



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558-2561

จัดทำโดย
สำนักงานผู้อำนวยการ
ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักคอมพิวเตอร์ฯ
ครั้งที่ 7/2557 เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2557
ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำสำนักคอมพิวเตอร์ฯ
ครั้งที่ 3/2557 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2557

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558-2561 สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำขึ้นจากการระดมความคิดเห็นของบุคลากรทุกท่านผ่านการสัมมนา เมื่อวันที่ 5-6 มิถุนายน 2557 ณ ฐณิชาณ์ เฮลท์ตี้ รีสอร์ท อัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

สำนักงานผู้อำนวยการ ใคร่ขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้เสียสละเวลา พุ่มเทก่าลังกาย กำลังใจ ร่วมกันจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558-2561 ฉบับนี้ขึ้นมา จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนนี้จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านบริหาร จัดการ และพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สำนักงานผู้อำนวยการ
กรกฎาคม 2557

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
สารบัญแผนภูมิ	
สารบัญตาราง	
บทสรุปผู้บริหาร	1
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร	3
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	3
ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน	3
สถานที่ตั้ง	4
ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์	5
การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	6
ข้อมูลบุคลากรในปัจจุบันของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	7
อัตรากำลังบุคลากรภายในสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	7
จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	8
จำแนกตามฝ่าย	
จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	8
จำแนกตามตำแหน่ง	
จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	9
จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา	
จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	9
จำแนกตามระดับของตำแหน่ง (เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย)	
ส่วนที่ 2 ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	10
หลักการและเหตุผล	10
วิสัยทัศน์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	10
การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)	10
จุดแข็ง (Strengths)	10
จุดอ่อน (Weaknesses)	10
โอกาส (Opportunities)	10
อุปสรรค (Threats)	11
สมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ	11
แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในปีงบประมาณ 2558-2561	13
แผนพัฒนาบุคลากรด้านการทำผลงานและยื่นขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	13
ในปีงบประมาณ 2558-2561	

	หน้า
พิมพ์เขียวเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	14
ประเภททั่วไป	14
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	15
ประเภทผู้บริหาร สายสนับสนุนวิชาการ	16
ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558-2561	17
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะ	17
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	18
แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)	19
ส่วนที่ 4 การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	20
แผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ 2558-2561	20

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	6
แผนภูมิที่ 2 อัตรากำลังบุคลากรภายในสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	7

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามฝ่าย	8
ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามตำแหน่ง	8
ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา	9
ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระดับของตำแหน่ง (เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย)	9
ตารางที่ 5 จำนวนรายชื่อบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่คาดว่าจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	13
ตารางที่ 6 จำนวนรายชื่อบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่คาดว่าจะทำผลงานและยื่นขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	13

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการเรียนการสอน มุ่งเน้นการบริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และ นักศึกษาของมหาวิทยาลัย ตั้งวิสัยทัศน์ของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ที่ว่า “มุ่งมั่นบริการ สร้างสรรค์เทคโนโลยี สารสนเทศ สู่มাত্রฐานสากล” บุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามพันธ กิจ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นสำนักคอมพิวเตอร์ฯ จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2558-2561 สำหรับเป็นกรอบในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา สำนักคอมพิวเตอร์ฯ (พ.ศ. 2556-2559) โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุก ท่านให้ข้อมูล ระดมความคิด วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และพัฒนาบุคลากร

ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558-2561 เน้นให้ความสำคัญกับ บุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการทำผลงานเพื่อยื่นขอระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ที่ว่า “เสริมความสุข สร้างความรู้ สู่วิชาชีพมืออาชีพ”

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558-2561 ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะ

- | | |
|-------------|--|
| เป้าประสงค์ | <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถอย่างมืออาชีพ 3. บุคลากรมีวัฒนธรรมรักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ อย่างเป็นรูปธรรม |
| ตัวชี้วัด | <ol style="list-style-type: none"> 1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน 2. จำนวนใบประกาศนียบัตรเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ (Professional Certification) 3. จำนวนโครงการที่จัด 4. จำนวนเรื่องของความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยน 5. จำนวนครั้งที่มีการถ่ายทอดความรู้ |
| กลยุทธ์ | <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการทดสอบเพื่อขอรับใบประกาศนียบัตร เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ (Professional Certification) 3. สนับสนุนให้บุคลากรศึกษา ดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและวิชาชีพใน หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง |

4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงานเพื่อสร้างให้เป็นองค์แห่งการเรียนรู้และสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานจริงมาใช้ในการพัฒนางาน
5. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่คลังความรู้และเว็บไซต์ KM ให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร
6. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นที่ปรึกษา/วิทยากรแก่หน่วยงานต่างๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
2. บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตในองค์กร รวมถึงมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
3. องค์กรมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ในองค์กร

ตัวชี้วัด

1. จำนวนบุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งเพิ่มขึ้น
2. ร้อยละความพึงพอใจต่อการทำงานและการใช้ชีวิตในองค์กร
3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมหรือรับทราบคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
4. ร้อยละความพึงพอใจในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอของปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น
2. สร้างสุขภาวะ (Happy Work Place) ในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรรับทราบเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
4. พัฒนาสวัสดิการ/สิ่งจูงใจที่เหมาะสม
5. ส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ได้ระบุเป้าประสงค์พร้อมตัวชี้วัดที่ชัดเจน เสริมด้วยการมีกลยุทธ์ที่สอดคล้อง และมีโครงการ/กิจกรรมรองรับ ซึ่งก็มีตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรมนั้นๆ พร้อมทั้งระบุปีงบประมาณที่คาดว่าจะดำเนินการ และกำหนดผู้รับผิดชอบ โดยจะมีการติดตามประเมินผลในทุกปีงบประมาณเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน

เนื่องจากความต้องการใช้คอมพิวเตอร์ และความจำเป็นในการมีหน่วยงานกลางให้บริการคอมพิวเตอร์ สำหรับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในปี พ.ศ. 2526 สถาบัน จึงได้ตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนา งานคอมพิวเตอร์ขึ้น เพื่อศึกษาความต้องการด้านคอมพิวเตอร์และจัดทำแผนการจัดหาคอมพิวเตอร์มา ให้บริการแก่นักศึกษา อาจารย์ และเจ้าหน้าที่

พ.ศ. 2527 - 2534 ได้รับบริจาคเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อื่นๆ จากรัฐบาลเยอรมัน มูลค่า ประมาณ 8.4 ล้านบาท รวมทั้งดำเนินการจัดหาไมโครคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้น เพื่อให้บริการแก่นักศึกษา อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ เพื่อการเรียนการสอนและการวิจัย พร้อมทั้งได้รับความเห็นชอบให้จัดหาระบบมินิคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในงานบริหาร

พ.ศ. 2535 - 2538 ได้รับอนุมัติให้ติดตั้งระบบเครือข่ายสายใยแก้วนำแสง (Fiber Optic) เพื่อเชื่อมโยง หน่วยงานต่างๆ ภายในอาคารทุกอาคารเข้าด้วยกันเป็น Campus Network และได้เริ่มเปิดใช้อย่างเป็นทางการประมาณต้นปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา ซึ่งได้รับการตั้งชื่อว่า “ประตูแดงเน็ต” และได้รับความช่วยเหลือ จาก NECTEC เพื่อร่วมโครงการเครือข่ายไทยสารและอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นการเริ่มต้นการสื่อสารระหว่าง สถาบัน กับมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศและหน่วยงานต่างๆ ในระดับนานาชาติเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการพัฒนา ตลอดจนงานวิจัยต่างๆ มาจนถึงทุกวันนี้ อีกทั้งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดหาระบบ คอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ และซอฟต์แวร์ต่างๆ เพื่อการเรียนการสอน และการวิจัยทางด้าน CAD/CAM/CAE/CAI

พ.ศ. 2539 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2539 ให้ไว้ ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2539 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 6 สิงหาคม 2539 ให้จัดตั้ง “สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ” ขึ้นในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นแหล่งในการให้บริการทางคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ สนับสนุนแก่หน่วยงานภายในของสถาบัน รวมทั้งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางจัดเก็บ ปรับปรุง และรักษาข้อมูล สำหรับการบริหารและการเรียนการสอนของสถาบัน ตลอดจนฝึกอบรม วิจัย และให้บริการทางวิชาการด้าน คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ดังนั้น สำนักคอมพิวเตอร์ฯ จึงใช้วันที่ 7 สิงหาคม 2539 เป็นวันสถาปนาสำนักคอมพิวเตอร์ฯ

พ.ศ. 2548 ได้รับเงินสนับสนุนจากเงินงบประมาณ (งบกลาง) วงเงิน 6 ล้านบาท ทำการติดตั้งระบบ เครือข่ายไร้สายให้ครอบคลุมอาคารทั่วทั้งสถาบัน เพื่อให้บริการนักศึกษา อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ทั้ง กรุงเทพมหานคร และวิทยาเขตปราจีนบุรี

พ.ศ. 2550 สถาบันได้รับการเปลี่ยนสถานภาพเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” มีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ

พ.ศ. 2551 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วยการจัดตั้งส่วนงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2551 ได้แบ่งหน่วยงานภายในสำนักคอมพิวเตอร์ ๓ ออกเป็น 4 หน่วยงาน

พ.ศ. 2555 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2555 ได้จัดตั้งฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี

ปัจจุบัน สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการแบ่งหน่วยงานภายใน ออกเป็น 5 หน่วยงานประกอบด้วย

1. สำนักงานผู้อำนวยการ
2. ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย
3. ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ
4. ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย
5. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี

สถานที่ตั้ง

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ กรุงเทพมหานคร

ชั้น 3, 4 และ 5 อาคารอเนกประสงค์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนประชากรินทร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800

ชั้น 3 จัดพื้นที่สำหรับห้องบริการคอมพิวเตอร์สำหรับนักศึกษาโดยแบ่งเป็น ห้องบริการเครื่องคอมพิวเตอร์จำนวน 1 ห้อง ห้องบริการ Wireless จำนวน 1 ห้อง ห้องบริการสำหรับศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 1 ห้อง

ชั้น 4 จัดพื้นที่สำหรับรองรับการเรียนการสอนด้านคอมพิวเตอร์ จำนวน 3 ห้อง และบริการคอมพิวเตอร์เพื่อการฝึกอบรมจำนวน 1 ห้อง อีกทั้งมีห้องทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย และห้องควบคุมระบบเครือข่าย

ชั้น 5 จัดพื้นที่สำหรับห้องทำงานของฝ่ายบริหาร สำนักงานผู้อำนวยการ ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย และฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี

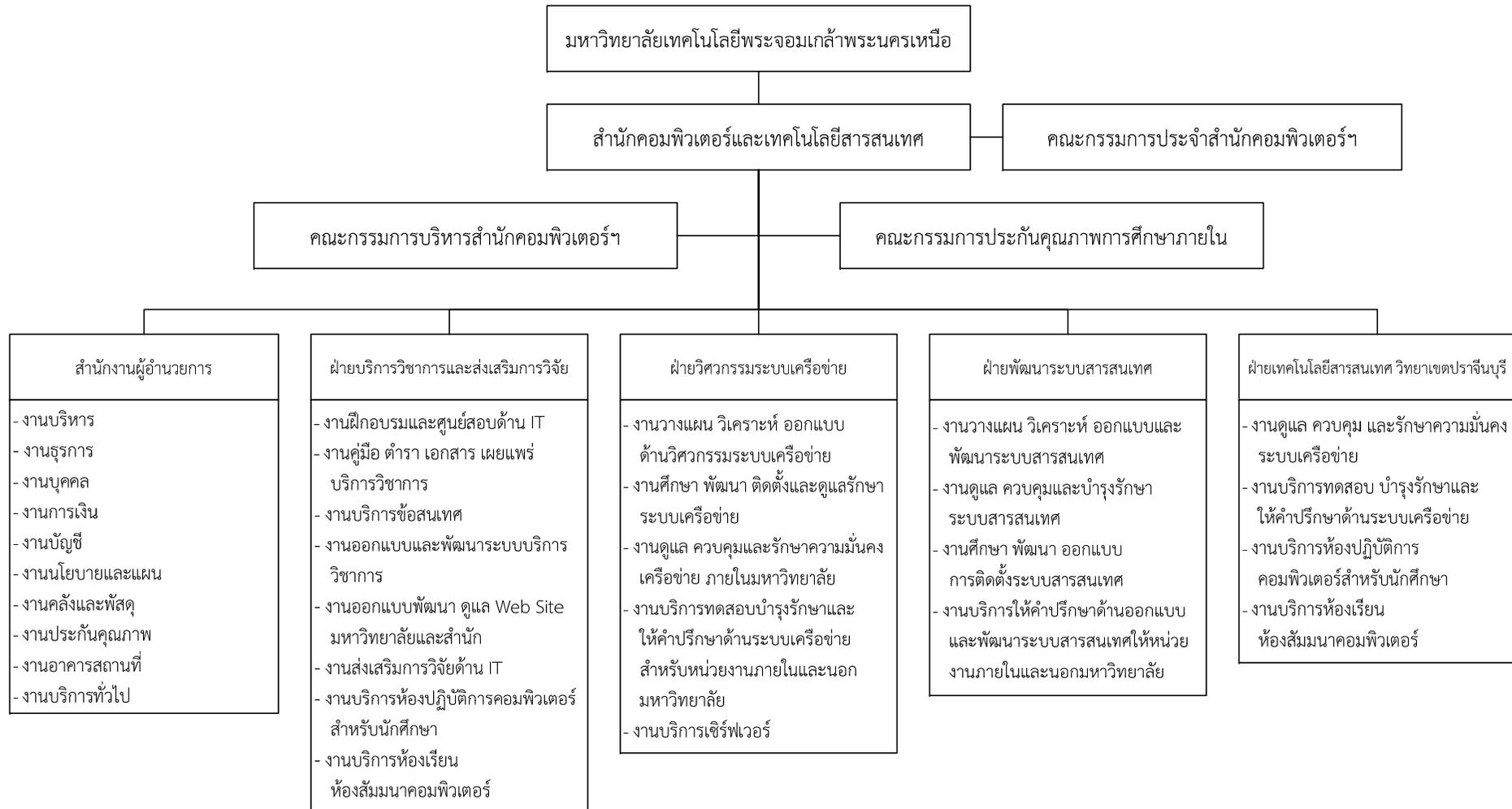
ชั้น 6 อาคารสิรินธร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตปราจีนบุรี 129 หมู่ 6 ตำบลเนินหอม อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25230

ชั้น 6 จัดพื้นที่สำหรับรองรับการเรียนการสอนและการบริการกับนักศึกษา จำนวน 3 ห้อง และห้องควบคุมระบบเครือข่าย จำนวน 1 ห้อง ห้องประชุมทางไกล จำนวน 1 ห้อง และห้องเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี จำนวน 1 ห้อง

ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์
ของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปรัชญา	พัฒนาคน พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
ปณิธาน	มุ่งเน้นการบริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษาตลอดจนบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้อยู่ในระดับแนวหน้าของประเทศ และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ
วิสัยทัศน์	มุ่งมั่นบริการ สร้างสรรค์เทคโนโลยีสารสนเทศ สู่มาตรฐานสากล
อัตลักษณ์	ผู้นำการบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้บริการคอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน และงานวิจัย 2. การพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัย 3. การบริการวิชาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้บริการทางคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สนับสนุนแก่หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย 2. เป็นศูนย์กลางทางคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สนับสนุนแก่หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย 3. ฝึกอบรม วิจัย และให้บริการทางวิชาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ 4. พัฒนาและดูแลระบบงานสารสนเทศให้กับมหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 1 การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ



2. ข้อมูลบุคลากรในปัจจุบันของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

แผนภูมิที่ 2 อัตรากำลังบุคลากรภายในสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ



หมายเหตุ : () * พนักงานมหาวิทยาลัย(22/22)

() ** พนักงานพิเศษ(13/14)

----- รักษาการตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย

ข้อมูล ณ วันที่ 5 มิถุนายน 2557

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามฝ่าย

รายการ	ประเภทบุคลากร		รวม
	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานพิเศษ	
ผู้บริหาร	5*	-	5*
สำนักงานผู้อำนวยการ	4	3	7
ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ	6	-	6
ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย	5	6	11
ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย	6	3	9
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี	1	1	2
รวม	22	13	35

* ผู้บริหารมาจากสายวิชาการจึงขอไม่นับรวม

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามตำแหน่ง

รายการ	ประเภทบุคลากร		รวม
	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานพิเศษ	
นักวิชาการพัสดุ	1	-	1
นักวิชาการเงินและบัญชี	2	-	2
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	12	1	13
วิศวกร	4	1	5
ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์	2	-	2
ช่างเทคนิค	-	8	8
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	1	1
บุคลากร	-	1	1
พนักงานบริการ	-	1	1
รวม	22	13	35

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

รายการ	ประเภทบุคลากร						รวม
	พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานพิเศษ			
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	
สำนักงานผู้อำนวยการ	2	2	-	2	-	1	7
ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ	6	-	-	-	-	-	6
ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย	2	3	-	1	5	-	11
ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย	4	1	1	-	3	-	9
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี	-	-	1	1	-	-	2
รวม	14	6	2	4	8	1	35

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระดับของตำแหน่ง (เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย)

รายการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติงาน	รวม
สำนักงานผู้อำนวยการ	1	-	3	-	4
ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ	1	4	1	-	6
ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย	-	2	3	-	5
ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย	-	-	5	1	6
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี	-	-	-	1	1
รวม	2	6	12	2	22

ในระหว่างแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558-2561 ไม่มีจำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะเกษียณอายุราชการ

ส่วนที่ 2 ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ต่างๆ ของหน่วยงาน หน่วยงานที่มีบุคลากรมีประสิทธิภาพ มีความสามารถ มีคุณธรรม มีจริยธรรม จะส่งผลต่อการทำงาน ทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ นำพาหน่วยงานบรรลุตามพันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งตัวบุคลากรเองก็จะมีความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศจึงให้ความสำคัญต่อเรื่องการบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ

วิสัยทัศน์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

เสริมความสุข	สร้างความรู้	สู่ความเป็นมืออาชีพ
สร้างความรู้		Core Purpose
เสริมความสุข		Core Value
สู่ความเป็นมืออาชีพ		Visionary Goal

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)

1. มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ
2. มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางอย่างชัดเจน
3. มีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
4. มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเป็นอย่างดี
5. มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน
6. มีความรับผิดชอบในหน้าที่
7. มีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น
2. ภาระงานประจำมาก ทำให้ขาดโอกาสการพัฒนาตนเอง
3. ความตรงต่อเวลา
4. การสื่อสารในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ
5. พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
6. มาตรฐานการบริการยังไม่ครอบคลุม

โอกาส (Opportunities)

1. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัย
2. มี Software หรือ ระบบต่างๆ ที่ช่วยให้การพัฒนาการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. ความต้องการของผู้ใช้งานมีหลากหลาย ซึ่งเป็นช่องทางให้เกิดการพัฒนาการบริการเพิ่มขึ้นอีกมากมายในอนาคต
4. หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมและได้ Certificate ด้านสารสนเทศมีมาก
5. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้และศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
6. มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ ศึกษาดูงาน และทุนต่างๆ ระหว่างประเทศใน AEC

อุปสรรค (Threats)

1. อัตราค่าตอบแทนของบุคลากรด้านสารสนเทศไม่จูงใจ
2. เทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
3. มหาวิทยาลัยขาดการสนับสนุนเปิดตำแหน่งเฉพาะทางเพิ่มเติม
4. ไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เช่น การสอบเพื่อได้รับใบ Certificate เนื่องจากไม่มีผลตอบแทนเพิ่มขึ้น
5. ปัญหาการติดต่อสื่อสารกับผู้ให้บริการที่เป็นชาวต่างชาติเมื่อเปิด AEC
6. ผู้ให้บริการมีความต้องการที่หลากหลาย แต่บุคลากรมีจำกัด

สมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competencies) สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุม ก.บ.ม. ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2553 เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2553 และที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2553 เพื่อใช้ประโยชน์และเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จำนวน 6 ด้าน (KMUTNB) ดังต่อไปนี้

Knowledge-Based orientation ความใฝ่เรียนรู้

นิยาม : การแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ข่าวดสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการทำงานกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะการทำงานของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยโดยรวม

Morality and Integrity คุณธรรมและความซื่อสัตย์

นิยาม : การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม มีจิตสำนึก และจริยธรรมในวิชาชีพของตนเองเพื่อความเที่ยงตรง เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กร และประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบาย ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ โดยเคร่งครัด

Ultimate Determination ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน

นิยาม : ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนด หรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น

Team Work การทำงานเป็นทีม

นิยาม : ความยินดีที่จะร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่นโดยการให้เกียรติและยอมรับในคุณค่าของผู้อื่น ไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนมีทักษะในการประสานงานที่ดีเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

Notice of Organization จิตสำนึกองค์กร

นิยาม : สำนึกความเป็นเจ้าของ ถือว่ามหาวิทยาลัยซึ่งเป็นที่ทำงานนั้นเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองที่ทุกคนมีความจงรักภักดี มีความเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อมหาวิทยาลัย ตลอดจนทำนุบำรุงมหาวิทยาลัย และเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

Based on Continuous Improvement การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

นิยาม : มุ่งมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนำเทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่ หรือเสนอวิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ โดยใช้เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดเกิด ความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด

แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในปีงบประมาณ 2558-2561

ผลการสำรวจจำนวนบุคลากรสถานะภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 22 คน ระหว่างวันที่ 5-11 มิถุนายน 2557 พบว่ามีจำนวนบุคลากรที่คาดว่าจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนรายชื่อบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่คาดว่าจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ศึกษาต่อระดับ	ปีงบประมาณที่คาดว่าจะศึกษาต่อ
1.	นางสาวกฤษณชล กระบวนรัตน์	ปริญญาเอก	2558
2.	นายจันทพงษ์ บุตรลักษณ์	ปริญญาเอก	2558
3.	นายอนุชิต ชาบำเหน็จ	ปริญญาโท	2558
4.	นางนัทธฤทัย เสนลีน	ปริญญาเอก	2561
5.	นายพีรรัช หนูชู	ปริญญาเอก	2561
6.	นายนรินทร์ บุญปิง	ปริญญาโท	2561

แผนพัฒนาบุคลากรด้านการทำผลงานและยื่นขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ในปีงบประมาณ 2558-2561

ผลการสำรวจจำนวนบุคลากรสถานะภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 22 คน ระหว่างวันที่ 5-11 มิถุนายน 2557 พบว่ามีจำนวนบุคลากรที่คาดว่าจะทำผลงานและยื่นขอระดับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนรายชื่อบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่คาดว่าจะทำผลงานและยื่นขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ยื่นขอระดับตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่คาดว่าจะยื่นขอตำแหน่ง
1.	นางนัทธฤทัย เสนลีน	ชำนาญการพิเศษ	2558
2.	นางสาวณิชพร สุระ	ชำนาญการพิเศษ	2558
3.	นางสาวสรณ์สิริ วีระพันธ์	ชำนาญการพิเศษ	2558
4.	นางสาวกฤษณชล กระบวนรัตน์	ชำนาญการพิเศษ	2558
5.	นายอิศเรศ สมณะ	ชำนาญการ	2558
6.	นายวัชร พิษยพันธ์	ชำนาญการพิเศษ	2559
7.	นางสาวพิรานันท์ ลางดี	ชำนาญการ	2559
8.	นายพีรรัช หนูชู	ชำนาญการ	2560
9.	นายจันทพงษ์ บุตรลักษณ์	ชำนาญการ	2560

พิมพ์เขียวเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
ประเภททั่วไป
การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)



พิมพ์เขียวเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
การศึกษาระดับปริญญาตรี



พิมพ์เขียวเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
ประเภทผู้บริหาร สายสนับสนุนวิชาการ



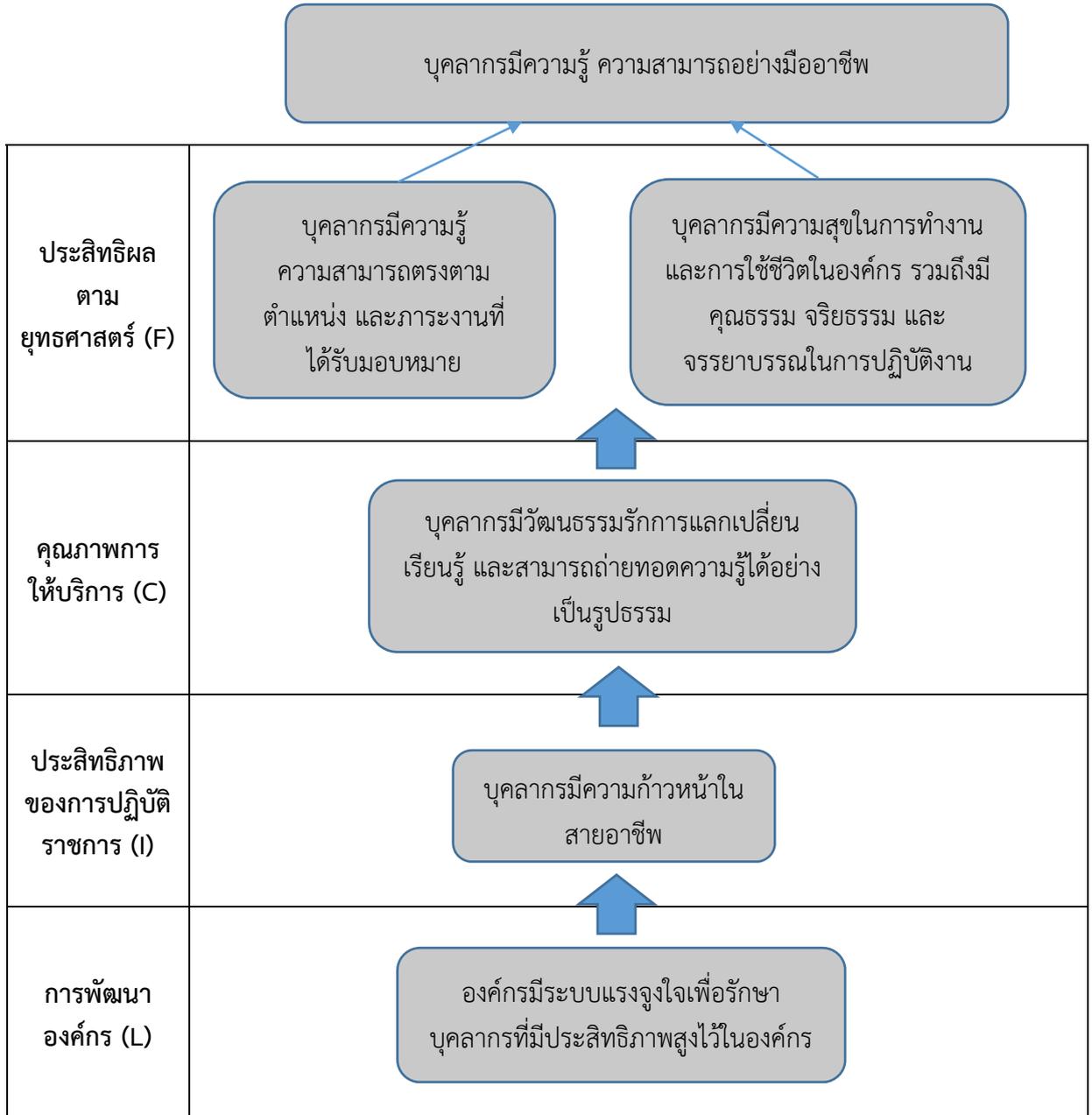
ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558-2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะ				
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ	โครงการ
1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน	1.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน	รองฝ่ายวิชาการและสำนักงาน	โครงการพัฒนาบุคลากร (สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรและนำมาจัดทำเป็นแผน)
2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถอย่างมีอาชีพ	2.1 จำนวนใบประกาศนียบัตรเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ (Professional Certification)	2.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการทดสอบเพื่อขอรับใบประกาศนียบัตรเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ (Professional Certification)	รองฝ่ายวิชาการและสำนักงาน	โครงการพัฒนาบุคลากร
	2.2 จำนวนโครงการที่จัด	2.2.1 สนับสนุนให้บุคลากรศึกษา ดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและวิชาชีพในหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	คณะกรรมการจัดสัมมนา	โครงการศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. บุคลากรมีวัฒนธรรมรักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม	3.1 จำนวนเรื่องของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.1.1 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงานเพื่อสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานจริงมาใช้ในการพัฒนางาน	รองฝ่ายบริหารและสำนักงาน	โครงการจัดฝึกอบรมเรื่องการเขียนบทเรียนหนึ่งประเด็น (One Point Lesson)
		3.1.2 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่คลังความรู้และเว็บไซต์ KM ให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร	รองฝ่ายบริหารและฝ่ายบริการและส่งเสริมการวิจัย	โครงการจัดการความรู้ (KM) สำนักคอมพิวเตอร์
	3.2 จำนวนครั้งที่มีการถ่ายทอดความรู้	3.2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นที่ปรึกษา/วิทยากรแก่หน่วยงานต่างๆ	รองฝ่ายบริหารและฝ่ายบริการและส่งเสริมการวิจัย	โครงการจัดฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรและนักศึกษา มจพ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาก้าวหน้าในสายอาชีพ				
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ	โครงการ
1. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.1 จำนวนบุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งเพิ่มขึ้น	1.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น	รองฝ่ายบริหาร และสำนักงาน	จัดทำพิมพ์เขียวเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
2. บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตในองค์กร รวมถึงมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	2.1 ร้อยละความพึงพอใจต่อการทำงานและการใช้ชีวิตในองค์กร	2.1.1 สร้างสุขภาวะ (Happy Work Place) ในการปฏิบัติงานในองค์กร	รองฝ่ายบริหาร และสำนักงาน	โครงการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องเสริมสร้างสุขภาวะความสุข 8 ประการ
	2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมหรือรับทราบคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	2.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรรับทราบเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	รองฝ่ายบริหาร และสำนักงาน	โครงการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
3. องค์กรมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ในองค์กร	3.1 ร้อยละความพึงพอใจในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.1.1 พัฒนาสวัสดิการ/สิ่งจูงใจที่เหมาะสม	คณะกรรมการสวัสดิการ	สวัสดิการของสำนักคอมพิวเตอร์ ฯ
		3.1.2 ส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ	ทุกฝ่าย และกรรมการบริหาร	กิจกรรมคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานดีเด่นตามโครงการของมหาวิทยาลัย

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

วิสัยทัศน์ : เสริมความสุข สร้างความรู้ สู่ความเป็นมืออาชีพ



กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ปีงบประมาณ				
				2558	2559	2560	2561	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งเพิ่มขึ้น								
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น	จัดทำพิมพ์เขียวเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) รายบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ทำพิมพ์เขียวเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ร้อยละ 60					รองฝ่ายบริหารและสำนักงาน
เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตในองค์กร รวมถึงมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน								
ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจต่อการทำงานและการใช้ชีวิตในองค์กร								
ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมหรือรับทราบคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน								
1. สร้างสุขภาวะ (Happy Work Place) ในการปฏิบัติงานในองค์กร	โครงการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องเสริมสร้างสุขภาวะความสุข 8 ประการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม	ร้อยละ 80					รองฝ่ายบริหารและสำนักงาน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรรับทราบเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	โครงการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม	ร้อยละ 80					รองฝ่ายบริหารและสำนักงาน
เป้าประสงค์ที่ 3 องค์กรมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ในองค์กร								
ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร								
1. พัฒนาสวัสดิการ/สิ่งจูงใจที่เหมาะสม	สวัสดิการของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ	จำนวนสวัสดิการของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ	อย่างน้อย 3 รายการ					คณะกรรมการสวัสดิการ
2. ส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ	กิจกรรมคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานดีเด่นตามโครงการของมหาวิทยาลัย	จำนวนผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	ปีละ 1 คน					ทุกฝ่ายและกรรมการบริหาร