



แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 3 ปี (พ.ศ.2555-2557)

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

(ฉบับปรับปรุง)

จัดทำโดย

งานบริหารและธุรการ

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

กันยายน 2556

ตอนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

1.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ ของหน่วยงาน

ปรัชญา

ส่งเสริมปัญญา พัฒนาเทคโนโลยีบริการที่ดีสู่ชุมชน

วิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มา นำ และ สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยบรรลุวิสัยทัศน์

คำอธิบายวิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยที่มีเทคโนโลยีเครือข่ายสารสนเทศทางด้านการวิชาการในการสร้างและ
ผสมผสานองค์ความรู้ใหม่ด้วยบุคลากรที่มีทักษะการทำงานและการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี
สมัยใหม่ที่จะนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางด้านการเกษตรในระดับนานาชาติ

พันธกิจ

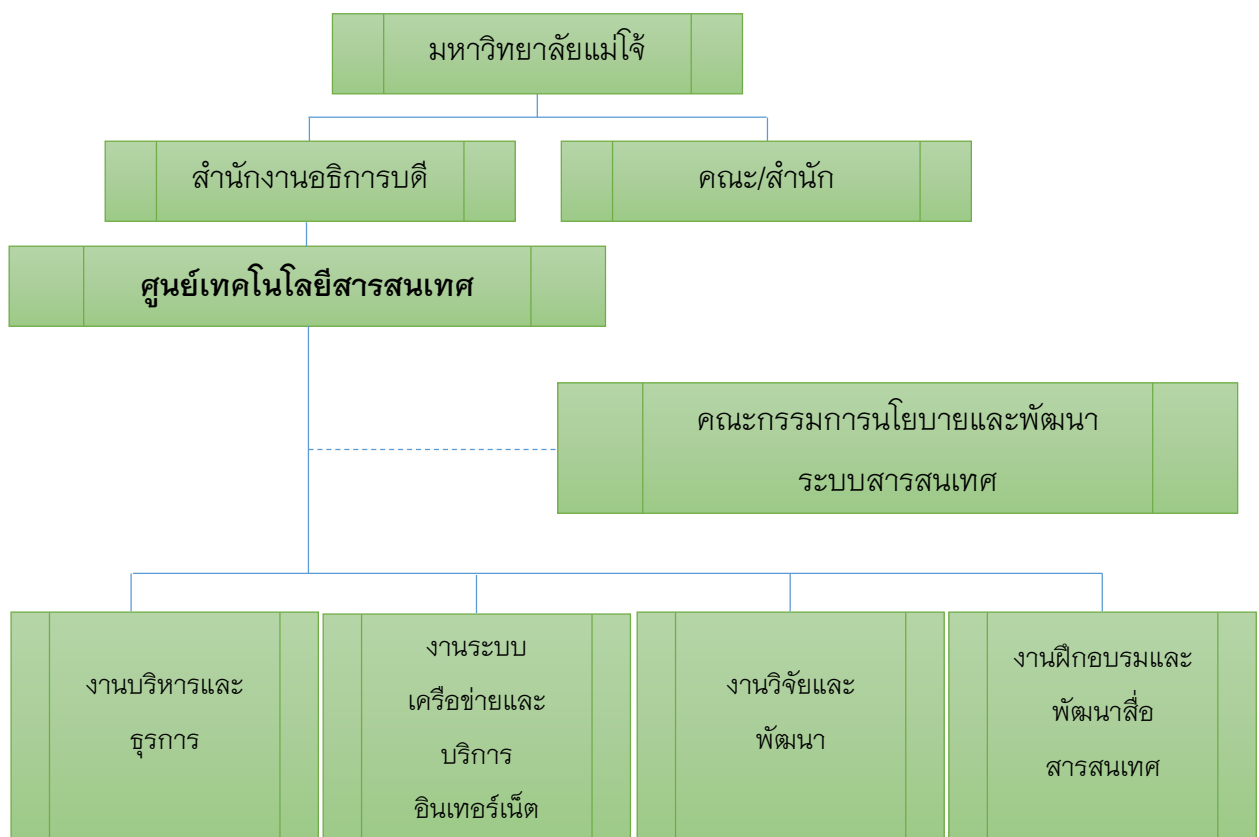
- 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาภารกิจของมหาวิทยาลัย
- 2) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย
- 3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการค้นคว้าและการเรียนการสอน
- 4) พัฒนาบุคลากรและนักศึกษาให้มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5) พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้
- 6) ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการอนุรักษ์ศิลปและวัฒนธรรมไทย

วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน

- 1) เพื่อให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถให้บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ทุก
หน่วยงานในมหาวิทยาลัย และสังคมภายนอกมหาวิทยาลัย
- 2) เพื่อให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถจัดหาระบบเครือข่ายสารสนเทศที่เหมาะสมและมี
ประสิทธิภาพต่อการบริหารและบริการของมหาวิทยาลัย
- 3) เพื่อให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นศูนย์บริการข้อมูลสารสนเทศของมหาวิทยาลัย
- 4) เพื่อให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถพัฒนาโปรแกรม เพื่อสนับสนุนการบริหารและการ
บริการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้อย่างมีประสิทธิภาพ

- 5) เพื่อให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน
- 6) เพื่อให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาวิชาการของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- 7) เพื่อให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้

1.2 โครงสร้างองค์กร



2. ข้อมูลบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2556)

2.1 จำนวนบุคลากรรวม

1) จำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามอายุราชการ

ประเภทบุคลากร	อายุราชการ (ปี)					จำนวนบุคลากร
	<1	1-4	5-8	9-12	>12	
ข้าราชการ					5	5
พนักงานราชการ			1			1
พนักงาน มหาวิทยาลัย		6	12	2		20
พนักงาน มหาวิทยาลัยเงินรายได้		1				1
ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้		8				8
รวม		15	13	2	5	35

2) จำนวนบุคลากรรวมจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

งาน	ประเภท					รวม
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน มหาวิทยาลัย เงินรายได้	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
งานบริหารและธุรการ	2	1	1	–	4	8
งานระบบเครือข่ายและ บริการอินเทอร์เน็ต	1	–	4	–	1	6
งานวิจัยและพัฒนา	1	–	9	–	1	11
งานฝึกอบรมและพัฒนา สื่อสารสนเทศ	1	–	6	1	2	10
รวม	5	1	20	1	8	35

3) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่งและความเชี่ยวชาญ

ตำแหน่ง	ตำแหน่งและความเชี่ยวชาญ				รวม
	ทั่วไป	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	5	-	2	-	6
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	1	-	-	-	1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	17	1	2	-	20
ช่างเทคนิค	1	-	-	-	1
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	3	-	-	-	3
นักภูมิสารสนเทศ	1	-	-	-	1
ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	1	-	-	-	1
คณงาน	1	-	-	-	1
รวม	30	1	4	0	35

4) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนแยกตามระดับการศึกษา

ตำแหน่ง	ระดับการศึกษา				รวม
	<ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป	-	6	-	-	6
ผู้ปฏิบัติงาน บริหาร	1	-	-	-	1
นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	-	13	8	-	21
ช่างเทคนิค	-	1	-	-	1
นักวิชาการโสต ทัศนศึกษา	-	3	-	-	3
นักภูมิ สารสนเทศ	-	1	-	-	1
ผู้ปฏิบัติงาน โสตทัศนศึกษา	-	1	-	-	1
คนงาน	1	-	-	-	1
รวม	2	25	8	0	35

5) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาศึกษาต่อและคาดว่าจะลาศึกษาต่อ

ระดับ การศึกษา	ปีที่ลาศึกษาต่อ/คาดว่าจะลาศึกษาต่อ		
	2555	2556	2557
ปริญญาตรี	-	-	-
ปริญญาโท	1. นายสุรเดช ไชยมงคล 2. นายสุระพล รียะนา 3. นางสาวมนลิษา มีแสงแก้ว 4. นายปานศักดิ์ ชัยภักดี 5. นายเสกสรรค์ สอนยศ	1. นายสุรเดช ไชยมงคล 2. นางสาวมนลิษา มีแสงแก้ว 3. นายปานศักดิ์ ชัยภักดี 4. นายเสกสรรค์ สอนยศ	1. นางสาวมนลิษา มีแสงแก้ว 2. นายปานศักดิ์ ชัยภักดี
ปริญญาเอก	-	1. นายสุระพล รียะนา	1. นายสุระพล รียะนา
รวม	5	5	3

6) ประมาณการจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการเพิ่มในปี 2555-2557
(จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการเพิ่ม ตามกรอบที่ได้รับอนุมัติจาก กบม. แล้ว)

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			รวม
	2555	2556	2557	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	-	-	-	-
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-
ช่างเทคนิค	-	-	-	-
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-
นักภูมิสารสนเทศ	-	-	-	-
ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-
คณงาน	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-

ตอนที่ 2

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตอนที่ 2

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

1. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยที่แม่โจ้กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2555-2557) ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศูนย์ฯ ต่อไป

2. วิสัยทัศน์

บุคลากรของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ มีศักยภาพในการให้บริการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

3. เป้าหมายการพัฒนาในปี พ.ศ. 2557

- 1) บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณวุฒิ จนกระทั่งมีคุณวุฒิระดับปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 44:56
- 2) บุคลากรได้รับการพัฒนาตำแหน่ง ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญตามสายงานที่ปฏิบัติ
- 3) บุคลากรได้รับการรับรองความสามารถตามมาตรฐานสากล
- 4) บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา ในด้านวิชาการหรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมติของมหาวิทยาลัยกำหนด
- 5) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจแก่ผู้บริหารของศูนย์ฯ ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง

- 1) บุคลากรมีคุณวุฒิและประสบการณ์ที่หลากหลายทำให้สามารถดำเนินงานได้ทุกพันธกิจตามความรู้และความสามารถที่เหมาะสม
- 2) ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อและเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน
- 3) บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านระบบเครือข่ายสูง และมีการศึกษา ค้นคว้าหาเทคนิคใหม่ๆ อยู่เสมอ
- 4) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดทำ และรองรับงานพัฒนาระบบได้เป็นอย่างดี

- 5) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระเฉพาะบุคคลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาโปรแกรมที่หลากหลาย อาทิการทำภาพกราฟิก ภาพแอนิเมชัน การตัดต่อวิดีโอ การสร้างเว็บไซต์ ระบบฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์

จุดอ่อน

- 1) จำนวนบุคลากรมีน้อย เมื่อเทียบกับภาระงาน
- 2) งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรมีจำกัด
- 3) ขาดความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาองค์ความรู้ด้าน ICT
- 4) ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน
- 5) ขาดทักษะและโอกาสในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) บุคลากรขาดประสบการณ์ในการวิจัยและพัฒนาระบบขนาดใหญ่
- 7) ความสนใจในงานด้าน GIS มีเฉพาะบางกลุ่ม บางสายงาน
- 8) ความสามารถในการใช้โปรแกรมเฉพาะทางด้าน GIS ยังไม่หลากหลาย

โอกาส

- 1) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มเติมในเรื่องของการวิจัยและพัฒนาระบบขนาดใหญ่
- 2) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมทำงานวิจัยและพัฒนาระบบ ทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มขนาดและประสบการณ์ในการวิจัยและพัฒนาระบบให้มากขึ้น
- 3) ส่งเสริมในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อใช้เป็นความรู้มาพัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ
- 4) พัฒนาและพยายามดึงความสามารถและจุดสนใจของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด เนื่องจากการพัฒนาโปรแกรมที่ตรงกับความต้องการและความสนใจ จะได้โปรแกรมที่มีคุณภาพและตัวบุคคลจะมีความตั้งใจอย่างแท้จริงในการพัฒนาระบบส่วนของตน
- 5) มีการประชุมรายงานความก้าวหน้า กับผู้บริหารเพื่อเสนอแนวคิดในการทำงานและรายงานอุปสรรคต่างๆ เพื่อหาข้อยุติและวิธีการแก้ปัญหา

อุปสรรค

- 1) นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมือง เป็นอุปสรรคต่อการวางแผนและพัฒนาบุคลากร
- 2) การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องใช้ความพยายามในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

5. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

5.1 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

- ได้รับการรับรองความสามารถ ตามมาตรฐานสากล ในแต่ละงาน
- การใช้ภาษาต่างประเทศ
- ความรู้ในเรื่องการบริหารองค์กร

5.2 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร / หัวหน้างาน

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- ความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

ตอนที่ 3

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตอนที่ 3

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

จากผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และสภาพแวดล้อมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในแต่ละด้านแล้ว ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้กำหนดกลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่จะดำเนินการในระยะ 3 ปี โดยแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 5 ด้านดังต่อไปนี้

1. การสรรหาบุคลากร (Recruitment)

1.1 กลยุทธ์ในการสรรหาบุคลากร

- 1) ปรับปรุงคุณสมบัติของบุคลากรให้เป็นไปตามวุฒิการศึกษาที่ได้รับ
- 2) ทบทวนแผนอัตรากำลังเป็นประจำทุกปี

1.2 โครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการในการสรรหาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
	2555				2556				2557				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. ปรับปรุงวุฒิของบุคลากรให้เป็นไปตามวุฒิการศึกษาที่ได้รับ													งานบริหารและ ธุรการ
2. โครงการทบทวนแผนอัตรากำลังเป็นประจำทุกปี													หัวหน้างานทุกงาน

2. การมอบหมายงาน (Assignment)

2.1 กลยุทธ์ในการมอบหมายงาน

- 1) วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงาน เพื่อสร้างความพร้อมในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกใหม่อย่างสมบูรณ์
- 2) วิเคราะห์สมรรถนะและความถนัดของบุคลากรเพื่อบริการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัด
- 3) ส่งเสริมให้บุคลากรสร้าง Commitment ต่อศูนย์ฯ ตามความรู้ ความสามารถของตนเอง

2.2 โครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการในการมอบหมายงาน

[illegible]

3. พัฒนาบุคลากร (Development)

3.1 กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

- 1) กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) และติดตามการดำเนินการตามแผนฯ เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 2) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งชำนาญการ/เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรายบุคคล
- 3) สำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในทุกตำแหน่ง แล้วดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามความเหมาะสม

3.2 โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร

[illegible]

[illegible]

4. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Management)

4.1 กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

- 1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงาน และให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
- 2) กำหนดวิธีการคัดเลือกผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย
- 3) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน และการบังคับบัญชาให้เหมาะสม
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึก รัก ศรัทธา มั่นใจ และมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของหน่วยงาน
- 5) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีการประเมินเป็นประจำทุกปี

4.2 โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
	2555				2556				2557				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม เพื่อสร้างจิตบริการแก่บุคลากรทุก ระดับ													ผอ.ศูนย์ฯ

[illegible]

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Assessment and Achievement)

5.1 กลยุทธ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 1) สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม ด้วยระบบรางวัลตอบแทน
- 2) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน และนำผลการประเมินไปใช้อย่างแท้จริง
- 3) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับ

5.2 โครงการ/กิจกรรมเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
	2555				2556				2557				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจ ในการให้บริการของบุคลากรทุก ระดับ													หัวหน้างานทุกงาน

