



แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุม ตั้งแต่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบัน กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง เชื่อมโยง และสามารถนำสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และบรรลุมิติทัศน์ของสำนัก

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายงานที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ขึ้นมา และหวังว่าบุคลากรทุกระดับ ทุกฝ่ายงานสามารถนำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม เพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และการประกันคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดี

(นายสมบัติ เทียบแสง)

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

๑

วัตถุประสงค์

๑

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑

แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๒

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

บทที่ ๒ การวิเคราะห์องค์กร

ปรัชญา วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ

๔

ข้อมูลพื้นฐานบุคลากร

๔

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖

โครงสร้างการบริหาร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๗

โครงสร้างอัตรากำลัง/ตำแหน่ง สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๘

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

๙

บทที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑๒

เป้าหมายและแผนงานโครงการที่รองรับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ

๑๔

พ.ศ. ๒๕๖๔

บทที่ ๔ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

๒๓

บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

๒๕

ภาคผนวก

ก. แผนพัฒนาบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ

๒๖

พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗

ข. แผนยุทธศาสตร์สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ

๒๗

พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗

สารบัญตาราง

เรื่อง

หน้า

ตารางที่ ๒.๑	จำนวนบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามประเภทบุคลากรและตำแหน่ง	๕
ตารางที่ ๒.๒	จำนวนบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามประเภท บุคลากร และระดับการศึกษา	๕
ตารางที่ ๒.๓	จำนวนบุคลากรสังกัดของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกประเภทและช่วงอายุงาน	๕
ตารางที่ ๒.๔	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	๑๐
ตารางที่ ๓.๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านการพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๓
ตารางที่ ๓.๒	เป้าหมายและแผนงาน โครงการที่รองรับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๔
ตารางที่ ๓.๓	แผนพัฒนาบุคลากร ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ ของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๘
ตารางที่ ๓.๔	แผนการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (IDP) ของสำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๙

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ด้วยสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตระหนักถึงความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านงานบริการทรัพยากรสารสนเทศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน การบริหารองค์การยุคใหม่ เสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีม มีจิตให้บริการ (Service Mind) มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ทบทวนและจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะเหมาะสมตามสมรรถนะที่กำหนดในผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ
๒. เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต
๓. เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ตามที่ตนเองต้องการภายใต้ข้อตกลงร่วมกัน โดยสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและมีผลสำเร็จของการพัฒนางานตามนโยบายเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สำคัญและจำเป็น เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสำนัก
๒. บุคลากรเตรียมความพร้อม เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วยความมั่นใจ
๓. ปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะบุคคลให้ดียิ่งขึ้น บุคลากรมีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับ

แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑. วิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมตามกรอบภารกิจของสำนัก
๒. ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับสายงานแต่ละประเภท

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกประเภททุกสายงาน

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาและฝึกอบรมในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๖. จัดระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน

๗. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยใช้แผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ เป็นฐานแนวคิดเทียบกับบริบทด้านบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักเป็นสำคัญ

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีกระบวนการจัดทำ ดังนี้

๑. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. ประชุมระดมสมอง วิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. กำหนดเป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนัก

๔. กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร

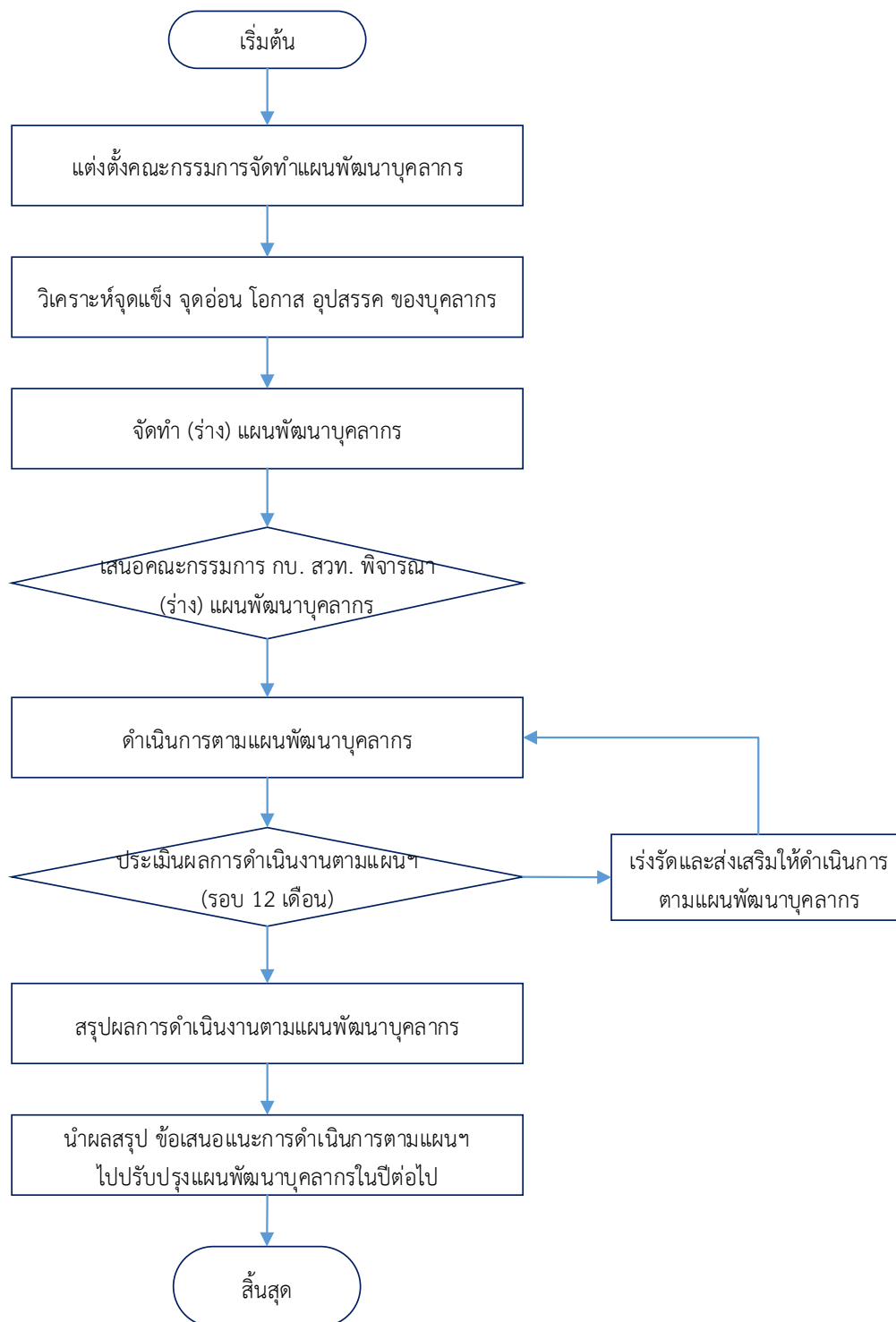
๕. ถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากรสู่บุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๖. กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร

๗. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะทางแก้ไข

๘. รายงานผลต่อผู้บริหารเพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



บทที่ ๒

การวิเคราะห์บริบทของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปรัชญา วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ

ปรัชญา

ศูนย์กลางทรัพยากรการเรียนรู้ ก้าวสู่คุณภาพด้านบริการ เชี่ยวชาญเทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งมั่นพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการทำงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย เป็นศูนย์กลางแหล่งความรู้ควบคู่กับพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เพื่อบริการให้บริการด้วยคุณภาพ ภายใต้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

อัตลักษณ์

รู้การบริการที่ดี รู้งานรู้หน้าที่ รู้รักสามัคคี รู้เท่าทันเทคโนโลยี รู้สร้างสรรค์สิ่งดีสู่สังคม

พันธกิจ

- พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย
- พัฒนาและให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัล
- การบริหารจัดการมีคุณภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

ปัจจุบันสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรทั้งสิ้น ๔๔ คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งมีฐานะเป็นผู้บริหาร จำนวน ๔ คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน ๔๐ คน

ตารางที่ ๒.๑ จำนวนบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามประเภทบุคลากรและตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔)

ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร				รวม
	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	
ผู้อำนวยการ (ผู้บริหารมีวาระ)	๑	-	-	-	๑
รองผู้อำนวยการ (ผู้บริหารมีวาระ)	๑	๒	-	-	๓
หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	๑	-	-	-	๑
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	๒	๑	๒	๕
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑๑	๓	๔	๑๘
นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	๒	-	๒
บรรณารักษ์	-	๘	-	-	๘
ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	-	-	-	๑	๑
คนงาน	-	-	-	๕	๕
รวม	๓	๒๓	๖	๑๒	๔๔

ตารางที่ ๒.๒ จำนวนบุคลากรสังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔)

ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร				รวม
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ผู้อำนวยการ (ผู้บริหารมีวาระ)	-	-	๑	-	๑
รองผู้อำนวยการ (ผู้บริหารมีวาระ)	-	-	๒	๑	๓
หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	-	-	๑	-	๑
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	๔	๑	-	๕
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑๕	๓	-	๑๘
นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๒	-	-	๒
บรรณารักษ์	-	๗	๑	-	๘
ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	๑	-	-	-	๑
คนงาน	๕	-	-	-	๕
รวม	๖	๒๘	๙	๑	๔๔

ตารางที่ ๒.๓ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกประเภทและช่วงอายุ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔)

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุงาน (ปี)						รวมทั้งหมด
		๐-๕ ปี	๖-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	๑๖-๒๐ ปี	๒๑-๒๕ ปี	๒๖ ปีขึ้นไป	
๑	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	๑	๑
๒	พนักงานมหาวิทยาลัย	๗	๑๓	๑	-	-	-	๒๑
๓	พนักงานราชการ	๓	๓	-	-	-	-	๖
๔	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	๒	๔	๗	-	-	-	๑๒
	รวมทั้งหมด	๑๒	๒๐	๘	-	-	๑	๔๑
	คิดเป็นร้อยละ	๒๙.๒๗	๔๘.๗๘	๑๙.๕๑	-	-	๒.๔๔	๑๐๐

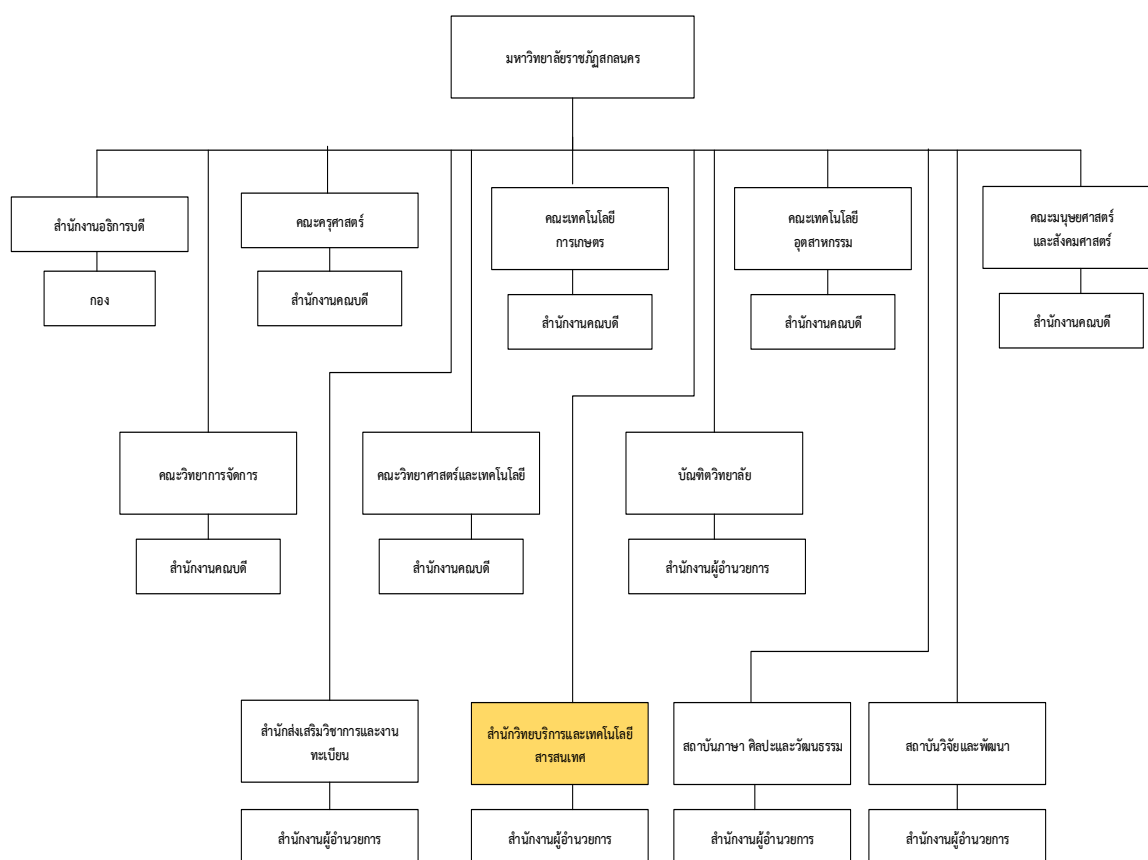
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็นงาน ทั้งหมด ๗ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ
- ๓) งานวารสารและสิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง
- ๔) งานบริการสารสนเทศ
- ๕) งานพัฒนาระบบสารสนเทศ
- ๖) งานพัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายและบริการคอมพิวเตอร์
- ๗) งานพัฒนาสื่อดิจิทัล

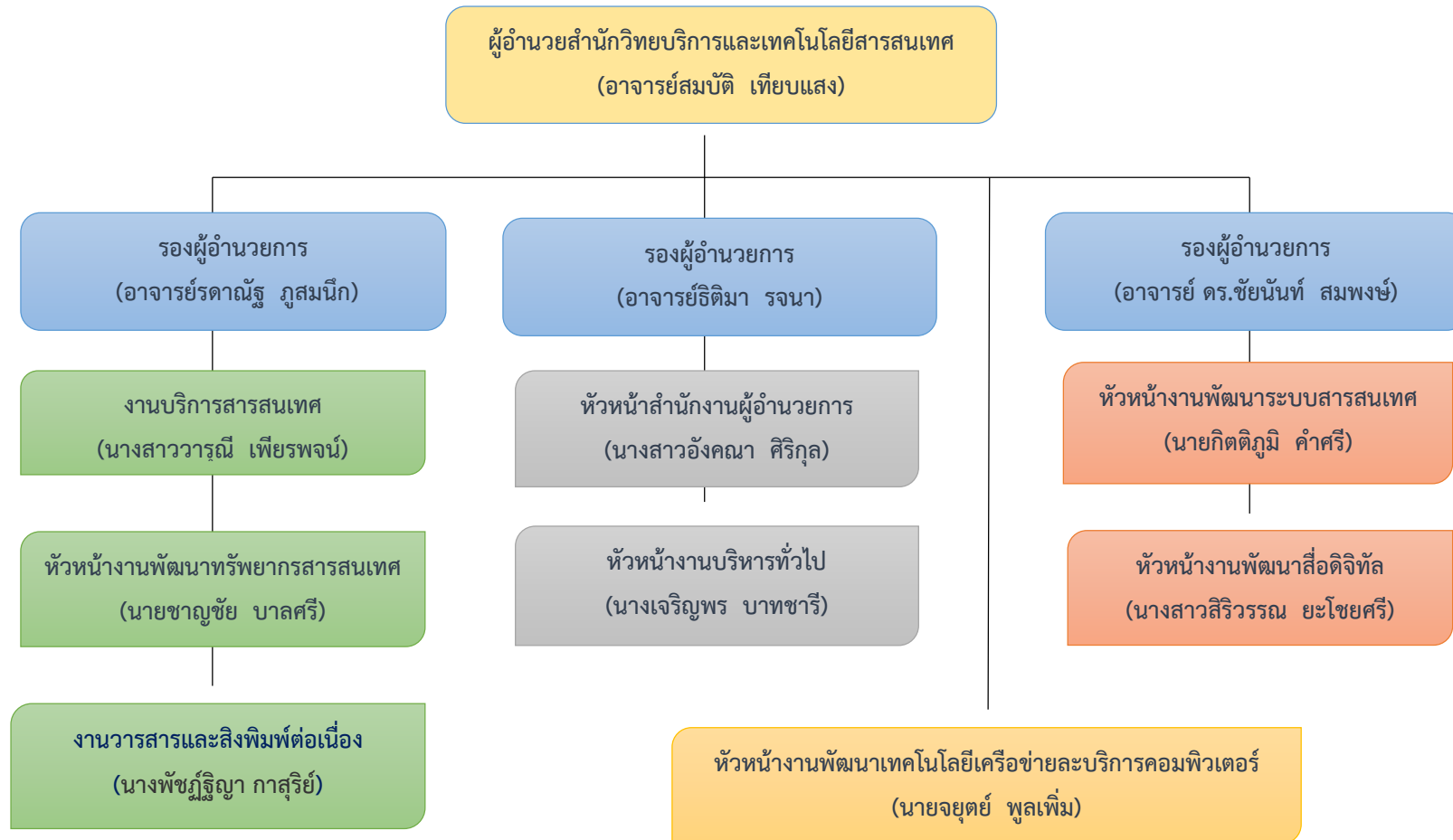
บุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสนับสนุนวิชาการ ดังนี้

- ๑) บุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ๑ คน รองผู้อำนวยการ ๓ คน (มีวาระ)
- ๒) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๑ คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๒๑ คน พนักงานราชการ จำนวน ๖ คน ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน จำนวน ๑๒ คน รวม ๔๐ คน

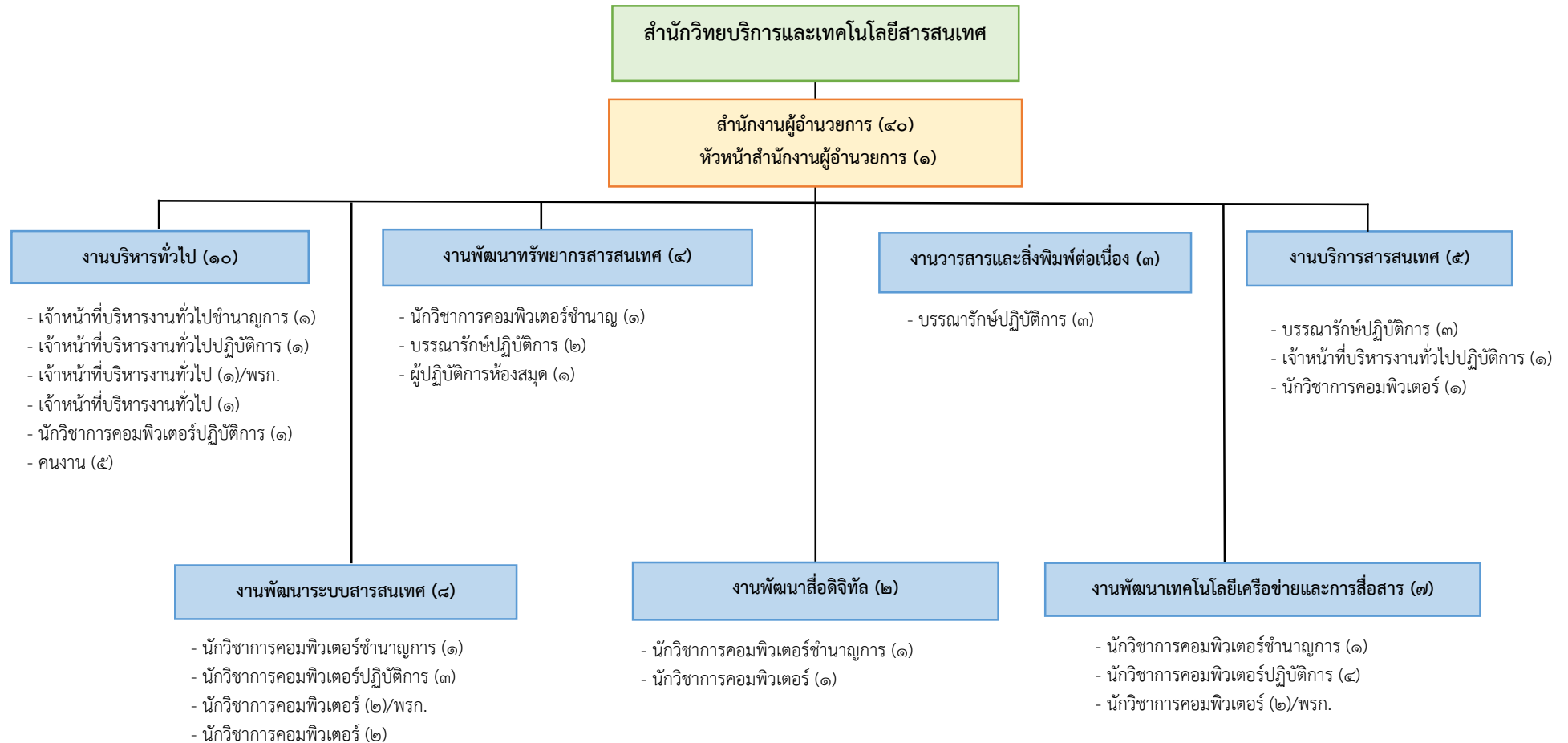
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



โครงสร้างการบริหาร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ



โครงสร้างอัตรากำลัง/ตำแหน่ง สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ



ที่มา : โครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลัง สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ วันจันทร์ ที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๑

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี ในสถานการณ์ปัจจุบัน

การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงได้นำเทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT Analysis Technique คือ การวิเคราะห์จากจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค ของหน่วยงานแล้วนำมาพิจารณาหาแนวทางการพัฒนาองค์กร ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยการมีส่วนร่วมและการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับใช้ในการแก้ไขปรับปรุงงานของสำนักวิทยบริการร่วมกัน ในครั้งนี้ได้ให้บุคลากรของสำนักฯ มีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอแนะถึง จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค ดังนั้น การวิเคราะห์สภาพการณ์และการบริหารจัดการในภาพรวมจากอดีตถึงปัจจุบันของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้ผลดังข้อมูลต่อไปนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นการวิเคราะห์เพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายในนั้นจะครอบคลุมด้านโครงสร้าง ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และทรัพยากรในการบริหารบุคคล

จุดแข็ง (Strengths) ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่ควรนำมาในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

จุดอ่อน (Weaknesses) ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรได้รับการปรับปรุง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการค้นหาโอกาสและอุปสรรคการดำเนินงานของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ขนบธรรมเนียมประเพณี พระราชบัญญัติ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของมหาวิทยาลัย

โอกาส (Opportunities) ทางสภาพแวดล้อม เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกสำนัก ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนัก

อุปสรรค (Threats) ทางสภาพแวดล้อม เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกสำนัก ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนัก

ตารางที่ ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี
สารสนเทศ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรของสำนักฯ มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ประสบการณ์ พร้อมให้บริการ ๒. สำนักฯ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพ/สมรรถนะในวิชาชีพ ตลอดจนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. บุคลากรของสำนักฯ มีความสามารถและปฏิบัติงานแทนกันได้ ในสาขาวิชาชีพเดียวกัน ๔. มีการบริการวิชาการด้านบรรณารักษศาสตร์ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น ๕. สำนักฯ เป็นแหล่งศึกษาดูงานและเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาภายนอก ๖. บุคลากรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน มีความพร้อมที่จะพัฒนา ๗. บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการและปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ	๑. จำนวนบุคลากรในบางงานมีจำนวนไม่เพียงพอกับภาระการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรขาดทักษะความรู้ภาษาต่างประเทศ ๓. บุคลากรขาดความมั่นคงในอาชีพ ๔. บุคลากรบางส่วนเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระยะยาว
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีเครือข่ายการให้บริการทรัพยากรสารสนเทศระหว่างห้องสมุดที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาร่วมกัน ๒. มีหน่วยงานภายในและภายนอกมาใช้บริการห้องฝึกอบรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ๓. อว. หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน มีนโยบายในการพัฒนาฐานข้อมูลไปสู่มาตรฐานในระดับสากล โดยความร่วมมือระหว่างห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ๔. หน่วยงานภายนอกต้องการทำความร่วมมือในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุด สามารถขยายปรับปรุงให้ก้าวหน้าได้มากยิ่งขึ้น	๑. นโยบายเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาล มีผลต่อการจัดทำคำขอของสำนัก ๒. ค่าลงทะเบียนการอบรมทักษะและความรู้ใหม่ทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีราคาสูง

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมทั้งบริบทด้านบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความก้าวหน้าวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสำนักฯสู่องค์กรการเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้
กับหน่วยงาน

บทที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จากการวิเคราะห์บริบทองค์กรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้นำผลการวิเคราะห์มา
กำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด
รวมถึงโครงการ/กิจกรรมการ และผู้รับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการทำงานตามพันธกิจ
ของมหาวิทยาลัย เป็นศูนย์กลางแหล่งความรู้ควบคู่กับพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เพื่อรองรับการ
ให้บริการด้วยคุณภาพ ภายใต้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย
๒. พัฒนาและให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัล
๓. การบริหารจัดการมีคุณภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนัก ได้ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ ๔ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗) และในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ นี้ มีประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
กลยุทธ์และตัวชี้วัด ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ เป้าประสงค์ ๔
กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความก้าวหน้าวิชาชีพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	การพัฒนาสำนักสู่องค์กรการเรียนรู้
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔	การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน

๓.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะ การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	๑.๑ พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มี สมรรถนะและทักษะในวิชาชีพใน กาปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ของสำนัก	๑.๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร สายสนับสนุนได้รับการพัฒนา สมรรถนะและทักษะวิชาชีพ การ วิจัย การให้บริการ และการ สร้างสรรค์ผลงานที่สอดคล้องกับ วิชาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและการสร้าง ความก้าวหน้าวิชาชีพ	๒.๑ บุคลากรมีความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	๒.๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ พัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ การวิจัย การให้บริการ และการ สร้างสรรค์ผลงานที่สอดคล้องกับ วิชาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสำนักสู่องค์กรการเรียนรู้	๓.๑ สำนักเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓.๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน นำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	๔.๑ สำนักมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มี ประสิทธิภาพในการรักษา บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้ หน่วยงาน	๔.๑.๑ พัฒนาระบบและกลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและ จูงใจรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๓.๒ เป้าหมายและแผนงาน โครงการที่รองรับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	แผนงาน/โครงการ ที่รองรับ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร					
๑.๑ พัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนให้มีสมรรถนะและ ทักษะในวิชาชีพในการ ปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ของสำนัก	๑.๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้ บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ พัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ การวิจัย การให้บริการ และการ สร้างสรรค์ผลงานที่สอดคล้องกับ วิชาชีพ	๑.๑.๑ ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนา สมรรถนะและทักษะวิชาชีพ	๕ ราย	- โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะ ของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - โครงการสัปดาห์ห้องสมุดและการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล - โครงการพัฒนาศักยภาพการให้บริการของ ห้องสมุดโรงเรียน	นางสาววิรัชญา ไวแสน นางสาวอังคณา ศิริกุล นางพัชฎฐิญา กาสุรีย์
		๑.๑.๒ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน	๑ เล่ม	- สำนักสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากร จัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติเป็นรูปธรรม สามารถใช้อ้างอิงปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน	บุคลากร
		๑.๑.๓ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนพัฒนา ความรู้และทักษะการวิจัย	๔ ราย	๑. ปฏิทินการรับสมัครทุนสนับสนุนการวิจัย พื้นฐานสำหรับบุคลากรวิจัย สถาบันและ สนับสนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การรับสมัครทุนสนับสนุนการวิจัย พื้นฐานสำหรับบุคลากรวิจัย สถาบันและ สนับสนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร จากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง ผลการพิจารณาการให้ทุน	บุคลากรที่ขอทุนวิจัย R ๒ R

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	แผนงาน/โครงการ ที่รองรับ	ผู้รับผิดชอบ
		๑.๑.๔ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อ หน่วยงานสนับสนุน (คะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี)	ร้อยละ ๘๐	- สำนัก จัดทำแบบสอบถามความพึง พอใจของผู้ใช้บริการต่อหน่วยงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	หัวหน้างาน
๒. การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความก้าวหน้าวิชาชีพ					
๒.๑ บุคลากรมีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	๒.๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้ บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ พัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ การวิจัย การให้บริการ และการ สร้างสรรค์ผลงานที่สอดคล้องกับ วิชาชีพ	๒.๑.๑ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับ ความก้าวหน้าตามสายงาน	๕ ราย	- ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการ ประเมิน แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ ชำนาญการ กรณีที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ	หัวหน้างาน
๓. การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรการเรียนรู้					
๓.๑ สำนักฯ เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	๓.๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ หน่วยงานนำกระบวนการจัดการ ความรู้มาใช้ในการบริหารงานอย่าง ต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้ <u>เกณฑ์การประเมิน</u> ระดับ ๑ มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของ การจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของ หน่วยงาน ระดับ ๒ กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้ และทักษะอย่างชัดเจนตามประเด็นความรู้ที่กำหนด ในข้อ ๑	ระดับ ๔	- โครงการจัดการความรู้และบริหาร ความเสี่ยง	นางสาวอุณเรือน แสนเสน

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		ระดับ ๓ มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ ๑ และเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ระดับ ๔ มีการรวบรวมความรู้ตามประเด็นความรู้ที่กำหนด ในข้อ ๑ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ระดับ ๕ มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปีการศึกษาปัจจุบันหรือปีการศึกษาที่ผ่านมาที่เป็น ลายลักษณ์อักษรและจากความรู้ทักษะของผู้มี ประสบการณ์ตรงที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ใน การปฏิบัติงาน			
๔. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มี คุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน					
๔.๑ มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้หน่วยงาน	๔.๑.๑ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	๔.๑.๑ ร้อยละอัตราของการคงอยู่ของบุคลากร (กรณีต่อสัญญาจ้าง)	ร้อยละ ๙๕	โครงการการจ้างบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว รายเดือนสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	นางเจริญพร บาทขารี
		๔.๑.๒ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ร้อยละ ๘๐	- โครงการบริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ - โครงการห้องสมุดสีเขียวเพื่อการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม - โครงการจัดหาครุภัณฑ์เพิ่มประสิทธิภาพการบริการทรัพยากรสารสนเทศให้กับผู้ใช้บริการอาคารบรรณราชนครินทร์	นางเจริญพร บาทขารี นางพัชฎาธิญา กาสุรีย์ นางสาวดาราวรรณ ปัดโชติชัย

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				- โครงการจัดหารัฐทางคอมพิวเตอร์เพื่อ งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและบริการ คอมพิวเตอร์	นายจตุตย์ พูลเพิ่ม

ตารางที่ ๓.๓ แผนพัฒนาบุคลากร ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	งาน	แผนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หมายเหตุ
		จำนวน (ราย)	รายชื่อ	
๑	งานบริหารทั่วไป	๑	นางเจริญพร บาทขารี	
๒	งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ	๑	นายชาญชัย บาลศรี	
๓	งานวารสารและสิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง	-	-	
๔	งานบริการสารสนเทศ	-	-	
๕	งานพัฒนาระบบสารสนเทศ	๑	นายกิตติภูมิ คำศรี	
๖	งานพัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายและบริการคอมพิวเตอร์	๑	นายจตุตย์ พูลเพิ่ม	
๗	งานพัฒนาสื่อดิจิทัล	๑	นางสาวสิริวรรณ ยะไชยศรี	
ผลรวมทั้งหมด		๕		

ตารางที่ ๓.๔ แผนการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (IDP) ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	หัวข้อที่ต้องการพัฒนาตนเอง (ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา)	วิธีการ พัฒนา	ช่วงเวลา	หมายเหตุ
	งานบริหารทั่วไป					
๑	นางสาวอังคณา ศิริกล	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	-			
๒	นางเจริญพร บาทขารี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	-			
๓	นายภควัต ชัยวินิจ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	- การควบคุมการสอบสมรรถนะด้านดิจิทัล	T	พ.ค.๖๔ – ก.ย.๖๔	
๔	นางสาวอุณเรือน แสนแสน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	-งานประจำสู่งานวิจัย (R to R) “คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสำนักวิทย บริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ”	S, OJT	๑ เม.ย.๖๔-๓๑ มี.ค. ๖๕	
๕	นางสาววิรัชญา ไวแสน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-			
๖	นางสาวชุติมา สมใจ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	- การเขียนหนังสือราชการและการรับ ส่งทางระบบบรรณ อิเล็กทรอนิกส์	T, A	พ.ค.๖๔ - ธ.ค.๖๔	
๗	นางวราพร ยศตะโคตร	คนงาน	-การทำความสะอาดแบบมืออาชีพ	T, OJT	ก.ย.๖๔ – ต.ค.๖๕	
๘	นางสาวโกสิน ลุนราช	คนงาน	-การทำความสะอาดแบบมืออาชีพ	T, OJT	ก.ย.๖๔ – ต.ค.๖๕	
๙	นางชบา จันไทรรัตน์	คนงาน	-การทำความสะอาดแบบมืออาชีพ	T, OJT	ก.ย.๖๔ – ต.ค.๖๕	
๑๐	นายธีระภัทร์ อามาตรทอง	คนงาน	-การทำความสะอาดแบบมืออาชีพ	T, OJT	ก.ย.๖๔ – ต.ค.๖๕	
๑๑	นางลัดดา ปรีประเสริฐ	คนงาน	-การทำความสะอาดแบบมืออาชีพ	T, OJT	ก.ย.๖๔ – ต.ค.๖๕	
	งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ					
๑๒	นายชาญชัย บาลศรี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	- การพัฒนาคุณภาพงานและสร้าง โอกาสความก้าวหน้า ในสายอาชีพ - การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันด้วย PHP และ MySQL	T, C, M T	ต.ค.๖๔ พ.ค. ๒๕๖๔	

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	หัวข้อที่ต้องการพัฒนาตนเอง (ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา)	วิธีการ พัฒนา	ช่วงเวลา	หมายเหตุ
๑๓	นางลำดวน กุลยณีย์	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	-			
๑๔	นางสาวธมนวรรณ ชินเนห์	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	- เทคนิคการลงรายการบรรณานุกรมตามมาตรฐานสากล AACR2 และ MARC21	T,M,OJT	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	
๑๕	นางสาวพัศนี คำตั้งหน้า	ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	-			
งานวารสารและสิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง						
๑๖	นางพัชร์ฐิกา กาสุริย์	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	- การสืบค้นฐานข้อมูล - คู่มือปฏิบัติงาน	T T	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔ มี.ค. ๖๔	
๑๗	นางสุวิดา สุจริต	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	-			
๑๘	นางสาวเรืองสัน แก้วฝาย	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	-			
งานบริการสารสนเทศ						
๑๙	นางสาววารุณี เพียรพจน์	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	-			
๒๐	นางสา วดารวรรณ ปัตติชัย	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	- ทักษะในการสืบค้น - ห้องสมุดใหม่ในอนาคต	F,T F,T	ก.ค-ส.ค. ๖๔ พ.ย.-ธ.ค. ๖๔	
๒๑	นายวิศิษฐ์ ปวงศรี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-			
๒๒	นายวีระ กงลีมา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	- การจัดการอารมณ์และความเข้าใจการบริการ - การพัฒนาบุคลากรและศิลปะการพูดเพื่อให้บริการ	T,A,E	พ.ค.๖๕-ก.ย.๖๕	
๒๓	นางศศธร มาศสถิตย์	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	- การอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนอ้างอิงบรรณานุกรม รูปแบบ APA๖	T,A,E	มี.ค. ๖๔	
งานพัฒนาระบบสารสนเทศ						
๒๔	นายกิตติภูมิ คำศรี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	-			
๒๕	นางสาววัชรภรณ์ ทอนรินทร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	- SQL Server 2019 Database Queries and Analysis	A,S,T	ส.ค. ๖๔	
๒๖	นางสาวพินิดา ธงธาราษฎร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	- การพัฒนาระบบบัญชี	M,S	พ.ค ๖๔	

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	หัวข้อที่ต้องการพัฒนาตนเอง (ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา)	วิธีการ พัฒนา	ช่วงเวลา	หมายเหตุ
๒๗	นายคณิน งามมานะ	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	- Web Application using ASP.NET (C#)	A,T	มี.ย. – ธ.ค. ๖๔	
๒๘	นายอัครชัย ใจตรง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	- คอร์สออนไลน์สอนการใช้งาน TypeScript ตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสูง Ref. Babel coder	A, S, T	เม.ย. ๖๔ – มี.ค. ๖๕	
๒๙	นายดนุชา บัวพินธุ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-หลักสูตร “Cloud Computing”	T, E, A	ต.ค.๖๔ – ก.ย.๖๕	
๓๐	นายสุบิน แก้วกำ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-พัฒนา Web Application ด้วย ASP.NET Core MVC -คู่มือการพัฒนา Mobile App ด้วย Xamarin Forms	A, S, T A	ต.ค.๖๔ – ก.ย.๖๕ ต.ค.๖๔ – ก.ย.๖๕	
งานพัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายและบริการคอมพิวเตอร์						
๓๑	นายจตุตย์ พูลเพิ่ม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	- อบรมเชิงปฏิบัติการ Mikrotik - คู่มือปฏิบัติงานอุปกรณ์ค้นหาเส้นทางโดยใช้โปรโตคอล BGP สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	A, T, OJT A, S,	ต.ค.๖๔ – ก.ย.๖๕ ต.ค.๖๔ – ก.ย.๖๕	
๓๒	นายจิรศักดิ์ จันทะศรี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	-คู่มือปฏิบัติงาน “การบริหารจัดการข้อมูลการจราจรทางคอมพิวเตอร์” -คู่มือปฏิบัติงาน “การบริหารจัดการเข้าถึงระบบเครือข่ายไร้สาย ตามมาตรฐาน ๘๐๒.๑๕” -คู่มือปฏิบัติงาน “การออกแบบและบริหารจัดการจัดระบบเครือข่ายไร้สาย Wireless LAN”	A, S,T A, S,T A, S,T	เม.ย. – ก.ย. ๖๔ เม.ย. – ก.ย. ๖๔ เม.ย. – ก.ย. ๖๔	
๓๓	นายอนุสรณ์ จิตรคาม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-อ่านงานวิจัยจากเว็บ https://ieeexplore.ieee.org/	S	เม.ย. ๖๔ – มี.ค. ๖๕	
๓๔	นายธีระยุทธ โคธิเวทย์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	-			
๓๕	นายอรรณพ อรั้งศรี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-			
๓๖	นายเอกราช วงศ์กระโซ่	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	-			
๓๗	นายประไพ ศรีสมัย	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	-			
๓๘	นายวิฑูรย์ จักรคม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-			

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	หัวข้อที่ต้องการพัฒนาตนเอง (ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา)	วิธีการ พัฒนา	ช่วงเวลา	หมายเหตุ
	งานพัฒนาสื่อดิจิทัล					
๓๙	นางสาวสิริวรรณ ยะไชยศรี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การพัฒนานักบริหาร ระดับต้น (พัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน)”	T	มี.ย.- ก.ค. ๖๔	

หมายเหตุ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ :

A = เรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) C = การสอนงาน (Coaching) E = พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing)

J = แลกเปลี่ยนงาน(Job Swap) M = พี่เลี้ยง (Mentoring) OJT = การปฏิบัติในงาน (On the job training)

S = ศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study) T = ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training /Workshop)

F = ศึกษาดูงาน (Field Trip)

P = มอบหมายงาน(Project Assignment)

W = ติดตามผู้มีประสบการณ์ (Work Shadowing)

บทที่ ๔

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย แผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นแผนที่ชี้ทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดในอนาคต จำเป็นต้องมีแนวทางการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารงานให้มีความสอดคล้องและต่อเนื่อง ในการแปลงแผนยุทธศาสตร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การปฏิบัติของแผนพัฒนาบุคลากร คือการจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และรวบรวมภารกิจ กิจกรรมทั้งภายในและภายนอก เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เป็นไปตามสถานการณ์ปัจจุบันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

๑. การถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สู่ระดับงานและระดับบุคคล โดยการชี้แจงทำความเข้าใจและความชัดเจน ในแต่ละประเด็น จัดการประชุมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อกำหนดค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ การกำกับ ผลการปฏิบัติงานต่อไป โดยการจัดประชุมของผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดอย่างต่อเนื่องทุกปี

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าใจการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

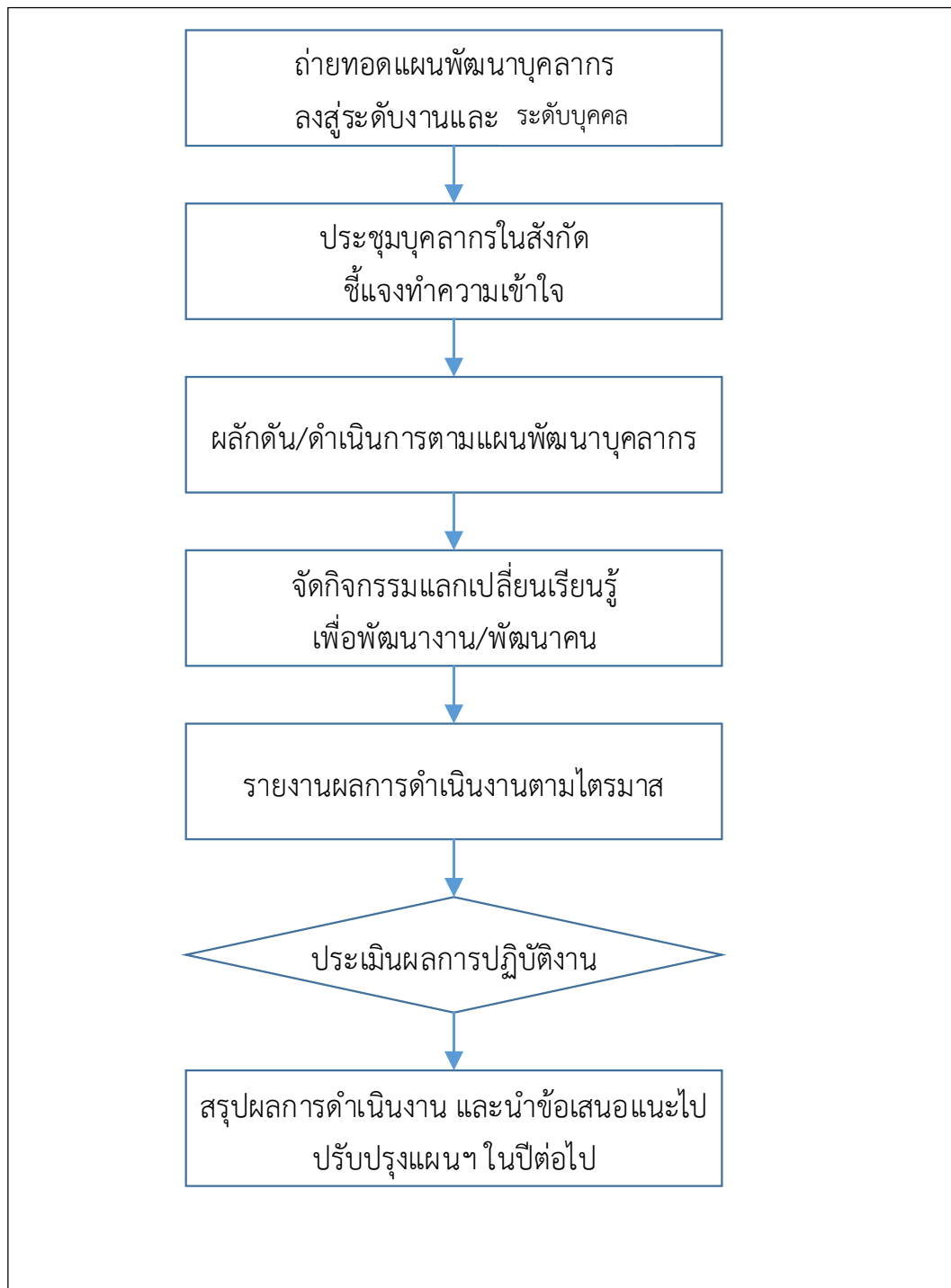
๓. การพัฒนาบุคลากรให้เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

๔. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อการพัฒนางาน พัฒนาคนและอื่นๆ

๕. การบริหารผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีการตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยให้มีการรายงานตามความรับผิดชอบเป็นรายไตรมาส และประจำปีงบประมาณ วิธีการติดตามจะใช้การกำหนดการประชุม การสอบถามรายบุคคล การกำหนดปฏิทินการดำเนินงาน เป็นกลไกกำกับ

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานของงาน/โครงการและความสำเร็จขององค์กร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีจะจัดให้มีกลไกเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ และก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดจนการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยจัดเป็นรูปธรรม

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ



บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผลแผน

การติดตามและประเมินผลแผน

การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้กำหนดขั้นตอนการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ออกเป็น ๓ ระยะ คือ

ระยะที่ ๑ การติดตามผลความก้าวหน้าประจำปี การติดตามความก้าวหน้าของตัวชี้วัดต่างๆ ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อตรวจสอบความคลาดเคลื่อนระหว่างเป้าหมายที่กำหนดไว้กับผลที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ ตลอดจนการทบทวนเป้าหมายและกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น

ระยะที่ ๒ ประเมินผลในระยะครึ่งแผน เป็นการประเมินผลในระหว่างที่มีการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ เป็นการทบทวนผลความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และเป้าหมาย กลยุทธ์หลัก เพื่อการปรับเปลี่ยนแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย ในกรณีที่มีความจำเป็นให้เหมาะสมต่อไป

ระยะที่ ๓ การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดแผน เป็นการประเมินผลเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนเพื่อสรุปการปฏิบัติราชการและประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่ใช้แผนยุทธศาสตร์ การพิจารณาเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมิน

หลักเกณฑ์การประเมินผลสำเร็จของตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามข้อตกลง และเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมินผล สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อความสะดวกในการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร จึงกำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องการประเมินแผนพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

๑. ระดับคะแนน ค่าคะแนนประเมิน และระดับผลการประเมิน ได้แก่

ระดับคะแนน	ค่าคะแนนประเมิน	ระดับผลประเมิน
๕	๙๐ - ๑๐๐	ดีมาก
๔	๘๐ - ๘๙	ดี
๓	๗๐ - ๗๙	ปานกลาง (ผ่านเกณฑ์)
๒	๖๐ - ๖๙	พอใช้
๑	ต่ำกว่า ๖๐	ควรปรับปรุง

๒. เมื่อสิ้นปีงบประมาณจะมีการประเมิน โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด น้ำหนักและและเกณฑ์การประเมิน ทำการคำนวณโดยเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	๔.๕ - ๕	อยู่ในระดับ ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	๓.๕ - ๔.๔๙	อยู่ในระดับ ดี
คะแนนเฉลี่ย	๒.๕ - ๓.๔๙	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๑.๕ - ๒.๔๙	อยู่ในระดับพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	๑ - ๑.๔๙	อยู่ในระดับควรปรับปรุง

๓. การนำผลประโยชน์ไปใช้เพื่อการพัฒนา

๓.๑ ผลการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร จะต้องได้คะแนนผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

๓.๒ สำหรับตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ จะได้รับการวางแผนเพื่อการพัฒนาในตัวชี้วัด

๓.๓ สำหรับตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนการประเมินมากกว่าร้อยละ ๗๐ จะต้องได้รับการพัฒนาในจุดอ่อน และเสริมจุดแข็งเพื่อเพิ่มศักยภาพให้ตัวชี้วัด

ภาคผนวก

ก. แผนพัฒนาบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗



ข. แผนยุทธศาสตร์สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗



