



การประยุกต์ใช้แนวคิดฝูงห่านไซบีเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษางานบริการวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

บทสรุป

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้มีการดำเนินงานบริการวิชาการแก่ชุมชนท้องถิ่นโดยเป็นภารกิจสำคัญในการตอบสนองต่อบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยลักษณะงานบริการวิชาการจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายสาขาวิชา หลายคณะ รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือจากคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรท้องถิ่นและภาคีเครือข่ายการทำงานอีกมากมายหลากหลายกลุ่ม ซึ่งนำมาสู่ความท้าทายในการทำงานด้านการประสานงาน การบริหารจัดการทีม ความสำเร็จของโครงการ และการรักษาความต่อเนื่องของโครงการ/กิจกรรมในพื้นที่ชุมชนท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจึงได้นำแนวคิดฝูงห่านไซบีเรียน (Siberian Geese Flock Concept) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานบริการวิชาการของคณะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมและสร้างความยั่งยืนในการให้บริการแก่ชุมชนท้องถิ่น

แนวคิดฝูงห่านไซบีเรียน อ้างอิงจากพฤติกรรมของฝูงห่านที่บินเป็นรูปตัว V ซึ่งสะท้อนหลักการทำงานเป็นทีมที่ทรงพลัง ได้แก่ การแบ่งปันเป้าหมายร่วมกัน การหมุนเวียนบทบาทผู้นำ การส่งแรงใจผ่านการสื่อสาร การช่วยเหลือเมื่อมีอุปสรรค และการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้ถูกนำมาพัฒนาเป็นโมเดลที่เรียกว่า **GEESE Model** ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- G (Goal Sharing) การแบ่งปันเป้าหมายร่วมกัน
- E (Empower Rotation) การหมุนเวียนบทบาทผู้นำ
- E (Encouraging Voice) การสื่อสารและให้กำลังใจกัน
- S (Support Mechanism) ระบบช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา
- E (Evaluation for Evolution) การประเมินเพื่อการพัฒนา

วิธีดำเนินงานมีการประยุกต์ใช้ ก.พ.ร. โมเดล ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้, การสร้างและแสวงหาความรู้, การจัดความรู้ให้เป็นระบบ, การประเมินและกลั่นกรอง, การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้, จัดเก็บและการเผยแพร่องค์ความรู้ โดยเริ่มจากการสร้างความเข้าใจร่วมกันในทีมงานผ่านเวทีประชุมคณะทำงานบริการวิชาการ โดยเปิดโอกาสให้ทุกหลักสูตร (10 หลักสูตร) รวมถึงอาจารย์ที่ไม่สังกัดหลักสูตรได้ส่งตัวแทนอาจารย์เข้ามาเป็นคณะกรรมการดำเนินงานบริการวิชาการวิชาการของคณะ และเข้าร่วมวางแผนโครงการการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ร่วมกัน ต่อมา มีการแบ่งบทบาทและหมุนเวียนผู้รับผิดชอบประจำฝ่ายของโครงการ/กิจกรรม เพื่อฝึกทักษะความเป็นผู้นำ สร้างความหลากหลายของมุมมอง และส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม นอกจากนี้ยังมีการใช้กลไกสนับสนุนผ่าน



ระบบการสื่อสารภายใน การประชุมรายไตรมาส และการจัดทีมสำรวจเพื่อรับมือกับอุปสรรค พร้อมกับการประเมินผล
ทุกกิจกรรมเพื่อสรุปบทเรียนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงาน พบว่า การประยุกต์ใช้แนวคิดฝูงห่านไซบีเรียน ผ่าน GEESE Model ช่วยให้งานเป็น
ทีมในงานบริการวิชาการมีความชัดเจนและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สมาชิกทีมมีความสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจบทบาทหน้าที่ของ
ตนเอง สามารถปรับตัวและสนับสนุนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการบริการวิชาการมีความต่อเนื่องและเกิดผลลัพธ์
ที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ โดยการดำเนินโครงการบริการวิชาการตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนา
ท้องถิ่นของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2567 สามารถดำเนินงานได้สำเร็จทุกโครงการทั้ง
12 โครงการ ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น โดยงานบริการวิชาการรับผิดชอบ จำนวน 3 Objectives 7 Key
Results และทำบรรลุทั้งหมดทุกตัวชี้วัดคิดเป็นร้อยละ 100 ความพึงพอใจของชุมชนอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดคิด
เป็นร้อยละ 91.80 และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะคิดเป็นร้อยละ 95 นอกจากนี้ผลจากประยุกต์แนวทางการ
ทำงานกับชุมชนยังทำให้เกิดการยกระดับรายได้ สร้างงานสร้างอาชีพให้กับครัวเรือนยากจน จำนวน 40 ครัวเรือน เกิด
การพัฒนาและยกระดับการยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชน/วิสาหกิจชุมชนสู่ความเป็นสากล จำนวน 20 กลุ่ม ในพื้นที่ 2
ชุมชนต้นแบบคือ ตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล และตำบลเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เกิดการส่งเสริม
การท่องเที่ยวโดยชุมชนชุมชนจำนวน 2 แหล่ง คือ ชุมชนเขาขาวและชุมชนเกาะยอ เกิดการเพิ่มรายได้ผ่านการจัดงาน
เทศกาลเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชน 2 เทศกาล คือ เทศกาลของดีเกาะยอ และเทศกาลของดีตำบลเขาขาว (ตำข้าวเม่า)
เกิดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนกับมหาวิทยาลัยจำนวน 10 เครือข่าย เกิดศูนย์การเรียนรู้ที่ยั่งยืน 1
ศูนย์ที่เกาะยอ รวมถึงงานบริการวิชาการได้ทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่นจนได้รับรางวัลการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนอาเซียน
ประจำปี 2567 จำนวน 2 ชุมชน คือ เมืองเก่าสงขลาและชุมชนเกาะยอ

แนวปฏิบัตินี้ได้ถูกรวบรวมเป็นเอกสารดิจิทัลและได้มีการเผยแพร่ให้แก่คณะกรรมการดำเนินงานบริการ
วิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

จากการประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ จึงสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดฝูงห่านไซบีเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหาร
จัดการทีมงานบริการวิชาการที่สามารถถ่ายทอด ขยายผลและพัฒนาเป็นต้นแบบสำหรับบริบทอื่น ๆ ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ : แนวคิดฝูงห่านไซบีเรียน / งานบริการวิชาการ / การทำงานเป็นทีม / GEESE Model

บทนำ (ที่มาและความสำคัญ) :

งานบริการวิชาการแก่สังคมเป็นพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งมี
บทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีการ
ดำเนินโครงการบริการวิชาการอย่างต่อเนื่องในหลายพื้นที่ ได้แก่ พื้นที่ตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล/ พื้นที่
ตำบลเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา/พื้นที่ตำบลเขาขาว อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เป็นต้น การบริการวิชาการ
มีทั้งในด้านการส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน การพัฒนาศักยภาพชุมชน การส่งเสริมการท่องเที่ยว
โดยชุมชน และการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ในการบริหารจัดการโครงการที่ผ่านมา พบ
ประเด็นท้าทายสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ได้แก่

1. การขาดความต่อเนื่องในการดำเนินโครงการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบหรือการลาออกของบุคลากร ทำให้องค์ความรู้และความสัมพันธ์กับชุมชนขาดความต่อเนื่อง
2. การทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการระหว่างศาสตร์และสาขาวิชา ทำให้การแก้ไขปัญหาของชุมชนไม่เป็นองค์รวมและขาดประสิทธิภาพ
3. การสื่อสารระหว่างทีมงานไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและการทำงานซ้ำซ้อน
4. การพึ่งพาความเชี่ยวชาญของบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป ทำให้เมื่อบุคคลนั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ การดำเนินงานจะหยุดชะงักหรือประสบปัญหา
5. การขาดระบบการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรอาวุโสและบุคลากรรุ่นใหม่ ทำให้องค์ความรู้และทักษะสำคัญไม่ได้รับการสืบทอด

จากปัญหาดังกล่าว คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จึงมีแนวคิดในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นทีม โดยนำแนวคิดจาก “พฤติกรรมฝูงห่านไซบีเรียน” ซึ่งเป็นตัวอย่างของการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ สลับบทบาทผู้นำ สลับสนับสนุนซึ่งกันและกันและมีเป้าหมายร่วม มาใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการพัฒนา “GEESE Model” เพื่อยกระดับการบริหารจัดการทีมงานบริการวิชาการให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และยั่งยืนมากยิ่งขึ้น การประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ไม่เพียงช่วยแก้ไข้ปัญหาเดิมที่เกิดขึ้น แต่ยังส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีพลัง และสร้างกลไกการเรียนรู้ภายในทีม ที่สามารถขยายผลสู่ภารกิจอื่น ๆ ได้ในอนาคต จึงนับเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่ควรค่าแก่การนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

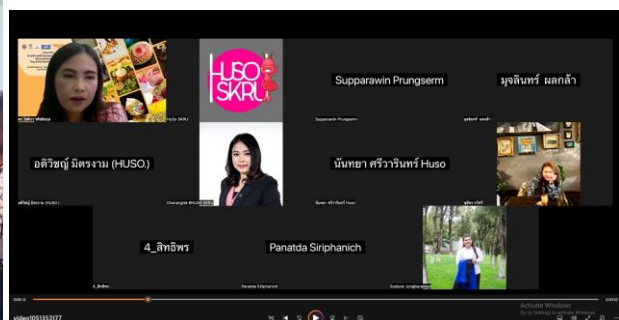
วิธีการดำเนินงาน :

1. กระบวนการ ขั้นตอนและเครื่องมือ

การประยุกต์ใช้แนวคิด “ฝูงห่านไซบีเรียน” ในการทำงานเป็นทีม ถูกดำเนินการผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ ภายใต้กรอบแนวคิด **GEESE Model** ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้:

ขั้นตอนที่ 1: การกำหนดเป้าหมายร่วม (Goal Sharing)

- กระบวนการ: จัดประชุมทีมบริการวิชาการที่ประกอบด้วยตัวแทนอาจารย์จากทุกหลักสูตร เพื่อร่วมกันวิเคราะห์บริบทชุมชน ความต้องการจำเพาะของพื้นที่ และวางแผนกิจกรรมที่ตอบโจทย์ชุมชนท้องถิ่น
- เครื่องมือ: เวทีประชุมกลุ่มย่อย, การใช้เครื่องมือวิเคราะห์ SWOT/ TOWS Matrix



ภาพที่ 1 การจัดประชุมทีมบริการวิชาการ

**พัฒนาคุณภาพชีวิต
ครัวเรือนยากจน
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567**

**พื้นที่จังหวัด
สตูลและพัทลุง
จำนวน 41 ครัวเรือน**

 กิจกรรมที่ 1
สำรวจความต้องการของครัวเรือนยากจน
ดำเนินการ : 20 – 27 เม.ย. 67

 กิจกรรมที่ 2
ลงพื้นที่ส่งเสริมอาชีพ ครัวเรือนยากจน
ดำเนินการ : เดือนมิถุนายน 2567

 กิจกรรมที่ 3
ติดตามผลการส่งเสริมอาชีพครัวเรือนยากจน
รายงานทางวิชาการ

4



ขั้นตอนที่ 2: การหมุนเวียนบทบาทผู้นำ (Empower Rotation)

- กระบวนการ: สลับบทบาทหัวหน้าโครงการและผู้ประสานงานในแต่ละกิจกรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและเพิ่มการมีส่วนร่วม
- เครื่องมือ: คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม / Line กลุ่มคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ


คำสั่งคณะกรรมการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ที่ ๒๓๓ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการยกระดับครูผู้สอนจากชุมชน
ต้นแบบ ค.เขาขาว อ.สะง จ.สตูล ปีที่ ๕ กิจกรรมที่ ๓.๑.๓ สัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง ประเพณีท้องถิ่น
ชุมชนเขาขาว และจัดงานเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูประเพณีวัฒนธรรมอาหารพื้นถิ่น
และการประกวดอาหารจานเด็ดชุมชนเขาขาว ปีที่ ๒

ด้วยคณะกรรมการและสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา กำหนดจัดโครงการ
ยกระดับครูผู้สอนจากชุมชนต้นแบบ ค.เขาขาว อ.สะง จ.สตูล ปีที่ ๕ กิจกรรมที่ ๓.๑.๓ สัมมนา
เชิงปฏิบัติการเรื่อง ประเพณีท้องถิ่นชุมชนเขาขาว และจัดงานเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูประเพณีวัฒนธรรม
อาหารพื้นถิ่นและการประกวดอาหารจานเด็ดชุมชนเขาขาว ปีที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ
ตำบลเขาขาว อำเภอสะง จ.สตูล

อาศัยอำนาจตามความ ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และ
คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาที่ ๑๐๒๕/๒๕๖๓ เรื่อง มอบหมายงานและมอบอำนาจให้ปฏิบัติ
ราชการแทนอธิการบดี ลง ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ข้อ ๕ (๑๒) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

๑.๑ คณะบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ประธานกรรมการ
๑.๒ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	รองประธานกรรมการ
๑.๓ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา	รองประธานกรรมการ
๑.๔ รองคณบดีฝ่ายพัฒนามหาวิทยาลัย	กรรมการ
๑.๕ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาและสื่อสารองค์กร	กรรมการ
๑.๖ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวินาศภัย	กรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ ๑. อำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

๒.๑ กรรมการฝ่ายบริหารและประสานงาน

๒.๑.๑ อาจารย์ ดร.โชติกา	รองอธิการบดี	ประธานกรรมการ
๒.๑.๒ อาจารย์สุวิทย์	ศรีเมือง	รองประธานกรรมการ
๒.๑.๓ อาจารย์สุวิทย์	จันทร์แก้ว	กรรมการ
๒.๑.๔ อาจารย์สุวิทย์	ทวีศรี	กรรมการ
๒.๑.๕ ผศ.ดร.ปนัดดา	ศิริพานิช	กรรมการ
๒.๑.๖ อาจารย์อเมอร	อ่าวสกุล	กรรมการ
๒.๑.๗ อาจารย์ ดร.สุจิตรา	วิจิตร	กรรมการ
๒.๑.๘ อาจารย์สุวิทย์	จงคุณสิทธิ์	กรรมการ
๒.๑.๙ ผศ.ดร.อิสระ	ทองสงฆ์	กรรมการ
๒.๑.๑๐ อาจารย์พัชราณี	อักษรพันธ์	กรรมการ
๒.๑.๑๑ อาจารย์ ดร.วิทย์ดี	เรือนเดช	กรรมการ

- ๒ -

๒.๑.๑๒ อาจารย์ ดร.วิศุภา	ทองแดงแก้ว	กรรมการ
๒.๑.๑๓ อาจารย์ ดร.มณีจันทร์	ผลกล้า	กรรมการ
๒.๑.๑๔ อาจารย์ชนาธิษฐาน	ขุนทอง	กรรมการ
๒.๑.๑๕ อาจารย์กนก	จิตต์บุญ	กรรมการ
๒.๑.๑๖ อาจารย์ ดร.เจีย	กัญจน์ศิริกุล	กรรมการ
๒.๑.๑๗ นางสาวพญามาศ	แก้วศรี	กรรมการและเลขานุการ
๒.๑.๑๘ นายวิริยะ	ปิ่นแก้ว	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๑๙ นายนิพนธ์	นิลา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ ๑. กำหนดรูปแบบกิจกรรมการดำเนินงานภาพรวม
๒. บริหารจัดการโครงการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
๓. ประสานงานการดำเนินงานโครงการทั้งในพื้นที่ชุมชน วิทยาการ และผู้เข้าร่วมโครงการ
๔. ประสานงานและประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการต่อหลักสูตรที่ผ่านเป็นตัวแทน
เข้าร่วมในฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ รวมถึงอาจารย์สังกัดคณะฯ

๒.๒ กรรมการฝ่ายขับเคลื่อน

๒.๒.๑ อาจารย์สุวิทย์	ทวีศรี	ประธานกรรมการ
๒.๒.๒ อาจารย์วรรณดี	หนูทอง	กรรมการ
๒.๒.๓ อาจารย์สุกานดา	จันทร์	กรรมการ
๒.๒.๔ อาจารย์พัชราณี	อักษรพันธ์	กรรมการ
๒.๒.๕ อาจารย์พัชราณี	วิริยะสมบัติ	กรรมการ
๒.๒.๖ อาจารย์สุวิทย์	จันทร์แก้ว	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ ๑. ขับเคลื่อนงานขับเคลื่อน และขับเคลื่อนใน วันที่ ๑๖ - ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๒.๓ กรรมการฝ่ายสื่อสารและประชาสัมพันธ์โครงการ

๒.๓.๑ อาจารย์ ดร.มณีจันทร์	ผลกล้า	ประธานกรรมการ
๒.๓.๒ อาจารย์กัญจน์	อภิชิตเดชกุล	กรรมการ
๒.๓.๓ อาจารย์อเมอร	สุเทพ	กรรมการ
๒.๓.๔ อาจารย์มริสา	จันทร์ฉาย	กรรมการ
๒.๓.๕ อาจารย์ศิริพันธ์	นิตยวรรณ	กรรมการ
๒.๓.๖ อาจารย์ณิศา	จันทร์แก้ว	กรรมการ
๒.๓.๗ อาจารย์ณิศา	ศรีวรรณไพศาล	กรรมการ
๒.๓.๘ อาจารย์ณิศา	อินทพันธ์	กรรมการ
๒.๓.๙ อาจารย์ ดร.ณิศา	บุญศิริ	กรรมการ
๒.๓.๑๐ นางสาวอริสรา	ชัย	กรรมการ
๒.๓.๑๑ อาจารย์ณิศา	กุลสิทธิ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ ๑. จัดทำและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์โครงการ
๒. ประชาสัมพันธ์โครงการผ่านสื่อโซเชียลทุกประเภท

๒.๔ กรรมการฝ่ายวิชาการ

๒.๔.๑ อาจารย์ ดร.สุวิทย์	บุญเสริม	ประธานกรรมการ
๒.๔.๒ อาจารย์อภิชิต	ชาตพนา	รองประธานกรรมการ
๒.๔.๓ อาจารย์ ดร.ศิริพันธ์	ไฉ่สิน	กรรมการ
๒.๔.๔ อาจารย์ ดร.สุวิทย์	ปานรอด	กรรมการ
๒.๔.๕ อาจารย์ ดร.เพ็ญใจ	อินทร์	กรรมการ



- ๓ -		
๒.๔๖ อาจารย์ ดร.ก้อยดี	เรือนเดช	กรรมการ
๒.๔๗ อาจารย์อรรณพ	สุโข	กรรมการ
๒.๔๘ นางสาวสุภารัตน์	เปาะซา	กรรมการ
๒.๔๙ นางสาวกิตติภา	พิเคราะห์	กรรมการ
๒.๕๐ นางสาวดวงนิมิต	สาณะสาและ	กรรมการ
๒.๕๑ นายอุทัยดิษฐ์	แห้วหามะ	กรรมการ
๒.๕๒ นายธีระ	ปิ่นแก้ว	กรรมการและเลขานุการ
หน้าที่ ดำเนินการตามกำหนดการ		
๒.๕ กรรมการฝ่ายปฏิคม		
๒.๕.๑ อาจารย์นันทา	ศรีวรินทร์	ประธานกรรมการ
๒.๕.๒ อาจารย์อานันท์	ขุนทอง	รองประธานกรรมการ
๒.๕.๓ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัยยุส	จันทร์บุรณ	กรรมการ
๒.๕.๔ อาจารย์ ดร.สุจิตรา	วิจิตร	กรรมการ
๒.๕.๕ นางสาวศิริกมล	ลิขิตกาญจน์	กรรมการ
๒.๕.๖ นางสาวอัมมิกา	ทองอภัยม	กรรมการ
๒.๕.๗ นางสาวจุฬามาศ	แก้วศรี	กรรมการและเลขานุการ
หน้าที่ ต้องรับผิดชอบและดูแลข้อมูลผู้เกี่ยวข้อง		
๒.๖ กรรมการฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม		
๒.๖.๑ อาจารย์ศิริพร	นิกราม	ประธานกรรมการ
๒.๖.๒ อาจารย์กิตติ	จิตรบุรณ	รองประธานกรรมการ
๒.๖.๓ อาจารย์ ดร.วิศุตา	ทองแก้ว	กรรมการ
๒.๖.๔ นายนิพัทธ์	นิลา	กรรมการและเลขานุการ
หน้าที่ ๑. ประสานงานการจัดสถานที่กับผู้นำจ้าง		
๒. ตรวจสอบความพร้อมของสถานที่ก่อนวันจัดกิจกรรม และในวันจัดกิจกรรม		
๒.๗ กรรมการฝ่ายการเงินและพัสดุ		
๒.๗.๑ อาจารย์ ดร.ธีรา	อภัยพิสิฏ	ประธานกรรมการ
๒.๗.๒ อาจารย์เอมอร	อ่าวสกุล	รองประธานกรรมการ
๒.๗.๓ อาจารย์สุจินต์	แก้วเกิด	กรรมการ
๒.๗.๔ นางสาวอรุณ	ชูจร	กรรมการ
๒.๗.๕ นางสาวบุณิกา	สุวรรณสิทธิ์	กรรมการ
๒.๗.๖ นางสาววรรณภาณี	เลื่อนแก้ว	กรรมการและเลขานุการ
หน้าที่ ดำเนินการงานพัสดุและเบิกจ่ายงบประมาณโครงการให้เงินไปตามระเบียบ		
๒.๘ กรรมการฝ่ายอำนวยการ		
๒.๘.๑ อาจารย์ธีรดา	สุขวัญ	ประธานกรรมการ
๒.๘.๒ อาจารย์สุภารัตน์	จรรยาสิทธิ์	รองประธานกรรมการ
๒.๘.๓ อาจารย์สุรินทร์	สุวรรณณี	กรรมการ
๒.๘.๔ อาจารย์อรรี	ปานาค	กรรมการ
๒.๘.๕ นางสาวนันทพร	เรืองสุวรรณ	กรรมการ
๒.๘.๖ นางสาวกิตติภา	ทองด้วง	กรรมการ

- ๔ -

๒.๘.๗ นางสาวศรินทร์	หวั่นสุ	กรรมการ	
๒.๘.๘ นางสาวอัมมิกา	ช่วยธานี	กรรมการ	
๒.๘.๙ อาจารย์ตะวัน	จิตประเสริฐ	กรรมการและเลขานุการ	
หน้าที่ จัดเตรียมอาหารกลางวัน อาหารเย็น อาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับปฏิบัติงาน			
๒.๙ กรรมการฝ่ายประเมินผล			
๒.๙.๑ ศศ.ดร.ธีระ	ทองงามสี	ประธานกรรมการ	
๒.๙.๒ อาจารย์ ดร.ธีระชัย	ศิริพราม	รองประธานกรรมการ	
๒.๙.๓ ศศ.ดร.เพ็ญภา	จันทร์แดง	กรรมการ	
๒.๙.๔ นางสาวนันทพร	ปิ่นอำพน	กรรมการ	
๒.๙.๕ นายอัคริษฐ์	อะสาพาน	กรรมการ	
๒.๙.๖ นายศุภณัฐ	วิพงศ์	กรรมการ	
๒.๙.๗ นายอัคริษฐ์	หัตตะเจ	กรรมการ	
๒.๙.๘ อาจารย์สุปราณี	ชอบแดง	กรรมการและเลขานุการ	
หน้าที่ ๑. จัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูลรายงานผล SRCI			
๒. จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลการประเมินผล รวมทั้งวิเคราะห์ และสรุปผลการดำเนินงาน			
๓. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ			
๓.๑ ศศ.ดร.เพ็ญภา	จันทร์แดง	๓.๒๕ อาจารย์ศิริรัตน์	น้อยสุวรรณ
๓.๒ ศศ.ดร.ธีระ	ทองงามสี	๓.๒๖ อาจารย์นันทา	ศรีวรินทร์
๓.๓ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัยยุส	จันทร์บุรณ	๓.๒๗ อาจารย์บุณิกา	จันทร์เกิด
๓.๔ อาจารย์ ดร.ก้อยดี	เรือนเดช	๓.๒๘ อาจารย์พิชารัตน์	อักษรถึง
๓.๕ อาจารย์ ดร.ธีรา	อภัยพิสิฏ	๓.๒๙ อาจารย์ณิชา	อินทพันธ์
๓.๖ อาจารย์ ดร.ณัฐภา	บุญศิริ	๓.๓๐ อาจารย์วิมล	จันทร์ฉาย
๓.๗ อาจารย์ ดร.ธีระชัย	ศิริพราม	๓.๓๑ อาจารย์วรรณดี	หนูทอง
๓.๘ อาจารย์ ดร.เพ็ญเจ	อินทร์รัตน์	๓.๓๒ อาจารย์วรรณดี	สุโข
๓.๙ อาจารย์ ดร.มูจันท์	ผลกล้า	๓.๓๓ อาจารย์สุภาวดี	จันทร์
๓.๑๐ อาจารย์ ดร.วิศุตา	ทองแก้ว	๓.๓๔ อาจารย์สุจินต์	แก้วเกิด
๓.๑๑ อาจารย์ ดร.สุภาวดี	นิลา	๓.๓๕ อาจารย์สุภารัตน์	จรรยาสิทธิ์
๓.๑๒ อาจารย์ ดร.สุจิตรา	บุญเสริม	๓.๓๖ อาจารย์สุปราณี	ชอบแดง
๓.๑๓ อาจารย์ ดร.สุจิตรา	วิจิตร	๓.๓๗ อาจารย์นิลา	จรรยาสิทธิ์
๓.๑๔ อาจารย์ ดร.สุภาวดี	ปานะรอด	๓.๓๘ อาจารย์อัมมิกา	นิกราม
๓.๑๕ อาจารย์อัมมิกา	ศรีวรรณศิริ	๓.๓๙ อาจารย์อรรี	ปานาค
๓.๑๖ อาจารย์อัยยุส	อภัยพิสิฏ	๓.๔๐ อาจารย์อรรี	สุขวัญ
๓.๑๗ อาจารย์กิตติ	จิตรบุรณ	๓.๔๑ อาจารย์อรรี	สุขวัญ
๓.๑๘ อาจารย์อัยยุส	สุพา	๓.๔๒ อาจารย์อรรี	อ่าวสกุล
๓.๑๙ อาจารย์อัมมิกา	บุญเสริม	๓.๔๓ นางสาววรรณภาณี	ชูจร
๓.๒๐ อาจารย์อัมมิกา	ขุนทอง	๓.๔๔ นางสาวบุณิกา	สุวรรณสิทธิ์
๓.๒๑ อาจารย์อัมมิกา	สุวรรณณี	๓.๔๕ นางสาวจุฬามาศ	แก้วศรี
๓.๒๒ อาจารย์อัมมิกา	หวั่นสุ	๓.๔๖ นายธีระ	ปิ่นแก้ว
๓.๒๓ อาจารย์ตะวัน	จิตประเสริฐ	๓.๔๗ นายนิพัทธ์	นิลา
๓.๒๔ อาจารย์ธีรดา	สุขวัญ	๓.๔๘ นายนิพัทธ์	นิลา

- ๕ -

๓.๔๙ นางสาวกิตติภา	ทองด้วง	๓.๕๓ นางสาวอัมมิกา	แจชอ
๓.๕๐ นางสาวอัมมิกา	ช่วยธานี	๓.๕๔ นางสาวอัมมิกา	ทองอภัยม
๓.๕๑ นางสาวดวงนิมิต	สาณะสาและ	๓.๕๕ นางสาวอัมมิกา	แห้วหามะ
๓.๕๖ นางสาวกิตติภา	พิเคราะห์	๓.๖๐ นางสาวนันทพร	ปิ่นอำพน
๓.๕๗ นางสาวนันทพร	เรืองสุวรรณ	๓.๖๑ นายอัคริษฐ์	อะสาพาน
๓.๕๘ นางสาวศรินทร์	หวั่นสุ	๓.๖๒ นายศุภณัฐ	วิพงศ์
๓.๕๙ นางสาวศิริกมล	ลิขิตกาญจน์	๓.๖๓ นายอัคริษฐ์	หัตตะเจ
๓.๖๐ นางสาวสุภารัตน์	เปาะซา		

หน้าที่ ปฏิบัติงานตลอดโครงการในวันที่ ๑๖ - ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

๔. ผู้เข้าร่วมโครงการ

ประชาชนในชุมชนตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล จำนวน ๓๐๐ คน

หน้าที่ เข้าร่วมโครงการระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ถึงความสามารถเพื่อให้

งานบรรลุผลสำเร็จเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่าย ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนงาน : พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการ

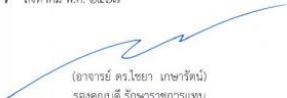
พัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก กิจกรรมที่ ๑.๑๑ ยกระดับเศรษฐกิจฐานรากชุมชน

ต้นแบบ ด.เขาขาว อ.ละงู จ.สตูล ปีที่ ๕ กิจกรรมที่ ๑.๑๑.๑ สืบสานเจตปณิธิโครงการเรื่อง ประเพณีพิธีอันเชิญ

เซขาว และจัดงานเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ พิธีอันเชิญเซขาวอาหารพื้นถิ่นและการประกวดคีตาเซขาวมาชุมชน

เซขาว ปีที่ ๒ งบเงินอุดหนุน

ลง ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(อาจารย์ ดร.โยยา เขษมรัตน์)
รองคณบดี รักษาการแทน
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ภาพที่ 3 การสลับบทบาทหัวหน้าฝ่ายในแต่ละกิจกรรม: ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
โครงการจัดงานเทศกาลดำข้าวเม่า ปี 3 ปี 2567

- ๕ -

๓.๒ วิทยากรภายใน		
๓.๒.๑ อาจารย์ ดร.รัชพงษ์	ชัชวาลย์	คณะบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
๓.๒.๒ อาจารย์ ดร.โชติกา	รติชัยกุล	รองคณะบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
๓.๒.๓ อาจารย์อัมพร	อินตะนัย	อาจารย์ประจำหลักสูตรการออกแบบ
		คณะศิลปกรรมศาสตร์
๓.๒.๔ ผศ.ศุภลาสุตดิน	สมาน	อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
๓.๒.๕ อาจารย์อรรณ	สุโข	อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
๓.๒.๖ อาจารย์สิริพร	ศรีม่วง	อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
๓.๒.๗ อาจารย์ทิพาพร	จันทร์แก้ว	อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

หน้าที่ เป็นวิทยากรในวันพุธที่ ๑๔ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ ตำบลเขาขาว
อำเภอละงู จังหวัดสตูล

๔. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโครงการ

๔.๑ นางสาวสุภา	ชูจร
๔.๒ นางวรรณกานต์	เลื่อนแก้ว
๔.๓ นางสาวจุฑามาศ	แก้วศรี
๔.๔ นางสาวบุณิกา	สุวรรณสิงห์
๔.๕ นางสิดานัน	แก้วภาสกะ
๔.๖ นางวรรณิการ์	กลิ่นนวล
๔.๗ นางสาวอังสนา	แซ่ฮอ
๔.๘ นางสาวนิตา	หะประสิทธิ์จิต
๔.๙ นางสาวนุสรา	ชุมแสง
๔.๑๐ นายนิพัทธ์	นิละ
๔.๑๑ นายวิริยะ	ปิ่นแก้ว
๔.๑๒ นายสุริชัย	ประกอบ
๔.๑๓ นางสาวจาวรรณ	ชูสิงห์
๔.๑๔ นางหทัย	หวังจิ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติงานที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ
เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ แผนงานยุทธศาสตร์เสริมสร้างพลังทางสังคม โครงการยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อ
การพัฒนาท้องถิ่น โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก กิจกรรม
พัฒนาชุมชนต้นแบบการท่องเที่ยววิถีชุมชน ปีที่ ๔ ตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล กิจกรรมย่อยที่ ๑
สืบมาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่านการยกระดับสินค้าและผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มุ่งส่งเสริมการ
ท่องเที่ยวชุมชน ตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล ขนเงินอุดหนุน

