



สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
PRINCESS GALYANI VADHANA INSTITUTE OF MUSIC

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รอบ 12 เดือน

(1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 – 30 กันยายน พ.ศ. 2567)

สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

คำนำ

สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 งานบริหารบุคคล กลุ่มงานบริหารกลาง สำนักงานสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อรายงานรายละเอียดการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนฯ ผลความสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการดำเนินงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป

สารบัญ

	หน้า
1. คำนำ	1
2. บทนำ	3
3. อัตรากำลังบุคลากรสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	4
5. ผลปฏิบัติการด้านบุคลากร	6
7. ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน	12
8. ข้อเสนอแนะภาพรวมของงานบริหารบุคคล	15

บทนำ

หลักการและเหตุผล

สถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนามีแผนยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถาบัน และเป็นทิศทางในการบริหารให้สถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนาก้าวหน้าไปสู่การเป็นสถาบันดนตรีในระดับนานาชาติ โดยมีวิสัยทัศน์เป็นสถาบันอุดมศึกษาทางด้านดนตรีที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจาก MusiQuE* ภายในปี พ.ศ. 2569 สถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนาจึงให้ความสำคัญการสร้างและพัฒนาบุคลากรทางด้านดนตรีคลาสสิกที่มีศักยภาพสูง มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านดนตรีให้เป็นประโยชน์ เหมาะสมกับบริบทของสังคม เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่องค์ความรู้ทางด้านดนตรีและศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้กับสังคม เป็นศูนย์รวมในการศึกษาค้นคว้าวิจัย บุคลากร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านดนตรีระหว่างบุคคล ชุมชน และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนแนวทางการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการขององค์กร

งานบริหารบุคคลจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา จึงต้องมุ่งมั่นเพื่อดำเนินการกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบุคลากรเพื่อเป็นเสาหลักในการปรับใช้เป็นแนวทางสำหรับวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และครอบคลุมทุกมิติ เพื่อขยายขีดความสามารถของบุคลากร สร้างสรรค์ทัศนคติที่ดี และเหมาะสมกับงาน และสอดคล้องต่อการสนับสนุนตามยุทธศาสตร์หน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อมภายนอก อีกทั้งเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อเกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพต่อไป

อัตรากำลังของบุคลากรสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาแยกตามประเภท
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

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

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรแยกตามประเภท				
		บริหาร	วิชาการ	ปฏิบัติการ วิชาชีพ	ปฏิบัติการ ทั่วไป	ลูกจ้าง
24	นักวิชาการประกันคุณภาพ	-	-	1	-	-
25	เจ้าหน้าที่เทคนิคไฟฟ้า ประปา	-	-	-	1	-
26	พนักงานบริการทั่วไป	-	-	-	1	-
ลูกจ้างชั่วคราว						
27	ผู้ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ดูแลห้องสมุด	-	-	-	-	1
28	ผู้ปฏิบัติงานด้านผู้ช่วยนักวิจัยและพัฒนา เครือข่าย	-	-	-	-	1
29	ผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	1
30	ผู้ปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	1
31	ผู้ปฏิบัติงานด้านนิติกร	-	-	-	-	1
32	ผู้ปฏิบัติงานด้านโสตทัศนูปกรณ์	-	-	-	-	1
33	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการ	-	-	-	-	1
34	ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมดนตรี	-	-	-	-	2
35	ผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณและงาน ทะเบียน	-	-	-	-	1
36	ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	1
37	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	1
รวม		13	14	33	2	12
รวมทั้งสิ้น		74 อัตรา (66 ราย)				

ผลปฏิบัติการด้านบุคลากร สถาบันดนตรีกลายาพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	ภาระงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
			แผน	ผลการใช้				
ด้านกำลังคน/การสรรหาบุคลากร/การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร								
1	การสรรหาบุคลากรและบรรจุ แต่งตั้ง	1 ต.ค. พ.ศ. 2566 - 30 ก.ย. พ.ศ.2567 สถาบันฯ	10,400	0	นางสาวกช พร บุญสม	จำนวนอัตรากำลังตามแผนการรับ (อัตรา)	1 ตำแหน่ง 1 ตำแหน่ง 1 ตำแหน่ง 1 ตำแหน่ง 2 ตำแหน่ง 1 ตำแหน่ง	ได้แก่ - นักบริหารงานทั่วไป 1. นายณธิพัฒน์ มานุษ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสาวรุ่งนภา สติยธรรม - นักการเงินและบัญชี นางสาวอภิญญา ชิตานนท์ - นักประกันคุณภาพ นายกิตติพัฒน์ บัวเล็ก - อาจารย์ นางสาวสมรธยา วาพะวัฒนะ ว่าที่ร้อยตรี ณ. อภิณัฐพร ชัยวา นิชศิริ - นักตรวจสอบภายใน 1 ตำแหน่ง (ไม่ได้ผู้ที่มีความสามารถตรงตาม ตำแหน่ง)
2	การสรรหาบุคลากรชั่วคราว	1 ต.ค. พ.ศ. 2566 - 30 ก.ย. พ.ศ. 2567 สถาบันฯ	5,200	0	นางสาวกช พร บุญสม	จำนวนกรอบอัตรการจ้างใน ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว	11 ตำแหน่ง	จำนวนกรอบการจ้างงานลูกจ้าง ชั่วคราว 1. นางสาวกานต์พิชชา กาศโอสถ (ปฏิบัติงานด้านนิติกร) 2. นางสาวเบญญาภา วงศ์ณิษา (ปฏิบัติงานด้านบริการงานวิจัย) 3. นางสาวณมาศ แก้วบัวดี (ปฏิบัติงานด้านบริการงานวิจัย) 4. นางสาวจุฑามาศ โกลิมาศ (ปฏิบัติงานด้านเจ้าหน้าที่ดูแลห้องสมุด)

ลำดับ	ภาระงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
			แผน	ผลการใช้				
								5. นางสาวสุชนา เรืองรองศิริธัญญา (ปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์) 6. นายนวมงคล นวชัยศุภศรี (ปฏิบัติงานด้านโสตทัศนูปกรณ์) 7. นายปณณทัต เพ็ญสว่าง (ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมดนตรี) 8. นายนันทวัฒน์ ดิจจริง (ปฏิบัติงานด้านสารบรรณ) 9. นางสาวสิริมา เขียวประเสริฐ (ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมดนตรี) 10. นางสาวอนุรักษ์ โชควสิน (ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์) 11. นายวิชชัย ศิริวงศ์ตระกูล (ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)
รวมงบประมาณตามแผน			15,600.00 บาท		รวมงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ			0.00 บาท
ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ								
3	การจัดฝึกอบรมสัมมนา (พัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน)	1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567 สถาบันฯ	950,000	762,831	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการทั้งหมดสถาบัน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 53.03
3.1	บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา และรับการอบรม ไตรมาสที่ 1	1 ต.ค. - 31 ธ.ค. 2566	300,000	51,990			ร้อยละ 20	ร้อยละ 10.61 ของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ ที่เข้าร่วมวิชาการ 4 คน สนับสนุน 3 คน
3.2	บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา และรับการอบรม ไตรมาสที่ 2	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 2567	300,000	51,128			ร้อยละ 20	ร้อยละ 12.12 ของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ ที่เข้าร่วมวิชาการ 3 คน สนับสนุน 5 คน

ลำดับ	ภาระงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
			แผน	ผลการใช้				
3.3	บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา และรับการอบรม ไตรมาสที่ 3	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 2567	100,000	512,280			ร้อยละ 20	ร้อยละ 10.61 ของจำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนและสายวิชาการ ที่เข้าร่วม วิชาการ 1 คน สนับสนุน 6 คน
3.4	บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา และรับการอบรม ไตรมาสที่ 4	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 2567	300,000	147,433			ร้อยละ 20	ร้อยละ 19.69 ของจำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนและสายวิชาการ ที่เข้าร่วม วิชาการ 1 คน สนับสนุน 12 คน
4	โครงการฝึกอบรมสัมมนา (ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรไป ประชุม/ดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ งานบริหารการศึกษา) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567	มิถุนายน - กันยายน พ.ศ. 2567	550,400	137,526.68	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์	ร้อยละ 80	ระดับคะแนนประเมินในภาพรวม 78.1 ตัวชี้วัดย่อย 4/6
4.1	โครงการฝึกอบรมสัมมนา (ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรไป ประชุม/ดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ งานบริหารการศึกษา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กิจกรรมย่อยที่ 1 กิจกรรม Acting Team Meeting	30 มิถุนายน - 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2567	140,000	115,931.68	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	ร้อยละผู้บริหารที่เข้าร่วม ร้อยละของการนำองค์ความรู้มา ปรับใช้	ร้อยละ 80 ร้อยละ 75	ร้อยละ 100 ร้อยละ 74.1
4.2	โครงการฝึกอบรมสัมมนา (ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรไป ประชุม/ดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ งานบริหารการศึกษา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กิจกรรมย่อยที่ 2 กิจกรรมอบรมเพื่อก้าวสู่การพัฒนา ตำแหน่งทางวิชาการ	8 - 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2567	59,500	17,678.00	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	ร้อยละ พนักงานสถาบันประเภทวิชาการที่ เข้าร่วมมีความเข้าใจใน องค์ประกอบการจัดทำผลงานเพื่อ ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ ของพนักงานประเภทวิชาการมีการ ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80 ร้อยละ 20	ร้อยละ 80 -ไม่มี- (ดำเนินการปรับข้อบังคับที่มีผลต่อการ ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อจัดทำ ช่องทางให้สามารถยื่นขอใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้)

ลำดับ	ภาระงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
			แผน	ผลการใช้				
4.4	โครงการฝึกอบรมสัมมนา (ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปประชุม/ดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานบริหารการศึกษา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กิจกรรมย่อยที่ 4 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากรสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา	10 มิถุนายน - 16 กันยายน พ.ศ. 2567	12,500	1,945	นายสิริวิชัย ธารไพฑูรย์	จำนวนการมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน	จำนวน 10 ครั้ง	8 ครั้ง - การจำแนกงบประมาณ - การใช้แบบเสนออวาระ กบส อย่างถูกต้อง - KM แลกเปลี่ยนมุมมองผ่านเลนส์โทรศัพท์มือถือสู่การประยุกต์ใช้ ถ่ายภาพในการทำงานและชีวิตประจำวัน - พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 - ทำไม่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ - แนวทางการกันเงินไว้เบิกเหลือปี และการขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ พ.ศ. 2567 - รู้จักห้องสมุดคุณหญิงไขศรี ศรีอรุณ ในปัจจุบัน - ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
4.5	โครงการฝึกอบรมสัมมนา (ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปประชุม/ดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานบริหารการศึกษา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กิจกรรมย่อยที่ 5 กิจกรรม PGVIM Staff Club	15 กรกฎาคม พ.ศ. 2567	58,400	1,799	นายสิริวิชัย ธารไพฑูรย์	พื้นที่ในการเรียนรู้สำหรับการทำกิจกรรมนอกเวลาแก่บุคลากร	5 กิจกรรม	3 กิจกรรม - Staff Wellness Day โดย fitness first - กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และกระตุ้นการออกกำลังกาย โดย Jeff fitness - PGVIM Next Generation ณ ณ บริษัท สยามดนตรียามาฮ่า จำกัด (สำนักงานใหญ่)
รวมงบประมาณตามแผน			1,220,400.00 บาท		รวมงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ			900,357.68 บาท

ลำดับ	ภาระงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
			แผน	ผลการใช้				
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน								
4	โครงการฝึกอบรมสัมมนา (ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปประชุม/ดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานบริหารการศึกษา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	มิถุนายน - กันยายน พ.ศ. 2567	550,400	173,445.00	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์	80	ระดับคะแนนประเมินในภาพรวม 78.1 ตัวชี้วัดย่อย 4/6
4.3	โครงการฝึกอบรมสัมมนา (ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปประชุม/ดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานบริหารการศึกษา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กิจกรรมย่อยที่ 3 กิจกรรมสัมมนาพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	1 - 2 สิงหาคม พ.ศ. 2567	280,000	173,445.00	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	ร้อยละ บุคลากรสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา มีความเข้าใจมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสถาบันดนตรี บุคลากรสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา มีการยึดหลักความโปร่งใสและมีวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลในทุกภาคส่วน	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 81.66 ร้อยละ 87.5
รวมงบประมาณตามแผน			280,000.00 บาท		รวมงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ			173,445.00 บาท

ลำดับ	ภาระงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
			แผน	ผลการใช้				
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
5	การดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	มีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2567 และ สิงหาคม - กันยายน พ.ศ. 2567	-	-	งานบริหาร บุคคล	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีผล การประเมิน อยู่ในระดับดี และ ดี มาก	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100 (40 คน)
6	การต่อสัญญาจ้าง	1 ต.ค. พ.ศ. 2566 – 30 ก.ย. พ.ศ. 2567	-	-	งานบริหาร บุคคล	จำนวนอัตรากำลังที่ได้รับการต่อ สัญญาจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด (อัตรา)	10 คน	10 คน
รวมงบประมาณตามแผน			0.00 บาท		รวมงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ			0.00 บาท
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต/สวัสดิการ								
7	จัดทำประกันชีวิตและประกัน สุขภาพ	1 ตุลาคม พ.ศ. 2567	622,572	879,620 (ขอปรับงบ เพิ่มเติม)	งานบริหาร บุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ จัดทำประกันชีวิตและประกัน สุขภาพ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
8	กิจกรรม “ตรวจสุขภาพประจำปี”	15 มีนาคม พ.ศ. 2567 สถาบันฯ	210,000	210,000	งานบริหาร บุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ ตรวจสุขภาพ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
9	กิจกรรม 5 ส. ของสถาบันดนตรี กัลยาณิวัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 สถาบันฯ	27,300	17,353	งานบริหาร บุคคล	ร้อยละของพื้นที่จัดกิจกรรม 5 ส. ที่ได้ผ่านการประเมิน	ร้อยละ 90	ร้อยละ 80
10	การตัดชุดสูทให้แก่บุคลากรสถาบัน	กันยายน พ.ศ. 2567	48,800	48,800	งานบริหาร บุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าทำงานหลัง เดือนมกราคม พ.ศ. 2567	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100 จำนวน 10 คน
รวมงบประมาณตามแผน			908,672.00 บาท		รวมงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ			1,155,773.00 บาท

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567

1. ด้านกำลังคน/การสรรหาบุคลากร/การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

- จำนวนผู้สมัครงานในตำแหน่งงานที่ประกาศรับสมัครมีจำนวนค่อนข้างน้อย/การเปิดรับสมัครในแต่ละครั้ง
- ข้อกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่อาจไม่จูงใจ
- ผู้สมัครงานในบางตำแหน่งมีประสบการณ์การทำงานที่ไม่ตรงตามตำแหน่งงานที่ประกาศรับสมัครของสถาบัน ฯ
- ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มี Attrition rate อยู่ที่ 1.98

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- งานบุคคลควรตั้งงบประมาณ สำหรับการจัดหาบุคลากรผ่าน Head Hunter และดำเนินการติดต่อการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลผ่าน Facebook page, กลุ่ม ชุมชน ที่เป็นแหล่งงานเฉพาะกลุ่มราชการ เพื่อกระจายข่าวสารตามสื่อต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น อาทิ linkedin, Jobthai, Jobdb, หางานราชการ และอื่น ๆ
- งานบุคคลควรสกัดตำแหน่งงาน ตามความต้องการของส่วนงานให้มีความชัดเจน เพื่อกำหนดคำบรรยายลักษณะงานที่ตรงตามประเภทงาน เพื่อให้ประกาศรับสมัครงานมีความระเอียด ตรงไปตรงมา เพื่อได้ผู้สมัครที่ตอบสนองต่อความต้องการของสถาบันฯ มากขึ้น
- ปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกบุคลากรให้มีมาตรฐานสูงขึ้น ทั้งในด้านการทดสอบเชิงทฤษฎี และการปฏิบัติจริง อาจมีการเพิ่ม on the job training เพื่อใช้ประเมินผู้สมัครเพิ่มเติมก่อนให้เริ่มงาน
- การปรับกลยุทธ์ของแผนงานบุคคล ในองค์กรอื่น ๆ ให้สามารถเข้าถึงปัญหาเชิงองค์ประกอบ และปัญหาที่แท้จริงของการจูงใจบุคลากรสถาบันให้มากขึ้น เพื่อนำปัญหาที่ได้จัดทำรายงานและเสนอต่อผู้บริหารในการพัฒนาองค์การให้เป็นที่ต้องการของผู้สมัครงาน และบุคลากรเดิมให้คงอยู่

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

- บุคลากรมีงานประจำและงานกิจกรรมในช่วงระยะเวลาต่อเนื่องกันจึงทำให้ไม่มีความสนใจในการพัฒนาตัวเองหรืออาจมีความต้องการแต่ไม่มีเวลาเข้าร่วมการอบรม จึงทำให้จำนวนการส่งอบรมภายนอกไม่ได้กระจายตัวตามเป้าหมาย
- การจัดเก็บรายงานผลการเข้าร่วมอบรม ของบุคลากรไม่ครบหรือบางท่านเดินทางไปแล้วแต่ไม่ได้ดำเนินการจัดส่งรายงาน

- Career Path ขององค์กรยังไม่มี ความชัดเจนในเรื่องของระเบียบ ขั้นตอนการพัฒนาไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรไม่สามารถเลื่อนค่าจ้างเพื่อปรับฐานเงินเดือนได้

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- งานบริหารบุคคลควรจัดทำช่องทางในการรวบรวมงานอบรม หรือหลักสูตรที่เปิดสอนในแต่ละหัวข้อเพื่อนำมาเป็นช่องทางให้สำหรับบุคลากรเลือกพัฒนาได้

- การมอบหมายของหัวหน้างาน หรือผู้บริหารชั้นต้นเพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมพัฒนาควรมีแผนในแต่ละแผนกเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในฝ่าย หรือส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อที่จะนำมาต่อยอดให้กลุ่มงานตนเองมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

- งานบริหารบุคคลควรจัดทำระบบข้อมูลผู้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อจัดเก็บและสามารถติดตามผลของการเข้าร่วมอบรมเพื่อใช้ในการประเมินความคุ้มค่าของการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมพัฒนา และให้กำหนดการพัฒนาตัวเองของบุคลากรเป็นหนึ่งใน KPI เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและมีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมิน

- สถาบันฯ มีการกำหนดในเรื่องของการประชุม อบรม สัมมนา รวมถึงการร่วมกิจกรรมภายในอื่น ๆ ที่สถาบันฯ จัดขึ้น ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ทั้งของสายวิชาการ และสายปฏิบัติการโดยอาจกำหนดให้อย่างน้อยต้องมีการพัฒนาทักษะ การเข้าร่วมอบรม 1 - 2 ครั้ง ต่อปีงบประมาณ

- เร่งดำเนินการจัดทำขั้นตอนการเลื่อนค่าจ้างให้พนักงานดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เห็นถึงโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพอย่างชัดเจน และมีเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

- บุคลากรของสถาบันบางรายยังไม่ถือปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานของสถาบันฯ
- การรับรู้ประมวลจริยธรรมของสถาบัน และมาตรฐานจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่รัฐยังไม่ทั่วถึง
- บุคลากรของสถาบันมีการแบ่งกลุ่มทางความคิดโดยมีความประพฤติที่ไม่ก่อให้เกิดความสามัคคี

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- ควรมีการส่งเสริม ปลูกฝัง ค่านิยม ให้บุคลากรได้ตระหนักถึงกฎ ระเบียบ ของสถาบันฯ และจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมที่มีจุดประสงค์ในการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์และรับฟังความคิดของพนักงานสถาบันจากกลุ่มต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้ รับฟังโดยใช้กลุ่มย่อยเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ

- ควรมีการจัดประชุมบุคลากรในแต่ละเดือนเพื่อติดตามและสรุปผลการดำเนินงานและปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการแจ้งข้อมูลข่าวสารและนโยบายการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้ยึดถือปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

- กระบวนการในการใช้ประเมินบุคลากรโดยใช้วัดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน Key Performance Indicator ในบางส่วนงานไม่ได้ถูกมอบโดยหัวหน้างานหรือผู้บริหารชั้นต้นในการตกลงกันเพื่อทำความเข้าใจภาระงานในส่วนตนเองก่อนเริ่มปีงบประมาณ จึงทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบางสายงานไม่ได้ปฏิบัติตามงานที่ถูกมอบให้ตั้งแต่นั้นปี แต่ใช้วิธีการเขียนตามที่ปฏิบัติงานมาแล้ว ทำให้การเขียน KPI มีความไม่ชัดเจนในการเขียนก่อนจัดส่งมาให้งานบริหารบุคคลตรวจทานก่อนเข้าคณะกรรมการ

- เกณฑ์การประเมินในส่วนตัวชี้วัด ค่อนข้างไม่มีความชัดเจนหรือมาตรฐานในการกำหนดผลลัพธ์ของงานออกเป็นคะแนนในแต่ละประเภทงาน

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- สถาบันฯ มีการกำหนดแนวทางและยกย่องระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลของสถาบันฯ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำมาใช้กำหนดแนวทางปฏิบัติให้มีมาตรฐาน และผู้ประเมินสามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้จริงเป็นที่ยอมรับในองค์กร ให้แล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

- งานบริหารบุคคลควรจัดการอบรมการสร้างความรู้ความเข้าใจในการกำหนด KPI การมอบหมายงานแก่หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะต้องมอบหมายงานให้แก่บุคลากรเพื่อให้การมอบหมายและการตั้งเป้าผลลัพธ์ที่มุ่งหวังแก่พนักงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีความเข้าใจตรงกัน

- ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด และสมรรถนะ ในรูปของระเบียบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต/สวัสดิการ

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

- งบประมาณที่จัดสรรให้แก่พนักงานในส่วนสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ในบางรายมีจำนวนไม่เพียงพอ ในบางรายอาจจะไม่ได้ใช้เลยเนื่องด้วยปัจจัยของอายุ และการดูแลสุขภาพร่างกาย

- ปัญหาสุขภาพหรือภาวะ office syndrome เกิดบ่อยขึ้นในบุคลากรที่มีอายุตามค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการเจ็บป่วยที่เพิ่มมากขึ้นของพนักงาน และมีปัญหาในการลาป่วยเพิ่มขึ้น

- เวลาในการทำงานล่วงเวลา และวันหยุดงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีกิจกรรมและการจัดงานที่เพิ่มมากขึ้นในบางตำแหน่งงานมีผลกระทบกับการจัดการเอกสารและหรือกิจกรรมหน้างานที่จะต้องทำงานในวันเสาร์อาทิตย์ ทำให้บุคลากรใช้เวลาในที่ทำงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- สถาบันฯ ควรพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการในสำหรับผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 45 – 60 ปี ว่าควรพิจารณาเพิ่มขึ้นจากปกติหรือไม่ เพราะอยู่ช่วงวัยที่มีความเสี่ยงจากอาการเจ็บป่วยมากกว่าปกติ และในสัดส่วนของผู้ที่ไม่ได้ใช้สวัสดิการในแต่ละปีอาจพิจารณาประโยชน์อื่นใดในการใช้งบประมาณของผู้นั้นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางด้านอื่นหรือไม่

- งานบริหารบุคคลควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้มากขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงมากขึ้นก่อนที่จะเกิดการเจ็บป่วย
- งานบริหารงานบุคคลจัดการให้บริการปรึกษาทางร่างกายหรือการทำกายภาพบำบัดเบื้องต้นให้แก่บุคลากรเพื่อช่วยลดอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น และการให้บริการคำปรึกษาทางจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมสุขภาพใจให้อยู่ในระดับที่สามารถปฏิบัติงานได้
- การเชิดชูพนักงานดีเด่น โดยใช้ระบบการโหวตหรือด้วยวิธีการที่สามารถสร้างการยอมรับจากจากบุคลากรโดยทั่วกันได้และจัดหาประเภทรางวัลที่ไม่ให้มีความตึงเครียดหรือก่อให้เกิดความไม่สามัคคี

ข้อเสนอแนะในภาพรวมของงานบุคคล

1. สถาบันควรจัดการวิเคราะห์งานในระดับส่วนงาน เพื่อกำหนดความจำเป็นในแต่ละตำแหน่งงานให้สอดคล้องมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานของพนักงานสถาบัน รวมถึงการจัดทำการระบุลักษณะงาน (Job Description) อย่างเหมาะสมและชัดเจนในทุกตำแหน่ง และให้มีการปรับปรุงลักษณะงาน (Job Description) อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีความเป็นปัจจุบัน
2. สถาบันฯ ควรแก้ไขปรับปรุงประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันให้มีความชัดเจนมากและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงกระบวนการในการดำเนินงานให้ได้มาซึ่งผลการประเมินของพนักงานควรมีความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้
3. สถาบันฯ ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งของพนักงาน เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานนั้น โดยกำหนดให้เป็นภาระงานในการส่งเสริมเพื่อพัฒนาและจัดให้อยู่ในการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. นอกจากการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางชาติ ศาสนา พระมหากษัตริ์ สถาบันฯ ควรจัดให้กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร อันนำไปสู่การเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง และกิจกรรมส่งเสริมการรักษาสุขภาพให้เป็นทางเลือกเพื่อสร้างความสุขและเปลี่ยนอิริยาบถให้เป็นกิจจะลักษณะที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อย่างเช่น การให้บริการนักร่างกายภาพบำบัด การจัดกิจกรรมแอโรบิก หรือโยคะ รวมถึงการดูแลสุขภาพจิตให้แก่บุคลากร
5. สถาบันควรจัดให้มีการมอบรางวัลแก่พนักงานดีเด่นประจำปีในประเภทต่าง ๆ ไปในเชิงของการให้รางวัลแบบสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นวัฒนธรรมที่มีความสนุกสนาน ลดความตึงเครียด และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของสถาบัน