



สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
PRINCESS GALYANI VADHANA INSTITUTE OF MUSIC

รายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รอบ 6 เดือน

(1 ตุลาคม พ.ศ. 2564 – 31 มีนาคม พ.ศ. 2565)

สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

แผนปฏิบัติการด้านบุคลากร สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ด้านกำลังคน/การสรรหาบุคลากร/การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร						
	การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง	1 ต.ค. 2564 – 31 มี.ค. 2565 สถาบันฯ	2,500	นางสาวกชพร บุญสม	จำนวนอัตรากำลังตามแผนการรับ (อัตรา) ได้แก่ - นักตรวจสอบภายใน - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการศึกษา - นักวิชาการพัสดุ - อาจารย์ประจำ	8 1 2 2 1 2
ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ						
	การจัดสรรบุคลากรสำหรับฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	1 ต.ค. 2564 – 31 มี.ค. 65 สถาบันฯ		นางสาวกชพร บุญสม	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งหมดสถาบัน	80
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน						
	การจัดประชุม Morning Brief	1 ต.ค. 2564 – 31 มี.ค. 65 สถาบันฯ		นางสาวกชพร บุญสม	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งหมดของสถาบันต่อครั้ง - ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของการจัด ประชุม	95 80
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
	การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 64 – 31 มี.ค. 65)	2,500	นางสาวกชพร บุญสม นายนพดล บุญเดช	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมิน อยู่ในระดับดี และ ดีมาก	95
	การต่อสัญญาจ้าง	1 ต.ค. 2564 – 31 มี.ค. 65 สถาบันฯ		นางสาวกชพร บุญสม	จำนวนอัตรากำลังที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ตามระยะเวลาที่กำหนด (อัตรา)	35
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต/สวัสดิการ						
	จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ	5 ตุลาคม 2565	572,480	นางสาวกชพร บุญสม	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดทำประกัน ชีวิตและประกันสุขภาพ	100
	กิจกรรม 5 ส. ของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	วันที่ 27 ม.ค. 65 สถาบันฯ	15,000	นายนพดล บุญเดช นางสาวกชพร บุญสม	ร้อยละของพื้นที่จัดกิจกรรม 5 ส. ที่ได้ผ่านการ ประเมิน	95

รายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565)

โครงการ/กิจกรรม	สถานะของ การดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน/หมายเหตุ	ผลการประเมิน	
	Don't do	In progress	Complete		(✓) บรรลุ	(✗) ไม่บรรลุ
การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : มีนาคม 2565 โดยมีแผนรับ 8 อัตรา และรับได้จริง 7 อัตรา ***หมายเหตุ*** กรณีตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน มีผู้ผ่านการสอบคัดเลือก ๑ แต่แจ้งความประสงค์ขอสละสิทธิ์	✓	
การจัดสรรบุคลากรสำหรับฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน		✓		ด้วยสถานการณ์แพร่ระบาด COVID-19 ทำให้การฝึกอบรม/ศึกษาดูงานถูกยกเลิกหรือถูกเลื่อนไปอย่างไม่กำหนด ปัจจุบันที่บุคลากรทั้งสิ้น 55 คน ได้รับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานแล้ว 20 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4		✓
การจัดประชุม Morning Brief		✓		ดำเนินการทั้งสิ้น 2 ครั้ง โดยมีบุคลากรเข้าร่วม มากกว่าร้อยละ 95 เป็นจำนวน 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 100	✓	
การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565 - ครั้งที่ 1 (ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 64 ถึงวันที่ 31 มี.ค. 65) - ครั้งที่ 2		✓		รอบ 6 เดือนแรก อยู่ระหว่างการดำเนินการ	N/A	N/A
การต่อสัญญาจ้าง			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : จำนวนทั้งสิ้น 35 อัตรา ตามเป้าหมาย	✓	
จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว - จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2565 คิดเป็น ร้อยละ 100 ของบุคลากรของสถาบันทั้งหมด ตามเป้าหมาย	✓	
กิจกรรม 5 ส. ของสถาบันดนตรีกล้วยาณิวัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : 27 มกราคม 2565	✓	

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

- ผู้สมัครมีจำนวนน้อย
- ผู้สมัครไม่มีประสบการณ์ทำงานที่โดยตรง

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานสถาบันตามสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
ในช่องทางอื่น ๆ เพิ่มขึ้น

- มีการระบุคุณสมบัติให้ชัดเจน สมบูรณ์ และตรงตามที่สถาบันคตริกัลยานิวัฒนาต้องการ

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 ฯ สถาบัน ฯ มีข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ในเรื่องการจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากรยังไม่ชัดเจน และครอบคลุมในทุกเรื่อง

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- สถาบัน ฯ ควรมีการตระหนัก และพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการที่ยังไม่ชัดเจน และให้ครอบคลุมและเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในภาพรวมของงานบุคคล

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

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(นางสาวกชพร บุญสม)

นักบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ

(นายนพดล บุญเดช)

ผู้รักษาการแทนหัวหน้ากลุ่มงานบริหารกลาง