

แผนการบริหาร
และแผนพัฒนาบุคลากร
2565–2568

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร 2565-2568 เป็นการวางแผน และกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในยุคเทคโนโลยีก้าวหน้า การบริหารบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรเนื่องจากบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญใจการส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของทุกองค์กร แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและมหาวิทยาลัย



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ศรีสมบัติ)

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
ส่วนที่ 1 ส่วนนำ.....	1
1.1 ความนำ.....	1
1.2 หลักการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 2562 – 2565.....	1
1.3 วัตถุประสงค์.....	2
1.4 เป้าหมาย.....	2
ส่วนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร.....	3
2.1 ข้อมูลพื้นฐาน.....	3
2.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย.....	8
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์จุดแข็งเชิงคุณลักษณะ (Character Strengths) และสมรรถนะ.....	10
3.1 การวิเคราะห์จุดแข็งเชิงคุณลักษณะ (Character Strengths).....	10
3.2 สมรรถนะ.....	14
ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	18
4.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร.....	18
4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ.....	18
4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับ.....	19
การเปลี่ยนแปลงในอนาคต	
4.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม.....	20
เพื่อสนับสนุนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	
4.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพให้มีจิตในการให้บริการ.....	21
4.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดมาตรฐานของตนเอง.....	22
สร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	
4.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง.....	23
ส่วนที่ 5 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล.....	28
5.1 แนวทางการนำแผนการบริหารและแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2565 – 2568.....	28
ไปสู่การปฏิบัติ	
5.2 การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2565 – 2568.....	28

ส่วนที่ 1

ส่วนนำ

1.1 ความนำ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานจัดหาและให้บริการทรัพยากรสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน ของนักศึกษา อาจารย์ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยและบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นการสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร แผนยุทธศาสตร์และสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นบุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ จึงเป็นภารกิจสำคัญที่สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศต้องดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและทันต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์สามารถนำสิ่งเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรหน่วยงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายงาน

1.2 หลักการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร 2565-2568

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 2565 – 2568 โดยใช้แนวคิดดังนี้

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

2.2 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

2.3 วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (พ.ศ. 2560 – 2564)

2.4 คู่มือสมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2561

2.5 แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2565 – 2568 ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3 วัตถุประสงค์

1.3.1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568

1.3.2 เพื่อพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองต่อพันธกิจของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศและมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

1.3.3 เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานวิชาชีพและรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

1.4 เป้าหมาย

1.4.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีเทศ ร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนา

1.4.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศทุกคนที่ได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

ส่วนที่ 2

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน

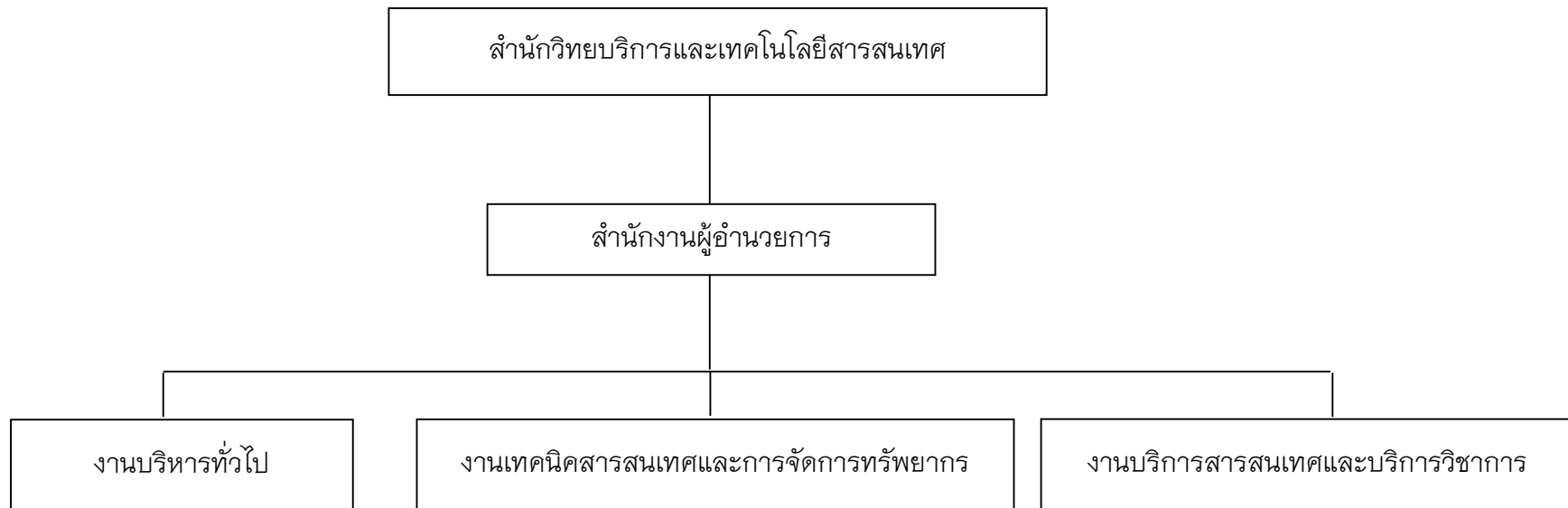
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นหน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษามีฐานะเทียบเท่าคณะ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2564 ประกาศ ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2564 ปัจจุบันสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 27 คน ดังนี้

ลำดับที่	ประเภทบุคลากร	จำนวน
1	ข้าราชการสายวิชาการ	2 คน
2	ข้าราชการสายสนับสนุน	1 คน
3	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	2 คน
4	พนักงานราชการสายสนับสนุน	1 คน
5	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (เงินแผ่นดิน)	13 คน
6	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (เงินรายได้)	8 คน
รวมทั้งสิ้น		27 คน

