



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานคณบดี งานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ โทร. ๕๔๐๔
ที่ อว ๖๙.๑๐.๑.๓/๒๑๕๗ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการเข้าร่วมประชุมวิชาการ เรื่อง กลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะเชิงรุกสู่การทำงานในยุคดิจิทัล
วิถีใหม่ และสรุปผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

เรียน คณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร

ตามหนังสือที่ อว ๖๙.๑๐.๑.๓/๑๙๒๒ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้อนุมัติให้
ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ศึกษาด้วยตนเอง ฯลฯ เรื่องกลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะ
เชิงรุกสู่การทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่ "How to Upskill Reskill for Proactive Performances in the
New Normal Digital Era" ในวันศุกร์ที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ ผ่านระบบออนไลน์ นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า ได้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ศึกษาด้วยตนเอง ฯลฯ กล่าวข้างต้นแล้ว
จึงขอรายงานผลการเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ศึกษาด้วยตนเอง ฯลฯ และสรุปผลการนำความรู้ไปใช้
ประโยชน์ ตามเอกสารที่แนบมาทำยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เพียรสว่าง บุชา

(นางสาวเพียรสว่าง บุชา)

หัวหน้างานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ

เรียน คณบดี ผ่าน รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวเพียรสว่าง บุชา ขอบงานผล

การเข้าร่วมประชุมวิชาการ เรื่อง กลวิธีเสริมสร้าง
พัฒนาเชิงรุกสู่การทำงานฯ เมื่อวันที่ ๒๗ ส.ค. ๖๔

พร้อมสรุปผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ตามเอกสาร
ที่แนบมาทำยนี้)

กษัตริ เทพศิริ

นางสาวกษัตริ เทพศิริ
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

30 ส.ค. ๖๔

พรอ/พรอ(๖๖)๑



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ชัยพิบูลย์)

คณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร

30 ส.ค. ๖๔

เรียน คณบดี

๑. เพื่อโปรดพิจารณา

๕. เสนอขอปิดงานประชุมวิชาการ
ที่ประชุม ไม่พบเห็น ปกติตามแผน
๓๐/๘

(นางศิริพรรณ ชัยน)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี

30 ส.ค. ๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานคณบดี งานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ โทร. ๕๔๐๔
ที่ อว ๖๙.๑๐.๑.๓/๑๙๒๒ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
เรื่อง ขออนุมัติเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม

เรียน คณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร

ตามหนังสือที่ ปชมท.๒๑/ว ๐๖๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ สำนักงานประสานงาน
ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ชุดที่ ๒๑ ได้
ประชาสัมพันธ์โครงการประชุมวิชาการ ปชมท ประจำปี ๒๕๖๔ เรื่อง “กลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะเชิงรุก
สู่การทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่: 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. ผ่านระบบออนไลน์
ด้วยโปรแกรม Zoom รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้า พิจารณาแล้วเห็นว่าการเข้าร่วมประชุมโครงการดังกล่าว จะเป็นประโยชน์
ต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาสมรรถนะหลัก ความรู้ และสมรรถนะบริหาร (หัวหน้างาน) ด้านทักษะการ
บริหารจัดการ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ข้าพเจ้าฯ จึงขอ
อนุมัติเข้าร่วมโครงการประชุมวิชาการ ปชมท ประจำปี ๒๕๖๔ เรื่อง “กลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะเชิงรุกสู่การ
ทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่: 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. ผ่านระบบออนไลน์
ด้วยโปรแกรม Zoom โดยไม่ถือเป็นวันลาและไม่มีการใช้จ่ายในการฝึกอบรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน คณบดี

เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวเพ็ญสว่าง บุชา ได้ระบุแผนพัฒนาตนเอง

ไว้ในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (20P) โดยไม่สมควร

ที่จะขอไปได้แก่ สมรรถนะด้าน การบริหาร (หัวหน้างาน)

: กรรมการชุดที่ ๓)

นางสาวเพ็ญสว่าง บุชา
(นางสาวเพ็ญสว่าง บุชา)

หัวหน้างานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ

กษัตริย์ ทพศิริ
นางสาวกษัตริย์ เทพศิริ
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
๒๙ ก.ค. ๖๔

(นางศิริพรรณ ชัยนัน)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสภณ พงษ์เพชร

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ชัยปัญญา
คณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร
๒๙ ก.ค. ๖๔



ปชมท. ๒๑/ ว ๐๖๗

สำนักงานประสานงานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน
และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ชุดที่ ๒๑
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำบลรูสมิแล 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 ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมมีสิทธิเข้าร่วมประชุมโดยไม่ถือเป็นวันลาเมื่อได้รับอนุมัติจากต้นสังกัดแล้ว



-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 ประจุกสิปป โทร. ๐๒-๘๔๙ -๖๒๘๕
e-mail : muhr@mahidol.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดประชาสัมพันธ์และสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนในสังกัด
เข้าร่วมประชุมวิชาการดังกล่าวด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายเรวัต รัตนกาญจน์)

ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง
มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ชุดที่ ๒๑



กำหนดการประชุมวิชาการ 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

- ๐๙.๐๐ - ๐๙.๑๕ น. วิดีทัศน์นำเสนอ ปชมท. และ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ๐๙.๑๕ - ๐๙.๓๐ น. เปิดประชุมและกล่าวต้อนรับ
โดย นายเรวัต รัตนกาญจน์
ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง
มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) 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
- ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน (ตามอัธยาศัย)
- ๑๓.๐๐ - ๑๕.๓๐ 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 ปชมท. ประจำปี ๒๕๖๔
โดย นายเรวัต รัตนกาญจน์
ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง
มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) 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 เพื่อให้สามารถปรับตัวได้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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” เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสนำตนเองอย่างต่อเนื่อง 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.บวรนนท์ ทองกัลยา
 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) พร้อมทั้งก้าวสู่การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลวิถี
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

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

รายงานสรุปเนื้อหาการเข้าร่วม หัวข้อ กลวิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะเชิงรุกสู่การทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่
"How to Upskill Reskill for Proactive Performances in the New Normal Digital Era"
เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ ผ่านระบบออนไลน์ จัดโดย ปชมท. และมหาวิทยาลัยมหิดล
และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

๑. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม

วิธีการสร้างความสำเร็จในยุค new normal วิทยากรโดย ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา นายกสมาคม
การจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

องค์กร Force of change ถูกบังคับให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่จะสามารถทำวิกฤติให้กลายเป็น
โอกาสได้อย่างไร เช่น ระบบราชการจะถูกลดจำนวนข้าราชการ พนักงาน เกิด Lean Organization การใช้
เทคโนโลยี คน ๑ คน สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายทักษะ เป็นต้น

คนถูกแบ่งออกตามสถานการณ์ได้ ๓ กลุ่ม

กลุ่มที่ ๑ Fragile กลุ่มคนที่เกิดความสูญเสียอย่างใหญ่หลวง เช่น ในช่วงโควิดงานธุรกิจโรงแรม บริการ
ถูกลดการจ้างงาน

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มคนที่ทนต่อแรงเสียดทานในช่วงเวลาปกติ คนกลุ่มนี้รับความเครียด รับความไม่แน่นอน
อยู่แล้ว เช่น ในช่วงโควิด คนขับรถ grab/line man

กลุ่มที่ ๓ Anti-Fragile เป็นกลุ่มคนที่เกิดความผันผวนทางเศรษฐกิจ กลุ่มนี้แสวงหาโอกาส ได้รับ
ผลประโยชน์จากความไม่แน่นอน ไม่มีกรอบก้ำกั้วข้าม Mental Model ของตัวเองได้ตลอดเวลา ไม่มีการ
วางแผนแบบตายตัว Improvise ไปกับสถานการณ์ที่ได้เจอได้ตลอดเวลาไม่ใช่ “Prisoner of a Plan” ใช้
ความรู้สึกเป็นตัวนำทางมี Sense of Urgency เห็นอะไรดีไปทางทางนั้น ยอมรับความเสี่ยงได้

Organization Transformation สร้างองค์กรในอนาคตด้วย

- Strategy Formulation ผ่าน Design Thinking

- Empathy เข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง
- Define กำหนดปัญหา
- Ideate คิดสร้างสรรค์
- Prototype สร้างต้นแบบ
- Test ทำการทดสอบ

- Strategy Objective ผ่าน OKRs (OBJECTIVE & KEY RESULTS)

- เรื่องที่สำคัญ / กลยุทธ์หลักขององค์กร
- ตั้งเป้าหมายให้ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- เน้นการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด อุปสรรค เพื่อหาวิธีการที่ได้ผลมากกว่าในรอบ
หน้า
- เปิดรับความคิดสร้างสรรค์ ไอเดียใหม่ ๆ
- ใช้พัฒนาคน การประเมินไม่ได้ต้องการความสำเร็จสมบูรณ์ แต่เพื่อการเรียนรู้ใน
การพัฒนาตนเอง

- Strategy Execution ผ่าน Agile

- ทำงานเป็นทีม

- สื่อสารกันในที่อย่างต่อเนื่อง
- เรียนรู้รับ Feedback แก้ไขปัญหาให้เร็วปรับตัวอยู่เสมอ
- พัฒนาไปที่ละนิด
- Update งานอย่างต่อเนื่อง
- ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ให้ความสำคัญกับสิ่งที่มี value

การบริหารผลงาน

- การบริหารผลงานที่ดีต้องสามารถถ่ายทอดเป้าหมายไปสู่เป้าหมายของแต่ละบุคคลwfth
- องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

■ ปัญหาของการประเมินผลปฏิบัติงาน

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

- Performance Management System เกี่ยวกับ Painpoint ที่เกิดขึ้นจากระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน พบว่ามี ๒ ประเด็นหลัก ๆ

๑. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องชัดเจน โปร่งใส เป็นที่ยอมรับ

- การตั้ง KPI & Target ลำช้า
- การตั้ง Target ที่ไม่สะท้อนผลงานส่งผลให้คะแนนการประเมินเพื่อนำคะแนนไปใช้จริงไม่ได้
- ระบบการประเมินผลยังไม่ถูกนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถของทีมงานอย่างแท้จริง
- การติดตามผลการปฏิบัติงานในระบบ มีความถี่ในการติดตามน้อยเกินไป คือปีละ ๑ ครั้ง ในช่วงปลายปี
- ไม่ได้มีการจัดทำ Performance Record ทำให้ไม่รู้ว่าผลงานที่แท้จริงของพนักงานคืออะไร
- เรื่องของผลตอบแทนมักจะเป็นในรูปแบบของตัวเงินอย่างเดียว ยังไม่เห็นผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

๒. ทักษะในการบริหารผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อดึงศักยภาพของพนักงานให้ก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเอง

- พนักงานและผู้บริหารยังไม่เข้าใจและไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผล และการ Coaching & Feedback
- ผู้บริหารไม่จริงจังกับการ Feedback โดยการให้ Feedback ด้วยคำกลางๆ กับทุกคน หรือไม่ได้ระบุ Feedback ให้พนักงานรวมถึงไม่มีการทำ One on One Feedback

- บาง Bus ไม่ได้เข้ามามีบันทึกผลการปฏิบัติงานในระบบ HRMS ทำให้ HR ไม่สามารถ Tracking ได้
- คะแนนการประเมินไม่ได้นำไปใช้ในการทำ Ranking อย่างแท้จริง เนื่องจากคะแนนเพื่อ
- ผู้บริหารสายงานจะไม่รู้จักพนักงานทุกคน และข้อมูลประกอบการประเมินมาถึงล่าช้า ทำให้ผู้ประเมินมีการใช้ Judgment หรือมีอคติในการประเมิน
- ผู้บริหารและพนักงานไม่เข้าใจวิธีในการจัดสรรงบประมาณ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรม

○ ๖ Fundamental Principles for the future of performance management

๑. การประเมินผลโปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. เพิ่มความคล่องตัวให้กับองค์กร
๓. เพิ่มความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
๔. เสริมสร้างการทำงานแบบ Cross-Function
๕. เพิ่ม Productivity และ Potential
๖. เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

○ Prototype ใช้ KPIs ควบคู่กับ OKRs ในการบริหารผลการดำเนินงาน

○ Painpoint ของการวัดผลงานด้วย KPIs

- เป็น Top Down การมีส่วนร่วมตั้งตัวชี้วัดจากพนักงานน้อย
- ความสอดคล้องของตัวชี้วัดกับทิศทางขององค์กร
- ตั้งเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุได้ มีการต่อรองเป้าหมาย
- พนักงานเน้นเฉพาะสิ่งถูกวัด ทำให้ความริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นได้ยาก
- มุ่งเน้นงานในหน้าที่ของตนเอง ไม่เกิดความร่วมมือ สร้างบรรยากาศทำงานแบบ Silo Effect

OKRs Implementation (OBJECTIVE & KEY RESULTS) เครื่องมือในการจัดการ

○ OKRs เหมาะกับการนำมาใช้ในองค์กรที่ต้องการความคล่องตัว การวัดผลองค์กรเป็นการวัดในเชิงกลยุทธ์ เน้นการจัดการให้บรรลุเป้าหมาย

○ OKRs (OBJECTIVE & KEY RESULTS) แบ่งเป็น

○ : OBJECTIVE คือ วัตถุประสงค์หลัก บอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What)

- เป็นเรื่องสำคัญ สอดคล้องทิศทางองค์กร
- มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม ไม่คลุมเครือ
- เกิดผลดีอย่างก้าวกระโดด
- มีความท้าทาย แต่ยังเป็นไปได้
- ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ

KRs : KEY RESULTS คือ ผลลัพธ์หลัก บอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าบรรลุ
จุดมุ่งหมายนั้น (How)

- แสดงถึงการวัดความก้าวหน้าความสำเร็จ ไม่ใช่กิจกรรม
- มีความเฉพาะเจาะจง มีกำหนดเวลาแน่นอน
- ทำหาย แต่เป็นไปได้
- วัดได้ และตรวจสอบได้

○ Management by Objectives

- มีการตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานให้มีความชัดเจน
- วัดผลเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้
- ผู้บริหารและพนักงานจะต้องมาตกลงเรื่องเป้าหมายร่วมกัน ตกลงกันว่าวัดผล
ความสำเร็จกันอย่างไร

การกำหนดเป้าหมายแผนงานขับเคลื่อนกลยุทธ์

- เรื่องที่สำคัญ/กลยุทธ์หลักขององค์กร
- ตั้งเป้าหมายผลลัพธ์ให้ท้าทายขีดจำกัดเดิม ความสำเร็จเดิมขององค์กร/ทีม
- ตั้งเป้าหมายให้ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- เน้นการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด อุปสรรค เพื่อหาวิธีการที่ได้ผลมากกว่าในรอบหน้า
- เปิดรับความคิดสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ ๆ
- ใช้พัฒนาคน การประเมินไม่ได้ต้องการความสำเร็จสมบูรณ์ แต่เพื่อการเรียนรู้ในการพัฒนา
ตนเอง

เทคนิคกำหนดวัตถุประสงค์ objective

- ใช้คำหรือประโยคที่สร้างแรงบันดาลใจ
- มีกรอบเวลาที่ชัดเจน
- ให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องแยกย้ายและร่วมกันทำงานได้อย่างอิสระ

ตัวอย่างการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี

- เป็นเจ้าตลาดค้าปลีกเมล็ดกาแฟในประเทศไทย
- ระดมทุนให้สำเร็จเพื่อขยายธุรกิจให้เติบโตในไตรมาสถัดไป

การกำหนดผลลัพธ์หลัก Key results

แนวทาง : เปลี่ยนประโยคที่สร้างแรงบันดาลใจให้เป็นตัวเลขที่วัดได้โดยใช้คำถามเราจะรู้ได้อย่างไรว่า

