



**โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย
ภายใต้ “โครงการยกระดับและพัฒนาระบบการจัดการความรู้
(Knowledge Management: KM) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
(ระยะที่ 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567”**

ครั้งที่ 3/2567

วันอังคารที่ 15 สิงหาคม 2567

หมวดที่ 5 ด้านการบริหารจัดการทั่วไป

เรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จัดทำโดย

สถาบันวิจัยและพัฒนา



โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย
ภายใต้ “โครงการยกระดับและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ระยะที่ 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567”

ครั้งที่ 3/2567

วันอังคารที่ 15 สิงหาคม 2567 (ช่วงบ่าย)

หมวดที่ 5 ด้านการบริหารจัดการทั่วไป

เรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

❖ ความเป็นมา

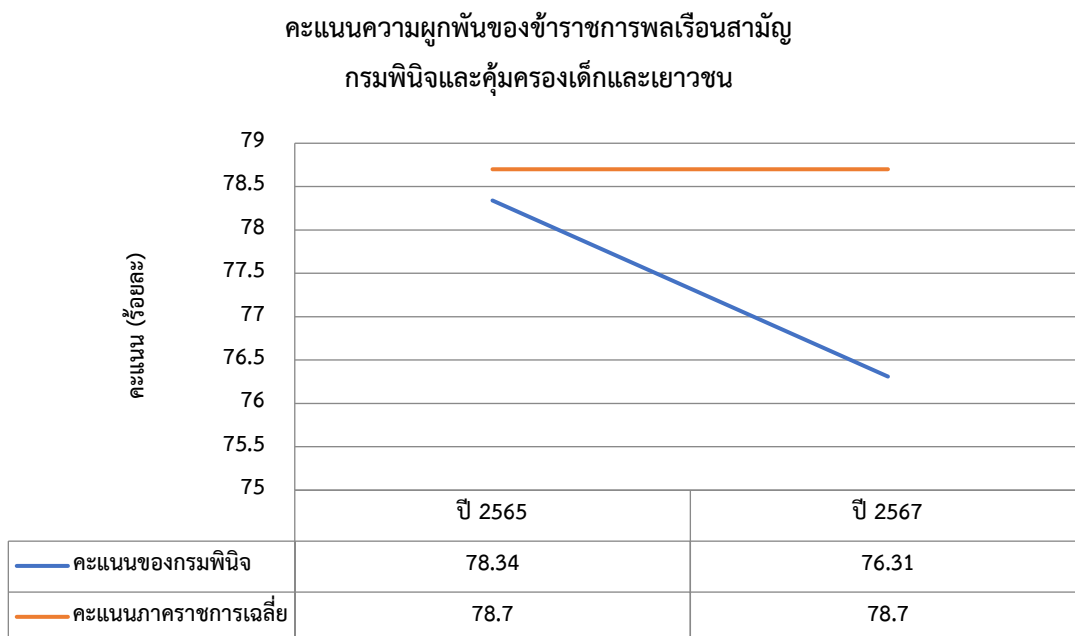
ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนปรารถนา ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีได้นั้นคือ การที่มีมนุษย์หรือบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ได้นิยามความหมายของ มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation) แปลว่า ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน⁽¹⁾ ดังนั้น หากความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างมนุษย์ที่ไม่ดีต่อกัน ก็อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้

สังคมการทำงาน ถือเป็นอีกหนึ่งหน่วยสังคมของมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตไม่แพ้สังคมอื่นๆ สิ่งหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุขก็คือการมีมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation) ที่ดีระหว่างกัน สังคมในการทำงานก็เช่นกัน ไม่ว่าจะสาขาอาชีพใดก็ตามต่างย่อมต้องการส่งเสริมให้ทุกคนมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะนั่นหมายถึงความรักใคร่ปรองดอง ความร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และร่วมหัวจมท้ายกันเผชิญกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ท้ายที่สุดแล้วองค์กรที่มีทีมงานที่ทุกคนมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ย่อมทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ดีกว่าองค์กรที่บุคลากรมีมนุษย์สัมพันธ์ที่แย่อต่อกันแน่นอน⁽²⁾

องค์กรส่วนใหญ่เป็นระบบการทำงานแบบร่วมมือกันทำงานหลายคน ไม่ใช่แค่คนใดคนหนึ่ง จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้องค์กรมีคนจำนวนมากมาอยู่ร่วมกัน เมื่อมีคนอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากแน่นอนว่าย่อมเกิดปัญหาตามมามากมาย เพราะแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างไปตามปัจเจกบุคคล ดังนั้นองค์กรควรจะทำอย่างไรให้ความต่างนั้นอยู่ร่วมกันได้อย่างลงตัว การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร จึงเปรียบเสมือนกาวที่จะเชื่อมประสานให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความเข้าใจอันดีต่อกัน และใช้ความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ มากกว่าที่จะส่งเสริมความแตกต่างให้เกิดความแตกแยก ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนี้จึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรควรใส่ใจและให้ความสำคัญที่สุด⁽²⁾

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีภารกิจในการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด รวมทั้งส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน ดำเนินการด้านคดีอาญา แก้ไขบำบัดฟื้นฟู ให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ ป้องกัน พัฒนา สงเคราะห์ ติดตามประเมินผลเด็กและเยาวชน การใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือกและมาตรการอื่นๆ จึงทำให้มีนักวิชาชีพ/บุคลากรที่มีความหลากหลายและแตกต่างวิชาชีพมาปฏิบัติงานร่วมกันเป็นจำนวนมาก อาทิ พนักงานคุมประพฤติ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการเงินและบัญชี จึงทำให้ในการปฏิบัติงานอาจเกิดปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ อันเนื่องมาจากความแตกต่างและหลากหลายและความเป็นปัจเจกบุคคลและอาจส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรได้

จากรายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) พบว่า ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีคะแนนความผูกพันรวม คิดเป็นร้อยละ 78.34 (อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการ ซึ่งมีคะแนน 78.70)⁽³⁾ และเมื่อเทียบกับผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่า มีคะแนนความผูกพันรวม คิดเป็นร้อยละ 76.31 ซึ่งลดลงจากในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (และอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการ -2.39)⁽⁴⁾



ที่มา: รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน)⁽⁴⁾

ดังนั้น จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรด้วยเหตุนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ จึงมีมติเห็นชอบให้ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเด็นหัวข้อ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหนึ่งในกิจกรรมในโครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย ภายใต้อำเภอ “โครงการยกระดับและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ระยะที่ 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” โดย นางปรีดา วิสาโรจน์ รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ฝ่ายพัฒนา) ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ ซึ่งเทคนิค/วิธีการต่างๆที่ได้จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะได้มีการสรุปและเผยแพร่ให้ผู้สนใจได้เข้าถึงข้อมูลและนำไปใช้ประโยชน์ในโอกาสต่อไป

❖ ความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงยุติธรรม

โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย ภายใต้อำเภอ “โครงการยกระดับและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ระยะที่ 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” เป็นไปตามแผนพัฒนาองค์กร PMQA 4.0 หมวดที่ 4 การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ ของกระทรวงยุติธรรม ระยะ 3 ปี (2567-2569) โดยเป้าหมายสูงสุดของแผนพัฒนาองค์กรในหมวดนี้ คือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดองค์การแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

❖ การดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. แหล่งที่มาของข้อมูล

ใช้ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร (ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมฯ ผู้อำนวยการสถานพินิจฯ) ทั้งในแง่ความสำเร็จและในแง่สิ่งที่วิกฤตหรือล้มเหลว เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรคนอื่นๆ (Tacit to Tacit Knowledge)

โดยความรู้ วิธีการ เทคนิคและประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะถูกนำไปผลิตเป็นสื่อในรูปแบบที่เหมาะสม จัดเก็บในคลังการจัดการความรู้ และมีช่องทางให้บุคลากรคนอื่นๆสามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อศึกษา/ทบทวนย้อนหลังได้ (Tacit to Explicit Knowledge)

2. แหล่งที่มาของผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย ครั้งที่ 3/2567 หมวดที่ 5 ด้านการบริหารจัดการทั่วไป เรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งหมด 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายภัคภพ อินทองคำ
ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 10
2. นางชนิษฐา บุญมาลี
ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดอุบลราชธานี
3. นางเพ็ญพร วงศาสวัสดิ์
ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครราชสีมา
4. นางสาวอารีรัตน์ จงกล
ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสมุทรสงคราม
5. นายยุทธศักดิ์ รุ่งเรืองนรา
ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดชลบุรี

3. เครื่องมือหรือวิธีการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่

3.1 สนทนาสนทนา (Dialogue)

สนทนาสนทนา (Dialogue) มาจากคำว่า “Bohmian dialogue” เป็นการพูดคุยสนทนาโดยใช้กระบวนการซึ่งนำเสนอโดย เดวิด โบห์ม (David Bohm) โดยผู้ร่วมสนทนาทุกคนมีส่วนร่วม ทุกคนตั้งใจฟังความคิดเห็นของคนอื่น ให้เกียรติผู้อื่น ไม่ตำหนิหรือตัดสินผู้อื่น ในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เป็นกันเอง และสามารถแสดงออกโดยการออกเสียงแสดงความคิดเห็นที่เกิดขึ้นจากภายในใจของเรา โดยไม่ตำหนิหรือทำลายความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งกระบวนการสนทนาสนทนา (Dialogue) นี้ มีเพื่อให้ทุกคนที่อยู่ในวงสนทนาได้ร่วมกันระดมความคิดอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อค้นหาวิธีการหรือความรู้ใหม่ๆ หรือหนทางในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งยังช่วยแก้ไขความขัดแย้งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สนทนาสนทนา (Dialogue) เป็นการสื่อสารที่ไหลเลื่อนเคลื่อนที่ ถ่ายเทไปมาหากันได้ตลอด โดยปราศจากสิ่งกีดขวาง ดังนั้น การสนทนาในลักษณะเช่นนี้ จึงเป็นการสนทนาอย่างเสมอภาค ไม่มีคนที่สูงกว่าหรือต่ำกว่า เป็นการร่วมกันฟังร่วมกันคิดในระนาบเดียวกัน ฟังโดยไม่ตัดสินใดๆทั้งสิ้น ไม่ได้หวังว่าจะแพ้หรือชนะ ซึ่งจะทำให้เกิดความคับข้องใจได้ และการสนทนานี้อาจมีสิ่งที่คุณฟังได้ตกผลึกจากกิจกรรมและสามารถนำไปแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานหรือบางสิ่งบางอย่างที่ดีขึ้นได้⁽⁵⁾

3.2 ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP)

ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice - CoP) คือ กลุ่มของคนที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวหรือมีความสนใจในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ผ่านการใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ที่เรียกว่า การบอกเล่าเรื่องราว (Story telling) เพื่อที่จะเรียนรู้วิธีการที่จะสามารถปฏิบัติหรือทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือนำไปจัดการกับปัญหาอุปสรรคหรือภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นได้ จึงเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งเพิ่มพูนทักษะ สร้างความรู้ และความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นในกลุ่มนั้นๆ โดยเน้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคลหรือ

หน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practices) หรือมีจุดวิกฤตล้มเหลว (Worst case) ชุมชนนักปฏิบัติได้กลายเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากทุกวันนี้ หลายองค์กร/กลุ่มทำงาน/ทีมงานและแม้แต่ตัวบุคคลเอง ต้องทำงานร่วมกันในแนวทางใหม่ ความร่วมมือข้ามองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ชุมชนนักปฏิบัติจึงเป็นรูปแบบใหม่สำหรับการเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และความร่วมมือไม่ว่าจะเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มและถือว่าเป็นการพัฒนาองค์กรด้วย⁽⁶⁾

ชุมชนนักปฏิบัติ เกิดขึ้นโดย ดร. Etienne Wenger และทีมงาน เป็นหนึ่งในผู้บุกเบิกกลุ่มแรก ที่สร้างแนวคิดนี้ขึ้นมาผ่านการศึกษา/การฝึกหัดงาน พวกเขาพบว่า สังคมของการฝึกงานมีความซับซ้อนมากและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และได้ตั้งชื่อว่า “ชุมชนนักปฏิบัติ” ชุมชนนักปฏิบัติจึงกลายเป็นศูนย์กลางของการจัดการความรู้ หลังจากหนังสือเล่มแรกเกี่ยวกับชุมชนนักปฏิบัติ ที่ชื่อว่า Communities of Practice - Learning, Meaning, and Identity ได้พิมพ์เผยแพร่ในปี ค.ศ. 1998 ตั้งแต่นั้นมา ชุมชนนักปฏิบัติมีบทบาทสำคัญในบริบทของการจัดการความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร และเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ทั่วถึง เกิดการขยายวงของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติจึงมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงคน คนซึ่งอาจจะไม่เคยมีโอกาสนักสนทนากันเลย กิจกรรมนี้จึงเสมือนสื่อกลางเชื่อมให้คนได้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ได้รับฟัง ได้สื่อสาร ได้แลกเปลี่ยน ได้เรียนรู้เรื่องราว และประสบการณ์ของแต่ละคนหรือหน่วยงาน ทำให้เกิดการสนทนาระหว่างผู้คนมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น⁽⁷⁾

ชุมชนนักปฏิบัติมีองค์ประกอบ⁽⁸⁾ ดังนี้

1. หัวข้อความรู้ (Domain) เป็นหัวข้อที่กำหนดขึ้นจากคนในกลุ่มที่สนใจในเรื่องเดียวกัน หัวข้อความรู้ไม่ได้จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญจากคนนอกกลุ่มหรือชุมชน เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากกว่าในการที่จะนำผู้ที่ศักยภาพหรือมีประสบการณ์ในกลุ่มนั้น มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่ม

2. ชุมชน (Community) ในการรวมกันเป็นกลุ่มภายใต้ความสนใจหัวข้อเดียวกัน สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีความสัมพันธ์กันในการร่วมกิจกรรมและอภิปราย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร/ซักถาม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชุมชนนักปฏิบัติมาก

3. แนวปฏิบัติ (Practice) สมาชิกในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ ล้วนแต่เป็นนักปฏิบัติ จึงต้องการพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น การจดบันทึกประเด็นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันไว้ ทั้งจากประสบการณ์ การเล่าเรื่อง เครื่องมือต่างๆ เทคนิค วิธีการแก้ปัญหา การสังเคราะห์ จึงเป็นสิ่งสำคัญและเมื่อจดบันทึกแล้วต้องถ่ายทอดไปยังชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซ้ำ ทบทวนซ้ำ แร่/บอกต่อในความรู้ต่างๆให้หมุนเวียนต่อไป

3.3 วิธีการจัดกิจกรรม

ใช้วิธีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Hybrid ณ ห้องประชุม 6-04 ชั้น 6 อาคารกระทรวง ยุติธรรม และผ่านระบบจอภาพทางไกล (Video Conference in WebEx Online)

- มีผู้ดำเนินรายการ 1 ท่าน ได้แก่

นายเอกรินทร์ ศรีอินทร์

นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ

สถาบันวิจัยและพัฒนา

- คณะทำงาน ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินรายการ (Host/Co-host), จัดการระบบ สารสนเทศ, จัดสรุปบันทึกสาระที่ได้จากการทำกิจกรรมและถอดบทเรียน ประกอบด้วย

1. นางสาวดารณี เกิดพิพัฒน์

พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ

สถาบันวิจัยและพัฒนา

2. นางสาวรจนา เพ็ญปฐม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

สถาบันวิจัยและพัฒนา

3. นางสาวศรดา ทิพย์แสง

นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

4. นายธนกร สุขผล

นักจิตวิทยา

สถาบันวิจัยและพัฒนา

5. นายอดุลย์ ยูโตะ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

สถาบันวิจัยและพัฒนา

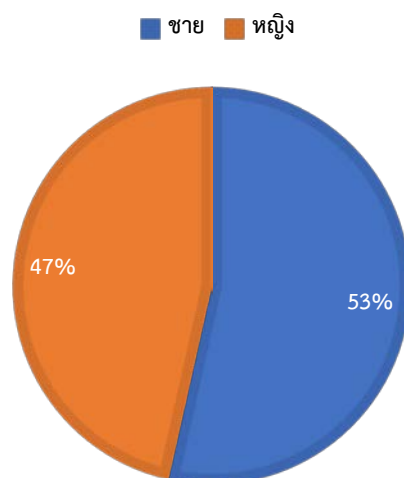
6. นางสาวจิรวรรณ ศรีแก้ววรรณ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

สถาบันวิจัยและพัฒนา

สรุปผลการวิเคราะห์แบบประเมินความพึงพอใจ
 โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย
 ครั้งที่ 3/2567
 วันอังคารที่ 15 สิงหาคม 2567 (ช่วงบ่าย)
 หมวดที่ 5 ด้านการบริหารจัดการทั่วไป
 เรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

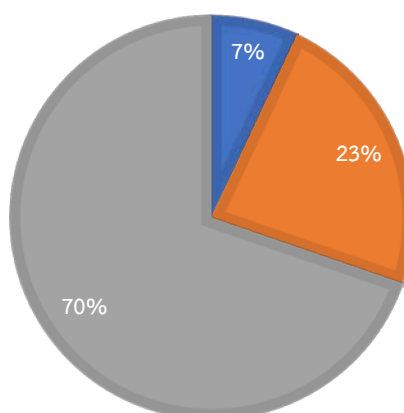
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (n = 43)

แผนภูมิที่ 1 แสดงร้อยละของเพศ

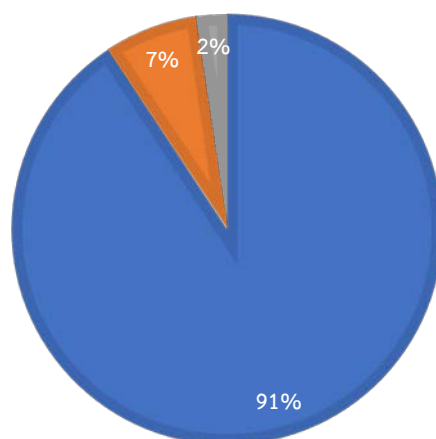
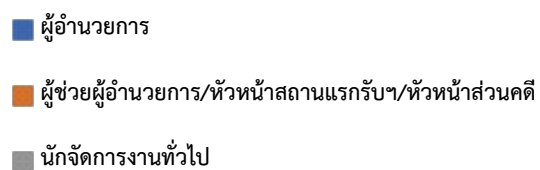


แผนภูมิที่ 2 แสดงร้อยละของอายุ

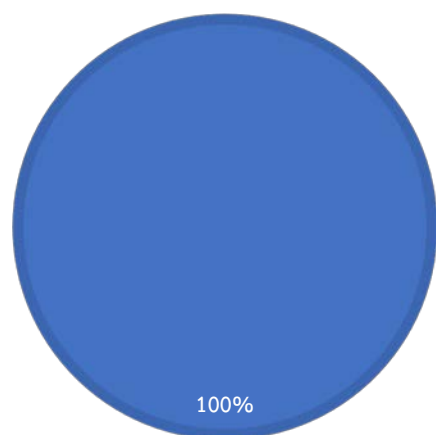
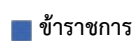
■ 41 - 45 ปี ■ 46 - 50 ปี ■ 51 ปี ขึ้นไป



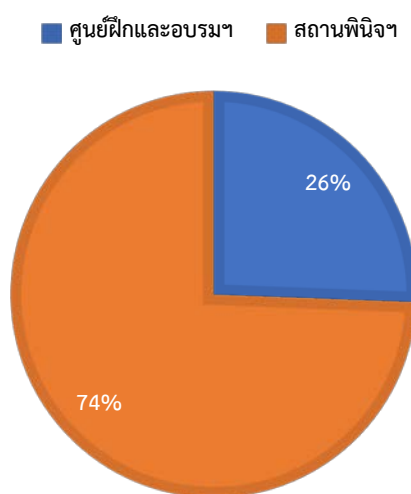
แผนภูมิที่ 3 แสดงร้อยละของตำแหน่ง



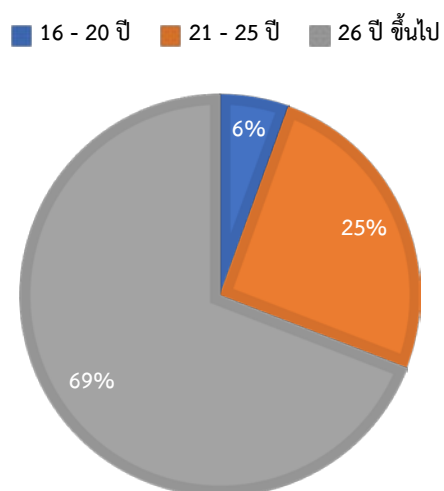
แผนภูมิที่ 4 แสดงร้อยละของประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม



แผนภูมิที่ 5 แสดงร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม



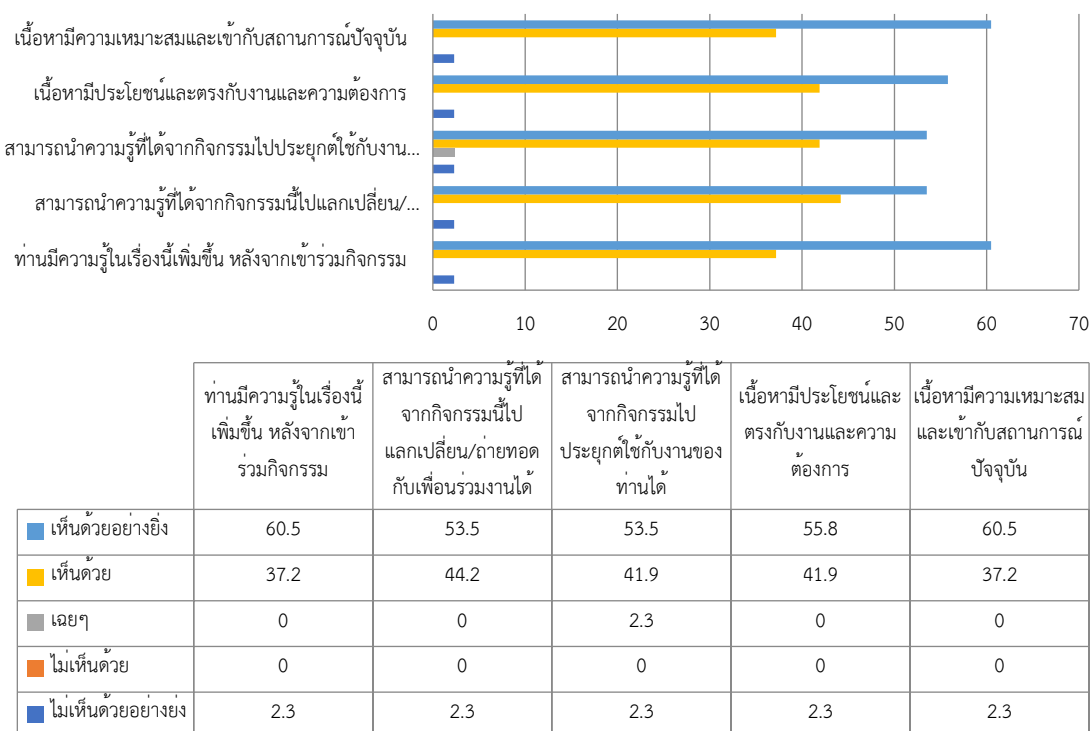
แผนภูมิที่ 6 แสดงร้อยละของอายุการปฏิบัติงานในสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม



ส่วนที่ 2 ทศนคติและความพึงพอใจต่อกิจกรรม

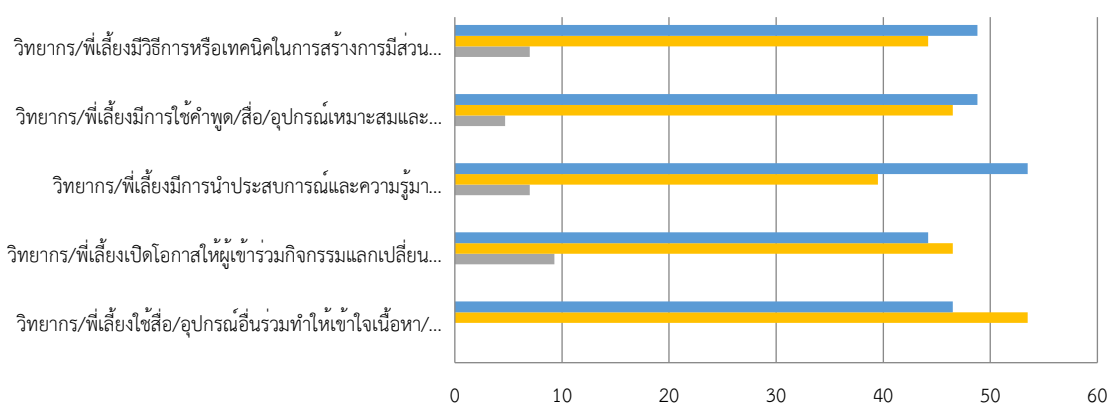
ด้านประเด็นเนื้อหา พบว่า ในภาพรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.50 S.D. = 0.73) ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นว่าประเด็นเนื้อหาเหมาะสมและเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 60.5 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 37.2 เมื่อถามว่าประเด็นเนื้อหา มีประโยชน์และตรงกับงานและความต้องการหรือไม่ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นว่าประเด็นเนื้อหา มีประโยชน์และตรงกับงานและความต้องการ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 55.8 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 41.9 ส่วนคำถามท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมไปประยุกต์ใช้กับงานของท่านได้หรือไม่ ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นว่าสามารถนำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมไปประยุกต์ใช้กับงานได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 53.5 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 41.9 นอกจากนี้ เมื่อถามว่าท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมนี้ไปแลกเปลี่ยน/ถ่ายทอดกับเพื่อนร่วมงานได้ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นว่าสามารถนำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมนี้ไปแลกเปลี่ยน/ถ่ายทอดกับเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 53.5 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 44.2 ส่วนในข้อสุดท้ายถามว่า คิดว่าท่านมีความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นหรือไม่ หลังจากเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นว่ามีความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้น หลังจากเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 60.5 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 37.2 ตามลำดับ รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 7

แผนภูมิที่ 7 ทศนคติและความพึงพอใจต่อกิจกรรม ด้านประเด็นเนื้อหา



ด้านวิทยากร/พี่เลี้ยง/ผู้ดำเนินรายการ พบว่า ในภาพรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับ **เห็นด้วย** มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$ S.D. = 0.35) ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นว่าวิทยากร/พี่เลี้ยง/ผู้ดำเนินรายการมีวิธีการหรือเทคนิคในการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 48.8 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 44.2 เมื่อถามว่าวิทยากร/พี่เลี้ยง/ผู้ดำเนินรายการมีการใช้คำพูด/สื่อ/อุปกรณ์เหมาะสมและควบคุมเวลาได้ดี พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 48.8 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 46.5 ส่วนในคำถามวิทยากร/พี่เลี้ยงมีการนำประสบการณ์และความรู้มาผสมผสานในการทำกิจกรรมหรือไม่ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 53.5 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 39.5 นอกจากนี้ เมื่อถามว่าวิทยากร/พี่เลี้ยง/ผู้ดำเนินรายการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์/ความรู้ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 46.5 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 44.2 ส่วนในข้อสุดท้ายถามว่า วิทยากร/พี่เลี้ยงใช้สื่อ/อุปกรณ์อื่นร่วมทำให้เข้าใจเนื้อหา/ประเด็นมากยิ่งขึ้นหรือไม่ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 53.5 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 46.5 ตามลำดับ รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 8

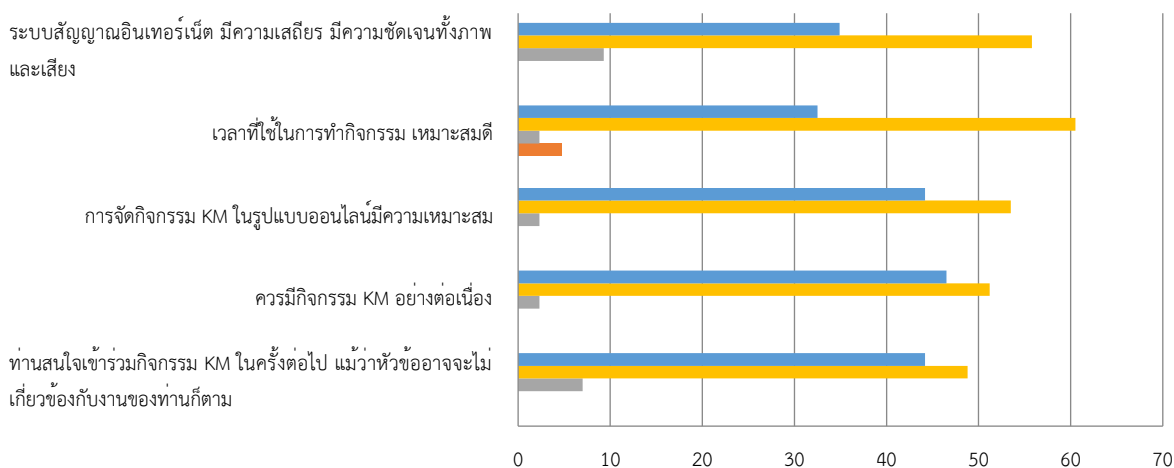
แผนภูมิที่ 8 ทัศนคติและความพึงพอใจต่อกิจกรรม ด้านวิทยากร/พี่เลี้ยง/ผู้ดำเนินรายการ



	วิทยากร/พี่เลี้ยงใช้สื่อ/อุปกรณ์อื่นร่วมทำให้เข้าใจเนื้อหา/ประเด็นมากยิ่งขึ้น	วิทยากร/พี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์/ความรู้	วิทยากร/พี่เลี้ยงมีการนำประสบการณ์และความรู้มาผสมผสานการทำกิจกรรม	วิทยากร/พี่เลี้ยงมีการใช้คำพูด/สื่อ/อุปกรณ์เหมาะสมและควบคุมเวลาได้ดี	วิทยากร/พี่เลี้ยงมีวิธีการหรือเทคนิคในการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง
■ เห็นด้วยอย่างยิ่ง	46.5	44.2	53.5	48.8	48.8
■ เห็นด้วย	53.5	46.5	39.5	46.5	44.2
■ เฉยๆ	0	9.3	7	4.7	7
■ ไม่เห็นด้วย	0	0	0	0	0
■ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0	0	0	0

ด้านประสิทธิภาพการจัดกิจกรรม พบว่า ในภาพรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับ **เห็นด้วย** มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.34$ S.D. = 0.36) สำหรับคำถามว่าระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต มีความเสถียรมีความชัดเจนทั้งภาพและเสียง พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 55.8 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 34.9 เมื่อถามต่อว่าเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรม เหมาะสมหรือไม่ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 60.5 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 32.5 ส่วนในคำถามการจัดกิจกรรม KM ในรูปแบบออนไลน์มีความเหมาะสมหรือไม่ ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 53.5 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 44.2 นอกจากนี้ เมื่อถามว่าควรมีกิจกรรม KM อย่างต่อเนื่องหรือไม่ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 51.2 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 46.5 และเมื่อถามว่าท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรม KM ในครั้งต่อไป แม้ว่าหัวข้ออาจจะไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่านก็ตาม พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 48.8 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 44.2 ตามลำดับรายละเอียดตามแผนภูมิที่ 9

แผนภูมิที่ 9 ทัศนคติและความพึงพอใจต่อกิจกรรม ด้านประสิทธิภาพการจัดกิจกรรม



	ท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรม KM ในครั้งต่อไป แม้ว่าหัวข้ออาจจะไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่านก็ตาม	ควรมีกิจกรรม KM อย่างต่อเนื่อง	การจัดกิจกรรม KM ในรูปแบบออนไลน์มีความเหมาะสม	เวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรม เหมาะสม	ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต มีความเสถียร มีความชัดเจนทั้งภาพและเสียง
■ เห็นด้วยอย่างยิ่ง	44.2	46.5	44.2	32.5	34.9
■ เห็นด้วย	48.8	51.2	53.5	60.5	55.8
■ เฉยๆ	7	2.3	2.3	2.3	9.3
■ ไม่เห็นด้วย	0	0	0	4.7	0
■ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0	0	0	0

ส่วนที่ 3 ความเห็นและข้อเสนอแนะ

ในส่วนนี้เป็นคำถามปลายเปิด เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ แสดงทัศนคติได้ตามอัธยาศัย ซึ่งจากการแสดงทัศนคติและการแสดงความเห็น ดังนี้

1. ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมในครั้งนี้ พบว่า

1.1 วิทยากรเก่งมาก/กิจกรรมนี้ดีมาก มีประโยชน์มากๆ ทำให้ได้รับความรู้และเทคนิคที่มีประโยชน์เพิ่มเติม (5 ราย)

2. ความเห็นเกี่ยวกับหัวข้อในการจัดกิจกรรมในครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับงานประจำให้ดียิ่งขึ้น (2 ราย)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

3.1 ชอบกิจกรรมในลักษณะนี้มาก ควรมีโครงการอย่างนี้อีกต่อไป และควรจัดบ่อยๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (10 ราย)

3.2 อยากให้จัดแบบพบตัว/Onsite จะดีมาก จะเหมาะสมมากเพราะจะแลกเปลี่ยนมีส่วนร่วมได้มากกว่านี้ (6 ราย)

3.3 ควรให้บุคลากรทุกภาคส่วนร่วมรับฟัง เนื่องจากผู้อำนวยการฯต้องโยกย้ายตามวาระ แต่ปัญหายังอยู่ในหน่วยงานอีกยาวนาน (2 ราย)

บรรณานุกรม

1. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พ.ศ. 2554. (Online) **มนุษย์สัมพันธ์**. <https://dictionary.orst.go.th> เข้าถึงข้อมูลวันที่ 15 กันยายน 2567.
2. HREX.asia. (2019). (Online). การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร (Human Relation in Organization). <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190523-human-relation-organization/> เข้าถึงข้อมูลวันที่ 15 กันยายน 2567.
3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. มปป.
4. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2567). รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. มปป.
5. วิรัช พัฒนาภรณ์. (2554.) **แรงบันดาลใจ จาก สุนทรียสนทนา**. พิมพ์ครั้งที่ 1 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เชียงใหม่พิมพ์นิยม.
6. จิระประภา อัครบวร, จารุวรรณ ยอดระฆัง และอนุชาติ เจริญวงศ์มิตร. (2552). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
7. Young Ronald. (2010). **Knowledge Management Tools and Techniques Manual**. Tokyo, Japan: Asian Productivity Organization.
8. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2557). **ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice-CoP)** (Online). https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/community-of-practice/ เข้าถึงข้อมูลวันที่ 15 กันยายน 2567

เทคนิค/วิธีการที่ได้จากผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Best Practice)

หมวดที่ 5 ด้านการบริหารจัดการทั่วไป

เรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

1. ผู้อำนวยการฯ ต้องพยายามจัดให้บุคลากรที่มีความสัมพันธ์ไม่ราบรื่นได้ร่วมกิจกรรมด้วยกันบ่อยๆ เช่น ไปร่วมงานพิธีต่างๆ ที่ส่วนราชการในจังหวัดจัดขึ้น ออกหน่วย/จัดบูธนิทรรศการของหน่วยงานในโอกาสต่างๆ
2. ผู้อำนวยการฯ ต้องถือคติ “เมื่อลูกน้องทำดีต้องชมเชยต่อหน้าธารกำนัล แต่เมื่อทำผิดให้เรียกมาต่อว่ากันเป็นการส่วนตัว” เรื่องง่ายๆ แต่ละเลยกันบ่อยมาก
3. ผู้อำนวยการฯ ต้องหมั่นกินเผือก หมายถึง ต้องพยายามเอาตัวเองเข้าไปเผือกในกิจกรรมที่ลูกน้องสนใจ เช่น ดนตรี สัตว์เลี้ยง คาเฟ่ ไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิตในยุคสมัยนี้ เพราะการที่ผู้อำนวยการฯ คุยกับลูกน้องได้ทุกเรื่อง ก็จะทำให้ช่องว่างระหว่างลูกน้องกับเจ้านายลดลง คั่นเคยมากขึ้น สนิทมากขึ้น และเราอาจได้เห็นแง่มุมของลูกน้องมากขึ้น ทั้งความแข็งแกร่ง ความอ่อนโยน ความอ่อนแอ แต่ระวัง... การเผือกที่ดี ต้องไม่ใช่เผือกเรื่องส่วนตัวนะ
4. ใช้เวทีการประชุมประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสุขในองค์กร เช่น การวาดภาพแล้วแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านภาพนั้นๆ, การกล่าวขอโทษ/ขอบคุณ-ขอใบ/ให้กำลังใจกันและกันในหน่วยงาน, การอวยพรวันเกิดลูกน้อง/เพื่อนร่วมงาน มอบใบประกาศและมอบของขวัญ รวมถึงกิจกรรมกีฬาสร้างความสามัคคี
5. ผู้อำนวยการฯ ต้องสวมวิญญาณเป็นนักไกลเกลี่ยที่ดี เพราะบางครั้งความสัมพันธ์ที่ไม่ดีหรือพลังงานลบ อาจไม่ได้มาจากผู้อำนวยการฯ แต่มาจากลูกน้องด้วยกันเอง ดังนั้น เมื่อผู้อำนวยการฯ ทราบปัญหา ต้องไม่ดูดาบทั้งปัญหาไว้อย่างนั้น ต้องเรียกคู่กรณีมาพูดคุยทำความเข้าใจ เคลียร์ปัญหาให้ทุเลาเบาบางหรือจบไป
6. นอกจากปัญหาความสัมพันธ์ที่เกิดจากเพื่อนร่วมงานแล้ว บางทีเกิดความเข้าใจผิดเรื่องงาน เช่น เหม่นใจ/เกิดความอิจฉา/เคลือบแคลงใจในผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการฯ อาจต้องใช้เทคนิคให้ลูกน้องทุกคนเขียน IPA เพื่อให้ทุกคนเห็นภารกิจงาน เห็นความยาก-ง่าย ความท้าทายที่แตกต่างกันของแต่ละคน และเกิดการยอมรับ
7. ผู้อำนวยการฯ ต้องไม่โยนงานหรือมอบงานที่ทำทนาย/แปลกใหม่/สุมเสี่ยงให้ใครคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มคนเพียงไม่กี่คนรับผิดชอบเพียงลำพัง ผู้อำนวยการฯ ต้องทำหน้าที่ประสานงานและเรียนรู้กันไปพร้อมกับลูกน้อง (Learning by Doing) ตัวสวมวิญญาณเป็นนักขับเคลื่อนงาน/นักประสานงานที่ดี กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง ลูกน้องจะรู้สึกไม่ถูกทอดทิ้ง มีกำลังใจและฮึกเหิมในการทำงาน ทำให้ความสัมพันธ์ราบรื่นในที่สุด
8. ผู้อำนวยการฯ ต้องยึดหลัก “เป็นผู้ใหญ่ใจต้องนิ่ง ต้องไม่ไหวติงกับคำพูดบางคำ” หมายถึงว่า อย่าหุบเขา ผู้อำนวยการฯ ต้องรู้จักยับยั้งชั่งใจ ฟังหูไว้หู อย่าหลงคำสรรเสริญเยินยอ มิเช่นนั้นผู้อำนวยการฯ อาจจะกลายเป็นคนที่ทำให้องค์กรเกิดความระส่ำระสายเสียเอง



ขอเชิญเข้าร่วมกิจกรรม KM Workshop



พิธีเปิด โดย: นางปรีดา วิสาโรจน์
รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
(ฝ่ายพัฒนา)

หมวดที่ 5 ด้านการบริหารจัดการทั่วไป
เรื่อง เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

วิทยากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดย :



นางชนิษฐา บุญมาลี
ผอ.สถานพินิจฯ
จังหวัดอุบลราชธานี



นางเพ็ญพร วงศ์สวัสดิ์
ผอ.สถานพินิจฯ
จังหวัดนครราชสีมา



นางสาวอารีรัตน์ จงกล
ผอ.สถานพินิจฯ
จังหวัดสมุทรสงคราม



นายภัคภพ อินทองคำ
ผอ.ศูนย์ฝึกและอบรมฯ
เขต 10



นายยุทธศักดิ์ รุ่งเรืองนรา
ผอ.สถานพินิจฯ
จังหวัดชลบุรี

ดำเนินรายการโดย :



นายเอกนรินทร์ ศรีอินทร์
นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
สถาบันวิจัยและพัฒนา

ออนไลน์ผ่านโปรแกรม

Cisco Webex

Meeting number : 2518 212 9472

Password : 111111

15 สิงหาคม 2567 เวลา 13.00 - 16.30 น.



กำหนดการ ลงทะเบียน



สอบถามเพิ่มเติมได้ที่ สถาบันวิจัยและพัฒนา
โทรศัพท์ 0 2141 6519

จัดโดย : คณะอนุกรรมการฝ่ายวางแผนงาน
การบริหารจัดการความรู้
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



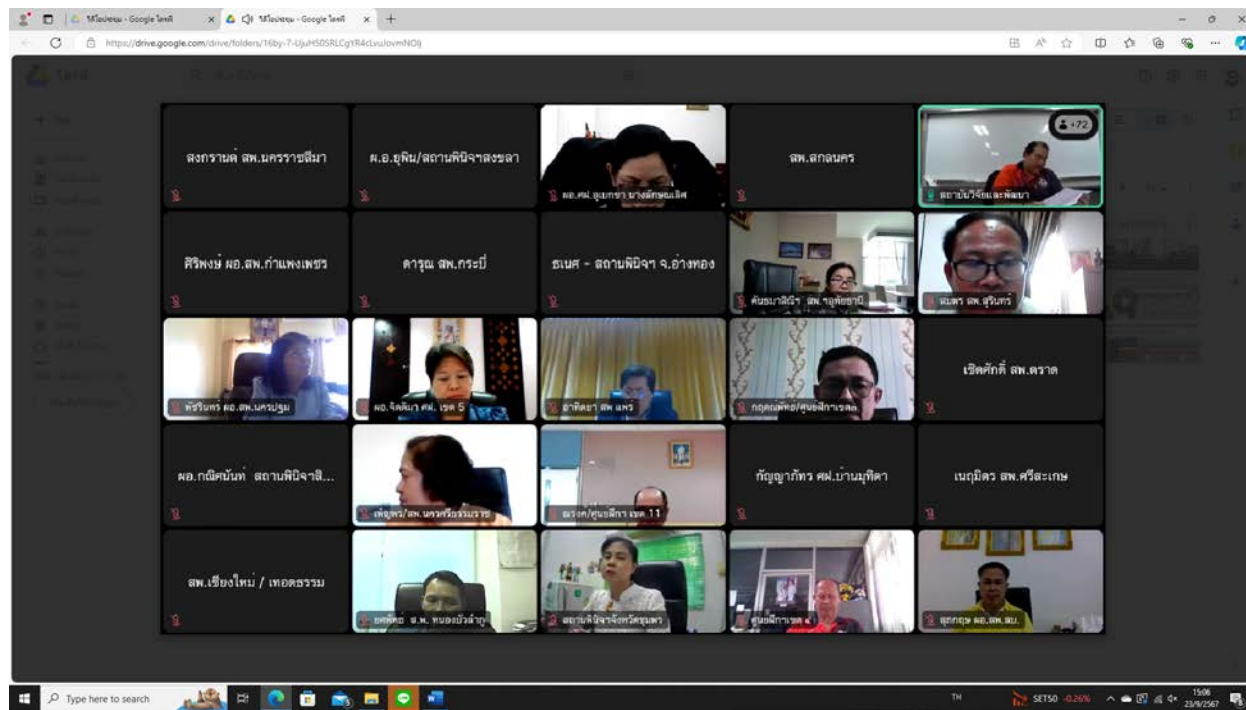
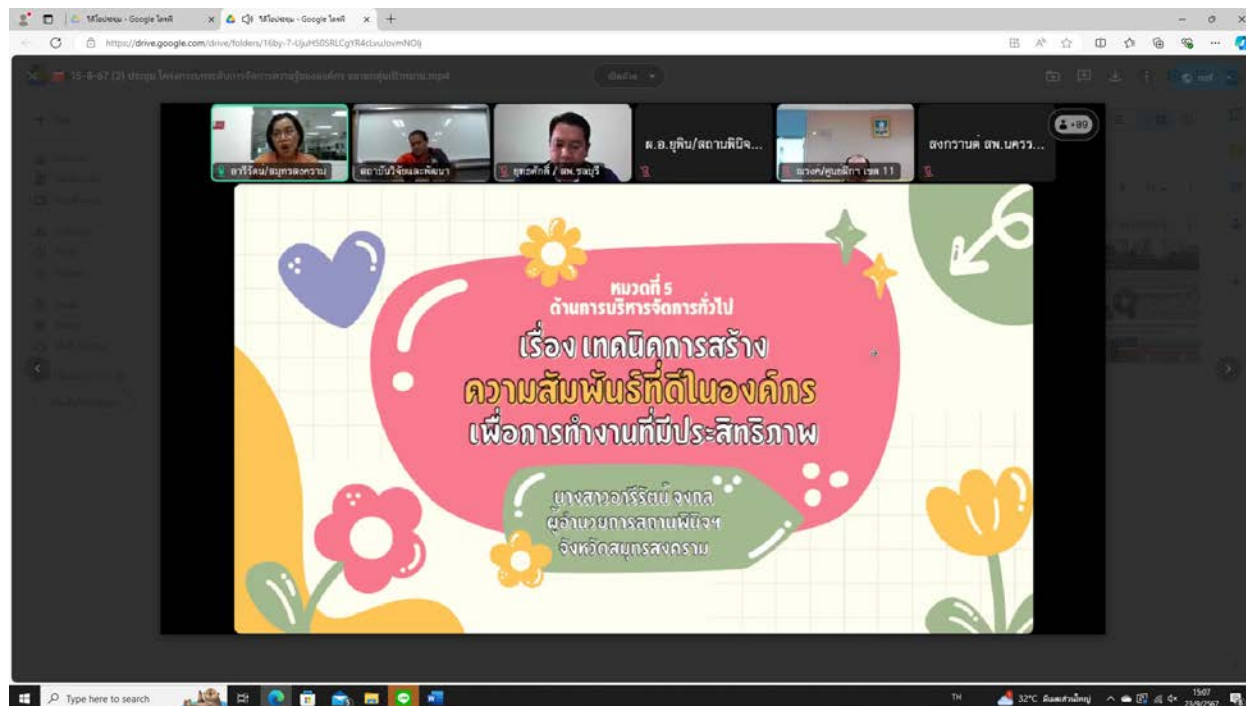
วันที่ 15 สิงหาคม 2567 เวลา 13.30 น. นางปรีดา วิสาโรจน์ รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ฝ่ายพัฒนา) เป็นประธานเปิด "โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร : ขยายกลุ่มเป้าหมาย" โดยมี นายเอกนรินทร์ ศรีอินทร์ นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการขับเคลื่อน การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ กรมพินิจฯ กล่าวความเป็นมาและวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการ

ช่วงบ่ายเป็นกิจกรรมครั้งที่ 3 หมวดที่ 5 ด้านการบริหารจัดการทั่วไป เรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยได้รับเกียรติจากนางชนิษฐา บุญมาลี ผู้อำนวยการสถานพินิจฯ จังหวัดอุบลราชธานี นางเพ็ญพร วงศาสวัสดิ์ ผู้อำนวยการสถานพินิจฯ จังหวัดนครราชสีมา นางสาวอารีรัตน์ จงกล ผู้อำนวยการสถานพินิจฯ จังหวัดสมุทรสงคราม นายภัคภพ อินทองคำ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมฯ เขต 10 และ นายยุทธศักดิ์ รุ่งเรืองนรา ผู้อำนวยการสถานพินิจฯ จังหวัดชลบุรี โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการ ดำเนินงานด้านการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดการความรู้ อีกทั้งยังเป็น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากการบริหาร การกำกับ ติดตามในแง่มุมต่างๆ ของผู้บริหารจากหน่วยงานในสังกัด เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาต่อยอดความรู้ และนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน เพื่อลดปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โครงการดังกล่าวจัดโดยคณะกรรมการฝ่ายวางแผนงาน การบริหารจัดการความรู้ สถาบันวิจัยและพัฒนา ณ ห้องประชุม 6-04 ชั้น 6 กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อาคารกระทรวงยุติธรรม ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ และผ่านระบบออนไลน์โปรแกรม Cisco Webex



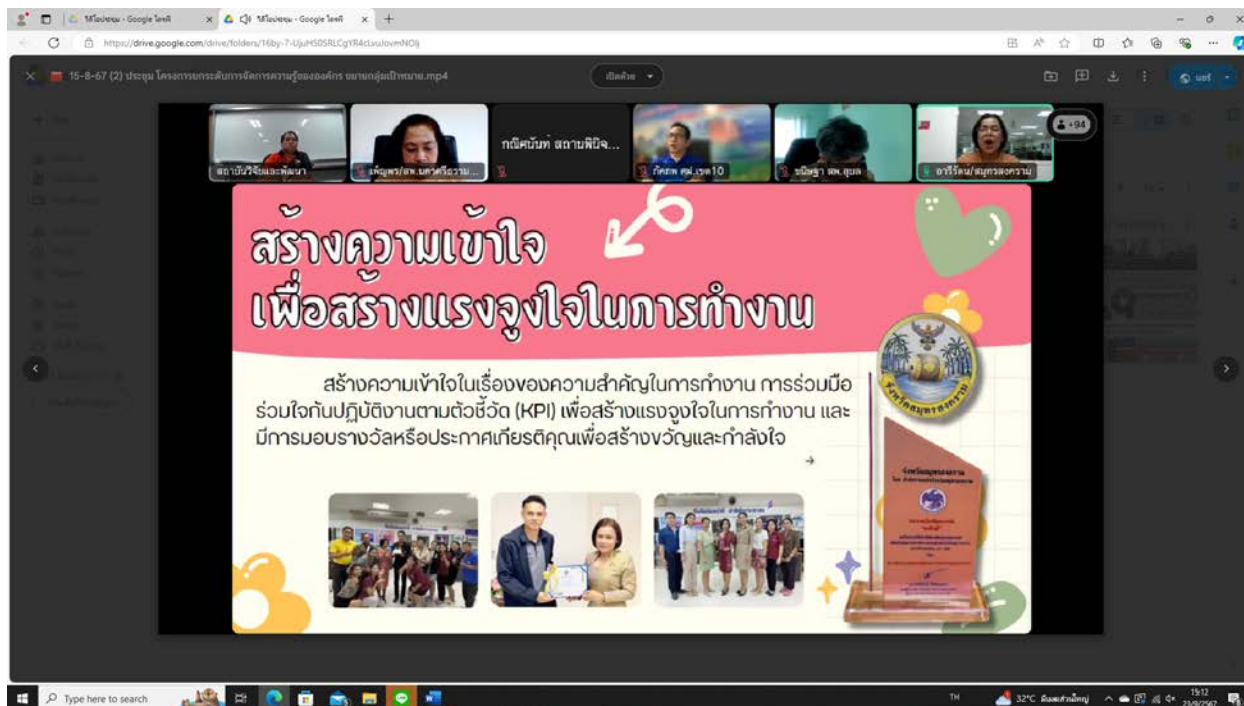
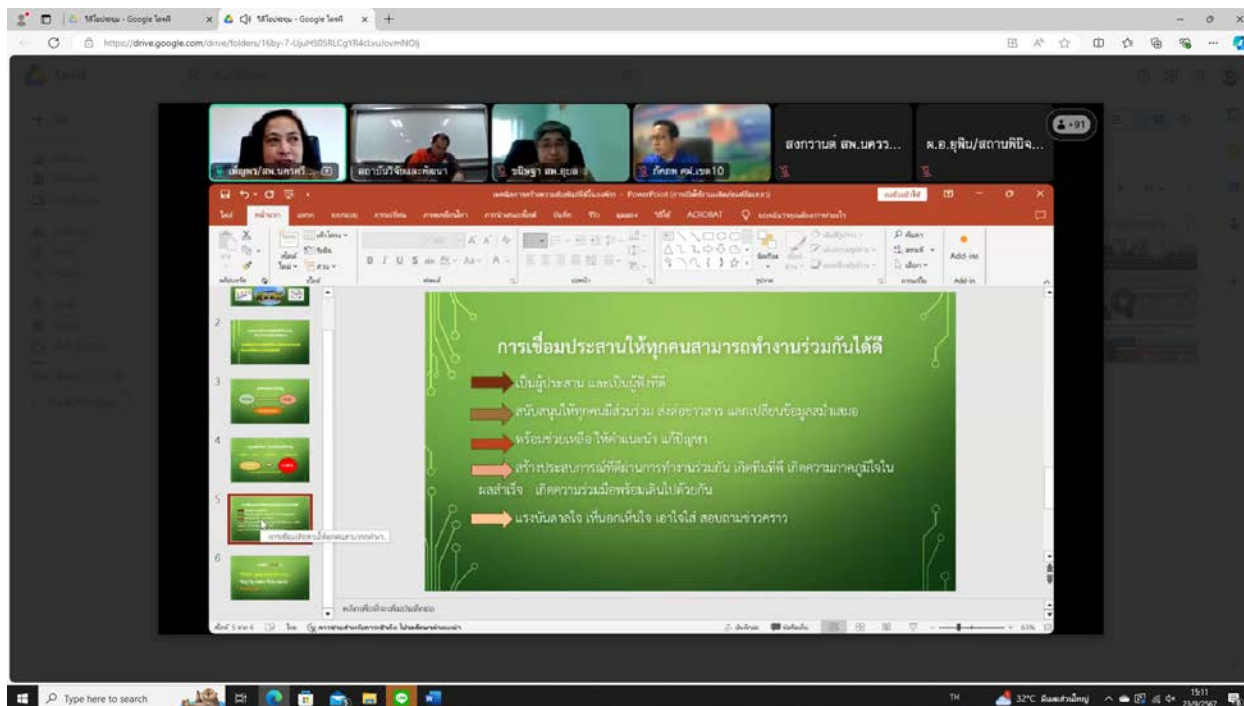
โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย
สถาบันวิจัยและพัฒนา

ภาพกิจกรรม



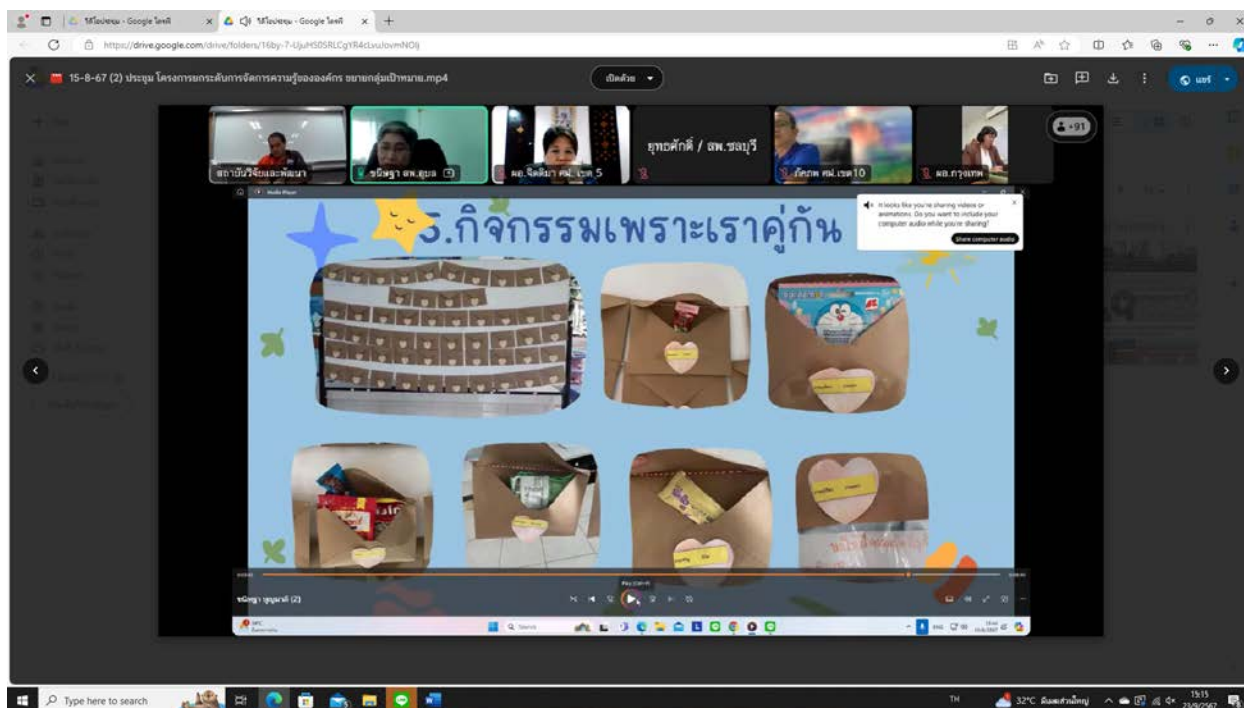
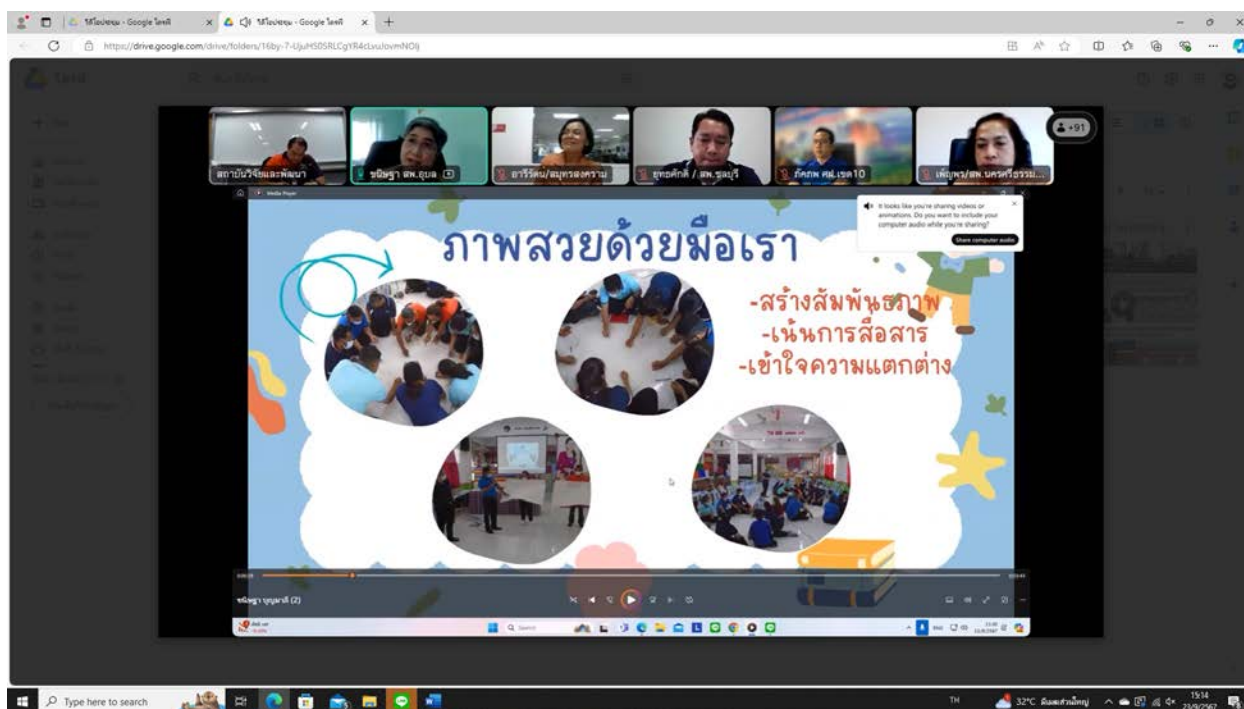
โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย
สถาบันวิจัยและพัฒนา

ภาพกิจกรรม



โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย
สถาบันวิจัยและพัฒนา

ภาพกิจกรรม



โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย
สถาบันวิจัยและพัฒนา