



## สรุปและประเมินผล

โครงการงบประมาณเงินรายได้ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการ "การเรียนรู้และพัฒนา: การศึกษาดูงานเพื่อวางแผนกลยุทธ์"

ระหว่างวันที่ 16-18 มกราคม 2568

ณ จังหวัดนครราชสีมา

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

- 1.1 ชื่อ อาจารย์ วิทยา ขาวขจร
- 1.2 ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และบริหาร
- 1.3 สังกัดส่วนงาน วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC)

### ตอนที่ 2 ผลการดำเนินโครงการ

#### 2.1 วัน เวลา และสถานที่ดำเนินโครงการ

วันที่ 16-18 มกราคม 2568 ณ จังหวัดนครราชสีมา

#### 2.2 ผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากร จำนวน 25 คน

#### 2.3 ผลที่ได้รับจากการจัดโครงการครั้งนี้

##### 2.3.2 ผลที่วิทยาลัยได้รับ

สอดคล้องกับหมุดหมายที่ 1 ยูเอ็มเป็นวิทยาลัยจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนด้านการจัดการ ด้วยสมรรถนะนวัตกรรมสังคมและการเป็นพลเมือง หมุดหมายที่ 2 สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและ นวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และหมุดหมายที่ 3 บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และสร้างขีดความสามารถ ด้านการแข่งขัน โดยทางคณาจารย์และบุคลากรได้รับความรู้และกระบวนการในการวางแผนและการจัดการระบบ นิเทศก์ของนิสิตเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการนิเทศก์และการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานแก่นิสิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 2.3.3 ผลที่มหาวิทยาลัยได้รับ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรมสังคม การเป็นผู้ประกอบการและการเป็นพลเมือง กลยุทธ์ 1.4 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการเป็นผู้ประกอบการและการสร้างนวัตกรรมร่วมกับสถานประกอบการ และพัฒนาอาจารย์ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมศักยภาพของอาจารย์

## ตอนที่ 3 การประเมินสัมฤทธิ์ผลของโครงการ

### 3.1 วัตถุประสงค์

✓ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการทุกประการ

1. บุคลากรของวิทยาลัยได้มีความรู้ ความเข้าใจจากประสบการณ์จากการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับหน่วยงานอื่นเท่าเทียมกัน และสามารถถอดบทเรียนจากการศึกษาดูงานเป็นทางแนวปฏิบัติในการจัดการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนได้

2. บุคลากรของวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างเสริมความรัก ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม

3. วิทยาลัยมีแผนกลยุทธ์ (พ.ศ.2567- 2570) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของวิทยาลัย และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

4. เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดทบทวนแผนกลยุทธ์วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (พ.ศ.2567- 2570) และเป็นการสร้างการรับรู้ยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยให้กับบุคลากรทุกคนทุกส่วนงาน

○ ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เพราะ.....

.....

### 3.2 เป้าหมาย

✓ บรรลุตามแผนที่กำหนดไว้ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 25 คน

○ ไม่บรรลุตามแผนที่กำหนดไว้ เพราะ.....

.....

### 3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

#### เชิงคุณภาพ

- ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

- การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้

- ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างเสริมความรักความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม ผลการประเมิน

ความสุขสูงกว่าปีงบประมาณ 2566 (ค่าเฉลี่ย 4.52)

### เชิงปริมาณ

- จำนวนบุคลากรวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนาเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
- แผนพัฒนาวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2567-2570) 1 แผน

### 3.4 ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการ

ไม่มี

มี

### ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลโครงการ (โปรดระบุ)

#### 4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินโครงการปีต่อไป

- อยากให้จัดกิจกรรมแบบนี้ของปีต่อ ๆ ไป
- จัดอีกทุกปี เสนอดูงานจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

### ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 5.1 ผู้เข้าร่วมโครงการ 25 คน ประกอบด้วย

ผู้บริหาร จำนวน 4 คน

คณาจารย์ จำนวน 15 คน

บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 6 คน

5.2 ผลการประเมินค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการจากแบบสอบถาม มีคะแนนอยู่ในระดับ 4.97 จากคะแนน เต็ม 5 คะแนน

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้หลักเกณฑ์การคำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยในส่วนของ การแปลความหมายจากมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (บุญชุม ศรีสะอาด.2545) ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	ดีมาก
3.50 - 4.49	หมายถึง	ดี
2.50 - 3.49	หมายถึง	พอใช้
1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยมาก

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละ ตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. จำนวนบุคลากร	25	100.00
-เข้าร่วมโครงการ	25	100.00
-ไม่เข้าร่วมโครงการ	0	0.00
2. การให้ข้อมูลประเมินผลโครงการ	25	100.00
-ให้ข้อมูล	19	76.00
-ไม่ให้ข้อมูล	6	24.00
3. เพศ	19	100.00
-ชาย	10	52.63
-หญิง	9	47.37
4. อายุ	19	100.00
-ต่ำกว่า 30 ปี	2	10.53
-31-40 ปี	10	52.63
-41-50 ปี	5	26.32
-มากกว่า 50 ปี	2	10.53
5. ตำแหน่งงาน	19	100.00
-พนักงานสายผู้บริหาร	3	15.79
-พนักงานสายอาจารย์	12	63.16
-พนักงานสายสนับสนุน	4	21.05
6. ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย	19	100.00
-น้อยกว่า 1 ปี	8	42.11
-1-5 ปี	4	21.05
-6-10 ปี	1	5.26
-มากกว่า 10 ปี	6	31.58

จากตาราง พบว่า จำนวนบุคลากรทั้งหมด 25 คน เข้าร่วมโครงการ”การเรียนรู 25 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม 19 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเรียนรูฯ ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 19 คน เป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 และเป็นหญิง จำนวน 9 คิดเป็นร้อยละ 47.37 อายุของบุคลากร ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 31-40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 อายุ 41-50 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 26.63 และมากกว่า 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ พนักงานสายบริหารจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 พนักงานสายอาจารย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 และเป็นพนักงานสายสนับสนุน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และระยะเวลาที่

ปฏิบัติงานในวิทยาลัย น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11 1-5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 6-10 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 และ มากกว่า 10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการ

รายการ	ความพึงพอใจ			
	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล	ลำดับ
1. ความเหมาะสมของเนื้อหาโครงการ	5.00	.00	มากที่สุด	1
2. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์โครงการ	5.00	.00	มากที่สุด	1
3. การจัดการเวลาและความต่อเนื่องของกิจกรรม	4.95	.23	มากที่สุด	2
4. คุณภาพของวิทยากรหรือผู้ดำเนินการ	4.95	.23	มากที่สุด	2
5. ความสะดวกสบายของสถานที่หรือสภาพแวดล้อม	4.89	.31	มากที่สุด	3
6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ	5.00	.00	มากที่สุด	1
7. ความพึงพอใจโดยรวมต่อโครงการ	5.00	.00	มากที่สุด	1
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.97</b>	<b>.10</b>	<b>มากที่สุด</b>	

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้

รายการ	การนำไปใช้ประโยชน์			
	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านสามารถนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้หรือไม่	4.89	.32	มากที่สุด	1
2. ความรู้จากโครงการช่วยพัฒนาการทำงานในหน่วยงานหรือไม่	4.84	.37	มากที่สุด	2
3. โครงการช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีมงานหรือไม่	4.89	.32	มากที่สุด	1
4. โครงการช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในองค์กรหรือไม่	4.84	.50	มากที่สุด	2
5. ท่านรู้สึกว่ามีความสุขและพึงพอใจหลังเข้าร่วมโครงการ	4.89	.32	มากที่สุด	1
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.87</b>	<b>.29</b>	<b>มากที่สุด</b>	

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความพึงพอใจและการนำไปใช้ประโยชน์

ตัวแปรควบคุม	ตัวแปร 1	ตัวแปร 2	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	Sig. (2-tailed)	df (องศาเสรี)	N (ขนาดตัวอย่าง)
ตำแหน่ง	ความพึงพอใจ	การนำไปใช้ประโยชน์	0.878	< 0.001	16	19

จากตาราง พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการนำไปใช้ประโยชน์ ( $r = 0.878, p < 0.001$ ) เมื่อควบคุมตัวแปรตำแหน่งงาน (Position) ซึ่งหมายความว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจสูง มักจะมีแนวโน้มในการนำไปใช้ประโยชน์มากขึ้น ความสัมพันธ์นี้มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) แสดงว่ามีความเป็นไปได้สูงที่ความสัมพันธ์นี้จะเกิดขึ้นในประชากรจริง

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ความผูกพันและความสัมพันธ์ของบุคลากร

รายการ	แหล่งข้อมูล	ผลลัพธ์หลัก	ข้อสรุป
ระดับความพึงพอใจของบุคลากร	ตารางที่ 2	ค่าเฉลี่ย 4.97 (สูงสุดคือ 5.00), S.D. 0.10	บุคลากรมีความพึงพอใจสูงมากต่อโครงการที่จัดขึ้น
การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ตารางที่ 3	ค่าเฉลี่ย 4.87, S.D. 0.29	บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้สูง และโครงการช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร
ความสัมพันธ์ระหว่าง "ความพึงพอใจ" กับ "การนำไปใช้ประโยชน์"	ตารางที่ 4	$r = 0.878, p < 0.001$	มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงมาก แสดงว่าหากบุคลากรพึงพอใจ ก็มีแนวโน้มที่จะนำไปใช้ประโยชน์มากขึ้น
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ตารางที่ 3	คะแนน 4.89 (สูงมาก)	โครงการช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งอาจเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ความสามัคคีในองค์กร	ตารางที่ 3	คะแนน 4.84	บุคลากรเห็นว่าโครงการมีบทบาทช่วยเพิ่มความสามัคคีในองค์กร

จากตาราง พบว่า 1) ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรให้คะแนนความพึงพอใจสูงมาก (ค่าเฉลี่ย 4.97) ซึ่งสะท้อนว่ากิจกรรมหรือโครงการที่จัดขึ้นตรงกับความต้องการ และปัจจัยที่ช่วยสร้างความผูกพัน เช่น "ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน" (4.89) และ "ความสามัคคีในองค์กร" (4.84) อยู่ในระดับสูง แสดงว่าโครงการมีผลต่อการสร้างความร่วมมือในองค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง "ความพึงพอใจ" กับ "การนำไปใช้ประโยชน์" ค่า  $r = 0.878$  ( $p < 0.001$ ) แสดงถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงมาก หมายความว่า หากองค์กรสามารถเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากร ก็จะส่งผลให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้มากขึ้น และเป็นข้อมูลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) แสดงว่าโอกาสที่ผลลัพธ์นี้เกิดจากความบังเอิญต่ำมาก 3) บทบาทของโครงการที่จัดขึ้น ช่วยสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมและองค์กร สามารถช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น และช่วยให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้พัฒนางาน ทำให้มีผลเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพขององค์กร

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะ

รายการข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. อยากให้จัดกิจกรรมแบบนี้ของปีต่อ ๆ ไป	1	50.00
2. จัดอีกทุกปี เสนอดูงานจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	1	50.00

## สรุปผล

การสรุปผลโครงการ เป็นการสรุปผลตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่กำหนดไว้ดังนี้

### 1. เชิงปริมาณ (Quantitative Indicators)

- จำนวนบุคลากรวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนาเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ซึ่งผลการดำเนินการบุคลากรวิทยาลัยเข้าร่วมโครงการ 25 คน จากทั้งหมด 25 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จ

- แผนพัฒนาวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2567-2570) 1 แผน ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนพัฒนาวิทยาลัย 1 แผน เป็นตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จ

### 3. เชิงคุณภาพ (Qualitative Indicators)

- ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย= 4.97 และค่า S.D. =.10

- การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย= 4.87 และค่า S.D. =.29

- ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างเสริมความรักความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม ผลการประเมินความสุขสูงกว่าปีงบประมาณ 2566 (ค่าเฉลี่ย 4.52) สรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการนำไปใช้ประโยชน์ ( $r = 0.878, p < 0.001$ ) เมื่อควบคุมตัวแปรตำแหน่งงาน (Position) มีแนวโน้มในการนำไปใช้ประโยชน์มากขึ้น ความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) แสดงว่ามีความเป็นไปได้สูงที่ความสัมพันธ์นี้จะเกิดขึ้นในประชากรจริง และความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรให้คะแนนความพึงพอใจสูงมาก (ค่าเฉลี่ย 4.97) ซึ่งสะท้อนว่ากิจกรรมหรือโครงการที่จัดขึ้นตรงกับความต้องการ และปัจจัยที่ช่วยสร้างความผูกพัน เช่น "ความสัมพันธ์ในทีมงาน" (4.89) และ "ความสามัคคีในองค์กร" (4.84) อยู่ในระดับสูง แสดงว่าโครงการมีผลต่อการสร้างความร่วมมือในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่าง "ความพึงพอใจ" กับ "การนำไปใช้ประโยชน์" ค่า  $r = 0.878$  ( $p < 0.001$ ) แสดงถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงมาก

ทั้ง 3 รายการ เป็นตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จ เห็นควรให้มีการดำเนินการในลักษณะเดียวกันในปีงบประมาณถัดไป แต่ควรเลือกสถาบันและสถานที่ให้เหมาะสมกับการนำไปใช้พัฒนาวิทยาลัยฯ















คณะของ  
CWIE

- ปฏิบัติงานต่อเนื่องอย่างน้อย 16 สัปดาห์
- ไม่อนุญาตให้ลงทะเบียนวิชาอื่นในเทอม CWIE