

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการด้านบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ข้อมูลอัตรากำลัง ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งเป็นข้อมูลในการบริหารเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารได้ไม่มากก็น้อย

หากรายงานแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีข้อผิดพลาดประการใด ก็ขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

๒๕๖๒

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป | ๑ |
| ประวัติความเป็นมา | ๑ |
| ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ | ๓ |
| ค่านิยมหลัก | ๓ |
| อัตลักษณ์ | ๔ |
| เอกลักษณ์ | ๔ |
| ยุทธศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ | ๔ |
| เป้าประสงค์ | ๔ |
| โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ | ๕ |
| ส่วนที่ ๒ แผนกลยุทธ์การพัฒนาศึกษา | ๖ |
| หลักการและเหตุผล | ๖ |
| วัตถุประสงค์ | ๖ |
| แนวทางการดำเนินการ | ๗ |
| แผนงาน/โครงการพัฒนาศึกษา | ๑๐ |
| เป้าหมายการดำเนินงานตามแผนพัฒนาศึกษา | ๑๐ |
| การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาศึกษา | ๑๑ |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | ๑๑ |

| | หน้า |
|--|------|
| ส่วนที่ ๓ การทบทวนภารกิจ และกำลังคนที่ต้องการในอนาคต | ๑๒ |
| จำนวนข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา | ๑๒ |
| จำนวนข้อมูล พนักงานราชการ | ๑๓ |
| ส่วนที่ ๔ มาตรการในการบริหารและเตรียมอัตรากำลัง | ๑๔ |
| การเตรียมอัตรากำลังแผนทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ | ๑๔ |
| การพัฒนาบุคลากร | ๑๔ |
| ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ | ๑๔ |
| ประโยชน์การจัดทำความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ | ๑๘ |

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไป

ประวัติความเป็นมา

นาม “บัณฑิตพัฒนศิลป์” เป็นนามที่สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี องค์อุปถัมภ์ มรดกศิลปวัฒนธรรมไทยโปรดเกล้าฯ พระราชทาน

เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งหมายถึง สถาบันผลิตบัณฑิตทางศิลปะแห่งความเจริญ เป็นการยกระดับการศึกษาด้านดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์ เพื่อนำศิลปะมาพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เดิมเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกรมศิลปากรกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสถาปนาขึ้น ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ.๒๕๔๑ โดยกรมศิลปากรได้พยายามผลักดันเรื่องการยกระดับการศึกษาวិชาชีพพิเศษด้านนี้ขึ้น

จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีการประกาศจัดตั้งสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้นมา

โดยให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกรมศิลปากร ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๔๑ อันเป็นการยกระดับการศึกษาวិชาเฉพาะด้านศิลปวัฒนธรรมให้สูงขึ้นถึงระดับปริญญา โดยเปิดดำเนินการสอนครั้งแรกใน ๓ คณะวิชา คือ คณะศิลปะวิจิตร คณะศิลปะนาฏดุริยางค์ และคณะศิลปศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นหลักสูตรปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๒ ปี) สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นสูง (ปนส.) จากวิทยาลัยนาฏศิลป์ทุกแห่ง และผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นสูง (ศ.ปวส.) จากวิทยาลัยช่างศิลป์ทุกแห่ง ในปีการศึกษา ๒๕๔๗ ได้ขยายการผลิตบัณฑิต โดยเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี (๔ ปี) ในคณะศิลปะวิจิตร และคณะศิลปะนาฏดุริยางค์ เปิดหลักสูตรปริญญาตรี (๕ ปี) ในคณะศิลปศึกษา และเปิดห้องเรียนเครือข่าย คณะศิลปศึกษาในวิทยาลัยนาฏศิลป์ทุกแห่งในภูมิภาค ในปีการศึกษา ๒๕๔๘ คณะศิลปะวิจิตรได้ขยายการผลิตบัณฑิต และเปิดห้องเรียนเครือข่ายในวิทยาลัยช่างศิลป์สุพรรณบุรี และปีการศึกษา ๒๕๕๔ เปิดห้องเรียนเครือข่ายเพิ่มขึ้นที่วิทยาลัยช่างศิลป์ และในปีการศึกษา ๒๕๕๐ คณะศิลปะนาฏดุริยางค์ ได้ขยายการผลิตบัณฑิตและห้องเรียนเครือข่ายในวิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์ และวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด

ปัจจุบัน สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมดำเนินการตามพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งประกาศในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมดำเนินการตามพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ ส่งผลให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เปลี่ยนสถานะเป็นนิติบุคคล สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตั้งแต่วระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิชาชีพเฉพาะถึงระดับปริญญาเอก และมีอำนาจหน้าที่ตามที่ระบุในวัตถุประสงค์ของสถาบัน มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ว่า “การศึกษาและส่งเสริม

วิชาการ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานวิชาชีพ ถึงวิชาชีพขั้นสูงด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ และทัศนศิลป์ทั้งไทย และสากล รวมทั้งศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ทำการสอนการแสดง การวิจัย และให้บริการ ทางวิชาการ ตลอดจนอนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมอันเป็น เอกลักษณ์ของชาติและศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชนในท้องถิ่น”

ดังนั้น สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จึงมีภารกิจสำคัญในการจัดการเรียนการสอนทั้งในหลักสูตร ปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) ปริญญาตรี (๕ ปี) และปริญญาตรี (๔ ปี) ในคณะวิชา ในห้องเรียนเครือข่ายภูมิภาค และการจัดการศึกษาระดับพื้นฐานวิชาชีพเฉพาะด้านและระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ และวิทยาลัยช่างศิลป์รวม ๑๕ แห่งด้วย โดยมีส่วนราชการที่จัดการศึกษาในสังกัดจำนวน ๑๘ แห่ง ตาม กฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการใน สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. ๒๕๕๑ วันที่ ๑๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

๑. คณะศิลปวิจิตร
๒. คณะศิลปะนาฏดุริยางค์
๓. คณะศิลปศึกษา
๔. วิทยาลัยช่างศิลป์
๕. วิทยาลัยช่างศิลป์นครศรีธรรมราช
๖. วิทยาลัยช่างศิลป์สุพรรณบุรี
๗. วิทยาลัยนาฏศิลป์
๘. วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์
๙. วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี
๑๐. วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่
๑๑. วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา
๑๒. วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช
๑๓. วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง
๑๔. วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด
๑๕. วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี
๑๖. วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย
๑๗. วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี
๑๘. วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง

ต่อมา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ได้มีนโยบายขยายโอกาสให้แก่บัณฑิตจากสถาบันฯ และสถาบันอื่นที่ จะเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาโทบัณฑิตเฉพาะด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ และช่างศิลป์ และ พัฒนาบุคลากรของสถาบันให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านศิลปะเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะได้

นำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาต่อไปพัฒนาการจัดการศึกษาแก่หน่วยงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้ดำเนินการโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยและเริ่มจัดทำหลักสูตรระดับปริญญาโทมาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๐ ต่อมาในปีการศึกษา ๒๕๕๒ การจัดหลักสูตรศิลปมหาบัณฑิตสาขานาฏศิลป์ไทย และหลักสูตรศิลปมหาบัณฑิต สาขาดุริยางคศิลป์ไทยได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๒ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ และได้รับคำรับรองจากคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๐๖(๒)/๒๒๔๙ และในปีการศึกษา ๒๕๕๓จึงได้เริ่มเปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาโท ๒สาขาวิชา คือ สาขานาฏศิลป์ไทย และสาขาดุริยางคศิลป์ไทย

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

ปรัชญา

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาด้านศิลปะ ที่มุ่งสร้างสรรค์ศาสตร์แห่งศิลป์ ผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางศิลปะควบคู่คุณธรรมเพื่อผดุงรักษาและสืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาติ

วิสัยทัศน์

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เป็นองค์กรชั้นนำด้านนาฏศิลป์ ดนตรี คีตศิลป์ และทัศนศิลป์ บริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและนำสถาบันฯ สู่นานาชาติ

พันธกิจ

๑. จัดการศึกษาด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ และทัศนศิลป์ ระดับพื้นฐานวิชาชีพถึงวิชาชีพชั้นสูงที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับระดับชาติและนานาชาติ
๒. สร้างงานวิจัยงานสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างมีคุณค่าแก่สังคม
๓. เป็นศูนย์กลางบริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม
๔. อนุรักษ์พัฒนาสืบสานและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม
๕. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยมหลัก (core values)

ค่านิยมหลัก – เราประสบความสำเร็จร่วมกัน (WEAREWINS)

- Wisdom
- Efficiency in Education of Arts
- Academic Excellence
- Responsibility
- Equality by Teamwork

- Willful by Integrity and Moral
- Improve Ourselves
- Network and Communication
- Successful by Good Governance

อัตลักษณ์

สืบสาน สร้างสรรค์ งานศิลป์

เอกลักษณ์

เป็นผู้นำด้านงานศิลป์

ยุทธศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ และช่างศิลป์ให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับระดับชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างงานวิจัย งานสร้างสรรค์ งานนวัตกรรมองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นที่ยอมรับและนำไปตีพิมพ์ หรือใช้ประโยชน์ในระดับชาติหรือนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา การบริการทางวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมแก่ชุมชนและสังคม

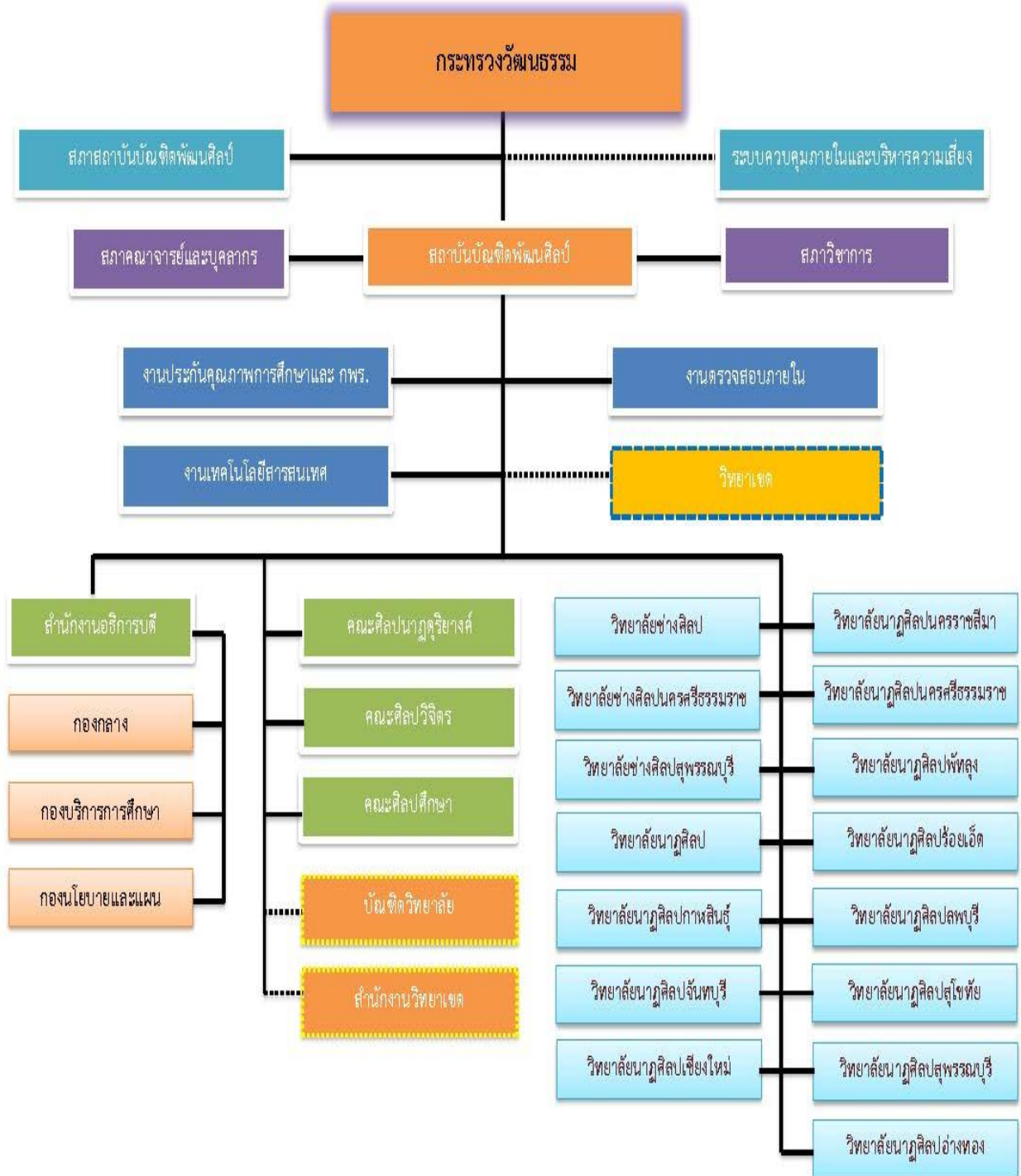
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ พัฒนา สืบสานและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์

เป็นสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ และทัศนศิลป์ที่มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับระดับชาติและนานาชาติ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



ส่วนที่ ๒

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของสถาบัน เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของสถาบันฯ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถาบัน ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน จะทำให้สถาบันเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย ดังนั้น จึงเห็นสมควรกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ให้สถาบันฯ และส่วนงานต่างๆ มีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับอย่างทั่วถึงต่อเนื่อง และเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ สร้างจิตสำนึก และทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปรับเปลี่ยนไปในทางที่พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

๒. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนมีค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติที่ถูกต้อง ทันสมัย สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และให้ถือว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถาบัน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความร่วมมือในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร ระหว่างส่วนงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างทั่วถึง และมีความสอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สำคัญ และจำเป็น เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถาบันฯ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ

๒. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓. เพื่อปลูกฝังทัศนคติที่ดี และถูกต้องให้แก่บุคลากรในสถาบันฯ เพื่อให้มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามที่สถาบันฯ มุ่งหวัง

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจจะได้ใช้ประโยชน์ในปัจจุบันหรือในอนาคต ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับ “คนเก่ง” (Talent)

แนวทางดำเนินการ

๑. สถาบันฯ และส่วนงานมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายและภารกิจหลักของส่วนงาน โดยเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ที่สมดุล ทั้งการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม, การศึกษาต่อ, การประชุม และสัมมนา เป็นต้น และการสร้างกลไกในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร เช่น การเรียนรู้ผ่านทาง Internet /Intranet, การแลกเปลี่ยนเรียนรู้, การจัดการความรู้ (Knowledge Management), การพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(CQI), การพัฒนาศักยภาพในกลุ่มอาชีพ โดยให้หัวหน้าส่วนงานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนา และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ซึ่งมีได้จำกัดเฉพาะการจัดอบรมเท่านั้น เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน เพื่อรับทราบข้อบกพร่องและนำมาปรับปรุงในการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

๒. สถาบันฯ และส่วนงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร การไปประชุม สัมมนาหลักสูตรต่างๆ ที่องค์กรภายนอกจัด ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ที่จะให้ความรู้ใหม่ๆ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตลอดเวลา

๓. สถาบันฯ กำหนดโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการโดยรวมในระดับสถาบันฯ และส่วนงานสามารถกำหนดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการเฉพาะของส่วนงานได้เอง โดยให้สอดคล้องกับความจำเป็น ทิศทาง และเป้าประสงค์ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร จึงเห็นควรเพิ่มเติมเรื่องของการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก และการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของสถาบันฯ ดังนั้นแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ จะประกอบไปด้วย ๕ แนวทาง ดังนี้

๑.) การเสริมสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของสถาบันฯ (Core Values/Organization Culture & Core Competency) เพื่อหล่อหลอมให้บุคลากรของสถาบันฯ มีความรู้ความเข้าใจในค่านิยมหลักของสถาบันฯ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของสถาบันฯ เพื่อให้บุคลากรของสถาบันฯ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามแนวทางที่สถาบันฯ มุ่งหวัง รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อสถาบันฯ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในส่วนนี้ควรเป็นหน้าที่ร่วมกันระหว่างสถาบันฯ และส่วนงาน โดยพัฒนาตามค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของสถาบันฯ ดังนี้

ค่านิยมหลัก – เราประสบความสำเร็จร่วมกัน (WEAREWINS)

- Wisdom
- Efficiency in Education of Arts
- Academic Excellence
- Responsibility
- Equality by Teamwork
- Willful by Integrity and Moral
- Improve Ourselves
- Network and Communication
- Successful by Good Governance

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ ในส่วนของสมรรถนะหลัก (Core Competency) สถาบันฯ มีวัตถุประสงค์ในการนำมาใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากร โดยสถาบันฯ กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวนหนึ่งเพื่อให้ส่วนงานนำไปใช้ โดยส่วนงานสามารถกำหนดสมรรถนะหลักเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ สถาบันฯ และส่วนงานควรมีการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร เพื่อให้การพัฒนา มีความสอดคล้องกับ ความจำเป็นในการพัฒนา และเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากร

๒.) การพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน (Job Knowledge / Functional area Knowledge) เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวควรพัฒนาในเรื่องต่างๆ เช่น

๒.๑) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

- การจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดทำแผนสอน การสร้างหลักสูตร เทคนิคการสอน การประเมินผลการสอน การใช้สื่อการสอน การสัมมนาเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียน การสอน

- การพัฒนาวิชาการ เช่น หลักการเขียนตำรา หลักการเขียนโครงการวิจัย การพัฒนางานวิจัย

- การให้คำปรึกษาและพัฒนานักศึกษา

- การพัฒนาในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายวิชาการ เช่น ความรู้เฉพาะด้านในสาขา

ต่างๆ

๒.๒) การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

- กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ

- กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา นักประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

โดยการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ หรือเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ๆ ตาม

ตำแหน่งงานนั้นๆ เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ควรได้รับการพัฒนาในวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องต่างๆ นักวิชาการเงินและบัญชี ควรได้รับการพัฒนาทางด้านการเงินและบัญชี เป็นต้น ทั้งนี้ อาจทำได้หลายแนวทาง เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การจัดการความรู้ในองค์กร การจัดอบรมในองค์กร หรือการส่งไปอบรม ณ หน่วยงานภายนอกที่จัดอบรมในเรื่องนั้นโดยเฉพาะ โดยการพัฒนาในส่วนนี้ควรเป็นหน้าที่ของส่วนงาน ที่จะจัดหรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตามรูปแบบต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น อาทิเช่นเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ความรู้ด้านการเงินและบัญชี
- ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การทำสื่อประชาสัมพันธ์
- การจัดทำงบประมาณ
- การฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่งนั้นๆ ฯลฯ
- ๓.) การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง (People Skill/Self Development)

เป็นการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมทั้งการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาด้านเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยส่วนงานควรเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งควรพัฒนาทักษะในเรื่องต่างๆ เช่น

- ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และวิทยาการสมัยใหม่
- ทักษะด้านภาษาอังกฤษ
- การพัฒนาเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม
- การพัฒนาบุคลิกภาพ
- การสื่อสาร การประสานงาน
- ฯลฯ

๔.) การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management) เป็นการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในด้านการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหารหรือบุคลากรสายบริหารที่กำลังจะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ให้มีศักยภาพที่เหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ในเรื่องต่างๆ เช่น

- การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)
- ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving)
- เครื่องมือการบริหารจัดการต่างๆ (Tool & Technical Management)
- การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นต้น

๕.) การพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้ที่มีความพร้อม และมีคุณลักษณะในการเป็นผู้นำที่ดี สามารถนำสถาบันฯ ไปสู่วิสัยทัศน์/พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบันฯ ที่ตั้งไว้ได้ อันได้แก่การพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

- การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management)
- การพัฒนาวิสัยทัศน์ (Visionary Strategy)
- ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skill)
- การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) เป็นต้น

แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย โครงการต่างๆ ดังนี้

| ประเภท | โครงการ |
|---|---|
| Core Value/Organization Culture&Core Competency | ๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพการเป็นข้าราชการที่ดี ๒.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรวิธีแห่งสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ๓.โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร |
| Job Knowledge/Functional area Knowledge | ๑. โครงการการพัฒนาและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการและการเลื่อนวิทยฐานะของคณาจารย์ |
| People Skill/Self Development | ๑.โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน ๒.โครงการพัฒนาทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ ๓.โครงการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน ๔.โครงการอบรมสัมมนาเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมาย ๕.โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (โครงการส่วนกลางเพื่อสนับสนุนบุคลากร ฝ้าย งานต่างๆ เข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก) ๖.โครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง แบบ e-learning |
| General Manager | ๑.โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร (คณบดี,ผู้อำนวยการวิทยาลัย) |
| Leadership | ๑.โครงการการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง (สายสนับสนุน) |

เป้าหมายการดำเนินงานตามแผน

๑. ครู อาจารย์ ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หลักสูตรต่างๆ ตามภารกิจหลักของอาจารย์ ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเอง และที่องค์กรภายนอกจัด ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ เมื่อเทียบกับจำนวนครู อาจารย์ ทั้งหมดของสถาบันฯ

๒. บุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หลักสูตรต่างๆ ตามภารกิจหลักของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเอง และที่องค์กรภายนอกจัด รวมถึงลาศึกษาต่อ ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของสถาบัน

๓.บุคลากรของสถาบันฯ ที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะทั่วไปที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดของสถาบันฯ

๓.๑ หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และวิทยาการสมัยใหม่ (ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ) ที่หน่วยงานจัดขึ้นเอง ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ โครงการ/ปี

๓.๒ หลักสูตรเกี่ยวกับภาษา และการติดต่อสื่อสาร (ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ) ที่หน่วยงานจัดขึ้นเอง ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ โครงการ/ปี

๓.๓ หลักสูตรการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นและเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่หน่วยงานจัดขึ้นเอง ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ โครงการ/ปี

การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการติดตามผลปีละ ๑ ครั้ง โดยทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ และจะได้นำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จะมีทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณภาพ และศักยภาพที่จะช่วยเสริมสร้างและสนับสนุนในการดำเนินภารกิจต่างๆ ตามยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ส่วนที่ ๓

การทบทวนภารกิจ และกำลังคนที่ต้องการในอนาคต

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

๓.๑ จำนวนข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ 3 สิงหาคม 2558

| หน่วยงาน | บุคลากรทางการศึกษา | | | อาจารย์ | | | ครู | | |
|--------------------------------|--------------------|------|------|---------|------|------|------|------|------|
| | กรอบ | ครอง | ว่าง | กรอบ | ครอง | ว่าง | กรอบ | ครอง | ว่าง |
| งานตรวจสอบภายใน | 3 | 3 | | | | | | | |
| งานเทคโนโลยีสารสนเทศ | 4 | 4 | | | | | | | |
| งานประกันคุณภาพการศึกษาและกพร. | 3 | 3 | | | | | | | |
| สำนักงานอธิการบดี | 1 | | 1 | | | | | | |
| กองกลาง | 32 | 31 | 1 | | | | | | |
| กองนโยบายและแผน | 8 | 6 | 2 | | | | | | |
| กองบริการการศึกษา | 15 | 14 | 1 | | | | | | |
| โครงการบัณฑิตศึกษา | 2 | 2 | | | | | | | |
| คณะศิลปนาฏดุริยางค์ | 6 | 5 | 1 | 12 | 10 | 2 | | | |
| คณะศิลปวิจิตร | 6 | 5 | 1 | 19 | 19 | | | | |
| คณะศิลปศึกษา | 6 | 5 | 1 | 25 | 25 | | 2 | 2 | |
| วิทยาลัยช่างศิลป์ | 5 | 4 | 1 | | | | 83 | 73 | 10 |
| วิทยาลัยช่างศิลป์นครศรีธรรมราช | 2 | 2 | | | | | 15 | 14 | 1 |
| วิทยาลัยช่างศิลป์สุพรรณบุรี | 3 | 3 | | | | | 39 | 38 | 1 |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์ | 5 | 5 | | 1 | 1 | | 148 | 137 | 11 |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์ | 3 | 3 | | | | | 55 | 53 | 2 |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 54 | 50 | 4 |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | | 66 | 64 | 2 |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา | 2 | 2 | | | | | 42 | 42 | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช | 3 | 3 | | | | | 71 | 67 | 4 |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง | 2 | 2 | | | | | 50 | 48 | 2 |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด | 2 | 2 | | | | | 66 | 66 | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี | 3 | 3 | | | | | 57 | 57 | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย | 3 | 3 | | | | | 51 | 49 | 2 |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี | 1 | 1 | | | | | 52 | 52 | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง | 2 | | 2 | 1 | 1 | | 72 | 71 | 1 |
| รวม | 127 | 114 | 13 | 61 | 59 | 2 | 923 | 883 | 40 |

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

๓.๒ จำนวนข้อมูล พนักงานราชการ ณ วันที่ 3 สิงหาคม 2558

| หน่วยงาน | บุคลากรทางการศึกษา | | | อาจารย์ | | | ครู | | |
|--------------------------------|--------------------|------|------|---------|------|------|------|------|------|
| | กรอบ | ครอง | ว่าง | กรอบ | ครอง | ว่าง | กรอบ | ครอง | ว่าง |
| งานตรวจสอบภายใน | 1 | 1 | | | | | | | |
| งานเทคโนโลยีสารสนเทศ | 2 | 2 | | | | | | | |
| งานประกันคุณภาพการศึกษาและกพร. | 1 | 1 | | | | | | | |
| สำนักงานอธิการบดี | 4 | 4 | | | | | | | |
| กองกลาง | 22 | 21 | 1 | | | | | | |
| กองนโยบายและแผน | 4 | 4 | | | | | | | |
| กองบริการการศึกษา | 10 | 9 | 1 | | | | | | |
| โครงการบัณฑิตศึกษา | 1 | 1 | | | | | | | |
| คณะศิลปนาฏดุริยางค์ | 4 | 4 | | 10 | 10 | | | | |
| คณะศิลปวิจิตร | 9 | 7 | 2 | 3 | 3 | | | | |
| คณะศิลปศึกษา | 8 | 8 | | 7 | 6 | 1 | | | |
| วิทยาลัยช่างศิลป์ | 4 | 3 | 1 | | | | 2 | 1 | 1 |
| วิทยาลัยช่างศิลป์นครศรีธรรมราช | 2 | 1 | 1 | | | | 4 | 4 | |
| วิทยาลัยช่างศิลป์สุพรรณบุรี | 1 | 1 | | | | | | | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์ | 5 | 5 | | | | | 1 | 1 | |
| วิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์ | 5 | 5 | | | | | 3 | 2 | 1 |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี | 3 | 3 | | | | | 3 | 3 | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ | 4 | 2 | 2 | | | | 3 | 3 | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา | 3 | 3 | | | | | | | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช | 4 | 3 | 1 | | | | 4 | 4 | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง | 2 | 2 | | | | | 4 | 4 | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด | 2 | 1 | 1 | | | | 2 | 2 | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี | 3 | 1 | 2 | | | | 2 | 2 | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย | 3 | 2 | 1 | | | | 4 | 4 | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี | 3 | 2 | 1 | | | | | | |
| วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง | 4 | 2 | 2 | | | | 1 | 1 | |
| รวม | 114 | 98 | 16 | 20 | 19 | 1 | 33 | 31 | 2 |

ส่วนที่ ๔

มาตรการในการบริหารและเตรียมอัตรากำลัง

๔.๑ การเตรียมอัตรากำลังแผนทดแทนอัตรากำลังที่เกี่ยวข้อง

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เตรียมอัตรากำลังโดยกำหนดแผนการพัฒนาศึกษาสำหรับพัฒนาสมรรถนะหลัก และทักษะตามตำแหน่งหน้าที่ สำหรับบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกประเภท สนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ

๔.๒ การพัฒนาศึกษา

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีแผนในการพัฒนาศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคลากรของสถาบันฯ มีสมรรถนะที่สอดคล้องและตรงตามยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ

๔.๓ ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ

ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑) ศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงาน

ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดผังองค์กร

ทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างตำแหน่งงานขององค์กร

ทำความเข้าใจเกี่ยวกับระดับตำแหน่งงานขององค์กร

การทำความเข้าใจปัจจัยข้างต้น เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์งานและการจัด

กลุ่มงาน (Job Family) (ที่เป็นวิชาชีพเดียวกัน) ให้เหมาะสมกับลักษณะภารกิจหลักขององค์กร แต่ละองค์กร

จะมีกลุ่มงานหลัก

๒) วิเคราะห์งาน (เพื่อจัดกลุ่มงาน เนื่องจากในแต่ละหน่วยงาน มีหลายสายวิชาชีพ)

ศึกษาขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและกิจกรรมหลักของแต่ละงาน

ศึกษาคุณสมบัติที่จำเป็นของงานในตำแหน่งงาน (Job Specification)

ต้องวิเคราะห์ตำแหน่งงานในกลุ่มต่างๆ ตามผังโครงสร้างองค์กรและผังโครงสร้าง

ตำแหน่งงานปัจจุบัน

การศึกษาวิเคราะห์ข้างต้นก็เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดกลุ่มงาน และตัวแบบสายอาชีพให้
เหมาะกับภารกิจขององค์กร

๓) จัดกลุ่มงาน (Job Family)

จัดกลุ่มงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของตำแหน่งงานใกล้เคียงกันเอาไว้
ด้วยกันหรือให้อยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน

แหล่งข้อมูลการวิเคราะห์คือคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

ศึกษาขอบเขตหน้าที่งาน (Scope of Work) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job
Specification)

การจัดกลุ่มงาน (Job Family) โดยพิจารณาจากงานที่ต้องการความสามารถใกล้เคียง
กันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

จัดแบ่งกลุ่มย่อย (Sub Group) และแต่ละกลุ่มงาน (Job Family)

**** การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ต้องมีพื้นฐานของมาตรฐานตำแหน่งงานที่
ก.พ. กำหนด และเมื่อได้คำบรรยายลักษณะงานแล้ว จึงจะสามารถนำมาจัดกลุ่มงาน (Job Family) ซึ่งการ
จัดทำกลุ่มงานไม่มีแบบแผนตายตัว เช่น ถ้าคนที่ทำงานคล้ายกัน แต่นำมาแยกเป็นคนละกลุ่มงาน จะมีข้อดี
คือ ความชัดเจน แต่ข้อเสีย คือ ทำให้การย้ายงานหรือการแต่งตั้งงานเป็นวงแคบ

๔) จัดทำตัวแบบเส้นทางอาชีพและเกณฑ์ (Career Model)

ระบุตำแหน่งทั้งหมดที่อยู่ในหน่วยงานทั้งในระดับฝ่าย ส่วน งาน ของแต่ละกลุ่มงาน
ย่อย (Sub Group) ในแต่ละกลุ่มงาน (Job Family)

จัดกลุ่มแนวทางเลือกในสายอาชีพ โดยการโอนย้ายกลุ่มงานให้เหมาะสม โดยพิจารณา
จากความสามารถที่ต้องการในงาน (Competency) ซึ่งมีทางเลือกคือ

โอนย้ายข้ามกลุ่มงานย่อย (Sub-Group) ของกลุ่มงาน (Job Family) เดียวกัน

โอนย้ายข้ามกลุ่มงาน (Job Family)

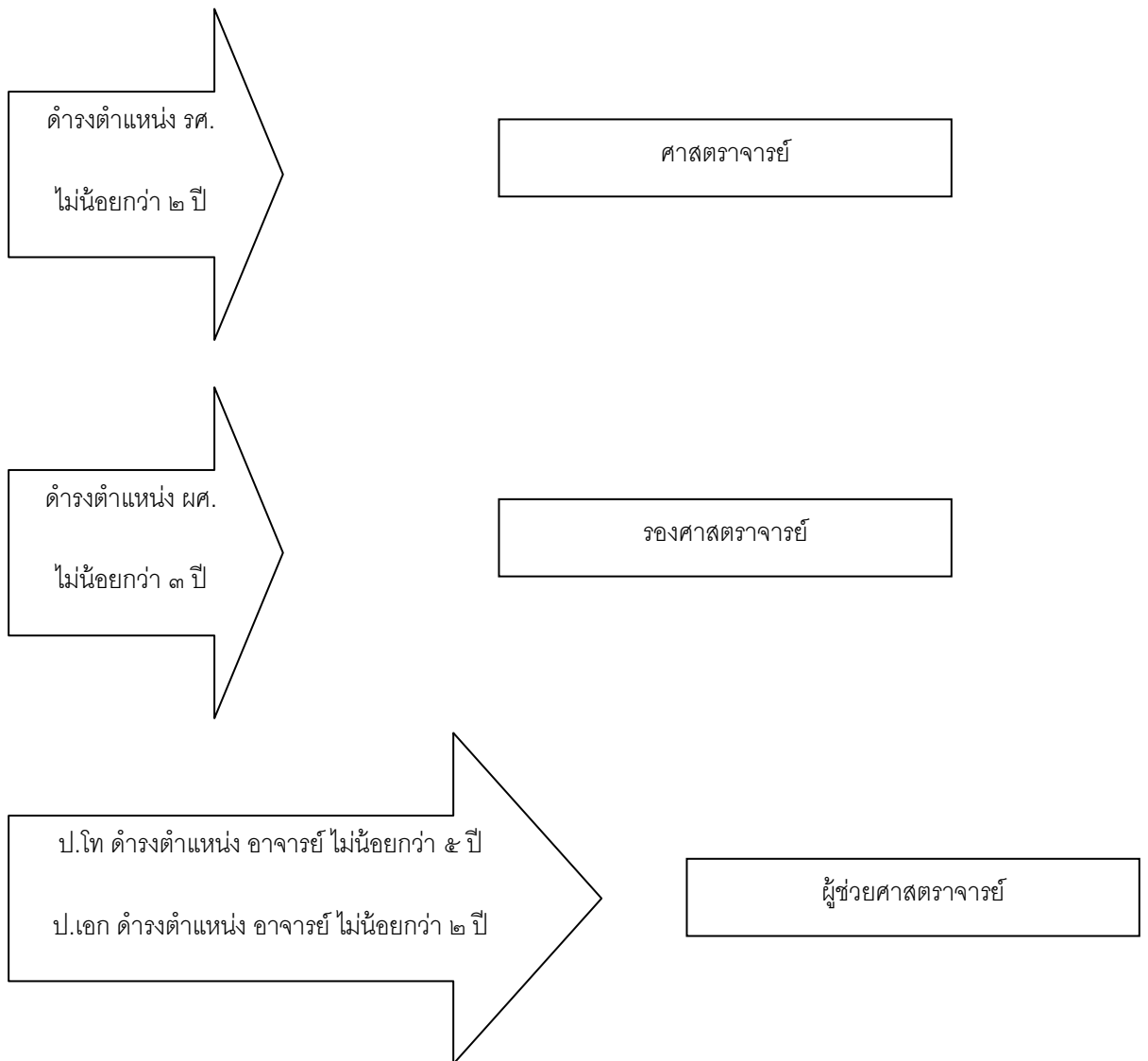
จัดทำตัวแบบเส้นทางอาชีพ (Career Model) ของตำแหน่งงาน

พิจารณาว่าโอนย้ายทุกระดับตำแหน่งหรือโอนย้ายบางระดับตำแหน่ง

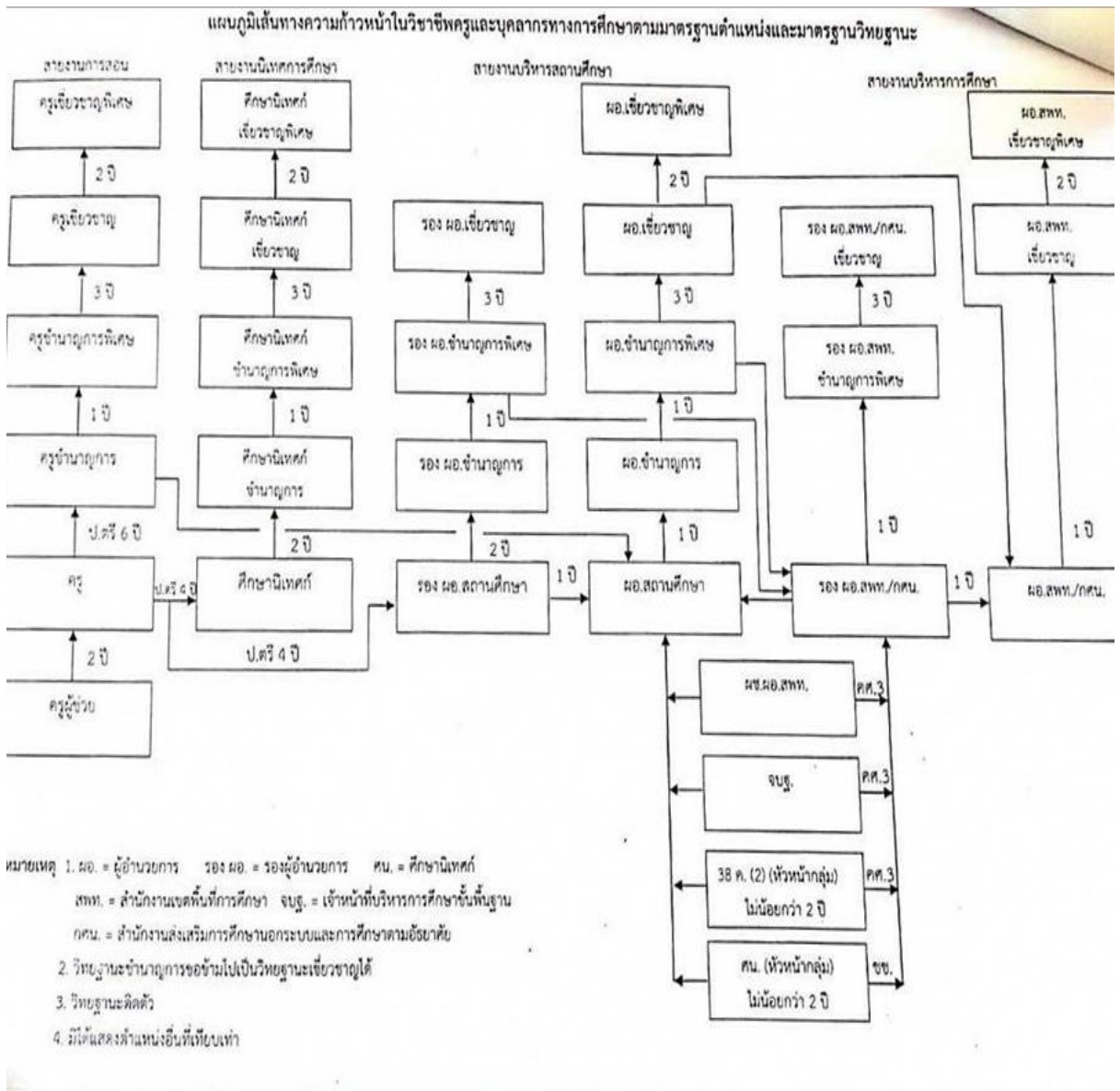
จัดทำผังแสดงความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและการโอนย้ายงาน

- เลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานภายในกลุ่มงานที่เหมือนกัน
- เลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานในกลุ่มงานที่ต่างกัน

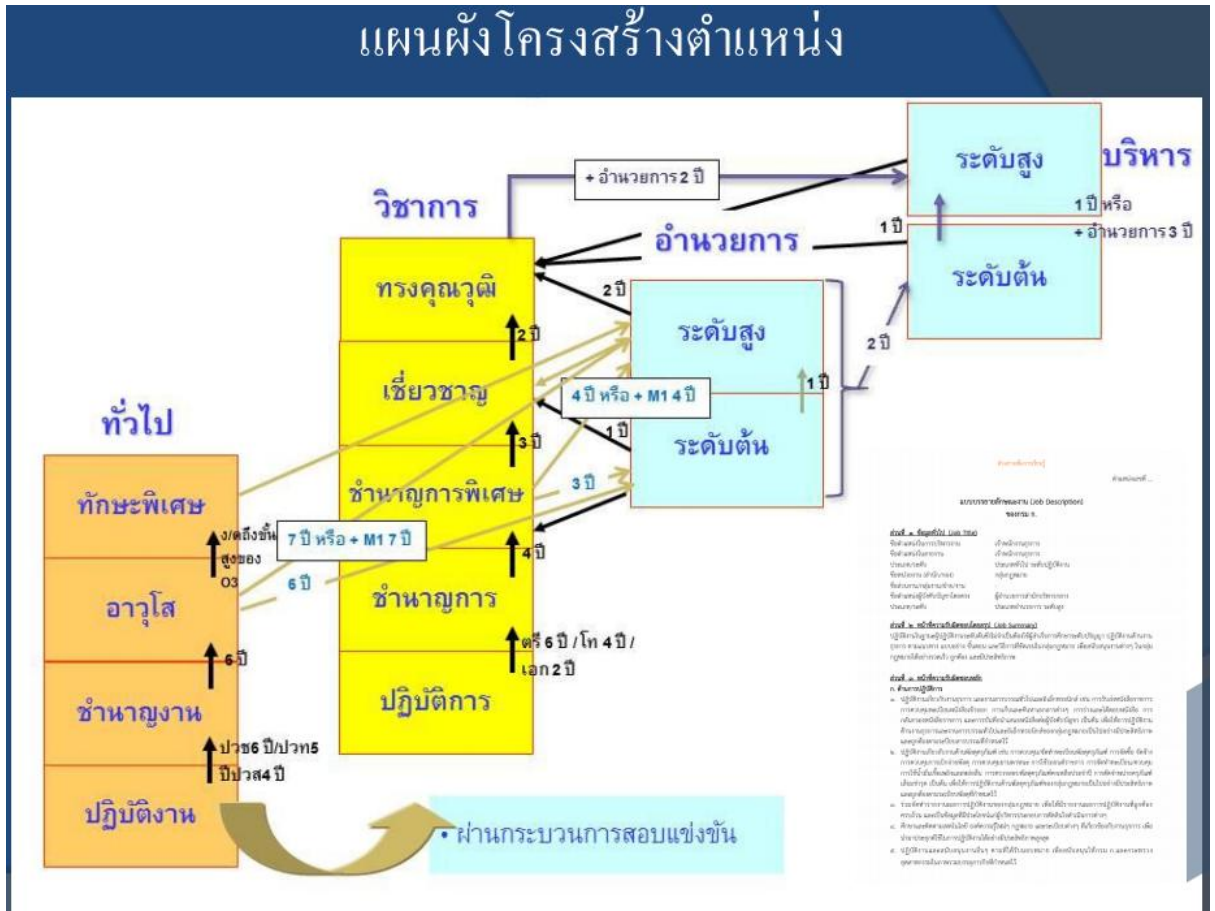
เส้นทางความก้าวหน้าของอาจารย์



เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครู



เส้นทางความก้าวหน้าของสายสนับสนุน



๔.๔ ประโยชน์การจัดทำความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ

องค์กร

เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง โอน ย้ายสายงาน จะทำให้ต่างหน่วยงานในองค์กรใช้เกณฑ์ที่ตนกำหนดขึ้นเองตามใจชอบ เช่น บางหน่วยงานใช้อายุงาน บางหน่วยงานใช้ Competency เป็นเกณฑ์ หรือบางหน่วยงานใช้เกณฑ์อื่น ทั้งนี้เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในการสร้างความก้าวหน้า

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคน โดยการสรรหาและคัดเลือกในตำแหน่งงานที่ว่าง

การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความสามารถเข้าสู่ตำแหน่งงานหรือ โอนย้ายงาน

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล

การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากร เพื่อสรรหาและคัดเลือก รวมทั้งค่าตอบแทน รางวัล

บุคลากร

เพื่อจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพราะทุกคนจะทราบความก้าวหน้า
ของตนเอง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน

การสร้างโอกาสในการโอนย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน