



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม



กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี
119/19 หมู่ 3 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทร. 02 482 2172

คำนำ

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์พัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการด้านบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นมืออาชีพ รักองค์กรมีความสุขในการทำงาน มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีสุขภาวะที่ดี พร้อมรับการปรับเปลี่ยนสามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ทุกระดับ ให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์บรรลุผลตามเป้าหมายและพันธกิจที่ตั้งไว้

คณะดำเนินงานจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ ปัจจัยการจัดทำแผนและพัฒนาบุคลากร	๓
๑.๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	๕
๑.๔ สารสนเทศจำนวนบุคลากรตามโครงสร้าง สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	๖
๑.๕ อัตราเกษียณอายุราชการ	๑๘
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๙
๒.๑ การวิเคราะห์และคำนวณสัดส่วนครูต่อนักเรียน	๒๐
๒.๒ การวิเคราะห์และคำนวณสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา	๒๑
๒.๓ สมรรถนะสำหรับข้าราชการสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	๒๒
๒.๔ วัตถุประสงค์การนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๔
๒.๕ การวิเคราะห์สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	๒๕
ส่วนที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๑
๓.๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	๓๑
๓.๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๓
ส่วนที่ ๔ แผนการพัฒนาบุคลากร	๓๖
๔.๑ เป้าหมายการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร	๓๖
๔.๒ แผนการพัฒนาบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	๓๖
๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	๓๗
๔.๔ ตารางแสดงแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	๓๘
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	๔๕
๕.๑ แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	๔๕
๕.๒ การรายงานผลการดำเนินงาน	๔๕
๕.๓ การติดตามและประเมินผล	๔๕
๕.๔ แบบรายงานการพัฒนาตนเอง	๔๖
๕.๕ แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	๔๙

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ภายใต้การแข่งขันของกระแสสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ของโลก ประเทศไทยมีผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันทางด้านการศึกษา อยู่ในอันดับที่ ๕๔ จาก จำนวน ๖๔ ประเทศทั่วโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๖๖) และผลการจัดอันดับของประเทศไทยที่มีความสามารถด้าน Soft Power อยู่ในอันดับที่ ๔๑ ได้คะแนน ๔๒.๔ ของโลก (กระทรวงวัฒนธรรม, ๒๕๖๖) โดยจากข้อมูลทั้ง ๒ ด้าน ดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ถึงรูปแบบการจัดการศึกษาของไทยที่ยังเป็นปัญหาในโครงสร้างเชิงระบบ การส่งเสริมการศึกษา และการให้ความสำคัญในประเด็นต่างๆ งบประมาณของประเทศส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับด้านการศึกษา แต่ขณะเดียวกันงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรม จะถูกให้ความสำคัญในอันดับท้ายๆ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาในการบริหารจัดการ การสร้างความสัมพันธ์ของของประเทศระหว่าง การจัดการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม ที่มีความแตกต่างกันชัดเจนในหลายองค์ประกอบ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ จึงได้ให้ความสำคัญกับประเด็นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม ออกเป็น จำนวน ๒ ส่วน โดยมีเนื้อหาที่มีความสำคัญต่อภารกิจในระดับชาติ ได้แก่ (๑) ภารกิจจัดการศึกษา โดยรัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต การดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้จัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ตามนโยบายแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙ โดยการการมุ่งเน้นให้การศึกษาที่จะต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (๒) ภารกิจการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม บุคคลและชุมชนย่อมมีสิทธิ อนุรักษ์ ฟื้นฟู หรือส่งเสริมภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงามทั้งของท้องถิ่นและของชาติ รวมถึงการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐให้ความสำคัญดำเนินการดังกล่าวด้วย รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งกำหนดให้สถาบันเป็นสถานศึกษามีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาและส่งเสริมวิชาการ ในภารกิจด้านศิลปวัฒนธรรมโดยเฉพาะ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานวิชาชีพจนถึงวิชาชีพชั้นสูง ในหลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต หลักสูตรศิลปบัณฑิต หลักสูตรศิลปมหาบัณฑิต และหลักสูตรศิลปดุษฎีบัณฑิต ภายใต้คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปนาฏดุริยางค์ คณะศิลปศึกษา วิทยาลัยช่างศิลป์ วิทยาลัยช่างศิลปนครศรีธรรมราช วิทยาลัยช่างศิลปสุพรรณบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์ วิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์ วิทยาลัยนาฏศิลปจันทบุรี วิทยาลัยนาฏศิลปเชียงใหม่ วิทยาลัยนาฏศิลปนครราชสีมา วิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช วิทยาลัยนาฏศิลปพัทลุง วิทยาลัยนาฏศิลปร้อยเอ็ด วิทยาลัย

นาฏศิลป์ลพบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทองและโครงการบัณฑิตศึกษา กองส่งเสริมวิชาการและงานวิจัย สำนักงานอธิการบดี(หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต หลักสูตรศิลปมหาบัณฑิต และหลักสูตรศิลปดุष्ฎีบัณฑิต) ด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ และทัศนศิลป์ ทั้งไทยและสากล รวมทั้งศิลปวัฒนธรรม ระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ทำการสอนการแสดง การวิจัย และให้บริการทางวิชาการ ตลอดจนอนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติและศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชนในท้องถิ่น ตลอดจนถึงภารกิจการบริหารจัดการ ในสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบไปด้วย กองกลาง กองนโยบายและแผน กองส่งเสริมวิชาการและงานวิจัย กองกิจการนักเรียนนักศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดไปจนถึงหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิการบดี

ดังนั้น การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จะเป็นสิ่งสะท้อนถึงการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการบุคลากรในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ให้มีภารกิจหน้าที่ตามโครงสร้างตอบสนองการจัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม ให้สามารถก้าวหน้าร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงที่จะเป็นสถาบันต้นแบบด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ และทัศนศิลป์ ที่มีความเป็นเลิศ ด้านวิชาการ วิชาชีพ ในระดับชาติ และนานาชาติ

๑.๒ ปัจจัยการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรจำเป็นที่จะต้องเข้าใจปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และการแข่งขันทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทำให้องค์กรต่างๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ และอีกทั้งสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ (New Normal) เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบในกำหนดแนวทาง ที่จะส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

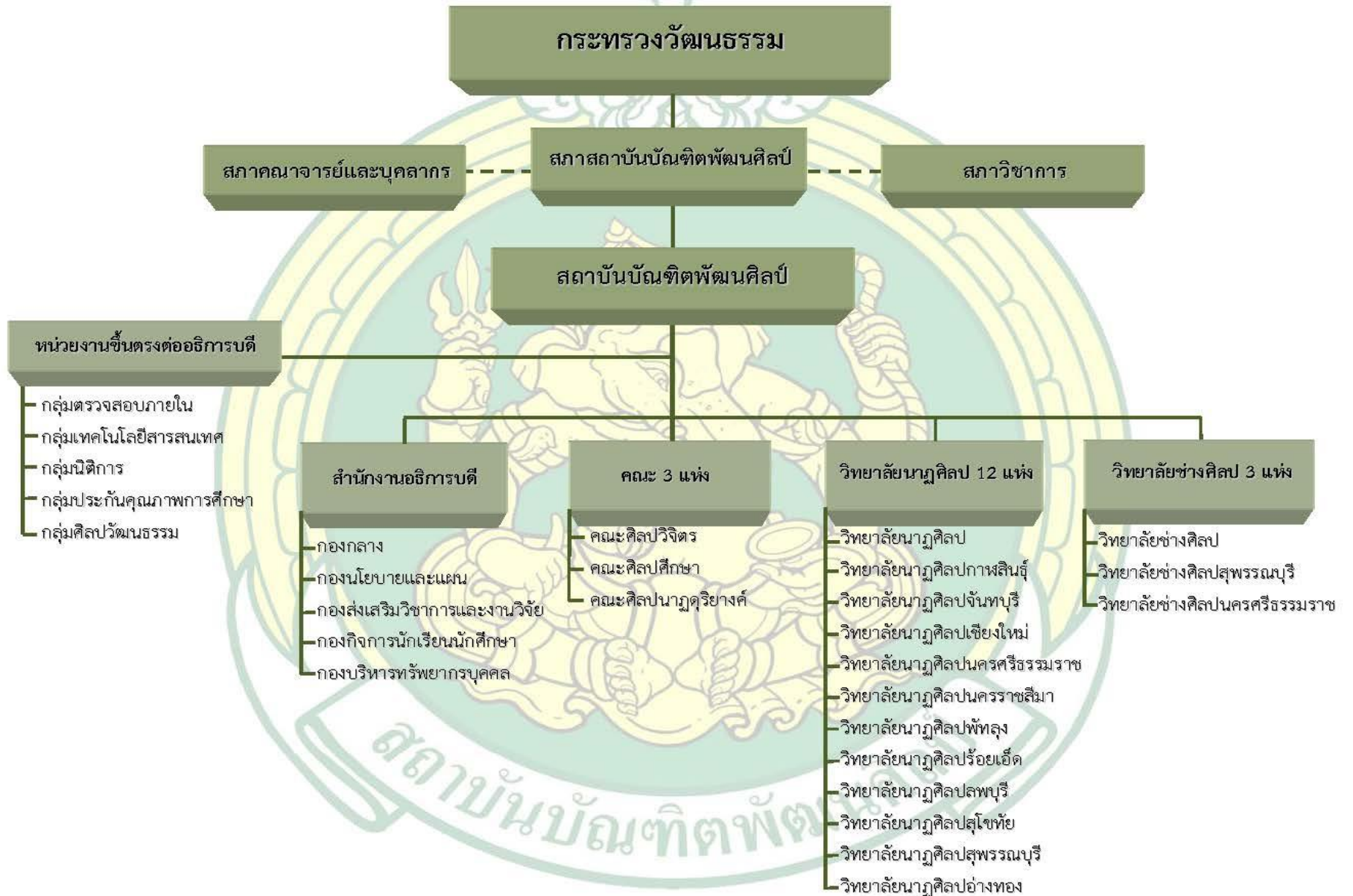
ปรัชญา	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาด้านศิลป์ ที่มุ่งสร้างสรรค์ศาสตร์แห่งศิลป์ ผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางศิลปควบคู่คุณธรรมเพื่อผดุงรักษาและสืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาติ
วิสัยทัศน์	“เป็นสถาบันต้นแบบด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ และทัศนศิลป์ ที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ วิชาชีพ ในระดับชาติ และนานาชาติ
พันธกิจ	<p>๑. จัดการศึกษาระดับพื้นฐานวิชาชีพถึงวิชาชีพชั้นสูง ด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ และทัศนศิลป์ ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>๒. การสร้างคุณภาพผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรม การสร้างเครือข่ายและเผยแพร่ผลงานในระดับชาติ และระดับนานาชาติ</p> <p>๓. ให้บริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมแก่สถานศึกษา ชุมชน สังคมและท้องถิ่น</p> <p>๔. อนุรักษ์ สร้างสรรค์ เผยแพร่และจัดการแสดงด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ และทัศนศิลป์ ในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อสร้างความตระหนักรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์และส่งเสริมความเป็นไทย</p> <p>๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล</p>
ค่านิยมหลัก	<p>มุ่งมั่นพัฒนา Strive for Development</p> <p>ก้าวหน้าวิชาการ Progress towards Academic</p> <p>สืบสานงานศิลป์ Inherit the Artistry</p>
เอกลักษณ์	เป็นผู้นำด้านงานศิลป์
อัตลักษณ์	<p>อัตลักษณ์สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์</p> <p>สืบสาน สร้างสรรค์ งานศิลป์</p> <p>อัตลักษณ์ของผู้สำเร็จการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์</p> <p>มืออาชีพงานศิลป์</p>
ปณิธาน	มุ่งมั่นศึกษา ส่งเสริม อนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ตามแผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการจัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมให้มีคุณภาพได้ตอบสนองการเรียนรู้ในทุกช่วงวัย ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์</p>
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาทักษะวิชาการและวิชาชีพของครู และอาจารย์ ในการจัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนานักเรียน นักศึกษา ให้มีสมรรถนะและทักษะที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้นให้มีทักษะทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างคุณภาพผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรม การสร้างเครือข่ายและเผยแพร่ผลงานในระดับชาติ และระดับนานาชาติ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์</p>
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรม ให้มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายในการจัดหาทุน เผยแพร่ หรือสร้างผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรมในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริการวิชาการ และสร้างเครือข่ายด้านศิลปวัฒนธรรม ในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์</p>
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างเครือข่ายการบริการวิชาการด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ และทัศนศิลป์ ให้มีความเข้มแข็ง กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนด้วยบริการวิชาการ กลยุทธ์ที่ ๓ ให้บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้ด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ และทัศนศิลป์ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ สร้างสรรค์ เผยแพร่ และจัดการแสดง ด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์</p>
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์และทัศนศิลป์ ในระดับชาติ และระดับนานาชาติ กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านศิลปวัฒนธรรม</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาองค์กรให้เป็นสถาบันต้นแบบด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์และทัศนศิลป์ ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์</p>
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการการบริการทางการศึกษาและการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และความโปร่งใสในการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๔ การบริหาร และเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสร้างภาพลักษณ์องค์กร กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาระบบการดำเนินงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ</p>

๑.๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์



๑.๔ สารสนเทศจำนวนบุคลากรตามโครงสร้าง สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ก.

ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา

หน่วยงาน	อาจารย์			ครู		
	กรอบ	ครอง	ว่าง	กรอบ	ครอง	ว่าง
คณะศิลปนาฏดุริยางค์	๑๖	๑๖	๐	๐	๐	๐
คณะศิลปวิจิตร	๒๑	๒๑	๐	๐	๐	๐
คณะศิลปศึกษา	๓๔	๓๒	๒	๐	๐	๐
วิทยาลัยช่างศิลป์	๒๘	๒๘	๐	๔๕	๓๘	๗
วิทยาลัยช่างศิลปนครศรีธรรมราช	๕	๕	๐	๑๒	๑๑	๑
วิทยาลัยช่างศิลปสุพรรณบุรี	๑๓	๑๓	๐	๒๖	๒๕	๑
วิทยาลัยนาฏศิลป์	๒๙	๒๖	๓	๑๑๐	๑๐๔	๖
วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์	๒๔	๒๓	๑	๓๑	๒๘	๓
วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี	๑๙	๑๘	๑	๓๔	๓๑	๓
วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่	๑๕	๑๓	๒	๔๗	๔๒	๕
วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา	๑๖	๑๕	๑	๒๙	๒๘	๑
วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช	๒๐	๑๙	๑	๔๘	๔๕	๓
วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง	๑๑	๑๐	๑	๓๙	๓๖	๓
วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด	๒๓	๑๘	๕	๔๖	๔๕	๑
วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี	๒๑	๑๘	๓	๓๙	๓๒	๗
วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย	๑๙	๑๘	๑	๓๕	๓๑	๔
วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี	๑๔	๑๓	๑	๔๑	๓๘	๓
วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง	๒๑	๒๑	๐	๕๑	๔๕	๖
รวม	๓๔๙	๓๒๗	๒๒	๖๓๓	๕๗๙	๕๔

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สนับสนุน

หน่วยงาน	บุคลากรทางการศึกษา		
	กรอบ	ครอง	ว่าง
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๓	๒	๑
กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	๔	๓	๑
กลุ่มนิติการ	๓	๓	๐
กลุ่มประกันคุณภาพการศึกษา	๓	๓	๐
กลุ่มศิลปวัฒนธรรม	๓	๓	๐
สำนักงานอธิการบดี	๑	๐	๑
- กองกลาง	๒๒	๒๑	๑
- กองนโยบายและแผน	๗	๖	๑
- กองส่งเสริมวิชาการและงานวิจัย	๗	๗	๐
- กองกิจการนักเรียนนักศึกษา	๓	๓	๐
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๗	๖	๑
คณะศิลปนาฏดุริยางค์	๔	๔	๐
คณะศิลปวิจิตร	๕	๕	๐
คณะศิลปศึกษา	๕	๕	๐
วิทยาลัยช่างศิลป์	๕	๓	๒
วิทยาลัยช่างศิลป์นครศรีธรรมราช	๒	๒	๐
วิทยาลัยช่างศิลป์สุพรรณบุรี	๓	๒	๑
วิทยาลัยนาฏศิลป์	๕	๔	๑
วิทยาลัยนาฏศิลป์ภาพสินธุ์	๓	๓	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี	๒	๐	๒
วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่	๔	๔	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา	๓	๓	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช	๓	๑	๒
วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง	๓	๓	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด	๓	๓	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี	๓	๒	๑
วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย	๔	๓	๑
วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี	๒	๒	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง	๒	๒	๐
รวม	๑๒๔	๑๐๘	๑๖

จำนวนพนักงานราชการทั่วไป

หน่วยงาน	บุคลากรทางการศึกษา			อาจารย์			ครู		
	กรอบ	ครอง	ว่าง	กรอบ	ครอง	ว่าง	กรอบ	ครอง	ว่าง
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
กลุ่มนิติการ	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
กลุ่มประกันคุณภาพการศึกษา	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
กลุ่มศิลปวัฒนธรรม	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
สำนักงานอธิการบดี	๑๘	๑๘	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
- กองกลาง	๑๖	๑๖	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
- กองนโยบายและแผน	๔	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
- กองส่งเสริมวิชาการและงานวิจัย	๘	๘	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
- กองกิจการนักเรียนนักศึกษา	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๗	๗	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
คณะศิลปนาฏดุริยางค์	๗	๗	๐	๒	๒	๐	๐	๐	๐
คณะศิลปวิจิตร	๑๐	๑๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐
คณะศิลปศึกษา	๑๓	๑๒	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
วิทยาลัยช่างศิลป์	๕	๔	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
วิทยาลัยช่างศิลปนครศรีธรรมราช	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๔	๔	๐
วิทยาลัยช่างศิลปสุพรรณบุรี	๓	๒	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์	๘	๕	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐
วิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์	๕	๕	๐	๐	๐	๐	๓	๓	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี	๔	๔	๐	๐	๐	๐	๓	๓	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่	๖	๓	๓	๐	๐	๐	๒	๒	๐
วิทยาลัยนาฏศิลปนครราชสีมา	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
วิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๔	๔	๐
วิทยาลัยนาฏศิลปพัทลุง	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๓	๓	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย	๓	๒	๑	๐	๐	๐	๓	๓	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๐
รวม	๑๔๒	๑๓๐	๑๒	๓	๓	๐	๒๗	๒๗	๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

จำนวนลูกจ้างประจำ

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร
๑	สำนักงานอธิการบดี	-
๒	คณะศิลปนาฏดุริยางค์	-
๓	คณะศิลปวิจิตร	-
๔	คณะศิลปศึกษา	-
๕	วิทยาลัยช่างศิลป์	๒
๖	วิทยาลัยช่างศิลป์นครศรีธรรมราช	-
๗	วิทยาลัยช่างศิลป์สุพรรณบุรี	๒
๘	วิทยาลัยนาฏศิลป์	๓
๙	วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์	๑
๑๐	วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี	๑
๑๑	วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่	๒
๑๒	วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา	-
๑๓	วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช	-
๑๔	วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง	-
๑๕	วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด	-
๑๖	วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี	-
๑๗	วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย	๓
๑๘	วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี	-
๑๙	วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง	-
รวม		๑๔

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

จำนวนอัตรากำลังของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ แบ่งเป็นประเภทสายงาน

ที่	ตำแหน่ง	บุคลากรในปัจจุบัน				รวม
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	
๑	ตำแหน่งบริหาร					
	- คณบดี	๓	-	-	-	๓
	- ผู้อำนวยการวิทยาลัย	๑๕	-	-	-	๑๕
	- ผู้อำนวยการสำนักงานหรือเทียบเท่า	๑	-	-	-	๑
	- ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๕	-	-	-	๕
	- รองคณบดี	๑๕	-	-	-	๑๕
	- รองผู้อำนวยการวิทยาลัย	๖๐	-	-	-	๖๐
๒	ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ๓๘ ค.(๒)					
	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๓	-	-	-	๑๓
	- เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓	-	๑	-	๑๔
	- เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	-	-	-	๒
	- นักจัดการงานทั่วไป	๑๕	-	๒๙	-	๔๔
	- นักทรัพยากรบุคคล	๖	-	๘	-	๑๔
	- นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	-	๖	-	๘
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-	-	-	๑
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	-	๘	-	๑๒
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	๘	-	๑๓	-	๒๑
	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒	-	๑	-	๓
	- นักวิชาการเผยแพร่	๒	-	-	-	๒
	- นักวิชาการช่างศิลป์	๑	-	๔	-	๕
- นักวิชาการพัสดุ	๑๒	-	๑๓	-	๒๕	

	- นิติกร	๓	-	๒	-	๕
	- นายช่างไฟฟ้า	๑	-	๑	-	๒
	- นักวิเทศสัมพันธ์	๑	-	๑	-	๒
	- นักวิชาการศึกษา	๑๘	-	๒๕	-	๔๓
	- นักประชาสัมพันธ์	-	-	๑	-	๑
	- นักวิชาการละครและดนตรี	-	-	๑๘	-	๑๘
	- วิศวกรไฟฟ้า	-	-	๑	-	๑
	- บรรณารักษ์	-	-	๑	-	๑
	- ดุริยางคศิลป์	-	-	๑	-	๑
๓	ตำแหน่งครู					
	- สาขาวิชานาฏศิลป์-โขนลิง	๓๑	-	-	-	๓๑
	- สาขาวิชานาฏศิลป์-โขนยักษ์	๒๘	-	-	-	๒๘
	- สาขาวิชานาฏศิลป์-โขนพระ	๒๐	-	-	-	๒๐
	- สาขาวิชานาฏศิลป์-ละคร	๑๑๔	-	-	-	๑๑๔
	- สาขาวิชานาฏศิลป์-สากล	๑	-	-	-	๑
	- สาขาวิชาเปียโน	๗๖	-	-	-	๗๖
	- สาขาวิชาเครื่องสายไทย	๔๖	-	-	-	๔๖
	- สาขาวิชาคีตศิลป์ไทย	๒๔	-	-	-	๒๔
	- สาขาวิชาดนตรีสากล	๒๘	-	-	-	๒๘
	- สาขาวิชาคีตศิลป์สากล	๕	-	-	-	๕
	- สาขาวิชาดนตรีพื้นบ้าน	๒	-	-	-	๒
	- สาขาวิชาการแสดงพื้นบ้านภาคอีสาน	๑	-	-	-	๑
	- สาขาวิชาการแสดงพื้นบ้าน	๒	-	-	-	๒
	- สาขาวิชาศิลปะการแสดง (นาฏศิลป์ไทย)	๑	-	-	-	๑
- สาขาวิชาประติมากรรม	๖	-	-	-	๖	

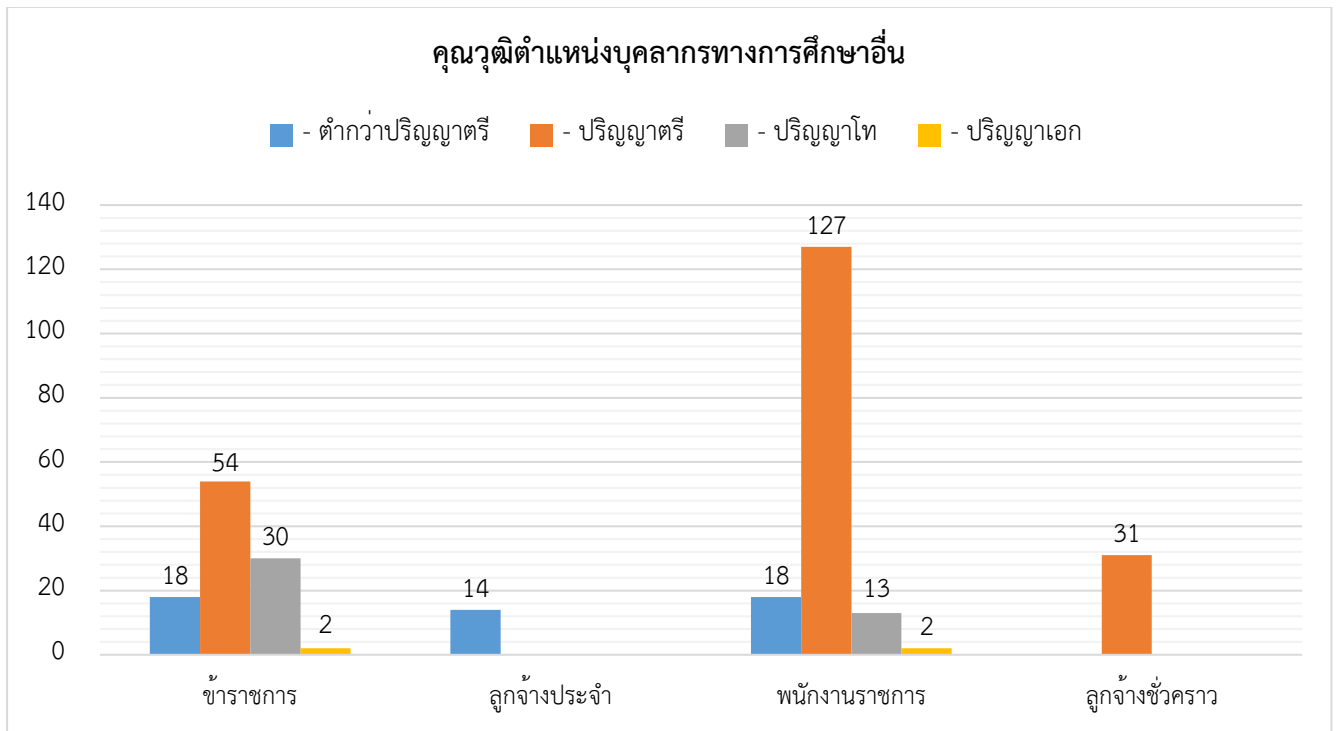
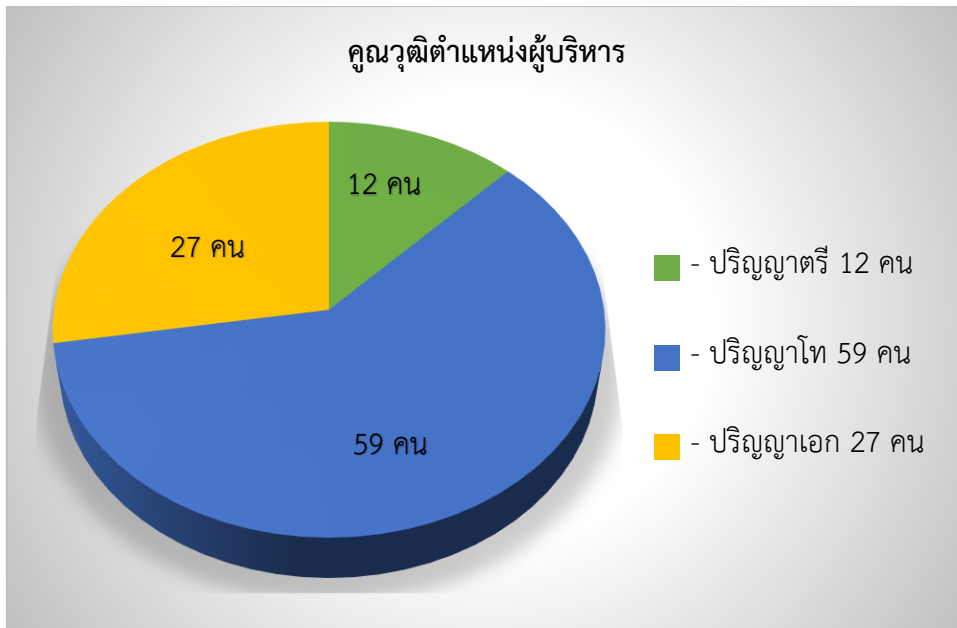
- สาขาวิชาช่างศิลป์หมู่	๑	-	-	-	๑
- สาขาวิชาจิตรกรรม	๗	-	-	-	๗
- สาขาทัศนียวิทยา	๑	-	-	-	๑
- สาขาทัศนศิลป์	๒	-	-	-	๒
- สาขาวิชาทฤษฎีสี	๑	-	-	-	๑
- สาขาวิชาภาพพิมพ์	๗	-	-	-	๗
- สาขาวิชาเครื่องเคลือบดินเผา	๓	-	-	-	๓
- สาขาวิชาออกแบบตกแต่งภายใน	๗	-	-	-	๗
- สาขาวิชาคอมพิวเตอร์	๕	-	-	-	๕
- สาขาวิชาองค์ประกอบศิลป์	๓	-	-	-	๓
- สาขาวิชาวาดเส้น	๔	-	-	-	๔
- สาขาวิชาลายรดน้ำ	๑	-	-	-	๑
- สาขาวิชาศิลป์ไทย	๘	-	-	-	๘
- สาขาวิชาศิลปะ	๑	-	-	-	๑
- สาขาวิชาการงานอาชีพ	๑๐	-	-	-	๑๐
- สาขาวิชาสุขศึกษา-พลศึกษา	๑๐	-	-	-	๑๐
- สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา และแนวทางการศึกษา	๘	-	-	-	๘
- สาขาวิชาภาษาไทย	๒๒	-	-	-	๒๒
- สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	๒๓	-	-	-	๒๓
- สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	๑๘	-	-	-	๑๘
- สาขาคณิตศาสตร์	๒๕	-	-	-	๒๕
- สาขาประวัติศาสตร์ศิลป์	๒	-	-	-	๒
- สาขาสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๒๓	-	-	-	๒๓
- สาขาวิชาสารนิเทศกับการศึกษาค้นคว้า	๑	-	-	-	๑
- สาขาวิชาบริหารการศึกษา	๑	-	-	-	๑

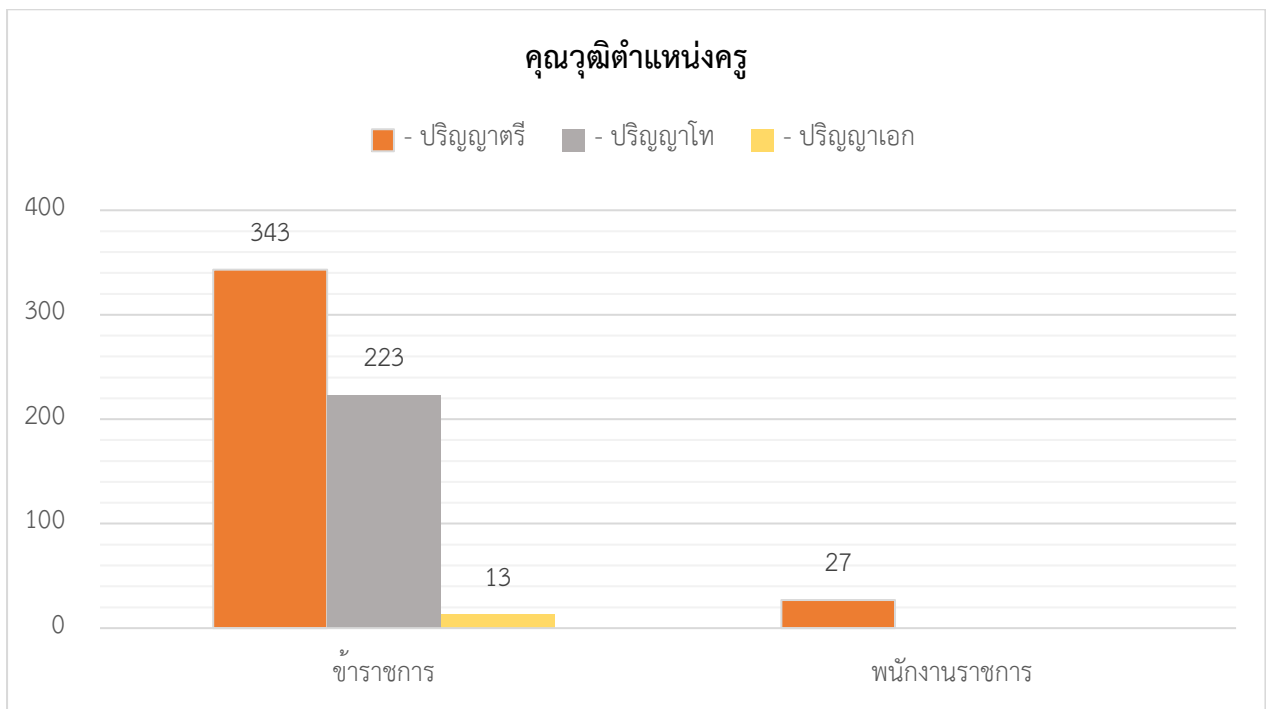
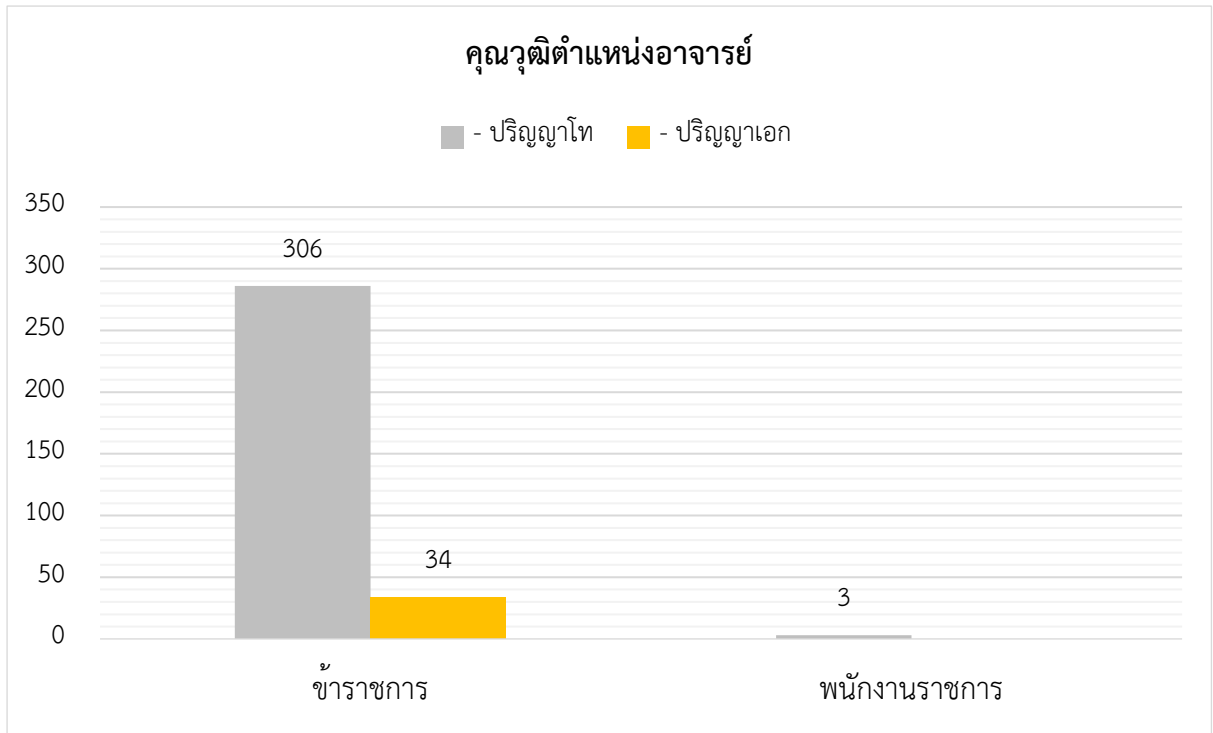
๔	ตำแหน่งคณาจารย์				
- กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี	๒๖	-	-	-	๒๖
- สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	๗	-	-	-	๗
- สาขาจิตวิทยาและการแนะแนว	๘	-	-	-	๘
- สาขาวิชาสารสนเทศเพื่อการค้นคว้า บรรณารักษ์	๑	-	-	-	๑
- สาขาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา	๑๒	-	-	-	๑๒
- กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ มนุษย์ศาสตร์	๗	-	-	-	๗
- กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร	๒๕	-	-	-	๒๕
- สาขาวิชานาฏศิลป์-โขนลิง	๘	-	-	-	๘
- สาขาวิชานาฏศิลป์-โขนยักษ์	๑๑	-	-	-	๑๑
- สาขาวิชานาฏศิลป์-โขนพระ	๒๓	-	-	-	๒๓
- สาขาวิชานาฏศิลป์-ละคร	๓๕	-	-	-	๓๕
- สาขาวิชานาฏศิลป์ไทยสร้างสรรค์	๑	-	-	-	๑
- สาขาวิชาดุริยางค์ไทย (เครื่องสาย)	๒๙	-	-	-	๒๙
- สาขาวิชาปี่พาทย์	๓๓	-	-	-	๓๓
- สาขาวิชาคีตศิลป์ไทย	๘	-	-	-	๘
- สาขาวิชาคีตศิลป์สากล	๑	-	-	-	๑
- สาขาวิชาดนตรีสากล	๒๑	-	-	-	๒๑
- สาขาวิชาดนตรีและการแสดงพื้นบ้าน	๙	-	-	-	๙
- สาขาวิชาพลศึกษาและนันทนาการ	๖	-	-	-	๖
- สาขาวิชาสถาปัตยกรรมไทย	๒	-	-	-	๒
- สาขาวิชาศิลป์ไทย	๖	-	-	-	๖
- สาขาวิชาจิตรกรรม	๑๒	-	-	-	๑๒
- สาขาวิชาออกแบบตกแต่งภายใน	๔	-	-	-	๔
- สาขาวิชาประติมากรรม	๖	-	-	-	๖

	- สาขาวิชาทัศนศิลป์	๘	-	-	-	๘
	- สาขาวิชาเครื่องเคลือบดินเผา	๘	-	-	-	๘
	- สาขาวิชาภาพพิมพ์	๕	-	-	-	๕
	- สาขาวิชาองค์ประกอบศิลป์	๒	-	-	-	๒
	- สาขาวิชาทฤษฎีศิลป์	๑	-	-	-	๑
	- สาขาวิชาประวัติศาสตร์ศิลป์	๑	-	-	-	๑
	- สาขาวิชาศิลปศึกษา	๑	-	-	-	๑
๕	ตำแหน่งลูกจ้างประจำ					
	- ช่างไม้	-	๑	-	-	๑
	- พนักงานธุรการ	-	๑	-	-	๑
	- ช่างฝีมือทั่วไป	-	๒	-	-	๒
	- พนักงานเก็บเอกสาร	-	๑	-	-	๑
	- พนักงานขับรถยนต์	-	๓	-	-	๓
	- พนักงานทั่วไป	-	๒	-	-	๒
	- พนักงานสถานที่	-	๒	-	-	๒
	- พนักงานรักษาความปลอดภัย	-	๑	-	-	๑
	- ผู้ดูแลหมวดสถานที่	-	๑	-	-	๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

จำนวนบุคลากรแบ่งเป็นคุณวุฒิทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์





ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และระดับตำแหน่ง

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีสายการสอนในระดับอุดมศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน ๓๔๐ คน โดยแบ่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ			รวม
อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	
๒๕๙	๘๐	๑	๓๔๐

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีสายการสอนในระดับพื้นฐานและระดับอาชีวศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยแบ่งเป็นตำแหน่งครู จำนวน ๕๗๙ คน ดังนี้

ตำแหน่งครู ที่ไม่มีวิทยฐานะ		ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะ			รวม
ครูผู้ช่วย	ครู	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษ	ครูเชี่ยวชาญ	
๕๑	๙๓	๒๔๔	๑๘๒	๙	๕๗๙

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ซึ่งแบ่งเป็นระดับตำแหน่ง จำนวน ๑๐๔ คน ดังนี้

ระดับตำแหน่ง					รวม
ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	
๑๔	๑๕	๓๑	๓๘	๖	๑๐๔

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

๑.๕ อัตราการเกษียณอายุของข้าราชการ

๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔๓ คน แบ่งเป็นประเภท ดังนี้

๑.๑ สายการสอน

๑.๑.๑ อาจารย์ จำนวน ๐ คน

๑.๑.๒ ครู จำนวน ๔๑ คน

๑.๒ สายสนับสนุน จำนวน ๒ คน

๑.๓ สายบริหาร จำนวน ๐ คน

๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔๘ คน แบ่งเป็นประเภท ดังนี้

๒.๑ สายการสอน

๒.๑.๑ อาจารย์ จำนวน ๓ คน

๒.๑.๒ ครู จำนวน ๓๙ คน

๒.๒ สายสนับสนุน จำนวน ๕ คน

๒.๓ สายบริหาร จำนวน ๑ คน

๓. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๙ คน แบ่งเป็นประเภท ดังนี้

๓.๑ สายการสอน

๓.๑.๑ อาจารย์ จำนวน ๕ คน

๓.๑.๒ ครู จำนวน ๒๙ คน

๓.๒ สายสนับสนุน จำนวน ๒ คน

๓.๓ สายบริหาร จำนวน ๓ คน

๔. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๑ คน แบ่งเป็นประเภท ดังนี้

๔.๑ สายการสอน

๔.๑.๑ อาจารย์ จำนวน ๖ คน

๔.๑.๒ ครู จำนวน ๒๒ คน

๔.๒ สายสนับสนุน จำนวน ๒ คน

๔.๓ สายบริหาร จำนวน ๑ คน

๕. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓๘ คน แบ่งเป็นประเภท ดังนี้

๕.๑ สายการสอน

๕.๑.๑ อาจารย์ จำนวน ๕ คน

๕.๑.๒ ครู จำนวน ๓๑ คน

๕.๒ สายสนับสนุน จำนวน ๒ คน

๕.๓ สายบริหาร จำนวน ๐ คน

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์ข้อมูล

พระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดให้ สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของสถาบันได้โดยอิสระ อย่างไรก็ตาม อำนาจของสภาสถาบันในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลย่อมจะต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ในเรื่องการบริหารงานบุคคลตามที่ก.ค.ศ. ได้กำหนดไว้ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในบทบัญญัติตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ฯ มีผลให้สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล อำนาจหน้าที่ของสภาสถาบันในการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งทั้งตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์อันถือเป็นการดำเนินการในเรื่องบริหารงานบุคคลด้วยประการหนึ่ง จึงย่อมอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ ซึ่งเมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งทั้งตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งทางวิชาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว กฎหมายดังกล่าวได้บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม เว้นแต่ ก.ค.ศ. จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ซึ่งตามมาตรา ๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้บัญญัติให้อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

ดังนั้น สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จึงมีอำนาจหน้าที่การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๓๘ โดยผ่านการเห็นชอบของสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งภายใต้หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติกำหนด แล้วแจ้งให้สำนักงบประมาณและกรมบัญชีกลางจัดเตรียมงบประมาณ และทำเรื่องเบิกจ่ายต่อไป

๒.๑ การวิเคราะห์และคำนวณสัดส่วนครูต่อนักเรียน

การคำนวณสัดส่วนตำแหน่งครู ต่อจำนวนนักเรียน โดยใช้วิธีคิดตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. และ เกณฑ์สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งสามารถแบ่งสัดส่วน ตามหลักสูตร ได้ดังนี้

๒.๑.๑ รายวิชาพื้นฐานและรายวิชาทฤษฎีหรือภาคความรู้ด้านศิลปะ ในรายวิชาศึกษาทั่วไป กำหนด เกณฑ์จำนวน ๑ : ๓๐

๒.๑.๒ รายวิชาชีพ หรือวิชาปฏิบัติเอก ที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เฉพาะทางด้านศิลปวัฒนธรรมของแต่ละสาขา กำหนดเกณฑ์ จำนวน ๑ : ๘

โดยจากการวิเคราะห์จากจำนวนบุคลากรในตำแหน่งครู จึงเป็นอัตรากำลังตามตาราง ดังนี้

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗			ปีงบประมาณ ๒๕๖๘			ปีงบประมาณ ๒๕๖๙		
	อัตรา ปัจจุบัน	อัตรา เกิน	อัตรา ขาด	อัตรา ปัจจุบัน	อัตรา เกิน	อัตรา ขาด	อัตรา ปัจจุบัน	อัตรา เกิน	อัตรา ขาด
คณะศิลปนาฏดุริยางค์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คณะศิลปวิจิตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คณะศิลปศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยช่างศิลป์	๓๘	-	๘	๓๗	-	๙	๓๔	-	๑๒
วิทยาลัยช่างศิลป์นครศรีธรรมราช	๑๑	-	๕	๑๑	-	๕	๑๐	-	๖
วิทยาลัยช่างศิลป์สุพรรณบุรี	๒๕	๗	-	๒๓	๕	-	๒๐	๒	-
วิทยาลัยนาฏศิลป์	๑๐๔	-	๕๐	๙๙	-	๕๕	๙๘	-	๕๖
วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์	๒๙	-	๑๗	๒๖	-	๒๐	๒๖	-	๒๐
วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี	๓๑	-	๑๔	๒๙	-	๑๖	๒๗	-	๑๘
วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่	๔๑	-	๑๕	๔๐	-	๑๖	๓๘	-	๑๘
วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา	๒๙	-	๖	๒๙	-	๖	๒๘	-	๗
วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช	๔๔	-	๔	๔๒	-	๖	๓๙	-	๙
วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง	๓๙	-	๓๐	๓๗	-	๓๒	๓๖	-	๓๓
วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด	๔๓	-	๙	๓๑	-	๑๑	๓๐	-	๑๒
วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี	๓๑	-	๒๒	๓๐	-	๒๓	๒๘	-	๒๕
วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย	๓๒	-	๒๐	๓๑	-	๒๑	๓๐	-	๒๒
วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี	๓๗	-	๑๓	๓๖	-	๑๔	๓๗	-	๑๕
วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง	๔๕	-	๔๕	๓๘	-	๕๒	๓๘	-	๕๒
รวม	๕๗๙	๗	๒๕๘	๕๓๙	๕	๒๘๖	๕๑๙	๒	๓๐๕

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

๒.๒ การวิเคราะห์และคำนวณสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา

การคำนวณสัดส่วนตำแหน่งอาจารย์ ต่อจำนวนนักศึกษา โดยใช้วิธีคิดตามเกณฑ์ สกอ. และเกณฑ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งสามารถแบ่งสัดส่วน ตามหลักสูตร ได้ดังนี้

๒.๑.๑ รายวิชาพื้นฐานและรายวิชาทฤษฎีหรือภาคความรู้ด้านศิลปะ ในรายวิชาศึกษาทั่วไป กำหนด เกณฑ์จำนวน ๑ : ๓๐

๒.๑.๒ รายวิชาชีพ หรือวิชาปฏิบัติเอก ที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เฉพาะทางด้านศิลปวัฒนธรรมของแต่ละสาขา กำหนดเกณฑ์ จำนวน ๑ : ๘

โดยจากการวิเคราะห์จากจำนวนบุคลากรในตำแหน่งอาจารย์ จึงเป็นอัตรากำลังตามตาราง ดังนี้

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗			ปีงบประมาณ ๒๕๖๘			ปีงบประมาณ ๒๕๖๙		
	อัตราปัจจุบัน	อัตราเกิน	อัตราขาด	อัตราปัจจุบัน	อัตราเกิน	อัตราขาด	อัตราปัจจุบัน	อัตราเกิน	อัตราขาด
คณะศิลปนาฏดุริยางค์	๑๖	๒	-	๑๖	๒	-	๑๖	๒	-
คณะศิลปวิจิตร	๒๑	๑๑	-	๒๑	๑๑	-	๒๑	๑๑	-
คณะศิลปศึกษา	๓๒	-	๕	๓๒	-	๕	๓๒	-	๕
วิทยาลัยช่างศิลป์	๒๘	๒๑	-	๒๖	๑๙	-	๒๖	๑๙	-
วิทยาลัยช่างศิลปนครศรีธรรมราช	๕	๕	-	๕	๕	-	๕	๕	-
วิทยาลัยช่างศิลปสุพรรณบุรี	๑๓	๓	-	๑๓	๓	-	๑๓	๓	-
วิทยาลัยนาฏศิลป์	๒๗	๙	-	๒๖	๘	-	๒๖	๘	-
วิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์	๒๓	๔	-	๒๓	๔	-	๒๓	๔	-
วิทยาลัยนาฏศิลปจันทบุรี	๑๘	๓	-	๑๘	๓	-	๑๗	๒	-
วิทยาลัยนาฏศิลปเชียงใหม่	๑๓	-	๑	๑๓	-	๑	๑๒	-	๒
วิทยาลัยนาฏศิลปนครราชสีมา	๑๕	-	๓	๑๕	-	๓	๑๔	-	๔
วิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช	๑๙	๕	-	๑๘	๔	-	๑๘	๔	-
วิทยาลัยนาฏศิลปพัทลุง	๑๐	-	๖	๑๐	-	๖	๑๐	-	๖
วิทยาลัยนาฏศิลปร้อยเอ็ด	๑๙	๒	-	๑๙	๒	-	๑๘	๑	-
วิทยาลัยนาฏศิลปพบุรี	๑๙	๔	-	๑๘	๓	-	๑๗	๒	-
วิทยาลัยนาฏศิลปสุโขทัย	๑๘	๑	-	๑๘	๑	-	๑๗	-	-
วิทยาลัยนาฏศิลปสุพรรณบุรี	๑๓	-	๒	๑๓	-	๒	๑๓	-	๒
วิทยาลัยนาฏศิลปอ่างทอง	๒๑	๕	-	๒๑	๕	-	๒๑	๕	-
รวม	๓๔๐	๗๕	๑๗	๓๒๕	๗๐	๑๗	๓๑๙	๖๖	๑๙

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

๒.๓ สมรรถนะสำหรับข้าราชการสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ประเภทสายการสอน ตำแหน่งครู และตำแหน่งอาจารย์

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะตามลักษณะงาน
ครูผู้ช่วย / ครู / อาจารย์ / ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ รองศาสตราจารย์	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. บริการที่ดี ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๑. สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุข ภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี ๒. สานิตหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือ ทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน ๓. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ หรือประสบการณ์เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสได้ ถ่ายทอดและเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือ เสริมสร้างสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน ๔. ติดตามผลการพัฒนาของผู้อื่น รวมทั้งให้ คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง ๕. ค้นคว้า สร้างสรรค์ วิธีการใหม่ๆ ในการ พัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่ง ตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของ ผู้อื่น

ประเภทสายสนับสนุน ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะตามลักษณะงาน
<p>บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)</p>	<p>๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. บริการที่ดี</p> <p>๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</p> <p>๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม</p> <p>๕. การทำงานเป็นทีม</p>	<p>ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ</p> <p>1. เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <p>เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>2. เข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร ระบุว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ</p> <p>3. เข้าใจวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำได้ให้บรรลุผล</p> <p>4. รับรู้และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล</p> <p>5. เข้าใจพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรในหน่วยงานของตนและของภาครัฐโดยรวม ตลอดจนปัญหาและโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มาขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่อย่างเป็นระบบ</p>

๒.๔ วัตถุประสงค์การนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับบุคลากร

๑. ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง
๒. ช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ตน แสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไรบ้าง และสามารถใช้เกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร
๓. ช่วยให้บุคลากรทราบเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

ระดับผู้บริหารภายในหน่วยงาน

๑. ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย
๒. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นรายบุคคล
๓. ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้นๆ

ระดับผู้บริหารระดับสูง

๑. สามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน
๒. ใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน
๓. ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
๔. สามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน

ความสำคัญในการนำสมรรถนะมาใช้ในหน่วยงาน

๑. เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามกลุ่มงาน/สายวิชาชีพของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน
๒. สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วย
๓. นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร อาทิ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพการดูแลรักษาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน

๒.๕ การวิเคราะห์สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันทั้งภายในและภายนอก ล้วนส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์บริบทต่างๆ ที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ซึ่งผลการวิเคราะห์สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายใน และการวิเคราะห์สถานการณ์หรือ สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่ใช้ในการวิเคราะห์สำหรับการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียดในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

๒.๕.๑ สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายใน

๒.๕.๑.๑ จุดแข็ง (Strength)

๑. สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีศิลปินแห่งชาติ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านนาฏศิลป์ ดุริยางค์ศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ และทัศนศิลป์
๒. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่แสดงจุดยืนการเป็นสถาบันต้นแบบด้านนาฏศิลป์ ดุริยางค์ศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ และทัศนศิลป์
๓. แผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีความเชื่อมโยงกับนโยบายภาครัฐที่ให้ความสำคัญด้านศิลปวัฒนธรรม
๔. ครู อาจารย์ที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. มีกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านนาฏศิลป์ ดุริยางค์ศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ และทัศนศิลป์ ระดับชาติและนานาชาติ
๖. ครู อาจารย์มีทักษะ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพในการจัดเก็บองค์ความรู้ตลอดจนสร้างสรรค์ผลงานทางศิลปวัฒนธรรม
๗. สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีนายกสภา และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในหลายสาขา และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ
๘. มีระบบการให้บริการองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมที่ทันสมัยมีองค์ความรู้ครบถ้วนทุกสาขา ทั้งด้านนาฏศิลป์ ดุริยางค์ศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ และทัศนศิลป์
๙. มีหน่วยงานในสังกัดครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วประเทศเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในการให้บริการจัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม
๑๐. ครู อาจารย์ มีความรัก ความศรัทธาในองค์กรในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรเพื่อผลักดันให้เป็นสถาบันต้นแบบด้านนาฏศิลป์ ดุริยางค์ศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์
๑๑. บุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีค่านิยมองค์กรร่วมกัน รวมทั้งมีความตระหนักและทัศนศิลป์
๑๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารจัดการ การเรียนการสอนตั้งแต่รับสมัครจนถึงสำเร็จการศึกษา

๑๓. มีการกระจายอำนาจให้หน่วยงานในสังกัดและมีการกำกับ ติดตาม ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการหน่วยงาน

๑๔. มีระบบการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการ เช่น ระบบงานสารบรรณระบบห้องประชุม ระบบบริหารงานบุคคล

๒.๕.๑.๒ จุดอ่อน (Weakness)

๑. หน่วยงานในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีอัตรากำลังอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาไม่เพียงพอทำให้การมอบหมายงานเกินกรอบภาระงานที่กำหนดตามตำแหน่งงาน

๒. แผนพัฒนาบุคลากรยังไม่มี ความชัดเจนทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุนภาระงานที่กำหนดตามตำแหน่งงาน

๓. อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอทำให้การมอบหมายงานเกินกรอบ

๔. ขาดมืออาชีพในการนำต้นทุนวัฒนธรรมมาเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจสร้างสรรค์

๕. ขาดกระบวนการ การกำกับ ติดตาม และประเมินผลความก้าวหน้าการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บรรลุความก้าวหน้าตามที่กำหนดไว้ไปบริหารจัดการตามสถานการณ์ได้

๖. การรายงานผลการดำเนินงานล่าช้า ไม่สมบูรณ์ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถนำข้อมูล

๗. ครู อาจารย์ขาดทักษะในการสอน และสื่อสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและภาษาอังกฤษ

๘. การวิเคราะห์อัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับโครงสร้าง

๙. การจัดทำแผนพัฒนาของหน่วยงานไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

๑๐. การจัดทำแผนยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เชื่อมโยง และสอดคล้องกันทั้ง ๙ แผนตามองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา

๑๑. ขาดระบบการสร้างขวัญกำลังใจที่ส่งเสริม สนับสนุน หรือเพิ่มแรงจูงใจในการ

๑๒. ครู อาจารย์ ขาดทักษะในการเขียนแบบเสนอหัวข้อโครงการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก และการเขียนบทความวิชาการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

๑๓. ขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการส่งเสริมให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

๑๔. ขาดระบบกลไกในการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๑๕. ระบบกลไกการจัดหาเงินรายได้และการบริหารเงินรายได้ยังไม่ครอบคลุม

๑๖. บุคลากรยังขาดการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสาร การบริการและการปฏิบัติงาน

๑๗. ขาดความตระหนักในการปฏิบัติตามนโยบายของการนำระบบสารสนเทศไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๑๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาทั้งการจัดการศึกษาและการให้บริการนักเรียน นักศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ยังไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๑๙. การบริหารงานและการใช้อำนาจหน้าที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้างองค์กร
๒๐. การมีนโยบายที่ให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งเปิดหลักสูตรปริญญาตรีส่งผลกระทบต่อจำนวนนักศึกษา และความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เดียวกัน เช่น พื้นที่ศาลายา
๒๑. การปฏิบัติงานบางสายงานไม่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาปฏิบัติงาน

๒.๕.๒ การวิเคราะห์สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอก

๒.๕.๒.๑ โอกาส (Opportunity)

๑. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ แผนด้านการอุดมศึกษา มีแนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสมรรถนะของกำลังคนในกรปรับปรุงระบบการกำกับคุณภาพ และมาตรฐานส่งผลให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ มีความหลากหลายสำหรับประชากรทุกช่วงวัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการ

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ นโยบายคณะรัฐมนตรีและนโยบายกระทรวงวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและนำไปสู่การมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจทำให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีแนวทางการพัฒนาผลงานการบริการการพัฒนาทักษะที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมได้กว้างขวางและสามารถหารายได้เพิ่มขึ้น

๓. กระทรวงวัฒนธรรมมีกรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรม ระยะ ๒๐ ปี มียุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาด้านศิลปะ รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านศิลปะให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปทำให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์สามารถจัดทำแผนงานโครงการที่จะขอรับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการศึกษาและเผยแพร่การแสดง

๔. นโยบายการสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์ หรือ Soft Power ของประเทศส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางด้านศิลปวัฒนธรรม

๕. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี มีการกำหนดให้มีการวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มโดยเน้นทักษะดิจิทัลทำให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาระบบและผู้ใช้งานเพิ่มขึ้น

๖. รัฐบาลจะใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่าย สร้างความโปร่งใส และปรับปรุงการทำงานของภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ทำให้ประชาชนได้รับการบริการจากรัฐสะดวกมากขึ้น ทำให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีแนวทางในการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. เครือข่ายด้านศิลปวัฒนธรรมมีทั้งในประเทศและต่างประเทศส่งผลให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เผยแพร่ศิลปะ การแสดง และสร้างเครือข่ายทางการศึกษาทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ

๘. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้รัฐต้องอนุรักษ์ฟื้นฟู ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและ ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ และจัดให้มีพื้นที่สาธารณะสำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย ทำให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีเครือข่าย/แนวร่วม ด้านศิลปวัฒนธรรมไทย

๙. กฎกระทรวงการอุดมศึกษาฯ (อว.) มีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนที่รัฐมนตรีจะกำหนดให้แก่กลุ่มสถาบันอุดมศึกษา และให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีโอกาสในการพัฒนา ปรับปรุง ระบบบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา ระบบการผลิตบัณฑิตระบบวิจัยและนวัตกรรม

๑๐. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันมีความก้าวหน้า ทันสมัย เอื้อต่อการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ที่หลากหลายรูปแบบ ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานและการส่งเสริมการเรียนรู้

๑๑. นโยบายของรัฐบาลในการปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัด กระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง จัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

๑๒. แผนปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบส่งผลให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีแนวทางในการป้องกัน และปราบปรามภายใต้กรอบธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๑๓. วัฒนธรรม ประเพณี ของสังคมไทยทำให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีโอกาสสร้างสรรค์ผลงานศิลปะการแสดง ผลงานสร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมให้มีความหลากหลายมากขึ้น

๑๔. ภาคประชาชนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายของวัฒนธรรมมากขึ้น

๑๕. การเปิดเสรีทางการศึกษา เป็นการเพิ่มโอกาสให้สถาบันมีการพัฒนาการสร้างสรรค์หลักสูตรระดับนานาชาติ หลักสูตรพัฒนาอาจารย์และพัฒนาครูเพื่อรองรับการแข่งขันมากขึ้น

๑๖. มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจในการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ รวมถึงมาตรการช่วยเหลือประชาชนและผู้ประกอบการที่ทรุดท้อหน้ภาชี โครงการคนละครึ่ง โครงการเราชนะโครงการเรารักกัน เพิ่มประเภทสินเชื่อ ลดค่าสาธารณูปโภค ทำให้ผู้ปกครองลดภาระค่าใช้จ่าย

๑๗. หน่วยงานภายนอกเปิดโอกาสให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ขอรับเงินอุดหนุนเพื่อจัดทำงานวิจัยได้

๒.๕.๒.๒ อุปสรรค (Threat)

๑. ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และอัตราการเกิดของประชากรไทยลดลง ส่งผลกระทบต่อจำนวนเยาวชนที่จะเข้ารับการศึกษา

๒. สถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้สถาบันได้รับการจัดสรรงบประมาณลดลง

๓. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามพันธกิจของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

๔. สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งมีการจัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม ทำให้ผู้เรียนมีทางเลือกในการเข้ารับการศึกษาต่อด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ และทัศนศิลป์ส่งผลกระทบต่อารรับนักเรียน นักศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

๕. ค่านิยมในการเลือกเรียนมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ และมีชื่อเสียง ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

๖. อิทธิพลจากต่างประเทศ และรูปแบบศิลปวัฒนธรรมไทยในปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีอิทธิพลต่อประชากร Generation Z ซึ่งส่งผลต่อการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และการรับนักเรียน นักศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

๗. ตลาดแรงงานด้านศิลปวัฒนธรรมมีจำนวนไม่เพียงพอต่อผู้สำเร็จการศึกษา

๘. ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ทั้งวาตภัย และอุทกภัย ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาทำให้สถานศึกษาในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ต้องปิดการเรียนการสอน และทำให้ทรัพย์สินทางราชการเสียหาย รวมถึงต้องจัดหางบประมาณในการป้องกัน

๙. สภาวะภัยแล้งทำให้เกิดผลกระทบต่อรายได้ของผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ส่งผลต่อการดำเนินงาน การจัดการเรียนการสอน และการจัดเก็บค่าบำรุงการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

๑๐. การเกิดฝุ่นละออง PM ๒.๕ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพนักเรียน นักศึกษา และบุคลากร

๑๑. ระบบเทคโนโลยีปัจจุบันส่งผลต่อการละเมิดลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญาในงานวิจัย และงานสร้างสรรค์

สรุปการวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันทั้งภายในและภายนอก ล้วนส่งผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์บริบทต่างๆ ที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้นำผลการวิเคราะห์จากแผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ นำมาปรับใช้ในการบริหารและพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ SO

๑. พัฒนาคู อาจารย์ และบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรนานาชาติ การจัดการเรียนการสอนด้านศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนทั้งด้านการศึกษาและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๓. ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ และบุคลากรปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๔. พัฒนาศักยภาพนักวิจัย ส่งเสริมความร่วมมือ และสร้างเครือข่าย เพื่อขอรับการจัดสรรทุนจากหน่วยงานภายนอก

กลยุทธ์ WO

๑. ผลักดันให้ครู อาจารย์ และบุคลากร ใช้ระบบสารสนเทศด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๒. บริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามโครงสร้าง เพื่อให้สอดคล้องกับจุดเน้นเชิงยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ ST

ส่งเสริมการสื่อสารองค์กรและการประชาสัมพันธ์เชิงรุก โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาขับเคลื่อนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์หน่วยงานให้ทันสมัย

กลยุทธ์ WT

-

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของสถาบัน เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากร เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถาบัน ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติงาน และสร้างผลิตผลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้ออกประกาศกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จึงกำหนดให้ส่วนราชการในสังกัดต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง โดยอาศัยเครื่องมือและตัวชี้วัด รวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของสถาบันฯ

ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และเป็นธรรม ตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเข้ามาบรรจุเพื่อปฏิบัติราชการตรงตามตำแหน่งและสายงานที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันฯ โดยคำนึงถึงความสามารถ และพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นสำคัญ

ด้านการพัฒนาบุคลากร

มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็น ทั้งด้านความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะด้าน และความรู้ด้านการบริหารจัดการ โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือและแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย อาทิ หลักสูตรการสร้างผู้นำยุคใหม่ ซีเอสดีที ครอบรู้ สู้งาน มีธรรมาภิบาลในการบริหารการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน รวมถึงการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างเป็นทางการเป็นธรรมตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบันฯ

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

กำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์เกื้อกูล และสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์เกื้อกูล และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบอย่างเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจและเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สถาบันฯ อย่างมีความสุข ภายใต้คุณธรรมจริยธรรม และการให้บริการที่ดี

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ด้วยความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้โดยการนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ส่วนระดับราชการ และบุคคลผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถาบัน ตลอดจนการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้เพื่อให้สามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของสถาบันฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและแบบแผนของทางราชการ อย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาวินัยและจรรยาบรรณของทางราชการ เป็นบุคลากรที่ดี มีเกียรติและ ศักดิ์ศรี มีคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะในเรื่องดังนี้

- (๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) การซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ราชการ
- (๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๕) การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ไตรมาส			
		1	2	3	4
<p>๑. มีแผนการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)</p> <p>๒. จำนวนนักเรียน นักศึกษาต่อครูและอาจารย์เต็มเวลา</p> <p>๓. มีการบริหารอัตรากำลังเป็นไปตามแผนที่กำหนด</p> <p>๔. จำนวนอัตรารว่างของข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๕</p> <p>๕. จำนวนอัตรารว่างของพนักงานราชการไม่เกินร้อยละ ๕</p>	๑. ทบทวนและสำรวจความต้องการบุคลากรเพื่อวางแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง				
	๒. วิเคราะห์และประเมินกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม				
	๓. จัดทำแผนดำเนินการบริหารอัตรากำลัง				
	๔. ดำเนินการตามแผนการบริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำข้อมูลการขออัตรากำลังและวิเคราะห์ตำแหน่งตามเกณฑ์ ก.พ. และ ก.ค.ศ.				
	๕. ติดตามและประเมินผลการบริหารอัตรากำลังเพื่อนำไปปรับปรุงในปีงบประมาณถัดไป				

๒. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ไตรมาส			
		1	2	3	4
<p>๑. มีแผนการสรรหาบุคลากรที่ขาดแคลน</p> <p>๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรเชิงรุก</p> <p>๓. การบรรจุไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ตามจำนวนอัตรารว่างที่ประกาศรับสมัคร</p> <p>๕. มีการรายงานผลการดำเนินงาน</p>	๑. จัดทำแผนการสรรหาและการบรรจุบุคลากร				
	๒. ดำเนินการตามแผนฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง				
	๓. ประเมินผลการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร				

๓. การพัฒนาบุคลากร พัฒนาคุณภาพชีวิต และการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ไตรมาส			
		1	2	3	4
<p>๑. แผนพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)</p> <p>๒. ผู้ขอรับทุนการศึกษามีคุณสมบัติปริญญาโท/ปริญญาเอก เพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๐</p> <p>๓. ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะที่มากขึ้น ร้อยละ ๒</p> <p>๔. ตำแหน่งอาจารย์ มีตำแหน่งทางวิชาการที่มากขึ้น ร้อยละ ๒</p> <p>๕. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) มีระดับตำแหน่งที่มากขึ้น ร้อยละ ๒</p> <p>๖. บุคลากรมีสมรรถนะหลักเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗๐</p> <p>๗. บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เข้าอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือ จรรยาบรรณวิชาชีพ ร้อยละ ๗๐</p> <p>๘. ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจในความเป็นผู้บริหาร ร้อยละ ๗๐</p> <p>๙. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจ และสวัสดิการระดับมาก</p> <p>๑๐. ผลการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (ระดับ ๓)</p>	<p>๑. วิเคราะห์ สํารวจความต้องการ และออกแบบหลักสูตร/กิจกรรม สำหรับพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และผู้บริหารและการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)</p>				
	<p>๒. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p>				
	<p>๓. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน</p>				
	<p>๔. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามแผน</p>				
	<p>๕. สรุปการประเมินและนำไปปรับปรุงในปีงบประมาณถัดไป</p>				

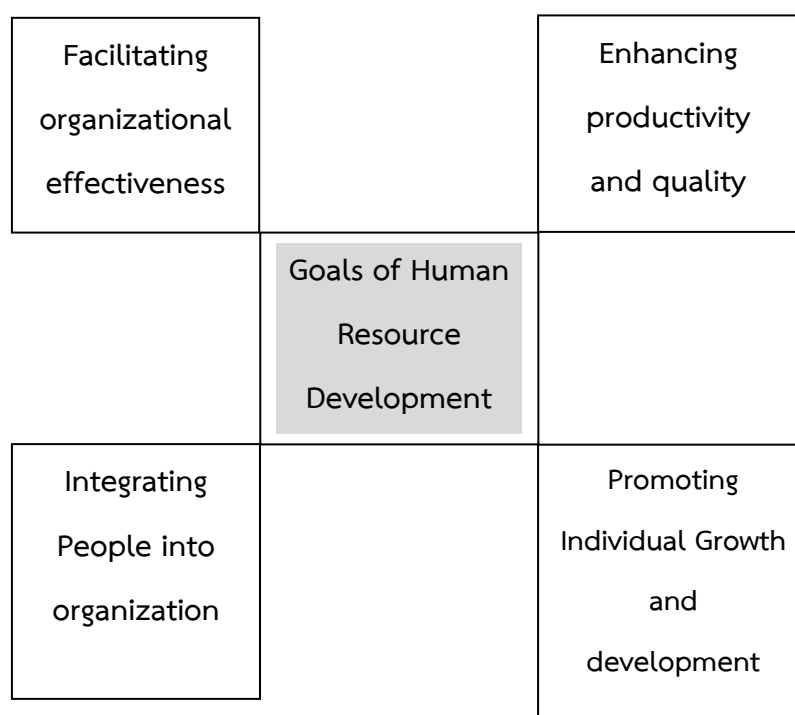
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ไตรมาส			
		1	2	3	4
๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาพนักงานราชการ อยู่ในระดับดีมาก	ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)				
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับดีมาก	ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)				

ส่วนที่ ๔
แผนการพัฒนาบุคลากร

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้มอบหมายให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนางค์กรให้เป็นสถาบันต้นแบบด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ และทัศนศิลป์ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าทั้งต่อตนเองและองค์กร ตอบสนองต่อพันธกิจของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อย่างยั่งยืน

๔.๑ เป้าหมายการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร



๔.๒ แผนการพัฒนาบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

๑) ด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน (Job Knowledge/Functional area Knowledge) เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมเพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงานหรือวิชาชีพ

๒) ด้านทักษะการบริหารจัดการ (General Management) และการเป็นผู้นำเป็นการพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในด้านการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่กำลังจะ ก้าวสู่ตำแหน่งบริหารหรือบุคลากรสายบริหารที่กำลังจะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ให้มีศักยภาพที่ เหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร รวมถึงคุณลักษณะในการเป็นผู้นำที่ดี สามารถนำสถาบันฯ ไปสู่วิสัยทัศน์/พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบันฯ ที่ตั้งไว้

๓) ด้านความมั่นคงในชีวิต เป็นการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร โดยการพัฒนาอาชีพ (Career Development) เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่แสดง ถึงความเติบโตในสายอาชีพ มีความชัดเจนในการพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้า สร้างอนาคตที่ดีให้กับ ทั้งตนเองและองค์กร

๔) ด้านศักยภาพและการพัฒนาตนเอง (People Skill/Self Development) เป็นการ พัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาด้านเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานตามที่สถาบันฯ มุ่งหวัง และเกิดความโปร่งใสสอดคล้องกับประมวล จริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนางองค์กรให้เป็นสถาบันต้นแบบด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ข่างศิลป์และทัศนศิลป์ ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ระบบบริหารจัดการของสถาบัน มีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ สามารถ ขับเคลื่อนด้วยหลักธรรมาภิบาลให้บรรลุเป้าหมายการเป็นสถาบันต้นแบบด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ข่างศิลป์ และทัศนศิลป์

กลยุทธ์ :

๑. ส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
๒. ส่งเสริม และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการบริการ ทางการศึกษาและการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาคูณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และความโปร่งใสในการดำเนินงาน
๔. การบริหาร และเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
๕. เพิ่มประสิทธิภาพการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสร้างภาพลักษณ์องค์กร
๖. พัฒนาระบบการดำเนินงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ในการนี้ เพื่อการการขับเคลื่อนกลยุทธ์ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนางองค์กรให้เป็นสถาบัน ต้นแบบด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ข่างศิลป์และทัศนศิลป์ ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๔.๔ ตารางแสดงแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๙

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ :

๑. จำนวนหน่วยงานในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ได้รับผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับ ๓ (องค์กรคุณธรรมต้นแบบ)

๒. ร้อยละของบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เข้าอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ผ่านเกณฑ์ตามที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์กำหนด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	การประเมินองค์กรคุณธรรม	๑. เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม การทำความดี ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ๒. เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมที่พึงประสงค์สำหรับองค์กร ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู”	หน่วยงาน ๑๙ แห่งของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	ไม่ใช่ งบประมาณ	มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๗	ระดับ ๓	ระดับ ๓	ระดับ ๓
๒	อบรมออนไลน์ หลักสูตรสุจริตไทย e-leaning ทาง https://thaihonesty.org	เพื่อปลูกฝังทัศนคติในการสร้างการรับรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	บุคลากรในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	ไม่ใช่ งบประมาณ	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐
๓	โครงการสร้างผู้นำยุคใหม่ ชื่อสัตย์ รอบรู้ สู้งาน มีธรรมมาภิบาลในการบริหาร บุคลากรที่เข้ารับการอบรมจำนวนผู้บริหารสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์ และมีธรรมมาภิบาลในการบริหารงาน	รองผู้อำนวยการวิทยาลัย และรองคณบดี หรือปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการและปฏิบัติหน้าที่รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ ประจำหลักสูตร	๕๐๐,๐๐๐	วันที่ ๒๒ - ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐

๔	โครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่	เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้และตระหนักในจรรยาบรรณในสายอาชีพของตนเอง	ข้าราชการบรรจุใหม่	๓๑๐,๗๔๐	วันที่ ๓๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐
---	-------------------------------	--	--------------------	---------	----------------------------	-----------	-----------	-----------

กลยุทธ์ที่ ๔ การบริหาร และเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ :

๑. ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะหลักเพิ่มขึ้น

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะรายบุคคล (การส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก)	<p>๑. เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างศักยภาพของตนเองเอามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ตรงกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าเติบโตให้กับข้าราชการตรงกับสายงาน</p> <p>๓. เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กับหน่วยงานภายนอก และสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่อไป</p>	บุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดสังกัดสำนักงานอธิการบดี รวมทั้งในหน่วยงานขึ้นตรงทุกหน่วยงาน ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	๑๓๙,๒๖๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐
๒	กิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารสายสนับสนุนระดับสูง	<p>๑. เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าเติบโต สู่อำนาจบริหารและสายงานที่สูงขึ้น</p> <p>๒. เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกำหนดขึ้น</p>	บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร	๗๐,๐๐๐	กรกฎาคม ๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐

๓	<p>โครงการสร้างผู้นำยุคใหม่ ชื่อสัตย์ ครอบรู้ สู้งาน มีธรรมมาภิบาลในการบริหาร</p>	<p>๑. เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่มี ศักยภาพและความพร้อมตำแหน่งผู้บริหาร สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาให้เป็นนักบริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรม และมีสรณะด้านการ บริหารที่ดี</p> <p>๓. เพื่อสามารถปรับตัวและเตรียมความ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนา ศักยภาพให้เท่าทันต่อสถานการณ์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>รองผู้อำนวยการวิทยาลัย และรองคณบดี หรือปฏิบัติ หน้าที่รองผู้อำนวยการและ ปฏิบัติหน้าที่รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ ประจำหลักสูตร</p>	<p>๕๐๐,๐๐๐</p>	<p>วันที่ ๒๒ - ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗</p>	<p>ร้อยละ ๗๐</p>	<p>ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ร้อยละ ๙๐</p>
๔	<p>โครงการอบรมข้าราชการ บรรจุใหม่</p>	<p>๑. เพื่อเสริมสร้างข้าราชการบรรจุใหม่ใน สถาบันฯ ให้มีวิสัยทัศน์ แนวคิดใหม่และองค์ ความรู้เกี่ยวกับอุดมศึกษา</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการบรรจุใหม่ ตระหนักถึงบทบาทและภารกิจของการเป็น อาจารย์มืออาชีพในสถาบันฯ</p> <p>๓. เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้และ ตระหนักในจรรยาบรรณในสายอาชีพของ ตนเอง</p> <p>๔. เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับปฏิบัติ ราชการ และสร้างความร่วมมือต่อไปในอนาคต</p>	<p>ข้าราชการบรรจุใหม่</p>	<p>๓๑๐,๗๔๐</p>	<p>วันที่ ๓๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗</p>	<p>ร้อยละ ๗๐</p>	<p>ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ร้อยละ ๙๐</p>

๕	กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์)	<p>๑. เพื่อสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับ ระเบียบ และแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมการเขียนผลงานทางวิชาการ ที่สอดคล้องบริบท สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์</p> <p>๓. เพื่อเป็นแนวทางการเขียนผลงานทาง วิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>๔. เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการเพิ่มขึ้น</p>	อาจารย์ในสังกัดของ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน	๓๔,๓๒๐	พฤษภาคม ๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐
๗	กิจกรรมการพัฒนาคู่มือสอน เพื่อการเลื่อน วิทยฐานะในสายอาชีพ	<p>๑. เพื่อสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับ ระเบียบ และแนวทางในการขอมือและขอเลื่อนวิทยฐานะ ที่สูงขึ้น</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมการเขียนผลงานทางวิชาการที่ สอดคล้องบริบทของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์</p> <p>๓. เพื่อเป็นแนวทางการคัดเลือกผลงานทาง วิชาการมาแนะนำเสนอเพื่อขอมือและขอเลื่อนวิทย ฐานะที่สูงขึ้น</p>	ข้าราชการครู ในสังกัดของ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและ พร้อมส่งผลงาน	๔๕,๐๐๐	พฤษภาคม ๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐
๘	กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	<p>๑. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการระเบียบและแนวทางในการประเมินผลงาน</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมการเขียนผลงานที่สอดคล้อง บริบทของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์</p> <p>๓. เพื่อเป็นแนวทางการจัดทำผลงานมา นำเสนอเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ พิเศษ</p>	บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ที่มี คุณสมบัติครบถ้วน	๑๙,๒๐๐	กรกฎาคม ๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐

๙	กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	<p>๑. เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างศักยภาพของตนเองเอามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ตรงกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>๓. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสถาบันฯ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เพื่อเพิ่มขีดความ</p>	บุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	๑๑๐,๖๘๐	มิถุนายน ๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐
๑๐	กิจกรรมเพิ่มพูนศักยภาพผู้บริหารสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	<p>๑. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมสามารถรับรองภารกิจการพัฒนาการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งทางเศรษฐกิจการเมืองและสังคม</p> <p>๒. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการเสนอความคิดเห็นและแก้ปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาทัศนคติค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการบริหารโดยมุ่งเน้นคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใสและมุ่งผลสัมฤทธิ์ ถึงประชาชน</p> <p>๔. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ความสามัคคี</p>	รองอธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้ช่วยอธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองสำนักงานอธิการบดี	๒๐๑,๒๐๐	สิงหาคม ๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐

		ความร่วมมือระหว่างกันตลอดจนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน						
๑๑	กิจกรรมการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ	<p>๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้เรียนรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุ</p> <p>๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้เรียนรู้และเพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพหลังเกษียณ</p> <p>๓. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์อันพึงได้ เพื่อการวางแผนชีวิตหลังเกษียณอายุ</p>	ข้าราชการที่กำลังจะเกษียณอายุราชการของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	๖๙,๖๐๐	สิงหาคม ๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

๕.๑ แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เพื่อให้การติดตามและและรายงานผลการดำเนินงานบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จึงได้ดำเนินการดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากร ซึ่งทำหน้าที่การออกแบบเครื่องมือในการรายงานและการกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และรายงานการติดตามการพัฒนาบุคลากรตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

(๒) มีการประเมินผลตามเป้าหมายตามกลยุทธ์ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่างๆ

(๓) กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์นำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

(๔) ให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

(๕) ทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ทุกปี เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรและปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๕.๒ การรายงานผลการดำเนินงาน

การรายงานผลการดำเนินงาน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงานการพัฒนาตนเอง (แบบรายงานการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน) การรายงานหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน โดยให้จัดทำรายงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยให้ดำเนินการภายใน ๓๐ วัน

(๒) ผู้รับผิดชอบโครงการรายงานผลการดำเนินโครงการ (แบบรายงานสรุปผลการดำเนินงาน) การรายงานหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ/กิจกรรม โดยให้จัดทำรายงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยให้ดำเนินการภายใน ๓๐ วัน

๕.๓ การติดตามและประเมินผล

ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการติดตามประเมินผลหลังจากการได้รับการพัฒนา และทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการ และนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

๕.๔ แบบรายงานการพัฒนาตนเอง

แบบรายงานการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

ชื่อ-สกุลตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลหลักสูตรฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

หลักสูตร/โครงการ.....

จัดโดย.....

ระยะเวลาจัด.....

สถานที่จัด.....

งบประมาณ.....

ส่วนที่ ๓ ผลการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

๓.๑ สรุปสาระสำคัญที่ได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒ ประเมินผลภาพรวมในการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

 ดีมาก ดี พอใช้ ไม่ดี

ความคิดเห็นเพิ่มเติม:.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๔ การนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

ความรู้และทักษะที่จะนำไปใช้ ประโยชน์	ใช้อย่างไร (กำหนดอย่างน้อย ๑ ด้าน)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	กำหนดเสร็จ
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>- การเรียนการสอน/การวิจัย/การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.../.../...</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>- การปฏิบัติงาน (กรณีสายสนับสนุน) :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.../.../...</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
(.....)
ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๕ ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
(.....)
ตำแหน่ง.....

๕.๕ การรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

แบบรายงานสรุปผลการดำเนินงาน
โครงการ/กิจกรรม ประเภทฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๑. ชื่อโครงการ

.....

๒. บุคคล/หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

.....

๓. แหล่งงบประมาณจาก งบประมาณแผ่นดิน เงินรายได้

จำนวน.....บาท ใช้ไป.....บาท คงเหลือ.....บาท

๔. ระยะเวลาดำเนินการ.....วัน

วันที่เริ่มโครงการ...../...../..... วันที่สิ้นสุดโครงการ...../...../.....

๕. สถานที่ดำเนินการ

.....

๖. สรุปผลการดำเนินงานโครงการ

๖.๑ วัตถุประสงค์ของโครงการ

.....

.....

.....

.....

๖.๒ ตัวชี้วัดความสำเร็จโครงการ (โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูล)

คะแนนก่อนและหลังการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพิ่มขึ้น.....

ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน อยู่ในระดับสูงกว่าร้อยละ.....

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

๖.๓ กิจกรรมการดำเนินงาน (บรรยายสรุปสาระสำคัญของการดำเนินโครงการ ได้แก่ เนื้อหาที่อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน จำนวนและกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ รูปแบบการดำเนินโครงการ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

๖.๔ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

รายการ	จำนวน (บาท)
๑.	
๒.	
๓.	
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	

๖.๕ ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

๖.๖ แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

.....

๖.๗ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

๖.๘ ประโยชน์/ผลที่ได้รับจากการอบรม/ประชุม/สัมมนา

.....

.....

.....

.....

๗. เอกสารประกอบรายงาน (โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูล)

- กำหนดการดำเนินโครงการ
- ใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมโครงการ
- หนังสือเชิญผู้เข้าร่วม
- คำสั่งวิทยากร
- คำสั่งเดินทางไปราชการ
- ภาพถ่ายการดำเนินโครงการ
- รายงานสรุปผลประเมินโครงการ (ถ้ามี)
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... ผู้รายงาน

(.....)

วัน/เดือน/ปี.....

ลงชื่อ..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

วัน/เดือน/ปี.....

หมายเหตุ ขอให้ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการเสนอต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดทราบ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันสิ้นสุดโครงการ