

แผนพัฒนาบุคลากร 2563-2566

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย			วิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย
			ปี 63	ปี 64	ปี 65	
1 .เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติ งานล่วงหน้า (PA) และการประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะบริหาร และสมรรถนะวิชาชีพ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างแท้จริง	จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงล่วงหน้า )PA (และการประเมินสมรรถนะ )Competency(	ร้อยละ	80	90	95	ปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน )PA (ทั้งระบบ ให้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและของหอสมุดฯ แสตงโครงสร้างองค์กรและภาระงานของบุคลากรทุกคนบนเว็บไซต์ ติด ตามความครบถ้วนสมบูรณ์ของเอกสารการประเมินของทุกหน่วยงาน และสอบถามความรู้ความเข้าใจของผู้รับการประเมิน ก่อนจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานในรอบประเมินต่อไป
2 .เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ มีภาวะผู้นำ และความสามารถในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรม	จำนวนผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง PA มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะบริหาร อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	92	95	98	ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน )PA) ระบบประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะผู้บริหาร มีการสำรวจภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับ ด้วยแบบสอบถาม Happinometer
3 .เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามสายงาน	คน	-	-	1	จัดกิจกรรมส่งเสริม R2R และมีแผนงานกิจกรรมให้คำปรึกษาเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง
4 .เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งทักษะในการทำงานที่สอดคล้องกับภาระงานและทักษะชีวิต	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน	ร้อยละ	80	90	95	จัดกิจกรรมบรรยายและฝึกอบรมด้านต่าง ๆ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและดูงานนอกสถานที่ จัดทำฐานข้อมูลเพื่อติดตามสถิติการพัฒนาบุคลากร
5 .เพื่อให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ของบุคลากร	จำนวนความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากร ที่จัดเก็บและส่งต่อให้ผู้อื่น	ชิ้น (เรื่อง) / ปี	-	50	60	ส่งเสริมการเขียนบทความทางวิชาการ หรือเขียนบล็อกเพื่อเผยแพร่และส่งต่อแบ่งปันความรู้ให้ผู้อื่น ที่เว็บไซต์ Mahidol Libraries KM Blog
6 .เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตในองค์กร	ระดับความผูกพัน ความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรที่มีต่อ	ระดับ	7	7	8	จัดกิจกรรมตามแผนงาน โดยคณะทำงานเสริมสร้างความสุขฯ คณะกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ

	องค์กร ตามวิธีการวัด happinometer					คณะกรรมการสวัสดิการ
7. เพื่อให้บุคลากรมีค่านิยมร่วมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม การทำงาน เป็นทีมที่มุ่งประโยชน์องค์กร	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ครั้ง	1	1	1	จัดทำกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมร่วมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม การทำงาน และประเมินติดตามประเมินผล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง