

โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

กิจกรรมส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี
ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๘
จังหวัดชลบุรี



สำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๘ ในพื้นที่จังหวัดชลบุรีและเขตพื้นที่ใกล้เคียง โดยมีบุคลากรของสำนักงานรัฐมนตรีและผู้แทนจากองค์กรหลักเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้และบูรณาการการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

คณะทำงานฯ

มีนาคม ๒๕๕๘

สารบัญ

ส่วนที่ ๑	รายละเอียดกิจกรรม	๑
ส่วนที่ ๒	ศึกษาดูงาน	๓
ส่วนที่ ๓	ฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ	๑๒
ส่วนที่ ๔	บรรยายพิเศษ	๒๒

ภาคผนวก

- รายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- กำหนดการ
- เอกสารประกอบการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ และบรรยายพิเศษ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดกิจกรรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพ
การบริหารจัดการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานกิจกรรมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากร สำนักงานรัฐมนตรี

รายละเอียดกิจกรรม

ชื่อโครงการ : พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงศึกษาธิการ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี

หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานรัฐมนตรี กำหนดให้สำนักงานรัฐมนตรีมีภารกิจหลัก เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐมนตรี ในการบริหารงานราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในภารกิจดังกล่าวนี้ จะต้องมีการประสานงานเชื่อมโยงการทำงานระหว่างสำนักงานรัฐมนตรี องค์กรหลัก และหน่วยงานในกำกับภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ในภารกิจการวิเคราะห์ กลั่นกรองเรื่อง และงานประสานขอรับการสนับสนุนข้อมูล เพื่อเสนอให้ความเห็นชอบแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจต่างๆ ดังนั้น สำนักงานรัฐมนตรีได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายอันดีต่อกันระหว่างบุคลากรของสำนักงานรัฐมนตรี บุคลากรและเจ้าหน้าที่ขององค์กรหลักตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งทักษะและประสบการณ์ เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายให้กว้างขวางและเข้มแข็งยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรจัดกิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรของสำนักงานรัฐมนตรี

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการประสานงานของบุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี
๒. สร้างความสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และเปิดโลกทัศน์ในการทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรหลัก

ผู้ร่วมกิจกรรม

๑. บุคลากรของสำนักงานรัฐมนตรี	จำนวน	๔๒	คน
๒. บุคลากรขององค์กรหลักและเจ้าหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	จำนวน	๙	คน
๓. วิทยากร	จำนวน	๖	คน

วิธีดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะทำงาน
๒. ประชุมคณะทำงาน เพื่อวางแผนและเตรียมการจัดกิจกรรม
๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี โดยแบ่งกลุ่มฝึกอบรมฝึกปฏิบัติ เยี่ยมชม ศึกษาดูงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมและเกิดประโยชน์สูงสุด
๔. จัดทำสรุปรายงานผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี

ระยะเวลาดำเนินการ

ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี ระหว่างวันศุกร์ที่ ๒๐ – วันเสาร์ที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๘

สถานที่ดำเนินการ

๑. ศึกษาดูงาน ณ โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ณ พิพิธภัณฑสถานชาติวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
๒. จัดกิจกรรมและพักค้างคืน ณ พื้นที่จังหวัดชลบุรี

งบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมครั้งนี้ จำนวน ๒๐๓,๗๙๖.๔๕ บาท (สองแสนสามพันเจ็ดร้อยเก้าสิบบาทสี่สิบบาทสตางค์)

ผู้รับผิดชอบ

คณะทำงานกิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี ตามโครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ

ตัวชี้วัดกิจกรรม

๑. บุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐
๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมไม่น้อยกว่าระดับดีมาก (๔.๐๐)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี ได้รับการเพิ่มพูนศักยภาพ ดังนี้
๑. มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติราชการเพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐมนตรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๒. มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) อย่างเข้มแข็ง และมีโลกทัศน์ในการทำงานที่เปิดกว้าง
 ๓. มีเครือข่ายการประสานงานที่เปิดกว้าง และเข้มแข็งขึ้น
 ๔. มีความสามัคคี และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในองค์กร

ศึกษาดูงาน

การเยี่ยมชมและศึกษาดูงาน โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริ
ณ พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย ตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
(THAI ISLAND AND SEA NATURAL HISTORY MUSEUM)



เรือเอก โกเมศ ถวายทรัพย์ กล่าวต้อนรับและนำชมวิดิทัศน์เกี่ยวกับโครงการอนุรักษ์
พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ



ประวัติความเป็นมา

หลังจากการจัดตั้งโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริ
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๕ เพื่อทำการสำรวจ อนุรักษ์พันธุ์พืช
ทั่วทั้งประเทศ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จยังพื้นที่
เกาะแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ซึ่งกองทัพเรือได้สนองพระราชดำริ ถวายพื้นที่เกาะแสมสาร
และเกาะข้างเคียง รวม ๙ เกาะ เพื่อเป็นพื้นที่ดำเนินการศึกษาทรัพยากรทั้งระบบ และการอนุรักษ์พันธุ์พืช

ต่อมา ในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ กองทัพเรือได้น้อมเกล้าฯ ถวายพื้นที่บริเวณเขาหมาจอบนฝั่ง
แสมสาร เพื่อเป็นสถานที่ก่อตั้งพิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย ผนวกเข้ากับโครงการอนุรักษ์
พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ

สภาพทั่วไป

พิพิธภัณฑสถานชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย ตั้งอยู่ริมทะเลบริเวณเขาหมาจอ ตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ในจุดที่อยู่ตรงข้ามเกาะแสมสาร ตรงข้ามเกาะแสมสาร มีอาณาบริเวณประมาณ ๑๖ ไร่ สิ่งก่อสร้างมีลักษณะเป็นอาคารไต่ระดับเขาถึงยอดเขา เพื่อให้มองเห็นทัศนียภาพมุกกว้าง ไกล และความลึกของทะเลโดยมุ่งที่จะให้ผู้ชมเห็นความงดงามของท้องทะเลแล้วเกิดจินตนาการ และความปิติที่จะรักษาทรัพยากรธรรมชาติไว้ตามแนวพระราชดำริ

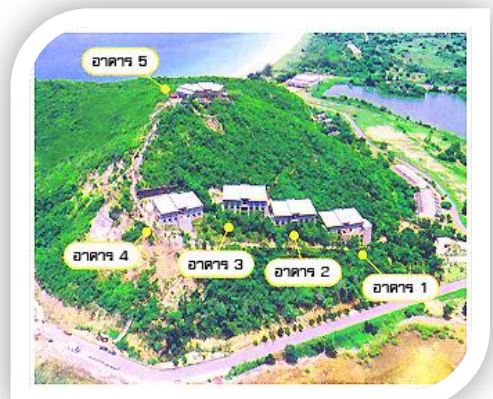
วัตถุประสงค์

การก่อตั้งพิพิธภัณฑสถานชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย มีแนวคิดหลักอยู่ที่การเป็น “พิพิธภัณฑที่มีชีวิต” เพราะเนื้อหาที่นำมาจัดแสดงเป็นการประมวลจากการสำรวจเกาะต่างๆ ในโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ตามแนวทางพระราชทานที่ว่า “ให้ดำเนินการศึกษาสำรวจทรัพยากร ตั้งแต่ยอดเขาถึงใต้ทะเล” และเป็นพิพิธภัณฑที่มีการเปลี่ยนแปลงในการจัดแสดงองค์ความรู้ อยู่ตลอด หัวใจสำคัญของพิพิธภัณฑสถานชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย คือ การมีพื้นที่ให้เด็ก และเยาวชน ได้มีโอกาสเข้าไปศึกษา สำรวจ เรียนรู้ เห็นความงามจากของจริง และจากธรรมชาติ ซึ่งจะทำให้เด็ก และเยาวชนมีความปิติ ตื่นตาตื่นใจ เหล่านี้ล้วนเป็นการปลูกฝัง กระตุ้นให้เด็ก และเยาวชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น

พิพิธภัณฑแห่งนี้ จึงเปรียบเสมือนการเปิดประตูสู่คลังความรู้อันยิ่งใหญ่ให้กับประชาชนไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเยาวชน เพื่อนำไปสู่การสร้างความมั่นคงของชาติต่อไป ทั้งนี้ เพราะความมั่นคงของชาติ จะเกิดขึ้นไม่ได้ หากประชาชนในชาติไม่มีความรู้ และไม่เข้าถึงความรู้เหล่านั้น ดังพระบรมราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ทรงพระราชทานในพิธีเปิดการประชุมวิชาการ และนิทรรศการ ทรัพยากรไทย : ประโยชน์แท้แก่มหาชน และพิพิธภัณฑสถานชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐ ว่า “ทรัพยากรธรรมชาติเป็นสมบัติของพวกเราทุกคน ไม่ใช่ของบุคคลใดบุคคล หนึ่งโดยเฉพาะ เราทุกคนจึงมีหน้าที่ที่จะต้องช่วยกันปกป้องรักษาทรัพยากรอันมีค่าให้ดำรงอยู่ ช่วยกันปลูกฝัง และสืบทอดเจตนารมณ์เรื่องการอนุรักษ์ให้แก่อนุชน เพื่อให้ประเทศของเรายังมีทรัพยากรที่จะเอื้ออำนวย ประโยชน์ให้แก่มหาชนสืบเนื่องต่อไป”

พิพิธภัณฑสถานชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย จะเกิดขึ้นไม่ได้หากไม่มีผู้รับผิดชอบ ในส่วนของ กองทัพเรือ นอกจากการมอบที่ดินเพื่อก่อสร้างและเป็นผู้ดำเนินการเรื่องพิพิธภัณฑแล้ว “หน่วยสงครามพิเศษทางเรือ” หรือ (นสร.) ซึ่งเป็นหน่วยที่ถูกฝึกมาเพื่อทำการรบโดยเฉพาะ จะเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องทำงานร่วมกับ นักวิชาการในการสำรวจ วิจัยตามพื้นที่เกาะแก่งต่างๆ ทั้งฝั่งอ่าวไทย และทะเลอันดามันตลอดระยะ เวลากว่า ๑๐ ปี

พิพิธภัณฑสถานชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย ได้มีการจัดแสดง “มหัศจรรย์เกาะและทะเลไทย” ที่ได้รับการออกแบบโดย คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยแยกเนื้อหาได้แต่ละอาคาร ดังนี้



อาคารหลังที่ ๑ “เทิดพระเกียรติมหาธาตุ” แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน



- ส่วนที่ ๑ (โซน A) เป็นการจัดแสดงนิทรรศการ “ตามรอยเท้าพ่อ” (In My Father's Steps) กล่าวถึงความเป็นมาของโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ที่ทรงดำเนินตามรอยพระยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในการดำเนินการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะความอุดมสมบูรณ์ของพืชพันธุ์ที่มีอยู่มากมายหลายชนิดบนผืนแผ่นดินไทย แหล่งอนุรักษ์พันธุกรรมพืชตามพระราชดำริแห่งแรก ถือกำเนิดขึ้น ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน และถือเป็นจุดเริ่มต้นของ “ก้าวแรก” ที่สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้ทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจตามรอยเบื้องพระยุคลบาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

• ปี พ.ศ. ๒๕๐๓ ทรงปกปักษ์รักษา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีพระราชดำริที่จะสงวนป่าต้นยางนาขนาดใหญ่สองข้างทาง ที่อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ไว้ด้วยพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ แต่ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากมีราษฎรเข้าไปทำไร่ ทำสวนในบริเวณนั้นเป็นจำนวนมาก



• ปี พ.ศ. ๒๕๐๔ ทรงปลูกป่าสาธิตทดลอง

เมื่อไม่สามารถดำเนินการปกปักษ์รักษาต้นยางนาได้ จึงทรงเพาะเมล็ดยางนาที่เก็บจากต้นยางนาที่เขตอำเภอท่ายาง ในกระถางบนพระตำหนักเปี่ยมสุข วังไกลกังวล หัวหิน และทรงปลูกต้นยางนาจำนวน ๑,๒๕๐ ต้นในแปลงทดลองป่าสาธิตใกล้พระตำหนักเรือนต้น สวนจิตรลดา รวมทั้งพรรณไม้จากภาคต่างๆ ทั่วประเทศกว่า ๒๐๐ ชนิด เพื่อให้เป็นแหล่งศึกษาพรรณไม้



•ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ ทรงใช้เทคโนโลยี
เพาะเลี้ยงเนื้อเยื่ออนุรักษ์พันธุ์ไม้โบราณ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีพระราชกระแสให้อนุรักษ์ต้นขนุนหลังพระตำหนักไพศาลทักษิณ ในพระบรมมหาราชวัง ความสำเร็จของการใช้วิธีเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อพืชนำไปสู่การอนุรักษ์ต้นขนุน และพืชเอกลักษณ์ของพระราชวังต่างๆ เช่น พุดสวน มณฑา ยี่หุบ สมอไทย เป็นต้น



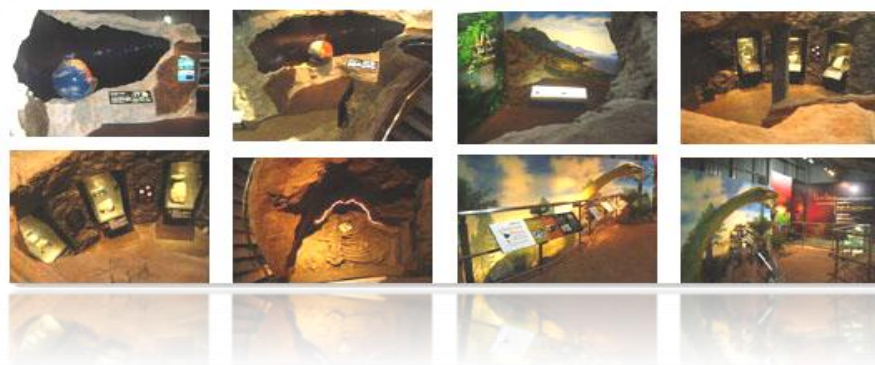
•ปี พ.ศ. ๒๕๒๙ ทรงอนุรักษ์พันธุ์กรรมหวาย พืชสมุนไพร เพื่อการใช้ประโยชน์

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา อนุรักษ์ และขยายพันธุ์หวายชนิดต่างๆ ที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ โดยการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อ และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดทำสวนพืชสมุนไพรขึ้นในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา รวมทั้งการศึกษาการขยายพันธุ์พืชสมุนไพรโดยการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อ และเผยแพร่ความรู้สู่ประชาชน

• ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ทรงสืบสานงานอนุรักษ์พันธุ์กรรมพืช

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ดำเนินการอนุรักษ์พันธุ์กรรมพืชพรรณของประเทศ และดำเนินการเป็น “ธนาคารพืชพรรณ” และโครงการอนุรักษ์พันธุ์กรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อพ.สธ.) ซึ่งก่อตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร ควบคู่กับการอนุรักษ์ และพัฒนาทรัพยากรพันธุ์กรรมพืชของไทยที่เปรียบเสมือน “สมบัติของชาติ” เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม บนฐานคุณธรรม เปี่ยมด้วยความเมตตา ความเข้าใจในชีวิต และสรรพสิ่ง ว่าล้วนพึ่งพา และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ภายในโซน A ยังมีการจัดแสดงนิทรรศการ “เกาะแสมสาร...เกาะแห่งการอนุรักษ์” ซึ่งมีพื้นที่ ๒,๗๔๐ ไร่ และมีชายหาด ๒ หาด ได้แก่ หาดเทียนและหาดลูกกลม โดยเกาะแสมสารเปิดเป็นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แบบไปเช้าเย็นกลับ เพื่อให้นักท่องเที่ยวสามารถดำน้ำดูปะการัง สำหรับผู้ที่ดำน้ำไม่เป็นจะมีเรือท้องกระจกให้ชมบรรยากาศใต้ท้องทะเล และมีเส้นทางจักรยานให้ชมธรรมชาติอีกด้วย รวมทั้งนิทรรศการของกองทัพเรือที่แสดงถึงการเสด็จพระราชดำเนินเยือนเกาะแสมสารของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๑ – ๒๕๔๕



- ส่วนที่ ๒ (โซน B) เป็นการนำเสนอปริศนาการกำเนิดโลก กำเนิดชีวิต รูปจำลองส่วนประกอบของโลก (เปลือกโลก เนื้อโลก และแกนโลก) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของโลก (ทฤษฎีทวีปเคลื่อน ทฤษฎีเปลือกโลกได้มหาสมุทรแยกตัว และทฤษฎีการเคลื่อนที่ของแผ่นเปลือกโลก) ความสัมพันธ์ของหิน ดิน และชีวิต รูปจำลองซากดึกดำบรรพ์จากท้องทะเลไทย ซึ่งค้นพบทั้งในอ่าวไทยและทะเลอันดามัน ซากดึกดำบรรพ์มีลักษณะแตกต่างกันตามการเกิด เช่น ซากที่แร่แทรก จะมีรูปร่างเหมือนกับซากเดิมทุกประการ แต่มีเนื้อแร่เป็นแร่ธาตุที่แทรกเข้าไป ซากที่แร่แทนที่ เมื่อซากสิ่งมีชีวิตย่อยสลายไปตามธรรมชาติ เหลือเป็นโพรง ซึ่งเมื่อแร่เข้าไปแทนที่ก็จะกลายเป็นรูปหล่อของซากดึกดำบรรพนั้น รอยพิมพ์ เป็นรอยประทับบนพื้นดินที่อ่อนนุ่มเมื่อเวลาผ่านไป แผ่นดินนั้นจะกลายเป็นชั้นหินที่มีร่องรอยของซากดึกดำบรรพนั้นประทับอยู่ และซากดึกดำบรรพในยางไม้ เป็นซากดึกดำบรรพ์ของสิ่งมีชีวิตขนาดเล็กที่ถูกเก็บรักษาไว้ในยางไม้ และแปรสภาพมาเป็นหินที่เรียกว่า “อำพัน” ซากดึกดำบรรพนี้ยังคงสภาพและรูปร่างหน้าตามเหมือนเดิมทุกประการ แม้กระทั่งร่องรอยของ DNA



อาคารหลังที่ ๒ “อาคารปวงปราชญ์ร่วมแรงใจ” แบ่งเป็น ๒ ส่วน

- ส่วนที่ ๑ (โซน A) นำเสนอเรื่องกำเนิดป่าไทย ซึ่งการกำเนิดและแพร่กระจายของป่าไม้ตามพื้นที่ต่างๆ ในประเทศไทยเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย ประกอบด้วย ชนิดของดิน-หิน ความสูงเหนือระดับน้ำทะเลปานกลาง ดินฟ้าอากาศ และชีวปัจจัย (ปัจจัยที่เกิดจากมนุษย์และสิ่งคุกคามทางธรรมชาติ) สำหรับป่าในประเทศไทย สามารถแบ่งเป็น ๒ ประเภทใหญ่ คือ สังคมพืชป่าผลัดใบ (ป่าเบญจพรรณหรือป่าผสมผลัดใบ ป่าเต็งรังหรือเบญจพรรณแล้ง ป่าเห่าหรือป่าไผ่ใหม่ และป่าหญ้า) และสังคมพืชป่าไม่ผลัดใบ (ป่าดิบชื้น ป่าดิบแล้ง ป่าดิบเขา ป่าสนเขา ป่าพรุหรือป่าสนุ่น ป่าบึงน้ำจืด ป่าชายหาด และป่าชายเลน) ระบบนิเวศของป่า พรณพืช และสัตว์



- ส่วนที่ ๒ (โซน B) นำเสนอเกี่ยวกับผู้ย่อยสลายตามธรรมชาติ ได้แก่ สัตว์หน้าดิน สัตว์ในดิน เห็ดรา จุลินทรีย์ และปลวก โดยสัตว์หน้าดินและสัตว์ในดิน แบ่งตามขนาดได้ ๒ กลุ่ม คือ Meso Soil Fauna เป็นสัตว์ที่มีขนาดเล็กกว่า ๒ มิลลิเมตร มองไม่เห็นด้วยตาเปล่า ต้องส่องดูด้วยกล้องจุลทรรศน์ และ Macro Soil Fauna เป็นสัตว์มีขนาดตั้งแต่ ๒ มิลลิเมตรขึ้นไป สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า ทั้งนี้ ปริมาณ และชนิดของสัตว์ในดิน และสัตว์หน้าดินจะเป็นตัวบ่งชี้ความเปลี่ยนแปลงของความชื้น และอุณหภูมิในดินได้เป็นอย่างดี



อาคารหลังที่ ๓ “ไฟเรียนรู้ผู้ฉลาด” ซึ่งเป็นการนำเสนอระบบนิเวศสังคมพืช พืชฝั่งทะเลโดยเน้นระบบนิเวศบนพื้นที่ตั้งพิพิธภัณฑฯ ในหมู่เกาะแสมสาร รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



อาคารหลังที่ ๔ “พิฆาตความไม่ดีที่ประจักษ์” ซึ่งนำเสนอสาระ และปัญหาผลกระทบที่เกิดขึ้นในท้องทะเลไทย



โดยอาคารหลังที่ ๓ และ ๔ ขณะนี้อยู่ระหว่างปิดปรับปรุง ซึ่งคาดว่าจะเปิดให้บริการได้ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙

อาคารหลังที่ ๕ “อาคารพิทักษ์ศักยภาพทะเลไทย” แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ “ภายนอกอาคาร” และ “ภายในอาคาร”

๑) ภายนอกอาคาร

เป็นลานจำลองส่วนหัวเรือ เพื่อเป็นส่วนต้อนรับผู้เข้าชมและเป็นจุดชมทิวทัศน์จากยอดเขา สำหรับการจัดแสดงภายในอาคาร



๒) ภายในอาคาร แบ่งพื้นที่การจัดแสดงออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

- **ส่วนที่ ๑** เป็นการจำลองพื้นที่ของ “สะพานเดินเรือ” มีการนำเสนอเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของทหารเรือในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล การแสดงแบบจำลองเรือหลวงแม่กลอง ซึ่งเป็นเรือรบลำที่มีอายุประจำการยาวนานที่สุดของราชนาวีไทย และเป็นที่ ๒ ของโลก อีกทั้งเป็นเรือธงลำแรกของกองทัพเรือที่ทำหน้าที่ “เรือครู” หรือ “เรือฝึกของทหารเรือไทย” การนำเสนอบทบาทในด้านการรักษา “ความมั่นคง” ของศูนย์ประสานการปฏิบัติในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ที่สำคัญ ได้แก่ การป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายทางทะเล การคุ้มครองความปลอดภัย งานบรรเทาสาธารณภัย การรักษาสภาพแวดล้อมทางทะเล และการนำเสนอบทบาทในการปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ชั้น ได้แก่ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยระยะเร่งด่วน (การอพยพ การรักษาผู้บาดเจ็บ การค้นหาผู้รอดชีวิตและเก็บกู้ศพ การแจกจ่ายสิ่งของบรรเทาทุกข์ เบื้องต้นให้ประชาชน) การช่วยเหลือ และฟื้นฟูผู้ประสบภัยระยะปานกลาง (การจัดเก็บสิ่งปรักหักพัง การซ่อมแซม สิ่งปลูกสร้าง การก่อสร้างบ้านพักชั่วคราว การแจกจ่ายสิ่งของที่ได้รับการบริจาค ให้ประชาชน) และการช่วยเหลือ และฟื้นฟูผู้ประสบภัยระยะยาว (การก่อสร้างบ้านพักถาวร การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั่วไป)



● **ส่วนที่ ๒** เป็นการนำเสนอภารกิจของกองทัพเรือในด้านการอนุรักษ์ เช่น งานอนุรักษ์ทะเลและชายฝั่ง (การอนุรักษ์ป่าชายเลน การป้องกันการกัดเซาะตามแนวชายฝั่ง งานอุทยานใต้ทะเล) งานอนุรักษ์สัตว์ทะเล (เต่าทะเล หอยนมสาว สัตว์ทะเลหายาก ปะการัง) โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ที่เกาะแสมสารและเกาะใกล้เคียง รวม ๙ เกาะ และโครงการที่กองทัพเรือร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่น เช่น โครงการฟื้นฟูทรัพยากรชายฝั่งทะเล ตามพระราชเสาวนีย์ของสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ โครงการอุทยานใต้ทะเลจุฬารักษ์ ๓๖ และ ๓๙ (สถาบันวิจัยจุฬารักษ์) โครงการวิจัยเพื่ออนุรักษ์พันธุ์สัตว์ทะเลหายาก และใกล้สูญพันธุ์ (ร่วมกับมหาวิทยาลัยบูรพา) โครงการจัดสร้าง และวางแผนปะการังเทียม (ร่วมกับกรมประมง) เป็นต้น



● **ส่วนที่ ๓** การจัดแสดงนิทรรศการ “เทิดพระเกียรติศักดิ์แห่งราชนาวิไทย” เพื่อเทิดพระเกียรติพระมหากษัตริย์ไทย และพระบรมวงศานุวงศ์ ๘ พระองค์ ที่ทรงสร้างคุณูปการให้แก่กองทัพเรือ และประเทศชาติ (สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช, พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, พระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัว, พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว, จอมพลเรือ สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้าบริพัตรสุขุมพันธุ์ กรมพระนครสวรรค์วรพินิต, พลเรือเอก พระเจ้าบรมวงศ์เธอพระองค์เจ้าอาภากรเกียรติวงศ์ กรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ และ จอมพลเรือ สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก)



● **ส่วนที่ ๔** การจัดแสดงนิทรรศการ “เทิดไถ้มหาราชาภูมิพลา” ซึ่งนำเสนอโครงการเฉลิมพระเกียรติที่กองทัพเรือได้จัดทำเพื่อน้อมเกล้าฯ ถวายแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รวมทั้งโครงการสนองพระราชดำริ เนื่องในวาระสำคัญต่างๆ ได้แก่ โครงการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เนื่องในมหามงคลทรงครองสิริราชสมบัติปีที่ ๕๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๓๙ โครงการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เนื่องในมหามงคลทรงครองสิริราชสมบัติปีที่ ๖๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ และโครงการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐

● **ส่วนที่ ๕** กล่าวถึงแสนยานุภาพของกองทัพเรือไทยตั้งแต่สมัยสุโขทัย ที่กองทัพเรือได้เข้าร่วมในสมรภูมิตลอดหลายครั้ง และสามารถดำรงเอกราช และอธิปไตยของชาติได้จนกระทั่งปัจจุบัน โดยมีการนำเสนอวีดิทัศน์ กรณียพิพาทระหว่างไทย - ฝรั่งเศส ร.ศ. ๑๑๒ การจำลองเหตุการณ์ยุทธนาวีเกาะช้าง ด้วยเทคนิค Diorama การจำลองเหตุการณ์วีรกรรมของกองทัพเรือไทย รวมถึงบทบาทภาระหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานของกองทัพเรือ



ฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ



โดย นายอาคร ประมงค์
และทีมงาน

การสร้างทีมงาน และการบริหารงานอย่างมืออาชีพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

๑. ทฤษฎีสถานม (Field Theory) ของ Kurt Lewin มีแนวคิดที่สำคัญ คือ

- ๑.๑ พฤติกรรมเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม
- ๑.๒ โครงสร้างของกลุ่ม เกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน
- ๑.๓ การรวมกลุ่มแต่ละครั้ง จะต้องมีการสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มในรูปแบบของการกระทำ ความรู้สึก และความคิด
- ๑.๔ การปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบของการกระทำ ความรู้สึก และความคิดจะก่อให้เกิดโครงสร้างของกลุ่มแต่ละครั้ง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะสมาชิกในกลุ่ม
- ๑.๕ สมาชิกในกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากันและพยายามช่วยกันทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๒. ทฤษฎีระบบ (System Theory)

ของ Newcombs มีแนวคิดที่สำคัญ คือ

- ๒.๑ กลุ่มจะประกอบไปด้วยโครงสร้างหรือระบบ ซึ่งจะมีการแสดงบทบาทและการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิก ซึ่งถือว่าเป็นตัวป้อน (Input) เพื่อให้ได้ผลผลิต (Output) อย่างใดอย่างหนึ่ง
- ๒.๒ การแสดงบทบาทตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิก จะกระทำได้โดยการสื่อสารระหว่างกัน (Communication) และจากการเปิดเผยตนเองในกลุ่ม



๓. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Orientation) ของ Sigmund Freud มีแนวคิดที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

๓.๑ การที่บุคคลจะมารวมกันเป็นกลุ่มนั้นต้องมีสิ่งจูงใจ ซึ่งอาจเป็นรางวัลหรือผลจากการทำงานในกลุ่ม

๓.๒ ในการรวมกลุ่ม บุคคลจะมีโอกาสแสดงตนอย่างเปิดเผย หรือใช้กลไกการป้องกัน (Defense Mechanism) โดยวิธีการต่างๆ ดังนั้น การใช้แนวความคิดนี้ในการวิเคราะห์กลุ่ม โดยการให้บุคคลแสดงออกตามความเป็นจริงตามวิธีการบำบัดทางจิต (Therapy) จะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

๔. ทฤษฎีกลุ่มปฏิสัมพันธ์ (Interaction Theory) ของ Bales, Homans และ White แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ คือ

๔.๑ กลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์โดยการกระทำ กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (Activity) ผลของการใช้เกมกลุ่มสัมพันธ์ด้านนันทนาการที่มีต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กในสถานสงเคราะห์

๔.๒ ปฏิสัมพันธ์จะเป็นปฏิสัมพันธ์ทุกๆ ด้าน คือ

(๑) ปฏิสัมพันธ์ทางร่างกาย (Physical Interaction)

(๒) ปฏิสัมพันธ์ทางวาจา (Verbal Interaction)

(๓) ปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์ (Emotion Interaction)

๔.๓ กิจกรรมต่างๆ ที่จะทำผ่านการมีปฏิสัมพันธ์นี้จะช่วยก่อให้เกิดอารมณ์และความรู้สึก (Sentiment)

๕. ทฤษฎีสังคมมิติ (Sociometric Orientation) ของ Moreno ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่สำคัญดังต่อไปนี้

๕.๑ การกระทำ และจริยธรรมหรือขอบเขตการกระทำของกลุ่มจะเกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะศึกษาได้โดยให้สมาชิกเลือกมีสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกัน

๕.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ คือ การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) และการใช้แบบทดสอบทางสังคมมิติ (Sociometric Test)





๖. ทฤษฎีจิตวิทยาทั่วไป (General Psychology) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่าการใช้หลักจิตวิทยาต่างๆ เกี่ยวกับการรับรู้ การเรียนรู้ ความคิดความเข้าใจ การให้แรงจูงใจ ฯลฯ จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในแง่การรวบรวมข้อมูล

๗. ทฤษฎีการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis : TA)

ทฤษฎี TA หรือ Transactional Analysis ก็เป็นทฤษฎีหนึ่ง que พัฒนามาจากแนวความคิดของ Eric Berne เป็นทฤษฎีทางบุคลิกภาพและความสัมพันธ์ทางสังคม โดยเน้นว่าบุคลิกภาพของบุคคล ถูกกำหนดผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ที่เป็นประสบการณ์สะสมมาตั้งแต่เยาว์วัย จนเกิดเป็นคุณลักษณะติดตัวหรือบุคลิกภาพขึ้น และ TA เรียกสิ่งที่เป็นลักษณะติดตัวหรือบุคลิกภาพนี้ว่า Ego States ในบุคคลหนึ่ง จะประกอบด้วยบุคลิกภาพ ๓ ส่วนด้วยกัน เรียกว่า PAC ได้แก่ ส่วนที่มีลักษณะคล้ายพ่อแม่ เรียกว่า สภาวะความเป็นพ่อแม่ (Parent ego state หรือ P) สภาวะความเป็นผู้ใหญ่ (Adult ego state หรือ A) สภาวะความเป็นเด็ก (Child ego state หรือ C)

สภาวะความเป็นพ่อแม่ (Parent ego state หรือ P) หมายถึง องค์กรรวมของการกระทำ ความคิด และความรู้สึกที่ได้มาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับพ่อแม่ หรือผู้สูงกว่า หรือผู้เลี้ยงดูทุกสิ่งทุกอย่างที่ได้รับ การอบรมสั่งสอนมาตั้งแต่เด็กจะทำให้เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมของพ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูและถูกนำมาใช้เป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต บุคลิกภาพของความเป็นพ่อแม่ มี ๒ ลักษณะ คือ แบบบังคับควบคุม (Critical Parent หรือ Controlling Parent หรือ CP) พฤติกรรมที่แสดงออกคือ ตำหนิดูว่ากล่าว สั่งสอน บังคับวางอำนาจ ยึดติดกับแบบแผนเก่าๆ ส่วนบุคลิกของความเป็นพ่อแม่อีกลักษณะหนึ่ง คือ แบบปกป้องคุ้มครอง (Nurturing Parent หรือ NP) พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นลักษณะของความเข้าใจ ห่วงใย โอบอ้อมอารีเมตตา เห็นใจ ช่วยเหลือและให้อภัย

สภาวะความเป็นผู้ใหญ่ (Adult ego state หรือ A) หมายถึง องค์กรรวมของการกระทำ ความคิด และความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ในขณะนั้น เราจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้น ณ เวลานั้นทันทีที่มันเกิด ซึ่งไม่มีอิทธิพลของอดีตมารบกวน หรือมีน้อยมาก เป็นการแสดงออกที่เป็นไปตามธรรมชาติ อยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผล ใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์แก้ปัญหา บุคลิกภาพส่วนนี้จะทำงานโดยอาศัยข้อเท็จจริงเท่านั้น และมีพัฒนาการไปตามวุฒิภาวะพยายามใช้ข้อมูลและเหตุผลต่างๆ พฤติกรรมสำคัญที่แสดงออกคือ การยอมรับความจริง ความมีเหตุผล สุขุมรอบคอบ มีสติ มีไหวพริบชอบคิดค้นและแก้ปัญหา

สภาวะความเป็นเด็ก (Child ego state หรือ C) หมายถึง องค์รวมของการกระทำ ความคิด และความรู้สึกในวัยเด็กที่ถูกนำมาใช้ใหม่แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นธรรมชาติ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเอง แสดงออกอย่างเปิดเผยแบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ เด็กอิสระตามธรรมชาติ (Free or Natural Child หรือ FC) เป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นธรรมชาติ พฤติกรรมที่แสดงออกคือความร่าเริง เป็นตัวของตัวเอง มีความคิดที่เป็นอิสระ สนุกสนานกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น เพื่อฝัน ชี้เล่นและเห็นแก่ตัว อีกลักษณะหนึ่งคือเด็กที่ปรับตัวได้ (Adapted Child หรือ AC) เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่พัฒนาขึ้นเพราะเด็กมีปฏิสัมพันธ์กับพ่อแม่ ได้รับการยอมรับ สั่งสอนควบคุมจากบุคคลต่างๆ ทำให้มีการพัฒนาในส่วนของการเชื่อฟัง ยอมตาม รับคำสั่ง และอยู่ในกฎเกณฑ์ ผ่อนคลายความตึงเครียด ความสนุกสนาน แต่กับบางกิจกรรมจำเป็นต้องสรุปการเรียนรู้ เพื่อเน้นย้ำเป้าหมาย เพื่อความเข้าใจที่สอดคล้องกัน



ภาวะผู้นำในองค์กร (Leadership in Organization)

ลักษณะภาวะผู้นำ

องค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ

ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่

(๑) ผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล (๒) มีระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล และ (๓) มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ดังนี้

๑) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานตามต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใดๆ เป็นกระบวนการ (process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ผู้นำจากการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับมีลักษณะทั้ง ๓ ประการหรือไม่เล่า ในทางตรงข้าม ผู้ที่แสดงภาวะผู้นำอาจจะเป็นผู้นำที่แบบทางการ แต่มีองค์ประกอบ ๓ ประการ นั้น

๒) ภาวะผู้นำ นอกจากเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เข็ญ หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

๓) ภาวะผู้นำ จะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม หรือองค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น ถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ จะเห็นว่าความหมายของประสิทธิภาพของภาวะผู้นำก็เหมือนกับความหมายของภาวะผู้นำที่มีมากและแตกต่างกันไปตามความสนใจ และขอบเขตการศึกษาของนักวิจัย นอกจากนั้นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เกณฑ์ (criteria) ที่จะใช้วัดหรือประเมินประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ

๑) ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม (outcome) คือผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม เนื่องจากความสามารถ ในการนำหรือภายใต้การนำของผู้นำ เช่น ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของกลุ่ม การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การอยู่รอดของกลุ่ม ความก้าวหน้าของกลุ่ม ความพร้อมของกลุ่ม ความสามารถในการแก้ปัญหาของกลุ่ม

ความพึงพอใจของสมาชิกของกลุ่มที่มีต่อผู้นำ และฐานะที่ได้รับการยอมรับไม่เปลี่ยนแปลงของผู้นำ สำหรับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์การธุรกิจ อาจจะได้เห็นได้ชัดจากผลกำไรที่เพิ่มขึ้น ยอดขายที่เพิ่มขึ้น ครองส่วนแบ่งของตลาดมากขึ้น เงินหมุนเวียนลงทุนมากขึ้น รวมทั้งการยอมรับในผู้นำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้ตามมากขึ้น ส่วนองค์การของรัฐมักจะเน้นไปที่ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตและการบริการขององค์การ

๒) ทศนคติของผู้ตาม (attitude of followers) ทศนคติของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ นิยมใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินประสิทธิภาพของผู้นำอีกเกณฑ์หนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะทราบได้ โดยการใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้ตาม ดังตัวอย่างคำถามต่อไปนี้ ผู้นำสามารถตอบสนองความต้องการและคาดหวังของผู้ตามได้ดีเพียงใด ผู้ตามชอบยกย่องและยอมรับผู้นำเพียงใด ผู้ตามมีความยินดีในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำแค่ไหน ผู้ตามต่อต้าน เพิกเฉย ที่จะไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำหรือไม่ นอกจากนั้น อาจดูได้จากการมีคำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ต่างๆ ส่งถึงผู้นำในระดับสูงกว่า รวมทั้งการขอย้าย การขาดงาน การหน่วงเหนี่ยวงาน และการหยุดงานมากขึ้น เป็นต้น

๓) คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม (quality of group process) คุณภาพของกระบวนการกลุ่มก็เป็นเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพของผู้นำ โดยประเมินจากความสัมพันธ์ด้านต่างๆ และความตั้งใจที่จะทำให้คุณภาพของกระบวนการกลุ่มของลูกน้องมีคุณภาพดีขึ้นในด้านความสามัคคีความร่วมมือ แรงจูงใจ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การแก้ไขความขัดแย้ง ประสิทธิภาพ ของงานเฉพาะด้าน กิจกรรมขององค์การ การมีทรัพยากรอย่างพอเพียง และความพร้อมของกลุ่มที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง และเหตุการณ์วิกฤตต่างๆ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงาน การสร้างความมั่นใจให้สมาชิก การเพิ่มพูนทักษะในงาน และการพัฒนาสุขภาพจิตของสมาชิกให้ดีขึ้นเมื่อพิจารณาคำว่า ผู้นำ ผู้จัดการ และผู้บริหาร จะเห็นว่ามีความแตกต่างกัน แต่ก็ยังนิยมใช้แทนกันเพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะขององค์การที่ผู้นำเกี่ยวข้องอยู่

วิธีศึกษาภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำได้กระทำกันมานานแล้ว และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจำนวนมาก อย่างไรก็ตามในการศึกษาเหล่านั้น จะมีแนวทางการศึกษาไม่แตกต่างกันนัก แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำของงานวิจัยได้เป็น ๔ แนวทาง ดังต่อไปนี้ คือ ศึกษาอำนาจ - อิทธิพล



(power-influence approach) ของผู้นำ ศึกษาคุณลักษณะ (trait approach) ของผู้นำ ศึกษาพฤติกรรม (behavior approach) ของผู้นำ และศึกษาสถานการณ์ (situational approach) ของผู้นำ กล่าวคือ

๑) อำนาจ - อิทธิพล (power-influence approach) การศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากอำนาจ - อิทธิพลของผู้นำ ส่วนใหญ่จะเน้นหรือพิจารณาที่ขนาด ชนิดและการใช้อำนาจของผู้นำดังที่ยอมรับกันแล้วว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ เพราะนอกจากจะทำให้มีอิทธิพลต่อลูกน้องแล้ว ยังสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนผู้นำในระดับเดียวกันต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง รวมทั้งบุคคลภายนอกหน่วยงานและองค์การได้ ในการศึกษาวิจัยชนิดนี้ นักวิจัยจะมีคำถามที่ต้องการคำตอบอยู่หลายคำถาม ได้แก่

๑.๑) อะไรคือแหล่งของอำนาจผู้นำ ลักษณะเฉพาะใดของผู้นำ และในสถานการณ์เช่นไรที่ทำให้ผู้นำมีอำนาจ

๑.๒) ทิศทางการเพิ่มและลดอำนาจของผู้นำจากกระบวนการ การแลกเปลี่ยนอิทธิพลเป็นอย่างไร นอกจากนั้น การที่ต้องวิเคราะห์อำนาจของผู้นำพร้อมๆ กับการวิเคราะห์อำนาจของหน่วยงานและกลุ่มคน ทำให้การประเมินประสิทธิภาพของภาวะผู้นำมุ่ง เน้นไปที่ความสามารถในการปรับตัวขององค์การ ต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป อันเนื่องมาจากใช้กลยุทธ์อิทธิพลของผู้นำ

๒) พฤติกรรม (behavior approach) การศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากพฤติกรรม หรือแบบของผู้นำนั้นมักจะมุ่งไปที่พฤติกรรมอะไรบางอย่างของผู้นำที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ หรือผู้นำทำอะไรบ้าง ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำจะแบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่มใหญ่ๆ โดยกลุ่มแรกจะทำการศึกษากิจกรรมต่างๆ ของงานบริหารของผู้นำและเวลาที่ผู้นำใช้ในแต่ละกิจกรรมในระยะต้น ส่วนในปัจจุบันจะมุ่งเน้นศึกษาภาระหน้าที่หรืองานของผู้นำแต่ละชนิด เพื่อค้นหาพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสม หรือทำให้แต่ละภารกิจประสบความสำเร็จ สำหรับงานวิจัยกลุ่มที่สอง จะศึกษามุ่งเน้นไปที่ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพของผู้นำ โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ กับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของผู้ตามพฤติกรรมของผู้นำ ที่นำมาพิจารณามักเป็นพฤติกรรมที่สำคัญๆ (critical incident) ของการบริหาร

๓) คุณลักษณะ (trait approach)

การศึกษาวิจัยแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำซึ่งในอดีตที่ผ่านมาเชื่อว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณสมบัติพิเศษเหนือกว่าผู้ตาม เช่น การทำงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย การสามารถหยั่งรู้ใจคนได้ การคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ



๔) สถานการณ์ (situation approach) การศึกษาวิจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้น จะมุ่งเน้นศึกษาสถานการณ์ที่สำคัญๆ เช่น อำนาจหน้าที่และความมั่นคงของผู้นำลักษณะงานของผู้นำ ความสามารถและแรงจูงใจของผู้ตาม สภาพแวดล้อมภายนอก ความคาดหวังและข้อเรียกร้องต่างๆ เกี่ยวกับงานของลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์การ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์นี้จะแยกออกได้เป็น ๒ กลุ่มใหญ่ๆ โดยกลุ่มแรกจะมุ่งเน้นว่าสถานการณ์ใดที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมของผู้นำอย่างไร ดังนั้น การวิจัยประเภทนี้จึงต้องศึกษาว่าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำต่างองค์การ ต่างระดับเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร สำหรับกลุ่มที่สอง มุ่งที่จะศึกษาว่า สถานการณ์ลักษณะใดจะมีส่วนทำให้พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ เพราะนักวิจัยกลุ่มนี้มีพื้นฐานความคิดที่ว่าพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งไม่เหมาะสมสำหรับทุกสถานการณ์หรือประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับพฤติกรรมให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของอิทธิพลที่บุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการกล่าวถึงภาวะผู้นำ จะต้องพิจารณาสิ่งต่อไปนี้ ๓ ประการ คือ ภาวะผู้นำที่เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ภาวะผู้นำอยู่ที่ระดับความถูกต้องที่ผู้ตามจะปฏิบัติตาม และการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม จะมาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้เป็นผู้ชี้แนะ ช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีวิธีการศึกษาภาวะผู้นำ ๔ แนวทาง คือ ศึกษาอำนาจ – อิทธิพลของผู้นำ (power-influence approach) ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (trait approach) ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (behavior approach) ตลอดจนศึกษาจากสถานการณ์ (situational approach) นั่นเอง

การสื่อสาร ทักษะการสื่อสาร (Communication)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นกระบวนการหรือการแลกเปลี่ยน โดยมีสาระสำคัญที่ว่า ผู้สื่อสารทำหน้าที่ทั้งผู้ส่งและผู้รับข่าวในขณะเดียวกัน ไม่อาจระบุว่าการสื่อสารเริ่มต้นและสิ้นสุดที่จุดใด เพราะถือว่าการสื่อสารมีลักษณะเป็นวงกลม และไม่มีที่สิ้นสุด ผู้รับข่าวและผู้ส่งข่าวนอกจากจะทำหน้าที่ทั้งการเข้ารหัส และถอดรหัสแล้วยังเป็นผู้ก่อให้เกิดข่าวสาร และกำหนดพฤติกรรม



การติดต่อสื่อสารทางลายลักษณ์อักษร (Written Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่แสดงออกโดยการเขียน ซึ่งอาจเป็นตัวอักษร หรือตัวเลขแสดงจำนวนก็ได้ เช่น หนังสือเวียน และบันทึกโต้ตอบ (Circulation - Notes - Letters - Memo) ป้าย ประกาศ บันทึกข้อความ รายงานประจำปี แผนข่าวสาร แผ่นปลิว สิ่งตีพิมพ์จดหมายข่าว และวารสาร คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ส่วนมากผู้บริหารต้องการข่าวสารที่บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร แต่บางครั้งการขาดการพิจารณาข้อความของข่าวสารที่ส่งมาให้โดยรอบคอบ ก็อาจเกิดผลกระทบที่เสียหายต่อองค์กรได้ โดยมากมักจะพบว่า การสื่อสารด้วยการเขียนยากกว่าการพูด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคคลนั้นมีความสามารถทางภาษาน้อย เช่น ถ้าเขาทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสาร เขาอาจไม่แน่ใจในคำสะกด อีกประการหนึ่ง การติดต่อสื่อสารที่อาศัยการเขียนนั้น มักจะมีลักษณะของการติดต่อสื่อสารทางเดียว

การติดต่อสื่อสารทางวาจา (Oral Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่แสดงออกโดยการพูด เช่น การประชุมกลุ่ม (Group Meeting) การร้องทุกข์โดยวาจา การปรึกษาหารือ (Counseling) การสัมภาษณ์พนักงานที่ออก (Exit Interview) การอบรม การสัมมนาการพบปะตัวต่อตัว การสนทนาเผชิญหน้า การพูดโทรศัพท์ การฝากบอกต่อ และข่าวลือ

การติดต่อสื่อสารที่ต้องใช้เทคโนโลยี (Technologies Communication) เทคโนโลยีการสื่อสาร เป็นเครื่องมือทางเทคนิค ที่มีประโยชน์เป็นส่วนย่อยกลุ่มหนึ่งของเทคโนโลยีในสังคมมนุษย์ ซึ่งแต่ละชนิดจะมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันตามแนวคิด และวัตถุประสงค์ในการใช้งาน แต่ก็มีคุณสมบัติประการหนึ่งที่คล้ายคลึงกันคือ การเอาชนะขีดจำกัดความสามารถตามธรรมชาติ และเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการสื่อสาร เช่น การบันทึกและเผยแพร่ข่าวสารโดยสรุปแล้ว ช่องทางการสื่อสารเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารกับพนักงานใน การส่งต่อนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าขาดช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พฤติกรรมการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานย่อมมีอุปสรรคทำให้การสื่อสารด้อยประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเลือกช่องทางในการสื่อสารให้เหมาะสม

องค์ประกอบของกระบวนการสื่อสาร

การสื่อสารมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. ผู้ส่งสาร (Source) คือ ผู้ตั้งต้นทำการสื่อสารกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่น ผู้ส่งสารอาจเป็นบุคคลเดียว หรืออาจจะมีมากกว่าหนึ่งคนก็ได้ องค์การหรือหน่วยงานที่เป็นผู้เริ่มกระทำการให้เกิดการสื่อสารก็ถือได้ว่าเป็นผู้ส่งสาร

๒. สาร (Message) คือ สารระ เรื่องราว ข่าวสาร ที่ผู้ส่งสารต้องการส่งออกไปสู่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่น สารอาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น ตัวหนังสือ ตัวเลข รูปภาพ วัตถุต่าง ๆ หรือสัญลักษณ์ใดๆ ที่สามารถให้ความหมายเป็นที่เข้าใจได้

๓. ช่องทางที่จะส่งสาร หรือสื่อ (Channel or Medium) คือ เครื่องมือ หรือช่องทาง ที่ผู้ส่งสารจะใช้ เพื่อให้สารนั้นไปถึงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลรับ ช่องที่จะส่งสาร หรือสื่อต่างๆ ที่จะนำสารไปยังผู้รับสารตามที่คุณส่งสารมุ่งหมาย อาจจะเป็นสื่อธรรมชาติ เช่น อากาศ เป็นช่องทางที่คลื่นเสียงผ่านไปยังผู้ฟังเสียง หรืออาจจะเป็นสื่อที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้น เช่น วิทยุ โทรศัพท์ โทรทัศน์ ฯลฯ

๔. ผู้รับสาร (Receiver) คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถรับทราบสารของผู้ส่งสารได้ ผู้รับสารเป็นจุดหมายปลายทางของข่าวสารเป็นบุคคลสำคัญในการชี้ขาดว่า การสื่อสารเป็นผลหรือไม่

การทำงานเป็นทีม (Team Work)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า ๑ คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี



ลักษณะของทีม ลักษณะที่สำคัญของทีม ๔ ประการ ได้แก่

๑. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป มีความเกี่ยวข้องกันในการกิจกรรมของกลุ่ม ทีม ตระหนักในความสำคัญของคุณกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว

๒. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

๓. การมีโครงสร้างของทีม กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อยอาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

๔. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษาบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาท และหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก การทำงานเป็นทีมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้นำที่ดี ถ้าท่านประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้พบ ระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้ เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ ทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม ต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ท่านและเพื่อนร่วมทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน

- ความเป็นหนึ่งเดียวกัน
- จัดการด้วยตนเอง
- พึ่งพาตัวเอง
- ขนาดของกลุ่มที่เหมาะสม

คุณลักษณะของทีม ความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุกๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และ/หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วงาน และ/หรือเป้าหมายอาจบรรลุได้เมื่อทำงานร่วมกัน แทนที่จะต่างคนต่างทำ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะโดดเด่นและสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วย จัดการด้วยตนเอง ทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีแนวโน้มว่าจะสร้างโครงสร้างเฉพาะตนขึ้นมา เนื่องจากสมาชิกยอมรับบทบาท ของตนในเวลาต่างๆ กัน คล้อยตามความจำเป็น ความต้องการและความสามารถของตน บางคนอาจมีประสบการณ์ในงานเฉพาะอย่าง จึงอาจเป็นคนจัดการให้คนอื่นๆ ทำตาม คนอื่นๆ ก็จะทำหน้าที่ในกิจกรรมของตนไปในงานที่เขาคุ้นเคย พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกพัฒนาไปในแนวของโครงสร้างองค์กร และสมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติตามพึ่งพาตัวเอง สมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะร่วมมือกับคนอื่นๆ เพื่อทำงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งหรือทำให้เป้าหมายสำเร็จอย่างไม่มีผลเสีย ร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของตนเอง ให้คำปรึกษาแนะนำและชักจูงเมื่อจำเป็น ร่วมประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหายุ่งยากอุปสรรคร่วมกัน ทุกคนต่างเอื้ออาทรช่วยเหลือกันและกันและมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ถ้ามีบุคคลหนึ่งบุคคลใดทำงานเกินกำลังหรือประสบปัญหายุ่งยากอันใดพวกเขาจะร่วมมือกัน เช่น อาจปิดคนที่มาทำงานสายหรือ เลิกงานก่อนเวลา ขนาดของกลุ่มที่เหมาะสม โดยทั่วไปแล้วทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมักจะมีขนาดพอเหมาะไม่ใหญ่โตเกินไปนัก เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่ม

สามารถเข้ามามีส่วนร่วมสร้างสรรค์และจัดการด้วยตัวเองได้ แบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็น และความรู้สึกอย่างเปิดเผย ร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไวและทันกาล ซึ่งจะมีบุคคลที่มีความสามารถ ไม่เพียงพอ หรือมีความรู้ไม่เพียงพอ รวมทั้งความเชี่ยวชาญในงานก็อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้งานสำเร็จ อย่างเรียบร้อย แต่ไม่ว่ากลุ่มจะมีสมาชิกมากน้อยเพียงใดก็ตาม ท่านอาจไม่อยู่ในสถานะที่จะคัดเลือกได้ จำนวนสมาชิกเลขว่จะดูสมเหตุสมผลกว่า เพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหาเสียงครึ่งหนึ่งเห็นอย่างหนึ่งเสียง อีกครึ่งหนึ่งเห็นอีกแบบหนึ่งในการตัดสินใจปัญหาใดๆ การรู้จักเพื่อนร่วมทีม อีกอย่างหนึ่งที่เราควรจำก็คือท่านไม่ควร มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมทีมทุกคนว่าจะมีประสิทธิภาพเป็นแบบเดียวกัน เพราะทุกคนจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

สิ่งที่ได้รับจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม นอกจากจะทำให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรแล้วยังทำให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความรักใคร่ สามัคคี กลมเกลียว มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน



การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์กลุ่มร่วมกัน ทำให้บุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี และบุคลากรจากหน่วยงานองค์กรหลัก มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งการติดต่อสื่อสาร การแสดงออกทางการกระทำ การแสดงความรู้สึก และการแสดงออกทางความคิด ซึ่งส่งผลให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

บรรยายพิเศษ

Teamwork / Networking / Experiential Learning



โดย นางสาวนงศลิณี โมลิกะ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ
สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ (สร.ศธ.) ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ โดยในปี สร. ได้เชิญผู้แทนจาก ๕ องค์กรหลัก ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สป.) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เข้าร่วมกิจกรรมด้วย วัตถุประสงค์หลักของการจัดกิจกรรมครั้งนี้ก็เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การสร้างเครือข่าย (Networking) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning)

การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมอยู่ที่การหล่อหลอมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายให้เป็นคณะเดียวกัน ให้ทุกคนรู้สึกร่วมอยู่ในกลุ่มเดียวกัน มีเป้าหมายและมาตรฐานของงาน ตลอดจนมีแนวปฏิบัติเช่นเดียวกัน ซึ่งจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกภูมิใจในความเป็นเจ้าของทีมงานและผลงาน ทุกคนมีความสุขในการทำงาน



การทำให้ทุกคนได้ตระหนักว่าตัวเองเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของทีม ให้ทีมไปถึงจุดหมายเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น หัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ

- ทุกคนในทีมต้องเข้าใจซึ่งกันและกัน
- ทุกคนในทีมต้องมีความจริงใจให้กันและกัน
- ทุกคนในทีมต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- ทุกคนในทีมต้องยอมรับบทบาทของกันและกัน
- ทุกคนในทีมต้องให้อภัยแก่กันและกัน



การมีปัญหาหรือข้อโต้แย้งก็สามารถเกิดขึ้นได้ แต่ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ขององค์กร จึงต้องรณรงค์ให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ



การสร้างเครือข่าย (Networking)

การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน จะส่งผลให้มีการติดต่อ ประสานงาน สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และเกิดความร่วมมือระหว่างกันด้วยความสมัครใจ การเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร บทเรียนและประสบการณ์ จะช่วยลดปัญหา ความซ้ำซ้อนในการทำงาน รวมทั้งจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน จึงควรมีกิจกรรม ในลักษณะนี้อย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์ในการ ประสานราชการกันอย่างใกล้ชิดในอนาคต



การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning)

การจัดกิจกรรม OD (Organization Development) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ไปสำรวจธรรมชาติ ได้รับฟังวิทยากรบรรยาย มีการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลาย โดยมีการสร้างบรรยากาศที่แตกต่างไปจากสถานที่ทำงาน ทำให้บุคลากรได้พัฒนาความเชื่อมั่น ในตนเอง ภาคภูมิใจในความสำเร็จจากกิจกรรมที่ได้ร่วมกันทำ กล้ารับความเสี่ยงในการทดลองสิ่งใหม่ๆ รวมทั้งช่วยกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกัน และทำให้เกิดทักษะ การเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้นได้ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ถ่ายทอดประสบการณ์ ทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัวให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรมได้รับฟัง ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันของการมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน ตลอดจนถึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านข้อมูลระหว่างกัน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป



การพัฒนาองค์กร (OD : Organization Development) สร.ศธ.



โดย นางสาวศิริรัตน์ ทิวะศิริ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานรัฐมนตรี ศธ. หน่วยงานประสานราชการทางการเมือง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ในปี ๒๕๕๘ “เป็นองค์กรประสิทธิภาพด้านอำนวยการราชการทางการเมือง เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐมนตรี” มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งส่วนราชการสำนักงานรัฐมนตรี ดังนี้

๑. รวบรวม ข้อมูลและวิเคราะห์ กลั่นกรองเรื่องเพื่อเสนอต่อรัฐมนตรี รวมทั้งเสนอความเห็นประกอบการวินิจฉัยสั่งการของรัฐมนตรี

๒. สนับสนุนการทำงานของรัฐมนตรี ในการดำเนินงานทางการเมืองระหว่างรัฐมนตรี ในการดำเนินการทางการเมืองระหว่างรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี รัฐสภาและประชาชน

๓. ประสานงานการตอบกระทู้ ชี้แจงญัตติ ร่างพระราชบัญญัติ และกิจการอื่นทางการเมือง

๔. ประสานงานและติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายของรัฐมนตรีกับส่วนราชการในสังกัดและองค์กรในกำกับของกระทรวง

๕. ดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน หรือร้องขอความช่วยเหลือต่อรัฐมนตรี

๖. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานรัฐมนตรี หรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การพัฒนาองค์กรของ สร.ศธ.

การพัฒนาองค์กรของหน่วยงานสามารถดำเนินการได้ทั้งโดยการปล่อยให้มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาอย่างเป็นธรรมชาติ ค่อยเป็นค่อยไป ตามสภาพปัญหาและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งวิธีวิธีนี้จะใช้ระยะเวลา และไม่มีแบบแผนแน่นอนตายตัว

การพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ มีแผนการบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นตอน กำหนดเป้าหมายวิธีการดำเนินการไว้ ซึ่งปัจจุบันมีกรอบแนวทางตามที่ กพร. กำหนดไว้ ได้แก่ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ, PMQA, การจัดการความรู้ KM เป็นต้น

เหตุผลความจำเป็นที่ต้องพัฒนาองค์กร

หน่วยงานหรือองค์กรทุกแห่งต้องมีการปรับตัว พัฒนาในทุกมิติ เพื่อให้องค์กรคงอยู่ เป็นองค์กรที่มีชีวิต มีประสิทธิภาพ เหตุผลสำคัญที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย

ผู้รับบริการ : ต้องมีความชัดเจนว่าใคร คือผู้รับบริการ แต่ละหน่วยงานจะมีผู้รับบริการ/ลูกค้า เป็นหัวใจสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ถูกต้องและถูกใจผู้รับบริการ

สภาพการณ์ของคู่แข่ง : มีหน่วยงานหรือองค์กรที่ทำงานเหมือนหรือใกล้เคียงหรือไม่ หรือถ้า หน่วยงานเราไม่ทำหน้าที่ มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ได้หรือไม่

สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง บริบททางสังคม : ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ วิธีคิด วิธีทำงาน และผลของงานแตกต่างกัน

พัฒนาองค์กร เพื่อใคร และทำไมต้องทำ

การพัฒนาองค์กร หรือพัฒนาหน่วยงาน เป็นความจำเป็น และสำคัญยิ่งต่อการดำรงอยู่ของ องค์กร เพราะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคนทุกคนในองค์กร การพัฒนาองค์กรเป็นไปเพื่อ การพัฒนา ตนเอง/แก้ปัญหาหรือปรับปรุงพัฒนางานในแต่ละคน เป็นจุดเริ่มต้นไปสู่การปรับระบบ/สร้างระบบ วิธีการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลุ่มงาน/Teamwork เพื่อให้งานแต่ละงาน งานที่สัมพันธ์กันเป็นไปตามกรอบ แนวทาง วิธีการ อย่างสร้างสรรค์ มีผลสำเร็จของงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นการยกระดับพัฒนาคุณภาพคนและ พัฒนาประสิทธิภาพงาน

จะพัฒนาองค์กรอย่างไร

ต้องเริ่มต้นจากปัจเจก (Individual) แต่ละคนต้องมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกิจกรรม มีสำนึกในการทำหน้าที่ของตนเอง และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น มีความภาคภูมิใจต่อหน้าที่และองค์กรมีความ สุขภาพ อ่อนนุ่ม พร้อมยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตนเอง



องค์กรที่พัฒนาแล้ว

ด้านบริบท สภาพแวดล้อม : จะมีความสะอาด สะดวก เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ บรรยากาศภายในองค์กรมีความเป็นมิตร จริงใจ บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก มีการให้กำลังใจยอมรับความหลากหลายซึ่งกันและกัน

ด้านการทำงาน : มีอิสระทางความคิดในการทำงาน ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม มีทีมงานที่สามารถตัดสินใจได้ และในการทำงานมีความยืดหยุ่นไม่เข้มงวด มีความสุขในการทำงาน

ด้านการบริหาร : องค์กรมีเป้าหมายชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกันเพื่อกำหนดทิศทาง เน้นการพัฒนา มากกว่าการจับผิด มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างฉับไว มีการลงโทษและให้รางวัลกับบุคลากรอย่างเที่ยงธรรม มีการสอนงาน (Coaching) ในทุกระดับเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้



นางรักขณา ตันฑะวุฒโต
หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี



กล่าวปิดการจัดกิจกรรม การทำงานทุกครั้งรวมทั้งการจัดกิจกรรมครั้งนี้ ประสบความสำเร็จ ด้วยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกัน การทำงานทุกอย่างที่สำเร็จ สุดท้ายคือตัวเองเกิดความรู้สึก ภูมิใจ ในผลงานของเรา แต่ก่อนที่จะมาถึงจุดนี้ต้องมีทีมที่จะทำให้ตัวเองประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะ งานขององค์กร ดังนั้น เพื่อนร่วมงานคือสิ่งสำคัญ การทำงานร่วมกันต้องค่อยๆ คิด ตั้งสติ เมื่อเกิดปัญหา ไม่ใช่อารมณ์ แต่ต้องใช้เหตุผล ให้คิดว่าทุกคนมีส่วนดี มีจุดเด่นของตัวเอง ให้มองส่วนที่ดี เมื่อนำสิ่งที่ดี ของแต่ละคนมารวมกัน เติมเต็ม งานก็จะสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ ภาพรวมขององค์กรออกมาดี เพื่อนช่วยทำให้งานเราสำเร็จ จึงต้องรักษาและถนอมน้ำใจกันไว้ อยู่ด้วยกันอย่างเพื่อน พี่ น้อง มีความรัก สามัคคี โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรที่จะต้องมีการพัฒนาต่อไป



ภาคผนวก

กำหนดการ
การดำเนินงานกิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี
โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานรัฐมนตรี ศธ.

ระหว่างวันที่ 20 - 21 มีนาคม 2558

ศึกษาดูงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ณ พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย
อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี และพื้นที่ใกล้เคียง

วันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2558

- เวลา 06.30 น. - คณะบุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี ศธ. พร้อมกันที่กระทรวงศึกษาธิการและออกเดินทางจากกระทรวงศึกษาธิการไปโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ณ พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย ต.แสมสาร อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี โดยรถปรับอากาศ
- 09.30 น. - คณะฯ เดินทางถึงโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ณ พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย เพื่อเยี่ยมชม - ศึกษาดูงาน และรับฟังการบรรยายสรุปการบริหารจัดการโครงการฯ อย่างมีระบบและยั่งยืนตามแนวพระราชดำริฯ ต.แสมสาร อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี
- 11.30 น. - คณะฯ ออกเดินทางจากโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ณ พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย ต.แสมสาร อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี ไปรับประทานอาหารกลางวัน ณ พื้นที่จังหวัดชลบุรี
- 12.00 น. - รับประทานอาหารกลางวัน ณ พื้นที่จังหวัดชลบุรี
- 13.00 น. - คณะฯ ออกเดินทางไปที่พัท จ.ชลบุรี
- 13.30-14.00 น. - คณะฯ เดินทางถึงที่พัท จ.ชลบุรี เข้าห้องประชุมฯ และร่วมพิธีเปิดกิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี โดย หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี (นางรักขณา ตัณฑวุฑโฒ)
- 14.00-14.30 น. คณะฯ รับฟังการบรรยายในหัวข้อ “เทคนิคการบริหารจัดการงานอย่างมืออาชีพ” โดยอาจารย์ อัคร ประมงค์
- 14.30-17.30 น. - ฝึกปฏิบัติการบริหารจัดการงานอย่างมืออาชีพ : การสร้างทีมให้เข้มแข็ง (Team Work), การต่อยอดองค์ความรู้ (Knowledge) และการสร้างเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง (Net Work) โดยแบ่งกลุ่มการฝึกปฏิบัติและระดมความคิดเห็น ดังนี้

กลุ่มที่ 1 โดยคำแนะนำของวิทยากร :

- นายอัคร ประมงค์
- นายเสรี เจียมสกลิต

กลุ่มที่ 2 โดยคำแนะนำของวิทยากร :

- นายสมรัก ผาสู่โก
- นายยุทธนา กิจบำรุง

กลุ่มที่ 3 โดยคำแนะนำของวิทยากร :

- นายกิตติคุณ ประมงค์
- นางสาวสุนิศา เติวียะ

- | | | |
|----------------|---|---------------------------|
| 17.30-18.30 น. | - | คณะฯ เข้าห้องพัก |
| 18.30-19.30 น. | - | ร่วมรับประทานอาหารค่ำ |
| 19.30-20.30 น. | - | ดำเนินกิจกรรมกลุ่มฯ (ต่อ) |
| 20.30 น. | - | พักผ่อนตามอัธยาศัย |

วันเสาร์ที่ 21 มีนาคม 2558

- | | | | |
|------|------------------|---|---|
| เวลา | 07.00 น. | - | รับประทานอาหารเช้า |
| | 08.30 - 10.30 น. | - | รับฟังการบรรยายในหัวข้อ “ความรู้และเทคนิคการเชื่อมโยงเครือข่ายอย่างยั่งยืน”
โดยให้แต่ละกลุ่มงานแสดงข้อคิดเห็น/ประสบการณ์-ทักษะ พร้อมทั้งนำเสนอตาม
กลุ่มงาน ดังนี้
<u>กลุ่มที่ 1</u> โดยคำแนะนำของวิทยากร :
- นายอาคร ประมงค์
- นายเสรี เจริญสกลิต

<u>กลุ่มที่ 2:</u> โดยคำแนะนำของวิทยากร
- นายสมรึก ผาสู่โก
- นายยงยุทธ กิจบำรุง

<u>กลุ่มที่ 3:</u> โดยคำแนะนำของวิทยากร
- นายกิตติคุณ ประมงค์
- นางสาวสุนิดา เติวียะ |
| | 10.30-12.00 น. | - | บรรยายพิเศษ เรื่อง “การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข” โดย อาจารย์อาคร ประมงค์ |
| | 12.00 น. | - | รับประทานอาหารกลางวัน ณ ที่พัก |
| | 13.00-15.00 น. | - | รับฟังบรรยายสรุป ในหัวข้อ “ฝึกปฏิบัติการบริหารจัดการงานอย่างมืออาชีพ”
โดย อาจารย์อาคร ประมงค์ |
| | 15.00-15.30 น. | - | หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี (นางรักษณา ตันฑะวุฒโท) เป็นประธานปิดการดำเนิน
กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรของสำนักงานรัฐมนตรี |
| | 16.00 น. | - | คณะฯ เดินทางออกจากที่พัก |
| | 19.30 น. | - | เดินทางถึงกรุงเทพมหานคร โดยสวัสดิภาพ |

หมายเหตุ

1. กำหนดการนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
2. อาหารว่างและเครื่องดื่ม (เช้า-บ่าย) รับประทานอาหารระหว่างการเดินทางและระหว่างการดำเนินกิจกรรม

การพัฒนาองค์การ (OD) Organization Development

20 - 21 มีนาคม 2558

สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ

พัฒนาองค์การ
สร.ศร. 2558



การพัฒนางานองค์กรของ สร.ศธ.

- ❖ กลไกธรรมชาติ
- ❖ การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
 - การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ
 - PMQA (Public Sector Management Quality Award)
 - การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

พัฒนางานองค์กร
สร.ศธ. 2558

ทำไม?.. ต้องพัฒนางานองค์กร

!?! Why?

- ☐ ผู้รับบริการ
- ☐ สภาพการณ์ของกลุ่มแข่ง
- ☐ สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง
บริบททางสังคม

พัฒนางานองค์กร
สร.ศธ. 2558

สภาวะการณ์ สร.ศธ. ที่เห็นและเป็นอยู่



ขาดแรงจูงใจ

กลัวการเปลี่ยนแปลง

ขาดทิศทางในการพัฒนาองค์กร

ไม่รู้ว่าต้องทำอะไร ควรทำอะไร

การสื่อสารภายในองค์กร

อิงอำนาจ

ทำในสิ่งที่เห็นหน้าที่

ไม่ใช่หน้าที่

ความตระหนักในหน้าที่

ความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำ/ภาวะผู้ตาม

ความเป็นเอกภาพขององค์กร

การวางแผน การบริหารเวลา เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร

การยึดติด ความเคยชิน ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง

พัฒนาองค์กร

สร.ศธ. 2558

พัฒนาองค์กร เพื่ออะไร ??..

- ❖ ตัวเอง / แก้ปัญหา
- ❖ ปรับระบบ / สร้างระบบการทำงาน
- ❖ ยกระดับพัฒนาคุณภาพคน
พัฒนาคุณภาพงาน



พัฒนาองค์กร

สร.ศธ. 2558

พัฒนาองค์การ คืออะไร

- ☐ ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน
- ☐ กระบวนการปรับปรุงองค์การให้นำไปสู่สถานะใหม่ที่ดีกว่า
- ☐ กระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพองค์การอย่างเป็นระบบเชิงวิทยาศาสตร์

พัฒนาองค์การ
สร.ศธ. 2558

จะพัฒนาองค์การกันอย่างไร??...

Individual ปัจเจก ถ้าทุกคน

มีส่วนร่วม ช่วยเหลือกัน
สำนึกในหน้าที่ คิดถึงคนอื่น
มีความรักดีต่อหน้าที่/องค์การ
สุภาพอ่อนน้อม พัฒนาตนเอง
พร้อม ยอมรับความเปลี่ยนแปลง



พัฒนาองค์การ
สร.ศธ. 2558

องค์การน่าอยู่ งานน่าทำ

บริบท

สภาพแวดล้อมเหมาะสม สะอาด
บรรยากาศเป็นมิตร จริงใจ
วัฒนธรรมเชิงบวก
ให้กำลังใจ ยอมรับความหลากหลาย



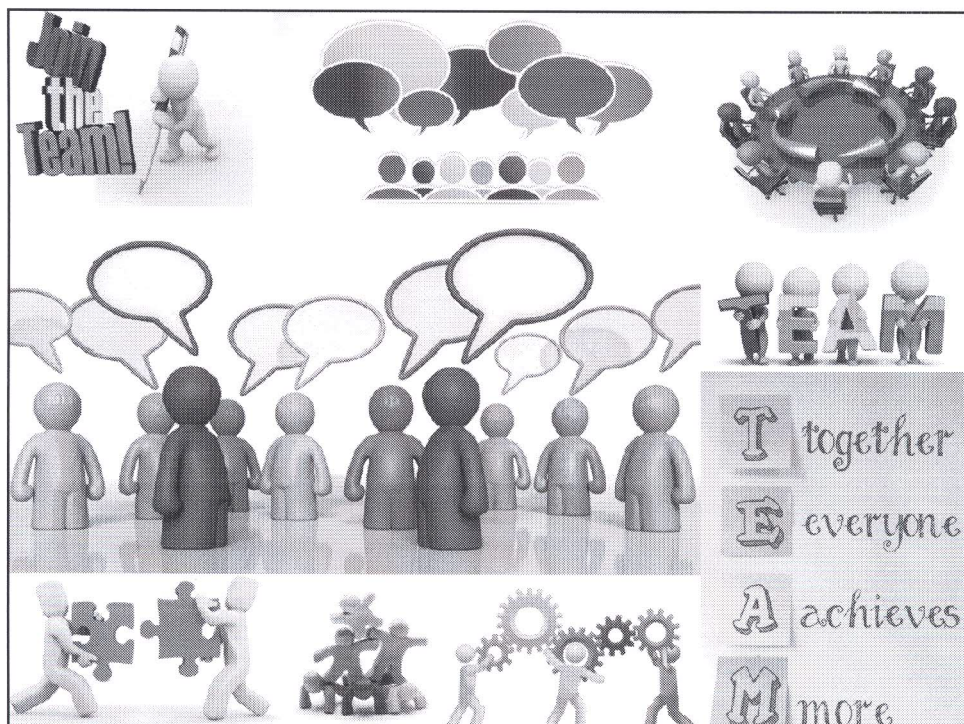
การทำงาน

มีอิสระทางความคิด
มอบหมายงานเหมาะสม
ทีมเล็กแต่ตัดสินใจได้
ยืดหยุ่นไม่เข้มงวด

การบริหาร

เป้าหมายชัดเจน เน้นการพัฒนา
มากกว่าจับผิด บริหารผลการปฏิบัติ
อย่างฉับไว มีการสอนงาน (Coaching)

พัฒนาองค์การ
สร.ศร. 2558





คำสั่งสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๔๐ /๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตามโครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ

อนึ่ง คำสั่งสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ ที่ ๓๗ /๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ นั้น

เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้
กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานรัฐมนตรี

องค์ประกอบ

- | | |
|---------------------------------------|-------------------|
| ๑. นางรักขณา ตันฑวทุโธ | ที่ปรึกษา |
| หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี | |
| ๒. นางสาวนงศลิณี โมสิกะ | หัวหน้าคณะกรรมการ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ | |
| ๓. นางสาวศิริรัตน์ ทิวะศิริ | คณะกรรมการ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | |
| ๔. นางดวงรัตน์ นีรัตน์วงศ์ | คณะกรรมการ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | |
| ๕. นายญาณทัช สิริวัฒน์ | คณะกรรมการ |
| นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ | |
| ๖. นางสาววิริยา ไชยคุปต์ | คณะกรรมการ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | |
| ๗. นายบัลลังก์ โรหิตเสถียร | คณะกรรมการ |
| นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ | |
| ๘. นายกำพล พลาอุไรกุล | คณะกรรมการ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | |
| ๙. นางอาศิรา สุสันทนก | คณะกรรมการ |
| นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | |
| ๑๐. นางแจ่มจิตต์ สุคนธสาร | คณะกรรมการ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | |
| ๑๑. นางสาวบุษยากร กิตติวานิช | คณะกรรมการ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | |

- | | |
|---|--------------------------|
| ๑๒. นางวีระวัลย์ พรหมมานูวัติ
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | คณะทำงาน |
| ๑๓. นายธิดิกากัญจน์ ยิ้มสงวน
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๑๔. นายชาญชัย เตียววัฒนรัฐติกาล
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | คณะทำงาน
และเลขานุการ |

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี
องค์ประกอบ

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. นางสาวนงศลิณี โมลิกะ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ | ที่ปรึกษา |
| ๒. นางสาวศิริรัตน์ ทิวะศิริ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | ที่ปรึกษา |
| ๓. นางดวงรัตน์ นิรัตติวงศกรณ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | ที่ปรึกษา |
| ๔. นางสาววิริยา ไชยคุปต์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๕. นางสาวอาศิรา สุสันทนก
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๖. นางสาวชญัญญากาญจน์ โคตรพัฒน์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๗. นางทัศนีย์ นิमितสมานจิตต์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๘. นายสุรศักดิ์ สุวรรณไฉไล
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๙. นางวีระวัลย์ พรหมมานูวัติ
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | คณะทำงาน |
| ๑๐. ว่าที่ร้อยตรี นรินทร์ ก้อนแก้ว
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๑๑. นางสาววันจันทร์ จงโวหาร
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๑๒. นางสาวกฤตติกา พัทธชานนท์
นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๑๓. นายชัยวัฒน์ เดชรักษา
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๑๔. นางสาวประภัสสร ราชมี
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | คณะทำงาน |

- | | |
|---|---------------------------------|
| ๑๕. นายอภิสิทธิ์ แสงปลื้ม
พนักงานพิมพ์ดีด ชั้น ๓ | คณะทำงาน |
| ๑๖. นางสาวเอมอร ชัยพล
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | คณะทำงาน
และเลขานุการ |
| ๑๗. นายธิดิภาญจน์ ยิ้มสงวน
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๘. นายชาญชัย เตียวพัฒนรัฐติกาล
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. กำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ
 ๒. ดำเนินการจัดกิจกรรม และประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
 ๓. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานกิจกรรมเสนอผู้บังคับบัญชาทราบ
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(นางรักขณา ตันทวุฒโต)
หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี



คำสั่งสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๑๐ /๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานกิจกรรมส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากร สำนักงานรัฐมนตรี

เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากร สำนักงานรัฐมนตรี ตามโครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ เพื่อดูแลรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

ที่ปรึกษา

๑. นางรักขณา ตัณฑวุฑโฒ
๒. นางสาวนงศิริณี โมลิกะ

ฝ่ายดำเนินงาน

๑. นางสาววิริยา ไชยคุปต์
๒. นางสาวศิริรา สุสันทนก
๓. นางสาวเอมอร ชัยพล

มีหน้าที่

- วางแผนการดำเนินงาน
- เตรียมการจัดกิจกรรม
- ควบคุมดูแลความเรียบร้อยของการดำเนินงาน
- ประสานงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน

ฝ่ายพิธีการ

๑. นางดวงรัตน์ นิรัตติวงศกรณ
๒. นางสาวศรียุญา กุลประดิษฐ์
๓. นางสาวเอมอร ชัยพล
๔. นายชัยวัฒน์ เดชรักษา
๕. นายธิติกาญจน์ ยิ้มสงวน
๖. นายอภิสรณ์ แสนปลื้ม

มีหน้าที่

- ดำเนินการด้านพิธีการ
- จัดเตรียมกำหนดการโครงการ
- ประสานงานการเชิญวิทยากร
- จัดเตรียมสถานที่จัดงาน
- อำนวยความสะดวกระหว่างการจัดกิจกรรม

ฝ่ายวิชาการ

๑. นางอาศิรา สุสันทนก
๒. นางสาวบุษยากร กิตติวานิช
๓. นางสาววันจันทร์ จงโวหาร
๔. นางสาวกฤษฏีกา พัชรชานนท์
๕. นางสาวประภัสสร ราชมี

มีหน้าที่

- จัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรม
- จัดทำสรุปผลการดำเนินกิจกรรมเสนอผู้บังคับบัญชา

ฝ่ายการเงิน

๑. นางสาวศิริรัตน์ ทิวะศิริ
๒. นางสาวเอมอร ชัยพล
๓. นางวีระวัลย์ พรหมมานูวัติ
๔. นายธิดิกาญจน์ ยิ้มสงวน
๕. นายชาญชัย เตียววัฒนรัฐติกาล

มีหน้าที่

- ประมาณการค่าใช้จ่ายการดำเนินกิจกรรม
- ยืมเงินทตรงราชการ
- ดูแล ควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ และจัดทำหลักฐานการเบิกจ่าย
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง
- จัดหายานพาหนะสำหรับการเดินทาง

ฝ่ายประชาสัมพันธ์และบันทึกภาพ

๑. นายบัลลังก์ โรหิตเสถียร
๒. นางสาวกฤษฏีกา พัชรชานนท์

มีหน้าที่

- บันทึกภาพการดำเนินกิจกรรม
- รวบรวมภาพการดำเนินกิจกรรมลงเว็บไซต์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘



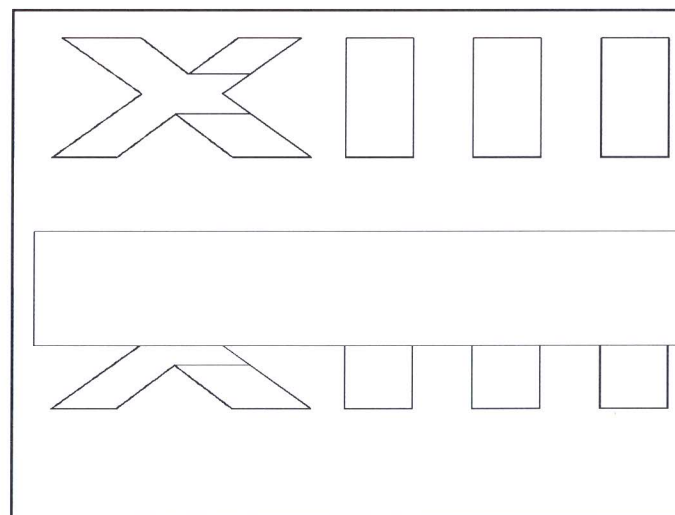
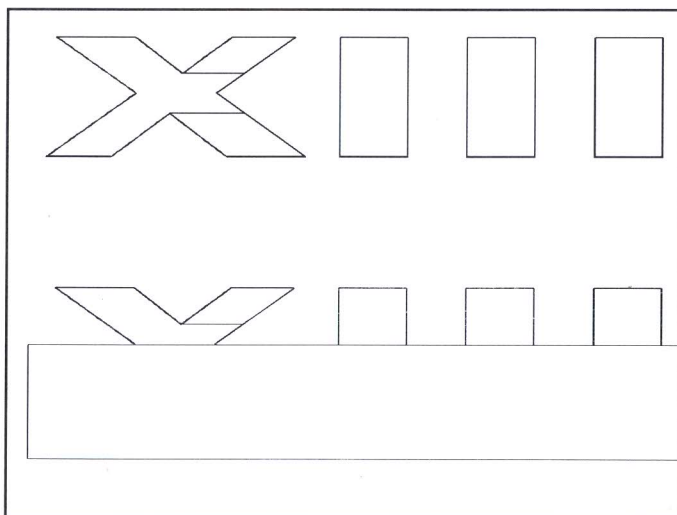
(นางรัชณา ตันทวุฑโฒ)
หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี

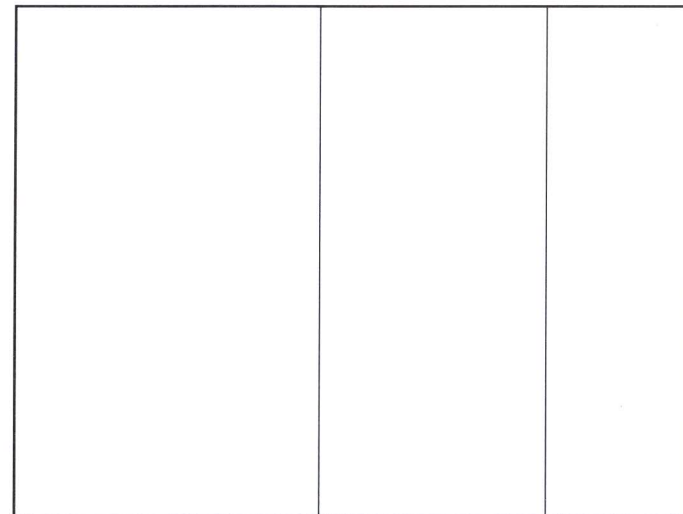
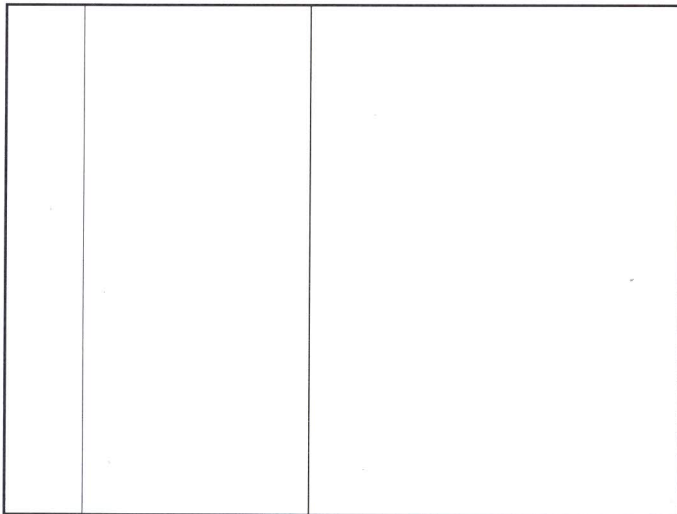
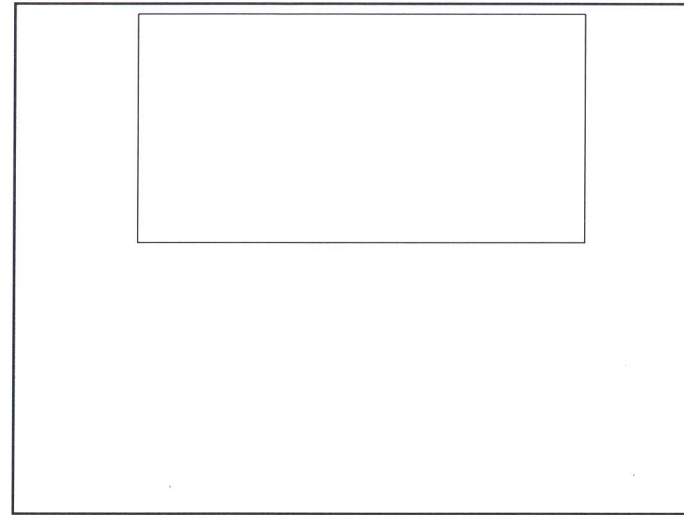
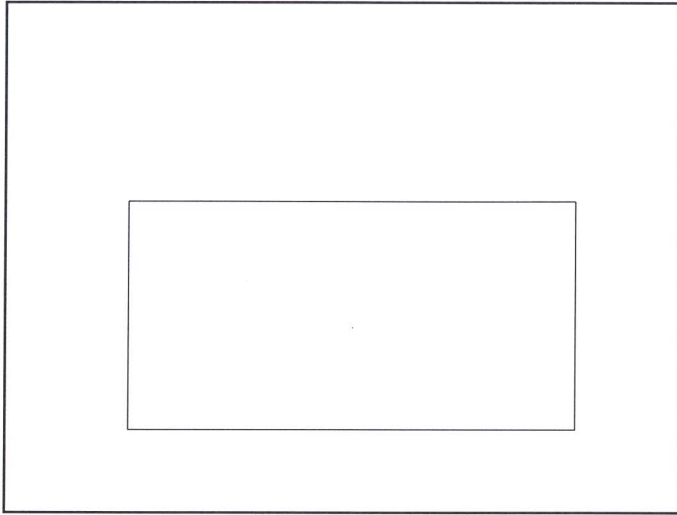
$$\frac{1}{2}$$

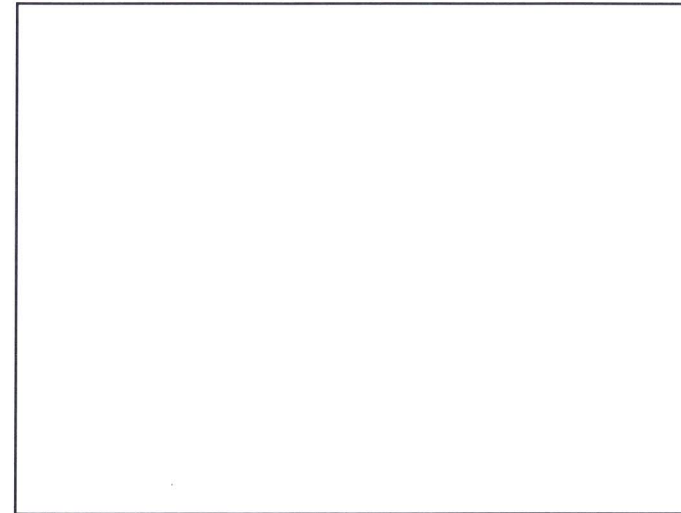
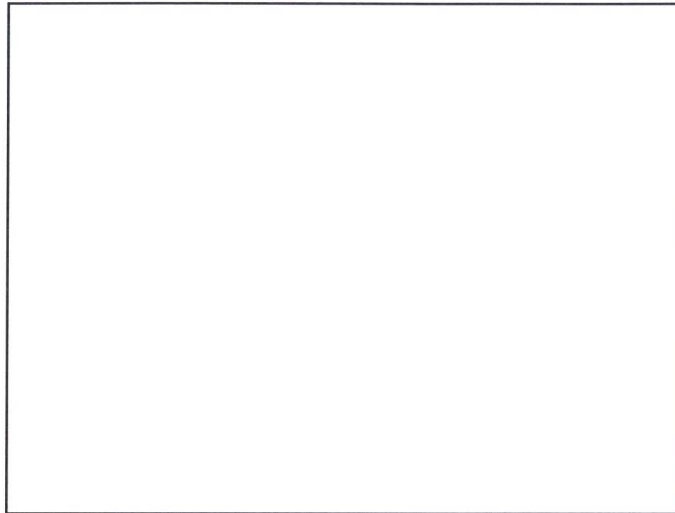
$$\begin{array}{r} \frac{1}{2} \quad \frac{3}{2} \\ 0.5 \quad 1.5 \\ \hline 2 \end{array}$$

7
8,9,10,11,12,13

THIRTEEN
4 | 4







Paradigm หรือ กระบวนทัศน์
“กรอบแนวคิด ความเข้าใจ ที่เป็น
แนวทางกำหนดการกระทำ ”

aradigm

tude

havior

- ปลูก ความคิด ผลที่ได้คือ การกระทำ
- ปลูก การกระทำ ผลที่ได้คือ อุปนิสัย
- ปลูก อุปนิสัย ผลที่ได้คือ คุณลักษณะ
- ปลูก คุณลักษณะ ผลที่ได้คือ ชะตาชีวิต

นักปราชญ์ แซมมวล สไมล์

ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

2. ทำงานเต็มความสามารถ

3. ทีมงานมีความสุขทุกคน

- ให้โอกาส...

- ให้กำลังใจ...

- ให้รักษากัน ...

ประสบการณ์ชีวิต

ความสนุกสนาน FUN

ความตื่นเต้น EXCITING

ความท้าทาย CHALLENGING

ความน่าสนใจ INTERESTING

๒๐ - ๒๒ มีนาคม

ความเป็นทีม
ต้องยอมรับความแตกต่างของบุคคล

หน้าที่(Obligation)

คือสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างมีความ
รับผิดชอบเต็มใจและหลีกเลี่ยงไม่ได้

จิตสำนึก (Conscious)

- การรู้และปฏิบัติในหน้าที่
- รู้ว่าอะไรควรอะไรไม่ควรกระทำ
- สิ่งใดไม่เหมาะสมไม่ถูกต้อง เป็นสิ่งผิด
- ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้คน

จิตวิญญาณ (Spiritual)

- การปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม โดยไม่ต้องบังคับ
- ทำงานด้วยใจ และมีความสุขที่ได้ทำงาน
- ตั้งใจทุ่มเทมุ่งมั่นในการทำงาน
- ทำงานด้วยความละเอียดอ่อนงดงาม
- ชอบให้บริการประชาสัมพันธ์ทั้งในและนอกที่ทำงาน

1. ทำตามหน้าที่ (Obligation)

“คือสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างรับผิดชอบและหลีกเลี่ยงไม่ได้”

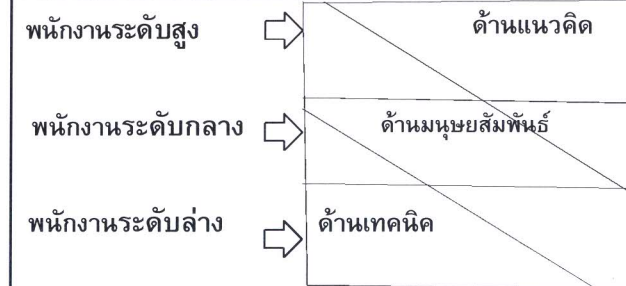
2. จิตสำนึก (Conscious)

“รู้ว่าอะไรควร อะไรไม่ควรปฏิบัติ”

3. ทำด้วยจิตวิญญาณ (Spiritual)

“การรับรู้และปฏิบัติ ที่เหนือหน้าที่ เหนือจิตสำนึก”

๒๐ - ๒๒ มีนาคม



TA To4ay

A Introduction to
Tmnsactiona Analpi

NzEri rne

Trans

Parent= äsã

Adult= 98«y

Child= <én

กิจกรรมสำรวจบุคลิกภาพ

- 1. เชื้อเพื่อเชื้อแผ่ 1 23 4 5 6 7
- 2. มีเมตตา
- 3. มีเหตุผล
- 4. ชอบคาดคะเน
- 5. เอาใจคนเก่ง
- 6. เร็วทันได้

- 7. เห็นอกเห็นใจคนอื่น 1 23 4 5 6 7
- 8. ชอบแสดงว่ารู้ดีกว่าคนอื่น
- 9. ชอบการประเมิน
- 10. ยึดถือข้อเท็จจริง
- 11. แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ เสมอ
- 12. ตามใจตนเอง

- 13. ชอบใช้อำนาจ 1 2 3 4 5 6 7
- 14. ยึดถือประเพณี
- 15. ชอบค้นคว้าทดลอง
- 16. ชอบหาแนวทางในการแก้ปัญหา
- 17. ก้าวร้าว
- 18. มีความคิดริเริ่ม

•19.ชอบแนะนำ

•20.ยอมรับฟังผู้อื่น

•21.มักคล้อยตามผู้อื่น

•22.ชอบตำหนิตัวคนอื่น

•23.มีความรอบคอบใจเย็น

•24.ขี้อาย

1 23 4 5 6 7

•25.พิจารณาสิ่งต่างๆโดยยึดถือ ข้อมูล 1 2 3 4 5 6 7

•26.มักมีข้อห้ามเสมอ

•27.มีอาการสั่นๆสั่นๆ

•28.หาสาเหตุของปัญหา

•29.ไม่คงเส้นคงวา

•30.ใจอ่อน

กิจกรรมส ารวจบุคคลิกภาพตนเอง

รวมคะแนน

แบบ A = ข้อ 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 22, 26, 29 คะแนน P

แบบ B = ข้อ 3, 4, 9, 10, 15, 16, 20, 23, 25, 28 คะแนน A

แบบ C = ข้อ 5, 6, 11, 12, 17, 18, 21, 24, 27, 30 คะแนน C

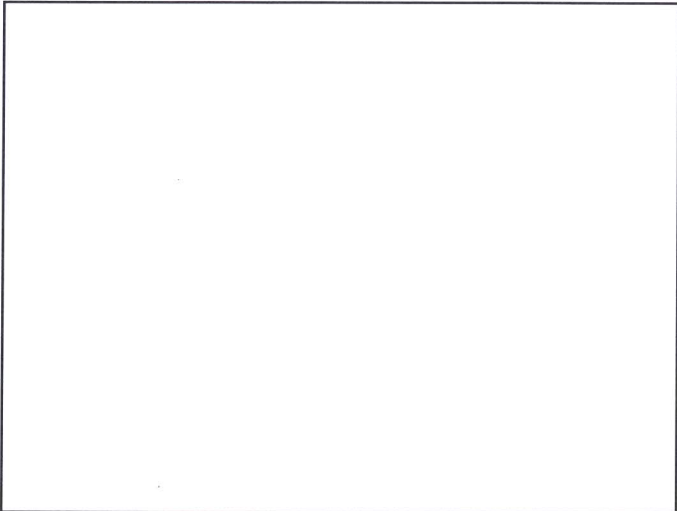
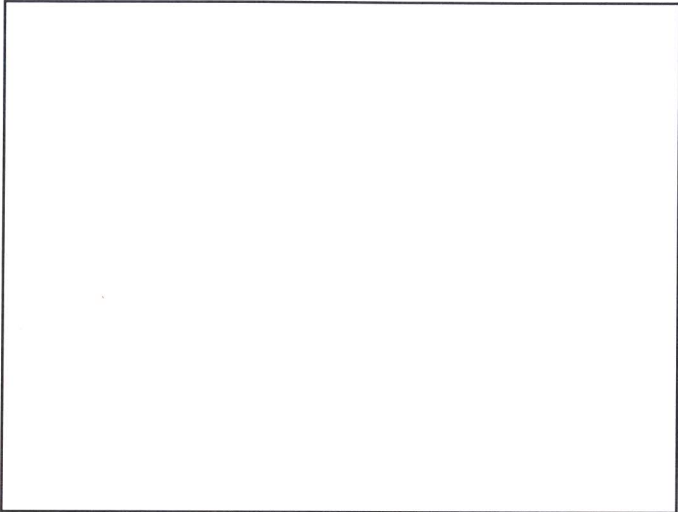
1. ดีใจ ----- ไต

2. เสียใจ ----- ปอด

3. โกรธ ----- ตับ

4. กลัว ----- ม้าม ปอด

5. วิตกกังวล ----- ม้าม ปอด



รายชื่อผู้เข้าร่วม
กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี
โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
ระหว่างวันที่ ๒๐ – ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๘

ลำดับที่	ชื่อ	ตำแหน่ง
๑.	นางรักขณา ตัณฑวุฑโฒ	หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี
๒.	นางสาวนงศิรินทร์ โมสิกะ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ
๓.	นางสาวศิริรัตน์ ทิวะศิริ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๔.	นางดวงรัตน์ นิรัตติวงศกรณ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๕.	นางสาววิริยา ไชยคุปต์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๖.	นายญาณทัช สิริวัฒน์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
๗.	นางสาวศรียุญา กุลประดิษฐ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
๘.	นายบัลลังก์ โรหิตเสถียร	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ
๙.	นายกำพล พลลาอุไรกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๐.	นางอาศิรา สุสัน ห กนก	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๑๑.	นางแจ่มจิตต์ สุคนธสาร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒.	นางสาวจงดี ห่วงทรัพย์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๓.	นางสาวชญญาภาณุจน์ โคตรพัฒน์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๑๔.	นางทัศนีย์ นิमितสมานจิตต์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๑๕.	นางดรุณี ไร่เปี่ยม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๑๖.	นางสาวเอมอร ชัยพล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๗.	นางสาวบุษยากร กิตติวานิช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๑๘.	นางสาวนวรรตน์ รามสูต	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
๑๙.	นางสาวทิวะดี ทองดี	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๒๐.	นางวีระวัลย์ พรหมมานุวัตติ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๒๑.	นางสาวอิสริย์ ฤทธิ์นิ่ม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๒๒.	ว่าที่ ร.ต. นรินทร์ ก้อนแก้ว	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ลำดับที่	ชื่อ	ตำแหน่ง
๒๓	นายชัยวัฒน์ เดชรักษา	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๔	นายชาญชัย เตียววัฒนรัฐติกาล	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๕	นายธิติกายุจน์ ยิ้มสงวน	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๖	นางสาววันจันทร์ จงโวหาร	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
๒๗	นางสาวกนกทิศา พัชชานนท์	นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ
๒๘	นางสาวประภัสสร ราชมี	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๙	นางสาวปานัดดา พลวิเศษ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๓๐	นายอภิสรณ์ แสนปลื้ม	พนักงานพิมพ์ดีด ชั้น ๓
๓๑	นายณรงค์ มีถาวร	พนักงานขับรถยนต์
๓๒	นายพีรวัส มีมาก	พนักงานขับรถยนต์
๓๓	นายทวี เทพมาลัย	พนักงานบริการ
๓๔	นางปิยาธร อินทเกตุ	พนักงานวิเคราะห์จัดเก็บเอกสาร
๓๕	นายวิโรจน์ บำรุงบุญ	พนักงานวิเคราะห์จัดเก็บเอกสาร (สป.)
๓๖	นางจิตฤดี ขวัญพุด	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (สกอ.)
๓๗	นางสาวชยุดา แก้วสอาด	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (สกอ.)
๓๘	นางสาวกอบประดัดศิริผล	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (สอศ.)
๓๙	นางสาวปฐมา ศรีทธารธรรม	พนักงานบริหารทั่วไป (สอศ.)
๔๐	นางวาสนา วงกริช	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (สกศ.)
๔๑	นางสาวนิตาวรรณ ฤระพิน	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (สกศ.)
๔๒	นางพรทิพย์ อวิรุทธมรรค	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (สพฐ.)
๔๓	นางสาวบัณฑิตา พรอมวงศ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ (สพฐ.)
๔๔	นายสถาพร ถาวรสุข	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๕	นางสาวสุรีย์ภรณ์ คำแดง	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๖	นางสาวจินดา ขำประสิทธิ์	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๗	นายขวัญพงศ์ บุญภูพิพัฒน์	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๘	นางสาวอาภรณ์ มะลิซ้อน	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๙	นายอมร ขอประเสริฐสุข	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๕๐	นางสาววารีย์ สรพาย	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๕๑	นางสาววนิดา กุ่มสูงเนิน	พนักงานจ้างเหมาบริการ