

แผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ สำนักคอมพิวเตอร์
ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 2559

1. หลักการและเหตุผล

องค์กรที่เกิดขึ้นในสังคมทุกสังคมนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ด้วยกันคือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารหรือการจัดการ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ จะต้องมีลักษณะที่มีความสอดคล้องกัน มีความสมดุลซึ่งกันและกัน องค์ประกอบด้านบุคลากรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะต้องทำหน้าที่ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายในงานที่แตกต่างกันไป เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ ได้มีการเคลื่อนไหวและดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรหรือเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานต่าง ๆ

บุคลากรที่เข้าไปทำหน้าที่ขององค์กรในตำแหน่งต่าง ๆ นั้น จะต้องมีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่ไม่ใช่เพียงแต่ต้องการให้ภารกิจดังกล่าวสำเร็จไปด้วยดีในเชิงปริมาณเท่านั้น บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องช่วยองค์กรให้มีความก้าวหน้าไปด้วยพร้อม ๆ กัน มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีภารกิจเช่นเดียวกันได้เป็นอย่างดี ดังนั้นบุคลากรต้องจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความก้าวหน้าที่ทันสมัยขึ้นไปอีก และรวมไปถึงการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่เป็นของบุคลากร เพื่อจะได้นำเอาความรู้ ความคิด ทักษะที่เพิ่มมากขึ้นนั้นมาประยุกต์ใช้ในงานของตนเอง และสิ่งนั้นจะเป็นผลกระทบต่อเนื่องที่ให้องค์กรได้รับการพัฒนาไปอีกทางหนึ่ง

ความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรทั้งที่เป็นความรู้ องค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ในองค์กร และความรู้ใหม่ที่ได้มาจากการพัฒนาบุคลากรที่บุคลากรนั้นได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่เพิ่มมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องรักษาให้คงไว้ต่อไปในอนาคต ดังนั้นกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้นี้จึงต้องมีการพิจารณาควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรเช่นเดียวกัน

ในองค์กรต่าง ๆ นั้น การพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการกำหนดทิศทางและแผนให้มีจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ผลที่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรนั้นไปทางหนึ่งเป็นผลโดยตรงกับบุคลากรผู้ได้รับการพัฒนาที่จะแสดงออกได้จากความก้าวหน้า ความเจริญเติบโตในการดำเนินงาน แต่อีกทางหนึ่งต้องคำนึงถึงก็คือองค์ความรู้ที่บุคลากรได้มาจากการพัฒนานั้น จะต้องมีการจัดเก็บรวบรวมเอาไว้ในองค์กรเช่นเดียวกัน ไม่ใช่ว่าจะสูญสิ้นไปหรือคงอยู่ไว้ในตัวบุคลากรนั้น ๆ ความรู้ที่นี้จะเป็นประโยชน์กับองค์กร และบุคลากรอื่น ๆ อีกมากมาย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง องค์กรต้องคำนึงถึงความรู้ที่ได้มานั้น ต้องมีกระบวนการจัดการเพื่อให้ความรู้นั้นคงอยู่ในองค์กร และพร้อมที่จะถูกนำมาใช้ในโอกาสต่อไปได้อย่างดี

ปัจจุบันผลประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น ไม่ใช่แต่เพียงเกิดขึ้นกับบุคลากรและการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้กับองค์กรเท่านั้น การดำเนินการที่จะจัดให้

ความรู้ที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคตกับบุคลากรและองค์กรนั้น จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่จัดการที่พัฒนาบุคลากรและความรู้ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรต่อไป

นโยบายหรือแผนการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่อยู่ในงานการบริหารจัดการบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้นในด้านความรู้ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และรวมไปถึงลักษณะทางด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กรความพึงพอใจในงานที่บุคลากรนั้น ๆ ได้ปฏิบัติอยู่ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องกำหนดให้มีแผนงานพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติมจากงานบริหารบุคคลทั่วไปอีกส่วนหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรที่ดี จึงต้องคำนึงถึงขั้นตอนตั้งแต่ขั้นตอนแรกที่จะเริ่มให้มีการพัฒนา และผลลัพธ์ที่จะส่งผลให้กับองค์กรด้วย ในฐานะที่องค์กรจะคงอยู่ต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะผลการพัฒนาในด้านความรู้

สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจที่สนับสนุนทางด้านวิชาการให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีภารกิจการเรียนการสอน และการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งภารกิจดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับอย่างมากกับเทคโนโลยีทางด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่จะให้ทำให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรที่เข้าทำหน้าที่ในสำนักคอมพิวเตอร์จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่จะสามารถได้รับการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ และสามารถประยุกต์มาใช้ในงานของสำนักคอมพิวเตอร์ได้อย่างดีและมีการนำกระบวนการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้องค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรถูกจัดเก็บภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และสามารถก่อให้เกิดผลดีต่อบุคลากรและองค์กรในด้านความรู้ในด้านต่อไป ประกอบกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ต้องให้มีแผนงานนโยบาย และกลยุทธ์ทางการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และถือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของหน่วยงานด้วย สำนักคอมพิวเตอร์จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนงานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 - 2556 ที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ เพื่อให้เป็นการเสริมและสนับสนุนภารกิจที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ได้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในงานหรือวิชาชีพ หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้มากยิ่งขึ้น

2.2 เพื่อให้บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ได้มีการนำเอาความรู้ที่ได้รับการพัฒนามานำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจของสำนักคอมพิวเตอร์มากยิ่งขึ้น

2.3 เพื่อให้มีการดำเนินการจัดการความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร

2.4 เพื่อให้บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ได้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ภายหลังจากพัฒนาความรู้ความสามารถ

2.5 เพื่อให้บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ได้มีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

2.6 เพื่อวางแนวทางที่จะเป็นประโยชน์กับหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ในอนาคต

3. เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

สำนักคอมพิวเตอร์ได้กำหนดเป้าหมายให้มีการพัฒนาบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านการพัฒนาวิชาชีพที่ใช้ในงาน
- ด้านการพัฒนาวิชาการด้านอื่น ๆ ที่จะมาสนับสนุนงานในหน้าที่
- ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ
- ด้านการพัฒนาการบริหาร

ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์จะได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนา โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

- การฝึกอบรมระยะสั้นวิชาชีพ/วิชาการที่เกี่ยวข้อง
- การฝึกอบรมระยะยาวในวิชาชีพ/วิชาการที่เกี่ยวข้อง
- การประชุมสัมมนาในสาขาวิชาชีพ/วิชาการที่เกี่ยวข้อง
- การประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชาชีพ/วิชาการที่เกี่ยวข้อง
- การศึกษาดูงานในวิชาการ/วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดข้างต้นนั้น สำนักคอมพิวเตอร์ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมในกิจกรรมทั้งที่สำนักคอมพิวเตอร์ดำเนินการจัดกิจกรรมเอง และกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น

นอกจากนี้สำนักคอมพิวเตอร์ยังได้กำหนดให้บุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรได้นำเสนอความรู้ความสามารถที่ได้รับการเพิ่มเติมต่อสำนักคอมพิวเตอร์ เพื่อสำนักคอมพิวเตอร์จะได้ดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ต่อไป เพื่อให้ความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป และมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงต่อไป

4. ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ทุกคนจะต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 1 กิจกรรม และมีการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ที่บุคลากรได้รับการพัฒนามานั้นมีการจัดการตามขั้นตอนการจัดการความรู้ตามที่สำนักคอมพิวเตอร์ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วนทุกกิจกรรมของการพัฒนาบุคลากร ทุกปีงบประมาณ

5. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

ในแต่ละปีงบประมาณ สำนักคอมพิวเตอร์จะดำเนินการตั้งค่าของงบประมาณทั้งในส่วนงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย แต่ส่วนใหญ่จะได้รับจัดสรรจากงบประมาณจากเงินรายได้ประจำปี ทั้งนี้ไม่เกิน 5% ของวงเงินทั้งปี สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 สำนักคอมพิวเตอร์ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 1,116,400.- บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนหนึ่งหมื่นหกพันสี่ร้อยบาทถ้วน) แผนงานขยายโอกาสและพัฒนาการศึกษา ผลผลิต ผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ งบเงินอุดหนุน

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวในตอนต้น ยังมีส่วนที่ไม่ต้องใช้งบประมาณของหน่วยงานด้วยเช่นกัน

6. แผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

ในการพัฒนาบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ได้กำหนดแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับภาระงานของบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วยการพัฒนาด้านวิชาชีพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แผนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในแต่ละปีงบประมาณ

ประเภทการพัฒนาบุคลากร	กิจกรรม	งบประมาณ	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. พัฒนาด้านวิชาชีพ ด้านคอมพิวเตอร์	ฝึกอบรมระยะสั้น	ใช้	←————→												
	ฝึกอบรมระยะสั้น	ไม่ใช้	←————→												
	ฝึกอบรมระยะยาว	ใช้	←————→												
	ฝึกอบรมระยะยาว	ไม่ใช้	←————→												
	ประชุมสัมมนา	ใช้	←————→												
	ประชุมสัมมนา	ไม่ใช้	←————→												
	ประชุมเชิงปฏิบัติการ	ใช้	←————→												
	ประชุมเชิงปฏิบัติการ	ไม่ใช้	←————→												
	ศึกษาดูงานด้านคอมพิวเตอร์	ใช้	←————→												
	ศึกษาดูงานด้านคอมพิวเตอร์	ไม่ใช้	←————→												

ประเภทการพัฒนาบุคลากร	กิจกรรม	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. พัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	การกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Career Path)	←→											
	การวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่ง (Competencies)		←→										
	การพัฒนาสมรรถนะ		←→										
	การดำเนินการตามกระบวนการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	←→											
	การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						←→						←→

แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ที่กำหนดไว้ในตารางที่ 1 แต่ไม่ได้ระบุกิจกรรมที่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นั้นที่บ่งบอรายละเอียดส่วนใหญ่แล้วจะเป็นลักษณะที่ต้องรอกการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก และภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นผู้จัดกิจกรรมประเภทต่าง ๆ นั้น

กระบวนการจัดการความรู้จะต้องมีการดำเนินการควบคู่กันไปพร้อมการพัฒนาบุคลากรทุกกิจกรรม ดังนั้นสำนักคอมพิวเตอร์ได้กำหนดแผนการดำเนินงานการจัดการความรู้ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แผนการดำเนินงานการจัดการความรู้แต่ละปีงบประมาณ

กิจกรรม	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.การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาความรู้ใหม่/เพิ่มเติม	←→											
2.การสืบหาแหล่งความรู้ที่บุคลากรสามารถรับการพัฒนา	←→											
3 การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	←→											
5.การประเมินองค์ความรู้ที่ได้รับมาจากการพัฒนาองค์ความรู้		←→										
6.การประมวลและจัดการนำความรู้เข้าสู่ระบบการจัดการความรู้			←→									
7.การถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ภายนอกองค์กร			←→									
8.การพัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้ที่มีให้มีความสมบูรณ์ทันสมัย			←→									

7. ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

1. บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ได้พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านวิชาชีพคอมพิวเตอร์ ด้านวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ภาระงานและวิชาชีพด้านทักษะ และด้านการบริหารงาน
2. สำนักคอมพิวเตอร์มีการดำเนินการจัดการความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร
3. สำนักคอมพิวเตอร์มีการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้
4. สำนักคอมพิวเตอร์ได้ประโยชน์จากการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถที่ได้รับเพิ่มเติมใหม่ ของบุคลากรทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น
5. เพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับ โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
6. บุคลากรมีความผูกพันและความสามัคคีในองค์กรมากขึ้น