



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาศาสตร์ สำนักงานคณบดี งานคลังและพัสดุ โทร.3815

ที่ อว 69.5.1.2 / 163

วันที่ 19 มกราคม 2567

เรื่อง ขอรายงานสรุปเนื้อหาและการนำไปใช้ประโยชน์

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

ตามหนังสือที่ อว 69.5.1.2/2195 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2566 ได้อนุญาตให้ข้าพเจ้าเข้าร่วมอบรมออนไลน์ผ่านระบบ HRD : e-Learning จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และหลักสูตร การบริหารบนความหลากหลาย (Diversity and Inclusion Management) โดยสามารถเข้าสู่ระบบเพื่อทำการอบรมออนไลน์ได้ตลอดเวลา โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ซึ่งข้าพเจ้าจะอบรมระหว่างวันที่ 15 ตุลาคม – 31 ธันวาคม 2566 นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้าร่วมอบรมออนไลน์ผ่านระบบ HRD : e-Learning หลักสูตรการบริหารบนความหลากหลาย (Diversity and Inclusion Management) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนั้นจึงขอรายงานสรุปเนื้อหาและประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้

1.สรุปเนื้อหาที่ได้รับจากการเข้าร่วมประชุม/อบรม ฯลฯ

หลักสูตร การบริหารบนความหลากหลาย (Diversity and Inclusion Management) เป็น การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายที่มีอยู่ในสังคมปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นความ หลากหลายในเรื่องของ เพศ อายุ อาชีพ วัฒนธรรม ความเชื่อ เชื้อชาติ หรือสภาพร่างกาย เป็นต้น ซึ่งใน การดำรงชีวิตของคนเราต้องเจอความต่างต่างนั้น ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยเน้นการทำความเข้าใจถึงความ หลากหลายของผู้คนในสังคม ในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อกันและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

สังคมพหุวัฒนธรรม เป็นการผสมผสานทางชาติพันธุ์ ศาสนา และวัฒนธรรมที่หลากหลาย โดยอาศัยอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ หลายครั้งบุคคลที่เป็นส่วนน้อยมักถูกเลือกปฏิบัติทางสังคม และถูกจำกัดสิทธิบางอย่างที่แตกต่างจากคนกลุ่มอื่น ทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม ซึ่งปัจจุบัน ประเทศไทยได้มีการปรับตัวเข้ากับสังคมพหุวัฒนธรรมและให้การเคารพสิทธิของแต่ละบุคคลเพิ่มมากขึ้น ทั้ง ในรูปแบบของกฎหมายและที่ไม่เป็นกฎหมาย เช่น การยอมรับ/เคารพด้านความแตกต่างทางเพศ ความ แตกต่างด้านร่างกาย ความแตกต่างด้านศาสนา การเคารพสิทธิของมนุษยชน ทำให้ลดปัญหาสังคมได้ หลายด้าน เช่น การคุกคาม/การล่วงละเมิดทางเพศ การก่ออาชญากรรม/ความรุนแรงต่อบุคคลอื่น การ กีดกันทางสายอาชีพเนื่องจากความต่างทางเพศหรือสภาพร่างกาย ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึง บริการ/ปัจจัยพื้นฐานทางสังคม

การจัดการกับความหลากหลายในสังคม ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พ.ศ.2560 เป็นกฎหมายหลักที่ให้หลักประกันศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ขจัดการเลือกปฏิบัติ และมุ่งลด ความเหลื่อมล้ำในสังคม ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายในรูปแบบของยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนการจัดการกับความ

หลากหลายของสังคมไทย นอกจากนั้นแล้ว แต่ละองค์กร/หน่วยงานก็ต้องมีการจัดการกับความหลากหลายของบุคคลในองค์กรเพื่อสร้างความสมานฉันท์กลมเกลียวในองค์กร ที่จะทำให้องค์กรนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการทำงานให้มากที่สุด องค์กรก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เช่นเดียวกัน หลักการสำคัญในการบริหารความหลากหลายในองค์กรประกอบด้วย

- 1.1. การรับฟังเสียงของทุกคนในองค์กร เพื่อให้ได้รับความคิดเห็นของกลุ่มคนที่หลากหลายในการร่วมกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ให้คนทุกกลุ่มในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ที่สำคัญคือเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม
- 1.2. การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คือการเคารพและตระหนักในคุณค่าของคนในองค์กร เช่นการเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถโดยไม่มีอคติต่อพื้นฐานความหลากหลายของแต่ละคน เมื่อเกิดความสำเร็จต้องเกิดการชื่นชมในความสำเร็จที่ได้ทำร่วมกัน ไม่แบ่งความดีความชอบ
- 1.3. การคำนึงถึงอัตลักษณ์ที่หลากหลาย นำมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ภายใต้งุดเด่นจุดด้อยของแต่ละคน ซึ่งต้องเคารพในอัตลักษณ์ที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นในด้านความเชื่อ ศาสนา หรือวัฒนธรรมท้องถิ่นของบุคลากร
- 1.4. การรู้สึกมีคุณค่า สืบเนื่องตั้งแต่ 1.1-1.3 การรับฟัง การสร้างความรู้สึกร่วม จนถึงการเคารพ ซึ่งอัตลักษณ์ของแต่ละคนจะทำให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกมีคุณค่า และพร้อมที่จะช่วยกันผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
- 1.5. การสร้างการเรียนรู้และการพัฒนา เป็นการสร้างโอกาสและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเสมอภาค เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งในส่วนส่วนตัวบุคคลและองค์กร
- 1.6. การสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความร่วมมือ เป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 1.7. การสร้างการเข้าถึงทรัพยากร มีนโยบายในการให้สิทธิการเข้าถึงสวัสดิการอย่างทั่วถึง การส่งเสริมหรือสนับสนุนการดำเนินงานโดยบุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน ไม่ให้สิทธิคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียว
- 1.8. การกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางขององค์กรในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้หลอมรวมทุกคนในองค์กรเข้าเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

2.ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานที่เสมอภาค ลดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทำให้เกิดความสามัคคีในทีมงานเกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์

3.ประโยชน์ต่อหน่วยงาน (ระดับงาน/หลักสูตร/คณะ)

เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานโดยเมื่อบุคลากรทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ทุกคนจะมีความอยากพัฒนาตนเองเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ออกมาดีที่สุดในงานที่มีประสิทธิภาพสามารถสนับสนุนหน่วยงานให้ไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดี

พร้อมนี้ได้แนบประกาศนียบัตรจากการเข้าร่วมประชุม/อบรม ฯลฯ มาพร้อมนี้แล้ว จำนวน 1 แผ่น / ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

แหวว

(นางสาวแหววตา ดีบมา)

นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

ตำแหน่ง หัวหน้างานคลังและพัสดุ

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร/ผู้อำนวยการสำนักงาน/
หัวหน้างาน)

บุคลากรดังกล่าวได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (โปรดระบุรายละเอียด)

ใช้ในการบริหารจัดการงานคลังพัสดุ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ของบุคลากรในสังกัด เพื่อในการทำงานเกิดประสิทธิภาพ

กนก

(นางสาวสุภาพร แก้วถาวร)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์

9 ม.ค. 2567

- หมายเหตุ : 1.เอกสารแนบเช่น สำเนาบัตรคำย่อ หรือโปสเตอร์ (ย่อขนาด A4) หรือบทความฯ ฉบับเต็มสำเนาใบรับรองหรือหนังสือรับรองหรือ
ใบประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตร ฯลฯ ซึ่งเป็นหลักฐานว่าได้เข้าร่วมงานจริง
2.กรณีที่ประสงค์จะรายงานฯ กรณีไม่ได้งบบพัฒนาบุคลากรหรือไม่ใช้งบประมาณให้ใช้แบบฟอร์มฯ นี้
3.ให้จัดรูปแบบและขยายพื้นที่ตามรายละเอียดเนื้อหาหรือข้อความตามความเหมาะสม



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวแววตา ตีบมา

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

**วิชา การบริหารบนความหลากหลาย [Diversity and Inclusion
Management]**

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2566

[นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



เรื่อง ขออนุญาตเข้าร่วมอบรมผ่านระบบ HRD : e-Learning (น.ส.แววตา ตีบมา)

ชื่อผู้ส่ง : งานคลังและพัสดุ คณะวิทยาศาสตร์ (นางคณิงนิตย์ กอนแสง)

วันที่ส่ง : 11/10/2566 9:18:54

เลขที่เอกสาร : ไม่ระบุ

ระดับชั้นความลับ : ปกติ

ประเภทเอกสาร : หนังสือภายใน

วันที่เอกสาร : ไม่ระบุ

เรียน : ไม่ระบุ

จาก : ไม่ระบุ

เจ้าของเอกสาร : น.ส.แววตา ตีบมา (น.ส.แววตา ตีบมา)

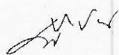
วันที่สร้าง : 10/10/2566 15:30:55

หมายเหตุ : ไม่ระบุ

ข้อความแนบท้าย / สั่งการ

อนุญาต

ดำเนินการดังเสนอ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุปน ชื่นบาล

11/10/2566 5:11:47

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

1. เพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณาอนุญาต
2. เห็นควรดำเนินการดังเสนอ



น.ส.สุภาพร แก้วถาวร

10/10/2566 21:17:20

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

- เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต
 - นางสาวแววตา ตีบมา ขออนุญาตเข้าร่วมอบรมผ่านระบบ HRD : eLearning ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้
1. หลักสูตร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ อบรมจำนวน 3 ชั่วโมง

2. หลักสูตร การบริหารบนความหลากหลาย อบรมจำนวน 3 ชั่วโมง

- ทั้งนี้หากคณบดีพิจารณาแล้วอนุญาต เห็นควรแจ้งต้นสังกัดของผู้ขออนุญาตเพื่อทราบ และดำเนินการหลังจากกลับจากไปพัฒนาตนเองแล้ว ดังนี้

1) หากประสงค์จะจัดทำรายงานฯ ให้จัดทำตามแบบฟอร์มฯ บธ.001/63 มายังคณบดีเพื่อทราบ

2) ส่งรายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการไปพัฒนาตนเอง ให้เจ้าหน้าที่ นางกาญจนา จุ่มแก้ว

ที่รับผิดชอบบันทึกข้อมูลเข้าระบบสารสนเทศ "ระบบรายงานผลการพัฒนาบุคลากรฯ" ในระบบ erp.mju.ac.th เพื่อบันทึกข้อมูล

3) ให้ผู้ที่ได้รับอนุญาตทำการบันทึกข้อมูลการนำความรู้ที่ได้ฯ ในระบบสารสนเทศ "ระบบรายงานผลการพัฒนาบุคลากรฯ" ในระบบ erp.mju.ac.th

ตามระบบที่ทางมหาวิทยาลัยแจ้งด้วย (ทั้งนี้ต้องดำเนินการข้อ 2 ก่อน)

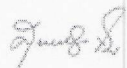
- เห็นควรแจ้งงานคลังและพัสดุ เพื่อพิจารณาและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

****หมายเหตุ****

1. ไม่ใช้งบประมาณเงินรายได้ ประจำปี 2567 ของคณะวิทยาศาสตร์

2. การรายงานฯ ขอความกรุณาแนบหลักฐานการเข้าร่วมอบรมฯ เช่น ประกาศนียบัตร เกียรติบัตร หรือ ภาพถ่ายการเข้าร่วมกิจกรรมที่ปรากฏชื่อ/ภาพที่ชัด ๆ

ของผู้เข้าร่วมฯ



นายสุรพล จิโน

10/10/2566 16:45:04

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

- เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

- นางสาวแววตา ตีบมา ขออนุญาตเข้าร่วมอบรมผ่านระบบ HRD : eLearning ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. หลักสูตร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ อบรมจำนวน 3 ชั่วโมง

2. หลักสูตร การบริหารบนความหลากหลาย อบรมจำนวน 3 ชั่วโมง



นางกาญจนา จุ่มแก้ว

10/10/2566 16:41:11

รายการเอกสารแนบ



ขออนุญาตอบรม HRD e Learning ID 67.pdf

ผู้นำเอกสาร : น.ส.แววตา ตีบมา เริ่มเมื่อ : 10/10/2566 15:30:55

.pdf

ขออนุญาตอบรม HRD e Learning ปี 67.pdf

ผู้นำเข้าเอกสาร : น.ส.แววตา ดีบัว เพิ่มเมื่อ : 10/10/2566 16:29:36



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาศาสตร์ สำนักงานคนบดี งานคลังและพัสดุ โทร.3815

ที่ อว 69.5.1.2 / 2195

วันที่ 10 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขออนุญาตเข้าร่วมอบรมผ่านระบบ HRD : e-Learning

เรียน คนบดีคณะวิทยาศาสตร์

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดการอบรมผ่านระบบ HRD : e-Learning ให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลทั่วไป สามารถเข้าอบรมหลักสูตรที่สนใจได้แบบออนไลน์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ตลอด 24 ชั่วโมงของช่วงเวลาการอบรม โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ในการอบรม นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าเห็นว่าโครงการอบรมดังกล่าวมีหลักสูตรที่น่าสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น ข้าพเจ้าจึงใคร่ขออนุญาตอบรมจำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้

ลำดับ	หลักสูตร	ระยะเวลารับสมัคร	ระยะเวลาอบรม	เวลาในการอบรม
1	การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	สมัครได้ถึงวันที่ 31 ธ.ค. 66	เข้าเรียนได้ตั้งแต่เริ่มลงทะเบียน	3 ชั่วโมง
2	การบริหารบนความหลากหลาย (Diversity and Inclusion Management)	สมัครได้ถึงวันที่ 31 ธ.ค. 66	เข้าเรียนได้ตั้งแต่เริ่มลงทะเบียน	3 ชั่วโมง

โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ทั้งนี้ หากได้รับการอนุญาตข้าพเจ้าจะอบรมระหว่าง 15 ตุลาคม – 31 ธันวาคม 2566

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

แหวดดา

(นางสาวแหวดดา ตี๋ปมา)

หัวหน้างานคลังและพัสดุ



ຍອມຮັບ



รายวิชา

OCSC Learning Portal

ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ



ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำ

เลือกหมวดหมู่



การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

SL01

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะ...



การสื่อสารและการประสานงาน

SL02

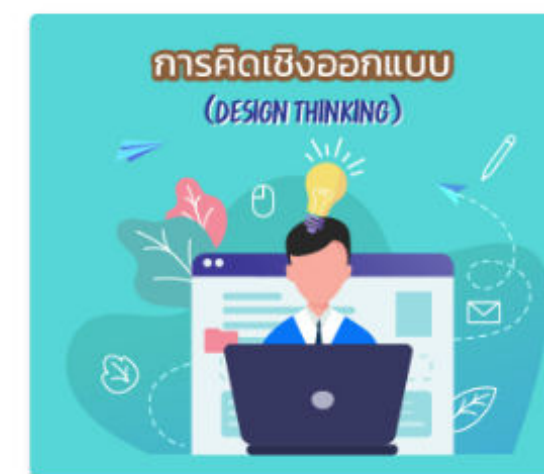
ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะ...



การคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน

SL03

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะ...



การคิดเชิงออกแบบ (Design ...

SL04

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะ...

เราใช้คุกกี้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และประสบการณ์ที่ดีในการใช้เว็บไซต์ของคุณ
คุณสามารถศึกษารายละเอียดได้ที่ [นโยบายคุกกี้](#)

ยอมรับ

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ



เป้าหมายการเรียนรู้

เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและหลักการเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงาน จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม



วิทยากร



ประเด็นการเรียนรู้

1. แนวคิดและหลักการเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
2. การบริหารทีมงาน การสื่อสาร การตัดสินใจของทีม และการโน้มน้าวใจภายในทีม
3. จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม การสร้างและพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน
4. ปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้งและการจัดการแก้ปัญหาและความเปลี่ยนแปลง



กลุ่มเป้าหมาย

1. บุคลากรภาครัฐ
2. บุคคลทั่วไป



วิธีการประเมินผล

ทำแบบทดสอบหลังเรียนได้มากกว่า 60%

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

SL16

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำ



เป้าหมายการเรียนรู้

เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและหลักการเหตุการณ์สำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงาน จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม



วิธีการประเมินผล

ทำแบบทดสอบหลังเรียนได้มากกว่า 60%



วิทยากร



ประเด็นการเรียนรู้

1. แนวคิดและหลักการเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
2. การบริหารทีมงาน การสื่อสาร การตัดสินใจของทีม และการโน้มน้าวใจภายในทีม
3. จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม การสร้างและพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน
4. ปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้งและการจัดการแก้ปัญหาและความเปลี่ยนแปลง

2566/1

2,225 คน ลงทะเบียนเรียนรอบนี้แล้ว

โปรดเข้าสู่ระบบเพื่อลงทะเบียนรายวิชา

เข้าสู่

ระบบ

ประมวลรายวิชา



กลุ่มเป้าหมาย

1. บุคลากรภาครัฐ
2. บุคคลทั่วไป



หมายเหตุ

ไม่บังคับเรียนตามลำดับเนื้อหา

เปิดให้ลงทะเบียน

1 ม.ค. 2566 ถึง 31 ธ.ค.
2566

เงื่อนไขการลง
ทะเบียน

ไม่มีเงื่อนไข

เข้าเรียนได้

1 ม.ค. 2566 ถึง ไม่มีกำหนด



แบบทดสอบ Pre-test



บทนำ

วิดีโอ, 15 นาที



บทที่ 1-1 แนวคิดและหลักการเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ - Part 1

วิดีโอ, 16 นาที



บทที่ 1-2 แนวคิดและหลักการเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ - Part 2

วิดีโอ, 16 นาที



บทที่ 2-1 การบริหารทีมงาน การสื่อสาร การตัดสินใจของทีม และการโน้มน้าวใจภายในทีม - Part 1

วิดีโอ, 16 นาที



บทที่ 2-2 การบริหารทีมงาน การสื่อสาร การตัดสินใจของทีม และการโน้มน้าวใจภายในทีม - Part 2

วิดีโอ, 15 นาที



บทที่ 2-3 การบริหารทีมงาน การสื่อสาร การตัดสินใจของทีม และการโน้มน้าวใจภายในทีม - Part 3

วิดีโอ, 14 นาที



บทที่ 3-1 จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม การสร้างและพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน - Part 1

วิดีโอ, 16 นาที



บทที่ 3-2 จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม การสร้างและพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน - Part 2

วิดีโอ, 16 นาที



บทที่ 3-3 จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม การสร้างและพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน
- Part 3

วิดีโอ, 15 นาที



บทที่ 4-1 ปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้งและการจัดการแก้ปัญหาและความเปลี่ยนแปลง - Part 1

วิดีโอ, 15 นาที



บทที่ 4-2 ปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้งและการจัดการแก้ปัญหาและความเปลี่ยนแปลง - Part 2

วิดีโอ, 16 นาที



บทที่ 4-3 ปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้งและการจัดการแก้ปัญหาและความเปลี่ยนแปลง - Part 3

วิดีโอ, 30 นาที



บทที่ 4-4 ปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้งและการจัดการแก้ปัญหาและความเปลี่ยนแปลง - Part 4

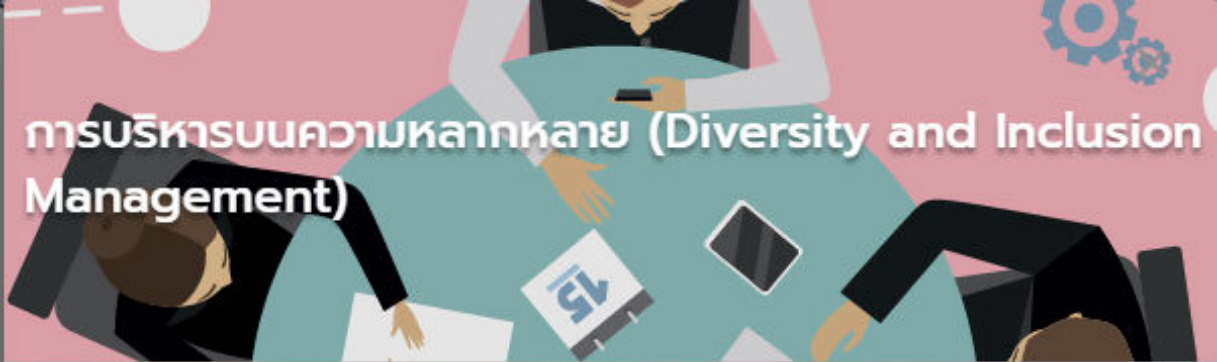
วิดีโอ, 13 นาที



แบบทดสอบ Post-test



แบบประเมินรายวิชา



การบริหารบนความหลากหลาย (Diversity and Inclusion Management)



เป้าหมายการเรียนรู้

1. ผู้เรียนสามารถอธิบายความหมายของความหลากหลายได้
2. ผู้เรียนสามารถจำแนกของประเภทของความหลากหลายในสังคมได้
3. ผู้เรียนสามารถอธิบายหลักการสากล ที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายได้
4. ผู้เรียนสามารถอธิบายนโยบาย แนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความหลากหลายในประเทศได้



วิทยากร

1. นางสาวนรีลักษณ์ แพไชยภูมิ



ประเด็นการเรียนรู้

1. เข้าใจความหลากหลายในสังคม
2. ทำไมต้องให้ความสำคัญกับความหลากหลาย : หลักการสากลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
3. การจัดการความหลากหลายในประเทศ
4. วิธีการจัดการและบริหารความหลากหลาย



กลุ่มเป้าหมาย

1. บุคลากรภาครัฐ
2. บุคคลทั่วไป

การบริหารบนความหลากหลาย (Diversity and Inclusion Management)

SL47

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำ



เป้าหมายการเรียนรู้

1. ผู้เรียนสามารถอธิบายความหมายของความหลากหลายได้
2. ผู้เรียนสามารถจำแนกของประเภทของความหลากหลายในสังคมได้
3. ผู้เรียนสามารถอธิบายหลักการสากล ที่เกี่ยวข้องกับ ความหลากหลายได้



วิธีการประเมินผล

ทำแบบทดสอบหลังเรียนได้มากกว่า 60%

- ผู้เรียนสามารถอธิบายนโยบาย แนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความหลากหลายในประเทศได้

วิทยากร

- นางสาวนริลักษณ์ แพไชยภูมิ

ประเด็นการเรียนรู้

- เข้าใจความหลากหลายในสังคม
- ทำไมต้องให้ความสำคัญกับความหลากหลาย : หลักการสากลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
- การจัดการความหลากหลายในประเทศ
- วิธีการจัดการและบริหารความหลากหลาย

2566/1

577 คน ลงทะเบียนเรียนรอบนี้แล้ว

โปรดเข้าสู่ระบบเพื่อลงทะเบียนรายวิชา

เข้าสู่
ระบบ

ประมวลรายวิชา

กลุ่มเป้าหมาย

- บุคลากรภาครัฐ
- บุคคลทั่วไป

หมายเหตุ

ไม่บังคับเรียนตามลำดับเนื้อหา

เปิดให้ลงทะเบียน

1 ม.ค. 2566 ถึง 31 ธ.ค.
2566

เงื่อนไขการลง
ทะเบียน

ไม่มีเงื่อนไข

เข้าเรียนได้

1 ม.ค. 2566 ถึง ไม่มีกำหนด



แบบทดสอบ



บทที่ 1 บทแนะนำรายวิชา
วิดีโอ, 2 นาที



บทที่ 2 หัวข้อ 1.1 ความหลากหลาย : และความครอบคลุมคืออะไร
วิดีโอ, 9 นาที



บทที่ 3 หัวข้อ 1.2 ความหลากหลาย : สังคมพหุวัฒนธรรม (ต่อ)
วิดีโอ, 7 นาที



บทที่ 4 ภาพยนตร์สั้น : การเลือกปฏิบัติทางเพศ
วิดีโอ, 10 นาที



บทที่ 5 ภาพยนตร์สั้น : สำหรับลูกสาว....ในสังคมที่ (ไม่) เท่ากัน 1
วิดีโอ, 8 นาที



บทที่ 6 ภาพยนตร์สั้น : สำหรับลูกสาว....ในสังคมที่ (ไม่) เท่ากัน 2
วิดีโอ, 10 นาที



บทที่ 7 ภาพยนตร์สั้น : สำหรับลูกสาว....ในสังคมที่ (ไม่) เท่ากัน 3
วิดีโอ, 14 นาที



บทที่ 8 ภาพยนตร์สั้น : สำหรับลูกสาว....ในสังคมที่ (ไม่) เท่ากัน 4
วิดีโอ, 11 นาที



บทที่ 9 ภาพยนตร์สั้น : สำหรับลูกสาว....ในสังคมที่ (ไม่) เท่ากัน 5
วิดีโอ, 11 นาที



บทที่ 10 ภาพยนตร์สั้น : เพราะเราเท่ากัน
วิดีโอ, 15 นาที



บทที่ 11 หัวข้อ 1.2.2 ความหลากหลาย : เพศ ความคาดหวัง
วิดีโอ, 11 นาที



บทที่ 12 หัวข้อ 1.2.3 ความหลากหลาย : อัตลักษณ์ทางเพศและวิถีทางเพศที่หลากหลาย
วิดีโอ, 9 นาที



บทที่ 13 หัวข้อ 1.2.4 ความหลากหลายในเรื่องความสามารถทางด้านร่างกาย - คนพิการ
วิดีโอ, 3 นาที



บทที่ 14 หัวข้อ 2.1 เข้าใจหลักการสิทธิมนุษยชน
วิดีโอ, 8 นาที



บทที่ 15 หัวข้อ 2.2 สนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน
วิดีโอ, 8 นาที



บทที่ 16 หัวข้อ 2.2 สนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน (ต่อ)
วิดีโอ, 7 นาที



บทที่ 17 หัวข้อ 3.1 ด้านกฎหมาย 3.2 ด้านนโยบาย 3.3 ด้านการปฏิบัติ
วิดีโอ, 8 นาที



บทที่ 18 หัวข้อ 4.1 การบริหารจัดการความหลากหลายในระดับปัจเจก
วิดีโอ, 7 นาที



บทที่ 19 หัวข้อ 4.2 การบริหารจัดการความหลากหลายในองค์กร
วิดีโอ, 7 นาที



บทที่ 20 คลิปวิดีโอตัวอย่าง องค์ก่รต่นแบบสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ 1
วิดีโอ, 5 นาที



บทที่ 21 คลิปวิดีโอตัวอย่าง องค์ก่รต่นแบบสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ 2
วิดีโอ, 5 นาที



บทที่ 22 คลิปวิดีโอตัวอย่าง องค์ก่รต่นแบบสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ 3
วิดีโอ, 7 นาที



บทที่ 23เอกสารรวม
เนื้อหา, 1 นาที



บทที่ 24 Part I
เนื้อหา, 1 นาที



บทที่ 25 Part II-III
เนื้อหา, 1 นาที



บทที่ 26 Part IV
เนื้อหา, 1 นาที



แบบทดสอบ



แบบประเมิน