



แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี

พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

คำนำ

แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ จัดทำขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี จากวิสัยทัศน์ และ พันธกิจ ของสำนักงานอธิการบดี จะสะท้อนให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกได้รับทราบจุดเน้นของสำนักงานอธิการบดี เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการ มีทิศทางการดำเนินงาน และส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนา ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดีฉบับนี้ มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ใช้ขับเคลื่อน การดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสำนักงานอธิการบดี เป็น ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ ๓ กลยุทธ์ และ ๓ ตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมคุณค่าให้แก่องค์กร ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ ๓ กลยุทธ์ และ ๓ ตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการ ที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ ๒ กลยุทธ์ และ ๒ ตัวชี้วัด

สำนักงานอธิการบดีหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี สามารถใช้เป็นกรอบแนวทาง ในการดำเนินงาน และพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักงานอธิการบดี
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ประวัติความเป็นมา	๑
๑.๒ ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานอธิการบดี	๒
๑.๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานอธิการบดี	๔
๑.๔ โครงสร้างการบริหารส่วนราชการสำนักงานอธิการบดี	๕
๑.๕ อัตรากำลังในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี	๖
ส่วนที่ ๒ บริบทและการวิเคราะห์สถานการณ์	
๒.๑ บริบทที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๗
๒.๑.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๓ ด้าน	๑๐
๒.๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๑
๒.๑.๔ นโยบายรัฐบาล	๑๑
๒.๑.๕ แผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	๑๒
๒.๑.๖ นโยบายการบริหารงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘	๑๓
๒.๒ การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)	
๒.๒.๑ ตารางแสดงการให้คะแนนสถานการณ์สภาพแวดล้อมของสำนักงานอธิการบดี	๑๘
๒.๒.๒ สถานการณ์หรือตำแหน่งทางยุทธศาสตร์	๒๑
๒.๒.๓ การวิเคราะห์ TOWS Matrix สำนักงานอธิการบดี	๒๒
๒.๒.๔ สรุปการวิเคราะห์สู่แนวทางการจัดทำกลยุทธ์	๒๔
ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	
๓.๑ วิสัยทัศน์	๒๕
๓.๒ พันธกิจ	๒๕
๓.๓ ค่านิยมหลัก	๒๕
๓.๔ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี	๒๕
๓.๕ เงื่อนไขความสำเร็จ	๒๕
๓.๖ เป้าหมายแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	๒๖
๓.๗ สรุปข้อมูลตามแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	๒๖
๓.๘ แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	๒๗
๓.๙ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ กับ แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	๓๕
ภาคผนวก	
- รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ประวัติความเป็นมา

ตามพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นที่ ๖๒ ในรัชกาลปัจจุบัน พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ตามความในมาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๕๐” มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔ ให้รวมสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๔๑ วิทยาลัยนาฏศิลป์ วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์ วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง วิทยาลัยช่างศิลป์ วิทยาลัยช่างศิลป์นครศรีธรรมราช และวิทยาลัยช่างศิลป์สุพรรณบุรี มาจัดตั้งเป็นสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามพระราชบัญญัตินี้

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม สอดคล้องกับความในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้สถาบันเป็นสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาและส่งเสริมวิชาการตั้งแต่ระดับพื้นฐานวิชาชีพถึงวิชาชีพชั้นสูง ด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตกศิลป์ ช่างศิลป์ และทัศนศิลป์ทั้งไทยและสากล รวมทั้งศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ทำการสอน ทำการแสดง ทำการวิจัย และให้บริการทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริม สืบสาน สร้างสรรค์ ทะนุบำรุง และเผยแพร่วัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ และศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชนในท้องถิ่น และความในมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๕๐ สถาบันอาจแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักงานอธิการบดี
- (๒) สำนักงานวิทยาเขต
- (๓) บัณฑิตวิทยาลัย
- (๔) คณะ
- (๕) สำนัก
- (๖) วิทยาลัย
- (๗) ศูนย์

สถาบันอาจให้มีส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา ๘ เป็นส่วนราชการของสถาบันอีกก็ได้

สำนักงานอธิการบดีและสำนักงานวิทยาเขตอาจแบ่งส่วนราชการเป็นกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

บัณฑิตวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง

สำนัก ศูนย์ และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

วิทยาลัยอาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ ภาควิชา กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง

สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง อาจแบ่งส่วนราชการเป็นงานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างาน

สำนักงานอธิการบดี มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล สำนักงานอธิการบดีจึงควรมีแผนกลยุทธ์การพัฒนาศึกษาที่ดี ที่เหมาะสม เพื่อเป็นกรอบทิศทางและเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

๑.๒ ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานอธิการบดี

ตามประกาศสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ การแบ่งส่วนราชการภายใต้สำนักงานอธิการบดี ไว้ดังนี้

๑. หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิการบดี ประกอบด้วย

- ๑.๑ กลุ่มตรวจสอบภายใน
- ๑.๒ กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๑.๓ กลุ่มนิติการ
- ๑.๔ กลุ่มประกันคุณภาพภายใน
- ๑.๕ กลุ่มศิลปวัฒนธรรม

๒. กองกลาง ประกอบด้วย

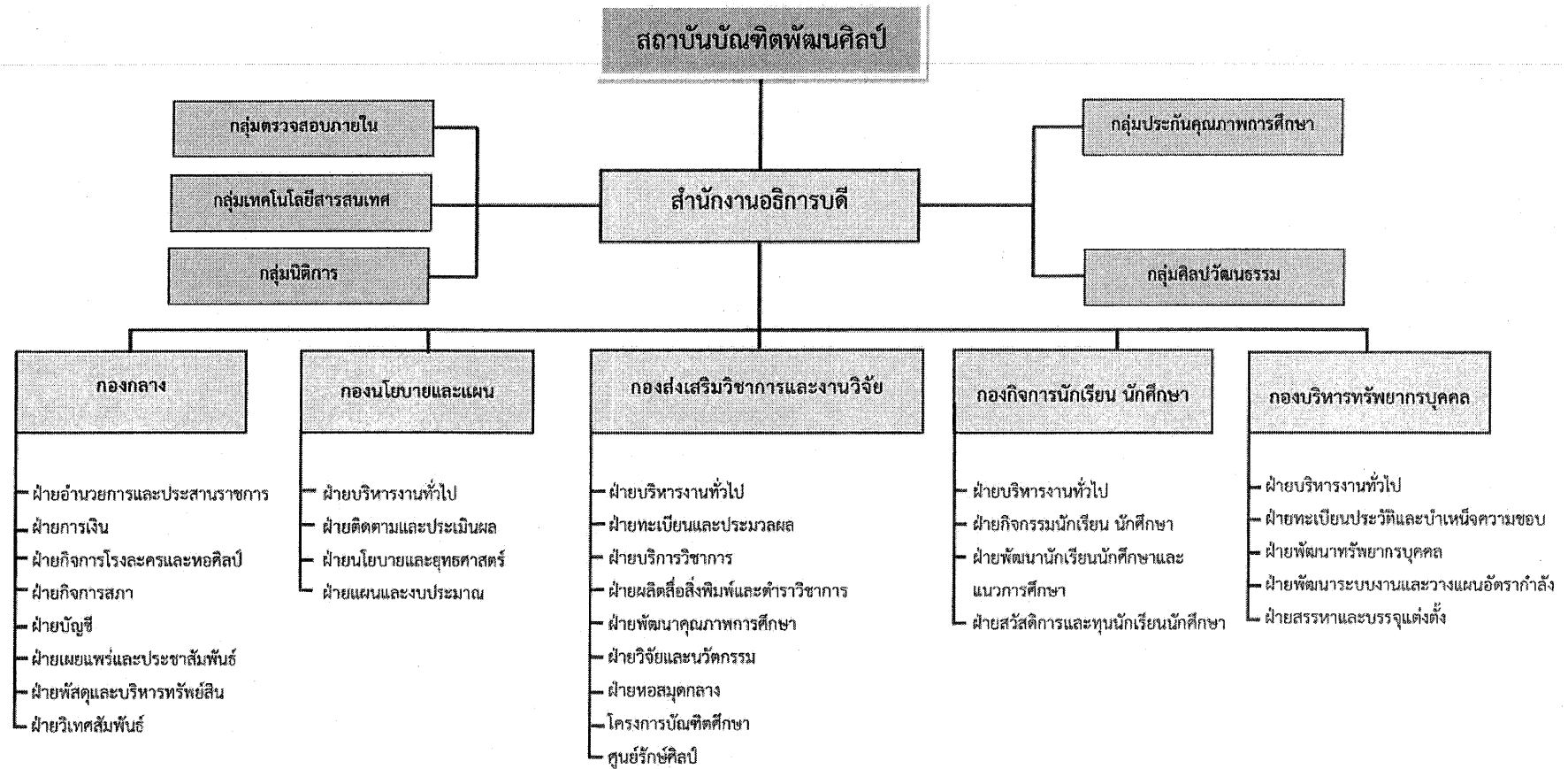
- ๒.๑ ฝ่ายอำนวยการและประสานราชการ
- ๒.๒ ฝ่ายการเงิน
- ๒.๓ ฝ่ายกิจการโรงละครและหอศิลป์
- ๒.๔ ฝ่ายกิจการสภา
- ๒.๕ ฝ่ายบัญชี
- ๒.๖ ฝ่ายเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- ๒.๗ ฝ่ายพัสดุและบริหารทรัพย์สิน
- ๒.๘ ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์

๓. กองนโยบายและแผน ประกอบด้วย

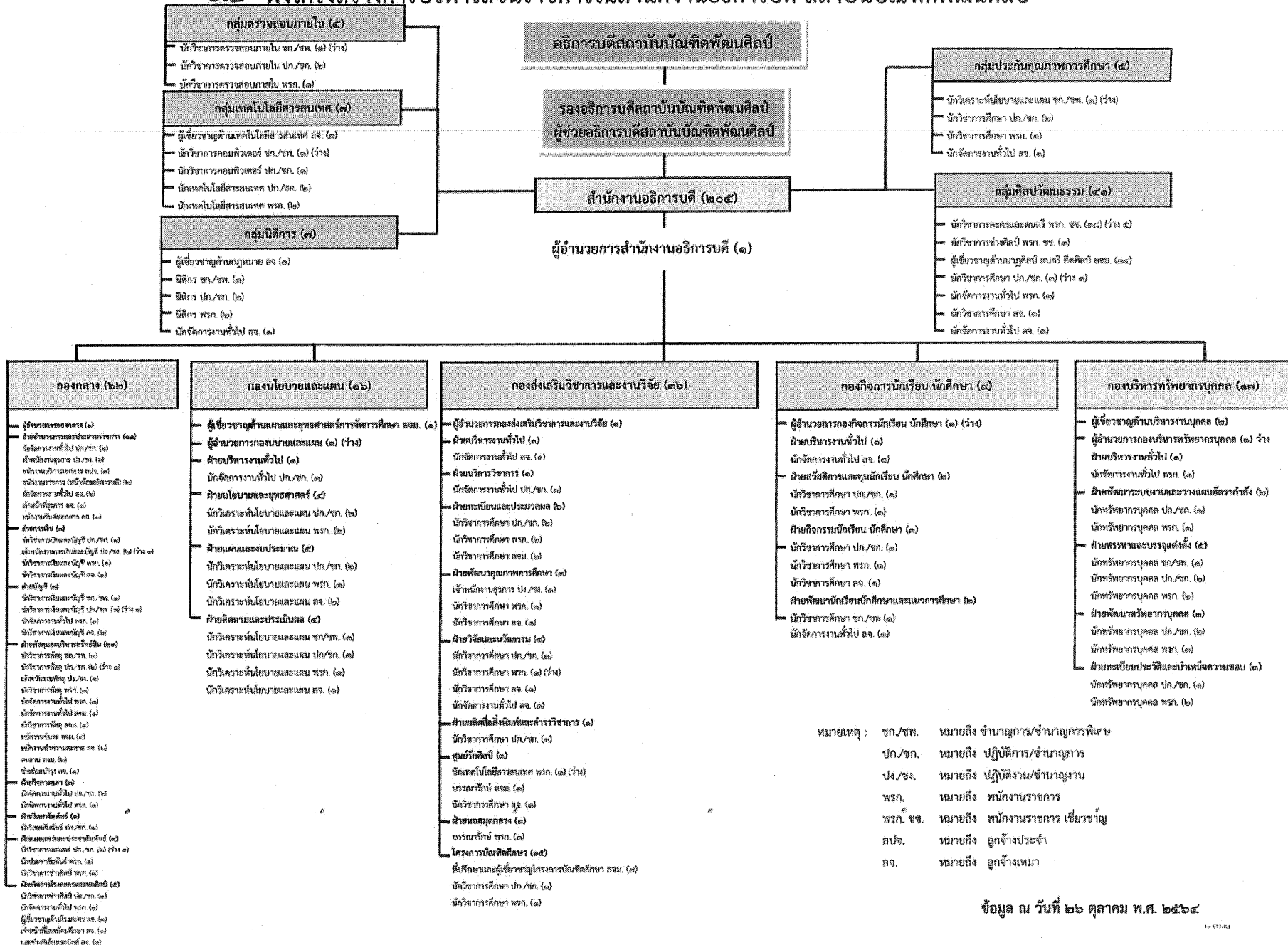
- ๓.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ๓.๒ ฝ่ายติดตามและประเมินผล

- ๓.๓ ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์
- ๓.๔ ฝ่ายแผนและงบประมาณ
- ๔. กองส่งเสริมวิชาการและงานวิจัย ประกอบด้วย
 - ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - ๔.๒ ฝ่ายทะเบียนและประมวลผล
 - ๔.๓ ฝ่ายบริการวิชาการ
 - ๔.๔ ฝ่ายผลิตสื่อสิ่งพิมพ์และตำราวิชาการ
 - ๔.๕ ฝ่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - ๔.๖ ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม
 - ๔.๗ ฝ่ายหอสมุดกลาง
 - ๔.๘ โครงการบัณฑิตศึกษา
 - ๔.๙ ศูนย์รักษาสีลป์
- ๕. กองกิจการนักเรียนนักศึกษา ประกอบด้วย
 - ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - ๕.๒ ฝ่ายกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
 - ๕.๓ ฝ่ายพัฒนานักเรียนนักศึกษาและแนะแนวการศึกษา
 - ๕.๔ ฝ่ายสวัสดิการและทุนนักเรียนนักศึกษา
- ๖. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย
 - ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - ๖.๒ ฝ่ายทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ
 - ๖.๓ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ๖.๔ ฝ่ายพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง
 - ๖.๕ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๑.๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์



๑.๔ ผังโครงสร้างการบริหารส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์



ข้อมูล ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๕ อัตรากำลังในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี

๑. จำนวนบุคลากรที่เป็นข้าราชการ

สายงาน	ระดับตำแหน่ง/จำนวน									รวม (คน)	หมายเหตุ
	บส.	บค.	ชช. พิเศษ	ชช.	ชก. พิเศษ	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.		
บุคลากรทางการศึกษา	๑	๓			๔	๒๗	๑๗	๓	๒	๕๗	

วุฒิการศึกษา	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี	รวม
บุคลากรทางการศึกษา	๑	๒๖	๒๘	๒	๕๗

๒. จำนวนบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ

สายงาน/ วุฒิการศึกษา	จำนวน
สายสนับสนุน	๑

๓. จำนวนบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ

สายงาน/ วุฒิการศึกษา	จำนวน
กลุ่มเชี่ยวชาญ (บุคลากรสนับสนุน)	๑๓
กลุ่มบริหารทั่วไป (บุคลากรสนับสนุน)	๓๔

๔. จำนวนบุคลากรจ้างเหมา (รายเดือน)

สายงาน/วุฒิการศึกษา	จำนวน
กลุ่มบริหารทั่วไป (บุคลากรสนับสนุน)	๗๖

๕. จำนวนบุคลากรที่เกษียณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ครู/อาจารย์	บุคลากรทางการศึกษา	ลูกจ้างประจำ	รวม
๐	๐	๐	๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี

ส่วนที่ ๒

บริบทและการวิเคราะห์สถานการณ์ (Context & SWOT Analysis)

สำนักงานอธิการบดี

ในการจัดทำแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ได้มีการศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นกฎหมายและนโยบายในระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ตามพันธกิจของสำนักงานอธิการบดี รวมทั้งการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นสภาพแวดล้อมของสำนักงาน อธิการบดี ซึ่งได้นำเสนอไว้ในบทนี้แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๒.๑ บริบทที่เกี่ยวข้อง

บริบทที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๓ ด้าน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ นโยบายใน การบริหารสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ของอธิการบดี (นางนิภา โสภาสัมฤทธิ์) โดยสรุปสาระสำคัญของบริบทดังกล่าว ดังนี้

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

รัฐบาลและคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี โดยมีวิสัยทัศน์ใน การพัฒนาประเทศว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อ ผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ และประชาชน จากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและ ความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและ อาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมี เกียรติและศักดิ์ศรี

สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ดำเนินงานที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี จำนวน ๒ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ รายละเอียดดังนี้

๒.๑.๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายในการ วางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับ คนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไป ข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดี รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะ สื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง” กรอบแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ สำนักงาน อธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่

๑) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการ เรียนการสอนในสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษาสอดแทรกการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตสาธารณะเข้าไปในทุกสาระวิชา และในทุกกิจกรรม รวมทั้งปรับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ รวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงาม

๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะความสามารถ การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาหรืออาชญากรรมต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่นทางความคิด รวมถึงทักษะด้าน ภาษา ศิลปะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจ รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตและวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้ ตลอดจนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน รวมถึงทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีทักษะชีวิตสามารถอยู่ร่วมและทำงานกับผู้อื่นได้ ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

๒.๑.๑.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง กรอบแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่

๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและแหล่งข้อมูลต่างๆ นำไปสู่การวิเคราะห์การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อการพัฒนานโยบายและการให้บริการภาครัฐ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการสาธารณะตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เพื่อให้สามารถติดต่อราชการได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส เสียค่าใช้จ่ายน้อย และตรวจสอบได้

๓) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ การบริหารจัดการภาครัฐมีความสอดคล้องเชื่อมโยงและเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในทุกระดับมีการจัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกันทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนา การจัดทำนโยบาย และการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

๔) ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับมีการติดตามประเมินผลทั้งก่อนเริ่มโครงการระหว่างดำเนินการและหลังการดำเนินงานเป็นการติดตามประเมินผลทั้งระบบตั้งแต่ปัจจัยนำเข้ากระบวนการดำเนินการ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตั้งแต่ระดับชาติ ระดับประเด็นการพัฒนา ระดับหน่วยงาน และระดับพื้นที่พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการรายงานการติดตามประเมินผลในการบรรลุเป้าหมายต่อสาธารณะเป็นประจำ รวมทั้งการตรวจสอบโดยองค์กรอิสระต้องเป็นไปเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๖) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่างๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

๗) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

๘) ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่างๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูลแจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่นๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

๙) ประชาชนและภาคีต่างๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบรัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเข้มงวด รวมทั้งส่งเสริม และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยเฉพาะการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การรณรงค์

ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้แจงและแสวงหาการทุจริตโดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ พร้อมทั้ง มีระบบ การรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ

๑๐) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต กำหนดให้ เจ้าพนักงานของรัฐต้องยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ หลักเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์บุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

๒.๑.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๓ ด้าน

โดยที่ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษาและใช้บังคับ เมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๑ นั้น เนื่องจากพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศ ต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมายุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ ส่งผลให้ต้องมี การปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ ดำเนินการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศตามขั้นตอน ของกฎหมายแล้วเสร็จ และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและรายงานต่อรัฐสภาเพื่อทราบแล้ว ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและใช้บังคับต่อไป เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะสำนักงานเลขานุการ ของคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ ได้ดำเนินการเสนอร่างแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ต่อคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติเพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยแล้ว บัดนี้ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและคณะกรรมการปฏิรูปประเทศเสนอ และรัฐสภารับทราบแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงให้ประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ในราชกิจจานุเบกษาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ดำเนินงานที่มีความเชื่อมโยงกับแผนการปฏิรูปประเทศ จำนวน ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านที่ ๒ ด้านบริหารราชการแผ่นดิน และ ด้านที่ ๑๑ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รายละเอียดดังนี้

๑) แผนการปฏิรูปประเทศด้านที่ ๒ ด้านบริหารราชการแผ่นดิน กรอบแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี คือ

- ประเด็นการปฏิรูปที่ ๑ บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน
- ประเด็นการปฏิรูปที่ ๒ ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกันก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล
- ประเด็นการปฏิรูปที่ ๓ โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็วและระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง
- ประเด็นการปฏิรูปที่ ๔ กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

๒) แผนการปฏิรูปประเทศด้านที่ ๑๑ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรอบแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี คือ

- ประเด็นการปฏิรูปด้านการป้องกันและปราบปราม โดยมิเป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์ให้มีมาตรการควบคุม กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะ

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง (Integrity) สุจริตของบุคลากร ใช้ดุลยพินิจโดยสุจริตภายใต้กรอบธรรมาภิบาล และการกำกับกิจการที่ได้อย่างแท้จริง

- ประเด็นการปฏิรูปด้านการปราบปราม โดยมีเป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์ ยกระดับ การบังคับใช้มาตรการทางวินัย มาตรการทางปกครอง หรือมาตรการทางกฎหมายต่อเจ้าพนักงานของรัฐที่ถูกกล่าวหาว่าประพฤติมิชอบหรือกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด

๒.๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สำนักงานอธิการบดีดำเนินงานที่มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ คือ องค์ประกอบที่ ๔ ปัจจัยสนับสนุน การพลิกโฉมประเทศ หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยยกระดับภาครัฐให้มีสมรรถนะสูงและคล่องตัว สามารถก้าวสู่การเป็นภาครัฐดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ รวมถึงการยกเลิกกฎหมายที่ไม่จำเป็นและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

๒.๑.๔ นโยบายรัฐบาล

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี โดยการนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ต่อ รัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ มีนโยบายในการบริหารประเทศ ๑๒ ด้าน

สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ดำเนินงานที่มีความเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล จำนวน ๒ ด้าน ได้แก่ นโยบายด้านที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ และ นโยบายด้านที่ ๑๒ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรมรายละเอียดดังนี้

๑) นโยบายด้านที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐกฎหมายจะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการดำเนินการ ดังนี้

- พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งที่ พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันตั้งแต่ชั้นวางแผนการนำไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

- ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติ อนุญาตของทางราชการที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจและดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นระบบดิจิทัลและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่อเนื่องกันตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ พร้อมทั้งพัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐได้อย่างทันทีและทุกเวลา

- พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการแผ่นดินที่มีระบบการวิเคราะห์ และแบ่งปันข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ในระบบบริการประชาชนที่เป็นไปตามความต้องการเฉพาะตัวบุคคลมากขึ้น

- เปิดเผยข้อมูลภาครัฐสู่สาธารณะ โดยหน่วยงานของรัฐในทุกระดับต้องเปิดเผยและเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน ทั้งในระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง และระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีความเข้าใจถึงสถานการณ์และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประเทศที่มีความซับซ้อนปรับเปลี่ยนให้เป็นการทำงานเชิงรุก เน้นการยกระดับไปสู่ความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง แสวงหาความคิดริเริ่ม และสร้างนวัตกรรม โดยมีการคาดการณ์สถานการณ์ วิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยน กระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่นใน หลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีสมรรถนะและความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุง สวัสดิภาพชีวิต ความเป็นอยู่ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

- พัฒนากลไกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการสาธารณะและการตรวจสอบ ภาครัฐ โดยการสร้างความเข้าใจถึงหลักการบริหารราชการขั้นพื้นฐาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งแก้ไข ปัญหาอุปสรรคและลดข้อจำกัดของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ชุมชน วิชาชีพเพื่อสังคม องค์กรภาค ประชาสังคม และเอกชน สามารถเข้ามาดำเนินกิจกรรมสาธารณะประโยชน์และมีบทบาทในการพัฒนาบริการ สาธารณะในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีส่วนในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ภาครัฐใน ทุก ๆ ด้าน

๒) นโยบายด้านที่ ๑๒ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ กระบวนการยุติธรรม

- แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยจัดให้มีมาตรการและระบบเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ช่วยป้องกันและลดการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจังและเข้มงวด รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการ ติดตามการแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเร่งสร้างจิตสำนึกของคนในสังคมให้ยึด มั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ชอบธรรม และสนับสนุนทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและเฝ้า ระวังการทุจริตประพฤติมิชอบ

- ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม โดยส่งเสริมให้มีรูปแบบการลงโทษอื่นที่ไม่ใช่โทษอาญา ตามหลักสากล มุ่งเน้นยกระดับการพัฒนาระบบ แก้ไข บำบัด พื้นผู้กระทำผิดส่งเสริม ปกป้อง คุ่มครองสิทธิ มนุษยชน พัฒนาประสิทธิภาพระบบการสืบสวนสอบสวนด้านการปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ กำหนดมาตรการ คุ่มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐในกระบวนการยุติธรรมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงหรือครอบงำ ไต ๆ พร้อมทั้งบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมให้ดำเนินงานสอดคล้องประสานกันอย่างเป็น องค์กรพหุเพื่อให้สามารถจัดการกับข้อขัดแย้งและกรณีพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการทำงานเชิงรุก รวมทั้งพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใส รวดเร็ว ทัวถึง และปราศจากการเลือกปฏิบัติ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมได้ และสร้างสังคมที่พัฒนา อย่างเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียม พร้อมทั้งผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกฎหมาย พัฒนากฎหมายและกระบวนการ ยุติธรรม เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นธรรม รวมทั้งให้ ความช่วยเหลือทางกฎหมายที่จำเป็นและเหมาะสมแก่ผู้ยากไร้หรือผู้ด้อยโอกาสในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

๒.๑.๕ แผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

แผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางที่แสดงถึง ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หน่วยงาน รวมถึงกลยุทธ์วิธีการเพื่อการพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์และใช้ เป็นคู่มือและแนวทางการกำกับการดำเนินงานของผู้บริหารและทุกภาคส่วนในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ แผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ มีทั้งหมด ๕ ยุทธศาสตร์

สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ดำเนินงานที่มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาสถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ รายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาองค์กรให้เป็นสถาบันต้นแบบด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ข่างศิลป์ และทัศนศิลป์ ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การบริการทางการศึกษาและการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามโครงสร้างองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสร้างภาพลักษณ์องค์กร

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาระบบ และกลไก การกำกับ ติดตาม รายงาน และประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ

๒.๑.๖ นโยบายการบริหารงานของอธิการบดี (นางนิภา โสภาสัมฤทธิ์)

นโยบายการบริหารงานของอธิการบดี (นางนิภา โสภาสัมฤทธิ์) พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ประกอบด้วย ๑๘ นโยบาย ๓๘ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

นโยบายที่ ๑ บริหารการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาในวิกฤต Covid-๑๙ ประกอบด้วย ๒ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เป็นรูปแบบวิถีใหม่ (New Normal) โดยใช้

๑) การเรียนการสอนระบบออนไลน์ ๑๐๐%

๒) การเรียนในห้องเรียน เว้นระยะห่างอากาศถ่ายเท

๓) การเรียนแบบผสมผสานออนไลน์ (On-line) และออนไซต์ (On-site)

แผนงานที่ ๒ พัฒนาการบริหารจัดการในรูปแบบออนไลน์และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

นโยบายที่ ๒ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ๕ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ ผลิตบัณฑิตปริญญาตรีให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ ๒๑

แผนงานที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีอาจารย์รับผิดชอบหลักสูตรระดับปริญญาตรีตามเกณฑ์

แผนงานที่ ๓ พัฒนาคู่มือ – อาจารย์ ด้านเทคนิคและทักษะการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

แผนงานที่ ๔ สร้างความเข้มแข็งการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

แผนงานที่ ๕ สร้างเครือข่ายการจัดการศึกษากับภายนอกองค์กร

นโยบายที่ ๓ พัฒนาเทคโนโลยีและระบบดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ประกอบด้วย ๒ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ จัดระบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

แผนงานที่ ๒ พัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม (Big Data for Education)

นโยบายที่ ๔ สร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีความซื่อสัตย์ รอบรู้ สู้งาน และมีธรรมาภิบาลในการบริหาร ประกอบด้วย ๒ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำยุคใหม่ ที่มีความซื่อสัตย์ รอบรู้ สู้งาน และมีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

แผนงานที่ ๒ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาองค์กร

นโยบายที่ ๕ พัฒนาหน่วยงานในสังกัดให้เป็น “Green & clean BPI” ประกอบด้วย ๓ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ พัฒนาอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานและปริญญตรี

แผนงานที่ ๒ สร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แผนงานที่ ๓ ปรับปรุงห้องเรียนให้ทันสมัยและปรับภูมิทัศน์ให้เอื้อต่อการเรียนที่ดี และมีความสุข

นโยบายที่ ๖ ปรับหลักสูตรเดิม เพิ่มหลักสูตรใหม่ ขยายหลักสูตรระยะสั้น เพื่อการประกอบวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและอนาคต ประกอบด้วย ๒ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ ปรับปรุงหลักสูตรเดิม เพิ่มหลักสูตรใหม่ ขยายหลักสูตรระยะสั้น ให้มีความเข้มแข็งตามบริบทของสังคม

แผนงานที่ ๒ จัดการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น ให้กับวัยเด็ก วัยรุ่น วัยทำงานและผู้สูงอายุ

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมการทำวิจัย การสร้างนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะบนพื้นฐานความเป็นไทยและเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ ประกอบด้วย ๒ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ ส่งเสริมครู - อาจารย์ ในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยทางการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมและด้านการเรียนการสอน

แผนงานที่ ๒ จัดประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ

นโยบายที่ ๘ สนับสนุนให้หน่วยงานมีรายได้จากการให้บริการวิชาชีพเชิงบูรณาการกับสังคม ประกอบด้วย ๒ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ จัดหารายได้จากการบริการวิชาการ

แผนงานที่ ๒ ส่งเสริมการให้บริการวิชาการ วิชาชีพ เชิงบูรณาการกับสังคม

นโยบายที่ ๙ อนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ทัศนศิลป์ และความเป็นไทยสู่ท้องถิ่นระดับชาติ และนานาชาติ ประกอบด้วย ๕ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตเป็นมืออาชีพงานศิลป์

แผนงานที่ ๒ สืบสานศิลปวัฒนธรรมด้วยการอนุรักษ์ สร้างสรรค์ เผยแพร่และต่อยอดศิลปวัฒนธรรม

แผนงานที่ ๓ จัดเก็บองค์ความรู้ด้านนาฏศิลป์ ดนตรี คีตศิลป์ และทัศนศิลป์ จากศิลปินแห่งชาติ และผู้เชี่ยวชาญ

แผนงานที่ ๔ ส่งเสริมอุตสาหกรรมวัฒนธรรมสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันสู่ระดับชาติและนานาชาติ

แผนงานที่ ๕ พัฒนาแหล่งวิทยบริการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมที่สามารถสืบค้นองค์ความรู้ได้อย่างไร้ขีดจำกัด

นโยบายที่ ๑๐ พัฒนาศักยภาพให้มีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้นในระดับปริญญาโท - ปริญญาเอกประกอบด้วย ๑ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ สนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาโท - ปริญญาเอก

นโยบายที่ ๑๑ ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบด้วย ๑ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ พัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงาน ศักยภาพด้านวิชาการและวิชาชีพเพื่อสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ

นโยบายที่ ๑๒ วางแผนแม่บทการจัดการการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ระยะ ๑๖ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๘๐ ประกอบด้วย ๑ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ ขับเคลื่อนแผนแม่บทการจัดการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘) สืบแห่งความสุขและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้นั่นคงยั่งยืน

นโยบายที่ ๑๓ เพิ่มจำนวนนักศึกษาและรายได้ให้กับสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์จากประเทศเป้าหมาย ประกอบด้วย ๒ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ จัดทำความร่วมมือในการจัดการศึกษากับประเทศเป้าหมาย

แผนงานที่ ๒ ดำเนินการจัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมกับต่างประเทศ

นโยบายที่ ๑๔ สร้างทูตวัฒนธรรมสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อยกระดับการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมสู่ นานาชาติ ประกอบด้วย ๑ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ สร้างหลักสูตรทูตวัฒนธรรมสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ให้มีความเข้มแข็งด้าน ภาษาอังกฤษ มีความโดดเด่นด้านศิลปวัฒนธรรม และมีอัตลักษณ์ความเป็นไทย

นโยบายที่ ๑๕ ส่งเสริมให้เยาวชนมีความตระหนัก รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และมีความภาคภูมิใจในความเป็น ไทยด้วยศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย ๓ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ ส่งเสริมให้เยาวชนมีความตระหนักรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และมีความภูมิใจใน ความเป็นไทย

แผนงานที่ ๒ สร้างเยาวชนต้นแบบ “รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์”

แผนงานที่ ๓ ส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมรักชาติ ศรัทธาศาสนา และเทิดทูนพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ ๑๖ สร้างความร่วมมือกับสถาบันคุณวุฒิด้านวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในการเป็นหน่วย ประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพนักดนตรีไทย ประกอบด้วย ๑ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ สร้างความร่วมมือกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในการเป็นหน่วย ประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพนักดนตรีไทย

นโยบายที่ ๑๗ ปรับปรุงสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (วังหน้า) ให้เป็น Landmark Arts ประกอบด้วย ๒ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ บริหารจัดการพื้นที่ Landmark Arts ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม

แผนงานที่ ๒ ปรับปรุงพื้นที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (วังหน้า) ให้เป็น Landmark Arts

นโยบายที่ ๑๘ สร้าง “อาคารนิทรรศน์ศิลป์” เป็นแหล่งสืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาติ ณ สถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย ๑ แผนงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ สร้างอาคารหอประชุม “อาคารนิทรรศน์ศิลป์” เป็นแหล่งให้บริการด้าน ศิลปวัฒนธรรมที่ครบวงจร

๒.๒ การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันทั้งภายในและภายนอก ล้วนส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์บริบทต่างๆ ที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ซึ่งผลการวิเคราะห์สถานการณ์ จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทบทวนแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๕ -๒๕๖๙ พบว่า มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม และให้บริการด้วยความเต็มใจ
๒. บุคลากรมีความตั้งใจ รับผิดชอบ จิตอาสา
๓. สำนักงานอธิการบดีมีวัฒนธรรมองค์กรที่น้อมทำให้การประสานงานคล่องตัว
๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และความชำนาญงานสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการกิจที่รับผิดชอบแก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้
๕. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี
๖. มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานภายในสำนักงาน
๗. มีระบบการติดตามและประเมินผลของสำนักงานอธิการบดี ที่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน เข้มแข็ง
๘. มีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ
๙. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้เป็นแนวทางปฏิบัติราชการ ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของทางราชการ
๑๐. สำนักงานอธิการบดีมีโครงสร้างองค์กรและอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน
๑๑. บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีแนวคิดและค่านิยมองค์กรร่วมกัน คือ “มุ่งผลงาน สามัคคี มีคุณธรรม” ตามนโยบายและการบริหารงานของสำนักงานอธิการบดี

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ขาดแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทั่วไป (กลยุทธ์ บุคลากร ทักษะ ระบบ การจัดอบรมการเข้าสู่ตำแหน่ง)
๒. ขาดการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งการปฏิบัติงาน และข้อมูลส่วนบุคคล
๓. สำนักงานอธิการบดีขาดมาตรการ/แนวทางในการหารายได้
๔. การสื่อสาร และทำความเข้าใจ ในการขับเคลื่อน นโยบายจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ปฏิบัติยังไม่ชัดเจน และครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม
๕. บุคลากรมีความรู้ในเรื่องกฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานน้อย
๖. การมอบหมายภาระงานไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน (หรือการมอบหมายงาน)
๗. ไม่มีระบบหมุนเวียนงานในสายงาน/ตำแหน่งเดียวกัน (สะสมความเชี่ยวชาญ)
๘. สวัสดิการโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมความต้องการของบุคลากร (ที่จอดรถ สุขภาพ สภาพแวดล้อม)
๙. คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดียังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน บุคลากรยังขาดการนำคู่มือไปใช้ (มีคู่มือแต่ไม่ใช้)
๑๐. ขาดวิธีการสื่อสาร และสร้างความเข้าใจในสายอาชีพของสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
๑๑. การจัดฝึกอบรมบุคลากรไม่เพียงพอที่เกี่ยวกับสวัสดิการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๑๒. ที่ตั้งของแต่ละงาน/ฝ่าย ตั้งอยู่ต่างสถานที่ส่งผลต่อการประสานงาน และปฏิบัติงาน
๑๓. การบริหารงานภายใต้โครงสร้างองค์กรไม่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาที่กำหนด
๑๔. การดำเนินการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรยังไม่ต่อเนื่อง

โอกาส (Opportunity)

๑. มีเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัยทำให้มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๒. ความก้าวหน้า การขยายตัว และการพัฒนาของ เทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ทำให้การประสานงาน และการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว
๓. มติครม. ที่กำหนดให้หน่วยงานต้องทำแผนปราบปรามการทุจริต ส่งผลให้สำนักงานต้องปฏิบัติตามแผน
๔. นโยบายภาครัฐสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ

อุปสรรค (Threat)

๑. ระเบียบข้อบังคับภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ยังไม่มีปรับปรุงแก้ไขให้เป็นปัจจุบัน ส่งผลต่อการดำเนินงาน
๒. นโยบายทางด้านการศึกษาของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการศึกษาของสำนักงานอธิการบดี
๓. การเปลี่ยนแปลง/แก้ไขเพิ่มเติม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทำให้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
๔. โครงการมาตรการการลดค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ภาคเอกชน ส่งผลให้การจัดเก็บเงินรายได้ลดลง
๕. สถานการณ์โควิด ๑๙ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมไม่เป็นไปตามแผนปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน
๖. ภัยธรรมชาติส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินราชการ และการปฏิบัติงาน
๗. ไม่มีโปรแกรมลิขสิทธิ์เพื่อการปฏิบัติงานเฉพาะทาง

๒.๒.๑ ตารางแสดงการให้คะแนนสถานการณ์สภาพแวดล้อมของสำนักงานอธิการบดี

ปัจจัยภายใน / จุดแข็ง	ถ่วงน้ำหนัก (๐ - ๑)	คะแนน (๑ - ๕)	คะแนนถ่วง น้ำหนัก	ลำดับ
บุคลากรมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม และให้บริการด้วยความ เต็มใจ	๐.๑๒	๔	๐.๔๘	๑
บุคลากรมีความตั้งใจ รับผิดชอบ จิตอาสา	๐.๑๑	๔	๐.๔๔	๒
สำนักงานอธิการบดีมีวัฒนธรรมองค์กรที่น้อมทำให้การประสานงานคล่องตัว	๐.๑๑	๓	๐.๓๓	๓
บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และความชำนาญงาน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำในภารกิจที่รับผิดชอบแก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้	๐.๑๑	๓	๐.๓๒	๔
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี	๐.๑๐	๓	๐.๒๙	๕
มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานภายในสำนักงาน	๐.๑๐	๒	๐.๒๐	๖
มีระบบการติดตามและประเมินผลของสำนักงานอธิการบดี ที่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน เข้มแข็ง	๐.๑๐	๒	๐.๒๐	๗
มีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ	๐.๐๙	๒	๐.๑๘	๘
มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้เป็นแนวทางปฏิบัติราชการ ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของทางราชการ	๐.๐๙	๒	๐.๑๘	๙
สำนักงานอธิการบดีมีโครงสร้างองค์กรและอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน	๐.๐๖	๒	๐.๑๒	๑๐
บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีแนวคิดและค่านิยมองค์กรร่วมกัน คือ “มุ่งผลงาน สานสามัคคี มีคุณธรรม” ตามนโยบายและการบริหารงานของสำนักงานอธิการบดี	๐.๐๕	๒	๐.๑๐	๑๑
รวม	๑.๐๐		๒.๗๗	

ปัจจัยภายใน / จุดอ่อน	ถ่วงน้ำหนัก (๐ - ๑)	คะแนน (๑ - ๕)	คะแนนถ่วง น้ำหนัก	ลำดับ
ไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ขาดแผนการพัฒนาบุคลากร (เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่ง,ทั่วไป) (กลยุทธ์ บุคลากร ทักษะ ระบบ การจัดอบรมการเข้าสู่ตำแหน่ง)	๐.๑๐	๕	๐.๕๘	๑
ขาดการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งการปฏิบัติงาน และข้อมูลส่วนบุคคล	๐.๐๙	๕	๐.๔๓	๒
สำนักงานอธิการบดีขาดมาตรการ/แนวทางในการหารายได้	๐.๑๐	๔	๐.๓๘	๓
การสื่อสาร และทำความเข้าใจ ในการขับเคลื่อน นโยบายจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ปฏิบัติยังไม่ชัดเจน และครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม	๐.๐๗	๔	๐.๒๘	๔
บุคลากรมีความรู้ในเรื่องกฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานน้อย	๐.๐๗	๔	๐.๒๘	๕
การมอบหมายภาระงานไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน (หรือการมอบหมายงาน)	๐.๐๗	๔	๐.๒๘	๖
ไม่มีระบบหมุนเวียนงานในสายงาน/ตำแหน่งเดียวกัน (สะสมความเชี่ยวชาญ)	๐.๐๗	๔	๐.๒๗	๗
สวัสดิการโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมความต้องการของบุคลากร (ที่จอดรถ สุขภาพ สภาพแวดล้อม)	๐.๐๙	๓	๐.๒๖	๘
คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดียังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน บุคลากรยังขาดการนำคู่มือไปใช้ (มีคู่มือแต่ไม่ใช้)	๐.๐๘	๓	๐.๒๕	๙
ขาดวิธีการสื่อสาร และสร้างความเข้าใจในสายอาชีพของสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	๐.๐๖	๔	๐.๒๓	๑๐
การจัดฝึกอบรมบุคลากรไม่เพียงพอ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๐.๐๖	๔	๐.๒๓	๑๑
ที่ตั้งของแต่ละงาน/ฝ่าย ตั้งอยู่ต่างสถานที่ ส่งผลต่อการประสานงาน และปฏิบัติงาน	๐.๐๗	๓	๐.๒๑	๑๒
การบริหารงานภายใต้โครงสร้างองค์กรไม่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาที่กำหนด	๐.๐๕	๔	๐.๒๐	๑๓
การดำเนินการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรยังไม่ต่อเนื่อง	๐.๐๔	๓	๐.๑๒	๑๔
รวม	๑.๐๐๐๐		๓.๙๐	

ปัจจัยภายนอก / โอกาส	ถ่วงน้ำหนัก (๐ - ๑)	คะแนน (๑ - ๕)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	ลำดับ
มีเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัย ทำให้มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานมากขึ้น	๐.๒๘	๕	๑.๔๐	๑
ความก้าวหน้า การขยายตัว และการพัฒนาของ เทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ทำให้การประสานงาน และการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว	๐.๒๖	๕	๑.๓๐	๒
นวัตกรรม ที่กำหนดให้หน่วยงานต้องทำแผนปราบปรามการทุจริต ส่งผลให้สำนักงานต้องปฏิบัติตามแผน	๐.๒๔	๕	๑.๒๐	๓
นโยบายภาครัฐสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ	๐.๒๒	๕	๑.๑๐	๔
รวม	๑.๐๐		๕.๐๐	

ปัจจัยภายนอก / อุปสรรค	ถ่วงน้ำหนัก (๐ - ๑)	คะแนน (๑ - ๕)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	ลำดับ
สถานการณ์โควิด ๑๙ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมไม่เป็นไปตามแผน ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน	๐.๒๐	๕	๑.๐๐	๑
ไม่มีโปรแกรมลิขสิทธิ์เพื่อการปฏิบัติงานเฉพาะทาง	๐.๑๙	๕	๐.๙๕	๒
โครงการมาตรการการลดค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชน ส่งผลให้การจัดเก็บเงินรายได้ลดลง	๐.๑๗	๕	๐.๘๕	๓
ระเบียบข้อบังคับ ภายใต้ พรบ.สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ยังไม่มีมีการปรับปรุง แก้ไขให้เป็น ปัจจุบันส่งผลต่อการดำเนินงาน	๐.๑๔	๔	๐.๕๖	๔
การเปลี่ยนแปลง/แก้ไขเพิ่มเติม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	๐.๑๒	๓	๐.๓๖	๕
ภัยธรรมชาติส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินราชการ และการปฏิบัติงาน	๐.๑๐	๓	๐.๓๐	๖
นโยบายทางด้านการศึกษาของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลง มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนการศึกษาของสำนักงานอธิการบดี	๐.๐๘	๓	๐.๒๔	๗
รวม	๑.๐๐		๔.๒๖	

๒.๒.๒ สถานการณ์หรือตำแหน่งทางยุทธศาสตร์

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สามารถสรุปตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ได้ตามตารางต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strengths)	๒.๗๐
จุดอ่อน (Weakness)	๓.๙๐
โอกาส (Opportunities)	๕.๐๐
อุปสรรค (Threats)	๔.๒๖

เมื่อนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมากำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ พบว่า สำนักงานอธิการบดี มีตำแหน่งทางยุทธศาสตร์อยู่ในพื้นที่ WO (จุดอ่อน - โอกาส) ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่มีจุดอ่อนและโอกาส โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๐ และ ๕.๐๐ ตามลำดับ ดังนั้น สำนักงานอธิการบดีต้องใช้ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข เพื่อดึงเอาโอกาสมาลดจุดอ่อน

		STRENGTHS – S	WEKNESSES – W
Internal Factors External Factors	Internal Factors	s๑ บุคลากรมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม และให้บริการด้วยความเต็มใจ s๒ บุคลากรมีความตั้งใจ รับผิดชอบ จิตอาสา s๓ สำนักงานอธิการบดีมีวัฒนธรรมองค์กรที่น้อมทำให้การประสานงานคล่องตัว s๔ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และความชำนาญงานสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการกิจที่รับผิดชอบแก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้ s๕ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี s๖ มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานภายในสำนักงาน s๗ มีระบบการติดตามและประเมินผลของสำนักงานอธิการบดี ที่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน เข้มแข็ง s๘ มีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ s๙ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้เป็นแนวทางปฏิบัติราชการ ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของทางราชการ s๑๐ สำนักงานอธิการบดีมีโครงสร้างองค์กรและอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน s๑๑ บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีแนวคิดและค่านิยมองค์กรร่วมกัน คือ “มุ่งผลงาน สามัคคี มีคุณธรรม” ตามนโยบายและการบริหารงานของสำนักงานอธิการบดี	w๑ ไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ขาดแผนการพัฒนาบุคลากร (เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่ง,ทั่วไป) (กลยุทธ์ บุคลากร ทักษะ ระบบ การจัดอบรมการเข้าสู่ตำแหน่ง) w๒ ขาดการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งการปฏิบัติงาน และข้อมูลส่วนบุคคล w๓ สำนักงานอธิการบดีขาดมาตรการ/แนวทางในการหารายได้ w๔ การสื่อสาร และทำความเข้าใจ ในการขับเคลื่อน นโยบายจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ปฏิบัติยังไม่ชัดเจน และครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม w๕ บุคลากรมีความรู้ในเรื่องกฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานน้อย w๖ การมอบหมายภาระงานไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน (หรือการมอบหมายงาน) w๗ ไม่มีระบบหมุนเวียนงานในสายงาน/ตำแหน่งเดียวกัน (สะสมความเชี่ยวชาญ) w๘ สวัสดิการโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมความต้องการของบุคลากร (ที่จอดรถ สุขภาพ สภาพแวดล้อม) w๙ คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี ยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน บุคลากรยังขาดการนำคู่มือไปใช้ (มีคู่มือแต่ไม่ใช้) w๑๐ ขาดวิธีการสื่อสาร และสร้างความเข้าใจในสายอาชีพของสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง w๑๑ การจัดฝึกอบรมบุคลากรไม่เพียงพอ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการส่งเสริมคุณภาพชีวิต w๑๒ ที่ตั้งของแต่ละงาน/ฝ่าย ตั้งอยู่ต่างสถานที่ ส่งผลต่อการประสานงาน และปฏิบัติงาน w๑๓ การบริหารงานภายใต้โครงสร้างองค์กรไม่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาที่กำหนด w๑๔ การดำเนินการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรยังไม่ต่อเนื่อง

OPPORTUNITIES – O	SO (เชิงรุก)	WO (เชิงยุทธศาสตร์แก้ไข)
๐๑ มีเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัย ทำให้มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานมากขึ้น ๐๒ ความก้าวหน้า การขยายตัว และการพัฒนาของ เทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ทำให้การประสานงาน และการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ๐๓ มติครม. ที่กำหนดให้หน่วยงานต้องทำแผนปราบปรามการทุจริต ส่งผลให้สำนักงานต้องปฏิบัติตามแผน ๐๔ นโยบายภาครัฐสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ	๑) สนับสนุนการจัดการศึกษา (s๑ s๓ s๕ o๒ o๓ o๔) ๒) มีคุณธรรมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต (s๑ s๒ s๗ s๑๑ o๓) ๓) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน - แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ - ติดตามประเมินผล (s๔ s๖ s๗ o๑ o๒) ๔) การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบและข้อกฎหมาย (s๔ s๔ s๑๐ s๑๑ o๓)	๑) แผนพัฒนาบุคลากรที่มีจุดเน้น - การพัฒนาคนเข้าสู่ตำแหน่ง - การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานและการใช้เทคโนโลยี - มีคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติการ - การวิเคราะห์ ค่างาน ภาระงาน อัตราค่าจ้าง - สวัสดิการและคุณภาพชีวิต (ผลประโยชน์) - การหมุนเวียนงาน (w๑ w๕ w๖ w๗ w๑๐ w๑๑ o๑ o๒ o๓ o๔) ๒) การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ - ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ - คู่มือในการปฏิบัติงาน - นโยบายผู้บริหาร (w๒ w๔ w๕ o๑ o๒) ๓) ช่องทางในการหาเงินรายได้มาสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ (w๓ w๔ w๑๒ o๓ o๔)
THREATS – T	ST (เชิงป้องกัน)	WT (ยุทธศาสตร์เชิงรับ)
T๑ ระเบียบข้อบังคับ ภายใต้ พรบ.สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ยังไม่มีปรับปรุง แก้ไขให้เป็นปัจจุบันส่งผลต่อการดำเนินงาน T๒ นโยบายทางด้านการศึกษาของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลง มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการศึกษาของสำนักงานอธิการบดี T๓ การเปลี่ยนแปลง/แก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน T๔ โครงการมาตรการการลดค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ภาคเอกชน ส่งผลให้การจัดเก็บเงินรายได้ลดลง T๕ สถานการณ์โควิด ๑๙ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมไม่เป็นไปตามแผนปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน T๖ ภัยธรรมชาติส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินราชการ และการปฏิบัติงาน T๗ ไม่มีโปรแกรมลิขสิทธิ์เพื่อการปฏิบัติงานเฉพาะทาง	๑) มีแนวทางในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน (s๑ s๒ s๔ s๕ s๑๑ t๑ t๒ t๓ t๔ t๖ t๗) ๒) ระบบบริหารจัดการ (s๓ s๖ s๗ s๔ t๕ t๖) ๓) การกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน (s๑๐ t๔) ๔) ส่งเสริมการจัดทำแผนการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน (s๔ t๒)	๑) พัฒนาช่องทางการหาเงินรายได้เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ (w๓ t๓ t๔) ๒) พัฒนาช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ (w๒ w๔ w๕ w๕ w๑๐ t๑ t๒ t๓ t๔ t๖) ๓) เพิ่มสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้แก่บุคลากร (w๑ w๔ w๑๑ t๑ t๗)

กลยุทธ์ SO

- ๑) สนับสนุนการจัดการศึกษา
- ๒) คุณธรรม ทุจริต โปร่งใส
- ๓) นำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - แลกเปลี่ยนองค์ความรู้
 - ติดตามประเมินผล
- ๔) การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบและข้อกำหนด

กลยุทธ์ WO

- ๑) แผนพัฒนาบุคลากรที่มีจุดเน้น
 - การพัฒนาคนเข้าสู่ตำแหน่ง
 - การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานและการใช้เทคโนโลยี
 - การมีคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
 - การวิเคราะห์ ค่างาน ภาระงาน อัตราค่าจ้าง
 - สวัสดิการและคุณภาพชีวิต (มาจากผลประกัน)
 - การหมุนเวียนงาน
- ๒) การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์
 - ส่งเสริม ประสัมพันธ์การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - คู่มือในการปฏิบัติงาน
 - นโยบายผู้บริหาร
- ๓) ช่องทางในการหาเงินรายได้มาสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ

กลยุทธ์ ST

- ๑) มีแนวทางการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน
- ๒) ระบบบริหารจัดการ
- ๓) การกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน
- ๔) ส่งเสริมการจัดทำแผนการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน

กลยุทธ์ WT

- ๑) พัฒนาช่องทางการหาเงินรายได้เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ
- ๒) พัฒนาช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์
 - เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน
 - กฎหมาย ระเบียบ
 - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๓) เพิ่มสวัสดิการขั้นพื้นฐานในแก่บุคลากร

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ พันธกิจ (Mission)

สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

๓.๓ ค่านิยมหลัก

มุ่งผลงาน สานสามัคคี มีคุณธรรม

๓.๔ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี

๑. เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพสำนักงานอธิการบดีให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการสนับสนุนขับเคลื่อนพันธกิจของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และมีรูปแบบการดำเนินงานในเชิงรุก

๓.๕ เจาะใจความสำเร็จ

แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยผู้บริหารสำนักงานอธิการบดีและบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีทุกระดับจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไข ดังนี้

๑. ผู้บริหารสำนักงานอธิการบดีที่รับผิดชอบภาระงานในแต่ละฝ่ายควรมีการกำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน

๒. มีการประกาศกรอบแนวทางการปฏิบัติโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ตามที่คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดีมีมติเห็นชอบแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี

๓. ให้ความสำคัญและความร่วมมือในการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ตามบทบาทและพันธกิจ

๔. มีการวางแผนและการบริหารในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลภายใต้การบริหารจัดการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

๕. มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนางานของสำนักงานอธิการบดี

๖. จัดสรรและจัดหางบประมาณภายใต้การบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

๗. มีการจัดทำแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดีที่เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมและนำนโยบายสู่การปฏิบัติสู่หน่วยงานอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และทั่วถึง

๘. มีการนำนโยบายและสร้างแนวทางการปฏิบัติสู่ระดับบุคคลได้อย่างชัดเจน

๙. มีการตรวจสอบ ประเมินผล และติดตามการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

๓.๖ เป้าหมายแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

๑. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยยึดถือระเบียบ กฎหมายเป็นหลักยึดหลัก ความประหยัด คุ่มค่า และมีคุณธรรม จริยธรรม

๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดทักษะ และมีความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น

๓. มีเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเงินงบประมาณเงินรายได้เพื่อการบริหารจัดการ ให้มีสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

๔. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. บุคลากรได้รับการเข้าสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างของหน่วยงาน

๓.๗ ยุทธศาสตร์ (Strategies) ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ ๓ กลยุทธ์

เป้าประสงค์ : ระบบบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดีสนับสนุนการขับเคลื่อนการ

ดำเนินงานตามพันธกิจของสำนักงานอธิการบดีอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : ๑. สนับสนุน ส่งเสริม กระบวนการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

๒. บริหารจัดการเงินรายได้เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรและสภาพแวดล้อม

๓. ส่งเสริมการจัดทำแผนการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน อธิการบดีเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมคุณค่าให้แก่องค์กร ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ ๓ กลยุทธ์

เป้าประสงค์ : บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีมีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาสมรรถนะของอัตรากำลังให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่องค์กรยุค Thailand ๔.๐

๓. สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ บุคลากรในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการที่มี คุณภาพ ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ ๒ กลยุทธ์

เป้าประสงค์ : ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศถูกนำมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : ๑. ส่งเสริมให้บุคลากรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน

๒. พัฒนาช่องทางการสื่อสารภายในสำนักงานอธิการบดีโดยใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ

๓.๘ รายละเอียดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ภายใต้แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เสริมสร้างการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : ๑. ระบบบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดีสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจของสำนักงานอธิการบดีอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายของเป้าประสงค์						ผู้กำกับดูแล / ผู้รับผิดชอบ
	หน่วยนับ	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ร้อยละของความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรตามแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๕	กองนโยบายและแผน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เสริมสร้างการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมายของกลยุทธ์						ผู้กำกับดูแล / ผู้รับผิดชอบ
		หน่วย นับ	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. สนับสนุน ส่งเสริม กระบวนการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา	๑. ระดับความสำเร็จของการสนับสนุน ส่งเสริม การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา <u>ระดับความสำเร็จ</u> ระดับ ๑ มีการกำหนดขั้นตอนระยะเวลาการดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ระดับ ๒ มีกิจกรรม/โครงการสนับสนุน ส่งเสริม การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ระดับ ๓ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุน ส่งเสริม การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ระดับ ๔ มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ระดับ ๕ มีผู้สำเร็จการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด	ระดับ	๕	๕	๕	๕	๕	กองส่งเสริมวิชาการและงานวิจัย (โครงการบัณฑิตศึกษา)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมายของกลยุทธ์						ผู้กำกับดูแล / ผู้รับผิดชอบ
		หน่วย นับ	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. บริหารจัดการ งบประมาณเพื่อการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ บุคลากรและ สภาพแวดล้อม	๒. ร้อยละของงบประมาณที่ใช้ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต บุคลากรและสภาพแวดล้อม	บาท	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	กองนโยบายและแผน ร่วมกับ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ส่งเสริมการจัดทำ แผนการปฏิบัติงานของ แต่ละหน่วยงานในสังกัด สำนักงานอธิการบดีเพื่อ พัฒนาระบบบริหาร จัดการให้มีประสิทธิภาพ	๓. ระดับความสำเร็จของการ ส่งเสริมการจัดทำแผนการ ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี <u>ระดับความสำเร็จ</u> ระดับ ๑ ศึกษา กำหนด เครื่องมือในการจัดทำ การถ่ายทอด และการรายงานผล การปฏิบัติงาน ตามแผน ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ระดับ ๒ มีการถ่ายทอดรูปแบบ และวิธีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ให้กับหน่วยงานในสังกัด สำนักงานอธิการบดี	ระดับ	๕	๕	๕	๕	๕	กองนโยบายและแผน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมายของกลยุทธ์						ผู้กำกับดูแล / ผู้รับผิดชอบ
		หน่วย นับ	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ระดับ ๓ มีการดำเนินการจัดทำแผนและเผยแพร่แผนปฏิบัติงานของหน่วยงานให้บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ระดับ ๔ มีการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ๑ ครั้งต่อปี ระดับ ๕ มีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ต่อคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี							

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมคุณค่าให้แก่องค์กร

เป้าประสงค์ : ๑. บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีมีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายของเป้าประสงค์						ผู้กำกับดูแล / ผู้รับผิดชอบ
	หน่วยนับ	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	ร้อยละ	๒	๒	๓	๓	๓	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานอธิการบดี	ระดับ	๕	๕	๕	๕	๕	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมคุณค่าให้แก่องค์กร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมายของกลยุทธ์						ผู้กำกับดูแล / ผู้รับผิดชอบ
		หน่วยนับ	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. พัฒนาสมรรถนะของ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ตำแหน่ง	๑. ร้อยละของบุคลากรในสำนักงาน อธิการบดีที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ของอัตรากำลังให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	ร้อยละ	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ พร้อมเข้าสู่องค์กรยุค Thailand ๔.๐	๒. ร้อยละของจำนวนบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพ	ร้อยละ	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน	๓. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและสุขภาวะให้กับบุคลากร <u>ระดับความพึงพอใจ</u> ระดับ 1 ความพึงพอใจน้อยที่สุด ระดับ 2 ความพึงพอใจน้อย ระดับ 3 ความพึงพอใจปานกลาง ระดับ 4 ความพึงพอใจมาก ระดับ 5 ความพึงพอใจมากที่สุด	ระดับ	๔	๕	๕	๕	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการที่มีคุณภาพ

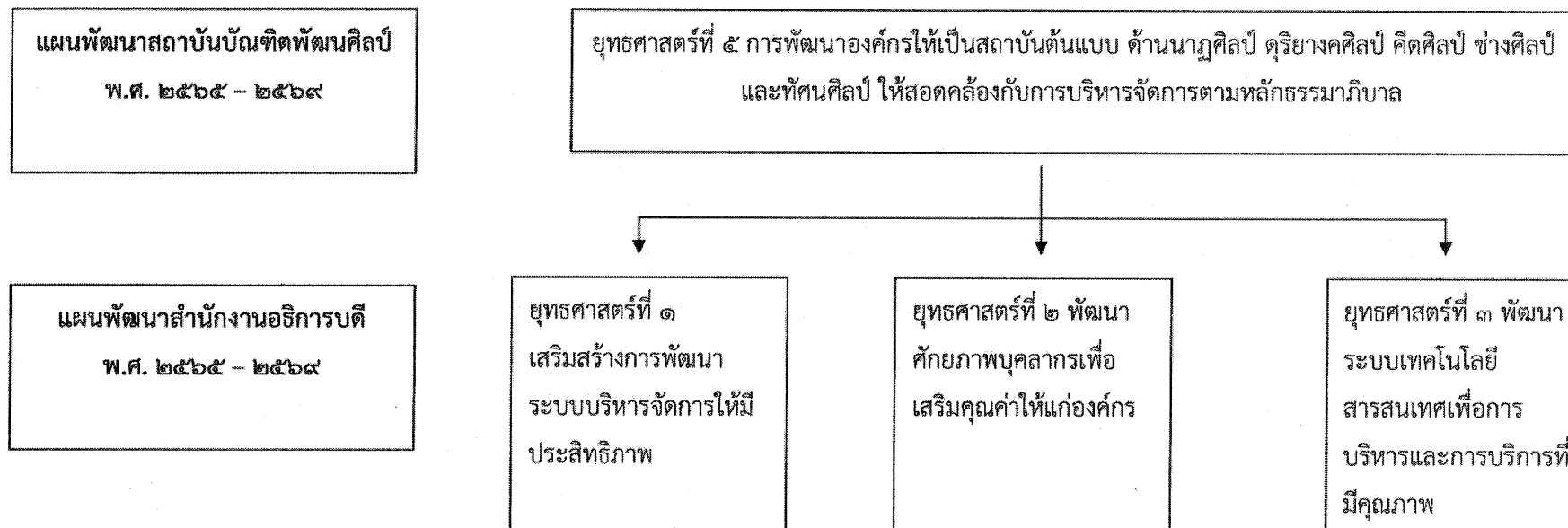
เป้าประสงค์ : ๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศถูกนำมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายของเป้าประสงค์						ผู้กำกับดูแล / ผู้รับผิดชอบ
	หน่วยนับ	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานอธิการบดีถูกนำมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ระบบ	๓	๔	๕	๕	๗	กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมายของกลยุทธ์						ผู้กำกับดูแล / ผู้รับผิดชอบ
		หน่วยนับ	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับกองบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. พัฒนาช่องทางการสื่อสารภายในสำนักงานอธิการบดีโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒. จำนวนช่องทางการสื่อสารที่ได้รับการพัฒนาโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน	๓	๔	๕	๖	๗	กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับกองกลาง (ฝ่ายเผยแพร่และประชาสัมพันธ์)

๓.๙ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙
กับแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙



ภาคผนวก

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี พ.ศ.๒๕๖ - ๒๕๖๙

ในวันศุกร์ที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๕ อาคารสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (ศาลายา)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุรินทร์ วิไลนำโชคชัย	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	
๒	นายภัทรชัย พ่วงแผน	ผู้อำนวยการกองกลาง	ค.ค. ๒
๓	นางละอ อ แก้วสุวรรณ	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมวิชาการและงานวิจัย	นาง ละอ
๔	นางกัลณันท์ สมนาค	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล	ก.ค. ๒
๕	นายวิจิต เพ็ชรดี	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	
๖	นางสาวเต็มดวง ศิริรัตนเวคิน	รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการกองกิจการนักเรียนนักศึกษา	นางสาว เต็มดวง
๗	นายปิยะพงษ์ กรเกษม	ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ	อ.ก.
๘	นายสมชาย ปฐมฐานะกุล	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	น.ส. ๒
๙	นายปานศิริ มงคลสังข์	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน	
๑๐	นายปรเมศวร์ พิษผัดหวาน	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มประกันคุณภาพการศึกษา	
๑๑	นางสาวสุกัญญา พวกสนิท	หัวหน้ากลุ่มศิลปวัฒนธรรม	
	กองกลาง		
๑๒	นายกฤตเชมณัฐ สาระทิพย์	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายพัสดุและบริหารทรัพย์สิน	ค.ค. ๒
๑๓		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการและประสานราชการ	
๑๔	นางสาวนปภา ชูเกียรติ	ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี	
๑๕	นางสาวรณธร แทนเครือ	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	อ.ค.
๑๖	นายศักดิ์ชัย กลิ่นพูน	หัวหน้าฝ่ายวิเทศสัมพันธ์	
๑๗	นายวันเฉลิม สว่างไสว	หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา	
๑๘	นางสาวณัฏฐพัชร คุ่มบัว	หัวหน้าฝ่ายเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	อ.ค. ๒
๑๙	นายมารุต สอาดเอี่ยม	หัวหน้าฝ่ายกิจการโรงละครและหอศิลป์	
	กองส่งเสริมวิชาการและงานวิจัย		
๒๐	นางสาวณภานนท์ บุชบา	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนและประมวลผล	
๒๑	นางสาวชญานัท แก้วไทรท้วม	หัวหน้าฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม	อ.ค. ๒
๒๒	นางสาวกวิดาภัทร มงคลน้ำ	หัวหน้าฝ่ายผลิตสื่อสิ่งพิมพ์และตำราวิชาการ	อ.ค. ๒
๒๓	นางสาวพนิดา จันทร์ประสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา	อ.ค. ๒
๒๔	นางสาวคชาภรณ์ ศิริรัตน์	หัวหน้าฝ่ายบริการวิชาการ	อ.ค. ๒
๒๕		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
๒๖		หัวหน้าฝ่ายหอสมุดกลาง	
๒๗	นางสาวกมลวรรณ ยังลือ	หัวหน้าโครงการบัณฑิตศึกษา	อ.ค. ๒
๒๘		หัวหน้าศูนย์รักษาศิลป์	

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี พ.ศ.๒๕๖ - ๒๕๖๙

ในวันศุกร์ที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๕ อาคารสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (ศาลายา)

	กองกิจการนักเรียนนักศึกษา		
๒๙		ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนานักเรียนนักศึกษาและแนะแนวการศึกษา	
๓๐	นางสาวชลลดา ศรีเดช	หัวหน้าฝ่ายกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	from ผอ.ฯ
๓๑	นางสาวสุกัญญา มุ่งเครือกลาง	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและทุนนักเรียนนักศึกษา	สุกัญญา
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล		
๓๒	นางสาวมนัสรัตน์ ช้างทองคำ	ผู้อำนวยการฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	มนัสรัตน์ ช้างทองคำ
๓๓	นายคมสัน จุลนวล	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง	คมสัน
๓๔	นายเอกชัย แสงแก้ว	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	เอกชัย
๓๕		หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๓๖		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
	กองนโยบายและแผน		
๓๗	นายวิจิต เพ็ชรดี	หัวหน้าฝ่ายติดตามและประเมินผล	วิจิต
๓๘		หัวหน้าฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์	
๓๙	นายอรรถพล ผลประเสริฐ	หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ	อรรถพล
๔๐	นางสาวอรอุมา ดวงเด่น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	อรอุมา
๔๑	นางสาวณัฐธิดา ห่วงทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ณัฐธิดา
๔๒	นางสาวจินตจุฑา จันทร์ประสิทธิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จินตจุฑา
๔๓	นายณัฐภูมิ การมิตร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ณัฐภูมิ
๔๔	นางสาวนภาพร พงษ์เพ็ญสวัสดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นภาพร
	ผอ.ฯ	เจ้าหน้าที่กองงานอธิการบดี	15.10.2024