

**แผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ สำนักคอมพิวเตอร์**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557**

**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 และสิ่งนั้นจะเป็นผลกระทบต่อสิ่งที่ให้องค์กรได้รับการพัฒนาไปอีกทางหนึ่ง

ความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรทั้งที่เป็นความรู้ องค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ในองค์กร และความรู้ใหม่ที่ได้มาจากการพัฒนาบุคลากรที่บุคลากรนั้นได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่เพิ่มมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องรักษาให้คงไว้ต่อไปในอนาคต ดังนั้นกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้จึงต้องมีการพิจารณาควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรเช่นเดียวกัน

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. 2557 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

นอกจากนี้สำนักคอมพิวเตอร์ยังได้กำหนดให้บุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรได้นำเสนอความรู้ ความสามารถที่ได้รับการเพิ่มเติมต่อสำนักคอมพิวเตอร์ เพื่อสำนักคอมพิวเตอร์จะได้ดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ต่อไป เพื่อให้ความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร และบุคลากรต่อไป และมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุง ต่อไป

#### 4. ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ทุกคนจะต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 1 กิจกรรม และมีการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ที่บุคลากรได้รับการพัฒนามานั้นมีการจัดการตามขั้นตอนการจัดการความรู้ตามที่สำนักคอมพิวเตอร์ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วนทุกกิจกรรมของการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

#### 5. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 สำนักคอมพิวเตอร์ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 1,754,000.- บาท (หนึ่งล้านเจ็ดแสนห้าหมื่นสี่พันบาทถ้วน) จากงบประมาณเงินรายได้แผนงานขยายโอกาสและพัฒนาการศึกษา ผลผลิตผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ โดยจำแนกกิจกรรมต่างๆดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 งบประมาณการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

| ลำดับ              | รายการ                                | จำนวนเงิน           | แหล่งเงิน          | ประเภท        |
|--------------------|---------------------------------------|---------------------|--------------------|---------------|
| 1                  | ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม                   | 50,500.00           | งบประมาณเงินรายได้ | งบดำเนินงาน   |
| 2                  | ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ             | 45,000.00           | งบประมาณเงินรายได้ | งบดำเนินงาน   |
| 3                  | ทุนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ     | 1,258,500.00        | งบประมาณเงินรายได้ | งบเงินอุดหนุน |
| 4                  | ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาที่จัดเอง | 350,000.00          | งบประมาณเงินรายได้ | งบรายจ่ายอื่น |
| 5                  | ค่าใช้จ่ายจากความร่วมมือและศึกษาคูงาน | 50,000.00           | งบประมาณเงินรายได้ | งบรายจ่ายอื่น |
| <b>รวมทั้งสิ้น</b> |                                       | <b>1,754,000.00</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. |
|--------------------------------------|---|------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|
|                                      |   | 56   | 56   | 56   | 57   | 57   | 57    | 57    | 57   | 57    | 57   | 57   | 57   |
| 5. พัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | การกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Career Path)                     | ←→   |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                      | การวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่ง (Competencies)                    |      | ←→   |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                      | การพัฒนาสมรรถนะ   |      | ←→   |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                      | การดำเนินการตามกระบวนการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่       | ←→   |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                      | การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ |      |      |      |      | ←→   |       |       |      |       |      |      | ←→   |

แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ที่กำหนดไว้ในตารางที่ 2 แต่ไม่ได้ระบุกิจกรรมที่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นั้นที่บ่งบอรายละเอียดส่วนใหญ่แล้วจะเป็นลักษณะที่ต้องรอการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก และภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นผู้จัดการกิจกรรมประเภทต่าง ๆ นั้น

กระบวนการจัดการความรู้จะต้องมีการดำเนินการควบคู่กันไปพร้อมการพัฒนาบุคลากรทุกกิจกรรม ดังนั้นสำนักคอมพิวเตอร์ได้กำหนดแผนการดำเนินงานจัดการความรู้ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แผนการดำเนินงานการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

| กิจกรรม  | ต.ค.<br>56 | พ.ย.<br>56 | ธ.ค.<br>56 | ม.ค.<br>57 | ก.พ.<br>57 | มี.ค.<br>57 | เม.ย.<br>57 | พ.ค.<br>57 | มิ.ย.<br>57 | ก.ค.<br>57 | ส.ค.<br>57 | ก.ย.<br>57 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 1.การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาความรู้ใหม่/เพิ่มเติม     | ←          |            | →          |            |            |             |             |            |             |            |            |            |
| 2.การสืบหาแหล่งความรู้ที่บุคลากรสามารถรับการพัฒนา          | ←          |            |            |            |            | →           |             |            |             |            |            |            |
| 3 การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากร | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |
| 5.การประเมินองค์ความรู้ที่ได้รับมาจากการพัฒนาองค์ความรู้   |            | ←          |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |
| 6.การประมวลและจัดการนำความรู้เข้าสู่ระบบการจัดการความรู้   |            |            | ←          |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |
| 7.การถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ภายนอกองค์กร                     |            |            | ←          |            |            |             |             |            |             |            |            |            |
| 8.การพัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้ที่มีให้มีความสมบูรณ์ทันสมัย  |            |            | ←          |            |            |             |             |            |             |            |            |            |

## 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