



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ที่ประชุม ก.บ.ม. ครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2566  
ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว

## คำนำ

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทุกคนและทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2566 - 2569 และแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2566-2569) ครอบคลุมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน ให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนสร้างเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มกราคม 2566

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	4
หลักการและเหตุผล	4
วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน	4
แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะ 15 ปี พ.ศ. 2565 – 2579	4
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	5
ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรของมหาวิทยาลัย	6
ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	10

# ส่วนที่ 1

## บทนำ

### 1. หลักการและเหตุผล

ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วง ดังนั้น กล่าวได้ว่า ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ามากที่สุดที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรได้ก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างเจริญเติบโตไปพร้อมกับมหาวิทยาลัยอย่างถาวร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณลักษณะที่ดีที่พึงประสงค์ และที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรได้มีความรักองค์กรและผูกพันกับมหาวิทยาลัยพร้อมเสียสละเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการเจริญเติบโตก้าวไปสู่อนาคตที่ดีอย่างมั่นคง

มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนช่วยผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้ก้าวสู่มหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศ

### 2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นแผนระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 สนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความพร้อมเพื่อการพัฒนาความสำเร็จของมหาวิทยาลัย

1.2 พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างบุคลากรให้เป็นนักคิดที่สร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมค่านิยมขององค์กร

1.3 วางแผนขับเคลื่อนบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การบริหารจัดการด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี การทำงานผ่านระบบออนไลน์หรือ Mobile Technology และการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ

1.4 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กรและสร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความผูกพัน

1.5 ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนารายบุคคลและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

### 3. แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2566 - 2569

- ◆ ปรัชญาของมหาวิทยาลัยศิลปากร (Philosophy) “ศิลป์และศาสตร์ สร้างสรรค์ชาติยั่งยืน”
- ◆ ปณิธาน (Determination) “สร้างสรรค์ศิลปะ วิทยาการ และภูมิปัญญาเพื่อสังคม”
- ◆ อัตลักษณ์ (Identity) “ชาวศิลปากรเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์”

◆ **วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)** ความเป็นกัลยาณมิตร (Amicability) คณะและส่วนงานทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยอย่างกัลยาณมิตร

◆ **วิสัยทัศน์ (Vision)** “มหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งการสร้างสรรค์ บูรณาการศาสตร์และศิลป์ เพื่อความผาสุกของสังคมอย่างยั่งยืน”

◆ **พันธกิจ (Mission)**

1. พัฒนาและถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านสภาพแวดล้อมเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

2. วิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน โดยนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยการบูรณาการศาสตร์ที่สร้างสรรค์ ผ่านการจัดการองค์ความรู้ และการจัดการเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

3. ให้บริการทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความผาสุกแก่สังคม ผ่านการมีส่วนร่วมกับชุมชนและเครือข่ายเสริมสร้างเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมด้วยการบูรณาการองค์ความรู้และวัฒนธรรม

4. เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของประเทศ ต่อยอดทุนทางวัฒนธรรมด้วยศิลปะและการออกแบบ เพื่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศอย่างยั่งยืน

◆ **ค่านิยม (Core Value)**

C = Customer- focused	มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้า
R = Resilience	ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
E = Excellence	ความเป็นเลิศ
A = Amicability	กัลยาณมิตร
T = Trust	ความไว้วางใจ
I = Innovation	นวัตกรรม
V = Valued People	คนที่มีคุณค่า
E = Equality	ความเท่าเทียม ความเสมอภาค

◆ **สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยศิลปากร**

1. เป็นเลิศในการสร้างสรรค์ผลงานและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปะและการออกแบบ
2. เป็นผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
3. สร้างเครือข่ายและบูรณาการความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์กับศิลปะและการออกแบบ

**4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

1. บุคลากรทุกสายงานที่ได้รับการพัฒนาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
2. บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
3. บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการพัฒนาตน พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบรรลุเป้าหมายตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
4. บุคลากรมีความมุ่งมั่นและผูกพันที่จะทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ

## ส่วนที่ 2

### แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยศิลปากร มีบุคลากรทั้งหมด 6 ประเภท ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ 3) พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานชั่วคราว 4) ลูกจ้างประจำ 5) ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้างประจำ และ 6) ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้างชั่วคราว โดยบุคลากรหลักของมหาวิทยาลัย เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 74.72

มหาวิทยาลัยได้มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559 ทำให้มีการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ปัจจุบันจึงมีข้าราชการเหลืออยู่เพียง 113 คน บุคลากรหลักของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จึงเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 สาย ดังนี้

- (1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหาร
- (2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
- (3) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหาร แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ (1) กลุ่มบริหารวิชาการ ได้แก่ตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด (2) กลุ่มอำนวยการ ได้แก่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้แก่ คณาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาต่าง ๆ ผู้มีหน้าที่ทำการสอนและวิจัย ซึ่งเป็นบุคลากรผู้ทำหน้าที่ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีและในคณะ/ส่วนงานอื่น ๆ ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย

จากการแบ่งสายงานของบุคลากรดังกล่าวข้างต้น มหาวิทยาลัยจึงได้วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสายงานต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยและคณะ/ส่วนงานทุกระดับ เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะปัจจุบันที่บริบทของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และกระแสสังคมของโลก ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อม สถาบันการศึกษาเองก็ได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน จึงไม่อาจที่จะหยุดนิ่งอยู่ได้ และต้องมีการปรับตัว พัฒนา สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้มีการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากรที่มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พร้อมเป็นผู้นำทั้งทางด้านการบริหารและเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มหาวิทยาลัยได้กำหนดดำเนินการจัดทำหลักสูตรกลางสำหรับอบรม

ผู้บริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง โดยกำหนดให้มีการอบรมไปอย่างต่อเนื่อง แบ่งเป็นกลุ่มตามเป้าหมาย บุคลากรที่มหาวิทยาลัยต้องการพัฒนา

นอกจากนี้ การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างผู้นำในอนาคตเพื่อเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความตั้งใจในการทำงาน ให้ดำรงตำแหน่งผู้ทำงานบริหาร เช่น ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เพื่อศึกษาเรียนรู้งานและสร้างประสบการณ์ในงานด้านบริหาร

## 2. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยได้วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถให้สอดคล้องตามความต้องการและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ดังนี้

### (1) ด้านการเรียนการสอน

(1.1) เพื่อพัฒนาให้บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการสอน มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดนโยบายโดยออกประกาศมหาวิทยาลัยศิลปากร เรื่อง กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพด้านการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร ลงวันที่ 18 มีนาคม 2564 โดยกำหนดให้อาจารย์ผู้สอนต้องเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพของมหาวิทยาลัย ตามหัวข้อที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเอง มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน มีการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตามประกาศฯ ดังกล่าว อาจารย์ใหม่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ภายในระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จากนั้นจะต้องยื่นเอกสารหลักฐานการดำเนินการด้านการจัดการเรียนการสอนหลังการอบรม ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพในการกำหนดระดับอาจารย์มืออาชีพระดับที่ 1 ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพด้านการเรียนการสอน

(1.2) มหาวิทยาลัยและคณะวิชา ยังได้ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยการจัดอบรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ได้แก่ การอบรมด้านเทคนิคการสอน การจัดทำหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA การบริหารหลักสูตรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ในแนวทาง Outcome Based Education (OBE) เป็นต้น

### (2) ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์

(2.1) มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งกองทุนสนับสนุนการวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยศิลปากรขึ้น โดยกำหนดให้ทุกคณะต้องนำส่งเงินร้อยละ 5 ของเงินรายได้ เข้ากองทุนสนับสนุนการวิจัยฯ นี้ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการวิจัย สร้างนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการสร้างและเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพสูง และสนับสนุนการนำผลงานวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์หรือเพื่อสังคม

(2.2) มหาวิทยาลัยมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2563 เพื่อให้มีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการดำเนินการด้านทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยศิลปากร อันจะเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร

ของมหาวิทยาลัยทำการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา ตลอดจนสร้างสรรค์ผลงานด้านทรัพย์สินทางปัญญา โดยเฉพาะทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้ รวมทั้งเป็นการพิทักษ์ปกป้อง สิทธิอันชอบธรรมของผู้สร้างผลงาน

(2.3) การให้รางวัลนักวิจัยดีเด่น เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติคุณนักวิจัยของ มหาวิทยาลัยที่ได้ผลิตผลงานวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพสูงวิชาการและสาธารณชน ตลอดจนเป็นขวัญกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการดำเนินการเป็นประจำ ต่อเนื่องทุกปี

