



แบบรายงานการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยรังสิต

ชื่อประเด็นความรู้ การกำหนดสมรรถนะบุคคลากร เพื่อการพัฒนาบุคลากรคณะรังสิตเทคนิค

ความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์/ ประเด็นการจัดการความรู้

- การเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิต
- วิจัย / นวัตกรรม
- ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม
- การบริหารจัดการที่เป็นเลิศ
- ภาพลักษณ์ / ชื่อเสียงขององค์กร
- ความเป็นนานาชาติ

ข้อมูลของผู้จัดทำโครงการ/ ผู้ให้ความรู้

ชื่อ-นามสกุล ญัฐพงษ์ ด่านธนวัฒน์

รหัสบุคลากร 5990056 คณะ รังสิตเทคนิค

1. Basic principle reported, Concept applications formulated – PLAN

หลักการและเหตุผล / ความสำคัญ / ประเด็นปัญหา *

พลังของการขับเคลื่อนหน่วยงานหรือองค์กรขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องของหน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องใส่ใจเป็นอย่างยิ่ง โดยคณะรังสิตเทคนิค มีบุคลากรอยู่ 2 ส่วน ได้แก่ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาโดยสอดคล้องต่อ ยุทธศาสตร์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยตามสถานการณ์ของยุคสมัยอย่างเหมาะสม การบริหารและ พัฒนาบุคลากรคณะรังสิตเทคนิค มีความจำเป็นอย่างต่อเนื่องต่อการพัฒนาหลักสูตรรังสิตเทคนิคการจัดการเรียน การสอน การวิจัย ตลอดจนการบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งบุคลากรของคณะถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการ พัฒนาหลักสูตร ซึ่งในปัจจุบันได้มุ่งเน้นให้มีการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักสมรรถนะ ซึ่งยังการ กำหนดสมรรถนะ สำหรับบุคลากร เพื่อให้บุคลากร มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และ สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้ที่เป็นประเด็นสำคัญที่นำมาใช้

การศึกษาสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็นต่อบุคลากร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้และนำร่องในการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรแต่ละฝ่าย โดยคำนึงถึงการสอดคล้อง และเป็นประโยชน์ กับการขับเคลื่อนของทางมหาวิทยาลัย ซึ่งจากการศึกษาสมรรถนะได้มีการนำหัวข้อสมรรถนะมากำหนดเพื่อใช้ในการประเมินบุคลากรแต่ละส่วน เพื่อให้ทางคณะสามารถประเมินบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามหัวข้อของสมรรถนะที่ต้องการให้พัฒนา

ประเภทของความรู้และที่มาของความรู้

ความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)

ความรู้จากคลังความรู้ของเว็บไซต์ระบบการจัดการความรู้ KM Rangsit University
(<http://lc.rsu.ac.th/km/Knowledgebase>)

เจ้าของความรู้/สังกัด _____

อื่น ๆ (โปรดระบุ) การกำหนดสมรรถนะตำแหน่งงาน

ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge)

เจ้าของความรู้/สังกัด _____

อื่น ๆ (ระบุ) _____

วิธีการดำเนินการ *

- 1) ศึกษาสมรรถนะตำแหน่งงาน ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร
- 2) ศึกษายุทธศาสตร์การขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัย
- 3) ประชุมกำหนดหัวข้อสมรรถนะของตำแหน่งงานของบุคลากรคณะรังสิตเทคนิค โดยพิจารณาจาก การขับเคลื่อนของทางมหาวิทยาลัย
- 4) ประชุมวิเคราะห์ขั้นตอนการประเมินผลสมรรถนะและระบบการพัฒนาบุคลากรของคณะ
- 5) แจ้งประชาสัมพันธ์นำร่องให้บุคลากรของคณะทราบถึงแนวทางการดำเนินการประเมินสมรรถนะ และการพัฒนาบุคลากรของคณะ
- 6) ประเมินผล รับการแจ้งปัญหาบุคลากร เพื่อพัฒนาระบบการกำหนด ประเมินสมรรถนะ

2. Prototype testing in an operational environment - DO

ผลการดำเนินการ การนำไปใช้ หรือการลงมือปฏิบัติจริง อุปสรรคหรือปัญหาในการทำงาน *
จากการดำเนินการส่งให้ทางบุคลากร ดำเนินการประเมินสมรรถนะตามที่ทางคณะได้กำหนดในแต่ละตำแหน่ง
ฝ่าย ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการทำความเข้าใจของบุคลากรในแต่ละคน บุคลากรยังสับสนในการให้คะแนน
สมรรถนะของตนเอง ซึ่งทางฝ่ายบริหารมองเห็นปัญหาการประเมินเชิงปริมาณซึ่งต้องมี หลักการสมรรถนะ
กำหนดคะแนนในการประเมิน ซึ่งยังต้องมีการพัฒนาการกำหนดคะแนน ในการประเมินสมรรถนะมาตราหัวข้อ
เฉพาะตำแหน่งงาน เพื่อให้การประเมินเป็นไปตามประสิทธิผล

3. Proven through successful mission operation, Objectives and Key Results for Knowledge Management - CHECK

การตรวจสอบผลการดำเนินการ การนำเสนอประสบการณ์การนำไปใช้ สรุปและอภิปรายผล บทสรุปความรู้
 หรือความรู้ที่ค้นพบใหม่ *

จากการวิเคราะห์ผลการ ตอบกลับจากทางบุคลากรเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะ
 บุคลากร(Gap competency assessment)ยังมีความสับสนในการประเมินสมรรถนะของตนเองกล่าวคือยังไม่
 สามารถระบุคะแนนสมรรถนะของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทางฝ่ายบริหารของคณะได้มองเห็นปัญหา
 เกี่ยวกับการกำหนดคะแนนการประเมินตามกรอบของสมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการกำหนด level ให้
 แต่ละตำแหน่งงานของบุคลากร

4. Objectives and Key Results for Knowledge Management - ACT

ข้อเสนอแนะในการดำเนินการในอนาคต หรือการดำเนินการเพื่อสามารถนำไปสู่การเป็น Good Practice *
จากการนำร่องการประเมินสมรรถนะ(Gap competency assessment)ของบุคลากรตามตำแหน่งงาน
สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้ตรงจุดปัญหา และสามารถเป็นทิศทางในการกำหนด level ให้กับ
ตำแหน่งงานของบุคลากร ซึ่งนำมาจัดทำระบบกลไกนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากรของคณะรังสีเทคนิค
รวมถึงการเขียนแผนพัฒนารายบุคคล (individual development planning) เพื่อให้บุคลากรรู้ปัญหาในการ
พัฒนาสมรรถนะของตนเองในอนาคต และวางแผนในการพัฒนาต่อไปได้

* ข้อมูลบางส่วนสามารถนำมาจากแบบฟอร์มรายงานการดำเนินโครงการของสำนักงานวางแผนได้ ในกรณีที่
 โครงการที่ดำเนินการมีประเด็นความรู้ที่สำคัญซึ่งนำมาใช้ในโครงการ