมน่าจะเย็บเป็นเล่มเพื่อประโยชน์ในการนำมาทบทวนในการทำงานหรือนำไปเผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานทราบด้วย	3
10	จัดโต๊ะให้มีความพร้อมในการทำกิจกรรมจะเป็นการเอื้ออำนวยให้การทำงานกลุ่มง่ายขึ้น	3
11	ถ้าคิดว่าการจัดอบรมให้ผู้บริหารระดับต้นมีความสำคัญก็ควรลงทุนมากกว่านี้	3
12	หากมีการแบ่งกลุ่มควรแจ้งให้ผู้เข้าอบรมทราบแต่แรกและจัดโต๊ะของกลุ่มให้มีความพร้อมในการทำกิจกรรมในกลุ่มง่ายขึ้นไม่เสียเวลา	3
13	จัดเวลาจัดกลุ่มสัมพันธ์ (ใช้เวลาไม่มาก) เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทำความรู้จักกันในกลุ่มและพูดคุยกันมากขึ้นก่อนเริ่มทำการอบรม	3
14	การแบ่งกลุ่มควรจัดที่นั่งตั้งแต่แรก	2
15	สำรวจอาหารของผู้เข้าร่วมอบรม	2
16	อาหารกลางวันควรมีอาหารเจไว้บ้าง อาหารจัดเบรค ควรเป็น ชาหรือกาแฟ เพราะผู้เข้าร่วมสัมมนาอาจมีง่วง	2
17	อาหารกลางวันมีน้อยเกินไป รับประทานไม่อิ่ม ช่วงระหว่างเบรคอบรมควรมีแค่ 10-15 นาที เพื่อให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น	2

ลำดับ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
18	เสนอแนะการรับฟังจากวิทยากรภายนอกเพื่อจะได้เพิ่มพูนและศึกษาประสบการณ์จากบุคคลหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ หรือเชิญพระคุณเจ้าเข้ามาบรรยายบ้าง	2
19	ควรแบ่งกลุ่มตั้งแต่แรกเนื่องจากการทำกิจกรรมจะได้สะดวกต่อการสื่อสารการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน	2
20	ควรจัดกลุ่มของผู้เข้าร่วมอบรมให้มีความหลากหลาย เพื่อการเรียนรู้ในองค์กรของมหาวิทยาลัยในทุกกลุ่มและทุกหน่วยงาน	2
21	KM การเขียนกรอบภาระงานหรือพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาระงานของตำแหน่งที่ต่างกันควรมีกรอบภาระงานที่ตรงกัน เช่น หน.งานบริการการศึกษา มีภาระงานของตำแหน่งที่เหมือนกัน	1
22	การแบ่งกลุ่มจัดเวลาสำหรับการประชุมย่อยก่อน เมื่อเวลาการเตรียมพร้อมและแบ่งงานที่ได้รับมอบหมาย	1
23	การแบ่งกลุ่มและจัดหัวข้อให้เลย จะทำให้แต่ละกลุ่มไม่สนใจหัวข้อคนอื่นเพราะมีแต่ฟังหัวข้อกลุ่มตัวเอง	1
24	ควรแยกกลุ่มตั้งแต่แรก เนื่องจากการทำกิจกรรมจะได้สะดวกและง่ายต่อการพบปะแลกเปลี่ยนกัน ควรจัดทำ Work Shop เพื่อระดมความคิดมากกว่าฟังบรรยาย	1
25	ควรจัดเวลาให้สมาชิกในกลุ่มได้แนะนำตัว พูดคุย อภิปรายเลือกประธานและสมาชิก ควรวางแผนตารางบรรยายและเว้นช่วงให้สมาชิกได้ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายสมองในการฟังวิทยากรบรรยาย	1
26	ควรจัดให้มีเวลาในช่วงทำกิจกรรมร่วมกันเพิ่มขึ้น เพื่อให้สมาชิกที่เข้าร่วมอบรมแนะนำตนทำความรู้จักและสามารถทำกิจกรรมไปในทางเดียวกันได้มีประสิทธิภาพ	1
27	ควรจัดอบรมให้กับหัวหน้างานในลักษณะแบบนี้ โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย หากมีจำนวนสมาชิกเข้าร่วมอบรมมากเกินไป เพื่อที่จะสามารถทำ Work Shop ได้	1
28	ควรปรับปรุงระบบการจัดการ เช่น ช่วงการจัดกลุ่ม การจัดที่นั่ง	1
29	จัดกิจกรรมคลายเครียดในช่วงฟังบรรยายเพื่อลดการง่วง	1
30	จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นผู้เข้าร่วมอบรมก่อนเริ่มบรรยาย	1
31	จำนวนบุคลากรในการอบรมเยอะเกินไป ควรแบ่งการอบรมให้เพิ่มรุ่นต่อไป เพื่อศักยภาพในการทำความรู้จักของสมาชิกที่เข้าร่วมอบรม	1
32	จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมมีมาก การแบ่งกลุ่มบางกลุ่มไม่รู้จักกัน เมื่อมาเข้ากลุ่มร่วมทีมทำงานกันก็เกิดความงงว่าต้องทำอะไร ควรมีความชัดเจนมากกว่านี้	1
33	จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมมีมากจนเกินไป การบรรยายไม่ควรจัดบรรยายเต็มวัน ควรมีกิจกรรมเข้ามาแทรกเพื่อให้ผู้เข้าอบรมทำความรู้จักกันก่อนเริ่มทำ Work Shop	1
34	ผอ.กบค. ควรเปลี่ยนให้คนอื่นมาเป็นพิธีกรบ้าง อยากได้วิทยากรที่สมัยใหม่สมชื่อหลักสูตร	1
35	หัวข้อแต่ละหัวข้อสำคัญมีเวลาสั้นเกินไป ไม่ควรจำกัดรายบุคคล หากตอบผิดแล้วจะทำให้บุคคลที่โดนถามรู้สึกไม่ดี	1
36	หัวข้อแต่ละหัวข้อสำคัญมีเวลาสั้นเกินไปควรเป็นวันละ 2 หัวข้อ	1
37	หากมีการจัดอบรมควรมีการจัดแบบคลองค์กร และให้หัวหน้ากับลูกน้องได้แชร์ประสบการณ์ซึ่งกันได้ดีเยี่ยมค่ะ	1

ลำดับ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
38	อบรมการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันระหว่างระดับสูง ระดับกลาง และผู้ปฏิบัติงาน	1
39	อยากให้คัดเลือกวิทยากรที่มีการนำเสนอให้ตรงประเด็นและมีความหลากหลายเพื่อความน่าสนใจมากขึ้น	1
40	อยากให้พักเบรกระหว่างหัวข้อเพื่อ Relax Time และได้พูดคุยพบปะกันภายในกลุ่มหรือระหว่างกลุ่ม	1
41	อาจจัดโต๊ะเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้พบหน้าตาพูดคุยกันในกลุ่มได้	1
42	อาหารกลางวันควรจัดเป็นบุฟเฟ่	1
43	อาหารกับจำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมปริมาณไม่พอดี	1
44	อาหารควรเป็น ปลา หรือ ไก่ มาบ้าง เพราะบางท่านนับถือ อิสลาม	1