### **(3) ด้านผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ**

(3.1) มหาวิทยาลัยมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 กำหนดให้มีการประเมินความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการของ พนักงานประจำสายวิชาการ ให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนด และกำหนดให้คณะจัดให้มีมาตรการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสาย วิชาการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การจัดอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งฯ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาการ เป็นต้น

(3.2) มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการกำหนดภาระงานขั้นต่ำและ ผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำและผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยนำภาระ งานขั้นต่ำและผลงานทางวิชาการมาเป็นตัวชี้วัดผลงานหลักในการจัดทำข้อตกลงร่วมกันในการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของคณาจารย์ และการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนตามข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ มีการกำกับติดตามการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ โดยกำหนดให้คณะรายงานจำนวนผลงานทางวิชาการเป็นรายละเอียดบุคคลของคณาจารย์ประจำทุกปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2560 เป็นต้นมาอย่างต่อเนื่องกัน

### **3. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน**

มหาวิทยาลัยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามภาระงานที่เกี่ยวข้องและ เสริมสร้างศักยภาพเพื่อการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เน้นด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาระบบข้อมูล ด้วยเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพ มีความเชี่ยวชาญในงานมีความก้าวหน้าใน สายงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนส่งเสริมด้านวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการนำไป ประยุกต์ใช้ในงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนนำผลสัมฤทธิ์ ที่ได้ไปใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

1. มีการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับมหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงาน เพื่อ เสริมสร้างศักยภาพและทักษะของบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งที่จัดขึ้นทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

2. ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อหาองค์ ความรู้แต่ละคนและนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาจัดทำหลักสูตรอบรมกลางของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ บุคลากรเข้ารับการพัฒนาต่อไป



3. ให้ความสำคัญกับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นในความมั่นคงของอาชีพให้แก่บุคลากร โดยมีข้อบังคับมหาวิทยาลัย ศิลปากรว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีการประเมินค่างานของตำแหน่งในแต่ละคณะ/ส่วนงาน นำไปสู่การกำหนดระดับตำแหน่งที่สมควรมีตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงาน เข้ารับการประเมินเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการเปิดคัดเลือกฯ ปีละ 2 ครั้ง นอกจากนี้ กำหนดให้มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร สายสนับสนุน การจัดอบรมเกี่ยวกับการเขียนคู่มือการปฏิบัติงานจากงานประจำเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ที่สูงขึ้น การอบรมการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

4. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานตามภารกิจหลักต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรเกิดความรู้ความ เข้าใจที่ตรงกัน และสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ เช่น การเบิกจ่ายเงิน กระบวนการ จัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงานบุคคล กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

5. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้สำนักดิจิทัลเทคโนโลยีเป็นผู้จัดทำหลักสูตรอบรมและ พัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรมีความ พร้อมให้รู้เท่าทันในการปรับใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่อย่างเหมาะสม สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้เพื่อส่งเสริมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้ทุกคณะ/ส่วนงาน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ประเภทลูกจ้างมหาวิทยาลัย ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นด้านคุณภาพการให้บริการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักหนึ่งของมหาวิทยาลัยด้วย

#### 4. การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วย ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงได้จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ที่จำเป็นแก่บุคลากร ตลอดจนให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมี ความสุขและเกิดความผูกพันต่อองค์กร อันจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความตั้งใจและความทุ่มเทใน การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้มีการสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม แผนกลยุทธ์ และเรื่องที่สำคัญอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร และความต้องการความคาดหวัง ความผูกพันและความ พึงพอใจของบุคลากร เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร รับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ และนำ ผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการพิจารณาการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและ การธำรงรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ของมหาวิทยาลัย

### ส่วนที่ 3

## แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จากแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2566 – 2569 ซึ่งได้กำหนดนโยบายการสร้างคน/พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2566 – 2569 (ฉบับปรับแผน) ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ 6 กลยุทธ์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีของมหาวิทยาลัย

#### กลยุทธ์

1. การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม การรับรู้ และความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลและองค์กร

#### กลยุทธ์

3. การพัฒนาผู้บริหารและผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ
4. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการทำผลงานทางวิชาการ และมีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย
5. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะ สอดคล้องตามตำแหน่งงานและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
6. ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม

#### กลยุทธ์

7. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะ ตามกลุ่มและสายงานเพื่อรองรับการพัฒนาระบบและนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามแผนที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

**แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

ประเด็นยุทธศาสตร์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	กลยุทธ์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	ตัวชี้วัด (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<b>แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย</b> วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3 (SO3) : องค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน กลยุทธ์ : สร้างคน/พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ (S6) ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ : ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด (สายวิชาการ และสายสนับสนุน) (เป้าหมาย ปี 67 = ร้อยละ 60 , ปี 68 = ร้อยละ 70, ปี 69 = ร้อยละ 80)							
1. การพัฒนาบุคลากรเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม ที่ดีของมหาวิทยาลัย	1. การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม การรับรู้ และความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อย่างยั่งยืน	1.1 ร้อยละของคณะ/ส่วนงานที่จัด กิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมองค์กร/ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร (ปฐมนิเทศ/หลักสูตรอบรมผู้บริหาร/ สัมมนาคณะ) (คณะ/ส่วนงานละหนึ่ง โครงการ/กิจกรรม)	100	1. โครงการ/กิจกรรมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ค่านิยมองค์กร/เสริมสร้าง ค่านิยมองค์กรที่ดี	บุคลากรทั้ง มหาวิทยาลัย ทุกประเภท	ตลอด ปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. รองอธิการบดีฝ่าย วางแผนและพัฒนา 3. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่าย พัฒนาองค์กรฯ 4. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่าย สื่อสารองค์กร 5. คณบดี/หัวหน้าส่วน งานที่เทียบเท่า
		1.2 ร้อยละการรับรู้สั้ยทัศน/ค่านิยม องค์กรของบุคลากร	95				
	2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับ องค์กร	2.1 Net Promotor Score 2.2 ความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่าง ๆ 2.2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.2.2 ด้านสวัสดิการ/สุขภาพ 2.2.3 ด้านความปลอดภัย 2.2.4 สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	40 3.51	1. การสำรวจและวิเคราะห์ ความต้องการ ความคาดหวัง ความผูกพัน และความพึง พอใจของบุคลากร	บุคลากรทั้ง มหาวิทยาลัย ทุกประเภท	มิ.ย. - ส.ค. 66	1. รองอธิการบดีฝ่าย บริหาร 2. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการฯ 3. กองทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	กลยุทธ์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	ตัวชี้วัด (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				2. โครงการ "สุขกายใจ ห่างไกลความซึมเศร้า"	บุคลากรที่ สนใจ	ส.ค. 66 (1 วัน)	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. กองทรัพยากรมนุษย์
				3. โครงการ/กิจกรรมส่งเสริม ความผูกพันต่อองค์กร (เช่น กิจกรรมปีใหม่ อธิการบดี พบบุคลากร ทำบุญ วัน สงกรานต์ กีฬาบุคลากร)	บุคลากรที่ สนใจ	ตลอด ปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดี 2. ผู้ช่วยอธิการบดี 3. คณบดี/หัวหน้าส่วน งาน 4. กองกลาง 5. กองงานวิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์ 6. กองงานวิทยาเขต เพชรบุรี 7. กองทรัพยากรมนุษย์
2. การพัฒนาบุคลากร เพื่อ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร บุคคลและองค์กร	3. การพัฒนาผู้บริหารและผู้มีศักยภาพ สูง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ทักษะ และ สมรรถนะ ด้านการบริหารจัดการ	3.1 ร้อยละของผู้บริหารที่นำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ (ติดตามผลหลังการอบรม ความรู้ที่ได้รับ การใช้ประโยชน์)	80	1. โครงการพัฒนาศักยภาพนัก บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัย ศิลปากร (กลุ่มบริหารวิชาการ : อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าส่วนงาน รอง คณบดี/รองหัวหน้าส่วนงาน)	ผู้บริหารระดับ รองอธิการบดี ผู้ช่วย อธิการบดี คณบดี/ เทียบเท่า	ม.ค. - มี.ค. 66	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. กองทรัพยากรมนุษย์
		3.2 ร้อยละของผู้บริหาร/ผู้ทำงานบริหาร ระดับกลาง ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	80	1. โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์เพื่อการบริหาร สำหรับผู้บริหารระดับกลาง สายสนับสนุน (ผู้อำนวยการ สำนัก ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ หรือเทียบเท่า)	ผู้อำนวยการ/ เลขานุการ คณะ และ หัวหน้างาน/ เทียบเท่า	เม.ย. - พ.ค. 66	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายพัฒนาองค์กรฯ 3. กองทรัพยากรมนุษย์
		3.3 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา ด้านทักษะต่าง ๆ เช่น critical thinking การวางแผนกลยุทธ์ EdPEX/TQA	80	1. โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง “การทบทวน และจัดทำแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร”	ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย (คณะกรรมการ ร กบย.)	16-18 พ.ย. 65	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. รองอธิการบดี ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	กลยุทธ์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	ตัวชี้วัด (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				2. โครงการอบรมเกี่ยวกับ EdPEx/TQA	ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย และผู้บริหาร ระดับคณะ	ตลอด ปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการฯ 2. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการฯ 3. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายพัฒนางานฯ 4. กองประกันคุณภาพ การศึกษา
	4. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มี สมรรถนะอาจารย์มืออาชีพทั้งด้านการ จัดการเรียนการสอนและการทำผลงาน ทางวิชาการ และมีสมรรถนะสอดคล้อง ตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย	4.1 ร้อยละอาจารย์ที่สามารถนำองค์ ความรู้จากการอบรม/การพัฒนาตนเองไป ต่อยอดนำไปพัฒนางาน/พัฒนาการ ประกอบอาชีพของตนเอง 4.2 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ ได้รับการพัฒนาและมีทักษะต่าง ๆ เช่น CREATIVE, online teaching skill, working adult teaching	80	1. โครงการสัมมนาบุคลากร สายวิชาการ	บุคลากร สายวิชาการ	ตลอด ปีงบประมาณ	1. อธิการบดี 2. รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการฯ 3. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายพัฒนางานฯ 4. คณบดี
80			2. หลักสูตรการพัฒนา สมรรถนะอาจารย์มืออาชีพ	บุคลากร สายวิชาการ	ตลอด ปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการฯ 2. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการฯ 3. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายพัฒนางานฯ 4. ผอ.ศูนย์นวัตกรรม การศึกษาฯ	
			3. โครงการอบรมเกี่ยวกับ OBE และ AUN-QA	บุคลากร สายวิชาการ	ตลอด ปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดีฝ่าย วิชาการฯ 2. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการฯ 3. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายพัฒนางานฯ 4. คณบดี	

ประเด็นยุทธศาสตร์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	กลยุทธ์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	ตัวชี้วัด (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				4. โครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ศักยภาพสูง	บุคลากร สายวิชาการ	เม.ย. 66	1. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย 2. สำนักงานบริหาร การวิจัย นวัตกรรมและ การสร้างสรรค์
5. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มี ศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะ สอดคล้องตามตำแหน่งงานและ สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	5.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 5.2 มีการประเมินสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากร สายบริหารและสายสนับสนุน 5.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการ ประเมินสมรรถนะหลักเพิ่มขึ้นหลังผ่าน การอบรม (นับเฉพาะบุคลากรที่มี สมรรถนะต่ำกว่าค่าคาดหวัง)	60  มี  80	1. โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ “การจัดทำ สมรรถนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร” รุ่นที่ 2	ผู้บริหาร กอง ทรัพยากร มนุษย์ และ บุคลากร สายสนับสนุน ที่เกี่ยวข้อง	17-19 ต.ค. 65	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. กองทรัพยากรมนุษย์	
			2. โครงการสัมมนาเครือข่าย ทรัพยากรมนุษย์เพื่อการ พัฒนางานด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource management and development)	ผู้บริหาร บุคลากรกอง ทรัพยากร มนุษย์และ บุคลากรด้าน บุคคลของ คณะ/ส่วนงาน	เม.ย. 66 (1 วัน)	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายพัฒนาองค์กรฯ 3. กองทรัพยากรมนุษย์	
			3. โครงการอบรมเพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ	ผู้บริหารและ บุคลากรที่ ได้รับแต่งตั้งให้ เป็น คณะกรรมการ จ้าง/คัดเลือก หรือตรวจรับ งานจ้าง	พ.ค. 66 (1 วัน)	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายคลัง 3. กองคลังร่วม 4. กองทรัพยากรมนุษย์	

ประเด็นยุทธศาสตร์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	กลยุทธ์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	ตัวชี้วัด (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				4. โครงการอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะเกี่ยวกับ One Page Summary	บุคลากร สายสนับสนุน	มี.ย. 66 (1 วัน)	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายพัฒนาองค์กรฯ 3. คณบดี/หัวหน้าส่วน งานที่เกี่ยวข้อง 4. กองทรัพยากรมนุษย์
				5. โครงการฝึกอบรม เรื่อง ระเบียบงานสารบรรณและ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	บุคลากรที่ สนใจ	14 มี.ค. 66	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. กองทรัพยากรมนุษย์
				6. โครงการอบรมเกี่ยวกับ การจัดการความรู้สู่การพัฒนา ที่ยั่งยืน (Knowledge Management)	บุคลากร สายสนับสนุน	ตลอด ปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. รองอธิการบดีฝ่าย วิชาการฯ 3. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายพัฒนาองค์กรฯ 4. คณบดี/หัวหน้าส่วน งานที่เกี่ยวข้อง 5. กองประกันคุณภาพ การศึกษา
				7. โครงการฝึกอบรม "การ พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ"	บุคลากรที่ สนใจ	มี.ย. 66 (1 วัน)	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. กองทรัพยากรมนุษย์
				8. โครงการฝึกอบรม "การ สร้าง Growth Mindset" ปลุก พลังแห่งความคิดพิชิต ความสำเร็จ	บุคลากรที่ สนใจ	ก.ค. 66 (1 วัน)	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. กองทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	กลยุทธ์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	ตัวชี้วัด (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	6. ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากร	6.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มี ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น 6.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มี ตำแหน่งสูงขึ้น	10	1. โครงการฝึกอบรมเรื่อง “การสร้างสรรค์ผลงานจาก งานประจำของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัย ศิลปากร”	บุคลากร สายสนับสนุน	4 พ.ย. 65	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการฯ 3. กองทรัพยากรมนุษย์
			10	2. โครงการสัมมนารับฟังความ คิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการ ดำเนินการของคณาจารย์ ตำแหน่งอาจารย์และผู้ช่วย ศาสตราจารย์ที่ต้องเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ตามระยะเวลา ที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้ สอดคล้องกับบริบทของ มหาวิทยาลัยศิลปากร	บุคลากร สายวิชาการ	23 ม.ค. 66 17 ก.พ. 66	1. รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการฯ 2. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายพัฒนาองค์กร 3. กองทรัพยากรมนุษย์
				3. โครงการส่งเสริมคณาจารย์ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่สูงขึ้นตามระยะเวลาที่ กำหนด	บุคลากร สายวิชาการ	มี.ค.-เม.ย. 66	1. รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการฯ 2. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายพัฒนาองค์กร 3. กองทรัพยากรมนุษย์
				4. โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ การจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน	บุคลากร สายสนับสนุน	16 ม.ค. 66, 21 มี.ค. 66 และ 9 พ.ค. 66	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. กองทรัพยากรมนุษย์



ประเด็นยุทธศาสตร์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	กลยุทธ์ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	ตัวชี้วัด (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรม	7. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และ ทักษะ ตามกลุ่มและสายงานเพื่อรองรับ การพัฒนาระบบและนวัตกรรม	7.1 จำนวนระบบที่พัฒนาขึ้นหรือนำมาใช้ ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย/คณะ และส่วนงาน	1	1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้งานระบบ บริหารทรัพยากรองค์กร สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ ที่บรรจุใหม่ และพนักงาน มหาวิทยาลัย ประเภท พนักงานประจำ ที่มีการ เปลี่ยน/หมุนเวียนการทำงาน	บุคลากรใหม่ ที่รับผิดชอบ งานด้าน SU- ERP	13-16 ธ.ค. 65	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่าย พัฒนาองค์กรฯ 3. กองทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับงานจัดการ ทรัพยากรมหาวิทยาลัย
		7.2 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน IT literacy	80				
		7.3 จำนวนผลงาน/นวัตกรรมของบุคลากร ในกิจกรรม KM Day	10	2. โครงการอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน เช่น SU-ERP, BI, d-Saraban, SharePoint เป็นต้น	บุคลากร สายสนับสนุน	ตลอด ปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร 2. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่าย พัฒนาองค์กรฯ 3. ผู้อำนวยการสำนัก ดิจิทัลฯ 4. คณบดี/หัวหน้า ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง