



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

รายงานสรุปผลการประเมิน

แผนการบริหารงานและการพัฒนา

บุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2565

ปีงบประมาณ 2565

(1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)

สรุปผลการประเมิน แผนการบริหารงานบุคลากร สายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2565 (1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนการพัฒนากุศลกรได้ศึกษาแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลึง) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์แล้วนั้น และได้จัดทำแผนการบริหารงานบุคลากรสายสนับสนุน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เพื่อให้การบริหารงานด้านบุคลากรมีความสอดคล้องกับมหาวิทยาลัย และในปีงบประมาณ 2564 สำนักได้มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนากุศลกร เพื่อวัดความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารงานบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

1. แผนการบริหารงานบุคลากรสายสนับสนุน

สำนักวิทยบริการฯ สนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ในการพิจารณาสรรหา และคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน ที่มีคุณสมบัติตามความต้องการ สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนี้

ด้านวัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดสรรอัตรากำลึงบุคลากรของสำนักวิทยบริการฯ ให้พียงมีตามกรอบของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนการบริหารงานบุคลากรสายสนับสนุน

ด้านเป้าหมาย

1. สรรหาบุคลากรสำนักวิทยบริการฯ ให้พียงมีตามกรอบอัตรากำลึงที่มหาวิทยาลัยกำหนด
2. จัดสรรบุคลากรให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามตำแหน่งงาน และมอบหมายภาระงานอื่นๆตามคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ

ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

1.1 เพื่อจัดสรรอัตรากำลึงบุคลากรของสำนักวิทยบริการฯ ให้พียงมีตามกรอบของมหาวิทยาลัย
สำนักวิทยบริการฯ มีกรอบอัตรากำลึง และตำแหน่งงานภายในจากการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลึงปีงบประมาณ 2565 ตามความต้องการและตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่องการแบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองจำนวน 1 หน่วยงาน คือ

สำนักงานผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการฯ และให้แบ่งส่วนราชการเป็นงาน จำนวน 5 งาน คือ

- (1) งานบริหารทั่วไป
- (2) งานบริการสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และวิจัย
- (3) งานจัดการทรัพยากรสารสนเทศ
- (4) งานพัฒนาและวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศ
- (5) งานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อนวัตกรรม

สำนักวิทยบริการฯ ซึ่งมีอัตรากำลัง และตำแหน่งงานภายในตามกรอบที่พึงมี จำนวน 24 อัตรา ดังนี้

| ลำดับ | หน่วยงาน | กรอบอัตรากำลัง/ตำแหน่ง | การจัดสรรอัตรากำลัง |
|-------|---|--|---|
| 1 | สำนักงานผู้อำนวยการ | 1 อัตรา - ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า (1) | - ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า จำนวนที่มี 1 อัตรา (อารีย์) - สามารถสรรหาบุคลากรและจัดสรรตรงตามตำแหน่งงานได้ครบทุกอัตรา |
| 2 | งานบริหารทั่วไป | 3 อัตรา - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (3) | - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวนที่มี 3 อัตรา (รัตติกาล วินา พัทธนันท์) - สามารถสรรหาบุคลากรและจัดสรรตรงตามตำแหน่งงานได้ครบทุกอัตรา |
| 3 | งานบริการสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และวิจัย | 7 อัตรา - นักเอกสารสนเทศ (6) - ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด (1) | - นักเอกสารสนเทศ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวนที่มี 5 อัตรา (พจณี พัทธชิน กีราวัลย์ ยุพาภรณ์ ชนะพงษ์) และมีอัตรารว่าง 1 อัตรา - ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด (ปฏิบัติการ) จำนวนที่มี 1 อัตรา (สมร) - สามารถสรรหาบุคลากรและจัดสรรตรงตามตำแหน่งงานจำนวน 5 อัตรา โดยมีอัตรารว่าง 1 อัตรา ซึ่งอยู่ในระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรให้ครบทุกอัตรา |
| 4 | งานจัดการทรัพยากรสารสนเทศ | 2 อัตรา - บรรณารักษ์ (2) - ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด (1) | - บรรณารักษ์ (ชำนาญการ) จำนวนที่มี 2 อัตรา (อัคราภรณ์ ปิยนันท์) - สามารถสรรหาบุคลากรและจัดสรรตรงตามตำแหน่งงานได้ครบทุกอัตรา |
| 5 | งานพัฒนาและวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศ | 5 อัตรา - บรรณารักษ์ (4) - นักเอกสารสนเทศ (1) | - บรรณารักษ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวนที่มี 4 อัตรา (ปิยวรรณ นรินทร์ ทิพาตินันท์ ทูเรียน) - นักเอกสารสนเทศ (ชำนาญการ) จำนวนที่มี 1 อัตรา (ปริญญา) - สามารถสรรหาบุคลากรและจัดสรรตรงตามตำแหน่งงานได้ครบทุกอัตรา |
| 6 | งานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อนวัตกรรม | 6 อัตรา - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (3) - นักวิชาการโสตทัศนศึกษา (3) | - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวนที่มี 3 อัตรา (อภิชาติ วรุฒม์ ไพศาล) - นักวิชาการโสตทัศนศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวนที่มี 2 อัตรา (จิราภรณ์ นิพนธ์) และมีอัตรารว่าง 1 อัตรา - สามารถสรรหาบุคลากรและจัดสรรตรงตามตำแหน่งงานจำนวน 5 อัตรา โดยมีอัตรารว่าง 1 อัตรา ซึ่งอยู่ในระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรให้ครบทุกอัตรา |
| สรุป | | 24 | 24 อัตรา |

สรุป ปัจจุบันสำนักวิทยบริการฯ มีอัตรากำลังที่พึงมี

จำนวน 24 อัตรา

สามารถสรรหาบุคลากรและจัดสรรตรงตามตำแหน่งงาน จำนวน 22 อัตรา

อยู่ในระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรให้ครบ

จำนวน 2 อัตรา

1.2 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูล เครื่องมือในการวางแผนการบริหารงาน การควบคุมและกำกับติดตามภายในในการจัดทำแผนการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรการการปฏิบัติ และการติดตามผลตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่มีมาตรการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล และมีการวางแผนการบริหารงานสายสนับสนุน ดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารสำนักวิทยบริการฯ มีข้อมูล เรื่องอัตรากำลังที่มีในปัจจุบัน และอัตราว่างที่ต้องดำเนินการสรรหาบุคลากรเพิ่ม และมีการจัดโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงาน ตั้งแต่ระดับบริหารสำนักงาน และหน่วยงานภายในที่มี การกำหนดภาระตามโครงสร้าง ตั้งแต่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน และบุคลากรระดับปฏิบัติงาน

1.2.2 ผู้บริหารสำนักวิทยบริการฯ มีการวิเคราะห์และจัดกลุ่มงาน เพื่อกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดทำใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ให้ตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งงาน

1.2.3 บุคลากร จัดทำการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลการปฏิบัติงาน OKR (ย่อมาจาก Objective and Key Results คือ เครื่องมือในการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผล การวัดผลด้วย OKR จะต้องมีกรอบเวลาที่แน่ชัด และสามารถประเมินผลได้ การตั้งเป้าหมายของ OKR ต้องชัดเจน เข้าใจง่าย รวมทั้งเป้าหมายต้องไม่ยากจนเกินไป เพื่อเป็นความท้าทายให้ทุกคนอยากบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ และที่สำคัญต้องไม่ยากจนพนักงานรู้สึกท้อถอยตั้งแต่แรกเริ่ม) ประจำปีงบประมาณ 2565 ระหว่างรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการกับบุคลากรตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมายและจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินร่วมกัน ซึ่งทำให้ผู้บริหารสำนักวิทยบริการฯ มีข้อมูลเรื่องภาระงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อการควบคุม กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน

1.2.4 สำนักวิทยบริการฯ กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 รอบ เพื่อควบคุม กำกับติดตามภาระงานที่มอบหมายว่ามีผลสำเร็จของงานเป็นอย่างไร

- รอบที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม ของปีถัดไป
- รอบที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่าง วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน
- บุคลากรสำนักวิทยบริการฯ รับทราบผลการประเมิน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงตนเอง

ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย

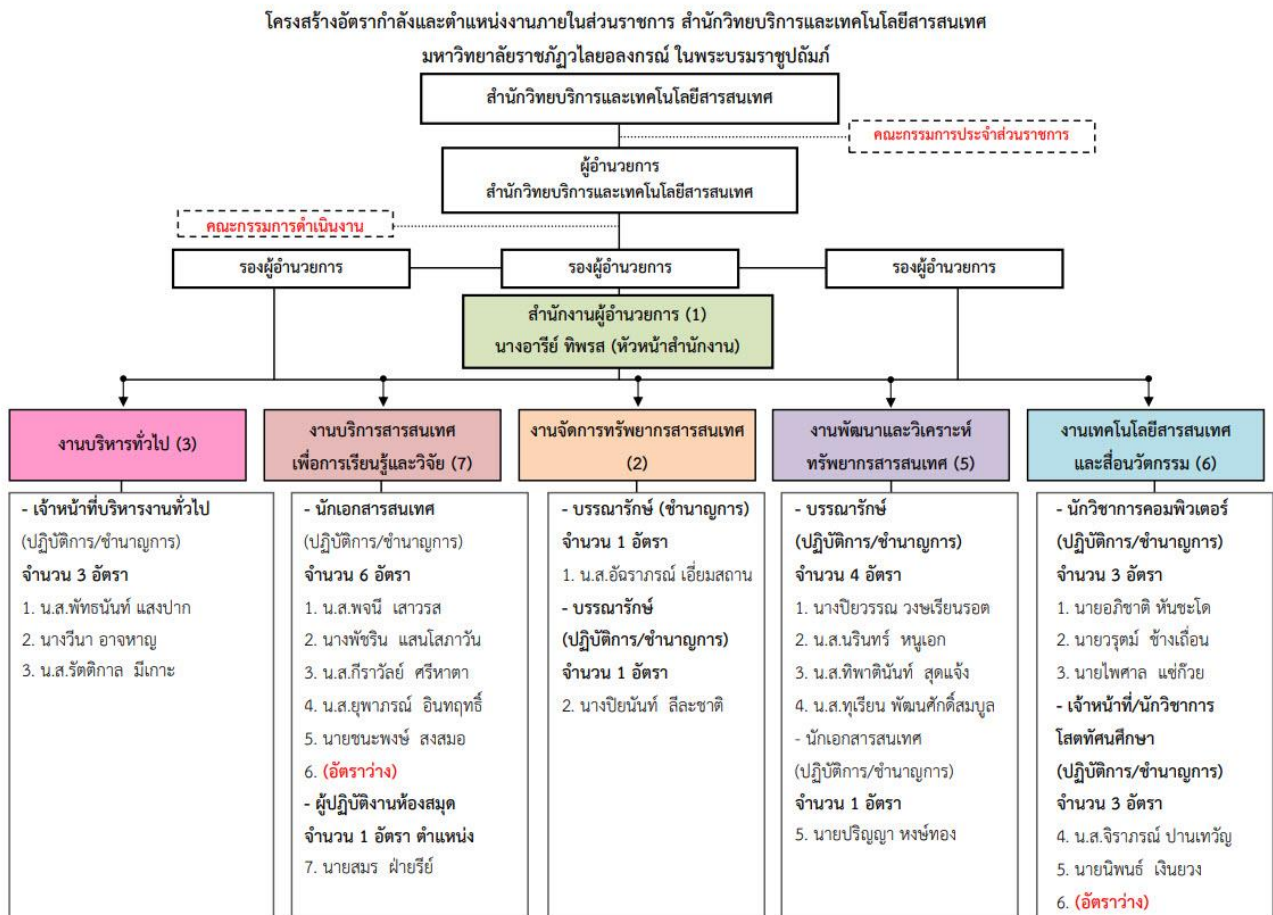
1. สรรหาบุคลากรสำนักวิทยบริการฯ ให้พียงมีตามกรอบอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
สำนักวิทยบริการฯ มีการสรรหาบุคลากร ตามกรอบอัตรากำลัง เพิ่มเติมตามที่มหาวิทยาลัยพิจารณา และเห็นชอบให้รับอัตราเพิ่มดังนี้

- | | |
|---|----------------|
| - ปีงบประมาณ 2565 สำนักวิทยบริการฯ มีอัตรากำลัง | จำนวน 24 อัตรา |
| - ปัจจุบันสำนักวิทยบริการฯ มีอัตรากำลัง | จำนวน 22 อัตรา |
| - อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาตามกระบวนการ | จำนวน 2 อัตรา |

2. จัดสรรบุคลากรให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามตำแหน่งงาน และมอบหมายภาระงานอื่นๆ ตามคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ

สำนักวิทยบริการฯ มีการจัดสรรบุคลากรให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามตำแหน่งงาน และมอบหมายภาระงานอื่นๆ ตามคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ ได้ดังนี้

- โครงสร้างการแบ่งส่วนการบริหารงานภายใน



- บุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรสายสนับสนุน ดังรายชื่อบุคลากรและสถานการณ์ในปัจจุบัน ดังนี้

| ลำดับ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ประเภท |
|-------|-----------------------------|----------------------------|--------------------|
| 1 | นางอารีย์ ทิพรส | หัวหน้าสำนักงาน | ข้าราชการ |
| 2 | น.ส.รัตติกาล มีเกาะ | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 3 | นางวีณา อางหาญ | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 4 | น.ส.พัทธนันท์ แสงปาก | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 5 | น.ส.อัจฉราภรณ์ เอี่ยมสสถาน | บรรณารักษ์ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 6 | นางปิ่นนัท ลีละชาติ | บรรณารักษ์ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 7 | นางปิยวรรณ วงษ์เรียนรอด | บรรณารักษ์ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 8 | น.ส.นรินทร์ หนูเอก | บรรณารักษ์ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 9 | น.ส.ทิพาดินันท์ สุดแจ้ | บรรณารักษ์ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 10 | น.ส.ทุเรียน พัฒนศักดิ์สมบูล | บรรณารักษ์ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 11 | นายปริญญา หงษ์ทอง | นักเอกสารสนเทศ | พนักงานมหาวิทยาลัย |

| ลำดับ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ประเภท |
|-------|------------------------|---------------------------|--------------------|
| 12 | นายสมร ฝ่ายริย์ | เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 13 | น.ส.พจณี เสาวรส | นักเอกสารสนเทศ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 14 | นางพัชริน แสนโสภานวัน | นักเอกสารสนเทศ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 15 | น.ส.กิราวัลย์ ศรีหاتا | นักเอกสารสนเทศ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 16 | น.ส.ยุพารณณ์ อินทฤทธิ์ | นักเอกสารสนเทศ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 17 | นายชนะพงษ์ สงสมอ | นักเอกสารสนเทศ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 18 | นายอภิชาติ หันชะโด | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 19 | นายไพศาล แซ่ก้วย | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 20 | นายวุฒม์ ช่างเถื่อน | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 21 | น.ส.จิราภรณ์ ปานเทวีญ | นักวิชาการโสตทัศนศึกษา | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 22 | นายนิพนธ์ เงินยวง | เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา | พนักงานมหาวิทยาลัย |
| 23 | นางพนิดา รักธรรม | เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด | ลูกจ้างชั่วคราว* |
| 24 | นางคำแปลง เนื่องทอง | เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด | ลูกจ้างชั่วคราว* |
| 25 | น.ส.ปรางทิพย์ แพงบุตร | เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด | ลูกจ้างชั่วคราว* |
| 26 | น.ส.ประจวบ หอมพิกุล | เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด | ลูกจ้างชั่วคราว* |

2. แผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

สำนักวิทยบริการฯ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นมืออาชีพในการให้บริการและการจัดการสารสนเทศ สนับสนุนความก้าวหน้าในเชิงวิชาชีพบนพื้นฐาน ของศักยภาพความรู้ ความสามารถ การมุ่งทำงาน เป็นทีมอย่างเข้มแข็ง มีขวัญ กำลังใจที่ดี มีภาวะผู้นำ และธรรมะในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย ดังนี้

| วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร | เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร |
|---|---|
| 1. เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และตรวจสอบการทำงานภายใน ให้เป็นไปตามเป้าหมายสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัย | 1. จำนวนบุคลากรของสำนักวิทยบริการฯ ที่ได้รับการพัฒนาร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ต่อ 1 ปีงบประมาณ 2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มีการรายงานการพัฒนาตนเอง และมีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน |

1. เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

- สำนักวิทยบริการฯ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร จากข้อมูลการรายงาน การพัฒนาตนเองของบุคลากร รอบที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2565 มีการเสนอหัวข้อหรือเรื่องที่บุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีความต้องการพัฒนาในรอบปีงบประมาณต่อไป ดังนี้

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากร |
|-------|--|
| 1 | การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนางาน |
| 2 | การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิชาชีพบรรณารักษ์และงานห้องสมุด |
| 3 | การอบรมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ค่างาน และการเขียนแบบประเมินค่างาน |
| 4 | การอบรมการใช้งานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ |
| 5 | การอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน |
| 6 | การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มศักยภาพการทำงานให้สูงขึ้น |
| 7 | การสร้างเครือข่ายฐานความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน (KM) |
| 8 | การศึกษาดูงานห้องสมุดอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน |
| 9 | การพัฒนาระบบเกณฑ์คุณภาพการศึกษา EdPEx และห้องสมุดสีเขียว |
| 10 | กิจกรรมคัดเลือกบุคลากรขวัญใจมหาชนจากผู้ให้บริการ และบุคลากรจิตอาสาจากผู้ปฏิบัติงาน |
| 11 | การอบรมกลุ่มหลักสูตรทักษะดิจิทัลที่จำเป็น และทักษะขั้นสูงเฉพาะทาง |
| 12 | การถ่ายทำและตัดต่อวิดีโอเบื้องต้น |
| 13 | การจัดการประชุมออนไลน์และถ่ายทอดสด |

2. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ ตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ในการจัดทำแผนการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรการการปฏิบัติและการติดตามผลตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่มีมาตรการนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล ดังนี้

- สำนักวิทยบริการฯ กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน**พร้อมการรายงานการพัฒนาตนเอง** ปีละ 2 รอบ เพื่อควบคุม กำกับติดตามภาระงานที่มอบหมายว่ามีผลสำเร็จของงานเป็นอย่างไร
 - รอบที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมส่งรายงานการประเมินตนเอง (รอบที่ 1) ระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม ของปีถัดไป
 - รอบที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมส่งรายงานการประเมินตนเอง (รอบที่ 2) ระหว่าง วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน
- บุคลากรสำนักวิทยบริการฯ รับทราบผลการประเมิน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงตนเอง

ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จำนวนบุคลากรของสำนักวิทยบริการฯ ที่ได้รับการพัฒนาร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ต่อ 1 ปีงบประมาณ

-บุคลากรสำนักวิทยบริการฯ ได้รับการพัฒนา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ100

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ประกอบไปด้วย ประเภท ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง ที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 22 คน โดยได้รับ

การพัฒนา เช่นเข้าร่วมฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนา และเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก จำนวนทั้งสิ้น 22 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เปอร์เซ็นต์ของการพัฒนาบุคลากร โดยเบิกค่าใช้จ่ายจากงบประมาณส่วนกลางของสำนักอธิการบดี : งบประมาณบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565 ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

การพัฒนาบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน (หน่วยนับ : คน)

| ลำดับ | ตำแหน่งงาน | จำนวนบุคลากรที่มี | จำนวนที่ฝึกอบรม/สัมมนา | คิดเป็นร้อยละ |
|-------|----------------------------|-------------------|------------------------|---------------|
| 2 | ประเภทข้าราชการ | | | |
| | หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ | 1 | 1 | 100 |
| 3 | ประเภท พนักงานมหาวิทยาลัย | | | |
| | บรรณารักษ์ | 6 | 6 | 100 |
| | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | 3 | 3 | 100 |
| | นักเอกสารสนเทศ | 6 | 6 | 100 |
| | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | 3 | 3 | 100 |
| | นักวิชาการโสตทัศนวัสดุ | 1 | 2 | 100 |
| | เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา | 1 | 1 | 100 |
| | ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด | 1 | 1 | 100 |

2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีการรายงานการพัฒนาตนเอง และมีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

- บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา และมีการรายงานการพัฒนาตนเองในปีงบประมาณ 2565 (รอบที่ 1) และมีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ความรู้ที่บุคลากรจะนำไปใช้ในการพัฒนางานของตนเอง และคาดว่าหน่วยงานจะได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร จำนวน 22 คน ดังนี้

| ความรู้ที่จะนำไปใช้พัฒนางาน (บุคลากร) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ (หน่วยงาน) |
|--|---|
| 1. โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 12 เรื่อง 12 เดือน เรื่องเล่าเร้าพลัง | |
| มีความรู้ความเข้าใจสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน และสนับสนุนให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ของสำนักวิทยบริการฯ | สำนักวิทยบริการฯ มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน |
| 2. โครงการฝึกอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดการขอรับรอง มาตรฐาน KM ISO 30401 | |

| ความรู้ที่จะนำไปใช้พัฒนางาน (บุคลากร) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ (หน่วยงาน) |
|--|---|
| มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดการขอรับรองมาตรฐาน KM ISO ๓๐๔๐๑ และมีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาและดำเนินงานตามกรอบแนวทางตามเกณฑ์มาตรฐาน ISO ๓๐๔๐๑ : ๒๐๑๘ Knowledge Management | เพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้ KM ISO ๓๐๔๐๑ : ๒๐๑๘ ของมหาวิทยาลัยและสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบันอุดมศึกษาแห่งการเรียนรู้ให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น |
| 3. โครงการการศึกษาองค์กรชั้นนำในการบริหารด้านการจัดการความรู้ที่เป็นเลิศ | |
| มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารด้านการจัดการความรู้ที่เป็นเลิศกับหน่วยงานชั้นนำได้ | เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการความรู้ให้กับบุคลากรของสำนักวิทยบริการฯ |
| 4. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) | |
| การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความพร้อมในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom Cloud Meetings ตามหลักสูตรดังนี้ หลักสูตร DL101 – การถ่ายทำและตัดต่อวิดีโอเบื้องต้น (Video Shooting and Video Editing Workshop) และหลักสูตร DL102 – การจัดการประชุมออนไลน์และถ่ายทอดสด (Online Meeting and Video Streaming Workshop) | การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการถ่ายทำและตัดต่อวิดีโอเบื้องต้น (Video Shooting and Video Editing Workshop) และการจัดการประชุมออนไลน์และถ่ายทอดสด (Online Meeting and Video Streaming Workshop) |
| 5. โครงการอบรม เรื่องการป้องกันการทุจริตในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ 2565 | |
| มีความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในการรักษาระเบียบวินัยและการป้องกันการทุจริตในการทำงาน | มีความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในการรักษาระเบียบวินัยและการป้องกันการทุจริตในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อทราบถึงสาเหตุและอุปสรรคในการปฏิบัติตนในอยู่ในระเบียบวินัย และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ |
| 6. สัมมนาเชิงปฏิบัติการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566 | |
| การเรียนรู้และฝึกการใช้ชุดเครื่องมือการมองอนาคต (Foresight Tools Demonstration) และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างภาพอนาคตเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Foresight) | มีการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉบับปรับปรุงแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เรียนรู้และฝึกการใช้ชุดเครื่องมือการมองอนาคต (Foresight Tools Demonstration) และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างภาพอนาคตเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Foresight) |
| 7. เข้าร่วมอบรมออนไลน์เพื่อเตรียมความพร้อมในการรายงานผล ผ่านระบบ TQA Smart-Ex Program | |
| มีความรู้ ความเข้าใจในการรายงานผล รายงานผลผ่านระบบ | เพื่อเตรียมความพร้อมในการรายงานผลผ่านระบบ |

| ความรู้ที่จะนำไปใช้พัฒนางาน (บุคลากร) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ (หน่วยงาน) |
|---|---|
| TQA Smart-Ex Program | TQA Smart-Ex Program |
| 8. โครงการอบรมความรู้และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน | |
| มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ของมหาวิทยาลัยผ่านระบบประเมินของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(ป.ป.ช.) ได้อย่างถูกต้องครบถ้วนตามเกณฑ์การประเมิน | สามารถตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ของมหาวิทยาลัยผ่านระบบประเมินของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(ป.ป.ช.) ได้อย่างถูกต้องครบถ้วนตามเกณฑ์การประเมิน |
| 9. โครงการฝึกอบรวมการจัดการความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมผ่านกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking For knowledge Management) | |
| มีความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการจัดการความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมผ่านกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking For knowledge Management) | สำนักวิทยบริการฯ สามารถกำหนดแนวทางและจัดกิจกรรมเพื่อการสร้างนวัตกรรมการจัดการความรู้ผ่านกระบวนการออกแบบ Design thinking |
| 10. อบรมออนไลน์หลักสูตร TQA Criteria | |
| มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ | สามารถนำแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| 11. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) | |
| พัฒนาทักษะด้านการสืบค้นฐานข้อมูลออนไลน์และการใช้งานระบบ VPN และการจัดการข้อมูลบรรณานุกรม การช่วยแทรกการอ้างอิง และการจัดทำรายการบรรณานุกรมท้ายบทความหรือท้ายเล่ม หลักสูตร DL 103 การสืบค้นฐานข้อมูลออนไลน์และการใช้งานระบบ VPN และการจัดการข้อมูลทางบรรณานุกรม | สามารถสืบค้นฐานข้อมูลออนไลน์และการใช้งานระบบ VPN และการจัดการข้อมูลบรรณานุกรม การช่วยแทรกการอ้างอิง และการจัดทำรายการบรรณานุกรมท้ายบทความหรือท้าย และแนะนำผู้ใช้บริการได้ |
| 12. การพัฒนากระบวนการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ | |
| มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ ในการสร้าง จัดเก็บ รักษา เผยแพร่และประเมินผลข้อมูลได้ | พัฒนาศูนย์รวมข้อมูลสารสนเทศ (Information Center) สำหรับการสร้าง เก็บ รักษา เผยแพร่และประมวลผลข้อมูลตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย |
| 13. การพัฒนาบุคลากรสำนักวิทยบริการฯ และทบทวนจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566 | |
| การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอก (SWOT) การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ ของแผนปฏิบัติการ สำนักวิทยบริการฯ | สำนักวิทยบริการฯ มีแผนปฏิบัติการและแผนกลยุทธ์ ในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2566 |
| 14. โครงการพัฒนาทักษะและทดสอบด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาอังกฤษ การอบรมเชิงปฏิบัติการ “Microsoft Office 365 Education” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 | |
| มีความรู้ ความเข้าใจแพลตฟอร์มการใช้บริการบนคลาวด์ Microsoft Office 365 มาใช้ในการปฏิบัติงาน | สามารถใช้งานผ่านแพลตฟอร์มการให้บริการบนคลาวด์ของ Microsoft Office 365 มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ |

| ความรู้ที่จะนำไปใช้พัฒนางาน (บุคลากร) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ (หน่วยงาน) |
|--|--|
| 15. การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวน และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 | |
| ทบทวนและจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารและการพัฒนาของมหาวิทยาลัย | สามารถจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น |
| 16. เข้าร่วมโครงการ “อบรมหลักสูตรการจัดการลูกค้า และการวัดวิเคราะห์จัดการความรู้” | |
| มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการลูกค้าและการวัดวิเคราะห์จัดการความรู้ ตามแนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ | สามารถถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำแนวทางมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| 17. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างสื่อ PowerPoint และสื่อมัลติมีเดียเพื่อการจัดการความรู้แบบมีอาชีพ | |
| เรียนรู้เทคนิคการออกแบบสื่อนำเสนอ PowerPoint และมัลติมีเดียเพื่อการสอนออนไลน์แบบมีอาชีพทั้งรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ | พัฒนาศักยภาพในการสร้างสื่อการสอนของอาจารย์ให้เกิดความน่าสนใจ เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ในเรื่องการใช้สื่อการสอนเพื่อการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน |
| 18. โครงการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อบรมการเพิ่มมูลค่าขยะและอบรมการใช้พลังงานทดแทนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม | |
| มีความรู้ ความเข้าใจในการคัดแยกขยะ การเพิ่มมูลค่าขยะ และอบรมการใช้พลังงานทดแทนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อรวบรวมองค์ความรู้พัฒนาเครือข่าย (KM) | จัดทำระบบข้อมูลเผยแพร่สู่ภายใน และภายนอก ติดตามประเมินผล รายงานผลการดำเนินงาน และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพลังงานสะอาด พลังงานที่ได้จากทรัพยากรทางธรรมชาติหรือกระบวนการผลิตพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar) ด้วยระบบโซลาร์เซลล์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อนำมาพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการจัดการความรู้ของหน่วยงาน |
| 19. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) หลักสูตร DL106 – Data analytics | |
| มีความรู้ความเข้าใจในการเตรียมข้อมูลในการวิเคราะห์, การใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ, การใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา, การใช้โปรแกรมวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์, การใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติอนุพาราเมตริก, การอ่านและนำเสนอผลการวิเคราะห์ | สามารถจัดเตรียมข้อมูลในการวิเคราะห์, และใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ, การใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา, การใช้โปรแกรมวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์, และการใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติอนุพาราเมตริก, การอ่านและนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ |
| 20. ประชุมเชิงปฏิบัติการ “วิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล O 28 และวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Q42 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565” | |
| การสร้างการรับรู้ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) อาศัยอำนาจตาม มาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและวิเคราะห์ | สำนักวิทยบริการฯ สามารถดำเนินการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและวิเคราะห์ผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมถึงได้ร่วมกันระดมสมอง และสะท้อนให้เห็นถึงผลการ |

| ความรู้ที่จะนำไปใช้พัฒนางาน (บุคลากร) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ (หน่วยงาน) |
|--|---|
| ผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน | ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล และผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และมีการรายงานผลการดำเนินงาน OIT , IIT และ EIT เพื่อนำไปสู่การรายงาน ITA ระดับมหาวิทยาลัยที่ถูกต้อง |
| 21. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่ระยะสัญญาของพนักงานมหาวิทยาลัย | |
| การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ กระบวนการเข้าสู่ระยะสัญญาของพนักงานมหาวิทยาลัย และสามารถสอบผ่านในรายวิชาต่าง ๆ และเข้าสู่ระยะสัญญาจ้างได้มหาวิทยาลัย | พนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดสำนักวิทยบริการฯ สามารถสอบผ่านในรายวิชาต่างๆ และเข้าสู่ระยะสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยได้ |
| 22. อบรม “หลักสูตรการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงานฉบับก้าวหน้า (Advanced Routine to Happiness: Advanced R๒H)” | |
| การพัฒนาองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงานและสร้างเสริมศักยภาพขององค์กรและบุคลากรในด้านการสร้างความสุขและความผูกพันอย่างยั่งยืน ในการทำงาน | สำนักวิทยบริการฯสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงานและสร้างเสริมศักยภาพขององค์กรและบุคลากรในด้านการสร้างความสุขและความผูกพันอย่างยั่งยืน ในการทำงาน |
| 23. โครงการประชุมฝักอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินและงบประมาณ | |
| การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีระหว่างหน่วยงาน และให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ทั่วทั้งมหาวิทยาลัย | สำนักวิทยบริการฯ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานระบบบริหารด้านงบประมาณ การเงินและบัญชี และงานพัสดุ ERP online ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ |

สรุปผลการประเมินแผนการพัฒนางานบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2565

- บุคลากรสำนักได้รับการพัฒนาร้อยละ 80 ต่อปีงบประมาณ ดังนี้
 - บุคลากรสำนักวิทยบริการฯ ที่มีอยู่ในปัจจุบันจำนวน 22 คน โดยได้รับการพัฒนา เช่น เข้าร่วมฝักอบรม เข้าร่วมสัมมนา และเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก จำนวนทั้งสิ้น 22 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของการพัฒนาบุคลากร
- บุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีการรายงานการพัฒนาตนเอง และมีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
 - บุคลากรสำนักวิทยบริการฯ ที่ได้รับการพัฒนา และมีการรายงานการพัฒนาตนเองในปีงบประมาณ 2565 และมีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

รายงานสรุปผลการประเมินแผนการบริหารบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนการพัฒนาบุคลากร ฉบับนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลจากดำเนินงานและการรายงานข้อมูลของบุคลากรสำนัก เพื่อบันทึกไว้เป็นข้อมูลการพัฒนาคุณภาพบุคลากรต่อไป

สนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ในการพิจารณาสรรหา
และคัดเลือกบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ที่มีคุณสมบัติตามความต้องการให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



ARIT **BUSINESS**
TEAMWORK