

ประชุมเชิงปฏิบัติการ



ความรู้

7

สายสนับสนุนวิชาการ (คนรุ่นใหม่)



วันพฤหัสบดีที่ 21 มีนาคม 2562

ณ หอประชุม ศ.ประสม รังสีโรจน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ KMITL What's NEXT

วันพฤหัสบดีที่ 21 มีนาคม 2562

รุ่น 7 สายสนับสนุนวิชาการ (คนรุ่นใหม่)

ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ประสม รังสิโรจน์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

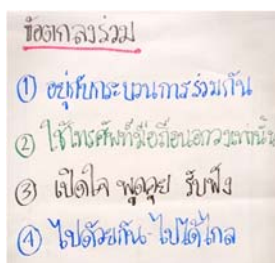
.....

เปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการ 09.00 น.

ดำเนินรายการ โดย วิทยากร คุณเอื้อมพร ลอยประดิษฐ์ และคุณอาบอำไพ รัตนภาณุ ทีมวิทยากรได้แนะนำตัวและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงข้อตกลงและทฤษฎีในการทำ Work shop

• ข้อตกลงร่วมกัน

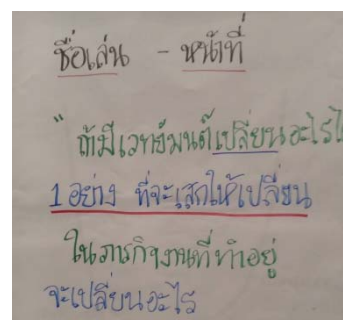
- อยู่กับกระบวนการร่วมกัน
- ใช้โทรศัพท์มือถือถือนอกวงเท่านั้น
- เปิดใจ พุดคุย รับฟัง
- ไปด้วยกัน ไปได้ไกล



• Check in

คำถาม

1. แนะนำ ชื่อเล่นและหน้าที่
2. ถ้ามีเวทย์มนต์เปลี่ยนอะไรได้ 1 อย่างที่จะเสกให้เปลี่ยนในภารกิจงานที่ทำอยู่จะเปลี่ยนอะไร
.....เวลา 30 วินาที....



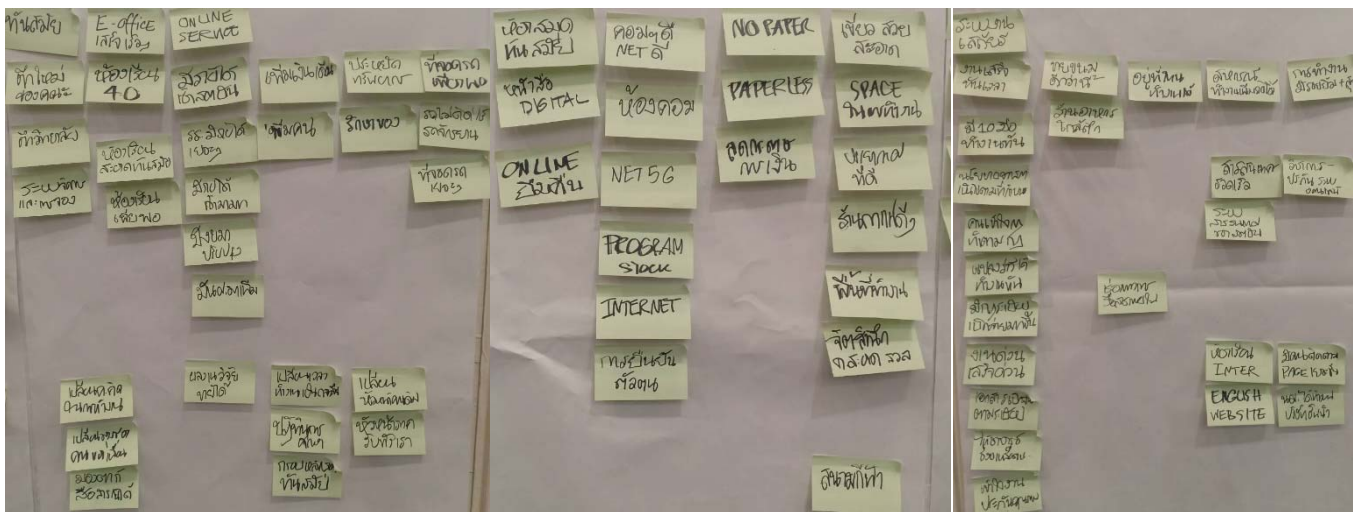
คำตอบ

1. เปลี่ยนจากตอนนี้ทำแคตตาล็อกเป็นดิจิทัล
2. เปลี่ยนให้ห้องสมุดเป็นห้องสมุดที่ทันสมัย นักศึกษาเข้าใช้งานเยอะ มีกายภาพที่ดีกว่าเดิม
3. ทรัพยากรใหม่ๆ ที่ทันสมัยเข้ากับยุคในปัจจุบันมากขึ้น / ให้ความสำคัญกับสิ่งที่เป็นออนไลน์มากขึ้น
4. สถานที่ทำงาน อยากมีพื้นที่การทำงานเป็นส่วนตัว
5. ลดกระดาษเกี่ยวกับด้านการเงิน
6. เปลี่ยนการยืมคืนอุปกรณ์ของนักศึกษาให้เป็นออนไลน์ จะได้ประหยัดกระดาษ
7. อยากได้ตึก สำหรับคณะศิลปศาสตร์
8. อยากให้ห้องเรียนมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย ต่อยุค 4.0
9. อยากให้มีรายได้เข้าสถาบันเยอะๆ
10. งานด่วนที่มาพร้อมกันให้เสร็จภายใน 1 นาที
11. ระบบการทำงานเอกสารเป็น Paperless
12. อยากให้วิทยาลัยมีตึกเป็นของตัวเอง

13. สถาปัตยกรรมห้องเรียนสะอาด มีอุปกรณ์ทันสมัย
14. ขยายขนาดดีกว่านี้
15. อยากให้ห้องปฏิบัติการมีกฎระเบียบในการเบิกจ่ายให้มากกว่านี้
16. อยากให้มีห้องเรียนเพียงพอสำหรับนักศึกษา
17. อยากจะลดจำนวนการใช้กระดาษ มีห้องเรียนเพียงพอ มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย
18. เปลี่ยนระบบงานสารบรรณทั้งสถาบันเป็นอิเล็กทรอนิกส์ทั้งระบบ
19. มีที่จอดรถเพียงพอ ร่มรื่น
20. มีร้านอาหารที่ใกล้ตึก สนอ. ไม่เดินไกล กินเสร็จทำงานได้เร็วขึ้น
21. อยากมีสัก 10 มือ จะได้ทำงานทัน
22. อยากให้คอมฯ ไม่มีปัญหา และอินเทอร์เน็ตดีมาก ๆ
23. อยู่ที่ไหนก็ทำงานได้
24. อยากให้มีสหกรณ์รองรับรายได้การค้าขายของพนักงาน
25. อยากให้การทำงานในทุกมิติมีรอยยิ้ม นั่นคือความสุข
26. อยากให้มีคนติดตามเพจของสถาบันเยอะขึ้น
27. อยากขอตึกให้คณะและอุปกรณ์ที่ครบครัน
28. ไม่อยากให้รถติด รณรงค์ร่วมกันใช้จักรยานในสถาบัน
29. อยากให้งานเสร็จทันกำหนดเวลาทุกอย่าง
30. อยากให้การทำงานไม่มีอุปสรรค
31. อยากให้เอกสารทั้งหมดเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบทั้งหมด
32. อยากให้นโยบายที่ออกจากสภาสถาบันเป็นไปตามกำหนดเวลาที่กำหนด
33. อยากให้มีระบบสารสนเทศที่ทำงานรวดเร็วต่อการใช้งาน
34. อยากให้ เข้าใจกฎระเบียบให้มากขึ้นและปฏิบัติตามกฎ
35. อยากให้วิทยาลัยมีเงินเข้ามามากๆ
36. อยากจะเปลี่ยน บอสคนเดิมกลับมาดูงานเหมือนเดิม
37. อยากจะเปลี่ยนให้โรงเรียนมีรายได้เยอะๆ
38. สามารถมองตาแล้วสื่อสารกันได้
39. เปลี่ยนความคิดในการทำงานในโรงเรียน
40. อยากมีที่จอดรถขึ้นใต้ดิน ดาดฟ้า เยอะๆ
41. อยากให้ระบบ e-office เสร็จทั้งระบบเร็วๆ
42. อยากให้ระบบงานที่มีอยู่เสถียร งานจะได้แม่นยำ
43. อยากให้ระบบทันสมัย
44. อยากให้เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร เปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดี
45. อยากให้นักวิทยาศาสตร์ภาคชีวเยอะกว่านี้
46. ศูนย์รวมมือเป็น one stop service
47. เครื่องมือวิทยาศาสตร์มีความทันสมัย
48. อยากเปลี่ยนพฤติกรรมการศึกษา
49. อยากให้อาจารย์ช่วยเหลือตัวเองให้มากขึ้น

50. อยากเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น
51. อยากจะเปลี่ยนห้องคอมดี ๆ ให้นักศึกษา
52. อยากเปลี่ยนอินเทอร์เน็ตให้เป็น 5G
53. อยากให้ผลงานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญาขายได้
54. อยากแปลงร่าง
55. อยากมีให้ทุกคนมีจิตสำนึกในการใช้อุปกรณ์ให้พังช้าลง
56. ระบบการเดินเอกสารสะดวกมากกว่าเดินไปส่ง
57. อยากให้เว็บไซต์สถาบันเป็นภาษาอังกฤษ
58. เพิ่มห้องเรียนให้เด็กอินเทอร์เน็ตเยอะขึ้น
59. อยากให้สถาบันมีระบบสารสนเทศ
60. ให้ห้องปฏิบัติการสะอาด ทันสมัย
61. มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้นักศึกษา
62. อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อนักศึกษา
63. การบริการนักศึกษาเป็นระบบออนไลน์
64. อยากเปลี่ยนเวลาทำงานกลางวันเป็นกลางคืน
65. อยากให้งบประมาณเพื่อมาปรับปรุงคณะ
66. อยากให้เพิ่มเงินเดือน เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน
67. อยากให้ผู้บริหารรับฟังสิ่งที่ร้องขอ
68. อยากได้เครื่องมือใหม่ๆ บ้าง
69. อยากให้นักศึกษาเข้าเรียนเยอะๆ ทั้ง ตรี โท เอก
70. ระบบอินเทอร์เน็ตมีความเสถียรมากขึ้น
71. คาเฟ่ดีๆ สักร้านได้ตักอธิการ
72. อยากได้ห้อง HR ที่ใหญ่กว่านี้
73. โปรแกรมงานตัดสต็อกที่ทันสมัย
74. ขอให้อินเทอร์เน็ตสถาบันใช้ได้
75. อยากให้งานที่ทำราบรื่นด้วยดี
76. อยากให้ทุกคนรักษาความสะอาด และสิ่งแวดล้อมภายในสถาบัน
77. เสก อาคารจอดรถให้
78. อยากให้งานประกัน วิชาการมีระบบสารสนเทศทั้งหมด
79. มีบุคลากรในสำนักงานเพิ่มขึ้น
80. อยากให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจงานประกัน
81. ระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเอื้อประโยชน์ให้กับนักศึกษา
82. อยากให้นักศึกษาได้ทำงานกับบริษัทชั้นนำ
83. อยากให้สถาบันมีสนามกีฬาให้เยอะเพื่อรองรับบุคลากรและนักศึกษา
84. อยากให้ขอให้คำขอทุกท่านวันนี้เป็นจริง
85. อยากให้อินเทอร์เน็ตเสถียรมากกว่านี้
86. อยากให้ระบบยืนยันตัวตนใช้ได้จริงๆ ซะที่

87. อยากให้มีช่องทางการสื่อสารบุคลากรภายในหลายๆช่องทาง
88. อยากให้มีเครื่องมือใหม่ๆ ระบบการจองเครื่องมือ
89. อยากให้มีนักศึกษาเข้ามาเรียนที่สถาบันเยอะๆ



• บรรยายสถานการณ์ปัจจุบัน โดย รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ คำฝอย รองอธิการบดีฝ่ายแผนงาน

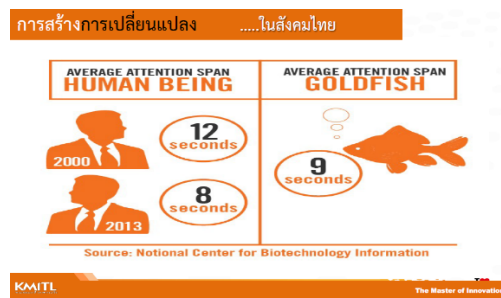
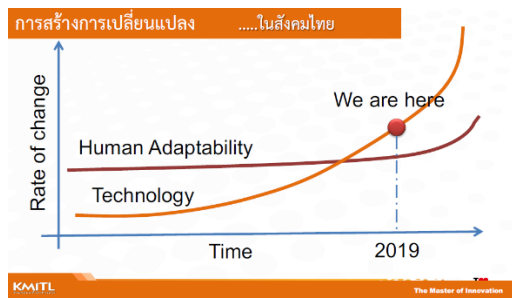
จะใช้เวลาประมาณ 1 ชม. คนสุดท้ายสรุปผลมากให้ความหวังของทุกคนเป็นจริง สิ่งที่เราต้องทำมี 2-3 ประเด็นต้องชี้แจงเป็นทีมสนับสนุนอายุน้อย เช่น Future ของสถาบัน เราคือ 1 ในบุคลากรของสถาบัน ทำไมทุกคนต้องมาอยู่ที่นี่ ไม่ต้องทำงานแต่ยังต้องสแกนลายนิ้วมือ คุณคือคนที่ถูกเลือก สื่อสารและร่วมออกแบบ สถานการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างไร Current Fact Found, Next Gen, Next Idea, Next Action ที่ผ่านมามีการทำหลายอย่าง ทีมสนับสนุนมี 3 โครงการ

Fact Found

- สจล. เปรียบเหมือนหมูป่า จะช่วยสำนักคอมออกจากถ้ำได้อย่างไร ทั้งพัสดุ การเงิน ถ้าเรายังได้มาอยู่ในสถานการณ์ที่จะเป็น Hero และ Zero ไม่เชื่ออัลตอนมัส ผู้ว่ามุ่งมั่นในวิธีการ ในการแก้ไขปัญหาให้ได้เปิดใจรับความช่วยเหลือจากมืออาชีพต้องเปิดใจรับฟังปัญหา หมูป่าจะแก้ยังไง



- การสร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทย เดิมจะเพียงปัจจัย 4 แต่ตอนนี้เป็นปัจจัย 5 โดยเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยน สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงเยอะ งานของเราถูกทดแทนด้วย IT เราจะปรับตัวอย่างไร ถ้าเราไม่ปรับเปลี่ยนเราจะถูกระบบเปลี่ยน
- เรามี Average Attention Span แค่ 8 วินาที
- การดึงดูดให้คนสนใจทำอะไร เปรียบเทียบกับปลาทอง
- เราจะทำงานเหมือนปลาทองหรือเปล่า เจอปัญหาแล้วลืมไม่แก้ไข คนที่ให้บริการมีเวลา 9 วินาที คุยกับเด็กกลุ่มนี้คือ ปลาทอง



- ถ้าเราไม่สามารถสื่อสารกับคนทั้ง 4 กรอบได้ เราจะไม่สามารถทำงานได้



- Search University makes me..... ใน Google 10 คำแรกไม่มีดี คนถึงเข้าเรียนมหาวิทยาลัยน้อยลง



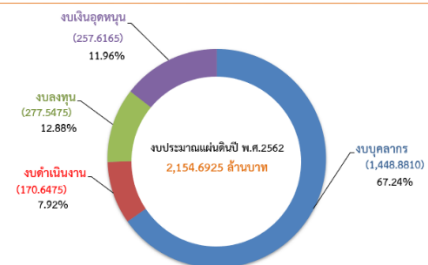
- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580) กำหนดแล้วเราต้องทำอะไร มหาวิทยาลัยอยู่ในบทบาทที่ 3 คือพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์



- อยากให้เห็นภาพ เรามีงบประมาณแค่ 1,500 ล้านบาท ขึ้นมา 2,000 ล้านบาท ลาดกระบังอยู่ใน Burning Platform สัดส่วนงบประมาณปี 2562 คำสั่งลดงบบุคลากรภาครัฐ 30% เอามาคำนวณกับ สจล. ต้องลดสายวิชาการ 46 คน สายสนับสนุนลด 341 คน เราไม่ทำอย่างนั้น จะทำอย่างไร มีเวลา 5 ปีในการทำ 1. ต้องหาเงินมากขึ้น (อาจารย์ต้องทำ) 2. ลดรายจ่าย (พวกเราสายสนับสนุนต้องร่วมกัน) เราไม่มีนโยบายตรงนั้น ต้องหาเงินปีละ 200 กว่าล้านบาท

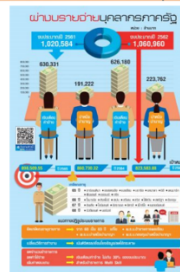


แสดงสัดส่วน งบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



- แนวโน้มงบประมาณบุคลากรภาครัฐ
 1. ลดงบบุคลากร 2.3 แสนล้านบาท
 2. ลดงบบุคลากร 40-50% -> 30 %
 3. ยืดอายุราชการ 60 -> 63 ปี
 4. เพิ่มเงินเดือน Multi skill

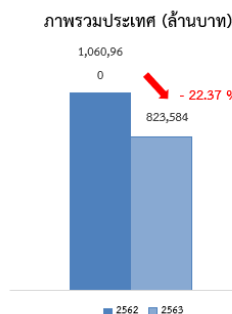
แนวโน้มงบประมาณบุคลากรภาครัฐ



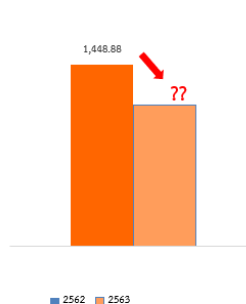
- ลดงบบุคลากร 2.3 แสนล้านบาท*
- ลดงบบุคลากร 40-50% -> 30 %
- ยืดอายุราชการ 60 -> 63 ปี
- เพิ่มเงินเดือน Multi skill

- แนวโน้มงบประมาณบุคลากร สจล.

แนวโน้มงบประมาณบุคลากร สจล.



KMITL (ล้านบาท)



หมายเหตุ : 1. เป็นการประมาณการงบประมาณแผ่นดินของ สจล. เปรียบเทียบกับปีการปรับปรุงงบประมาณบุคลากรของภาครัฐ

2. บุคลากรสายวิชาการ เงินงบประมาณแผ่นดิน มีจำนวน 1,068 คน (จาก 1,114 คน) และบุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวน 683 คน (จาก 1,024 คน)

- งบบุคลากร 1,448.8810 ล้านบาท แบ่งเป็น
 1. บุคลากรสายวิชาการ 1,068 คน ต่อไปอัตราเกษียณจะไม่ชดเชยให้ ค่าใช้จ่ายโดยประมาณ 883.73 ล้านบาท
 2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 683 คน ค่าใช้จ่ายโดยประมาณ 565.15 ล้านบาท
- เราได้นักศึกษาจาก TCAS นักศึกษามากขึ้น การให้บริการมากขึ้น แต่การรับมากขึ้นต่อไปจะมีปัญหาจากนักเรียนลดลง

สรุปข้อมูล TCAS62

1. ผลการคัดเลือกในรอบที่ 1 Portfolio

รายการ	จำนวนรับ					
	รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 3	รอบที่ 4	รอบที่ 5	นานาชาติ
จำนวนสถาบัน	68	67	65	64	58	12
จำนวนคณะ	721	712	717	667	509	46
จำนวนสาขาวิชา/หลักสูตร	4,692	4,575	3,868	3,741	2,815	104
จำนวนรับสมัคร	130,140	99,320	69,441	62,406	29,706	5,071
จำนวนผู้สมัคร	197,537	-	-	-	-	-
จำนวนผู้ผ่านในระบบ	86,760	-	-	-	-	-
จำนวนผู้ยื่นข้อสงสัย	61,025	-	-	-	-	-
จำนวนผู้เคลียร์หลังการยื่นข้อสงสัย	711	-	-	-	-	-
จำนวนผู้ยื่นข้อสงสัยหลังเคลียร์	60,314	-	-	-	-	-

จำนวนนักเรียนในวัยก่อนอุดมศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง

ระดับการศึกษา/ประเภทการศึกษา	อายุ	รวม Total	ประเภทสามัญศึกษา	ประเภทอาชีวศึกษา
มัธยมศึกษาตอนปลาย	15 - 17	1,737,160	1,284,267	452,893
มัธยมศึกษาปีที่ 4/ปวช. 1	15	620,086	446,902	173,184
มัธยมศึกษาปีที่ 5/ปวช. 2	16	556,008	421,967	134,041
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. 3	17	561,066	415,398	145,668

มหาวิทยาลัยใน ทบอ. (40 แห่ง) รับ นศ. 278,644 คน

มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งหมด 82 แห่ง มีที่นั่งทั้งหมดประมาณ 620,000 คน

มหาวิทยาลัยเอกชนทั้งหมด 76 แห่ง มีที่นั่งทั้งหมดประมาณ 450,000 คน

Source: กระทรวงศึกษาธิการ

ที่มา : ข้อมูลการดำเนินงาน TCAS ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 1/2562

KMITL

39

The Master of Innovation

- ปัญหาที่พบ 4 ปัญหา

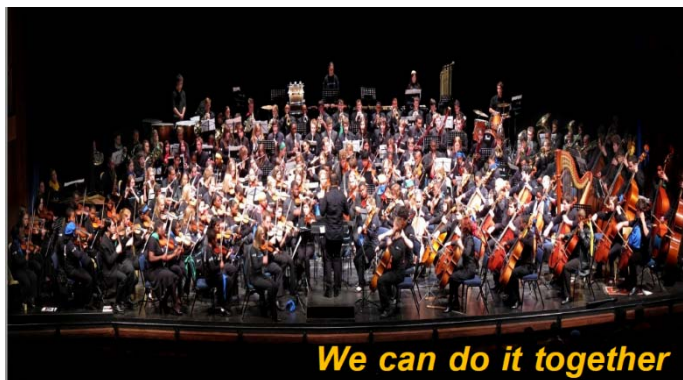
1. นักศึกษาลดลงเรื่อยๆ

2. (1) กฎระเบียบ (2) ยุทธศาสตร์ล้าสมัย (3) งบประมาณหาย (4) เด็กไม่สนใจปริญญา

- วงจรของประเทศ พุดคำใหญ่ ใส่วิสัยทัศน์ จัด KPIs ล้างงบประมาณ พุ่งนี้ประชุม

ใหม่ #Credit นิรนาม ถ้าติดอยู่แบบนี้เราจะทำอะไร ต้องนำเสนอ Solution

- Conductor ต้องให้ทุกคนเล่นโน้ตเดียวกันให้ได้ ไม่อย่างนั้น สจล. จะไม่รอด สำนักคอมเจอปัญหาให้เสนอมาโดยตรง



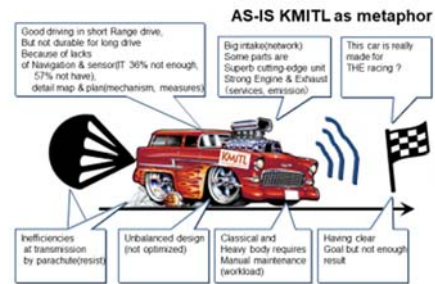
- KMITL ONE ได้ยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ และมีการเสนอโครงการทั้งสิ้นจำนวน 144 โครงการ ทำจริงเพียง 16 โครงการ คิดเป็น 11.11%

- ปัญหาของ สจล. นั้น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ปัญหายากนอกที่สามารถแก้ไขได้โดยสถาบัน แต่ปัญหาที่อยู่ภายใต้ภูเขาน้ำแข็งส่วนมากมาจากตัวบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้

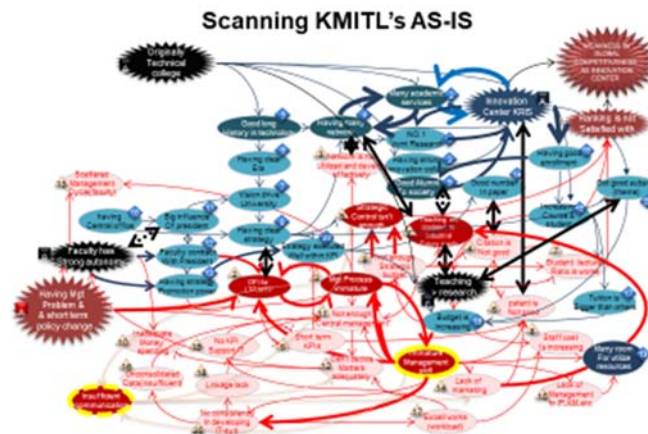


- ประเด็นปฏิรูปสถาบัน 6 ประเด็น สอดคล้องกับผลการศึกษาของที่ปรึกษาญี่ปุ่น

6 ประเด็นปฏิรูป สจล.

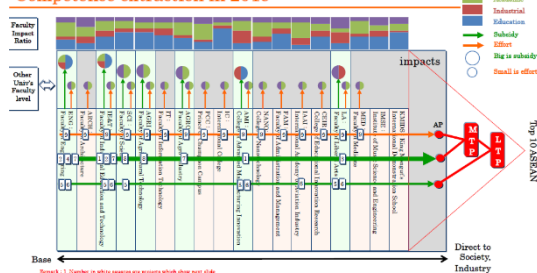


- สจล. ต้องแก้ไข Skill ของบุคลากรที่เป็นดิจิทัล อาจารย์ต้องปรับตัวเองก่อน ถ้าไม่ทำระบบจะบังคับให้ทำ ปี 2564 ปรับระบบแผนและงบประมาณใหม่ ฝ่ายสนับสนุนมีความสำคัญเพราะอยู่ทำงานต่อเนื่อง ระบบที่เข้ามาจะแทนงานประจำของท่านทุกคน การจัดสรรงบประมาณใหม่จะมีแต่งบประมาณสถาบันไม่มีงบประมาณคณะ



- หลักสูตร+การปรับเปลี่ยนมากมาย หน่วยงานของท่านต้องปรับทั้งวิเทศ KRIS ฝ่าทางการเงิน ปรับอย่างไรให้เหมาะกับนักศึกษารุ่นใหม่

Competence extraction in 2019



Strategic Synergy Project 2019

Strategy Project (Subsidy Budget)

1. New Graduate for 21st Century by The Ministry of Education Policy
2. Develop Reskill Curriculum for High Skill Labor (Thailand 4.0, HRD Project)
3. English Efficiency for High Skill Labor (Thailand 4.0)
4. Premium Vocational Education
5. KNAST (5 years)
6. BTEC

Integrated Budget Project : Research (Subsidy Budget)

7. Innovative High value added for Tropical Fruits in Eastern Economic Corridor (EEC) Area
8. Development of the crops production grown after wetland rice by precision agriculture technology based on farmer participatory in Phichit Province

Strategy Project (KMITL Effort Budget)

- ### 9. Academic Melting Pot

- โครงการที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

Strategy Project (Subsidy Budget)

1. New Graduate for 21st Century by The Ministry of Education Policy
2. Develop Reskill Curriculum for High Skill Labor (Thailand 4.0, HRD Project)
3. English Efficiency for High Skill Labor (Thailand 4.0)
4. Premium Vocational Education
5. KNAST (5 years)
6. BTEC

Integrated Budget Project : Research (Subsidy Budget)

7. Innovative High value added for Tropical Fruits in Eastern Economic Corridor (EEC) Area

8. Development of the crops production grown after wetland rice by precision agriculture technology based on farmer participatory in Phichit Province

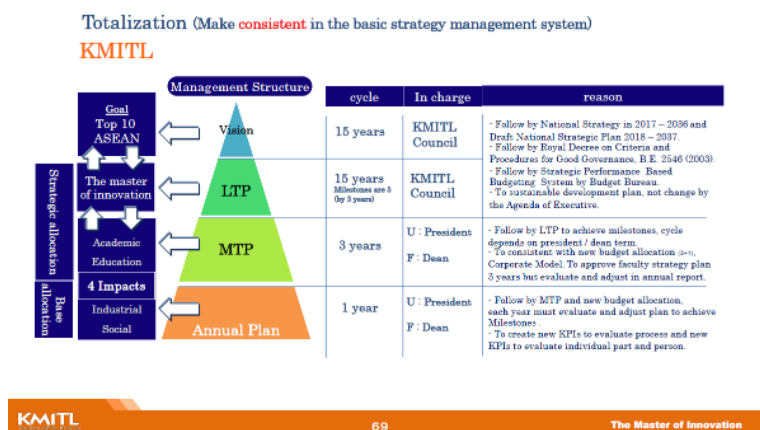
Strategy Project (KMITL Effort Budget)

9. Academic Melting Pot

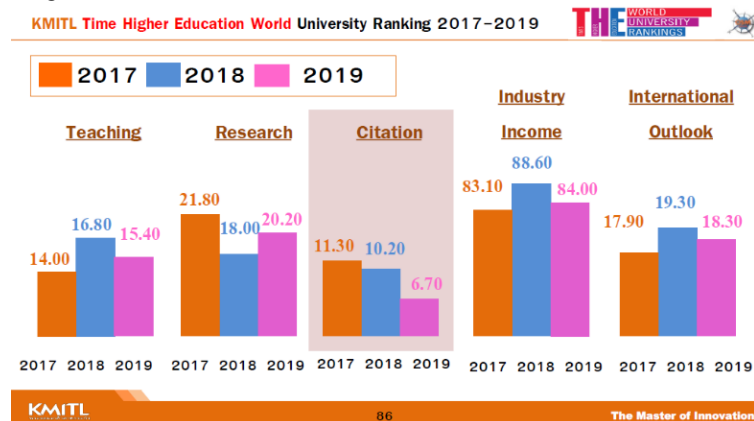
- 5 Keys to success

1. หลักสูตรที่หลากหลาย (Diversified program and synergy curriculum)
2. ความเป็นสากล (Internationalization)
3. พันธมิตรที่แข็งแกร่ง (Strong partnership both academic and industry)
4. ดึงดูดคนเก่ง (Attract talents)
5. สภาพแวดล้อมที่ดี (Good Environment)

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จะ Implement
- มีระบบจัดการงาน Routine ทั้งหมด นำงบประมาณมารวมกัน โครงการจะถูกจัดสรรโดยส่วนกลาง
- ต่อไปให้จัดทำแผนระยะยาว 3 ปี อนุมัติครั้งเดียว 3 ปี
- แผนการจัดหาพัสดุ มีการทำล่วงหน้า 3 ปี
- แผนการเงินต้องปิดงบได้ใน 1 ปี



- Ranking ตามวิสัยทัศน์ ดีขึ้น



Next Gen

- Next Gen เป็นอย่างไร คนในมหาวิทยาลัยประกอบด้วยคน 3 Gen
- ความแตกต่างของคน 3 Gen



- Baby Boomer
 1. คนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน
 2. เคารพกฎเกณฑ์ กติกา อดทน
 3. ให้ความสำคัญกับพลังงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ
 4. มีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว
 5. มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก
 6. คนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจากมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก
- Generation X
 1. มีลักษณะพฤติกรรมชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ
 2. ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว
 3. มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพังไม่พึ่งพาใคร
 4. มีความคิดเปิดกว้างพร้อมรับฟังข้อคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
- Generation Y
 1. เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี
 2. เป็นวัยเด็กถึงวัยเพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน
 3. มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก ความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบใจบื้อ
 4. คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร
 5. มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร
 6. สามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน



- ในต่างประเทศมีมหาวิทยาลัยยุคใหม่ E'cole 42 ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่มีครู การเรียนการสอนเป็น Class online โดยเรียนจากโจทย์ที่มาจากภาคอุตสาหกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนที่เรียนด้วยกัน เมื่อแก้โจทย์จากอุตสาหกรรมได้ เรียนจบแล้วภาคอุตสาหกรรมจะรับเข้าทำงานทันที



A professor from MIT is starting a radical new university with **No Majors, Lectures, or Classrooms**

Prof. Christine Ortiz recently announced her plan to create a radical new research university. I'm looking at a new model, where the whole sort of vocabulary is different, she said. I don't see it having any face to face, on-the-ground lectures, actually.



École 42: a teacher-less coding school in Paris



<https://www.weforum.org/agenda/2017/09/what-is-ecole-42-the-teacher-less-coding-school-in-paris/>
content=bufferwall&utm_medium=twitter&utm_source=facebook.com&utm_campaign=twitter

Source: <http://qz.com/605941/a-dean-from-mit-is-starting-a-radical-new-university-with-no-majors-lectures-or-classrooms/>

KMITL

The Master of Innovation

Next idea

- ผลลัพธ์ของชีวิตและการทำงาน = ทักษะ x ความพยายาม x ความสามารถ
- การทำงานของเรา ทักษะเป็นเรื่องสำคัญ ทักษะ -100 ถึง 100
- การเปิดทัศนคติเราปรับเปลี่ยนได้หรือไม่ เราต้องปรับ Paradigm shift จากสุดเขตแดนสยามเป็นสะพานเชื่อมไทย - ลาว ซึ่งการปรับแนวคิดใหม่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ตัวอย่าง เช่น มุมมองประเทศไทยสุดเขตแดนสยามหมายความว่า สิ้นสุด เปรียบเทียบกับมุมมองของต่างประเทศ หมายความว่าเริ่มต้น (Zero mile)



Paradigm shift



KMITL The Master of Innovation

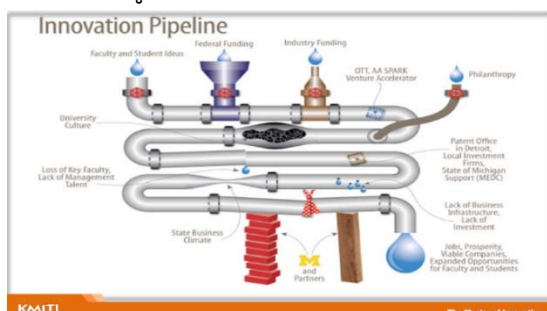
Paradigm shift



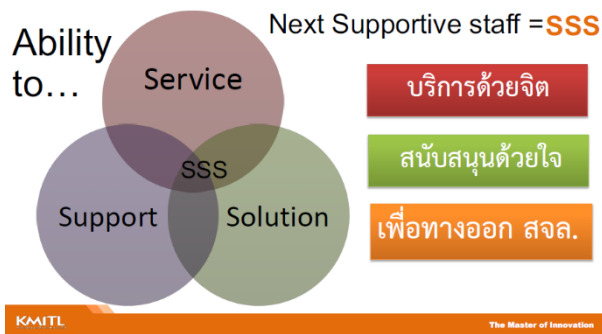
KMITL The Master of Innovation

- สจล. ต้องเป็น solution ให้กับประเทศ โดยดังนี้
 1. Educational impacts
 2. Academic impacts
 3. Industrial Impacts
 4. Social impacts
- จะเอาแนวคิดของ Steve Jobs ไปสู่ทุกคนต้องให้มีความตื่นตัวก่อน จะทำให้รู้ว่าสิ่งนั้นจะนำพาเราไปสู่ความสำเร็จอย่างไร
- งบประมาณเยอะแต่ติด University Culture เราจะแก้ไขอย่างไร บางส่วนเราแก้ได้ เช่น บรรยากาศการทำงาน ใครเป็นผู้กำหนด ตัวเราเองทั้งนั้น

จะต้องทำ 4 ด้าน



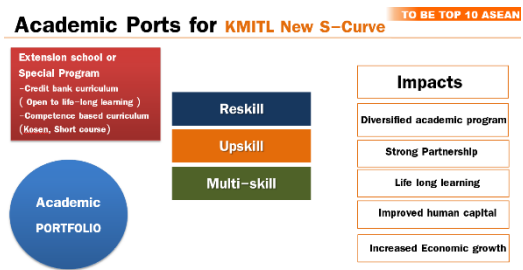
- ผมมีข้อเสนอ ฝ่ายสนับสนุนต้องมี Ability to.... คือ Service, Support, Solution



Next Action

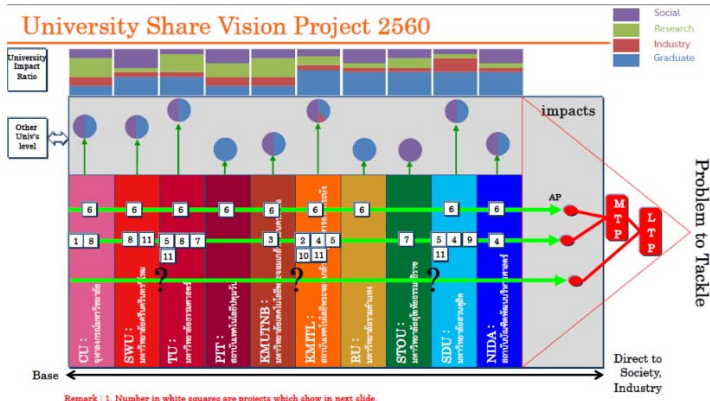
Strategic Projects I: KMITL ACADEMIC SANDBOX

- สจล. นำร่องหลักสูตรพันธุ์ใหม่ โดยมีการปรับหลักสูตรใหม่ทั้งหมดสำหรับ New-Curve ตอนนี้ Kris เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการ
 1. Reskill
 2. Upskill
 3. Multi-Skill ทำให้หลักสูตรเป็นแบบสหศาสตร์
- ทำโมเดล OSM ต้องไล่ล่างบประมาณ ได้งบประมาณมา คณะกรรมการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ได้เงินมาแล้ว ใช้เงินไม่เป็น ต้องใช้ให้หมด.....Service ของเราดีขึ้น ให้แต่ละหน่วยช่วยกัน Share กัน



Strategic Projects II: RESEARCH FOR AREA APPROACH

การแบ่งภาค และกลุ่มจังหวัดตามแผนพัฒนาภาค



Strategic Projects III: KMITL COMPANY: NEXT GEN STARTUP

1. ลดขั้นตอนกฎระเบียบ ในรูปแบบ บริษัท
2. ภาระงาน สจล. “อาจารย์ และ นศ. ร่วมเปิดบริษัท”
3. ร่วมทุนสนับสนุนกับ KMITL Start Up

Strategic Projects IV: NEXT GEN SUPPORTIVE STAFF

- เบิกจ่ายรวดเร็ว กายภาพสวยงาม ไม่มีปัญหากับพัสดุ เป็นมิตรกับอาจารย์ นักศึกษา ต้องทำอะไร
- Magic Warn ต้องทำอะไรต้องบอก ควรมีข้อสรุปที่ได้จากข้อพิจารณา
 - 1) เรื่อง “ถกแถลง” และข้อตกลงเบื้องต้น
 - 2) การดำเนินการ “ถกแถลง” จะเป็นรูปแบบ คำถาม ที่พร้อมจะหาคำตอบ หรือ ข้อเสนอแนะ

3) ประเด็นการ “ถกแถลง” จะเป็นข้อเท็จจริง ที่เกิดขึ้นจริง จากการดำเนินการ และ “เรา” ต้องการ “เปลี่ยนแปลง” ให้ดีขึ้น

ประเด็นที่ 1 “วิจัย”

- เงินวิจัยจาก การบริจาค ตั้งบริษัท Startup ต้องทำอะไร ??? เพื่อจัดสรรให้ อาจารย์ นศ. บุคลากร ภายใน 60 วัน
- งานวิจัย จะทำอะไร ให้ เบิกจ่ายรวดเร็ว และ ใช้เงินได้ทันกำหนดเวลา 90 วัน (Case เงินแผ่นดิน) ???

ประเด็นที่ 2 “แบบรูป ราคากลาง อาคาร”

- แบบรูป ราคากลาง ต้องทำอะไร ??? เพื่อให้ได้อนุมัติจากสภาฯ ภายใน 120 วัน กรณีเงินสะสม
- ทำอย่างไร ถึงจะได้ ผู้รับเหมาสร้าง อาคาร ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ไม่ทิ้งงาน ???

ประเด็นที่ 3 “จัดหา ทันเวลา”

• ทำอย่างไร ให้จัดหาพัสดุ ได้ทันเวลา ตามที่ สำนักงบประมาณกำหนด ในแต่ละ กรณีการจัดซื้อ ภายใน ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ ?????

• ทำอย่างไร ถึงจะทำสัญญา จ้างผู้รับเหมา และบริษัท พร้อมจ่ายเงิน ให้แล้วเสร็จตามที่ สำนักบฯ กำหนด????

ในแต่ละประเด็นการ ถกแถลง ควรมี

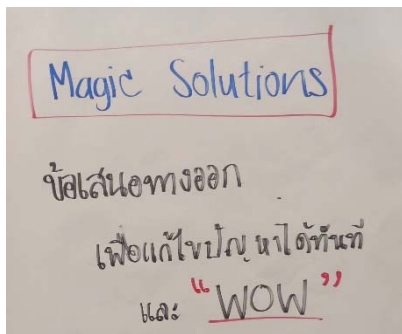
“ข้อสรุป” ที่ได้จากข้อพิจารณาโดยรวมเพื่อเป็น “คำตอบ” และ นำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข

- อำนาจ และ หน้าที่
- ระยะเวลาดำเนินงาน
- ลดขั้นตอน ตามนโยบายบันได 5 ขั้น สู่ความสำเร็จของอธิการบดี
- ท่านต้องเป็นทางออกให้ สจล. ทุกคนต้องเปลี่ยน ตัวอย่างนกอินทรีต้องเปลี่ยนเมื่ออายุ 40 ปี



Magic Solutions

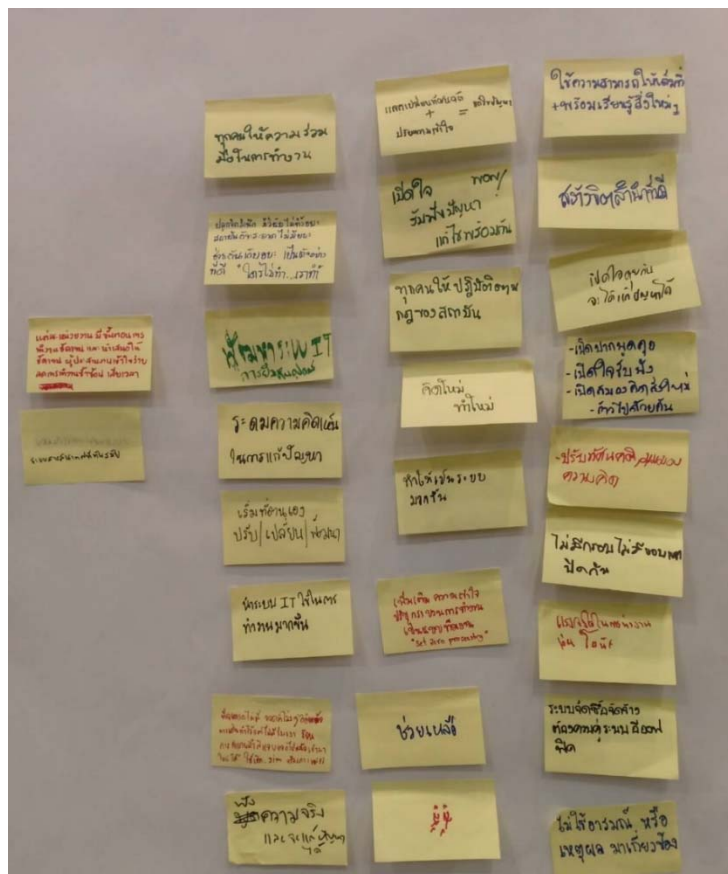
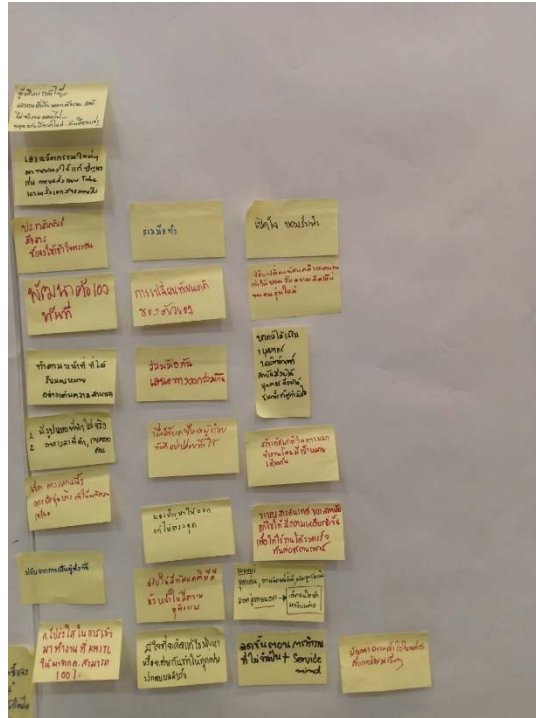
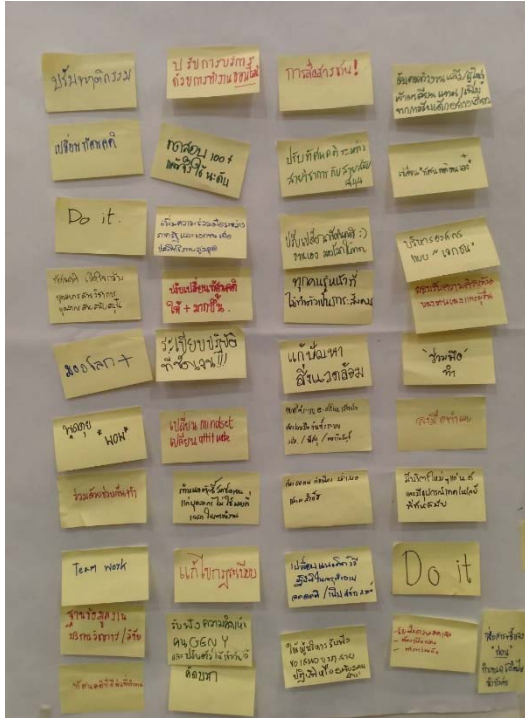
ข้อเสนอทางออกเพื่อแก้ไขปัญหาด้านที่และ “WOW”



1. ปรับพฤติกรรม
2. เปลี่ยนทัศนคติ
3. Do it
4. ทัศนคติ เปิดใจกว้าง
5. มองโลกบวก
6. พุดคุย
7. ร่วมด้วยช่วยกันทำ
8. Team work
9. ฐานข้อมูลงานบริการวิชาการ/วิจัย
10. ทัศนคติที่ดีต่อที่ทำงาน
11. ปรับการบริการด้วยการทำงานออนไลน์
12. เพิ่มความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด
13. ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบวกมากขึ้น
14. ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน
15. เปลี่ยน Mindset เปลี่ยน Attitude
16. กำหนดตัวชี้วัดชัดเจนแก่บุคลากรไม่ใช่มองที่เวลาในการทำงาน
17. แก้ไขกฎระเบียบ
18. รับฟังความคิดเห็นคน Gen Y และปรับตัวให้เข้ากันได้
19. คิดบวก
20. การสื่อสารกัน
21. ปรับทัศนคติระหว่างสายวิชาการกับสายสนับสนุน
22. ปรับเปลี่ยนทัศนคติตนเอง มองโลกให้ขาด
23. ทุกคนรู้หน้าที่ไม่ทำตัวเป็นภาระสังคม
24. แก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม
25. อยากให้ระบบ e-office เสร็จจริง ต้องร่วมมือกันทั้งระบบ งบประมาณ พัสดุ การเงิน บัญชี
26. ต้องอดทน ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ แล้วจะสำเร็จ
27. เปลี่ยนทัศนคติตนเอง
28. บริหารองค์กรแบบเอกชน
29. ยอมรับความคิดเห็นของตนเองและผู้อื่น
30. ร่วมมือทำ

31. ลงมือทำเลย
32. ผู้บริหารกล้าใหม่ เอาคนที่เข้เป็นพวกตัวเองแล้วไม่ทำงานออกไป
33. เอานวัตกรรมใหม่ๆ มาทดลองใช้แก้ปัญห
34. ประชาสัมพันธ์ สื่อสาร ชี้แจงให้เข้าใจตรงกัน
35. พัฒนาตัวเองทันที
36. ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
37. มีรูปแบบที่ทำได้จริง
38. ระยะเวลาที่ทํา การตรวจสอบ
39. การสแกนนิ้วมือควรวัดหย่นบ้าง ทำให้พนักงานเครียด
40. ร่วมมือทำ
41. การเปลี่ยนทัศนคติของตัวเอง
42. ร่วมมือกันเสนอทางออกร่วมกัน
43. เมื่อมีปัญหา ปรึกษาผู้บริหารทันทีอย่าปล่อยทิ้งไว้
44. ปรับจากการเป็นผู้ฟังที่ดี
45. ความโปร่งใสในการเข้ามาทำงานที่ KMITL ให้มาจากความสามารถ 100%
46. มองปัญหาให้ออกแล้วแก้ให้ตรงจุด
47. ปรับให้มีทัศนคติที่ดี หัวหน้าให้มีความยุติธรรม
48. มีใจที่จะคิดแก้ไขปัญหาหรือจะช่วยกันทำให้ทุกอย่างประสบผลสำเร็จ
49. เปิดใจยอมรับฟัง
50. ปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนรุ่นเก่าให้ยอมรับความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่
51. ทหารายได้เสริม
52. ระบบสารสนเทศของสถาบันแก้ไขให้มีความเสถียรยิ่งขึ้นเพื่อให้ใช้งานได้รวดเร็วทันต่อสถานการณ์
53. ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น+Service mind
54. ทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน
55. ปลุกจิตสำนึก มีวินัยไม่ทิ้งขยะ
56. ระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหา
57. เริ่มที่ตนเอง ปรับ เปลี่ยน พัฒนา
58. นำระบบ IT ใช้ในการทำงานมากขึ้น
59. ฟังความจริงและจะแก้ปัญหาได้
60. แลกเปลี่ยนทัศนคติ ปรับความเข้าใจ
61. เปิดใจ รับฟังปัญหา แก้ไขพร้อมกัน
62. ทุกคนให้ปฏิบัติตามกฎของสถาบัน
63. คิดใหม่ ทำใหม่
64. ทำให้เป็นระบบมากขึ้น
65. เพิ่มเต็มความเข้าใจ ปรับกระบวนการทำงานเป็นแบบทีม
66. ช่วยเหลือ
67. ผู้สู้
68. ไม่ใช่อารมณ์หรือเหตุผลมาเกี่ยวข้อง
69. ระบบจัดซื้อจัดจ้างต้องควบคู่ระบบ e-office
70. แรงจูงใจในการทำงาน เช่น โบนัส

71. ไม่มีกรอบไม่มีขอบเขตปิดกั้น
72. ปรับทัศนคติ มุมมอง ความคิด
73. เปิดปากพูดคุย เปิดใจรับฟัง เปิดสมองคิดสิ่งใหม่ ก้าวไปด้วยกัน
74. เปิดใจคุยกันจะได้แก้ไขปัญหาคได้
75. สร้างจิตสำนึกที่ดี
76. ใช้ความสามารถให้เต็มที่ พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ



รองศาสตราจารย์ ดร.จำรูญ เล้าสินวัฒนา รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร

กล่าวว่าไม่ได้อยู่ในกำหนดการของวันนี้ แต่รองอธิการบดีฝ่ายแผนงาน แจ้งว่ามีประเด็นที่ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานของสายสนับสนุน อยากเห็นพวกเรามั่นใจว่า KMITL Next ครั้งนี้ ทุกอย่างที่เราเสนอมายิ่งไปถึงผู้รับผิดชอบพิจารณาในการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม ไม่ใช่เข้ามาคุยแล้วจะจบกันไปแล้วสรุปอยู่บนกระดาษแค่นั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลนี้ถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น รศ.ดร.สุรินทร์ คำฝอย รองอธิการบดีฝ่ายแผนงาน จึงเชิญให้มาพูดในวันนี้ ซึ่งส่วนของสายสนับสนุนขอพูดแค่ 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่องประสิทธิภาพการทำงาน

ประเด็นที่ 2 เรื่องการพิจารณาความดีความชอบ หรือความมั่นคงของบุคลากร

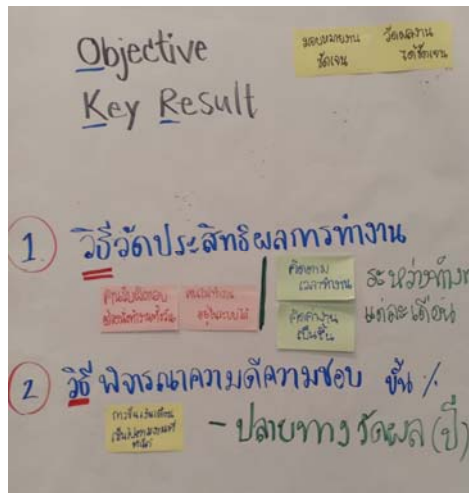
ช่วงบ่ายที่จะมี workshop ขอให้เพิ่ม 2 ประเด็นนี้ไปด้วย ต้องการความคิดเห็นของทุกท่านช่วยเสนอมา และจะนำไปดำเนินพิจารณาปรับปรุงให้

ประเด็นที่ 1 เรื่องประสิทธิภาพของการทำงาน เราจะมีวิธีการมอบหมายงานที่ชัดเจนอย่างไร เราจะมีวิธีการตรวจสอบประสิทธิภาพของการทำงานของแต่ละคนอย่างไร ฝากช่วยคิดให้ผมด้วย ขอรายละเอียดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมมีทั้งรุ่นใหม่และรุ่นเก่า ถ้ารุ่นเก่ามาก ๆ หน่อยจะทราบประวัติของ สจล.ว่าพยายามปรับเปลี่ยนหาวิธีที่เหมาะสมมาหลายวิธี เมื่อประมาณ 10 ปีที่แล้ว พยายามใช้วิธีคิดค่างานแต่ละหน้าที่ ตัวอย่างเช่น คนทำหน้าที่รับเรื่องลงทะเบียนสารบรรณ มีการคำนวณส่งเรื่อง 1 เรื่อง ใช้เวลา 1 นาที และคำนวณที่ขึ้นงาน พิมพ์บันทึกข้อความ 1 เรื่อง ใช้เวลา 1 นาที พอว่าวิธีนี้มาจับทุกคนไม่มีใครทำงานเกิน 5 ชั่วโมงต่อวัน สุดท้ายไม่ใช่วิธีที่ถูกต้อง และ 4 ปีที่แล้ว เริ่มมาเข้มในเรื่องเวลาการทำงาน คือ มีการสแกนนิ้วมือ เหตุผลในการทำคือ อย่างน้อยที่สุดเริ่มเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนมากขึ้นในเรื่องการทำงานของบุคลากร ในขณะที่การมอบหมายงานไม่ชัดเจน การประเมินผลไม่ชัดเจน การควบคุมยังไม่ชัดเจน คนที่มีความรับผิดชอบขยันก็ทำงานทั้งวัน ส่วนคนรับผิดชอบน้อยก็ออกไปรับประทานอาหารตอน 11 โมง กลับมาบ่ายสาม หรือมีธุระ ออกไปซื้อปิ้ง แล้วกลับเข้ามา นั่นเป็นเหตุผลหนึ่งทำไมถึงต้องมีระบบการสแกนนิ้วเข้ามา แต่ถามว่าระบบการสแกนนิ้วใช้คำตอบแล้วหรือยัง ก็คงยังไม่ใช้ แต่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ระดับหนึ่ง อย่างน้อยก็มีคนทำงานในเวลาที่มีใครมาติดต่อ ในอดีตเคยมีประเภทที่ส่วนไม่พบคนทำงาน เพราะฉะนั้นขอให้ช่วยคิดว่าเรื่องสแกนนิ้วก็เข้มงวดไป ควรมีวิธีไหน แต่สิ่งที่อยากได้คือการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพของงานตรวจสอบได้ชัดเจน และประเมินความดีความชอบได้ชัดเจน ถ้าตอบ 3 ข้อนี้ได้ ผมรับหมดเลย อยากได้มาทำงาน 3-4 วันต่ออาทิตย์พอหรือไม่ แต่เฉพาะบางตำแหน่งที่เป็นงานเหมาได้ ก็ทำงานที่บ้านได้จะช่วยประหยัดทรัพยากรได้ ไม่มีปัญหาถ้าเสนอวิธีการเหล่านั้นมาได้ ขอให้ช่วยกันคิด ถ้าไม่มีข้อเสนอที่ดีกว่า สิ่งที่ทำอยู่จะเริ่มใช้ 1 ต.ค. 62 นี้ ในส่วนของการสแกนนิ้วมือ ถ้าท่านไม่มีความคิดมาช่วยผมได้ การสแกนนิ้วมือจะเปลี่ยนเป็นพักเที่ยงให้ทำธุระได้ 2 ชั่วโมง แทนที่จะเป็น 1 ชั่วโมง ในรายละเอียดค่อยคุยกัน แต่เวลาทำงาน 8 ชั่วโมง ระเบียบนี้จะใช้ได้กับสำนักงานอธิการบดีก่อน บุคลากรสำนักงานอธิการบดีจะติดปีกผีเสื้อ ออกนอกอาคารสแกนออก

ประเด็นที่ 2 ฝากให้ช่วยคิดสิ่งที่ต้องทำและถ้ายังเกิดขึ้นอีกคือ การพิจารณาความดีความชอบของสายสนับสนุน ผู้บริหารเห็นชัดเจนแล้วเริ่มไม่เห็นด้วยกับระบบเดิม ในการขึ้นเงินเดือนจากค่ากลาง อยากได้ระบบขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามงานที่ทำได้มากกว่าความอาวุโส ไม่อยากควบคุมเรื่องสแกนลายนิ้วมือบังคับคนเข้ามาทำงาน แต่ถ้าไม่ทำงานนั่งอยู่หน้าคอมพิวเตอร์ โดยไม่มีระบบตรวจสอบเป็นจุดอ่อนของเรื่องนี้ แต่มีวิธีไหนที่ดีกว่าช่วยเสนอมาด้วย ไม่มีข้อจำกัด ยินดีนำไปพิจารณา

Objective Key Reskill

- 1) วิธีวัดประสิทธิผลในการทำงาน
 - คนรับผิดชอบต้องนั่งทำงานทั้งวัน
 - คนไม่ทำงานอยู่ในระบบได้
 - ติดตามเวลาทำงาน
 - คัดค้านงานเป็นขึ้น
 - ระหว่างทำงานแต่ละเดือน
- 2) วิธีพิจารณาความดีความชอบ ขึ้น %
 - การขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามงานที่ทำได้
 - ปลายทางวัดผล (ปี)



นำเสนอ Idea

1. จัดกลุ่มงานลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น งานบริการ มีวิธีการประเมินแบบ... งานบำรุงรักษา มีวิธีการประเมินแบบ... งานหารายได้ มีวิธีการประเมินแบบ...
2. วัดตาม Process การทำงาน เช่น ความสำเร็จในเนื้อหา+เวลา+เกณฑ์+ประเภทของงาน
3. ไม่ได้รับการมอบหมายงานชัดเจน ไม่ได้ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ
4. ดูจากกระบวนการทำงานที่จะให้งานสำเร็จ จากการทำโครงการ 1 โครงการ มีขั้นตอนการทำงาน ติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน นักศึกษา หน่วยงานภายนอก ซึ่งใน 1 โครงการจะต้องใช้ระยะเวลาในการติดต่อประสาน การวางแผน การแก้ปัญหาในหลายๆ โครงการ ต้องใช้เวลาในการทำงานโครงการที่ทำอยู่ในแผนและตรงตามตัวชี้วัด
5. วิธีวัดประสิทธิผลของการทำงาน ดูจากผลงานหรือเนื้อหาของแต่ละหน่วยงานที่ได้ทำจริง เวลาสั่งด้วยวาจา แต่ประเมินจากเอกสาร
6. วิธีพิจารณาความดี ความชอบ เน้นผลการประเมิน จากผู้ใช้บริการของแต่ละส่วนงาน (มากกว่าหัวหน้างานหรือผู้บริหาร) ประเมินจากรูปภาพ
7. วิธีพิจารณาความดีความชอบ การประเมินต่างๆ เช่น ประเมินงานตามเกณฑ์การประเมิน 6 เดือน 1 ปี ฯลฯ ที่สายสนับสนุนต้องประเมิน * ควรเชิญผู้ประเมินจากผู้ที่เราเคยร่วมทำงานด้วย ที่นอกเหนือจากผู้บริหาร ใช้เสียงส่วนมากในการรับฟัง / ประเมินผลงาน

ช่วงบ่าย เวลา 13.00 น.

ให้ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบอนาคตสิ่งที่เราจะไปต่อ อะไรที่จะทำให้สายสนับสนุน ทรงพลัง และสามารถไปต่อได้



นำเสนอผลงาน

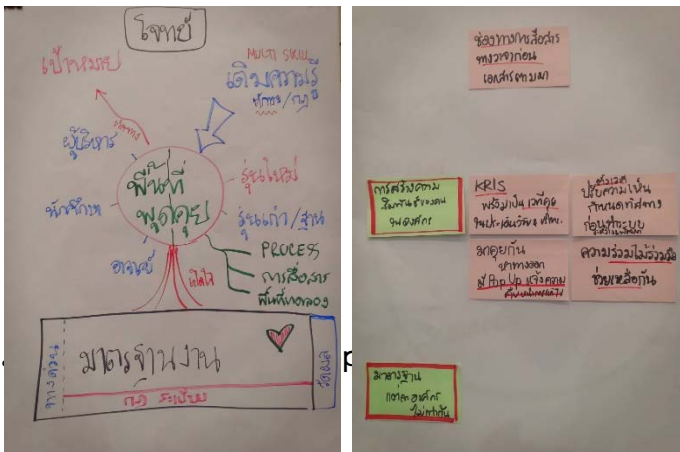
1. ระบบสารสนเทศ ใครๆ ก็พูดได้ แต่ถ้าจะทำให้เป็นรูปธรรม ต้องปรับทิศทางในเรื่องของการทำระบบก่อน แล้วจะเติมอะไรลงแล้วทิศทางนั้นยังอยู่ ถ้าปัญหาสะท้อน ความคิดเห็นต้องจริงจัง ทางออกคือต้องระดมสมองร่วมกัน
2. ฟัง User เป็นหลัก แต่บางอย่างก็ทำตาม User ไม่ได้ เช่น ลงโปรแกรมที่นอกเหนือลิขสิทธิ์ การทำงานต้องร่วมมือกัน แต่ละคนมีความเป็นตัวของตัวเอง ถ้ามีปัญหาเดินมาคุยกับสำนักบริการคอมพิวเตอร์ได้ ทุกคนร่วมกัน คุยกัน แจกแจงว่ากำลังทำอะไรอยู่
3. อยากให้รับความจริง วิธีการที่จะทำให้ทุกคนยอมรับความจริงคืออะไร การวางอัตรา
4. ถ้าคิดว่าเป็นตัวเอง ไม่รับฟังคนอื่น ไม่สามารถทำงานได้ คนที่อยู่มานานรู้เยอะ รู้หลายเรื่อง คนที่เข้ามาใหม่รู้น้อย แต่ถ้าสองคนได้คุยกัน แลกเปลี่ยนกัน กล้าคุยกัน เพื่อให้การทำงานต่อเนื่องกันได้ ทำตัวเป็นแก้วเปล่า
5. Gen แต่ละ Gen ปรับเข้าหากัน เอาความดีของแต่ละรุ่นมาผสมผสานกัน ต่อยอดให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
6. มองดูตัวเอง ทำประโยชน์อะไรได้บ้าง เมื่อรู้จักตัวตนของตนเองแล้ว ทุกคนร่วมมือกันเราสามารถแผ่กิ่งก้านออกไปได้
7. มองเป็นตัวเอง การทำงานต้องมีการประสานงานระหว่างคนและหน่วยงาน ต้องมีการยืดหยุ่น แต่ต้องอยู่ภายในกรอบ ระเบียบ เช่น เอกสารด่วนโทรบอกก่อน เอกสารค่อยตามมา
8. มาตรฐานที่ปฏิบัติเหมือนกัน ซึ่งแต่ละหน่วยงานไม่เหมือนกันเลย
9. องค์กรมีหลายงาน ในการทำเอกสารเบิกเงินสักเรื่องมีหลายหน่วยงานที่ต้องประสานกัน
10. การทำงานที่หน่วยงาน ความรับผิดชอบต่างกัน แต่สามารถทำงานสำเร็จได้ด้วยดี เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
11. ถ้าอยู่ในองค์กรอยู่คนเดียวได้ไหม ก็อยู่ได้ แต่ต้องมีองค์ประกอบอย่างอื่นเพื่อให้อยู่ได้
12. การประสานงานของคนในองค์กร อยากให้มีความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้งานออกมาได้ดี
13. การที่ทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน ช่วยเติมเต็มบางคนให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น
14. ความร่วมมือ ความรู้ที่ต้องเพิ่มพูนขึ้น ความมุ่งมั่น ต้องสู้กันต่อไป
15. ความร่วมมือที่ดี คนใหม่ รุ่นเก่า ผู้บริหาร คุยกันเข้าใจ หาจุดตรงกลาง
16. ผู้ใช้บริการ อาจารย์ นักศึกษา
17. อยากให้ผู้บริหารดูแล รับฟังปัญหา พร้อมรับสิ่งใหม่ ยอมคนละครั้งทางเพื่อให้เดินต่อไปได้
18. กฎระเบียบ อยากให้ยอมรับว่าไม่รวดเร็วตามที่ต้องการ
19. ช่วยแก้ปัญหา
20. มีปัญหา ปรึกษาหาผู้รู้
21. ปัญหาที่เจอ การติดต่อประสานงานมักจะเจอกับคำพูดที่ไม่ดี บรรยากาศที่ไม่ดี ต้องการคำตอบที่ดี
22. การทำงานถ้าทำดีตั้งแต่เริ่มต้น ปลายทางก็จะสวยหรู
23. การทำงานที่เจอปัญหาอย่างน้อยก็ได้ลองปฏิบัติ และเลือกทางที่เป็นไปได้
24. คน อารมณ์ที่หลากหลาย ต้องรับมือให้ได้
25. องค์กรและหน่วยงาน ต้องเดินไปด้วยกัน
26. สายวิชาการและสายสนับสนุน ทำงานไปพร้อมกัน

27. คำตอบที่ถูกต้องมาจากคำถามที่ถูกต้อง
28. ต้องพัฒนาตัวเอง และมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น
29. การทำงานหลายๆ Gen รวมถึงนักศึกษา ต้องปรับตัวให้เข้ากัน เพื่อให้ไปในทิศทางเดียวกันได้
30. ใช้องค์ความรู้จากคนยุคเก่า เป็นการวางรากฐาน แล้วคนรุ่นใหม่สานต่อมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน
31. องค์กรที่อยู่ท่ามกลางกระแสต่างๆ ต้องก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
32. ให้ทุกคนในองค์กรช่วยเหลือกัน
33. ไม่รู้อะไร ถามให้เข้าใจ ก็ทำได้
34. อนาคตนำสิ่งใหม่มาใช้
35. ให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้
36. นักศึกษาทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ
37. แตกต่างกัน อยู่ร่วมกันได้
38. มองสิ่งเดียวกัน แต่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ให้ร่วมมือร่วมใจกัน
39. ปรับบริการให้ใหม่ขึ้น ที่เหมาะกับเด็กรุ่นใหม่
40. อยากให้ทุกคนทำงาน
41. ทำอย่างไรให้งานออกไว และตรงกับความต้องการผู้ใช้
42. ร่วมมือกันทำงานให้ออกมาสวยงาม
43. ทำงานเพื่อต่อยอดประชาสัมพันธ์ให้กับองค์กร
44. ไม่มีใครให้คำตอบที่ชัดเจน
45. ต้องรู้จักเก็บกวาด และรวบรวมผลงาน ทุกคนมีศักยภาพ
46. ต้องมี Multi Skill
47. ถ้าเปิดใจรับฟังปัญหาซึ่งกันและกันก็สามารถอยู่ร่วมกันได้
48. ถ้าทุกคนรู้จักหน้าที่ของตนเอง ทำให้องค์กรไปต่อได้
49. ต้องการความรวดเร็ว ต้องมีการประสานงานกัน
50. มุมมองที่แตกต่างกัน เป็นเรื่องที่ดี แต่ต้องนำมุมมองมาพูดคุยกัน จะทำให้เกิดสิ่งที่ดี
51. โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อตรวจเช็ค กลั่นกรอง เพื่อความถูกต้อง รวดเร็วในการทำงาน
52. ทำเป็นทีม ทำร่วมกัน หัวเป็นผู้บริหาร ตัวเป็นองค์กร ขาคือตัวเรา ผลผลิตเป็นใบไม้

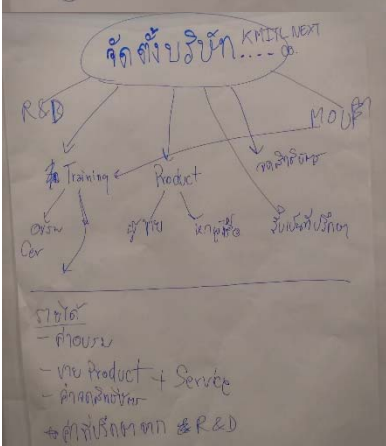
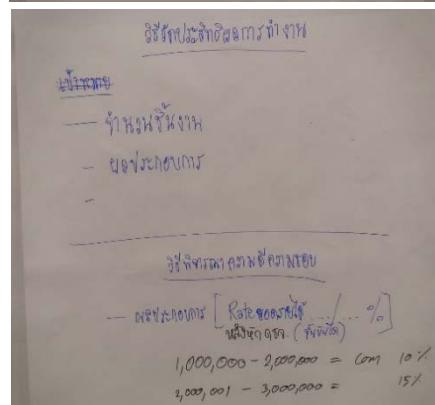
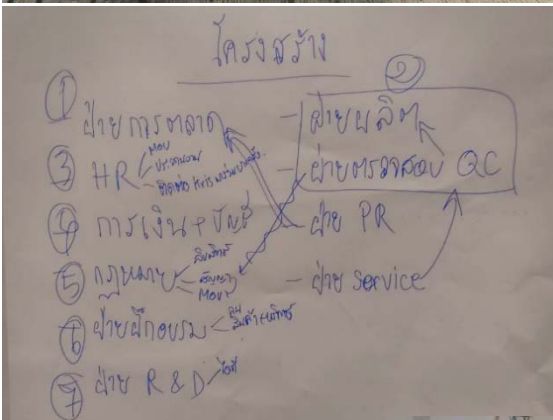
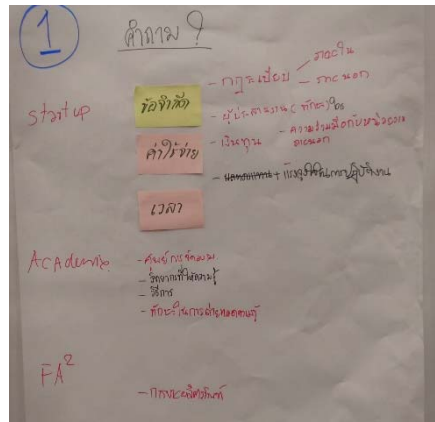


ภาพผลงาน

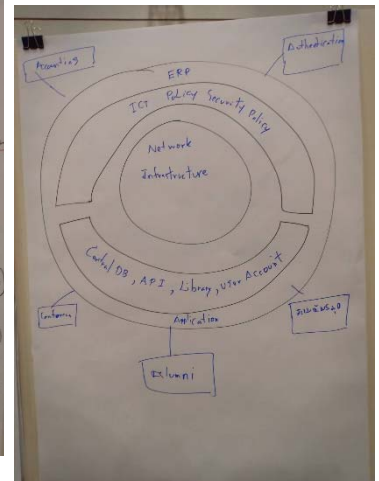
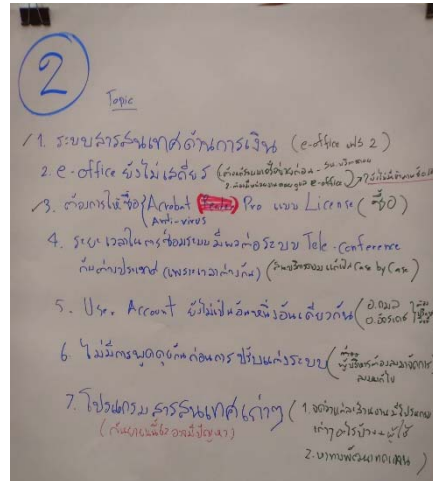




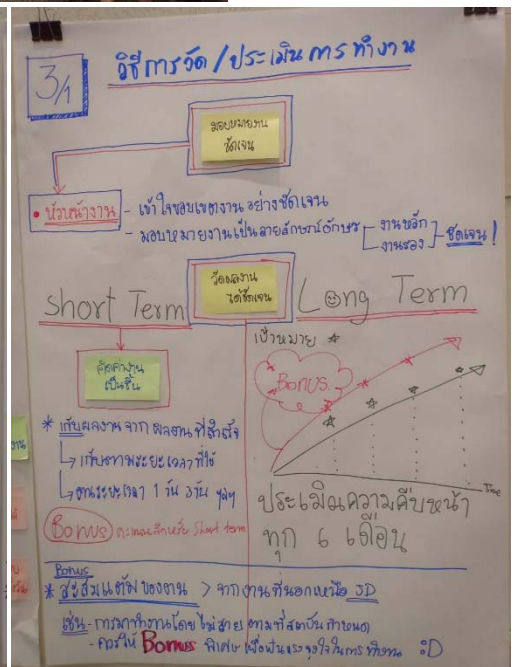
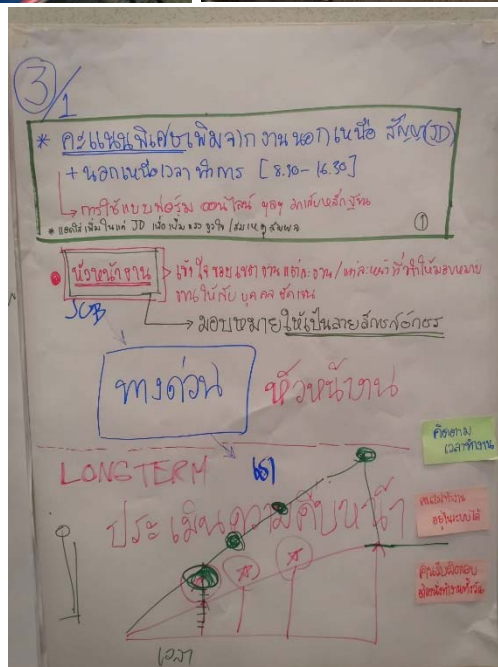
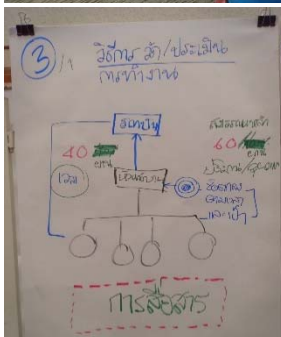
กลุ่ม 1



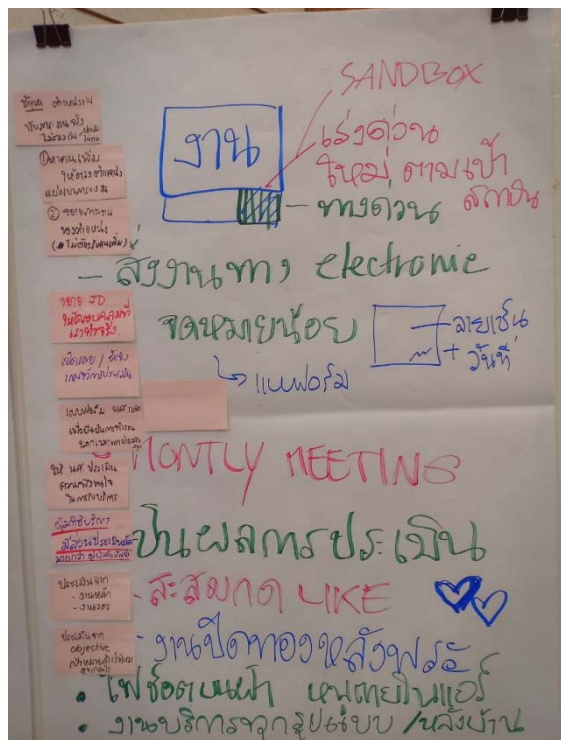
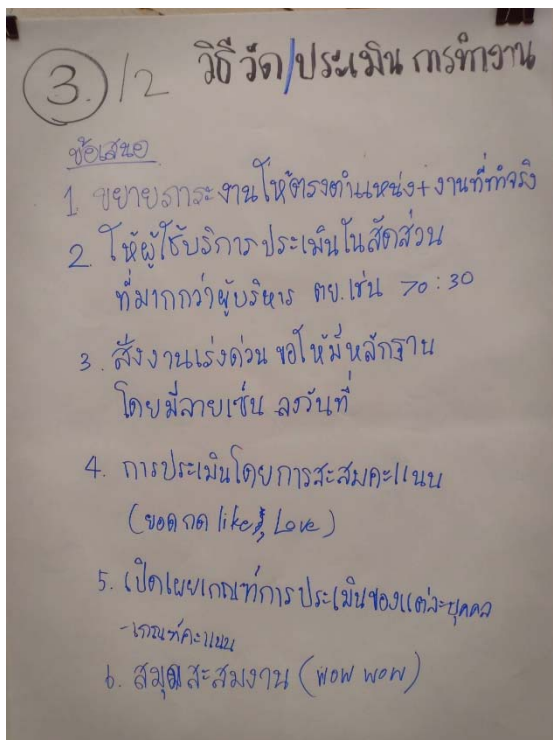
กลุ่ม 2



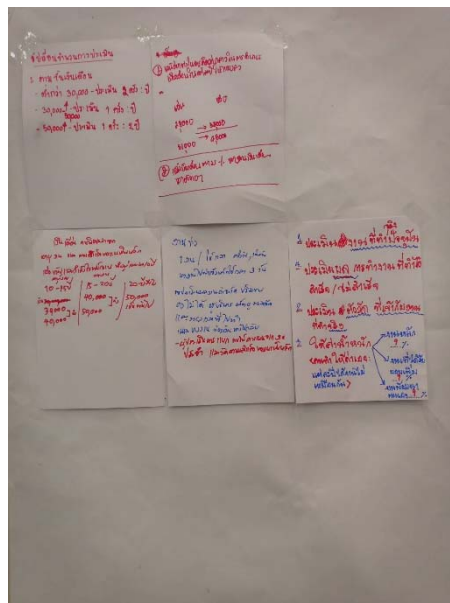
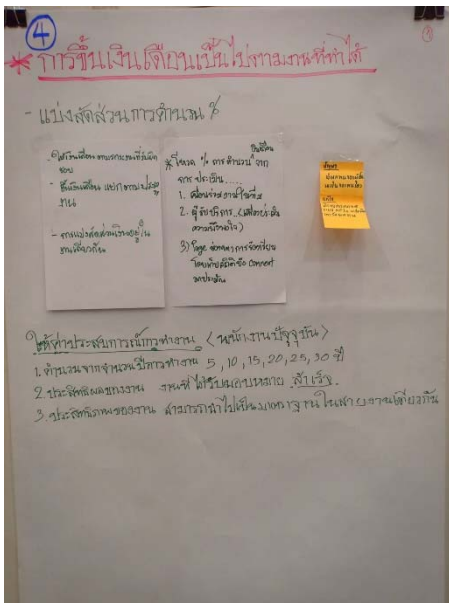
กลุ่ม 3.1



กลุ่ม 3.2



กลุ่ม 4



การนำเสนอผลงานกลุ่ม Work Shop

กลุ่ม 3.1

การมอบหมายงานที่ชัดเจน การวัดค่าของงาน คิดเป็นชิ้นงาน และสามารถเก็บค่าเป็นชิ้นงานได้เลย เป้าหมายไม่ได้มองความสำเร็จ แต่มองความคืบหน้าของงาน ถ้าทำได้มากกว่าเกณฑ์ที่เรากำหนดไว้ ควรได้โบนัส JD ของเรา วัดจากการขาด ลา มาสาย สแกนนิ้วตรงตามเวลา และทำงานตามแผน อาจจะเป็นโบนัส หรือสแกนนิ้วเข้าสายได้

กลุ่ม 3.2

วิธีการวัดผล ประเมินผลการทำงาน จะมีภาระงานของตัวเองที่ได้รับ เขียนภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งที่ทำ และบวกเพิ่ม ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย การประเมินทางเดียวโดยผู้บริหารมีผลกับเรา ให้องค์กรทำงานให้เรากลายเป็นสมมุติฐานสมงาน ให้ผู้ให้บริการเซ็น การทำงานในภาคสนาม จะได้มีผลที่แท้จริง เพื่อจะได้มีผลในการทำงาน

กลุ่ม 4

การขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามงานที่ทำงานได้ ตามภาระงานที่ทำ ขึ้นเงินเดือนตามภาระงานที่ทำ แบ่งสัดส่วนของงาน เช่น ใครรับผิดชอบเรื่องอะไร และให้คะแนนการประเมินที่เท่าๆ กัน ให้ค่าประสบการณ์ การทำงานกับคนปัจจุบัน ให้เอาอายุงานมารวมคำนวณ ในการประเมิน ประสิทธิภาพของงานได้ตามที่ได้รับมอบหมาย งานที่ผลิตสามารถนำไปใช้ได้ การทำงานมานาน 10-15 ปี เงินเดือนอยู่ใน 3 – 4 หมื่นบาท 15-20 ปี เงินเดือนอยู่ใน 4-5 หมื่นบาท การวัดที่ปริมาณชิ้นงานไม่ได้ ต้องวัดที่ความสำเร็จของงาน และความพึงพอใจ การขึ้นเงินเดือน ต้องประเมินงานที่ทำอยู่จริง ว่าทำอะไร และเขียนตัวชี้วัดที่เข้ากับงานของเรา คนทำต้องตีค่างานของตัวเอง เพราะทำงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มกว่างานหลัก ขอให้ประเมินเงินเดือนที่แท้จริงมากที่สุด ว่าทำจริงและสำเร็จหรือไม่ และไปคิดเงินเดือนให้

กลุ่ม 2

ปัญหาระบบ e-office ระบบยังไม่เสถียรเท่าที่ควร ส่วนที่ 5 สำคัญมากคือ User Account ที่ยังมีปัญหาการพูดคุยเรื่องการปรับแต่งระบบ ถ้ามีการปรับแต่งอะไรต้องมีการพูดคุยกัน ระบบสารสนเทศเก่าๆ จากปัญหาทั้งหมดถ้ารากฐานไม่เสถียรจะใช้งานไม่ได้

กลุ่ม 1

ได้รับโจทย์ Start up Academic FA² ทั้ง 3 เรื่อง สามารถรวมกันได้ ต้องจัดตั้งองค์กรในลักษณะบริษัท รายได้มาจากค่าอบรมต่างๆ อาจไม่ได้จัดโดยผู้เชี่ยวชาญแต่อาจารย์ในสถาบันแต่ต้องทำ MOU กับหน่วยงานที่ต้องการ และรายได้ก็อีกทางคือรายได้จากการขาย Product + Service ค่าจดสิทธิบัตร และค่าที่ปรึกษาจาก R&D

โครงสร้าง ก็จะประกอบด้วย ฝ่ายการตลาด HR การเงินและบัญชี กฎหมาย ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่าย R&D ฝ่ายผลิต ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่าย PR และฝ่าย Service

ต้องหาแหล่งเงินทุนให้ไปผลิต เรื่องผลประกอบการ ถ้าผลประกอบการก็ทำงานได้มีประสิทธิภาพ

วิธีการพิจารณาความดีความชอบ ยอดรายได้ หลังหักค่าใช้จ่าย เช่น 1,000,000 บาท - 2,000,000 บาท เท่ากับ โบนัส

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รณชัย ดิยะรัตนาศัย กล่าวปิด

มีทั้งข่าวดีข่าวร้าย ข่าวร้ายคือ ที่ทุกคนพูดถึง ดีกว่าปี 2020 เยอะ มี KPI ตัวหนึ่ง ธรรมชาติ วันนี้อย่างที่พวกเราพูด การประเมิน มีอย่างหนึ่งที่อยากพูดคืออย่าหยุดพัฒนาตนเอง พวกคุณเป็นคนรุ่นใหม่ รุ่นพี่ๆเคยผ่านจุดนี้มาก่อน พี่ที่เคยมีพลัง มีความคิดสร้างสรรค์ หลายคนติดกับดักตรงนั้น เครื่องมือการทำงานใหม่ๆ ที่สถาบันนำมาให้ อย่าคิดว่าทำงานเดิมๆ แล้วอยากได้เงินเดือนขึ้น คุณไม่ได้ติดกับสถาบันแต่คุณติดกับตัวเอง ตอนนี้ผมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากขึ้น คุณจะต้องทำให้ได้ว่าลาตกระบังอึ้งคุณ ถ้าวันหนึ่งคุณไม่พัฒนาตนเอง ไม่มีใครเอา ขอขอบคุณครับ

ตัวแทนรุ่น กลุ่มละ 1 คน



ถ่ายภาพหมู่ร่วมกัน

