



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานคณบดี งานคลังและพัสดุ โทร. ๕๔๐๓

ที่ อว ๖๙.๑๐.๑.๒/๒๑๔๘

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการเข้าร่วมประชุมวิชาการ เรื่อง กลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะเชิงรุกสู่การทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่ และสรุปผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

เรียน คณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร

ตามหนังสือที่ อว ๖๙.๑๐.๑.๒/๑๙๑๔ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้อนุมัติให้ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการ เรื่องกลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะเชิงรุกสู่การทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่ : How to Reskill and Upskill for Proactive Performance in the New Normal and Digital Era ในวันศุกร์ที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ ผ่านระบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Zoom นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า ได้เข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการกล่าวข้างต้นแล้ว จึงขอรายงานผลการเข้าร่วมประชุมดังกล่าว และสรุปผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ตามเอกสารที่แนบมาทำยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

นางสาวเปรมจิต เทพานนท์

(นางสาวเปรมจิต เทพานนท์)

นักวิชาการเงินและบัญชี

เรียน คณบดี ผ่านรองคณบดีฝ่ายจัดการ

เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาว เปรมจิต เทพานนท์ รองคณบดีฝ่ายจัดการ)

เข้าร่วมประชุมวิชาการ เรื่อง กลวิธีเสริมสร้างพัฒนา

ทักษะเชิงรุกสู่การทำงานฯ เมื่อวันที่ ๒๗ ส.ค. ๖๔

พร้อมสรุปผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ตามเอกสาร

แนบท้าย)

กษัตริ ทพศิริ

นางสาวกษัตริ เทพศิริ

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

30 ส.ค. 64

เวียน ดนเชษฐ์

1. ส่งเอกสาร

2. เสนอขอเบิกค่าเดินทาง

พร.ดิเรกวัฒนกุล ๓๐/๘/๖๔

(นางศิริพรรณ ชัยน)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี

30 ส.ค. ๖๔

ดร.สมเกียรติ ชัยพิบูลย์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ชัยพิบูลย์)

คณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร

ว.ร.๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานคณบดี งานคลังและพัสดุ โทร. ๕๔๐๓

ที่ อว ๖๙.๑๐.๑.๒/๑๙๑๔

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม

เรียน คณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร

ตามหนังสือที่ ปชมท.๒๑/ว ๐๖๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ สำนักงานประสานงานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ชุดที่ ๒๑ ได้ประชาสัมพันธ์โครงการประชุมวิชาการ ปชมท. ประจำปี ๒๕๖๔ เรื่อง “กลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะเชิงรุกสู่การทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่: How to Reskill and Upskill for Proactive Performances in the New Normal and Digital Era” ในวันศุกร์ที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ผ่านระบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Zoom รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้า พิจารณาแล้วเห็นว่าการเข้าร่วมประชุมโครงการดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาสมรรถนะหลัก ความใฝ่รู้ และสมรรถนะบริหาร (หัวหน้างาน) ด้านทักษะการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ข้าพเจ้าฯ จึงขออนุมัติเข้าร่วมโครงการประชุมวิชาการ ปชมท. ประจำปี ๒๕๖๔ เรื่อง “กลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะเชิงรุกสู่การทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่: How to Reskill and Upskill for Proactive Performances in the New Normal and Digital Era” ในวันศุกร์ที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ผ่านระบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Zoom โดยไม่ถือเป็นวันลาและไม่มีการใช้จ่ายในการฝึกอบรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน คณบดี

เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวเปรมจิต เทพานนท์ ได้ระบุภาพของตนเองไว้บนแผ่นพัฒนาตนเองของบุคคล (SDP) โดยมีสำเนาที่เกี่ยวข้องติดส่งมอบแก่ท่านกรวิฑู (ห้องทำงาน) ; กรมวิกรม จัดสรร)

๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

นางสาวกระวี เทพศิริ

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

๒๙ ก.ค. ๖๔

(นางศิริพรรณ ชัยน)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี

๒๙ ก.ค. ๖๔

๒๙ ก.ค. ๖๔

ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสภณ พงษ์เพชร

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา

(นางสาวเปรมจิต เทพานนท์)

รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานคลังและพัสดุ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ชัยพิบูลย์)

คณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร



ปชมท. ๒๑/ว ๐๖๗

สำนักงานประสานงานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน
และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ชุดที่ ๒๑,
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำบลรุสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมประชุมวิชาการ ปชมท. ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย/ สถาบัน

ประธานสภาข้าราชการ/ ประธานสภาพนักงาน/ ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการประชุมวิชาการ ปชมท. ประจำปี ๒๕๖๔

๒. กำหนดการประชุมวิชาการ ปชมท. ประจำปี ๒๕๖๔

ด้วยที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล กำหนดจัดโครงการประชุมวิชาการ ปชมท. ประจำปี ๒๕๖๔ เรื่อง “กลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะเชิงรุกสู่การทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่ : How to Reskill and Upskill for Proactive Performances in the New Normal and Digital Era” ในวันศุกร์ที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ผ่านระบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Zoom เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาได้เตรียมความพร้อมในพัฒนาศักยภาพในยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ทั้งในการพัฒนาทักษะเดิม (Re-skill) และการเรียนรู้ที่จะสร้างทักษะใหม่เพิ่มเติม (Up-Skill) ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรสายสนับสนุนพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของลักษณะงานใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จในยุค New Normal ต่อไป

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ยังมีความรุนแรงต่อเนื่องและขยายวงกว้างไปยังหลายพื้นที่ มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) รัฐบาลได้กำหนดยกระดับพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด ในหลายพื้นที่การห้ามทำกิจกรรมรวมกลุ่มคนจำนวนมาก การจำกัดการเดินทางข้ามจังหวัด เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้การจัดประชุมวิชาการ ปชมท. ประจำปี ๒๕๖๔ จำเป็นต้องปรับรูปแบบการจัดประชุมเป็นแบบออนไลน์ โดยในการจัดครั้งนี้จะยังไม่มีพิธีมอบรางวัลบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีผลงานดีเด่นแห่งชาติ ปชมท. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ พิธีมอบรางวัลบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีผลงานดีเด่นแห่งชาติ ปชมท. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จะเลื่อนไปรับรางวัลพร้อมกับผู้รับรางวัล ฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยเชียงใหม่รับเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมวิชาการ ปชมท. ประจำปี ๒๕๖๕

ในการนี้ ปชมท. และมหาวิทยาลัยมหิดล จึงขอเรียนเชิญบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดของท่าน เข้าร่วมการประชุมดังกล่าวข้างต้น และขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์การจัดประชุมวิชาการ ปชมท. ประจำปี ๒๕๖๔ ให้บุคลากรในสังกัดของท่านทราบและเรียนเชิญเข้าร่วมประชุมด้วย ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมมีสิทธิ์เข้าร่วมประชุมโดยไม่ถือเป็นวันลาเมื่อได้รับอนุมัติจากต้นสังกัดแล้ว



-๒-

ทั้งนี้ผู้สนใจสามารถสมัครเข้าร่วมประชุมออนไลน์ได้ที่ <https://muhr.mahidol.ac.th/cuast.html>
หรือ QR Code ที่ท้ายนี้ ภายในวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย สอบถามรายละเอียด
เพิ่มเติมได้ที่ คุณปิยนุช รัตนกุล โทร. ๐๒ - ๘๔๙ - ๖๒๙๗ หรือ คุณนันทกร ประจุศิลป์ โทร.๐๒-๘๔๙ -๖๒๘๕
e-mail : muhr@mahidol.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดประชาสัมพันธ์และสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนในสังกัด
เข้าร่วมประชุมวิชาการดังกล่าวด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเวริต รัตนกาญจน์)

ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง
มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ชุดที่ ๒๑





กำหนดการประชุมวิชาการ ปตท. ประจำปี ๒๕๖๔ (ประชุมผ่านระบบ Online)
เรื่อง “กลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะเชิงรุกสู่การทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่ : How to Reskill and Upskill
for Proactive Performances in the New Normal and Digital Era”
วันศุกร์ที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

- ๐๙.๐๐ - ๐๙.๑๕ น. วิดีทัศน์นำเสนอ ปตท. และ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ๐๙.๑๕ - ๐๙.๓๐ น. เปิดประชุมและกล่าวต้อนรับ
โดย นายเรวัต รัตนกาญจน์
ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง
มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปตท.) ชุดที่ ๒๑
- ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. การบรรยาย เรื่อง “วิธีสร้างความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับในยุค New Normal :
Driving performance and recognition in the new normal”
โดย ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
พักรับประทานอาหารกลางวัน (ตามอัธยาศัย)
- ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. การบรรยาย เรื่อง “Upskill and Reskill เพิ่มทักษะแห่งอนาคต”
โดย อาจารย์จุลชัย จุลเจือ
อดีตผู้จัดการแผนกฝึกอบรม และ ผู้จัดการแผนกหลักสูตรและประเมินผล
บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด
วิทยากร Thailand Productivity Institute สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
วิทยากร และที่ปรึกษาจากสถาบันจัดฝึกอบรมจุลชัย.คอม
- ๑๕.๓๐ - ๑๖.๐๐ น. สรุปผลการดำเนินการและปิดการประชุมวิชาการ ปตท. ประจำปี ๒๕๖๔
โดย นายเรวัต รัตนกาญจน์
ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง
มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปตท.) ชุดที่ ๒๑

*ทั้งนี้เวลาอาจมีการปรับเปลี่ยนไปตามจำนวนชั่วโมงการบรรยายของวิทยากร

โครงการประชุมวิชาการ ปชมท. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
เรื่อง “กลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะเชิงรุกสู่การทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่
: How to Upskill and Reskill for Proactive Performances in the New Normal and Digital Era”
โดย ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.)
ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล
วันศุกร์ที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
(ประชุมผ่านระบบ Online)

หลักการและเหตุผล

จากสถานการณ์ในปัจจุบันภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การเข้าสู่ยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากเดิม รวมถึงรูปแบบการทำงาน ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ได้ปรับแนวคิด วิธีการทำงาน รวมทั้งการปรับตัวให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีความยืดหยุ่น (Dynamic Organization) เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปรับตัวได้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานด้วยการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจการพัฒนาทักษะด้วยตนเอง การประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นในอนาคต และการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal) จากการพัฒนาทักษะเดิม (Re-skill) และการเรียนรู้ในการสร้างทักษะใหม่เพิ่มเติม (Up-skill) ถือเป็นเรื่องสำคัญในการปรับทักษะการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีทัศนคติ แนวคิดในการทำงานที่พร้อมรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในยุค New Normal

ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ในฐานะองค์กรเครือข่ายสำหรับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในมหาวิทยาลัย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลจัดการประชุมวิชาการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง “กลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะเชิงรุกสู่การทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่ : How to Upskill and Reskill for Proactive Performances in the New Normal and Digital Era” เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยได้มีโอกาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยกระดับและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลวิถี
๒. เพื่อพัฒนาทักษะที่มีอยู่ (Re-skill) และเสริมสร้างทักษะใหม่ (Up-skill) ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

ผู้เข้าร่วมโครงการ

- ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๐๐ คน ประกอบด้วย
๑. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารส่วนงานหรือหน่วยงานของมหาวิทยาลัย/ สถาบัน
 ๒. ประธานกรรมการ กรรมการ และที่ปรึกษา ทปอ./ ปอมท./ ปชมท.

