

แผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ สำนักคอมพิวเตอร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

1. หลักการและเหตุผล

องค์กรที่เกิดขึ้นในสังคมทุกสังคมนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ด้วยกันคือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารหรือการจัดการ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ จะต้องมีความสัมพันธ์กัน มีความสมดุลซึ่งกันและกัน องค์ประกอบด้านบุคลากรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะต้องทำหน้าที่ปฏิบัติการกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายในงานที่แตกต่างกันไป เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ ได้มีการเคลื่อนไหวและดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรหรือเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานต่าง ๆ

บุคลากรที่เข้าไปทำหน้าที่ขององค์กรในตำแหน่งต่าง ๆ นั้น จะต้องมีการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี แต่ไม่ใช่เพียงแต่ต้องการให้ภารกิจดังกล่าวสำเร็จไปด้วยดีในเชิงปริมาณเท่านั้น บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องช่วยองค์กรให้มีความก้าวหน้าไปด้วยพร้อม ๆ กัน มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีภารกิจเช่นเดียวกันได้เป็นอย่างดี ดังนั้นบุคลากรต้องจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความก้าวหน้าที่ทันสมัยขึ้นไปอีก และรวมไปถึงการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่เป็นของบุคลากร เพื่อจะได้นำเอาความรู้ ความคิด ทักษะที่เพิ่มมากขึ้นนั้นมาประยุกต์ใช้ในงานของตนเอง และสิ่งนั้นจะเป็นผลกระทบต่อเนื่องที่ให้องค์กรได้รับการพัฒนาไปอีกทางหนึ่ง

ความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรทั้งที่เป็นความรู้ องค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ในองค์กร และความรู้ใหม่ที่ได้มาจากการพัฒนาบุคลากรที่บุคลากรนั้นได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่เพิ่มมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องรักษาให้คงไว้ต่อไปในอนาคต ดังนั้นกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้จึงต้องมีการพิจารณาควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากร เช่นเดียวกัน

ในองค์กรต่าง ๆ นั้น การพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการกำหนดทิศทางและแผนให้มีจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ผลที่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรนั้นไปทางหนึ่งเป็นผลโดยตรงกับบุคลากรผู้ได้รับการพัฒนาที่จะแสดงออกได้จากความก้าวหน้า ความเจริญเติบโตในการดำเนินงาน แต่อีกทางหนึ่งต้องคำนึงถึงก็คือองค์ความรู้ที่บุคลากรได้มาจากการพัฒนานั้น จะต้องมีการจัดเก็บรวบรวมเอาไว้ในองค์กรเช่นเดียวกัน ไม่ใช่จะสูญสิ้นไปหรือคงอยู่ไว้ในตัวบุคลากรนั้น ๆ ความรู้ที่นี้จะเป็นอย่างอื่นกับองค์กร และบุคลากรอื่น ๆ อีกมากมาย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง องค์กรต้องคำนึงถึงความรู้ที่ได้มานั้น ต้องมีกระบวนการจัดการเพื่อให้ความรู้นั้นคงอยู่ในองค์กร และพร้อมที่จะถูกนำมาใช้ในโอกาสต่อไปได้อย่างดี

ปัจจุบันผลประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น ไม่ใช่แต่เพียงเกิดขึ้นกับบุคลากรและการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้กับองค์กรเท่านั้น การดำเนินการที่จะจัดให้

ความรู้ที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคตกับบุคลากรและองค์กรนั้น จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่จัดการที่พัฒนาบุคลากรและความรู้เป็นประโยชน์กับองค์กรต่อไป

นโยบายหรือแผนการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่อยู่ในงานการบริหารจัดการบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้นในด้านความรู้ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องในงาน 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 ที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ เพื่อให้เป็นการเสริมและสนับสนุนภารกิจที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ได้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในงานหรือวิชาชีพ หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้มากยิ่งขึ้น

2.2 เพื่อให้บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ได้มีการนำเอาความรู้ที่ได้รับการพัฒนานั้น มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจของสำนักคอมพิวเตอร์มากยิ่งขึ้น

2.3 เพื่อให้มีการดำเนินการจัดการความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร

2.4 เพื่อให้บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ได้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ภายหลังจากพัฒนาความรู้ความสามารถ

2.5 เพื่อให้บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ได้มีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

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
- การศึกษาดูงานในวิชาการ/วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดข้างต้นนั้น สำนักคอมพิวเตอร์ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมในกิจกรรมทั้งที่สำนักคอมพิวเตอร์ดำเนินการจัดกิจกรรมเอง และกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น

นอกจากนั้นสำนักคอมพิวเตอร์ยังได้กำหนดให้บุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรได้นำเสนอความรู้ ความสามารถที่ได้รับการเพิ่มเติมต่อสำนักคอมพิวเตอร์ เพื่อสำนักคอมพิวเตอร์จะได้ดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ต่อไป เพื่อให้ความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร และบุคลากรต่อไป และมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงต่อไป

4. ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ทุกคนจะต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 1 กิจกรรม และมีการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ที่บุคลากรได้รับการพัฒนามานั้นมีการจัดการตามขั้นตอนการจัดการความรู้ตามที่สำนักคอมพิวเตอร์ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วนทุกกิจกรรมของการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

5. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สำนักคอมพิวเตอร์ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 500,000.- บาท (ห้าแสนบาทถ้วน) จากงบประมาณเงินรายได้แผนงานขยายโอกาสและพัฒนาการศึกษา ผลผลิต ผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ โดยจำแนกกิจกรรมต่างๆดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 งบประมาณการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

| ลำดับ | รายการ | จำนวนเงิน | แหล่งเงิน | ประเภท |
|-------|---------------------------------------|-------------------|--------------------|---------------|
| 1 | ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม | 50,000.00 | งบประมาณเงินรายได้ | งบดำเนินงาน |
| 2 | ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ | 50,000.00 | งบประมาณเงินรายได้ | งบดำเนินงาน |
| 3 | ประชุมวิชาการ | 100,000.00 | งบประมาณเงินรายได้ | งบรายจ่ายอื่น |
| 4 | ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาที่จัดเอง | 250,000.00 | งบประมาณเงินรายได้ | งบรายจ่ายอื่น |
| 5 | ค่าใช้จ่ายจากความร่วมมือและศึกษาดูงาน | 50,000.00 | งบประมาณเงินรายได้ | งบรายจ่ายอื่น |
| | รวมทั้งสิ้น | 500,000.00 | | |

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวในตอนต้นยังมี ส่วนที่ไม่ต้องใช้งบประมาณของหน่วยงานด้วยเช่นกัน

6. แผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

ในการพัฒนาบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ได้กำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพกับภาระงานของบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วยการพัฒนาด้านวิชาชีพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ดังแสดงในตารางที่ 2

6. ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

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

