

รายงานสรุปผลการดำเนินงาน
โครงการสัมมนาบุคลากรของสำนักหอสมุดกลาง
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

สรุปผลการดำเนินงานโครงการสัมมนาบุคลากรของสำนักหอสมุดกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. หลักการและเหตุผล

สำนักหอสมุดกลางเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องดำเนินงานตามภารกิจ พันธกิจที่กำหนดไว้ เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้นการบริหารองค์กรอย่างไรให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามภารกิจ และพันธกิจที่กำหนดไว้ บุคลากรภายในองค์กรจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรบริหารงานได้สำเร็จไปถึงเป้าหมาย ดังนั้น การปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลนั้น บุคลากรต้องเข้าใจตระหนักถึงความสำคัญของงานก่อน จึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างทั้งภายในและภายนอกที่ช่วยกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญและรักในการทำงาน สำนักหอสมุดกลาง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำงานอย่างไรให้มีความสุข การทำงานอย่างไรให้เป็นทีมเดียวกันอย่างมีพลังสร้างสรรค์ไปพร้อมกับการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดงานที่มีคุณภาพ และการสร้างแรงจูงใจในเชิงบวก จึงได้จัดโครงการสัมมนาบุคลากรของสำนักหอสมุดกลางขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานและเทคนิคการทำงานเป็นทีมให้มีความรู้ อันจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ร่วมสนับสนุนการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และมีส่วนร่วมรับผิดชอบมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง
2. เพื่อสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร
3. เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปปรับใช้ได้

3. สถานที่ดำเนินโครงการ

ณ สำนักงานเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ณ โรงแรม เคป ดารา รีสอร์ท พัทยา เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

4. เป้าหมายการดำเนินการ

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสัมมนามีทัศนคติต่อการทำงานในระดับดี ไม่น้อยกว่า 80 %
2. ผู้เข้าร่วมสัมมนาสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานได้ในระดับดี ไม่น้อยกว่า 80 %
3. ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า 4.00

5. ผลลัพธ์ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรม

1. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
2. บุคลากรได้นำหลักการคิดและการปฏิบัติ เพื่อการทำงานที่มีความสุข มาปรับใช้ในการทำงานตลอดจนร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. สาเหตุหรือปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการจัดกิจกรรม

กิจกรรม	สาเหตุหรือปัจจัยเสี่ยง	แนวทางแก้ไข/ป้องกันความเสี่ยง
การจัดอาหารเข้าให้ผู้เข้าร่วม สัมมนามีความล่าช้า	การจราจรติดขัดภายในซอย เนื่องจากเป็นช่วงเช้าที่มีการเปิด เทอมและมีกิจกรรมอื่นร่วมด้วย	มีการเรียกใช้บริการ Grab เพื่อความ คล่องตัวและรวดเร็วในการจัดส่ง อาหาร

7. สรุปผลการประเมินกิจกรรม

1. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย

คณะกรรมการโครงการสัมมนาบุคลากรของสำนักหอสมุดกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ดำเนินกิจกรรมการต่างๆ ให้บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของโครงการฯ รายละเอียดสรุปตามตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย ดังนี้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วย นับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ		
			สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	รายละเอียด
1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม สัมมนา มีทัศนคติต่อการ ทำงานในระดับดี	ร้อยละ	ไม่น้อยกว่า 80 %	✓		ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ สัมมนาบุคลากร 2.4 กิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ช่วยส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม และสร้าง ความสุขในการทำงานมากขึ้น (\bar{X} = 4.42) คิดเป็น 90.4%
2. ผู้เข้าร่วมสัมมนา สามารถนำความรู้ไปปรับ ใช้ในการทำงานได้ใน ระดับดี	ร้อยละ	ไม่น้อยกว่า 80 %	✓		ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ สัมมนาบุคลากร 2.2 ท่านคาดว่าจะนำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ได้รับ ในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.42) คิดเป็น 88.4 %
3. ความพึงพอใจในการ เข้าร่วมกิจกรรม	ค่าเฉลี่ย	ไม่น้อยกว่า 4.00	✓		ความพึงพอใจต่อโครงการโดย รวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51)

2. รายงานสรุปผลการประเมินโครงการสัมมนาบุคลากร

มีผู้เข้าร่วมโครงการสัมมนาบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระหว่างวันที่ 28-30 พฤษภาคม 2567 ณ สำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และเคป ดารา รีสอร์ท พัทยา (Cape Dara Resort) จังหวัดชลบุรี มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 64 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 96.88 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อโครงการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) จำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านวิทยากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวข้อการอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาคือ วิทยากรอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจน น่าสนใจ และตรงประเด็น ($\bar{X} = 4.47$) และระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.42$) มีความพึงพอใจในระดับมาก

ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการสัมมนาบุคลากร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับดังนี้ ท่านได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการมากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 4.60$) การเข้าร่วมโครงการสัมมนาบุคลากรในครั้งนี้นำผลให้ท่านเกิดการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.53$) การเข้าร่วมโครงการสัมมนาบุคลากรในครั้งนี้นำผลให้ท่านเกิดการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.52$) และ ท่านคาดว่าจะนำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ได้รับในครั้งนี้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.42$)

ตารางแสดงระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน		
	\bar{X}	SD.	แปลผล
1. ด้านวิทยากร	4.51	0.50	มากที่สุด
1.1 วิทยากรอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจน น่าสนใจ และตรงประเด็น	4.47	0.53	มาก
1.2 ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	4.42	0.67	มาก
1.3 หัวข้อการอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	4.63	0.52	มากที่สุด
2. ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการสัมมนาบุคลากร	4.52	0.44	มากที่สุด
2.1 ท่านได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการมากน้อยเพียงใด	4.60	0.53	มากที่สุด
2.2 ท่านคาดว่าจะนำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ได้รับในครั้งนี้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.42	0.56	มาก
2.3 การเข้าร่วมโครงการสัมมนาบุคลากรในครั้งนี้นำผลให้ท่านเกิดการทำงานเป็นทีม	4.53	0.53	มากที่สุด

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน		
	\bar{x}	SD.	แปลผล
2.4 กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น	4.52	0.50	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	4.51	0.44	มากที่สุด

ความประทับใจในการจัดสัมมนาครั้งนี้

- โรงแรม ที่พัก สถานที่จัดอบรม 16 คน
- อาหารอร่อย มีความหลากหลาย 14 คน
- กิจกรรมที่จัดทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี 21 คน
- ความเป็นกันเองของผู้บริหาร 9 คน
- ศึกษาดูงาน 2 คน
- วิทยากรบรรยาย mindset 2 คน

หัวข้อที่อยากให้จัดในการสัมมนาครั้งต่อไป

- การทำงานเป็นทีม/ความสามัคคี 8 คน
- ห้องสมุดดิจิทัล 4 คน
- ทักษะการบริหารจัดการตนเอง 3 คน
- การทำงานอย่างไรให้มีความสุข 2 คน
- การบริการในอนาคต/การออกแบบบริการใหม่ๆ 2 คน
- การคิดวิเคราะห์ 2 คน
- บทบาทใหม่ของบรรณารักษ์ในยุคสารสนเทศไร้พรมแดน 1 คน
- ทักษะด้าน AI 1 คน
- เราเกิดมาทำไม 1 คน
- การรู้ทัน/รับรู้เกี่ยวกับระบบดิจิทัลกับการเปลี่ยนแปลงของห้องสมุด 1 คน

กิจกรรมศึกษาดูงานและเยี่ยมชม

ณ สำนักงานการเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

วันที่ 28 พฤษภาคม 2567

เป็นสำนักงานการเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (KMITL Lifelong Learning Center: KLLC) มีหน้าที่บริการพื้นที่เพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถด้านการเรียนการสอนและศักยภาพ สำหรับผู้ใช้บริการทุกช่วงวัย ให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้นทัดเทียมระดับสากลอย่างไร้ขีดจำกัด และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

การเปลี่ยนผ่านจาก “สำนักหอสมุดกลาง (Central Library)” เป็น “สำนักงานการเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (KMITL Lifelong Learning Center : KLLC) เกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2565 โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างเพื่อพัฒนาแนวทางการให้บริการให้มีความทันสมัย ก้าวทันยุคดิจิทัล และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ นักศึกษา คณาจารย์ บุคลากรของสถาบัน และบุคคลภายนอก

โครงสร้าง สำนักงานการเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.ฝ่ายนวัตกรรมการเรียนรู้ (Learning Innovation)

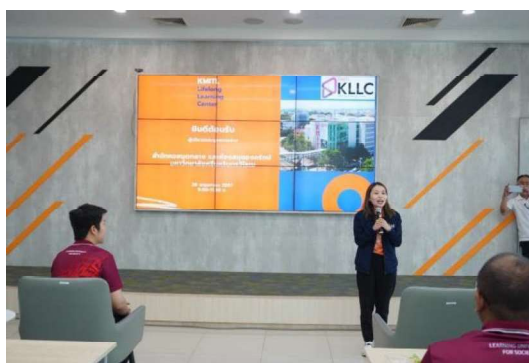
มีหน้าที่สนับสนุนด้านการจัดหลักสูตรหรือกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกช่วงวัย เช่น การออกแบบหลักสูตรหรือกิจกรรม ที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการ การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เน้นการสนับสนุนการเพิ่มทักษะที่จำเป็นในการทำงาน จัดโครงการหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดโครงการ ค้นหาความสามารถเพิ่มพูนทักษะของผู้เรียนและคนทุกกลุ่มวัยในยุคดิจิทัล รวมถึงจัดกิจกรรมเพิ่มพูนทักษะ และสนทนาการอื่น ๆ จัดหลักสูตรฝึกอบรมแบบเน้นกลุ่มผู้เรียนเป็นหลัก การสร้างนวัตกรรม การออกแบบ บริหารสื่อและการตลาด Kids University เป็นต้น

2.ฝ่ายเทคโนโลยีและพื้นที่การเรียนรู้ (Technology and Learning Area)

มีหน้าที่บริหารจัดการด้านเทคโนโลยี และให้บริการพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นศูนย์กลางในเชิงสนทนาการ ให้แก่นักศึกษา คณาจารย์ บุคลากรของสถาบัน และบุคคลภายนอก

3.ฝ่ายบริหารและการจัดการ (Administration and Management)

มีหน้าที่สนับสนุนการบริหารงาน ในการขับเคลื่อนภารกิจ เช่น การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารจัดการและธุรการ การจัดการและบริการ ทรัพยากรสารสนเทศ จัดการโมดูลต่าง ๆ ในระบบห้องสมุดอัตโนมัติ บริการฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อ สนับสนุนการศึกษาค้นคว้าและ การทำวิจัย บริการยืม-คืนทรัพยากรสารสนเทศ บริการยืมระหว่างห้องสมุด บริการจัดส่ง ทรัพยากรสารสนเทศถึงผู้ยืม บริหารจัดการหอจดหมายเหตุ Green University และ iThesis เป็นต้น



กิจกรรมบรรยาย หัวข้อเรื่อง “Mindset & Skillset for Future Practice”

วิทยากรโดย ดร.พยัต วุฒิรงค์

วันที่ 30 พฤษภาคม 2567

Reskilling need

50% ของคนทำงาน ต้อง Reskill ภายในปี 2025 หรืออีก 5 ปีข้างหน้า ด้วยเหตุเพราะ การมาของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น 5G, Robotic, Machine Learning, Artificial Intelligence (AI), Energy Transformation และอื่นๆ ต่างก็เข้ามามี บทบาทในหลายๆ อุตสาหกรรม ทำให้องค์ความรู้เดิมอาจไม่เพียงพอจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มเติม ในด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง

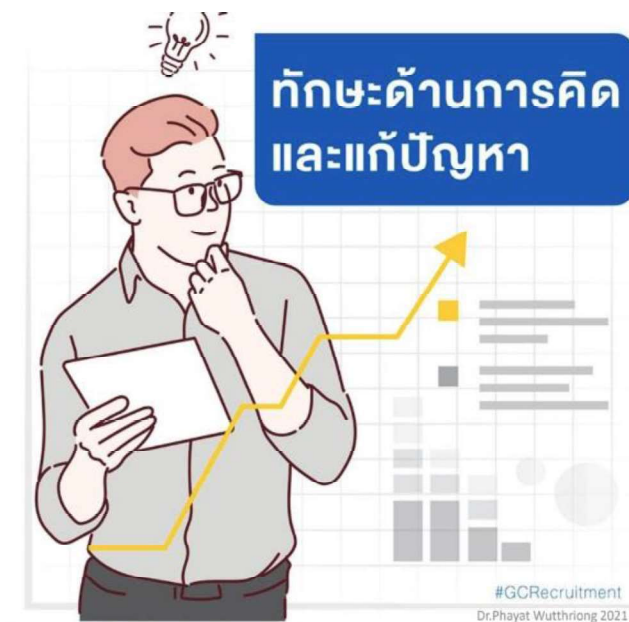
40% ของคนทำงาน จำเป็นต้องปรับตัว และ Reskill ตนเองอย่างเร่งด่วน ภายใน 6 เดือน หรือน้อยกว่านั้น เวลาสำหรับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองสั้นลงเรื่อยๆ ด้วยเหตุเพราะ เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงมาไวมาก จะเรียนทักษะใดนานๆ ก็อาจจะไม่สามารถเอามา ใช้ได้ทันที

ทักษะสำคัญที่คนทำงานต้องมี
Top 10 Skills for 2025

ที่มา: World Economic Forum
Dr.Phayat Wuthirong 2021 #GCRRecruitment

คนทำงานกว่า 50% ขาดทักษะที่จำเป็น สำหรับปี 2025 ประกอบด้วยทักษะ 4 กลุ่ม

- ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ — Problem Solving การแก้ไขปัญหา (Analytical Thinking and Innovation; Complex Problem-Solving; Critical Thinking and Analysis; Creativity, Originality and Initiative และ Reasoning, Problem-Solving and Ideation)
- ทักษะด้านคน — Work with People การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Leadership and Social Influence)
- ทักษะด้านเทคโนโลยี — Technology Use and Development การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี (Technology Use, Monitoring and Control และ Technology Design and Programming)
- ทักษะการบริหารจัดการตัวเอง (เพิ่มเข้ามาใหม่ ปี 2020) — Self Management การจัดการสภาวะส่วนบุคคล (Active Learning and Learning Strategies และ Resilience, Stress Tolerance and Flexibility)



- World Economic Forum จัดให้กลุ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจแก้ปัญหา เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในอนาคต
- มีทักษะในกลุ่มนี้ติด Top 10 มากถึง 5 ทักษะ

เพราะในอนาคต
การทำงานจะยิ่งมีความยากและ
ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

- โลกยุคใหม่จึงต้องการพนักงานที่มีทักษะการคิดและตัดสินใจที่ดี รวมถึงสามารถคิดค้นวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาให้กับองค์กรได้
- ทักษะเหล่านี้เป็นทักษะที่พนักงานควรมีไม่ว่าจะทำงานอยู่ในตำแหน่งไหนก็ตาม



ในอนาคต โลกต้องการผู้นำที่มี
อุดมการณ์และเป้าหมายในการ
ขับเคลื่อนโลกไปข้างหน้า

- ผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ
- สร้างสังคมการทำงานที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายร่วมกัน
- เพื่อดึงศักยภาพสูงสุดของทีมออกมา



กิจกรรมแสดงความคิดเห็น

อยากให้ห้องสมุดพัฒนาไปแนวทางไหน/ อยากพัฒนาตนเองด้านใด

มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้นจำนวน 53 คน หัวข้อความคิดเห็นมีดังนี้

1. อยากให้ห้องสมุดเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญของ มศว 3 คน
2. อยากให้ห้องสมุดมีความทันสมัยเข้าสู่ยุคดิจิทัล และ Co-Working Space เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย 18 คน
3. อยากให้ห้องสมุดจัดบริการเพื่อชุมชน 1 คน
4. อยากให้พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน 4 คน
5. อยากให้มีการทำงานเป็นทีม 9 คน
6. อยากพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น 11 คน
7. อยากพัฒนาตนเองด้านกระบวนการทำงาน 2 คน
8. อยากให้ห้องสมุดมีการพัฒนาทุกๆด้านอยู่เรื่อยๆ 5 คน

8. รายงานการใช้งบประมาณในโครงการ

สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโครงการสัมมนาบุคลากรของสำนักหอสมุดกลาง ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยเบิกจ่ายงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 งบเงินอุดหนุน แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ผลผลิตผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ โดยงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ จำนวน 620,000 บาท (หกแสนสองหมื่นบาทถ้วน) มีการใช้งบประมาณในการดำเนินงานต่างๆ ของโครงการฯ ไปทั้งสิ้นจำนวน 585,885 บาท คงเหลือจำนวน 34,115 บาท

9. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ไม่มี

10. ข้อเสนอแนะ

ต้องสำรวจกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัยในวันที่สำนักหอสมุดกลางเดินทางไปสัมมนา เพื่อจะได้บริหารจัดการเวลาได้ เนื่องจากการจราจรภายในติดขัดหากมีการจัดกิจกรรมอื่นๆ พร้อมกัน

11. ภาพประกอบ







