

## ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร คณะศิลปนาฏดุริยางค์

2560-2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1	บริหารกรอบอัตรากำลังอย่างเหมาะสม						
ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	หน่วยนับ	ผลงานเดิม	เป้าหมาย				
			2560	2561	2562	2563	2564
อัตรากำลังตำแหน่งว่าง	ร้อยละ	3	3	2	2	2	2
อัตรากำลังของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่สถาบันฯ กำหนด	ร้อยละ	-	80			80	85
สัดส่วนคณาจารย์							
2.ปริญญาโท	ร้อยละ	13	14	15	16	17	18
3.ปริญญาเอก	ร้อยละ	3	3	3	3	4	4
สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการ							
1.ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คน	3	3	3	3	6	7
2.รองศาสตราจารย์	คน	2	2	2	2	2	2
ระดับความผูกพันโดยเฉลี่ยของบุคลากร	ร้อยละ	80	80	80	80	80	80
จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบัน	จำนวน	-	5	5	5	5	5

ยุทธศาสตร์ที่ 1	บริหารกรอบอัตรากำลังอย่างเหมาะสม
ข้อมูลสนับสนุน	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ และสัดส่วนที่เป็นไปตามกรอบของ สกอ.</li> <li>2. นำเสนอกรอบอัตรากำลังเพื่อให้ทางสถาบันจัดสรรเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการปฏิบัติราชการ</li> <li>3. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. และมหาวิทยาลัยกำหนด</li> <li>4. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพที่ครองอยู่</li> <li>5. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานและที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง</li> <li>6. จัดระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก “No measurement , No Management”</li> <li>7. มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรปฏิบัติตนตามกฎและระเบียบ</li> <li>8. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และสวัสดิการที่ดีขึ้นตามกรอบงบประมาณ อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร</li> </ol>	

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์และคณะศิลปนาฏดุริยางค์เป็นเสาหลักด้านการสืบสาน สร้างสรรค์ และศิลปวัฒนธรรม</li> <li>2. สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายหลักสูตร ทั้งสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ</li> <li>3. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านนาฏดุริยางคศิลป์เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ (ศิลปินแห่งชาติ)</li> <li>4. คณะศิลปนาฏดุริยางค์ได้รับเงินสนับสนุนอื่น ๆ จากการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนด้านการบริหารองค์กร</li> <li>5. คณะศิลปนาฏดุริยางค์ มีสถานที่ตั้งใกล้กับแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายมิติ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การติดตามแผนยุทธศาสตร์ทุกตัวบ่งชี้ไม่เป็นไปตามรอบที่กำหนด</li> <li>2. คณาจารย์ในคณะฯมีจำนวนไม่เพียงพอกับสาขาวิชาที่เปิดทำการสอนทั้งไม่สอดคล้องกับสัดส่วน FTES ตามระเบียบประกันคุณภาพการศึกษาของ สกอ. กลุ่มศิลปกรรม (สัดส่วน 1:8)</li> <li>3. การพัฒนาคณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการขาดความต่อเนื่อง</li> <li>4. เงินรายได้ต่อหัวไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากการจำกัดรับนักศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียน</li> <li>5. คณะศิลปนาฏดุริยางค์อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องพิเศษ และวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาไม่เพียงพอต่อนักศึกษา</li> </ol>

โอกาส (ให้ดียิ่งขึ้น/ยั่งยืน)	อุปสรรค (กลายเป็นจุดอ่อน)
<p>1. ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับชุมชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของสังคม</p> <p>2. ค่านิยมของการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา เนื่องจาก ปัจจุบันมีผู้สนใจเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากขึ้น</p> <p>4. เจตคติของบุคคลทั่วไปและบุคคลภายนอกที่มีต่อสถาบัน เช่น เจตคติด้านการให้บริการวิชาการ ด้านวิชาการ ด้านคุณภาพบัณฑิต เป็นสิ่งกระตุ้นให้สถาบันนำเอามาพัฒนาปรับปรุงศักยภาพให้บุคคลทั่วไปมีเจตคติที่ดีต่อสถาบัน</p>	<p>1. สังคมไทยในปัจจุบันได้รับอิทธิพลจากต่างประเทศจำนวนมากส่งผลต่อการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย</p> <p>2. รูปแบบศิลปวัฒนธรรมไทยในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</p>

ยุทธศาสตร์ที่ 1	บริหารกรอบอัตรากำลังอย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ 1	เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลังของคณะวิชา
มาตรการ/แนวทาง			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ และสัดส่วนที่เป็นไปตามกรอบของ สกอ.</li> <li>2. นำเสนอกรอบอัตรากำลังเพื่อให้ทางสถาบันจัดสรรเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการปฏิบัติราชการ</li> <li>3. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. และมหาวิทยาลัยกำหนด</li> <li>4. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพที่ครองอยู่</li> <li>5. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานและที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง</li> <li>6. จัดระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก “No measurement , No Management”</li> <li>7. มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรปฏิบัติตนตามกฎและระเบียบ</li> </ol> <p>ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และสวัสดิการที่ดีขึ้นตามกรอบงบประมาณ อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร</p>			

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	หน่วยนับ	ผลงานเดิม	เป้าหมาย				
			2560	2561	2562	2563	2564
อัตราการทำแท้งว่าง	ร้อยละ	3	3	2	2	2	2

กิจกรรม/โครงการสนับสนุน	งบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
โครงการพัฒนาบุคลากร	700000	100000	100000	100000	100000
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี					
เพิ่มการผลิตบุคลากรปริญญาโท – เอก โดยสนับสนุนทุนหรือด้านเวลาเรียน					
จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจน					

ยุทธศาสตร์ที่ 2	พัฒนาขีดความสามารถตามสมรรถนะ	กลยุทธ์ที่ 2	พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางของคณะ
มาตรการ/แนวทาง			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ และสัดส่วนที่เป็นไปตามกรอบของ สกอ.</li> <li>2. นำเสนอกรอบอัตรากำลังเพื่อให้ทางสถาบันจัดสรรเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการปฏิบัติราชการ</li> <li>3. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. และมหาวิทยาลัยกำหนด</li> <li>4. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพที่ครองอยู่</li> <li>5. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานและที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง</li> <li>6. จัดระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก “No measurement , No Management”</li> <li>7. มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรปฏิบัติตนตามกฎและระเบียบ</li> </ol> <p>ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และสวัสดิการที่ดีขึ้นตามกรอบงบประมาณ อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร</p>			

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	หน่วยนับ	ผลงานเดิม	เป้าหมาย				
			2560	2561	2562	2563	2564
อัตราของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่สถาบันฯ กำหนด (คณะประเมินตามสมรรถนะคณะ)	ร้อยละ	-	80	80	85	90	90
สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์							
1.ปริญญาโท	คน	14	14	14	14	14	13
2.ปริญญาเอก	คน	3	3	3	3	3	4
สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการ							
1.ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คน	3	3	3	3	6	7
2.รองศาสตราจารย์	คน	2	2	2	2	2	2

กิจกรรม/โครงการสนับสนุน	งบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
สนับสนุนให้บุคลากรข้าราชการขอทุนศึกษาต่อ					
ให้เวลาในการเรียนต่อของพนักงานและลูกจ้างเพื่อพัฒนาในวุฒิที่เพิ่มสูงขึ้น					



ยุทธศาสตร์ที่ 3	เพิ่มความผูกพันและความผูกพัน	กลยุทธ์ที่ 3	เพิ่มความผูกพัน ความผูกพันของบุคลากรต่อสถาบันฯ
มาตรการ/แนวทาง			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ และสัดส่วนที่เป็นไปตามกรอบของ สกอ.</li> <li>2. นำเสนอกรอบอัตรากำลังเพื่อให้ทางสถาบันจัดสรรเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการปฏิบัติราชการ</li> <li>3. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. และมหาวิทยาลัยกำหนด</li> <li>4. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพที่ครองอยู่</li> <li>5. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานและที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง</li> <li>6. จัดระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก “No measurement , No Management”</li> <li>7. มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรปฏิบัติตนตามกฎและระเบียบ</li> <li>8. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และสวัสดิการที่ดีขึ้นตามกรอบงบประมาณ อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร</li> <li>9. การรางวัลตามความเหมาะสมตามหน้าที่หรือประเภท</li> </ol>			

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	หน่วยนับ	ผลงานเดิม	เป้าหมาย				
			2560	25610	2562	2563	2564
ระดับความผูกพันโดยเฉลี่ยของบุคลากร	ร้อยละ	-	80	80	80	80	80

กิจกรรม/โครงการสนับสนุน	งบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
โครงการพัฒนาบุคลากร	700000	100000	100000	100000	100000
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี					
เพิ่มการผลิตบุคลากรปริญญาโท – เอก โดยสนับสนุนทุนหรือด้านเวลาเรียน					
จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจน					
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล					

ยุทธศาสตร์ที่ 4	พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร	กลยุทธ์ที่ 4	พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร
มาตรการ/แนวทาง			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ และสัดส่วนที่เป็นไปตามกรอบของ สกอ.</li> <li>2. นำเสนอกรอบอัตรากำลังเพื่อให้ทางสถาบันจัดสรรเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการปฏิบัติราชการ</li> <li>3. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. และมหาวิทยาลัยกำหนด</li> <li>4. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพที่ครองอยู่</li> <li>5. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานและที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง</li> <li>6. จัดระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก “No measurement , No Management”</li> <li>7. มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรปฏิบัติตนตามกฎและระเบียบ</li> <li>8. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และสวัสดิการที่ดีขึ้นตามกรอบงบประมาณ อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร</li> <li>9. การรางวัลตามความเหมาะสมตามหน้าที่หรือประเภท</li> </ol>			

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	หน่วยนับ	ผลงานเดิม	เป้าหมาย				
			2560	25610	2562	2563	2564
บุคลากรมีความรู้และเข้าใจด้านกฎระเบียบ	ร้อยละ	-	80	85	90	95	95
บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับ	ร้อยละ	-	80	85	90	95	95

กิจกรรม/โครงการสนับสนุน	งบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
กิจกรรมชี้แจงระเบียบข้อบังคับต่างๆ					