



สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา  
PRINCESS GALYANI VADHANA INSTITUTE OF MUSIC

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รอบ 12 เดือน

(1 ตุลาคม พ.ศ. 2564 – 30 กันยายน พ.ศ. 2565)

สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

## คำนำ

สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 งานบริหารบุคคล กลุ่มงานบริหารกลาง สำนักงาน สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อรายงานรายละเอียดการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนฯ ผลความสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการดำเนินงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต่อไป

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทนำ	1
อัตรากำลังบุคลากรสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	3
แผนปฏิบัติงานการด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	5
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร 2565 (รอบ 12 เดือน)	7
ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน	9
ข้อเสนอแนะภาพรวมของงานบริหารบุคคล	11

## บทนำ

### หลักการและเหตุผล

สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาศาสตร์ การแปลงนโยบายของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา โดยมีวิสัยทัศน์เป็นสถาบันดนตรีชั้นนำระดับนานาชาติ สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา จึงให้ความสำคัญการสร้างและพัฒนาบุคลากรทางด้านดนตรีคลาสสิกที่มีศักยภาพสูง มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านดนตรีให้เป็น ประโยชน์เหมาะสมกับบริบทของสังคม เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่องค์ความรู้ทางด้านดนตรีและศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้กับสังคม เป็นศูนย์กลางในการศึกษาค้นคว้าวิจัย บูรณาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านดนตรีระหว่างบุคคล ชุมชน และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการขององค์กร

ในส่วนงานบริหารบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้ 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 องค์กรและการจัดการ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ทรัพยากรบุคคล ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีแนวทางที่ชัดเจน การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ได้อย่างครบถ้วน ทัวถึง และครอบคลุมทุกมิติ บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงานสอดคล้องและสนับสนุนตรงตามยุทธศาสตร์หน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของบริบทและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อเกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพต่อไป

## นโยบายด้านบุคลากรของสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา

สถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา มีเป้าหมายในการพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการแบบมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล สร้างคุณภาพชีวิตพัฒนาขีดความสามารถให้กับบุคลากรนำไปสู่การเป็นสถาบันดนตรีชั้นนำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว สถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนาจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

1. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบภารกิจ
2. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้ประสิทธิภาพ สามารถดึงดูดบุคคลที่มีศักยภาพสูงเข้ามาปฏิบัติงานในสถาบัน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเองและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป
4. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. กำหนดกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม ดำเนินการด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
6. กำหนดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการทำงาน มีความถูกต้องและเป็นธรรม
7. กำหนดทิศทางการดำเนินงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกันและส่งเสริมการมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นแนวทางการขับเคลื่อนสถาบันที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) “สถาบันดนตรีชั้นนำระดับนานาชาติ”

## วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565

1. เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ
2. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพในการช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรของสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
2. บุคลากรสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนามีความเชี่ยวชาญ สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับการเสริมสร้าง เพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

อัตรากำลังของบุคลากรสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาแยกตามประเภท  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรแยกตามประเภท				
		บริหาร	วิชาการ	ปฏิบัติการ วิชาชีพ	ปฏิบัติการ ทั่วไป	ลูกจ้าง
1	อธิการบดี	1	-	-	-	-
2	รองอธิการบดี	3	-	-	-	-
3	ผู้ช่วยอธิการบดี	-	-	-	-	-
4	ที่ปรึกษา	2	-	-	-	-
5	คณบดี	1	-	-	-	-
6	ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน	1	-	-	-	-
7	รองคณบดี	1	-	-	-	-
8	หัวหน้ากลุ่มงาน	3	-	-	-	-
9	อาจารย์ประจำ	-	14	-	-	-
10	นักเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	-	-	1	-	-
11	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	1	-	-
12	นิติกร	-	-	1	-	-
13	นักบริหารงานบุคคล	-	-	1	-	-
14	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	5	-	-
15	นักวิชาการพัสดุ	-	-	3	-	-
16	นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	4	-	-
18	นักตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-
19	นักวิชาการโสตทัศนูปกรณ์	-	-	2	-	-
20	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-
21	นักวิชาการศึกษา	-	-	7	-	-
22	บรรณารักษ์	-	-	1	-	-
23	นักวิจัย	-	-	1	-	-

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรแยกตามประเภท				
		บริหาร	วิชาการ	ปฏิบัติการ วิชาชีพ	ปฏิบัติการ ทั่วไป	ลูกจ้าง
24	นักวิชาการประกันคุณภาพ	-	-	2	-	-
25	เจ้าหน้าที่เทคนิคไฟฟ้า ประปา	-	-	-	1	-
26	พนักงานบริการทั่วไป	-	-	-	1	-
27	อาจารย์ชาวต่างประเทศ	-	-	-	-	1
28	ผู้ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ดูแลห้องสมุด	-	-	-	-	1
29	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	1
30	ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคล	-	-	-	-	1
31	ผู้ปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	1
32	ผู้ปฏิบัติงานด้านนิติกร	-	-	-	-	1
33	ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมดนตรี	-	-	-	-	1
34	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการ	-	-	-	-	1
35	ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษา	-	-	-	-	1
<b>รวม</b>		<b>12</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>66 ราย</b>				

## แผนปฏิบัติการด้านบุคลากร สถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

โครงการ/กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
<b>ด้านกำลังคน/การสรรหาบุคลากร/การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b>					
การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง	1 ต.ค. 2564 – 30 ก.ย. 2565 สถาบันฯ	2,500	งานบริหารบุคคล	จำนวนอัตรากำลังตามแผนการรับ (อัตรา) ได้แก่ - นักตรวจสอบภายใน - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการศึกษา - นักวิชาการพัสดุ - อาจารย์ประจำ	8 1 2 2 1 2
<b>ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ</b>					
การจัดสรรบุคลากรสำหรับฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	1 ต.ค. 2564 – 30 ก.ย. 2565 สถาบันฯ	500,000	งานบริหารบุคคล	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งหมดสถาบัน	80
<b>ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</b>					
การจัดประชุม Morning Brief	1 ต.ค. 2564 – 30 ก.ย. 2565 สถาบันฯ		งานบริหารบุคคล	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งหมดของสถาบันต่อครึ่ง - ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของการจัด ประชุม	95 80
<b>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>					
การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2565	สิงหาคม 2565	2,500	งานบริหารบุคคล	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมิน อยู่ในระดับดี และ ดีมาก	95
การต่อสัญญา	1 ต.ค. 2564 – 30 ก.ย. 2565 สถาบันฯ		งานบริหารบุคคล	จำนวนอัตรากำลังที่ได้รับการต่อสัญญาตาม ระยะเวลาที่กำหนด (อัตรา)	35
<b>ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต/สวัสดิการ</b>					
จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ	5 ตุลาคม 2564	600,000	งานบริหารบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดทำประกัน ชีวิตและประกันสุขภาพ	100



โครงการ/กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
จัดทำประกันภัยการติดเชื้อไวรัสโคโรนา	มีนาคม 2565	62,000	งานบริหารบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ	100
กิจกรรม “ตรวจสุขภาพประจำปี”	มีนาคม 2565 สถาบันฯ	100,000	งานบริหารบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพ	100
ตัดชุดสูทสำหรับบุคลากร	พฤษภาคม 2565	25,000	งานบริหารบุคคล	สำเร็จตามตัวชี้วัด จำนวน 10 ตัว	10
กิจกรรม 5 ส. ของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	27 มกราคม 2565 สถาบันฯ	20,000	งานบริหารบุคคล	ร้อยละของพื้นที่จัดกิจกรรม 5 ส. ที่ได้ผ่านการประเมิน	90

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565  
รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

โครงการ/กิจกรรม	สถานะของ การดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน/หมายเหตุ	ผลการประเมิน	
	Don't do	In progress	Complete		(✓) บรรลุ	(✗) ไม่ บรรลุ
การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : มีนาคม 2565 โดยมีแผนรับ 8 อัตรา และรับได้จริง 7 อัตรา *หมายเหตุ* กรณีตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน มีผู้ผ่านการสอบคัดเลือกฯ แต่แจ้งความประสงค์ ขอสละสิทธิ์	✓	
การจัดสรรบุคลากรสำหรับฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน		✓		ด้วยสภาวะการแพร่ระบาด COVID-19 ทำให้การฝึกอบรม/ศึกษาดูงานถูกยกเลิกหรือถูกเลื่อนไป อย่างไม่มีกำหนด ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสิ้น 61 คน ได้รับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานแล้ว 26 คน คิดเป็นร้อยละ 42.62		✓
การจัดประชุม Morning Brief (จำนวนผู้เข้าร่วมการประชุม)			✓	ในปีงบประมาณ 2565 มีบุคลากรเข้าร่วม Morning Brief คิดเป็นร้อยละ 100	✓	
การจัดประชุม Morning Brief (จำนวนการจัดการประชุม)			✓	ในปีงบประมาณ 2565 มีการจัดประชุม 6 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 50 *หมายเหตุ* เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 จึงทำให้ไม่สามารถจัด ประชุมได้ตามแผนที่ตั้งไว้		✓
การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565 - ครั้งที่ 1 (ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 64 ถึงวันที่ 31 มี.ค. 65) - ครั้งที่ 2 (ตั้งแต่วันที่ 1 เม.ย. 65 ถึงวันที่ 30 ก.ย. 65)			✓	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565 ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วทั้ง 2 รอบ	✓	
การต่อสัญญาจ้าง			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : จำนวนทั้งสิ้น 35 อัตรา ตามเป้าหมาย	✓	

โครงการ/กิจกรรม	สถานะของ การดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน/หมายเหตุ	ผลการประเมิน	
	Don't do	In progress	Complete		(✓) บรรลุ	(✗) ไม่บรรลุ
จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว - จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2564 คิดเป็น ร้อยละ 100 ของบุคลากรของสถาบันทั้งหมด ตามเป้าหมาย	✓	
การจัดทำประกันภัยจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว - จัดทำประกันภัยจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2565 คิดเป็น ร้อยละ 100 ของบุคลากรของสถาบันทั้งหมด ตามเป้าหมาย	✓	
กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว - สถาบันจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2565 โดยมีบุคลากรเข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 100 ของบุคลากรของสถาบันทั้งหมด ตามเป้าหมาย	✓	
ตัดชุดสูทสำหรับบุคลากร	✓			เนื่องจากการดำเนินการตัดชุดสถาบันให้กับบุคลากรได้ดำเนินการไปแล้วในปีงบประมาณ ที่ผ่านมาและปัจจุบันบุคลากรมีชุดที่สถาบันดำเนินการจ้างตัดให้แล้ว เพียงพอแล้ว		✓
กิจกรรม 5 ส. ของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : 27 มกราคม 2565	✓	

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน  
ตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565

1. ด้านกำลังคน/การสรรหาบุคลากร/การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

- จำนวนผู้สมัครงานในตำแหน่งงานที่ประกาศรับสมัครมีจำนวนค่อนข้างน้อย
- ผู้สมัครงานในบางตำแหน่งมีประสบการณ์การทำงานที่ไม่ตรงตามตำแหน่งงานที่ประกาศรับสมัคร

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- งานบุคคลมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานสถาบันตามสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและในช่องทางอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น การฝากเผยแพร่ข่าวการรับสมัครงานในเพจ “การจัดหางาน” ของ Facebook เป็นต้น
- งานบุคคลต้องระบุคุณสมบัติของผู้สมัครงานในตำแหน่งนั้นให้ชัดเจนและตรงตามที่สถาบันฯ ต้องการ

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

- เนื่องจากอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 จึงทำให้สถาบันฯ ไม่สามารถดำเนินการจัดอบรม/สัมมนา ให้กับบุคลากรในสถาบันฯ ได้ อีกทั้งหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกต่างงดเว้นการจัดกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนา สถาบันฯ จึงไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม/สัมมนากับหน่วยงานภายนอกได้

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- สถาบันฯ มีการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น
- สถาบันฯ มีการกำหนดในเรื่องของการประชุม อบรม สัมมนา รวมถึงการร่วมกิจกรรมภายในอื่น ๆ ที่สถาบันฯ จัดขึ้น ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ทั้งของสายวิชาการและสายปฏิบัติการ

3. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

- บุคลากรของสถาบันฯ บางรายยังไม่ยึดถือปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติงานของสถาบันฯ

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- ควรมีการส่งเสริม ปลูกฝัง ค่านิยม ให้บุคลากรได้ตระหนักถึงกฎ ระเบียบ ของสถาบันฯ
- ควรมีการจัดประชุมบุคลากรในแต่ละเดือนเพื่อติดตามและสรุปผลการดำเนินงานและปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการแจ้งข้อมูลข่าวสารและนโยบายการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้ยึดถือปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### **ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ**

- กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับของสถาบันฯ อาจไม่มีประสิทธิภาพที่ดีพอสำหรับการวัดประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรได้จริง อีกทั้งยังอาจกระทบกับความโปร่งใสและเป็นธรรมของผลการประเมินการปฏิบัติงานได้

### **แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา**

- สถาบันฯ ควรมีการปรับปรุงแบบการประเมินให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้และสามารถวัดถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของผู้ถูกประเมินได้จริง

- สถาบันฯ ควรมีการจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินให้มีความชัดเจน สามารถตรวจสอบ และวัดผลสัมฤทธิ์จากการประเมินได้จริง

## **5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต/สวัสดิการ**

### **ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ**

- ปัจจุบันสถาบันฯ มีการจัดสรรสวัสดิการให้พนักงานตามข้อบังคับ ทั้งนี้ ยังไม่ครอบคลุมในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูพนักงานสถาบัน

### **แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา**

- สถาบันฯ ควรมีพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการที่ยังไม่ครอบคลุมให้กับพนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะในภาพรวมของงานบุคคล

1. สถาบันควรจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานของพนักงานสถาบัน รวมถึงการจัดทำการระบุลักษณะงาน (Job Description) อย่างเหมาะสมและชัดเจนในทุกตำแหน่ง และให้มีการปรับปรุงลักษณะงาน (Job Description) อย่างสม่ำเสมอ
2. สถาบันฯ ควรแก้ไขปรับปรุงประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันให้มีความชัดเจนมากและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงกระบวนการในการดำเนินงานให้ได้มาซึ่งผลการประเมินของพนักงานควรมีความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้
3. สถาบันฯ ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งของพนักงาน เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานนั้น
4. นอกจากการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางชาติ ศาสนา พระมหากษัตริ์ สถาบันฯ ควรจัดให้กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร อันนำไปสู่การเป็นองค์กรที่เข้มแข็งต่อไป
5. สถาบันควรจัดให้มีการมอบรางวัลแก่พนักงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของสถาบัน และถือเป็นการเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรอื่น ๆ ต่อไป