

เลขที่.....

แบบรายงานการเข้าอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน

☒ รายบุคคล ☐ กลุ่มบุคคล

ชื่อ - สกุล : นางสาวอัญชลี ตุ่มทอง

ตำแหน่ง : บรรณารักษ์

งาน : ฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรสารสนเทศ

วันเดือนปี : 5 - 7 มีนาคม 2562

เวลา : 8.30 - 16.30 น.

ชื่อหลักสูตร : โครงการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย (นบ.) ระยะที่ 2

สถานที่จัด : โรงแรม บางแสน เฮอริเทจ จังหวัดชลบุรี

หน่วยงานผู้จัด : ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ค่าใช้จ่าย

☒ ไม่มี ☐ มี จำนวน..... บาทเบิกจ่ายจากงบประมาณ ☐ แผ่นดิน ☐ เงินรายได้ ☐ งบอื่นๆ (ระบุ).....

ใบเกียรติบัตร/วุฒิบัตร

☐ ได้รับ ☐ ไม่ได้รับ เนื่องจาก.....☒ ไม่มี

1. กิจกรรมกลุ่มสร้างเครือข่ายนักบริหารมหาวิทยาลัย เสริมสร้างภาวะผู้นำ ส่งเสริมการมีทัศนคติที่ดีในการบริหารงาน โดย ทีมงาน อาจารย์วีรชัย โมกขเวศ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

อาจารย์วีรชัย โมกขเวศ ได้เล่าถึงกรณีตัวอย่างขององค์กรภาคธุรกิจที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานและบริหารคน และให้มุมมองในการเป็นผู้นำ (Leader) ที่ดี ในส่วนของกิจกรรมสนทนากลุ่มได้แบ่งผู้เข้าร่วมอบรม เป็น 6 กลุ่ม โดยให้มีสมาชิกของกลุ่ม เป็นตัวแทนจากผู้เข้าอบรมนักบริหารรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 อยู่ด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 4 กิจกรรมคือ

กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมบอกใบ้ทายเพลง กิจกรรมนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม โดยเปิดเพลงให้ฟัง แล้วให้แต่ละกลุ่มบอกชื่อนักร้องหรือชื่อเพลงอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีเงื่อนไข คือคนในทีมต้องยกมือพร้อมกันทั้งกลุ่มจึงจะมีสิทธิ์ตอบคำถาม ในตอนท้ายก็จะให้แนวคิดและสอดแทรกความรู้ในการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมค้นหาตัวเลข กิจกรรมนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเช่นกัน โดยให้แต่ละกลุ่มค้นหาตัวเลข 15 ตัว ที่ทีมจัดกิจกรรมไปวางไว้ โดยมีเงื่อนไขว่า ทุกคนในกลุ่มต้องหาให้พบอย่างน้อย 1 ตัว ภายในเวลาประมาณ 30 วินาที โดยต้องเรียงจากเลขที่มีค่าน้อยไปหามาก ตัวเลขบางตัวอาจมีซ้ำกันบาง เช่น ตัวเลขมี -3, 0, 1, 2, 8, 11 (2) ตัว, 21 ถ้าคนที่ 1 พบเลข -3 ซึ่งมีค่าน้อยสุด คนที่ 2 ก็ต้องหา 0 เป็นเลขถัดไป พอถึงเลข 11 คนต่อไปก็ต้อง หาเลข 11 ให้พบอีก 1 ตัว ถ้าข้ามไปที่ 21 เลยถือว่าพาล์ว กลุ่มที่ทำคะแนนได้เป็น อันดับที่ 1 ต้องทำกิจกรรมนี้ ถึง 4 รอบด้วยกัน ตอนมาเฉลย ส่วนใหญ่ครั้งแรกก็จะพาล์ว เพราะมองไม่เห็น เลข -3 มักจะเข้าใจว่า เลข 0 เป็นเลขที่น้อยที่สุด ผู้เข้าร่วมอบรมช่วยสรุปกันว่ากิจกรรมนี้เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ตลอดจนมีการฝึกให้มีการวางแผนงาน หากพบปัญหาให้พูดคุยกันในเชิงสร้างสรรค์ หากพบข้อผิดพลาด ให้มองที่ตัวเราก่อน ไม่โทษว่าเป็นเพราะคนอื่น ผลเป็นอย่างไร ให้พร้อมยอมรับ มีปัญหาร่วมกันแก้ไข

กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมใบ้ภาพทายจังหวัด มีวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมเช่นกัน รวมไปถึงฝึกให้มีการวางแผน มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ว่าทำขึ้นเพื่อตอบโจทย์อะไร กิจกรรมในข้อนี้ ในช่วงแรกวิทยากร บอกแค่จะให้สมาชิกในกลุ่ม ซึ่งมีกลุ่มละ 7 คน เวียนกันไปดูภาพ 15 ภาพ แล้วนำข้อมูลจากภาพที่เห็น ได้แก่ สถานที่สำคัญ คำขวัญประจำจังหวัด ฯลฯ ตอบเป็นชื่อ 3 จังหวัดของประเทศไทย สมาชิกในกลุ่มต่างออกไปดูภาพโดย เต็มไปด้วยความกังวล สับสน ไร้เป้าหมาย วิทยากรมาอธิบายรายละเอียดของกิจกรรมนี้ให้ชัดเจนขึ้น ทุกกลุ่มก็จะรู้ว่า กลุ่มของตนเองจะต้องทำหน้าที่กันอย่างไร และสามารถ

นำข้อมูลที่ได้จากการดูภาพ มาตอบคำถามได้ถูกต้องมากขึ้น ตรงกันข้ามกับในช่วงแรก ที่ไปดูภาพ แล้วยังสับสน ว่ามันเกี่ยวข้องกันอย่างไร โดยวิทยากรสรุปในตอนท้ายว่า ในช่วงแรกที่ยังไม่ได้อธิบายโจทย์ให้ชัดเจน เปรียบเสมือนเวลาเราทำงานตามหน้าที่ ไปวันๆ ซึ่งอาจทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน แต่หากทุกคนร่วมกันทำงาน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ร่วมกันวางแผน การกิจนั้นๆ ก็จะบรรลุวัตถุประสงค์

กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมทายไฟ กิจกรรมนี้วิทยากรให้ทายภาพไฟ แล้วให้เขียนว่าเป็นไฟอะไร ในครั้งแรกในแต่ละกลุ่มจะเขียนในสิ่งที่ตนเองเคยมีองค์ความรู้เดิมๆ เช่น คิงโพธิ์ดำ แจ็คข้าวหลามตัด ส่วนใหญ่ทุกกลุ่มตอบคำถาม 7 ข้อ ไม่ค่อยถูกต้อง เนื่องจากภาพไฟในสไลด์ได้รับการออกแบบขึ้นมาใหม่ หลังจากนั้นวิทยากรจึงแนะนำเพิ่มเติมว่า ให้เขียนในสิ่งที่เห็น ในรอบที่ 2 นี้มีกลุ่มที่ตอบตรงกับคำเฉลยมากขึ้น วิทยากรให้ข้อคิดในท้ายกิจกรรมนี้ว่า ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทุกคนในองค์กรต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมยอมรับปัญหา มีการวางแผน เตรียมพร้อมที่จะปรับตัว เพื่อให้องค์กรอยู่รอด

โดยสรุปกิจกรรมสนทนากลุ่มในครั้งนี้ได้ให้ข้อคิดในเรื่องการทำงานเป็นทีม วิทยากร ได้ยกพระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ความว่า "...งานที่ทำโดยปกติมี มีชิ้นงานที่ทำคนเดียว หากเป็นงานส่วนรวม ซึ่งต้องจัดสรรกันทำตามความถนัด และความรู้ความสามารถคนละตอน เมื่อนำเอาส่วนงานที่แต่ละคนทำ มารวมกันเข้าแล้ว จึงจะสำเร็จเป็นงานที่สมบูรณ์ได้ เหตุการณ์ดังนี้ จะช่วยให้เกิดทัศนคติใหม่ว่า ท่านจะทำงานโดยลำพังตนเองไม่สำเร็จ ทุกคนที่ทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน..."

นอกจากนี้วิทยากร ยังได้ให้ความรู้ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization change) ซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนในด้านต่างๆ ทั้งในเรื่อง 1. โครงสร้าง (Structure) 2. ระบบการทำงาน (Work Process) 3. เทคโนโลยี (Technology) 4. บุคลากร (People) วิทยากรได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า Change Agent (ผู้นำการเปลี่ยนแปลง) ซึ่งผู้เขียนรายงานได้ไปค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมมาประกอบรายงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

อาจกล่าวได้ว่าบนเวทีของการนำและบริหารการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องทราบตัวละครที่สำคัญ และบทบาทของแต่ละตัวละคร เหล่านั้นก่อน ตัวละครตัวเดียวกันอาจเล่นอยู่ในหลายบทบาท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับการมองว่ามองจากจุดไหน เช่น มองจากระดับประเทศ หรือรัฐบาลซึ่งเป็นระดับนโยบาย มองจากระดับผู้ดำเนินการและติดตามนโยบาย หรือผู้ปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ ได้แก่

1) Sponsor คือ ผู้ที่ตัดสินใจว่าจะต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในเรื่องใด เมื่อไร ในภาคเอกชน ได้แก่ บอร์ด, CEO, President ในภาครัฐ หากมองระดับประเทศ ได้แก่ ผู้นำรัฐบาล คณะรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรีที่ดูแลในแต่ละด้าน ท่านเหล่านี้ต้อง Sponsor การเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอก และภายในประเทศที่ส่งผลกระทบต่อประเทศ หากผู้นำระดับกระทรวง กรม และหน่วยงาน หรือระดับท้องถิ่นสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงขึ้นเอง ท่านเหล่านั้นก็เป็น Sponsor ได้เช่นกัน

2) Advocate คือผู้ที่สนับสนุนการ ผลักดันเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น เรียกว่า "The Change Champion" ในภาคเอกชน อาจเป็น Sponsor ที่แสดงบทเป็น Advocate อีกหรือผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ในภาครัฐอาจเป็น ระดับรองนายกรัฐมนตรี ผู้ว่า CEO หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย หากมองการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐบาล ขอมองว่าสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร. เป็นผู้รับผิดชอบตัวละคนนี้ด้วย หรือหากมองระดับส่งต่อที่ย่อยลงมา ในองค์กร ในมุมมองของ ก.พ.ร. ตัวละครนี้เรียกว่า ผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน (Chief Executive Officer : CEO) ได้แก่ ปลัดกระทรวง อธิบดี เลขาธิการ หรือผู้อำนวยการแล้วแต่ลักษณะของหน่วยงาน

3) Agent คือ ผู้ที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจริง ตัวละครนี้ คือ หัวหน้าโครงการการเปลี่ยนแปลง พร้อมกับทีมงาน โครงการ คุณอำนวย หรือ Facilitator สำคัญเพราะเป็นทั้งนักคิด วางแผน และลงมือปฏิบัติให้เป็นจริง ซึ่งบ้านเราขาดตัวละครกลุ่มนี้มาก โดยเฉพาะช่วง 3-4 ปีก่อน จะเห็นได้ว่ารัฐบาล ได้ริเริ่มโครงการใหม่ๆ โดยใส่สปีด 100 แต่ผู้ตามวิ่งแค่ 20-30 ยิ่งระดับล่างลงไป สปีดเกือบเป็นศูนย์ และถึงแม้ว่าการรับรู้ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐจะสูงขึ้น แต่ยังขาดผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน

ระดับองค์กร แปลงแนวทางมาสู่การปฏิบัติ

4) Target คือกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานในองค์กร หรือข้าราชการ ที่งาน ที่ต้องการพัฒนา สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจริงในเชิงการกระทำและพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้น

ผู้จัดการรายสัปดาห์ (2548, 30 กันยายน) *Change Agent* ผู้นำและบริหารการเปลี่ยนแปลง.สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2562,จาก <http://info.gotomanager.com/news/printnews.aspx?id=40394>

และวิทยากรยังให้ข้อคิดในเรื่องนี้ว่า

“การปรับตัว ช่วยให้องค์กรอยู่รอด”

“การเปลี่ยนแปลง ช่วยให้องค์กรอยู่รอดและยั่งยืน”

2. กิจกรรมนำเสนอโครงการกิจกรรมสำหรับพัฒนามหาวิทยาลัย โดย ผู้เข้ารับการอบรมโครงการนักบริหารมหาวิทยาลัยรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นำเสนอโครงการ “ความเป็นผู้นำสายปฏิบัติ กับมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย” โดยมีข้อเสนอว่า ต้องการให้มีคณะกรรมการ “ผู้บริหารสายปฏิบัติการ” ซึ่งกรรมการ อาจมาจากผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าหน่วย สังกัดสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานส่วนงาน หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า โดยอาจมีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

(1) สนับสนุนข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายมหาวิทยาลัย

(2) พิจารณาแนวทางการปฏิบัติงานของสายปฏิบัติการ ให้เกิด ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน

(3) ประสานงานเครือข่ายผู้บริหารปฏิบัติการให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เป็นตามนโยบายมหาวิทยาลัย

(4) พิจารณาข้อขัดข้องที่เกิดจากการปฏิบัติงานและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

กลุ่มที่ 2 นำเสนอโครงการ “วัฒนธรรมองค์กร : ความคิดเชิงระบบ (System perspective)” ได้วิเคราะห์ว่าปัจจุบันบุคลากรของมศว มีวัยทำงานที่แตกต่างกันออกไปแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม

- Baby Boomer รักองค์กร สู้งาน มีความเป็นผู้นำ อดทน ทำงานจาก Top-Down

- Gen x พร้อมปรับตัว ชอบอิสระ ชอบอาชีพมั่นคง ใช้ IT แคล้งงาน

- Gen Y ปรับตัวเก่ง ทำงานเชิงรุก ชอบคิดงานใหม่ อดทนต่ำ

ทั้งนี้ยังวิเคราะห์ว่า ปัจจุบัน ระบบการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน

- ระบบการทำงานยังไม่ชัดเจน

- การไม่มีวินัย (ยังไม่รู้คุณค่าของเวลา)

- ความสัมพันธ์ในองค์กร ยังไม่ดีเท่าที่ควร

สิ่งที่อยากให้ เป็น

- บุคลากรทำงานอย่างเป็นระบบ

- ต้องการให้บุคลากรทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือพึ่งพากัน

โดยสรุปคือ ต้องการให้บุคลากรมีสมรรถนะหลัก SWUCM ซึ่งหมายถึง

- Social Responsibility ; ความรับผิดชอบต่อสังคม

- Work Smart ; การทำงานอย่างชาญฉลาด
- Unity ; ความเป็นหนึ่งเดียวกัน
- Creativity ; ความคิดสร้างสรรค์
- Morals ; ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม

ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อนำไปสู่

- การทำอย่างมีประสิทธิภาพ
- งาน/หน่วยงานทำงานเป็นระบบ
- คนทำงานอย่างเป็นระบบ
- คิดอย่างเป็นระบบ
- เรียนรู้อย่างมีขั้นตอน

กลุ่มที่ 3 นำเสนอโครงการ “บุคลากรสายปฏิบัติการเป็นผู้ที่มีความชำนาญในงานและมีการพัฒนาตนเอง” ได้วิเคราะห์ว่า หน่วยงานจะดำเนินการอย่างไร ให้บุคลากรมีความชำนาญ/เชี่ยวชาญ และสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องในการกิจการงานของตนเอง ได้ รวมทั้งจะสร้าง/พัฒนา/เพิ่มคุณภาพความชำนาญงานอย่างไร ให้เกิดความเข้มแข็งในการทำงานและเป็นผู้ชำนาญงานจริงๆ อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดความรู้นั้นๆให้บุคลากรคนอื่นๆ ได้

ในแง่ปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้อง มี 2 ส่วน คือ

1. ลักษณะของระบบงาน ได้แก่ 1) การคัดเลือกคนที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงาน 2) ลักษณะสายงาน 3) ระบบพี่เลี้ยง 4) ระบบหมุนเวียนงาน 5) การมอบหมายงานที่ทำหยาบความสามารถ 6) ระบบการประเมินที่สะท้อนถึงความสามารถที่แท้จริง 7) รางวัล/ผลตอบแทน ที่สะท้อนตามความสามารถ

2. ลักษณะของบุคคล ได้แก่ 1) ความรู้ในงาน 2) ความรอบรู้ในบริบทที่เกี่ยวข้อง 3) ประสบการณ์ 4) ทักษะในการทำงาน 5) ทักษะในการเรียนรู้ 6) การคิดสร้างสรรค์ 7) ทศนคติ/เห็นคุณค่าในการทำงาน 8) แรงจูงใจภายใน

อย่างไรก็ตามโครงการที่คาดหวังจะเกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญในงาน มี 3 โครงการ ดังนี้

1. โครงการพัฒนาบุคคลต้นแบบสายปฏิบัติการ

ทั้งนี้เพื่อพัฒนาบุคคลที่มีคุณสมบัติที่คาดว่าจะพัฒนาเป็นบุคคลต้นแบบได้ โดยพัฒนาการด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.1 พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ

1.2 ส่งเสริมการแสดงศักยภาพเป็นที่ยอมรับในสายงาน เช่น การมอบหมายงานที่ทำหยาบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มี

โอกาสปฏิบัติหน้าที่ในระดับมหาวิทยาลัย

1.3 ถ่ายทอดองค์ความรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และสามารถสร้างคนต้นแบบคนต่อไป เช่น จัดให้มีคลินิกให้คำปรึกษา มีระบบพี่เลี้ยงบุคลากรใหม่ จัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในหน่วยงาน (KM-Team)

2. โครงการเสริมศักยภาพและสมรรถนะในการทำงาน

2.1 พัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2.2 สร้างเวทีสำหรับแสดงศักยภาพ ได้แก่ 1) กิจกรรมตลาดนัดผลงานสายปฏิบัติการ ปีละ 1 ครั้ง จัดโดย สำนักงานอธิการบดีและส่วนทรัพยากรบุคคล กิจกรรมภายในงาน ได้แก่ เสวนาทางวิชาการ จัดแสดงและประกวดผลงาน กลุ่มย่อย นักปฏิบัติตามสายงาน กิจกรรมสานสัมพันธ์พี่น้องสายปฏิบัติการ 2) ส่งเสริม/สนับสนุน งบประมาณและเวลา ในการนำเสนอผลงานในเวทีระดับชาติหรือนานาชาติ

ได้แก่ 1) กิจกรรมตามประเพณี 2) กิจกรรมจิตอาสา 3) ชมรม

1. ได้เพิ่มเครือข่ายนักบริหารมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

2. ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และนำแนวคิด/หลักการบริหารงานที่ได้จากหลักสูตรฝึกอบรมนักบริหาร

มหาวิทยาลัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

3. ได้ร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย

หัวข้อการปรับปรุง / พัฒนา	รายงานผลการปรับปรุง / พัฒนา ภายในวันที่
-	-

หากทางมหาวิทยาลัยส่งโครงการมาเชิญบุคลากรเข้ารับการอบรมในครั้งต่อไป ขอให้ทางสำนักหอสมุดกลางพิจารณาส่ง

บุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรนี้อย่างต่อเนื่อง เพราะคิดว่าโครงการนี้ให้ความรู้ และประสบการณ์ที่ดี ในการบริหารคน บริหารงาน ได้เป็นอย่างดี

ผู้รายงาน.....

(นางสาวอัญชลี ตุ่มทอง)

บรรณารักษ์

วันที่ 1 เมษายน 2562

เป็นโศกนาฏกรรมที่ไม่มีใครอยากให้เกิดขึ้น เพราะทุกคนต่างก็รักและห่วงใยในคนคนหนึ่ง

12. การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างไร

៧៧៩ អត្ថបទរាយការណ៍

ลงชื่อ.....

(นางมาลินี ภูหมั่นเพียร)

หัวหน้าฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรสารสนเทศ

วันที่ 1 เมษายน 2562

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่กำลังดูแลหน่วยงาน

ลงชื่อ.....

(อาจารย์สาโรช เมลาณนัท)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง

วันที่ ๒ เม.ย. ๒๕๖๒

- หมายเหตุ : 1. จัดทำรายงานฯ หลังจากเข้าร่วมประชุม/ อบรม/สัมมนา /ศึกษาดูงาน ภายใน 7 วันทำการ
เสนอหัวหน้าฝ่าย
2. หัวหน้าฝ่ายเสนอความเห็น ภายใน 3 วันทำการ และเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง
3. แจ้งผู้รายงานทราบ และจัดเก็บเข้าแฟ้มรายงานการเข้าประชุม/ อบรม/สัมมนา /ศึกษาดูงาน
4. หัวหน้าฝ่ายติดตามผลการปรับปรุงพัฒนา
5. หัวหน้าฝ่ายรายงานผลการปรับปรุงพัฒนาให้ผู้ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลางได้ทราบ