๓. ประธานสภาพนักงาน/ ประธานสภาข้าราชการ ประธานสภาคณาจารย์ ประธานสภา หรือชมรม
ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง/ กรรมการและสมาชิกสภา หรือชมรมของมหาวิทยาลัย/ สถาบัน
๔. ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย และบุคลากรสาย
สนับสนุน ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา
๕. บุคลากรทางการศึกษาและผู้สนใจทั่วไป

รูปแบบการจัดประชุม การบรรยาย

ระยะเวลา วันศุกร์ที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

วิทยากร ๑. ดร.บรรณันท์ ทองกล้า
 นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
 ๒. อาจารย์จุลชัย จุลเจือ
 วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิธีการสมัคร สมัครออนไลน์ที่ <https://muhr.mahidol.ac.th/cuast.html> (โดยไม่มีค่าใช้จ่าย)
 หมดเขตรับสมัคร วันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสพัฒนาทักษะที่มีอยู่ (Re-skill) และการเรียนรู้ในการสร้างทักษะใหม่
เพิ่มเติม (Up-skill) พร้อมทั้งจะก้าวสู่การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลวิถี
๒. ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่ (New
Normal)

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ร่วมกับ
กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

คุณปิยนุช รัตนกุล โทร ๐๒-๘๔๙-๖๒๙๗ หรือ e-mail : piyanuch.rat@mahidol.ac.th

คุณนัทกร ประจุศิลป์ โทร ๐๒-๘๔๙-๖๒๘๕ หรือ e-mail : najtakorn.pra@mahidol.ac.th

รายงานสรุปเนื้อหาการเข้าร่วมกำหนดการประชุมวิชาการ ปชมท. ประจำปี ๒๕๖๔ (ประชุมผ่านระบบ Online) เรื่อง “กลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะเชิงรุกสู่การทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่ : How to Reskill and Upskill for Proactive Performances in the New Normal and Digital Era”

วันศุกร์ที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

๑. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม

การบรรยาย เรื่อง “วิธีสร้างความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับในยุค New Normal : Driving performance and recognition in the new normal” โดย ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ได้กล่าวว่า เราอยู่ในช่วงวิกฤติที่ไม่เคยเจอมาก่อน โลกในช่วงเวลานี้กำลังเลือกองค์กรที่จะเปลี่ยนผ่านไปสู่นาคต ซึ่งองค์กรไม่สามารถหลอกตัวเองได้ และคนแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มดังต่อไปนี้

๑. Fragile กลุ่มคนที่เกิดความสูญเสียอย่างใหญ่หลวง
ตัวอย่างในช่วง Covid : คนทำงานภาคธุรกิจโรงแรม บริการ/Min Level ที่ถูกลดการจ้างงาน
๒. Robust กลุ่มคนที่ทนต่อแรงเสียดทานในช่วงเวลาปกติ คนกลุ่มนี้รับความเครียด รับความไม่แน่นอนอยู่แล้ว
ตัวอย่างในช่วง Covid: คนขับรถ Grab/line man
๓. Anti – Fragile เป็นกลุ่มคนที่เกิดความผันผวนทางเศรษฐกิจกลุ่มนี้แสวงหาโอกาส ได้รับประโยชน์จากความไม่แน่นอน ซึ่งตัวอย่างในช่วงดังกล่าวคือกลุ่มคนประเภทดังต่อไปนี้
 - ไม่มีกรอบ ก้าวข้าม Mental Model ของตัวเองได้
 - ไม่มีการวางแผนแบบตายตัว Improvise ไปกับสถานการณ์ที่เจอได้ตลอดเวลา ไม่ใช่ “Prisoner of a Plan”
 - ใช้ความรู้สึกเป็นตัวนำทาง มี Sense of Urgency เห็นอะไรดีไปทางนั้น
 - ยอมรับความเสี่ยงได้

คำถามที่เกี่ยวกับการบริหารผลงานมีดังต่อไปนี้

๑. การบริหารผลงานที่ดีต้องสามารถถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กรไปสู่เป้าหมายของแต่ละบุคคลหรือไม่
๒. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีผลทำให้ผลการประเมินขาดความเที่ยงตรงและขาดความน่าเชื่อถือมากที่สุดคือ เกณฑ์การประเมินที่ไม่มีความชัดเจนและไม่เป็นระบบ

องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. เกณฑ์การประเมิน
๒. ผู้ประเมิน
๓. ผู้ถูกประเมิน
๔. การให้คำปรึกษา
๕. การใช้ประโยชน์
๖. ผลการประเมิน

ปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. Halo Effect :ลักษณะเด่น/ลักษณะด้อย
๒. Central Tendency :ไม่กล้าฟันธง
๓. High Standard /Low Standard:มาตรฐานสูง /ต่ำเกินจริง
๔. Recently Error :ประเมินยกที่ ๕
๕. Similar to Me : ใช้ตนเป็นต้นแบบ
๖. Past Performance Error :ใช้อดีตประเมินในปัจจุบัน

ความไม่พอใจ คือ สิ่งที่สร้างให้เกิดพลังแห่งการเปลี่ยนแปลง pain point และได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการจำนวน ๒ ครั้ง โดยได้ผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

ผลลัพธ์ที่ ๑ จากการทำ workshop เรื่อง Performance Management System เกี่ยวกับ Painpoint ที่เกิดขึ้นจากระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน พบว่า มี ๒ ประเด็นหลักๆ

๑. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ต้องชัดเจน โปร่งใส เป็นที่ยอมรับ
 - การตั้ง KPI & Target ล้าช้า
 - การตั้ง Target ที่ไม่สะท้อนผลงาน ส่งผลให้คะแนนการประเมินเพื่อนำคะแนนไปใช้

จริงไม่ได้

- ระบบการประเมินผลยังไม่ถูกนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถของทีมงานอย่าง

แท้จริง

- การติดตามผลการปฏิบัติงานในระบบ มีความถี่ในการติดตามน้อยเกินไป คือปีละ ๑

ครั้ง ในช่วงปลายปี

- ไม่ได้มีการจัดทำ performance Record ทำให้ไม่รู้ว่าผลงานที่แท้จริงของพนักงานคืออะไร

อะไร

- เรื่องของผลตอบแทนมักจะเป็นในรูปแบบของตัวเงินอย่างเดียว ยังไม่ค่อยเห็นผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

ไม่ใช่ตัวเงิน

๒. ทักษะในการบริหารผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อดึงศักยภาพของพนักงานให้ก้าว

ข้ามขีดจำกัดของตนเอง

- พนักงานและผู้บริหารยังไม่เข้าใจและไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผล และการ Coaching & Feedback

การ Coaching & Feedback

- ผู้บริหารไม่จริงจังกับการ Feedback โดยการให้ Feedback ด้วยคำกลางๆ กับทุกคน

หรือไม่ได้รับ Feedback ให้พนักงานรวมถึงไม่มีการทำ One on One Feedback

- บางครั้งไม่ได้เข้ามาบันทึกผลการปฏิบัติงานในระบบ HRMS ทำให้ HR ไม่สามารถ

Tracking ได้

- คะแนนการประเมินไม่ได้นำไปใช้ในการทำ Ranking อย่างแท้จริง เนื่องจากคะแนนเพื่อ

- ผู้บริหารสายงานจะไม่รู้จักพนักงานทุกคน และข้อมูลประกอบการประเมินมาถึงล่าช้า

ทำให้ผู้ประเมินมีการใช้ judgment หรือมือคตในการประเมิน

- ผู้บริหารและพนักงาน ไม่เข้าใจวิธีในการจัดสรรงบประมาณ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เป็น

ธรรม

ผลลัพธ์ที่ ๒ จากการสอบถามผู้บริหารและพนักงาน เราจะทำอย่างไรให้การประเมินผลงานมีความน่าเชื่อถือ ช่วยพัฒนาการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นอย่างมีแรงจูงใจ

๑. การกำหนดเป้าหมายหลักเกณฑ์ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

- กำหนดเป้าหมาย และหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดที่มีมาตรฐานตั้งแต่ต้นปี มีความชัดเจน ท้าทาย แต่เป็นไปได้ (เชิงปริมาณและคุณภาพ) ทั้งนี้ เป้าหมายควรสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และนโยบายที่เปลี่ยนแปลง

- พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนด KPI และวิธีการประเมินผลงาน

๒. การ Coaching & Feedback อย่างสม่ำเสมอ

- หัวหน้างานมีการ coaching & Feedback แบบ ๒ way feedback เพื่อบอกถึงจุดแข็ง และจุดที่ต้องพัฒนา พร้อมให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ

- หัวหน้างานติดตามผลงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมเปิดใจรับฟังปัญหาและร่วมกันคิดแนวทางแก้ไขปัญหา

๓. Leadership

- หัวหน้างานประเมินผลด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เปิดเผยผลการประเมิน มีการชี้แจงอธิบายผลการประเมิน และพนักงานสามารถอุทธรณ์ผลการประเมินได้

- เป็น Role model สามารถให้คำแนะนำและรับฟังความคิดเห็น

- มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลและการบริหารทีม

- มีการสื่อสารกับทีมอย่างสม่ำเสมอ ชัดเจน มีการอธิบายให้เข้าใจถึงความสำคัญในแต่ละ

หัวข้อในการประเมิน

๔. Reward and Recognition

- มีการให้รางวัลที่จูงใจตามแนวทาง PDO เพื่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างพนักงาน High performance กับ Poor performance ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การชื่นชม การเลื่อนตำแหน่ง Career path การให้ผลตอบแทนที่จูงใจ การ Rotate งานให้มีโอกาสทำในสิ่งที่ชอบ การประกาศให้ทุกคนรับรู้ ว่าคนนี้ดียังไง ดีตรงไหน

๕. การประเมินแบบ ๓๖๐ องศา

- มีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ทั้งการประเมินตนเอง ประเมินโดยหัวหน้างาน ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เคยร่วมงาน ทั้งในหน่วยงานตนเอง และนอกหน่วยงาน

๖. เครื่องมือและหัวข้อในการประเมินผล

- เครื่องมือในการประเมินผลมีประสิทธิภาพ User Friendly สั้น กระชับ

- มีการประเมินผลในหัวข้ออื่นๆ นอกเหนือจากตัวเลข เช่น จิตพิสัย และมีการนำปัจจัย

อื่นๆ ที่เป็นข้อจำกัดมาร่วมพิจารณา รวมถึงควรมีตัวอย่างการประเมินผลที่ชัดเจน

OKRs คือ เครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรต้องการความคล่องตัว การวัดผลองค์กรเป็นการวัดในเชิงกลยุทธ์ สิ่งที่ต้องวัดให้ความสำคัญเป็นหลัก เน้นการจัดการให้บรรลุเป้าหมาย

ความหมายของตัวย่อ OKRs O: Objective วัตถุประสงค์หลัก บอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

KRs : Key results ผลลัพธ์หลัก บอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าบรรลุจุดมุ่งหมาย

การจัดการโดย Objective ต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

- มีการตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานให้มีความชัดเจน
- วัตถุประสงค์เทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้
- ผู้บริหารและพนักงานจะต้องมาตกลงเรื่องเป้าหมายร่วมกัน ตกลงกันว่า จะวัดผล

ความสำเร็จกันอย่างไร

การปรับหลักการ MBO มีแนวทางต่อไปนี้

๑. ติดตามทุกไตรมาส/ทุกเดือน
๒. ใช้รูปแบบทั้ง Top-Down และ Bottom - up ผู้บริหาร มีบทบาทในการกำหนด วัตถุประสงค์ของงาน และพนักงานตั้งวัตถุประสงค์งานของตนเอง
๓. การตั้งเป้าหมาย ตั้งให้มีความท้าทายมากขึ้น

Objective เป็นเรื่องสำคัญ สอดคล้องกับทิศทางองค์กร

- มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม ไม่คลุมเครือ
- เกิดผลดีอย่างก้าวกระโดด
- มีความท้าทาย แต่ยังเป็นไปได้
- ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ

Key Results - แสดงถึงการวัดความก้าวหน้าความสำเร็จ ไม่ใช่กิจกรรม

- มีความเฉพาะเจาะจง มีกำหนดเวลาแน่นอน
- ทำได้ แต่เป็นไปได้
- วัดได้ และตรวจสอบได้

การกำหนดเป้าหมายแผนงานขับเคลื่อนกลยุทธ์

๑. เรื่องที่สำคัญ/กลยุทธ์หลักขององค์กร
๒. ตั้งเป้าหมายผลลัพธ์ให้ท้าทายขีดจำกัดเดิม ความสำเร็จใหม่ๆ ขององค์กร/ทีม
๓. ตั้งเป้าหมายให้ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๔. เน้นการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด อุปสรรค เพื่อหาวิธีการที่ได้ผลมากกว่าในรอบหน้า
๕. เปิดรับความคิดสร้างสรรค์ ไอเดียใหม่ๆ
๖. ใช้พัฒนาคน การประเมินไม่ได้ต้องการความสำเร็จสมบูรณ์ แต่เพื่อการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

บทบาทของ Team Leader ในการขับเคลื่อน OKRs

๑. วางแผนการทำ OKRs
๒. การสร้างความร่วมมือของทีมงาน & ประสานความร่วมมือในการทำ OKRs ผ่านการสื่อสารด้วยการประชุม OKRs Weekly Meeting
๓. การประเมินการทำ OKRs ของทีมงาน เพื่อสร้างการเรียนรู้ของทีม
๔. การกำหนด OKRs (OKR Setting) ในรอบถัดไป
๕. การสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการทำงานผ่านทักษะสำคัญ CFC (Conversation Feedback Recognition)

เทคนิคการยกย่องชมเชย Recognition Tips

๑. กำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการยกย่องบุคคล/ทีมงาน
๒. ทำการยกย่องอย่างเป็นทางการ ภายในทีมงาน
๓. การแบ่งปัน แชร้เรื่องราวการยกย่องชมเชยในวงกว้าง
๔. ทำให้การยกย่องชมเชยเกิดขึ้นบ่อยครั้ง จำต้องได้คนมีโอกาสดำเนินการยกย่องได้ง่ายขึ้น
๕. เชื่อมโยงการยกย่องชมเชยไปยังเป้าหมายและกลยุทธ์สำคัญของบริษัท
๖. การชื่นชม ไม่คำนึงถึงตำแหน่ง หน่วยงาน ใครๆ ก็ได้รับการชื่นชมได้ ถ้าแสดงออกถึงความ เป็นเลิศในการปฏิบัติงาน

การบรรยาย เรื่อง “Upskill and Reskill เพิ่มทักษะแห่งอนาคต” โดย อาจารย์จุลชัย จุลเจือ ที่ปรึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด วิทยากร Thailand Productivity Institute สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ วิทยากร และที่ปรึกษาจากสถาบันจัดฝึกอบรมจุลชัย.คอม ได้กล่าวถึงผลกระทบจากการระบาด Covid ๑๙ ทำให้ประเทศต้องปรับเปลี่ยนสู่การใช้ชีวิตวิถีใหม่ New Normal และเกิดการเร่งใช้เทคโนโลยี Digital ประเทศ Lockdown ส่งผลต่อภาคเอกชน และภาครัฐ ดังต่อไปนี้

เอกชน และภาครัฐ	Work From Home
-กระแสเงินสด (Cash Flow)	-เกิดความเครียด
-ตระหนักต้นทุน (Cost Conscious)	-ตื่นเช้า ตรงเวลา
-ลดขนาดองค์กร (Downsizing)	-ใช้สมาธิ ใช้พลังงานสูง
-ใช้กำลังคน พนักงานเท่าที่จำเป็น (Lead Manpower)	-ประชุมเนื้อหาแน่น
-รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป	-ปฏิสัมพันธ์ลดลง

นิยาม “ New Normal ” เป็นสภาวะที่เศรษฐกิจโลกมีอัตราการเติบโตชะลอตัวลงจากในอดีต และเข้าสู่อัตราการเติบโตเฉลี่ยระดับใหม่ที่ต่ำกว่าเดิม ควบคู่ไปกับอัตราการว่างงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องหลังเกิดวิกฤติทางการเงินในสหรัฐฯ ราชบัณฑิตยสภา โดย รศ. มาลี บุญศิริพันธ์ “New Normal” แปลว่า ความปกติใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่ คือ รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ เคยคาดหวังล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย

Upskill คือ การเสริมสร้างพัฒนาทักษะเดิมการสร้างเสริม เพิ่มพูนความรู้เดิมทักษะเดิม เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่

Reskill คือ การสร้างทักษะใหม่ๆ ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ Upskill Reskill เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน สร้างความเป็นเลิศ โดยใช้ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ๙ ด้าน ได้แก่

๑. การใช้งานคอมพิวเตอร์
๒. การใช้งานอินเทอร์เน็ต
๓. การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย
๔. การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ
๕. การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ
๖. การใช้โปรแกรมการนำเสนองาน
๗. การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล

- ๘. การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์
- ๙. การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

ขั้นตอนในการปรับ Upskill Reskill

- ๑. ระบุทักษะที่ต้องการสำหรับธุรกิจ ภารกิจใหม่ (New Model)
- ๒. สร้างทักษะให้แก่พนักงาน : Training ,Coaching ,OJT,E-Learning
- ๓. ประเมินทักษะใหม่เป็นระยะ
- ๔. วิเคราะห์ พัฒนาทักษะพนักงานต่อเนื่อง
- ๕. ปรับองค์กรให้เล็กลง แต่ผลลัพธ์เท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น และตอบสนองรวดเร็ว

สถาบันอุดมศึกษาในยุค Digital

- ๑. Technology เป็นโอกาสการพัฒนองค์กรและระบบ (Organization Development)
- ๒. ใช้ Technology Digital ออกแบบระบบให้ผู้เรียนเข้าถึงได้เสมอภาค
- ๓. ผู้บริหารมีนโยบาย และแผนงานส่งเสริม สนับสนุนอย่างชัดเจน
- ๔. หลักสูตรตอบสนองต่อความจำเป็นสังคมและผู้เรียน
- ๕. ระบบการบริหารและการดำเนินการปรับตัวได้รวดเร็ว (Agile and Flexible)
- ๖. บุคลากรสนับสนุนมีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่
- ๗. ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยน ร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๒. สรุปการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์

- ได้รับความรู้และความเข้าใจ และเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแบบ Upskill Reskill โดยใช้ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ๙ ด้าน

- ได้นำมาใช้ในการบริหารจัดการการทำงานระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง โดยปรับการทำงานให้เข้ากับการทำงานในยุคสังคมแบบ New Normal การใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีควบคู่กับอินเทอร์เน็ตจะเข้ามามีบทบาทกับการใช้ชีวิตมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น การเรียนออนไลน์ การทำงานที่บ้าน การประชุมออนไลน์ การเว้นระยะห่างทางสังคม เป็นต้น

- สามารถนำแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น หัวหน้างานต้องมีการติดตามผลงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมเปิดใจรับฟังปัญหาและร่วมกันคิดแนวทางแก้ไขปัญหา

ลงชื่อ.....

(นางสาวเปรมจิตร์ เทพานนท์)

นักวิชาการเงินและบัญชี

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร / ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี)

เห็นความรู้ที่ได้รับจากอบรม เปรื่องแพร่ / ประดิษฐ์ ๒๖๖๒

ลงชื่อ.....

(นางศิริพรรณ ชัยน)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี

30 ม.ค. ๖๔

ความเห็นของคณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร

ทว./เปรื่องแพร่

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ชัยพิบูลย์)

คณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร

หมายเหตุ : บุคลากรสายสนับสนุน ให้ผ่านหัวหน้างานก่อนเสนอผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี