

รายงานแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะดุริยางคศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประจำปีงบประมาณ 2565 (1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565) : รอบ 6 เดือน

ระดับมหาวิทยาลัย

ระดับคณะ

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	โครงการ/งาน/กิจกรรม	รายงานผลการดำเนินงานตามแผน (รอบ 6 เดือน)	งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายจริง	เป้าหมาย	ผล	บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการและเสริมสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย																
1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร กระบวนการทำงาน และทรัพยากรบุคคลให้มีธรรมาภิบาล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน	1.2 สนับสนุนให้คณะวิชา/หน่วยงานจัดโครงการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 Create Music Value การศึกษาอย่างมีคุณค่าและความเข้าใจของบริบทคนในปัจจุบัน เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้าวิจัย ใฝ่รู้ เพื่อสร้างรากฐานองค์ความรู้สู่การต่อยอด และพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ เกิดการบูรณาการร่วมกับศาสตร์อื่นๆ ในแขนงต่างๆ ทำให้เกิดนวัตกรรมด้านดนตรี	กลยุทธ์ Make the professional	1.2.1 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการเป็นผู้บริหาร	ร้อยละ (คณะ : ร้อยละ 80 / 6 คน)	80	คณะวิชา/หน่วยงาน	จัดโครงการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการเป็นผู้บริหาร จำนวน 1 โครงการ ดังนี้ 1. โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร	(1) จำนวนบุคลากรระดับผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา 8 คน (2) จำนวนบุคลากรระดับผู้บริหารทั้งหมด 8 คน (3) คิดเป็นร้อยละ (1)/(2)*100 = 100	40,000	28,600	ร้อยละ 80 (6 คน)	100 (8 คน)	✓		
	1.3 สนับสนุนให้คณะวิชา/หน่วยงานจัดโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีธรรมาภิบาลและพัฒนาศักยภาพให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	ยุทธศาสตร์ที่ 3 Co-Creation Work Flow องค์ความรู้เป็นประจักษ์ องค์การที่มีการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดคุณค่าสูงสุดต่อการทำงาน โดยใช้ศูนย์กลางในเรื่องคุณภาพของนักศึกษาและความพึงพอใจต่อผู้บริหาร	กลยุทธ์ 3S	1.3.1 จำนวนโครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนและการรับทอดตำแหน่ง	โครงการ (คณะ : 3 โครงการ)	35	คณะวิชา/หน่วยงาน กองทรัพยากรมนุษย์	จัดโครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 4 โครงการ/กิจกรรม ดังนี้ 1. โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร	คณะฯ มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 3 โครงการ ดังนี้ 1. โครงการส่งเสริมระบบคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) กิจกรรมสัมมนาบุคลากรระดับผู้บริหาร เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2564 ณ โรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัล กรุงเทพฯ			3 โครงการ	3	✓		
				1.3.2 ร้อยละของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามความเชี่ยวชาญหรือตามตำแหน่งงาน	ร้อยละ (คณะ : ร้อยละ 80 / 48 คน)	80	คณะวิชา/หน่วยงาน	2. โครงการพัฒนาบุคลากร มีจำนวน 2 กิจกรรม ดังนี้ 2.1 กิจกรรมการจัดการความรู้ด้านการเรียนการสอน/การผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย และด้านการบริหารจัดการ 2.2 กิจกรรมพัฒนาความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพโดยการให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมและสัมมนาต่างๆ 2.2.1 สนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรมเป็นผู้ประเมิน AUN-QA จำนวน 2 คน 2.2.2 สนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรมเป็นผู้ประเมินตามเกณฑ์ TQA/EdPex จำนวน 1 คน 2.2.3 จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ทางด้านดนตรี 2.2.4 สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ 2.2.5 สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้งาน MS Office (Word, Excel, PDF) 2.2.6 สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมและสัมมนาต่างๆ พัฒนาความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ	2. โครงการพัฒนาบุคลากร มีจำนวน 2 กิจกรรม ดังนี้ 2.1 กิจกรรมการจัดการความรู้ด้านการเรียนการสอน/การผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย และด้านการบริหารจัดการ 2.2 กิจกรรมพัฒนาความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพโดยการให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมและสัมมนาต่างๆ 2.2.1 สนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรมเป็นผู้ประเมิน AUN-QA จำนวน 2 คน 2.2.3 จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ทางด้านดนตรี 2.2.4 สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ 2.2.6 สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมและสัมมนาต่างๆ พัฒนาความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ	20,000	30,000	ร้อยละ 80 (48 คน)	50++	✓		
				3. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประจำปี 2565		300,000										
				4. สนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน และติดตามความคืบหน้าของบุคลากรที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง		918,300										
1.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของคณาจารย์		ยุทธศาสตร์ที่ 1 Create Music Value การศึกษาอย่างมีคุณค่าและความเข้าใจของบริบทคนในปัจจุบัน เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้าวิจัย ใฝ่รู้ เพื่อสร้างรากฐานองค์ความรู้สู่การต่อยอด และ	กลยุทธ์ Music Research Community	1.4.1 จำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูล scopus หรือ ISI (รวม proceeding หรือบทความ)	ผลงาน (คณะ : 1 ผลงาน)	260	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย คณะวิชา	คณะมีงบประมาณสนับสนุนเพื่อการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ <i>(งบ.กองทุนวิจัยและสร้างสรรค์)</i>	อ.โอม			1 ผลงาน	1	✓		
			กลยุทธ์ Music Design Thinking	1.4.2 จำนวนผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ	ผลงาน (คณะ : 10 ผลงาน)	290	คณะวิชาและสำนักงานบริหารการวิจัยฯ	คณะจัดสรรเงินสนับสนุนวิจัยและงานสร้างสรรค์ และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรสายวิชาการได้รับทราบ <i>(งบ.กองทุนวิจัยและสร้างสรรค์)</i>					10 ผลงาน	11	✓	

ยุทธศาสตร์/ปีงบประมาณ	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์/ปีงบประมาณ	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	โครงการ/งาน/กิจกรรม	รายงานผลการดำเนินงานตามแผน (รอบ 6 เดือน)	งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายจริง	เป้าหมาย	ผล	บรรลุ	ไม่บรรลุ										
	1.6 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานด้านพัฒนาความเป็นสากลของมหาวิทยาลัย	พัฒนาเชิงสร้างสรรค์ เกิดการเรียนรู้ผ่านการร่วมกันศาสตร์อื่นๆ ในแขนงต่างๆ ทำให้เกิดนวัตกรรมทางด้านคนตรี	กลยุทธ์ Make the professional	1.6.2 จำนวนโครงการ/กิจกรรม สร้างความรู้ความเข้าใจ Outcome-Based Education 1.6.3 จำนวนโครงการ/กิจกรรม พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของอาจารย์	โครงการ/กิจกรรม (คณะ : 1 กิจกรรม) โครงการ/กิจกรรม (คณะ : 1 กิจกรรม)	14 14	คณะวิชา/กองประกันคุณภาพการศึกษา คณะวิชา/หน่วยงาน	จัดกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ Outcome-Based Education ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน 1 กิจกรรม จัดสรรทุนสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับอบรม เพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษ	กิจกรรม อ.โบ speedx			1 กิจกรรม 1 กิจกรรม	1 1	✓ ✓											
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : บริหารจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และสอดคล้องตามแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย																									
1. บุคลากรมีคุณวุฒิและความพร้อมในการปฏิบัติงาน	1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยอ้อมยังมีคุณภาพ และสอดคล้องตามแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย	1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	กลยุทธ์ Make the professional	1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	ร้อยละ 56 (คณะ : ร้อยละ 36 / 11 คน)	ร้อยละ 36 / 11 คน	คณะวิชา	คณะมีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้ 1. ให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1 ทุน 2. ให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 4 ทุน เพื่อพัฒนาต่อยอดเป็นอาจารย์ 3. ติดตามความคืบหน้าของบุคลากรที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผู้ได้รับทุนสนับสนุนครบแล้วแต่ยังไม่สำเร็จการศึกษา จำนวน 1 คน 4. สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อทั้งโดยทุนส่วนตัวและรับทุนสนับสนุนจากสถาบันภายนอก จำนวน 3 คน	(1) จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก 11 คน (2) จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด 30 คน (3) คิดเป็นร้อยละ (11/30)*100 = 36.67		ร้อยละ 36 (11 คน)	36.67 (11 คน)	✓												
	1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการเพื่อออกกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้		1.2.1 ร้อยละของผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	ร้อยละ 44 (คณะ : ร้อยละ 43 / 13 คน)	ร้อยละ 43 / 13 คน	คณะวิชา	คณะมีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	(1) จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป 13 คน (2) จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด 30 คน (3) คิดเป็นร้อยละ (13/30)*100 = 43.33		ร้อยละ 43 (13 คน)	43.33 (13 คน)	✓												
	1.3 สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ	1.3 สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ		1.3.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการคัดเลือกมีปริญญาเอกต่อจำนวนบุคลากรใหม่ที่ได้รับการคัดเลือก	ร้อยละ 70 (คณะ : ร้อยละ 100 / 1 คน)	ร้อยละ 100 / 1 คน	คณะวิชา	สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ	(1) บุคลากรสายวิชาการที่บรรจุด้วยวุฒิปริญญาเอก ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน - คน (2) บุคลากรสายวิชาการทั้งหมดที่บรรจุ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน - คน (3) คิดเป็นร้อยละ (1/2)*100 = 0		ร้อยละ 100 (1 คน)	0 (- คน)	✓												
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : มีการธำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร																									
1. พัฒนาระบบบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องตามสถานะ	1.1 พัฒนาระบบและกลไกเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร	1.1 พัฒนาระบบและกลไกเพื่อ	กลยุทธ์ 3S	1.1.2 ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละ 80 (คณะ : ร้อยละ 80)	ร้อยละ 80	คณะวิชา/หน่วยงาน กองทรัพยากรมนุษย์	จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันต่อองค์กร	** ผลจากงานประกัน	60,000	ร้อยละ 80	-	✓												
2. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ/คุณภาพชีวิต	2.1 สนับสนุนให้คณะวิชา/หน่วยงานจัดโครงการเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ	2.1 สนับสนุนให้คณะวิชา/หน่วยงานจัดโครงการเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ		2.1.1 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการปรับปรุงสภาพ/ภูมิทัศน์	โครงการ 35 (คณะ : 1 โครงการ/กิจกรรม)	โครงการ 35	คณะวิชา/หน่วยงาน	จัดโครงการ/กิจกรรมที่มีการปรับปรุงสภาพ/ภูมิทัศน์	คณะฯ มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีสภาพบรรยากาศที่สวยงาม 1.1 ปรับปรุง ตกแต่งทาสี ป้ายไต่ไฟ และภายในอาคารมีลิฟต์ 1.2 ปรับปรุง จัดสวน บริเวณด้านหน้าอาคารคณะศึกษาศาสตร์	40,000	1 กิจกรรม	1	✓												
	คุณภาพชีวิต	คุณภาพชีวิต		2.1.2 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพ/คุณภาพชีวิต	โครงการ 35 (คณะ : 1 โครงการ/กิจกรรม)	โครงการ 35	คณะวิชา/หน่วยงาน	จัดโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพ/คุณภาพชีวิต	2 ส่งเสริมสุขภาพ/คุณภาพชีวิต ตามมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุม เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 2.1 จัดซื้อเจลและสบู่แอลกอฮอล์ หน้ากากอนามัย 2.2 จัดพ่นยาฆ่าเชื้อไวรัส	20,000	1 กิจกรรม	1	✓												

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	โครงการ/งาน/กิจกรรม	รายงานผลการดำเนินงานตามแผน (รอบ 6 เดือน)	งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายจริง	เป้าหมาย	ผล	บรรลุ	ไม่บรรลุ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน															
1. มีระบบกลไกด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของคณาจารย์และบุคลากร สายสนับสนุนอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม	1.1 ส่งเสริมการประเมินผล การปฏิบัติงานของคณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนให้มี ประสิทธิภาพ โปร่งใสและ เป็นธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ 3 Co-Creation Work Flow องค์การคุณภาพ เป้าประสงค์: องค์การที่มีการ บริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มี ให้เกิดคุณค่าสูงสุดต่อการทำงาน	กลยุทธ์ 35	1.1.2 จำนวนโครงการอบรมบุคลากรเพื่อ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป	โครงการ	3 (คณะ : 1 โครงการ/กิจกรรม)	อธิการบดี คณะวิชา/หน่วยงาน กองทรัพยากรมนุษย์	จัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป	คณะฯ ดำเนินการจัดการประชุมทำข้อตกลงในการประเมิน การปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้ 1. บุคลากรสายสนับสนุน เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2563 ณ ห้องประชุม 106 คณะศุภชัยศาสตร์ 2. บุคลากรสายวิชาการ เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2564 Zoom			1 กิจกรรม	1	✓	
		โดยใช้ศูนย์กลางในเรื่องคุณภาพ ของนักศึกษาและความพึงพอใจ ต่อผู้บริหาร		1.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ร้องเรียนในเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินที่ไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบหรือไม่เป็นธรรมเฉพาะเรื่องที่ มหาวิทยาลัยให้มีการสอบสวน	ร้อยละ	ไม่เกิน ร้อยละ 0.5 (คณะ : ร้อยละ 0)	อธิการบดี กองทรัพยากรมนุษย์ กองกฎหมาย	ดำเนินงานตามระบบของมหาวิทยาลัยศิลปากร มีระบบ การประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส โดยดำเนิน การแต่งตั้งคณะกรรมการให้ครอบคลุมสายงานกับผู้ใช้รับ การประเมิน และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง	(1) จำนวนบุคลากรที่ร้องเรียน 0 คน (2) จำนวนบุคลากรทั้งหมด 60 คน (3) คิดเป็นร้อยละ (1)/(2)*100 = 0 ดำเนินงานตามระบบของมหาวิทยาลัยศิลปากร มีระบบ การประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส โดยดำเนิน การแต่งตั้งคณะกรรมการให้ครอบคลุมสายงานกับผู้ใช้รับ การประเมิน และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง - ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อวันที่ 4, 7 และ 11 มีนาคม 2564	10,000		ร้อยละ 0	ร้อยละ 0	✓	

จำนวนเงินรวมทั้งสิ้น

1,438,300

14

1

หมายเหตุ : การนับจำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้นับจำนวนเต็มตามจำนวนคนที่มีอยู่จริง

- จำนวนอาจารย์ประจำรวม 30 คน (พง.ประจำ 28 คน + พง.ชั่วคราว 2 คน)

- เป้าหมาย ตัวสีน้ำเงิน คือเป้าหมายของคณะ