

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี 2566

หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล

## ความเป็นมา

ตามที่หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยทิศทางดังกล่าวยังได้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ กระแสโลกาภิวัตน์ เป็นต้น

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ของหอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2566-2567) บรรลุเป้าหมาย “มุ่งมั่นที่จะเป็นห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ชั้นนำ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ระดับโลก” จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ รวมถึงระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถรองรับและก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เริ่มตั้งแต่การวางแผนและพัฒนาบุคลากร การสร้างกำลังคนที่มีรู้ความสามารถในวิชาชีพ ทันยุคทันสมัย และมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สามารถสร้างนวัตกรรมขับเคลื่อนองค์กร พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และพัฒนาประเทศไปสู่สังคมดิจิทัลต่อไปอย่างยั่งยืน

## แผนยุทธศาสตร์หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ 2566-2567

### คำขวัญ

คุณภาพบริการ เทคโนโลยีก้าวล้ำนำพาการศึกษาตลอดชีวิต

### ปรัชญา

ให้บริการด้วยจิตที่ดี ใช้เทคโนโลยีที่ก้าวล้ำ เกื้อหนุนนำชุมชนและสังคม

### ปณิธาน

แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาปัญญาของแผ่นดิน

### วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นจะเป็นห้องสมุดดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ชั้นนำ

เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ระดับโลก

### พันธกิจ

พัฒนาห้องสมุดดิจิทัล มุ่งสู่คุณภาพบริการระดับสากล

### ค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

M - Minded	บริการด้วยใจ
U - Utilization	ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า
L - Learning	เรียนรู้ตลอดเวลา
K - Knowledge	พัฒนาองค์ความรู้
C - Customer	เน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ

## สมรรถนะหลักขององค์กร

1. ศักยภาพด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและห้องสมุดดิจิทัล
2. ศักยภาพด้านการบริการที่เป็นเลิศ

## ยุทธศาสตร์ที่ 1 Quality Digital Library

**เป้าประสงค์** เพื่อพัฒนาห้องสมุดดิจิทัลที่มีทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์และคลังความรู้ดิจิทัล

เพื่อสนับสนุนการศึกษา การวิจัย และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

- กลยุทธ์ที่ 1. บริหารจัดการทรัพยากรและห้องสมุดดิจิทัลที่มีคุณภาพและสนับสนุนการเรียนการสอน และการวิจัยของมหาวิทยาลัย
- กลยุทธ์ที่ 2. พัฒนานวัตกรรมบริการห้องสมุดดิจิทัลที่เป็นเลิศ ตอบสนองความต้องการด้าน การศึกษาการวิจัย และส่งเสริมทักษะการรู้สารสนเทศในศตวรรษที่ ๒๑
- กลยุทธ์ที่ 3. สร้างบรรยากาศและพื้นที่การเรียนรู้ที่ทันสมัยและตอบสนองพฤติกรรมของผู้รับบริการ ห้องสมุดยุคใหม่
- กลยุทธ์ที่ 4. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านดนตรีและประวัติศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเพื่อบริการสารสนเทศ สู่สังคม

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 Data-Driven and Intelligent library

**เป้าประสงค์** เพื่อบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีอัจฉริยะ

- กลยุทธ์ที่ 1. พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลองค์กรเพื่อการตัดสินใจเชิงบริหารและขับเคลื่อนองค์กร
- กลยุทธ์ที่ 2. พัฒนานวัตกรรมเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 Sustainable Organization

**เป้าประสงค์** เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อความยั่งยืนขององค์กร

- กลยุทธ์ที่ 1. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์เพื่อการสื่อสารและเสริมสร้างอัตลักษณ์องค์กร
- กลยุทธ์ที่ 2. สร้างระบบบริหารจัดการด้านการเงินการคลังให้มีความสมดุลอย่างยั่งยืน
- กลยุทธ์ที่ 3. พัฒนาระบบพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าและมีความสุขในการทำงาน
- กลยุทธ์ที่ 4. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับชาติและนานาชาติเพื่อพัฒนาองค์กร
- กลยุทธ์ที่ 5. พัฒนาระบบด้วยเกณฑ์คุณภาพทางวิชาชีพและเกณฑ์ระดับสากล
- กลยุทธ์ที่ 6. เสริมสร้างพันธกิจสัมพันธ์เพื่อสังคม ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต

## ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

1. มีอัตรากำลังที่เหมาะสม สามารถรองรับและสนับสนุนพันธกิจหลัก แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนานวัตกรรม การบริหารองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนด
2. บุคลากร มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ มีความรู้และทักษะในวิชาชีพที่มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ตามภาระงานที่กำหนดและได้รับมอบหมายตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และมีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
3. มีการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีและองค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กรเพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยนำกระบวนการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	
			งบประมาณ ที่จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จริง (บาท)	เริ่มต้น	สิ้นสุด
1	- โครงการ " ศึกษาดูงาน ห้องสมุดมหาวิทยาลัยฮ่องกง (The University of Hong Kong Libraries) และห้องสมุด มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีฮ่องกง (Hong Kong University of Science and Technology Library) เขต บริหารพิเศษฮ่องกงแห่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน "	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม 1 ครั้ง ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์การเรียนรู้ 8.88 ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.63/5 ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ ตอบสนองกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และหอสมุดและคลังความรู้ฯ ในด้านความร่วมมือกับ หน่วยงานต่างๆ ในระดับนานาชาติ มีส่วนผลักดันให้มหาวิทยาลัยเป็น World Class University และได้คู่มือ ร่วมมือ ขยายและแลกเปลี่ยนความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านห้องสมุดและสารสนเทศกับ The University of Hong Kong Libraries และ Hong Kong University of Science and Technology Library	355,200	264,221.00	6 กรกฎาคม 2566	5 ตุลาคม 2566
2	โครงการการพัฒนาบุคลากรสู่ ความก้าวหน้าทางตำแหน่ง วิชาชีพ 2566	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม 16 ครั้ง : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 108 คน : จำนวนผลงานที่ให้คำปรึกษา 48 ชิ้น ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : จำนวนบุคลากรเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น 1 คน ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.51/5 ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ 1. บุคลากรหอสมุดฯ มีความกระตือรือร้นในการทำผลงานวิชาการมากขึ้น 2. บุคลากรหอสมุดฯ มีแนวทางในการทำผลงานสามารถพัฒนางานประจำให้เกิดประโยชน์ในวงกว้าง 3. บุคลากรหอสมุดฯ มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์/ผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทว่ามีความ แตกต่างกันอย่างไร	24,500	33,600	1 ตุลาคม 2565	30 กันยายน 2566

3	โครงการอบรมเรื่องการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนางานประจำ	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม 25 คน</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์การเรียนรู้ 7.05</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.42/5</p> <p>เชิงความคุ้มค่า : หน่วยงานที่เข้าร่วมสามารถนำเสนอข้อมูลได้ 13 ผลงาน</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการฯ สามารถอ่านและทำความเข้าใจกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานประจำของตนเองได้</li> <li>2. ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการฯ สามารถใช้ Power BI ในการจัดการข้อมูลได้</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการฯ นำข้อมูลที่มีมาเสนอผู้บริหาร และสามารถนำเสนอแผนเพื่อการพัฒนาได้</li> </ol>	10,700	9,900	1 กรกฎาคม 2566	30 กันยายน 2566
4	โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากร Global talent เพิ่มพูนทักษะใหม่กับห้องสมุดต่างประเทศ	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็น Smart Citizens / Global Talents ร้อยละ 5</p> <p>: ระยะเวลาผู้เข้าร่วมโครงการจัดทำ Project/present รายงานต่อผู้บริหาร 5 เดือน</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : 9.00</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 5/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับ Digital Transformation รวมถึงขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ของห้องสมุดในสาธารณรัฐสิงคโปร์</li> <li>2. บุคลากรได้ฝึกภาษาอังกฤษและเรียนรู้วัฒนธรรมจากผู้เข้าร่วมการอบรมจาก 16 สถาบัน 6 ประเทศใน ASEAN</li> </ol>	100,000	54,773.68	1 เมษายน 2566	31 กันยายน 2567
5	โครงการจัดอบรมการใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ Training for Trainers ประจำปีงบประมาณ 2566/3 (การใช้งานส่วนขยายเบราวเซอร์ EZproxy Redirect)	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าอบรม 21 คน</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความรู้หลังการอบรม 8.38</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.38/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้เข้าอบรมนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาให้บริการแก่ผู้ใช้งาน</li> <li>2. ผู้เข้าอบรมสามารถถ่ายทอดทักษะการสืบค้นให้แก่ผู้ใช้งาน</li> </ol>	ไม่ใช่งบประมาณ	ไม่ใช่งบประมาณ	11 ตุลาคม 2565	18 พฤศจิกายน 2565

6	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องภาษามือในการสื่อสารเพื่อบริการห้องสมุดที่เท่าเทียม	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้รับการอบรม 80% ของกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ 6.00</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 3.5/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ มีความเข้าใจ และมีทักษะในการสื่อสารด้วยภาษามือเบื้องต้น</li> <li>2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถสื่อสารและช่วยเหลือกับผู้รับบริการที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในการเข้าถึงบริการต่างๆ ของห้องสมุดได้อย่างเท่าเทียมและสะดวกยิ่งขึ้น</li> </ol>	183,000	183,000	6 ธันวาคม 2565	9 ธันวาคม 2565
7	โครงการอบรมออนไลน์เพื่อทบทวนขั้นตอนการสร้างระเบียบสมาชิกห้องสมุด (Patron record) ในระบบห้องสมุดอัตโนมัติ Sierra	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 62 คน</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ 8.05</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.63/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้เข้าอบรมมีทักษะในการสร้างและปรับปรุงระเบียบผู้ใช้ห้องสมุด (Patron record)</li> <li>2. ผู้เข้าอบรม มีความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบข้อมูลผู้ใช้บริการด้วยการสร้าง Create list</li> </ol>	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	1 มกราคม 2566	31 มีนาคม 2566
8	โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อเรียนรู้ระบบ Rapid Interlibrary Loan Service ผ่านกระบวนการ KM	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ครั้งที่ 1 88 คน</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ 7.89</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.61/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้รับข้อมูลข่าวสาร การเตรียมนำระบบ RapidILL มาใช้</li> <li>2. ได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับระบบ RapidILL เบื้องต้น</li> </ol>	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	1 มกราคม 2566	30 กันยายน 2566
9	โครงการอบรมทบทวนการให้บริการ Turnitin สำหรับผู้ให้บริการห้องสมุด	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 44 คน : จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม 1 ครั้ง</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ 9.10</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.60/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <p>ผู้เข้าอบรมมีทักษะในการใช้และสามารถให้คำแนะนำขั้นตอนการใช้ Turnitin ให้กับนักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรได้</p>	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2566	31 สิงหาคม 2566

10	โครงการการอบรม เรื่องติดอาวุธ แบรนด์ให้ปัง ด้วยการเข้าถึง ผู้บริโภคเชิงลึก	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม 50 คน</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ 8.00</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรเกิดองค์ความรู้ทางการตลาดและการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายให้กับบุคลากรของหอสมุดและคลังความรู้ฯ ให้ทราบถึงหลักการตลาดที่ถูกต้อง</li> <li>2. บุคลากร มีความรู้ในการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมืออาชีพ</li> <li>3. บุคลากรสามารถสื่อสารและบริการที่สำคัญไปสู่กลุ่มเป้าหมายได้ทุกกลุ่ม</li> </ol>	6,000	6,000	1 ธันวาคม 2565	31 มีนาคม 2566
11	โครงการ MULKC Fin. ดี Happy Life!	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการรวมทั้ง 3 กิจกรรม 120 คน</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์การเรียนรู้เฉลี่ยทั้ง 3 กิจกรรม 7.97</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : เฉลี่ยรวมทั้ง 3 กิจกรรม 4.66/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพิ่มความสุขและศักยภาพของบุคลากร หากบุคลากรมีทักษะชีวิตด้านการบริหารจัดการเงินจะช่วยป้องกันและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินส่วนบุคคล บุคลากรก็จะมีความสุขและสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อไปยังประสิทธิภาพของส่วนงานในที่สุด</li> <li>2. ลดปริมาณด้านงานทรัพยากรบุคคล เช่น การหาและฝึกบุคลากรเดิมที่หยุดงานหรือออกจากงานเนื่องจากปัญหาการเงินส่วนบุคคลและงานที่เกี่ยวข้องกับคดีความหนี้สินของบุคลากร</li> <li>3. ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนงานในแง่ของการดูแลเอาใจใส่คุณภาพชีวิตด้านการเงินของบุคลากรและความเสี่ยงด้านชื่อเสียงของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการเงินของบุคลากร</li> <li>4. เกิดการแบ่งปัน และสร้างความรับรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากร ผ่านทางสังคมออนไลน์ด้วยการร่วมกิจกรรมที่ 3 เพื่อการตระหนัก รับรู้ และนำไปเป็นแบบอย่างในการบริหารทางการเงินของบุคลากร ซึ่งเป็นการถ่ายทอดจากประสบการณ์โดยตรงของแต่ละบุคคล</li> </ol>	15,000	6,698	1 ตุลาคม 2565	31 มกราคม 2566

12	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร เรื่อง "Design Thinking In R2R and More"	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 33 คน : จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม 2 ครั้ง</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์การเรียนรู้ 8.55</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.64 /5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรหอสมุดและคลังความรู้ฯ มีความรู้และความเข้าใจในการนำกระบวนการ Design Thinking มาพัฒนากับงานประจำที่รับผิดชอบอยู่</li> <li>2. บุคลากรหอสมุดและคลังความรู้ฯ ได้แนวทางและวิธีคิดวิเคราะห์ในการสร้างผลงานทางวิชาการ สำหรับการทำผลงานในการเสนอขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> </ol>	8,100	8,100	31 มีนาคม 2566	31 มีนาคม 2566
13	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การบริหารความต่อเนื่องในการดำเนินงาน (Business Continuity Management: BCM)"ของหอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 55 คน : จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม 1 ครั้ง</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ 7.00</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.21/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. หอสมุดและคลังความรู้ฯ มีแผนหรือแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการแบบองค์รวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความต่อเนื่องของกระบวนการบริหารจัดการ</li> <li>2. บุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจ และสามารถคาดการณ์ประเมิน เตรียมการ ป้องกัน ตอบสนองและฟื้นฟูที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องได้</li> </ol>	20,200	17,368	1 พฤษภาคม 2566	30 มิถุนายน 2566
14	โครงการ Library KM Day ประจำปีงบประมาณ 2566	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (5ครั้ง) 544 คน : จำนวนองค์ความรู้สำคัญที่สกัดได้และนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ Library KM 5 เรื่อง</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ 8.14</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.66/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร</li> <li>2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ องค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กร</li> <li>3. ได้ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรม ได้ฝึกฝนการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ได้สมาชิกร่วมเครือข่าย</li> </ol>	10,000	8,299	1 พฤษภาคม 2566	30 กันยายน 2566

15	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร เรื่อง "เสวนาการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิเคราะห์"	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 32 คน</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์การเรียนรู้ 7.87</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.67/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <p>บุคลากรมีความเข้าใจต่อคู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิเคราะห์มากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้ มาพัฒนาต่อกับการเขียนผลงาน R2R ของตนเอง</p>	4,050	4,050	20 มิถุนายน 2566	20 มิถุนายน 2566
16	โครงการอบรมเรื่องการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนางานประจำ	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 10 คน</p> <p>: จำนวนที่จัดกิจกรรม 2 ครั้ง</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์การเรียนรู้ 6.00</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 3/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้เข้าร่วมการอบรมปฏิบัติการฯ สามารถอ่านและทำความเข้าใจข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานประจำของตนเองได้</li> <li>2. ผู้เข้าร่วมการอบรม สามารถใช้งาน Power BI ในการจัดการข้อมูลได้</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมโครงการ นำข้อมูลที่มีมานำเสนอผู้บริหาร และสามารถนำเสนอแผนเพื่อการพัฒนาได้</li> </ol>	9,200	9,200	1 กรกฎาคม 2566	30 กันยายน 2566
17	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร เรื่อง "การจัดทำแผนการดำเนินงาน โครงการและแผนงาน (Project Action Plan)"	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 22 คน</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์การเรียนรู้ 7.43</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.00/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <p>บุคลากรทอสมุดและคลังความรู้ฯ มีความรู้และทราบถึงวิธีในการวางแผนการเขียนโครงการที่มีแบบแผนมากขึ้น</p>	1,750	1,750	19 กันยายน 2566	19 กันยายน 2566
18	โครงการการอบรม "Data Storytelling"	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 110 คน</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์การเรียนรู้ 7.00</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.32/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง Data Storytelling</li> <li>2. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง Data Visualization Tools</li> <li>3. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในข้อมูลที่รับผิดชอบ และสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้</li> </ol>	3,600	ไม่ใช่ งบประมาณ	1 พฤศจิกายน 2565	31 ธันวาคม 2565

19	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร เรื่อง "การเลือกหัวข้อในการทำ R2R และงานวิชาการเบื้องต้น"	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 21 คน</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์การเรียนรู้ 8.00</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.75/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความเข้าใจในการทำผลงานวิจัยมากขึ้น</li> <li>2. บุคลากรได้รับคำแนะนำเพื่อเป็นแนวทางในการทำผลงานวิชาการ</li> <li>3. บุคลากรมีแรงจูงใจและมีความกระตือรือร้นในการทำผลงานมากขึ้น</li> </ol>	1,500	1,500	23 ธันวาคม 2565	23 ธันวาคม 2565
20	โครงการอบรมการใช้ระบบกระบวนการขอใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Data Subject Access Request Management)	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 89.25</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผลลัพธ์การเรียนรู้ 8.08</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงความพึงพอใจ : 4.72/5</p> <p>ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ท่านหรือลูกค้า/ผู้รับบริการได้รับจากการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <p>บุคลากรเข้าใจและสามารถใช้งานระบบกระบวนการขอใช้สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Data Subject Access Request Management)</p>	1,800	1,800	1 ธันวาคม 2565	30 มกราคม 2566

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ปีงบประมาณ 2566

ตำแหน่งประเภท	ตำแหน่ง	ปี 2566
สนับสนุนวิชาการ	บรรณารักษ์	34
	นักเอกสารสนเทศ	17
	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	8
	นักจดหมายเหตุ	1
	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	2
	นักวิชาการดนตรีไทย	2
วิชาชีพเฉพาะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	6
สนับสนุนทั่วไประดับปฏิบัติการ	นักวิชาการสารสนเทศ	3
	วิศวกร	2
	นักประชาสัมพันธ์	2
	นักทรัพยากรบุคคล	3
	นักวิชาการเงินและบัญชี	3
	นักวิชาการพัฒนาคุณภาพ	1
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	2
	นักวิเทศสัมพันธ์	1
	นักวิชาการพัสดุ	4
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	9
	สนับสนุนทั่วไป ระดับช่วยปฏิบัติการ	ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร		2
ช่างเทคนิค		1
ช่างไม้		1
ช่างไฟฟ้า		1
พนักงานบริการ		1
พนักงานขับรถยนต์		2
พนักงานทั่วไป		1
<b>รวม</b>		<b><u>122</u></b>

สถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

จำนวน	ประเภทที่ไป	จำนวน (ครั้ง) นับซ้ำ
103/122 คิดเป็นร้อยละ 84.42	สัมมนา	34
	อบรม	130
	ดูงาน	16
	ฟังบรรยาย	17

ปัญหา/อุปสรรค

การจัดโครงการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 สะท้อนให้เห็นถึงปัญหา/อุปสรรคต่อการจัดทำโครงการดังนี้

- ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอจึงทำให้การจัดโครงการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID - 19) ทำให้เกิดอุปสรรคในการจัดโครงการส่งผลให้การจัดทำโครงการเกิดปัญหาทางด้านการประสานงาน การส่งเอกสารล่าช้าและติดขัดทางเทคโนโลยี (สัญญาณ/เครือข่ายอินเทอร์เน็ต) ระหว่างการจัดกิจกรรม
- การสื่อสารระหว่างทีมงานไม่ชัดเจน ซึ่งการสื่อสารถือเป็นว่าเป็นเรื่องสำคัญมากที่สุดของการทำงาน เนื่องจากมีผู้เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ทำให้มีช่องว่างของการสื่อสาร ความเข้าใจไม่ตรงกันส่งผลให้ในระหว่างการดำเนินงานกิจกรรมมีปัญหาเกิดขึ้น
- การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบางโครงการไม่สามารถเป็นไปตามตัวชี้วัด รวมไปถึงไม่ได้วัดตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ จึงส่งผลให้การดำเนินโครงการไม่ประสบความสำเร็จหรือสามารถบรรลุผลได้
- การจัดโครงการอบรม/สัมมนาอาจจะยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาตามสายอาชีพ กลุ่มอายุ ระดับตำแหน่งของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรยังไม่มี ความชัดเจนมากนัก
- การจัดโครงการอบรม/สัมมนาที่ไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรขาดความรู้ที่เป็นปัจจุบัน (การอัปเดตข้อมูล/ทักษะต่าง ๆ ที่ก้าวทันโลก)
- บุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

- การพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการส่งเสริม/และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้ พัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพและก้าวทันโลกยุคดิจิทัล สำหรับบุคลากรทุกประเภทของส่วนงาน
  - การพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และเสริมสมรรถนะให้ตรง เหมาะสมกับตำแหน่งของแต่ละบุคคล อาทิ การจัดการอบรมทั้งภายในและภายนอกที่ทางส่วนงานส่งบุคลากรไปอบรมยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากกว่า การดูงานนอกสถานที่ ซึ่งการดูงานภายนอกสังกัดสามารถแบ่งออกได้อีก 2 ประเภท คือ 1) การดูงานหน่วยงานภายในองค์กรเดียวกัน ทำให้เกิดความเข้าใจในรูปแบบการทำงาน การทำงานที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น โดยสามารถช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนางาน และสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อภายในองค์กร 2) การดูงานภายนอกองค์กร ถือว่าเป็นการเปิดประสบการณ์ มุมมองต่าง ๆ กระตุ้นแรงจูงใจในการเตรียมทำงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม ยุติศาสตร์และนำสิ่งที่ได้มาปรับให้เข้ากับการทำงาน/ตำแหน่งที่ครองอยู่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองและหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น และการเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนา ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทางส่วนงานสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้เข้าร่วมการประชุมและสัมมนากับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนาความคิด ต่อยอดสู่การปรับปรุงพัฒนางานได้
  - การกำหนดตัวชี้วัดและการตั้งค่าเป้าหมายของโครงการ ควรมีการประเมินความน่าเป็นไปได้ของโครงการที่สามารถตอบตัวชี้วัดโครงการได้
  - การสื่อสารในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องมีความชัดเจน สื่อสารให้ผู้ฟังมีความเข้าใจตรงกัน เพื่อสะดวกต่อการทำงาน และจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากการประสานงานด้วย
  - การจัดทำแบบสำรวจความต้องการ/ความสนใจในทักษะต่าง ๆ ที่สามารถนำมาพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการจัดทำแบบสำรวจนั้นจะทำให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาได้ตรงตามสมรรถนะตามสายอาชีพอย่างแท้จริง
  - การจัดอบรมโดยคำนึงถึงความแตกต่างและความหลากหลายของบุคลากรในส่วนงาน อาทิ อายุ ระดับตำแหน่ง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และสนใจกับการจัดโครงการ/เข้ารับการพัฒนามากยิ่งขึ้น
-