

แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในคราวประชุม
ครั้งที่ 1/2569 วันที่ 13 มีนาคม 2569

บทสรุปของผู้บริหาร

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ที่ว่า **“มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัล มีจิตบริการ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง”** และให้เท่าทัน กับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๓) แผนยุทธศาสตร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๓)

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๓	แผนยุทธศาสตร์สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๓	แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยกระดับการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ บุคลากรและผู้ใช้บริการมีสมรรถนะดิจิทัลและทักษะการใช้ห้องสมุดที่สูงขึ้น เพื่อองค์กรสมรรถนะสูง กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม พัฒนาบุคลากร นักศึกษาในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย และประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความก้าวหน้าวิชาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสำนักฯ ศูนย์การเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

คำนำ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้นตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุม ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบัน กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง เชื่อมโยงและสามารถนำสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และบรรลุนิติสัมพันธ์ของสำนัก

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายงานที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ขึ้นมา และหวังว่าบุคลากรทุกระดับ ทุกฝ่ายงานสามารถนำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม เพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และการประกันคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ข้อมูลพื้นฐานของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑
๑.๒ ทำเนียบผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑
๑.๓ สถานที่ตั้ง	๒
๑.๔ สัญลักษณ์และความหมายประจำสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒
๑.๕ ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ	๒
๑.๖ โครงสร้างการบริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๔
๑.๗ โครงสร้างการแบ่งส่วนหน่วยงานในสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕
๑.๘ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๖
บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร	
๒.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	๑๑
๒.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๒
๒.๓ นโยบายสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๔
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี ในสถานการณปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๔
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง	
๓.๑ การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง	๑๖
๓.๒ โครงสร้างอัตรากำลัง/ตำแหน่ง สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๗
๓.๓ กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๘
บทที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร	๒๐
๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๑
๔.๓ ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๓
๔.๔ แบบสำรวจความต้องการพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตามแบบสำรวจ IDP)	๒๖
๔.๕ แผนการขอเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ตามแบบสำรวจ IDP)	๓๑
๔.๖ แผนด้านการศึกษาต่อของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ตามแบบสำรวจ IDP)	๓๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๔.๗ แผนงานกิจกรรมโครงการรองรับการพัฒนาบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๓
บทที่ ๕ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	
๕.๑ การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	๓๔
๕.๒ การติดตามและประเมินผลแผน	๓๖
ภาคผนวก ก	ก
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
ภาคผนวก ข	ข
- แบบสำรวจการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	

บทที่ ๑

บทนำ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีภารกิจหลักในการสนับสนุนการบริหารและบริการตามพันธกิจมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นสถาบันอุดมศึกษา มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตการวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ดำเนินภารกิจหลักด้วยหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพบรรลุภารกิจ และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยจะบรรลุภารกิจต่าง ๆ ได้นั้น “บุคลากรของมหาวิทยาลัย” ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมาย บุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ถูกต้องและเหมาะสมตามสายงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๑.๑ ข้อมูลพื้นฐานของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งขึ้นตามโครงสร้างใหม่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยรวมศูนย์วิทยบริการ และศูนย์คอมพิวเตอร์ เข้าด้วยกัน โดยแบ่งส่วนงานภายในสำนักออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ
๓. งานวารสารและสิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง
๔. งานบริการสารสนเทศ
๕. งานพัฒนาเครือข่ายและบริการคอมพิวเตอร์
๖. งานพัฒนาระบบสารสนเทศและสื่ออิเล็กทรอนิกส์

เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้มีประกาศ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นระดับงานหรือเทียบเท่า พ.ศ. ๒๕๖๗ ข้อ ๑๓ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานผู้อำนวยการให้แบ่งส่วนราชการเป็นระดับงานหรือเทียบเท่า ดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ
๓. งานบริการสารสนเทศ
๔. งานพัฒนาระบบสารสนเทศ
๕. งานพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและเรียนรู้สมัยใหม่
๖. งานพัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายและโครงสร้างพื้นฐาน
๗. งานบริการคอมพิวเตอร์และฝึกอบรม

ทั้งนี้การดำเนินการของสำนัก มุ่งเน้นจัดหาและให้บริการทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและให้บริการกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกของ มหาวิทยาลัย

๑.๒ ทำเนียบผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ชื่อ-สกุล	ช่วงเวลา
๑) อาจารย์สุนทร ไชยชนะ	๒๕๔๘ - ๒๕๕๖
๒) ดร.อุบลศิลป์ โพธิ์พรม	๒๕๕๖ - ๒๕๖๐
๓) อาจารย์สมบัติ เทียบแสง	๒๕๖๐ - ๒๕๖๖
๔) อาจารย์กรกช มาตะรัตน์	๒๕๖๖ - ปัจจุบัน

๑.๓ สถานที่ตั้ง

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งอยู่เลขที่ ๖๘๐ ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์/โทรสาร ๐๔๒-๙๗๐๐๓๙ ประกอบด้วย ๒ อาคารคือ อาคาร ศูนย์ภาษาและคอมพิวเตอร์ (อาคาร ๑๑) และอาคารบรรณราชนครินทร์ สำนักงานผู้อำนวยการสำนักวิทย บริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งอยู่ที่อาคารศูนย์ภาษาและคอมพิวเตอร์

๑.๔ สัญลักษณ์และความหมายประจำสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ



สมุด	หมายถึง	ห้องสมุดหรือศูนย์วิทยบริการ
อักษร i	หมายถึง	Information Technology
สีฟ้า	หมายถึง	สีแห่งเทคโนโลยีที่สดใส
สีเขียว – สีชมพู	หมายถึง	สีประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัญลักษณ์ ๓ ขีด	หมายถึง	การเป็นศูนย์กลางเผยแพร่ กระจายความรู้
สวท	หมายถึง	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑.๕ ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

อัตลักษณ์

เต็มใจบริการ เชี่ยวชาญเทคโนโลยีดิจิทัล

วัฒนธรรมองค์กร

บริการด้วยใจ ใส่ใจผู้ใช้

ค่านิยมองค์กร

จิตบริการ ทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลัก

1. บริการด้านระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์อย่างเชี่ยวชาญ
2. บริการทรัพยากรสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

พันธกิจ

1. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย
2. พัฒนาและให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัล
3. การบริหารจัดการมีคุณภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
4. สนับสนุนภารกิจหลักในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็น e-University

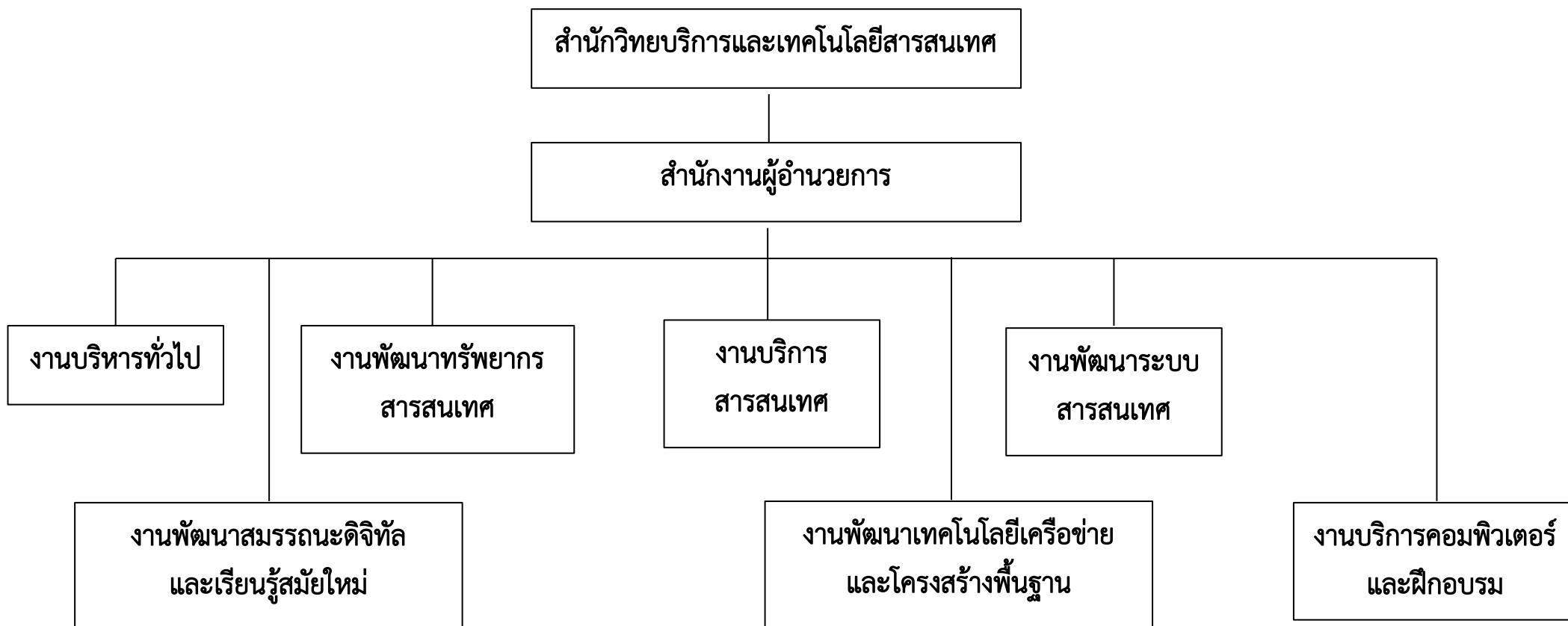
ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาระบบสารสนเทศที่ครอบคลุมพันธกิจของมหาวิทยาลัย
3. ยกระดับการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ	1.1 ระบบเครือข่ายและบริการสารสนเทศด้านไอซีทีที่มีความเสถียร รวดเร็วและปลอดภัย 1.2 บุคลากรและผู้ใช้บริการมีสมรรถนะดิจิทัลและทักษะการใช้ห้องสมุดที่สูงขึ้น เพื่อองค์กรสมรรถนะสูง
2. พัฒนาระบบสารสนเทศที่ครอบคลุมพันธกิจของมหาวิทยาลัย	2.1 พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย
3. ยกระดับการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล	3.1 บุคลากรและผู้ใช้บริการมีสมรรถนะดิจิทัลและทักษะการใช้ห้องสมุดที่สูงขึ้น เพื่อองค์กรสมรรถนะสูง 3.2 นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ผ่านเกณฑ์ทดสอบทักษะดิจิทัล IC3 หรือมาตรฐานสากลอื่น

๑.๖ โครงสร้างการบริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ



โครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตราค่าจ้างสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ วันศุกร์ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.๗ โครงสร้างการแบ่งส่วนหน่วยงานในสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ



โครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ วันศุกร์ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.๘ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ผลการดำเนินงาน	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร						
๑.๑ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความต่อเนื่องและให้สอดคล้องตามพันธกิจของหน่วยงาน	๑.๑.๑ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร	๑ หน่วยงาน มีการปรับปรุงแผนและถ่ายทอดแผนให้บุคลากรทราบสู่การปฏิบัติ	๑ ครั้ง/ปี	๑ ครั้ง/ปี	๑. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	นางสาววิรัชญา ไวแสน
		๒ ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลประจำปี (IDP)	ร้อยละ ๑๐๐ (๒๕ คน)	ร้อยละ ๑๐๐	๑. แบบสำรวจแผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘ (IDP) ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	นางสาววิรัชญา ไวแสน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร						
๒.๑ พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์สำนักและมหาวิทยาลัย	๒.๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ การวิจัย การให้บริการและการสร้างสรรค์ผลงานที่สอดคล้องกับวิชาชีพ	๑. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ	๒๐ ราย	๒๖ ราย	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	นางสาววิรัชญา ไวแสน
		๒. ร้อยละของผลงานวิจัย R๒R ที่ผ่านการอนุมัติขอทุนวิจัย	ร้อยละ ๑๐๐	- ไม่บรรลุ เนื่องจากเกณฑ์การพิจารณาการให้ทุนมีการปรับเปลี่ยน	๑. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การรับสมัครทุน	นางสาววิรัชญา ไวแสน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ผลการดำเนินงาน	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
		๒. ร้อยละของผลงานวิจัย R๒R ที่ผ่านการอนุมัติขอทุนวิจัย	ร้อยละ ๑๐๐		สนับสนุนการวิจัยพื้นฐานสำหรับบุคลากรวิจัย สถาบันและสนับสนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง ผลการพิจารณาการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยพื้นฐานสำหรับบุคลากรวิจัย สถาบันและสนับสนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	นางสาววิรัชญา ไวแสน
	๒.๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้พื้นฐานเบื้องต้นและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๓. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับความรู้การฝึกทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๓	๑. โครงการจัดการความรู้และบริการความเสี่ยง	นางสาวอมรรัตน์ นามเสมา
	๒.๑.๓ ส่งเสริมและผลักดันบุคลากรให้มีสมรรถนะทักษะดิจิทัล	๔. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมทางด้านสมรรถนะทักษะดิจิทัล	๑ คน	๖ คน (นายกิตติภูมิ คำศรี) (นายคณูชา บัวพินธุ)	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	นางสาววิรัชญา ไวแสน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ผลการดำเนินงาน	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				(นายคณิน งามมานะ) (นายอัครชัย ใจตรง) (นางสาววัชรภรณ์ ทอนรินทร์) (นายทวิรัตน์ เหลาลอดวัน)		
	๒.๑.๔ ส่งเสริมให้ บุคลากรจัดทำคู่มือและ แนวปฏิบัติเป็นรูปธรรม สามารถใช้อ้างอิงและ ปฏิบัติตามได้อย่าง ชัดเจน	๕. จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการใช้งานของ บุคลากรสายสนับสนุน	๒ เล่ม	๒ เล่ม	๑. สำนักสนับสนุนและผลักดันให้ บุคลากร จัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติเป็น รูปธรรม สามารถใช้อ้างอิงปฏิบัติตามได้ อย่างชัดเจน	นางสาววิรัชญา ไวแสน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความก้าวหน้าวิชาชีพ						
๓.๑ การวางแผนอัตรากำลังและการสร้าง ความก้าวหน้าวิชาชีพ	๓.๑.๑ สนับสนุนและ ส่งเสริม ให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าและมั่นคง ทางวิชาชีพตามสายงาน	๑. ร้อยละของบุคลากรสาย สนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น	๒ ราย	๔ ราย ๑) นางสาววัชรภรณ์ ทอนรินทร์ ๒) นางสาวอุณเรณู แสนเสน ๓) นางศศธร มาสลิษฐ์ ๔) นายธีระยุทธ โคธิเวทย์	๑. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร เรื่อง การรับสมัครบุคคลเพื่อ เข้ารับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ กรณี ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานที่มีลักษณะใช้ วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ๒. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร เรื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	หัวหน้าสำนักงาน ผู้อำนวยการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ผลการดำเนินงาน	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาสำนักฯ สู่องค์กรการเรียนรู้						
๔.๑ สำนักฯ เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๔.๑.๑. ส่งเสริมและ สนับสนุน ให้หน่วยงาน นำกระบวนการจัดการ ความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การปฏิบัติ	๑. ระดับความสำเร็จของ การบริหารจัดการความรู้	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑. โครงการจัดการความรู้และบริหาร ความเสี่ยง	นางสาวอมรรรัตน์ นามเสมา
		๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศและบรรณารักษ์	๒ เรื่อง	๒ เรื่อง ๑) คู่มือการพัฒนาระบบสอบ วัดทักษะดิจิทัลออนไลน์ ระดับ ปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ๒) คู่มือการพัฒนาระบบยืม - คืน วัสดุครุภัณฑ์ งานบริการ คอมพิวเตอร์และฝึกอบรม	๑. โครงการจัดการความรู้และบริหาร ความเสี่ยง	นางสาวอมรรรัตน์ นามเสมา
๕.๑ สำนักมีระบบ สร้างแรงจูงใจที่มี ประสิทธิภาพในการ รักษาบุคลากรที่มี สมรรถนะไว้สูงกับ หน่วยงาน	๕.๑.๑ พัฒนาระบบและ กลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อ รักษาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูงไว้กับ หน่วยงาน	๑. ร้อยละอัตราของการคง อยู่ของบุคลากร	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. สัญญาจ้างบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร (บุคลากรที่ต่อสัญญาจ้าง ๖๐ ปี จำนวน ๒ คน)	หัวหน้าสำนักงาน
๕.๒ สร้างขวัญและ กำลังใจให้แก่บุคลากร สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๕.๑.๒ สร้างขวัญและ กำลังใจให้แก่บุคลากร สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การเสนอชื่อเข้ารับการ คัดเลือกเป็นบุคลากร ดีเด่น สายสนับสนุนวิชาการ	๒ ราย	ไม่บรรลุ	๑. ประกาศมหาวิทยาลัยสกลนคร เรื่อง การเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็น บุคลากรดีเด่นสายสนับสนุนวิชาการ (คนดี คนเด่น ศรีราชภัฏ)	นางสาววริษฐา ไวแสน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ผลการดำเนินงาน	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๕.๓ สร้างสภาพ แวดล้อมในการทำงาน และเสริมสร้างความ ผูกพันต่อองค์กร	๕.๑.๓ สร้างสภาพ แวดล้อมและบรรยาย ภาคีที่ดีในการทำงาน	๓. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อสภาพ แวดล้อมในการทำงาน	ร้อยละ ๗๗.๒๐	ร้อยละ ๘๐.๖๕	๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารสำนักงาน ๒. โครงการจัดหาครุภัณฑ์เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการให้บริการ ๓. โครงการจัดหาครุภัณฑ์เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการให้บริการในท้องสมุด	นางเจริณพร บาทซารี นางสาวอังคณา ศิริกุล นายชาญชัย บาลศรี

บทที่ ๒

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

แนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการโดยการบูรณาการกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) หลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Management & Human Resources Development) ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาตามมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ๕ มิติ คือ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๒) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖ ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ๒) การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน ๓) พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีมงาน ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย และ ๔) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ๓) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทยประเด็นที่ ๓ มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อม และความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และ ๔) เงื่อนไขของ ก.พ.อ. ให้มหาวิทยาลัยกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติพร้อมรายละเอียดและระดับของสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของบุคลากรตามแนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยเชื่อมโยงกรอบแนวคิดดังกล่าวกับภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัย และอาศัยข้อมูลที่สำคัญได้แก่ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้อมูลและสารสนเทศ พื้นฐานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกสายงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ กลยุทธ์ที่ ๔.๒.๑ การพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ เพื่อกำหนดขนาดอัตรากำลังที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยตามข้อกำหนด ของมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ให้สถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่งและจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีในสถาบันอุดมศึกษานั้น รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งการกำหนดกรอบดังกล่าวให้กำหนดคราวละสี่ปี โดยต้องคำนึงคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้กำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร ทั้งสายงานวิชาการและสายสนับสนุนตามสมรรถนะที่เหมาะสม และเป็นแผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแนวคิดการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญของประเทศหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขับเคลื่อนตามนโยบายหรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล นั้น

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรไปเป็นตามแนวทางและนโยบายการพัฒนาบุคลากร แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือหลัก วิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในแต่ละด้าน เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๓ ดังนี้

๑. วิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมตามกรอบภารกิจของสำนัก โดยให้มีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่พึงมีเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังทุก ๆ ๔ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์กรอบระดับตำแหน่งแต่ละประเภท และทบทวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรในสายงานทุกปีงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจของสำนักในการสนับสนุนงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. ดำเนินการตามกระบวนการและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ด้วยหลัก ธรรมภิบาล และเป็นไปตามประกาศ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ดำเนินการหลักเกณฑ์และวิธีการ กระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และมีคุณภาพ

๓. แผนพัฒนาบุคลากรของสำนัก ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับ สายงานแต่ละประเภท เพื่อเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตในสายงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัด คุณสมบัติความเหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลรวมถึงให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องทุกประเภททุกสายงาน ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักทุกตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของ สมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career Path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสำนัก รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงาน ของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล

๕. กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาและฝึกอบรมในระดับที่สูงขึ้น เพื่อ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ทั้งในด้านวิชาการ การวิจัย เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นใหม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และนำไปสู่ความ เป็นเลิศทางวิชาการและพัฒนาไปสู่การเติบโตในตำแหน่งสายงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจความกระตือรือร้นทาง วิชาการ

๕. จัดระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละ สายงาน โดยจัดสรรพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบอินเทอร์เน็ต เครื่องมืออุปกรณ์ทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และ จัดระบบรักษาความปลอดภัย

๖. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงาน ที่มหาวิทยาลัย กำหนดเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีการวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ในส่วนของการประเมินต่อสัญญาจ้าง การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการ ประเมินอย่างแท้จริง

๒.๓ นโยบายสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓)

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๕ ปี	แผนยุทธศาสตร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยกระดับการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล
เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ : มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ บุคลากรและผู้ใช้บริการมีสมรรถนะดิจิทัลและทักษะการใช้ห้องสมุดที่สูงขึ้น เพื่อองค์กรสมรรถนะสูง
กลยุทธ์ที่ ๔.๒.๑ : การพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม พัฒนาบุคลากร นักศึกษาในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย และประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี ในสถานการณ์ปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>S1. บุคลากรมีทักษะ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในวิชาชีพ</p> <p>S2. สำนักฯ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะในวิชาชีพและเติบโตในสายงาน เพื่อการพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>S3. บุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี มีความร่วมมือ ร่วมใจในการทำกิจกรรมของสำนัก</p> <p>S4. บุคลากรมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน</p> <p>S5. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่</p> <p>S6. ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือ และสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง</p>	<p>W1. บุคลากรมีทักษะด้านการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศในระดับที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม</p> <p>W2. บุคลากรบางส่วนยังมีความเข้าใจและการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารสำนักไม่ชัดเจน</p> <p>W3. บุคลากรขาดความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากบางส่วนเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานระยะยาว</p> <p>W4. บุคลากรบางส่วนยังต้องพัฒนาทักษะ/สมรรถนะในวิชาชีพเฉพาะทางบางด้าน เช่น Cybersecurity, AI, Big Data, Cloud Computing</p> <p>W5. บุคลากรบางส่วนยังมีข้อจำกัดในการพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่รวดเร็วได้ทันทั่วทั้งที่</p> <p>W6. บุคลากรยังมีข้อจำกัดด้านทักษะการสื่อสาร และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Communication & Work Engagement)</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>O1. มีเครือข่ายการให้บริการทรัพยากรสารสนเทศระหว่างห้องสมุดที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาด้วยกัน</p> <p>O2. มีเครือข่ายสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ</p> <p>O๓. มีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุด</p> <p>O4. กระทรวง อว. มีการสนับสนุนฐานข้อมูลระหว่างห้องสมุดกับสถาบันอุดมศึกษา สามารถใช้งานร่วมกันได้</p>	<p>T1. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว</p> <p>T2. ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ/สมรรถนะวิชาชีพ เช่น ค่าลงทะเบียนการอบรมทักษะและความรู้ใหม่ทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีราคาสูง</p> <p>T3. การแข่งขันด้านเทคโนโลยีจากภาคเอกชน และแพลตฟอร์มดิจิทัล ทำให้ต้องปรับตัวและพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง</p>

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

๓.๑ การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

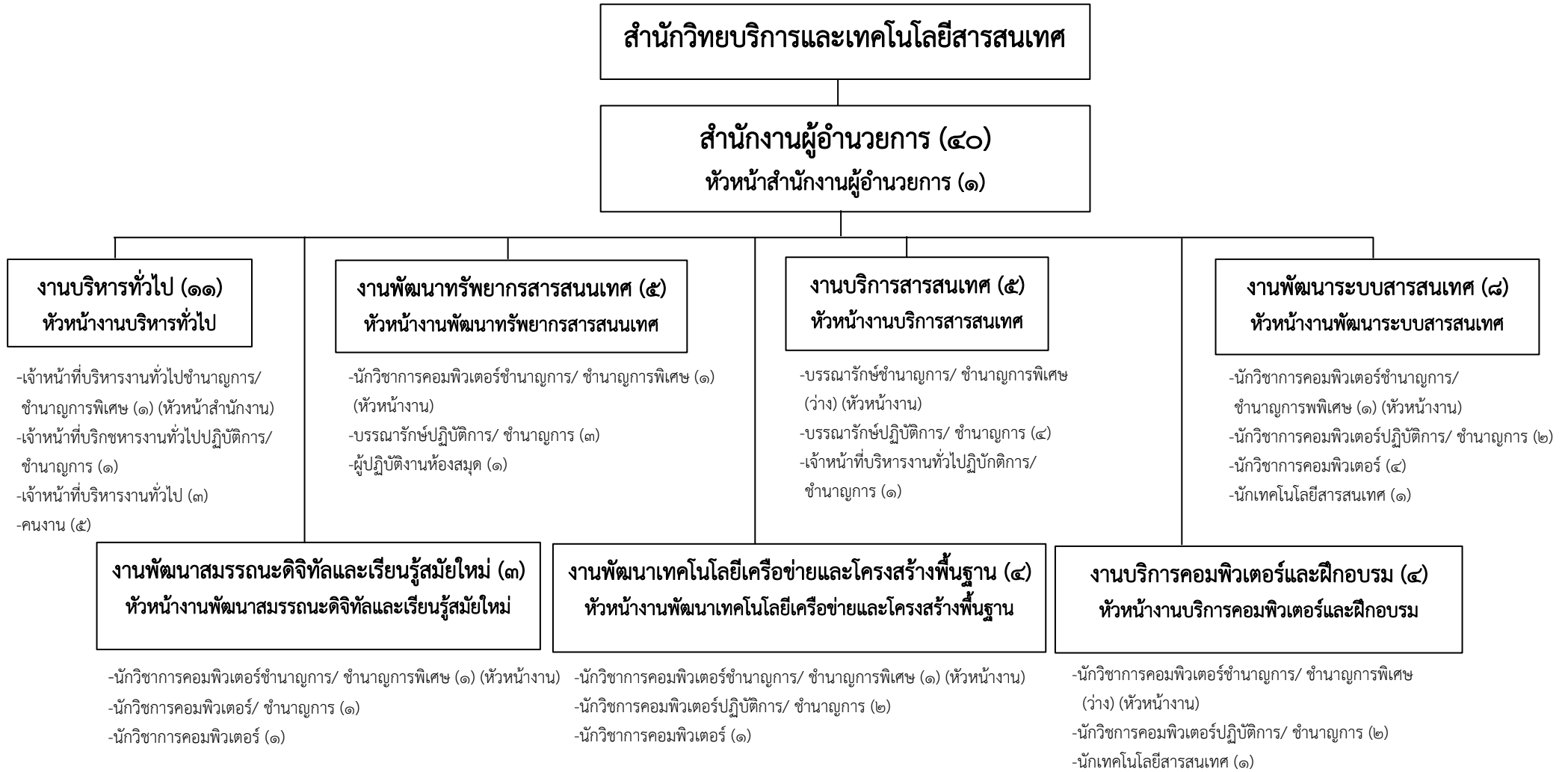
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี ได้วิเคราะห์อัตรากำลังที่พึงมีตามโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ วันศุกร์ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังให้มีจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม คำนึงถึงประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด สอดคล้องกับกับกลยุทธ์และพันธกิจของสำนักและของมหาวิทยาลัย ซึ่งในแผนอัตรากำลังได้กำหนด กรอบตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีในหน่วยงานที่เหมาะสม ส่งผลให้สำนักสามารถบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เป็นไปตามแผนโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังสาย แบ่งส่วนราชการภายนอกเป็นงาน ทั้งหมด ๗ งาน ได้แก่

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ
- ๓) งานบริการสารสนเทศ
- ๔) งานพัฒนาระบบสารสนเทศ
- ๕) งานพัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายและโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖) งานพัฒนาสื่อดิจิทัล
- ๗) งานบริการคอมพิวเตอร์และฝึกอบรม

บุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่

- ๑) บุคลากรสายวิชาการ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ (มีวาระ)
- ๒) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน

๓.๒ โครงสร้างอัตรากำลัง/ตำแหน่ง สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ



โครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ วันศุกร์ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๓ กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

งาน	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่พึงมี	บุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘					รวม
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	ลูกจ้างชั่วคราว	
สำนักงานผู้อำนวยการ	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	๑	๑	-	-	-	-	๑
๑) งานบริหารทั่วไป	รวม	๑๑	-	-	๑	๒	๗	๑๐
หัวหน้างาน	เจ้าหน้าที่งานบริหารทั่วไปชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	๑	-	-	-	๑	-	๑
	เจ้าหน้าที่งานบริหารทั่วไปปฏิบัติการ	๒	-	-	-	๒	-	๑
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓	-	-	๑	-	๒	๓
	คนงาน	๕	-	-	-	-	๕	๕
๒) งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ	รวม	๕	-	-	-	๔	๑	๕
หัวหน้างาน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	๑	-	-	-	๑	-	๑
	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	-	-	-	๓	-	๓
	ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	๑	-	-	-	-	๑	๑
๓) งานบริการสารสนเทศ	รวม	๕	-	-	-	๕	-	๕
หัวหน้างาน	บรรณารักษ์ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ (ว่าง)	-	-	-	-	-	-	-
	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	๔	-	-	-	๔	-	๔
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	-	-	๑	-	๑
๔) งานพัฒนาระบบสารสนเทศ	รวม	๘	-	-	๓	๓	๒	๘
หัวหน้างาน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	๑	-	-	-	๑	-	๑
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	๒	-	-	-	๒	-	๒
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๔	-	-	๒	-	๒	๔
	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	-	-	๑	-	-	๑

งาน	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่พึงมี	บุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘					รวม
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	ลูกจ้างชั่วคราว	
๕) งานพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและเรียนรู้สมัยใหม่	รวม	๓	-	-	-	๒	๑	๓
หัวหน้างาน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๑	-	-	-	๑	-	๑
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	๑	-	-	-	๑	-	๑
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-	-	-	-	๑	๑
๖) งานพัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายและโครงสร้างพื้นฐาน	รวม	๔	-	-	๑	๓	-	๔
หัวหน้างาน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๑	-	-	-	๑	-	๑
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	๒	-	-	-	๒	-	๒
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-	-	๑	-	-	๑
๗) งานบริการคอมพิวเตอร์และฝึกอบรม	รวม	๔	-	-	๑	๒	๑	๔
หัวหน้างาน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ (ว่าง)	-	-	-	-	-	-	-
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	๒	-	-	-	๒	-	๒
	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	-	-	๑	-	-	๑
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-	-	-	-	๑	๑
	รวมอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ	๔๐	๑	-	๖	๒๒	๑๒	๔๐

โครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ วันศุกร์ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

บทที่ ๔

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้กำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและไปเป็นตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) แผนยุทธศาสตร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรและผู้ใช้บริการด้วยการผสมผสาน IT และห้องสมุดเพื่อสมรรถนะดิจิทัล โดยผ่านการวิเคราะห์หวั้ภัยทัศน์ เป้าหมายสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในแต่ละด้านเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ของแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้ **“มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัล มีจิตบริการ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง”**

๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๙ นี้ มีการปรับปรุงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และตัวชี้วัด ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗ เป้าประสงค์ ๑๑ กลยุทธ์ ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความก้าวหน้าวิชาชีพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสำนักฯ ส่งเสริมการเรียนรู้
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร	๑.๑ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความต่อเนื่องและให้สอดคล้องตามพันธกิจของหน่วยงาน	๑.๑.๑ พัฒนาระบบพัฒนาบุคลากร	๑. หน่วยงาน มีการปรับปรุงแผนและถ่ายทอดแผนให้บุคลากรทราบสู่การปฏิบัติ ๒. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนา ศักยภาพรายบุคคลประจำปี (IDP) ที่ตั้งไว้
๒. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	๒.๑ พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพในการปฏิบัติงานและมีความรู้พื้นฐานด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ	๑. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ
		๒.๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้พื้นฐานด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ พื้นฐานเบื้องต้น และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์
		๒.๑.๓ ส่งเสริมและผลักดันบุคลากรให้มีสมรรถนะทักษะดิจิทัล	๔. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทางด้านสมรรถนะทักษะดิจิทัล
		๒.๑.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติเป็นรูปธรรม สามารถใช้อ้างอิงและปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน	๕. จำนวนบุคลากรที่สอบผ่านเกณฑ์มาตรฐานสากล ทางด้านสมรรถนะทักษะดิจิทัล
		๒.๑.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรคู่มือการใช้งานของบุคลากรสายสนับสนุน	๖. จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือการใช้งานของบุคลากรสายสนับสนุน
๓. การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความก้าวหน้าวิชาชีพ	๓.๑ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าและมั่นคงในสายวิชาชีพ	๓.๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมั่นคงทางวิชาชีพตามสายงาน	๑. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านการประเมินผลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. การพัฒนาสำนักฯ สู่องค์กรการเรียนรู้	๔.๑ สำนักฯ เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	๔.๑.๑. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้หน่วยงานนำ กระบวนการ จัดการความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๑. ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการ พัฒนา
		๔.๑.๒ สร้าง ความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอกเพื่อให้ บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การปฏิบัติ	๓. จำนวนความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอก ที่มีการดำเนิน กิจกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรณารักษ์
๕. การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีคุณภาพสูง ไว้กับหน่วยงาน	๕.๑ สำนักมีระบบสร้าง แรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพใน การรักษาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูงกับหน่วยงาน	๕.๑.๑ พัฒนาระบบและกลไก การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้	๑. ร้อยละอัตราของการคงอยู่ของ บุคลากร (กรณีต่อสัญญาจ้าง ๖๐ ปี)
		๕.๑.๒ สร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากรสามารถ ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๒. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของ บุคลากร
		๕.๒ สร้างสภาพแวดล้อมใน การทำงานและเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร	๕.๑.๓ สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน

๔.๓ ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร					
๑.๑ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความต่อเนื่องและให้สอดคล้องตามพันธกิจของหน่วยงาน	๑.๑.๑ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร	๑ หน่วยงาน มีการปรับปรุงแผนและถ่ายทอดแผนให้บุคลากรทราบสู่การปฏิบัติ	๑ ครั้ง/ปี	๑. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	นางสาววิรัชญา ไวแสน
		๒ ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ประจำปี (IDP)	ร้อยละ ๑๕	๑. แบบสำรวจแผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕๗ (IDP) ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	นางสาววิรัชญา ไวแสน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร					
๒.๑ พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์สำนักและมหาวิทยาลัย	๒.๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ	๑. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ	๑๐ ราย	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	นางสาววิรัชญา ไวแสน
		๒.จำนวนบุคลากรที่ยื่นขอผลงานวิจัย R๒R ผ่านการอนุมัติขอทุนวิจัย	๑ ราย	๑. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การรับสมัครทุนสนับสนุนการวิจัยพื้นฐานสำหรับบุคลากรวิจัย สถาบันและสนับสนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	นางสาววิรัชญา ไวแสน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				๒. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง ผล การพิจารณาการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยพื้นฐาน สำหรับบุคลากรวิจัย สถาบันและสนับสนุนการ วิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จากงบประมาณ เงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
	๒.๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้พื้นฐานเบื้องต้นและ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน บุคลากร	๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ พื้นฐาน เบื้องต้นและทักษะที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน สามารถนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ ๘๐	๑. โครงการจัดการความรู้และบริหารความเสี่ยง	นางสาวอมรรัตน์ นามเสมา
	๒.๑.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำ คู่มือและแนวปฏิบัติเป็นรูปธรรม สามารถใช้อ้างอิงและปฏิบัติตาม ได้อย่างชัดเจน	๕. จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการใช้งานของบุคลากร สายสนับสนุน	๒ เล่ม	๑. สำนักสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากร จัดทำคู่มือ และแนวปฏิบัติเป็นรูปธรรม สามารถใช้อ้างอิงปฏิบัติ ตามได้อย่างชัดเจน	นางสาววริษฐา ไวแสน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความก้าวหน้าวิชาชีพ					
๓.๑ การวางแผน อัตรากำลังและการ สร้างความก้าวหน้า วิชาชีพ	๓.๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและ มั่นคงทางวิชาชีพตามสายงาน	๑. จำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนที่ผ่านกาประเมินผล เพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (จากจำนวนผู้ส่งผลงานของ สำนัก)	ร้อยละ ๘๐	๑. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเรื่อง การรับ สมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ กรณีที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานที่มี ลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ๒. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การ เข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	หัวหน้าสำนักงาน ผู้อำนวยการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาสำนักฯ สู่องค์กรการเรียนรู้					

๔.๑ สำนักฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๔.๑.๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำ กระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๑. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้	ระดับ ๕	๑. โครงการจัดการความรู้และบริหารความเสี่ยง	นางสาวอมรรัตน์ นามเสมา
		๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนา	๒ เรื่อง	๑. โครงการจัดการความรู้และบริหารความเสี่ยง	นางสาวอมรรัตน์ นามเสมา
	๔.๑.๒ สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การปฏิบัติ	๓. จำนวนความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	๑ หน่วยงาน/เครือข่าย	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	นางสาววิรัชญา ไวแสน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน					
๕.๑ สำนักมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะไว้สูงกับหน่วยงาน	๕.๑.๑ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. ร้อยละอัตราของการคงอยู่ของบุคลากร	ร้อยละ ๑๐๐	๑. สัญญาจ้างบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	หัวหน้าสำนักงาน
๕.๒ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕.๑.๒ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร	๑ กิจกรรม/โครงการ	๑. โครงการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และการสร้างความผูกพันองค์กร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	นางสาวอังคณา ศิริกุล
๕.๓ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	๕.๑.๓ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ร้อยละ ๗๕	๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสำนักงาน ๒. โครงการจัดหาครุภัณฑ์ประจำสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการงานพัฒนาระบบสารสนเทศ	นางเจริญพร บาทขารี นางสาวอังคณา ศิริกุล นายกิตติภูมิ คำศรี

๔.๔ แบบสำรวจความต้องการพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตามแบบสำรวจ IDP)

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	หัวข้อที่พัฒนาตนเอง (ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา)	วิธีการ	หมายเหตุ
งานบริหารทั่วไป					
๑	นางสาวอังคณา ศิริกล	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	-การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การบริหารสัญญา และแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐตามหนังสือเวียนและหนังสือคณะกรรมการวินิจฉัยปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ -ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและการสร้างความผูกพันองค์กร” สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	T T/ OJT/W	
๒	นางเจริญพร บาทซารี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	-การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การบริหารสัญญา และแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐตามหนังสือเวียนและหนังสือคณะกรรมการวินิจฉัยปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ - การส่งงาน มอบหมายงานและติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ	T T	
๓	นางพัชร์ฐิญา กาศุริย์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	-การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การบริหารสัญญา และแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐตามหนังสือเวียนและหนังสือคณะกรรมการวินิจฉัยปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ -ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและการสร้างความผูกพันองค์กร” สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	T T/ OJT/W	
๔	นางสาวอมรรรัตน์ นามเสมา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	-การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การบริหารสัญญา และแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐตามหนังสือเวียนและหนังสือคณะกรรมการวินิจฉัยปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ -เทคนิคการปฏิบัติงานพัสดุอย่างมืออาชีพ รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙	T T	
๕	นางสาววิรัชญา ไวแสน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การบริหารสัญญา และแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐตามหนังสือเวียนและหนังสือคณะกรรมการวินิจฉัยปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	T	
๖	นางสาวชุตินา สมใจ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-อบรมหลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเอกสารและงานสารบรรณอย่างมืออาชีพ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระหว่างวันที่ ๒๒-๒๓ กันยายน ๒๕๖๙ -การใช้ AI ในการประยุกต์ในการทำงาน (ออนไลน์)	A/T/W T	
๗	นางวราพร ยศตะโคตร	คนงาน	-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและการสร้างความผูกพันองค์กร” สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	T/ OJT/W	
๘	นางสาวโกสิน ลุนราช	คนงาน	-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและการสร้างความผูกพันองค์กร” สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	T/ OJT/W	
๙	นางชบา จันไตรรัตน์	คนงาน	-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและการสร้างความผูกพันองค์กร” สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	T/ OJT/W	

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	หัวข้อที่พัฒนาตนเอง (ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา)	วิธีการ	หมายเหตุ
๑๐	นายธีระภัทร์ อามาตรทอง	คนงาน	-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและการสร้างความผูกพันองค์กร” สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	T/ OJT/W	
๑๑	นางชนันทอง ชินบุตร	คนงาน	-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและการสร้างความผูกพันองค์กร” สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	T/ OJT/W	
งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ					
๑๒	นายชาญชัย บาลศรี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	-สัมมนาเครือข่ายห้องสมุดสีเขียว ครั้งที่ ๑๒ ประจำปี ๒๕๖๙ พลังงานทดแทนเพื่อความยั่งยืน: มหัทศจรชัย ๔ แสง จากแรกสู่แสงแห่งอนาคต ณ สำนักเทคโนโลยีดิจิทัลและทรัพยากรการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	T	
			- อบรมการใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสืบค้น โครงการพัฒนาเครือข่ายระบบห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS) ประจำปี ๒๕๖๙ ณ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม / มหาวิทยาลัยขอนแก่น	T/ OJT	
			-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความผูกพันองค์กร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โรงแรมฟอร์จูน ริเวอร์วิว นครพนม จังหวัดนครพนม	T/ OJT/W	
๑๓	นางลำดวน กุลณีย์	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	-อบรมการใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสืบค้น โครงการพัฒนาเครือข่ายระบบห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS) ประจำปี ๒๕๖๙ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม / มหาวิทยาลัยขอนแก่น	T/ OJT	
			-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความผูกพันองค์กร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โรงแรมฟอร์จูน ริเวอร์วิว นครพนม จังหวัดนครพนม	T/ OJT/W	
๑๔	นางสาวธมนวรรณ ชินเนห์นหา	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความผูกพันองค์กร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โรงแรมฟอร์จูน ริเวอร์วิว นครพนม จังหวัดนครพนม	T	
			-การฝึกอบรมการใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสืบค้น สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม / มหาวิทยาลัยขอนแก่น	T	
๑๕	นางสาวเรืองสัน แก้วฝ่าย	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	-สัมมนาเครือข่ายห้องสมุดสีเขียว ครั้งที่ ๑๒ ประจำปี ๒๕๖๙ พลังงานทดแทนเพื่อความยั่งยืน: มหัทศจรชัย ๔ แสง จากแรกสู่แสงแห่งอนาคต สำนักเทคโนโลยีดิจิทัลและทรัพยากรการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	T	

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	หัวข้อที่พัฒนาตนเอง (ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา)	วิธีการ	หมายเหตุ
			-อบรมการใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสืบค้น โครงการพัฒนาเครือข่ายระบบห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS) ประจำปี ๒๕๖๙ ณ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม / มหาวิทยาลัยขอนแก่น	T	
			-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความผูกพันองค์กร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โรงแรมฟอร์จูน ริเวอร์วิว นครพนม จังหวัดนครพนม	T	
๑๖	นางสาวพัศณี คำตั้งหน้า	ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	-โครงการสัมมนาเครือข่ายห้องสมุดสีเขียว ครั้งที่ ๑๒ ประจำปี ๒๕๖๙ พลังงานทดแทนเพื่อความยั่งยืน: มหัตศจรย ๔ แสง จากแรกสู่แสงแห่งอนาคต สำนักเทคโนโลยีดิจิทัลและทรัพยากรการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	T	
			-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความผูกพันองค์กร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โรงแรมฟอร์จูน ริเวอร์วิว นครพนม จังหวัดนครพนม	T/ OJT/W	
งานบริการสารสนเทศ					
๑๗	นางสาววารุณี เพียรพจน์	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	-อบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้ AI ในยุคดิจิทัล เพื่อประยุกต์ใช้ในงานบริการ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	T	
๑๘	นางสาวดาราวรรณ ปัตโขติชัย	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	-อบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้ AI ในยุคดิจิทัลเพื่อประยุกต์ใช้ในงานบริการ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	T	
			- การอบรมการใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสืบค้น ณ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยขอนแก่น	T/ OJT	
๑๙	นางสาวสุวิดา สุจริต	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	-อบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้ AI ในยุคดิจิทัลเพื่อประยุกต์ใช้ในงานบริการ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	T	
			- การอบรมการใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสืบค้น ณ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยขอนแก่น	T/ OJT	
๒๐	นายวีระ กงลีมา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	-อบรมเชิงปฏิบัติการ การดับเพลิงขั้นต้นและฝึกซ้อมระงับอัคคีภัย	T	
			-อบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบห้องสมุดอัตโนมัติ (ALIST)	T/ OJT	
๒๑	นางศศธร มาศสถิตย์	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	-อบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้ AI ในยุคดิจิทัลเพื่อประยุกต์ใช้ในงานบริการ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	T	
			- การอบรมการใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสืบค้น ณ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยขอนแก่น	T/ OJT	

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	หัวข้อที่พัฒนาตนเอง (ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา)	วิธีการ	หมายเหตุ
งานพัฒนาระบบสารสนเทศ					
๒๒	นายกิตติภูมิ คำศรี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	-อบรมเชิงปฏิบัติการ การนำประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงาน -อบรมเชิงปฏิบัติการ อบรมหลักสูตร Data Governance การบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีแบบแผน	T T	
๒๓	นางสาววัชรภรณ์ ทอนรินทร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	-อบรมเชิงปฏิบัติการ Mastering Prompt Engineering Design for ChatGPT AI (ออนไลน์) -การจัดทำคู่มืองานวิเคราะห์/งานสังเคราะห์/งานวิจัย)	T/A S/E/T	
๒๔	นายคณิน งามมานะ	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	-อบรมเชิงปฏิบัติการ React Angular Node.js Docker	A/S/T/OJT	
๒๕	นายอัศวชัย ใจตรง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-อบรมเชิงปฏิบัติการ CS๕๐'s Introduction to Cybersecurity (ออนไลน์) -อบรมเชิงปฏิบัติการ HarvardX: CS๕๐'s Introduction to Artificial Intelligence with Python (ออนไลน์)		
๒๖	นายตฤษา บัวพินธุ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	-อบรมเชิงปฏิบัติการ CyberSecurity - อบรมเชิงปฏิบัติการ GitHub Copilot for Developer	A, E,F,OJT, T T	
๒๗	นายทวีรัตน์ เหลาลอดวัน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	- อบรมเชิงปฏิบัติการ cyber security (ออนไลน์) - อบรมเชิงปฏิบัติการ Full-Stack Web Development with Laravel & PHP (ออนไลน์)	T T	
งานพัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายและบริการคอมพิวเตอร์					
๒๘	นายจยุตย์ พูลเพิ่ม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	-อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรออนไลน์ : Proxmox VE Advance ๑ -อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรออนไลน์ : Proxmox Backup Serv	T T	
๒๙	นายธีระยุทธ โคอิเวทย์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความผูกพันองค์กร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โรงแรมฟอร์จูน ริเวอร์วิว นครพนม จังหวัดนครพนม	T/ OJT/W	
๓๐	นายอรรรณพ อรังศรี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ออนไลน์ CompTIA Security+ -อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ออนไลน์ CompTIA PenTest+	T T	
๓๑	นายวิวัฒน์ จักรคม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความผูกพันองค์กร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โรงแรมฟอร์จูน ริเวอร์วิว นครพนม จังหวัดนครพนม	T/ OJT/W	
งานพัฒนาสื่อดิจิทัล					
๓๒	นางสาวสิริวรรณ ยะไชยศรี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	-อบรมเชิงปฏิบัติ AI Skills for All (ออนไลน์) -อบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างสื่อดิจิทัลด้วย Unity	T T	

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	หัวข้อที่พัฒนาตนเอง (ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา)	วิธีการ	หมายเหตุ
๓๓	นางสาวอุ๋นเรื่อน แสนเสน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	-อบรมเชิงปฏิบัติการ สร้าง Dashboard วิเคราะห์ข้อมูล แบบอัตโนมัติ ด้วย AI (ออนไลน์)	T	
			-อบรมเชิงปฏิบัติ การสร้าง Dashboardด้วย Looker Studio (ออนไลน์)	T	
งานบริการคอมพิวเตอร์และฝึกอบรม					
๓๔	นายเอกราช วงศ์กระโซ่	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	-อบรมเชิงปฏิบัติ Google Workspace for Education (ออนไลน์)	T	
๓๕	นายประไพ ศรีสมัย	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความผูกพันองค์กร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โรงแรมฟอร์จูน ริเวอร์วิว นครพนม จังหวัดนครพนม	T/ OJT/W	
๓๖	นายวิศิษฐ์ ปวงศรี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความผูกพันองค์กร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โรงแรมฟอร์จูน ริเวอร์วิว นครพนม จังหวัดนครพนม	T/ OJT/W	
			-อบรมเชิงปฏิบัติ Google Workspace for Education (ออนไลน์)	T	
๓๗	นายนราวิชญ์ พูนสุข	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-อบรมเชิงปฏิบัติ หลักพื้นฐานดีไซน์บน canva ให้น่าสนใจ (ออนไลน์)	T	
			-อบรมเชิงปฏิบัติ พื้นฐานการใช้ AI อย่างถูกต้องและปลอดภัย (ออนไลน์)	T	

หมายเหตุ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ :

A = เรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) C = การสอนงาน (Coaching) E = พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) F = ศึกษาดูงาน (Field Trip)
 J = แลกเปลี่ยนงาน(Job Swap) M = พี่เลี้ยง (Mentoring) OJT = การปฏิบัติในงาน (On the job training) P = มอบหมายงาน(Project Assignment)
 S = ศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study) T = ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training /Workshop) W = ติดตามผู้มีประสบการณ์ (Work Shadowing)

๔.๕ แผนการขอเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ตามแบบสำรวจ IDP)

ที่	งาน	แผนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ ปี ๒๕๖๙		แผนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ ปี พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๓		หมายเหตุ
		จำนวน (ราย)	ชื่อ-สกุล	จำนวน (ราย)	ชื่อ-สกุล	
๑	งานบริหารทั่วไป	-		-		
๒	งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ	-		๑	นายชาญชัย บาลศรี (หัวหน้างาน)	พ.ศ. ๒๕๗๓
๓	งานบริการสารสนเทศ	๑	นางศศธร มาศสถิตย์	-		
๔	งานพัฒนาระบบสารสนเทศ	๑	นางสาววัชรภรณ์ ทอนรินทร์	๑	นายกิตติภูมิ คำศรี (หัวหน้างาน)	พ.ศ. ๒๕๗๑
๕	งานพัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายและ โครงสร้างพื้นฐาน	-		๑	นายจตุตย์ พูลเพิ่ม (หัวหน้างาน)	พ.ศ. ๒๕๗๐
๖	งานพัฒนาสื่อดิจิทัล	-		-		
๗	งานบริการคอมพิวเตอร์และฝึกอบรม	๑	นายเอกราช วงศ์กระโซ่	-		
ผลรวมทั้งหมด		๓		๓		

๔.๖ แผนด้านการศึกษาต่อของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ตามแบบสำรวจ IDP)

ที่	งาน	แผนศึกษาต่อระดับ ปี พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๖๓				หมายเหตุ
		ชื่อ-สกุล	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
๑	งานบริหารทั่วไป	-				
๒	งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ	-				
๓	งานบริการสารสนเทศ	-				
๔	งานพัฒนาระบบสารสนเทศ	นายกิตติภูมิ คำศรี นายตฤชา บัวพินิจ นายอัครชัย ใจตรง นายทวีรัตน์ เหลาลอดวัน	/		/	/
๕	งานพัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายและบริการคอมพิวเตอร์	-				
๖	งานพัฒนาสื่อดิจิทัล	-				
๗	งานบริการคอมพิวเตอร์และฝึกอบรม	-				
ผลรวมทั้งหมด		๔				

๔.๗ แผนงานกิจกรรมโครงการรองรับการพัฒนาบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โครงการ	ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔		
	ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย ๖๙
๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเดินไปราชการตามภารกิจของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	←											→
๒. โครงการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และการสร้างความผูกพันองค์กร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ					↔							
๓. กิจกรรม พัฒนาทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์เพื่ออนาคต (AI Literacy for Future Skills)						↔						
๔. โครงการพัฒนาห้องสมุดตามแนวทางการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม							↔					
๕. โครงการจัดการความรู้และบริหารความเสี่ยง									↔			

บทที่ ๕

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๕.๑ การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) และแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นแผนที่ชี้ทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดในอนาคต จำเป็นต้องมีแนวทางการนำไปปฏิบัติเพื่อให้การบริหารงานให้มีความสอดคล้องและต่อเนื่อง ในการแปลงแผนยุทธศาสตร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปสู่การปฏิบัติของแผนพัฒนาบุคลากร คือการจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และรวบรวมภารกิจ กิจกรรมทั้งภายในและภายนอก เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เป็นไปตามสถานการณ์ปัจจุบันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

๑. การถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ สู่ระดับงานและระดับบุคคล โดยการชี้แจงทำความเข้าใจและความชัดเจน ในแต่ละประเด็น จัดการประชุมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อกำหนดค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ การกำกับ ผลการปฏิบัติงานต่อไป โดยการจัดประชุมของผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดอย่างต่อเนื่องทุกปี

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าใจการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

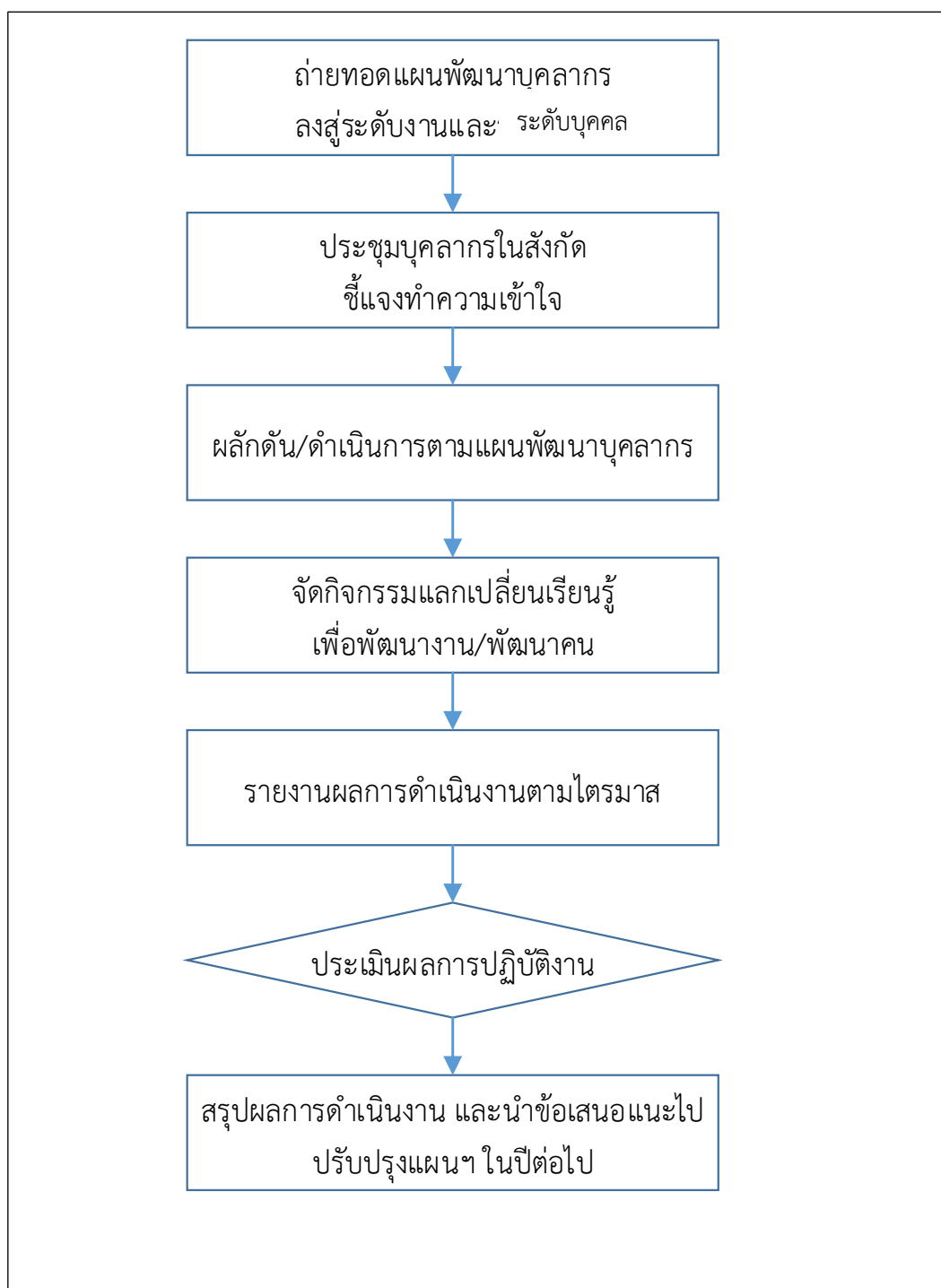
๓. การพัฒนาบุคลากรให้เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

๔. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อการพัฒนางาน พัฒนาคนและอื่นๆ

๕. การบริหารผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีการตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยให้มีการรายงานตามความรับผิดชอบเป็นรายไตรมาส และประจำปีงบประมาณ วิธีการติดตามจะใช้การกำหนดการประชุม การสอบถามรายบุคคล การกำหนดปฏิทินการดำเนินงาน เป็นกลไกกำกับ

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานของงาน/โครงการและความสำเร็จขององค์กร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีจะจัดให้มีกลไกเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ และก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยจัดเป็นรูปธรรม

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ



๕.๒ 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. การนำผลประเมินไปใช้เพื่อการพัฒนา

๓.๑ ผลการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร จะต้องได้คะแนนผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

๓.๒ สำหรับตัวชีวิตที่ได้รับคะแนนการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ จะได้รับการวางแผนเพื่อการพัฒนาในตัวชีวิต

๓.๓ สำหรับตัวชีวิตที่ได้รับคะแนนการประเมินมากกว่าร้อยละ ๗๐ จะต้องได้รับการพัฒนาในจุดอ่อน และเสริมจุดแข็งเพื่อเพิ่มศักยภาพให้ตัวชีวิต

ผนวก



คำสั่งสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่ ๑๐/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้กำหนดนโยบายให้นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria For Performance Excellence : EdPEX) มาใช้ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ สำนัก สถาบัน หรือหน่วยงานเทียบเท่าคณะทุกหน่วยงาน และระดับมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๗ เป็นต้นไป เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ และเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่การดำเนินการที่เป็นเลิศได้อย่างก้าวกระโดด เพื่อให้การดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

เพื่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจหลักและแผนปฏิบัติราชการ รวมทั้งการที่จะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงานตามสาขาวิชาชีพและตามสมรรถนะอย่างเหมาะสม ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria For Performance Excellence : EdPEX) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วย

๑. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑.๑ ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ รองผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | รองประธานกรรมการ |
| ๑.๓ หัวหน้างานบริหารทั่วไป | กรรมการ |
| ๑.๔ หัวหน้างานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๑.๕ หัวหน้างานบริการสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้างานพัฒนาระบบสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๑.๗ หัวหน้างานพัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายและโครงสร้างพื้นฐาน | กรรมการ |
| ๑.๘ หัวหน้างานพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและเรียนรู้สมัยใหม่ | กรรมการ |
| ๑.๙ หัวหน้างานบริการคอมพิวเตอร์และฝึกอบรม | กรรมการ |
| ๑.๑๐ หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ | กรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่

- ๑) กำหนดนโยบาย กรอบแนวทาง และทิศทางในการทำงานให้กับคณะทำงานชุดต่างๆ
- ๒) กำหนดแผนกลยุทธ์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนัก
- ๓) สนับสนุน ติดตามการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสำนัก
- ๔) สร้างความเข้าใจและสร้างความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนัก

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------|---------------|
| ๒.๑ นายกรกช มาตะรัตน์ | ประธานกรรมการ |
|-----------------------|---------------|

๒.๒ นายนราวุธ...

๒.๒ นายนราวุธ ระพันธ์คำ	รองประธานกรรมการ
๒.๓ นางรุจิรา จงคล้ายกลาง	รองประธานกรรมการ
๒.๔ นางเจริญพร บาทขารี	กรรมการ
๒.๕ นายชาญชัย บาลศรี	กรรมการ
๒.๖ นางสาววารุณี เพียรพจน์	กรรมการ
๒.๗ นายกิตติภูมิ คำศรี	กรรมการ
๒.๘ นายจยุตย์ พูลเพิ่ม	กรรมการ
๒.๙ นางสาวสิริวรรณ ยะไชยศรี	กรรมการ
๒.๑๐ นางสาวชุตินา สมใจ	กรรมการ
๒.๑๑ นางสาวจิรสุดา วัฒนะศิริโชติ	กรรมการ
๒.๑๒ นางพัชฎ์ธัญญา กาศุริย์	กรรมการ
๒.๑๓ นางสาวอังคณา ศิริกุล	กรรมการและเลขานุการ
๒.๑๔ นางสาวอมรรัตน์ นามเสมา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑๕ นางสาววิรัชญา ไวแสน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

- ๑) กำหนดกลยุทธ์และยุทธวิธีการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนัก ดำเนินการตามกรอบแนวทางและทิศทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนัก
- ๒) รวบรวม วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) แผนพัฒนาบุคลากรของสำนัก
- ๓) ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรของสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในปีที่ผ่านมา
- ๔) บริหารงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการกิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร
- ๖) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรเสนอต่อกรรมการบริหารของสำนักได้รับทราบทุกไตรมาส

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งนี้ รับผิดชอบหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามภารกิจหลักของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และทั้งนี้ให้เบิกค่าตอบแทนการปฏิบัติงานได้ตามระเบียบของทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายกรกช มาตะรัตน์)

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

แบบสำรวจความต้องการพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
(ตามแบบสำรวจ IDP)





CONTACT US

 **042-970-039**

 **www.arit.snru.ac.th**

ARIT
A