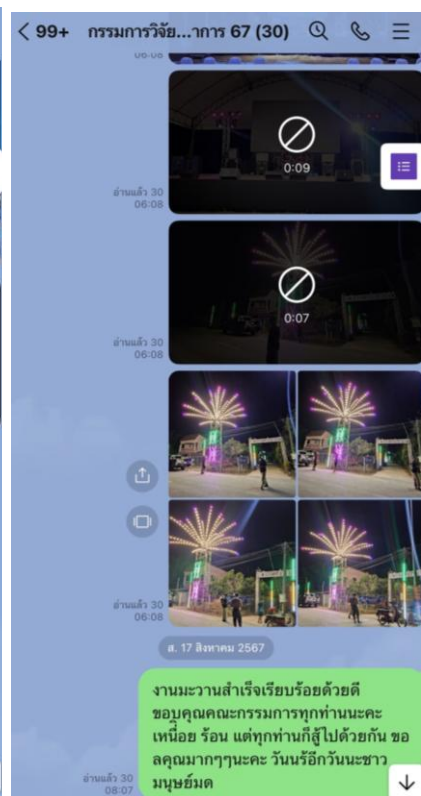
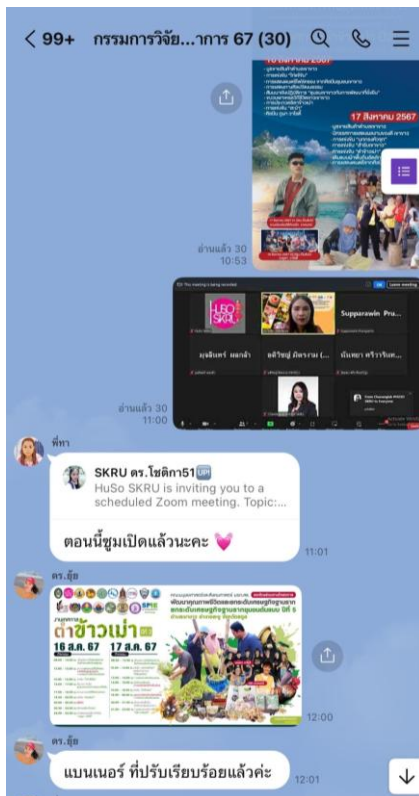
สั่ง ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(รองศาสตราจารย์ ดร.พิชาน ศิริชิต)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ภาพที่ 4 การสลับบทบาทหัวหน้าฝ่ายในแต่ละกิจกรรม: ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
ดำเนินงานโครงการเทศกาลดำข้าวเม่า ปี 2 ปี 2566

ขั้นตอนที่ 3: การส่งเสริมการสื่อสารและการให้กำลังใจ (Encouraging Voice)

- กระบวนการ: สร้างวัฒนธรรมการสื่อสารภายในทีมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งแบบทางการและไม่ทางการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- เครื่องมือ: กลุ่ม Line ภายในทีม, Google Meet / Zoom สำหรับประชุม, สรุปรายงานการประชุม





ภาพที่ 5 การสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารภายในทีมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งแบบทางการและไม่ทางการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันผ่านสื่อโซเชียลช่องทางต่างๆ

ขั้นตอนที่ 4: กลไกสนับสนุนในทีม (Support Mechanism)

- กระบวนการ: แต่งตั้งทีมสนับสนุนประจำโครงการ เช่น ฝ่ายประสานงาน ฝ่ายเอกสารและลงทะเบียนฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายสวัสดิการ ฝ่ายประเมินผล เป็นต้น และในแต่ละฝ่ายจะมีทีมเจ้าหน้าที่และนักศึกษาของแต่ละหลักสูตรร่วมเป็นกรรมการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานคล่องตัว ราบรื่น เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
- เครื่องมือ: คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม / Line กลุ่มย่อยฝ่ายต่างๆ

6.0.4 079750...

๓.๒๓ วิจารณ์...

- ๕ -

๓.๒ วิทยากรภายใน

๓.๒.๑ อาจารย์ ดร.รัชพงษ์	ข้าวงาย	คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์
๓.๒.๒ อาจารย์ ดร.โชติกา	รพีชัญญ์	คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์
๓.๒.๓ อาจารย์อัมพร	อินทนิล	อาจารย์ประจำหลักสูตรการออกแบบ
		คณะศิลปกรรมศาสตร์
๓.๒.๔ ศศ.ศอ.อานันท์	สมาน	อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
๓.๒.๕ อาจารย์วราวรรณ	สุภา	อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
๓.๒.๖ อาจารย์สิริพร	ศรีเมือง	อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
๓.๒.๗ อาจารย์จิราพร	จันทร์แก้ว	อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

หน้านี้ เป็นวิทยากรในหัวข้อที่ ๑๘ - ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๘.๐๐ น. ณ ตำบลพาราณ
อำเภอเมือง จังหวัดสตูล

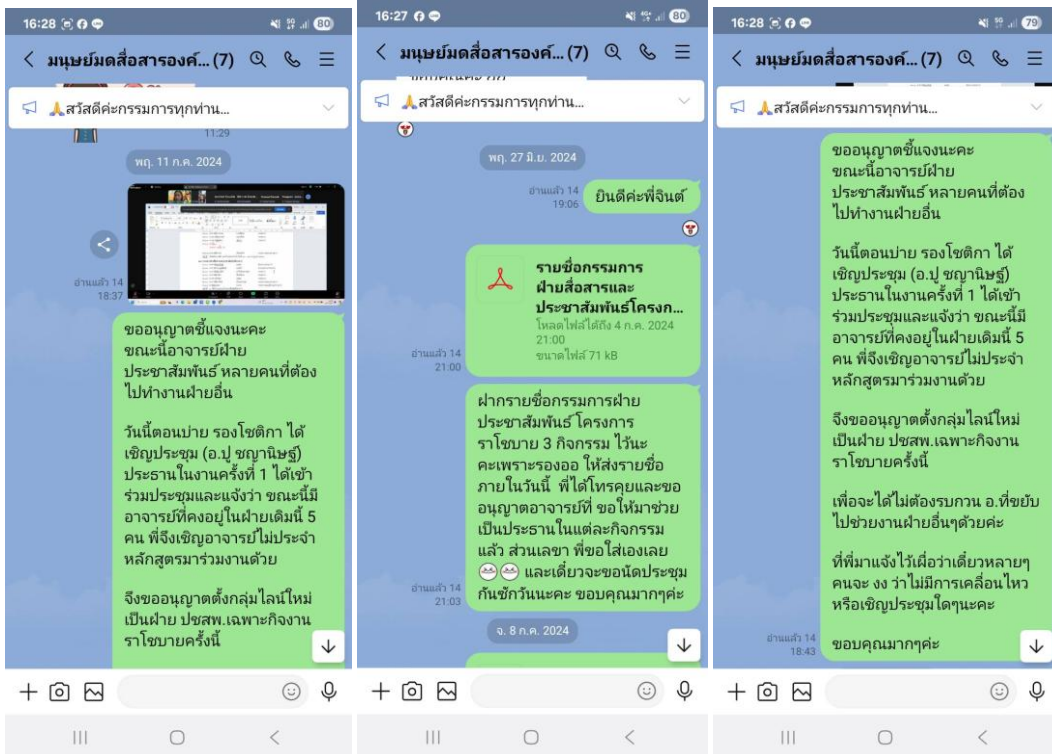
๔. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโครงการ

๔.๑ นางสาวกรร	จุฑา
๔.๒ นางวรรณกานต์	เลื่อนแก้ว
๔.๓ นางสาวจุฑามาศ	แก้วศรี
๔.๔ นางสาวณิภา	สุวรรณสิทธิ์
๔.๕ นางสันทิมา	แก้วเกษะบัว
๔.๖ นางกรรณิการ์	กลิ่นนวล
๔.๗ นางสาวอริสรา	แซ่ต
๔.๘ นางสาวนิตา	หะประสิทธิ์จิต
๔.๙ นางสาวนุสร	ชุมแสง
๔.๑๐ นายพันล	นิละ
๔.๑๑ นายวิระ	ปิ่นแก้ว
๔.๑๒ นายสุชัย	ประกอบ
๔.๑๓ นางสาวจาวรรณ	ชูรัง
๔.๑๔ นางพญ	ทวีจิ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติงานที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ความสามารถ
เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของงานด้านงาน โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ แผนงานยุทธศาสตร์ที่สามสร้างพลังทางสังคม โครงการยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อ
การพัฒนาท้องถิ่น โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก กิจกรรม
พัฒนาชุมชนต้นแบบการท่องเที่ยวชุมชน ปีที่ ๔ ตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล กิจกรรมย่อยที่ ๑
สืบสานเชิงปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการยกระดับสินค้าและผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มุ่งส่งเสริมการ
ท่องเที่ยวชุมชน ตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล สนับสนุน
สั่ง ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพนา ศรีโสด)

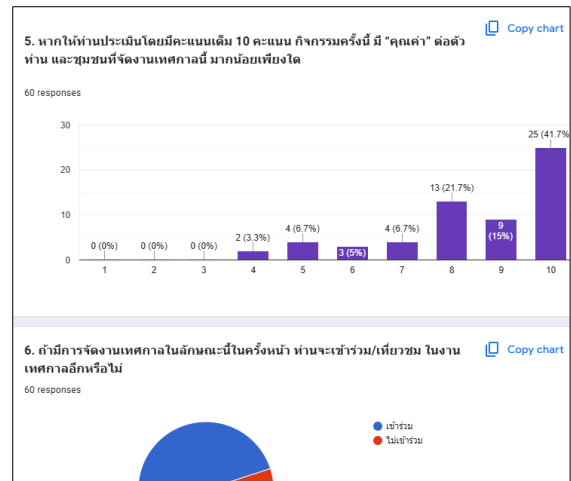
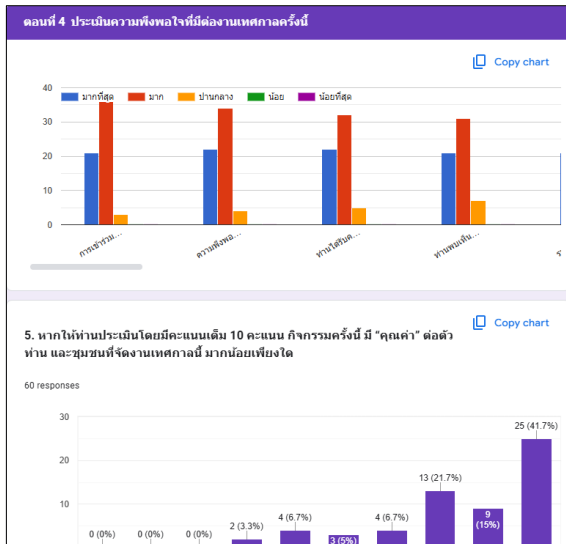
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



ภาพที่ 6 การแต่งตั้งทีมสนับสนุนประจำโครงการ

ขั้นตอนที่ 5: การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for Evolution)

- กระบวนการ: หลังสิ้นสุดกิจกรรม จะมีการสรุปบทเรียนร่วมกันของทีม พร้อมรวบรวมข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนากิจกรรมในครั้งถัดไป



ภาพที่ 7 การสรุปบทเรียนร่วมกันของทีม พร้อมรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากิจกรรมในครั้งถัดไป

2. การบ่งชี้หรือค้นหาความรู้

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้จัดตั้งคณะทำงาน และทำเป็นเอกสารคำสั่งแต่งตั้ง “คณะกรรมการบริการวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2567” ขึ้น และได้ร่วมกันคิดประเด็นการจัดการความรู้ คือ “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในงานบริการวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์” ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่นและสอดคล้องกับแผนงานแผนยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2567)

กระบวนการบ่งชี้หรือค้นหาความรู้เริ่มต้นจากการ ทบทวนผลการดำเนินงานบริการวิชาการในอดีต โดยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้รวบรวมข้อมูลจากรายงานสรุปโครงการ ประชุมสรุปผลการดำเนินงาน และแบบสอบถามสะท้อนความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้าโครงการและทีมภาคสนาม เพื่อระบุปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้นซ้ำซาก เช่น การขาดเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน การสื่อสารที่ไม่เป็นระบบ การรับภาระงานไม่สมดุล และการขาดแรงจูงใจร่วมกันภายในทีม จากนั้นจึงมีการ วิเคราะห์ช่องว่างความรู้ (Knowledge Gap Analysis) เพื่อค้นหาว่าองค์กรขาด “แนวคิดหรือต้นแบบ” ที่สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน จนนำมาสู่การตั้งคำถามเชิงกลยุทธ์ว่า “จะมีแนวทางใดที่สามารถพัฒนาโครงสร้างและพฤติกรรมทีมงานให้ประสานสอดคล้องกันมากขึ้น?” คำตอบของคำถามดังกล่าวปรากฏขึ้นจากการเรียนรู้แนวคิด “พฤติกรรมของฝูงห่านไซบีเรียน” ซึ่งสะท้อนหลักการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจนและทรงพลัง อาทิ การสลับบทบาทผู้นำ การบินเป็นรูปตัว V เพื่อเพิ่มแรงส่ง การส่งเสียงให้กำลังใจกัน และการไม่ทอดทิ้งสมาชิกที่อ่อนล้า จึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้เป็นกรอบแนวทางเบื้องต้นในการพัฒนาโมเดลการทำงานของทีมบริการวิชาการโดยตลอดกระบวนการบ่งชี้ความรู้ ได้อาศัย เครื่องมือหลัก ได้แก่

- การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
- การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)
- การวิเคราะห์เอกสาร (Document Review)

- การวิเคราะห์ช่องว่างความรู้ (Knowledge Gap Matrix)

ทั้งหมดนี้ทำให้สามารถกำหนดโจทย์การพัฒนาได้อย่างชัดเจน และเลือกต้นแบบความรู้ที่เหมาะสมมาต่อยอดให้เกิดแนวปฏิบัติใหม่ที่ส่งผลในทางบวกต่อการดำเนินงานเป็นทีมในภารกิจบริการวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม



ภาพที่ 8 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ



ภาพที่ 9 การประชุมกลุ่มย่อยกับทีมภาคสนาม



**แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น							
Objective 1.1 นวัตกรรมชุมชนในพื้นที่เป้าหมาย							
Key Results 1.1.1 ตลาดวัฒนธรรมและผลิตภัณฑ์ชุมชนของพระราชาเพิ่มขึ้น (SDG 1, 2, 4, 8, 10) - ตลาดวัฒนธรรม	แห่ง	N/A	1	1	1	1	1
Program :							
1. พัฒนาลิขสิทธิ์นวัตกรรมชุมชนระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นช่องทางในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน							
2. ส่งเสริมให้ชุมชนมีการกระจายสินค้า ผ่านช่องทาง Platform ต่าง ๆ เช่น University as a Market Place, Facebook, Line application และ Instagram เพื่อจัดจำหน่ายในลักษณะสินค้านวัตกรรม							
3. จัดตั้งหน่วยการตลาดวัฒนธรรม รวบรวม และกระจายสินค้าชุมชน ทั้ง online และ onsite พร้อมทั้งส่งเสริมการตลาดและพัฒนาความรู้จากภูมิปัญญาของท้องถิ่น							
4. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรม							
5. พัฒนาศึกษาให้เป็นผู้ประกอบการ (ตัวกลางในการจำหน่ายสินค้าชุมชน)							
Key Results 1.1.2 ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ BCG (SDG 1, 2, 7, 8, 9, 10, 17)	เรื่อง	N/A	1	1	2	3	3
Program :							
1. สร้างภาคีเครือข่ายที่มีเป้าหมายร่วมกัน (SDGs, BCG in Action, Green University และ Cop 26)							
2. ส่งเสริมการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ BCG ในพื้นที่							
Objective 1.2 พัฒนาศักยภาพพื้นที่ต่อโอกาสและความต้องการของพื้นที่							
Key Results 1.2.1 ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น	เรื่อง	11	6	8	9	10	10
- ดัชนีพัฒนาเศรษฐกิจ	เรื่อง	8	10	12	13	14	15
- การนำไปใช้ประโยชน์ (SDG 1, 2, 8, 9, 10, 17)							

ประเด็นยุทธศาสตร์/ Objective/Key Results	หน่วยวัด	ข้อมูลพื้นฐาน เฉลี่ย 3 ปี (63-65)	ปีงบประมาณ				
			2566	2567	2568	2569	2570
Program :							
1. พัฒนาอาจารย์ที่มีองค์ความรู้ในการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ							
2. พัฒนาโจทย์วิจัยเพื่อเพิ่มปัญญาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น							
3. สนับสนุนงบประมาณสำหรับการทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม							
4. จัดแสดงประชุมวิชาการ/ประกวดผลงานนวัตกรรมที่เกิดจากงานวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประชาสัมพันธ์สู่ประจักษ์							
5. บริการวิชาการแก่ชุมชนตามวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย							
Key Results 1.2.2 ภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (SDG 1, 2, 8, 9, 10, 17)	เครือข่าย	7	2	2	2	3	4
Program :							
1. สร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น							
2. บูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิต							
Key Results 1.2.3 นวัตกรรมเพื่อสร้างความก้าวหน้าร่วมกับหน่วยงานนอก (นักศึกษา) (SDG 1, 2, 8, 9, 10, 17)	คน	-	1	1	2	4	5
Program :							
1. ส่งเสริมบัณฑิตคืนถิ่น เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในวัดชุมชน							
2. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต							
Objective 1.3 คณะขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นตามพระบรมราชโองการ							
Key Results 1.3.1 ชุมชนต้นแบบที่ได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนหรือยั่งยืน (นักศึกษา) (SDG 1, 2, 8, 9, 10, 17)	ชุมชน	1	1	2	2	2	2
Program :							
1. พัฒนาชุมชนต้นแบบให้เกิดความต่อเนื่องหรือยั่งยืน							
2. พัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก							
Key Results 1.3.2 ศูนย์บริการวิชาการ/ถ่ายทอดนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น (SDG 1, 2, 8, 9, 10, 17)	ศูนย์	1	-	-	-	1	1

ภาพที่ 10 การทบทวนผลการดำเนินงานบริการวิชาการในอดีตผ่านแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

3. การสร้างและแสวงหาความรู้

หลังจากการบ่งชี้ปัญหาและความท้าทายในการทำงานเป็นทีมในงานบริการวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้เริ่มดำเนินการในขั้นตอนของการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทีมงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้จากภายนอกที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร การแสวงหาความรู้เริ่มจากการ **ค้นคว้าแนวคิดการทำงานเป็นทีมจากแหล่งต่าง ๆ** ทั้งในระดับแนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิด **“พฤติกรรมของฝูงห่านไซบีเรียน”** ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงเปรียบเทียบที่มีความน่าสนใจ สอดคล้องกับบริบทของการทำงานแบบร่วมมือ และสามารถถ่ายทอดเป็นพฤติกรรมทีมที่จับต้องได้

เช่น การแบ่งภาระ การส่งเสริมกำลังใจ และการยอมรับบทบาทที่หลากหลาย หลังจากนั้น จึงมีการจัด **ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)** เพื่อให้ทีมงานบริการวิชาการจากทุกหลักสูตร มีส่วนร่วมในการแปลความแนวคิด “ฝูงห่าน” ให้เป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่เหมาะสมกับบริบทของตน ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลจากกระบวนการดังกล่าวทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในรูปของ “GEESE Model” ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. **Goal Sharing** – การตั้งเป้าหมายร่วม
2. **Empower Rotation** – การสลับบทบาทผู้นำ
3. **Encouraging Voice** – การสื่อสารและให้กำลังใจ
4. **Support Mechanism** – ระบบสนับสนุนภายในทีม
5. **Evaluation for Evolution** – การประเมินเพื่อพัฒนา

องค์ความรู้นี้จึงเป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ภายนอกที่นำมาปรับใช้ (Explicit Knowledge) และความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของทีมงาน (Tacit Knowledge) ผ่านการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในกระบวนการสร้างและแสวงหาความรู้ ได้แก่

- การระดมความคิด (Brainstorming)
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
- การสรุปบทเรียนร่วม (Collective Reflection)

กระบวนการนี้ไม่เพียงสร้างความรู้ใหม่เท่านั้น แต่ยังสร้าง “ความเป็นเจ้าของ” ในแนวคิดและแนวปฏิบัติของทีมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง



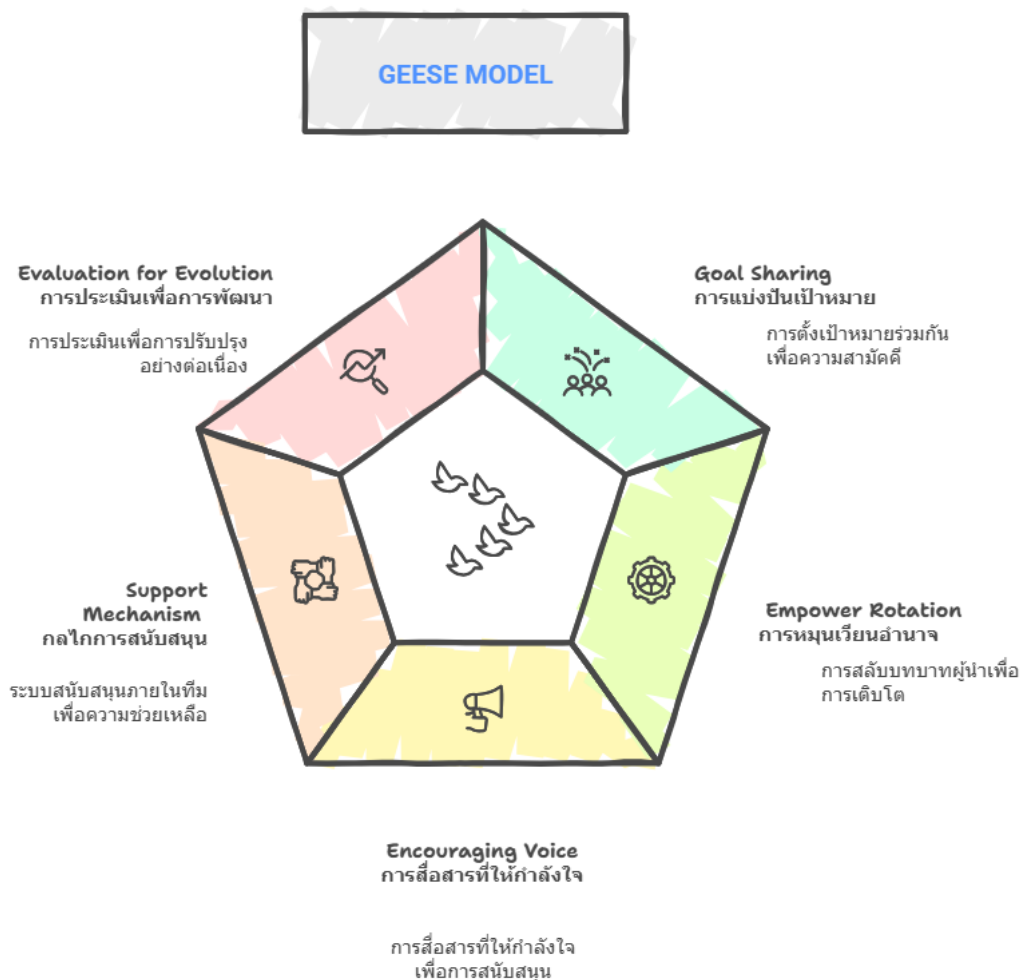
ภาพที่ 11 การค้นคว้าแนวคิดการทำงานเป็นทีมจากแหล่งต่าง ๆ

4. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ

เพื่อให้ความรู้ที่ได้จากกระบวนการบ่งชี้และการสร้าง-แสวงหาความรู้สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จึงให้ความสำคัญกับ **การจัดระบบความรู้ (Knowledge Organization)** อย่างมีแบบแผน โดยยึดหลัก “เข้าถึงง่าย ใช้งานได้จริง และต่อยอดได้ในอนาคต” แนวทางการจัดความรู้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้:

1. ระดับแนวคิด

จัดทำ **GEESE Model Framework** ซึ่งสรุปองค์ประกอบหลัก 5 ประการที่ได้จากการประยุกต์แนวคิดฝูงห่านไซบีเรียน



ภาพที่ 12 โมเดลการทำงานเป็นทีมของงานบริการวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
“GEESE MODEL”

2. ระดับกระบวนการ

จัดทำเป็นเอกสาร "แนวทางการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดผู้นำไซบีเรียน" ซึ่งระบุขั้นตอนการทำงานของ ทีมอย่างชัดเจน ตั้งแต่การวางแผน แบ่งบทบาท การสื่อสารระหว่างกัน การติดตามประเมินผล จนถึงการสรุป บทเรียน พร้อมแนบแบบฟอร์ม ตัวอย่างเอกสาร และแนวทางปฏิบัติที่แนะนำ

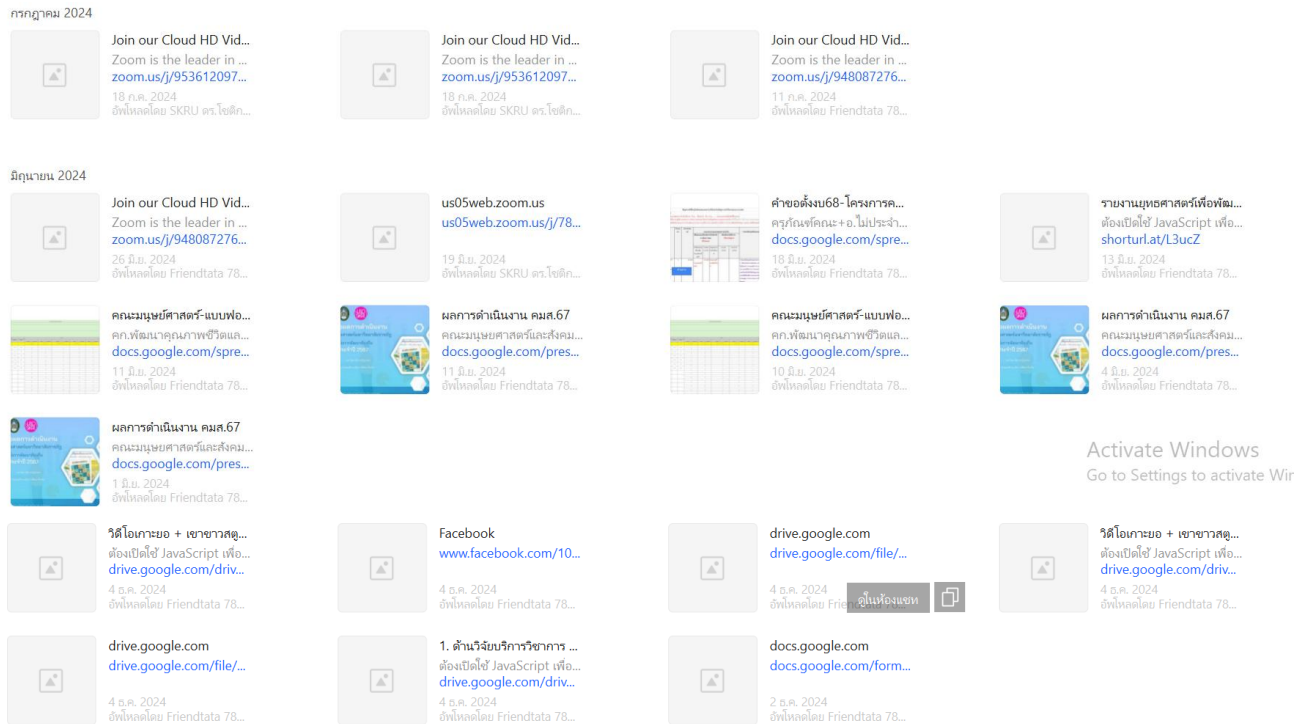
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ตอนที่ 2 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อเข้าร่วม/เที่ยวชม ในงานเทศกาลครั้งนี้
ส่วนที่แจ้ง กรุณาเลือกตอบที่ตรงกับความเป็นจริง	ส่วนที่แจ้ง โปรดกรอกข้อมูลค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อเข้าร่วม/เที่ยวชม ในงานเทศกาลครั้งนี้ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน คิดเป็นเงินตามรายการต่อไปนี้ (หน่วยต่อ 1 คน)
1.1 เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ Other...	2.1 ประเภทยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางเพื่อเข้าร่วม/เที่ยวชม ในงานเทศกาลครั้งนี้ใช้พาหนะประเภท (เลือกได้มากกว่า 1 ส่วนตอบ) ☐ รถยนต์ส่วนตัว ☐ รถยนต์ส่วนตัว ☐ เครื่องบิน ☐ รถโดยสารไม่ประจำทาง เช่น Grab car หรือ Grab bike ☐ รถโดยสารประจำทาง เช่น รถบัส รถตู้ เป็นต้น ☐ เรือ ☐ รถไฟ ☐ Other...
1.2 อายุ (ปี) Short answer text	2.2 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งหมดต่อคนเพื่อเข้าร่วม/เที่ยวชม ในงานเทศกาลครั้งนี้ (บาทต่อคน) Short answer text
1.3 สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกทางกัน ☐ Other...	2.3 ค่าอาหารและเครื่องดื่มระหว่างเข้าร่วม/เที่ยวชม ในงานเทศกาลครั้งนี้ (บาทต่อคน) Short answer text
1.4 คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด ของท่านในปัจจุบัน ☐ ไม่ได้ศึกษา ☐ ประถมศึกษา	2.4 ค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการซื้อสินค้าและบริการอื่น ๆ ในงานเทศกาลครั้งนี้ (ไม่รวมค่าอาหาร) (บาทต่อคน) Short answer text

ภาพที่ 13 ตัวอย่างแบบฟอร์มสำหรับใช้ประเมินโครงการ

3. ระดับการจัดเก็บ

ความรู้และบทเรียนที่ได้จากการดำเนินโครงการแต่ละปี ถูกจัดเก็บไว้ในรูปแบบ เอกสารดิจิทัล และ คลังความรู้ Google Drive

การจัดความรู้ให้เป็นระบบนี้ ไม่เพียงแต่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง แต่ยังเอื้อต่อการขยายผลสู่โครงการอื่นในคณะ และสามารถใช้เป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัยได้อีกด้วย



ภาพที่ 14 การจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบเอกสารดิจิทัล และคลังความรู้ Google Drive

5. การประมวลและกลั่นกรองความรู้

ภายหลังจากการรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาค้นคว้าแนวคิดการทำงานเป็นทีม ทีมงานได้ดำเนินการ **ประมวลและกลั่นกรองความรู้** เพื่อให้ได้สาระสำคัญที่ชัดเจน นำไปใช้ในการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน กระบวนการประมวลและกลั่นกรองความรู้ดำเนินการผ่านขั้นตอนต่อไปนี้

1. การสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่ง

รวบรวมข้อมูลจากบันทึกการประชุม แบบประเมินผล และบทสัมภาษณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกันในทีมงาน โดยใช้เทคนิค **Thematic Analysis** เพื่อหาประเด็นสำคัญที่ซ้ำซ้อนหรือแตกต่างกัน และจับประเด็นร่วมที่สะท้อนแนวโน้มของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

2. การคัดเลือกแนวคิดหลักและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ใช้หลักเกณฑ์ “ชัดเจน – ปฏิบัติได้ – วัดผลได้” เพื่อกลั่นกรองแนวคิดจากแนวเปรียบเทียบ “ฝูงห่านไซบีเรียน” ให้เหลือเฉพาะแนวทางที่สามารถนำมาปรับใช้จริงในบริบทของงานบริการวิชาการ เช่น

- การสนับสนุนกันในทีมแทนการแข่งขัน
- การหมุนเวียนบทบาทผู้นำตามความเหมาะสม
- การส่งเสียงสะท้อนเพื่อปล้ำใจในช่วงเวลาสำคัญ

3. การจัดเวทีทวนสอบ (Validation Session)

จัดประชุมทีมงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้องจากหลากหลายฝ่าย เช่น หัวหน้าโครงการ อาจารย์ภาคสนาม และบุคลากรสนับสนุน เพื่อทบทวนแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ได้จากการถกเถียง และเปิดโอกาสให้เสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของคณะ

4. การจัดทำเอกสารสังเคราะห์ความรู้

สรุปแนวคิดที่ผ่านการถกเถียงในรูปแบบเอกสารดิจิทัล "แนวทางการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดผู้ผ่านไขปรีเรียน" และเผยแพร่ในเว็บไซต์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หน่วยบริการวิชาการ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ในลักษณะนี้ ไม่เพียงช่วยจัดระเบียบองค์ความรู้ที่มีอยู่ แต่ยังเป็นการทำให้ความรู้มีคุณภาพ เชื่อถือได้ และพร้อมนำไปประยุกต์ใช้ในโครงการบริการวิชาการทั้งในปัจจุบันและอนาคต



ภาพที่ 15 การจัดทำเอกสารสังเคราะห์ความรู้

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

เพื่อให้เกิดการขยายผลและการนำความรู้ที่ได้จากแนวคิดผู้ผ่านไขปรีเรียนไปใช้ในงานบริการวิชาการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ดำเนินการ ส่งเสริมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านช่องทางและกิจกรรมต่างๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในทีม และการพัฒนาอย่างเป็นระบบในระดับคณะการดำเนินการแบ่งปันความรู้ โดยมีการจัดทำเพจ Facebook ของคณะ และกลุ่ม Line "กรรมการวิจัยและบริการวิชาการ 67" เพื่อเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการประชุมชมกลุ่มย่อยในเวทีร่วมกับชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์การทำงานจนสามารถทำให้ชุมชนเกาะยอและเมืองเก่าสงขลาได้รับรางวัลการท่องเที่ยวยั่งยืนอาเซียน ประจำปี 2567 โดยงานบริการวิชาการเป็นหน่วยงานหลักในการสมัคร จัดทำข้อมูล ให้กับชุมชนทั้ง 2 แห่ง โดยทำงานร่วมกับผู้นำชุมชน ชาวชุมชนและภาคีเครือข่ายทั้งภาคการศึกษา ภาครัฐ ภาคศาสนา ภาคเอกชน



ประกาศกรมการท่องเที่ยว

เรื่อง รายชื่อผู้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการท่องเที่ยวอาเซียน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

[illegible]

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กรมการท่องเที่ยว โดยมี ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานด้านการท่องเที่ยวแห่งชาติขออาศัยอำนาจของประเทศไทย ให้ความเห็นชอบรายชื่อผู้ผ่านการตรวจประเมิน จึงเห็นสมควรประกาศรายชื่อที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการท่องเที่ยวอาเซียน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. **มาตรฐานโรงแรมสีเขียวอาเซียน** โดยมีอาคารรับรอง ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๙ จำนวน ๒๓ แห่ง ได้แก่

๓.๑ โรงแรมวีรันทา ไชยสิทธิ์ จังหวัดเชียงใหม่

- | | | |
|------|--|-------------------|
| ๓.๒ | โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สุพรรณบุรี | จังหวัดสุพรรณบุรี |
| ๓.๓ | บ้าน ปุศิณ โสภณ แอนดริส สิริวัตร | จังหวัดฉะเชิงเทรา |
| ๓.๔ | โรงเรียนมารดาดี โฮมสเตย์ เยาวลิ้น | กรุงเทพมหานคร |
| ๓.๕ | โรงเรียนวชิรวิทย์ อติศาสตร์ เขตราชดำเนิน | กรุงเทพมหานคร |
| ๓.๖ | โรงเรียนเบญจมราชูทิศ | กรุงเทพมหานคร |
| ๓.๗ | โรงเรียนเบญจมราชูทิศ เชียงใหม่ พญา อาภากรพิริย | กรุงเทพมหานคร |
| ๓.๘ | เดอะ โมทีฟส์ ฮิลล์ โฮมสเตย์ | จังหวัดเชียงใหม่ |
| ๓.๙ | โรงเรียนเบญจมราชูทิศ โฮมสเตย์ กรุงเทพฯ | จังหวัดกรุงเทพฯ |
| ๓.๑๐ | โรงเรียนเบญจมราชูทิศ พิษณุ | จังหวัดพิษณุ |
- ๓.๑๑ โรงเรียนบ้าน

๑.๑๑ วิจัย...

- [illegible]

- จังหวัดชลบุรี
จังหวัดชลบุรี
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
จังหวัดกระบี่
จังหวัดกระบี่
จังหวัดกระบี่
จังหวัดพังงา
จังหวัดภูเก็ต
จังหวัดภูเก็ต
จังหวัดภูเก็ต
จังหวัดภูเก็ต

๒. มาตรฐานเมืองท่องเที่ยวสะอาดอาเซียน โดยมีอายุการรับรอง ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๗

ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| ๒.๑ เทศบาลเมืองโยธิน | จังหวัดโยธิน |
| ๒.๒ เทศบาลเมืองหัวหิน | จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๒.๓ เทศบาลเมืองอ่างศิลา | จังหวัดชลบุรี |
| ๒.๔ เทศบาลเมืองชะอำ | จังหวัดเพชรบุรี |

๓. รางวัลการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนอาเซียน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงอาหาร

(Gastronomy Tourism) จำนวน ๔ รางวัล ได้แก่

- | | | |
|----------|---------------------------------------|----------------------|
| ๓.๑.๑๒ | ประเภทของผลิตภัณฑ์ (Urban Product) | |
| ๓.๑.๑๒.๑ | บ้านเมืองนอกท่าศาลา บ้านยาง | จังหวัดสงขลา |
| ๓.๑.๑๒.๒ | ชุมชนบ้านเมืองนอกท่าศาลาบ้านป่าพญาใต้ | จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| ๓.๒ | ประเภทเกษตรชนบท (Rural Product) | |
| ๓.๒.๑ | ชุมชนตลาดโรงโขนบ้านสวนพญา | จังหวัดศรีสะเกษ |
| ๓.๒.๒ | ชุมชนบ้านนาบอน | จังหวัดสงขลา |

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจตุรนต์ ภัคศิวนิช)
อธิบดีกรมการท่องเที่ยว

Cho Chotika อู๋กับ อู๋อย่างสิงห์ คนหัวใจสิงห์ และ Yaowarat Amonpitijarean ที่ ศูนย์
ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ ...

3 กรกฎาคม 2024 · กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย ·

🇹🇭🇹🇭 กรมการท่องเที่ยวจัดงานมอบเครื่องหมายรับรองมาตรฐานการท่องเที่ยวไทยปี 2567 ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ 🇹🇭🇹🇭

👉 ขอแสดงความยินดีกับชุมชนเกาะขอมและเมืองเก่าสงขลา อีกครั้งค่าา 🙏 ขอขอบคุณนายวิชัย ปริญญาศิริ นายเทพเนตรดีเทศบาลนครสงขลา และนายกอิทธิฤทธิ์ รื่นนิยะ นายอภินันท์เกาะขอม **Kovit Ratchaneeya** สองนายกนักพัฒนาที่ขับเคลื่อนการทำงานและการพัฒนาพื้นที่ร่วมกับชุมชนและภาคีเครือข่ายจนสำเร็จมีรางวัลและมาตรฐานการพัฒนามาตรได้คะแนน

[illegible]

#ชุมชนเกาะยอ

#เมืองเก่าสงขลา

#มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลามาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

🇹🇭🎯❤️SKRU🍓🍌



Cho Chotika ចៀក Yaowarat Amonpitijarean រឿង ខ្សែចង្កេះឈាម

26 มกราคม 2024 · เวียงจันทน์ ลาว, นครหลวงเวียงจันทน์, ลาว ·

๓) การทำให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาวิถีชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับภาคีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการท่องเที่ยว เช่น ภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา สื่อมวลชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งมีความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาวิถีชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนในท้องถิ่น

[illegible]

What's your favorite thing about being a teacher?



ภาพที่ 16 รางวัลการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนอาเซียน ประจำปี 2567



7. การเข้าถึงความรู้

การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดผู้นำไซบีเรียน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และเท่าเทียม ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานด้านบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้:

1. จัดตั้งคลังความรู้ดิจิทัล (Digital Knowledge Repository)

สร้างพื้นที่กลางบนระบบ Google Drive ของงานบริการวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญ เช่น เอกสารรายงานผลโครงการบริการวิชาการ แบบฟอร์ม Template ต่าง ๆ โดยจัดเรียงอย่างเป็นหมวดหมู่และตั้งชื่อแฟ้มให้ค้นหาได้ง่าย พร้อมกำหนดสิทธิ์ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ทุกคน

2. สร้างช่องทางสื่อสารภายในหน่วยงาน

ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร เช่น Line, Google Chat และ Email เพื่อแจ้งเตือนการอัปเดตองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เพิ่มเข้าในระบบ พร้อมแนบลิงก์ให้เข้าถึงได้โดยตรง

ด้วยแนวทางเหล่านี้ บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นได้ตลอดเวลา ส่งผลให้การทำงานเป็นทีม ภายใต้แนวคิดผู้นำไซบีเรียนมีความต่อเนื่อง สอดคล้อง และสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในทุกระดับขององค์กร

8. การเรียนรู้

การเรียนรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาแนวปฏิบัติให้มีคุณภาพและยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานบริการวิชาการที่ต้องทำงานร่วมกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก การประยุกต์ใช้แนวคิดผู้นำไซบีเรียน ซึ่งเน้น “การทำงานเป็นทีมอย่างมีพลัง สนับสนุนและส่งเสริมกัน” จึงต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม โดยคณะฯ ได้ดำเนินการตามแนวทางต่อไปนี้:

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Learning by Doing)

ทุกโครงการบริการวิชาการที่ดำเนินการจะมีการจัดให้ทีมเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในพื้นที่จริง โดยมีการสังเกต วิเคราะห์ และถอดบทเรียนระหว่างและหลังการปฏิบัติงาน เพื่อเรียนรู้ทั้งสิ่งที่ทำได้ดี และสิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำงานร่วมกันในทีม

2. การเรียนรู้จากกรณีศึกษา (Case-Based Learning)

นำกรณีศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานบริการวิชาการมาใช้เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ของทีม เช่น “การนำแนวคิดผู้นำบินนำหน้าไปปรับใช้กับทีมโครงการขนาดเล็ก” หรือ “บทเรียนจากการสื่อสารไม่ชัดเจนในการทำงานภาคสนาม” ซึ่งช่วยให้ทีมเห็นภาพจริงและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด

3. ติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

ใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกตพฤติกรรมทีมงานเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งด้านความเข้าใจ แนวคิด GESE Model และทักษะการทำงานร่วมกัน เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของคณะฯ อย่างเหมาะสม



การจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะนี้ไม่เพียงช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมได้อย่างแท้จริง แต่ยังเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Organization) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานบริการวิชาการของคณะฯ อย่างยั่งยืน

สรุปและอภิปรายผลการดำเนินงาน :

1. สรุปผลการดำเนินงาน

การประยุกต์ใช้แนวคิดฝูงห่านไซบีเรียนในการทำงานเป็นทีม ได้ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านบริการวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยเน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างมีพลัง สร้างผู้นำที่พร้อมผลัดเปลี่ยนบทบาท และเคลื่อนไปพร้อมกันอย่างสมดุล จากการดำเนินงานตามกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 8 ประเด็น ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรอง การแบ่งปันและแลกเปลี่ยน การเข้าถึง และการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดพัฒนาการที่ชัดเจน ดังนี้

- เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง โดยสมาชิกในทีมมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เคารพในศักยภาพของกันและกัน สนับสนุนและให้กำลังใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
- กระบวนการดำเนินงานบริการวิชาการมีความคล่องตัวและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในช่วงการวางแผน การลงพื้นที่ และการติดตามประเมินผล
- เกิดนวัตกรรมด้านการจัดการความรู้ในทีมงานบริการวิชาการ เช่น การใช้แบบฟอร์มมาตรฐานร่วมกัน และการสื่อสารผ่านระบบกลาง
- บุคลากรมีการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตามอย่างสมดุล ซึ่งสะท้อนผ่านผลการประเมินตนเอง และการสะท้อนคิดภายหลังการทำงาน
- คณะฯ ได้รับความพึงพอใจและความเชื่อมั่นจากชุมชนเป้าหมายในการดำเนินงานบริการวิชาการ มีแนวโน้มการขยายเครือข่ายความร่วมมือมากขึ้นในทุกปี

การประยุกต์ใช้แนวคิดฝูงห่านไซบีเรียนจึงไม่ใช่เพียงกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี หากแต่เป็นกลไกที่ช่วยสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มีพลัง และสามารถยกระดับคุณภาพของงานบริการวิชาการให้ตอบโจทย์มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

2. อภิปรายผลการดำเนินงาน

การนำแนวคิดฝูงห่านไซบีเรียนมาใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในบริบทของงานบริการวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พบว่ามีความเหมาะสมและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะใน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้:



1. การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของบุคลากรในทีม

แนวคิด “บินเป็นรูปตัววี” และ “สนับสนุนซึ่งกันและกัน” ได้ส่งผลให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ลดปัญหาการทำงานแบบแยกส่วน (Silo) และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในภารกิจ การแบ่งบทบาทผู้นำ-ผู้ตามตามสถานการณ์ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำในบุคลากรทุกระดับ และลดภาวะผูกขาดความคิดในทีม

2. การปรับปรุงกระบวนการทำงานบริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพ

การยึดแนวคิด “ผู้นำผลัดเปลี่ยนหน้าที่” และ “ให้เสียงแห่งกำลังใจ” ทำให้ทีมสามารถปรับกระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทมากขึ้น มีความยืดหยุ่น และพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดการกับข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ และเงื่อนไขของชุมชน ซึ่งเป็นปัญหาที่เคยเป็นอุปสรรคสำคัญในอดีต

3. การสร้างองค์ความรู้และระบบการเรียนรู้ภายในทีม

กระบวนการ KM ทั้ง 8 ขั้นตอน ได้ถูกร้อยเรียงให้สอดคล้องกับแนวคิดของฝูงห่าน เช่น การสะท้อนคิด (Reflection) การแบ่งปันความรู้ผ่าน Learning Circle และการเรียนรู้จากบทเรียนในภาคสนาม ล้วนส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยพัฒนาทั้งบุคลากร และระบบงานบริการวิชาการในภาพรวม

นอกจากนี้ ยังพบว่าการใช้แนวคิดฝูงห่านมีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ “คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ขับเคลื่อนด้วยทีมงานที่มีพลวัต” ซึ่งสะท้อนจากความพึงพอใจของชุมชนและพันธมิตรเครือข่าย รวมถึงการที่ทีมสามารถขยายผลแนวทางการทำงานนี้ไปยังโครงการบริการวิชาการรูปแบบอื่น ๆ ได้อย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อท้าทายบางประการ เช่น ความต่อเนื่องของทีมงานในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร และการสร้างความเข้าใจในแนวคิดฝูงห่านให้ลึกซึ้งขึ้นในกลุ่มบุคลากรใหม่ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการสร้างวัฒนธรรมร่วมในระยะยาว

กล่าวโดยสรุป การประยุกต์ใช้แนวคิดฝูงห่านในปีเรียนได้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมในระดับองค์กร มีได้อาศัยเพียงเครื่องมือหรือโครงสร้าง แต่ต้องเริ่มจาก "ทัศนคติ" และ "ความสัมพันธ์" ระหว่างบุคคล ซึ่งเมื่อถูกออกแบบให้สอดคล้องกับภารกิจบริการวิชาการของคณะฯ ก็สามารถส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล กระบวนการ และผลลัพธ์ต่อชุมชนได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะและการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ :

1. ข้อเสนอแนะ

จากผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้แนวคิดฝูงห่านในปีเรียนในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในงานบริการวิชาการ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญเพื่อการพัฒนาต่อยอด ดังนี้



1. **ควรขยายแนวคิดและรูปแบบการทำงานเป็นทีมตามแนวทางผู้นำไปสู่งานอื่นภายในคณะฯ และมหาวิทยาลัย**

โดยเฉพาะในหน่วยงานที่ต้องทำงานข้ามสายงานหรือมีการกิจบริการสาธารณะ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและลดความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่างของบทบาท

2. **ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภายในเกี่ยวกับ “การทำงานเป็นทีมตามแนวคิดผู้นำ”**
เพื่อให้บุคลากรใหม่และบุคลากรสายสนับสนุนได้เรียนรู้ เข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้จริง
3. **ควรมีระบบติดตามผลและประเมินความเปลี่ยนแปลงของทีมงานอย่างต่อเนื่อง**
ทั้งในเชิงคุณภาพ (เช่น ความพึงพอใจของชุมชน) และเชิงกระบวนการ (เช่น ระดับความร่วมมือในทีม) เพื่อให้สามารถปรับปรุงแนวทางได้อย่างเหมาะสม
4. **ควรจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Base) หรือกรณีศึกษา**
ที่รวบรวมบทเรียน ความสำเร็จ อุปสรรค และแนวทางแก้ไขจากการดำเนินงาน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับทีมงานอื่น ๆ และใช้เป็นต้นแบบการจัดการความรู้ระดับคณะและมหาวิทยาลัย
5. **ควรส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นโดยใช้ทีมงานรูปแบบ “ผู้นำ” เป็นกลไกหลัก**
เพื่อเพิ่มศักยภาพของมหาวิทยาลัยในการเป็นกลไกพัฒนาท้องถิ่น และขับเคลื่อนงานบริการวิชาการอย่างยั่งยืน

9.2 การนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์

องค์ความรู้ที่ได้จากการประยุกต์ใช้แนวคิดผู้นำไปใช้ในการทำงานเป็นทีม ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในหลายระดับ ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร ดังนี้:

1. ระดับบุคคล

บุคลากรที่มีส่วนร่วมในกระบวนการได้พัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การปรับบทบาทตามสถานการณ์ และการเป็นผู้นำเชิงบวก ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2. ระดับทีมงานบริการวิชาการ

แนวคิดผู้นำช่วยสร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและประสานสอดคล้องกันมากขึ้น ทีมสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นเมื่อเผชิญกับข้อจำกัดหรือการเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับแผนงานบริการชุมชนให้เหมาะสมกับบริบทในท้องถิ่น และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตามความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม

3. ระดับคณะและองค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินงานถูกจัดเก็บเป็นระบบ และถูกนำไปใช้ในการพัฒนาคู่มือการทำงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการภายในคณะ และการสร้างต้นแบบการจัดการทีมงานเชิงกลยุทธ์สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ เช่น โครงการวิจัยท้องถิ่น งานพัฒนาหลักสูตร และกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4. การขยายผลสู่ภาคีเครือข่ายและชุมชน

ทีมบริการวิชาการได้นำแนวทางการทำงานแบบพุ่งห่านไปถ่ายทอดให้กับแกนนำชุมชนและภาคีเครือข่ายในการบริหารจัดการกลุ่ม เช่น กลุ่มท่องเที่ยวโดยชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มเยาวชน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมและเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการทีมในระดับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรมและการอ้างอิง :

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2561). *คู่มือแนวทางการบริการวิชาการแก่สังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

จรงค์ วัชรินทร์รัตน์. (2560). *การทำงานเป็นทีมเพื่อความสำเร็จขององค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).

ทัศนีย์ โชติชนาทวิวงศ์. (2562). แนวคิดพุ่งห่าน: บทเรียนความร่วมมือจากธรรมชาติ. *วารสารวิชาการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน*, 7(2), 45–52.

บุญทัน ดอกไธสง. (2564). *การบริหารจัดการทีมงานในยุคการเปลี่ยนแปลง*. ขอนแก่น:มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

งานแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. (2566). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา* (พ.ศ. 2566 – 2570). สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

งานแผนยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (2566). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระยะ 5 ปี* (พ.ศ. 2566 – 2570). สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานบริการวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีงบประมาณ 2565*. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

Maxwell, J. C. (2002). *Teamwork makes the dream work*. Tennessee: Thomas Nelson.