



# ข่าวบัณฑิตวิทยาลัย **GRADUATE NEWS**

The Graduate School, Ramkhamhaeng University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาคารทำชัย ชั้น 3 หอสมุด บางกะปิ ถนน 10240  
โทรศัพท์ 0 2310 8564 www.grad.ru.ac.th e-mail: graduate@ru.ac.th

ปีที่ 13 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน มีนาคม 2569

# รับสมัครนักศึกษาใหม่ ปริญญาโท

## ส่วนกลาง ประจำปี 2569

### มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ✓ รับสมัคร ตั้งแต่วันที่ - 17 เม.ย. 69
- ✓ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ 29 เม.ย. 69
- ✓ สอบคัดเลือก 7 พ.ค. 69 - 20 พ.ค. 69
- ✓ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าศึกษา 26 พ.ค. 69

 รับสมัครและลงทะเบียน ป.โท ส่วนกลาง ม.รามคำแหง

 Graduate RU

 **0 2310 8563**



สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม



LINE

@054wtswa



เมื่อเดือนที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยของเรามีพิธีพระราชทานปริญญาบัตร รุ่นที่ 50 เราจึงมีลูกศิษย์ ลูกพี่ออกมารับใช้บ้านเมือง สังคมกันอีกรุ่น รุ่นแล้วรุ่นเล่า ที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้สร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ ผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็นกำลังสำคัญต่อชาติบ้านเมือง นักศึกษารุ่นต่อ ๆ ไป ก็รอคอยความสำเร็จ อย่างตั้งใจ โดยมีรุ่นพี่ที่จบออกไปเป็นตัวอย่างที่ดีแก่รุ่นน้อง เพื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่รั้วรามคำแหงของเรา ซึ่งปีนี้ กำลังจะก้าวสู่ปีที่ 55 ข้าราชการบัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้ ได้นำภาพบรรยากาศ พิธีพระราชทานปริญญาบัตรของปีนี้มาฝาก เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ว่าที่มหาบัณฑิตทุกท่าน ที่พร้อมจะมุ่งมั่น สู้บันไดความสำเร็จอีกขั้นทางการศึกษา แล้วพบกันใหม่ฉบับหน้าครับ



บัณฑิตวิทยาลัย อาคารทำวิจัย 3 โทร. 02-310-8560-65  
www.grad.ru.ac.th

พงศธร นัทธีประทุม  
บรรณาธิการ

## กองบรรณาธิการ

ข่าวบัณฑิตวิทยาลัย

เจ้าของ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่ปรึกษา ผศ. วุฒิสักดิ์ สาภเจริญภักษ์

บรรณาธิการบริหาร รศ. ดร. กฤษดา ลือชัยศักดิ์

บรรณาธิการ นายพงศธร นัทธีประทุม

ช่างภาพ นายอมรศักดิ์ สุวรรณโชติ

ฝ่ายจัดการ นางสาวศศิธร ชำนิชลธิศ

ฝ่ายจัดพิมพ์ นางลักขิกา ชจัดภัย

จัดรูปเล่ม นางลักขิกา ชจัดภัย, นายอมรศักดิ์ สุวรรณโชติ, นายเกรียงไกร เมชวิจิตร

พิสูจน์อักษร นายพงศธร นัทธีประทุม, นายเกรียงไกร เมชวิจิตร

## การสื่อสารสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Creative Communication for Human Resource Development

อ. สวรรยา แสงสุข  
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ม. รามคำแหง

ปัจจุบันการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้วิธีการสื่อสารที่ทันสมัยและน่าสนใจเพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร “Smart media Smart Communication Smart Society สื่อสารสร้างสรรค์ เสริมพลังการสื่อสาร พัฒนาสังคมไทย” จึงเป็นกลยุทธ์ที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใช้เชื่อมโยงกับสังคม ทำประโยชน์ส่วนรวม เพื่อประเทศชาติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีมากขึ้น การหันมากำหนดวัดมาตรฐานการสื่อสารด้วยจริยธรรม แทนการวัดจากค่าความนิยม สื่อหนึ่งคำแปลได้หลายร้อยความหมาย เช่น การสื่อสารเชิงบวก (Positive Communication), โดยใช้เทคโนโลยี AI, การฝึกอบรมเชิงรุก, และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้นการสื่อสารสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล แนวคิด และความรู้สึที่มุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ความสามัคคีเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวก (Growth Mindset) เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานองค์กร

องค์ประกอบสำคัญของทักษะการสื่อสารสร้างสรรค์คือ การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) รับสารด้วยความใส่ใจ ตีความเจตนา และเข้าใจความรู้สึกผู้พูด การพูด (Verbal Communication) สื่อสารชัดเจน ตรงประเด็น ใช้คำที่เหมาะสม มีน้ำเสียงและจังหวะที่สื่อความหมาย การเขียน (Written Communication) ถ่ายทอดข้อมูลผ่านตัวอักษรได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ครบคลุม การอ่าน (Reading) เป็นทักษะรับสารที่ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและจับประเด็นได้ดี อวัจนภาษา (Non-verbal Communication) ภาษากาย (Body Language), การสบตา (Eye Contact), และสีหน้า (Facial Expressions) การฟังอย่างใส่ใจ (Active Listening) เข้าใจบริบทและความรู้สึกของผู้ส่งสาร ดังนั้น บทบาทของการสื่อสารสร้างสรรค์ต่อการพัฒนาบุคลากรคือการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Building a Learning Culture) ช่วยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Enhancing Performance) การสื่อสารที่ชัดเจนและจูงใจ ส่งเสริมการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง (Change Management) การใช้สื่อที่เข้าใจง่ายเพื่อสร้างความเข้าใจกัน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Fostering Creativity) โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นกันอย่างอิสระ การแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) เน้นการแนะนำเพื่อพัฒนามากกว่าการตำหนิ การสื่อสารด้วยความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) บริหารจัดการอารมณ์ตนเองและผู้อื่น การรู้เท่าทันสื่อและข้อมูล (Media Literacy) วิเคราะห์และใช้ข้อมูลออนไลน์อย่างมีวิจารณญาณ ประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างทีมเวิร์คและบรรยากาศการทำงานที่ดี ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความร่วมมือ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรกล้าแสดงออกและเสนอไอเดียใหม่ การพัฒนา Growth Mindset ทำให้บุคลากรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพองค์กร การสื่อสารที่ชัดเจนช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย แนวทางการนำไปใช้ (LINE Model) โดยที่ L-Media Literacy มีทักษะรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ I-Identification รู้จักบริหารจัดการอัตลักษณ์ตนเอง N-Networking สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ E-Evaluation ประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลก่อนส่งต่อ เช่น การพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านการฝึกอบรม (Workshop) และการเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) เป็นกระบวนการสองทางที่เชื่อมโยงเป้าหมายของบุคลากรกับวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์กรกลยุทธ์หลัก ได้แก่ โดยใช้แนวทางการสื่อสารหลายช่องทาง (อินทราเน็ต อีเมล การนำเสนอผ่านวิดีโอ การประชุมสาธารณะ) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการสื่อสารนโยบายและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรมีความชัดเจนและสอดคล้องกัน และสร้างวงจรการรับฟังความคิดเห็น

ผ่านแบบสำรวจและนโยบายเปิดกว้าง ทักษะที่จำเป็น ควรมีทักษะการเขียนอย่างมืออาชีพสำหรับนโยบาย/บันทึกข้อความ และรับฟังอย่าง เพื่อแก้ไขข้อกังวลของบุคลากร กลยุทธ์ในการปรับปรุงการสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคล การใช้แบบสำรวจ และเวทีเสวนาเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการรับฟัง สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร การตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อความทั้งหมดสะท้อนถึงค่านิยมของบริษัทและส่งเสริมความโปร่งใส ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี การใช้แพลตฟอร์มการสื่อสาร (เช่น Slack, Teams) แพลตฟอร์มและระบบควบคุมสำหรับทีมและองค์กร ที่รวมการส่งข้อความการแชร์ไฟล์สำหรับโปรแกรมอื่น ๆ การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและจัดระเบียบขององค์กรเป็นช่องๆ (Channels) ฟังก์ชันการทำงานเป็นทีมควบคุมการใช้อีเมล App Integrations (การที่เรารวมแอป) ปฏิทินแอปอื่นๆ มากกว่า 2,000 รายการ เช่น Google Drive, Salesforce สามารถดูได้สะดวก เพื่อให้บุคลากรได้ติดต่อสื่อสารและรับทราบข้อมูลอยู่เสมอ

ผู้นำด้านการสื่อสาร หมายถึง ผู้นำที่มีทักษะการสื่อสารที่ดีในการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคนอย่างเท่าเทียม ก่อให้เกิดความไว้วางใจกันภายในทีมและไม่ปิดบังข้อมูล ทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและทราบถึงปัญหาของงานได้อย่างถูกต้อง นำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาบุคลากร ประสิทธิภาพการทำงาน และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) เปลี่ยนรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรแบบเดิมให้เป็นประสบการณ์แบบโต้ตอบที่น่าจดจำ ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและนวัตกรรมกลยุทธ์สำคัญ ได้แก่ การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างแบรนด์ภายในองค์กร การใช้เกมในการฝึกอบรม และสำหรับทีมที่ทำงานทางไกล การใช้แพลตฟอร์มภาพเพื่อการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วม และสามารถเพิ่มรายได้ เทคนิคการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ที่สำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การนำหลักการออกแบบเกมส์ มาใช้ (Gamification) การนำองค์ประกอบของการออกแบบเกมส์มาใช้ในบริบทที่ไม่ใช่เกมส์ (เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่) เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและเสริมสร้างการจดจำการเรียนรู้ สื่อสังคมออนไลน์และอินทราเน็ต ใช้ประโยชน์จากแพลตฟอร์มสำหรับการสื่อสารภายในองค์กร เช่น วิดีโอ "ลิปซิงค์" หรือเนื้อหาแบบสั้นและโต้ตอบได้ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วม การสื่อสารด้วยภาพและแบบไม่เป็นทางการ การใช้ภาพอินโฟกราฟิก ข้อความวิดีโอ และการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว เพื่อทำให้แนวนโยบายและเป้าหมายด้านทรัพยากรบุคคลที่ซับซ้อน เข้าถึงได้ง่ายและน่าสนใจยิ่งขึ้น การใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น กราฟิก, วิดีโอสั้น, หรือการเล่าเรื่อง (Storytelling) จะช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเล่าเรื่องในงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยการใช้เรื่องเล่าเพื่อแบ่งปันค่านิยม วัฒนธรรม และเรื่องราวความสำเร็จของบริษัท ทำให้เรื่องราวเหล่านั้นน่าจดจำมากกว่ารายงานแบบทางการทั่วไป แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน การใช้เครื่องมือสำหรับการทำงานร่วมกันและการให้ข้อเสนอแนะแบบเรียลไทม์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทีมที่ทำงานทางไกลและทีมแบบผสมผสาน เพื่อรักษาความเป็นชุมชนไว้ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและความชื่นชมซึ่งกันและกัน ประโยชน์ของการสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคลเชิงสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมและการรักษาบุคลากรที่เพิ่มขึ้น บุคลากรที่รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการรับฟัง มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีที่สุด นวัตกรรมและความสามารถในการปรับตัวที่ดียิ่งขึ้น การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงเน้นการสนทนาที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์ จะสร้างสถานที่ทำงานที่ครอบคลุมและส่งเสริมการทำงานร่วมกันมากขึ้น การวัดและประเมินผล ใช้แบบสำรวจและกลไกการรับฟังความคิดเห็นเพื่อวัดความสำเร็จของโครงการด้านการสื่อสาร การสื่อสารสองทางช่วยส่งเสริมการสื่อสารจากบุคลากรขึ้นไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล ไม่ใช่แค่จากบนลงล่าง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีอำนาจและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ด้วยการก้าวข้ามวิธีการสื่อสารแบบเดิม ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลสามารถเปลี่ยนบุคลากรจากผู้รับข้อมูลแบบ อดทนอดกลั้น ให้กลายเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่กระตือรือร้นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Communication) หนึ่งในทักษะสำคัญของ HRD คือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้จิตวิทยาช่วยให้การสื่อสารชัดเจนและเข้าใจง่าย การแสดงความคิดเห็นเชิงบวกพร้อมเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจ หรือการบริหารความขัดแย้ง โดยวิธีนำไปใช้ เช่น ใช้การฟังเชิงลึก (Active

Listening) เพื่อเข้าใจความต้องการของบุคลากร การตั้งใจฟังโดยไม่ขัดจังหวะช่วยให้บุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับ สื่อสารด้วยภาษาที่ให้พลังบวก เช่น แทนที่จะพูดว่า “คุณทำผิด” ให้เปลี่ยนเป็น “เรามีวิธีที่ดีกว่าและช่วยให้คุณทำงาน ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น” จัดการพูดคุยแบบตัวต่อตัวในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เพื่อให้บุคลากรกล้าถึงปัญหาและระบาย ความรู้สึกได้อย่างเต็มที่

## บทสรุป

1. การสื่อสารเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เป็นเพียงแค่การถ่ายทอดข้อมูลเท่านั้น แต่เป็น เครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้บุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดี
2. ความโปร่งใสสร้างความไว้วางใจ การสื่อสารอย่างโปร่งใสช่วยสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการทำหน้าที่เป็นพันธมิตรที่น่าเชื่อถือและเป็นผู้สนับสนุนบุคลากร
3. เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมืออัตโนมัติสามารถปรับปรุงกระบวนการสื่อสาร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้การเข้าถึงและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรง่ายขึ้น
4. การพัฒนาอย่างต่อเนื่องคือกุญแจสำคัญ การประเมินและปรับปรุงกลยุทธ์การสื่อสารอย่างสม่ำเสมอโดยอาศัย ข้อเสนอแนะและตัวชี้วัดประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความสอดคล้องกับความต้องการ

## คำถามสำคัญที่ควรถาม

1. ช่องทางการสื่อสารใดที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับบุคลากรของคุณประเมินช่องทางการสื่อสารที่บุคลากร ของคุณชื่นชอบ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อความสำคัญส่งถึงพวกเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เราจะมั่นใจได้อย่างไรว่าการสื่อสารของเราสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทบทวนและปรับปรุงการสื่อสาร ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและ ผลกระทบของฝ่ายทรัพยากรบุคคล
3. คุณควรใช้ตัวชี้วัดใดในการวัดประสิทธิผลของการสื่อสารใช้แบบสำรวจ การวิเคราะห์ข้อมูล และตัวชี้วัดผล การดำเนินงานหลัก (KPI) เพื่อประเมินประสิทธิผลของกลยุทธ์การสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคล และระบุส่วนที่ต้องปรับปรุง
4. คุณจะส่งเสริมวัฒนธรรมการสนทนาและการให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดเผยได้อย่างไร สร้างโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นและข้อกังวลอย่างสม่ำเสมอ และทำให้มั่นใจว่าเสียงของพวกเขาได้รับการรับฟังและให้คุณค่าผ่าน การสื่อสารที่โปร่งใสและเชิงรุก

## เอกสารอ้างอิง

สื่อสารสร้างสรรค์ สู่สังคมสุขภาวะ-อุดมคติ. ค้นเมื่อ 29 มกราคม 2569, จาก <https://www.thaihealth.or.th>

Jack, P. K. (2569). *ทักษะการสื่อสารกับผู้อื่น mastering communication skills with others*.

Retrived January 3, 2026, from <https://www.naiin.com/product/detail/>

SE. (2026). *Communication Is an essential HR skill*. Retrived January 3, 2026, from <https://online.se.edu/programs/business/mba/hr/communication-essential-hr-skill/>

Tourish, D. (2020). *The dark side of transformational leadership: A critical perspective*. Routledge.

Woodcock, M. (1989). *Team development manual* (2nd ed.). Gower Publishing.



ขอแสดงความยินดีกับผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร (รุ่นที่ 50)  
วันที่ 11-13 กุมภาพันธ์ 2569

ขอบคุณ ภาพจากเพจ PR Ramkhamhaeng University

# Thesis Clinic

บริการรับให้คำปรึกษาแนะนำ

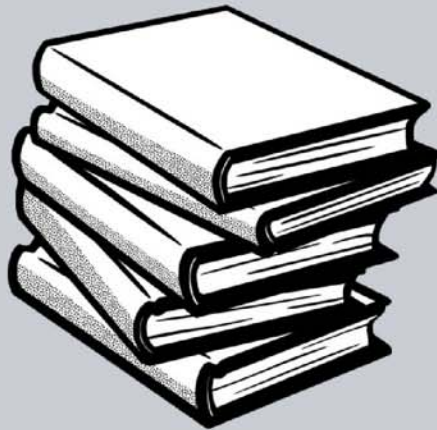
รูปแบบการพิมพ์ การอ้างอิง การส่งตรวจรูปเล่ม ในดุษฎีนิพนธ์

วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และการศึกษาอิสระ

โดยผู้ตรวจรูปแบบของบัณฑิตวิทยาลัย

ในวันและเวลาราชการ

โทร. 02-3108557





## แนวปฏิบัติการขอรับปริญญาบัตร (ปริญญาโท-ปริญญาเอก)

เพื่อให้การรับปริญญาบัตรสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ที่ไม่เข้าร่วมพิธีรับพระราชทานปริญญาบัตรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถติดต่อขอรับปริญญาบัตรได้ภายหลังจากพิธีรับพระราชทานปริญญาบัตรเสร็จสิ้นแล้ว 1 สัปดาห์ ดังนี้

### 1. รับปริญญาบัตรด้วยตนเอง

ติดต่อขอรับปริญญาบัตรได้ที่ เคาน์เตอร์บริการ (One Stop Service) บัณฑิตวิทยาลัย อาคารท่าชัยชั้น 1 โดยแสดงบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรที่ทางราชการออกให้เพื่อยืนยันตัวตน

### 2. รับปริญญาบัตรโดยมอบอำนาจให้บุคคลอื่นดำเนินการแทน ซึ่งต้องเตรียมเอกสาร ดังนี้

2.1 หนังสือมอบอำนาจ (สามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ของบัณฑิตวิทยาลัย [www.grad.ru.ac.th](http://www.grad.ru.ac.th))

พร้อมติดอากรแสตมป์สำหรับมอบอำนาจ จำนวน 10 บาท

2.2 สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรที่ทางราชการออกให้ของผู้มอบอำนาจ

2.3 สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรที่ทางราชการออกให้ของผู้รับมอบอำนาจ

เปิดให้บริการเคาน์เตอร์ วันจันทร์-วันศุกร์ เวลา 09.00 น. - 18.00 น. วันเสาร์-วันอาทิตย์ เวลา 09.00 น. - 15.00 น. (หยุดวันนักขัตฤกษ์ และตามประกาศของมหาวิทยาลัย)

### 3. รับปริญญาบัตรโดยประสงค์ให้จัดส่งปริญญาบัตรทางไปรษณีย์ ต้องดำเนินการ ดังนี้

3.1 เขียนคำร้องขอให้จัดส่งปริญญาบัตรทางไปรษณีย์ (สามารถดาวน์โหลดคำร้องได้จากเว็บไซต์ ของบัณฑิตวิทยาลัย [www.grad.ru.ac.th](http://www.grad.ru.ac.th))

3.2 สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรที่ทางราชการออกให้ของผู้สำเร็จการศึกษา

3.3 ซองกันกระแทกขนาด C4 พร้อมติดแสตมป์จำนวน 50 บาท (เจ้าหน้าที่ซองถึงตนเอง เขียนชื่อ-สกุล เบอร์โทรศัพท์ และที่อยู่จัดส่งให้ชัดเจน)

3.4 ส่งเอกสารข้อ 3.1-3.3 ใส่ซองส่งไปรษณีย์มาที่ บัณฑิตวิทยาลัย (หน่วยตรวจสอบการสำเร็จการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง อาคารท่าชัยชั้น 1 แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240 (จัดส่งปริญญาบัตร)

3.5 สามารถตรวจสอบสถานะการจัดส่งปริญญาบัตรทางไปรษณีย์ ได้ที่เว็บไซต์ [www.grad.ru.ac.th](http://www.grad.ru.ac.th) หัวข้อ "ระบบตรวจสอบสถานะ"

4. หากภายหลังพบข้อผิดพลาดในใบปริญญาบัตร ให้เขียนคำร้องขอแก้ไขใบปริญญาบัตร (สามารถดาวน์โหลดคำร้องได้จากเว็บไซต์บัณฑิตวิทยาลัย [www.grad.ru.ac.th](http://www.grad.ru.ac.th)) และยื่นคำร้อง ที่ฝ่ายบริการการศึกษา เคาน์เตอร์ให้บริการ One Stop Service อาคารท่าชัยชั้น 1

หากมีปัญหาหรือข้อสงสัย ติดต่อ/สอบถามได้ที่ หน่วยตรวจสอบการสำเร็จการศึกษา ฝ่ายบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 02-310-8561, 02-310-8000 ต่อ 3707 ในวันและเวลาราชการ