

**ฟอร์มรายงานความก้าวหน้า**

(Progress Report)

การปรับปรุงกระบวนการ

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติ “The Change Agent Network: Driving Process Innovation”

(เครือข่าย Change Agent ขับเคลื่อนนวัตกรรมกระบวนการทำงาน)

**ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป**

- ชื่อกระบวนการ : กระบวนการสร้างการรับรู้การจัดกิจกรรม Health Promotion
- ผู้รับผิดชอบหลัก : นางสาวริษา สร้อยสวิง
- ทีมสนับสนุน (ถ้ามี) : .....

**ส่วนที่ 2 : ข้อมูลกระบวนการ**

**1. โจทย์และความท้าทาย (The Challenge) ระบุที่มา หลักการ และเหตุผลที่ปรับปรุงกระบวนการนี้**

- ปัญหาเดิมคืออะไร

การให้ความร่วมมือและการเข้าร่วมกิจกรรม Health Promotion ที่องค์กรจัดขึ้นมีผู้เข้าร่วมน้อย และส่วนใหญ่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมักจะเป็นเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน

- ผลกระทบ

บางกิจกรรมมีผู้เข้าร่วมน้อย และในบางกิจกรรมใช้งบประมาณในการดำเนินการทำให้เกิดความสิ้นเปลือง เช่น การจัดเตรียมเอกสาร อาหารว่าง อาหารและน้ำดื่มเหลือ

**2. การวิเคราะห์สาเหตุและจุดวิกฤต (Root Cause Analysis & Visualization)**

- แผนภาพวิเคราะห์

Supplier (ผู้ส่งมอบ)	Input (ปัจจัยนำเข้า)	Process (กระบวนการ)	Output (ผลผลิต)	Customer (ผู้รับบริการ)
หน่วยบริหารงานบุคคล	-แบบฟอร์มสำรวจความต้องการรูปแบบกิจกรรม Health Promotion	สำรวจความต้องการและความสนใจกิจกรรม Health Promotion ของบุคลากร	ผลสำรวจความต้องการกิจกรรม Health Promotion	-บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ฯ -หน่วยบริหารงานบุคคล
หน่วยบริหารงานบุคคล	ผลสำรวจความต้องการกิจกรรม ที่จัดกลุ่มกิจกรรม	กำหนดและออกแบบแผนกิจกรรม Health Promotion ตามความเหมาะสมและความสนใจ เช่น - Happy Body: ส่งเสริมการออกกำลังกาย (เช่น มีพื้นที่ปลูกผัก), การตรวจสุขภาพเชิงป้องกัน.	(ร่าง) แผนและรูปแบบกิจกรรม Health Promotion ประจำปี	-ผู้บริหารคณะรัฐศาสตร์ฯ -บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ฯ

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Happy Mind: กิจกรรมคลายเครียด, ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต.</li> <li>- Happy Society: สร้างทีมเวิร์ค, กิจกรรมสัมพันธ์.</li> <li>- Happy Money: ให้ความรู้เรื่องการเงิน การออม การลงทุน, จัดสหกรณ์.</li> </ul>		
Supplier (ผู้ส่งมอบ)	Input (ปัจจัยนำเข้า)	Process (กระบวนการ)	Output (ผลผลิต)	Customer (ผู้รับบริการ)
ผู้บริหารคณะรัฐศาสตร์ฯ /บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ฯ	ข้อเสนอแนะจากผู้บริหารคณะรัฐศาสตร์ฯ/บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ฯ ในการจัดทำแผนและรูปแบบกิจกรรม	ปรับแก้ไข เพิ่มเติมแผนและรูปแบบกิจกรรม Health Promotion ตามข้อเสนอแนะ และตามความเหมาะสม	แผนและรูปแบบกิจกรรม Health Promotion ประจำปี  - Happy Body - Happy Mind - Happy Society - Happy Money ในรูปแบบกิจกรรมทั้งแบบ Offline ,กิจกรรม online กิจกรรมในรูปแบบกลุ่มและ กิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง และเข้าร่วมได้ตามความสนใจ	ผู้บริหารคณะรัฐศาสตร์ฯ บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ฯ
หน่วยบริหารงานบุคคล	-วัตถุประสงค์, วันเวลา, สถานที่, รายละเอียด,งบประมาณของแต่ละกิจกรรม และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	ขออนุมัติโครงการและงบประมาณกิจกรรม	-โครงการและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ	-ผู้บริหารคณะรัฐศาสตร์ฯ -บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ฯ
หน่วยบริหารงานบุคคล	โครงการและแผนกิจกรรม Health Promotion ประจำปี	วางแผนการประชาสัมพันธ์กิจกรรม (กำหนดช่องทางและปฏิทินสื่อสาร ความสำเร็จ และเป้าหมายในการสื่อสาร ฯ)	แผนการประชาสัมพันธ์กิจกรรม	ผู้บริหารคณะรัฐศาสตร์ฯ
หน่วยบริหารงานบุคคล/ หน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารองค์กร	-แผนการประชาสัมพันธ์กิจกรรม -ช่องทางและปฏิทินสื่อสาร	ออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์	สื่อประชาสัมพันธ์	-ผู้บริหารคณะรัฐศาสตร์ฯ -บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ฯ -หน่วยบริหารงานบุคคล
หน่วยบริหารงานบุคคล	สื่อประชาสัมพันธ์	ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม Health Promotion ผ่านทาง (Online/Offline) เช่น Website/FB/Line/E-mail/บอร์ด /	การเผยแพร่และนำเสนอกิจกรรม Health Promotion	บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ฯ

		ที่ประชุม หรือช่องทาง อื่นๆ ที่คณะกำหนด ให้บุคลากรเข้าร่วมได้ตามความสนใจ		
หน่วยบริหารงานบุคคล	- แบบฟอร์มประเมินผลความพึงพอใจและการรับรู้ กิจกรรม Health Promotion	การติดตามผลประเมินความพึงพอใจ เก็บข้อมูลการรับรู้และการมีส่วนร่วม	ผลประเมินความพึงพอใจและกา รับรู้กิจกรรม Health Promotion	บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ฯ

- **คำอธิบายเพิ่มเติม** ในการจัดทำแผนและรูปแบบกิจกรรม จะจัดทำตามความสนใจของบุคลากรในคณะ และจัดทำในรูปแบบที่เหมาะสมกับช่วงเวลาและความสนใจ หน่วยบริหารงานบุคคลต้องเพิ่มกลยุทธ์ในการดำเนินกิจกรรมหรือจัดทำกิจกรรมที่บุคลากรมีความสนใจ โดยอาจจะแบ่งกิจกรรมหรือจัดกิจกรรม โดยมีผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มเล็ก ๆ 4 – 6 คน ตามความสนใจ โดยอาจจะมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร อาหารสุขภาพ การทำงานศิลปะ การดูหนัง ฯลฯ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมและทำกิจกรรมร่วมกัน และเพื่อเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วม (engagement score) และความผูกพันต่อองค์กร

### 3. เป้าหมายที่มุ่งหวัง (Ambition & Objectives) ตั้งเป้าหมายที่วัดผลได้และท้าทายความสามารถ

#### - วัตถุประสงค์

เพื่อเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วม (engagement score) และความผูกพันต่อองค์กร

#### - ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) (เช่น ลดเวลาลง 30%, ลดข้อร้องเรียนเป็น 0, ประหยัดกระดาษ 100%)

1. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 60 ของผู้รับรู้
2. การประเมินผลการรับรู้กิจกรรม ร้อยละ 70
3. ความพึงพอใจต่อการสื่อสารและการจัดกิจกรรม ร้อยละ 85

### 4. แนวทางพัฒนากระบวนการด้วยความคิดสร้างสรรค์ (Creative Implementation)

#### - แนวคิดนอกกรอบ (Originality) อะไรคือสิ่งที่คุณทำ "ต่างไปจากเดิม" หรือเป็น "วิธีการใหม่" ที่ไม่เคยใช้มาก่อน

ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานในครั้งนี้ อาจจะยังไม่ได้นำเครื่องมือ หรือเทคโนโลยีเข้ามาช่วยปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหา แต่ในการปรับปรุงกระบวนการนี้ จะเป็นการเพิ่มเติมการวิเคราะห์ให้เห็นถึงปัญหาที่สำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรเกิดจากสาเหตุใด เกิดจากระบบ รูปแบบกิจกรรม หรือตัวบุคคล โดยการปรับปรุงกระบวนการในการทำให้กิจกรรม Health Promotion และ wellbeing ไม่แยกจากการพัฒนาบุคลากร แต่จะเป็นผสมผสานให้กิจกรรมนั้น ช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพกายและใจที่ดี ส่งผลให้ทำงานได้ดีขึ้น ทำให้รู้สึกว่าการมีส่วนร่วมมีคุณค่าและไม่รู้สึกเป็นภาระและเสียเวลาในการร่วมกิจกรรม

#### - วิธีการดำเนินการ (Action Plan) สรุปสิ่งที่คุณทำจริง (ระบุสั้นๆ เป็น Timeline หรือขั้นตอน)

1. Co-create สสำรวจหรือ เปิดโหวตหัวข้อ / รูปแบบกิจกรรม ร่วมกัน บุคลากรและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการออกแบบและกำหนดกิจกรรม
2. เสนอให้ผู้บริหารพิจารณาช่วยเป็น role model เข้าร่วมอย่างน้อย 1 กิจกรรมสำคัญต่อไตรมาส

### 3. จัดกิจกรรมมีรูปแบบให้เลือกได้ตามความสนใจและความเหมาะสม เช่น

Onsite / Online มีช่วงเวลาให้เลือกเข้าร่วมตามความสะดวก ตามตารางงานของบุคลากร

4. จัดให้มี “Buddy & Champion” หรือจัดแบ่งทีมในการทำกิจกรรม Team Challenge
5. มีการสรุปผล “Before-After” และอาจจะให้ Champion เล่าประสบการณ์

### 5. ผลลัพธ์และมูลค่าที่เกิดขึ้น (Impact & Value)

- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (Quantitative) (เทียบตัวเลข ก่อน และ หลัง ทำโครงการ)

1. จำนวนและสัดส่วนผู้เข้าร่วมกิจกรรมระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุน มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน

- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (Qualitative) (ความง่าย ความสะดวก ของคนทำงาน หรือความพึงพอใจผู้รับบริการ)

1. บุคลากรเกิดพฤติกรรมต่อเนื่องและมีการรับรู้ที่ดีขึ้น

- หลักฐานสนับสนุน [วางรูปภาพ/กราฟ/คำชม หรือเอกสารอ้างอิงที่แสดงว่าสำเร็จจริง]

### 6. การต่อยอดและขยายผล (Scalability & Sustainability)

- การนำไปใช้ต่อ กระบวนการนี้สามารถนำไปปรับใช้กับหน่วยงานอื่นในคณะ/นอกคณะได้อย่างไร?

นำรูปแบบกระบวนการที่มีทดลองใช้ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนและต่อยอดไปยังบุคลากรสายวิชาการต่อไป และสามารถต่อยอดใช้ได้ในกิจกรรมอื่น และพัฒนาการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาในการทำกิจกรรม เช่น กิจกรรมพัฒนาคุณภาพนักศึกษา การใช้ App CMU MOVE

- แนวทางการรักษามาตรฐาน จะทำอย่างไรให้กระบวนการใหม่นี้คงอยู่ได้อย่างยั่งยืน?

มีการสำรวจและวัดผล เพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กระบวนการสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 7. สรุปจุดเด่นนวัตกรรม (Innovation Signature)

กระบวนการที่มีการทบทวนและปรับปรุง จะส่งผลให้กลุ่มบุคลากรขยายจากกลุ่มเดิม ไปกลุ่มใหม่ๆ เพิ่มขึ้นมีส่วนร่วมมากขึ้น เนื่องจากกิจกรรมเป็นกิจกรรมที่สนใจและเล็งเห็นว่าเป็นประโยชน์ และกิจกรรมที่มีหลากหลายรูปแบบ จะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีสัดส่วนการเข้าร่วมข้ามสายงานมากขึ้น โดยมี ผู้บริหารเป็น Role model