แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

มติคณะกรรมการบริหารฯ ครั้งที่ 5/2565

วันที่ 18 พฤษภาคม 2565

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 จัดทำขึ้นจากการระดมความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ผ่านการสัมมนา 4 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2565 ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2565 ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2565 และ ครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 ผ่านระบบออนไลน์

การจัดทำแผนนี้รวบรวมข้อมูลที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และนำมากำหนดเป็น วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และแผนงานโครงการ/กิจกรรม ซึ่งมีตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) และปรับปรุงข้อมูล เพิ่มเติมข้อมูลให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ประกอบไปด้วย 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

ส่วนที่ 2 ทิศทางการบริหารการพัฒนาบุคลากร และแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 3 มาตรการในการบริหารและเตรียมอัตรากำลัง

ส่วนที่ 4 การนำแผนสู่การปฏิบัติ และแนวทางการติดตามประเมินผล

ส่วนที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 จะเป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนางานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด บรรลุตามวิสัยทัศน์ สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ต่อไป

สารบัญ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์

1.3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.4 โครงสร้างการบริหารสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.5 โครงสร้างบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.6 ข้อมูลบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.6.1 จำนวนบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามฝ่าย

1.6.2 จำนวนบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามตำแหน่ง

1.6.3 จำนวนบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

1.6.4 จำนวนบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระดับของตำแหน่ง (เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย)

1.6.5 จำนวนบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามประเภทและอายุงาน

1.6.6 จำนวนบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปีที่เกษียณอายุราชการ

ส่วนที่ 2 ทิศทางการบริหารการพัฒนาบุคลากร และแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

2.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

2.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

2.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากร (SWOT Analysis)

2.4 ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรในอนาคต

2.5 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.6 สมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ

2.7 งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร

2.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ส่วนที่ 3 มาตรการในการบริหารและเตรียมอัตรากำลัง

3.1 การบริหารแบะเตรียมอัตรากำลัง

3.2 การวางแผนทดแทนตำแหน่งบริหาร

3.3 การพัฒนาบุคลากร

3.4 สรุปความต้องการอัตรากำลังคน

3.5 ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ

ส่วนที่ 4 การนำแผนสู่การปฏิบัติ และแนวทางการติดตามประเมินผล

ส่วนที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 1
ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เนื่องจากความต้องการใช้คอมพิวเตอร์ และความจำเป็นในการมีหน่วยงานกลางให้บริการคอมพิวเตอร์สำหรับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในปี พ.ศ. 2526 สถาบัน จึงได้ตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนางานคอมพิวเตอร์ขึ้น เพื่อศึกษาความต้องการด้านคอมพิวเตอร์และจัดทำแผนการจัดหาคอมพิวเตอร์มาให้บริการแก่นักศึกษา อาจารย์ และเจ้าหน้าที่

พ.ศ. 2527 - 2534 ได้รับบริจาคเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อื่นๆ จากรัฐบาลเยอรมันมูลค่าประมาณ 8.4 ล้านบาท รวมทั้งดำเนินการจัดหาไมโครคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้นเพื่อให้บริการแก่นักศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่ เพื่อการเรียนการสอนและการวิจัยพร้อมทั้งได้รับความเห็นชอบให้จัดหาระบบมินิคอมพิวเตอร์เพิ่มเติม เพื่อใช้ในงานบริหารอีกด้วย

พ.ศ. 2535 - 2538 ได้รับอนุมัติให้ติดตั้งระบบเครือข่ายสายใยแก้วนำแสง (Fiber Optic) เพื่อเชื่อมโยงหน่วยงานต่างๆ ภายในอาคารทุกอาคารเข้าด้วยกันเป็น Campus Network และได้เริ่มเปิดใช้อย่างเป็นทางการประมาณต้นปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา ซึ่งได้รับการตั้งชื่อว่า “ประดู่แดงเน็ต” และได้รับความช่วยเหลือจาก NECTEC เพื่อร่วมโครงการเครือข่ายไทยสารและอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นการเริ่มต้นการสื่อสารระหว่างสถาบัน กับมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศและหน่วยงานต่างๆ ในระดับนานาชาติเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการพัฒนา ตลอดจนงานวิจัยต่างๆ มาจนถึงทุกวันนี้อีกทั้งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ต่างๆ เพื่อการเรียนการสอนและการวิจัยทางด้าน 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 เพื่อให้เป็นแหล่งในการให้บริการทางคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สนับสนุนแก่หน่วยงานภายในของสถาบัน รวมทั้งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางจัดเก็บ ปรับปรุง และรักษาข้อมูลสำหรับการบริหารและการเรียนการสอนของสถาบัน ตลอดจนฝึกอบรม วิจัย และให้บริการทางวิชาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ดังนั้นสำนักคอมพิวเตอร์ฯ จึงใช้วันที่ 7 สิงหาคม 2539 เป็นวันสถาปนาสำนักคอมพิวเตอร์ฯ

พ.ศ. 2548 ได้รับเงินสนับสนุนจากเงินงบประมาณ (งบกลาง) วงเงิน 6 ล้านบาท ทำการติดตั้งระบบเครือข่ายไร้สายให้ครอบคลุมอาคารทั่วทั้งสถาบัน เพื่อให้บริการอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาทั้งกรุงเทพมหานคร และวิทยาเขตปราจีนบุรี

พ.ศ. 2550 สถาบันได้รับการเปลี่ยนสถานภาพเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” มีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ

พ.ศ. 2551 - 2555 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วยการจัดตั้งส่วนงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2551 ได้แบ่งหน่วยงานภายในสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ออกเป็น 4 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการ ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ และฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2555 ได้จัดตั้งฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี

พ.ศ. 2556 ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบจัดการคุณภาพ ISO 9001:2008 เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2556 จากบริษัท ยูไนเต็ด รีจิสตร้า ออฟ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในขอบข่ายงาน 6 บริการ ได้แก่ การให้บริการพื้นที่จัดทำเว็บไซต์สำหรับหน่วยงาน การให้บริการเครื่องแม่ข่ายเสมือน การให้บริการซ่อมบำรุงคอมพิวเตอร์ การให้บริการข้อมูล การให้บริการห้องเรียนและห้องอบรม และการให้บริการอบรม

พ.ศ. 2557 ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบจัดการคุณภาพ ISO 9001:2008 เพิ่มเติมอีก 2 บริการ ได้แก่ การให้บริการรักษาความปลอดภัยเว็บไซต์ และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลบนเว็บไซต์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2558 ได้รับรางวัลเกียรติคุณ (IPv6 Ready Rookie Award) ในฐานะเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความพร้อมในการให้บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตพื้นฐานที่รองรับ IPv6 ครบ 3 ระบบ ได้แก่ ระบบ DNS Mail และ Web

พ.ศ. 2559 ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบจัดการคุณภาพ ISO 9001:2015 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2559 จากบริษัท TUV SUD (ประเทศไทย) รวม 8 บริการ และเปิดให้บริการ IT Clinic ในวันที่ 5 สิงหาคม 2559

พ.ศ. 2560 ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 29110 จากบริษัท ทูฟ นอร์ด (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2560 และเปิดให้บริการ ICIT Account เพื่อเข้าระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย อีกทั้งขยายการให้บริการไปยังวิทยาเขตระยอง โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำ ในการประชุมครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560 มีมติให้จัดตั้งฝ่ายเป็นการภายใน ชื่อ “ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาเขตระยอง”

พ.ศ. 2562 -2563 มหาวิทยาลัยเห็นชอบให้ขยายการให้บริการคอมพิวเตอร์เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ให้กับนักศึกษาไปยังชั้นใต้ดินอาคาร 79 ซึ่งเรียกว่า “FINN Space” เปิดบริการเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2563

พ.ศ. 2565 ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2015 จากบริษัท BSI ซึ่งมีการขยายขอบเขตการรับรองมาตรฐานระบบจัดการคุณภาพฯ ครอบคลุมทั้ง 3 วิทยาเขต รวมถึงงานบริการ ICIT Account และการให้บริการซอฟแวร์ลิขสิทธิ์

<u>สถานที่ตั้ง</u>

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ กรุงเทพมหานคร

ตั้งอยู่ ณ ชั้น 3, 4 และ 5 อาคารอเนกประสงค์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนประชาราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชั้น 3 จัดพื้นที่สำหรับห้องบริการคอมพิวเตอร์สำหรับนักศึกษาโดยแบ่งเป็น ห้องบริการเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 ห้อง ห้อง Leaning Space จำนวน 1 ห้อง ห้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน 4 ห้อง และ IT Clinic จำนวน 1 ห้อง

ชั้น 4 จัดพื้นที่สำหรับห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนและการฝึกอบรม จำนวน 4 ห้อง ห้องทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย ห้องควบคุมระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (NOC) และห้องระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Data Center)

ชั้น 5 จัดพื้นที่สำหรับห้องทำงานของฝ่ายบริหาร สำนักงานผู้อำนวยการ ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย และฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ

FINN Space (ชั้นใต้ดินอาคาร 79) จัดพื้นที่สำหรับรับรองการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีเครื่องคอมพิวเตอร์จำนวน 8 เครื่อง Help Center และ IT Clinic

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี

ตั้งอยู่ ณ ชั้น 5 และ 6 อาคารสิรินธร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตปราจีนบุรี 129 หมู่ 21 ตำบลเนินหอม อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25230 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชั้น 5 จัดพื้นที่สำหรับห้องระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Data Center) จำนวน 1 ห้อง

ชั้น 6 จัดพื้นที่สำหรับห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน จำนวน 2 ห้อง ห้องบริการเครือข่ายไร้สาย จำนวน 2 ห้อง ห้องควบคุมระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 ห้อง ห้องประชุมทางไกล จำนวน 1 ห้อง และห้องเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี จำนวน 1 ห้อง

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตระยอง

ตั้งอยู่ ณ ชั้น 7 อาคารอเนกประสงค์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง ตำบลหนองละลอก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง 21120 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชั้น 7 จัดพื้นที่สำหรับห้องระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Data Center) จำนวน 1 ห้อง ห้องประชุมทางไกล จำนวน 1 ห้อง ห้องบริการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 ห้อง ห้องอบรม จำนวน 1 ห้อง และห้องเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตระยอง จำนวน 1 ห้อง

1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์

วิสัยทัศน์ SMART ICIT

คือ สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศผู้ให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยยึดหลัก SMART

S : Service Excellence : บริการด้วยความเป็นเลิศ เอาใจใส่ ดูแลผู้ใช้บริการ

M : Mastery : บริการอย่างมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รู้จริง

A : Acknowledgement : บริการเป็นที่ยอมรับมีมาตรฐานสากลในการบริการ เชื่อถือได้

R : Rapidity : ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ฉับไว ทันเวลา

T : Teamwork : ทำงานแบบทีม ประสานงานไร้รอยต่อ

พันธกิจ

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทางดิจิทัลของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการงานของมหาวิทยาลัย
3. บริการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การคนควาวิจัย และการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
4. บริการวิชาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลแกนักศึกษาและบุคลากร
5. บริการพื้นที่แลกเปลี่ยนรูและหองปฏิบัติการเพื่อการเรียนการสอน และการอบรม

อัตลักษณ์ บริการเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพและทันสมัย

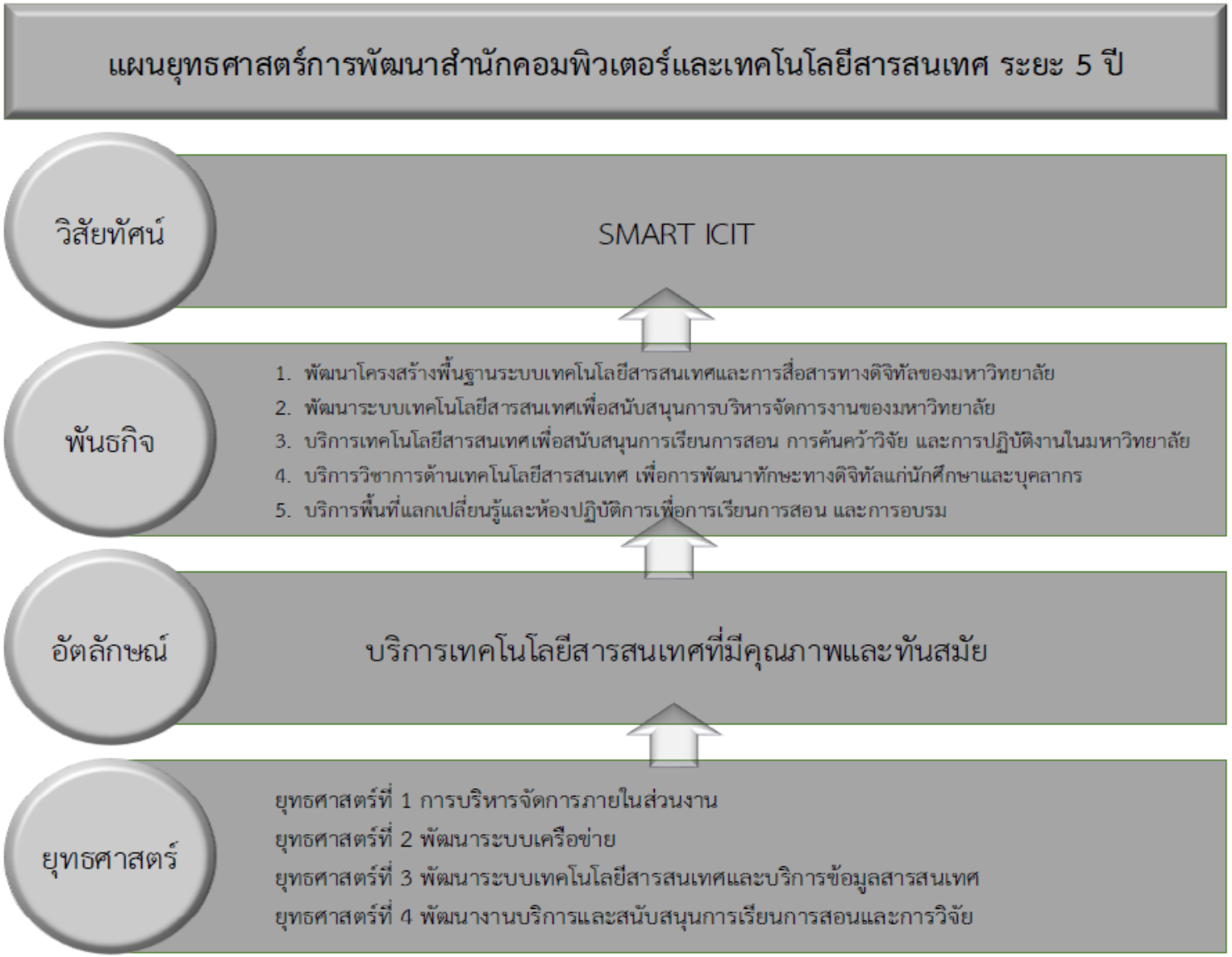
ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับปรุงระบบและกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

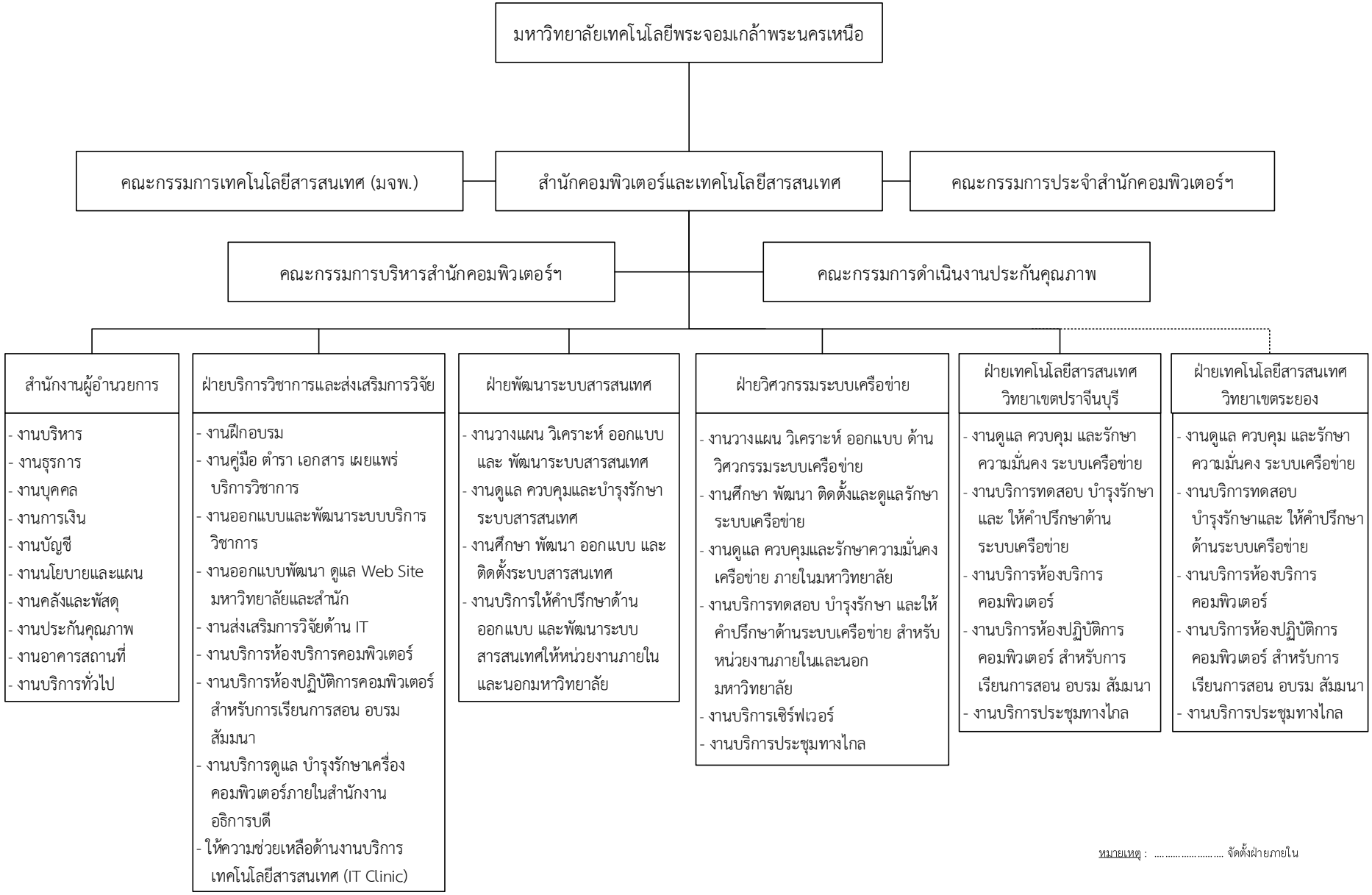
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

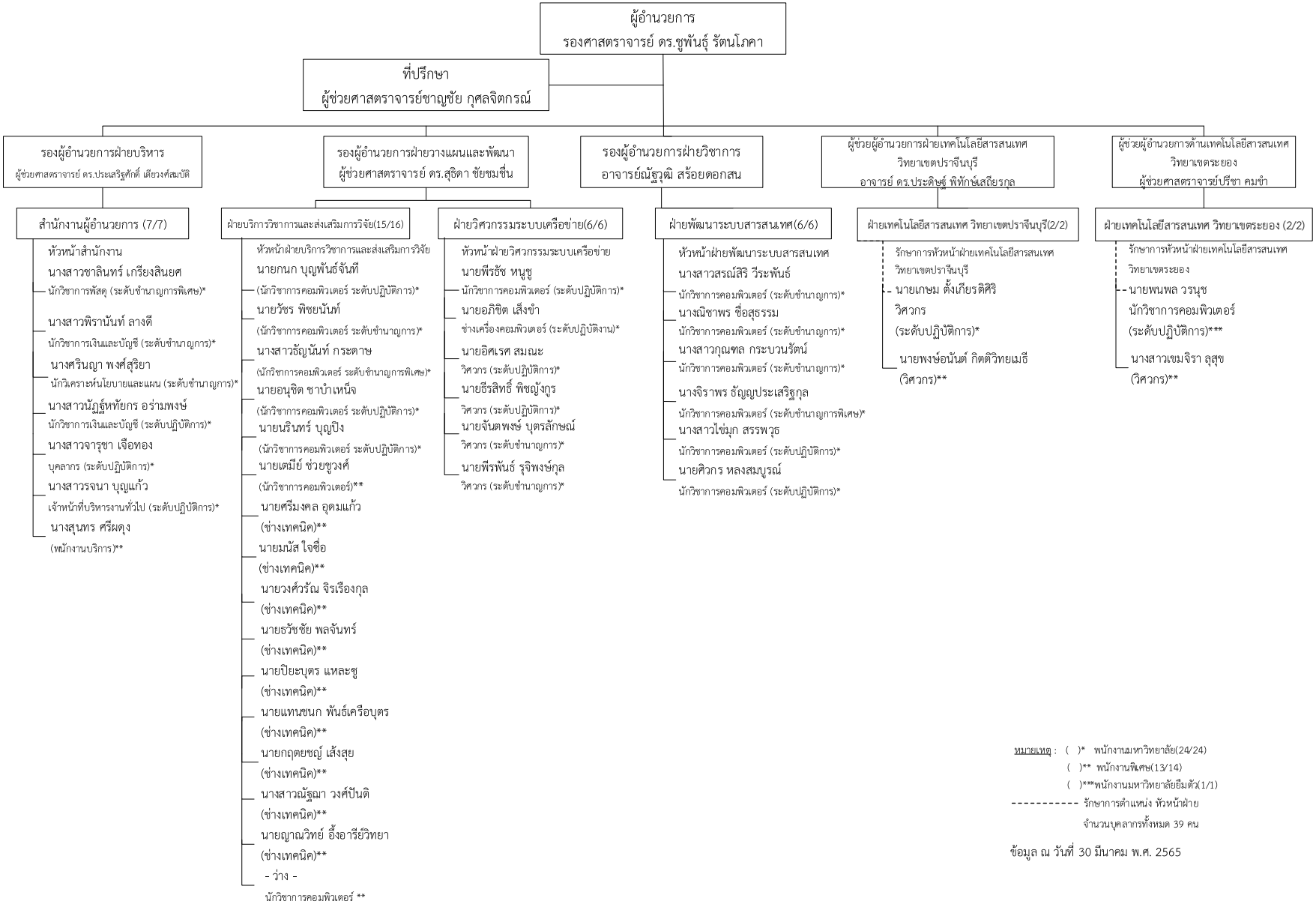
1.3 แผนผัง : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ 5 ปี



1.4 โครงสร้างการบริหารสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ



1.5 โครงสร้างบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ



หมายเหตุ : ( )* พนักงานมหาวิทยาลัย(24/24)
( )** พนักงานพิเศษ(13/14)
( )***พนักงานมหาวิทยาลัยยืมตัว(1/1)
---------- รักษาการตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย
จำนวนบุคลากรทั้งหมด 39 คน

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2565

1.6 ข้อมูลบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศจำแนกบุคลากรด้วยผู้บริหาร (มีวาระการดำรงตำแหน่ง) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ และพนักงานพิเศษ

1.6.1 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามฝ่าย

รายการ	ประเภทบุคลากร		รวม	
	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานพิเศษ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	7*	-	7*	-
สำนักงานผู้อำนวยการ	6	1	7	18.42
ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ	6	-	6	15.78
ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย	5	11	16	42.10
ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย	6	-	6	15.78
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี	1	1	2	5.26
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตระยอง	-	1	1	2.63
รวม	**24**	**14**	**38**	**100**

* ผู้บริหารมาจากสายวิชาการจึงขอไม่นับรวม

1.6.2 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามตำแหน่ง

รายการ	ประเภทบุคลากร		รวม
	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานพิเศษ	
นักวิชาการพัสดุ	1	-	1
นักวิชาการเงินและบัญชี	2	-	2
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	12	2	14
วิศวกร	5	2	7
ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์	1	-	1
ช่างเทคนิค	-	9	9
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	-	1
บุคลากร	1	-	1
พนักงานบริการ	-	1	1
รวม	**24**	**14**	**38**

1.6.3 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

รายการ	ประเภทบุคลากร						รวม
	พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานพิเศษ			
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	
สำนักงานผู้อำนวยการ	5	1	-	-	-	1	7
ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ	5	1	-	-	-	-	6
ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย	2	3	-	2	9	-	16
ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย	4	1	1	-	-	-	6
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาเขตปราจีนบุรี	-	1	-	1	-	-	2
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาเขตระยอง	-	-	-	1	-	-	1
รวม	**16**	**7**	**1**	**4**	**9**	**1**	**38**

1.6.4 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระดับของตำแหน่ง (เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย)

รายการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติงาน	รวม
สำนักงานผู้อำนวยการ	1	2	3	-	6
ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ	3	1	2	-	6
ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย	1	1	3	-	5
ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย	-	2	3	1	6
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาเขตปราจีนบุรี	-	-	1	-	1
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาเขตระยอง	-	-	-	-	-
รวม	**5**	**6**	**12**	**1**	**24**

1.6.5 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามประเภทและอายุงาน

อายุงาน	ประเภทบุคลากร		รวม
	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานพิเศษ	
ไม่เกิน 1 ปี	-	4	5
มากกว่า 1-5 ปี	2	6	7
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	6	2	8
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	5	-	5
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	2	-	2
มากกว่า 20 ปี – 25 ปี	8	1	9
มากกว่า 25 ปี	1	-	1
รวม	**24**	**13***	**37**

*ตำแหน่งพนักงานพิเศษ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ว่าง 1 อัตรา

1.6.6 จำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปีที่เกษียณอายุราชการ

ลำดับ	บุคลากร		ตำแหน่ง	ประเภท	ปีที่เกษียณ
1	นางสุนทร	ศรีผดุง	พนักงานบริการ	พนักงานพิเศษ	2566
2	นายธีรสิทธิ์	พิชญังกูร	วิศวกร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2570
3	นายอิศเรศ	สมณะ	วิศวกร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2573
4	นายอภิชิต	เส็งขำ	ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2574
5	นางจิราพร	ธัญญประเสริฐกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2575
6	นางสาวสรณ์สิริ	วีระพันธ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2577
7	นางณิชาพร	ชื่อสุธรรม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2577
8	นางสาวกุณฑล	กระบวนรัตน์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2578
9	นายวัชร	พิชยนันท์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2578
10	นางสาวธัญนันท์	กระดาษ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2578
11	นางสาวพิรานันท์	ลางดี	นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานมหาวิทยาลัย	2579
12	นางสาวชาลินทร์	เกรียงสินยศ	นักวิชาการพัสดุ	พนักงานมหาวิทยาลัย	2579
13	นายเกษม	ตั้งเกียรติศิริ	วิศวกร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2582
14	นายอนุชิต	ชาบำเหน็จ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2583
15	นายพีรพันธ์	รุจิพงษ์กุล	วิศวกร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2584
16	นางสาวไข่มุก	สรรพวุธ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2584
17	นายพีรธัช	หนูชู	วิศวกร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2585
18	นางศรินญา	พงศ์สุริยา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานมหาวิทยาลัย	2585
19	นายจันตพงษ์	บุตรลักษณ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2586
20	นายเตมีย์	ช่วยชูวงศ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานพิเศษ	2586
21	นายกนก	บุญพันธ์จันที	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2587
22	นายนรินทร์	บุญปิง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2588
23	นางสาวเขมจิรา	ลุสุข	วิศวกร	พนักงานพิเศษ	2589
24	นางสาวนัฏฐ์หทัยกร	อร่ามพงษ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานมหาวิทยาลัย	2590
25	นางสาวรจนา	บุญแก้ว	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานมหาวิทยาลัย	2591
26	นายพงษ์อนันต์	กิตติวิทยเมธี	วิศวกร	พนักงานพิเศษ	2591
27	นายศิวกร	หลงสมบูรณ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2593
28	นางสาวจารุชา	เจือทอง	บุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2593

ส่วนที่ 2

ทิศทางการบริหารการพัฒนาบุคลากร

และแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

2.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน หน่วยงานที่มีบุคลากรมีประสิทธิภาพ มีความสามารถ มีคุณธรรม มีจริยธรรม จะส่งผลต่อการทำงานทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ นำพาหน่วยงานบรรลุตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งตัวบุคลากรเองก็จะมีความเจริญมั่งคงและก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศจึงให้ความสำคัญต่อเรื่องการบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ โดยกำหนดเป็นนโยบายการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

2.1.1 ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี ให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดให้มีกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการให้บริการ การปฏิบัติงานตามระเบียบปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้น

2.1.2 สนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง

2.1.3 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถกำหนดอนาคตในการปฏิบัติงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของแต่ละคน โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง การสร้างกลุ่มทำงานวิจัย

2.1.4 สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการรับรองความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีใบประกอบวิชาชีพ (Certification) เพื่อรับรองความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.1.5 สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ เพื่อปรับปรุงการให้บริการ ให้มีความเป็นสากล อย่างต่อเนื่อง

2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

2.2.1 เพื่อปรับปรุงระบบและกลไลการบริหารและการพัฒนาบุคลากรภายในสำนักคอมพิวเตอร์ฯ

2.2.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรนะตรงตามตำแหน่งและศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2.3 เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร

2.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากร (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)

1.ได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง

2.บุคลากรมีความเป็นกันเอง และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

3.มีงบประมาณพัฒนาบุคลากรเพียงพอ

4.มีงบประมาณสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์

5.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน (Weaknesses)

1.การกำหนดภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและเท่าเทียมกัน

2.ขาดการสื่อสารอย่างเป็นระบบ เช่น กฎระเบียบใหม่ๆ PDPA, Blockchain, Mobile Application

3.ขาดคู่มือการปฏิบัติงานหรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงาน

4.การทำงานเป็นทีม

5.ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและงาน

6.บุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunities)

1.การได้รับความสำคัญและยอมรับโดยมหาวิทยาลัย

2.ได้รับการยกระดับความสำคัญโดยเฉพาะช่วงสถานการณ์ปัจจุบัน (COVID-19)

3.พัฒนาการทางเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการทำงานทางไกล (Remote working and Work Anytime-Anywhere)

4.มีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร

อุปสรรค (Threats)

1.ความล่าช้าในการปรับปรุงกฎระเบียบและข้อบังคับ ให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2.ขาดอำนาจการตัดสินใจจากมหาวิทยาลัย

3.ค่าตอบแทนไม่จูงใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.การพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อกฎระเบียบใหม่ๆ

5.บุคลากรปรับตัวไม่ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2.4 ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรในอนาคต

2.4.1 มีระบบกลไกการบริหารบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระงานและทิศทางการพัฒนาสำนักคอมพิวเตอร์ฯ

2.4.2 มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย สอดรับกับระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานสากล

2.4.3 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.4.4 มีวัฒนธรรมในการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง

2.4.5 สำนักคอมพิวเตอร์ฯ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมต่อการให้บริการและการปฏิบัติงาน

2.4.6 มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและมุ่งหวังความสำเร็จร่วมกัน

2.5 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

วิสัยทัศน์ SMART ICIT

ยุทธศาสตร์

1. ปรับปรุงระบบและกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

1. มีระบบกลไกการบริหารบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระงานและทิศทางการพัฒนาสำนักคอมพิวเตอร์ฯ
2. มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย สอดรับกับระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานสากล
3. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
4. มีวัฒนธรรมในการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง
5. สำนักคอมพิวเตอร์ฯ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมต่อการให้บริการและการปฏิบัติงาน
6. มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและมุ่งหวังความสำเร็จร่วมกัน

กลยุทธ์หน่วยงาน

1. วิเคราะห์งานให้สอดคล้องภารกิจและทิศทางของส่วนงาน
2. ทบทวนกระบวนการทำงาน ระเบียบ และข้อบังคับ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการทำงาน
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ที่ทันต่อเทคโนโลยีระหว่างกัน
5. พัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นวิทยากรในการให้บริการอย่างมืออาชีพแก่หน่วยงานอื่น ๆ
6. สนับสนุน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ในการทำงาน
7. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้น ความสำเร็จและส่วนรวม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : ปรับปรุงระบบและกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมายตัวชี้วัด					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70			
1. มีระบบกลไกการบริหารบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระงานและทิศทางการพัฒนาสำนักคอมพิวเตอร์ฯ	1.จำนวนแผนอัตรากำลังที่ได้รับการปรับปรุง	แผน/ปี	1	1	1	1	1	1.1 วิเคราะห์งานให้สอดคล้องภารกิจและทิศทางของส่วนงาน 1.2 จัดทำแผนตรวจติดตามและทบทวนภาระงาน	1 กิจกรรมจัดทำ KPI รายบุคคล	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
									2 กิจกรรมทบทวนภาระงานหลักของบุคลากร	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
									3 กิจกรรมปรับปรุง Job Description	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
2. มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย สอดรับกับระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานสากล	1.จำนวนกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับการปรับปรุง	กระบวนการ/ปี	2	2	2	2	2	2.1 ทบทวนกระบวนการทำงาน ระเบียบ และข้อบังคับที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	1 กิจกรรมพัฒนากระบวนการทำงานให้เป็นไปตามมาตราฐานสากล	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
	2.ร้อยละบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ ประกาศและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสำนักคอมพิวเตอร์ฯ และมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	75	75	75	80	80		2 กิจกรรม ทบทวนระเบียบ/ข้อบังคับ ประจำปี	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและสำนักงานผู้อำนวยการ
	3.จำนวนกิจกรรม/โครงการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ	กิจกรรม/โครงการ	≤1	≤1	≤1	≤1	≤1		3 กิจกรรมทบทวนแนวทางการปฏิบัติงาน และนำองค์ความรู้สู่แนวปฏิบัติที่ดี	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

	ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน									

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมายตัวชี้วัด					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70			
1.บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน (Re-skills/Up-skills/New-skills)	ร้อยละ	85	85	85	90	90	1.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการทำงาน	1 โครงการอบรมสมรรถนะที่จำเป็นประจำปี (ประเมินทวนสอบสมรรถนะที่จำเป็น)	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
									2 โครงการพัฒนาบุคลากร	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและสำนักงานผู้อำนวยการ
									3 โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากร	คณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณบุคลากร
									4 โครงการเพิ่มพูนทักษะภาษาอังกฤษ	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
2.มีวัฒนธรรมในการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง	1.จำนวนความรู้ที่เผยแพร่สู่บุคคล	เรื่อง/ปี	10	10	10	15	15	2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และรักการแลกเปลี่ยน	1 โครงการ KM	คณะกรรมการการจัดการความรู้

	2.จำนวนความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	เรื่อง/ปี	6	6	6	9	9	ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกัน	2 กิจกรรม ICIT Coffee break มาเล่าข่าวเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ทุกคนฟัง (สัปดาห์ละครั้ง/เดือนละครั้ง)	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
									3.กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์ KM	คณะกรรมการการจัดการความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมายตัวชี้วัด					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70			
1.สำนักคอมพิวเตอร์ฯ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมต่อการให้บริการและการปฏิบัติงาน	1.คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	1.1 สนับสนุน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ในการทำงาน	1.กิจกรรมนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานประจำ	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
									2.กิจกรรมสำรวจความต้องการอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
2.มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและมุ่งหวังความสำเร็จร่วมกัน	1.จำนวนกิจกรรม/โครงการ	กิจกรรม/โครงการ	2	2	2	2	2		1.โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กร	คณะกรรมการดำเนินงานจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพและความสัมพันธ์ของบุคลากร

	2.คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมโครงการ	คะแนนเฉลี่ย	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51		2.โครงการสัมมนา	คณะกรรมการดำเนินการจัดสัมมนาประจำปี
									3.โครงการผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติงาน	ผู้บริหารและสำนักงานผู้อำนวยการ
									4.(วัฒนธรรมองค์กร) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรทำงานเพื่อองค์กร เสียสละเพื่อองค์กร	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

2.6 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

K : Knowledge-Based orientation ความใฝ่เรียนรู้

นิยาม : การแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ข่าวสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะการทำงานของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยโดยรวม

M : Morality and Integrity คุณธรรมและความซื่อสัตย์

นิยาม : การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม มีจิตสำนึก และจริยธรรมในวิชาชีพของตนเองเพื่อความเที่ยงตรง เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กร และประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนปฏิบัติตนตามนโยบาย ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ จรรยาบรรณโดยเคร่งครัด

U : Ultimate Determination ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน

นิยาม : ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนด หรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น

T : Team Work การทำงานเป็นทีม

นิยาม : ความยินดีที่จะร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่นโดยการให้เกียรติและยอมรับในคุณค่าของผู้อื่น ไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนมีทักษะในการประสานงานที่ดีเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

N : Notice of Organization จิตสำนึกองค์กร

นิยาม : สำนึกความเป็นเจ้าของ ถือว่ามหาวิทยาลัยซึ่งเป็นที่ทำงานนั้นเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองที่ทุกคนมีความจงรักภักดี มีความเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อมหาวิทยาลัย ตลอดจนทำนุบำรุงมหาวิทยาลัย และเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

B : Based on Continuous Improvement การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

นิยาม : มุ่งมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนำเทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่ หรือเสนอวิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ โดยใช้เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด

2.7 งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มาจาก 2 แหล่ง ได้แก่

1. งบประมาณแผ่นดินประจำปี งบประมาณแต่ละปีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการที่รับผิดชอบ โดยถัวเฉลี่ยจ่ายจากงบดำเนินการปกติ

2. งบประมาณรายได้ของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ที่จัดสรรให้แก่หน่วยงาน ตามแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง

2.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสามารถนำมาใช้ในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 3

มาตรการในการบริหารและเตรียมอัตรากำลัง

3.1 การบริหารและเตรียมอัตรากำลัง

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เตรียมอัตรากำลังโดยกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักและทักษะตามตำแหน่งหน้าที่สำหรับบุคลากรสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

3.2 การวางแผนทดแทนตำแหน่งบริหาร

สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการแต่งตั้งตัวแทนเพื่อดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสรรหาหัวหน้าฝ่าย ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกของคณะกรรมการบริหารสำนักคอมพิวเตอร์ฯ โดยคณะกรรมการสรรหาหัวหน้าฝ่ายดำเนินการจัดทำประกาศว่าด้วย เรื่อง หลักเกณฑ์ในการสรรหาหัวหน้าฝ่าย ซึ่งอ้างอิงกับประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และการแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มงาน และดำเนินการสรรหาโดยมีขั้นตอนประกอบด้วย ประกาศ กำหนดการสรรหา การเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการบริหารสำนักคอมพิวเตอร์ฯ พิจารณาผู้ได้รับคะแนนนิยม แจ้งคณะกรรมการประจำสำนักคอมพิวเตอร์ฯ รับทราบ และเสนอมหาวิทยาลัยฯ แต่งตั้ง โดยให้แล้วเสร็จตามประกาศที่กำหนดไว้

3.3 การพัฒนาบุคลากร

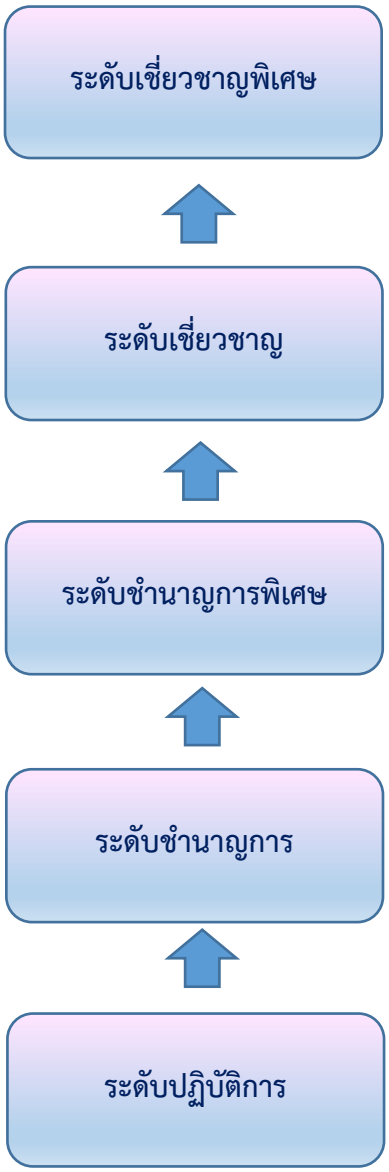
สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแผนในการพัฒนาบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีสมรรถนะที่สอดคล้องและตรงตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน แล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

3.4 สรุปความต้องการอัตรากำลังคน

จากจำนวนบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้มีการวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากร โดยจัดส่งให้ฝ่ายนำไปทบทวนภาระงานและอัตรากำลังที่พึงมีประจำปีทั้ง 6 ฝ่าย ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตระยอง สามารถสรุปได้ตามแผนทดแทนอัตรากำลังขาดแคลน และเกษียณ (ดังเอกสารแนบท้าย)

3.5 ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ

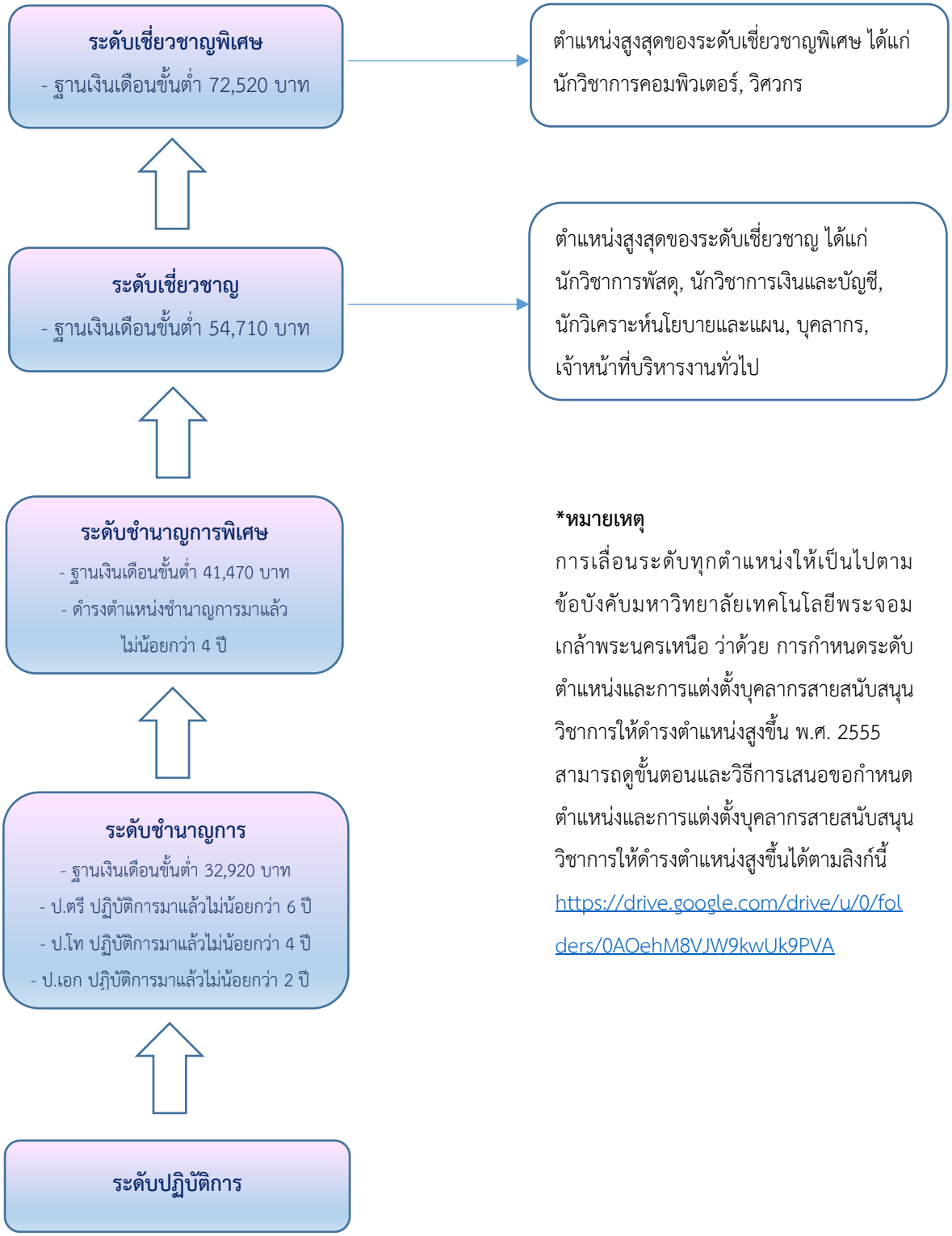
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ



ประเภททั่วไป

Career Path

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

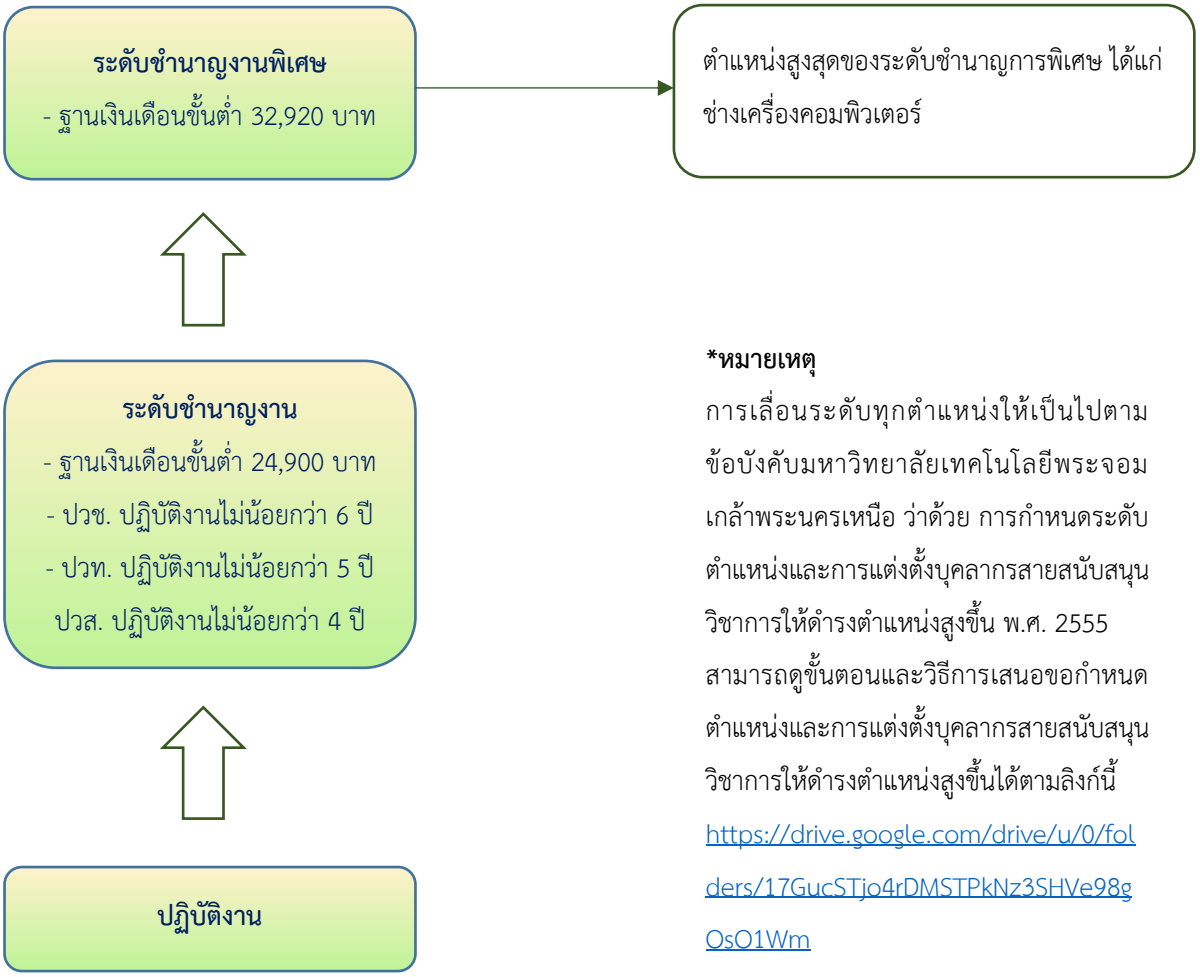


***หมายเหตุ**

การเลื่อนระดับทุกตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555 สามารถดูขั้นตอนและวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ตามลิงก์นี้ https://drive.google.com/drive/u/0/folders/0AOehM8VJW9kwUk9PVA

Career Path

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานตำแหน่งประเภททั่วไป



***หมายเหตุ**

การเลื่อนระดับทุกตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555 สามารถดูขั้นตอนและวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ตามลิงก์นี้ https://drive.google.com/drive/u/0/folders/17GucSTjo4rDMSTPkNz3SHVe98gOsO1Wm

ส่วนที่ 4
การนำแผนสู่การปฏิบัติ และแนวทางการติดตามประเมินผล

4.1 การนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้ถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในองค์กรและหน่วยงานทุกหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการดังนี้

4.1.1 การบริหาร

- ระดับนโยบาย มีคณะกรรมการบริหารเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความคิดเห็นก่อนนำเสนอผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

- ระดับขับเคลื่อนแผน มีการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการบริหาร

- ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ จะต้องรับทราบนโยบายการพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

4.1.2 การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2566-2570)

- ระดับสำนักคอมพิวเตอร์ฯ/ระดับตำแหน่งงาน เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2566-2570) กับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักคอมพิวเตอร์ฯ และใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวม

- ระดับบุคคล ในแต่ละงาน นำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบหรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

4.2 แนวทางการติดตามประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นการติดตามและประเมินผลความสอดคล้อง และความสำเร็จของแผน และการติดตามและประเมินผลโครงการ ได้ดำเนินการตามแผน และเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งสามารถนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์หรือไม่

การติดตาม คณะกรรมการติดตามแผนสำนักงานผู้อำนวยการ จะทำการติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบได้ว่าขณะนี้ได้มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนา 5 ปี ถึงระยะใดแล้ว ซึ่งได้นำ Software Excel เป็นเครื่องมือในการติดตาม ที่จะทำให้หน่วยงานหน่วยงานสามารถติดตามได้ว่าการดำเนินการตามแผนพัฒนา 5 ปีมีการดำเนินการช่วงใด ตรงกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือไม่ แผนดำเนินงานก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตามผลการดำเนินงาน โดยจะติดตามผลการดำเนินงานตามแผน ทุกไตรมาสในหนึ่งปีงบประมาณ

การประเมินผล มีการประเมินผลตามตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ และประเมินจากการดำเนินกิจกรรม/โครงการ วิธีการติดตามและประเมินผล เป็นการแสดงถึงวิธีการติดตามและประเมินผลโครงการ โดยกำหนดรูปแบบแผนที่จะใช้ในการติดตามและประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินกิจกรรม /โครงการอยู่ภายใต้ระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนดไว้หรือไม่ และผลการดำเนิน/โครงการ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ โดยการติดตามเป็นการ ตรวจสอบระหว่างการดำเนินการกิจกรรมตามแผนงาน /โครงการ ในขณะที่ทำการประเมินผลเป็นการตรวจสอบที่เกิดขึ้นจริงเมื่อดำเนินโครงการเสร็จแล้วเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ส่วนที่ 5
ปัจจัยความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ถือเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการด้านบุคลากรอย่างหนึ่งที่ใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ในกรอบระยะเวลา 5 ปี รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร จะสำเร็จได้นั้นต้องมีปัจจัยหลักสำคัญที่เป็นรูปธรรมในการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานทุกระดับให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ และสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการ/กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ต้องมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองตามโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตลอดจนความร่วมมือแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง และนำมาพัฒนางานได้

4. บุคลากรเห็นความสำคัญด้านความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

5. บุคลากรตระหนักถึงคุณธรรมและจริยธรรม หลักธรรมาภิบาล

6. บุคลากรทุกคนต้องมีเป้าหมายการทำงานมุ่งไปทิศทางเดียวกับการพัฒนาสำนักคอมพิวเตอร์ฯ

7. บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางาน

8. บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ทุกคน สามารถใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมพื้นฐาน และเริ่มมีการใช้โปรแกรมสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันได้

9. การติดตามประเมินผล สามารถนำมาแก้ปัญหา ปรับปรุง ให้บรรลุเป้าหมายของสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารแนบท้าย

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570

แผนทดแทนอัตรากำลังขาดแคลน และเกษียณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2580
สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2566
ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร
ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2566
เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566

แผนทดแทนอัตรากำลังขาดแคลน และเกษียณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580

1. ผลการศึกษาโครงสร้างอายุบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ในภาพรวม

1.1 โครงสร้างอายุบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ จำแนกตามฝ่ายและช่วงอายุ

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ จำแนกตามฝ่ายและช่วงอายุ

สังกัด	รวม (คน)	ช่วงอายุ		
		Gen Y (พ.ศ. 2523 - 2540)	Gen X (พ.ศ. 2507 - 2522)	Baby Boomer (พ.ศ. 2489 - 2507)
สำนักงานผู้อำนวยการ	7	4 (41, 36, 35, 33)	2 (47, 47)	1 (60)
ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ	6	2 (42, 33)	4 (51, 49, 49, 49)	-
ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย *	7	5 (43, 40, 39, 38, 26)	2 (49, 49)	-
ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย	6	3 (42, 41, 40)	3 (56, 53, 52)	-
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาเขตปราจีนบุรี	2	1 (26)	1 (44)	-
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาเขตระยอง *	2	2 (37, 35)	-	-
รวม	**30**	**17**	**12**	**1**
อายุเฉลี่ย		**36.88**	**49.48**	**60**
ร้อยละ		**57**	**40**	**3**

*** หมายเหตุ**

1. ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมงานวิจัย ไม่นับพนักงานพิเศษตำแหน่งช่างเทคนิค
2. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตระยอง มี 1 อัตราเป็นบุคลากรที่ยืมมาจากหน่วยงานอื่น

จากตารางที่ 1 พิจารณาจากโครงสร้างอายุของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ จำแนกตามฝ่ายพบว่าส่วนใหญ่มีบุคลากรกระจายอยู่ในช่วงอายุ Gen X และ Gen Y และมีบุคลากรจำนวน 1 คน อยู่ในช่วงอายุ Baby Boomer ค่าเฉลี่ยอายุของบุคลากรในช่วงอายุ Gen Y อยู่ที่ 36.88 ปี ซึ่งมีจำนวนบุคลากรในช่วงอายุนี้คิดเป็นร้อยละ 57 จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด และค่าเฉลี่ยอายุของบุคลากรในช่วงอายุ Gen X อยู่ที่ 49.48 ปี ทั้งนี้ หากพิจารณาโครงสร้างในรายละเอียดจำแนกตามฝ่ายและช่วงอายุ สามารถสรุปโดยสังเขปได้ดังนี้

- สำนักงานผู้อำนวยการ - บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ Gen Y จำนวน 4 คน จากทั้งหมด 7 คน มีค่าเฉลี่ยอายุโดยรวมอยู่ที่ 42.71 ปี
- ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ - บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ Gen X จำนวน 4 คน จากทั้งหมด 6 คน มีค่าเฉลี่ยอายุโดยรวมอยู่ที่ 45.5 ปี
- ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมงานวิจัย - บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ Gen Y จำนวน 5 คน จากทั้งหมด 7 คน มีค่าเฉลี่ยอายุโดยรวมอยู่ที่ 40.5 ปี
- ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย - จำนวนบุคลากรอยู่ในช่วง Gen X และ Gen Y มีจำนวนเท่ากัน คือ ช่วงอายุละ 3 คน มีค่าเฉลี่ยอายุโดยรวมอยู่ที่ 47.3 ปี
- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี - จำนวนบุคลากรอยู่ในช่วง Gen X และ Gen Y มีจำนวนเท่ากัน คือ ช่วงอายุละ 1 คน มีค่าเฉลี่ยอายุโดยรวมอยู่ที่ 35 ปี
- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตระยอง - จำนวนบุคลากรทั้งหมดอยู่ในช่วง Gen Y มีค่าเฉลี่ยอายุโดยรวมอยู่ที่ 36 ปี

1.2 โครงสร้างอายุบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ จำแนกตามตำแหน่งในสายงานและช่วงอายุ

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ จำแนกตามตำแหน่งในสายงานและช่วงอายุ

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	รวม (คน)	ช่วงอายุ		
			Gen Y (พ.ศ. 2523 - 2540)	Gen X (พ.ศ. 2507 - 2522)	Baby Boomer (พ.ศ. 2489 - 2507)
1	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	16	10 (44, 43, 42, 40, 40, 39, 38, 35, 33, 26)	6 (51, 49, 49, 49, 49, 49)	-
2	วิศวกร	6	4 (42, 41, 37, 35)	2 (56, 53)	-
3	ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์	1	-	1 (52)	-
4	นักวิชาการพัสดุ	1	-	1 (47)	-
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1 (41)	-	-
6	นักวิชาการเงินและบัญชี	2	1 (36)	1 (47)	
7	บุคลากร	1	1 (33)	-	-
8	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	1 (35)	-	-
9	พนักงานบริการ	1	-	-	1 (60)
	รวม	**30**	**18**	**11**	**1**
	อายุเฉลี่ย		**37.77**	**50.09**	**60**
	ร้อยละ		**60**	**37**	**4**

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาจากโครงสร้างอายุของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ จำแนกตามตำแหน่งในสายงาน พบว่า สำนักคอมพิวเตอร์ฯ มีบุคลากรดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 9 สายงาน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสายงานต่าง ๆ พบว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 16 คน รองลงมาเป็นตำแหน่งวิศวกร จำนวน 6 คน ซึ่งทั้ง 2 ตำแหน่งดังกล่าวเป็นสายงานหลักของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ทั้งนี้สายงานที่มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวนน้อยที่สุด คือ 1 คน มีทั้งหมด 5 ตำแหน่ง คือ นักวิชาการพัสดุ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน บุคลากร เจ้าหน้าที่บริการงานทั่วไป และพนักงานทั่วไป

1.3 ข้อมูลบุคลากรที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580 จำแนกตามฝ่าย

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580 จำแนกตามฝ่าย

สังกัด	รวม (คน)	ปี พ.ศ. ที่เกษียณ														
		66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
สำนักงานผู้อำนวยการ	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1	-	-
ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-
ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย	3	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตปราจีนบุรี	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตระยอง	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	**12**	**1**	**-**	**-**	**-**	**1**	**-**	**-**	**1**	**1**	**1**	**-**	**2**	**3**	**2**	**-**

จากตารางที่ 3 จะพบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580 สำนักคอมพิวเตอร์ฯ จะมีบุคลากรเกษียณอายุจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ของจำนวนบุคลากรในปัจจุบัน (30 คน) โดยหากพิจารณาในแต่ละฝ่ายจะพบว่า ฝ่ายหลัก 4 ฝ่ายที่สนับสนุนการทำงานของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ คือ สำนักงานผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย และฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย จะมีบุคลากรที่เกษียณอายุจำนวนฝ่ายละ 3 คน 4 คน 2 คน และ 3 คน ตามลำดับ

1.4 ข้อมูลบุคลากรที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580 จำแนกตามตำแหน่งในสายงาน

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580 จำแนกตามตำแหน่งในสายงาน

สังกัด	รวม (คน)	ปี พ.ศ. ที่เกษียณ														
		66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	3	-	-
วิศวกร	2	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
นักวิชาการพัสดุ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
บุคลากร	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานบริการ	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	**12**	**1**	**-**	**-**	**-**	**1**	**-**	**-**	**1**	**1**	**1**	**-**	**2**	**3**	**2**	**-**

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาจำนวนบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580 จะพบว่ามีบุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์เกษียณอายุจำนวน 6 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 40 จากจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ทั้งหมดของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ในปัจจุบัน (16 คน) ทั้งนี้ จากจำนวนนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่จะเกษียณเป็นบุคลากรในฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศจำนวน 4 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 67 ของบุคลากรทั้งหมดในฝ่ายในปัจจุบัน (6 คน)

2. ผลกระทบจากการขาดแคลนอัตรากำลัง และการเกษียณอายุของบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ในปัจจุบัน และที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580 สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ข้อมูลอัตรากำลังที่ขาดแคลน

ตารางที่ 6 จำนวนอัตรากำลังพึงมีสำนักคอมพิวเตอร์ฯ จำแนกตามฝ่ายและตำแหน่งในสายงาน

ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2566

ตำแหน่งในสายงาน	จำนวนอัตรากำลังปัจจุบัน (คน)	จำนวนอัตรากำลังพึงมี (คน)	จำนวนอัตรากำลังที่ขาดแคลน (คน)
สำนักงานผู้อำนวยการ			
นักวิชาการพัสดุ	1	1.17	0.17
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1.11	0.11
นักวิชาการเงินและบัญชี	2	2.23 (1.02+1.21)	0.23
บุคลากร	1	1.14	0.14
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	1.28	0.28
ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ			
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	6	7.32	1.32
ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมงานวิจัย			
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	7	7.50	0.50
ช่างเทคนิค	7	7.13	0.13
ฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย			
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	1.39	0.39
วิศวกร	4	4.09	0.09
ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์	1	1.50	0.50
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาเขตปราจีนบุรี			
วิศวกร	2	2.1	0.1
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาเขตระยอง			
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	2.12	0.12

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาอัตรากำลังที่ขาดแคลนจำแนกตามฝ่ายและตำแหน่งในสายงาน พบว่า จำนวนอัตรากำลังในปัจจุบันยังคงมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ยกเว้นแต่ในตำแหน่งงานช่างเทคนิค ของฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมงานวิจัย ที่หากดูจากผลการวิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบันแล้ว พบว่า มีจำนวนอัตรากำลังขาดแคลนอยู่ 3.95 คน ทั้งนี้เนื่องจาก พื้นที่ให้บริการของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีช่างเทคนิคซึ่งเป็นนักศึกษาเพิ่งสำเร็จการศึกษาได้ทำการลาออกจากตำแหน่งไปจำนวน 3 คน นั่นเอง

2.2 ข้อมูลบุคลากรที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2680

บุคลากรที่จะเกษียณอายุมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ของจำนวนบุคลากรในปัจจุบัน (30 คน) โดยหากพิจารณาในแต่ละฝ่ายจะพบว่า ฝ่ายหลักทั้ง 4 ฝ่ายที่สนับสนุนการทำงานของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ คือ สำนักงานผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัย และฝ่ายวิศวกรรมระบบเครือข่าย จะมีบุคลากรที่เกษียณอายุจำนวนฝ่ายละ 3 คน 4 คน 2 คน และ 3 คน ตามลำดับ

ทั้งนี้ หากจำแนกบุคลากรที่จะเกษียณอายุตามตำแหน่งในสายงาน จะพบว่ามีบุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์เกษียณอายุจำนวน 6 คน (ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศจำนวน 4 คน, ฝ่ายบริการวิชาการและส่งเสริมการวิจัยจำนวน 2 คน) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 40 จากจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ทั้งหมดของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ (16 คน)

2.3 ผลกระทบต่อการบรรลุแผนยุทธศาสตร์ และการพัฒนาสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569)

สำนักคอมพิวเตอร์ฯ มีพันธกิจ และวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

พันธกิจ

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทางดิจิทัลของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการงานของมหาวิทยาลัย
3. บริการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การค้นคว้าวิจัย และการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
4. บริการวิชาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลแก่นักศึกษาและบุคลากร
5. บริการพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้และห้องปฏิบัติการเพื่อการเรียนการสอน และการอบรม

วัตถุประสงค์

1. ให้บริการทางคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สนับสนุนแก่หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
2. เป็นศูนย์กลางทางคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สนับสนุนแก่หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
3. ฝึกอบรม วิจัย และให้บริการทางวิชาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. พัฒนาและดูแลระบบงานสารสนเทศให้กับมหาวิทยาลัย

การดำเนินการเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามบทบาทภารกิจของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และจำนวนที่เหมาะสม ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580 พบว่า มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุจำนวน 12 คน และเป็นบุคลากรที่อยู่ในสายงานสำคัญ ๆ อาทิเช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการพัสดุ และนักวิชาการเงินและบัญชี ซึ่งการสูญเสียกำลังคนส่งผลกระทบทั้งในด้านองค์ความรู้ ประสบการณ์และสมรรถนะที่จำเป็น ทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อการให้บริการต่าง ๆ ของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ตามพันธกิจ และวัตถุประสงค์ รวมถึงส่งผลกระทบต่อการบรรลุแผนยุทธศาสตร์ และการพัฒนาสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ที่ได้กำหนดไว้

3. แผน แนวทาง และข้อเสนอแนะการทดแทนอัตรากำลังขาดแคลน และเกษียณ

3.1 การบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์บุคลากรที่มีความหลากหลายในช่วงอายุ

จากผลการศึกษาโครงสร้างอายุของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ พบว่า บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ มีอายุตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป ถึง 60 ปี โดยมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 24 - 39 ปี (Generation Y) รองลงมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 40 - 55 ปี (Generation X) และอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป (Baby Boomer)

จากการศึกษาของนักวิชาการพบว่า สังคมทั่วไปประกอบด้วยคนหลากหลายอายุ คนแต่กลุ่มอายุมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยความแตกต่างกันเกิดจากรุ่น หรือ Generation ที่ต่างกัน กล่าวคือ คนที่เกิดในยุคที่ต่างกัน จะเติบโตมาในสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทำให้คนมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันไปตามยุคสมัยการเติบโตที่ต่างกัน โดยทฤษฎี Generation ได้อธิบายความแตกต่างของคนต่างรุ่นไว้สรุปโดยคร่าว ดังนี้

1. Baby Boomer : เป็นกลุ่มคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา มีความอดทนสูง ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กร สู้งาน พยายามคิดและทำอะไรด้วยตนเอง เคร่งครัดในขนบธรรมเนียมประเพณี

2. Generation X : พฤติกรรมที่เด่นชัดมากของคนยุคนี้ คือ ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work life balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างได้เพียงลำพังโดยไม่ต้องพึ่งใคร เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดเปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์

3. Generation Y : พฤติกรรมที่เด่นชัดของคนยุคนี้ คือ ความต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและหน่วยงานอย่างไร ชอบทำงานเป็นทีม ความอดทนจะแตกต่างจากคนในยุค Generation X มีความคาดหวังในการทำงานสูง ต้องการคำชม มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารและงานด้าน IT ชอบงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และสามารถจัดสรรเวลาให้งานกับชีวิตส่วนตัวในจุดที่สมดุลกันได้

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานสอดคล้องและเหมาะสมกับช่วงอายุของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ฯ รองผอ. ที่กำกับดูแลฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าฝ่าย ควรทบทวน/ปรับปรุง กระบวนกานทำงาน การมอบหมายงาน ตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในอยู่ในสังกัด

3.2 แผนทดแทนอัตรากำลังขาดแคลนและเกษียณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580

จากการศึกษาจำนวนบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2680 พบว่า มีจำนวนบุคลากรจะเกษียณอายุจำนวน 12 คน และส่วนใหญ่จะเกษียณในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารและการใช้ประโยชน์จากบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ดำเนินการได้อย่างประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด การบริหารและการพัฒนากำลังคนเพื่อทดแทนอัตรากำลังขาดแคลนและที่จะเกษียณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580 จึงควรมีแนวทางปฏิบัติที่สอดรับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ที่ได้วางไว้ ซึ่งนอกจาก การสรรหาบุคคลเพื่อทดแทนอัตรากำลังขาดแคลนและเกษียณให้ทันและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานแล้ว การพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับให้มีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบัน และในอนาคต ตลอดจนการจัดการความรู้ในองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ ของสำนักคอมพิวเตอร์ฯ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น สำนักคอมพิวเตอร์ฯ จึงได้จัดทำแผนทดแทนอัตรากำลังขาดแคลนและเกษียณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและการใช้ประโยชน์จากบุคลากรของหน่วยงานในสำนักคอมพิวเตอร์ฯ

แผนทดแทนอัตรากำลังเกษียณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

โครงการ/กิจกรรม	แนวทางการดำเนินกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทน วัตถุประสงค์ - เพื่อให้สำนักคอมพิวเตอร์ฯ มีแนวทางในการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทน - เพื่อให้สำนักคอมพิวเตอร์ฯ มีบุคลากรที่มีทักษะ ความสามารถพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง	- ประชุมหารือวางกรอบแนวทางการดำเนินการเพื่อขอเปลี่ยนตำแหน่งจากพนักงานบริการ (วุฒิ ป.4) เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (วุฒิปริญญาตรี) - กำหนดภาระหน้าที่ของตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป - จัดทำเอกสารต่าง ๆ พร้อมทั้งเหตุผล เพื่อประกอบการขอเปลี่ยนตำแหน่ง - นำเสนอมหาวิทยาลัย	จำนวนตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	1	-	-	-	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร, งานบุคคล
2. โครงการพัฒนางานด้วยระบบพี่สอนน้อง **วัตถุประสงค์** - เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่/ผู้ได้รับมอบหมายงานใหม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในงานจากผู้รู้	- กำหนดให้บุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน หรือผู้ที่จะเกษียณอายุ ทำหน้าที่เป็นผู้สอนงาน *บุคลากรใหม่จาก (1) *บุคลากรเกษียณปี 70	จำนวนผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นพี่ผู้สอนงาน / จำนวนกิจกรรมพี่สอนน้อง	-	1	-	1	-	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
3. กิจกรรมส่งมอบงานบริหารเพื่อการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง - เพื่อส่งต่อข้อมูลงานบริหารให้ผู้บริหารชุดใหม่เมื่อครบกำหนดวาระการทำงาน - เพื่อความรวดเร็วในการทำความเข้าใจงานบริหาร และความต่อเนื่องให้การบริหารงานภายในสำนักคอมพิวเตอร์ฯ	- จัดทำรายงานสรุปงานบริหารในภาพรวม	จำนวนงานบริหารที่ส่งมอบ	-	-	-	1	-	ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการทุกฝ่าย, หัวหน้าสำนักงาน, งานบุคคล

รายชื่อบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ณเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2580

ลำดับ	บุคลากร	ตำแหน่ง	ประเภท	ปีที่เกษียณ
1	นางสุนทร ศรีผดุง	พนักงานบริการ	พนักงานพิเศษ	2566
2	นายธีรสิทธิ์ พิชญังกูร	วิศวกร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2570
3	นายอิศเรศ สมณะ	วิศวกร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2573
4	นายอภิชิต เส็งขำ	ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2574
5	นางจิราพร ธัญญประเสริฐกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2575
6	นางสาวสรณ์สิริ วีระพันธ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2577
7	นางณิชาพร ซื่อสุธรรม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2577
8	นางสาวกุณฑล กระบวนรัตน์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2578
9	นายวัชร พิชยนันท์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2578
10	นางสาวธัญนันท์ กระดาษ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2578
11	นางสาวพิรานันท์ ลางดี	นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานมหาวิทยาลัย	2579
12	นางสาวชาลินทร์ เกรียงสินยศ	นักวิชาการพัสดุ	พนักงานมหาวิทยาลัย	2579
13	นายเกษม ตั้งเกียรติศิริ	วิศวกร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2582
14	นายอนุชิต ชาบำเหน็จ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2583
15	นายพีรพันธ์ รุจิพงษ์กุล	วิศวกร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2584
16	นางสาวไข่มุก สรรพวุธ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2584
17	นายพีรธัช หนูชู	วิศวกร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2585
18	นางศรินญา พงศ์สุริยา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานมหาวิทยาลัย	2585
19	นายจันตพงษ์ บุตรลักษณ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2586
20	นายเตมีย์ ช่วยชูวงศ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานพิเศษ	2586
21	นายกนก บุญพันธ์จันที	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2587
22	นายนรินทร์ บุญปิง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2588
23	นางสาวเขมจิรา ลุสุข	วิศวกร	พนักงานพิเศษ	2589
24	นางสาวนัฏฐ์หทัยกร อร่ามพงษ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานมหาวิทยาลัย	2590
25	นางสาวรจนา บุญแก้ว	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานมหาวิทยาลัย	2591
26	นายพงษ์อนันต์ กิตติวิทยเมธี	วิศวกร	พนักงานพิเศษ	2591
27	นายศิวกร หลงสมบูรณ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2593
28	นางสาวจารุชา เจือทอง	บุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย	2593