สรุปรายงานและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2552

ด้วยพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คือ การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นวิชาชีพบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เพื่อบริการวิชาการแก่สังคมและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ภาคการผลิต ภาคบริการและชุมชน มหาวิทยาลัยได้ตระหนักว่าคุณภาพและศักยภาพบุคลากร เป็นปัจจัยทางการบริหารและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด กลยุทธ์ที่สำคัญคือการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะในวิชาชีพ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำมหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติพันธกิจ ตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะ (Competencies) ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งสายวิชาการ และตำแหน่งสายสนับสนุน โดยกำหนดสรรถนะหลักที่จำเป็น 5 สมรรถนะ ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) บริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) เสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่ออนุมัติใช้ในการประเมินสมรรถนะ ของบุคลากร รวมถึงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการประเมินกลุ่มสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competencies) จำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation)
2. การบริการที่ดี (Service Orientation)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

ผลการประเมินค่าช่องว่างของสมรรถนะ มีดังนี้

1. ระดับองค์กร ช่องว่างของสมรรถนะที่มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ควรพัฒนาในส่วนของจริยธรรม (Integrity) เพื่อก้าวไปสู่การสร้างบุคลากรที่มีปณิธานซึ่งมุ่งมั่นที่จะธำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง ยืนหยัด พิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศ

2. กลุ่มตำแหน่งบริหาร ช่องว่างของสมรรถนะที่มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันควรพัฒนา ดังนี้

ด้านการบริการที่ดี(Service Orientation: SEO) ควรเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาบุคลากรมีศักยภาพเพื่อเข้าใจความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการและ / หรือใช้เวลาแสวงหาข้อมูลและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็น หรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

ด้านจริยธรรม(Integrity: ING) เพื่อก้าวไปสู่การสร้างบุคลากรที่มีปณิธานซึ่งมุ่งมั่นที่จะธำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ

ด้านความร่วมแรงร่วมใจ(Teamwork: TW) เตรียมความพร้อมเพื่อการพัฒนาบุคลากรสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจ ให้ได้ผลสำเร็จและมีศักยภาพในการส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตน อีกทั้งช่วยประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม และประสานสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมเพื่อรวมพลังกัน ในการปฏิบัติภารกิจใหญ่น้อยต่างๆ ให้บรรลุผล

3. กลุ่มตำแหน่งข้าราชการสายวิชาการ ช่องว่างของสมรรถนะที่มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันควรพัฒนา ด้านการบริการที่ดี(Service Orientation: SEO) ด้านจริยธรรม(Integrity: ING) และด้านความร่วมแรงร่วมใจ(Teamwork: TW)

4. กลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการ ช่องว่างของสมรรถนะที่มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันควรพัฒนา ด้านการบริการที่ดี(Service Orientation: SEO) และด้านความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork: TW)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงสมรรถนะหลักที่ต้องการพัฒนา ได้แก่ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ด้านความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี และด้านจริยธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะวิชาชีพ มีความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจตามนโยบายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยได้มอบให้ศูนย์การจัดการความรู้ทำแผนการจัดการความรู้ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร และใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการสื่อสาร ทำความเข้าใจ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในปี 2552 มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร 4 ด้าน ประกอบด้วย การเพิ่มคุณวุฒิอาจารย์ให้สูงขึ้น การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาคนและพัฒนางาน

1. นโยบายการเพิ่มคุณวุฒิอาจารย์ให้สูงขึ้น เพื่อให้ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. กำหนด

เนื่องจากสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ใน ระดับปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เป็น 1.70 : 76.00 : 22.30 ได้ปรับสูงขึ้นในปี 2552 เป็น 3.80 :82.13:14.07 ซึ่งสัดส่วนคุณวุฒิดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงคุณวุฒิ ป.เอก ซึ่งมีเพียง 3.80 ในขณะที่มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาคุณวุฒิสูงขึ้นตามมาตรฐาน สกอ. คือ 35: 60 : 5 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Expertise) มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ระดับกลาง พ.ศ. 2552 – 2556 และระยะยาว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 – 2565 เพื่อศึกษาถึงสัดส่วนคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และวางแผนพัฒนาคุณวุฒิ โดยส่งเสริมให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ จัดสรรทุนการศึกษาให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ ประสานแหล่งเงินทุนต่างๆ เพื่อสนับสนุนทุนการศึกษา ได้แก่ ทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทุน สกอ. ทุน สกว. เป็นต้น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังจัดโครงการอบรมภาษาอังกฤษเตรียมความพร้อมอาจารย์ในการรับทุนไปศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากการประเมินผลผลิตผู้ได้รับทุนไปศึกษาต่อในปี 2552 ได้ผลผลิต จำนวน 39 คน ซึ่งเป็นไปตามแผนที่กำหนด นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้สรรหาบุคลากรวุฒิปริญญาเอกมาบรรจุเพิ่มอีกจำนวน 4 คน ดังตารางแสดงต่อไปนี้

จำนวนผู้รับทุนการศึกษา ประจำปี 2552 จำแนกตามแหล่งทุน						
ในประเทศ			ต่างประเทศ		รวม	งบประมาณ
ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี/โท/เอก	ป.เอก		
ทุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร						
1	13	18	-	4	36	5,490,183.74
ทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี						
-	-	1	1	1	3	-
รวมทั้งสิ้น						
1	**13**	**19**	**1**	**5**	**39**	**5,490,183.74**

จากตารางแสดงจำนวนผู้รับทุน จะเห็นได้ว่า ในปี 2552 มีจำนวนผู้รับทุนไปศึกษาต่อ จำนวนทั้งสิ้น 39 ทุน จำแนกเป็นระดับปริญญาเอก 24 คน ระดับปริญญาโท 13 คน ระดับปริญญาตรี 1 คน และระดับปริญญาตรี โท เอก 1 คน ซึ่งจำนวนผู้ได้รับทุนศึกษาต่อเกินกว่าแผนที่กำหนดไว้ จำนวน 12 คน โดยมหาวิทยาลัยได้สนับสนุนให้ทุนแก่ผู้ไปศึกษาต่อด้วยทุนมหาวิทยาลัยถึง 36 ทุน และได้รับทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอีก 3 ทุน จึงเห็นว่ามหาวิทยาลัยต้องเร่งส่งเสริมในการพัฒนาอาจารย์ให้สามารถรับทุนไปศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะจากแหล่งทุนภายนอก โดยจัดโครงการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษแก่ผู้อยู่ในแผนศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยควรทำความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยฝ่ายผลิต เพื่อจะสามารถเพิ่มจำนวนอาจารย์ศึกษาต่อ เพื่อปรับสัดส่วนคุณวุฒิต่อไป

2. ควรกำหนดกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร เพื่อบรรจุอาจารย์วุฒิปริญญาเอก

2. นโยบายการพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

เนื่องจากคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นตัวชี้วัดคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มหาวิทยาลัยได้กำหนดกลยุทธ์ ได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาผลงานวิชาการ สนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาผลงานวิจัย ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการ และส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการ เพื่อการพัฒนาบุคลากร โดยประสานงานกับคณะ สถาบัน สำนัก และกองต่าง ๆ รวม 24 โครงการ ได้บรรลุเป้าหมายตามผลผลิต โดยมีจำนวนอาจารย์ได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น 1,549 คน ใช้งบประมาณดำเนินการทั้งสิ้น 15,015,700 บาท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

นโยบาย/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	งบประมาณ
นโยบายที่ 2 พัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ			
2.1 สนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาผลงานวิชาการ	- ผลผลิต - จำนวนโครงการ / กิจกรรม - จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาตำแหน่งวิชาการ	317 คน 5 โครงการ 34 คน	402,283.58 - - **402,283.58**
2.2 สนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาผลงานวิจัย	- ผลผลิต - จำนวนโครงการ / กิจกรรม - ผลงานวิจัยเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยี - ผลงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ - จำนวนนักวิจัย ปี 2552	204 คน 4 โครงการ 16 โครงการ 34 โครงการ 110 คน	763,558.90 6,837,900 2,922,300 **10,523,758.90**
2.3 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการ	- ผลผลิต - จำนวนโครงการ / กิจกรรม - จำนวนทุนศึกษาต่อ - จำนวนบุคลากรที่นำเสนอผลงานวิชาการต่างประเทศ - จำนวนอาจารย์ที่ไปแลกเปลี่ยน	265 คน 4 โครงการ 7 ทุน 2 คน 2 คน	1,061,899.26 1,456,263 177,700 **2,695,862.26**
2.4 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	- ผลผลิต - จำนวนโครงการ / กิจกรรม	615 คน 11 โครงการ	1,393,795.36 **1,393,795.36**
รวมงบประมาณนโยบายที่ 2			**15,015,700.00**

ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาผลงานวิชาการ เช่น

1. จัดสรรงบประมาณงานวิจัยให้ได้อย่างน้อย ร้อยละ 3 ของเงินงบประมาณดำเนินการทั้งหมด
2. จัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยให้มากขึ้น
3. ส่งเสริมโครงการพัฒนานักประดิษฐ์คิดค้น

3. นโยบายการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และกำหนดสมรรถนะหลัก (Competencies) ที่จำเป็นสำหรับบุคลากร เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีจริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านความร่วมแรงร่วมใจ ด้านการให้บริการที่ดี และด้านจริยธรรม โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดกลยุทธ์การดำเนินการ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจในแนวทาง การบริหาร พัฒนาความรู้ ทักษะ ได้แก่ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ พัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับระบบงานและภาระงานที่รับผิดชอบ พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถทำการวิจัยเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร โดยมีบุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น 1,846 คน ใช้งบประมาณดำเนินการทั้งสิ้น 9,927,278.10 บาท ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

นโยบาย/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	งบประมาณ
นโยบายที่ 3 พัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ			
3.1 พัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่	- ผลผลิต - จำนวนโครงการ / กิจกรรม	160 คน 1 โครงการ	1,783,654.50 **1,783,654.50**
3.2 พัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรเกี่ยวกับระบบงานและภาระงานที่รับผิดชอบ	- ผลผลิต - จำนวนโครงการ / กิจกรรม	1,409 คน 23 โครงการ	7,041,760.10 **7,041,760.10**
3.3 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถทำการวิจัยเพื่อพัฒนางานและพัฒนามหาวิทยาลัย	- ผลผลิต - จำนวนโครงการวิจัย - จำนวนนักวิจัย	 22 โครงการ 47 คน	716,473.50 **716,473.50**
3.4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร	- ผลผลิต - จำนวนโครงการ / กิจกรรม	277 คน 3 โครงการ	385,390.00 **385,390.00**
รวมงบประมาณนโยบายที่ 3			**9,927,278.10**

ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยควรกำหนดสมรรถนะของบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรปีต่อไป

4. นโยบายการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาคน และพัฒนางาน

มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งศูนย์การจัดการความรู้ เพื่อเป็นหน่วยงานในการบริหารจัดการการจัดการความรู้ ในปี 2552 โดยศูนย์การจัดการความรู้ได้ทำแผนพัฒนาการจัดการความรู้ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร และใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการสื่อสารทำความเข้าใจการพัฒนาบุคลากรในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านความร่วมแรงร่วมใจ ด้านการให้บริการที่ดี และด้านจริยธรรม โดยใช้ช่องทาง หนังสือเวียน เอกสารเผยแพร่ความรู้ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมการจัดการความรู้แก่หน่วยงานในสังกัดของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน โดยมีกิจกรรม/โครงการดังนี้

นโยบาย/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	งบประมาณ
นโยบายที่ 4 พัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาคนและงาน			
4.1 ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน	- ผลผลิต - จำนวนโครงการ / กิจกรรม - จำนวนแผน - จำนวนทะเบียนบ่งชี้ความรู้	177 คน 3 โครงการ 1 แผน 1,168 เรื่อง	151,637.34 **151,637.34**

ข้อเสนอแนะ

ค้นหาและเสาะแสวงหาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อนำมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น