# ขั้นตอน/กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์ภาระงานตามภารกิจหลักของสำนักหอสมุด

↓

วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐาน/ความสามารถ/ Competency ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

- ความสามารถหลัก (Core Competency) ใช้ของมหาวิทยาลัย
- ความสามารถด้านการบริหารจัดการ
- ความสามารถในงาน (Functional Competency)

↓

ประเมินความสามารถของบุคลากรเพื่อทราบ Competency Gap ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งว่ายังขาดความรู้ ทักษะและความสามารถในด้านใด ทั้งจากผู้บริหารและบุคลากรประเมินตนเอง (Self Evaluation)

↓

กำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร

- การอบรมภายใน/ภายนอกหน่วยงาน
- การประชุม สัมมนาภายใน/ภายนอกหน่วยงาน
- การศึกษาต่อ
- การศึกษาดูงานใน/ต่างประเทศ
- การมอบหมายงาน
- การสอนงาน

↓

จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- Training Need บนพื้นฐานของมาตรฐาน/ความสามารถ/Competency ที่บุคลากรยังขาด จากขั้นตอนที่ 3
  * ความต้องการขององค์กรโดยพิจารณาถึงเป้าหมายของสำนักหอสมุดทั้งระยะสั้นสั้นและระยะยาว
  * ความต้องการของงาน งานอะไรบ้างที่มีความ

- Training Want ของบุคลากร
  * ความต้องการขององค์กรโดยพิจารณาถึงเป้าหมายของสำนักหอสมุดทั้งระยะสั้นสั้นและระยะยาว
  * ความต้องการของงานเป็นหลัก งานอะไรบ้างที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาใหม่/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

↓

แจ้งแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรทราบ

↓

ติดตาม ประเมินแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล