



รายงานผลการดำเนินงาน

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 6 เดือน)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 6 เดือน)

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทุกคนและทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2566 – 2569 (ฉบับปรับแผน) ซึ่งสอดคล้องตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2566 - 2569 และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2566 – 2569 ครอบคลุมด้านการบริหาร กรอบอัตรากำลัง การสรรหา เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องตามสมรรถนะหลักและเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สร้างเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยในรอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 1 : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม การรับรู้ และความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน					
1.1 ร้อยละของคณะ/ส่วนงานที่จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมองค์กร/พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร	ร้อยละ	100	ในรอบ 6 เดือนแรก มีคณะ/ส่วนงาน ดำเนินโครงการ/กิจกรรมสัมมนาบุคลากรเพื่อส่งเสริม		x

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
(ปฐมนิเทศ/หลักสูตรอบรมผู้บริหาร/สัมมนาคณะ) (คณะ/ส่วนงานละหนึ่งโครงการ/กิจกรรม)			<p>ค่านิยมองค์กร/พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร จำนวน 6 คณะ/ส่วนงาน จากทั้งหมด 18 คณะ/ ส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33</p> <p>ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรม “อธิการบดีพบปะประชาคมศิลปากร : ผนึกกำลังสู่ การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งการสร้างสรรค์” โดยอธิการบดี นำทีมรองอธิการบดีและผู้ช่วย อธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ ร่วมพบประชาคม มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อสื่อสารและสร้างความ เข้าใจ ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และทิศทาง การพัฒนา มหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณธรรม และ ความโปร่งใส หรือลดโอกาสในการรับสินบนและ ผลประโยชน์ทับซ้อน “งดให้ งดรับ ของขวัญของ กำนัน จากการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประชาคมทุกภาค ส่วนได้รับทราบ เพื่อให้การทำงานทุกระดับ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นเวทีเปิดรับ ความคิดเห็นจากประชาคม เพื่อร่วมสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยศิลปากรร่วมกัน โดยดำเนินกิจกรรม</p>	60,000	

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
			<p>ทั้ง 3 วิทยาเขต ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ 1 วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566 ณ อาคารศูนย์รวม 2 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์</p> <p>ครั้งที่ 2 วันที่ 24 มีนาคม 2566 ณ หอประชุม มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ</p> <p>ครั้งที่ 3 วันที่ 30 มีนาคม 2566 ณ อาคารเรียนรวม 2 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ เพชรบุรี</p> <p>ทั้งนี้ มีบุคลากรทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน และนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น ประมาณ 350 คน</p>		
1.2 ร้อยละการรับรู้วิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กรของบุคลากร	ร้อยละ	95	<p>ขณะนี้อยู่ระหว่างการทบทวนข้อคำถามเพื่อใช้ในการสำรวจการรับรู้วิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร ความต้องการ ความคาดหวัง ความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยพิจารณาจากผลการสำรวจปีที่ผ่านมา โดยกำหนดดำเนินการสำรวจในช่วงเดือนมิถุนายน 2566</p>	-	-

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 2 : . ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร					
2.1 Net Promotor Score	คะแนน	40	ขณะนี้อยู่ระหว่างการทบทวนข้อคำถามเพื่อใช้ในการสำรวจการรับรู้วิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร ความต้องการ ความคาดหวัง ความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยพิจารณาจากผลการสำรวจปีที่ผ่านมา เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยกำหนดดำเนินการสำรวจในช่วงเดือนมิถุนายน 2566	-	-
2.2 ความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่าง ๆ 2.2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.2.2 ด้านสวัสดิการ/สุขภาพ 2.2.3 ด้านความปลอดภัย 2.2.4 สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	คะแนน	3.51	อยู่ระหว่างการดำเนินการตามข้อ 2.1	-	-
2.3 ร้อยละการลาออกของบุคลากรช่วงอายุงานน้อยกว่า 5 ปี	ร้อยละ	<2	มีบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ลาออกจากงานจำนวน 8 คน จากบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ทั้งหมด 352 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27	-	✘
2.4 อัตราการลาออกของบุคลากรใหม่อายุงานไม่เกิน 1 ปี	ร้อยละ	<8	มีบุคลากรที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี ลาออกจากงานจำนวน 4 คน จากบุคลากรที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี ทั้งหมด 106 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77	-	✔

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลและองค์กร

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 3 : การพัฒนาผู้บริหารและผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ					
3.1 ร้อยละของผู้บริหารที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (ติดตามผลหลังการอบรม ความรู้ที่ได้รับ การใช้ประโยชน์)	ร้อยละ	80	มหาวิทยาลัยศิลปากรได้ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยศิลปากร สำหรับผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าส่วนงานที่เทียบเท่าคณะ รองหัวหน้าส่วนงาน ผู้ช่วยอธิการบดี และผู้อำนวยการศูนย์ฯ สำนักงานอธิการบดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้มีศักยภาพสูง ให้ความพร้อมอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ในฐานะหัวหน้าส่วนงานและรองหัวหน้าส่วนงาน รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 63 คน โดยจัดขึ้นระหว่างวันที่ 4 มกราคม 2566 – 17 มีนาคม 2566 โดยผู้บริหารที่เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100	597,220	✓

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
3.2 ร้อยละของผู้บริหาร/ผู้ทำงานบริหารระดับกลาง ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ	80	มหาวิทยาลัยกำหนดดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารระดับกลางสายสนับสนุน ประจำปี 2566 ระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2566 ณ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ตลิ่งชัน และจังหวัดเพชรบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ผู้บริหารระดับกลางสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะหรือหัวหน้าส่วน งานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง และ หัวหน้างานหรือเทียบเท่า ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ให้พร้อมรองรับ ภารกิจของมหาวิทยาลัย ช่วยผลักดันการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายตามที่วิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว มีศักยภาพในการบริหาร จัดการ โดยดำเนินการขออนุมัติโครงการและ งบประมาณเรียบร้อยแล้ว ได้รับจัดสรรงบประมาณ โครงการ 508,000 บาท ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัด อบรมตามกำหนดการโครงการ และจะติดตามผล การนำไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมต่อไป	-	-

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
3.3 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านทักษะต่าง ๆ เช่น critical thinking, การวางแผนกลยุทธ์, EdPEX/TQA	ร้อยละ	80	ผู้บริหารระดับรองอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าส่วนงานที่เทียบเท่า ได้รับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่น critical thinking, การวางแผนกลยุทธ์, EdPEX/TQA จำนวน 27 คน จากทั้งหมด 27 คน คิดเป็นร้อยละ 100	-	-
3.3.1 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการอบรม EdPEX/TQA	ร้อยละ	90	ผู้บริหารระดับรองอธิการบดี คณบดี/หัวหน้าส่วนงานที่เทียบเท่า เข้ารับการอบรม EdPEX/TQA จำนวน 12 คน จากทั้งหมด 27 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44		
3.3.2 จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการอบรม TQA Assessor/ EdPEX Assessor	คน	45	มีผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยและคณะ/ส่วนงาน ได้รับการอบรม TQA Assessor/ EdPEX Assessor จำนวน 26 คน		
3.3.3 ร้อยละของผู้บริหารที่เข้ารับการอบรม PDPA	ร้อยละ	90	ผู้บริหารระดับรองอธิการบดี คณบดี/หัวหน้าส่วนงานที่เทียบเท่า เข้ารับการอบรมด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น จำนวน 21 คน จากทั้งหมด 27 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78		
3.3.4 ร้อยละของผู้บริหารที่เข้ารับการอบรมด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น	ร้อยละ	80	ผู้บริหารระดับรองอธิการบดี คณบดี/หัวหน้าส่วนงานที่เทียบเท่า เข้ารับการอบรมด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น จำนวน 27 คน จากทั้งหมด 27 คน คิดเป็นร้อยละ 100		

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
3.4 ร้อยละของผู้บริหารที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก (ผู้บริหารระดับรองอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าส่วนงานที่เทียบเท่า)	ร้อยละ	90	ผู้บริหารมหาวิทยาลัยระดับรองอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าส่วนงานที่เทียบเท่า มีจำนวนทั้งสิ้น 26 คน โดยมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบครึ่งปีแรก อยู่ในระดับดีมากขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 100	-	✓
กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการทำผลงานทางวิชาการ และมีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย					
4.1 ร้อยละอาจารย์ที่สามารถนำองค์ความรู้จากการอบรม/การพัฒนาตนเองไปต่อยอดนำไปพัฒนางาน/พัฒนาการประกอบอาชีพของตนเอง	ร้อยละ	80	อยู่ระหว่างการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	-	-
4.2 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะต่าง ๆ เช่น CREATIVE, online teaching skill, working adult teaching	ร้อยละ	80	อยู่ระหว่างการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	-	-
4.2.1 จำนวนอาจารย์ที่เข้าอบรมอาจารย์มืออาชีพ	คน	225	มีบุคลากรสายวิชาการเข้าอบรมอาจารย์มืออาชีพตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยแล้ว จำนวน 64 ราย		
4.2.2 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	คะแนน	3.55	อยู่ระหว่างการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล		

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
4.2.3 ร้อยละอาจารย์ที่ผ่านการอบรม OBE และ AUN-QA	ร้อยละ	60	อยู่ระหว่างการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	470,000	
4.2.4 จำนวนอาจารย์ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน AUN-QA Assessor	คน	60	มีบุคลากรสายวิชาการที่ขึ้นทะเบียนรายชื่อผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA จำนวน 70 คน		
4.2.5 จำนวนอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมการประเมินผล ROI หรือ SROI ของโครงการ (2 คน/คณะ)	คน	60	อยู่ระหว่างการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล		
4.2.6 จำนวนนักวิจัยรุ่นใหม่ศักยภาพสูงที่เข้าร่วมโครงการ	คน	60	มหาวิทยาลัยโดยสำนักงานบริหารการวิจัย นวัตกรรม และการสร้างสรรค์ ได้กำหนดดำเนินโครงการพัฒนา ศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่สมรรถนะสูง มหาวิทยาลัย ศิลปากร ระหว่างวันที่ 3 - 5 เมษายน 2566 ณ The Regent Cha am Beach Resort จังหวัดเพชรบุรี โดยมีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ 58 คน		
กลยุทธ์ที่ 5 : พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะ สอดคล้องตามตำแหน่งงานและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ตลอดจนพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง					
5.1 จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรสาย สนับสนุน (เช่น ด้านกฎหมาย การเงิน ภาษา การ วิเคราะห์งาน การให้บริการ เป็นต้น)	โครงการ	5	ในรอบ 6 เดือน มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงาน ได้ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรสาย สนับสนุน จำนวน 10 โครงการ ดังนี้		✓

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
			1. โครงการฝึกอบรม เรื่อง ระเบียบงานสารบรรณ และระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุมนริศรานูวัตติวงศ์ ชั้น 4 สำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน และผ่านระบบออนไลน์ (Microsoft Teams) โดยมีบุคลากรเข้าร่วมอบรมแบบออนไซต์ 58 คน และอบรมผ่านระบบออนไลน์ 372 คน	29,020	
			2. โครงการฝึกอบรมเรื่อง “การสร้างสรรค์ผลงาน จากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร” เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2565 ณ อาคารศูนย์เรียนรวมเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 5 ห้อง 511 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ และผ่านระบบออนไลน์ โดยมีบุคลากรเข้าร่วมโครงการแบบออนไซต์ 70 คน ตามเป้าหมาย และเข้าร่วมโครงการผ่านระบบออนไลน์ 219 คน	43,746	
			3. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร" สำหรับบุคลากรสาย	80,000	

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
			สนับสนุน จำนวน 20 คน ในวันที่ 16 มกราคม 2566 , 21 มีนาคม 2566 และ 9 พฤษภาคม 2566 ณ ห้องประชุม 317 สำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน ได้รับจัดสรรงบประมาณโครงการ 80,000 บาท ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการอบรมตามหลักสูตร		
			4. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้ งานระบบบริหารทรัพยากรองค์กรสำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัยประเทท พนักงานประจำที่บรรจุใหม่ และพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ ที่มีการเปลี่ยน/หมุนเวียนการทำงาน ระหว่างวันที่ 13 - 16 ธันวาคม 2565 เพื่อให้บุคลากรผู้ใช้งานระบบ SU-ERP มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งาน ระบบและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยมี บุคลากรเข้ารับการอบรมตามโมดูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 13 ธันวาคม 2566 : การใช้งานระบบเบื้องต้น และระบบบริหารงบประมาณ (FM) ระบบบัญชี สินทรัพย์ (FI-AA) มีผู้เข้ารับการอบรม 12 คน 14 ธันวาคม 2566 : ระบบจัดการพัสดุ (MM) มีผู้เข้ารับการอบรม 6 คน	18,184	

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
			15 ธันวาคม 2566 : ระบบบัญชีเจ้าหนี้ (FI-AP) มีผู้เข้ารับการอบรม 8 คน 16 ธันวาคม 2566 : ระบบบัญชีแยกประเภท (FI-GL) และระบบบัญชีลูกหนี้ (FI-AR) มีผู้เข้ารับการอบรม 7 คน		
			5. โครงการอบรมระบบงานสารบรรณ (dSaraban) สำหรับเจ้าหน้าที่ ผ่านระบบออนไลน์ (Microsoft Teams) วันที่ 21 ธันวาคม 2565 โดยมีบุคลากรเข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น 160 คน	-	
			6. โครงการอบรมระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ dSaraban สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี (หน่วยงานนำร่อง) ในวันที่ 9 มกราคม 2565 ณ ห้องคอมพิวเตอร์ Lab2 ชั้น 3 สำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน โดยมีบุคลากรเข้าร่วมอบรมประมาณ 39 คน	10,505	
			7. โครงการอบรม “การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (d-Saraban)” ในวันที่ 13, 15 และ 24 กุมภาพันธ์ 2566 เพื่อรองรับการใช้งานระบบ d-Saraban ทั่วทั้งองค์กร โดยบรรยายผ่านระบบออนไลน์ และฝึกปฏิบัติ ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์	22,330	

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
			106 คณะเภสัชศาสตร์ และห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ชั้น 2 สำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน มีบุคลากรเข้ารับการอบรมภาคบรรยาย 520 คน และภาคปฏิบัติ 112 คน (ตามเป้าหมาย)		
			8. โครงการอบรม หัวข้อ Office 365 & Microsoft Teams for End User ระหว่างวันที่ 18-19 มกราคม 2566 ผ่านระบบออนไลน์ (Microsoft Teams) มีบุคลากรเข้าร่วมอบรม จำนวน 120 คน จัดโดยสำนักดิจิทัลเทคโนโลยี	-	
			9. โครงการอบรม การสร้างแผนที่ด้วย Google My Maps ในวันที่ 21 มีนาคม 2566 ผ่านระบบออนไลน์ (Microsoft Teams) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถสร้างแผนที่ด้วย Google My Map ได้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน และเพิ่มรูปแบบการนำเสนอผลงานวิจัยในเชิงพื้นที่ได้ด้วยตนเอง และสามารถเผยแพร่ได้ง่าย มีผู้เข้ารับการอบรม 75 คน จัดโดยสำนักดิจิทัลเทคโนโลยี	-	

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
			10. โครงการอบรม การพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ Excellent Service Development กองงานวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ และกองคลังพระราชวังสนามจันทร์ ในวันที่ 31 มีนาคม 2566 เวลา 09.00 - 15.30 น. ณ อาคารศูนย์เรียนรวมเฉลิมพระเกียรติฯ ชั้น 5 ห้อง 511 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม	-	
5.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อให้เกิด multiple skill ในการทำงาน หรือมีสมรรถนะสอดคล้องตามตำแหน่งงาน	ร้อยละ	60	อยู่ระหว่างการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	-	-
5.3 มีการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากรสายบริหารและสายสนับสนุน	มี/ไม่มี	มี	มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะจากพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 12 กันยายน 2561 โดยประเมินสมรรถนะหลักสมรรถนะทางการบริหาร (สำหรับผู้บริหารและผู้ทำงานบริหาร) และสมรรถนะตามสายงาน ซึ่งหาก	-	✓

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
			<p>บุคลากรผู้ใดที่มีผลการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่าง ความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับสมรรถนะระดับที่คาดหวังในเกณฑ์ ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง ให้บุคลากรผู้นั้นจัดทำ แผนการพัฒนิตนเองปีละหนึ่งครั้งตาม ปีงบประมาณตามแบบแนบท้ายข้อบังคับ โดยให้ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้คำปรึกษาแนะนำในการ จัดทำแผนดังกล่าว เพื่อให้มีการพัฒนาและปรับปรุง การปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้นและให้นำเสนอ ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปให้ความเห็นชอบ และ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยพิจารณา ทบทวนและจัดทำกรอบสมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency: MC) และสมรรถนะ ประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency: FC) ของบุคลากรสายสนับสนุน ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน ขณะนี้อยู่ระหว่างการทบทวน เพื่อถ่ายทอดลงสู่บุคลากรต่อไป</p>		

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
5.4 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะ หลักเพิ่มขึ้นหลังผ่านการอบรม (นับบุคลากรที่มี สมรรถนะต่ำกว่าค่าคาดหวัง)	ร้อยละ	80	อยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวนสมรรถนะใหม่ ที่ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการปรับปรุง เพื่อกำหนด แนวทางการประเมินและการวางแผนพัฒนา บุคลากรต่อไป	-	-
กลยุทธ์ที่ 6 : ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร					
6.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทาง วิชาการสูงขึ้น	คน	10	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือนแรก มีบุคลากรสายวิชาการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น 20 คน	-	✓
6.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้น	คน	10	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือนแรก มีบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น 34 คน	-	✓

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	บรรลุ เป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 7 : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะตามกลุ่มและสายงานเพื่อรองรับการพัฒนาระบบและนวัตกรรม					
7.1 ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการประเมิน IT literacy	ร้อยละ	80	อยู่ระหว่างการหารือกับสำนักดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อ ออกแบบประเมิน IT literacy ของบุคลากร	-	-
7.2 จำนวนผลงาน/นวัตกรรมของบุคลากรในกิจกรรม KM Day	จำนวน	10	มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ศิลปากร ตามมติที่ประชุม ก.บ.ม. ศิลปากร ครั้งที่ 25/2565 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2565 เพื่อทำ หน้าที่สร้างระบบการจัดการความรู้และระบบการ เรียนรู้ จัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ แผนปฏิบัติการ แสวงหาและกำหนดประเด็นความรู้ ที่มหาวิทยาลัยต้องการ จัดเก็บความรู้ในระบบการ เรียนรู้ ค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และสร้าง กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และติดตามการ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยขณะนี้อยู่ระหว่าง การพิจารณาดำเนินการงานของคณะกรรมการฯ เพื่อกำหนดการจัดกิจกรรม KM Day ต่อไป	-	-