

กิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เรื่อง การจัดทำโครงสร้างองค์กร (Organizational Profile : OP)
ของคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ในโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้
เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx)
ณ โรงแรมภูเขางาม รีสอร์ท จ. นครนายก
วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๔

คุณเอื้อ	รองศาสตราจารย์บุษรา สร้อยระย้า
คุณอำนวย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงแข สุขโข
คุณประสาน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์แก้วตา ขาวเหลือง
คุณกิจ	๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูวพัทธ์ เอกตาแสง ๒. ศาสตราจารย์นายแพทย์บวรศิลป์ เชาวชื่น ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์แก้วตา ขาวเหลือง ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำภาพรณ ยูเหล็ก ๕. ดร. ไพรัตน์ ปุณญาเจริญนนท์ ๖. ดร. กาญจนา ลือพงษ์ ๗. อ. จำลอง สาลิกานนท์
คุณลิขิต	นายสมชาย เหลืองสด

รายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เรื่อง การจัดทำโครงสร้างองค์กร (Organizational Profile : OP)
ของคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ในโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้
เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)
ณ โรงแรมภูเขางาม รีสอร์ท จ. นครนายก
วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๔

๑. รองศาสตราจารย์บุษรา สร้อยระย้า
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูวพัทธ์ เอกตาแสง
๓. ศาสตราจารย์บวรศิลป์ เขาวนชื่น
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์แก้วตา ขาวเหลือง
๕. นายสมชาย เหลืองสด
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชัญญา รัตนสัญญา
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขจรศักดิ์ ศิริมัย
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภาพรรณ ยุเหล็ก
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุขุมล หวังวนิชพันธุ์
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเทืองทิพย์ โรจนวิภาต
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงแข สุขโข
๑๒. นางสาวสมใจ แซ่ภู่
๑๓. นายสันติ ธรรมสุริเชษฐ์
๑๔. นางสาวอรพรรณ จันทระเกษมจิต
๑๕. นางสาวเจนจิรา งามมานะ
๑๖. นางสาวรัตนา เสมคำ
๑๗. นางสาววาสนา สังข์โพธิ์
๑๘. นางสาวอัมภารณ พิรวณิชกุล
๑๙. นางรุ่งอรุณ พรเจริญ
๒๐. นายนิคม ดิษฐคลี
๒๑. นางผสุติ อิ่มตา
๒๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิहार ดีปัญญา
๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลักขณา จาตกานนท์
๒๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ณิ โอวรจิริยาพิทักษ์
๒๕. นางสาวดวงรัตน์ แซ่ตั้ง

๒๖. นางสาวอองาม เปรมสุข
๒๗. นางสาวอัมฤตนิชา เรียมเพชร
๒๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วราลี ศรีสมบัติ
๒๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุใจ พรเจิมกุล
๓๐. นายศุภศิษฐ์ เริงมีศรีสุข
๓๑. นายศิริชัย สารมนัส
๓๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนีย์ สัมมาทัต
๓๓. นางสาวอัญชนา ชัตติยะวงศ์
๓๔. นายมานิช หลักฐานดี
๓๕. นายพิเชฐ จิรประเสริฐวงศ์
๓๖. นายทินกร จันทร์กระจ่าง
๓๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปฎิภาณ ถิ่นพระบาท
๓๘. นายเกรียงไกร เหลืองอำพล
๓๙. นายสิงห์แก้ว ปือกเทิ่ง
๔๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ เอี่ยมสำอาง
๔๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาวิณี อุ้นวัฒนา
๔๒. นางสาวไบเพิร์น วงษ์บัวงาม
๔๓. นางสาววาริรัตน์ ทิพวาริ
๔๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิชัย มุสิกทอง
๔๕. นางพจนา นุ่มหันต์
๔๖. ดร.ไพรัตน์ ปุญญาเจริญนนท์
๔๗. ดร.กาญจนา ลือพงษ์
๔๘. นายสัมภาษณ์ สุวรรณศิริ
๔๙. นายจำลอง สาลิกานนท์
๕๐. นางชลธิชา สาลิกานนท์
๕๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสาวนีย์ อารีจงเจริญ
๕๒. นางสาวฐิติมา พุทธบูชา
๕๓. นายธานี สุคนธชาติ
๕๔. นายสันติ กมลนรากิจ

บันทึกการเล่าเรื่อง



กิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เรื่อง การจัดทำโครงร่างองค์กร (Organizational Profile : OP)

ของคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ในโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)

ณ โรงแรมภูเขางาม รีสอร์ท จ. นครนายก

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๔

ผู้เล่า	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
ผศ. ภูวพัทธ์ เอกตาแสง คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ และออกแบบแฟชั่น	การที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคณะนำร่องของ มทร.พระนคร เนื่องจากทำงานเป็นทีม ตั้งใจทำงานและในเกณฑ์ ๘ ข้อครบ โดยใช้เวลาประมาณ ๒๐ วันในการทำ OP ช่วงแรก เอาตัวอย่างมาศึกษาและจัดทำ OP ประมาณ ๔๕ หน้า มีการปรับศึกษาทบทวน ประชุม เชิญผู้เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูลเพิ่มเติม โดยมีพี่เลี้ยง ๒ ท่าน จากมหาวิทยาลัยขอนแก่นและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์แนะนำให้การเสนอแนะเป็นอย่างดี โดยการดำเนินการ คณบดีจะเรียกประชุมบุคลากรทั้งคณะในการพิจารณา ปรับปรุง วิธีการของ EdPEX ซึ่งไม่มีผิด ไม่มีถูก ทำให้ไม่กดดันในที่สุดได้ OP เหลือ ๑๔ หน้า และกำลังดำเนินการเรื่องความท้าทาย ๑๑ ข้อ ซึ่งอาจจะยากและละเอียดเกินไป ให้ดูเป้าหมาย ดำเนินการและดูว่าข้อใดท้าทาย จริง ๆ เหลือ ๔ ข้อ ต้องดำเนินการให้เสร็จก่อน ๑๘ มีค.๕๔ สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ - วิสัยทัศน์ของคณะ ดูว่าจะทำอะไรให้เป็นผู้นำทางออกแบบแฟชั่น - การทำงานต้องให้คณบดี ผู้บริหารระดับสูงและทีมงานประกันคุณภาพ ผลักดัน - ไม่มีกรอบทำให้ไม่กดดัน - มีความมุ่งมั่น เสียสละ คณะทำงานเป็นทีม ทำให้ไม่เกิดความสามารถ - เกณฑ์ในคู่มือจะใช้เป็นกรอบในการทำงานต้องศึกษา อ่าน และทำความเข้าใจให้ดี - ใช้เป็นต้นแบบให้ทุกคณะของ มทร.พระนคร ที่จะต้องดำเนินการทั้งหมดในปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕	การจัดทำโครงร่างองค์กร ๑. การเขียนโครงร่างองค์กร - จุดเริ่มต้นค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เป็นตัวอย่าง - ประชุมทีมงานและผู้เกี่ยวข้องหาข้อมูลเพิ่มเติม - ส่งบุคลากรอบรม และมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ - จัดแบ่งกลุ่มทีมงานตามหมวด/หัวข้อ - ระดมความคิดเห็น ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อดำเนินการ - พิจารณาวิสัยทัศน์ของคณะ เป้าหมาย จุดดี จุดด้อย คู่แข่งและความคาดหวังและท้าทาย นำมาเขียนบรรยายความเป็นตัวตน - ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แก้ไขปรับปรุงตลอดเวลา ทำความเข้าใจใหม่ในสิ่งที่เข้าใจผิดและพยายามคาดหวังให้สูงในสิ่งท้าทาย

ผู้เล่า	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
ดร.ไพรัตน์ เจริญปัญญานนท์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ และออกแบบแฟชั่น	- ความสำเร็จที่ยังไม่เสร็จ จะเชื่อมโยงไปถึงความท้าทาย - ความตั้งใจจริง การมีส่วนร่วมสร้างความร่วมมือและต้องเสียสละ มุ่งมั่นจริง ๆ มิฉะนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ - ความมุ่งมั่นและตั้งใจให้ความเอาใจใส่ของคณบดี ทำให้ช่วยสนับสนุนทีมงานให้ตั้งใจและเข้มแข็ง - คณะเริ่มต้นที่ศูนย์ พยายามทำและจะก้าวต่อไป และเชิญชวนทุกคนใน มทร.พระนครให้ก้าวไปด้วยกัน - อุปสรรค ภายในคณะไม่มี แต่มีปัญหาในด้านข้อมูลของส่วนกลาง เช่น ระเบียบ กบ. สวท. และ สสท. ต้องนำมาพิจารณาและอ้างอิง จึงต้องขอข้อมูลผู้รับผิดชอบส่วนกลางมาเพิ่มเติม - การทำให้บุคลากรรับรู้และทำงานต้องระดมความคิดเห็น ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางเป้าหมายและแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบ ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมให้ความสำคัญในงานที่รับผิดชอบ ยินดีรับฟังความคิดเห็น คณบดีตัดสินใจและแจ้งให้ทุกคนทราบและปฏิบัติร่วมกัน มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายทราบทั่วกัน คณบดีให้ทุกคนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเพื่อพิจารณา การเขียนโครงร่างองค์กร (OP) ของคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น เริ่มต้นหาตัวอย่างข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ดูตัวอย่าง จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มศว. ประสานมิตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และนำมาใส่ข้อมูลตามหัวข้อ - ได้รับการอบรมจาก สกอ. ในเรื่อง การดำเนินงานและข้อดี - มีการเขียน OP และแก้ไขตลอดเวลา พยายามคาดหวังให้สูง ตอบคำถามให้ได้ จัดรูปแบบใหม่ - ดูจุดดี จุดด้อย จุดที่พัฒนา และคู่แข่งมหาวิทยาลัยอื่น - ลดเอกสาร OP ไม่ให้เกิน ๑๐ หน้าสุดท้าย ได้ ๑๔ หน้า โดยผ่านการแก้ไขหลายสิบรอบ - มีอาจารย์พี่เลี้ยงภายนอก ๒ ท่าน และภายใน ๒ ท่าน ตรวจสอบ ช่วยให้มุมมองในลักษณะต่าง ๆ - จัดแบ่งกลุ่มผู้ดำเนินการตามหมวดโดยคณบดี และให้แต่ละกลุ่มดำเนินการ	- ความสำเร็จที่ยังไม่สำเร็จ จะเชื่อมโยงไปที่ความท้าทาย - ข้อจำกัดหรืออุปสรรค ต้องวางให้เกิดความเชื่อมโยงในองค์กร OP ทำแผนความท้าทายเชื่อมโยงต่อถึงตัวชีวิต และเส้นทางความสำเร็จ - การเขียนสมรรถนะหลัก เขียนในสิ่งที่ถนัดและมีอยู่แล้ว มีความเชี่ยวชาญ สนองความต้องการได้โดยตรงนำไป บริการวิชาการได้ และนำไป เชื่อมโยงกับส่วนอื่นให้เป็น ประโยชน์และเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ - เกณฑ์ในคู่มือใช้เป็นกรอบในการทำงาน ต้อง ศึกษา อ่านและทำความเข้าใจ ๒. ปัจจัยความสำเร็จ - ผู้บริหารทุกระดับ สนับสนุน ผลักดัน เอาใจใส่ - การทำงานเป็นทีม - ตั้งใจทำงาน มุ่งมั่น และเสียสละ - มีพี่เลี้ยงจากภายใน/ภายนอกมหาวิทยาลัย - ไม่มีผิด ไม่มีถูก ไม่กดดัน - ทำให้บุคลากรทั้งหมดมีส่วนร่วมรับรู้และทำงาน โดยการระดมความคิดเห็น ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางเป้าหมายและแจ้งให้ทุกฝ่าย

ผู้เล่า	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
ผศ.แก้วตา ขาวเหลือง ผู้อำนวยการสำนัก ประกันคุณภาพ อ.จำลอง สาลิกานนท์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ และออกแบบแฟชั่น	- ชี้แจงให้คนในคณะ ช่วยแก้ไขเพิ่มเติม ใช้คนในจำนวนมาก ทั้งคณะช่วยกันดำเนินการได้ความเข้าใจกันในองค์กรและการทำงานเป็นทีม ซึ่ง OP ที่ได้ยังไม่สมบูรณ์แบบแต่พยายามให้ครอบคลุมมากที่สุดและมีการทำแผนพัฒนาปรับปรุง - OP ใช้เวลาดำเนินการ ๑๖ - ๑๘ เดือน จะสิ้นสุดในเดือน มีค. ๕๕ - ประเภทผู้เรียน อาจเป็น นศ. ปวช. ปวส. ตลอดจนบุคคลทำงานแล้วและกลุ่มเรียนเพื่อปรับวุฒิการศึกษา - กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นศ. ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต ร้านขายหนังสือ ผู้ให้ทุนวิจัย สถานประกอบการผู้ใช้บัณฑิต ดูความร่วมมือชุมชนในท้องถิ่น สภาวิศวกร (กว.) ผู้ได้ผลกระทบจากสถาบัน ฯลฯ (หน้า ๒๔๑ ของคู่มือ) - ระบุความคาดหวังแต่ละกลุ่มจะไม่เหมือนกัน ให้ระบุในแต่ละกลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้จ้างงาน ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ ฯลฯ ส่วนมากเป็นหน่วยงานองค์กรภายนอก - วิธีการทำงานใหม่ในองค์กร หรือสิ่งประดิษฐ์ จะเน้นเป็นนวัตกรรมขององค์กร - มีสำนักประกันคุณภาพ มทร.พระนคร ช่วยสนับสนุนข้อมูล ให้คำปรึกษาและเสนอแนะ - ปัจจัยความสำเร็จต้องมุ่งมั่น แม้คณะจะเป็นคณะเล็ก ๆ ก็ทำได้ - ตอนเขียน OP ครั้งแรก ให้เขียนบรรยายความเป็นตัวตน ประเมินตนเองที่แข่งขันกับที่อื่น มีหลักสูตรอะไร ทั้งหมด ทั้ง ภาคปกติและสมทบ - มีหลักสูตรและสิ่งบริการการศึกษาที่คณะและมหาวิทยาลัย สนับสนุนการเรียนรู้และให้บริการอะไร เขียนระดมจากหลายๆคน - ส่วนสิ่งคาดหวัง จะอยู่ในส่วนหลังและเป็นสิ่งท้าทาย - OP ไม่มีถูกหรือผิด เขียนเป็นคำบรรยายตอบความเชื่อมโยงทุกหมวดและตอบคำถามได้	๓. ปัญหาและอุปสรรค - ขาดข้อมูลของส่วนกลาง ที่จะต้องนำมาพิจารณาและอ้างอิง

ผู้เล่า	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
ผศ. อาภาพันธ์ ยุเหล็ก คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ และออกแบบแฟชั่น ดร.กาญจนา ลือพงษ์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ และออกแบบแฟชั่น ศ.ดร.บวรศิลป์ เชวร์ชื่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น	- เน้นคู่แข่ง และผู้รับบริการ ให้เรียนแล้วได้เหนือกว่าคู่แข่ง - สมรรถนะหลัก เขียนในสิ่งที่ถนัดและมีอยู่ เช่น เรื่องหลักสูตร นวัตกรรมและสิ่งที่มีความเชี่ยวชาญ สนองความต้องการได้ตรง พิจารณาจากอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยร่วมด้วย และนำไปบริการ วิชาการได้ เน้นบุคลากรและบัณฑิตมีความเชี่ยวชาญเหนือกว่าที่อื่น อย่างชัดเจน จะต้องเอาไปเชื่อมโยงกับส่วนอื่น ๆ ให้ใช้ประโยชน์ และนำไปเชื่อมโยงกับกลยุทธ์อย่างไร สิ่งไม่ถนัดให้ไปเขียนในเรื่อง ของความท้าทายให้สูงขึ้นได้ - ส่วนตลาด คือ ตัวป้อน (นศ.) จากที่ไหน ถ้าหลายแห่งอาจจะบุ จากที่ใด เป็นอัตราส่วนเท่าไร เช่น โรงเรียนอาชีวศึกษา , เอกชน มี ค่าระดับการศึกษาระดับใด อาจจะหมายถึงมาจากคู่แข่งชั้นกันอยู่ก็ ได้ (จากการ Benchmarking) สิ่งบริการการศึกษาคือ สิ่งบริการส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ สวัสดิการ ให้นักศึกษาทั้งหมด สิ่งอำนวยความสะดวกสบายด้านการเรียนการ สอนและมีความสุขในคณะ/มหาวิทยาลัย ซึ่งมีความเข้าใจผิดว่าเป็น การบริการวิชาการ สิ่งที่ต้องการให้เด่นของคณะให้ไปใส่ในเรื่องของความท้าทาย - PMQA เป็นเกณฑ์ที่ใช้กับองค์กรภาครัฐ ถอดจากเกณฑ์ของ TQA ส่วน EdPEX จะประยุกต์กับการศึกษา มีความเฉพาะมากขึ้น - QA มีตัวบ่งชี้ สกอ. ๒๓ ตัว ทำเพื่อประกันคุณภาพภายใน และสมศ. มีตัวชี้วัด ๑๘ ตัว ทำเพื่อประกันคุณภาพภายนอก - EdPEX คือเครื่องมือขององค์กรวางเพื่อสู่ความเป็นเลิศ - OP บุคลากรทุกระดับในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการทำงาน - ข้อจำกัด หรืออุปสรรค ต้องวางให้เกิดความเชื่อมโยงในองค์กร OP ทำแผนความท้าทาย เชื่อมโยงคือถึงตัวชี้วัดและเส้นทาง ความสำเร็จ - ผู้ส่งมอบ คือ ผู้ส่งมอบเทคโนโลยีเข้ามา	



- ขาดข้อมูลของส่วนกลางที่จะต้องนำมาพิจารณาและอ้างอิง

ปัญหาและอุปสรรค

การเขียนโครงร่างองค์กร

- จุดเริ่มต้นค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เป็นตัวอย่าง

- ประชุมทีมงานและผู้เกี่ยวข้องหาข้อมูลเพิ่มเติม

- สืบคลานการอบรม และมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ

- จัดแบ่งกลุ่มทีมงานตามหมวด/หัวข้อ

- ระดมความคิดเห็น ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อดำเนินการ

- พิจารณา วิสัยทัศน์ของคณะ เป้าหมาย จุดดี จุดด้อย คู่แข่ง ความคาดหวังและท้าทาย นำมาเขียนบรรยายความเป็นตัวตน

- ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แก้ไขปรับปรุงตลอดเวลา ทำความเข้าใจใหม่ในสิ่งที่เข้าใจผิดและพยายามคาดหวังให้สูงในสิ่งที่ท้าทาย

- ความสำเร็จที่ยังไม่สำเร็จจะเชื่อมโยงไปกับความท้าทาย

- ข้อจำกัดหรืออุปสรรค ต้องวางให้เกิดความเชื่อมโยงในองค์กรในองค์การ OP ทำแผนความท้าทายเชื่อมโยงต่อกันตัวชีวิตและเส้นทางความสำเร็จ

- การเขียนสมรรถนะหลัก เขียนในสิ่งที่ก้นดและมียอยู่แล้วมีความเชี่ยวชาญ สมองความต้องการได้โดยตรง นำไปบริการวิชาการได้ และนำไปเชื่อมโยงกับส่วนอื่นให้เป็นประโยชน์และเชื่อมโยงกับกลยุทธ์

- เกณฑ์ในคู่มือใช้เป็นการรอบในการทำงาน ต้องศึกษา อ่านและทำความเข้าใจ

ปัจจัยความสำเร็จ

- ผู้บริหารทุกระดับสนับสนุน ผลักดัน เอาใจใส่

- การทำงานเป็นทีม

- ตั้งใจทำงาน มุ่งมั่น และเสียสละ

- มีพี่เลี้ยงจากภายใน/ภายนอกมหาวิทยาลัย

- ไม่มีผิด ไม่มีถูก ไม่มีกตสัน

- ทำให้บุคลากรทั้งหมดมีส่วนร่วมรับรู้และทำงานโดยการระดมความคิดเห็น ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางเป้าหมายและแจ้งให้ทุกฝ่าย