



รายงานสรุปผลการดำเนินงาน โครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้

หัวข้อ

“การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
และปัญญาประดิษฐ์ในมหาวิทยาลัย”

วันพุธที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง

คำนำ

ในทศวรรษที่ผ่านมา เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานขององค์กรในทุกภาคส่วนอย่างลึกซึ้งและรวดเร็ว สถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีพันธกิจหลักในการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากรของชาติจึงไม่อาจยืนอยู่นอกกระแสการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ หากแต่ต้องก้าวหน้าด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Culture) ที่เข้มแข็งและยั่งยืนภายในองค์กรก่อนเป็นอันดับแรก

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง ตระหนักดีว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในมิติดิจิทัลนั้นไม่ใช่เพียงการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะเทคนิค หากแต่เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับความคิด ทักษะ และวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันขององค์กรทั้งระบบ ฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษาจึงได้ริเริ่ม โครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้ หัวข้อ "การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในมหาวิทยาลัย" ขึ้น เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรวิทย์ บุญยิ่ง เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

โครงการนี้ออกแบบภายใต้กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ที่อิงกับ SECI Model ของ Nonaka & Takeuchi โดยมุ่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ครบวงจร ตั้งแต่การสร้างความรู้ ตระหนักรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติจริง ไปจนถึงการรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ร่วมขององค์กร กิจกรรมทั้ง ๔ หัวข้อที่จัดขึ้นพร้อมกันในครั้งนี้ ครอบคลุมบริบทการทำงานที่หลากหลายของวิทยาเขต ได้แก่ ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนพลศึกษา และด้านการบริหารจัดการองค์กร

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อบันทึกและเผยแพร่ผลการดำเนินงานของโครงการอย่างครบถ้วน ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐาน กรอบแนวคิด กระบวนการดำเนินงาน สารองค์ความรู้ที่ได้จากแต่ละกิจกรรม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ข้อค้นพบสำคัญ และแนวทางการพัฒนาต่อเนื่องสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรในระยะต่อไป และเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดการขับเคลื่อนวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	๑
ข้อมูลพื้นฐาน	๒
หลักการและเหตุผล	๔
วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้	๕
การกำหนดประเด็นความรู้	๕
เป้าหมายของโครงการ	๕
ปัญหาและอุปสรรค	๖
รายงานผลโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้	๗
ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของโครงการ	๗
กำหนดการโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้	๑๐
ภาพกิจกรรมโครงการ	๑๔
ตอนที่ ๒ คู่มือโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้	๑๕
กิจกรรมที่ ๑: การพัฒนาแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง	๑๕
หลักฐานและการสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา	๑๗
กิจกรรมที่ ๒: การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการออกแบบประสบการณ์และการ	๑๘
สื่อสารเชิงสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ	
กิจกรรมที่ ๓: การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนา	๒๑
ผู้เรียนในบริบทพลศึกษา	
กิจกรรมที่ ๔: การปรับปรุงกระบวนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรด้วยการ	๒๔
ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ	
ตอนที่ ๓ การประเมินผลโครงการ	๒๗
ตอนที่ ๔ ผลที่ได้จากการดำเนินโครงการ	๓๒
สรุปผลโครงการ	๓๕
ภาคผนวก	๓๖
- คำสั่งมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการค่าใช้จ่ายใน	
การจัดการความรู้ หัวข้อ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ	
ปัญญาประดิษฐ์ในมหาวิทยาลัย	

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้ หัวข้อ **"การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในมหาวิทยาลัย"** จัดขึ้นเมื่อวันพุธที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ณ มหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง โดยฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา มีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรวิ บุญยิ่ง เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ (เลขที่โครงการ ๙/๒๕๖๙)

โครงการดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ (KM) และ SECI Model โดยจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ ๔ หัวข้อพร้อมกัน ครอบคลุมบริบทการทำงานของวิทยาเขตอย่างรอบด้าน ได้แก่ ด้านวิทยาศาสตร์การ กีฬา ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนพลศึกษา และด้านการบริหารจัดการองค์กร แต่ละกิจกรรมดำเนินการในรูปแบบ บรรยาย — Workshop — นำเสนอ — สรุป Best Practice เพื่อให้ ครอบคลุมทุกขั้นตอนของกระบวนการ KM

ผลสัมฤทธิ์ โครงการบรรลุเป้าหมายทุกประการ สร้างองค์ความรู้ครบ ๔ เรื่อง และบุคลากรสามารถนำ องค์ความรู้ไปเผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ได้ **ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕** นอกจากนี้บุคลากรเริ่มเปลี่ยนสถานะจาก "ไม่ รู้จัก AI" สู่การ "รับรู้ ทดลองใช้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน" ซึ่งเป็นสัญญาณที่ชัดเจนว่ากระบวนการ SECI เริ่ม หมุนเวียนในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมแล้ว

ข้อค้นพบสำคัญ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับ Beginner และมีความแตกต่างของทักษะดิจิทัล สูง กิจกรรม Workshop เชิงปฏิบัติได้รับการตอบรับดีกว่าการบรรยาย และองค์กรยังขาดโครงสร้างรองรับการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องหลังจบกิจกรรม

ข้อเสนอแนะ ควรจัดตั้ง Community of Practice (CoP) ด้าน AI ภายในวิทยาเขต พัฒนา Digital Knowledge Repository รวบรวม Best Practice จากโครงการนี้ และกำหนดนโยบายองค์กรที่ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานประจำวันอย่างจริงจัง

โครงการนี้ถือเป็น จุดเริ่มต้น ของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และการสร้าง ความพร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลง (Change Readiness) ภายในองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ดิจิทัลอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อหน่วยงาน

ชื่อ : มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง
 ต้นสังกัด : มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ที่ตั้ง

ที่อยู่ : ๓๙ หมู่ ๘ ต.ไชยภูมิ อ.ไชโย จ.อ่างทอง ๑๔๑๔๐
 หมายเลขโทรศัพท์ : ๐๓๕-๖๑๐๗๑๔-๑๕
 หมายเลขโทรสาร : ๐๓๕-๖๑๐๗๐๙
 สี่ประจําวิทยาเขต : แดง - น้ำเงิน
 เว็บไซต์ : <http://www.tnsuatg.ac.th>

ประวัติและความเป็นมา

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง เดิมใช้ชื่อว่า สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง และ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอ่างทอง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๙ ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการจัดการศึกษาเพื่อผลิตครูพลศึกษาให้เพียงพอและสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติโดยมีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมามีดังนี้

พ.ศ. ๒๕๑๙ ดำเนินการผลิตครูพลศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.กศ.สูง สาขาวิชาพลศึกษา) ถึงปีการศึกษา ๒๕๔๕

พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้ร่วมมือทางวิชาการกับวิทยาลัยครูเทพสตรี ผลิตบุคลากรระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิชาการฝึกและการจัดการกีฬา

พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้ร่วมมือทางวิชาการกับวิทยาลัยครูเทพสตรี ผลิตบุคลากรระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา

พ.ศ. ๒๕๓๘ จัดตั้งวิทยาลัยชุมชนในวิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดอ่างทอง เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

พ.ศ. ๒๕๔๔ กรมพลศึกษา ได้ดำเนินโครงการความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ เปิดสอนหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา ต่อเนื่อง ๒ ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ด้วยพระมหากรุณาธิคุณ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยเป็นการสมควรให้จัดตั้งสถาบันการพลศึกษา จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้น โดยคำแนะนำ ยินยอมของรัฐสภา และด้วยมาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘” หมวด ๑ บททั่วไป มาตรา ๗ ให้สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ โดยมีวัตถุประสงค์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีการกึ่งทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการ

จัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา นันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยแบ่งการจัดการศึกษาออกเป็น คณะได้ ๓ คณะ ได้แก่

- ๑) คณะศึกษาศาสตร์ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาพลศึกษา
- ๒) คณะศิลปศาสตร หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ
- ๓) คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย

ปรัชญา

พลศึกษาและกีฬา พัฒนาคน พัฒนาชาติ

วิสัยทัศน์

วิทยาเขตอ่างทองเป็นผู้นำสถาบันการศึกษาด้านพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ นันทนาการและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

๑. ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ นันทนาการ การท่องเที่ยว และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม พัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัยเชิงบูรณาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
๓. ให้การบริการทางวิชาการที่หลากหลาย สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ชุมชน
๔. ส่งเสริมความเป็นไทย ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมความเป็นไทย การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย
๕. ส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาให้มีศักยภาพด้านกีฬาสูงสุดของแต่ละบุคคล

และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา

อัตลักษณ์

ทักษะดี มีน้ำใจนักกีฬา พัฒนาสังคม

ทักษะดี	:	นักศึกษามีความรู้ ความสามารถ ในวิชาชีพของตนเอง
มีน้ำใจนักกีฬา	:	นักศึกษามีความรับผิดชอบ เสียสละ ตรงต่อเวลา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย
พัฒนาสังคม	:	นักศึกษามีจิตอาสาช่วยพัฒนาสังคมตามความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของตนเอง

เอกลักษณ์

ส่งเสริมศิลปะมวยไทย หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนฟื้นฟู อนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปะมวยไทยสู่ระดับสากล

ค่านิยมองค์กร

SPORTS-U	S = Spirit	มีน้ำใจนักกีฬา
	P = Professional	มีความเป็นมืออาชีพ
	O = Opportunity	มีการให้โอกาส
	R = Responsibility	มีความรับผิดชอบ
	T = Teamwork	มีการทำงานเป็นทีม
	S = Smart	มีบุคลิกภาพดี
	U = Universality	มีความเป็นสากล

หลักการและเหตุผล

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรทุกประเภท รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจในการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากรของชาติ รายงานของ World Economic Forum (๒๐๒๓) ระบุว่า ทักษะด้านดิจิทัลและ AI จะเป็นสมรรถนะที่องค์กรทั่วโลกต้องการมากที่สุดภายในปี ค.ศ. ๒๐๓๐ ซึ่งสะท้อนให้เห็นความเร่งด่วนของการพัฒนาบุคลากรในมิตินี้อย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง มีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตและพัฒนาองค์ความรู้ด้านพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา และนันทนาการ ซึ่งในปัจจุบันศาสตร์เหล่านี้ล้วนมีเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างแยกไม่ออก ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์สมรรถภาพนักกีฬาด้วย AI การออกแบบการเรียนรู้ด้วย EdTech หรือการบริหารจัดการองค์กรด้วยระบบดิจิทัลอัจฉริยะ อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรก่อนดำเนินโครงการ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังอยู่ในระยะ **Awareness Stage** กล่าวคือ ยังไม่คุ้นเคยกับเครื่องมือ AI ที่ใช้ในการทำงานจริง ยังไม่มีพื้นที่กลางสำหรับแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านดิจิทัล และยังไม่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ร่วมกันในระดับองค์กร สถานการณ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการสร้าง **วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Culture)** ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นเครื่องมือที่ได้รับการยืนยันจากงานวิจัยและการปฏิบัติขององค์กรชั้นนำทั่วโลกว่ามีประสิทธิผลสูงในการสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับ **SECI Model** ของ Nonaka & Takeuchi (๑๙๙๕) ซึ่งอธิบายวงจรการสร้างความรู้ใน ๔ ขั้นตอน ได้แก่ Socialization การแลกเปลี่ยนความรู้จากประสบการณ์ร่วมกัน Externalization การถ่ายทอดความรู้โดยปริยายให้กลายเป็นความรู้ที่ชัดเจน Combination การรวมความรู้ที่ชัดเจนให้เป็นระบบ และ Internalization การซึมซับความรู้จนกลายเป็นทักษะฝังตัว กระบวนการ KM ภายใตกรอบดังกล่าวจึงไม่ใช่เพียงการจัดอบรมแล้วจบ หากแต่เป็นการสร้างวงจรการเรียนรู้ที่หมุนเวียนและสะสมคุณค่าให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง จึงได้จัดทำ **โครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้ หัวข้อ "การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการ**

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในมหาวิทยาลัย" ขึ้น โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ๔ หัวข้อ ที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงของบุคลากรในแต่ละสายงาน เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ที่นำไปใช้ได้จริง มีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดระหว่างบุคลากร และสะสมเป็นองค์ความรู้ร่วมขององค์กรที่พร้อมสำหรับการพัฒนาต่อเนื่องในระยะยาว อันจะนำไปสู่การเป็น **องค์กรแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Organization)** ที่เข้มแข็งและยั่งยืนของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้

๑. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานจริง โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมในบริบทการทำงานของแต่ละสายงาน

๒. เพื่อสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกันระหว่างบุคลากร อันจะนำไปสู่การสะสมแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างยั่งยืน

๓. เพื่อรวบรวมและจัดระบบองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ที่เกิดจากกระบวนการจัดการความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม

การกำหนดประเด็นความรู้

การกำหนดประเด็นความรู้ของโครงการนี้มุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงของบุคลากรมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง โดยครอบคลุมพันธกิจหลักของวิทยาเขตทั้งด้านวิชาการ การวิจัย และการบริหารจัดการ ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงหลักฐานและการสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

ประเด็นที่ ๒ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการออกแบบประสบการณ์และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ

ประเด็นที่ ๓ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนในบริบทพลศึกษา

ประเด็นที่ ๔ การปรับปรุงกระบวนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ

เป้าหมายของโครงการ

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

โครงการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณที่วัดและประเมินผลได้อย่างชัดเจน ๒ ประการ ได้แก่ การสร้างองค์ความรู้ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์จากกระบวนการจัดการความรู้ จำนวน ๔ เรื่อง

ครอบคลุมทั้ง ๔ ประเด็นความรู้ที่กำหนดไว้ และบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

นอกเหนือจากตัวเลขที่วัดได้ โครงการมุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพในสมรรถนะของบุคลากรแต่ละกลุ่มอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการวิจัย มุ่งเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการใช้เครื่องมือ AI เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงหลักฐาน ทบทวนวรรณกรรม และสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบมากขึ้น

ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัลและการออกแบบประสบการณ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในยุคดิจิทัล สามารถสื่อสารและนำเสนอได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

ด้านพลศึกษาและการจัดการเรียนการสอน มุ่งพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์ในการออกแบบการสอนเชิงรุก (Active Learning) ที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมกับบริบทพลศึกษา นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของวิทยาเขต

ด้านการบริหารจัดการองค์กร มุ่งยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการทำงานของบุคลากรทุกสายงานผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะมาปรับใช้ ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน เพิ่มความถูกต้องของข้อมูล และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

ปัญหาและอุปสรรค

จากการดำเนินโครงการและการรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้ง ๔ หัวข้อ พบปัญหาและอุปสรรคที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโครงการในระยะต่อไป ดังนี้

ปัญหาที่ ๑ ความแตกต่างของระดับทักษะดิจิทัลระหว่างบุคลากร

บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีระดับทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ที่หลากหลายและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับ Beginner ที่เพิ่งเริ่มรู้จักเครื่องมือ AI ในขณะที่บางส่วนมีความคุ้นเคยและทักษะสูงกว่าค่าเฉลี่ยขององค์กร ความแตกต่างดังกล่าวส่งผลให้การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้าร่วมทุกระดับในคราวเดียวกันเป็นไปได้ยาก และอาจทำให้บุคลากรบางกลุ่มได้รับประโยชน์จากกิจกรรมน้อยกว่าที่ควร

แนวทางแก้ไขเบื้องต้น ควรจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมตามระดับทักษะดิจิทัล และออกแบบกิจกรรมแยกตามระดับความสามารถ โดยจัดให้มีกิจกรรม Beginner Track และ Advanced Track เพื่อให้ผู้เข้าร่วมทุกกลุ่มได้รับประโยชน์สูงสุดตามศักยภาพของตนเอง

ปัญหาที่ ๒ ข้อจำกัดด้านระยะเวลาในกิจกรรม Workshop

การดำเนินกิจกรรม Workshop เชิงปฏิบัติในระยะเวลา ๒ ชั่วโมงต่อหัวข้อนั้นไม่เพียงพอสำหรับการฝึกทักษะการใช้เครื่องมือ AI ที่ต้องการการเรียนรู้เชิงลึกและการทดลองปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง บุคลากรส่วนหนึ่งยังไม่

สามารถนำเครื่องมือที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้อย่างคล่องแคล่วภายในเวลาที่กำหนด ทำให้ผลของการเรียนรู้เชิงทักษะยังไม่บรรลุผลเต็มที่

แนวทางแก้ไขเบื้องต้น ควรปรับสัดส่วนของกิจกรรม โดยลดเวลาการบรรยายเชิงทฤษฎีและเพิ่มเวลา Workshop เชิงปฏิบัติให้มากขึ้น หรือจัดกิจกรรม Mini-Workshop ต่อเนื่องเป็นชุดในระยะเวลา ๓ – ๔ ครั้ง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกทักษะอย่างค่อยเป็นค่อยไปและเกิดความชำนาญจริง

ปัญหาที่ ๓ การขาดโครงสร้างรองรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหลังกิจกรรม

เมื่อกิจกรรมสิ้นสุดลง บุคลากรยังขาดช่องทางและโครงสร้างที่ชัดเจนสำหรับการสอบถาม แลกเปลี่ยน และต่อยอดความรู้ที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความเสี่ยงที่ผลการเรียนรู้จะเสื่อมถอยลงตามเวลา เนื่องจากบุคลากรไม่มีโอกาสได้ฝึกใช้ความรู้ซ้ำอย่างสม่ำเสมอในบริบทการทำงานจริง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเกิด Internalization ตามกระบวนการ SECI Model

แนวทางแก้ไขเบื้องต้น ควรจัดตั้งช่องทางการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เช่น กลุ่ม Line หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ พร้อมกำหนดให้มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ Mentor คอยให้คำแนะนำและตอบคำถามเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาที่ ๔ ข้อจำกัดด้านอุปกรณ์และการเข้าถึงเครื่องมือดิจิทัล

บุคลากรบางส่วนประสบปัญหาด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และความเร็วของอินเทอร์เน็ตที่ไม่เพียงพอสำหรับการใช้งานเครื่องมือ AI บางประเภทในระหว่างกิจกรรม Workshop นอกจากนี้เครื่องมือ AI บางชนิดมีข้อจำกัดด้านภาษา ค่าใช้จ่าย หรือการเข้าถึงในบริบทของหน่วยงานราชการ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการนำไปใช้งานจริงในระยะต่อไป

แนวทางแก้ไขเบื้องต้น ควรสำรวจและคัดเลือกเครื่องมือ AI ที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานราชการ โดยเน้นเครื่องมือที่ใช้งานได้ฟรีหรือมีค่าใช้จ่ายต่ำ รองรับภาษาไทย และไม่มีข้อจำกัดด้านการใช้งานในองค์กรภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตการทำงานประจำวัน

รายงานผลโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้

หัวข้อ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในมหาวิทยาลัย

วันพุธที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ น. – ๑๖.๓๐ น.

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของโครงการ

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นที่ ๑๔ ศักยภาพการกีฬาแผนแม่บทย่อยที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการกีฬาและนันทนาการ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามมาตรา ๘ ความว่า ให้มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติเป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงด้านการกีฬา มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ทำการสอน วิจัยและพัฒนา บริการทางวิชาการ และวิชาชีพแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ที่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้านการกีฬา การพลศึกษา การสร้างเสริมสุขภาพ วิทยาศาสตร์การกีฬาการบริหารจัดการกีฬา การประกอบธุรกิจและอุตสาหกรรม การกีฬา และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเป็นแหล่งสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาของประเทศ

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เป็นสถาบันอุดมศึกษาซึ่งทำหน้าที่จัดการศึกษาเฉพาะทางเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านศาสตร์การกีฬา และพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการกีฬาสู่การเป็นผู้นำด้านกีฬาในภูมิภาคอาเซียน โดยมีพันธกิจที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านศาสตร์การกีฬา จึงให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้เป็นไป อย่างมีคุณภาพ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้จึงมีการส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัด ได้มีการสร้างองค์ความรู้โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งการจัดการความรู้ ต้องเริ่มจากการกำหนดประเด็นความรู้ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ มารวบรวมเพื่อจัดเป็นองค์ความรู้ และเผยแพร่องค์ความรู้ให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาด้านตนเอง พัฒนางค์กรและนำไปสู่การพัฒนาการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) พร้อมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป้าหมายในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ คือ มีจำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ ในวิทยาเขต ๑๗ แห่ง ๆ ละ ๔ เรื่อง รวม ๖๘ เรื่อง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดสร้างองค์ความรู้จากการจัดการความรู้
๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ หรือนำไปใช้ประโยชน์

ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : องค์ความรู้จากการจัดการความรู้ จำนวน ๔ เรื่อง

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : องค์ความรู้ที่เผยแพร่หรือนำไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๙๕

ผลลัพธ์

บุคลากรในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ สามารถเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ หรือ นำไปใช้ประโยชน์

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติสามารถเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ หรือนำไปใช้ประโยชน์



กำหนดการโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้
หัวข้อ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ใน
มหาวิทยาลัย
“กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงหลักฐานและการ
สร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา”

วันพุธที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๘.๓๐ น. – ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม ชั้น ๑ อาคาร ๔๙ ปี พลศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง

เวลา	กิจกรรม
๐๘.๓๐ – ๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน
๐๙.๐๐ – ๐๙.๑๕ น.	พิธีเปิด โดย รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประจำวิทยาเขตอ่างทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริย์ชัย หัวหิน
๐๙.๑๕ – ๑๐.๑๕ น.	บรรยายพิเศษ : “บทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในองค์กรยุคใหม่”
๑๐.๑๕ – ๑๐.๓๐ น.	พักรับประทานอาหารว่าง
๑๐.๓๐ – ๑๒.๐๐ น.	บรรยาย: แนวคิดการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงหลักฐานและการสร้างองค์ความรู้ อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ญาณพัฒน์ ลาภพาณิชย์กุล
๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ – ๑๕.๐๐ น.	Workshop: การวิเคราะห์ข้อมูล/บทความวิจัย และสกัดองค์ความรู้
๑๕.๑๕ – ๑๖.๐๐ น.	นำเสนอผลงานกลุ่ม
๑๖.๐๐ – ๑๖.๓๐ น.	สรุปแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

หมายเหตุ กำหนดการอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม



กำหนดการโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้
หัวข้อ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ใน
มหาวิทยาลัย

“กิจกรรมที่ ๒ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการออกแบบประสบการณ์และการสื่อสารเชิง
สร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ”

วันพุธที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ น. – ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเอราวัณ ชั้น ๓ อาคารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง

เวลา	กิจกรรม
๐๘.๓๐ – ๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน
๐๙.๐๐ – ๐๙.๑๕ น.	พิธีเปิด โดย รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประจำวิทยาเขตอ่างทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริยัณย์ ห้วยหิน
๐๙.๑๕ – ๑๐.๑๕ น.	บรรยายพิเศษ : “บทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในองค์กรยุคใหม่”
๑๐.๑๕ – ๑๐.๓๐ น.	พักรับประทานอาหารว่าง
๑๐.๓๐ – ๑๒.๐๐ น.	บรรยาย: แนวคิดการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการออกแบบประสบการณ์ อาจารย์ ดวงทิพย์ รัศมีพรดี
๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ – ๑๕.๐๐ น.	Workshop: การออกแบบ Content และ Experience
๑๕.๑๕ – ๑๖.๐๐ น.	นำเสนอผลงาน
๑๖.๐๐ – ๑๖.๓๐ น.	สรุปองค์ความรู้

หมายเหตุ กำหนดการอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม



กำหนดการโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้
หัวข้อ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ใน
มหาวิทยาลัย
“กิจกรรมที่ ๓ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนในบริบทพล
ศึกษา”

วันพุธที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๘.๓๐ น. – ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมคซสาร ชั้น ๔ อาคารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง

เวลา	กิจกรรม
๐๘.๓๐ – ๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน
๐๙.๐๐ – ๐๙.๑๕ น.	พิธีเปิด โดย รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประจำวิทยาเขตอ่างทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริยณีย์ หัวหิน
๐๙.๑๕ – ๑๐.๑๕ น.	บรรยายพิเศษ : “บทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในองค์กรยุคใหม่”
๑๐.๑๕ – ๑๐.๓๐ น.	พักรับประทานอาหารว่าง
๑๐.๓๐ – ๑๒.๐๐ น.	บรรยาย: แนวคิด Active Learning และการออกแบบการเรียนรู้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมยุทธ ไชยวงศ์
๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ – ๑๕.๐๐ น.	Workshop: การออกแบบแผนการสอน/กิจกรรมการเรียนรู้
๑๕.๑๕ – ๑๖.๐๐ น.	นำเสนอแผนการสอน
๑๖.๐๐ – ๑๖.๓๐ น.	สรุป Best Practice

หมายเหตุ กำหนดการอบรมอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



กำหนดการโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้
หัวข้อ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ใน
มหาวิทยาลัย
“กิจกรรมที่ ๔ การปรับปรุงกระบวนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลอัจฉริยะ”

วันพุธที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ น. – ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมหัตถ์ดิน ชั้น ๒ อาคารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง

เวลา	กิจกรรม
๐๘.๓๐ – ๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน
๐๙.๐๐ – ๐๙.๑๕ น.	พิธีเปิด โดย รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประจำวิทยาเขตอ่างทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริยชัย ห้วยหิน
๐๙.๑๕ – ๑๐.๑๕ น.	บรรยายพิเศษ : “บทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในองค์กรยุคใหม่”
๑๐.๑๕ – ๑๐.๓๐ น.	พักรับประทานอาหารว่าง
๑๐.๓๐ – ๑๒.๐๐ น.	บรรยาย: แนวคิดการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน นายกฤต อธิภัทรไพศาล
๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ – ๑๕.๐๐ น.	Workshop: วิเคราะห์งานและออกแบบแนวทางปรับปรุงกระบวนการทำงาน
๑๕.๑๕ – ๑๖.๐๐ น.	นำเสนอแนวทาง
๑๖.๐๐ – ๑๖.๓๐ น.	สรุป Best Practice

หมายเหตุ กำหนดการอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

ภาพกิจกรรมโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้
หัวข้อ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในมหาวิทยาลัย



ตอนที่ ๒ คู่มือโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้

หัวข้อ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในมหาวิทยาลัย

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงหลักฐานและการสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในยุคที่ข้อมูล (Data) กลายเป็นทรัพยากรสำคัญของการวิจัย บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงหลักฐาน (Evidence-Based Analysis) และสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยอาศัยปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นเครื่องมือช่วย คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้แนวทางแก่บุคลากรในการนำ AI มาใช้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพในกระบวนการสร้างองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬา

ปัญญาประดิษฐ์มีบทบาทสำคัญในการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพนักกีฬา การวิเคราะห์รูปแบบการเคลื่อนไหว และการสืบค้นงานวิจัยระดับนานาชาติ ช่วยให้นักวิทยาศาสตร์การกีฬาสามารถสรุปผลและสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้รวดเร็วและแม่นยำกว่าวิธีดั้งเดิม

แนวทางการใช้ AI เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงหลักฐาน

๑. การสืบค้นและสังเคราะห์งานวิจัย

การใช้ AI Tools เช่น Elicit, Consensus และ ChatGPT เพื่อสืบค้นและสังเคราะห์งานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาจากฐานข้อมูล PubMed, Scopus และ Web of Science เป็นแนวทางที่ช่วยลดเวลาในการทบทวนวรรณกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสามารถใช้ AI ในการวิเคราะห์ Systematic Review เพื่อระบุแนวโน้มและช่องว่างงานวิจัย (Research Gap) รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยและประเมินระดับของหลักฐาน (Level of Evidence) ได้อย่างเป็นระบบ

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถภาพนักกีฬา

เทคโนโลยี Machine Learning ช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากอุปกรณ์ Wearable Technology เพื่อพยากรณ์สมรรถภาพและความเสี่ยงการบาดเจ็บของนักกีฬาได้อย่างแม่นยำ ควบคู่ไปกับการประยุกต์ใช้ Natural Language Processing (NLP) เพื่อวิเคราะห์รายงานและบันทึกผลการฝึกซ้อม และการใช้ Computer Vision วิเคราะห์ภาพและวิดีโอในการประเมินท่าทางและเทคนิคของนักกีฬาในเชิงชีวกลศาสตร์

๓. การสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ผล

AI ช่วยสนับสนุนการเขียนรายงานวิจัยและสรุปองค์ความรู้ในรูปแบบที่เข้าถึงได้ง่าย การสร้าง Infographic และสื่อดิจิทัลเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยสู่กลุ่มเป้าหมายที่กว้างขึ้น รวมถึงการบริหารจัดการฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างเป็นระบบและสืบค้นได้สะดวก

แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรม Workshop พบว่าแนวทางที่ประสบความสำเร็จในการใช้ AI เพื่อสร้างองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬามี ๓ ประการสำคัญ ได้แก่ **ประการแรก** การกำหนดคำถามวิจัย (Research Question) ที่ชัดเจนก่อนใช้ AI เพื่อหลีกเลี่ยงการรับข้อมูลที่กว้างเกินไปจนยากต่อการนำไปใช้ประโยชน์ **ประการที่สอง** การตรวจสอบข้อมูลที่ AI ให้กลับจากแหล่งอ้างอิงต้นฉบับเสมอ เนื่องจาก AI อาจเกิดข้อผิดพลาดหรือข้อมูลคลาดเคลื่อนได้ และ **ประการที่สาม** การบูรณาการผลจาก AI กับความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้วิจัย เพื่อสร้างผลการวิเคราะห์ที่เชื่อถือได้และมีคุณค่าทางวิชาการอย่างแท้จริง

บทสรุป

AI เป็นเครื่องมือที่ช่วยยกระดับกระบวนการสร้างองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬาได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพสูงสุดจะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานด้านระเบียบวิธีวิจัย และมีทักษะในการตั้งคำถามและตรวจสอบผลลัพธ์อย่างมีวิจารณญาณ เพราะ AI คือ "เครื่องมือที่ทรงพลัง" ไม่ใช่ "ผู้เชี่ยวชาญแทนมนุษย์"

กิจกรรมที่ 1

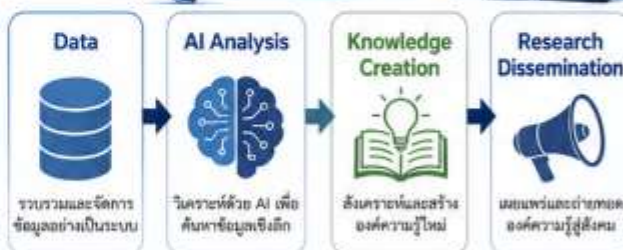
การพัฒนาแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงหลักฐานและ การสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา



1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ในยุคที่ข้อมูลกลายเป็นทรัพยากรสำคัญของการวิจัย บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงหลักฐาน และการสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือสนับสนุนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

AI ช่วยประมวลผลข้อมูลสมรรถภาพนักกีฬา วิเคราะห์รูปแบบการเคลื่อนไหว และสืบค้นงานวิจัยระดับนานาชาติ ทำให้การสรุปผลและสร้างองค์ความรู้ใหม่มีความรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น



2. แนวทางการใช้ AI เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงหลักฐาน

2.1 การสืบค้นและสังเคราะห์งานวิจัย



ใช้เครื่องมือ AI เช่น Elicit, Consensus และ ChatGPT เพื่อสืบค้นและสังเคราะห์งานวิจัยจากฐานข้อมูล PubMed, Scopus และ Web of Science ช่วยลดเวลาในการทบทวนวรรณกรรม วิเคราะห์แนวโน้ม ระบุช่องว่างงานวิจัย และประเมินระดับของหลักฐานอย่างเป็นระบบ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถภาพนักกีฬา



ใช้ Machine Learning วิเคราะห์ข้อมูลจากอุปกรณ์ Wearable Technology เพื่อพยากรณ์สมรรถภาพและความเสี่ยงการบาดเจ็บ ใช้ Natural Language Processing วิเคราะห์รายงานการฝึกซ้อม และใช้ Computer Vision วิเคราะห์ภาพหรือวิดีโอเพื่อประเมินท่าทางและเทคนิคของนักกีฬาเชิงชีวกลศาสตร์

2.3 การสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ผล



AI สนับสนุนการเขียนรายงานวิจัย การสรุปองค์ความรู้ การสร้าง Infographic และสื่อดิจิทัล เพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยสู่กลุ่มเป้าหมาย รวมถึงการจัดการฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาให้เป็นระบบและสืบค้นได้สะดวก



3. แนวปฏิบัติที่ดีในการใช้ AI



1. กำหนดคำถามวิจัยให้ชัดเจน เพื่อให้การใช้ AI มีทิศทาง ไม่กว้างเกินไป และสามารถนำผลลัพธ์ไปใช้ประโยชน์ได้จริง



2. ตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งอ้างอิงต้นฉบับเสมอ เพราะ AI อาจให้ข้อมูลผิดพลาดคลาดเคลื่อน หรือไม่สมบูรณ์ได้



3. บูรณาการผลจาก AI กับความเชี่ยวชาญของผู้วิจัย เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือ ถูกต้อง และมีคุณค่าทางวิชาการ



4. หลักคิดสำคัญ

“ AI คือ “เครื่องมือที่ทรงพลัง”
ไม่ใช่ “ผู้เชี่ยวชาญแทนมนุษย์” ”



5. บทสรุป

AI ช่วยยกระดับกระบวนการสร้างองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬาได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรมีความเข้าใจด้านระเบียบวิธีวิจัย มีทักษะในการตั้งคำถาม และสามารถตรวจสอบผลลัพธ์อย่างมีวิจารณญาณ



กิจกรรมที่ ๒ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการออกแบบประสบการณ์และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ

ความเป็นมาและความสำคัญ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและนันทนาการในยุคปัจจุบันได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคยุคดิจิทัล ซึ่งคาดหวังประสบการณ์ที่สร้างสรรค์ มีความเฉพาะตัว และเข้าถึงได้ผ่านช่องทางออนไลน์ บุคลากรในสาขาการท่องเที่ยวและนันทนาการจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านการออกแบบประสบการณ์ (Experience Design) และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ (Creative Communication) โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการทำงาน

แนวคิดการออกแบบประสบการณ์ในยุคดิจิทัล

๑. Customer Journey Mapping ด้วยเครื่องมือดิจิทัล

การวิเคราะห์เส้นทางประสบการณ์ของนักท่องเที่ยว (Tourist Journey) ตั้งแต่ขั้นตอนการค้นหาข้อมูล การจองการเดินทาง ไปจนถึงการแบ่งปันประสบการณ์บนโซเชียลมีเดีย ช่วยให้บุคลากรเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้การใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูลผู้ใช้ (User Data Analytics) ยังช่วยสร้างประสบการณ์ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล (Personalized Experience) ได้อย่างแม่นยำ

๒. Digital Storytelling สำหรับการท่องเที่ยวและนันทนาการ

การสร้างเนื้อหา (Content Creation) ในรูปแบบดิจิทัล เช่น Short Video, Reel และ Podcast เป็นเครื่องมือสำคัญในการดึงดูดกลุ่มเป้าหมายยุค Social Media การใช้ AI ในการสร้างบท (Script) คำอธิบาย และ Caption ที่น่าสนใจ รวมถึงการออกแบบ Virtual Tour และ Augmented Reality (AR) เพื่อนำเสนอสถานที่และกิจกรรมท่องเที่ยว ล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยยกระดับการสื่อสารด้านการท่องเที่ยวในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๑. การสร้าง Digital Content สำหรับการท่องเที่ยว

การใช้ Canva, Adobe Express และ AI Image Generator ในการออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ที่สวยงามและน่าสนใจ ควบคู่กับการเขียน Copy และเนื้อหาที่น่าสนใจด้วยความช่วยเหลือของ AI เพื่อเผยแพร่ผ่านช่องทางดิจิทัล และการวิเคราะห์ Trend ด้านการท่องเที่ยวผ่าน Social Listening Tools เพื่อสร้างเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการของตลาด ณ เวลานั้น

๒. การออกแบบ Itinerary และแพ็คเกจนันทนาการดิจิทัล

การใช้ AI ช่วยออกแบบโปรแกรมท่องเที่ยวและกิจกรรมนันทนาการที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม รวมถึงการบูรณาการแพลตฟอร์ม Booking และ Travel Tech เข้ากับการวางแผนประสบการณ์ เพื่อให้กระบวนการทั้งหมดเชื่อมต่อกันอย่างราบรื่นในระบบดิจิทัล

แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

กิจกรรม Workshop การออกแบบ Content และ Experience สะท้อนให้เห็นว่า ความสำเร็จของการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ในธุรกิจท่องเที่ยวและนันทนาการอยู่ที่การผสมผสานระหว่างองค์ประกอบ ๓ ด้าน ได้แก่ ความเข้าใจในอัตลักษณ์ท้องถิ่น ซึ่งเป็นจุดแข็งที่เครื่องมือดิจิทัลไม่สามารถสร้างขึ้นเองได้ ความเข้าใจในความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และ การเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม กับบริบทและงบประมาณที่มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง Content ที่มีความ "Authentic" ซึ่งยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวยุคใหม่ได้มากกว่า Content เชิงโฆษณาที่ขาดความเป็นธรรมชาติ

บทสรุป

เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยขยายขอบเขตและยกระดับคุณภาพของการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ในภาคการท่องเที่ยวและนันทนาการได้อย่างชัดเจน บุคลากรที่มีทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์จะสามารถออกแบบประสบการณ์และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

กิจกรรมที่ 2

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการออกแบบประสบการณ์และ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ



1. ความเป็นมาและความสำคัญ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและนันทนาการในยุคปัจจุบันได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคยุคดิจิทัล ซึ่งคาดหวังประสบการณ์ที่สร้างสรรค์ มีความเฉพาะตัว และเข้าถึงได้ผ่านช่องทางออนไลน์ บุคลากรในสายการท่องเที่ยวและนันทนาการจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านการออกแบบประสบการณ์และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการทำงาน



เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การออกแบบประสบการณ์และการสื่อสารด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการมีความน่าสนใจ ตรงกลุ่มเป้าหมาย และตอบสนองพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



2. แนวคิดการออกแบบประสบการณ์ในยุคดิจิทัล

2.1 Customer Journey Mapping ด้วยเครื่องมือดิจิทัล

การวิเคราะห์เส้นทางประสบการณ์ของนักท่องเที่ยว ตั้งแต่การค้นหาข้อมูล การจอง การเดินทาง ไปจนถึง การแบ่งปันประสบการณ์บนโซเชียลมีเดีย ช่วยให้เข้าใจ พฤติกรรมและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างลึกซึ้ง รวมถึงการใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูลผู้ใช้ เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลได้อย่างแม่นยำ



2.2 Digital Storytelling สำหรับการท่องเที่ยวและนันทนาการ



การสร้างเนื้อหาในรูปแบบดิจิทัล เช่น Short Video, Reel และ Podcast เป็นเครื่องมือสำคัญในการดึงดูดกลุ่มเป้าหมายยุค Social Media โดยสามารถใช้ AI ช่วยสร้างบท คำอธิบาย และ Caption ที่น่าสนใจ รวมถึงการออกแบบ Virtual Tour และ Augmented Reality เพื่อนำเสนอสถานที่และกิจกรรมท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ



3. แนวทางการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

3.1 การสร้าง Digital Content สำหรับการท่องเที่ยว



การใช้ Canva, Adobe Express และ AI Image Generator ในการออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ที่สวยงามและน่าสนใจ ควบคู่กับการเขียน Copy และเนื้อหา ด้วยความช่วยเหลือของ AI เพื่อเผยแพร่ผ่านช่องทางดิจิทัล รวมถึงการวิเคราะห์แนวโน้มด้านการท่องเที่ยวผ่าน Social Listening Tools เพื่อสร้างเนื้อหาที่ตรงกับ ความสนใจของตลาดในช่วงเวลานั้น

3.2 การออกแบบ Itinerary และแพ็คเกจนันทนาการดิจิทัล



การใช้ AI ช่วยออกแบบโปรแกรมท่องเที่ยวและกิจกรรมนันทนาการที่ ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม รวมถึงการบูรณาการแพลตฟอร์ม Booking และ Travel Tech เข้ากับการวางแผนประสบการณ์ เพื่อให้ กระบวนการทั้งหมดเชื่อมต่อกันอย่างราบรื่นในระบบดิจิทัล

★ 4. แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1 ความเข้าใจในอัตลักษณ์ท้องถิ่น



เป็นจุดแข็งสำคัญที่ แคร่เรื่องดิจิทัลไม่สามารถ สร้างขึ้นเองได้

2 ความเข้าใจในความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมาย



สิ่งสำคัญคือการวิเคราะห์ ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อออกแบบประสบการณ์ และการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

3 การเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม



ควรสอดคล้องกับบริบท และงบประมาณ โดยเฉพาะ การสร้าง Content ที่มีความ "Authentic" ซึ่งดึงดูด นักท่องเที่ยวยุคใหม่ได้ดีกว่า Content เชิงโฆษณาที่ขาด ความเป็นธรรมชาติ



“ การสื่อสารที่ดีในยุคดิจิทัล ไม่ใช่เพียงการใช้เทคโนโลยีให้เป็น แต่คือการสร้างประสบการณ์ที่ตรงใจ และมีความหมายต่อผู้รับสาร ”

”



5. บทสรุป

เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยขยายขอบเขตและยกระดับคุณภาพของการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ในภาคการท่องเที่ยว และนันทนาการได้อย่างชัดเจน บุคลากรที่มีทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์จะสามารถออกแบบ ประสบการณ์และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา



กิจกรรมที่ ๓ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนในบริบทพลศึกษา ความเป็นมาและความสำคัญ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างเข้มข้น โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการสอนพลศึกษาจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงประจักษ์ และพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามมาตรฐานการอุดมศึกษาในปัจจุบัน

แนวคิด Active Learning ในบริบทพลศึกษา

๑. หลักการของ Active Learning

Active Learning คือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน และการสร้างสรรค์ผลงาน ในบริบทพลศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทั้งในการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยเทคโนโลยีดิจิทัลทำหน้าที่เป็น "ตัวเร่ง" ที่ขยายผลของการเรียนรู้ให้กว้างและลึกยิ่งขึ้น

๒. การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลใน Active Learning

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาผสมผสานกับ Active Learning ในบริบทพลศึกษามี ๓ แนวทางสำคัญ ได้แก่ Gamification ที่นำหลักการของเกมมาใช้ในกิจกรรมการสอน เช่น การสะสมแต้มและการแข่งขันเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ Flipped Classroom ที่ให้ผู้เรียนศึกษาเนื้อหาทฤษฎีผ่านวิดีโอและสื่อดิจิทัลก่อนเข้าชั้นเรียน แล้วใช้เวลาในชั้นเรียนฝึกปฏิบัติและอภิปราย และ Peer Feedback ด้วยเทคโนโลยี ที่ให้ผู้เรียนบันทึกวิดีโอการปฏิบัติกิจกรรมพลศึกษาและประเมินผลกันเองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

การออกแบบแผนการสอนเชิงรุกสำหรับพลศึกษา

แผนการสอนพลศึกษาที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๔ ประการ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ จุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ตามระดับ Bloom's Taxonomy ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยระบุให้ชัดเจนว่าเทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยสนับสนุนการบรรลุจุดประสงค์ในระดับใด

องค์ประกอบที่ ๒ กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ สังเกต วิเคราะห์ และสะท้อนคิด เช่น Problem-Based Learning ด้านการวางแผนการฝึกซ้อม หรือ Project-Based Learning ด้านการออกแบบโปรแกรมสุขภาพ

องค์ประกอบที่ ๓ เครื่องมือดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ เลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมกับจุดประสงค์ เช่น Kahoot! สำหรับทบทวนความรู้ Padlet สำหรับระดมความคิด และ YouTube/TikTok Education สำหรับ Flipped Classroom

องค์ประกอบที่ ๔ การประเมินผลแบบ Formative Assessment ใช้การประเมินผลระหว่างเรียนผ่านเครื่องมือดิจิทัล เช่น Google Form, Mentimeter และการประเมินโดยผู้เรียน (Peer Assessment) เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับอย่างรวดเร็วและนำไปปรับการสอนได้ทันที

แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

จากกิจกรรม Workshop การออกแบบแผนการสอนในโครงการนี้ พบว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ประสบความสำเร็จในบริบทพลศึกษามีหลักการสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ **ประการแรก** ต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบทของห้องเรียนก่อนเสมอ แล้วจึงเลือกกิจกรรมและเครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม ไม่ใช่เลือกเครื่องมือก่อนแล้วค่อยออกแบบกิจกรรมตาม **ประการที่สอง** เทคโนโลยีควรทำหน้าที่เป็น "ตัวเร่ง" การเรียนรู้ ไม่ใช่จุดสนใจหลักของชั้นเรียน เพราะจุดสนใจหลักต้องอยู่ที่ผู้เรียนเสมอ และ **ประการที่สาม** การให้ Feedback ที่รวดเร็วและสร้างสรรค์ผ่านเทคโนโลยีมีผลต่อแรงจูงใจและการพัฒนาของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ ควรออกแบบให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

บทสรุป

การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับพลศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรสายการสอนมีทักษะในการออกแบบกิจกรรมและเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสม ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างแท้จริง

กิจกรรมที่ 3

การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนา ผู้เรียนในบริบทพลศึกษา



1. ความเป็นมาและความสำคัญ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนในการสอนพลศึกษาจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงประจักษ์ และพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามมาตรฐานการอุดมศึกษาในปัจจุบัน



เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุกในบริบทพลศึกษา ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นได้อย่างมีความหมาย



2. แนวคิด Active Learning ในบริบทพลศึกษา

2.1 หลักการของ Active Learning



Active Learning คือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน และการสร้างสรรค์ผลงาน ในบริบทพลศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อในการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยเทคโนโลยีดิจิทัลทำหน้าที่เป็น “ตัวเร่ง” ที่ขยายผลของการเรียนรู้ให้กว้างและลึกยิ่งขึ้น

2.2 การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลใน Active Learning



รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาผสานกับ Active Learning ในบริบทพลศึกษามี 3 แนวทางสำคัญ ได้แก่ Gamification ที่นำหลักการของเกมมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น การสะสมแต้มและการแข่งขันเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ Flipped Classroom ที่ให้ผู้เรียนศึกษาเนื้อหาทฤษฎีผ่านวิดีโอและสื่อดิจิทัลก่อนเข้าชั้นเรียน แล้วใช้เวลาในชั้นเรียนฝึกปฏิบัติและอภิปราย และ Peer Feedback ด้วยเทคโนโลยี ที่ให้ผู้เรียนบันทึกวิดีโอการปฏิบัติกิจกรรมพลศึกษาและประเมินผลกันเองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล



3. การออกแบบแผนการสอนเชิงรุกสำหรับพลศึกษา

3.1 องค์ประกอบที่ 1 จุดประสงค์การเรียนรู้เชิงรุก



กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ตามระดับ Bloom's Taxonomy ที่ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยระบุให้ชัดเจนว่าเทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยสนับสนุนการบรรลุจุดประสงค์ในระดับใด

3.2 องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก



ออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ สัมผัส วิเคราะห์ และสะท้อนคิด เช่น Problem-Based Learning ด้านการวางแผน การฝึกซ้อม หรือ Project-Based Learning ด้านการออกแบบโปรแกรมสุขภาพ

3.3 องค์ประกอบที่ 3 เครื่องมือดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้



เลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมกับจุดประสงค์ เช่น Kahoot! สำหรับทบทวนความรู้ Padlet สำหรับระดมความคิด และ YouTube หรือ TikTok Education สำหรับ Flipped Classroom

3.4 องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผลแบบ Formative Assessment



ใช้การประเมินผลระหว่างเรียนผ่านเครื่องมือดิจิทัล เช่น Google Form, Mentimeter และการประเมินโดยผู้เรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับอย่างรวดเร็วและนำไปปรับปรุงการสอนได้ทันที



4. แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)



1. เริ่มต้นจากภารกิจหรือหัวข้อ และบริบทของห้องเรียนก่อนเสมอ

แล้วจึงเลือกกิจกรรมและเครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม ไม่ใช่เลือกเครื่องมือก่อน แล้วค่อยออกแบบกิจกรรมตาม



2. เทคโนโลยีควรทำหน้าที่เป็น “ตัวเร่ง” การเรียนรู้

ไม่ใช่จุดสนใจหลักของชั้นเรียน เพราะจุดสนใจหลักต้องอยู่ที่ผู้เรียนเสมอ



3. การให้ Feedback ที่รวดเร็วและสร้างสรรค์ผ่านเทคโนโลยีมีความสำคัญ

เนื่องจากมีผลต่อแรงจูงใจและพัฒนาการของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ และควรออกแบบให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ



เทคโนโลยีดิจิทัลที่ดี ไม่ใช่สิ่งที่เด่นกว่าการเรียนรู้ แต่คือเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างลึกซึ้งและมีส่วนร่วมมากขึ้น



5. บทสรุป

การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับพลศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรสายการสอนมีทักษะในการออกแบบกิจกรรมและเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสม ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างแท้จริง



กิจกรรมที่ ๔ การปรับปรุงกระบวนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในยุค Digital Transformation องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงคือองค์กรที่สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Work Process Improvement) โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะได้อย่างเป็นระบบ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติในฐานะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีความจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อรองรับภารกิจที่หลากหลายและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทั่วถึง

แนวคิดการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยี

๑. การวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (Process Analysis)

ก่อนนำเทคโนโลยีมาใช้ บุคลากรต้องสามารถวิเคราะห์กระบวนการทำงานปัจจุบันได้อย่างชัดเจน โดยใช้แนวทาง Process Mapping เพื่อระบุขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ใช้เวลานาน หรือมีโอกาสเกิดข้อผิดพลาดสูง การวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะเทคโนโลยีที่ดีที่สุดจะให้ผลน้อยมาก หากนำไปใช้กับกระบวนการทำงานที่ยังไม่ได้รับการออกแบบที่ดี

๒. หลักการ Digital Workflow Optimization

การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานด้วยดิจิทัลดำเนินการใน ๓ แนวทางหลัก ได้แก่ **Automation** การนำระบบอัตโนมัติมาแทนที่งานที่ทำซ้ำๆ เช่น การส่งอีเมลแจ้งเตือน การรวบรวมข้อมูล และการสร้างรายงาน เบื้องต้น **Paperless Office** การลดการใช้เอกสารกระดาษโดยใช้ระบบ Document Management ดิจิทัล และ **Cloud Collaboration** การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์ม Cloud เช่น Google Workspace และ Microsoft ๓๖๕

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในการทำงาน

๑. AI สำหรับการจัดการเอกสารและรายงาน

การใช้ AI ช่วยร่างเอกสาร รายงาน และหนังสือราชการ ช่วยลดเวลาและเพิ่มคุณภาพของเอกสารได้อย่างมีนัยสำคัญ ควบคู่กับการใช้เครื่องมือ OCR (Optical Character Recognition) แปลงเอกสารกระดาษเป็นไฟล์ดิจิทัลที่ค้นหาได้ และการสร้าง Template อัจฉริยะสำหรับเอกสารที่ใช้บ่อย เช่น มคอ.๓, มคอ.๕ และรายงานโครงการ เพื่อประหยัดเวลาในการจัดทำเอกสารซ้ำซ้อน

๒. ระบบบริหารจัดการข้อมูลองค์กร

การใช้แพลตฟอร์ม Cloud สำหรับจัดเก็บและแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การสร้าง Dashboard สำหรับติดตามตัวชี้วัดการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยแบบ Real-time และการใช้ Power BI หรือ Google Data

Studio ในการสร้างรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

๓. การสื่อสารและประชุมดิจิทัล

การใช้ AI Meeting Assistant เช่น Otter.ai ในการถอดความประชุมและสรุปสาระสำคัญโดยอัตโนมัติ การบูรณาการเครื่องมือสื่อสาร เช่น LINE Official และ Microsoft Teams เข้ากับการทำงานประจำวัน รวมถึงการสร้าง Chatbot ตอบคำถามบริการนักศึกษา ซึ่งช่วยลดภาระบุคลากรและเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการได้พร้อมกัน

แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

จากกิจกรรม Workshop ที่บุคลากรได้ร่วมกันวิเคราะห์กระบวนการทำงานด้วย Process Mapping และออกแบบ Digital Workflow ใหม่ พบว่าแนวทางที่ประสบความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงกระบวนการทำงานในมหาวิทยาลัยมี ๔ ประการ ได้แก่ **ประการแรก** เริ่มต้นจากปัญหาที่ชัดเจนและวัดผลได้ ไม่ใช่จากเทคโนโลยีที่อยากใช้ **ประการที่สอง** เลือกเครื่องมือที่ใช้งานง่ายสำหรับบุคลากรที่มีระดับทักษะหลากหลาย **ประการที่สาม** จัดอบรมเชิงปฏิบัติการสั้นๆ (Micro-training) อย่างต่อเนื่อง แทนการอบรมครั้งเดียวแบบเข้มข้น และ **ประการที่สี่** สร้าง "Digital Champion" ในแต่ละหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่เป็น Change Agent ในการนำเทคโนโลยีมาใช้จริงและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

บทสรุป

การปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะไม่ใช่เพียงการนำซอฟต์แวร์ใหม่มาใช้ แต่ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความคิด (Mindset) ทักษะ (Skill) และกระบวนการ (Process) ไปพร้อมกัน เมื่อบุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจและทักษะที่เพียงพอ องค์กรจะสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน



1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ในยุค Digital Transformation องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง คือองค์กรที่สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยอาศัย เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะได้อย่างเป็นระบบ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีความจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อรองรับ การแข่งขันที่หลากหลายและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ได้อย่างทันเวลา



การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะช่วยลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความเร็วในการทำงาน และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงข้อมูลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2 แนวคิดการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยี

2.1 การวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (Process Analysis)



ก่อนนำเทคโนโลยีมาใช้ บุคลากรต้องสามารถ วิเคราะห์กระบวนการทำงานปัจจุบันได้อย่างชัดเจน โดยใช้นวัตกรรม Process Mapping เพื่อระบุ ขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง ระยะเวลา หรือมีเอกสารติด ต่อผิดพลาดสูง การวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้น ที่สำคัญ เพราะเทคโนโลยีที่ล้ำสุดจะไร้ประโยชน์หาก ไม่ใช้กับกระบวนการทำงานที่ยังไม่ได้ปรับปรุง ออกแบบที่ดี

2.2 หลักการ Digital Workflow Optimization



การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน ด้วยดิจิทัลดำเนินการใน 3 แนวทางหลัก ได้แก่ Automation การนำระบบอัตโนมัติมาแทนที่งาน ที่ซ้ำๆ เช่น การส่งอีเมลแจ้งเตือน การรวบรวม ข้อมูล และการสร้างรายงานเบื้องต้น Paperless Office การลดการใช้เอกสารกระดาษโดยใช้ระบบ Document Management ดิจิทัล และ Cloud Collaboration การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ร่วมกันผ่านแพลตฟอร์ม Cloud เช่น Google Workspace และ Microsoft 365

3 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในการทำงาน

3.1 AI สำหรับการจัดการเอกสาร และรายงาน



การใช้ AI ช่วยเร่งการเอกสาร รายงาน และหนังสือราชการ ช่วยลดเวลาและเพิ่มคุณภาพของเอกสารได้อย่างมีนัยสำคัญ ความรู้กับการใช้เครื่องมือ OCR แปลงเอกสารกระดาษ เป็นไฟล์ดิจิทัลที่ค้นหาได้ และการสร้าง Template อัจฉริยะ สำหรับเอกสารที่ซับซ้อน เช่น บกท.๓ บกท.๔ และรายงาน โครงการ เพื่อประหยัดเวลาในการจัดทำเอกสารซ้ำซ้อน

3.2 ระบบบริหารจัดการ ข้อมูลองค์กร



การใช้แพลตฟอร์ม Cloud สำหรับจัดเก็บและแบ่งปัน ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การสร้าง Dashboard สำหรับ ติดตามตัวชี้วัดการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยแบบ Real-time และการใช้ Power BI หรือ Google Data Studio ในการสร้างรายงานผลการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบน ฐานข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

3.3 การสื่อสารและประชุมดิจิทัล



การใช้ AI Meeting Assistant เช่น Otter.ai ในการ ติดตามความประชุมและสรุปสาระสำคัญโดยอัตโนมัติ การบูรณาการเครื่องมือสื่อสาร เช่น LINE Official และ Microsoft Teams เข้ากับการทำงานประจำวัน รวมถึงการสร้าง Chatbot ตอบคำถามบริการนักศึกษา ซึ่งช่วยลดภาระบุคลากรและเพิ่มความพึงพอใจของ ผู้รับบริการได้พร้อมกัน

4 แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1 เริ่มต้นจากปัญหาที่ชัดเจน และวัดผลได้



ไม่ใช่เริ่มจากเทคโนโลยี ที่อยากใช้

2 เลือกเครื่องมือที่ใช้งานง่าย



เพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากร ที่มีระดับทักษะหลากหลาย

3 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ สั้น ๆ อย่างต่อเนื่อง



แผนการอบรมครั้งเดียวแบบเน้นสั้น เพื่อให้ได้การเรียนรู้และการนำไป ใช้จริงอย่างยั่งยืน

4 สร้าง Digital Champion ในแต่ละหน่วยงาน



เพื่อทำหน้าที่เป็น Change Agent ในการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่าง และช่วยเหลือนเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนือง

5 บทสรุป



การปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัลอัจฉริยะไม่ใช่เพียงการนำซอฟต์แวร์ใหม่มาใช้ แต่ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความคิด ทักษะ และกระบวนการไปพร้อมกัน เมื่อบุคลากรทุกระดับ มีความเข้าใจและทักษะที่เพียงพอ องค์กรจะสามารถ ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง พร้อมรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

“เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณค่า ไม่ใช่เพียงเครื่องมือใหม่ในองค์กร แต่คือพลังสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้คล่องตัว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น



ตอนที่ ๓ การประเมินผลโครงการ

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ขอบเขตของการประเมิน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล อาจารย์และบุคลากร ของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง จำนวน ๑๕ คน

วิธีดำเนินการ ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ได้ดำเนินการดังนี้

๑) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประเมินค่า ๕ ระดับ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการ

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

๒) การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ผลด้วยการหาความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการ วิเคราะห์หา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ ๓ สรุปข้อเสนอแนะ โดยใช้ความถี่ (f) หรือ การวิเคราะห์เนื้อหา

๓) การแปลผลข้อมูล

ในการแปลความหมายของข้อมูล แปลผลจากค่าเฉลี่ย (M) โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย (M)

ความหมาย

๔.๕๑ – ๕.๐๐

ระดับการปฏิบัติมากที่สุด / เหมาะสมมากที่สุด

๓.๕๑ – ๔.๕๐

ระดับการปฏิบัติมาก / เหมาะสมมาก

๒.๕๑ – ๓.๕๐

ระดับปฏิบัติปานกลาง / เหมาะสมปานกลาง

๑.๕๑ – ๒.๕๐

ระดับปฏิบัติน้อย / เหมาะสมน้อย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	๖	๔๐
- หญิง	๙	๖๐
รวม	๑๕	๑๐๐.๐
คณะ		
- วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ	๕	๓๓
- ศิลปศาสตร์	๔	๒๗
- ศึกษาาสตร์	๖	๔๐
รวม	๑๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ ผู้ให้ข้อมูลอาจารย์และบุคลากร มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง จำนวน ๑๕ คน เป็นเพศชาย ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ และเพศหญิง ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ เมื่อพิจารณาตามสังกัด คณะ พบว่าส่วนใหญ่เป็นบุคลากรจากคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ รองลงมาเป็นคณะ วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และคณะศิลปศาสตร์ จำนวน ๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๖.๖๗ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินโครงการแยกเป็นรายด้าน

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
ด้านวิทยากร	๔.๘๕	.๗๒	มากที่สุด
ด้านความรู้ความเข้าใจ	๔.๐๒	.๕๘	มาก
ด้านการนำความรู้ไปใช้	๔.๔๗	.๗๐	มากที่สุด
โดยรวม	๔.๕๔	.๖๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินโครงการโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับ **มากที่สุด** โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๕๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิทยากรและด้านการนำ ความรู้ไปใช้มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ด้านความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้

เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ และต้องการ
การพัฒนาความรู้เชิงลึกอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ ๓ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวิทยากร

รายการ	ระดับความพึงพอใจ / ระดับความคิดเห็น		
	M	SD	แปลผล
๑. ด้านวิทยากร			
๑.๑ มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์	๔.๘๓	๐.๗๒	มากที่สุด
๑.๒ วิธีการนำเสนอเนื้อหาที่มีความหลากหลายและครบถ้วน	๔.๙๐	๐.๗๓	มากที่สุด
๑.๓ มีสื่อในการประกอบการนำเสนอเนื้อหาการอบรม	๔.๘๘	๐.๗๓	มากที่สุด
๑.๔ มีความชัดเจนของเนื้อหาที่นำมาอบรม	๔.๘๐	๐.๗๑	มากที่สุด
๑.๕ การตอบข้อซักถามในการอบรม	๔.๘๕	๐.๗๒	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๘๕	๐.๗๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวิทยากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับ **มากที่สุด** โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ วิธีการนำเสนอเนื้อหาที่มีความหลากหลายและครบถ้วน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๐ รองลงมา ได้แก่ มีสื่อในการประกอบการนำเสนอเนื้อหาการอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ และการตอบข้อซักถามในการอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรู้ความเข้าใจ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ / ระดับความคิดเห็น		
	M	SD	แปลผล
๒. ด้านความรู้ความเข้าใจ			
๒.๑ ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>ก่อน</u> การอบรม	๓.๒๙	๐.๕๐	ปานกลาง
๒.๒ ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>หลัง</u> การอบรม	๔.๗๕	๐.๗๑	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๐๒	๐.๕๘	มาก

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรู้ความเข้าใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับ **มาก** โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๐๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.29$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังมีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในระดับเบื้องต้น อย่างไรก็ตามภายหลังการอบรมความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นสู่ระดับมากที่สุด ($M = 4.75$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโครงการสามารถพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการนำความรู้ไปใช้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ / ระดับความคิดเห็น		
	M	SD	แปลผล
๓. ด้านการนำความรู้ไปใช้			
๓.๑ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาและแนะนำต่อผู้อื่นได้	๔.๘๕	๐.๗๒	มากที่สุด
๓.๒ มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน	๔.๖๓	๐.๖๘	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๗๔	๐.๗๐	มากที่สุด

จากตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการนำความรู้ไปใช้โดยภาพรวมอยู่ในระดับ **มากที่สุด** โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๗๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและแนะนำต่อผู้อื่นได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๕ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความพร้อมในการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อไปยังเพื่อนร่วมงาน อันเป็นกลไกสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้ หัวข้อ "การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในมหาวิทยาลัย" ได้รับความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตาม มีประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้โครงการในอนาคตมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมมากขึ้น ดังนี้

๑. การเพิ่มสัดส่วนกิจกรรม Workshop เชิงปฏิบัติการ

จากผลการวิเคราะห์พบว่าด้านความรู้ความเข้าใจได้รับการประเมินในระดับมาก ($M = ๔.๐๒$) ซึ่งต่ำกว่าด้านอื่นๆ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรต้องการโอกาสฝึกปฏิบัติจริงมากกว่าการรับฟังการบรรยาย จึงควรเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมเชิงปฏิบัติให้ผู้เข้าร่วมได้ทดลองใช้เครื่องมือ AI และเทคโนโลยีดิจิทัลในบริบทการทำงานจริงของตนเอง

๒. การขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกสายงาน

แม้โครงการครั้งนี้จะมีบุคลากรจากทั้ง ๓ คณะเข้าร่วม แต่สัดส่วนยังไม่สมดุล จึงควรประชาสัมพันธ์และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรจากทุกสายงานเข้าร่วมอย่างทั่วถึง รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งมีบทบาทสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กร

๓. การพัฒนาแพลตฟอร์มสนับสนุนการเรียนรู้หลังกิจกรรม

เพื่อรักษาผลของการเรียนรู้ในระยะยาว ควรจัดทำเอกสารประกอบการอบรม วิดีโอสรุปเนื้อหา และช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรสามารถทบทวนและต่อยอดความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ภายหลังโครงการสิ้นสุดลง

๔. การติดตามและประเมินผลในระยะยาว

แม้ด้านการนำความรู้ไปใช้จะได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด ($M = ๔.๗๔$) แต่เป็นการประเมินระยะสั้นทันทีหลังกิจกรรม ควรมีการติดตามผลหลังโครงการผ่านไป ๓ – ๖ เดือน เพื่อประเมินว่าบุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ และมีอุปสรรคใดที่องค์กรต้องสนับสนุนเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงานในครั้งต่อไป

เพื่อให้โครงการจัดการความรู้ในระยะต่อไปมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่ยั่งยืน ขอเสนอแนะแนวทางสำคัญ ดังนี้ ปรับปรุงกระบวนการประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมจากทุกคณะและทุกสายงานให้ครบถ้วน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้เข้าร่วม เช่น การมอบใบประกาศนียบัตรที่สามารถนำไปใช้เป็นหลักฐานประกอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และพิจารณาจัดตั้ง Community of Practice (CoP) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ภายในวิทยาเขต เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนสืบต่อไป

ตอนที่ ๔ ผลที่ได้จากการดำเนินโครงการ

๔.๑ ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของโครงการ

โครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้ หัวข้อ "การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในมหาวิทยาลัย" บรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ทุกประการ ดังนี้

ตารางที่ ๖ สรุปผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของโครงการ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลที่ได้	สรุป
จำนวนองค์ความรู้ที่สร้างได้	๔ เรื่อง	๔ เรื่อง	✓ บรรลุเป้าหมาย
ร้อยละของบุคลากรที่นำองค์ความรู้ไปเผยแพร่หรือใช้ประโยชน์	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	✓ บรรลุเป้าหมาย
ระดับความพึงพอใจโดยรวม	ระดับมาก	๔.๕๔ (มากที่สุด)	✓ บรรลุเป้าหมาย

๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินโครงการ

โครงการนี้สามารถสร้างองค์ความรู้ครบตามเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๔ เรื่อง ดังนี้

องค์ความรู้ที่ ๑ แนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงหลักฐานและการสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ประกอบด้วยแนวปฏิบัติในการใช้เครื่องมือ AI สำหรับการสืบค้นและสังเคราะห์งานวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถภาพนักกีฬา และการสร้างและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาในรูปแบบดิจิทัล

องค์ความรู้ที่ ๒ แนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการออกแบบประสบการณ์และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ ประกอบด้วยแนวปฏิบัติในการสร้าง Digital Content การออกแบบ Customer Journey ดิจิทัล และการใช้เครื่องมือ AI เพื่อยกระดับการสื่อสารในธุรกิจท่องเที่ยวและนันทนาการ

องค์ความรู้ที่ ๓ แนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในบริบทพลศึกษา ประกอบด้วยแนวปฏิบัติในการออกแบบแผนการสอนที่บูรณาการ Active Learning กับเทคโนโลยีดิจิทัล การเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทพลศึกษา และการประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการ Authentic Assessment

องค์ความรู้ที่ ๔ แนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ ประกอบด้วยแนวปฏิบัติในการวิเคราะห์กระบวนการทำงานด้วย Process Mapping การออกแบบ Digital Workflow การใช้ AI สำหรับจัดการเอกสารและรายงาน และการสร้าง Dashboard ติดตามผลการดำเนินงานองค์กร

๔.๓ ผลที่เกิดขึ้นในเชิงคุณภาพ

นอกเหนือจากตัวชี้วัดเชิงปริมาณ โครงการได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ดังนี้

ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเกิดความรู้และความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในบริบทการทำงานจริงเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจหลังการอบรม ($M = ๔.๗๕$) สูงกว่าก่อนการอบรม ($M = ๓.๒๙$) อย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าโครงการสามารถพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ โครงการนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรจากต่างคณะและต่างสายงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเกิด Socialization ตามกระบวนการ SECI Model ภายในองค์กร

ด้านการเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรเริ่มเปิดรับและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน Mindset ที่สำคัญและจำเป็นอย่างต่อเนื่องต่อการพัฒนาองค์กรสู่ยุคดิจิทัล

ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ผลการประเมินด้านการนำความรู้ไปใช้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = ๔.๗๕$) บ่งชี้ว่าบุคลากรมีความพร้อมและความมั่นใจในการนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปขยายผลต่อในบริบทการทำงานจริง อันเป็นสัญญาณที่ชัดเจนของ Change Readiness ที่เริ่มก่อตัวขึ้นในองค์กร

๔.๔ สรุปผลโครงการ

โครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้ หัวข้อ "การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในมหาวิทยาลัย" ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ ทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และการสร้างรากฐานของวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร

สิ่งที่ทรงคุณค่าที่สุดที่ได้จากโครงการนี้คือการที่องค์กรได้ก้าวผ่านจากสถานะ "ไม่รู้จัก AI" มาสู่การ "รับรู้ เข้าใจ และพร้อมนำไปใช้" ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญและเป็นรากฐานที่ขาดไม่ได้ในการก้าวสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Organization) ของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง ในระยะต่อไป

อย่างไรก็ตาม โครงการนี้ถือเป็น "จุดเริ่มต้น" ไม่ใช่ปลายทาง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่ยั่งยืนต้องอาศัยการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และได้รับการสนับสนุนจากทุกระดับขององค์กร เพื่อให้องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นในโครงการนี้ได้รับการต่อยอดและขยายผลสู่การปฏิบัติจริงในทุกมิติของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทองต่อไป

๔.๕ ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงานในครั้งต่อไป

เพื่อให้โครงการจัดการความรู้ในระยะต่อไปมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่ยั่งยืน ขอเสนอแนะแนวทางสำคัญ ๔ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ ปรับปรุงกระบวนการประชาสัมพันธ์และการเชิญชวนผู้เข้าร่วมให้ครอบคลุมบุคลากรจากทุกคณะและทุกสายงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้มีความหลากหลายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยรวม

ประการที่ ๒ สร้างแรงจูงใจที่เป็นรูปธรรมให้กับผู้เข้าร่วม เช่น การมอบใบประกาศนียบัตรที่สามารถนำไปใช้เป็นหลักฐานประกอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมจัดการความรู้อย่างจริงจัง

ประการที่ ๓ พิจารณาจัดตั้ง **Community of Practice (CoP)** ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ภายในวิทยาเขต โดยมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีบุคลากรที่มีทักษะสูงทำหน้าที่เป็น Mentor และมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนสืบต่อไป

ประการที่ ๔ พัฒนา **Digital Knowledge Repository** หรือคลังองค์ความรู้ดิจิทัลขององค์กร เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ แนวปฏิบัติที่ดี และ Use Case จริงที่เกิดจากโครงการนี้และโครงการในอนาคต ให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึง ทบทวน และต่อยอดได้ตลอดเวลา อันจะเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรสู่การเป็น **Digital Learning Organization** อย่างยั่งยืน

สรุปผลการดำเนินงานโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้

หัวข้อ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในมหาวิทยาลัย”

วันพุธที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ น. – ๑๖.๓๐ น.

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง

- วิทยากร
๑. อาจารย์ว่าที่ร้อยตรี ญาณพัฒน์ ภาพพาณิชกุล
 ๒. อาจารย์ดวงทิพย์ รับพรดี
 ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมยุทธ์ ไชยวงษ์
 ๔. อาจารย์กฤศ อธิธิภัทรไพศาล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินการ	
			บรรลุผล	ไม่บรรลุผล
เชิงปริมาณ	องค์ความรู้จากการจัดการความรู้ จำนวน ๔ เรื่อง	๔ เรื่อง	✓	
เชิงคุณภาพ	๑. ผู้ที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐	✓	
	๒. จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ (Content Analysis) พบว่าโครงการได้รับผลตอบรับที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ โดยเฉพาะด้านการนำเสนอของวิทยากรและความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในบริบทการทำงานจริง อย่างไรก็ตาม ยังมีโอกาสในการพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ การเพิ่มกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ การขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกสายงาน และการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในระยะยาว เพื่อให้โครงการมีผลกระทบที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง			

ภาคผนวก

คำสั่งมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้
หัวข้อ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในมหาวิทยาลัย



คำสั่งมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง

ที่ ๑๕๐ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้

ตามที่ฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง ได้กำหนดจัดโครงการค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้ ในวันพุธที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ณ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ ดังนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

๑.๑ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประจำวิทยาเขตอ่างทอง	ประธานกรรมการ
๑.๒ ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายบริหาร	รองประธานกรรมการ
๑.๓ ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ	กรรมการ
๑.๔ ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา	กรรมการ
๑.๕ ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายแผนและพัฒนา	กรรมการ
๑.๖ รองคณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ	กรรมการ
๑.๗ รองคณบดีคณะศิลปศาสตร์	กรรมการ
๑.๘ รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์	กรรมการ
๑.๙ หัวหน้าสำนักงานรองอธิการบดี	กรรมการ
๑.๑๐ หัวหน้าสำนักงานกีฬา	กรรมการ
๑.๑๑ ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา อำนวยการ แก่คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

๒.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริยชัย	หัวหน้า	ประธานกรรมการ
๒.๒ อาจารย์ครุฑชิต	มุละสีวะ	กรรมการ
๒.๓ อาจารย์ ดร.วาสนา	โสฬ์สุวรรณ	กรรมการ
๒.๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลชนก	วรรณกลาง	กรรมการ
๒.๕ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กวี	ภูพิพัฒน์	กรรมการ
๒.๖ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ	ศรีสังข์	กรรมการ
๒.๗ อาจารย์นิสาชล	นิลประดิษฐ์	กรรมการ
๒.๘ อาจารย์วัชรินทร์	ถนัดไธ	กรรมการ
๒.๙ อาจารย์วรินทร์	สิบบุก	กรรมการ
๒.๑๐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตย์วิพุธ	ผอบแก้ว	กรรมการ
๒.๑๑ อาจารย์ชัชพงศ์	รัตนวีระประดิษฐ์	กรรมการ
๒.๑๒ อาจารย์วรพันธ์	ดีอ่อน	กรรมการ
๒.๑๓ รองศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์	เกิดสวัสดิ์	กรรมการ
๒.๑๔ อาจารย์ชวนชม	อาษา	กรรมการ
๒.๑๕ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา	ดิษฐบรรจง	กรรมการ
๒.๑๖ อาจารย์ธนวัฒน์	ขุนราช	กรรมการ

/๒.๑๗...

- ๒ -

๒.๑๗ อาจารย์กานต์ชนก	แช่อยู่	กรรมการ
๒.๑๘ อาจารย์ ดร.พัชรี	สีสอง	กรรมการ
๒.๑๙ อาจารย์คณิตชา	สอนราช	กรรมการ
๒.๒๐ อาจารย์ยวดี	โต๊ะแสง	กรรมการ
๒.๒๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรัช	เจริญศิลป์	กรรมการและเลขานุการ
๒.๒๒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรวดี	บุญยั้ง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ เตรียมงาน จัดทำกำหนดการ คำสั่ง ขั้นตอนกิจกรรม และประสานงานกับคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

๓. คณะกรรมการฝ่ายสถานที่

๓.๑ อาจารย์ครรชิต	มุละสีวะ	ประธานกรรมการ
๓.๒ อาจารย์วรินทร์	สีบุญ	กรรมการ
๓.๓ อาจารย์ธนวัฒน์	ขุนราช	กรรมการ
๓.๔ นายสุริยงค์	พันธวงศ์	กรรมการ
๓.๕ อาจารย์คณิตชา	สอนราช	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ ประชุม วางแผน และจัดสถานที่สำหรับดำเนินโครงการให้เหมาะสม

๔. คณะกรรมการฝ่ายอาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่ม

๔.๑ อาจารย์ ดร.พัชรี	สีสอง	ประธานกรรมการ
๔.๒ นางสาวพร	พันธวงศ์	กรรมการ
๔.๓ นางสาวปัทมาภรณ์	ภูทัม	กรรมการ
๔.๔ นางสาวสมิตานัน	พลอยดีเลิศ	กรรมการ
๔.๕ นางสาวชิตดา	ขวัญเมือง	กรรมการ
๔.๖ นางสาวเพ็ญจันทร์	สร้อยเกรียว	กรรมการ
๔.๗ นางสาวบุญสิตา	เชิดสูงเนิน	กรรมการ
๔.๘ นางสาวชลลดา	เจริญคง	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดเตรียมอาหารว่าง เครื่องดื่ม สำหรับนักศึกษา อาจารย์ และวิทยากรในการเข้าร่วมโครงการ ฯ

๕. คณะกรรมการฝ่ายพิธีการ

๕.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลชนก	วรรณกลาง	ประธานกรรมการ
๕.๒ อาจารย์ ดร.พัชรี	สีสอง	กรรมการ
๕.๓ อาจารย์กานต์ชนก	แช่อยู่	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ ดำเนินการเป็นพิธีกรในพิธีการต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๖. คณะกรรมการฝ่ายเอกสารและรับลงทะเบียน

๖.๑ อาจารย์ ดร.วาสนา	โล่ห์สุวรรณ	ประธานกรรมการ
๖.๒ นางสาวปิ่นนิตรา	กำโรจาม	กรรมการ
๖.๓ นางสาวเพ็ญจันทร์	สร้อยเกรียว	กรรมการ
๖.๔ นางสาวปัทมาภรณ์	ภูทัม	กรรมการ
๖.๕ นางสาวพรพิมล	อินเอก	กรรมการ
๖.๖ นางสาววรรณิ	อิมบ้านเบิก	กรรมการ

/๖.๗.....

-๓-

๖.๗ นางสาวธำปณี	เสนารักษ์	กรรมการ
๖.๘ นางสาวชลลดา	เจริญคง	กรรมการ
๖.๙ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตย์วิฑูร	ผอบแก้ว	กรรมการและเลขานุการ
มีหน้าที่ รับลงทะเบียนนักศึกษาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ที่เข้าร่วมโครงการ ฯ		
๗. คณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์		
๗.๑ นายบำรุง	งามพิมาย	ประธานกรรมการ
๗.๒ นางสาวปิ่นนิตรา	กำโรงงาม	กรรมการ
๗.๓ นางสาวธำปณี	เสนารักษ์	กรรมการ
๗.๔ นางสาวณัฐชาวิทย์	สมร	กรรมการ
๗.๕ อาจารย์วรพันธ์	ดีอ่อน	กรรมการและเลขานุการ
มีหน้าที่ บันทึกภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหว ไว้เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์		
๘. คณะกรรมการฝ่ายโสตทัศนูปกรณ์		
๘.๑ นายบำรุง	งามพิมาย	ประธานกรรมการ
๘.๒ อาจารย์วรพันธ์	ดีอ่อน	กรรมการ
๘.๓ นายอตุลย์	ปรีเปรม	กรรมการ
๘.๔ นายอำนาจ	เหยศิริ	กรรมการ
๘.๕ นางสาวณัฐชาวิทย์	สมร	กรรมการ
๘.๖ นางกึกจิรา	พงษ์เพชร	กรรมการ
๘.๗ นางสาวปิ่นนิตรา	กำโรงงาม	กรรมการ
๘.๘ นายสุริยงค์	พันวงศ์	กรรมการ
๘.๙ สิบเอกขันติ	พงษ์พุด	กรรมการ
๘.๑๐ นายสมใจ	ดีประเสริฐ	กรรมการ
๘.๑๑ นายธนวรรณ	อนันต์รังสี	กรรมการ
๘.๑๒ นางสาวเพ็ญจันทร์	สร้อยเกรียว	กรรมการและเลขานุการ
มีหน้าที่ จัดเตรียมเครื่องเสียง อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์และดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย		
๙. คณะกรรมการฝ่ายพัสดุ		
๙.๑ นางปัญธิการ์	ชอบสะอาด	ประธานกรรมการ
๙.๒ นางสาวเสาวลักษณ์	ม่วงอำพล	กรรมการ
๙.๓ นางสาวมัทนา	มูลภา	กรรมการและเลขานุการ
มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่ใช้ในการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามระเบียบของราชการ		
ให้บริการยานพาหนะในการเดินทาง ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเพียงพอ		
๑๐. คณะกรรมการฝ่ายการเงินและบัญชี		
๑๐.๑ นางสาวเนตรชนก	ภู่ง	ประธานกรรมการ
๑๐.๒ นางสาวแสงดาว	สีดอไม้	กรรมการ
๑๐.๓ นางสาวศศิเพ็ญ	สีโพธิ์	กรรมการ
๑๐.๔ นางสาววราภรณ์	เกษรบุญนาถ	กรรมการและเลขานุการ
มีหน้าที่ ให้คำแนะนำและเบิก - จ่ายเงินตามโครงการ ฯ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามระเบียบของราชการ		

-๔-

๑๑. คณะกรรมการฝ่ายประเมินผล

๑๑.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรัช	เจริญศิลป์	ประธานกรรมการ
๑๑.๒ นางสาวณปณณนิตรา	กำโรงแม	กรรมการ
๑๑.๓ นางสาวปัทมาภรณ์	ภู่ววม	กรรมการ
๑๑.๔ นางสาวชลลดา	เจริญคง	กรรมการ
๑๑.๕ อาจารย์ ดร.พัชรี	สีส่อง	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแบบประเมินกิจกรรมการอบรม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปรายงานผลตามลำดับชั้น
ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด บังเกิดผลดีแก่ทางราชการ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริยณย์ หัวหิน)

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประจำวิทยาเขตอ่างทอง