

โครงการเงินงบประมาณ 2554

หน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

โครงการพัฒนาบุคลากร (เงินจูงใจ) เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ลักษณะของโครงการ

- 1.1 การส่งเสริม ความตระหนัก ปลุกฝังจิตสำนึก
- 1.2 การสืบสาน การพัฒนา การอนุรักษ์
- 1.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม การสัมมนา
- 1.4 การจัดนิทรรศการ
- 1.5 การศึกษา การศึกษาดูงาน
- 1.6 อื่น ๆ

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่

- 1.1 บูรณาการหลักสูตรแบบองค์รวม
- 1.2 สร้างความเข้มแข็งทางวิชาชีพเฉพาะทาง
- 1.3 บริหารจัดการเชิงรุก
- 1.4 พัฒนานักศึกษาและบัณฑิตให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า (พัฒนานักศึกษา บัณฑิต และร่วมมือกับศิษย์เก่า
- 1.5 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ
- 1.6 ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อสร้างและพัฒนาอาชีพโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- 1.7 สนับสนุนและสืบสานงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรักษาสืบสานวัฒนธรรม
- 1.8 พัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ เชิงบูรณาการ เพื่อประโยชน์เชิงพาณิชย์
- 1.9 เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ความเป็นเลิศ

ผู้รับผิดชอบโครงการ งานพัฒนาบุคคล กองบริหารงานบุคคล

หัวหน้าโครงการ นางสาวสมจิตต์ มหัทธนนท์ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบัน สภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วในทุกด้าน และมีการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำเป็นต้องปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน โดยมีทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร ประกอบกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคลากร นอกจากการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในหน้าที่แล้ว เทคนิคที่ส่งเสริมการพัฒนางานให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันก็เป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรควรรู้และนำมาปรับใช้ เพื่อให้องค์กรมีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดความสูญเปล่า ลดทรัพยากรและเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ลดระยะเวลาและขั้นตอนในการทำงาน รวมถึงสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ ดังนั้น มหาวิทยาลัย จึงได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากร (เงินจูงใจ) เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในเรื่องของเทคนิคและแนวคิดใหม่ๆ ที่องค์กรระดับประเทศและระดับโลกนำมาใช้แล้วเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานต่อไป และเป็นแนวทางสนับสนุนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจุดประกายทัศนคติการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีคิด และวิธีการทำงานแบบลีน
3. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
4. เพื่อให้บุคลากรสามารถระบุและกำจัดความสูญเปล่าในทุกกระบวนการทำงาน
5. เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สังกัดสถาบัน / สำนัก / กอง / ศูนย์ / สถานีวิทยุ จำนวน 320 คน

ระยะเวลา / สถานที่

ระยะเวลา 1 วัน ในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2556 ณ ห้องจูปีเตอร์ ชั้น 3 โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น กทม.

หลักสูตร / หัวข้อในการบรรยาย

1. แนวคิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
 - แนวคิดเชิงธุรกิจ
 - Continuous Improvement
 - Lean Concept
 - Kaisen
 - 6s
2. เทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
 - ทัศนคติการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 - หลักสำคัญวิธีคิดและวิธีทำแบบลีน
 - วิธีการระบุและกำจัดความสูญเปล่าในกระบวนการทำงาน
 - เวิร์คช็อป “การทำงานเป็นทีมเพื่อปรับปรุงกระบวนการ”
 - ชิเคเอส (6S) หลักการเพิ่มประสิทธิภาพประจำวัน
 - กลยุทธ์การสร้างองค์กรเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นลีน หรือ วัฒนธรรมลีน
 - โคเซ็นเวิร์คช็อป (Kaizen Workshop) วิธีการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง
 - ลีนมายด์ (Lean Mind) พฤติกรรมสู่ความเป็นลีน

การดำเนินโครงการ (ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานโครงการ)

กิจกรรม	ปี พ.ศ. 2555			ปี พ.ศ. 2556								
	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1.จัดทำร่างและรายละเอียดโครงการฯ				↔								
2.นำเสนอผู้บริหารเพื่อขอความเห็นชอบในหลักการเบื้องต้น				↔								
3.ปรับรายละเอียดโครงการตามความเห็นชอบของผู้บริหาร				↔								
4.ขออนุมัติโครงการ					↔							
5.ประสานแผน วิทยากรและทรัพยากรดำเนินงาน				↔	↔							
6.ดำเนินโครงการประชุมสัมมนา					↔							
7.ติดตาม ประเมินผลโครงการและรายงานผลการดำเนินโครงการ						↔	↔					
8.รายงานผลการติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ภายใน 2 เดือน หลังจากดำเนินโครงการแล้วเสร็จ											

งบประมาณ

งบประมาณแผ่นดิน จากโครงการพัฒนาบุคลากร (เงินจูงใจ) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวนรวมทั้งสิ้น 236,000 บาท (สองแสนสามหมื่นหกพันบาท) แสดงรายละเอียดงบประมาณ ดังนี้

หมวดค่าตอบแทน เป็นจำนวนเงิน 24,000 บาท

- ค่าตอบแทนวิทยากร 2,000 บาท x 5 ชั่วโมง x 1 คน = 10,000 บาท
- ค่าตอบแทนวิทยากร 2,000 บาท x 7 ชั่วโมง x 1 คน = 14,000 บาท

หมวดค่าใช้จ่าย เป็นจำนวนเงิน 161,200 บาท

- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มผู้เข้ารับการอบรม วิทยากรและเจ้าหน้าที่
60 บาท x 320 คน x 2 มื้อ = 38,400 บาท
- ค่าอาหารกลางวันผู้เข้ารับการอบรม วิทยากรและเจ้าหน้าที่
380 บาท x 320 คน x 1 มื้อ = 121,600 บาท
- ค่าพาหนะวิทยากร 600 บาท x 2 คน = 1,200 บาท

หมวดวัสดุ เป็นจำนวนเงิน 50,800 บาท

- ค่าวัสดุในโครงการ = 50,800 บาท

หมายเหตุ ขอลัวเฉลี่ยค่าใช้จ่ายทุกรายการและจำนวนคนโดยเบิกจ่ายตามวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

การประเมินผลโครงการ

1. ตัวชี้วัดเป้าหมายผลผลิต

1.1 เชิงปริมาณ

ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 320 คน (256 คน)

1.2 เชิงคุณภาพ

1.2.1 ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 80

1.2.2 ผู้เข้าร่วมโครงการมีนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ 80

1.2.3 ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในภาพรวมต่อการจัดโครงการ ร้อยละ 80

1.3 เชิงเวลา ดำเนินการในวันและเวลาตามแผนงานที่กำหนดไว้ ร้อยละ 100

1.4 เชิงค่าใช้จ่าย งบประมาณตลอดโครงการ 236,000 บาท

2. การประเมินผล

ใช้แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจ การนำประโยชน์ไปใช้ และความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ หลังสิ้นสุดการอบรม และใช้แบบติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานหลังจากอบรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
2. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
3. เกิดกระบวนการ วิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป