



แผนปฏิบัติการ

ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คำนำ

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทุกคนและทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 - 2571 (ฉบับทบทวนปี 2568) ครอบคลุมการบริหาร การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนสร้างเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มีนาคม 2568

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน	1
แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 – 2571 (ฉบับทบทวนปี 2568)	2
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	3
อัตรากำลังบุคลากร	3
ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรของมหาวิทยาลัย	4
ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	9

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วง ดังนั้น กล่าวได้ว่า ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ามากที่สุดที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรได้ก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างเจริญเติบโตไปพร้อมกับมหาวิทยาลัยอย่างถาวร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณลักษณะที่ดีที่พึงประสงค์ และที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรได้มีความรักองค์กรและผูกพันกับมหาวิทยาลัยพร้อมเสียสละเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการเจริญเติบโตก้าวไปสู่อนาคตที่ได้อย่างมั่นคง

มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนช่วยผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้ก้าวสู่มหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศ

2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นแผนระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 สนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในการบริหารบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

1.2 พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความพร้อมเพื่อการพัฒนาความสำเร็จของมหาวิทยาลัย

1.3 พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างบุคลากรให้เป็นนักคิดที่สร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมค่านิยมขององค์กร

1.4 วางแผนขับเคลื่อนบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การบริหารจัดการด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี การทำงานผ่านระบบออนไลน์หรือ Mobile Technology และการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ

1.5 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กรและสร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความผูกพัน

1.6 ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนารายบุคคลและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 – 2571 (ฉบับทบทวนปี 2568)

◆ **วิสัยทัศน์ (Vision)** “มหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งการสร้างสรรค์ระดับสากล บูรณาการศาสตร์และศิลป์ เพื่อสังคมที่ยั่งยืน”

◆ **เป้าหมายความสำเร็จ**

1. ได้รับการจัดอันดับ QS Ranking by subject ด้าน Art & Design ติด Top 1 ใน 200 ของโลก ภายในปี 2570

2. ได้รับการจัดอันดับ QS Star Rating Overall 5 ดาว และ 5 ดาว 5 ด้าน ภายในปี 2569

3. ร้อยละ 100 ของโครงการวิจัย/ บริการวิชาการที่บูรณาการศาสตร์ มีค่า SROI มากกว่าหรือเท่ากับ 3 เท่า ภายในปี 2570

4. ผลการประเมินด้านความยั่งยืนโดย THE Impact Ranking มีผลประเมิน Overall ติด 1 ใน 600 ของโลก ในปี 2570

◆ **ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)**

ระยะสั้น (ปี 2567 - 2568)

1. สร้างรากฐานและมาตรฐานความเป็นเลิศในระดับสากล โดยการสร้าง/พัฒนาระบบกลไกในมิติต่าง ๆ รองรับการเป็น Digital University เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา การผลิตบัณฑิต การวิจัย เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และเพิ่มคุณภาพชีวิตและประสบการณ์ให้นักศึกษาและบุคลากร

2. สร้างกลไกพัฒนาระบบนิเวศทางธุรกิจการวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์และความยั่งยืนของสังคม เพื่อสร้างโอกาสและการสร้างรายได้ช่องทางใหม่ให้แก่มหาวิทยาลัย

3. สร้าง/พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ

ระยะกลาง (ปี 2569)

1. สร้างเครือข่ายและความร่วมมือระดับชาติและนานาชาติ เพื่อพัฒนา/ขับเคลื่อนหลักสูตรบริการวิชาการ วิจัยและงานสร้างสรรค์ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้เรียน สังคม และประเทศ และนำไปสู่การต่อยอดด้านนวัตกรรม

2. ระดมความเชี่ยวชาญระหว่างหน่วยงานภายในและ/หรือกับเครือข่ายภายนอกที่มีความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ เพื่อบูรณาการศาสตร์และศิลป์ผ่านงานวิจัยและบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ความยั่งยืนของสังคมโลก

ระยะยาว (ปี 2570 - 2571)

1. เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งการสร้างสรรค์ระดับสากล บูรณาการศาสตร์และศิลป์ เพื่อสังคมที่ยั่งยืน

◆ 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

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. การบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามแผนที่กำหนด
2. บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
3. บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
4. บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการพัฒนาตน พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบรรลุเป้าหมายตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
5. บุคลากรมีความมุ่งมั่นและผูกพันที่จะทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ

5. อัตรากำลังบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยศิลปากร มีบุคลากรทั้งหมด 6 ประเภท จำนวน 2,942 คน ได้แก่ 1) ข้าราชการ 97 คน 2) พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ 2,099 คน 3) พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานชั่วคราว 287 คน 4) ลูกจ้างประจำ 67 คน 5) ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้างประจำ 4 คน และ 6) ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้างชั่วคราว 388 คน โดยบุคลากรหลักของมหาวิทยาลัย เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 71.35

ส่วนที่ 2

แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยได้มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559 ทำให้มีการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ปัจจุบันจึงมีข้าราชการเหลืออยู่เพียง 97 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 คณาจารย์ที่สังกัดคณะต่าง ๆ ผู้มีหน้าที่ทำการสอนและวิจัย ซึ่งเป็นบุคลากรผู้ทำหน้าที่ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีและในคณะ/ส่วนงานอื่น ๆ ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย

จากการแบ่งสายงานของบุคลาการดังกล่าวข้างต้น มหาวิทยาลัยจึงได้วางแผนการพัฒนาบุคลากรตามสายงานต่าง 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 โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดดำเนินการจัดทำหลักสูตรกลางสำหรับอบรมผู้บริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นต้นมา โดยกำหนดให้มีการอบรมไปอย่างต่อเนื่อง แบ่งเป็นกลุ่มตามเป้าหมายบุคลากรที่มหาวิทยาลัยต้องการพัฒนา

นอกจากนี้ การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างผู้นำในอนาคตเพื่อเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความตั้งใจในการทำงาน ให้ดำรงตำแหน่งผู้ทำงานบริหาร เช่น ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เพื่อศึกษาเรียนรู้

งานและสร้างประสบการณ์ในงานด้านบริหาร และส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ ทั้งที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเองหรือเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกด้วย

2. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยได้วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถให้สอดคล้องตามความต้องการและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ดังนี้

(1) ด้านการเรียนการสอน

(1.1) เพื่อพัฒนาให้บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการสอน มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดนโยบายโดยออกประกาศมหาวิทยาลัยศิลปากร เรื่อง การสนับสนุนตามมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพด้านการเรียนการสอน โดยกำหนดให้อาจารย์ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง หรือโอนย้ายเปลี่ยนสายงาน นับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพของมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ครอบคลุมองค์ประกอบของอาจารย์มืออาชีพด้านการเรียนการสอน 10 หลักสูตร จำนวน 30 ชั่วโมง ภายในระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน นับแต่วันบรรจุแต่งตั้ง หรือโอนย้ายเปลี่ยนสายงานเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

ให้คณะสนับสนุนอาจารย์ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ก่อนวันที่ 1 กรกฎาคม 2566 เข้ารับการอบรมในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพของมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามหัวข้อที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเอง มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน มีการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

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

(2) ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์

(2.1) มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งกองทุนสนับสนุนการวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยศิลปากรขึ้น โดยกำหนดให้ทุกคณะต้องนำส่งเงินร้อยละ 5 ของเงินรายได้ เข้ากองทุนสนับสนุนการวิจัยฯ นี้ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการวิจัย สร้างนวัตกรรมและการสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการสร้างและเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพสูง และสนับสนุนการนำผลงานวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์หรือเพื่อสังคม

(2.2) มหาวิทยาลัยมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2563 เพื่อให้มีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการดำเนินการด้านทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยศิลปากร อันจะเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทำการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา ตลอดจนสร้างสรรค์ผลงานด้านทรัพย์สินทางปัญญา โดยเฉพาะทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้ รวมทั้งเป็นการพิทักษ์ปกป้องสิทธิอันชอบธรรมของผู้สร้างผลงาน

(2.3) การให้รางวัลนักวิจัยดีเด่น เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติคุณนักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ได้ผลิตผลงานวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพสูงทางวิชาการและสาธารณชน 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 โดยกำหนดให้คณะรายงานจำนวนผลงานทางวิชาการเป็นรายละเอียดบุคคลของคณาจารย์ประจำปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2560 เป็นต้นมาอย่างต่อเนื่อง

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. ให้ความสำคัญกับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นในความมั่นคงของอาชีพให้แก่บุคลากร โดยมีข้อบังคับมหาวิทยาลัย ศิลปากรว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น มีการประเมินค่างานของตำแหน่งในแต่ละคณะ/ส่วนงาน นำไปสู่การกำหนดระดับ ตำแหน่งที่สมควรมีตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงาน

เข้ารับการประเมินเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการเปิดคัดเลือกฯ ปีละ 2 ครั้ง นอกจากนี้ กำหนดให้มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร สายสนับสนุน การจัดอบรมเกี่ยวกับการเขียนคู่มือการปฏิบัติงานจากงานประจำเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น การอบรมการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

3. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานตามภารกิจหลักต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดกิจกรรม Silpakorn KM Day ปีละ 1 ครั้ง เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ โดยครอบคลุมองค์ความรู้ทั้งด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ และสร้างนวัตกรรม และด้านการวิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแบบบูรณาการ

4. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้สำนักดิจิทัลเทคโนโลยีเป็นผู้จัดทำหลักสูตรอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมให้รู้เท่าทันในการปรับใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่อย่างเหมาะสม สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

5. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการประเมินหาช่องว่างสมรรถนะของบุคลากร (GAP to IDP) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีสำนักงานอธิการบดี (11 กอง) เป็นหน่วยงานนำร่องในการดำเนินการ เพื่อประเมินขีดความสามารถของบุคลากรเทียบกับค่าคาดหวังขององค์กร ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะตามสายงาน ตามสมรรถนะใหม่ที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการระดมความคิดเห็นและจัดทำเป็นคู่มือสมรรถนะ ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ขยายผลการดำเนินงานไปยังคณะอักษรศาสตร์และคณะเภสัชศาสตร์ในการดำเนินการประเมิน GAP to IDP ของบุคลากร เพื่อให้สามารถกำหนดแผนพัฒนารายบุคคลได้อย่างมีทิศทาง และพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามแผนเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้ทุกคณะ/ส่วนงาน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ประเภทลูกจ้างมหาวิทยาลัย ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นด้านคุณภาพการให้บริการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักหนึ่งของมหาวิทยาลัยด้วย

4. การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงได้จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่จำเป็นแก่บุคลากร ตลอดจนให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีความสุขและเกิดความผูกพันต่อองค์กร อันจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้มีการสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม แผนกลยุทธ์ และเรื่องที่สำคัญอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร และความต้องการความคาดหวัง ความผูกพันและความ

ฟังพอใจของบุคลากร เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร รับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการพิจารณาการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการดำรงรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 – 2571 (ฉบับทบทวนปี 2568) ซึ่งได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามแผนที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ 8 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 ตามกลุ่มและสายงานเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

8. การพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการสำคัญด้านบุคคลให้เป็นรูปแบบดิจิทัล
รายละเอียดดังตาราง

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย แผนกลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีของมหาวิทยาลัย							
1. การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม การรับรู้ และความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน	1.1 ร้อยละของคณะ/ส่วนงานที่จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมองค์กร/พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร (ปฐมนิเทศ/หลักสูตรอบรมผู้บริหาร/สัมมนาคณะ) (คณะ/ส่วนงานละหนึ่งโครงการ/กิจกรรม)	100	1. โครงการ/กิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร/เสริมสร้างค่านิยมองค์กรที่ดี	บุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยทุกประเภท	2,00,000	ตลอดปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา 3. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร 4. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร 5. คณบดี/หัวหน้าส่วนงาน
	1.2 ร้อยละการรับรู้สัยทัศน์/ค่านิยมองค์กรของบุคลากร	95	2. การประชุมเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่ด้าน HR ของมหาวิทยาลัยและคณะ/ส่วนงาน	20,000	เม.ย. 68 (1 วัน)	1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร 3. กองทรัพยากรมนุษย์
			3. โครงการศิลปากรโปร่งใสห่วงโกลทุจริต ปลูกจิตสำนึกด้านโกง	ผู้บริหารและบุคลากรทุกคณะ/ส่วนงาน 150 คน	632,400	ม.ค. – มิ.ย. 68	1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2. กองทรัพยากรมนุษย์
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร	2.1 คะแนนความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน 2.2 คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตและประสบการณ์ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย 2.3 คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการในองค์กร	เพิ่มขึ้นจากปี 67 ร้อยละ 2 ร้อยละ 90	1. การสำรวจและวิเคราะห์ความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร	บุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยทุกประเภท	500,000	ตลอดปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา 3. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร 4. กองทรัพยากรมนุษย์ 5. กองแผนงาน

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย แผนกลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	2.4 ร้อยละการลาออกของบุคลากรช่วงอายุ งานน้อยกว่า 5 ปี 2.5 อัตราการลาออกของบุคลากรใหม่อายุ งานไม่เกิน 1 ปี	<1.5 <7	2. โครงการ/กิจกรรมส่งเสริม ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร ที่มหาวิทยาลัยและ คณะ/ส่วนงานดำเนินการ	บุคลากรทั้ง มหาวิทยาลัย	1,000,000	ตลอด ปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี 2. คณบดี/หัวหน้าส่วนงาน 3. สำนักงานอธิการบดี
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลและองค์กร							
3. การพัฒนาผู้บริหารและผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ทักษะ และ สมรรถนะ ด้านการบริหารจัดการ	3.1 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา ทักษะต่าง ๆ (ผู้บริหารระดับรองอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าส่วนงานที่เทียบเท่า)	80	1. โครงการพัฒนาศักยภาพ นักบริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยศิลปากร	ผู้บริหารระดับรอง อธิการบดี คณบดี หัวหน้าส่วนงาน รองคณบดี/รอง หัวหน้าส่วนงาน 50 คน	3,508,000	พ.ย. 67 – มี.ค. 68	1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2. กองทรัพยากรมนุษย์
			2. โครงการอบรมเกี่ยวกับ EdPEX/TQA	ผู้บริหารระดับ มหาวิทยาลัย และ คณะ/ส่วนงาน	2,000,000	ตลอด ปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพองค์กร 2. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพองค์กร 3. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร 4. กองประกันคุณภาพการศึกษา
	3.2 ร้อยละของผู้บริหาร/ผู้ทำงานบริหาร ระดับกลาง ที่ได้รับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน)	80	1. โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารระดับกลางสาย สนับสนุน ประจำปี 2568 “ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ : ยกระดับการบริหารจัดการ เพื่ออนาคต”	ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ หรือเทียบเท่า หัวหน้างาน จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 60 คน	1,329,000	ม.ค. – ส.ค. 68	1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2. กองทรัพยากรมนุษย์
			2. โครงการพัฒนาทักษะ ผู้ทำงานบริหาร ที่คณะ/ ส่วนงานดำเนินการ	ผู้บริหาร/ผู้ทำงาน บริหารระดับคณะ/ ส่วนงาน ทั้งสาย วิชาการและสาย สนับสนุน	700,000	ตลอด ปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2. คณบดี 3. กองทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย แผนกลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	3.3 ร้อยละของบุคลากรประจำที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (นับเฉพาะข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ)	70	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำ ปีละ 2 ครั้ง	บุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ	ไม่ใช่ งบประมาณ	1 ต.ค. 67 และ 1 เม.ย.68	1. อธิการบดี 2. กองทรัพยากรมนุษย์
4. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการทำผลงานทางวิชาการ และมีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย	4.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น	80	1. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่มหาวิทยาลัย/ คณะดำเนินการ	บุคลากรสายวิชาการ	750,000	ตลอด ปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ 2. คณบดี 3. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ 4. ผอ.ศูนย์นวัตกรรมการศึกษา 5. กองทรัพยากรมนุษย์
	4.2 ร้อยละของอาจารย์ที่เข้าอบรมอาจารย์มืออาชีพ (ตามเกณฑ์ที่กำหนด)	80	1. หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพ (PSF)	บุคลากรสายวิชาการ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตลอด ปีงบประมาณ	1. ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมการศึกษา 2. คณบดี
	4.3 ร้อยละอาจารย์ที่ผ่านการอบรม OBE และ AUN-QA (นับสะสม)	70 คน	1. โครงการอบรมเกี่ยวกับ OBE , AUN-QA , ผู้ประเมิน AUN-QA Assessor	บุคลากรสายวิชาการ	1,500,000	ตลอด ปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพองค์กร 2. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพองค์กร 3. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร 4. กองประกันคุณภาพการศึกษา
	4.4 จำนวนอาจารย์ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน AUN-QA Assessor (นับสะสม)	70 คน					
	4.5 จำนวนอาจารย์เข้ารับการอบรมฝึกอบรมการประเมินผล ROI หรือ SROI ของโครงการ (2 คน/คณะ) (นับสะสม)	90 คน	1. คณะสนับสนุนส่งเสริมให้คณาจารย์ได้รับการพัฒนาทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก	บุคลากรสายวิชาการ	1,000,000	ตลอด ปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย 2. ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมการศึกษา 3. คณบดี
	4.6 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการอบรมด้านการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ	80					
	4.7 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญเข้าร่วมเป็นวิทยากร เป็นกรรมการทางด้านวิชาการ วิชาชีพ ระดับชาติ นานาชาติ	100 คน					

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย แผนกลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
5. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มี ศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะ สอดคล้องตามตำแหน่งงานและ สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	5.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมิน สมรรถนะที่พึงประสงค์ตามทิมมหาวิทยาลัย กำหนด	ร้อยละ 35	1. มีการประเมินและวิเคราะห์ หาช่องว่างสมรรถนะบุคลากร ตามทิมมหาวิทยาลัยกำหนด	ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และบุคลากร สายสนับสนุน	ไม่ใช้ งบประมาณ	มิ.ย.-ก.ค. 68	1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร 3. กองทรัพยากรมนุษย์
			2. พัฒนาระบบการจัดทำแผน IDP ต่อยอดจากระบบ ประเมิน GAP to IDP เพื่อให้ รองรับการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล รวมทั้งรายงานผล การพัฒนาตามแผน	บุคลากรสาย สนับสนุน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตลอด ปีงบประมาณ	1. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร 2. สำนักดิจิทัลเทคโนโลยี 3. กองทรัพยากรมนุษย์
	5.2 จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะ ของบุคลากรสายสนับสนุน (เช่น ด้าน กฎหมาย การเงิน ภาษา การวิเคราะห์งาน การให้บริการ เป็นต้น)	5	1. การอบรมหัวข้อ “การปรับตัว สู่อนาคต: AI เพื่อนร่วมงาน คนใหม่ ช่วยงานได้ตามต้องการ” ผ่านระบบออนไลน์	บุคลากรสำนักงาน อธิการบดีและ บุคลากรที่สนใจ 300 คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	20 ธ.ค. 67	1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2. กองทรัพยากรมนุษย์
	5.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับ การพัฒนาตามแผน IDP เพื่อให้เกิดทักษะ ในการทำงานหรือมีสมรรถนะสอดคล้องตาม ตำแหน่งงาน	80	2. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการ “การประยุกต์ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน”	บุคลากรที่สนใจ จำนวน 240 คน	44,000	มี.ค. 68 (1 วัน)	1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2. ผู้อำนวยการสถาบันการเรียนรู้ตลอดชีวิต แห่งมหาวิทยาลัยศิลปากร 3. กองทรัพยากรมนุษย์
	5.4 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมิน สมรรถนะหลักเพิ่มขึ้นหลังผ่าน การอบรม (นับเฉพาะบุคลากรที่มีสมรรถนะ ต่ำกว่าค่าคาดหวัง)	90	3. โครงการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น	บุคลากร สายสนับสนุน	2,000,000	ตลอด ปีงบประมาณ	1. กองทรัพยากรมนุษย์ 2. คณะ/ส่วนงาน
6. ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากร	6.1 ร้อยละของผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ เทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	80	1. โครงการ “กองทรัพยากร มนุษย์สัญญา เตรียมความ พร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ”	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน 5 คนขึ้นไป/ครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตลอด ปีงบประมาณ	1. กองทรัพยากรมนุษย์ 2. คณะ/ส่วนงาน
	6.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มี ตำแหน่งสูงขึ้น (นับเฉพาะบุคลากรที่มี คุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนด)	60	2. โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ “AI กับการทำ ผลงานทางวิชาการ ประเภท ตำรา/หนังสือ”	บุคลากร สายวิชาการ 80 คน	40,000	มี.ค. 68 (1 วัน)	1. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ 2. กองทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย แผนกลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			3. โครงการฝึกอบรม เรื่อง "การสร้างสรรค์ผลงานจากงานประจำ เพื่อการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น"	บุคลากรสายสนับสนุน 100 คน	40,000	พ.ค. 68 (1 วัน)	1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2. กองทรัพยากรมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม							
7. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะตามกลุ่มและสายงานเพื่อรองรับการพัฒนาระบบและนวัตกรรม	7.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการอบรมด้าน IT ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	80	1. โครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น SU-ERP, AI, Canva , SharePoint เป็นต้น	บุคลากรสายสนับสนุน	300,000	ตลอดปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร 3. คณบดี/หัวหน้าส่วนงาน 4. สำนักดิจิทัลเทคโนโลยี 5. กองทรัพยากรมนุษย์
	7.2 จำนวนผลงาน/นวัตกรรมที่เป็น Best practice ของบุคลากรในกิจกรรม KM Day	10 เรื่อง	2. โครงการ Silpakorn KM Day ประจำปี 2568	บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	100,000	ก.ย. 68	คณะกรรมการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยศิลปากร
	7.3 จำนวนฐานข้อมูล KM (E-learning ของบุคลากร)	1 ระบบ	3. พัฒนาระบบฐานข้อมูล KM เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยและคณะ/ส่วนงาน	บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	1. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร 2. สำนักดิจิทัลเทคโนโลยี 3. กองประกันคุณภาพการศึกษา 4. กองทรัพยากรมนุษย์ 5. คณะ/ส่วนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ							
8. การพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการสำคัญด้านบุคคลให้เป็นรูปแบบดิจิทัล	8.1 จำนวนกระบวนการด้านบุคคลที่ได้รับการปรับปรุงเป็นรูปแบบดิจิทัล	3	1. พัฒนาระบบเงินเดือนบุคลากร 2. พัฒนาระบบบรรจุบุคลากร 3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร	บุคลากรมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร 3. กองทรัพยากรมนุษย์