แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน

แผนพัฒนาหอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล
(พ.ศ.2569 – 2571)

คำขวัญ

พร้อมบริการ (Proactive) **เชี่ยวชาญนวัตกรรม** (Innovative) **ชี้นำสังคม** (Directive)

ปรัชญา

แสงแห่งปัญญา – The Beacon of Wisdom

ปณิธาน

ปัญญาของแผ่นดิน

วิสัยทัศน์

ศูนย์กลางทางปัญญาของมหาวิทยาลัย ที่ผู้ใช้เลือกเข้ามาเพื่อการค้นพบ สร้างสรรค์ และสร้างความร่วมมือ
เพื่อนำศักยภาพทางปัญญาไปใช้ และสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

พันธกิจ

สถาบันความรู้อัจฉริยะ ที่สร้างแรงบันดาลใจ เชื่อมโยงความรู้ และเสริมศักยภาพผู้คน
เพื่อให้ความรู้ถูกใช้และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ค่านิยมองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร

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

สมรรถนะหลักขององค์กร : (THEME 3 YEARS)

ปีที่ 1 : Make the Library the Go-To Intellectual Place	เปลี่ยนพฤติกรรมผู้ใช้ให้ “เริ่มต้นที่หอสมุด”
ปีที่ 2 : Embed the Library into the University’s Core Work	ฝังหอสมุดในงานหลักของมหาวิทยาลัย
ปีที่ 3 : Scale Impact as a Knowledge Ecosystem	ขยายผลและยืนยันผลกระทบเชิงระบบ

เสาหลักที่ 1 : บริการอัจฉริยะที่มุ่งผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง (Intelligent & User-Centered Services)

เป้าประสงค์ : เสริมศักยภาพการคิด การค้นพบ และการเรียนรู้เชิงลึกของผู้ใช้

Pillar KPIs :

P1-K1 : สัดส่วนบริการที่ตอบสนองโจทย์จากผู้ใช้ (User-Intent Driven Services)

P1-K2 : อัตราการปิดเคสเชิงลึกสำเร็จ (Deep Case Resolution Rate)

P1-K3 : ความสม่ำเสมอของประสบการณ์ผู้ใช้ข้ามช่องทาง

เสาหลักที่ 2 : พื้นที่การเรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring Learning Spaces)

เป้าประสงค์ : ทำให้หอสมุดเป็น “พื้นที่ทางปัญญา” ที่เอื้อต่อการคิด สร้าง และร่วมมือ

Pillar KPIs :

P2-K1 : สัดส่วนการใช้พื้นที่เชิงสร้างสรรค์และทำงานร่วมกัน

P2-K2 : จำนวนกิจกรรมหรือการใช้งานพื้นที่ที่ก่อให้เกิดผลงานจริง

P2-K3 : ระดับการรับรู้ว่าพื้นที่ช่วยเพิ่มศักยภาพให้ผู้ใช้

เสาหลักที่ 3 : องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization)

เป้าประสงค์ : การตัดสินใจในการดำเนินงานและบริหารจัดการมีหลักฐานรองรับ คืนเวลาและพลังให้บุคลากร

Pillar KPIs :

P3-K1 : สัดส่วนบริการ/กิจกรรมที่มีข้อมูลผลลัพธ์ (Outcome Coverage)

P3-K2 : ระยะเวลาจากข้อมูลสู่การตัดสินใจ (Data-to-Decision Cycle Time)

P3-K3 : จำนวนการปรับปรุงบริการจากข้อมูลเชิงลึก

เสาหลักที่ 4 : บุคลากรที่ทรงพลัง (Connected & Capable Workforce)

เป้าประสงค์ : เปลี่ยนจากคนเก่งรายบุคคล เป็นทีมเก่ง สู่องค์กรฉลาด

Pillar KPIs :

P4-K1 : สัดส่วนการทำงานข้ามส่วนงาน/หน่วย/ข้ามบทบาท

P4-K2 : การรับรู้และใช้ความเชี่ยวชาญข้ามทีม

P4-K3 : จำนวนบุคลากรที่ทำหน้าที่โค้ช/ที่ปรึกษา

เสาหลักที่ 5 : ความร่วมมือและผลกระทบต่อสังคม (Collaboration & Real-World Impact)

เป้าประสงค์ : เชื่อมศักยภาพ ความรู้ และคุณค่าของมหาวิทยาลัยสู่สังคมและเวทีโลก

Pillar KPIs :

P5-K1 : จำนวนความร่วมมือที่มีผลลัพธ์เชิงปฏิบัติ

P5-K2 : จำนวนผู้ใช้ภายนอกที่เกิด learning gain หรือ applied outcome

P5-K3 : การมองเห็นบทบาทหอสมุดในเวทีสาธารณะ/สากล

ความเชื่อมโยงระหว่าง Strategic Gaps, Strategic Pillars และ Theme การพัฒนา 3 ปี (2569 - 2571)

Theme การพัฒนา	โจทย์เชิงยุทธศาสตร์หลัก	Strategic Gaps ที่มุ่งปิด	เสาหลักที่เกี่ยวข้อง	ตรรกะเชิงลำดับ
ปีที่ 1 Make the Library the Go-To Intellectual Place	ผู้ใช้ “เลือก” หอสมุดเป็นจุดเริ่มต้นทางปัญญาหรือไม่	• Role Perception Gap	P1 บริการ P2 พื้นที่ P5 ความสัมพันธ์	หากผู้ใช้ยังไม่เริ่มต้นที่หอสมุด ช่องว่างเชิงโครงสร้างในระดับถัดไปจะไม่สามารถปิดได้ ปีนี้จึงมุ่งสร้างจุดเปลี่ยนเชิงพฤติกรรม (behavioral tipping point)
		• Engagement & Capability Gap (ระยะแรก)	P1 บริการ P2 พื้นที่ P4 บุคลากร	
ปีที่ 2 Embed the Library into the University’s Core Work	หอสมุดถูกฝังอยู่ในงานหลักของมหาวิทยาลัยหรือไม่	• Integration Gap	P1 บริการ P3 ข้อมูลและการจัดการเชิงกลยุทธ์ P5 ความร่วมมือ	เมื่อหอสมุดถูกเลือกใช้แล้ว ขั้นถัดไปคือการทำให้หอสมุดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียน การสอน และการวิจัย โดยยึดระบบมากกว่าความสัมพันธ์เฉพาะบุคคล
		• Organizational Coherence Gap	P3 ข้อมูลและการจัดการเชิงกลยุทธ์ P4 บุคลากร	
ปีที่ 3 Scale Impact as a Knowledge Ecosystem	คุณค่าที่สร้างสามารถขยายผลและยั่งยืนในระดับระบบหรือไม่	• Impact Visibility & Scaling Gap	P3 ข้อมูลและการจัดการเชิงกลยุทธ์ P5 การสร้างผลกระทบและเครือข่าย	หากไม่มีการยืนยันผลกระทบและการขยายผล ความสำเร็จจะคงอยู่เพียงเชิงจุด ปีนี้จึงมุ่งสู่การ scaling และ institutionalization

กรอบการดำเนินงาน (Theme) และ OKRs รายปี (2569-2571)

ปี	Theme ระดับองค์กร	Objective หลัก (OKRs)	ความหมายเชิงยุทธศาสตร์ (อ่านแล้วต้องเข้าใจทันที)
ปีที่ 1 (2569)	**Make the Library the Go-To Intellectual Place**	**O1** ผู้ใช้เลือกหอสมุดเป็นจุดเริ่มต้นหลักของการคิด เรียนรู้ และทำงาน **O2** ผู้ใช้รู้สึกว่าการใช้หอสมุดช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้นจริง **O3** บุคลากรเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้บริการ ⟶ ผู้ร่วมสร้างคุณค่า **O4** องค์กรเริ่มตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญด้วยข้อมูล	ปีแห่งการเร่ง “เปลี่ยนพฤติกรรม” จากการรับรู้ ⟶ การเลือกใช้จริง หอสมุดต้องกลายเป็น Go-To โดยอัตโนมัติ ไม่ใช่ตัวเลือกเสริม
ปีที่ 2 (2570)	**Embed the Library into the University’s Core Work**	**O1** หอสมุดเป็น partner by design ในการเรียน การสอน และการวิจัย **O2** ผู้ใช้แสดงศักยภาพเชิงปัญญาในระดับที่ลึกและซับซ้อนขึ้น **O3** One Library ทำงานได้จริงในระดับปฏิบัติ **O4** การใช้ข้อมูลและบทเรียนเป็นกิจวัตรขององค์กร	ปีแห่งการฝังบทบาท จากการ “ถูกเลือกใช้” ⟶ “งานหลักขาดไม่ได้” หอสมุดต้องเข้าไปอยู่ตั้งแต่ต้นน้ำของงานหลัก
ปีที่ 3 (2571)	**Scale Impact as a Knowledge Ecosystem**	**O1** ผลกระทบของหอสมุดถูกยอมรับในระดับมหาวิทยาลัยและภายนอก **O2** ผู้ใช้จำนวนมากนำศักยภาพไปใช้เกิดผลจริง **O3** องค์กรมีความฉลาดเชิงระบบและไม่พึ่งพาบุคคล	ปีแห่งการขยายผลและทำให้ยั่งยืน จากความสำเร็จเฉพาะจุด ⟶ ผลกระทบเชิงระบบในระดับมหาวิทยาลัยและสังคม