เราบรรลุวัตถุประสงค์แล้ว

ตัวอย่างของสิ่งที่วัดได้

- อัตราการเติบโต
- การมีส่วนร่วมของลูกค้า
- รายได้
- คุณภาพ
- ผลการปฏิบัติงาน

- ลูกค้าบอกต่อสินค้าให้ผู้อื่น

ตัวอย่างการกำหนด OKRs

วัตถุประสงค์ : เปิดตัวผลิตภัณฑ์ชิ้นแรกที่ยอดเยี่ยม

ผลลัพธ์หลัก :

- ๔๐% ของลูกค้าที่ใช้ผลิตภัณฑ์มียอดซื้อเพิ่มกลับมาเป็นสองเท่าภายใน ๑ เดือน
- ได้คะแนนความพึงพอใจสินค้า ๙ เต็ม ๑๐
- ผู้สนใจสินค้า ๒๕% เปลี่ยนมาเป็นลูกค้า

เทคนิคสำคัญ

- เลือก Key results ให้หลักหลายด้านให้ส่งเสริมซึ่งกันและกัน
- ผลลัพธ์หลักที่กำหนดควรยากแต่เป็นไปได้มีโอกาสสำเร็จ ๕๐-๕๐ ถ้ามีโอกาสสำเร็จแน่นอนไม่ใช่ผลลัพธ์หลักที่ดีต้องมีความยากพอที่จะท้าทายและไม่ยากเกินไปจนทำไม่ได้

บทบาทของ team leader ในการขับเคลื่อน OKRs

- วางแผนการทำ OKRs
- การสร้างความร่วมมือของทีมประสานความร่วมมือในการทำ OKRs ผ่านการสื่อสารด้วยการประชุม
- การประเมินการทำ OKRs ของทีมงานเพื่อสร้างการเรียนรู้ของทีม
- การกำหนด OKRs ในรอบถัดไป
- การสร้างแรงจูงใจสร้างบรรยากาศในการทำงานผ่านทักษะสำคัญ CFC

Communication feedback recognition

- *Communication* สื่อสารพูดคุยสนทนาสอดแทรกการติดตามความคืบหน้าของงานเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จบทสนทนาแบบ two way communication สร้างสรรค์เชิงบวก
- *Feedback* สะท้อนผลงานอย่างสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ต่อทีมและองค์กรว่าสิ่งใดทำได้ดีหรือไม่ดีอย่างไรตรงไหนกระทบอะไรทีมมี Learning point อะไรบ้างรวมทั้งให้คำแนะนำเชิงบวก
- *Recognition* ชื่นชมผลงานหรือพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นให้มีความสำคัญเห็นคุณค่าของทีมงานเพื่อสร้างพลังในทีมงาน

จุดเรียนรู้ในการทำ OKRs

๑. การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานมาก่อนการสร้างการเข้าใจ OKRs
๒. ถ้า Team Spirit Team Spirit ของหน่วยงานดี จะทำ OKRs ได้ง่าย ดังนั้น ก่อนทำ OKRs ควรสร้าง Teamwork ของหน่วยงานเป็นลำดับแรก

๓. สื่อสารการใช้ OKRs ให้ดูไม่เป็นทางการ OKRs เป็นเรื่องใหม่ในองค์กร คนจะกังวลเรื่องความถูก-ผิด ในการกำหนด OKRs จนไม่กล้าลงมือทำ ไม่กล้าเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก ดังนั้น ควรสร้างรูปแบบการสื่อสารการใช้ OKRs ให้ไม่เป็นทางการ เป็นกันเองให้มากที่สุด
๔. สร้างรูปแบบการสื่อสารในการทำ OKRs ที่จับต้องได้ อาทิ Visual Board ทำให้ทีมเห็นความคืบหน้าในการทำ OKRs
๕. สร้างแนวร่วมที่เป็น Key Influencer ในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญ หาเครื่องมือมา Engage คนกลุ่มนี้ให้ได้
๖. การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อน OKRs ต้องเปิดใจรับฟังข้อมูลตลอดเวลา
๗. OKRs ปรับได้ เปลี่ยนได้ เสร็จแล้วไปต่อยอดทำให้ดีกว่าเดิม หรือไปทำเรื่องใหม่ๆ ที่มีความสำคัญกับองค์กร
๘. การขับเคลื่อน OKRs การทำให้ OKRs มีความก้าวหน้าต้องใช้ “Leadership skill Leadership skill” สูงทั้งการสื่อสารการให้ข้อมูลป้อนกลับ การยกย่องเสริมแรงพนักงาน ผู้นำต้องสร้างกำลังใจไม่ทำลายกำลังใจในการทำงานของทีม

เรื่อง “New Normal กับศัลยศาสตร์ :โลกเปลี่ยน คนปรับ Upskill และ Reskill อย่างไรให้มีทักษะแห่งอนาคต” วิทยากรโดยอาจารย์จุลชัย จุลเจือ ที่ปรึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด

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

Upskill คือ การเสริมสร้างพัฒนาทักษะเดิมการสร้างเสริม เพิ่มพูนความรู้เดิมทักษะเดิม เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่

Reskill คือ การสร้างทักษะใหม่ๆ ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่

Upskill Reskill เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน สร้างความเป็นเลิศ โดยใช้ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ๔ ด้าน ได้แก่

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

๘. การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์

๙. การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

คนแบบใดจะอยู่รอดในอนาคต

๑. บุคคลที่มีพรสวรรค์ติดตัวเป็นพิเศษ (Talent or Gifted)
๒. บุคคลที่มี Human –Touch, Service Mind, Sympathy
๓. บุคคลที่มีทักษะวิชาชีพ (Knowledge Worker)
๔. บุคคลที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้ตนเอง (High Value-added Person)
๕. บุคคลที่มี Growth Mindset

การเปลี่ยนแปลง ๕ อย่าง

๑. เทคโนโลยี เช่น ธนาคารใช้ระบบเทคโนโลยีแทน
๒. การเพิ่มขึ้นของประชากร
๓. การขยายของเมือง
๔. เศรษฐกิจโลก
๕. ภาวะโลกร้อน

งานในอนาคต

๑. contract outsourcing
๒. freelance
๓. gig worker รับขนาดเล็ก งานซ่อม งานทั่วไป
๔. Crowd worker

โควิดสร้างวิถีใหม่ New Normal ถูกกระตุ้นการใช้ Technology

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

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 เป็นโอกาสการพัฒนาองค์กรและระบบ (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

- ได้รับความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ OKRs (OBJECTIVE & KEY RESULTS) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง OKRs ของคณะในอนาคต

- จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการทำงานมากขึ้น จึงต้องเกิดการ Upskill Reskill เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณภาพมาตรฐาน

- สามารถนำเทคนิคการบริหารผลงานและการประเมินผลงานมาใช้ เช่น ทักษะ CFC Communication สื่อสารพูดคุยสนทนาสอดแทรกการติดตามความคืบหน้าของงานเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จ บทสนทนาแบบ two way communication สร้างสรรค์เชิงบวก Feedback สะท้อนผลงานอย่างสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ต่อทีมและองค์กรว่าสิ่งใดทำได้ดีหรือไม่ดีอย่างไรติดขัดตรงไหนกระทบอะไรรวมทั้งให้คำแนะนำเชิงบวก การ Recognition ชื่นชมผลงานหรือพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นให้มีความสำคัญเห็นคุณค่าของทีมงานเพื่อสร้างพลังในทีมงาน

ลงชื่อ.....เพียรสว่าง บุษ.....

(นางสาวเพียรสว่าง บุษ)

หัวหน้างานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร / ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี)

.....ผศ.ดร.นันทกรูณ์ ไร่เอกกมลธรรม เลขหมาย ป.๑๕๖๖๖๖๖ ๑๑๑๑.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ศิริพรรณ ขยัน.....

(นางศิริพรรณ ขยัน)

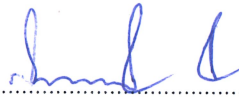
ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี

30 ม.ค. ๖๔

ความเห็นของคณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร

ขอ / ขอความเห็น

ลงชื่อ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ชัยพิบูลย์)

คณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร

หมายเหตุ : บุคลากรสายสนับสนุน ให้ผ่านหัวหน้างานก่อนเสนอผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี