

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ พลวัตการเรียนรู้ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 400 ชุด สามารถเก็บรวบรวมคืนได้ 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90 โดยเก็บข้อมูลจาก บุคลากรของราชภัฏสวนดุสิต ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 2,410 คน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนคือ สถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้ และความเป็นพลวัตการเรียนรู้ ซึ่งข้อมูลในส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่ใช้การวัดแบบ Rating scale ตามหลักของลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) โดยกำหนดช่วงออกเป็น 5 ระดับ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (T-test และ One – Way ANOVA), การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการสัมภาษณ์เชิงลึก

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถาม ในส่วนของข้อมูลสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ว่า ประชากรเป็นหญิงมากกว่าชาย โดยมีเพศชาย 150 คน และเพศหญิง 210 คน นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 168 คน รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 135 คน , อายุ 41-51ปี จำนวน 36 คน , อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 21 คน มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาตรีจำนวน 73 คน รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 43 คน , ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 17 คน ประชากรส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในสถาบัน /สำนัก มากที่สุดคือจำนวน 113 คน รองลงมาคือ สังกัดหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ จำนวน 90 คน , สังกัดคณะ จำนวน 65 คน , สังกัดศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 49 และ สังกัดสำนักกิจการพิเศษ จำนวน 43 คน

5.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต วิเคราะห์ข้อ มูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)

จากการประมวลผลแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วน ใหญ่อยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัย การเสริมแรงและการจูงใจ เพียงปัจจัยเดียวที่อยู่ในระดับปาน กลาง ($\bar{x} = 3.14$) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.03$) และใน ส่วนของความเป็นพลวัตการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ($\bar{x} = 3.85$) ซึ่งจากข้อคำถามของแบบสอบถามทั้ง 15 ข้อข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบ เครือข่ายภายใน หรือระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างทั วถึง ($\bar{x} = 3.99$) ซึ่งอยู่ในส่วนของด้าน การ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

5.1.3 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านประชากรศาสตร์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการ เรียนรู้ และความเป็นพลวัตการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

จากการวิเคราะห์ในบ ทที่ 4 พบว่าระดับ การศึกษา เป็นข้อมูลสถานภาพทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่มมากที่สุด โดยมีความแตกต่างระหว่าง กลุ่ม (Sig.) ในกลุ่ม ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{x} = 4.24$) และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.67$), ปัจจัย วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ซึ่งระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระดับ การศึกษาปริญญาเอก ($\bar{x} = 4.24$) และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.74$), ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ซึ่งระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{x} = 4.12$) และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.80$), ปัจจัยระบบการจัดการ ซึ่ง ระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{x} = 4.06$) และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.65$), ปัจจัยความสามารถของบุคลากร ซึ่งระดับการศึกษาที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{x} = 4.18$) และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาต่ำ

กว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.59$), ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ ซึ่งระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{x} = 3.71$) และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.01$), การปรับเปลี่ยนองค์กร ซึ่งระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{x} = 4.10$) และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.75$), การเสริมอำนาจบุคคล ซึ่งระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{x} = 3.94$) และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.61$) และการจัดการความรู้ ซึ่งระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{x} = 4.02$) และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.59$)

ส่วนหน่วยงานที่สังกัด เป็นข้อมูลสถานภาพทั่วไป ที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่มรองลงมา โดยมีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Sig.) ในกลุ่มปัจจัยระบบการจัดการ ซึ่งหน่วยงานที่สังกัด ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถาบัน/สำนัก ($\bar{x} = 3.86$) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ ($\bar{x} = 3.54$), ปัจจัยความสามารถของบุคลากร ซึ่งหน่วยงานที่สังกัด ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คณะ ($\bar{x} = 3.92$) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ ($\bar{x} = 3.54$), ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ ซึ่งหน่วยงานที่สังกัด ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สำนักกิจการพิเศษ ($\bar{x} = 3.51$) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ ($\bar{x} = 2.94$), พลวัตการเรียนรู้ ซึ่งหน่วยงานที่สังกัด ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถาบัน/สำนัก ($\bar{x} = 3.82$) และน้อยที่สุดคือ ศูนย์การเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.45$), การปรับเปลี่ยนองค์กร ซึ่งหน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถาบัน/สำนัก ($\bar{x} = 3.97$) และน้อยที่สุดคือ ศูนย์การเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.49$), การเสริมอำนาจบุคคล ซึ่งหน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถาบัน/สำนัก ($\bar{x} = 3.86$) และน้อยที่สุดคือ ศูนย์การเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.42$), การจัดการความรู้ ซึ่งหน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถาบัน/สำนัก ($\bar{x} = 3.83$) และน้อยที่สุดคือ ศูนย์การเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.41$) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งหน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสถาบัน/สำนัก ($\bar{x} = 4.02$) และน้อยที่สุดคือศูนย์การเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.66$)

นอกจากนั้นข้อมูลสถานภาพทั่วไป ที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ถัดมาคืออายุ โดยมีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Sig.) ในกลุ่มปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ซึ่งกลุ่มช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ช่วงอายุ 50ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.33$) และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุไม่เกิน 30ปี ($\bar{x} = 3.96$), ปัจจัย วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ซึ่งกลุ่มช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ช่วงอายุ 50ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.29$) และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 31-40ปี ($\bar{x} = 3.81$), ปัจจัยระบบการจัดการ

ซึ่งกลุ่มช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ช่วงอายุ 50ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.00$) และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 31-40ปี ($\bar{x} = 3.58$), ปัจจัยความสามารถของบุคลากร ซึ่งกลุ่มช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ช่วงอายุ 50ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.38$) และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 31-40ปี ($\bar{x} = 3.62$) และปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ ซึ่งกลุ่มช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ช่วงอายุ 50ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.52$) และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุไม่เกิน 30ปี ($\bar{x} = 3.05$)

นอกจากนั้นยังพบว่าหน่วยงานที่สังกัดต่างๆมีปัจจัยระบบการจัดการโดยภาพรวมแตกต่างกันมีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถาบัน/สำนัก มีปัจจัยระบบการจัดการที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้มากกว่าหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ, หน่วยงานที่สังกัดต่างๆมีปัจจัยความสามารถของบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกันมีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ คณะ และสถาบัน /สำนัก มีปัจจัยความสามารถของบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้ มากกว่าหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ, หน่วยงานที่สังกัดต่างๆมีปัจจัย การเสริมแรงและการจูงใจ โดยภาพรวมแตกต่างกันมีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ สำนักกิจการพิเศษ มีปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ ที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้มากกว่าหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ และคณะ และหน่วยงานที่สังกัดต่างๆมี พลวัตการเรียนรู้โดยภาพรวมแตกต่างกันมีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ สถาบัน/สำนัก มีพลวัตการเรียนรู้มากกว่า ศูนย์การเรียน , หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ และสำนักกิจการพิเศษ คู่ต่อมาได้แก่ คณะ มีพลวัตการเรียนรู้มากกว่า ศูนย์การเรียน และหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ

สำหรับ ข้อมูลสถานภาพทั่วไป ด้านเพศพบว่าไม่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (ไม่Sig.) และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศไม่มีข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่มเลย

5.1.4 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็น พลวัตการเรียนรู้ กับความเป็น พลวัตการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

5.1.4.2 การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้กับความเป็นพลวัตการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ในบทที่ 4 พบว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ปัจจัย ระบบการจัดการ, ความสามารถของบุคลากร, เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กร มีค่า Sig. = .000, .000, .010, .011 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ายอมรับ H6, H7, H5 และ H4

ดังนั้นสามารถเขียนสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

$$Y1 = 1.391 + .193(X6) + .160(X7) + .124(X5) + .118(X4)$$

จากสมการถดถอยเชิงพหุข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยระบบการจัดการ , ความสามารถของบุคลากร, เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กร เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความเป็นพลวัตการเรียนรู้เพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นพลวัตการเรียนรู้มากที่สุดคือ ปัจจัยระบบการจัดการ , ความสามารถของบุคลากร , เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ

โดยสรุปจากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ความเป็นพลวัตการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีปัจจัยที่ส่งผลที่สำคัญคือ ปัจจัยระบบการจัดการ, ปัจจัยความสามารถของบุคลากร, ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ นอกจากนี้หน่วยงานที่สังกัดที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้คือ สถาบัน/สำนัก มีปัจจัยระบบการจัดการที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้ มากกว่าหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ , คณะ และสถาบัน/สำนัก มีปัจจัยความสามารถของบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้ มากกว่าหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ , สำนักกิจการพิเศษ มีปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ ที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้มากกว่าหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ และคณะ และสุดท้ายสถาบัน/สำนัก มีพลวัตการเรียนรู้มากกว่าศูนย์การเรียน, หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ และสำนักกิจการพิเศษ, คณะ มีพลวัตการเรียนรู้ มากกว่า ศูนย์การเรียน และ หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ ส่วนข้อมูลสถานภาพทั่วไป ด้านเพศ พบว่าไม่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่ม และ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศไม่มี ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่มเลย

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น พลวัตการเรียนรู้ ซึ่งทางผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สามารถนำข้อมูลในส่วนนี้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยต่อเนื่อง

ในการศึกษางานวิจัยครั้งต่อไปน่าจะมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรืออาจจะมีการเพิ่ม-ลดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา นอกจากนี้ควรศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และควรศึกษาปัจจัยที่

ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.3 แนวทางการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

จากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า ปัจจัยระบบการจัดการ, ความสามารถของบุคลากร, เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึง ขอเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยแบ่งเป็นแผนระยะสั้น และแผนระยะยาวดังนี้

1. แผนระยะสั้น

กลยุทธ์

1. การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ตามลักษณะงานของบุคลากร
2. การพัฒนาระบบและกลไกการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร
3. การประกันคุณภาพภายในและภายนอกองค์กร
4. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางปฏิบัติตามกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ตามลักษณะงานของบุคลากร

แนวปฏิบัติที่ 1 จัดทำระบบสมรรถนะตามลักษณะงานของบุคลากร

- 1.1. จัดทำคำอธิบายสมรรถนะ (Competency Dictionary) ตามลักษณะงาน
- 1.2. จัดทำค่าระดับคะแนนของแต่ละสมรรถนะ
- 1.3. สื่อสารและเผยแพร่ให้หน่วยงานศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะเพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับการใช้งานจริง

1.4. จัดทำระบบติดตามกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามทีแต่ละหน่วยงานได้กำหนดประเด็นความรู้ไว้

แนวปฏิบัติที่ 2 จัดแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบพัฒนาบุคลากร

- 2.1. สสำรวจการมีส่วนร่วมในการประเมินและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- 2.2. สสำรวจความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงาน ถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวปฏิบัติที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้(Knowledge Management Process)

3.1. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้เกี่ยวกับการนำกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

3.2 หน่วยงานหลักจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แนวปฏิบัติที่ 4 จัดทำระบบกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ

4.1. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อกำกับและติดตามการใช้ระบบสมรรถนะเพื่อประเมินความรู้และทักษะของบุคลากร รวมถึงการรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

4.2 จัดทำแนวทางการกำกับและติดตามการใช้ระบบสมรรถนะ

4.3 สร้างระบบให้หัวหน้างานเข้าถึงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่ตนเองดูแล และเพื่อให้สามารถนำฐานข้อมูลมาประกอบการวางแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของตนเองได้

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาระบบและกลไกการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

แนวทางปฏิบัติ จัดทำรายงานและวิเคราะห์การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา

2.1. สำรวจความต้องการที่บุคลากรประสงค์จะได้รับ และตั้งดูดีใจ เพื่อหาความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการ

2.2 จัดทำรายงานการวิเคราะห์ความต้องการ การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา หรือทักษะใน 4 อุตสาหกรรม: การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมบริการ และพยาบาลศาสตร์ และสาขาอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อพัฒนางานของมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นสากล โดยอ้างอิงจากการเกณฑ์อัตรากำลังของวุฒิ -การศึกษา และ การมีตำแหน่งทางวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

2.3 จัดทำแนวนโยบาย “การเลื่อนสู่ตำแหน่งตามสายงาน”

กลยุทธ์ที่ 3 การประกันคุณภาพภายในองค์กร

แนวทางปฏิบัติที่ 1 งานสร้างความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพ

1.1. จัดทำเอกสารเผยแพร่ / บอร์ดประชาสัมพันธ์ / ดูแลเว็บไซต์

1.2. จัดประชุมสร้างความเข้าใจการประกันคุณภาพ

แนวทางปฏิบัติที่ 2 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

2.1 กำหนดนโยบายและแผนงานการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพประจำมหาวิทยาลัย

2.3 แต่งตั้งคณะผู้ตรวจประเมินคุณภาพภายในมหาวิทยาลัย

แนวทางปฏิบัติที่ 3 งานพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

3.1. ประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพ

3.2. จัดทำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ (จัดทำ KPI)

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางปฏิบัติที่ 1 การพัฒนาสารสนเทศและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่ตระหนักถึงความอยู่รอดและสร้างความเข้มแข็งของอัตลักษณ์มหาวิทยาลัย

1.1 พัฒนากลุ่มระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรการศึกษา

1.2 พัฒนากลุ่มระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา

1.3 พัฒนาและส่งเสริมการใช้งานระบบให้บริการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

(e-Service) เพื่อการให้บริการแบบพึ่งพาตนเอง

แนวทางปฏิบัติที่ 2 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพด้าน ICT สำหรับบุคลากรและนักศึกษา

2.1 สร้างความรู้และตระหนักในการใช้งานสารสนเทศและระบบสารสนเทศ

2.2 สร้างทักษะและความสามารถด้านการใช้งานสารสนเทศและระบบ

สารสนเทศของบุคลากรและนักศึกษา

2. แผนระยะยาว

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนพัฒนาตามลักษณะงาน และแผนจัดคนเข้า รับการศึกษา / ฝึกอบรม/ดูงาน ตามช่องว่าง สมรรถนะ (Competency Gap) ที่ดำเนินการมาแล้ว และสอดคล้องกับลักษณะงาน โดยจัดทำ เป็นแผนพัฒนารายบุคคล และดำเนินการตาม แผนพัฒนารายบุคคล และมีระบบกำกับติดตามความก้าวหน้าและการพัฒนาของบุคลากร รายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

2. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนการถ่ายทอดงานและวัฒนธรรมจากบุคลากรอาวุโส ให้กับ บุคลากรรุ่นใหม่

3. จัดทำระบบกลไกกำกับติดตามการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสมรรถนะในระดับหน่วยงาน

4. การประกันคุณภาพภายในองค์กร

5. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางปฏิบัติตามกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำแผนพัฒนาตามลักษณะงาน และจัดคนเข้ารับการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน ตามสมรรถนะ และลักษณะงาน โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล และดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล และมีระบบกำกับติดตามความก้าวหน้า และการพัฒนาของบุคลากรรายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

1.1 หน่วยงานทำการทบทวนความต้องการ ของบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามลักษณะ งาน โดยหัวหน้าหน่วยงานทำการสำรวจความคิดเห็นทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยใช้ การประเมินด้วยสมรรถนะเพื่อเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของบุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งหน่วยงานจะต้องกำหนดเกณฑ์การประเมิน และแจ้งให้ บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน

1.2 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดข้อสรุปสำหรับจัดทำแผนพัฒนาตาม ลักษณะงานเป็นรายบุคคล

1.3 หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ และจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลประจำปีงบประมาณ

1.4 กองบริหารงานบุคคลออกแบบระบบฐานข้อมูลให้มีการจัดเก็บรหัส ตำแหน่งงาน เพื่อการพัฒนา ตามลักษณะงาน การพัฒนาตามลักษณะงานที่มีความเฉพาะเจาะจงในบางหน่วยงาน หน่วยงาน นั้นๆ สามารถกำหนดลักษณะของการพัฒนาที่มีรายละเอียดแตกต่างออกไปได้ ทั้งนี้ให้มีการ จัดเก็บข้อมูลผลการฝึกอบรมของแผนพัฒนา รายบุคคล รวมถึงการแจ้งผลการฝึกอบรมให้ หัวหน้างานทราบ

1.5 กองบริหารงานบุคคลเสนอชื่อบุคลากรเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ติดตามความก้าวหน้าการ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อติดตามและรายงานผลการ ดำเนินการพัฒนาศึกษาต่อ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยให้มีข้อมูล ป้อนกลับ

1.6 หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการติดตาม ความก้าวหน้าการ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ โดยให้มีข้อมูล ป้อนกลับแก่ ผู้รายงาน

กลยุทธ์ที่ 2 จัดกิจกรรมที่สนับสนุนก ารถ่ายทอดงานและวัฒนธรรมจาก บุคลากรอาวุโส ให้กับบุคลากรรุ่นใหม่

2.1 หน่วยงานดำเนินการถ่ายถอดงานและวัฒนธรรมจากบุคลากรอาวุโสให้กับบุคลากรรุ่นใหม่

2.2 กองบริหารงานบุคคลสนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรมถ่ายถอดงานและวัฒนธรรมบุคลากร อาวุโสสู่บุคลากรรุ่นใหม่ โดยที่บุคลากรรุ่นใหม่จะเป็นผู้บันทึกข้อมูลที่ได้จากการฝึกปฏิบัติกับ บุคลากรอาวุโส จากนั้นบุคลากรอาวุโสจะเป็นผู้ตรวจสอบการบันทึกข้อมูลดังกล่าว เมื่อผ่านการ พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม จึงจัดเก็บเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลที่จัดเตรียมไว้โดยส่วนกลาง

กลยุทธ์ที่ 3 จัดทำระบบกลไกกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะในระดับ หน่วยงาน

3.1 หน่วยงานดำเนินการประเมินบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)

3.2 หน่วยงานติดตามผลการประเมินช่องว่างสมรรถนะโดยทำดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา สมรรถนะโดยมีเป้าหมายเพื่อลด /ปิดช่องว่างสมรรถนะที่ได้จากการประเมิน อาทิเช่น การฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญภายใน การแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ทักษะจาก ผู้เชี่ยวชาญ

3.3 หน่วยงานทำระบบกำกับติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การอบรมสัมมนา สัมมนาเชิง ปฏิบัติการ หรือการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างเป็นรูปธรรม ที่เป็นการวัดเชิง ประสิทธิภาพ เช่น การวัดความรู้ ความสามารถหลังจากที่เข้าร่วมกิจกรรมอบรมสัมมนาแล้ว ว่า ผู้เข้าร่วมเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างไร มากน้อยแค่ไหน ที่ไม่ใช่การวัดผลสำเร็จของการอบรมเป็นจำนวนผู้เข้าร่วม และหรือจำนวนครั้งที่ เข้าร่วม ทั้งนี้หน่วยงานแจ้งผลการทดสอบและ ข้อคิดเห็นย้อนกลับให้บุคลากรได้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงรายงานมายัง คณะกรรมการติดตาม

กลยุทธ์ที่ 4 การประกันคุณภาพภายในองค์กร

4.1.สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย

4.2.จัดทำรายงานการประเมินหน่วยงานของตนเอง (SAR) ระดับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

4.3.ประชุมคณะกรรมการผู้ตรวจประเมินคุณภาพภายใน

4.4.ตรวจประเมินคุณภาพภายในระดับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

4.5.รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายในประจำปี

4.6.มหาวิทยาลัยจัดทำแผนปรับปรุงคุณภาพหลังการตรวจประเมิน พร้อม รับ การตรวจประเมินภายนอกจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 สร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบ ผสมผสานที่มีหลากหลายรูปแบบและมีมาตรฐาน

5.2 พัฒนากลุ่มระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการศึกษา

5.3 พัฒนากลุ่มสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานธุรกิจวิชาการ

5.4 ใช้ระบบเทคโนโลยีส่งเสริมการทำงานธุรกิจวิชาการ

5.5 พัฒนาและบูรณาการระบบสารสนเทศ

5.6 จัดเครื่องคอมพิวเตอร์แบบพกพาให้กับนักศึกษาและอบรมการใช้งาน

5.7 ปรับปรุงเครื่องแม่ข่ายและอุปกรณ์ประกอบ

5.8 ปรับปรุงสมรรถนะของเครื่องข่ายและอุปกรณ์ประกอบ

5.9 ปรับปรุงระบบบริหารจัดการและรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