



สรุปผลการดำเนินงานโครงการ ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567

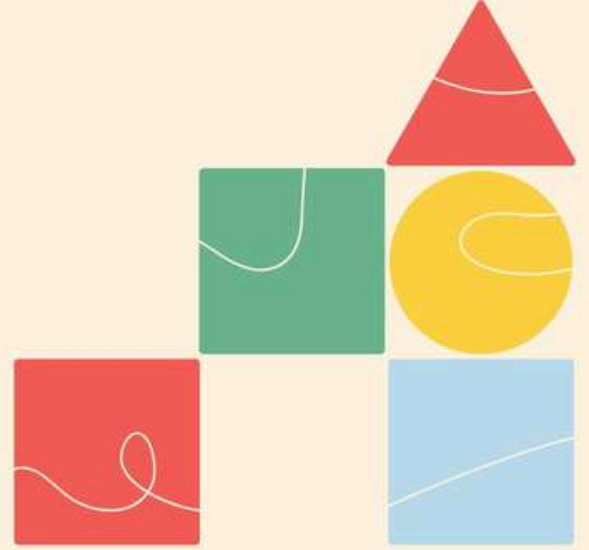


จัดทำโดย

กองบริหารงานบุคคล

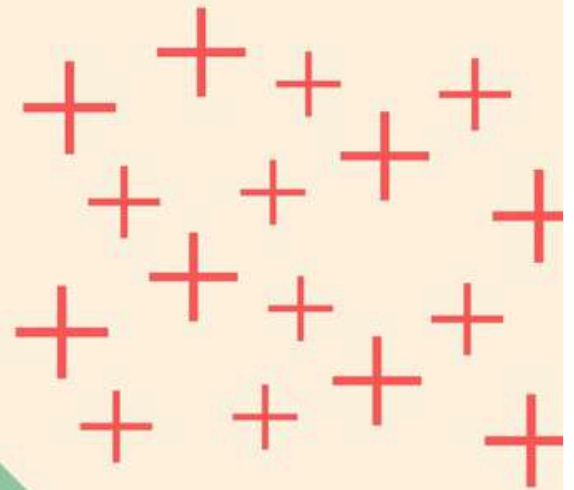
สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม



โดย...กองบริหารงานบุคคล

สรุปผลการดำเนินโครงการ
ปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่
YOUNG BLOOD PSRU.



คำนำ

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ Young blood PSRU. โดยจัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย และแนวทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยฯ และเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สวัสดิการ เส้นทางความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมถึงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

ขอขอบคุณบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการและรายงานผลโครงการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ Young blood PSRU. ทำให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประโยชน์เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัยฯ และผู้เกี่ยวข้อง สำหรับใช้ในการพัฒนางาน ให้มีความก้าวหน้าต่อไป



(นางสาวชลธิชา จงวรรณะศิลป์)

ผู้ดำเนินการจัดโครงการ

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
หลักการและเหตุผล	3
วัตถุประสงค์	3
เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จ	4
ระยะเวลาการดำเนินโครงการ	4
กลุ่มเป้าหมาย	4
รูปแบบการจัดโครงการ	4
งบประมาณ	4
สรุปงบประมาณ	4
สรุปผลการดำเนินงาน	5
ข้อเสนอแนะ	6
ภาคผนวก (รูปภาพในการดำเนินโครงการ)	8

รายงานผลการดำเนินโครงการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่...Young blood PSRU.
กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

1. หลักการและเหตุผล

การปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงานและได้รู้จักงานในหน้าที่ ที่ต้องทำตลอดจนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ถือเป็นภาระให้ข้อมูลเพื่อช่วยให้พนักงานได้มีความรู้ ความเข้าใจองค์กรได้ถูกต้อง ก่อนที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านจิตใจให้เกิดความรัก ความผูกพันที่จะร่วมทำงานภายใต้ความศรัทธาไว้วางใจในการอยู่ทำงานกับองค์กร การปฐมนิเทศจึงเป็นวิธีการ ที่จะช่วยให้พนักงานใหม่เข้าใจองค์กร วิธีการทำงาน สร้างความมั่นใจว่าเขาได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามจะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล ทั้งกลุ่มสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งนับว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มที่บรรจุเข้ามาเป็นพนักงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ และพัฒนาไปตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน จนกระทั่งพ้นออกจากงานหรือเกษียณอายุ สิ่งแรกที่จะต้องดำเนินการคือ การดูแลบุคลากรให้บุคลากรทำงานและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ สิทธิสวัสดิการและ ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ บทบาทหน้าที่ และแนวทางปฏิบัติทั้งด้านวิชาการและการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสถานภาพของตน ที่ดำรงอยู่อย่างถูกต้อง การได้รู้จักผู้บริหาร วิทยาลัยฯ เป้าหมาย นโยบาย และแนวทางการพัฒนาวิทยาลัย ตลอดจนการสร้าง ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรที่มาจากต่างหน่วยงาน อันจะนำไปสู่ความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม “สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงได้จัดให้มีโครงการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ Young blood PSRU. ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิทยาลัยฯ เป้าหมาย นโยบาย และแนวทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยฯ
- 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สวัสดิการ เส้นทางความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 2.3 เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

3. เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จ

3.1 เจริญปริมาณ

ค่าเป้าหมาย 1.จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 % ของกลุ่มเป้าหมาย
ผลที่ได้ ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 เจริญคุณภาพ

1.ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

2.บุคลากรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

ค่าเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 % ผู้เข้าร่วมโครงการ

ผลที่ได้ ร้อยละ 89.60

4. ระยะเวลาดำเนินการโครงการ

วันที่ 13,15,16,17 พฤษภาคม พ.ศ.2567

5. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 295 คน

6. รูปแบบการจัดโครงการ

1.การบรรยายในหัวข้อ

7. งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการ จำนวน 72,200 บาท

8. สรุปงบประมาณ

1.ค่าตอบแทน ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนวิทยากร วันที่ 1 (1,200 x 6 ชั่วโมง) = 7,200

1.2 ค่าผู้ช่วยวิทยากร วันที่ 1 (600 x 6 ชั่วโมง) x 5 คน = 18,000 บาท

1.3 ค่าตอบแทนวิทยากร วันที่ 2 (1,200 x 6 ชั่วโมง) = 7,200

1.4 ค่าตอบแทนวิทยากร วันที่ 3 (1,200 x 6 ชั่วโมง) = 7,200

1.5 ค่าตอบแทนวิทยากร วันที่ 4 (1,200 x 6 ชั่วโมง) = 7,200

รวมค่าตอบแทนวิทยากร 46,800 บาท

2.ค่าใช้จ่าย

2.1 ค่าที่พัก (วิทยากร) เป็นเงิน 10,000 บาท

2.2 ค่าเดินทางวิทยากร (เครื่องบิน + ค่ารถแท็กซี่ + ค่าน้ำมัน)

เป็นเงิน 48,300 บาท

2.3 ค่าอาหารกลางวัน คนละ 80 บาท จำนวน 4 วัน

จำนวน 295 คน เป็นเงิน 94,400 บาท

2.4 ค่าอาหารว่าง คนละ 35 บาท จำนวน 295 คน (เช้า - บ่าย) จำนวน 4 วัน เป็นเงิน 82,600 บาท

2.5 ค่าถ่ายเอกสาร ชุดละ 100 บาท จำนวน 295 ชุด เป็นเงิน 29,500

2.6 ค่าเลี้ยงรับรองวิทยากร 3,000 บาท

รวมค่าใช้จ่าย 267,800 บาท

3.ค่าวัสดุ 25,000 บาท

รวมทั้งสิ้น 339,600 บาท

9. สรุปผลการดำเนินงาน

ตารางแสดง สรุปผลการประเมินความพึงพอใจการจัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่
ตารางที่ 1 แสดงสถานะของผู้ประเมิน

สถานะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ	295	100

จากตารางที่ 1 พบว่าสถานะของผู้ตอบแบบประเมินเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจ


หัวข้อความรู้	คะแนนเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)	ระดับความ พึงพอใจ
1.ความพึงพอใจต่อกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ		
1.1 การประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าก่อนเริ่มโครงการ	4.52	มากที่สุด
1.2 การต้อนรับและการลงทะเบียน	4.42	มาก
2.ความพึงพอใจด้านผู้ให้บริการ		
2.1 บุคลิกภาพ/การแต่งกาย/มนุษยสัมพันธ์/พูดจาสุภาพ/ดูแลเอาใจใส่	4.38	มาก
2.2 ความพร้อมในการตอบคำถามและการให้ข้อมูล/คำแนะนำในเรื่องที่ถาม	4.47	มาก
3.ความพึงพอใจโครงการ		
3.1 บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย และ แนวทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	4.54	มากที่สุด
3.2 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สวัสดิการ เส้นทางการก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.55	มากที่สุด
3.3 เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร	4.46	มาก
4.ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก		
4.1 สถานที่ในการบรรยายมีความเหมาะสม	4.36	มาก
4.2 อาหารว่าง / อาหารกลางวัน	4.48	มาก

5.ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการด้านวิชาการ		
5.1 การเพิ่มพูนความรู้และ/หรือประสบการณ์ได้มากขึ้น	4.51	มากที่สุด
5.2 การนำความรู้จากการบรรยายไปประยุกต์ใช้ได้จริง	4.52	มากที่สุด
5.3 วิทยากรบรรยายเนื้อหาได้ชัดเจน	4.56	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	4.48	มาก

จากตารางพบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมมีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.48

เกณฑ์การแปลค่าระดับความพึงพอใจ

ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
4.51 – 5.00	มากที่สุด
3.51 – 4.50	มาก
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

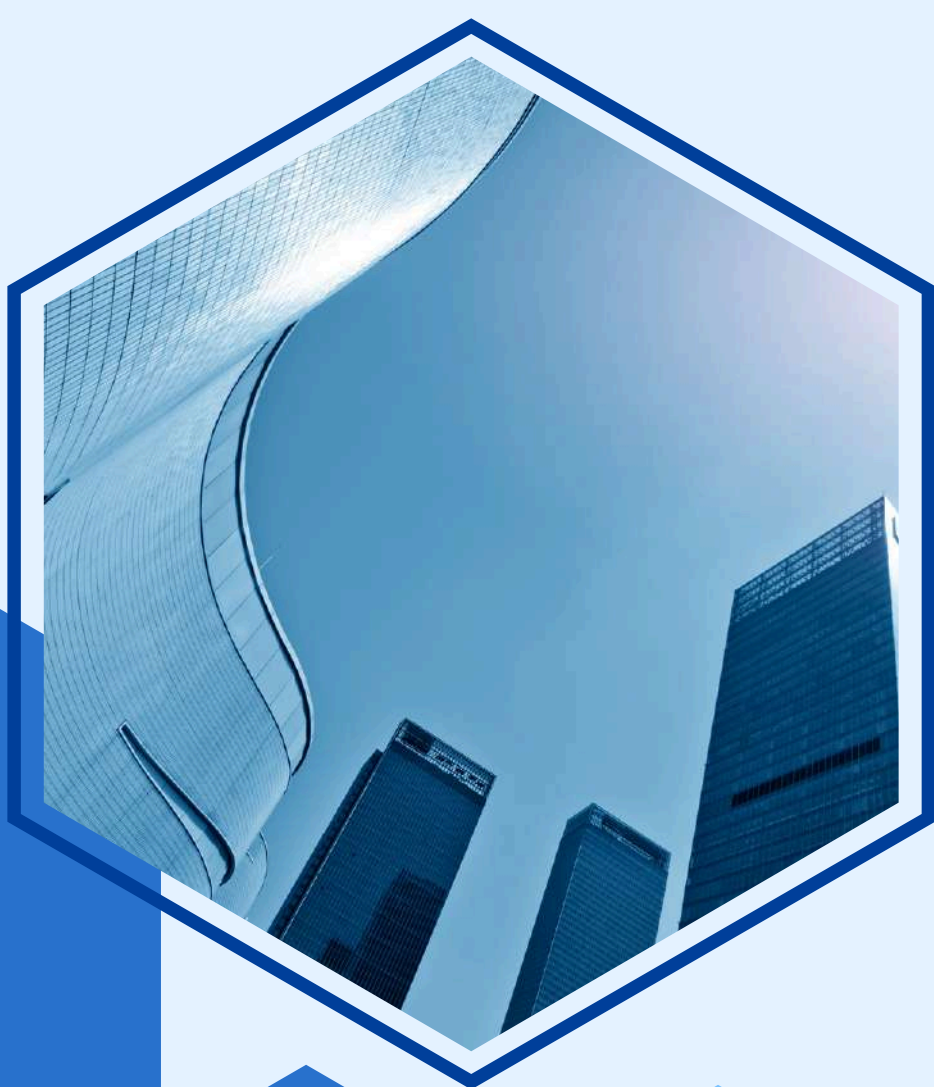
(ลงชื่อ)..........ผู้ดำเนินโครงการ
(นางสาวชลธิชา จงวรรณะศิลป์)
ตำแหน่ง บุคลากรชำนาญการ

ภาพประกอบกิจกรรม



รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ พัฒนาหัวหน้างานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม



คำนำ

โครงการพัฒนาหัวหน้างานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจัดทำขึ้นเพื่อให้หัวหน้างานมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักบริหาร มีความพร้อมในการเป็นผู้นำทีมและสามารถปรับแนวคิด มุมมอง วิธีการทำงาน การสื่อสาร บุคลิกภาพ ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับการบริหารองค์กรภาครัฐในบริบทที่มีความพร้อมที่จะถ่ายทอดนโยบายให้ทีมงานและหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

ขอขอบคุณบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการและรายงานผลโครงการพัฒนาหัวหน้างานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประโยชน์เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัยฯ และผู้เกี่ยวข้อง สำหรับใช้ในการพัฒนางาน ให้มีความก้าวหน้าต่อไป



(นางสาวชลธิชา จงวรรณะศิลป์)

ผู้ดำเนินการจัดโครงการ

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
หลักการและเหตุผล	3
วัตถุประสงค์	3
เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จ	3
ระยะเวลาการดำเนินโครงการ	3
กลุ่มเป้าหมาย	4
รูปแบบการจัดโครงการ	4
งบประมาณ	4
สรุปงบประมาณ	4
สรุปผลการดำเนินงาน	4
ข้อเสนอแนะ	5
ภาคผนวก (รูปภาพในการดำเนินโครงการ)	7

**รายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาหัวหน้างานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกรทำงาน
กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**

1. หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 8 ประเด็นหลัก ภายใต้ประเด็นที่ 4.5 ระบุให้ “บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ” และกำหนดเน้นการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้นำ โดยระบุ ใน 4.5.2 ว่า “ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทาง ความรู้และความคิดผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เป็นแบบอย่างที่ดีต่อ ผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็น ระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว” อย่างไรก็ตาม แผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ กำหนดจุดเน้นยุทธศาสตร์ แผนงานบูรณาการหลักที่ 5 ระบุให้ “พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าทาง อาชีพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” และยังส่งเสริมการ Up-skill, Re-skill และสร้าง New-skill บุคลากรให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ “หัวหน้างาน” การเป็นหัวหน้างานจะต้องทำงานและใช้ความรู้บวกกับประสบการณ์อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ตำแหน่ง หัวหน้างานยังมีตัวแปรสำคัญคือลูกน้อง ซึ่งประกอบไปด้วยคนหลากหลายรูปแบบการทำงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องเริ่มต้นจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องในบางครั้งการทำงานร่วมกัน อาจจะประสบปัญหาเนื่องจากไม่เข้าใจซึ่งกันและกันเคล็ดลับสำคัญในการเป็นหัวหน้างานเพื่อก้าวสู่ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน การเป็นหัวหน้างานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความรู้ความชำนาญ เทคนิคการ ปฏิบัติงาน แต่ยังคงพัฒนาทักษะในการจัดการ การวินิจฉัย การตัดสินใจ การวางแผน มอบหมาย ควบคุม การติดตาม การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และการจูงใจ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงาน ร่วมกับผู้อื่น การลงโทษและการให้รางวัลตลอดจน การสอนงาน ดังนั้น หัวหน้างานจึงจำเป็นต้องพัฒนา ทักษะ เรียนรู้ ความสามารถในการจัดการ ดังกล่าวอันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อตนเอง ทีมงานและองค์กร ต่อไป กองบริหารงานบุคคลในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หัวหน้างานในหน่วยงานต่าง ๆ ระดับคณะ สำนัก กอง จะได้รับการพัฒนา เพื่อการบริหารจัดการและเติมเต็มทักษะใหม่ ๆ ที่เหมาะกับการพัฒนาหน่วยงาน และองค์กร ดังนั้นจึงได้ ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อสามารถปรับแนวคิด มุมมอง วิธีการทำงาน การสื่อสาร บุคลิกภาพ ตลอดจนวิธีการแก้ไข ปัญหาให้เหมาะสมกับการบริหารองค์กรภาครัฐในบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลง

2.2 เพื่อให้หัวหน้างานมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักบริหาร มีความพร้อมในการเป็นผู้นำทีม หัวหน้าทีม หัวหน้ากลุ่ม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน

2.3 เพื่อให้หัวหน้างานมีความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำ มีทัศนคติ ทักษะ ความสามารถทางด้านบริหาร

2.4 เพื่อสามารถถ่ายทอดนโยบายจากระดับสูงไปสู่ระดับปฏิบัติในทีมงานและหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างถูกต้องชัดเจน

3. เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จ

3.1 เสิ้งปริมาณ

ค่าเป้าหมาย จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 57 คน

โดยจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 % ของกลุ่มเป้าหมาย

ผลที่ได้ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 57 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 เสิ้งคุณภาพ : ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านการประเมินแบบความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ 70

ค่าเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 % ของผู้ผ่านการประเมินความรู้ความเข้าใจ

ผลที่ได้ 4.48

4. ระยะเวลาดำเนินการโครงการ : ในระหว่างวันที่ 18 – 19 กรกฎาคม พ.ศ.2567

5. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรสายสนับสนุน รวมเป็น 46 คน

6. รูปแบบการจัดโครงการ

1.การบรรยายในหัวข้อการปรับ Mindset ปลุก Passion เพื่อสร้างความสำเร็จในการทำงาน

2.การบรรยายในหัวข้อลงพื้นที่บริการวิชาการเรียนรู้ในชุมชน พร้อมสัมผัสภูมิปัญญาชาวบ้าน ด้วยกระบวนการเรียนรู้ PDCA

7. งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการ จำนวน 197,690 บาท

8. สรุปงบประมาณ

1.ค่าที่พัก (บนดึก) 15 ห้อง ห้องละ 1,500 บาท เป็นเงิน	21,000.00 บาท
2.ค่าที่พัก (Garden) 9 ห้อง ห้องละ 1,500 บาท เป็นเงิน	13,500.00 บาท
3.ค่าที่พัก (Sweet) 1 ห้อง ห้องละ 1,500 บาท เป็นเงิน	1,600.00 บาท
4.ค่าที่พัก (Sweet) 6 ห้อง ห้องละ 2,300 บาท เป็นเงิน	11,500.00 บาท
5.ค่าที่พักวิทยากร เป็นเงิน	4,800.00 บาท
6.ค่าอาหารกลางวัน + เย็น วันที่ 18 ก.ค.67 เป็นเงิน	39,900.00 บาท
7.ค่าอาหารว่าง เช้า - ป้าย	5,700.00
8.ค่าอาหารกลางวัน วันที่ 19 ก.ค.67	19,950.00
9.ค่าอาหารว่าง เช้า - ป้าย	5,700.00
10.ค่าวิทยากร วันที่ 18 ก.ค.67	5,400.00
11.ค่าผู้ช่วยวิทยากร	27,000.00
12.ค่าวิทยากร วันที่ 19 ก.ค.67 นางโรย คำจ้อน	4,200.00
13.ค่าน้ำมันรถ (วิทยากร)	4,048.00
14.ค่าน้ำมันรถ (รถบัส + รถตู้)	6,745.00
15.ค่าเบี้ยเลี้ยง ผู้อบรม (19 ก.ค.67)	9,120.00
16.ค่าเบี้ยเลี้ยง คนขับรถ (18 - 19 ก.ค.67)	1,920.00
รวม	182,083.00

9. สรุปผลการดำเนินงาน

ตารางแสดง สรุปผลการประเมินความพึงพอใจการจัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่
ตารางที่ 1 แสดงสถานะของผู้ประเมิน

สถานะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้เข้าร่วมโครงการ สายสนับสนุน	57	100

จากตารางที่ 1 พบว่าสถานะของผู้ตอบแบบประเมินเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
วิชาการ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจ

หัวข้อความรู้	คะแนนเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)	ระดับความ พึงพอใจ
1.ความพึงพอใจต่อกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ		
1.1 การประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าก่อนเริ่มโครงการ	4.52	มากที่สุด

1.2 การต้อนรับและการลงทะเบียน	4.42	มาก
2.ความพึงพอใจด้านผู้ให้บริการ		
2.1 บุคลิกภาพ/การแต่งกาย/มนุษยสัมพันธ์/พูดจาสุภาพ/ดูแลเอาใจใส่	4.38	มาก
2.2 ความพร้อมในการตอบคำถามและการให้ข้อมูล/คำแนะนำในเรื่องที่ถาม	4.47	มาก
3.ความพึงพอใจโครงการ		
3.1 บุคลากรทราบแนวทางในการปฏิบัติ รู้ระเบียบวินัย รวมทั้งสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และพัฒนาตนในการทำงานได้ดี	4.54	มากที่สุด
3.2 บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีและมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย	4.55	มากที่สุด
3.3 สร้างความสัมพันธ์ให้บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รู้จักและคุ้นเคยกัน	4.46	มาก
4.ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก		
4.1 สถานที่ในการบรรยายมีความเหมาะสม	4.36	มาก
4.2 อาหารว่าง / อาหารกลางวัน	4.48	มาก
5.ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการด้านวิชาการ		
5.1 การเพิ่มพูนความรู้และ/หรือประสบการณ์ได้มากขึ้น	4.51	มากที่สุด
5.2 การนำความรู้จากการบรรยายไปประยุกต์ใช้ได้จริง	4.52	มากที่สุด
5.3 วิทยากรบรรยายเนื้อหาได้ชัดเจน	4.56	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	4.48	มาก

จากตารางพบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมมีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.48

เกณฑ์การแปลค่าระดับความพึงพอใจ

ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
4.51 – 5.00	มากที่สุด
3.51 – 4.50	มาก
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

- ขอบพระคุณท่านวิทยากร
- ขอบพระคุณผู้จัด
- ดีงามมากครับขอบพระคุณครับ
- ควรจัดอบรมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง
- เป็นกิจกรรมที่ดีมากคะ
- มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

(ลงชื่อ)..........ผู้ดำเนินโครงการ
(นางสาวชลธิชา จงวรรณะศิลป์)
ตำแหน่ง บุคลากรชำนาญการ

รูปภาพกิจกรรมในการดำเนินโครงการ

