



สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
PRINCESS GALYANI VADHANA INSTITUTE OF MUSIC

รายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รอบ 12 เดือน

(1 ตุลาคม พ.ศ. 2563 – 30 กันยายน พ.ศ. 2564)

สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

แผนปฏิบัติการด้านบุคลากร สถาบันดนตรีกลายาณวัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โครงการ/กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ด้านกำลังคน/การสรรหาบุคลากร/การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร					
การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง	1 ต.ค. 2563 – 30 ก.ย. 2564 สถาบันฯ	40,000	นางสาวกชพร บุญสม	จำนวนอัตรากำลังตามแผนการรับ (อัตรา) ได้แก่ - ตำแหน่งนักเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ - ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ - ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์	3 1 1 1
ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ					
การจัดสรรบุคลากรสำหรับฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	1 ต.ค. 2563 – 30 ก.ย. 2564 สถาบันฯ	500,000	นางสาวกชพร บุญสม	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดสถาบัน	60
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน					
การจัดประชุม Morning Brief	1 ต.ค. 2563 – 30 ก.ย. 2564 สถาบันฯ	-	นางสาวกชพร บุญสม	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของ สถาบันต่อครั้ง - ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของการจัดการประชุม	95 80
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2564	ครั้งที่ 1 (เมษายน 2564) ครั้งที่ 2 (ตุลาคม 2564)	10,000	นางสาวกชพร บุญสม	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมิน อยู่ใน ระดับดี และ ระดับดีมาก	95
การต่อสัญญาจ้าง	1 ต.ค. 2563 – 30 ก.ย. 2564 สถาบันฯ		นางสาวกชพร บุญสม	จำนวนอัตรากำลังที่ได้รับการต่อสัญญา ตาม ระยะเวลาที่กำหนด (อัตรา)	30
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต/สวัสดิการ					
จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ	20 ตุลาคม 2563	600,000	นางสาวกชพร บุญสม	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดทำประกันชีวิตและ ประกันสุขภาพ	100
กิจกรรม “ตรวจสุขภาพประจำปี”	2 เมษายน 2564 สถาบันฯ	50,000	นางสาวกชพร บุญสม นายพนพล บุญเดช	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพ	95
ตัดชุดสูทสำหรับบุคลากร	3 ตุลาคม 2563	22,500	นางสาวกชพร บุญสม	สำเร็จตามตัวชี้วัด จำนวน 9 ตัว	9
กิจกรรม 5 ส. ของสถาบันดนตรีกลายาณวัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	16 , 17 , 18 พฤศจิกายน 2564 สถาบันฯ	10,000	นางสาวกชพร บุญสม	ร้อยละของพื้นที่จัดกิจกรรม 5 ส. ที่ได้ผ่านการประเมิน	90

รายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564)

โครงการ/กิจกรรม	สถานะของ การดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน/หมายเหตุ	ผลการประเมิน	
	Don't do	In progress	Complete		(✓) บรรลุ	(✗) ไม่บรรลุ
การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : 30 ก.ย. 63 โดยมีแผนรับ 3 อัตรา และรับได้จริง 1 อัตรา		✓
การจัดสรรบุคลากรสำหรับฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน		✓		ด้วยสถานการณ์แพร่ระบาด COVID-19 ทำให้การฝึกอบรม/ศึกษาดูงานถูกยกเลิกหรือถูกเลื่อนไป อย่างไร้กำหนด ปัจจุบันที่บุคลากรทั้งสิ้น 51 คน ได้รับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานแล้ว 15 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4		✓
การจัดประชุม Morning Brief		✓		ดำเนินการทั้งสิ้น 3 ครั้ง โดยมีบุคลากรเข้าร่วม มากกว่าร้อยละ 95 เป็นจำนวน 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 95		✓
การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565 - ครั้งที่ 1 (ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 63 ถึงวันที่ 31 มี.ค. 64) - ครั้งที่ 2 (ตั้งแต่วันที่ 1 เม.ย. 64 ถึงวันที่ 30 ก.ย. 65)		✓		รอบ 6 เดือน ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว รอบ 12 เดือน ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	✓	
การต่อสัญญา			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : จำนวนทั้งสิ้น 25 อัตรา ตามเป้าหมาย	✓	
จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว - จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2563 คิดเป็น ร้อยละ 100.00 ของบุคลากรของสถาบันทั้งหมด ตามเป้าหมาย	✓	
กิจกรรม “ตรวจสุขภาพประจำปี”			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : 2 เมษายน 2564 คิดเป็น ร้อยละ 100.00 ของบุคลากรของสถาบันทั้งหมด ตามเป้าหมาย	✓	
ตัดชุดสูทสำหรับบุคลากร			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : 3 ตุลาคม 2563 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 32 ชุด ตามเป้าหมาย	✓	
กิจกรรม 5 ส. ของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : 16 , 17 , 18 พฤศจิกายน 2564 ตามเป้าหมาย	✓	

ข้อสังเกต**ด้านกำลังคน/การสรรหาบุคลากร/การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร****ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ**

- ผู้สมัครมีจำนวนน้อย
- ผู้สมัครไม่มีประสบการณ์ทำงานที่โดยตรง

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานสถาบันตามสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
ในช่องทางอื่น ๆ เพิ่มขึ้น

- มีการระบุดคุณสมบัติให้ชัดเจน สมบูรณ์ และตรงตามที่สถาบันคตริกัลยาณีพัฒนาต้องการ

ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ**ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ**

- เนื่องจากอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 จึงทำให้ไม่สามารถที่จะจัดประชุม อบรม สัมมนา หรือส่งบุคลากรของสถาบัน ฯ ไปประชุม อบรม สัมมนาหรือพัฒนาได้

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- สถาบัน ฯ มีการผลักดันพยายามส่งเสริมให้บุคลากรให้ได้การอบรมในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น
- สถาบัน ฯ มีการกำหนดในเรื่องของการประชุม อบรม สัมมนา ให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ทั้งของสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ

ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน**ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ**

- สถาบัน ฯ มีกฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติที่ชัดเจน แต่บุคลากรก็ยังไม่ตระหนักถึงกฎ ระเบียบ ของสถาบัน ฯ

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- ควรมีการส่งเสริม ปลุกฝัง ค่านิยม ให้บุคลากรได้ตระหนักถึงกฎ ระเบียบ ของสถาบัน ฯ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ**

- การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีมาตรฐาน หรือรูปแบบการประเมินที่สามารถวัดได้จริง เป็นธรรม
- ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับของสถาบัน ฯ เกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน
- กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีวิธีการ กระบวนการประเมินที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้
- พนักงานส่วนใหญ่ได้รับผลการประเมินในระดับดี และดีมาก กว่าร้อยละ 90 ซึ่งเกณฑ์ในการประเมินไม่สามารถตรวจสอบได้ และผลการประเมินไม่สามารถวัดได้

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- สถาบัน ฯ ควรมีการปรับรูปแบบในการประเมินให้สามารถวัดถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ได้จริง
- สถาบัน ฯ ควรมีการจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินให้มีความชัดเจน สามารถตรวจสอบได้
- ควรมีการกำหนดกระบวนการประเมินที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต/สวัสดิการ

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

- เนื่องจากปัจจุบัน ๓ สถาบัน ๓ มีข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ในเรื่องการจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากรยังไม่ชัดเจน และครอบคลุมในทุกเรื่อง

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- สถาบัน ๓ ควรมีการตระหนัก และพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการที่ยังไม่ชัดเจน และให้ครอบคลุมและเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในภาพรวมของงานบุคคล

- ควรจัดให้มีการการสับ/หมุนเวียนตำแหน่งตามความเหมาะสม
- ควรกำหนดให้มีการกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่ง
- ควรมีการจัดทำการระบุลักษณะงาน (Job Description) อย่างเหมาะสมในทุกตำแหน่ง และมีการปรับปรุง ลักษณะงาน (Job Description) อย่างสม่ำเสมอ
- การเลื่อนขั้นและเงินเดือนควรมีการพิจารณาอนุมัติและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร
- ควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน
- ควรมีการพิจารณาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือและการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร
- ควรมีระบบการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการอบรม
- ควรจัดให้มีการยกย่องหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(นางสาวกชพร บุญสม)

นักบริหารงานบุคคล