



เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile และสร้างแรงจูงใจ
เพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน

ณ โรงแรม เดอะ โบนันซ่า รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ระหว่าง วันที่ 9-10 มกราคม พ.ศ. 2568



สถาบันห้องปฏิบัติการอ้างอิงแห่งชาติ (สอช.)

กรมวิทยาศาสตร์บริการ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

คำนำ

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการนอกสถานที่ เรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile และสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน” ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ 9-10 มกราคม พ.ศ. 2568 ณ โรงแรม เดอะ โบนันซ่า รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในทีม ตลอดจนการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่ยั่งยืน การสัมมนาครั้งนี้จัดขึ้นโดย สถาบันห้องปฏิบัติการอ้างอิงแห่งชาติ (สอช.) กรมวิทยาศาสตร์บริการ (วศ.) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถในการแข่งขันด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสร้างคุณค่าในระดับประเทศและสากล เอกสารประกอบการสัมมนาประกอบด้วยข้อมูลและเนื้อหาที่สำคัญจากการบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในหน่วยงานหรือองค์กรของตน คณะผู้จัดงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมสัมมนา และสามารถนำความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานและนวัตกรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

คณะผู้จัดงาน
สถาบันห้องปฏิบัติการอ้างอิงแห่งชาติ (สอช.)
กรมวิทยาศาสตร์บริการ (วศ.)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	2
บทที่ 1 บทนำ ที่มา และความสำคัญ	5
บทที่ 2 แนวคิด Agile กับการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาบุคคล	8
2.1 Agile และการทำงานเป็นทีม	8
2.2 Agile และการพัฒนาบุคคล	9
2.3 ความสำคัญของ Agile ต่อการพัฒนาบุคคลและนวัตกรรม	10
บทที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile	12
3.1 การวางโครงสร้างทีมใน Agile	12
3.2 การสื่อสารและการทำงานร่วมกันในทีม	12
3.3 การกำหนดบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน	13
3.4 การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสนับสนุน	13
บทที่ 4 กิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice-breaking Activities) ในการฝึกอบรม สัมมนา	15
4.1 กิจกรรมเพื่อละลายพฤติกรรม (Ice-breaking Activities)	15
4.2 ผลลัพธ์เพิ่มเติมจากกิจกรรมละลายพฤติกรรม	16
บทที่ 5 กิจกรรมนอกสถานที่ (Outing Activities) เพื่อฝึกอบรมพัฒนาทักษะการ ทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile	18
5.1 ตัวอย่างกิจกรรมเพื่อฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม	18
5.2 ผลลัพธ์ของกิจกรรม	20
บทที่ 6 สรุปการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile และสร้าง แรงจูงใจเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน	22
ภาคผนวก รายชื่อผู้เข้าร่วมอบรม	24

สารบัญรูปรูปภาพ

เรื่อง	หน้า
รูปที่ 1.1 (ก) โรงแรมเดอะโบนันซารีรีสอร์ทเขาใหญ่ (ข) หอประชุม	6
รูปที่ 1.2 โครงสร้างเดิม และโครงสร้างใหม่ของสถาบันห้องปฏิบัติการอ้างอิงแห่งชาติ (สอช.)	7
รูปที่ 2.1 Agile และการทำงานเป็นทีม	9
รูปที่ 2.2 Agile และการพัฒนาบุคคล	10
รูปที่ 2.3 Agile ต่อการพัฒนาบุคคลและนวัตกรรม	11
รูปที่ 3.1 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile	14
รูปที่ 4.1 กิจกรรมเพื่อละลายพฤติกรรม (Ice-breaking Activities)	16
รูปที่ 5.1 กิจกรรมนอกสถานที่ (Outing Activities) เพื่อฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile	20
รูปที่ 6.1 การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีความสามัคคี และมีประสิทธิภาพในการทำงาน	23

บทที่ 1

บทนำ ที่มา และความสำคัญ

การจัดงานสัมมนานอกสถานที่ เรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile และสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน” ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ 9-10 มกราคม พ.ศ. 2568 ณ โรงแรม เดอะ โบนันซ่า รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา เป็นกิจกรรมสำคัญที่สถาบันห้องปฏิบัติการอ้างอิงแห่งชาติ (สอช.) ภายใต้กรมวิทยาศาสตร์บริการ (วศ.) จัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์กร

สอช. เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามโครงสร้างของ วศ. ซึ่งรวมบุคลากรจากหลายกองในโครงสร้างเดิม ได้แก่ กองวัสดุวิศวกรรม (วศ.) กองเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์อุปโภค (คอ.) กองผลิตภัณฑ์อาหารและวัสดุสัมผัสอาหาร (อว.) และกองสอบเทียบเครื่องมือวัด (สค.) ทำให้บุคลากรในสถาบันมีความหลากหลายในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบและประสบการณ์ เมื่อเกิดการรวมตัวในโครงสร้างใหม่ขององค์กร จึงมีความจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือระหว่างบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมในการสัมมนาครั้งนี้ถูกออกแบบให้ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในหลากหลายมิติ เริ่มต้นด้วยกิจกรรมพัฒนาศักยภาพเพื่อการละลายพฤติกรรม ซึ่งมีเป้าหมายในการสร้างความผ่อนคลายและเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร โดยให้บุคลากรได้ทำความรู้จักกันในระดับเบื้องต้นและส่วนตัวมากขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ยังมีการแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมสัมมนาให้ได้ทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลที่ไม่ได้ทำงานร่วมกันมาก่อนในอดีต ดังนั้นกิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มความคุ้นเคย แต่ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

นอกจากนั้น การสัมมนายังมีกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่ให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้วางแผนและคิดร่วมกัน เช่น การออกแบบกระบวนการทำงานในรูปแบบ Agile ซึ่งจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องการการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และรวดเร็ว กิจกรรมเหล่านี้ช่วยฝึกฝนการคิดเชิงกลยุทธ์ การวางแผนอย่างเป็นระบบ และการตัดสินใจภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมในบริบทที่ซับซ้อน เนื้อหาการสัมมนาครั้งนี้ถูกออกแบบให้มุ่งเน้นการบรรยายและกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ เช่น การออกแบบกระบวนการทำงานในรูปแบบ Agile การระดมสมองเพื่อแก้ปัญหา และการทดสอบการทำงานเป็นทีมโดยผ่านสถานการณ์จำลองที่ต้องการ

การคิดวางแผนและการตัดสินใจร่วมกันในทีม โดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมอบรมฝึกฝนการทำงานแบบมีเป้าหมายชัดเจน พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมที่ยั่งยืน

ในช่วงท้ายของกิจกรรม มีการนำเสนอผลงานและการสะท้อนความคิดเห็น ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้าร่วมมองเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารของสถาบันได้ประกาศนโยบาย ทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานในโครงสร้างใหม่ที่ชัดเจน ทั้งนี้ โครงสร้างใหม่ของ สอช. ได้แบ่งออกเป็น 6 ศูนย์หลัก ได้แก่ ศูนย์บริหารกลาง (ศบก.) ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงฟิสิกส์ (ศอฟ.) ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงเคมี (ศอค.) ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงชีวภาพ (ศอก.) ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงสอบเทียบ (ศอส.) และศูนย์บริหารห้องปฏิบัติการกลาง (ศปก.)



(ก)



(ข)

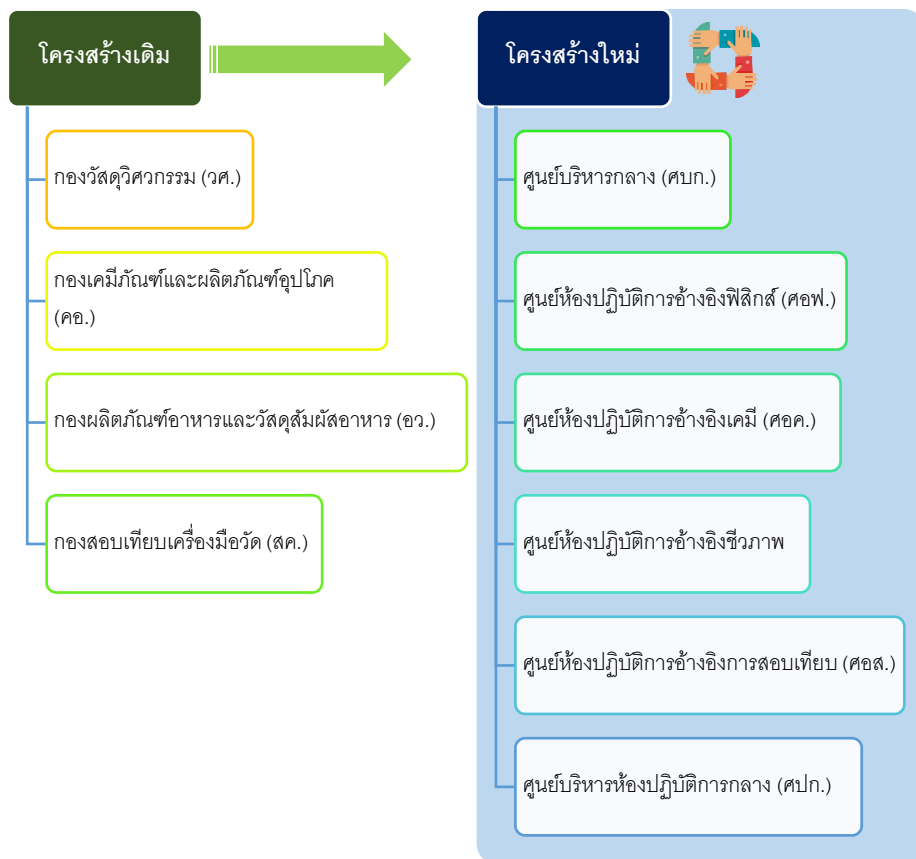
รูปที่ 1.1 (ก) โรงแรมเดอะโบนนัซรีสอร์ทเขาใหญ่ (ข) หอประชุม

การสัมมนาครั้งนี้จึงถือเป็นโอกาสสำคัญในการสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งภายในองค์กร ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันห้องปฏิบัติการอ้างอิงแห่งชาติและกรมวิทยาศาสตร์บริการให้ก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

การเลือกสถานที่จัดงาน ณ โรงแรม เดอะ โบนนัซรีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา เป็นการตัดสินใจที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เข้าร่วมเป็นสำคัญ เนื่องจากที่ตั้งของรีสอร์ทอยู่ในพื้นที่ที่มีธรรมชาติอันงดงาม ที่รายล้อมรอบด้วยต้นไม้และพืชพรรณอันเขียวขจี มีบรรยากาศสงบและ

อากาศบริสุทธิ์สดชื่นช่วยสร้างความผ่อนคลายแก่ผู้เข้าร่วมอบรม นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมที่เงียบสงบและห่างไกลจากความวุ่นวายในเมืองยังช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถจดจ่อกับกิจกรรมต่าง ๆ ได้มากขึ้น ธรรมชาติที่สวยงามยังมีส่วนช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดความพร้อมในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกิจกรรมที่ออกแบบให้ผู้เข้าร่วมได้ทำความรู้จักกัน เช่น กิจกรรมพัฒนาศักยภาพเพื่อ ละลายพฤติกรรม และกิจกรรมแบ่งกลุ่มทำงานร่วมกัน ซึ่งส่งเสริมความคุ้นเคยและการเรียนรู้การทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรจากกองเดิม ต่าง ๆ ข้างต้น

สถาบันห้องปฏิบัติการอ้างอิงแห่งชาติ (สอช.)



รูปที่ 1.2 โครงสร้างเดิม และโครงสร้างใหม่ของสถาบันห้องปฏิบัติการอ้างอิงแห่งชาติ (สอช.)

บทที่ 2

แนวคิด Agile กับการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาบุคคล

Agile เป็นแนวทางการบริหารโครงการและการทำงานที่เน้นความยืดหยุ่น การปรับตัวตามสถานการณ์ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หลักการนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในหลายอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในงานที่ต้องการเทคโนโลยีและนวัตกรรมและการพัฒนาที่รวดเร็ว เช่น การพัฒนาซอฟต์แวร์ การบริหารจัดการ และการวิจัยพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์

2.1 Agile และการทำงานเป็นทีม

Agile ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านกรอบการทำงานที่ชัดเจน เช่น Scrum, Kanban, และ Scaled Agile Framework (SAFe) โดยเน้นการสร้างทีมที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกันสูง (High-performing Teams) โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. ทีมขนาดเล็กที่จัดการตนเองได้ (Self-organizing Teams)

- สมาชิกทีมใน Agile มีอิสระในการจัดลำดับงาน การออกแบบงาน และวิธีการทำงาน
- ทีมมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลลัพธ์ของโครงการโดยภาพรวม

2. การสื่อสารที่โปร่งใสและต่อเนื่อง

- Agile กำหนดให้มีการประชุมสม่ำเสมอ เช่น Daily Standup เพื่อให้ทุกคนทราบถึงสถานะโครงการ และสามารถติดตามและประเมินปัญหาที่เกิดขึ้น
- เครื่องมือเช่น Kanban Board หรือ Task Tracker ช่วยให้ทีมเห็นภาพรวมของโครงการ

3. การทำงานแบบ Iterative

- ทีมแบ่งงานเป็นช่วงสั้น ๆ (Sprints) โดยมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์ในแต่ละรอบ
- ส่งเสริมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4. การร่วมมือระหว่างฟังก์ชัน (Cross-functional Collaboration)

- ทีม Agile ประกอบด้วยสมาชิกที่มีทักษะหลากหลาย เช่น นักพัฒนา นักออกแบบ และผู้จัดการผลิตภัณฑ์

- ความหลากหลายของทักษะช่วยให้ทีมแก้ปัญหาได้อย่างครอบคลุม



รูปที่ 2.1 Agile และการทำงานเป็นทีม

2.2 Agile และการพัฒนาบุคคล

Agile ไม่เพียงแต่เน้นประสิทธิภาพของทีม แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ

1. การเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Continuous Learning)

- Agile สนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรมในงาน (On-the-job Training) หรือการเข้าร่วมเวิร์กช็อป
- การเรียนรู้จากการทำงานจริงในแต่ละ Sprint ช่วยเพิ่มความเชี่ยวชาญ

2. การพัฒนา Soft Skills

- ทักษะด้านการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่ Agile ส่งเสริม
- Agile สร้างโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิด

3. การให้ Feedback อย่างต่อเนื่อง

- การประชุม Sprint Review และ Retrospective ช่วยให้สมาชิกทีมได้รับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของตน
- Feedback ที่สร้างสรรค์ช่วยให้บุคคลปรับปรุงการทำงานและพัฒนาตนเอง

4. การสร้างแรงจูงใจและการยอมรับ

- Agile สนับสนุนการยอมรับความสำเร็จของทีมและบุคคล เช่น การเฉลิมฉลองเมื่อส่งมอบงานสำเร็จ
- การได้รับคำชื่นชมช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ

5. การเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน

- บุคคลในทีม Agile ได้รับอิสระในการเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง
- ความยืดหยุ่นนี้ช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน



รูปที่ 2.2 Agile และการพัฒนาบุคคล

2.3 ความสำคัญของ Agile ต่อการพัฒนาบุคคลและนวัตกรรม

Agile มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล โดยส่งเสริมการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการสร้างแรงจูงใจในทีม นอกจากนี้ Agile ยังเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม เนื่องจากช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทดลอง การปรับตัว และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

การใช้ Agile ในองค์กรไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของทีม แต่ยังช่วยสร้างความยั่งยืนในด้านการพัฒนาบุคลากรและนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



รูปที่ 2.3 Agile ต่อการพัฒนาบุคคลและนวัตกรรม

บทที่ 3

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile

Agile เป็นแนวคิดที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีม โดยใช้กระบวนการที่ยืดหยุ่น และเน้นการร่วมมืออย่างใกล้ชิด หลักการสำคัญของ Agile มุ่งเน้นให้ทีมสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีเป้าหมายชัดเจน และสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3.1 การวางโครงสร้างทีมใน Agile

การจัดทีมให้เหมาะสมกับ Agile มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงาน เนื่องจากทีมต้องสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว โครงสร้างทีมใน Agile มีลักษณะเด่นดังนี้

- ทีมขนาดเล็ก (Small-sized Teams)

โดยทั่วไป ทีม Agile ประกอบด้วยสมาชิก 5-9 คน เพื่อเพิ่มความคล่องตัว และลดความซับซ้อนของการสื่อสาร

- ทีมแบบข้ามสายงาน (Cross-functional Teams)

ทีมต้องมีความหลากหลายด้านทักษะ เช่น นักพัฒนา (Developers), นักออกแบบ (Designers), และผู้วางแผนผลิตภัณฑ์ (Product Owners) เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้ครอบคลุม การสร้างความแตกต่าง

- การจัดการตนเอง (Self-organizing Teams)

ทีมได้รับอิสระในการวางแผนและตัดสินใจเองในกระบวนการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในผลลัพธ์

3.2 การสื่อสารและการทำงานร่วมกันในทีม

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานในรูปแบบ Agile โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้

- การประชุมสม่ำเสมอ (Regular Meetings)

Daily Standup: การประชุมสั้น ๆ ทุกวันเพื่อสรุปความคืบหน้าและปัญหา

Sprint Planning: การกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานในแต่ละ Sprint

Sprint Review และ Retrospective: การทบทวนผลลัพธ์และการปรับปรุงกระบวนการ

- การสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face-to-face Communication)

Agile เน้นการสื่อสารโดยตรงเพื่อแก้ปัญหาและลดความเข้าใจผิด

- การทำงานร่วมกัน (Collaboration)

ใช้เครื่องมือเช่น Kanban Board, Scrum Board หรือซอฟต์แวร์สำหรับการติดตามโครงการ เพื่อสร้างความโปร่งใสในการทำงาน

3.3 การกำหนดบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน

ใน Agile แต่ละคนต้องเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อให้กระบวนการทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยบทบาทหลักมีดังนี้:

- Product Owner

กำหนดความต้องการของลูกค้า จัดลำดับความสำคัญของงาน และเป็นตัวกลางระหว่างลูกค้ากับทีม

- Scrum Master

ทำหน้าที่เป็นผู้นำกระบวนการ Agile คอยสนับสนุนทีม แก้ไขอุปสรรค และส่งเสริมการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

- Development Team

สมาชิกทีมที่รับผิดชอบการสร้างและส่งมอบงานตามเป้าหมายของ Sprint

3.4 การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสนับสนุน

เทคโนโลยีและเครื่องมือเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานใน Agile โดยเครื่องมือที่นิยมใช้มีดังนี้

- เครื่องมือการจัดการโครงการ

เช่น Jira, Trello, Asana, และ Monday.com ช่วยให้ทีมสามารถติดตามความคืบหน้า จัดลำดับความสำคัญของงาน และสื่อสารได้สะดวก

- เครื่องมือการสื่อสาร

เช่น Slack, Microsoft Teams, หรือ Zoom เป็นเครื่องมือช่วยให้ทีมสามารถสื่อสารแบบเรียลไทม์ (Real-Time)

- เครื่องมือการทำงานร่วมกัน

เช่น Miro, Confluence, หรือ Google Workspace ช่วยให้สมาชิกทีมสามารถแบ่งปันข้อมูลและไอเดีย

- เครื่องมือสำหรับการทดสอบและปรับปรุง

เช่น GitLab, GitHub, และ CircleCI ช่วยในการตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพของงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานใน Agile ขึ้นอยู่กับการจัดโครงสร้างทีมที่เหมาะสม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน และการใช้เครื่องมือสนับสนุนที่ตอบโจทย์การทำงานในลักษณะนี้ไม่เพียงเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม และความสำเร็จอย่างยั่งยืน



รูปที่ 3.1 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile

บทที่ 4

กิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice-breaking Activities) ในการฝึกอบรมสัมมนา

กิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice-breaking Activities) เป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการอบรมสัมมนาที่เน้นการทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความตึงเครียด สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก และส่งเสริมการเปิดใจระหว่างสมาชิกภายในทีม การเริ่มต้นด้วยกิจกรรมประเภทนี้ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถปรับตัวให้เข้าสู่สภาพแวดล้อมใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ลดกำแพงของความไม่คุ้นเคย และเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันในองค์กรยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและเน้นความร่วมมือ เช่น Agile หรือ Cross-functional Teams

4.1 กิจกรรมเพื่อละลายพฤติกรรม (Ice-breaking Activities)

ตัวอย่างของกิจกรรมที่ทำเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อละลายพฤติกรรม มีเป้าหมายในการเพิ่มการเปิดใจของผู้เข้าร่วมอบรมมีดังนี้

- เกมแนะนำตัวแบบสร้างสรรค์

ให้สมาชิกแนะนำตัวเองให้เพื่อนที่ไม่เคยสนทนากันมาก่อน การเริ่มพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนกหรือต่างองค์กรที่ยังไม่เคยร่วมงานกัน หรือยังไม่เคยพูดคุยกันมาก่อนหน้านี้ โดยกำหนดให้ทำความรู้จักเพื่อนใหม่ที่ยังไม่เคยรู้จักตามจำนวนและเวลาที่กำหนด

ใช้คำถามที่กระตุ้นการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นการสนทนาและเรียนรู้มุมมองของกันและกัน

- กิจกรรมสร้างความเชื่อมโยง (Common Ground)

ให้ทีมสำรวจสิ่งที่มีเหมือนกัน เช่น งานอดิเรกที่คล้ายกัน อาหารที่ชอบ สถานที่ท่องเที่ยวที่ชอบไป จังหวัดบ้านเกิด หรือประสบการณ์ต่างๆ ที่คล้ายคลึงกัน โดยให้ผลัดกันเขียนหรือวาดบนกระดาษหรือกระดาน ให้มีการจัดกลุ่มกันตามกลุ่มคนที่มีความเชื่อมโยงเหมือนกัน

ส่งเสริมให้ทีมได้ค้นพบจุดร่วมกันเพื่อเริ่มต้นการทำงานด้วยความเข้าใจและไว้วางใจกัน

- กิจกรรมประเมินบุคลิก (Personality Assessment Activities)

ใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพ เช่น MBTI หรือ DISC เพื่อให้สมาชิกได้รู้จักลักษณะเฉพาะตัวของกันและกัน

อธิบายว่าแต่ละบุคลิกภาพมีบทบาทและความสำคัญอย่างไรในทีม Agile

- กิจกรรมเชื่อมโยงผ่านการเล่าเรื่อง (Story-sharing Activities)

ให้สมาชิกเล่าเรื่องที่น่าจดจำที่สุดเกี่ยวกับการทำงานที่ประสบความสำเร็จหรือเรื่องที่เป็นบทเรียนสำคัญในชีวิต

ใช้เครื่องมืออย่างการ์ดคำถาม หรือ Story Cubes เพื่อกระตุ้นการสนทนา



รูปที่ 4.1 กิจกรรมเพื่อละลายพฤติกรรม (Ice-breaking Activities)

4.2 ผลลัพธ์เพิ่มเติมจากกิจกรรมละลายพฤติกรรม

1. ลดกำแพงความไม่ไว้วางใจระหว่างสมาชิก

กิจกรรมช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และลดความรู้สึกแปลกแยกระหว่างผู้เข้าร่วม โดยเฉพาะในทีมที่มีสมาชิกใหม่หรือมาจากแผนกต่างกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเริ่มต้นการเรียนรู้และทำงานกับเพื่อนร่วมทำงานใหม่ภายในองค์กร

2. เพิ่มโอกาสในการสร้างการสนทนาและการเชื่อมโยงเชิงบวก

การแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรื่องราวส่วนตัวในกิจกรรมช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าใจกันในระดับที่ลึกซึ้งขึ้น

3. สนับสนุนการสื่อสารที่เปิดกว้างและสร้างแรงจูงใจให้ทีมทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

การทำกิจกรรมในลักษณะนี้ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความโปร่งใสและเปิดกว้าง สมาชิกทีมรู้สึกมั่นใจที่จะสื่อสารและแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

4. สร้างความคุ้นเคยและความไว้วางใจ

ผู้ร่วมกิจกรรมรู้จักกันมากขึ้นและลดความตึงเครียดในบรรยากาศการทำงาน

5. พัฒนาทักษะการสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กร

ช่วยเพิ่มความมั่นใจและพัฒนาการพูดคุย รวมถึงการฟังที่มีประสิทธิภาพ กระตุ้นการแก้ปัญหาและเปิดรับมุมมองใหม่ๆ

6. สร้างความสามัคคีในทีมและองค์กร

สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวและสนับสนุนการช่วยเหลือกัน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน: ช่วยสร้างความสุข ลดความขัดแย้ง และเพิ่มขวัญกำลังใจให้พนักงาน

กิจกรรมละลายพฤติกรรมสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามวัฒนธรรมองค์กร ขนาดของทีม และเป้าหมายเฉพาะของการสัมมนา เช่น องค์กรขนาดเล็กอาจเน้นกิจกรรมที่สร้างความสนิทสนมเป็นกลุ่มย่อย ในขณะที่องค์กรขนาดใหญ่อาจเลือกใช้กิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมในระดับวงกว้าง การปรับแต่งอย่างเหมาะสมช่วยให้กิจกรรมเกิดผลลัพธ์สูงสุดและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

กิจกรรมนอกสถานที่ (Outing Activities) เพื่อฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile

กิจกรรมนอกสถานที่ (Outing Activities) เพื่อฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile เป็นวิธีการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ โดยผสมผสานการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการทำงานเป็นทีมในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากการทำงานปกติ กิจกรรมเหล่านี้ออกแบบมาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในทีม ส่งเสริมการปรับตัวที่รวดเร็ว และสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามแนวทาง Agile Manifesto

การเปลี่ยนบรรยากาศจากการทำงานในสำนักงานสู่กิจกรรมนอกสถานที่ช่วยกระตุ้นการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพิ่มความยืดหยุ่นในการปรับตัว และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นโอกาสให้สมาชิกในทีมได้เรียนรู้วิธีการสื่อสารและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบที่แตกต่าง

5.1 ตัวอย่างกิจกรรมเพื่อฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

1. กิจกรรม Team Building เชิงสถานการณ์ (Scenario-based Team Challenges)

การจำลองสถานการณ์ที่ต้องการการแก้ไขปัญหาแบบเร่งด่วน อาทิเช่น การสร้างต้นแบบผลิตภัณฑ์ภายในเวลาที่กำหนด การแบ่งทีมให้สมาชิกต้องรับมือกับบทบาทที่แตกต่างกัน เช่น Scrum Master, Product Owner, และ Developer เพื่อเรียนรู้บทบาทของแต่ละคนใน Agile Framework

2. กิจกรรมสร้างความไว้วางใจ (Trust-building Activities)

การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความไว้วางใจ เช่น การเดินในเส้นทางที่กำหนดโดยการปิดตาและใช้การสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม หรือการป้อนผจญภัยที่สมาชิกต้องช่วยเหลือกันส่งเสริมการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสมาชิกในทีม

3. การระดมความคิด (Ideation Workshops)

การจัดการประชุมเชิงสร้างสรรค์ในสถานที่ธรรมชาติหรือสถานที่เงียบสงบ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอไอเดียที่ใช้เทคนิค Agile เช่น User Story Mapping, Brainstorming และ Retrospective เพื่อค้นหาแนวทางแก้ปัญหา ร่วมกัน

4. กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Experiential Learning Activities)

การทำเวิร์กช็อปที่จำลองการทำงานจริง เช่น การฝึกฝนเขียนโปรแกรมแบบ Pair Programming หรือการออกแบบต้นแบบ (Prototyping) ร่วมกัน

การสร้างงานศิลปะหรือทำโครงการเล็กๆ เช่น การทำผลิตภัณฑ์จากวัสดุธรรมชาติ เพื่อฝึกการทำงานร่วมกันและการจัดการทรัพยากร

5. กิจกรรมผจญภัยหรือกีฬากลางแจ้ง (Outdoor Adventure Activities)

กิจกรรมการสำรวจสถานที่ กิจกรรมเดินป่า การแข่งขันวิ่งผลัด หรือการล่องแพที่ต้องใช้การวางแผนและการทำงานเป็นทีม

กีฬากลุ่ม เช่น ฟุตบอลหรือวอลเลย์บอล ที่เน้นการสื่อสารและความร่วมมือ

6. การแบ่งปันประสบการณ์ (Sharing and Reflection Sessions)

การจัดวงสนทนาแบบเปิดหลังสิ้นสุดกิจกรรม เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกได้สะท้อนความคิดเห็นและความรู้สึกต่อการทำงานร่วมกัน การให้ทีมสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม และวิธีที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากกิจกรรมดังกล่าวนี้ เพื่อให้สมาชิกในทีมมีความเข้าใจบทบาทและความสำคัญของกันและกันมากขึ้น เกิดความเชื่อมั่นและความร่วมมือที่ดีขึ้นระหว่างสมาชิก ทำให้การสื่อสารภายในทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานในรูปแบบ Agile มีความคล่องตัวและบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วขึ้น โดยที่การเลือกกิจกรรมควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ขนาดของทีม และเป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด



รูปที่ 5.1 กิจกรรมนอกสถานที่ (Outing Activities) เพื่อฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม
ในรูปแบบ Agile

5.2 ผลลัพธ์ของกิจกรรม

1. เสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม

กิจกรรมนอกสถานที่ช่วยลดกำแพงระหว่างบุคคล สร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมความเข้าใจระหว่างสมาชิกในทีม

2. พัฒนาทักษะการทำงานแบบ Agile

สมาชิกทีมได้ฝึกการวางแผน มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และฝึกฝนการตัดสินใจร่วมกันภายใต้สถานการณ์ที่ท้าทาย

3. กระตุ้นการคิดเชิงสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา

การทำกิจกรรมในสถานการณ์จำลองหรือเงื่อนไขที่มีข้อจำกัดช่วยให้สมาชิกเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้อย่างยืดหยุ่น

4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง

กิจกรรมส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และกระตุ้นให้สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

5. เพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันในทีม

การได้ทำกิจกรรมร่วมกันในบรรยากาศที่ผ่อนคลายและสนุกสนานช่วยเพิ่มความผูกพันในทีมและเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน

ดังนั้นกิจกรรมนอกสถานที่เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังสำหรับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile เพราะช่วยให้ทีมสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น โดยการสร้างมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 6

สรุปการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในรูปแบบ Agile และสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน

การอบรมนอกสถานที่ของสถาบันห้องปฏิบัติการอ้างอิงแห่งชาติ (สอช.) ระหว่างวันที่ 9-10 มกราคม พ.ศ. 2568 ณ โรงแรมเดอะ โบนันซ่า รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา เป็นกิจกรรมสำคัญที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ และพัฒนาทักษะการทำงานในรูปแบบ Agile ของบุคลากรภายในองค์กร ความจำเป็นของการจัดกิจกรรมครั้งนี้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรใหม่ที่รวมบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ภายในกรมวิทยาศาสตร์บริการ (วศ.) อาทิ กองวัสดุวิศวกรรม กองเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์อุปโภค กองผลิตภัณฑ์อาหาร และกองสอบเทียบเครื่องมือวัด ซึ่งมีความหลากหลายในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบและประสบการณ์ การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้เกิดความจำเป็นในการสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือระหว่างบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์กร สอช. ซึ่งแบ่งเป็นหกศูนย์หลัก ได้แก่ ศูนย์บริหารกลาง (ศบก.) ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงฟิสิกส์ (ศอฟ.) ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงเคมี (ศอค.) ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงชีวภาพ (ศอภ.) ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงสอบเทียบ (ศอส.) และศูนย์บริหารห้องปฏิบัติการกลาง (ศปค.) การปรับตัวเข้าสู่โครงสร้างใหม่จำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการลดกำแพงความไม่ไว้วางใจ และการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

กิจกรรมในการอบรมครั้งนี้ได้รับการออกแบบให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ในหลากหลายมิติ เริ่มต้นด้วยกิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice-breaking Activities) ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร และกระตุ้นการเปิดใจระหว่างบุคลากรที่ไม่เคยทำงานร่วมกันมาก่อนหน้านี้ โดยกิจกรรมเหล่านี้เน้นการลดช่องว่างระหว่างบุคคลในทีม ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างมากขึ้น และสร้างแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กิจกรรมบางอย่างใช้การสื่อสารแบบไม่ใช่คำพูด เช่น การวาดภาพหรือการใช้สัญญาณมือ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

นอกจากการละลายพฤติกรรม กิจกรรมเชิงสถานการณ์ที่จำลองสภาพแวดล้อมการทำงานแบบ Agile ยังถูกนำมาใช้เพื่อฝึกการแก้ปัญหาต่างๆ การจัดลำดับความสำคัญ และการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น การทำงานภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด หรือการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงแบบกะทันหัน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้บุคลากรที่เข้าร่วมเข้าใจแนวคิด Agile Manifesto อย่างลึกซึ้ง และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ผลลัพธ์จากการอบรมครั้งนี้มีความชัดเจนในหลายด้านด้วยกัน กล่าวคือบุคลากรสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้น มีความเข้าใจต่อเป้าหมายและความสำคัญของการทำงานร่วมกัน ในองค์กรที่มีความหลากหลายมากขึ้น การฝึกอบรมช่วยลดกำแพงความไม่ไว้วางใจและกระตุ้นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น นอกจากนี้การนำหลักการ Agile มาใช้ยังส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ในระยะยาวนั้น การอบรมนี้จะช่วยเสริมสร้างรากฐานที่มั่นคงสำหรับการทำงานร่วมกันในโครงสร้างใหม่ของ สอช. และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมที่ยั่งยืนขององค์กร โดยไม่เพียงแต่สร้างผลกระทบเชิงบวกในระยะสั้น แต่ยังเป็นการวางแนวทางสำหรับความสำเร็จในอนาคตของสถาบันที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านการอ้างอิงมาตรฐานในระดับประเทศและนานาชาติ



รูปที่ 6.1 การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีความสามัคคี และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ภาคผนวก

รายชื่อผู้เข้าร่วมอบรม

ผู้เข้าร่วมอบรม 150 คน ประกอบด้วย

ผู้บริหาร (ผสอช. และ รอง 3 ท่าน)	=	4	คน
(ข้าราชการ 4 คน, ลูกจ้างประจำ 0 คน, พนักงานราชการ 0 คน, พนักงานกรมวิทย์ 0 คน)			
ส่วนกลาง (นักเรียนทุน)	=	4	คน
(ข้าราชการ 4 คน, ลูกจ้างประจำ 0 คน, พนักงานราชการ 0 คน, พนักงานกรมวิทย์ 0 คน)			
ศูนย์บริหารกลาง (ศบก.)	=	9	คน
(ข้าราชการ 3 คน, ลูกจ้างประจำ 0 คน, พนักงานราชการ 3 คน, พนักงานกรมวิทย์ 3 คน)			
ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงทางฟิสิกส์ (ศอฟ.)	=	38	คน
(ข้าราชการ 14 คน, ลูกจ้างประจำ 0 คน, พนักงานราชการ 6 คน, พนักงานกรมวิทย์ 18 คน)			
ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงทางเคมี (ศอค.)	=	26	คน
(ข้าราชการ 19 คน, ลูกจ้างประจำ 0 คน, พนักงานราชการ 2 คน, พนักงานกรมวิทย์ 5 คน)			
ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงทางชีวภาพ (ศอภ.)	=	30	คน
(ข้าราชการ 14 คน, ลูกจ้างประจำ 0 คน, พนักงานราชการ 8 คน, พนักงานกรมวิทย์ 8 คน)			
ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงทางการสอบเทียบ (ศอส.)	=	24	คน
(ข้าราชการ 10 คน, ลูกจ้างประจำ 0 คน, พนักงานราชการ 1 คน, พนักงานกรมวิทย์ 13 คน)			
ศูนย์บริหารห้องปฏิบัติการกลาง (ศปก.)	=	14	คน
(ข้าราชการ 6 คน, ลูกจ้างประจำ 1 คน, พนักงานราชการ 6 คน, พนักงานกรมวิทย์ 1 คน)			
พนักงานขับรถ	=	1	คน
(ข้าราชการ 0 คน, ลูกจ้างประจำ 1 คน, พนักงานราชการ 0 คน, พนักงานกรมวิทย์ 0 คน)			

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	สังกัด
1	นายกนิษฐ์ ตะปะสา	นักวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ	ผอ. สอช.
2	นายจรูญ จันทร์สมบูรณ์	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	รอง ผอ. สอช.
3	นายอมรพล ช่างสุพรรณ	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	รอง ผอ. สอช.
4	นางสาวจิรสา กรงกรด	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	รอง ผอ. สอช.
5	นายก่อพงศ์ หงษ์ศรี	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ผอ. ศบก.
6	นายเอกรัฐ มีชูวาศ	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ผอ. ศอพ.
7	นายสมภพ ลาภิวิบูลย์สุข	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ผอ. ศอก.
8	นายกฤษฎา สุทธิพันธ์	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ผอ. ศบก.
9	นางจิตตกานต์ อินเที่ยง	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ผอ. ศอส.
ส่วนกลาง (นักเรียนทุน)				
10	นายวิษณุ สมบัติ	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ส่วนกลาง
11	นายวิศกร แสงสุวัน	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ส่วนกลาง
12	นางสาวติชมพร อุปลาบัติ	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ส่วนกลาง
13	นางสาวพิศมัย กมลภา	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ส่วนกลาง
ศูนย์บริหารกลาง (ศบก.)				
14	นายรัชชัย โสภณธนานนท์	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศบก.
15	นายไชยยนต์ ใจไหว	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศบก.
16	นางสาวจารุณี เมฆสุวรรณ	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศบก.
17	นางสาวเด่นนภา สีหิน	เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานราชการ	ศบก.
18	นางสาวธีรชญา นามขาน	เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานราชการ	ศบก.
19	นางสาวทรัพย์ศิริ วาริสาร	นักจัดการงานทั่วไป	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศบก.
20	นางสาวณัฐนิชา พงศ์ละไม	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศบก.
21	นางสาวภัสสร บัญญัติฐ	นักจัดการงานทั่วไป	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศบก.
ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงทางฟิสิกส์ (ศอพ.)				
22	นางสาวสมจิตต์ ตั้งชัยวัฒนา	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ศอพ.
23	นายสุรวุฒิ พวงมาลี	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศอพ.
24	นายประเสริฐ แซ่จู่	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศอพ.
25	นางสาวจารวี เล็กสุขศรี	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศอพ.
26	นางสาวฐิตาริณี สุโรพันธ์	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศอพ.
27	นางสาวพิจิภา มูลอำคา	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอพ.
28	นางสาวปรีญาพรรณ โพธิ์ศรี	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอพ.
29	นางสาวชนกานต์ ชูชีพชื่นกมล	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอพ.
30	นางสาววรัญญา อูสมมา	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอพ.
31	นางสาวธาริณี ศรีดารา	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอพ.
32	นางสาวสุรรัตน์ ยอดเดือน	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอพ.

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	สังกัด
33	นางสาวกานต์สิริ แก้วมรกต	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอพ.
34	นางสาวปรีดา จำปีเรือง	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอพ.
35	นางสาวสุวิมล เหล็กหมื่นไวย	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอพ.
36	นางสาวสุวรรณี เทพบุตรดี	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอพ.
37	นางสาวอรรวรรณ พรหมสอน	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอพ.
38	นางสาวชีวกัทร ปาโมกษ์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอพ.
39	นางสาวสุริษา สุริโยพร	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอพ.
40	นายณรงค์ศักดิ์ แก้วนาค	ช่างไฟฟ้า	พนักงานราชการ	ศอพ.
41	นายสุนทร เอกสัน	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
42	นายรัฐชัย กันธุ	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
43	นายคุณวุฒิ นราพล	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
44	นายสหรัฐ กองวัด	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
45	นายธีรพงษ์ กางร่มกาง	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
46	นายวีระพัฒน์ สีสนทอง	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
47	นายศุภชัย ภาณุการณัฎกร	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
48	นางสาวณัฐพร อุทัยชัย	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
49	นางสาวจิรทัศน์ีย์ บุญเกตุ	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
50	นางสาวพัทธ์ชนก เสือคง	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
51	นางสาวอรอุมา ตั้งสงวน	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
52	นางสาวกรณิชารัตน์ คำพะเนตร	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
53	นางสาวชนัญญา พิมวัน	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
54	นางสาวศิริวรรณ บุญสอง	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
55	นางสาวพัชราภรณ์ เอนกธนกุล	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
56	นางสาวกัณณิกา คงขาว	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
57	นางสาวสิวพร ศิริลักษณ์ศรีธา	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
58	นางสาวกานต์ชนก ธานีรัตน์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอพ.
ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงทางเคมี (ศอค.)				
59	นายวีระ สนวนไธสง	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ศอค.
60	นางสาวไศรดา ขุนโทร	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ศอค.
61	นางอรรวรรณ ศรีคุ้มวงษ์	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ศอค.
62	นางสาวอังคณา พูลเกษม	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ศอค.
63	นายนิमित พาตี	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศอค.
64	นายจิระฉัตร ศรีแสน	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศอค.
65	นางสาวสารินทร์ สนิะวิวัฒน์	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศอค.
66	นางสาวอังคณา ขจรวงศ์วัฒนา	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศอค.

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	สังกัด
67	นางสาวอุมาภรณ์ บุญนิธิ	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศอก.
68	นายวีรภัทร์ ทองอนันต์	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
69	นายพัชรพล ศรีพลทัศน์	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
70	นางสาวอาภาพร พึ่งจันทร์	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
71	นางสาวอรพรรณ อภิรักษ์กานต์	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
72	นางสาววรัมพร บุญยาภรณ์	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
73	นางสาวศุภนันท์ อนุชัย	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
74	นางสาวกอบกาญจน์ คูศิริรัตน์	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
75	นางสาวปิยาพร วิชาศวิโรโสภณ	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
76	นางสาวสุภารัตน์ กิจถาวรสวัสดิ์	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
77	นางสาวอินธอร สุขเกษม	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
79	ว่าที่ร้อยตรีสุภาวดี สุริยมาตย์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอก.
78	นางสาวชฎาพร บ้านดำน	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอก.
80	นางสาววรัญญา ทองงามขำ	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอก.
81	นางสาวศศิกันต์ วงศ์งาม	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอก.
82	นางสาวทิฆัมพร เพ็ชร์ไพโรจน์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอก.
84	นางสาวโชษิตารัชย์ จันทร์ปวิทย์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอก.
83	นางสาวอรรรคนิพร พิมพิวิชัย	นักจัดการงานทั่วไป	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอก.
ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงทางชีวภาพ (ศอก.)				
85	นายธีระ ปานทิพย์อำพร	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ศอก.
86	นางจุฑาทิพย์ ลาภวิบูลย์สุข	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ศอก.
87	นางสาวนพมาศ สะพู	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ศอก.
88	นางสาวนัชชา อินทร์ประสิทธิ์	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ศอก.
89	นางวิภาวรรณ ศรีมุข	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ศอก.
90	นางสาวอิศรา เพ็ชรยิ้ม	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศอก.
91	นายธนวัฒน์ ศิริพิทักษ์โยธิน	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
92	นางสาวกัลยลักษณ์ ภูรีน	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
93	นางสาวธันชชา ผาติพงศ์	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
94	นางสาวกนกกาญจน์ ปานจันทร์	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
95	นางสาวสุวัฒนา วิเศษนันท์	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
96	นางสาววลีพร พิบูลย์ผล	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
97	นางสาววาสนี ผลอวยพร	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอก.
98	นางสาวนริศรา ทศวงศ์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอก.
99	นางสาวนิภาพร ขนอม	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอก.
100	นางสาวนภัสพร ชื่นรัตน์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอก.

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	สังกัด
101	นางสาวธัญชนก เกตุเงิน	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอภ.
102	นางสาวพัฒนนิภา วงศ์พิชัย	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอภ.
103	นางสาวคชามาศ เพิ่มศิริกุล	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอภ.
104	นางสาวพรพรรณ ปลูกใจ	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอภ.
105	นางสาววิรัชนันท์ วุฒา	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศอภ.
106	นางสาวสุจิตรา ไหมชู	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอภ.
107	นางสาวจรรยา พิชัย	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอภ.
108	นางสาวณิชาวีร์ กลีบบัว	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอภ.
109	นางสาวธัญญารัตน์ นิลกำแหง	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอภ.
113	นางสาวอารียา เลิศประสพสุข	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอภ.
112	นางสาวศศิวรรณ บุญยะวาสี	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอภ.
110	นางปาหนัน ชมพู	คนงาน	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอภ.
111	นางสาวจุรีพร ทัดชนะ	คนงาน	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอภ.
ศูนย์ห้องปฏิบัติการอ้างอิงทางการสอบเทียบ (ศอส.)				
114	นางกรรณิการ์ บุตรเอก	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ศอส.
115	นายวีระชัย วาริยาตร์	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศอส.
116	นายพงษ์พัฒน์ สलगสิงห์	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศอส.
117	นายพิสิฐ หอมเขย	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอส.
118	นายเจตนา ทองใบ	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอส.
119	นายจรัสพงศ์ กล้าแสง	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอส.
120	นายพลเดช คุปะตะสิน	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอส.
121	นายอำนวยการ เส็มไข	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอส.
122	นางอนันยา มิ่งเมือง	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศอส.
123	นายสิทธิพงศ์ ฟองสมุทร	นายช่างเทคนิค	พนักงานราชการ	ศอส.
136	นายฐานันดร พิทักษ์เกียรติ	ที่ปรึกษา	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอส.
124	นายศรายุทธ จุลกลับ	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอส.
125	นายวิรัช เจริญพรวงศ์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอส.
126	นายพันธวิช กั้นปาน	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอส.
127	นายสิริวิชญ์ วงษ์ศรีเมือง	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอส.
128	นายภูมณ ทับทิมแดง	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอส.
129	นางสาวจิตรา เลิศโรจน์ถาวร	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอส.
130	นางสาวนวลจันทร์ ฤกษ์หรั่ง	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอส.
131	นางสาวสุดาภา บัวทอง	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอส.
132	นางสาวอรภร รุจีพีเชิ์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอส.
133	นางสาวปานเนตร วงศ์ศรีปาน	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอส.

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	สังกัด
135	นางสาวมาศสุภา ทองนาค	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอส.
134	นางสาวธันยา มูลเกา	นักจัดการงานทั่วไป	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศอส.
ศูนย์บริหารห้องปฏิบัติการกลาง (ศปก.)				
137	นางสาวกัญญา ม่วงแก้ว	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ศปก.
138	นางสาวพรพิมล กำเนิด	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศปก.
139	นางสาวสุรีมาศ เมฆสว่างวงศ์	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	ข้าราชการ	ศปก.
140	นางสาวอุศนา มหานิติพงษ์	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศปก.
141	นางสาวกมลลักษณ์ อินสำโรง	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ศปก.
142	นายศุภกร ตลิ่งจิตร	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศปก.
143	นางสาวกฤษฎิญา พรหมจันทร์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศปก.
144	นางสาวชุติพันธ์ ศศิมนทล	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศปก.
145	นางสาวระพีพร ดอนกลอย	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	พนักงานราชการ	ศปก.
146	นางสุภาวรรณ สวิยม	เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานราชการ	ศปก.
147	นางสาวปุณณิชา ธนัทเดชาภิวัชร	เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานราชการ	ศปก.
148	นายทองคุณ ถึงแสง	พนักงานธุรการ	ลูกจ้างประจำ	ศปก.
149	นางสาวณิภามาศ ไชยภูมิ	นักจัดการงานทั่วไป	พนักงานกรมวิทยาศาสตร์บริการ	ศปก.
พนักงานขับรถ				
150	นายจักรกฤษณ์ ศรีวิภาต	พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	สกก.