

**แผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ สำนักคอมพิวเตอร์**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556**

**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 บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องช่วยขององค์กรให้มีความก้าวหน้าไปด้วยพร้อม 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 จึงต้องคำนึงถึงขั้นตอนตั้งแต่วิธีการที่จะเริ่มให้มีการพัฒนา 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. 2556 ที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ เพื่อให้เป็นการเสริมและสนับสนุนภารกิจที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ได้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในงานหรือวิชาชีพ หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้มากยิ่งขึ้น

2.2 เพื่อให้บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ได้มีการนำเอาความรู้ที่ได้รับการพัฒนานั้น มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานราชการของสำนักคอมพิวเตอร์มากยิ่งขึ้น

2.3 เพื่อให้มีการดำเนินการจัดการความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร

2.4 เพื่อให้บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ได้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น  
ภายหลังการพัฒนาความรู้ ความสามารถ

2.5 เพื่อให้บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ได้มีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น

2.6 เพื่อวางแนวทางที่จะเป็นประโยชน์กับหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ในอนาคต

### 3. เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

สำนักคอมพิวเตอร์ได้กำหนดเป้าหมายให้มีการพัฒนาบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านการพัฒนาวิชาชีพที่ใช้ในงาน
- ด้านการพัฒนาวิชาการด้านอื่น ๆ ที่จะมาสนับสนุนงานในหน้าที่
- ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ
- ด้านการพัฒนาการบริหาร

ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์จะได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนา โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

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

ทั้งนี้ กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดข้างต้นนั้น สำนักคอมพิวเตอร์ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมในกิจกรรมทั้งที่สำนักคอมพิวเตอร์ดำเนินการจัดกิจกรรมเอง และกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น

นอกจากนั้นสำนักคอมพิวเตอร์ยังได้กำหนดให้บุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรได้นำเสนอความรู้ ความสามารถที่ได้รับการเพิ่มเติมต่อสำนักคอมพิวเตอร์ เพื่อสำนักคอมพิวเตอร์จะได้ดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ต่อไป เพื่อให้ความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร และบุคลากรต่อไป และมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุง ต่อไป

#### 4. ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ทุกคนจะต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 1 กิจกรรม และมีการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ที่บุคลากรได้รับการพัฒนามานั้นมีการจัดการตามขั้นตอนการจัดการความรู้ตามที่สำนักคอมพิวเตอร์ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วนทุกกิจกรรมของการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

#### 5. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 สำนักคอมพิวเตอร์ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 1,760,100.- บาท (หนึ่งล้านเจ็ดแสนหกหมื่นหนึ่งร้อยบาทถ้วน) จากงบประมาณเงินรายได้แผนงานขยายโอกาสและพัฒนาการศึกษา ผลผลิตผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ โดยจำแนกกิจกรรมต่างๆดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 งบประมาณการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

ลำดับ	รายการ	จำนวนเงิน	แหล่งเงิน	ประเภท
1	ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม	60,000.00	งบประมาณเงินรายได้	งบดำเนินงาน
2	ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ	60,000.00	งบประมาณเงินรายได้	งบดำเนินงาน
3	ทุนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1,240,100.00	งบประมาณเงินรายได้	งบเงินอุดหนุน
4	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาที่จัดเอง	350,000.00	งบประมาณเงินรายได้	งบรายจ่ายอื่น
5	ค่าใช้จ่ายจากความร่วมมือและศึกษาคูงาน	50,000.00	งบประมาณเงินรายได้	งบรายจ่ายอื่น
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>1,760,100.00</b>		

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวในตอนต้นยังมีส่วนที่ไม่ต้องใช้งบประมาณของหน่วยงานด้วยเช่นกัน

#### 6. แผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

ในการพัฒนาบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ได้กำหนดแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับภาระงานของบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วยการพัฒนาด้านวิชาชีพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ดังแสดงในตารางที่ 2









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.	
		55	55	55	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
5. พัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	การกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Career Path)	←		→										
	การวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่ง (Competencies)		←		→									
	การพัฒนาสมรรถนะ		←										→	
	การดำเนินการตามกระบวนการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	←												→
	การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					←		→					←	



## 6. ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

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