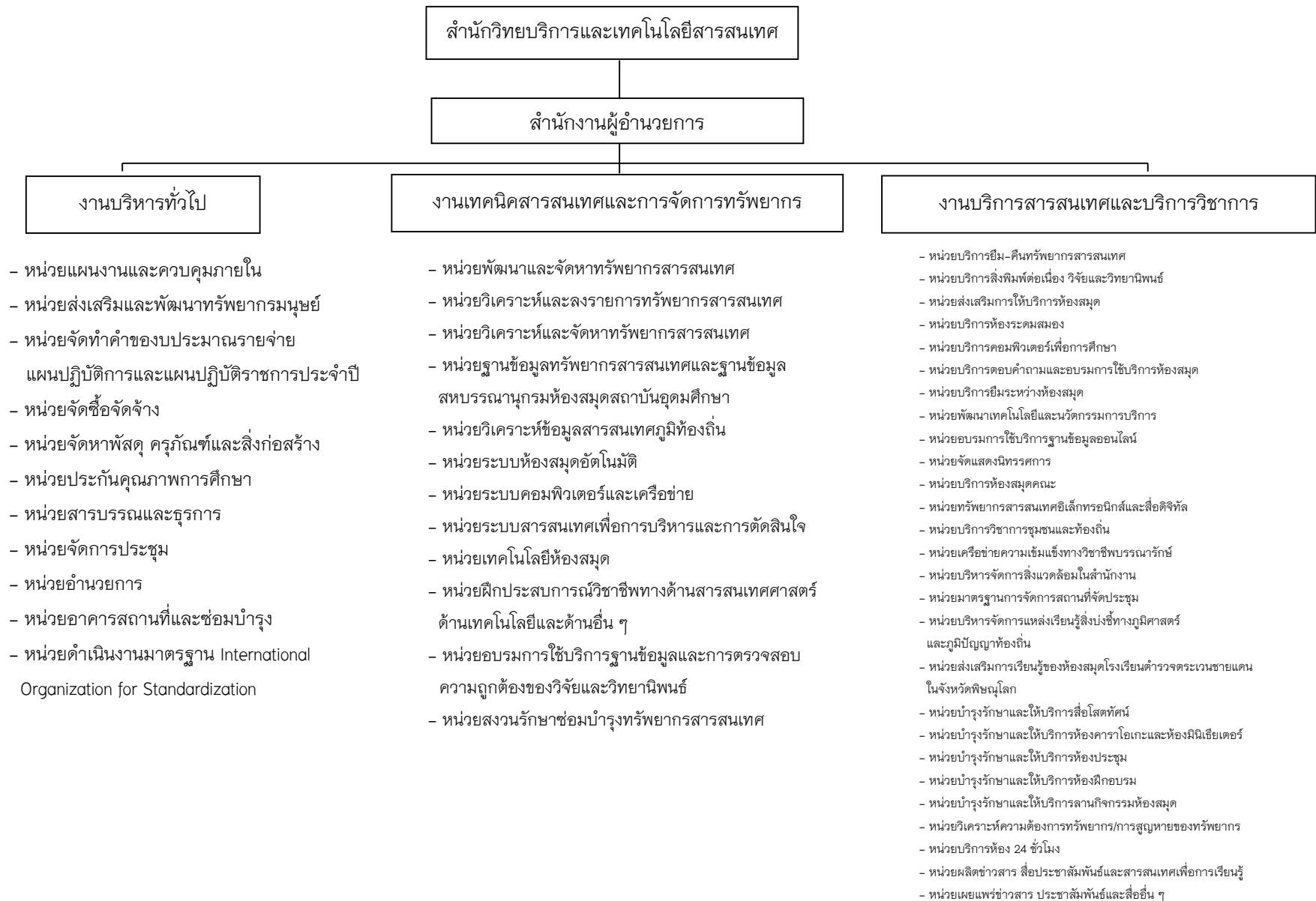
และมีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศออกเป็น 3 งาน คือ

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานเทคนิคสารสนเทศและการจัดการทรัพยากร
3. งานบริการสารสนเทศและบริการวิชาการ

โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม



โครงสร้างการแบ่งส่วนหน่วยงานภายในสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม



โครงสร้างอัตรากำลัง/ตำแหน่งในสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม



หมายเหตุ : นางบุญเตือน สุนทร ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด เกษียณอายุราชการ ในวันที่ 30 กันยายน 2564

โครงสร้างอัตรากำลัง / ตำแหน่งในสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวนรวม 23 อัตรา

ที่	สำนักงาน / งาน	ชื่อ - สกุล		ระดับตำแหน่ง	ตำแหน่งประเภท	หมายเหตุ
	สำนักงานผู้อำนวยการ	1	นายเจนต์ คันทะ	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	อัตราคนครอง
1	งานบริหารทั่วไป มีคนครอง 5 อัตรา	1	นางสาวหทัยชนก สว่างวงศ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		2	นายมนต์ชัย สุริยามาตร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		3	นางอัจฉราภรณ์ บุญเปี่ยม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		4	นางสาวกชพร ยอดคำ	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		5	นายสันติสุข คำอินทร์	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน	อัตราคนครอง
2	งานเทคนิคสารสนเทศและการจัดการทรัพยากร มีคนครอง 5 อัตรา	1	นางสาวอัมรินทร์ บุญพลอย	บรรณารักษ์	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		2	นางสาวพรวิทย์ ทองกลิ้ง	บรรณารักษ์	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		3	นางจิตราภรณ์ ไกรฤทธิ	บรรณารักษ์	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		4	นายสมภาพ มุสิกกร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		5	นายราชนนท์ ยอดบุรี	ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน	อัตราคนครอง
3	งานบริการสารสนเทศและบริการวิชาการ มีคนครอง 12 อัตรา	1	นางสาวสุธารัตน์ ทับอิน	นักเอกสารสนเทศ	พนักงานราชการ	อัตราคนครอง
		2	นายคม กันชูลี	นักเอกสารสนเทศ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		3	นางสาววิภาญดา บุญคง	นักเอกสารสนเทศ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		4	นางสาวอัจฉราพร แยมหมื่น	บรรณารักษ์	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		5	นางสาวอมรรัตน์ ศรีละอ	บรรณารักษ์	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		6	นางรัตนพา พันธุ์ศรี	บรรณารักษ์	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		7	นายเจริญชัย พันธุ์ศรี	นักเอกสารสนเทศ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		8	นายจงเจตน์ ดิดประเสริฐ	นักเอกสารสนเทศ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		9	นางอรนุช หมวกหล้า	นักเอกสารสนเทศ	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		10	นายเทวัญ ทาเกิด	นักเอกสารสนเทศ	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		11	นางสาวสุรางคนาง ไชยศรี	บรรณารักษ์	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน	อัตราคนครอง
		12	นางสาวเวธกา พงษ์สุทธิ	ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน	อัตราคนครอง

2.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย

ปรัชญา

เป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นและสร้างสรรค์เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ที่หลากหลายและเป็นหนึ่งในผู้นำด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ได้มาตรฐานระดับชาติ

พันธกิจ

1. มหาวิทยาลัย ตอบสนองนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ 20 ปี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ด้วยการเป็นหน่วยงานที่เป็นเลิศด้านการบริการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ
2. นักศึกษา เป็นศูนย์กลางของแหล่งเรียนรู้และการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์
3. คณาจารย์ / เจ้าหน้าที่ สนับสนุนองค์ความรู้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการเพื่อตอบสนองต่อการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ
4. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดการอย่างยั่งยืนและมีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่ได้มาตรฐานระดับชาติ
5. ชุมชน / องค์กรภายนอก สร้างความเชื่อมั่นให้ชุมชน / องค์กรภายนอก และพัฒนาหน่วยงานให้เป็นศูนย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตในทุกช่วงวัย บนฐานสังคมแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดสุโขทัย
6. เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานทั้งในระดับภูมิภาคและระดับชาติ เพื่อเป็นศูนย์เสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาชีพบรรณารักษ์และสารสนเทศศาสตร์
7. บุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาความสามารถด้วยหลัก SMART Model อย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย

เป้าหมาย

1. พัฒนาสังคมพหุวัฒนธรรมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเป็นแหล่งรวมองค์ความรู้ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากล มีการให้บริการอย่างเป็นระบบ ทันสมัย มีทรัพยากรที่เพียงพอ ต่อความต้องการของผู้ใช้
2. เป็นหน่วยงานหลักในการให้บริการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ การพัฒนางานวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคมกับทุกหน่วยงาน
3. สร้างและพัฒนาพื้นที่ทั้งภายในและภายนอกอาคารให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์
4. เป็นองค์กรต้นแบบในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ได้มาตรฐานระดับชาติ สามารถตอบสนองต่อ เป้าหมายการพัฒนาของจังหวัดพิษณุโลกและจังหวัดสุโขทัย และเป็นศูนย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ คุณภาพชีวิตในทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนบนฐานสังคมแห่งการเรียนรู้
5. เป็นแหล่งเรียนรู้สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดสุโขทัย
6. เพิ่มจำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานทั้งในระดับภูมิภาคและระดับชาติ เพื่อเป็นศูนย์เสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาชีพบรรณารักษ์และสารสนเทศศาสตร์
7. เป็นองค์กรที่บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์จุดแข็งเชิงคุณลักษณะ (Character Strengths) และสมรรถนะ

3.1 การวิเคราะห์จุดแข็งเชิงคุณลักษณะ (Character Strengths)

จากรายการของคุณลักษณะ (Characters) จำนวนมากมาย ที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน นำมาพยานกระบวนการวิจัยเชิงวิชาการ (Academic Research) คัดเลือกเฉพาะคุณลักษณะเชิงบวก และทำการรวมคุณลักษณะที่มีความคล้ายคลึงเข้าด้วยกัน ได้ 21 จุดแข็งเชิงคุณภาพคุณลักษณะ (Character Strengths) ซึ่งเรียกละเอียด ๆ ในที่นี้ว่า “จุดแข็ง” ใช้กระบวนการทางสถิติกับ 21 จุดแข็งดังกล่าว ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploration Factor Analysis) จัดรวมกลุ่มได้ 5 กลุ่มประเภท (Domains) ได้แก่

1: การจัดการ (Execution) – เป็นองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงกลไกในการลงมือดำเนินการ ปฏิบัติทำให้ภารกิจสำเร็จจุล่งเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 5 จุดแข็ง คือ 1 – กล้าหาญ 2 – มุ่งสำเร็จ 3 – เชิงรุก 4 – เด็ดขาด 5 – รับผิดชอบ

2: อิทธิพล (Influence) – เป็นองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงกลไกในการกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อทัศนคติ มุมมอง ความคิดเห็นและพฤติกรรม ประกอบด้วย 4 จุดแข็ง คือ 1 – สร้างสรรค์ 2 – โน้มน้าว 3 – ชอบสังคม และ 4 – มองเชิงบวก

3: ความสัมพันธ์ (Relation) – เป็นองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงกลไกในการอยู่ร่วมกัน ร่วมทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกันให้เกิดสัมพันธภาพที่ราบรื่นกลมกลืน ประกอบด้วย 4 จุดแข็ง คือ 1 – ร่วมมือ 2 – ปรับตัว 3 – เอาใจใส่ 4 – หนักแน่น

4: การรู้คิด (Cognition) – เป็นองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงกลไกของการใช้ความคิด การนำข้อมูลและเหตุผลมาไตร่ตรองวิเคราะห์ ประกอบการตัดสินใจต่าง ๆ ประกอบด้วย 4 จุดแข็ง คือ 1 – ใฝ่เรียนรู้ 2 – คิดวิเคราะห์ 3 – รอบคอบ 4 – เป็นระบบ

5: คุณธรรม (Moral) – เป็นองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงกลไกของการกระทำที่บ่งชี้ถึงสภาพ คุณงามความดีและความมีจิตใจดีงาม ที่มีความจำเป็นต่อการอยู่ร่วมกัน ประกอบด้วย 4 จุดแข็ง คือ 1 – จริงใจ 2 – เป็นธรรม 3 – ถ่อมตน และ 4 – เมตตา

การจัดการ Execution	อิทธิพล Influence	ความสัมพันธ์ Relation	การรู้คิด Cognition	คุณธรรม Moral
 กล้าหาญ (Courageous)	 สร้างสรรค์ (Creative)	 ร่วมมือ (Collaborative)	 ใฝ่เรียนรู้ (Studious)	 ซื่อตรง (Honest)
 มุ่งมั่น (Focused)	 โน้มน้าว (Persuasive)	 ปรับตัว (Adaptable)	 ใช้เหตุผล (Logical)	 เป็นธรรม (Just)
 เชิงรุก (Proactive)	 ชอบสังคม (Sociable)	 ใส่ใจ (Caring)	 รอบคอบ (Cautious)	 ถ่อมตน (Humility)
 ควบคุม (Controlling)	 มองเชิงบวก (Optimistic)	 อดทน (Steady)	 เป็นระบบ (Systematic)	 เมตตา (Merciful)
 รับผิดชอบ (Responsible)				

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		คุณลักษณะเด่นหรือจุดแข็งที่มีเฉพาะแต่ละรายบุคคล 7 ข้อ					หมายเหตุ
			การจัดการ Execution	อิทธิพล Influence	ความสัมพันธ์ Relation	การรู้คิด Cognition	คุณธรรม Moral	
			กล้าหาญ (1) มุ่งมั่น (2) เชิงรุก (3) ควบคุม (4) รับผิดชอบ (5)	สร้างสรรค์ (1) โน้มน้าว (2) ชอบสังคม (3) มองเชิงบวก (4)	ร่วมมือ (1) ปรับตัว (2) ใส่ใจ (3) อดทน (4)	ใฝ่เรียนรู้ (1) ใช้เหตุผล (2) รอบคอบ (3) เป็นระบบ (4)	ซื่อตรง (1) เป็นธรรม (2) ถ่อมตน (3) เมตตา (4)	
1.	นางสาวอัมรินทร์	บุญพลอย	(5)(4)	(2)	(3)(4)	(1)(2)		*
2.	นายคม	กันชูลี			(1)(2)	(2)(1)(4)	(2)(1)	
3.	นางสาวหทัยชนก	สว่างวงศ์		(4)	(1)(4)	(1)	(4)(2)	*
4.	นายมนต์ชัย	สุริยามাত্র	(4) (5)	(4)	(3) (1) (4)	(4)		
5.	นางสาววิภาญดา	บุญคง	(5)(4)	(4)	(4)(1)	(1)	(3)	*
6.	นางสาวอัจฉราพร	แย้มเหม็น	(5)		(1)(4)	(4)	(1)(5)(4)	
7.	นางสาวอมรรัตน์	ศรีละออ	(4)	(4)(1)	(1)	(3)(4)		*
8.	นางรัตน์พา	พันธ์ศรี	(5)(4)					*
9.	นางสาวพรวิทย์	ทองกลิ้ง		(4)	(4)(1)	(1)	(3)(4)	
10.	นางสาวสุธารัตน์	ทับอิน		(4)	(4)(1)	(1)	(3)(4)	
11.	นายเจริญชัย	พันธ์ศรี	(1)(2)(3)(4)(5)	(1)(2)				*
12.	นายจงเจตน์	ดิศประเสริฐ	(2)(3)(4)(1)	(1)(4)		(1)		
13.	นางจิตราภรณ์	ไกรฤทธิ์	(5)(4)	(2)	(3)(4)	(1)(2)		
14.	นายสมภาพ	มุสิก	(3)	(4)	(1)(4)	(1)	(4)(2)	
15.	นางอรนุช	หมวกหล้า	(5)		(4)(1)(3)	(4)	(3)(4)	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		คุณลักษณะเด่นหรือจุดแข็งที่มีเฉพาะแต่ละรายบุคคล 7 ข้อ					หมายเหตุ
			การจัดการ Execution	อิทธิพล Influence	ความสัมพันธ์ Relation	การรู้คิด Cognition	คุณธรรม Moral	
			กล้าหาญ (1) มุ่งมั่น (2) เชิงรุก (3) ควบคุม (4) รับผิดชอบ (5)	สร้างสรรค์ (1) โน้มน้าว (2) ชอบสังคม (3) มองเชิงบวก (4)	ร่วมมือ (1) ปรับตัว (2) ใส่ใจ (3) อดทน (4)	ใฝ่เรียนรู้ (1) ใช้เหตุผล (2) รอบคอบ (3) เป็นระบบ (4)	ซื่อตรง (1) เป็นธรรม (2) ถ่อมตน (3) เมตตา (4)	
16.	นายราเชนทร์	ยอดบุรี		(1)(4)	(4)	(1)(5)(4)		*
17.	นายเทวีญู	ทาเกิด	(3)(2)(4)(5)	(1)	(3)	(1)	(2)	*
18.	นางสาวสุรางคนาง	ไชยศรี	(3)(1)	(1)(4)(2)	(1)		(2)	
19.	นางอัจฉราภรณ์	บุญเปี่ยม	(2)(3)(4)(1)	(1)(4)		(1)		
20.	นางสาวกชพร	ยอดคำ	(5)	(4)	(1)(4)(2)(3)	(1)		
21.	นายสันติสุข	คำอินทร์	(5)	(3)	(4)(1)	(4)	(3)(4)	
22.	นางสาวเวธกา	พงษ์สุทธิ	-	-	-	-	-	-

3.2 สมรรถนะ

3.2.1 สมรรถนะของผู้บริหาร

ตำแหน่ง	ระบบแห่ง	สมรรถนะหลัก					สมรรถนะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	สมรรถนะทางการบริหาร				
		ใจกว้างใจดีใจจริงใจเอาจริงใจกล้าใจเด็ด	ให้เกียรติคนอื่น	ใช้คนอย่างเหมาะสม	มีจรรยาบรรณ	เป็นแบบอย่างที่ดี	ให้ใช้ตามกลุ่มงาน ของตำแหน่ง ที่ครองอยู่	เป็นผู้ประสาน	มีทัศนคติ	รู้รอบรู้ทันเทคโนโลยี	มีมนุษยสัมพันธ์	มีภาวะผู้นำ
ผู้อำนวยการสำนัก	ตำแหน่งบริหาร	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5
รองผู้อำนวยการสำนัก	เป็นไปตาม พ.ร.บ	4	5	4	4	4		4	4	4	4	4

3.2.2 สมรรถนะของบุคลากร

ตำแหน่ง	ระบบแท่ง	สมรรถนะหลัก					สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ				สมรรถนะทางการบริหาร				
		การนำใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสารสนเทศ	การให้บริการ	การปฏิบัติงานตามแผน	จริยธรรม	ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	การปฏิบัติงานตามหน้าที่	การปฏิบัติงานตามหน้าที่	การปฏิบัติงานตามหน้าที่	การปฏิบัติงานตามหน้าที่	การปฏิบัติงานตามหน้าที่	การปฏิบัติงานตามหน้าที่	การปฏิบัติงานตามหน้าที่	การปฏิบัติงานตามหน้าที่	การปฏิบัติงานตามหน้าที่
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (หัวหน้างาน)	ชำนาญการพิเศษ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (หัวหน้างาน)	ชำนาญการ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	3	3	2	3	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-

ตำแหน่ง	ระบบแห่ง	สมรรถนะหลัก					สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ				สมรรถนะทางการบริหาร				
		ใช้แผนผังไม้ใจจริงหรือเครื่องมือแสดงผังระบบ	บริการให้บริบทเชิงวิเคราะห์ที่ระบบ	พิจารณาเชิงวิเคราะห์เชิงแนวคิดของระบบ	ผลกระทบ	เห็นเป็นแบบอย่างหรือเชิงประมวลผลแนวคิด	เป็นผู้แทนที่จะใช้ในระบบ	บำรุงระบบใหม่ในระบบ	หาประโยชน์หรือเสียเปรียบ	เชิงวิเคราะห์ระบบภายใต้	เป็นผู้ระบบ	นำผลลัพธ์	รู้ระบบหรือระบบทางระบบ	หาอุปสรรคหรืออุปสรรคเพื่อพัฒนาระบบ	นำเสนอหรือระบบของระบบ
บรรณารักษ์ (หัวหน้างาน)	ชำนาญการพิเศษ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
บรรณารักษ์	ชำนาญการพิเศษ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-
บรรณารักษ์ (หัวหน้างาน)	ชำนาญการ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
บรรณารักษ์	ชำนาญการ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-
บรรณารักษ์	ปฏิบัติการ	3	3	2	3	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-

ตำแหน่ง	ระบบแท่ง	สมรรถนะหลัก					สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ				สมรรถนะทางการบริหาร				
		การนำใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	การให้บริการ	พัฒนากระบวนการ	จริยธรรม	ความโปร่งใส	ความรู้ความสามารถ	การสื่อสาร	การประสานงาน	การคิดวิเคราะห์	การนำผู้เกี่ยวข้อง	การนำผู้เกี่ยวข้อง	การนำผู้เกี่ยวข้อง	การนำผู้เกี่ยวข้อง	การนำผู้เกี่ยวข้อง
นักเอกสารสนเทศ (หัวหน้างาน)	ชำนาญการพิเศษ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
นักเอกสารสนเทศ	ชำนาญการพิเศษ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-
นักเอกสารสนเทศ (หัวหน้างาน)	ชำนาญการ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
นักเอกสารสนเทศ	ชำนาญการ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-
นักเอกสารสนเทศ	ปฏิบัติการ	3	3	2	3	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-

ตำแหน่ง	ระบบแห่ง	สมรรถนะหลัก					สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ					สมรรถนะทางการบริหาร				
		การบริการที่มีประสิทธิภาพ	การบริการที่ดีหรือจิตในการให้บริการ	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	จริยธรรม	ความมุ่งมั่นหรือแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม	เป็นผู้พัฒนาและส่งเสริม	มุ่งสู่ระบบใหม่	พรบ. ๖๐/๒๕๖๑	ใจสูงหรือระดับสูง	ระดับดี	เป็นผู้บริหาร	ผู้ที่มี	ผู้ที่มี	ผู้ที่มี	ผู้ที่มี
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชำนาญการ	3	3	3	3	3	3	3	3	-	3	-	-	-	-	-
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	3	3	2	3	3	3	3	3	-	3	-	-	-	-	-
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	ชำนาญการ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-	-
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	ปฏิบัติการ	3	3	2	3	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-	-
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	ปฏิบัติงาน	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-
ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	ปฏิบัติงาน	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-

ส่วนที่ 4

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการและเทคโนโลยีสารสนเทศและความต้องการพัฒนาตนเอง

4.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

4.1.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategic Mapping)	ประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategic Issues)	เป้าประสงค์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Goals)	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร (HRD KPIs)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร (HRD Target)				แผนงาน โครงการ การพัฒนาบุคลากร (HRD Initiatives)	เป้าหมายของแผนงาน โครงการการพัฒนาบุคลากร (HRD Initiatives Target)				งบประมาณ (Budget) (บาท)
					65	66	67	68		65	66	67	68	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการ ทรัพยากรสารสนเทศ ให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด	1. สร้างความใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	1.1 เพื่อให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายงาน (ตามกรอบระยะเวลา) (งานบริหารฯ)	1.1.1 ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1.1.1.1 จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓	✓	✓	✓		1 คน	1 คน	1 คน	1 คน	
				1.1.1.2 คู่มือการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓		1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	
		1.2 ส่งเสริมให้ผู้เข้าใช้บริการ สามารถเข้าถึงทรัพยากร สารสนเทศได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (งานบริการฯ)	1.2.1 พัฒนาการเข้าถึง ทรัพยากรสารสนเทศ แก่ผู้มารับบริการ	1.2.1.1 จำนวนโครงการที่ส่งเสริม การใช้ทรัพยากรสารสนเทศแก่ ผู้รับบริการ		✓	✓		โครงการลูกค้าสัมพันธ์	1 โครงการ	1 โครงการ	1 โครงการ	1 โครงการ	30,000
				1.2.1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาด้านนวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง กับการให้บริการ		✓	✓	✓		1 คน	1 คน	-	-	
				1.2.1.3 จำนวนคู่มือการสืบค้น ทรัพยากรสารสนเทศ						1 เรื่อง				
ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็ง ให้กับวิชาชีพ บรรณารักษ์และ สารสนเทศศาสตร์		1.3 เพื่อให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาทางวิชาชีพบรรณารักษ์ และสารสนเทศศาสตร์ (งานบริการฯ)	1.3.1 พัฒนากิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ทางวิชาชีพบรรณารักษ์ และสารสนเทศศาสตร์	1.3.1.1 จำนวนกิจกรรมหรือ หลักสูตรฝึกอบรมด้านวิชาชีพ บรรณารักษ์และสารสนเทศ ศาสตร์		✓	✓	✓	โครงการสัมมนาทาง วิชาชีพสารสนเทศศาสตร์		1 โครงการ	1 โครงการ	1 โครงการ	80,000
		1.4 เพื่อให้บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมความมั่นคงและ ก้าวหน้าในสายอาชีพ (งานเทคนิคฯ)	1.4.1 พัฒนาและส่งเสริมให้ บุคลากรมีความชำนาญในการ ปฏิบัติงานด้านเทคนิคและ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อ สามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1.4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่น้อยกว่า ปีละ 1 คน		✓	✓	✓		1 คน	1 คน	1 คน	1 คน	

4.1.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ยุทธศาสตร์ของ องค์กร (Strategic Mapping)	ประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategic Issues)	เป้าประสงค์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Goals)	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร (HRD KPIs)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร (HRD Target)				แผนงาน โครงการ การพัฒนาบุคลากร (HRD Initiatives)	เป้าหมายของแผนงาน โครงการการพัฒนาบุคลากร (HRD Initiatives Target)				งบประมาณ (Budget) (บาท)
					65	66	67	68		65	66	67	68	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาพื้นที่ให้เป็น แหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และสอดคล้องกับ ความต้องการ ของผู้ใช้บริการ	2. พัฒนาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง ในอนาคต	2.1 เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในการบริหารจัดการ ทรัพยากรสารสนเทศ (งานเทคนิคฯ)	2.1.1 สร้างระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในการบริการจัดการ ทรัพยากรสารสนเทศและ ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1.1.1 จำนวนระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ได้รับการพัฒนา		✓	✓	✓			1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	
											1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นศูนย์การเรียนรู้ ที่ได้มาตรฐาน ระดับชาติมีการ จัดการอย่างยั่งยืน และเป็นศูนย์พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และ คุณภาพชีวิตให้กับ ชุมชน		2.2 เพื่อสร้างบุคลากรให้มี ความรู้ในด้านองค์ความรู้สรรพ วิทยาท้องถิ่นจนสามารถ ถ่ายทอดได้ (งานเครือข่ายฯ) 2.3 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ทักษะด้านเทคโนโลยีแสวงหา รวบรวมและให้บริการสรรพ วิทยาท้องถิ่น (งานบริการฯ)	2.2.1 ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	2.2.1.1 จำนวนองค์ความรู้ (เรื่อง/ปี)		✓	✓	✓	โครงการสืบสานภูมิ ปัญญาท้องถิ่น		1 เรื่อง /ปี	1 เรื่อง/ ปี	2 เรื่อง/ ปี	60,000
ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นแหล่งเรียนรู้ข้อมูล สิ่งปงชี้ทางภูมิศาสตร์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น														

4.1.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม เพื่อสนับสนุนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์ของ องค์กร (Strategic Mapping)	ประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategic Issues)	เป้าประสงค์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Goals)	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร (HRD KPIs)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร (HRD Target)				แผนงาน โครงการ การพัฒนาบุคลากร (HRD Initiatives)	เป้าหมายของแผนงาน โครงการการพัฒนาบุคลากร (HRD Initiatives Target)				งบประมาณ (Budget) (บาท)
					65	66	67	68		65	66	67	68	
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพ และการทำงานของ บุคลากรโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาล	3. สร้างและรักษา ความสัมพันธ์ในการ ทำงานเป็นทีม เพื่อสนับสนุนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	3.1 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการ ทำงานเป็นทีม (งานบริหารฯ)	3.1.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการทำงานและ สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้	3.1.1.1 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (1 เรื่อง)	✓	✓	✓	✓	โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (KM)	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	
		3.2 เพื่อส่งเสริมและรักษา ความสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นทีม (งานเทคนิคฯ)	3.2.1 พัฒนาระบบการดำเนิน กิจกรรมด้านการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการมีส่วนร่วม	3.2.1.1 จำนวนกิจกรรมที่ บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างน้อย ปีละ 2 กิจกรรม/ครั้ง	✓	✓	✓	✓	โครงการห้องสมุด สีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม และสังคม โครงการพัฒนาบุคลากร	2 เรื่อง	2 เรื่อง	1 เรื่อง	2 เรื่อง	10,000/ 80,000

4.1.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาบุคลากรให้มีจิตในการให้บริการ

ยุทธศาสตร์ ขององค์กร (Strategic Mapping)	ประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategic Issues)	เป้าประสงค์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Goals)	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร (HRD KPIs)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร (HRD Target)				แผนงาน โครงการ การพัฒนาบุคลากร (HRD Initiatives)	เป้าหมายของแผนงาน โครงการการพัฒนาบุคลากร (HRD Initiatives Target)				งบประมาณ (Budget) (บาท)
					65	66	67	68		65	66	67	68	
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพ และการทำงานของ บุคลากรโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาล	4. พัฒนาบุคลากร ให้มีจิตในการให้บริการ	4.1 เพื่อให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัย (งานบริหารฯ)	4.1.1 ส่งเสริมการให้บริการด้วย เทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.1.1.1 ความพึงพอใจของผู้รับ บริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	✓	✓	✓	✓		80	80	80	80	
		4.2 ส่งเสริมให้บุคลากรของ สำนักฯ มีจิตบริการ Service /Mine (งานบริการฯ) 4.3 เสริมสร้างบุคลิกภาพ ที่แสดงถึงความเป็นมิตร ต่อผู้รับบริการ (งานบริการฯ)	4.2.1 พัฒนาทักษะทางด้าน การให้บริการ	4.2.1.1 บุคลากรไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 เข้าร่วมกับฝึกอบรม พัฒนาบุคลิกภาพและเสริมสร้าง จิตบริการ		✓		✓	โครงการพัฒนา บุคลิกภาพและเสริมสร้าง จิตบริการ		80		80	30,000
		4.4 เสริมสร้างทักษะทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ/ Line/ ฐานข้อมูลต่างๆ ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ) (งานบริการฯ)	4.4.1 ส่งเสริมให้เกิด การรวบรวมฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อตอบสนอง ต่อผู้ใช้บริการให้ตรงกับ กลุ่มเป้าหมาย	4.4.1.1 มีการศึกษารวบรวม ฐานข้อมูลสารสนเทศครอบคลุม ทั้ง 6 ด้าน (วิทยาศาสตร์ , แพทย์ สาธารณสุข , สังคมศาสตร์ , มนุษยศาสตร์ , กฎหมาย , ภาษา)		✓	✓	✓			6 ด้าน	6 ด้าน	6 ด้าน	
			4.4.2 พัฒนาศักยภาพการใช้ระบบ ห้องสมุดอัตโนมัติ / Line เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด กับผู้ใช้บริการ	4.4.2.1 บุคลากรร้อยละ 100 ต้องเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะด้านระบบ ห้องสมุดและระบบ Line	✓	✓	✓	✓		100	100	100	100	
		4.5 เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ บริการด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย (งานเทคนิคฯ)	4.5.1 พัฒนาบุคลากรให้มี ขีดความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ บริการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.5.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (ร้อยละ 80)			✓		โครงการสัมมนาทาง วิชาชีพสารสนเทศศาสตร์			80		80,000

4.1.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดมาตรฐานของตนเอง สร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ ขององค์กร (Strategic Mapping)	ประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategic Issues)	เป้าประสงค์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Goals)	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร (HRD KPIs)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร (HRD Target)				แผนงาน โครงการ การพัฒนาบุคลากร (HRD Initiatives)	เป้าหมายของแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากร (HRD Initiatives Target)				งบประมาณ (Budget) (บาท)
					65	66	67	68		65	66	67	68	
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพ และการทำงานของ บุคลากรโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาล	5. มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ ให้เกิดมาตรฐานของตนเอง สร้างสรรค์และพัฒนา องค์กรสู่ความเป็นเลิศ	5.1 เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมี ประสิทธิภาพในการทำงานและ สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน (งานบริหารฯ)	5.1.1 ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่ม ทักษะและประสบการณ์ด้าน งานวิจัย	5.1.1.1 งานวิจัย จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓	✓		1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	50,000
			5.1.2 ส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้และ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	5.1.2.1 ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 80)	✓	✓	✓	✓	งานบริหารสำนักงาน	80	80	80	80	
		5.2 เพิ่มความสามารถของบุคลากร ในการสื่อสารกับผู้รับบริการ ชาวต่างชาติและผู้บกพร่อง ทางร่างกาย (ภาษาอังกฤษ และภาษามือ) (งานบริการฯ)	5.2.1 ส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาตนเองในด้านทักษะ ภาษาและการสื่อสาร	5.2.1.1 ทักษะความสามารถ ของบุคลากรไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20/ปี (2 คน)		✓	✓	✓	โครงการเสริมทักษะการ สื่อสารกับใช้บริการ ต่างชาติหรือผู้มีความ บกพร่องทางกาย	2 คน	2 คน			20,000
			5.2.2 นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านภาษา และการสื่อสารกับผู้บกพร่อง ทางด้านร่างกาย	5.2.2.1 จำนวนคู่มือภาษา อังกฤษเบื้องต้นสำหรับการ ปฏิบัติงานบริการ		✓	✓				1 เรื่อง			
		5.3 เพื่อให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาความสามารถและทักษะ วิชาชีพงานเทคนิคสารสนเทศให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (งานเทคนิคฯ)	5.3.1 เพื่อให้บุคลากรได้รับ การพัฒนาความสามารถและ ทักษะวิชาชีพงานเทคนิค สารสนเทศให้สามารถปฏิบัติ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.3.1.1 ส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรทางด้านวิชาชีพ สารสนเทศ		✓	✓	✓	โครงการศึกษาดูงาน /อบรม สัมมนา ด้านระบบห้องสมุด อัตโนมัติในระดับสถาบัน อุดมศึกษา	80	80	80	80	30,000

4.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

สำนักวิทยบริการฯ ได้สำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล มีรายละเอียดความต้องการจำแนกตามยุทธศาสตร์ของสำนักฯ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	ความต้องการพัฒนาตนเอง
1. บริหารจัดการทรัพยากรสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	1. การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (2) 2. การบริหารจัดการทรัพยากรสารสนเทศยุคดิจิทัล การจัดการทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์ การบริหารจัดการกับทรัพยากรมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ และห้องสมุดขององค์กรเอกชน บริการสารสนเทศสำหรับองค์กรดิจิทัล (4) 3. การบริหารจัดการทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัลอันเป็นลิขสิทธิ์ การบริการสารสนเทศ การเรียนรู้สารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ (3) 4. การจัดหมวดหมู่ระบบทศนิยมดิวอี้และการกำหนดหัวเรื่อง (1) 5. การบริหารงานเอกสารและจัดเก็บเอกสารเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (1) 6. การบริหารงานงานพัสดุภาครัฐแนวใหม่ (1) 7. การวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศ (1) 8. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการสารสนเทศท้องถิ่น (1) 9. เทคนิคการบำรุงรักษาทรัพยากรสารสนเทศ การซ่อมและบำรุงรักษาหนังสืออย่างมืออาชีพ (3) 10. เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดการจดหมายเหตุ และสารสนเทศมรดกทางวัฒนธรรม (1) 11. จัดทำฐานข้อมูลวรรณกรรมชนะการประกวด แนะนำทรัพยากรสารสนเทศผ่านสื่อมัลติมีเดีย (1) 12. การจัดการทรัพยากรสารสนเทศในฐานข้อมูลสหบรรณานุกรมของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไทย (UCTAL) (1) 13. การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยปัญญาประดิษฐ์ (1) 14. ความรู้เบื้องต้นทรัพยากรสารสนเทศ (1)
2. พัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ	1. การบริการที่เป็นเลิศ (3) 2. การแก้ไขปัญหาด้วยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Problem-solving) (1) 3. จิตวิทยาการบริการที่เป็นเลิศ (1)

ยุทธศาสตร์	ความต้องการพัฒนาตนเอง
	4. การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ (2) 5. การสร้างฐานข้อมูลและปรับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยต่อผู้ใช้บริการ (1) 6. การบริหารงานและจัดการทรัพยากรห้องสมุดในยุคไทยแลนด์ 4.0 (1) 7. การใช้โปรแกรมระบบห้องสมุดอัตโนมัติ (1) 8. ความรู้การปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงานและการให้บริการที่ทันสมัย การจัดสภาพแวดล้อมในห้องสมุด การออกแบบและพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้สำหรับการเรียนรู้ยุคใหม่ พื้นที่จุดประกาย การออกแบบพื้นที่แหล่งเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การออกแบบเพื่อคนทั้งมวล การออกแบบพื้นที่ให้บริการที่ตอบรับกับพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ การสร้างบรรยากาศห้องสมุด ความท้าทายในการออกแบบพื้นที่ให้บริการห้องสมุด (10) 9. สร้างสรรค์ห้องสมุดมิติใหม่ด้วยการออกแบบบริการ (1) 10. การพัฒนาห้องสมุดที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน (1) 11. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก (1) 12. ฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้สารสนเทศท้องถิ่น (1)
3. เป็นศูนย์การเรียนรู้ที่ได้มาตรฐานระดับชาติมีการจัดการอย่างยั่งยืนและเป็นศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตให้กับชุมชน	1. การบริโภคและการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน การสร้างความตระหนักของการประหยัดพลังงาน (9) 2. ISO (1) 3. พัฒนาศักยภาพสถานประกอบการไมซ์ด้วย 2HY (Hygiene & Hybrid) (2) 4. ความรู้เบื้องต้นด้านการจัดงานอย่างยั่งยืน (4) 5. การจัดการการประชุมวิชาชีพอย่างมืออาชีพ การจัดเตรียมเอกสารในการจัดงานการประชุม (4) 6. พัฒนาศักยภาพสถานประกอบการด้วย มาตรฐาน MICE (1)

ยุทธศาสตร์	ความต้องการพัฒนาตนเอง
	7. การจัดการองค์ความรู้ ห้องสมุดและวิชาชีพบรรณารักษ์ (1) 8. เทคนิคการเป็นวิทยากร (1) 9. หลักการดี ๆ ที่นักOD...ควรมีตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (1) 10. เทคโนโลยีการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล นวัตกรรมและเทคโนโลยีสำหรับห้องสมุดโรงเรียน นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศอุบัติใหม่ทางการศึกษา (3) 11. การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติการจัดการอย่างยั่งยืน (1) 12. การออกแบบเพื่อทุกคน (universal design) (1) 13. การยืมระหว่างห้องสมุด (ILLonUC-TAL) (1) 14. พัฒนาบุคลากรห้องสมุดให้เข้ากับห้องสมุดยุคใหม่ (1)
4. เป็นแหล่งเรียนรู้ข้อมูลสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่น	1. การออกแบบการนำเสนองานอย่างสร้างสรรค์และทันสมัย (Creative and Modern Presentation Design) การจัดทำนิทรรศการออนไลน์แบบยั่งยืน การสร้างคอนเทนต์ให้น่าสนใจ (2) 2. การพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น (1) 3. การขับเคลื่อนทรัพย์สินทางปัญญา ประเภทสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์พิชญ์โลก – สุขุขทัย ความรู้ด้านมาตรการกฎหมายสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์เพื่อปกป้องภูมิปัญญาท้องถิ่น (4) 4. การพัฒนาห้องสมุดที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน (1) 5. การสร้างนวัตกรรมห้องสมุดโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ไม่ยากอย่างที่คิด (1) 6. สารสนเทศและภูมิปัญญาท้องถิ่น (ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น) (12)
5. สร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพบรรณารักษ์และสารสนเทศศาสตร์	1. การรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล เผื่อระวังและใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์ Service Design การออกแบบบริการห้องสมุดเชิงสร้างสรรค์ การออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ห้องสมุด (2) 2. บรรณารักษ์ในยุคดิจิทัล วิชาชีพบรรณารักษ์และสารสนเทศ (2) 3. Library of Things เมทาดาทาสำหรับการจัดระบบสารสนเทศดิจิทัล (2) 4. การส่งเสริมการอ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองจากเทคโนโลยีสารสนเทศ (1)

ยุทธศาสตร์	ความต้องการพัฒนาตนเอง
	5. ออกแบบพื้นที่แหล่งเรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (1) 6. การจัดการเนื้อหาและบริการแนวใหม่สำหรับบรรณารักษ์มืออาชีพ นวัตกรรมบริการและออกแบบบริการ การบริการสารสนเทศ การยืมระหว่างห้องสมุด (ILLonUC-TAL) ห้องสมุดมนุษย์ การอ่านและการ เรียนรู้สารสนเทศ ส่งเสริมการใช้ห้องสมุด การปรับตัวภายใต้การ เปลี่ยนแปลงในยุค Digital Transformation, disruption technology หรือการ ให้บริการของห้องสมุดยุคใหม่ (4) 7. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรห้องสมุดให้เข้ากับห้องสมุดสมัยใหม่ การพัฒนาสมรรถนะในยุคดิจิทัล (3) 8. ระบบห้องสมุดสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก (1) 9. บทบาทของห้องสมุดในการสร้างความเข้มแข็งด้านการพัฒนาทักษะ การรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ (1) 10. กรอบความคิดสู่ความสำเร็จด้วยการทำงานเชิงรุก (1) 11. มาตรฐานการจัดหมวดหมู่และทำรายการทรัพยากรสารสนเทศ (1) 12. เทคโนโลยีการรู้สารสนเทศเพื่อการจัดการสารสนเทศท้องถิ่น (1)
6. พัฒนาประสิทธิภาพและการทำงานของบุคลากรโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	1. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (1) 2. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (1) 3. อบรมคุณธรรมและจริยธรรม คุณธรรมจริยธรรมทางวิชาชีพ จริยธรรม การจัดทำผลการวิชาการ มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม การฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อการบริหารจัดการที่ดี ด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรของคณะผู้บริหาร ความรู้เบื้องต้นธรรมาภิบาล (8) 4. การบริหารงานและจัดการทรัพยากรห้องสมุดในยุคไทยแลนด์ 4.0 การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล (2) 5. การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยหลักคิดและเครื่องมือ PDCA (1) 6. การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงาน การสร้างทีมงานเพื่อพัฒนางานแบบมืออาชีพ (3) 7. สุขภาพจิตกับกิจกรรมการดำเนินชีวิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภาครัฐ (1)

ยุทธศาสตร์	ความต้องการพัฒนาตนเอง
	8. การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ทักษะการสื่อสารและบุคลิกภาพ (2) 9. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรห้องสมุด พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ห้องสมุดให้เข้ากับห้องสมุดสมัยใหม่ (2) 10. ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน (1) 11. การออกแบบทางความคิด (1) 12. การซ่อมหนังสือสมัยใหม่ (1)

ส่วนที่ 5

แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

5.1 แนวทางการนำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร 2565 – 2568 ไปสู่การปฏิบัติ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยใช้การบริหารของหน่วยงาน ซึ่งพิจารณาการได้รับการพัฒนาให้ตรงตามสายงาน ความจำเป็น ความต้องการ และศักยภาพของแต่ละบุคคล

5.2 การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร 2565 – 2568

ในการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร 2565 – 2568 ได้กำหนดหลักการกำกับ ติดตาม และประเมินผลไว้ดังนี้

5.2.1 ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศทำหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

5.2.2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 2562 – 2565 ให้โครงการจัดตั้งกองมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง (รอบ 6 เดือน และ 9 เดือน)

<http://library.psu.ac.th/>

e-mail : lib_pibul@live.psu.ac.th

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (eLIBRARY)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตำบลพลาชุมพล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

โทรศัพท์

บริการตอบคำถาม 0 - 5526 - 7225

สำนักงานผู้อำนวยการ 0 - 5526 - 7224