



บันทึกข้อความ

กองแผนงาน
รับที่ ๑๒๐๒/๒๔
วันที่ ๒๒ มี.ค. ๒๕๖๘
เวลา ๑๐.๒๓ น.

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุมและพิธีการ โทร. ๔๐๖๓

ที่ อว ๐๖๐๑.๐๑๐๑/งปพ.๑๗๓

วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอแจ้งผลการประชุม ก.บ.ม.ร.

เรียน ผู้อำนวยการกองแผนงาน

ขอได้โปรด ทราบและดำเนินการ ตามมติที่ประชุม ก.บ.ม.ร. วาระที่ ๕.๑

ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘

เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง สรุปรายงานผลโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การทบทวนยุทธศาสตร์
ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง” (กองแผนงาน)

มติ ที่ประชุมรับทราบและเห็นชอบผลการทบทวนวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง
และมอบให้ทุกหน่วยงานไปพิจารณาปรับปรุงกรอบประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง แล้วส่งให้กองแผนงานเพื่อรวบรวมนำเสนอสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง
พิจารณาต่อไป

มอบ กองแผนงานแจ้งเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

เนื่องจากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ก.บ.ม.ร.)
วาระที่ ๕.๑ กองแผนงาน มีความจำเป็นที่จะต้องรับดำเนินการ จึงอนุมัติให้นำมติที่ประชุม
คณะกรรมการบริหารงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ก.บ.ม.ร.) เพื่อนำไปดำเนินการ โดยรับรองมติ
วาระที่ ๕.๑ ในการประชุมครั้งนี้

(นางสาวอติญา แต่งโสภ)

ผู้อำนวยการกองกลาง

เลขานุการ ก.บ.ม.ร.

หมายเหตุ ต้นฉบับจัดเก็บที่งานการประชุมและพิธีการ ยกเว้นเรื่องเกี่ยวกับการสอบสวน
ให้ส่งต้นฉบับให้งานวินัยและนิติการ กองการเจ้าหน้าที่/ กองกิจการนักศึกษา

() ได้ส่งเรื่องเดิมมาพร้อมแล้ว

(✓) ได้ส่งสำเนาเรื่องเดิมมาพร้อมแล้ว

() ไม่มีต้นเรื่อง

นางสาวอติญา
รวบรวมผล

(นางสาวอุมาภรณ์ ไทยเจริญ)

หัวหน้างานวิเคราะห์และประสานการวางแผน
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองแผนงาน
๒๒ มี.ค. ๒๕๖๘



บันทึกข้อความ

งานการประชุมและพิธีการ
วันที่ ๑๒ มิ.ย. ๒๕๖๘
เวลา ๑๓.๐๐ น.
ผู้รับ

ส่วนราชการ กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี

โทร. ๐-๒๓๑๐-๘๑๑๖

ที่ อว ๐๖๐๑.๐๑๐๓/๔๙๕

วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘

วาระที่ ๕.๑

เรื่อง สรุปรายงานผลโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การทบทวนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง”

เรียน อธิการบดี

ตามที่กองแผนงานได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การทบทวนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง” ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเคนซิงตัน อิงลิช การ์เดน รีสอร์ท เขาใหญ่ ให้กับผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยรามคำแหงเสร็จสิ้นไปแล้ว นั้น

ในการนี้ กองแผนงาน จึงใคร่ขอรายงานสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การทบทวนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง” ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

๑. ผลการทบทวนวิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามเอกสารหมายเลข ๑
๒. สรุปผลการประชุมกลุ่ม เรื่อง “การปรับตัวและการสร้างสรรค์นวัตกรรมในยุคดิจิทัล (Mindset) ตามเอกสารหมายเลข ๒
๓. สรุปผลการประเมินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การทบทวนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง” ตามเอกสารหมายเลข ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดนำเสนอ ก.บ.ม.ร. พิจารณาต่อไป

๓๓ ๔

(รองศาสตราจารย์นพคุณ คุณาชีวะ)

รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน

สำเนาถูกต้อง

(นายจิรภัทร วงศ์แหวน)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
หัวหน้างานการประชุมและพิธีการ

เสนอ ก.บ.ม.ร.

๒๓ ๓๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิศักดิ์ ลาภเจริญทรัพย์)

ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย

และกรรมการสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง รักษาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

๒๒ ๒๓.๒๕

ก.บ.ม.ร. ครั้งที่ ๑๖/๒๕๖๘ วาระที่ ๕.๑
วันที่ ๑๘ มี.ค. ๒๕๖๘

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยตลาดวิชาดิจิทัลชั้นนำระดับสากลที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
อย่างเท่าเทียม เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน

ที่มา : การประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การทบทวนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง”

ระหว่างวันที่ วันที่ ๑๗ -๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

สำเนาถูกต้อง

(นายจิรภัทร วงศ์แหวน)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
หัวหน้างานการประชุมและพิธีการ

สรุปผลการประชุมกลุ่ม

เรื่อง “การปรับตัวและการสร้างสรรค์นวัตกรรมในยุคดิจิทัล”

Mindset

สำเนาถูกต้อง

กลุ่ม 1

- ▶ แสวงหาปัจจัย (ปัญหา) ที่ต้องการปรับเปลี่ยนร่วมกัน
- ▶ คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวม (ที่จะได้รับ)
- ▶ หาทางรับมือในการเปลี่ยนแปลง ร่วมกัน
- ▶ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (ที่จะเกิดขึ้น) **ทุกระดับ**
- ▶ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ
- ▶ ความยืดหยุ่น ตามสถานการณ์
- ▶ ทำความเข้าใจและสร้างความเชื่อมั่นและกล้าที่จะลงมือในการทำสิ่งนั้น
- ▶ **ไม่กลัวความล้มเหลว**
- ▶ ผู้นำองค์กรต้องเป็นต้นแบบในการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำองค์กร



ผู้ปฏิบัติ

สำเนาถูกต้อง

กลุ่ม 1 (ต่อ)

เอาตัวอย่างจากประสบการณ์จริง

➤ ปัญหา

ไม่ต้องการอย่างแท้จริง/ไม่เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับ แต่ในหน่วยงานมีความหลากหลายของคนในทีม (ในคณะ)

- วัย
- การศึกษา
- เพศ
- ความเชื่อ
- สภาพทางครอบครัว

➤ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

➤ จะทำอะไร ?

1. กำหนดแนวทางในการสร้างการเปลี่ยนแปลง
2. วิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง
3. กำหนดแนวทางการปฏิบัติหลังวิเคราะห์ผลกระทบ
4. ลงมือปฏิบัติ

➤ สนับสนุน

1. ให้ความรู้
2. สร้างการมีส่วนร่วม
3. จูงใจให้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

สำเนาถูกต้อง

กลุ่ม 2

Build Mindset

1. สร้างการรับรู้ และความเข้าใจ

- Growth Mindset
- Outward Mindset
- Adaptive Mindset

2. เปลี่ยนจาก Feedback เป็น Empower โดยใช้แนวทาง

- “ยกย่อง / ชมเชย”
- Feedforward

3. สร้างช่องทางในการ “รับฟัง” และ “แลกเปลี่ยน” ความเห็น

4. สร้างวัฒนธรรมการส่งเสริมการเรียนรู้

ในการสร้าง “Safe zone” + “Sandbox”

- Learning & Development
- พัฒนาพื้นที่ปลอดภัยในการ “ลองผิด ลองถูก”
- กระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้

5. ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างในการปรับ “Mindset ที่ดี”

- Coaching / Mentoring

6. ปรับเปลี่ยนรูปแบบ “การให้รางวัล+แรงจูงใจ”

สำเนาถูกต้อง



กลุ่ม 3

MINDSET

GOALS

1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. สร้างเป้าหมายร่วมขององค์กร
3. ดำเนินถึงประโยชน์ร่วมทั้งต่อองค์กรและบุคคล

วิธีการ

1. กำหนดแนวทาง/รูปธรรม
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผ่านการฝึกอบรมและลงมือปฏิบัติ
3. เรียนรู้จากองค์กรที่ปฏิบัติได้จริง
4. สร้างแรงจูงใจโดยการยกย่องและให้รางวัล

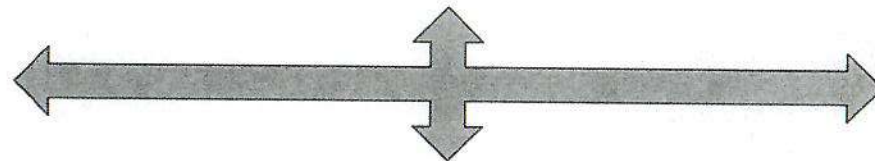
สำเนาถูกต้อง

(นายจิรภัทร วงศ์แหวน)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
หัวหน้างานการประชุมและพิธีการ

กลุ่ม 4

1. สร้างความตระหนักรู้ โดยการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้น โดยเป็นคำถามที่ช่วยให้เขาเริ่มมองสถานการณ์ในมุมมองที่ต่างออกไป



2. ให้ข้อมูลหรือหลักฐาน เช่น ผลลัพธ์ของการกระทำที่ไม่เหมาะสมหรือข้อมูลเปรียบเทียบก่อนและหลังการเปลี่ยน Mindset

สำเนาถูกต้อง

กลุ่ม 5

1. ศึกษาบริบทองค์กร ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
2. สร้างแรงจูงใจ & การยอมรับ

- ผู้บังคับบัญชา - ผู้ใต้บังคับบัญชา

- ➔ เรียนรู้ลักษณะนิสัย/บุคลิกภาพ
- ➔ ความต้องการของแต่ละบุคคล
- ➔ ใช้วิธีการที่แตกต่างกัน

- ผู้ร่วมงาน

- ➔ สนับสนุน ยอมรับความแตกต่าง
- ➔ สร้างความร่วมมือ
- ➔ ให้ความเสมอภาคในการทำงาน

สนับสนุน

บังคับ

สำเนาถูกต้อง

กลุ่ม 6

1. สร้างความตระหนักถึงปัจจัยคุกคามภายนอก ปรับทัศนคติ

➔ ความเร่งด่วน

2. สร้างการยอมรับเทคโนโลยี

3. ก้าวผู้นำ

➔ การเข้าถึงผู้ไ้บังคับบัญชารายบุคคล

➔ กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ

➔ กระตุ้นการเรียนรู้

➔ วิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศ

สำเนาถูกต้อง

กลุ่ม 7

Mindset



Mindset ในการพลิกโฉม / เปลี่ยนแปลงตามแนวคิด Edpex มุ่งสู่ความเป็นเลิศของ ม.ร.

1. **การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์**
➤ จาก “ผู้บริหารสั่งการ” เป็น “ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ”
2. **การวางแผนเชิงกลยุทธ์**
➤ จาก “วางแผนตามสถานการณ์ปัจจุบัน” เป็น “วางแผนเชิงรุกสู่อนาคต”
3. **ลูกค้า : การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**
➤ จาก “มองผู้เรียนเป็นลูกค้า” เป็น “มองผู้เรียนเป็นหุ้นส่วน”
4. **การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้**
➤ จาก “การเก็บข้อมูลเพื่อรายงาน” เป็น “การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ”
5. **บุคลากร**
➤ จาก “มองบุคลากรเป็นทรัพยากร” เป็น “มองบุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่มีค่า”
6. **ระบบปฏิบัติการ**
➤ จาก “การทำตามขั้นตอนที่กำหนด” เป็น “การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง” (Ex. PDCA / Benchmarking / KPIs)
7. **ผลลัพธ์**
➤ จาก “การวัดผลลัพธ์ในอดีต” เป็น “การวัดผลลัพธ์ที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง สังคม และตลาดแรงงานตามเป้าหมายที่กำหนด”

สำเนาถูกต้อง

(นายจิรภัทร วงศ์แหวน)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
หัวหน้างานการประชุมและพิธีการ

กลุ่ม 8

Mindset

M	=	Mindset	การปรับความคิดให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
O	=	Operation	มีการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ
T	=	Training	อบรมพัฒนาทักษะ : (Upskill , Reskill)
I	=	Innovation	นำนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน
V	=	Vision	กำหนดทิศทางที่ชัดเจน
A	=	Adaptability	ความสามารถในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย
T	=	Trends	การรู้เท่าทันสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต
I	=	Improvement	การพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อคุณภาพที่ดีขึ้น
O	=	Opportunity	การแสวงหาโอกาสจากการเปลี่ยนแปลง
N	=	Networking	การสร้างเครือข่ายและสื่อสารทั้งภายในและภายนอก

สำเนาถูกต้อง

(นายจิรภัทร วงศ์แหวน)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
หัวหน้างานการประชุมและพิธีการ

กลุ่ม 9

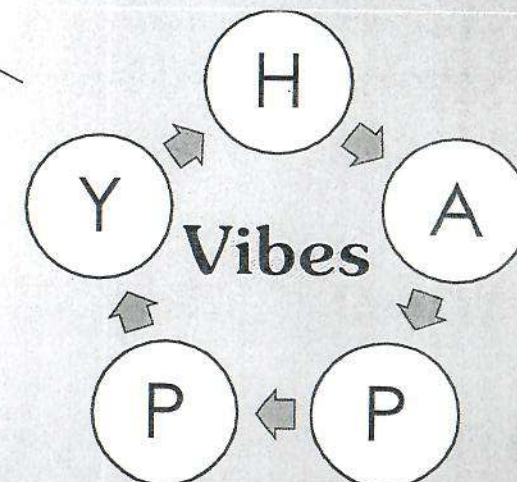
MINDSET

- Motivation
- Value
- Engagement
- Ownership
- Decisions

P
R
O
C
E
S
S

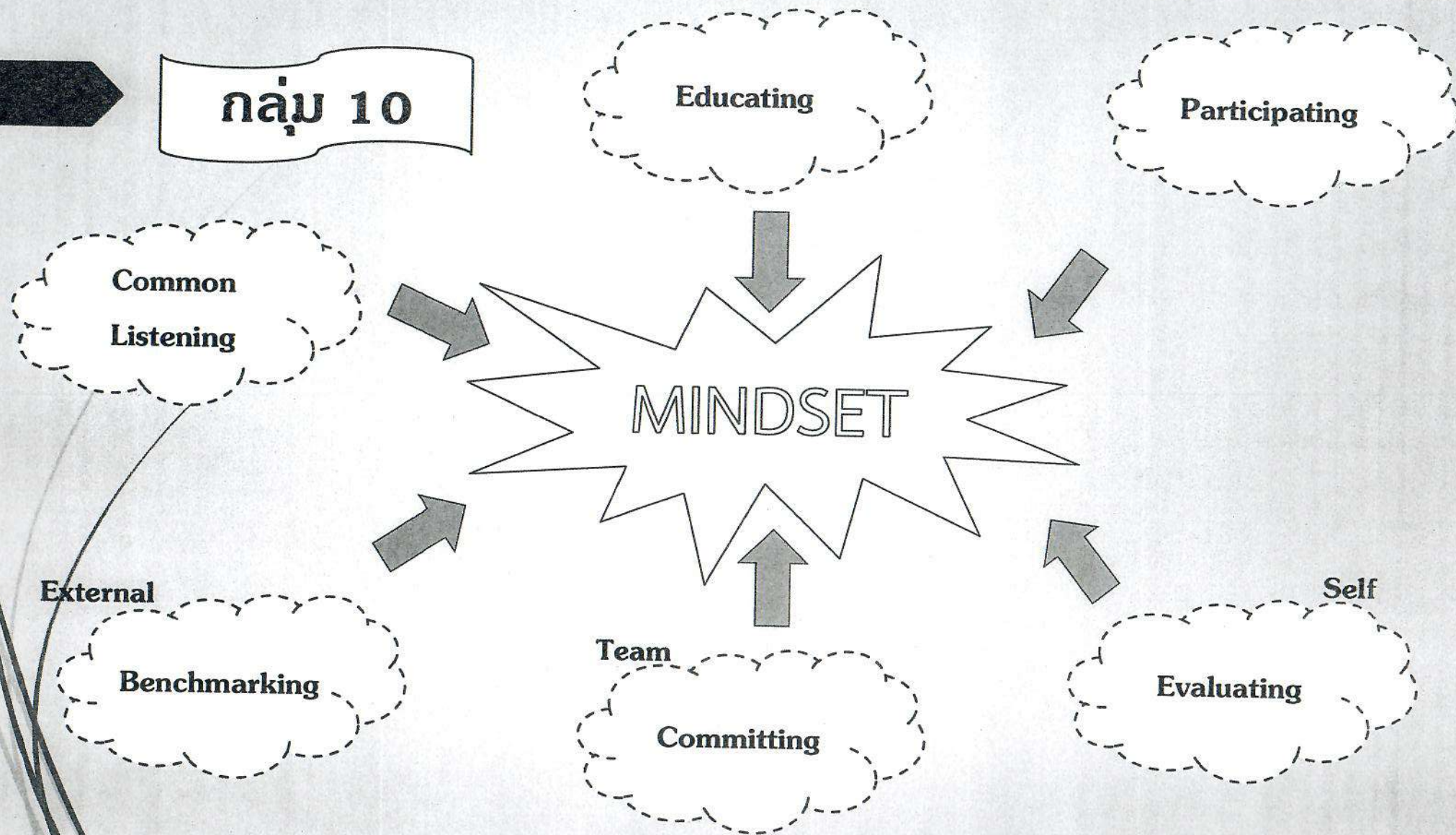
➤ Coaching & Training

➤ Encouraging
➤ Volunteering
➤ Opportunity



สำเนาถูกต้อง

กลุ่ม 10



สำเนาถูกต้อง

(นายจิรภัทร วงศ์แหวน)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
หัวหน้างานการประชุมและพิธีการ

สรุป

ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริม digital mindset ในบุคลากรมีดังนี้

1. การอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัล
2. การสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีในองค์กร
3. การมีผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี
4. การสนับสนุนจากฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Support)
5. การส่งเสริมการทดลองและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ
6. การสร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแชร์ประสบการณ์
7. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลการทำงาน
8. การให้รางวัลและการยอมรับในความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยี

การส่งเสริม digital mindset ให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยจะช่วยให้พวกเขามีทัศนคติที่เปิดกว้างในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ รวมทั้งทำให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาบุคลากรและระบบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

สำเนาถูกต้อง

(นายจิรภัทร วงศ์แหวน)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
หัวหน้างานการประชุมและพิธีการ



สรุปผลการประเมินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง “การทบทวนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง”

ณ. จังหวัดนครราชสีมา

ระหว่างวันที่ 17 – 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

ตามที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) มาระยะหนึ่งแล้ว เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระยะถัดไป ให้สามารถปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยน และเพื่อให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผ่านนโยบายและแผน จึงเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องดำเนินการทบทวนถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาตามข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2566 เพื่อก้าวสู่มหาวิทยาลัยตลาดวิชาดิจิทัล โดยการระดมความคิดเห็นแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัยที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูงสู่การกำหนดเป้าหมายของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในอนาคต

บัดนี้ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ ดังกล่าว ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นตามวัตถุประสงค์เรียบร้อยแล้ว คณะทำงานฝ่ายประเมินผล ได้ประเมินผลความพึงพอใจการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การทบทวนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง” โดยมีผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น 92 ชุด รายละเอียดผลการประเมินมีดังนี้

ตาราง สรุปผลความพึงพอใจของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีต่อโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง “การทบทวนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง”

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความพึงพอใจ		
		($\bar{X}$)	(S.D)	แปลความ
1. การประเมินตามวัตถุประสงค์ของโครงการ				
1.1	ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย	4.83	0.46	มากที่สุด
1.2	ได้มีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์ทบทวนยุทธศาสตร์	4.86	0.41	มากที่สุด
1.3	ได้มีส่วนในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางของมหาวิทยาลัย	4.83	0.46	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยการประเมินตามวัตถุประสงค์		4.84	0.39	มากที่สุด

สำเนาถูกต้อง

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความพึงพอใจ		
		($\bar{X}$)	(S.D)	แปลความ
2.การประเมินการดำเนินงานของโครงการ				
2.1	การบรรยาย เรื่อง “การทบทวนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง”	4.83	0.44	มากที่สุด
2.2	การบรรยาย เรื่อง “วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง”	4.79	0.48	มากที่สุด
2.3	การบรรยาย เรื่อง “Essential Infrastructures For Management โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัล”	4.78	0.55	มากที่สุด
2.4	การบรรยาย เรื่อง "ระบบสื่อการเรียนการสอนปัจจุบันและความต้องการในอนาคต ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง"	4.75	0.60	มากที่สุด
2.5	การบรรยาย เรื่อง "การปรับตัวและการสร้างสรรค์นวัตกรรมในยุคดิจิทัล"	4.74	0.51	มากที่สุด
2.6	การบรรยาย เรื่อง "ความท้าทายในการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล และทิศทางองค์กรในอนาคต	4.75	0.55	มากที่สุด
2.7	การประชุมกลุ่มย่อย	4.79	0.46	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยการประเมินการดำเนินงานของโครงการ		4.78	0.42	มากที่สุด
3.ด้านอื่น ๆ				
3.1	กิจกรรมสัมมนาการ	4.64	0.59	มากที่สุด
3.2	สถานที่จัดสัมมนา	4.62	0.64	มากที่สุด
3.3	ระยะเวลาจัดสัมมนา	4.67	0.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยด้านอื่น ๆ		4.64	0.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.76	0.36	มากที่สุด

จากตารางแสดงผลการประเมินความพึงพอใจผู้เข้าร่วมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ มีความพึงพอใจต่อภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ทุกประเด็นคำถามของการประเมินผลโครงการฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการประเมินตามวัตถุประสงค์ของโครงการ มีความพึงพอใจสูงที่สุด ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินการดำเนินงานของโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ประเด็นได้มีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์ทบทวนยุทธศาสตร์ มีความพึงพอใจสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมาได้แก่

สำเนาถูกต้อง

(นายจิรภัทร วงศ์แหวน)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
หัวหน้างานการประชุมและพิธีการ

การได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย การได้มีส่วนในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางของมหาวิทยาลัย และการบรรยาย เรื่อง “การทบทวนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง” มีความพึงพอใจเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. เป็นการสัมมนาที่ดีมาก ประทับใจ	5
2. ควรจัดงานสัมมนาฯ เป็นกิจกรรมต่อเนื่อง และติดตามผล	4
3. ขอบพระคุณท่านอธิการบดี และท่านรองอธิการบดี ฝ่ายนโยบายและแผนมากครับ ที่จัดให้มีโครงการที่ดีแบบนี้ พบกันใหม่อีก 6 เดือนข้างหน้าครับ	3
4. เพิ่มกิจกรรมละลายพฤติกรรม	1
5. เป็นโอกาสที่ดีที่ได้มาระดมความคิดเห็นและทบทวนทิศทางของมหาวิทยาลัย ตลอดจนได้มาทำความรู้จักและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารท่านอื่นๆ อย่างใกล้ชิด	1
6. อยากให้จัดในส่วนของผู้รับผิดชอบหลักสูตรฯ มีการอบรมแบ่งกลุ่ม เสวนา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและมุมมอง	1

เกณฑ์การประเมินกำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

สำเนาถูกต้อง

(นายจิรภัทร วงศ์แหวน)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
หัวหน้างานการประชุมและพิธีการ