

โครงการนี้เป็นการวิจัยด้วยเครื่องมือ Emo-meter (Employee Engagement Survey) และ Nine Cells โดยการฝึกอบรมให้กับทางผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ รวมถึงได้นำไปใช้จริงและเกิดเป็นแผนการพัฒนาองค์การ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อแนวทางการพัฒนา การเขียนรายงานประกันคุณภาพทั้งระดับหลักสูตรและระดับ คณะ (EdPEX, AUN-QA หรืออื่นๆ)

ข้อสรุปที่สำคัญของโครงการ คือ การวิจัยองค์การด้วยการใช้เครื่องมือ Nine Cells & Emo-meter สะท้อน ความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ขององค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)



ศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครบวร

หัวหน้าโครงการสร้างความผูกพันของบุคลากรและการอบรมเชิงปฏิบัติการ สำหรับผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่

หัวหน้าโครงการประเมินผลการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโครงการไทยนิยม ยั่งยืน

โครงการไทยนิยม ยั่งยืน เป็นการดำเนินงานของ คณะรัฐบาลที่มุ่งแก้ปัญหาสำคัญ 10 ด้าน ที่ประชาชน ทั่วไปประสบอยู่ โดยใช้กลไกของภาครัฐในส่วนภูมิภาค และท้องที่ ผ่านการบูรณาการและปฏิบัติงานเพื่อบรรเทา ปัญหาในหลาย ๆ ด้านของหมู่บ้านและตำบลหนึ่ง ๆ ไปพร้อมกัน

การจัดทำโครงการไทยนิยม ยั่งยืน ถือได้ว่าเป็น ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Best Practice) และเป็นความคิดริเริ่มของคนในแต่ละชุมชน ในทุกภูมิภาค ของประเทศและทุกประเภทของโครงการแก้ปัญหาหรือ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งหน่วยงาน ภาครัฐและเอกชนสามารถนำไปใช้เป็นกรณีศึกษาได้

ผลได้รับจากโครงการ คือ ประชาชนได้มีส่วนร่วมไปกับ โครงการไทยนิยม ยั่งยืน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. รับรู้การดำเนินงานโครงการไทยนิยม ยั่งยืน
2. มีความเข้าใจการดำเนินงานโครงการไทยนิยม ยั่งยืน
3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกทำโครงการต่าง ๆ ภายใต้โครงการไทยนิยม ยั่งยืน
4. ได้รับผลประโยชน์จากโครงการต่าง ๆ ภายใต้ โครงการไทยนิยม ยั่งยืน
5. มีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ภายใต้ โครงการไทยนิยม ยั่งยืน
6. มีความรู้สึกผูกพันและเป็นเจ้าของโครงการที่ร่วมกัน ดำเนินงาน



จุดเด่นของโครงการ คือ การเรียนรู้ทักษะ ใหม่ ๆ ที่จำเป็นและสามารถนำมาสร้างเสริมให้คน ในยุคปัจจุบันใช้เพื่อปรับตัวเข้ากับกระแสใหม่ของ สังคมโลก

แบบประเมินยังนำมาใช้เพื่อตรวจสอบผล การเรียนรู้ การสร้างเสริมกิจกรรมด้านต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาว่าจะสามารถผลิตบุคลากร ให้ตรงกับความต้องการในโลกของแรงงาน และ สังคมในยุคปัจจุบันได้หรือไม่ และทำได้ดีเพียงใด

ข้อสรุปที่สำคัญ คือ แบบประเมินทักษะ ใหม่ห้าด้าน เป็นแบบทดสอบที่ใช้เพื่อประเมิน และสร้างเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับคนยุคใหม่ ให้ปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จำเป็น ต่อการเรียนรู้ มีวิธีคิดที่จำเป็นต้องมอง ให้รอบด้าน ปรับเปลี่ยนมุมมองแบบเดิม ๆ และสามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียนได้



รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุรักษา

หัวหน้าโครงการการจัดทำแบบทดสอบเพื่อประเมินทักษะใหม่ห้าด้าน สำหรับนิสิตศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพ



ศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครบวร

หัวหน้าโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จุดเด่นของโครงการนี้ คือ การพัฒนามหาวิทยาลัย สู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับ World Class ดังนั้นการพัฒนา คุณภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เกิด ความผูกพัน เพื่อทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดึงดูด รักษา พัฒนา บุคลากรที่เป็นคนเก่ง มีความสามารถสูงให้คงอยู่กับองค์กร

สามารถนำผลการศึกษาของโครงการไปใช้เป็นตัวอย่าง ให้กับมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่ต้องการพัฒนาองค์กรของตน ไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงหรือเป็นมหาวิทยาลัยระดับ World Class มีระบบการบริหารและงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพ

ข้อสรุปที่สำคัญของโครงการ คือ มหาวิทยาลัยสามารถสร้างความผูกพัน ให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี มีเพียงผล การศึกษาที่สะท้อนการบริหารบางวิทยาเขต ที่อาจจะต้องเร่งพัฒนาปัจจัยความผูกพัน ของบุคลากรบางเรื่องที่เป็น Key Driver ที่ตัวบุคลากรประเมินความพึงพอใจอยู่ใน ระดับปานกลางเท่านั้น





โครงการนี้เป็นกระบวนการพัฒนา Talent ในภาครัฐภายใต้สถานการณ์โควิด-19 (COVID-19) โดยการนำองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมในภาครัฐที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีไปประยุกต์ใช้ ได้แก่

- โครงการไทยการันตี
- โครงการ Tree to Tango
- โครงการ One Smart MOB
- โครงการเก่าแก่
- โครงการรัฐฟังฉัน
- โครงการขอแรงเธอหน่อย
- โครงการอะ(ไม่) “โศก” @ อีสกมมตรี
- โครงการที่จอดรถอัจฉริยะสำหรับการแบ่งปันทางสังคม
- โครงการดีกันนะ
- โครงการคืน Mask สรักพิภโลก

รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร

หัวหน้าโครงการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 15
กิจกรรมการเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารจัดการโครงการ (Project Management)



ข้อสรุปที่สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนากระบวนการบริหารงานราชการภายใต้บริบทของฐานวิถีชีวิตใหม่ภาครัฐต้องให้ความสำคัญทั้งการพัฒนาตัวระบบและทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากหน่วยงานและข้าราชการเป็นหนึ่งในแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านการใช้เครื่องมือหรือระบบรูปแบบใหม่ อาทิ เทคโนโลยี ระบบดิจิทัล และการทำงานแบบยืดหยุ่น (Agility) สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง รวมถึงสามารถตอบสนองหรือรับมือกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่จะมาถึงในอนาคตได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System - HiPPS) จำเป็นต้องมุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพ

โครงการนี้เป็นการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (ทวนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ) ของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ประจำปีบัญชี 2563 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและตามกำหนดระยะเวลา สำนักตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด สำนักงาน ป.ป.ส. จึงเห็นควรดำเนินโครงการทวนคู่มือการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของกองทุนฯ

จนเกิดเป็นคู่มือการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในขององค์กร ที่องค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปเป็นตัวอย่างในการจัดทำเป็นคู่มือขององค์กรตนเองได้ในอนาคต

ข้อสรุปที่สำคัญ คือ คู่มือการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร ในเรื่องของการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ โดยคู่มือนี้ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การบริหารงานกองทุนการบริหารความเสี่ยง กรอบแนวคิด นโยบายและวัตถุประสงค์ กระบวนการในการบริหารความเสี่ยง การระบุความเสี่ยง การระบุระดับความรุนแรงและการจัดลำดับความเสี่ยง การกำหนดและการคัดเลือกวิธีการจัดการความเสี่ยง การกำหนดแผนงานและดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง การรายงานผลการบริหารความเสี่ยงและการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง

ศาสตราจารย์ ดร.กัลยาณี สนาสุ

หัวหน้าโครงการทวนคู่มือการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด



ความน่าสนใจของโครงการ เป็นการค้นพบแนวทางที่เกิดขึ้นใหม่ 3 แนวทาง ได้แก่ 1. แนวทางการคัดเลือกกำลังคนคุณภาพภาครัฐ 2. แนวทางการพัฒนากำลังคนคุณภาพภาครัฐ 3. แนวทางการบริหารหลักสูตรเพื่อพัฒนากำลังคนคุณภาพภาครัฐ อีกทั้งยังเป็นการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการวางแผนกำลังคนคุณภาพภาครัฐ การพัฒนาหลักสูตรนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รวมทั้งพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร อันจะนำไปสู่การพัฒนากำลังคนคุณภาพภาครัฐ

รองศาสตราจารย์ ดร. จุฑามาศ แก้วพิจิตร

หัวหน้าโครงการการจ้างที่ปรึกษาเพื่อการติดตามประเมินผล นปร. รุ่นที่ 11 ภายหลังการโอนไปปฏิบัติราชการ ในส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์

สแกนเพื่อเข้าสู่เว็บไซต์
ศูนย์บริการวิชาการ



ข้อสรุปที่สำคัญ คือ 1. การคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการนั้นสามารถทำการวางแผนพัฒนาการกระจาย การกำหนดเป้าหมาย การคัดเลือก นปร. ให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบราชการ 2. หัวข้อที่ควรเพิ่มเติม คือการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานภาครัฐ ให้สามารถปรับตัวเข้ากับระบบการทำงานได้ 3. กระบวนการพัฒนาคอร์สนี้เป้าหมายในการพัฒนา เพื่อลดระยะเวลาการเรียนรู้ภาคทฤษฎี 4. การบริหารหลักสูตร นปร. ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับหลักสูตรที่ต้องการสร้างนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ 5. เพิ่มเติมทักษะทางด้านภาษาที่จำเป็นให้กับทาง นปร.

โครงการนี้ได้พัฒนาแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารงานองค์กรที่เฉพาะเหมาะกับองค์กรจากการบูรณาการผลการวิเคราะห์สังเคราะห์ฐานคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางและผลการศึกษากาสนามเชิงลึกเกี่ยวกับบริบทเฉพาะขององค์กรด้วยการวิจัยแบบผสมวิธี

ประโยชน์ที่ได้คือหน่วยงานที่ขอรับบริการ มีแนวทางเชิงปฏิบัติในการสร้างเสริมความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรแบบมุ่งเป้า โดยจำแนกตามส่วนงาน กลุ่มงาน และเจเนอเรชั่น



สแกนเพื่อเข้าสู่เว็บไซต์
ศูนย์บริการวิชาการ

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารและความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างน่าสนใจระหว่างกลุ่มอายุงาน และตำแหน่งงาน โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานคือความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความภูมิใจในการมีส่วนร่วมกับการกิจของ องค์กรซึ่งเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศ

รองศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัชรศรีโรจน์

หัวหน้าโครงการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2562



โครงการนี้มีจุดเด่นและความท้าทาย
อยู่ที่การค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงานในการทำงาน และออกแบบ
แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
บุคลากร โรงพยาบาลราชวิถีอย่างเป็นระบบ
ควบคู่กับการพัฒนานักสร้างเสริมคุณภาพ
ชีวิต และทดลองดำเนินโครงการนำร่อง
เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับกลุ่ม
ภารกิจ โดยกำหนดขอบข่ายการดำเนินงาน
ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและ
กลุ่มเป้าหมาย



สแกนเพื่อเข้าสู่เว็บไซต์
ศูนย์บริการวิชาการ

ความสำเร็จคือโรงพยาบาลราชวิถีได้ข้อมูลที่ผ่าน
การรวบรวมวิเคราะห์ สังเคราะห์ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งมีโมเดล
การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรใน
ระดับองค์กร และระดับกลุ่มภารกิจ และสามารถดำเนิน
โครงการนำร่องเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน
การทำงานในโรงพยาบาลราชวิถี
ยังมีการพัฒนา Happiness Champion หรือ
นักสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้สามารถ
ขับเคลื่อนโครงการนำร่องต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ
ถือเป็นต้นแบบของการให้ความสำคัญกับ "ทรัพยากร
บุคคล" ในองค์กรอย่างแท้จริง

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กุสุมาลี
หัวหน้าโครงการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี



ศูนย์บริการวิชาการ

โครงการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟู
ยาเสพติดเป็นการตอบสนองยุทธศาสตร์การสร้าง
และพัฒนากระบวนการรองรับการคืนคนดีให้สังคม ให้เกิดผล
ในเชิงรูปธรรม มุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือผู้ผ่าน
การบำบัดฟื้นฟูยาเสพติดด้วยการสนับสนุนทุนประกอบ
อาชีพในระดับพื้นที่ พัฒนาศักยภาพคุณภาพชีวิตที่ดี
เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการแก้ไขปัญหาเสพติดในระยะ
ยาว โดยเริ่มดำเนินการมอบทุนประกอบอาชีพให้แก่
กลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2559-2562
จำนวนทั้งสิ้น 2,257 ราย คิดเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น
49,065,409 บาท จากผลการประเมินการขับเคลื่อน
โครงการดังกล่าวเป็นไปตามขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่
สำนักงาน ป.ป.ส. ได้กำหนดไว้



สแกนเพื่อเข้าสู่เว็บไซต์
ศูนย์บริการวิชาการ

ในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการฯ พบว่า
มีประโยชน์กับผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูยาเสพติด มีส่วนช่วย
ให้ไม่กลับไปเสพยาเสพติดซ้ำอีก และช่วยให้มีความเป็นอยู่
ที่ดีขึ้น ซึ่งควรสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นผู้ดำเนินการ ควรพัฒนาโปรแกรมมาตรฐานใน
การขอรับทุน สร้างการรับรู้ของผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟู
ยาเสพติดในการเข้าถึงความช่วยเหลือ พัฒนาช่อง
ทางการติดตามโดยใช้แอปพลิเคชัน และสร้างโอกาส
ในการประกอบอาชีพตามศักยภาพของผู้ผ่านการบำบัด

ผลลัพธ์การประเมินโครงการฯ ในภาพรวม คือ
สำนักงาน ป.ป.ส. ควรดำเนินการโครงการสงเคราะห์
ช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูยาเสพติดต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แก้วพิพิธ
หัวหน้าโครงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการสงเคราะห์
ช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูยาเสพติด



ศูนย์บริการวิชาการ

การดูแลบุคลากรให้มีความสุขและผูกพันตามแนว
ทางการพัฒนาคุณภาพ คือการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการวิจัยก่อน
การพัฒนาระดับบุคคล แต่ละองค์กรอาจมีแนวทางการ
ดูแลบุคลากรที่ทำอยู่มากมาย หากผู้บริหารทราบได้
อย่างไรว่าสิ่งที่ดำเนินการอยู่นั้น ส่งผลทำให้บุคลากร
ต้องการอยู่เพื่ออุทิศตนให้กับองค์กรหรือไม่ อย่างไร
อีกทั้งบุคลากรแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างหลากหลายกัน
อย่างมาก เช่นในโรงพยาบาล แพทย์ พยาบาล สาย
สนับสนุนการแพทย์ สายสนับสนุนทั่วไป อาจมีความ
ต้องการการดูแลจากโรงพยาบาลแตกต่างกัน

การสำรวจความผูกพันด้วย Emo-meter on-line



สแกนเพื่อเข้าสู่เว็บไซต์
ศูนย์บริการวิชาการ

เป็นเครื่องมือการวิจัย สามารถนำเสนอผลได้ถึง
5 มิติ คือ 1) ภาพรวม 2) Generations หรือช่วงวัย
3) วิชาชีพ 4) พื้นที่ปฏิบัติงาน 5) อื่น ๆ ที่ต้องการ
ต้องการศึกษา ดังนั้น ผลการศึกษาจึงสามารถนำไปใช้
ในการวางแผนในการดูแลบุคลากรได้ตรงจุด
โรงพยาบาลสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้
ในการดูแลให้บุคลากรทางกายภาพ กึ่งกลุ่มแพทย์
พยาบาล สายสนับสนุนทางการแพทย์ สายสนับสนุนทั่วไป
ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความภาคภูมิใจกับโรงพยาบาล
พร้อมที่จะปฏิบัติงาน อุทิศตนให้กับงานและผู้รับบริการ
ซึ่งจะทำให้สาธารณสุขของประเทศไทยได้รับความไว้วางใจ
จากประชาชนชาวไทย เป็นที่พึงของประเทศได้

รองศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครบวร
หัวหน้าโครงการสำรวจความอยู่ดีมีสุขและความผูกพัน
ของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562



ศูนย์บริการวิชาการ



ศูนย์บริการวิชาการ

งานวิจัยนี้ ได้ดำเนินการประเมินความเหมาะสม
และปฏิบัติได้จริงของรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2560
ซึ่งจะได้นำผลการศึกษาไปเป็นพื้นฐานหลักการและ
เหตุผลในการปรับปรุงแก้ไขรัฐธรรมนูญให้เป็นกลไก
หลักของประเทศในการจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจ
ระหว่างรัฐกับประชาชนให้ดีขึ้นต่อไปได้ รวมทั้งได้นำ
เสนอข้อโต้แย้งทางวิชาการที่คณะกรรมการ
วิสามัญศึกษาและเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไข
รัฐธรรมนูญของรัฐสภา สามารถนำไปใช้ประโยชน์ใน
การทำงานได้

แม้ว่ารัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 จะมีบทบัญญัติ
ให้มีการปฏิรูปการเมือง แต่การพัฒนาการเมืองจะ
บังเกิดผลจริงในทางปฏิบัติ ต้องการการเปลี่ยนแปลง
ในทัศนคติ ความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมทาง

การเมืองของผู้คนทุกหมู่เหล่า ดังนั้น ในการพัฒนา
การเมืองไทย จำเป็นต้องมีชุดความคิดขนาดใหญ่
(Grand Concept) ในการพัฒนาการเมือง เช่น ใน
การพัฒนาพรรคการเมืองให้เป็นสถาบันทางการเมือง
ควรมิชุดแนวคิดเชิงความมุ่งหมายเกี่ยวกับพรรค
การเมือง หรือมีการสร้างความเชื่อร่วมกันในเรื่อง
"พรรคการเมืองในอุดมคติ" และควรผลักดันให้
สังคมไทยยอมรับให้มีกระบวนการจัดการอย่างเป็นขั้น
เป็นตอนในการพัฒนาพรรคการเมืองต้นแบบ

ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่
หัวหน้าโครงการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
ฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารภายใต้รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

สแกนเพื่อเข้าสู่เว็บไซต์
ศูนย์บริการวิชาการ





เครื่องมือการวิจัยองค์กรด้วย Nine Cells เป็นเครื่องมือที่ใช้ในภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ เพื่อมั่นใจว่าแต่ละองค์การได้ทำการ “วิจัย” ก่อนการพัฒนา อันเป็นแนวทางการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

ทุกองค์การจำเป็นต้องทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีการทำ SWOT Analysis แต่เครื่องมือนี้มิได้ตอบโจทย์

การพัฒนาองค์การที่ต้องการข้อมูลการรับรู้จากตัวแทนคนภายในองค์การ หรือการพัฒนาภายในองค์การที่ทำให้เกิดความสอดคล้องกันของเป้าหมายองค์การ การออกแบบระบบ โครงสร้างองค์การ และการบริหารจัดการในสามระดับ คือระดับองค์การ หน่วยงาน และระดับตัวบุคคล การวิจัยองค์กรด้วย Nine Cells จึงเป็นคำตอบในการพัฒนาองค์การ

รองศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครบวร

หัวหน้าโครงการสำรวจความสอดคล้องของการบริหารองค์การด้วยเครื่องมือวิจัยองค์กร 9 ตัวแปล (9 cells) ปี 2562

สแกนเพื่อเข้าสู่เว็บไซต์
ศูนย์บริการวิชาการ



ข้อสรุปของการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงสำหรับกำลังคนคุณภาพภาครัฐ คือ การสร้างระบบพี่เลี้ยงในส่วนราชการนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย และการมีระบบพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการสร้างและรักษากลุ่มคนที่มีศักยภาพในการทำงานสูงและรักษาคนเก่งคนดีไว้ในองค์กร โดยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมรับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งหน่วยงานทั้งราชการ องค์กรเอกชน ต่างก็มีการเริ่มนำระบบพี่เลี้ยงมาปรับใช้ และพยายามปรับระบบดังกล่าวให้มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการนำระบบพี่เลี้ยงไปปรับใช้และเกิดประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น

รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร

ผู้อำนวยการหลักสูตรภาวะผู้นำ การจัดการและนวัตกรรม คณะพัฒนาริพชากรมนุษย สถาปณบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตรวิทยาการ NCC Forum หัวข้อ “การพัฒนาบระบบพี่เลี้ยงสำหรับกำลังคนคุณภาพภาครัฐ”

เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการยอมรับว่ามีส่วนช่วยพัฒนาและรักษาทำลิ่งคนคุณภาพคือระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เนื่องจากระบบพี่เลี้ยงเป็นกลไกสำคัญในการดูแลให้กำลังคนคุณภาพที่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่เข้ามาปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมของระบบราชการได้

โดยสำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ให้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทั้งระดับตัวบุคคลและองค์กรที่เน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Developmental Partnership) เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัว แบบระยะยาวจากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ประสบการณ์และความเข้าใจในงาน และมุมมองส่วนบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้อีกฝ่ายมีความพร้อมในการทำงาน พร้อมทั้งจะเจริญเติบโตและมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ


NIDA
 ศูนย์บริการวิชาการ

จุดเด่นของโครงการ เป็นการเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่ โดยกรมกิจการเด็กและเยาวชนจะมีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่ชัดเจน เพื่อใช้ในการคัดเลือก พัฒนา ผู้บริหารรุ่นใหม่ ซึ่งประกอบไปด้วย Job Description และ Competency ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน, คู่มือระบบ Talent Development, คู่มือแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan), คู่มือรายละเอียดเนื้อหา เครื่องมือ และวิธีการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Development Plan)

ความสำเร็จของโครงการ คือ การได้ผู้นำ ผู้บริหารในกิจการทางสังคมรุ่นใหม่ รวมทั้ง แผนการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ ซึ่งสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปคัดเลือก และพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการเด็กและเยาวชน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ สังคม และองค์กรได้ต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กุสุมาวลี
หัวหน้าโครงการ การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) กรมกิจการเด็กและเยาวชน


NIDA
 ศูนย์บริการวิชาการ

จุดเด่นของโครงการ เป็นการจัดทำแผนกลยุทธ์ความยั่งยืนอย่างเต็มรูปแบบขององค์กรรัฐวิสาหกิจชั้นนำ ตั้งแต่การออกแบบระเบียบวิธีวิจัยสำหรับการนี้ และทำการศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ จนถึงการกำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ไปจนถึงการสื่อสารให้สามารถดำเนินการได้ทันกันอย่างต่อเนื่อง อย่างบูรณาการเข้ากับแผนวิสาหกิจขององค์กร

ความสำเร็จของโครงการ คือ การรตไฟฟ้าส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบโครงการรถไฟฟ้าและรตรางของประเทศไทย ได้นำแผนไปใช้เชิงปฏิบัติการได้ทันต้อย่างเชื่อมโยงกับการดำเนินการเดิมในลักษณะต่อยอดอย่างไม่มีข้อขัด ทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้การดำเนินการของรฟม. เป็นไปอย่างยั่งยืน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัชรศรีโรจน์
หัวหน้าโครงการ การจัดทำแผนกลยุทธ์ความยั่งยืน



โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของ
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคด้วยเทคนิคศูนย์การ
ประเมิน (Assessment Center) ประจำปี 2561
เป็นการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร
ระดับสูงเป็นครั้งแรก ซึ่งถือเป็นความท้าทายทั้ง
ต่อองค์กรและผู้บริหาร เนื่องจากในอดีต
วัฒนธรรมองค์กรจะพิจารณาความสามารถ
ของผู้บริหารในการขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
แต่ Assessment Center เป็นการพิจารณา
ศักยภาพ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ตัวผู้บริหารไม่เคย
มองเห็น โดยการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งให้

รองศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครมวร

หัวหน้าโครงการ โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคด้วยเทคนิคศูนย์การประเมิน (Assessment Center) ประจำปี 2561
เพื่อพัฒนาวาระผู้นำในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กร

ผู้บริหารระดับสูง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง
เข้าใจกระบวนการและผลของ Assessment
Center เนื่องจากการใช้ข้อมูลต้อง
ดำเนินการด้วยจริยธรรม และทราบ
วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ

ผลสำเร็จจากการศึกษา คือ ได้
รูปแบบการดำเนินการที่สร้างความเข้าใจ
ให้กับตัวผู้เข้าโครงการ และข้อมูลเชิง
ประจักษ์เพื่อการรับรู้ตนเอง โดยใช้วิธีการที่
เรียกว่า Triangular Analysis อันทำให้
องค์กรได้ใช้ข้อมูลประกอบการพัฒนาในการ
ค้นหาผู้สืบทอดตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

การสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อ
องค์กรเป็นการสำรวจที่ทำอย่างต่อเนื่องเหมือน
เป็นเครื่องมือวินิจฉัยองค์การระดับบุคคล
ในปี พ.ศ. 2561 มีการดำเนินการเพิ่มเติมในส่วน
ของการสำรวจค่านิยมองค์กร ทำให้เห็นผล
การสำรวจที่เสริมกันได้อย่างดี ทำให้
ความน่าเชื่อถือของการศึกษามีมากยิ่งขึ้น

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) สามารถ
จัดทำแผนเรื่องบุคลากรได้ชัดเจน โดยนำผล
การสำรวจมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผน
ซึ่งทำให้บุคลากรได้รับการดูแลดียิ่งขึ้น และองค์กร
ใช้งบประมาณในการพัฒนาและแก้ปัญหาได้ถูกจุด
ทำให้บุคลากรมีค่าคะแนนความผูกพันต่อองค์กร
สูงขึ้น และทำให้ภารกิจขององค์กรได้รับการ
จัดการจากบุคลากรที่มีความสามารถมากขึ้น

สรุปได้ว่าการดำเนินงานตามข้อเสนอ
โครงการนี้ประกอบด้วย การสำรวจ 2 ส่วนได้แก่
1) การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของ
บุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และ 2) การสำรวจ
การรับรู้เข้าใจค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยม
กฟภ. โดยผลจากการสำรวจทั้ง 2 ส่วน
สามารถนำไปจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน
และแผนส่งเสริมพฤติกรรมตามค่านิยมของ
บุคลากรให้รองรับต่อการดำเนินงานขององค์กร
ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน พร้อมทุ่มเททำงานให้กับ
องค์กร อันจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณค่าให้กับ
ผลงานและผลผลิตขององค์กรได้ในระยะยาวต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครมวร

หัวหน้าโครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่
มีต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการรับรู้เข้าใจค่านิยมและพฤติกรรม
ตามค่านิยมการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปี 2560



ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ
ต่อการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร
การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน
ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร การท่องเที่ยว
แห่งประเทศไทย (ททท.) ปีงบประมาณ
2560 เป็นการวินิจฉัยองค์การก่อนการ
วางแผนพัฒนาคนและองค์การในอนาคต

รองศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครมวร

หัวหน้าโครงการสำรวจความพึงพอใจ
และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ปีงบประมาณ 2560 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

ความสำเร็จที่เกิดขึ้นมุ่งประโยชน์ระดับ
บุคลากรในองค์การเพื่อให้เกิดความผูกพันของ
บุคลากรต่อ ททท. และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อ
องค์การในการบริหารงานปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
ผูกพัน อันจะทำให้องค์การสามารถปรับปรุง
วิธีการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการ
ของบุคลากรในองค์การได้ดียิ่งขึ้น

ผลจากการดำเนินโครงการ ททท.
สามารถกำหนดแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและ
ความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรใน
องค์กรแต่ละกลุ่ม และบริบทขององค์กรตลอดจน
สื่อสารสร้างความเข้าใจแผนดังกล่าวอย่างทั่วถึง

โครงการนี้มีการวางแผนการส่งเสริมวัฒนธรรม
องค์กร โดยเริ่มจากการวิเคราะห์และเข้าใจถึงปัญหาที่
แท้จริงขององค์กร ควบคู่กับการประยุกต์ใช้นวัตกรรมใน
การออกแบบกระบวนการและกิจกรรมต่างๆ

สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การจัดลำดับความสำคัญ
ของกิจกรรมในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร จำเป็น
ต้องกำหนดให้มีความสอดคล้องกับความคาดหวัง
ขององค์กร รวมทั้งค่านิยมของวัฒนธรรมและ
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมและ
โดยมีลำดับความสำคัญดังนี้ 1) วัฒนธรรมด้าน
Respect 2) วัฒนธรรมด้าน Teamwork 3) วัฒนธรรม
ด้าน Accountability และ 4) วัฒนธรรมด้าน Mastery

ความสำเร็จที่สำคัญของโครงการ คือ
ในระดับองค์กร ได้แผนกิจกรรมในการส่งเสริม
วัฒนธรรมองค์กรเพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรม
และขับเคลื่อนวัฒนธรรมขององค์กรต่อไป
ในระดับสังคม ได้สมาชิกที่มีวัฒนธรรม
องค์กรที่พึงประสงค์ สามารถอยู่ร่วมกัน
อย่างมีความสุข เอื้อเฟื้อ และเกื้อกูลกัน
ในระดับประเทศชาติ มีรัฐวิสาหกิจที่มี
คุณภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายในการ
พัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล

รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร

หัวหน้าโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2560
การรถไฟแห่งประเทศไทย



แต่ละยุคมีแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแตกต่างกัน ตามสภาพแวดล้อม ทั้งค่านิยม ทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ เทคโนโลยี ที่ส่งผลให้มนุษย์มีบุคลิกลักษณะที่เปลี่ยนไป

การบริหารจัดการในยุค Thailand 4.0 ที่เป็นเศรษฐกิจนวัตกรรมนี้ องค์กรควรสนับสนุนให้เกิด "นวัตกรรม" หรือคนที่คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมควบคู่ไปกับการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ ซึ่ง Innovation DNA ของนวัตกรรม คือ การเป็นผู้มีค่านิยมทัศนคติ บุคลิกลักษณะของการคิด และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความฉลาด มั่นใจรอบรู้ ว่องไว กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าท้าทาย

สิ่งที่เป็นอยู่ กล้าเสี่ยงในรูปแบบที่เหมาะสม มีความรู้เชิงบูรณาการทั้งศาสตร์ (STEM) และศิลป์ (Liberal Arts) สามารถคิดเชื่อมโยงหลายเรื่องเข้าด้วยกัน (Associational) มีความสามารถหลากหลาย (Complex Skillsets) ร่วมกับการส่งเสริม 4 พฤติกรรม คือ กล้าตั้งคำถาม ช่างสังเกต ชอบทดลอง (โดยองค์กรมีพื้นที่ให้ทดลอง) และชอบสร้างเครือข่ายกับกลุ่มต่างๆ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องสามารถเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งท้ายที่สุดแล้วก็จะนำไปสู่ Innovative Business Ideas ที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่องค์กรแบบ 4.0 ได้ในทุกๆ ด้าน

รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ กุสุมาวลี

คณบดี คณะพัฒนารัฐพยาบาลมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
วิทยากร NCC Forum หัวข้อ "การพัฒนารัฐพยาบาลมนุษย
และองค์การในยุค Thailand 4.0"



โครงการนี้ดำเนินการภายใต้ ชื่อโครงการ "Engagement for Patient Safety" ของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สสพ.) มีโรงพยาบาลเข้าร่วม 148 โรงพยาบาล

วิจัยองค์กร โดยใช้เครื่องมือ 9 Cells, Emo-meter และ Safety Culture นำข้อมูลฐาน (Base Line) และติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง 3 ปี (พ.ศ. 2558-2560) เพื่อศึกษาแบบจำลองระยะยาวพร้อมวิเคราะห์ผล โดยศึกษาเส้นโค้งการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่มีผลต่อเส้นโค้งการเปลี่ยนแปลงเพื่อ

ประเมินผลการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขแผนงานให้เหมาะสมนำไปสู่การทบทวน OD Master Plan

การดำเนินการนี้ทำให้โรงพยาบาลมีข้อมูลสำหรับการทบทวนความก้าวหน้าหรือผลการพัฒนาองค์กร การวิจัยองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแผนการพัฒนาระบบการบริการ และการพัฒนารัฐพยาบาลมนุษย รวมทั้งสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยได้อย่างตรงประเด็น บุคลากรในโรงพยาบาลได้รับการดูแลทั้งด้านชีวิตและการทำงานอย่างสมดุล ผู้รับบริการ/ผู้ป่วยได้รับการบริการอย่างปลอดภัย

รองศาสตราจารย์ ดร. จิรประภา อัครบวร

หัวหน้าโครงการพัฒนาระบบสำรวจวิจัยและประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรของใหม่สำหรับโรงพยาบาล ประจำปี 2560

