



แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี
(พ.ศ. 2554 - 2557)

จัดทำโดย
สำนักงานผู้อำนวยการ
มติคณะกรรมการบริหารสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ครั้งที่ 3/2554
วันที่ 31 มีนาคม 2554

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2554 – 2557) สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2553-2557) โดยได้จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลภายในจากทุกหน่วยงานในระดับฝ่าย ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานผู้อำนวยการ ใคร่ขอขอบคุณบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการร่วมกันจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศได้กรอบแนวคิดและทิศทางที่ชัดเจนและได้ร่วมกันจัดทำเอกสารฉบับนี้ให้เสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สำนักงานผู้อำนวยการ
มีนาคม 2554

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร	1-7
1. ข้อมูลพื้นฐาน	
1.1 ประวัติความเป็นมา	
1.2 สถานภาพปัจจุบัน	
1.3 โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในและการบริหารงาน	
1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และพันธกิจ	
1.5 จุดเน้นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย	
2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน	
2.1 จำนวนบุคลากรปัจจุบันจำแนกตามประเภท	
2.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามตำแหน่ง	
2.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา	
2.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ลาออก ในปีงบประมาณ 2551-ปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2553จำแนกตามตำแหน่ง	
2.5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่จะเกษียณอายุ ภายในปีงบประมาณ 2554-2557 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	
ส่วนที่ 2 ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	8-10
1. หลักการและเหตุผล	
2. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)	
3. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร	
ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2554 -2557)	11-16
1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร	
2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	
3. การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร	
4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร	
ส่วนที่ 4 การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	17
1. การบริหาร	
2. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร	
3. แนวทางการติดตามประเมินผล	
ส่วนที่ 5 แนวทางในการพัฒนาในอนาคต	18

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานกลางที่มีหน้าที่ในการให้บริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษา ตลอดจนบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า “ มุ่งมั่นบริการสู่มาตรฐานสากล ” เพื่อให้บรรลุพันธกิจของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกิจ ดังนั้น สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2554-2557) สำหรับเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (พ.ศ.2553-2562) โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) จุดเน้นความเป็นเลิศของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ปณิธานและเป้าหมายการจัดตั้งสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบกับข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบันและอนาคตที่จำแนกตามประเภท คุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ

ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงแผนพัฒนาสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการดำเนินงานตามภารกิจของตนให้บรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างสรรค์งานเทคโนโลยีสารสนเทศชั้นเลิศให้กับมหาวิทยาลัย โดยมีนโยบายดังนี้

1. จัดระบบการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร
2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
3. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา
4. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี ของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร
เป้าประสงค์
1. มีแผนความต้องการกำลังคน
2. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
1. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคนครบทุกหน่วยงาน
2. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
เป้าประสงค์
1. บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
1. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. บุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี

3. การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร
- | | |
|-------------------------|---|
| เป้าประสงค์ | 1. มีระบบสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม |
| | 2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม |
| | 3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี |
| ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย | บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน |
4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร
- | | |
|-------------------------|---|
| เป้าประสงค์ | 1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| | 2. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเอง ให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป |
| ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย | 1. บุคลากรในสังกัดรับทราบเรื่องข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร |
| | 2. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ 5 |

ภายใต้ยุทธศาสตร์แต่ละด้านได้ระบุเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติได้ โดยจะมีการติดตามประเมินผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนต่อไป

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ประวัติความเป็นมา

เนื่องจากความต้องการใช้คอมพิวเตอร์และความจำเป็นในการมีหน่วยงานกลางให้บริการคอมพิวเตอร์สำหรับ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในปี พ.ศ. 2526 สถาบัน จึงได้ตั้ง ศูนย์วิจัยและพัฒนางานคอมพิวเตอร์ขึ้น เพื่อศึกษาความต้องการด้านคอมพิวเตอร์และจัดทำแผนการจัดการหา คอมพิวเตอร์มาให้บริการแก่นักศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่

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

พ.ศ. 2535 - 2538 ได้รับอนุมัติให้ติดตั้งระบบเครือข่ายสายใยแก้วนำแสง (Fiber Optic) เพื่อ เชื่อมโยงหน่วยงานต่างๆ ภายในอาคารทุกอาคารเข้าด้วยกันเป็น Campus Network และได้เริ่มเปิดใช้อย่าง เป็นทางการประมาณต้นปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา ซึ่งได้รับการตั้งชื่อว่า “ประตูแดงเน็ต” และได้รับความ ช่วยเหลือจาก NECTEC เพื่อร่วมโครงการเครือข่ายไทยสารและอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นการเริ่มต้นการสื่อสาร ระหว่างสถาบัน กับมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศและหน่วยงานต่างๆ ในระดับนานาชาติเพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร และการพัฒนา ตลอดจนงานวิจัยต่างๆ มาจนถึงทุกวันนี้ อีกทั้งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดหา ระบบคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ 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” ขึ้นในสถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าพระนครเหนือ ทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นแหล่งในการให้บริการทางคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ สนับสนุนแก่หน่วยงานภายในของสถาบัน รวมทั้งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางจัดเก็บ ปรับปรุง และรักษาข้อมูล สำหรับการบริหารและการเรียนการสอนของสถาบัน ตลอดจนฝึกอบรม วิจัย และให้บริการทางวิชาการด้าน คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (7 สิงหาคม 2539)

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

พ.ศ. 2550 สถาบันได้รับการเปลี่ยนสถานภาพเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร เหนือ” มีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ

1.2 สถานภาพปัจจุบัน

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดตั้งขึ้นตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การจัดตั้งส่วนงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2551 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2550 โดยมีการแบ่งหน่วยงานภายใน ออกเป็น 4 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง ดังนี้

1. ให้บริการทางคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สนับสนุนแก่หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
2. เป็นศูนย์กลางในการจัดเก็บ ปรับปรุง และรักษาข้อมูลทางการบริหารและการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย
3. ฝึกอบรม วิจัย และให้บริการทางวิชาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. พัฒนาและดูแลระบบงานสารสนเทศให้กับมหาวิทยาลัย

การให้บริการแบ่งออกเป็น

- กรุงเทพมหานคร ชั้น 3-5 อาคารอเนกประสงค์

ชั้น 3 จัดพื้นที่สำหรับห้องบริการคอมพิวเตอร์สำหรับอาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษา เพื่อการศึกษาค้นคว้า จำนวน 5 ห้อง ครอบคลุมการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตแบบมีสายและไร้สาย

ชั้น 4 จัดพื้นที่สำหรับรองรับการเรียนการสอนด้านคอมพิวเตอร์ จำนวน 4 ห้อง ซึ่งในแต่ละห้องมีเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน 31 เครื่อง เครื่องฉายภาพ และระบบเครื่องขยายเสียง ซึ่งสามารถรองรับการจัดอบรมด้านคอมพิวเตอร์ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย อีกทั้งมีห้องทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่ายและห้องควบคุมระบบเครือข่าย

ชั้น 5 จัดพื้นที่สำหรับห้องทำงานของฝ่ายบริหาร สำนักงานผู้อำนวยการ ฝ่ายบริการวิชาการ และส่งเสริมการวิจัย และฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ

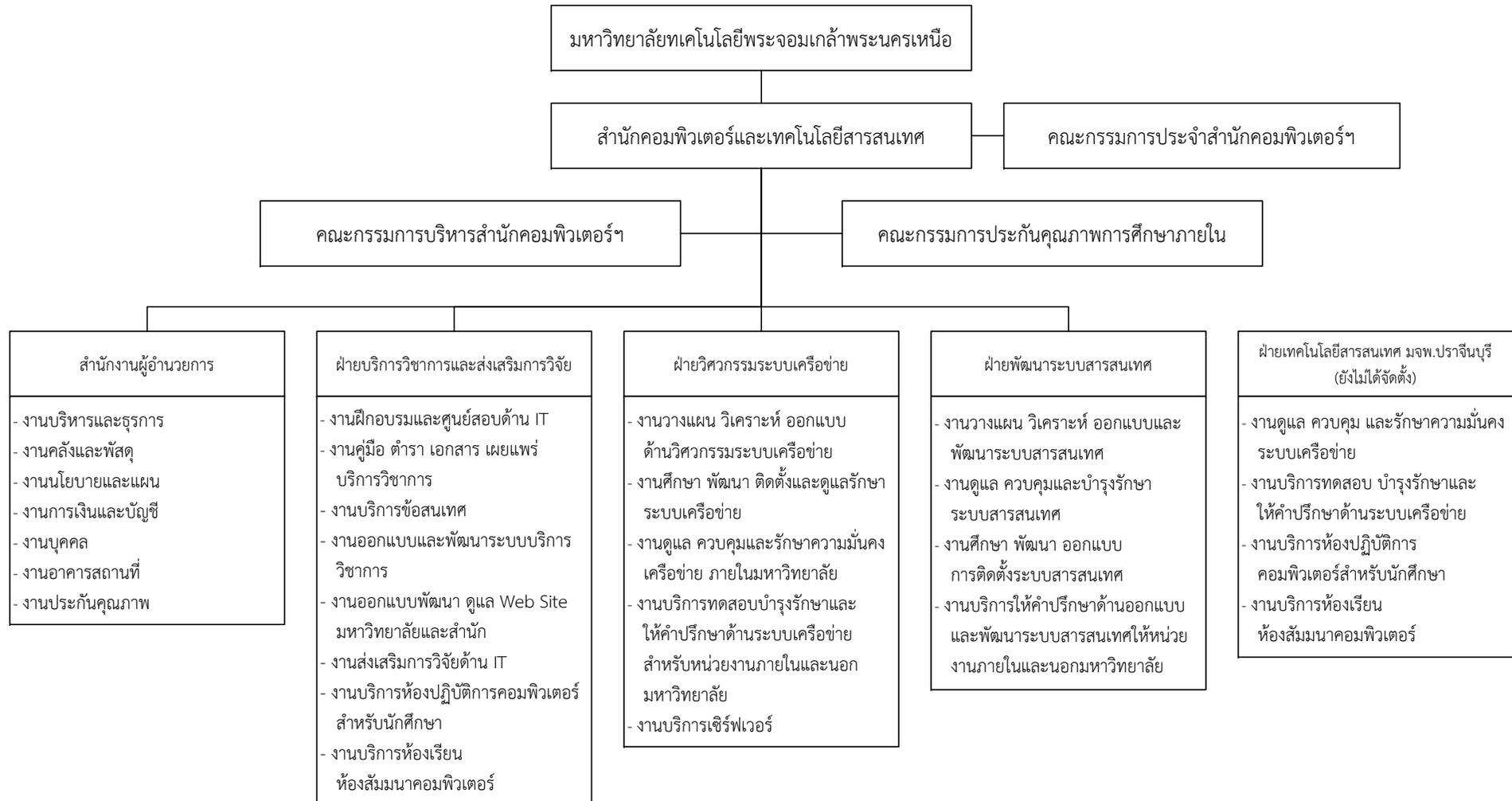
- ปราจีนบุรี ชั้น 3 อาคารบริหาร

มีเครื่องคอมพิวเตอร์ให้บริการ จำนวน 55 เครื่อง และที่คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม จำนวน 40 เครื่อง

ด้านการให้บริการระบบเครือข่ายได้จัดหาและปรับปรุงอุปกรณ์ระบบเครือข่ายต่างๆ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสนองตอบต่อพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

1.3 โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในและการบริหารงาน

1.3.1 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายใน



1.3.2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน



1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และพันธกิจ

ปรัชญา พัฒนาคน พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปณิธาน มุ่งเน้นการบริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษาตลอดจนบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้อยู่ในระดับแนวหน้าของประเทศ และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

วิสัยทัศน์ มุ่งมั่นบริการสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ

1. การให้บริการคอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนและงานวิจัย
2. การพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
3. การบริการวิชาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มีนาคม 2554)

2.1 จำนวนบุคลากรปัจจุบันจำแนกตามประเภท

รายการ	ประเภทบุคลากร			รวม
	ข้าราชการ	พ.มหาวิทยาลัย	พ.พิเศษ	
ผู้บริหาร	-	5	-	5
สำนักงานผู้อำนวยการ	1	3	3	7
ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ	-	6	-	6
ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย	1	3	6	10
ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย	-	5	4	9
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ มจพ.ปราจีนบุรี	-	-	2	2
รวม	2	22	15	39

2.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามตำแหน่ง

รายการ	ประเภทบุคลากร			รวม
	ข้าราชการ	พ.มหาวิทยาลัย	พ.พิเศษ	
ผู้บริหาร	-	5	-	5
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	1	-	1
นักวิชาการพัสดุ	1	-	-	1
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	-	1
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	1	1
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	-	1	1	2
พนักงานบริการ	-	-	1	1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	10	2	13
วิศวกร	-	3	2	5
ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์	-	1	-	1
ช่างเทคนิค	-	-	8	8
รวม	2	22	15	39

2.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

รายการ	ประเภทบุคลากร								รวม
	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานพิเศษ		
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	
สำนักงานผู้อำนวยการ	-	-	1	1	-	2	1	2	7
ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ	-	-	-	-	-	6	-	-	6
ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย	-	-	1	-	1	2	4	2	10
ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย	-	-	-	-	3	2	3	1	9
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ มจพ. ปราจีนบุรี	-	-	-	-	-	-	1	1	2
รวม	-	-	2	1	4	12	9	6	34

2.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ลาออก ในปีงบประมาณ 2551-ปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มีนาคม 2554) จำแนกตามตำแหน่ง

รายการ	ประเภทบุคลากร			รวม
	ข้าราชการ	พ.มหาวิทยาลัย	พ.พิเศษ	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	-	-	-	-
พนักงานบริการ	-	-	-	-
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	1	2
วิศวกร	-	-	1	1
ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์	-	-	-	-
ช่างเทคนิค	-	-	5	5
รวม	-	1	7	8

ตอนที่ 2

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจดังกล่าวของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงได้กำหนดนโยบายไว้ดังนี้

- 1 จัดระบบการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร
- 2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
- 3 สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา
- 4 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 5 สนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ

2. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.1 จุดแข็ง(Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- บุคลากรมุ่งมั่นให้องค์กรมีความเป็นเอกภาพ
- ทำงานเป็นทีม
- เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง

2.2 จุดอ่อน(Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- สถานที่ในการให้บริการไม่เพียงพอ

2.3 โอกาส(Opportunities)

-

2.4 อุปสรรค(Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- การเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยทำให้บุคลากรขาดความมั่นคง
- มหาวิทยาลัยมีความคาดหวังกับผลงานของสำนักฯ สูง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความกดดัน

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร

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

Knowledge-Based orientation

ความใฝ่เรียนรู้

นิยาม : การแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมข่าวสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการทำงานกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถรวมถึงทักษะการทำงานของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อร่วมงาน และมหาวิทยาลัยโดยรวม

Morality and Integrity

คุณธรรมและความซื่อสัตย์

นิยาม : การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม มีจิตสำนึกและจริยธรรมในวิชาชีพของตนเองเพื่อความเที่ยงตรง เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตนตลอดจนปฏิบัติตามนโยบาย ข้อบังคับกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณโดยเคร่งครัด

Ultimate Determination

ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน

นิยาม : ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น

Team Work

การทำงานเป็นทีม

นิยาม : ความยินดีที่จะร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น โดยการให้เกียรติและยอมรับในคุณค่าของผู้อื่น ไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนมีทักษะในการประสานงานที่ดีเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

Notice of Organization

จิตสำนึกองค์กร

นियาม : สำนึกความเป็นเจ้าของ ถือว่ามหาวิทยาลัยซึ่งเป็นที่ทำงานนั้นเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองที่ทุกคนมีความจงรักภักดี มีความเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อมหาวิทยาลัย ตลอดจนทำนุบำรุงมหาวิทยาลัย และเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

Based on Continuous Improvement

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นियาม : มุ่งมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนำเทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่ หรือเสนอวิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ โดยใช้เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ 4 ปี (พ.ศ. 2554 -2557)

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตามทิศทางการพัฒนาคณาจารย์ของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์ โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่คณาจารย์ โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์ 4 ปี (พ.ศ. 2554 – 2557) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาคณาจารย์

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านคณาจารย์ของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศพบว่า ยังมีจำนวนคณาจารย์ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และของมหาวิทยาลัย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย จากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และส่วนหนึ่งเกิดจากการลาออกของคณาจารย์ ทำให้ขาดแคลนคณาจารย์ ในขณะที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการขอจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มกับมหาวิทยาลัย ดังนั้น สำนักคอมพิวเตอร์ จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาคณาจารย์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาคณาจารย์

เป้าประสงค์

1. มีแผนความต้องการกำลังคน
2. มีระบบการสรรหาคณาจารย์ที่มีประสิทธิภาพสูง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคน
2. สรรหาคณาจารย์ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

มาตรการ

1. มีการวางแผนกำลังคน ในเชิงรุกทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย การวางแผนตำแหน่งของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะ 4 ปีข้างหน้า ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งคณาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพันธกิจของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และแผนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินการเพื่อเพิ่มอัตรากำลังรองรับอัตราเกษียณ และการลาออกกลางคันของบุคลากร การสรรหาบุคลากรดังนี้

1.1 โครงการ / กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
	2554	2555	2556	2557	
1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (2554 – 2557)	↔				ผู้บริหาร, สนง.
2. กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรระยะ 4 ปี (2554 – 2557)	←			→	ผู้บริหาร
3. ทบทวนแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	←			→	ผู้บริหาร
4. ทบทวนกระบวนการสรรหาบุคลากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส	↔				ผู้บริหาร
5. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	↔				ผู้บริหาร

1.2 แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มตามกรอบอัตรากำลัง และทดแทนอัตราเกษียณในปี 2554 -2557

เนื่องจากในระหว่างปีงบประมาณ 2554-2557 สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่มีกรอบอัตรากำลังการเกษียณอายุ แต่มีความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่ม เนื่องจากตอบสนองภารกิจของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และของมหาวิทยาลัย ซึ่งที่ผ่านมาสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ดำเนินการเสนอขออัตราเพิ่มแต่ยังไม่ได้รับการสนับสนุน และยังมีความต้องการอัตราดังกล่าวอยู่ รวมทั้งสิ้น 6 อัตรา ดังนี้

1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 อัตรา

เนื่องจากสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่มีอัตรากำลังในตำแหน่งนี้ จึงมีความประสงค์ขอตำแหน่งนี้เพื่อจัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดยให้เป็นทิศทางเดียวกันกับแผนงานและนโยบายของมหาวิทยาลัย รวมถึง การจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และติดตามงานต่างๆ ซึ่งจะให้ดำรงตำแหน่งในส่วนงานของสำนักงานผู้อำนวยการ

2. ผู้ปฏิบัติงานบริหาร จำนวน 1 อัตรา

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่มีอัตรากำลังของพนักงานการเงิน ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการเงิน ของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามระเบียบกระทรวงการคลัง และมหาวิทยาลัย สามารถตรวจสอบความถูกต้องโปร่งใสได้ตรงตามมาตรฐานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกระทรวงการคลัง จึงมีความประสงค์ขอตำแหน่งนี้เพื่อดูแลเรื่องการเบิกจ่ายเงินของหน่วยงานซึ่งจะให้ดำรงตำแหน่งในส่วนงานของสำนักงานผู้อำนวยการ

3. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 2 อัตรา

เนื่องจากสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานสนับสนุนในด้านการเรียน การสอน และพัฒนาระบบสารสนเทศต่างๆ ของทั้งมหาวิทยาลัย จึงต้องการบุคลากรที่มารับผิดชอบดูแล เว็บไซต์ พัฒนาระบบสารสนเทศให้กับเจ้าหน้าที่ และนักศึกษา ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งมหาวิทยาลัยให้ ทันสมัย และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของฝ่ายบริการ วิชาการและส่งเสริมงานวิจัย 1 อัตรา และนำมาปฏิบัติงานดูแลด้านการวางแผน ออกแบบ วิเคราะห์ พัฒนา และรักษาระบบฐานข้อมูลทั้งมหาวิทยาลัย รวมถึงสามารถควบคุมโครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลร่วมกับ โปรแกรมเมอร์หรือสามารถเขียนคำสั่งให้เครื่องจักรประมวลผลการทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะให้ดำรง ตำแหน่งในส่วนของฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ

4. ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 อัตรา

เนื่องจากสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ให้บริการซ่อมแซมเกี่ยวกับระบบเครื่อง คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานทั้งมหาวิทยาลัยจึงต้องการบุคลากรที่มารับผิดชอบในการให้บริการด้านการ ดำเนินงานและบำรุงและซ่อมแซมเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับเจ้าหน้าที่และนักศึกษาของหน่วยงานและองค์กร ต่างๆ ทั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งจะให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย

5. วิศวกร จำนวน 1 อัตรา

เนื่องจากสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานสนับสนุนในด้านการเรียน การสอน ซึ่งมีหน่วยให้บริการที่ มจพ. ปราจีนบุรี และยังขาดอัตรากำลังคน เพื่อที่ดูแลระบบเครือข่ายงานดูแล ควบคุม และรักษาความมั่นคงระบบเครือข่าย งานบริการทดสอบ บำรุงรักษาและให้คำปรึกษาด้านระบบเครือข่าย ซึ่งจะให้ ดำรงตำแหน่งในส่วนสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มจพ.ปราจีนบุรี

2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2553- 2562) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับ การบริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ โดยระบุตัวชี้วัด เป็นร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ บุคลากรที่มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบนี้ ควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัย สำนัก คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการพัฒนา ศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีแผนการพัฒนาดตนเอง
2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาดตนเอง
2. บุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี

มาตรการ

1. วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นสมาชิกใหม่ และสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองในลำดับต่อไป
2. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาดตนเอง (Individual Development Plan) และให้มี ระบบติดตามการดำเนินการตามแผนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ

4. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และแผนการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ และสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้

2.1 โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
	2554	2555	2556	2557	
1. การจัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรทุกคน	←			→	บุคลากรทุกคน
2. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเทคนิคและหลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	←			→	ผู้บริการ , งานบุคคล
3. สนับสนุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรทุกคน	←			→	ผู้บริหาร
4. ส่งบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	←			→	ผู้บริการ , งานบุคคล
5. จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจน	←	→			สนง. และ บุคลากรทุกคน

2.2 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (ฝึกอบรม / สัมมนา) ปีงบประมาณ 2554 – 2557

ปีงบประมาณ	พัฒนาคุณภาพงานและสมรรถนะ(ร้อยละ)	พัฒนาการบริหารจัดการ(ร้อยละ)	รวม(ร้อยละ)
ปี 2554	70	10	80
ปี 2555	70	10	80
ปี 2556	70	10	80
ปี 2557	70	10	80

3. การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

การบริหารจัดการด้านงานบุคคลมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยผ่านกระบวนการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนี้ ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส และเป็นระบบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ เป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

- เป้าประสงค์**
1. มีระบบสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม
 2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
 3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- มาตรการ**
1. กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เหมาะสมเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสถานภาพของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
 2. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม
 3. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรแต่ละคน โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรดังนี้

3.1 โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
	2554	2555	2556	2557	
1. จัดทำหลักเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำให้สอดคล้องกับเป้าหมายของงาน	↔				ผู้บริหาร
2. กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินบุคลากร	↔				ผู้บริหาร
3. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความรัก สามัคคีของบุคลากร	←			→	บุคลากรทุกคน

4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตบนพื้นฐานของจิตสำนึกแห่งจรรยาบรรณ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

- เป้าประสงค์**
- ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเอง ให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร
- การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ 5

- มาตรการ**
- ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในสังกัด ดังนี้

4.1 โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
	2554	2555	2556	2557	
1. เผยแพร่ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรทั้งเก่าและใหม่ได้รับทราบ	←			→	งานบุคคล
2. คัดเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นตามโครงการของมหาวิทยาลัย	←				ผู้บริหาร

ส่วนที่ 4

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

1. การบริหาร

1.1 ระดับนโยบาย มีคณะกรรมการบริหาร เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการประจำสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.2 ระดับขับเคลื่อนแผน มีฝ่าย ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการบริหาร

1.3 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

2. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร

2.1 ระดับสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2554 – 2557) กับแผนยุทธศาสตร์สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

2.2 ระดับฝ่าย เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับฝ่าย โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการในภาพรวม

2.3 ระดับบุคคล ให้ฝ่ายนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

3. แนวทางการติดตามประเมินผล

- 3.1 คณะกรรมการบริหาร ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี
- 3.2 มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร
- 3.3 นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินรายบุคคล
- 3.4 ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

