รายงานผลโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง
ระหว่างวันที่ 28 มีนาคม – 1 เมษายน 2554
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัยมหิดล, ดับเบิ้ลเอ, และบ้านสุขาวดี

หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ของราชการไทยได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะมากยิ่งขึ้น โดยได้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกระดับจำเป็นต้องแสดงสมรรถนะหลัก 5 ประการในการปฏิบัติราชการ กล่าวคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องแสดงสมรรถนะที่มากกว่าข้าราชการทั่วไป กล่าวคือ นอกจากสมรรถนะหลัก 5 ประการดังกล่าวแล้ว ยังจำเป็นต้องมีสมรรถนะเกี่ยวกับการวางแผนและการจัดระบบงาน (Strategic Planning) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (Caring and Developing Others) ความเป็นผู้นำ (Leadership) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) วิสัยทัศน์ (Visioning) การควบคุมตนเอง (Self Control) และการให้อำนาจผู้อื่น (Empowering Others) เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาผู้บริหารเป็นเรื่องที่มีเหตุผลและเป็นความจำเป็นของหน่วยงาน เพราะสภาพแวดล้อมของผู้บริหารเปลี่ยนไปเป็นการพัฒนาจากการผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค และพัฒนาผู้มีอาวุโสน้อยให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ และเพื่อป้องกันแก้ไขความล้าสมัยทางการบริหาร ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารควรถือเป็นนโยบายขององค์การผู้บริหารควรรับรู้ถึงความจำเป็นที่ตนต้องได้รับการพัฒนา โดยผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปในทุกระดับของหน่วยงานต้องมีความเข้าใจและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องระยะยาว ทั้งในเชิงการจัดสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนานั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัยแม่โจ้ขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบการบริหารจัดการ รวมถึงการศึกษาดูงานหน่วยงานต่างๆ ที่จะก่อให้เปิดประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อไป

8. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหว่างมหาวิทยาลัย
2. เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และเรียนรู้กระบวนการบริหารงานทั้งระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย
3. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาพัฒนาระบบการบริหารงานต่อไป

9. ระยะเวลาดำเนินโครงการ 28 มีนาคม- 1 เมษายน 2554

สรุปผลโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง

ระหว่างวันที่ 28 มีนาคม – 1 เมษายน 2554

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัยมหิดล, ดับเบิ้ลเอ, บ้านสุขาวดี

****

<u>วันที่ 28 มีนาคม 2554</u> กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในฝัน

1. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ต้องเป็นหน่วยงานที่มีปัจจัยพื้นฐานพร้อมให้บริการนักศึกษา มีหลักสูตรที่ดีมีมาตรฐานและมีคุณภาพ
2. คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนต้องมีความพร้อม และมีคุณภาพ คุณภาพของอาจารย์เป็นคุณภาพของมหาวิทยาลัย
3. มหาวิทยาลัยต้องสร้างบัณฑิตที่เก่ง และสามารถออกไปสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพ
4. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ใกล้ชิดชุมชน จัดระบบสภาพภายในที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งพื้นที่เกษตรและสิ่งแวดล้อม
5. ทำอย่างไรให้เป็นมหาวิทยาลัยที่อนุรักษ์พลังงาน โซล่าเซลล์ Eco เพราะสังคม และโลกต้องการต้นแบบทางด้านนี้เป็นอย่างยิ่ง
6. เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นและสร้างความโดดเด่นเรื่องพลังงานทางเลือก เช่น พลังงานน้ำ พลังงานลม เป็นต้น
7. เป็นมหาวิทยาลัยที่ทันสมัย เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจะเป็นการก่อให้เกิดความเชื่อมโยงกับสังคมภายนอก
8. มีระบบหอสมุดที่สื่อสารบนพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. พื้นฐานเป็นม.ด้านการเกษตร ซึ่งเป็นการเกษตรที่ยังไม่ได้บูรณาการ ควรเป็นการเกษตรแบบครบวงจร เป็นการเกษตรที่สร้างความมั่งคั่งและมั่นคงในระยะยาวได้
10. ปัจจุบันโครงสร้างของคณะต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยไม่ประสาน ไม่สอดคล้องกัน ควรสร้างให้เกิดการบูรณาการร่วมระหว่างคณะได้ เพื่อสร้างการเกษตรแบบบูรณาการ
11. คณะต่างๆ ควรใช้การเกษตรเป็นฐานการในการเรียนการสอน
12. การเป็นสากลและการเป็นท้องถิ่นควรก้าวไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่มุ่งสู่สากลจนลืมมองถึงชุมชนที่เป็นพื้นฐานของประเทศ
13. เป็นองค์กรที่พร้อมจะปรับตัวและนำพาการเกษตรก้าวหน้าไปได้อย่างมีพลัง

<u>วันที่ 29 มีนาคม 2554</u> การศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาเหตุที่ทำให้ มสธ. ต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว

1. ภาวะเสี่ยงเรื่องจำนวนสถาบันการศึกษาที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดภาวะการแข่งขันสูง
2. ภาวะเสี่ยงเรื่องสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทำให้ต้องมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับ เช่น การเตรียมคน เตรียมเงินหรือเตรียมแผน

ระบบการบริหารจัดการ มสธ. สู่ความเป็นเลิศ

1. จัดให้มีทีมแผนทุกหน่วยงาน นักวิเคราะห์แต่ละคนรับผิดชอบแต่ละหน่วยงานและรู้ทุกเรื่องของหน่วยงานนั้นๆ ที่บริหารจัดการเช่นนี้เนื่องจากเพื่อแก้ปัญหาธรรมชาติของแต่ละหน่วยงานที่ไม่เหมือนกัน
2. การแปลงแผนสู่การปฏิบัตินั้น แผนยุทธศาสตร์ของทุกหน่วยงานจะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
3. ใช้ระบบการประเมิน balance score card ตั้งแต่ระดับอธิการบดีลงมา
4. ทุกกิจกรรมในมหาวิทยาลัยจะต้องมีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายกำกับ และมีการติดตามค่าเป้าหมาย เป็นราย 6 เดือน และ 12 เดือน
5. ระบบในการคิดแผนงานหรือโครงการจะต้องสอดรับกับค่าเป้าหมายที่วางไว้
6. ค่าเป้าหมายของแต่ละคณะ/สำนัก จะต้องสอดคล้องกับค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยกองแผนงานเป็นผู้กำกับติดตามว่าตรงตามค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัยหรือไม่
7. ระบบการประเมินใช้ระบบการรับผิดรับชอบร่วมกัน มีการถ่ายงานจนถึงระดับรายบุคคล โดยผลการประเมิน 10% ของผู้บังคับบัญชาจะเป็นผลประเมินส่วนหนึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา
8. ปรับปรุงระบบงานบริหารภายในมหาวิทยาลัยให้รองรับวิสาหกิจ
9. มอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงาน รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุม รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
10. มีการทำงานในเชิงรุก ไม่ทำงานประจำ และทุกวันพุธจะมีการประชุมสานนโยบาย
11. งานด้านบริหารทั่วไปจะรวมไว้ที่ศูนย์กลางทั้งหมด คณะจะรับผิดชอบแต่เพียงด้านวิชาการโดยตรง
12. ค่าเป้าหมายจะถูกถ่ายความรับผิดชอบไปยังคณบดีทั้งหมด และคณบดีจะถ่ายต่อไปยังประธานสาขา

13. ในแต่ละสาขาวิชาจะมีการสร้างเครือข่ายจากภายนอก เช่น การจัดทำเอกสารการสอน จะมีการนำผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกและผู้ประกอบการ มาร่วมออกแบบหลักสูตรกับทางมหาวิทยาลัย
14. มีการดำเนินการผลักดันงานด้านยุทธศาสตร์สม่ำเสมอ มีการกระตุ้นงานอย่างต่อเนื่องโดยการนำเสนอต่อที่ประชุมผู้บริหาร
15. ตัวชี้วัดรายบุคคลนำไปเชื่อมโยงกับระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน (key-KPI) ซึ่งมีระบบติดตามประเมินผลออนไลน์ และจะมีการประเมินผลรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
16. Competency จะมีทั้งในระดับผู้บริหารและบุคลากร
17. มีการปรับยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถบูรณาการแผนงานกับแผนเงินได้อย่างสมบูรณ์
18. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้รองรับยุทธศาสตร์
19. สัดส่วนในการจัดสรรงบประมาณสำหรับงานประจำน้อย แต่มีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับโครงการ/กิจกรรมด้านยุทธศาสตร์ในสัดส่วนที่มาก
20. มีระบบการ benchmarking plan
21. ใช้ระบบรายงานผลออนไลน์ทั้งหมด e-performance, e-KPI
22. ใช้ระบบ OSM ทั้งระดับมหาวิทยาลัยและระดับสาขาวิชา

ระบบการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ของมสธ. สู่ความเป็นเลิศ

1. นำ balance score card มาใช้ โดยแบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผล มิติคุณภาพ มิติประสิทธิภาพ และมิติด้านพัฒนาองค์กร
2. แผนยุทธศาสตร์ 15 ปี จะแบ่งช่วงระยะเวลาในการพัฒนาเป็น 3 ส่วน คือ
    1) ยุคสร้างอัตลักษณ์ คือ ต้องแก้ไขปัญหาที่มีอยู่เดิม
    2) สร้างให้มสธ.เป็น Convenience university มีการเรียนการสอนแบบ virtual education (มหาวิทยาลัยเสมือนจริง) โดยใช้ Wikipedia ให้อาจารย์สร้างองค์ความรู้ผ่าน Mobile และนักศึกษาสามารถเรียนล่วงหน้าได้
    3) สร้างให้มสธ.เป็น มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม ที่สามารถขายแนวคิดให้กับ higher education
3. ถอดแผนยุทธศาสตร์ 15 ปี มาสู่แผน 5 ปี จะมีการทบทวน SWOT ใหม่ทุกปี และนำเสนอต่อสภาทั้งหมด
4. ปรับปรุงโครงสร้างแผนยุทธศาสตร์ทั้งหมดออกเป็น 3 ส่วน คือ ภารกิจงานประจำ ภารกิจสนับสนุนยุทธศาสตร์ และภารกิจเชิงยุทธศาสตร์
5. ทุกโครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ทั้งหมด จะต้องมีตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมายกำกับ ทุกตัวชี้วัดจะถูกถ่ายไปยังรองรองอธิการบดีที่เกี่ยวข้อง

6. ทุกหน่วยงานจะต้องมีแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี และมีตัวชี้วัดเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัย
7. มีการระบุปัจจัยความเสี่ยง (Risk Factor) เพื่อเชื่อมโยงแผนแม่บทการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับมหาวิทยาลัย และส่งต่อไปยังระดับหน่วยงาน
8. การจัดทำแผนประจำปีต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนทั้งความเสี่ยงแบบ top-down และ bottom-up จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงจาก impact ที่เกิดขึ้น หากความเสี่ยงนั้นมีโอกาสเกิดขึ้นสูง จะต้องมีการทำกิจกรรมบริหารความเสี่ยงอย่างเร่งด่วน
9. นำระบบ PDCA มาใช้ในทุกกิจกรรมของมหาวิทยาลัย
10. มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของความเสี่ยง และแจ้งโดยการจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย
11. ให้ความสำคัญกับ output – outcome ของแผน ซึ่งแผนงานโครงการ/กิจกรรมทุกระดับของมหาวิทยาลัยจะต้องมีตัวชี้วัดและค่าใช้เป้าหมายที่ชัดเจน
12. มีการบูรณาการตัวชี้วัด สมศ. สกอ. ก.พ.ร. และสำนักงบประมาณ และถ่ายทอดลงสู่คำรับรองการปฏิบัติราชการทุกระดับ
13. มีการทำงานเป็นทีม โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มลูกค้าเป็นสำคัญ

5 ปี กับการเปลี่ยนแปลง มสธ.ในอนาคตด้วยการบริหารเชิงรุก

1. แผนยุทธศาสตร์ของมสธ. ประกอบด้วย 4 พันธกิจหลัก 1 ภารกิจสนับสนุน 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ 9 แผน 45 โครงการยุทธศาสตร์ และ 66 ภารกิจพื้นฐานสนับสนุนยุทธศาสตร์
2. ในทุกๆปีจะมีการปรับปรุงระบบการทำงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
3. ปรับระบบการจัดสรรงบประมาณเป็นการจัดสรรแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์
4. สร้างระบบบริหารจัดการให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของ (TQM)
5. มีระบบบริหารจัดการของ มสธ. TOUWAY ซึ่งบูรณาการจาก TQA, PMQA, Edpex, สมศ. , ก.พ.ร. , สกอ., และสำนักงบประมาณ
6. สร้างค่านิยมของมหาวิทยาลัยให้เป็น Smart value ซึ่งประกอบด้วย
    1) Standard มาตรฐาน
    2) Modern ทันสมัย
    3) Achievement การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์
    4) Relevant ทันการเปลี่ยนแปลง
7. บุคลากรทุกคนมีตัวชี้วัดรายบุคคล มีการประเมินผลทุก 6 เดือน
8. นำระบบ PDCA มาใช้
9. ติดตามประเมินผลผ่านระบบ e-performance และ e-kpi

10. มีระบบและกลไกในการรายงานผล 6 เดือน และ 12 เดือน โดยให้ประธานสาขารายงานผลด้วยวาจาต่ออธิการบดีและรองอธิการบดี
11. ทุกหน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน
12. ศึกษา best practices ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และนำมาประยุกต์ใช้ทันที
13. เน้นการทำ benchmarking กับมหาวิทยาลัยเปิดในต่างประเทศ จากนั้นนำมาจัดทำแผนยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสาขาวิชาสู่สากล
14. มีการประเมินทุกหน่วยงานโดยใช้ตัวชี้วัดทั้งที่เป็น output และตัวชี้วัดที่เป็น outcome
15. มีการรายงานผลแผนงานโครงการ/กิจกรรมของทุกหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์
16. นำระบบสมุดพก kpi มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมการทำงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่มีการถ่ายทอดจากระดับมหาวิทยาลัยลงสู่หน่วยงาน และระดับบุคคล โดยมีการประเมินผ่านระบบ e-kpi เชื่อมโยงไปสู่ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน
17. การประเมินความดีความชอบจะมีคณะกรรมการกลั่นกรองทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ คณะกรรมการระดับมหาวิทยาลัยจะเน้นการสร้างระบบและนำเสนออธิการบดี ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรของคณะ/สำนักเข้าร่วมด้วย หากผู้ถูกประเมินไม่พึงพอใจสามารถอุทธรณ์ได้ภายใน 7 วัน
18. การประเมินสายวิชาการจะแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ภาระงาน 50% (เชิงปริมาณดูจากการกำกับชุดวิชา และเชิงคุณภาพประเมินจากผลประเมินของนักศึกษา) และผลสัมฤทธิ์ของานอีก 40%
19. ระบบ OSM คือ คนๆเดียวสามารถตอบหรือแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด โดยจัดให้รับผิดชอบเป็นหน่วยงานๆไป
20. ขั้นตอนการวางระบบต่างๆ จะมีการยกร่างระบบก่อนจากนั้นทำประชาพิจารณ์ และนำเข้าที่ประชุม
21. แต่ละสาขาจะมีรองประธานสาขามีความรับผิดชอบแยกกัน คือ ด้านวิชาการ และด้านบริหาร
22. การบริหารจัดการรับผิดชอบโดยส่วนกลาง ส่วนคณะ/สำนักจะมุ่งพัฒนาด้านวิชาการ
23. การจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานจะดูจากแผนเป็นหลัก พิจารณาจากการใช้จ่ายของปีที่แล้ว

โครงสร้างการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามแนวดิ่งสายวิชาการ

1. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
2. นโยบายมหาวิทยาลัย
3. แผนเป้าหมายจัดการศึกษาประจำปี
4. คำรับรองของรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ จากนั้นบูรณาการลงสู่ 4 มิติ ของ BSC

ระบบการให้รางวัลตอบแทน

1. ประสิทธิผล (การเงิน)
2. คุณภาพการบริการ (ลูกค้า)
3. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (กระบวนการ)
4. การพัฒนาองค์กร (learning)

การศึกษาดูงานศูนย์ผลิตรายการวิทยุและโทรทัศน์
(Educational Broadcasting Production Center: EBPC)

คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้เข้าศึกษาดูงาน ณ ศูนย์ผลิตรายการวิทยุและโทรทัศน์ (Educational Broadcasting Production Center: EBPC) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา โดยได้รับฟังการบรรยายถึงประวัติความเป็นมาของศูนย์ฯ และชมวีดิทัศน์แนะนำศูนย์

ประวัติความเป็นมา

สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จัดตั้งขึ้นเมื่อ 15 มีนาคม 2522 โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนางานวิชาการเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ผลิตและพัฒนาสื่อการศึกษาทางไกล รวมถึงให้บริการและเผยแพร่สื่อการศึกษา รับผิดชอบผลิตสื่อการศึกษาทางไกล เริ่มผลิตสื่อการศึกษา เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2523 ในปีนั้น เริ่มผลิตรายการวิทยุกระจายเสียงและรายการวิทยุโทรทัศน์ แม้ในขณะนั้นยังไม่มีอาคารที่ทำการและสตูดิโอผลิตรายการเป็นของตนเองเลย ต่อมาได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลญี่ปุ่นก่อสร้างอาคารศูนย์ผลิตรายการวิทยุและโทรทัศน์ (Educational Broadcasting Production Center: EBPC) ใน พ.ศ.2527 นับเป็นการก้าวเข้าสู่ระบบการผลิตสื่อที่ทันสมัยของ สทศ. และเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาพ.ศ. 2539 ตามโครงการความร่วมมือกับมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และความร่วมมือจากไทยคม ได้จัดการสอนเสริมแบบปฏิสัมพันธ์ ผ่านจอภาพในรายการวิทยุโทรทัศน์ ผ่านดาวเทียม นับตั้งแต่ปี 2544 เป็นต้นมา ได้พัฒนาระบบการผลิตสื่อมาสู่เทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งปรับโครงสร้างหน่วยงาน คือศูนย์ผลิตภาพยนตร์ และภาพถ่ายเพื่อการศึกษาที่เดิมผลิตสื่อด้วยฟิล์มพัฒนามาผลิตด้วยระบบดิจิตอล เป็นมัลติมีเดีย และย้ายหน่วยงานศูนย์คอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาสังกัดสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มีภาระกิจในการผลิตสื่อ e-Learning

หน้าที่รับผิดชอบ

สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านวิชาการ จัดระบบ ออกแบบ วิจัยและ พัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ผลิตสื่อการศึกษา และให้บริการสื่อประสมในระบบการสอนทางไกลที่เอื้อให้นักศึกษาสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง รับผิดชอบผลิตสื่อเสริมเพื่อเสริมเติมเต็มให้นักศึกษาในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. สื่อประจำชุดวิชา ได้แก่ ซีดีเสียง ดีวีดี ซีดีมัลติมีเดีย ซึ่งในแต่ละชุดวิชาจะมีสื่อเสริมอย่างใดอย่างหนึ่งที่จัดส่งให้กับนักศึกษา เพื่อใช้ศึกษาควบคู่ไปกับเอกสารการสอน
2. รายการวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ประกอบชุดวิชา
3. STOU Online เป็นสื่อการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ นักศึกษาสามารถเข้าใช้ได้ที่ http://www.stou.ac.th/stouonline

หลังจากผู้บริหารฯ ได้ชมวีดิทัศน์แนะนำศูนย์ฯ แล้ว เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ ได้พาเยี่ยมชมศูนย์ EBPC ซึ่งเป็นอาคารสูง 3 ชั้น ประกอบด้วย

1. ห้องผลิตรายการวิทยุโทรทัศน์ จำนวน 4 ห้อง
2. ห้องผลิตรายการวิทยุกระจายเสียง จำนวน 6 ห้อง
3. ห้องตัดต่อลำดับภาพ จำนวน 9 ห้อง
4. ทีมงานถ่ายทำนอกสถานที่ จำนวน 5 ทีม

โดยขณะนั้น ทางฝ่ายผลิตรายการโทรทัศน์ กำลังเตรียมความพร้อม เพื่อจะทำการบันทึกเทปรายการกฎหมายเพื่อประชาชน ซึ่งทางรายการให้เกียรติกับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยเชิญบุคลากร 2 คน ได้แก่ วิไลพร นามวงค์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กองแผนงาน และ นายรัตติกาล ณวิชัย บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมบันทึกเทปรายการ และมีผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ จากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นผู้ชม คาดว่ารายการฯ จะออกอากาศ ในเดือนพฤษภาคม หรือมิถุนายน โดยเจ้าหน้าที่จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จะโทรมาแจ้งให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

การศึกษาดูงาน Call Center มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นมหาวิทยาลัยเปิดขนาดใหญ่ที่มีนักศึกษาเป็นจำนวนมาก และมีทุกช่วงอายุและระดับการศึกษา กระจายอยู่ทั่วประเทศ ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นที่สุดนั่นก็คือการติดต่อสื่อสาร และสร้างความเข้าใจร่วมระหว่างนักศึกษาและมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงได้มีการจัดตั้ง Call Center ขึ้นมา

รูปแบบการบริหารจัดการคือ เป็นศูนย์กลางการติดต่อสื่อสาร ให้บริการข้อมูล/ข่าวสาร ตอบปัญหา โดยมีการกลั่นกรองปัญหา และตอบปัญหาให้เบ็ดเสร็จ หากมีปัญหาที่ต้องตรวจสอบในเชิงลึกจะเน้นการติดต่อประสานงานภายในโดยไม่โอนสาย

หลักการทำงานของ Call Center

1. นักศึกษาจะติดต่อ Call Center จุดเดียว ทั้งโทรศัพท์ตั้งโต๊ะและโทรศัพท์มือถือ
2. Call Center ตรวจสอบข้อมูลจากฐานข้อมูล/ แหล่งข้อมูลแล้วตอบให้นักศึกษาทราบในทันที
3. หากในกรณีที่มีบางคำถามในเชิงลึก ประสานข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. หลังจากได้รับคำตอบจะติดต่อถึงนักศึกษา
5. จะมี Record การประสานข้อมูลเพื่อใช้ในการติดตามเรื่องให้กับนักศึกษาเป็นระยะจนสำเร็จลุล่วง
6. จะมีการบันทึกคำตอบและมีการปิดใบงานหลังจากดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว

<u>วันที่ 30 มีนาคม 2554</u> การศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยมหิดล

"Wisdom of the land (ปัญญาของแผ่นดิน)"

<u>วิสัยทัศน์</u> Mahidol is determined to be world class university

<u>Mission</u> To exel in health,sciences arts and Innovation

<u>Strategic goal</u>

- Health care and service excellence
- Teaching and learning excellence
- People excellence

การบริหารจัดการกลยุทธ์

1. ลดปริญญาด้านภาษาไทย
2. ให้ความสำคัญกับศาสตร์ทุกด้าน ทั้งการแพทย์ ศิลปะตลอดจนศาสตร์ต่างๆ
3. ผลักดันกิจกรรมต่างๆของมหาวิทยาลัยสู่เวทีสาธารณะ
4. เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้
5. ICT base university
6. HUB ทางทิศตะวันออก
7. ศูนย์เครื่องมือกลางสามารถรองรับการวิจัยและสามารถให้เอกชนเช่า
8. การจัดตั้งหน่วยงานจะอยู่บนพื้นฐานการเลี้ยงตนเองได้
9. เป็นgreen university เช่นโครงการธนาคารขยะที่สามารถรีไซเคิลได้เกือบทั้งหมด
10. Sport Facility Management
11. Risk Management Center
12. Center of asset management
13. Office of human research ethics promotion
14. การแสวงหาแหล่งทุนวิจัยจะให้อาจารย์หาแหล่งทุนจากภายนอกก่อน โดยมหาวิทยาลัยเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก
15. Performance agreement การดำเนินการทุกอย่างจะตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อตกลงร่วมกัน

การศึกษาดูงานคณะสิ่งแวดล้อมฯ (การบริหารจัดการแบบไม่มีภาควิชา) มหาวิทยาลัยมหิดล

ทิศทางการพัฒนาและการบริหารจัดการ

1. ด้านคุณภาพการเรียนการสอน
   - จำนวนนักศึกษาที่เหมาะสม
   - ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
   - หลักสูตรที่เชื่อมโยงกับหลักสูตรอื่นทั้งระดับชาติและนานาชาติ
   - สนับสนุนเครือข่ายนักศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
2. ด้านคุณภาพการวิจัย
   - ตอบโจทย์วิจัยชุมชนระดับภูมิภาค เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ
   - การวิจัยเชิงบูรณาการสหวิทยาการและความร่วมมือของนักวิจัยในภาคส่วนต่างๆ
3. ด้านบริการวิชาการ
   - สนองตอบความต้องการของท้องถิ่น
   - จัดฝึกอบรมระดับประเทศและนานาชาติ
4. ด้านบันทึกความร่วมมือ MOU
   - ทุกความร่วมมือมีกิจกรรมร่วมกันตลอด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกปี ปัจจุบันมีความร่วมมือ 18 สถาบัน 5 ประเทศ และมีการทำวิจัยร่วมกัน

การบริหารจัดการแบบไม่มีภาควิชา

1. เริ่มจากการก่อตั้งคณะโดยไม่มีภาควิชา แต่เน้นด้านหลักสูตร ซึ่งทำให้บริหารงานคล่องตัวกว่า
2. ผู้บริหารหลักสูตรจะมีวาระดำรงตำแหน่ง หมุนเวียนกัน
3. มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อลดความเป็นเจ้าของ
4. การบริหารจัดการค่าตอบแทนประธานหลักสูตรและเลขาฯ ได้จากเงินรายได้ของคณะ
5. การเลื่อนขั้นเงินเดือนจะมีคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมลงนาม TA ให้บุคลากรเสนอผลงานต่อคณบดีและร่วมลงนาม
6. การสรรหาประธานและกรรมการหลักสูตร โดยการเสนอชื่อและแสดงวิสัยทัศน์ในการแข่งขันกัน
7. การจัดสรรงบประมาณแต่ละหลักสูตร โดยดูจากจำนวนนักศึกษา และการศึกษาดูงานภาคสนามของแต่ละสาขา
8. ในการประกาศรายวิชาในแต่ละปีจะให้คณาจารย์แสดงความจำนงในการสอนแต่ละรายวิชา และจะมีการพิจารณาจากคณบดีถึงความเหมาะสม
9. การเสนอค่าใช้จ่ายโดยผ่านประธานหลักสูตร และประธานหลักสูตรเสนอมายังกรรมการวิชาการของคณะ

10. การหักค่าหัวคิวงานวิจัย จะหัก 10 % (มหาวิทยาลัย 4 % และคณะ 6 %) โดยคณะจะเป็นผู้ดูแลและอำนวยความสะดวก
11. เน้นการจัดฝึกอบรม เนื่องจากงานผลิตบัณฑิตเป็นงานประจำ และทำให้คณะมีลูกค้าใหม่ๆเพิ่มขึ้น
12. ค่าตอบแทนจากการฝึกอบรม มหาวิทยาลัยหัก 30% และอีก 70 % เป็นของคณะ (ให้เป็นโบนัสของพนักงาน)
13. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการทำข้อตกลงร่วมกัน
14. กิจกรรมทานข้าวร่วมกันทุกวันพุธ ร่วมพูดคุยกันภายในคณะ

การศึกษาดูงานศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) คือ กระบวนการเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ การศึกษาที่เน้นการพัฒนาด้านจิตใจอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ในตนเอง รู้ถึงคุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยปราศจากอคติ เกิดความรักความเมตตา อ่อนน้อมต่อธรรมชาติ มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม และสามารถเชื่อโยงศาสตร์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตได้อย่างสมบูรณ์

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา เป็นหน่วยงานในสังกัด มหาวิทยาลัยมหิดล ตั้งอยู่ที่ มหาวิทยาลัยมหิดล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยมีพันธกิจหลักในการเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตตปัญญาศึกษา โดยเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทุกสิ่งทุกอย่างด้วยใจอย่างใคร่ครวญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆมากมาย อาทิ การเรียนรู้แบบบูรณาการและผสานสรรพศาสตร์ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง และการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายใน

นอกเหนือไปจากนั้น ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา ยังเปิดอบรบหลักสูตรระยะสั้นที่หลากหลาย เพื่อให้เหมาะกับผู้อบรมที่มีความสนใจด้านต่างๆ โดยอาศัยกระบวนกรและคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตตปัญญาศึกษาโดยตรง และหลักสูตรทั้งหมดนั้นล้วนยืนอยู่บนพื้นฐานของคำว่า “จิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง” โดยมีทั้งสิ้น 6 หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรที่ 1 “การพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู”
หลักสูตรที่ 2 “แรงบันดาลใจ สู่คุลยภาพแห่งชีวิตวัยเรียน”
หลักสูตรที่ 3 “การเรียนรู้ สู่องค์กรที่มีชีวิต”
หลักสูตรที่ 4 “นพลักษณ์ ขั้นต้นและกลาง”
หลักสูตรที่ 5 “ละครย้อนดูใจ”
หลักสูตรที่ 6 “การอบรมเชิงปฏิบัติการ Authentic Leadership”

โดยสรุปแล้ว “จิตตปัญญา” เป็นการศึกษาที่ทำให้เข้าใจด้านในของตนเอง ผ่านกระบวนการรับฟังตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะมีความแตกต่างกับ “จิตวิทยา” ที่เน้นการศึกษาโลกภายนอก และ

เรียนรู้ผ่านตำราและทฤษฎี ดังนั้น “จิตตปัญญา” เป็นการศึกษาโลกภายในตนเองที่เรียนรู้ผ่านกระบวนการศึกษาและเข้าใจตัวตนก่อนเข้าใจผู้อื่น รับฟังผู้อื่นด้วยใจที่บริสุทธิ์มากกว่าการตัดสินผู้อื่นอย่างมีอคติ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งมิติของจิตใจ และมิติการทำงาน

การศึกษาดูงานหน่วยเครื่องมือกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล

(The Center for Instrument Facility: CIF)

หน่วยเครื่องมือกลาง มีนโยบายการสนับสนุนข้อมูลพื้นฐานในการวิจัย โดยการจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอและพร้อมสำหรับการใช้งาน โดยมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ให้บริการแก่นักศึกษา ในระดับปริญญาตรี โท เอก ของทุกภาควิชาของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์ตัวอย่างด้วยเครื่องมือที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และแนะนำเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ เพื่อให้ใช้เครื่องมือได้อย่างถูกวิธี พร้อมให้บริการน้ำบริสุทธิ์ เพื่อใช้ในงานวิจัยให้แก่ภาควิชาและหน่วยงานต่างๆ

1. เป็นการจัดระบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่าสูงสุด ซึ่งห้องปฏิบัติการกลางและ Virtual CIF เป็นโครงการจัดตั้งอยู่ในสำนักงานอธิการบดี มีรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและวิชาการดูแล และตั้งคณะกรรมการขึ้นมาบริหารจัดการ
2. การจัดตั้งศูนย์เครื่องมือกลางนั้นอาจไม่ต้องรวมศูนย์แต่อาจทำหน้าที่เป็น Virtual คือเครื่องมือตั้งอยู่ที่หน่วยงาน แต่นำเครื่องมือมาขึ้นทะเบียนความร่วมมือกับ CIF หรือหากมหาวิทยาลัยยังไม่มีสถานที่ดำเนินการเป็น ศูนย์ ก็อาจเป็นในลักษณะของการนำเครื่องมือที่ต้องการเข้าร่วม มาขึ้นทะเบียนร่วมดำเนินการในลักษณะของศูนย์ก่อน
3. เหตุผลที่ต้องมีศูนย์เครื่องมือกลาง ก็เพื่อเป็นการช่วยเหลือนักวิจัยหน้าใหม่
4. เป็นการให้บริการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยโดยให้บริการในอัตราค่าบริการที่ต่างกัน
5. จำแนกการให้บริการตามพื้นที่ และความชำนาญ
6. งบประมาณในการซ่อมบำรุงเครื่องมือของหน่วยเครื่องมือกลางมาจากเงินรายได้ของหน่วยเอง
7. การสนับสนุนด้านการเรียนการสอนนั้นคิดค่าบริการตามขนาดของพื้นที่และชั่วโมงการใช้งาน
8. หากเป็นหน่วยงานภายนอกที่เป็นบริษัทร่วมทุนจะมีข้อตกลงเรื่องอัตราค่าบริการ ส่วนบริษัททั่วไปจะมีการคิดค่าบริการในอัตราปกติ
9. การสนับสนุนงานวิจัยของคณาจารย์นั้น จะกำหนดให้มีการตั้งงบประมาณการวิเคราะห์ผลงานวิจัยของห้องปฏิบัติการไว้ใน ข้อเสนองานวิจัยเลย

การศึกษาดูงานบริษัท Double A

1. Double A เป็นบริษัทผลิตกระดาษใหญ่ที่สร้างจุดขายหรือเอกลักษณ์ในประเด็นของการใส่ใช่สิ่งแวดล้อม
2. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เนื่องจากบุคลากรในบริษัทมีทุกระดับ ตั้งแต่ระดับที่มีการศึกษาสูงที่สุดจนถึงไม่มีการศึกษาเลย
3. ในอนาคตของบริษัทคาดว่าจะต้องการบุคลากรเพิ่มเป็นจำนวนมากเนื่องจากมีการขยายสาขาไปในหลายพื้นที่
4. เป้าหมายในการดำเนินการคือต้องสร้าง Double A ให้เป็นคำตอบเชิงพาณิชย์ที่ดีที่สุด
5. การเกษตรเชิงพาณิชย์จะเกิดประโยชน์อย่างมหาศาลต่อประเทศไทยในอนาคต
6. อุปสรรคในการดำเนินงานมีเข้ามาเสมอ ต้องใช้สมองในการคิดและวิเคราะห์
7. ไม่มีหลักในการรับบุคลากรใหม่และ การรักษาบุคลากรเดิม ทุกสิ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรเอง
8. การประชาสัมพันธ์บริษัทนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการเท่านั้น แต่สิ่งที่จำเป็นที่สุดคือคุณภาพของสินค้าและบริการ หากคุณภาพไม่ดี ประชาสัมพันธ์ไปก็ไม่เกิดประโยชน์อะไร
9. บัณฑิตของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่คือสาขาวิชาพืชไร่ ส่วนสาขาอื่นๆ นั้นมีเพียงเล็กน้อยที่ที่บริษัทต้องการบุคลากรจากสาขาอื่นด้วย ไม่ว่าจะเป็นวิศวกร การตลาด การเงินและบัญชี เป็นต้น ซึ่งมหาวิทยาลัยควรประชาสัมพันธ์ และแจ้งให้นักศึกษาที่สนใจทราบข้อมูลดังกล่าว
10. การเปิดรับบุคลากรใหม่ของบริษัท เปิดทุกช่วงเวลา ติดตามข่าวสารประชาสัมพันธ์ได้จากเว็บไซต์ของบริษัท

<u>วันที่ 31 มีนาคม 2554</u> การศึกษาดูงานบริษัทสหฟาร์ม

1. ปัจจุบันเป็นโลกการแข่งขันทางสติปัญญา ต้องมองอนาคต
2. การบริหารจัดการใช้หลักธรรมชาติเป็นแนวคิด (ต้นไม้เล็กในปัจจุบันอีก 10 ปีข้างหน้าจะเป็นไม้ใหญ่ที่ให้ความร่มเงา ไม้เล็กมีไว้คลุมดิน ดังนั้นผู้บริหารหรือนักปกครองจะต้องใช้หลักความเมตตาเปรียบเสมือนเมื่อน้ำนิ่งปลาใหญ่น้อยจะมายังที่ที่ปลอดภัย ปลาที่หากินต้นน้ำย่อมได้เปรียบเนื่องจากมีแร่ธาตุมาก)

3. ความอดทนต่อสภาพแวดล้อมให้ดูจากคุณสมบัติของปลาไหลญี่ปุ่นที่ถึงแม้มีเพียงน้ำอุ่นเล็กน้อยมันก็จะว่ายน้ำตามไป
4. ความรักชาติให้ดูจากคนญี่ปุ่น ที่พร้อมพลีชีพในแผ่นดินซึ่งเป็นความคิดของผู้มีศักดิ์ศรี
5. ความทุกข์ยากทำให้เกิดปัญญา
6. หากเมื่อใดก็ตามที่เกิดความล้มเหลว ที่เราหาสาเหตุไม่ได้ เราต้องพลิกสถานการณ์เหล่านั้นให้เป็นโอกาส
7. มหาวิทยาลัยจะต้องคิดว่าทำอย่างไรให้ศิษย์ประสบความสำเร็จได้ จึงจะถือว่าศิษย์มีอาจารย์
8. ณ วันนี้สังคมแปรเปลี่ยนนอกเหนือตำรา เช่น ปัจจุบันผู้บริโภคเน้นความปลอดภัยมากขึ้น ดังนั้นทำให้อาหารที่ปลอด GMOมีราคาสูงขึ้น
9. ผู้ประกอบการควรมีความสามารถด้านการตลาด
10. ความรู้ที่นำมาสอนศิษย์ควรจะมาจากการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ด้านวิชาการ และการเป็นนักธุรกิจ
11. ต้องให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อให้มีประสบการณ์ต่อสู้จากชีวิตจริง
12. แม่ไจ้ต้องสร้างจุดเด่นของตนเองเพื่อใช้ในการแข่งขัน ดังนั้นเราต้องหาตัวเองให้เจอ
13. โครงสร้างของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การยึดติดกับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ทันต่อสถานการณ์ จะทำให้เราไม่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว
14. การบริหารคนจะต้องให้สองส่วน คือ เกียรติยศและค่าตอบแทน
15. การสร้างคนที่แท้จริงต้องให้เสรีภาพ และให้เขาได้มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง
16. ผู้นำที่ดีต้องผลักดันให้คนรุ่นใหม่เข้ามาแทนที่ และมองไปข้างหน้า ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสิน ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

สรุปผลประเมินความพึงพอใจ
โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง
ระหว่างวันที่ ๒๘ มีนาคม – ๑ เมษายน ๒๕๕๔

****

การจัดโครงการศึกษาดูงานในครั้งนี้ ผู้จัดโครงการฯ คือกองแผนงาน สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งการประเมินความพึงพอใจโครงการในครั้งนี้ คณะผู้จัดโครงการ ได้ใช้แบบสอบถามในการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมสัมมนา โดยมีผู้เข้าร่วมการสัมมนาทั้งสิ้น 41 คน และมีผู้เข้าร่วมโครงการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 ของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด ได้ผลการประเมินในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการ

จากผลการประเมินพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการ “พัฒนาผู้บริหารระดับสูง” มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการ ***<u>อยู่ระดับมากที่สุด</u>*** (4.21) ซึ่งหากพิจารณาระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการในแต่ละระดับสามารถเรียงลำดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ มากที่สุด (4.56)
2. ความคุ้มค่าในการเข้าร่วมโครงการ มากที่สุด (4.33)
3. ความเหมาะสมในการกำหนดสถานที่ดูงาน มากที่สุด (4.28)
4. ความเหมาะสมของยานพาหนะ มากที่สุด (4.28)
5. ความเหมาะสมของอาหารและเครื่องดื่ม มากที่สุด (4.22)
6. ความสะดวกในการติดต่อประสานงาน มาก (4.17)
7. ความเหมาะสมของที่พัก มาก (4.17)
8. ความเหมาะสมของระยะเวลา มาก (4.11)
9. ความเหมาะสมของรูปแบบในการจัดกิจกรรม มาก (4.00)
10. บรรยากาศในการจัดกิจกรรมระหว่างการเดินทาง มาก (3.94)

2. ประโยชน์ที่และความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ

จากผลการประเมินพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์และความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ ***<u>อยู่ระดับมากที่สุด</u>*** (4.44) ซึ่งหากพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์และความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานในแต่ละสถานที่ สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยมหิดล มากที่สุด (4.63)

2. ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานในภาพรวม มากที่สุด (4.56)
3. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มากที่สุด (4.38)
4. บริษัทสหฟาร์ม (บ้านสุขาวดี) มากที่สุด (4.38)
5. บริษัท Double A มากที่สุด (4.25)

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ผู้บริหารทุกท่านควรอยู่ร่วมทำกิจกรรมทุกกิจกรรมตลอดระยะเวลาของโครงการ โดยเฉพาะรองอธิการบดี (5)
2. จัดโครงการได้ดีมาก (3)
3. ควรจัดโครงการในลักษณะเช่นนี้อีกปีละ 1 ครั้ง (2)
4. ควรประสานงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเข้าร่วมศึกษาดูงาน เช่น งาน master plan, ICT และการสร้างระบบ
5. ควรจัดโครงการลักษณะนี้ให้กับผู้บริหารระดับรองอธิการบดีหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลักดันและพัฒนามหาวิทยาลัย
6. ควรมีการสรุปข้อมูลการศึกษาดูงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับใช้ จัดส่งให้ผู้เข้าร่วม
7. เป็นโครงการที่สามารถเพิ่มพูนทั้งความรู้และประสบการณ์
8. คุ้มค่าในการเข้าร่วมโครงการและได้ผลตามวัตถุประสงค์
9. ควรมีการนำผลการศึกษาดูงานมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย
10. ควรหามาตรการให้ผู้เข้าร่วมโครงการทำกิจกรรมและร่วมเดินทางทั้งไปและกลับร่วมกัน

4. ภาพรวมความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการบรรยายพิเศษ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 55.55 เห็นว่าภาพรวมความพึงพอใจของโครงการฯอยู่ในระดับดีมาก อีกร้อยละ 33.33 เห็นว่าภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับดี และอีกร้อยละ 11.11 เห็นว่าภาพรวมของโครงการฯอยู่ในระดับพอใช้

หมายเหตุ : การแบ่งช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย สำหรับการสรุปผลการประเมินระดับความพึงพอใจ

ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.80	พึงพอใจน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 ถึง 2.60	พึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 ถึง 3.40	พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 ถึง 4.20	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 ถึง 5.00	พึงพอใจมากที่สุด

ภาพกิจกรรม




31/03/2011 10:25




31/03/2011 15:58


ดาราญเพลสังคีต
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล
COLLEGE OF MUSIC MAHIDOL UNIVERSITY
30/03/2011 15:01


30/03/2011 14:51

สรุปรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
	ผู้บริหาร	
1	ผศ.ดร.จำเนียร ยศราช	อธิการบดี
2	รศ.เพ็ญรัตน์ หงษ์วิทยากร	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
3	รศ.ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
4	ผศ. ประสาร วงศ์มณีรุ่ง	รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และมาตรฐานการศึกษา
5	อ.ดร. กชพร ศิริโภคากิจ	รองอธิการบดีฝ่ายทรัพย์สินและการคลัง
6	ผศ.ดร.ยงยุทธ ศรีเกี่ยวฝั้น	รองอธิการบดีฝ่ายการต่างประเทศ
7	ผศ.ดร.สถิตย์ วิมล	รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์
8	ผศ.อดิศร คันธรส	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
9	ดร.ทิพย์สุดา ตั้งตระกูล	ผู้ช่วยอธิการบดี
10	อ.ดร.ทองเลียน บัวจูม	ผู้ช่วยอธิการบดี
11	นายชุมพล รินคำ	ผู้ช่วยอธิการบดี
12	อ.รชฎ เชื้อวิโรจน์	ผู้ช่วยอธิการบดี
13	นางกมลวรรณ เปรมเกษม	ที่ปรึกษาอธิการบดี
14	นางบุษบา ยศราช	ที่ปรึกษาอธิการบดี
15	รศ.ประวิตร พุทธานนท์	คณบดีคณะผลิตกรรมการเกษตร
16	ผศ.พึ่งพร เนียมทรัพย์	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์
17	ผศ.อุมาพร อุประ	คณบดีคณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร
18	รศ.ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง	คณบดีสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม
19	อ.บุญสม สุขจิตต์	คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
20	รศ.ดร.วีระพล ทองมา	คณบดีคณะพัฒนาการท่องเที่ยว
21	รศ.ดร.สุทัศน์ ศิริ	คณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี
22	รศ.ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ	คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์
23	ผศ.ดร.อภิชาติ ไตรแสง	คณบดีคณะศิลปศาสตร์
24	รศ.ดร.วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์	คณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร
25	ผศ.ดร.จงกล พรหมยะ	คณบดีคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
26	อ.ดร.สมคิด แก้วทิพย์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารศาสตร์
27	ผศ.ชูชีพ ชีพอุดม	ผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ
28	ผศ.พาวิน มะโนชัย	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร ฝ่ายบริหาร
29	ผศ.ศิริกาญจน์ จันทร์เรือง	ผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
30	นางวาสนา ป้องพาล	ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด
31	ผศ.ดร.ปฏิภาณ สุทธิกุลบุตร	ทีมงาน KM
32	รศ. อ้อมทิพย์ เมฆรักษาวนิช แคมป์	ทีมงาน KM
	กองการเจ้าหน้าที่	
33	นายวารินทร์ ขินแก้ว	บุคลากร
34	นายรัตติกาล ณวิชัย	บุคลากร
	กองแผนงาน	
35	นางจินดา จันที	ผู้อำนวยการกองแผนงาน
36	นางรุ่งทิวา เจริญทรัพย์	หัวหน้างานบริหารและธุรการ
37	นายวรุณสิริ สุจินดา	หัวหน้างานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล
38	นางสาวมีนา ทาหอม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
39	นางสาววรกานต์ ชาญธีรวัฒนา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
40	นายฐิติกร บุญราศี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
41	นางวิไลพร นามวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน