



สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
PRINCESS GALYANI VADHANA INSTITUTE OF MUSIC

แผนปฏิบัติการด้านบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

งานบริหารบุคคล



คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านบุคลากรปี 2568 ของงานบริหารบุคคล จัดทำขึ้นเพื่อรองรับนโยบาย และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา และแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี 2568 รายละเอียดและลำดับกิจกรรม/โครงการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ของส่วนงานบริหารบุคคล และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานของ หน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนงานบริหารบุคคล
สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	3
นโยบายด้านบุคลากรของสถาบันดนตรีกลยาณีวัฒนา	4
ผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	5
การวิเคราะห์สำหรับการจัดทำแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	11
ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	14
แผนบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	18
แผนปฏิบัติการด้านบุคลากร สถาบันดนตรีกลยาณีวัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	19
ภาคผนวก	21

หลักการและเหตุผล

สถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรม การแปลงนโยบายของสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนาเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา โดยมีวิสัยทัศน์เป็นสถาบันดนตรีชั้นนำระดับนานาชาติ สถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา จึงให้ความสำคัญการสร้างและพัฒนาบุคลากรทางด้านดนตรีคลาสสิกที่มีศักยภาพสูง มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านดนตรีให้เป็นประโยชน์เหมาะสมกับบริบทของสังคม เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่องค์ความรู้ทางด้านดนตรีและศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้กับสังคม เป็นศูนย์รวมในการศึกษาค้นคว้าวิจัย บูรณาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านดนตรีระหว่างบุคคล ชุมชน และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนแนวการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการขององค์กร

ในส่วนงานบริหารบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้ 2 ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 องค์กรและการจัดการ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ทรัพยากรบุคคล ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีแนวทางที่ชัดเจน การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา ได้อย่างครบถ้วน ทัวถึง และครอบคลุมทุกมิติ บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงานสอดคล้องและสนับสนุนตรงตามยุทธศาสตร์หน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของบริบทและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อเกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพต่อไป

นโยบายด้านบุคลากรของสถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนา

สถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนา มีเป้าหมายในการพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการแบบมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล สร้างคุณภาพชีวิตพัฒนาขีดความสามารถให้กับบุคลากรนำไปสู่การเป็นสถาบันดนตรีชั้นนำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว สถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนาจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

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

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

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ
2. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพในการช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนา

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรของสถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนา ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. บุคลากรสถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนามีความเชี่ยวชาญ สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับการเสริมสร้าง เพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
รายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลตามแผนปฏิบัติงานด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

โครงการ/กิจกรรม	สถานะของ การดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน/หมายเหตุ	ผลการประเมิน	
	Don't do	In progress	Complete		(✓) บรรลุ	(✗) ไม่บรรลุ
การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : 30 กันยายน 2567 โดยมีแผนรับ 7 อัตรา และรับได้จริง 6 อัตรา *หมายเหตุ ตำแหน่งตรวจสอบภายในในค่าเป้าหมายยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการ 15 ม.ค. 67 นางอภิญญา ชิตานนท์ ตำแหน่ง นักการเงินและบัญชี 15 ม.ค. 67 นายจิราวุฒิ กลัดทอง ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป 01 มี.ค. 67 นางสาวจิรารัตน์ เกตรา ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา 01 พ.ค 67 นายกิตติพัฒน์ บัวเล็ก ตำแหน่ง นักประกันคุณภาพ 01 ส.ค. 67 ว่าที่ร้อยตรีหญิงอภิญญาพร ชัยวานิชศิริ ตำแหน่ง อาจารย์	✓	
การสรรหาบุคลากรชั่วคราว			✓	โดยมีแผนรับและต่อสัญญาจำนวน 11 อัตรา ดำเนินการเสร็จสิ้น : 30 กันยายน 2567 1 ต.ค. 66 นางสาวจุฑามาศ โกลิมาศ ปฏิบัติงานด้านเจ้าหน้าที่ดูแลห้องสมุด 1 ต.ค. 66 นางสาวสุชนา เรืองรองหิรัญญา ปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์ 1 ต.ค. 66 นางสาวกานต์พิชชา กาศโอสถ ปฏิบัติงานด้านนิติกร 1 ต.ค. 66 นางสาวณมามาต แก้วบัวดี ปฏิบัติงานด้านบริการงานวิจัย 1 ต.ค. 66 นายวชิรชัย ศิริวงศ์ตระกูล ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 15 ก.พ. 67 นายปณณทัต เพ็ญสว่าง ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมดนตรี 15 ม.ค. 67 นายนวมงคล นวชัยสุภศรี ปฏิบัติหน้าที่ใส่ตและเสียง 17 มี.ย. 67 นายนัธวัฒน์ คีจรี ปฏิบัติงานด้านสารบรรณ 01 ก.ค. 67 นางสาวเบญญาภา วงศ์ณิขยา ปฏิบัติงานด้านผู้ช่วยนักวิจัยและพัฒนาเครือข่าย 04 ก.ค. 67 นางสาวสิริมา เขียวประเสริฐ ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมดนตรี 01 ส.ค. 67 นางสาวอนุรักษ์ โชควสิน ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์	✓	

โครงการ/กิจกรรม	สถานะของ การดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน/หมายเหตุ	ผลการประเมิน	
	Don't do	In progress	Complete		(✓) บรรลุ	(✗) ไม่บรรลุ
การจัดสรรบุคลากรสำหรับฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน		✓		ดำเนินการเสร็จสิ้น : 30 กันยายน 2567 โดยมีค่าเป้าหมายตามแผนอยู่ที่ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด การดำเนินส่งบุคลากรแต่ละตำแหน่งเข้ารับการอบรมมีบุคลากรทั้งสิ้น 66 คน ได้รับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานแล้ว 35 คน คิดเป็นร้อยละ 53.03 *หมายเหตุ การส่งบุคลากรอบรมในแต่ละตำแหน่งงานยังมีข้อจำกัดในเรื่องของการกระจายตัวของกลุ่มคนที่เข้ารับการอบรมยังไม่ทั่วถึง โดยบางรายพยายามพัฒนาตนเองและได้รับการอบรมมากกว่า 1 ครั้ง และในบางรายไม่ได้มีการเข้าร่วมอบรม		✓
การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565 - ครั้งที่ 1 (ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 66 ถึงวันที่ 31 มี.ค. 67) - ครั้งที่ 2 (ตั้งแต่วันที่ 1 เม.ย. 67 ถึงวันที่ 30 ก.ย. 67)			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : 30 กันยายน 2567 โดยมีค่าเป้าหมายตามแผนอยู่ที่ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วทั้ง 2 รอบ	✓	
การต่อสัญญาจ้าง			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : 30 กันยายน 2567 โดยมีค่าเป้าหมายตามแผนอยู่ที่ร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดสัญญาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 10 ราย ดำเนินการเสร็จสิ้น : จำนวนทั้งสิ้น 10 อัตรา ตามเป้าหมาย	✓	
จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : 1 ตุลาคม 2567 โดยมีค่าเป้าหมายตามแผนอยู่ที่ร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด - จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ ของบริษัท AIA คิดเป็น ร้อยละ 100 ของบุคลากรของสถาบันทั้งหมด ตามเป้าหมาย	✓	
ตัดชุดสูทสำหรับบุคลากร			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : กันยายน 2567 โดยมีค่าเป้าหมายตามแผนอยู่ที่ร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากรเข้าใหม่ทั้งหมด - จำนวนบุคลากรที่ได้ตัดชุดสูท จำนวน 10 ราย	✓	

โครงการ/กิจกรรม	สถานะของ การดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน/หมายเหตุ	ผลการประเมิน	
	Don't do	In progress	Complete		(✓) บรรลุ	(✗) ไม่บรรลุ
กิจกรรมตรวจสอบสภาพประจำปี			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : 1 ตุลาคม 2567 โดยมีค่าเป้าหมายตามแผนอยู่ที่ร้อยละ 90 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด - สถาบันจัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปีของบุคลากร เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2567 โดยมีบุคลากรเข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 95 ของบุคลากรของสถาบันทั้งหมด ตามเป้าหมาย	✓	
กิจกรรม 5 ส. ของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567			✓	ดำเนินการเสร็จสิ้น : 1 ธันวาคม 2566 โดยมีค่าเป้าหมายตามแผนอยู่ที่ ร้อยละพื้นที่จัดกิจกรรมที่ได้ผ่านการประเมิน ร้อยละ 90 - โดยมีพื้นที่จัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขลักษณะนิสัย 5 ส. เป็นจำนวนร้อยละ 80		✓
โครงการฝึกอบรมสัมมนา (ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปประชุม/ดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานบริหารการศึกษา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ○ กิจกรรม Acting Team Meeting ○ กิจกรรมอบรมเพื่อก้าวสู่การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ○ กิจกรรมสัมมนาพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ○ กิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ของบุคลากรสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ○ กิจกรรม PGVIM Staff Club				ดำเนินการเสร็จสิ้น : ระหว่างเดือนมิถุนายน - กันยายน 2567 โดยมีค่าเป้าหมายตามแผนโครงการโดยแบ่งตัวชี้วัดเป็น ○ ร้อยละผู้บริหารที่เข้าร่วม ร้อยละ 80 ผล ร้อยละ 100 ○ ร้อยละของการนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ ร้อยละ 75 ผล ร้อยละ 74.1 ○ ร้อยละพนักงานสถาบันประเภทวิชาการที่เข้าร่วมมีความเข้าใจในองค์ประกอบการจัดทำผลงานเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 80 ผล ร้อยละ 80 ○ ร้อยละของพนักงานประเภทวิชาการมีการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20 ผล ร้อย - * หมายเหตุ ดำเนินการปรับข้อบังคับที่มีผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อจัดทำช่องทางให้สามารถยื่นขอในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ ○ ร้อยละบุคลากรสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนามีความเข้าใจมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสถาบันดนตรี ร้อยละ 80 ผล ร้อยละ 81.66 ○ ร้อยละบุคลากรสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนามีการยึดหลักความโปร่งใสและมีวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลในทุกภาคส่วน ร้อยละ 80 ผล ร้อยละ 87.5 ○ จำนวนการมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน 10 ครั้ง ผล 8 ครั้ง ○ พื้นที่ในการเรียนรู้สำหรับการทำกิจกรรมนอกเวลาแก่บุคลากร 5 กิจกรรม ผล 3 กิจกรรม ผลรวม ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายร้อยละ 80 ผล 78.1		✓

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน

ตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567

1. ด้านกำลังคน/การสรรหาบุคลากร/การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

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

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

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

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

- 2.1.1 บุคลากรมีงานประจำและงานกิจกรรมในช่วงระยะเวลาต่อเนื่องกันจึงทำให้ไม่มีความสนใจในการพัฒนาตัวเองหรืออาจจะมีความต้องการแต่ไม่มีเวลาเข้าร่วมการอบรม จึงทำให้จำนวนการส่งอบรมภายนอกไม่ได้กระจายตัวตามเป้าหมาย
- 2.1.2 การจัดเก็บรายงานผลการเข้าร่วมอบรม ของบุคลากรไม่ครบหรือบางท่านเดินทางไปแล้วแต่ไม่ได้ดำเนินการจัดส่งรายงาน
- 2.1.3 Career Path ขององค์กรยังไม่มีมีความชัดเจนในเรื่องของระเบียบ ขั้นตอนการพัฒนาไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรไม่สามารถเลื่อนค่างานเพื่อปรับฐานเงินเดือนได้

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

- 2.2.1 งานบริหารบุคคลควรจัดทำช่องทางในการรวบรวมงานอบรม หรือหลักสูตรที่เปิดสอนในแต่ละหัวข้อเพื่อนำมาเป็นช่องทางให้สำหรับบุคลากรเลือกพัฒนาได้

2.2.2 การมอบหมายของหัวหน้างาน หรือผู้บริหารชั้นต้นเพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมพัฒนาควรมีแผนในแต่ละแผนกเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในฝ่าย หรือส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อที่จะนำมาต่อยอดให้กลุ่มงานตนเองมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

2.2.3 งานบริหารบุคคลควรจัดทำระบบข้อมูลผู้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อจัดเก็บและสามารถติดตามผลของการเข้าร่วมอบรมเพื่อใช้ในการประเมินความคุ้มค่าของการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมพัฒนา และให้กำหนดการพัฒนาตัวเองของบุคลากรเป็นหนึ่งใน KPI เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและมีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมิน

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

2.2.4 เร่งดำเนินการจัดทำขั้นตอนการเลื่อนค่างานให้พนักงานดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เห็นถึงโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพอย่างชัดเจน และมีเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

3.1.1 บุคลากรของสถาบันบางรายยังไม่ถือปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานของสถาบันฯ

3.1.2 การรับรู้ประมวลจริยธรรมของสถาบัน และมาตรฐานจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่รัฐยังไม่ทั่วถึง

3.1.3 บุคลากรของสถาบันมีการแบ่งกลุ่มทางความคิดโดยมีความประพฤติที่ไม่ก่อให้เกิดความสามัคคี

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

3.2.1 ควรมีการส่งเสริม ปลุกฝัง ค่านิยม ให้บุคลากรได้ตระหนักถึงกฎ ระเบียบ ของสถาบันฯ และจัดกิจกรรม ละครพฤติกรรมที่มีจุดประสงค์ในการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์และรับฟังความคิดของพนักงานสถาบัน จากกลุ่มต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้ รับฟังโดยใช้กลุ่มย่อยเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ

3.2.2 ควรมีการจัดประชุมบุคลากรในแต่ละเดือนเพื่อติดตามและสรุปผลการดำเนินงานและปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการแจ้งข้อมูลข่าวสารและนโยบายการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้ยึดถือปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

4.1.1 กระบวนการในการใช้ประเมินบุคลากรโดยใช้วัดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน Key Performance Indicator ในบางส่วนงานไม่ได้ถูกมอบโดยหัวหน้างานหรือผู้บริหารชั้นต้นในการตกลงกันเพื่อทำความเข้าใจภาระงานในส่วนตนเองก่อนเริ่มปีงบประมาณ จึงทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบางสายงานไม่ได้ปฏิบัติตามงานที่ถูกมอบให้ตั้งแต่ต้นปี แต่ใช้วิธีการเขียนตามที่ปฏิบัติงานมาแล้ว ทำให้การเขียน KPI มีความไม่ชัดเจนในการเขียนก่อนจัดส่งมาให้งานบริหารบุคคลตรวจทานก่อนเข้าคณะกรรมการ

4.1.2 เกณฑ์การประเมินในส่วนตัวชี้วัด ค่อนข้างไม่มีความชัดเจนหรือมาตรฐานในการกำหนดผลลัพธ์ของงานออกเป็นคะแนนในแต่ละประเภทงาน

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

4.2.1 สถาบันฯ มีการกำหนดแนวทางและยกร่างระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลของสถาบันฯ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำมาใช้กำหนดแนวทางปฏิบัติให้มีมาตรฐาน และผู้ประเมินสามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้จริง เป็นที่ยอมรับในองค์กร ให้แล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

4.2.2 งานบริหารบุคคลควรจัดการอบรมการสร้างความรู้ความเข้าใจในการกำหนด KPI การมอบหมายงานแก่หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาขั้นต้นที่จะต้องมอบหมายงานให้แก่บุคลากรเพื่อให้การมอบหมายและการตั้งเป้าผลลัพธ์ที่มุ่งหวังแก่พนักงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีความเข้าใจตรงกัน

4.2.3 ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด และสมรรถนะ ในรูปของระเบียบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต/สวัสดิการ

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

5.1.1 งบประมาณที่จัดสรรให้แก่พนักงานในส่วนสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ในบางรายมีจำนวนไม่เพียงพอ ในบางรายอาจจะไม่ได้ใช้เลยเนื่องด้วยปัจจัยของอายุ และการดูแลสุขภาพร่างกาย

5.1.2 ปัญหาสุขภาพหรือภาวะ office syndrome เกิดบ่อยขึ้นในบุคลากรที่มีอายุตามค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นทำให้เกิดการเจ็บป่วยที่เพิ่มมากขึ้นของพนักงาน และมีปัญหาในการลาป่วยเพิ่มขึ้น

5.1.3 เวลาในการทำงานล่วงเวลา และวันหยุดงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีกิจกรรมและการจัดงานที่เพิ่มมากขึ้นในบางตำแหน่งงานมีผลกระทบกับการจัดการเอกสารและหรือกิจกรรมหน้างานที่จะต้องทำงานในวันเสาร์อาทิตย์ ทำให้บุคลากรใช้เวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

5.2.1 สถาบันฯ ควรพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการในสำหรับผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 45 – 60 ปี ว่าควรพิจารณาเพิ่มขึ้นจากปกติหรือไม่เพราะอยู่ช่วงวัยที่มีความเสี่ยงจากอาการเจ็บป่วยมากกว่าปกติ และในสัดส่วนของผู้ที่ไม่ได้ใช้สวัสดิการในแต่ละปีอาจพิจารณาประโยชน์อื่นใดในการใช้งบประมาณของผู้นั้นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางด้านอื่นหรือไม่

5.2.2 งานบริหารบุคคลควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้มากขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงมากขึ้น ก่อนที่จะเกิดอาการเจ็บป่วย

5.2.3 งานบริหารงานบุคคลจัดการให้บริการปรึกษาทางร่างกายหรือการทำกายภาพบำบัดเบื้องต้นให้แก่บุคลากรเพื่อช่วยลดอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น และการให้บริการคำปรึกษาทางจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมสุขภาพใจให้อยู่ในระดับที่สามารถปฏิบัติงานได้

5.2.4 การเชิดชูพนักงานดีเด่น โดยใช้ระบบการโหวตหรือด้วยวิธีการที่สามารถสร้างการยอมรับจากจากบุคลากรโดยทั่วกันได้และจัดหาประเภทรางวัลที่ไม่ให้มีความตึงเครียดหรือก่อให้เกิดความไม่สามัคคี

การวิเคราะห์สำหรับการจัดทำแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ด้านกำลังคน/การสรรหาบุคลากร/การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

1.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ต้องปรับกลยุทธ์ในการรุกตลาดแรงงาน และเจาะกลุ่มเป้าหมายเฉพาะทางมากยิ่งขึ้นตำแหน่งงานด้านใดให้เข้าหากลุ่มวิชาชีพด้านนั้น หรือเพิ่มงบประมาณการรับสมัครเพื่อใช้บริการ Head Hunter เพื่อให้มีตัวเลือกที่หลากหลายสามารถรับได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ประกาศรับสมัครมากที่สุด รวมถึงการวิเคราะห์งานในแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนงานโดยงานบริหารบุคคลทำงานร่วมกับฝ่ายงานอื่น ๆ เพื่อจัดทำแผนอัตราากำลังของแต่ละฝ่ายโดยมีองค์ประกอบของ 1. ปริมาณงานที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน 2. หน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญของแต่ละงาน 3. ตำแหน่งงานตามความต้องการของหน้าที่ และนำมาประมวลรวมของอัตราากำลังโดยรวมที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน และวางแผนการขยายตัวขององค์กรหรือหัตถ์ในอนาคตเพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบของผู้บริหาร

1.2 ด้านการสร้างภาพลักษณ์ สถาบันควรสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีเอกลักษณ์ของความเป็นสถาบันดนตรีกลาณวัฒนา ในรูปแบบของบุคลากรภายในไม่ว่าจะเป็นในส่วนการกำหนดสวัสดิการที่ดี หรือการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือใช้อุดมการณ์หรือวิสัยทัศน์ที่ตรงกับองค์กรเพื่อจูงใจให้บุคลากรภายนอกมีความรู้สึกรักอยากเข้ามาทำงาน โดยเริ่มจากการจัดทำ organization development plan ร่วมกันทุกฝ่ายส่วนโดยวิธีการระดมสมองหาข้อดีและข้อเสียเพื่อพัฒนาแผนงานต่อไป

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร สถาบัน ฯ ให้มีความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น และสามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับการเสริมสร้างมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าโดยมีการกำกับและติดตามผลการอบรม เพื่อประเมินความคุ้มค่าของการส่งบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนาให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาระบบวิเคราะห์จุดเด่นของบุคลากรเพื่อจัดสรรหาช่วยสนับสนุนอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

2.2 การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ สถาบัน ฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพงานของพนักงาน โดยงานบุคคลได้เร่งดำเนินการและต่อยอดจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยการออกประกาศกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานสถาบันดนตรีกลาณวัฒนา และดำเนินการปรับระเบียบการในการเปิดโอกาสให้บุคลากรสถาบันของสถาบันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถพร้อมจะเข้าสู่ในตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น และการพยายามผลักดันให้มีการดำรงตำแหน่งหัวหน้างานเพื่อเข้ามาทำหน้าที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สถาบัน ฯ ได้เล็งเห็นถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรเป็นอย่างมากเพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และการรักษาวินัยของบุคลากรซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบตามที่สถาบัน ฯ กำหนดอย่างเคร่งครัดโดยจะเพิ่มการมุ่งเน้นในส่วนของคุณค่าให้เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการย้ำเตือนให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติตัวให้ตรงตามประมวลจริยธรรม และอาจปรับใช้กิจกรรมที่มีการ

สอดคล้องแนวคิดการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในตัวพนักงานเพื่อให้สามารถเข้าถึงและเปิดใจรับอย่างเป็นมิตรขึ้น

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สถาบัน ฯ ควรเร่งดำเนินการในส่วนการจัดทำเกณฑ์การประเมิน หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ถึงความเป็นธรรมในการมอบหมายงานและผลการประเมินที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทุกรายในทุกปีงบประมาณตามระเบียบและรวดเร็ว โดยใช้กลไกของระบบอย่างเหมาะสม น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของพนักงาน รวมทั้งจัดการส่งเสริมการรับรู้ข้อมูล วิธีการ และเกณฑ์ เพื่อให้บุคลากรของสถาบันเข้าใจในวิธีการเขียน ความจำเป็นของการจัดทำรายงานปฏิบัติงาน และมอบหมายในส่วนของผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง และสามารถเข้าใจได้ระหว่างผู้มอบและผู้รับ

5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต/สวัสดิการ

สถาบัน ฯ ควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องสุขภาพของบุคลากรทั้งในด้านของสุขภาพกายและสุขภาพใจโดยปรับการบริหารสวัสดิการให้กับบุคลากรของสถาบัน ฯ โดยเริ่มคำนวณจากกลุ่มอายุ และคำนึงถึงประเภทความต้องการ ควบคู่กับการจัดทำนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการสร้างความตระรู้ และการปรับพฤติกรรมง่าย ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมต่อการทำงานทุกช่วงวัย แต่เนื่องด้วยถูกจำกัดด้วยกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของสถาบัน ฯ จึงต้องใช้เวลาในการปรับแก้กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาวะและสถานการณ์ปัจจุบันในยุคที่ค่าครองชีพสูง โดยคำนึงกับเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เพื่อให้บุคลากรของสถาบัน ฯ มีสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และจงใจต่ออัตราคงอยู่ของพนักงานสถาบัน รวมทั้งสร้างภาพลักษณ์องค์การให้เหมาะสมเป็นที่ต้องการกับบุคลากรในอนาคตที่ต้องการทำงานกับสถาบัน ฯ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)
S1: สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาเป็นหน่วยงานมีขนาดเล็ก จึงทำให้สามารถเข้าถึงบุคลากรและดูแลได้อย่างทั่วถึง S2: บุคลากรขององค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ค่อนข้างสูงในสายงานของตนเอง จึงเป็นคนที่ จะช่วยผลักดันสถาบัน ฯ ให้สามารถทำงานได้เทียบเท่ากับ หน่วยงานภายนอกที่มีขนาดใหญ่ S3: เป็นองค์กรขนาดเล็กมีขีดความสามารถในการพัฒนา ศักยภาพของคนฝ่ายการจัดอบรมหรือการส่งเสริมร่วมอบรม สัมมนาโดยมีงบประมาณที่รองรับได้อย่างทั่วถึง S4: ผู้บริหารปัจจุบันมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมการพัฒนาใน ระดับบุคคลซึ่งทำให้งานบริหารบุคคลในประงบประมาณ ถัดไปมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน S5: ระบบบริหารงานใหม่ที่เข้ามาเพื่อช่วยลดระยะเวลาและ การทำงานแบบดั้งเดิมเพื่อลดภาระการดำเนินงาน	O1: ระบบพัฒนางานบริหารบุคคลในกระแสโลกที่มีการ พัฒนาไปได้ไกลขึ้น จึงมีระบบต่าง ๆ จะผู้พัฒนาของเอกชน ที่เข้ามาแบ่งเบาระบบทำงานแบบเก่า ๆ ได้มากขึ้น รวมทั้ง การรับสมัครงานโดยไม่ต้องยึดติดกับข้อจำกัดของช่อง ทางการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร O2: กระแสในการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่นิยมการให้คุณค่า ของความหมายในการทำงาน สมดุลของชีวิตจึงเป็นโอกาส ในการปรับตัวแปรในการสรรหาบุคลากรใหม่ ๆ โดยไม่ใช้ แค่การจูงใจจากเงินเดือน
จุดอ่อน (Weaknesses)	ภาวะคุกคาม (Threats)
W1: สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาเป็นหน่วยงานที่เพิ่งก่อตั้ง ได้ไม่นาน จึงทำให้ไม่มีระบบการบริหารงานที่เป็น มาตรฐานเหมือนหน่วยงานอื่น ๆ ขาดกฎหมาย ระเบียบ ที่ ผ่านการทดลองใช้เพื่อให้มีความครอบคลุมการปฏิบัติงานใน หลายลักษณะ จึงส่งผลกระทบต่อรูปแบบในการดำเนินงาน และบริหารจัดการงานต่าง ๆ ภายในส่วนงานยังไม่มีเอกสาร แบบฟอร์มที่ชัดเจน W2: จำนวนบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอกับภาระงานของแต่ละ ส่วนงานที่มีภาระงานมาก ส่งผลให้บุคลากรที่จำเป็นจะต้อง เรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานด้านใดด้านหนึ่ง ต่ำลงและการพัฒนางานต่ำลง W3: การเรียนรู้ระบบใหม่ที่น่าเข้ามาเพื่อพัฒนาระบบงาน ใหม่ และกฎหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติมีการปรับปรุงและ พัฒนาให้ครอบคลุม เป็นภาระในการปฏิบัติงานช่วงต้นของ บุคลากร W4: Career Planning ขององค์กรยังไม่มีชัดเจนทำ ให้บุคลากรขาดการวางแผนเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น W5: Succession Plan ในองค์กรมีปัญหาด้วยตำแหน่งงาน ในบางตำแหน่งไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือมีเพียงตำแหน่ง เดียวทำให้หน้าที่ ความรับผิดชอบ และองค์ความรู้เฉพาะ ตำแหน่งมิได้รับการวางแผนในกรณีขาดการคงอยู่ ของ ตำแหน่งงานนั้น ๆ W6: Unity ภายในองค์กรขาดความเข้มแข็ง	T1: สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาต้องเร่งสร้างระบบในการ บริหารจัดการ ให้ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และการ เตรียมตัวบุคลากรเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็น วัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งสร้างได้ยากในองค์กร ราชการ T2: สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนามีการขยายตัวองค์กรจาก การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเข้ามาเพื่อรองรับต่อการงานที่เพิ่ม มากขึ้นจึงต้องมีการใช้เวลาเพื่อถ่ายทอดงาน และมีการเริ่ม ใช้การปฏิบัติหน้างานเป็นสนามทดลองงานไปในตัว T3: การแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงขึ้น ระหว่างองค์กรใน การชิง talent ทั้งในส่วนภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ขึ้นนำซึ่งสามารถเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งการ ดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อสอบบรรจุเป็น พนักงานสถาบันไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ T4: คุณสมบัติของแรงงานไม่ตรงตามความต้องการ T5: อัตราการลาออกที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

การสร้างกลยุทธ์ (TOWS Matrix)

กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)
SO1: จัดทำแคมเปญสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร (Employer Branding) ให้เห็นว่าองค์กรมีการดูแลใกล้ชิด, พัฒนาอย่างต่อเนื่อง, ระบบงานทันสมัย และให้ความหมายต่อสังคม SO2: ออกแบบช่องทางสรรหาเพิ่มเติมนอกจากในหน้าเว็บหรือ page Facebook แล้วควรตั้งงบประมาณสำหรับจ้าง Headhunter เพื่อหาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการมากขึ้น	WO1: พัฒนาระบบการใช้ระบบ Software Empeo ที่เพิ่งเริ่มใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำข้อมูลเชิงสถิติเข้ามาปรับใช้ในการวิเคราะห์กระแสของบุคลากรเพื่อกำหนดกิจกรรมโครงการที่มุ่งผลลัพธ์ในการแก้ปัญหา ไม่ว่าจะเป็นค่า AVR. ของชั่วโมงการทำงาน พฤติกรรมการลา การมอบหมายและการติดตามงาน และอื่น ๆ WO2: กำหนดนโยบาย หรือจัดกิจกรรมเสริมเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลของบุคลากรที่มีความอาวุโส และบุคลากรรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ โดยพยายามผลักดันการพูดคุยนอกระบบเข้ามาอยู่ในระบบเพื่อให้เกิดการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม หรือสร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ และก่อให้เกิดเครือข่าย Mentoring ระหว่างบุคลากร
กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
ST1: ยกระดับการอบรมภายในจัดการฝึกทักษะการถ่ายทอดงาน การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในวิชาชีพของงานตัวเองเพื่อให้บุคลากรท่านอื่นรับรู้ผ่านการทำ Knowledge sharing หรือการพัฒนามาตรฐาน/คู่มือ การปฏิบัติงานเพื่อเก็บไว้เป็นศูนย์การเรียนรู้แก่ผู้ที่ต้องใช้ในการดำเนินงานนั้น ๆ ST2: กำหนด Incentive ที่มีความหลากหลายเพื่อสร้างความสนใจหรือปรับเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากร เช่น ความท้าทายใหม่ ๆ ที่บุคลากรเต็มใจทำโดยมิได้บังคับ หรือการส่งเสริมการมอบรางวัลอื่นใดในเชิงสร้างสรรค์	WT1: พัฒนาระบบงานให้มีมาตรฐาน และความยืดหยุ่นเพื่อให้บุคลากรเข้าใจได้ง่าย และรวดเร็วต่อการจดจำ ค้นหา WT2: จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์บุคลากรในองค์กรเพื่อสร้างเสริมความสนิทสนม และเพิ่ม empathy ให้แก่บุคลากรในทุกระดับ WT3: สร้างแผนฝึกงานก่อนเริ่มงานเพื่อนำมาปรับใช้กับการประเมินผลในช่วงทดลองงานและวัดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรใหม่ได้อย่างเต็มที่

การวิเคราะห์ความเสี่ยง

สถาบันได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงและความเป็นไปได้ที่จะเกิดการทุจริตอย่างสม่ำเสมอ จากการพิจารณาเรื่องต่างๆ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถาบัน รวมถึงการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ ยังคงเห็นประเด็นและโอกาสของความเสี่ยงในการเกิดการทุจริต ที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้เสมอโดยได้กำหนดเกณฑ์ประเมินพิจารณาระดับความเสี่ยงไว้ ดังนี้

ระดับของโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่เหตุการณ์จะเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อการบริหารวัตถุประสงค์ขององค์กร พิจารณาจากสถิติการเกิดความเสี่ยง ประวัติของการเกิดความเสี่ยงในอดีต ผลจากระดับการควบคุมในปัจจุบัน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถกำหนดระดับของโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย		
		ความถี่โดยเฉลี่ย	โอกาส	คำจำกัดความ
5	สูงมาก	≥ 12 ครั้ง / ปี	$> 80 \%$	บ่อยมาก
4	สูง	4 - 11 ครั้ง / ปี	61 - 80 %	บ่อย
3	ปานกลาง	1 - 3 ครั้ง / ปี	41 - 60 %	ไม่บ่อย
2	น้อย	1 ครั้ง / 2 - 3 ปี	21 - 40 %	นานๆ ครั้ง
1	น้อยมาก	1 ครั้ง / > 3 ปี	0 - 20 %	แทบจะไม่เกิด

ระดับความรุนแรงของผลกระทบของความเสียหาย (Impact) หมายถึง ผลจากเหตุการณ์ซึ่งอาจเกิดประการเดียวหรือหลายประการ โดยเกิดได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งในที่นี้จะหมายถึงความเสียหายที่เกิดกับองค์กร โดยพิจารณาจากระดับความรุนแรง และมูลค่าความเสียหายที่มีต่อองค์กรในกรณีที่ความเสียหายนั้นเกิดขึ้น สามารถแบ่งระดับของผลกระทบออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ	ผลกระทบ	คำอธิบายรายด้าน		
		การดำเนินงานของสถาบัน	เป้าหมายตัวชี้วัดขององค์กร	ภาพลักษณ์สถาบัน
5	รุนแรงที่สุด	มีผลกระทบ ควบคุมไม่ได้ สถาบันต้องปิดกิจการ	ไม่บรรลุเป้าหมายแน่นอน หรือ ผลที่ได้บรรลุ < ร้อยละ 10	มีการเผยแพร่ข่าวจากสื่อ ทั้งในและต่างประเทศ
4	ค่อนข้างรุนแรง	มีผลกระทบ ควบคุมไม่ได้ สถาบันต้องหยุดกิจการชั่วคราว	ตัวชี้วัดขององค์กร มีโอกาสนับบรรลุเป้าหมาย ผลที่ได้บรรลุ ร้อยละ 11 - 30	มีการเผยแพร่ข่าวจากสื่อ ในประเทศทุกแหล่ง
3	ปานกลาง	มีผลกระทบ ควบคุมไม่ได้ สถาบันยังสามารถดำเนินการได้ต่อ	ตัวชี้วัดขององค์กร มีโอกาสนับบรรลุเป้าหมาย ผลที่ได้บรรลุ ร้อยละ 31 - 60	มีการเผยแพร่ข่าวจากสื่อ ในประเทศบางแหล่ง
2	น้อย	มีผลกระทบโดยตรง แต่สามารถควบคุมได้	ตัวชี้วัดขององค์กร มีโอกาสนับบรรลุเป้าหมาย ผลที่ได้บรรลุ ร้อยละ 61 - 90	ไม่มีการเผยแพร่ข่าวจากสื่อ แต่มีการพูดถึงในองค์กร อย่างกว้างขวาง
1	น้อยมาก	มีผลกระทบทางอ้อม แต่สามารถควบคุมได้	ไม่มีผลต่อตัวชี้วัดขององค์กร ผลที่ได้บรรลุ > ร้อยละ 90	ไม่มีการเผยแพร่ข่าว

ระดับ	ผลกระทบ	คำอธิบายรายด้าน				
		ความปลอดภัยของบุคลากร	ความเสียหายทางการเงิน		เวลา (ความล่าช้า)	
			เป้าหมาย	จำนวน	โครงการ	กิจกรรมย่อย
5	รุนแรงที่สุด	สูญเสียชีวิต/อวัยวะ ทุพพลภาพ	$> 20\%$	> 0.5 ล้าน	> 6 เดือน	> 1 เดือน
4	ค่อนข้างรุนแรง	หยุดงาน > 1 เดือน	11 - 20%	$> 0.31 - 0.50$ ล้าน	$> 4.5 - 6$ เดือน	$> 3 - 4$ สัปดาห์
3	ปานกลาง	หยุดงาน > 3 วัน - 1 เดือน	5 - 10%	$> 0.11 - 0.30$ ล้าน	$> 3 - 4.5$ เดือน	$> 2 - 3$ สัปดาห์
2	น้อย	หยุดงาน ≤ 3 วัน	3 - 4%	$> 0.05 - 0.10$ ล้าน	$> 1.5 - 3$ เดือน	$> 1 - 2$ สัปดาห์
1	น้อยมาก	บาดเจ็บ ป่วยเล็กน้อย ไม่หยุด/พักงาน	$< 3\%$	< 0.05 ล้าน	< 1.5 เดือน	< 1 สัปดาห์

Risk Matrix

Impact (ผลกระทบ)	5	10	15	20	25
	4	8	12	16	20
	3	6	9	12	15
	2	4	6	8	10
	1	2	3	4	5
Likelihood (โอกาสที่จะเกิด)					

Degree of Risk = Impact x Likelihood

ระดับ	ค่าคะแนน	ความหมาย
สูงมาก (HT)	15 - 25	ระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทันที
สูง (H)	10 - 14	ระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ โดยจัดการความเสี่ยงเพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ต่อไป
ปานกลาง (M)	4 - 9	ระดับที่ยอมรับได้ แต่ต้องมีการควบคุมเพื่อป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงเคลื่อนย้ายไปยังระดับที่รับไม่ได้
น้อย (L)	1 - 3	ระดับที่ยอมรับได้ โดยไม่ต้องควบคุมความเสี่ยง ไม่ต้องมีการจัดการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยง

Take (การยอมรับ)	หมายถึง	ยอมรับความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานและภายใต้ระดับความเสี่ยงที่องค์กรสามารถยอมรับได้
Treat (การลด)	หมายถึง	การดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อลดโอกาสเกิดหรือผลกระทบของความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
Terminate (การหลีกเลี่ยง)	หมายถึง	การดำเนินการเพื่อยกเลิกหรือหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง ทั้งนี้ หากทำการใช้กลยุทธ์นี้ อาจต้องทำการพิจารณาวัตถุประสงค์ว่า สามารถบรรลุได้หรือไม่เพื่อทำการเปลี่ยนต่อไป
Transfer (การโอนความเสี่ยง)	หมายถึง	การร่วมจัดการ โดยแบ่งความเสี่ยงบางส่วนกับบุคคลหรือองค์กรอื่น

ทั้งนี้ ในส่วนของการบริหารงานด้านบุคลากรได้พิจารณาให้ความสำคัญกับผลกระทบของความเสี่ยง ได้แก่ เป้าหมายตัวชี้วัดขององค์กร ภาพลักษณ์สถาบัน และความเสียหายด้านต่างๆ ซึ่งได้ประเมินและมีแผนบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากร ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัด/โครงการ/กิจกรรม ที่มีความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	วิธีการควบคุม/วิธีลดผลกระทบ ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน	ประเมินระดับของความเสี่ยง			
				โอกาส เกิด (L)	ผล กระทบ (I)	L x I	ระดับ
การสรรหาบุคลากรสายปฏิบัติการ ไม่ได้ตามความต้องการ	ปัจจัยภายนอก : - ไม่มีผู้สมัครในตำแหน่งที่เปิดรับ - ผู้ที่ได้รับคัดเลือกอาจจะได้รับการ คัดเลือกจากที่อื่น และเลือกที่อื่นก่อน สถาบัน ปัจจัยภายใน : - ขาดแรงจูงใจในการเข้าสมัครเป็นส่วนหนึ่งของ สถาบัน	- ปัญหาภาระงานของบุคลากร สายวิชาการที่เกิน ขีดจำกัด - การทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนไม่คล่องตัว และอาจจะล่าช้า	- ทบทวนนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - ทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่มีอย่าง สม่ำเสมอ - ดำเนินงานตามแผน /กำกับ ติดตาม และจัดทำ รายงานผลการดำเนินงาน ในการนำเสนอผู้บริหาร เพื่อพิจารณาตัดสินใจ	4	2	8	M
บุคลากรไม่สามารถมองเห็นความ เติบโตทางสายอาชีพได้	ปัจจัยภายใน : - ขาดกฎระเบียบที่รองรับ	- บุคลากรขาดแรงจูงใจในการ พัฒนาตัวเอง - การสูญเสียบุคลากรหลักแบบ กะทันหัน - ขาดความต่อเนื่องของการ ดำเนินงาน	- ดำเนินการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการกำหนด ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น - ส่งเสริมการขึ้นค่าตำแหน่งงานของบุคลากรที่มี คุณสมบัติ	4	5	20	HT
บุคลากรไม่เข้าร่วมการอบรมพัฒนา ทักษะ	ปัจจัยภายใน : - เวลาและความสนใจของบุคลากรที่มีให้ต่อการ พัฒนาตนเอง	- บุคลากรหยุดการพัฒนาทักษะ อาจส่งผลให้ไม่สามารถขับเคลื่อน คุณภาพงานให้เท่าทันความ เปลี่ยนแปลง	- สร้างความตระหนักรู้ในสำคัญของการพัฒนา - สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3	2	6	M
บุคลากรขาดคุณภาพชีวิตและอาจ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายผ่าน พฤติกรรมการทำงาน	ปัจจัยภายนอก : - โรคระบาดที่มาจาก การเข้าร่วมสังคม ปัจจัยภายใน : - สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อพฤติกรรมที่ดี ในการทำงาน - การทำพฤติกรรมเดิมซ้ำๆ หรือการบริหารเวลาที่ไม่ เป็นผลดีต่อร่างกายและจิตในระยะยาว	- บุคลากรหยุดงานเนื่องจาก ปัญหาสุขภาพ - บุคลากรเกิดภาวะ burnout ซึ่งส่งผลให้คุณภาพในการทำงาน ลดลง	- ดำเนินการส่งเสริมการให้บริการดูแลสุขภาพกาย และ สุขภาพใจ - ปรับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมการ รักษาที่จำเป็น	3	3	9	M

แผนบริหารความเสี่ยงด้านด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัด/โครงการ/กิจกรรม ที่มีความเสี่ยง	กลยุทธ์ใน การบริหาร ความเสี่ยง	มาตรการ/แผน การจัดการความเสี่ยง เพิ่มเติม	โครงการ/กิจกรรม (สำหรับการควบคุมภายใน)	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ/เจ้าของความเสี่ยง
				1	2	3	4	
การสรรหาบุคลากรสายปฏิบัติการ ไม่ได้ตามความต้องการ	Treat	พิจารณากระบวนการสรรหาและ ทางเลือกในการรับทั้งภายในและ ภายนอก	○ ขอเพิ่มงบประมาณในการสรรหา	*	*	*	*	นางสาวกชพร บุญสม
บุคลากรไม่สามารถมองเห็นความ เติบโตทางสายอาชีพได้	Treat	ดำเนินการจัดทำระเบียบการกำหนดค่า งานของตำแหน่งงานประเภทปฏิบัติงาน ทั่วไปแล้วประเภทวิชาการเพื่อให้มี ช่องทางการขอยื่นขึ้นดำรงตำแหน่งงาน ให้สูงขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	○ ดำเนินการจัดทำโดยมอบให้เป็น KPI ของบุคลากร	*	*	*	*	นายสิริวิชญ์ ธารไพฑูรย์
บุคลากรไม่เข้าร่วมการอบรม พัฒนาทักษะ	Treat	กำหนดการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา รวมถึงการร่วมกิจกรรมภายในอื่น ๆ ที่สถาบันฯ จัดขึ้น ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรทุกคน ทั้งของสายวิชาการ และ สายปฏิบัติการโดยกำหนดให้อย่างน้อย ต้องมีการพัฒนาทักษะ การเข้าร่วมอบรม 1 - 2 ครั้ง ต่อปีงบประมาณ	○ การจัดสรรบุคลากรสำหรับฝึกอบรม/ ศึกษาดูงาน ○ โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรไปประชุม/ดูงาน/แลกเปลี่ยน เรียนรู้งานบริหารการศึกษา ○ โครงการพัฒนาทักษะทางภาษาสำหรับ บุคลากร	*	*	*	*	นายสิริวิชญ์ ธารไพฑูรย์
บุคลากรขาดคุณภาพชีวิตและอาจ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายผ่าน พฤติกรรมการทำงาน	Treat	ดำเนินการรวบรวมข้อมูลสวัสดิการที่ บุคลากรและลูกจ้างชั่วคราวได้รับเพื่อ พิจารณาความครอบคลุมของสวัสดิการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สามารถลด ปัญหาสุขภาพที่เป็นอยู่ได้	○ ประกันชีวิตและประกันสุขภาพ ○ โครงการบุคลากรสัมพันธ์ ○ โครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ○ การให้บริการนักจิตวิทยาสำหรับ บุคลากร ○ การให้บริการนักกายภาพบำบัดสำหรับ บุคลากร	*	*	*	*	นายสิริวิชญ์ ธารไพฑูรย์

แผนปฏิบัติการด้านบุคลากร สถาบันดนตรีกลายาณวัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

	โครงการ/กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ด้านกำลังคน/การสรรหาบุคลากร/การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร						
1	การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568 สถาบันฯ	0	นางสาวกชพร บุญสม	จำนวนอัตรากำลังตามแผนการรับ (อัตรา) ได้แก่ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักตรวจสอบภายใน - อาจารย์ประจำ	3 1 1 1
2	การสรรหาบุคลากรชั่วคราว	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568 สถาบันฯ	0	นางสาวกชพร บุญสม	จำนวนกรอบการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานด้านโสตทัศนูปกรณ์ ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมดนตรี ปฏิบัติงานด้านพัสดุโครงการ ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล	4 1 1 1 1
ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ						
3	การจัดสรรบุคลากรสำหรับฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568 สถาบันฯ	277,300	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	ร้อยละของจำนวนบุคลากรทั้งหมดสถาบัน ที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว	80 0.05
4	การส่งเสริมการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น - การเลื่อนตำแหน่งสายสนับสนุน - ตำแหน่งทางวิชาการ	1 ก.พ. – 15 ก.ย. 2568	0	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (มิใช่การเข้าสู่ตำแหน่งทางบริหาร)	2
5	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไป ประชุม/ดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานบริหาร การศึกษา	1 มี.ค. 2568 – 30 ส.ค. 2568	2,000,000	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	คะแนนความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว ร้อยละของจำนวนบุคลากรทั้งหมดสถาบัน	0.05 80

	โครงการ/กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
6	โครงการพัฒนาทักษะทางภาษาสำหรับบุคลากร	1 เม.ย. 2568 – 15 ก.ย. 2568	250,000	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	คะแนนความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว	0.05
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน						
7	โครงการส่งเสริมดูแลบุคลากรตามมาตรฐาน Musique (EDI)	1 ม.ค. 2568 – 30 ส.ค. 2568	250,000	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	คะแนนความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว	0.05
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
8	การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2568	มีนาคม 2568 และ สิงหาคม - กันยายน 2568	-	นางสาวกชพร บุญสม	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมิน อยู่ในระดับดี และ ดีมาก	95
9	การต่อสัญญา	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย. 2568	-	นางสาวกชพร บุญสม	จำนวนอัตรากำลังที่ได้รับการต่อสัญญาตาม ระยะเวลาที่กำหนด (อัตรา)	11
การพัฒนาคุณภาพชีวิต/สวัสดิการ						
10	จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ	25 ก.ย. – ต.ค. 2568	900,000	นางสาวกชพร บุญสม	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดทำประกัน ชีวิตและประกันสุขภาพ	100
11	โครงการบุคลากรสัมพันธ์	5 ม.ค. – 15 ก.ย. 2568	200,000	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	คะแนนความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว	0.05
12	โครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	1 พ.ค. – 30 ก.ค. 2568	300,000	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพ	90
13	การให้บริการนักจิตวิทยาสำหรับบุคลากร	1 พ.ย. 2567 – 30 ก.ย. 2568	40,000	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	คะแนนความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว	0.05
14	การให้บริการนักกายภาพบำบัดสำหรับบุคลากร	1 พ.ย. 2567 – 30 ก.ย. 2568	40,000	นายสิริวิทย์ ธารไพฑูรย์	คะแนนความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว	0.05
15	การตัดชุดชุดให้แก่บุคลากรสถาบัน	กันยายน พ.ศ. 2568	50,000	นางสาวกชพร บุญสม	ร้อยละของบุคลากรที่มีชุดเครื่องแบบสถาบันฯ	100

ภาคผนวก

ข้อมูลที่ใช้ในการประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล
จากระบบบริหารงานบุคคล โดยใช้ผลที่แสดงจากระบบตั้งแต่ เดือนมกราคม - กันยายน 2567

62

Total headcount

5.2

Avg. Tenure

48%

Male

52%

Female

-

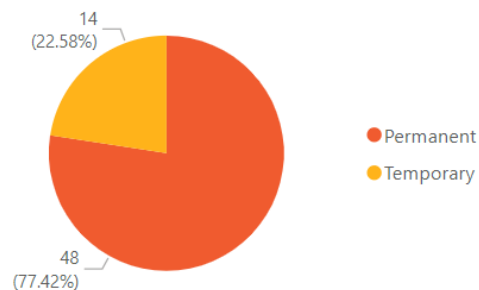
Other

37.0

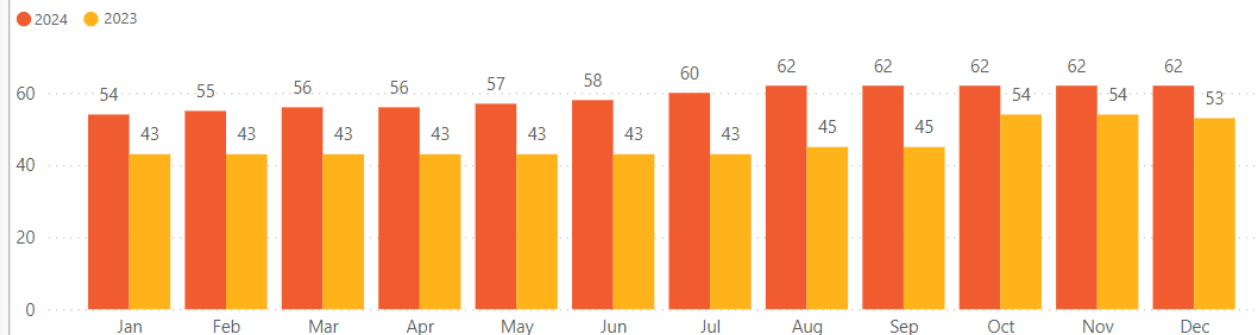
Avg. Age

22

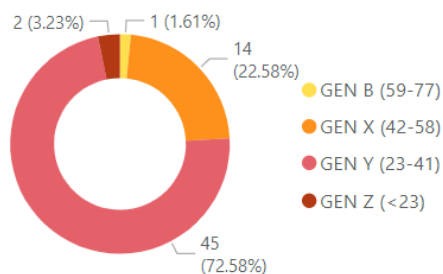
Headcount By Employee Type



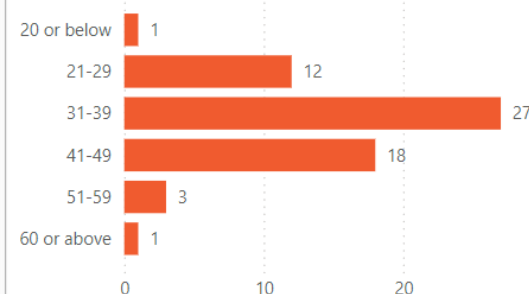
Headcount By Month



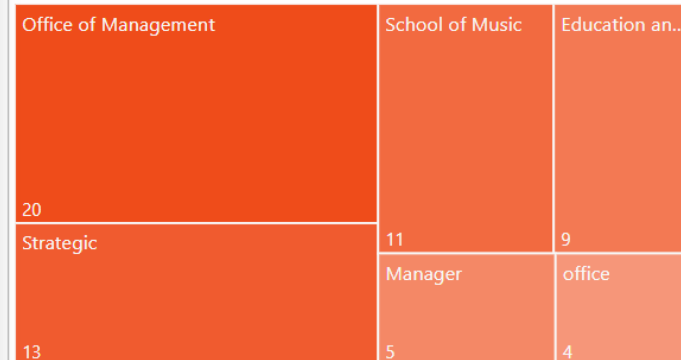
Headcount By Generation



Headcount By Age Group



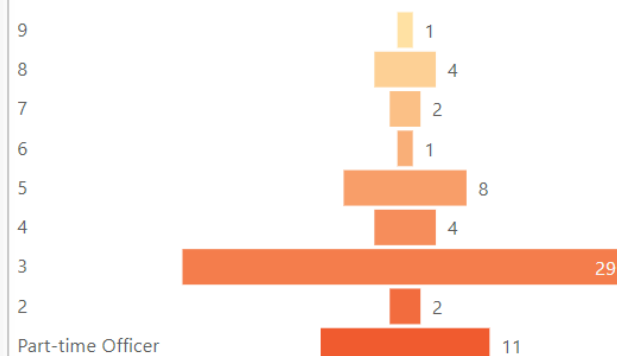
Headcount By Department



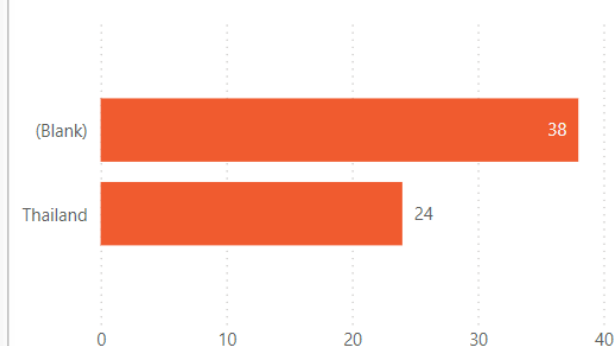
Headcount By Branch

Branch	No. of Employee
HQ	62
Total	62

Headcount By Rank



Headcount By Nationality



11

Total Hire

2

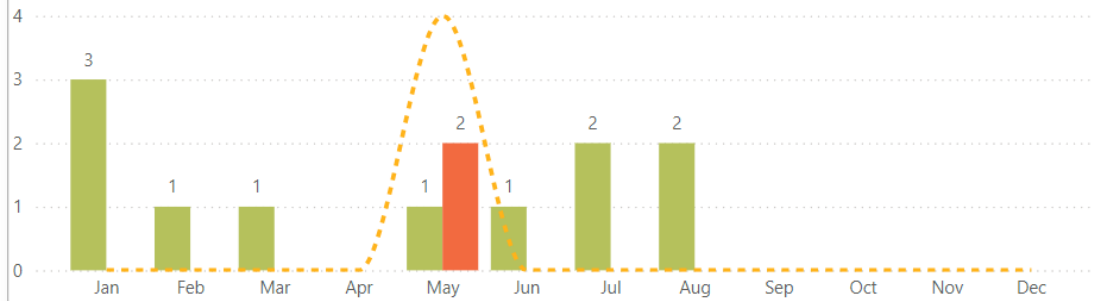
Total Resign

0%

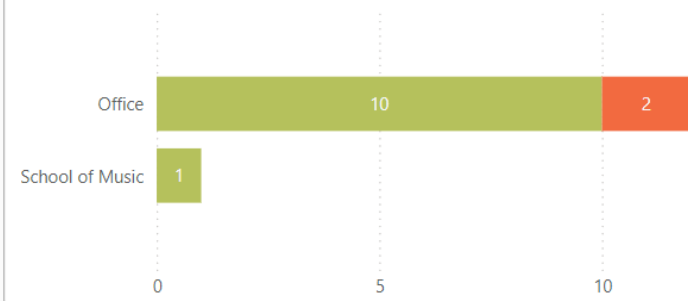
Monthly Turnover Rate

Hire & Resign By Month

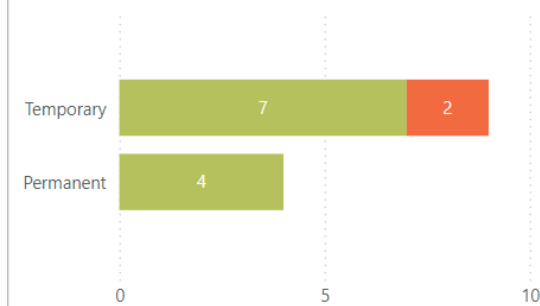
● Hire ● Resign ● TOR Trends (%)

**Hire & Resign By Department**

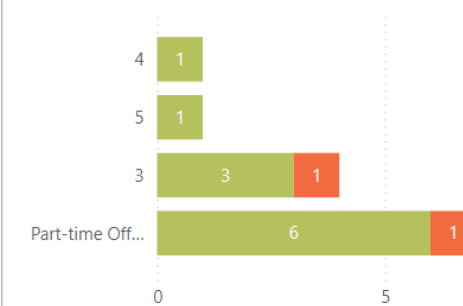
● Hire ● Resign

**Hire & Resign By Employee Type**

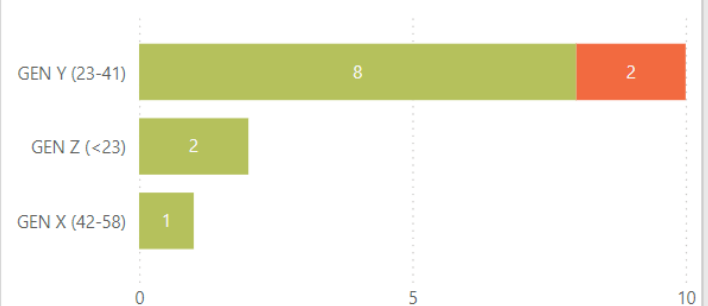
● Hire ● Resign

**Hire & Resign By Rank**

● Hire ● Resign

**Hire & Resign By Generation**

● Hire ● Resign



5 / 7

Latest day Attendance (Person)

208

Absence (Times)

1,357

Late (Times)

226

Early (Times)

281

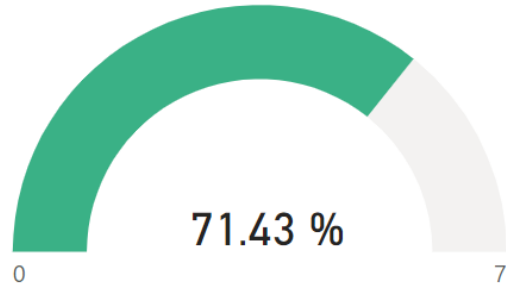
Endorse (Times)

100.00

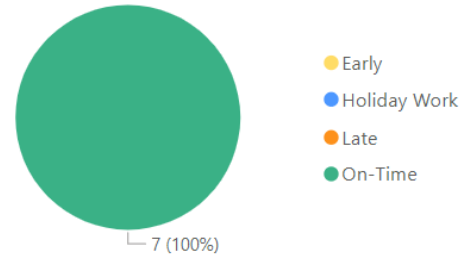
%On time

24

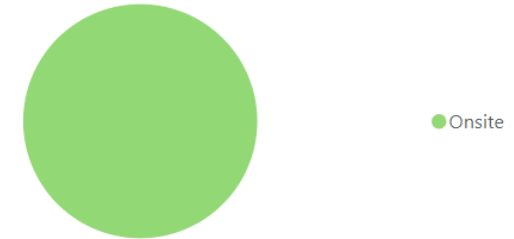
Attendance Rate



Attendance Statistic

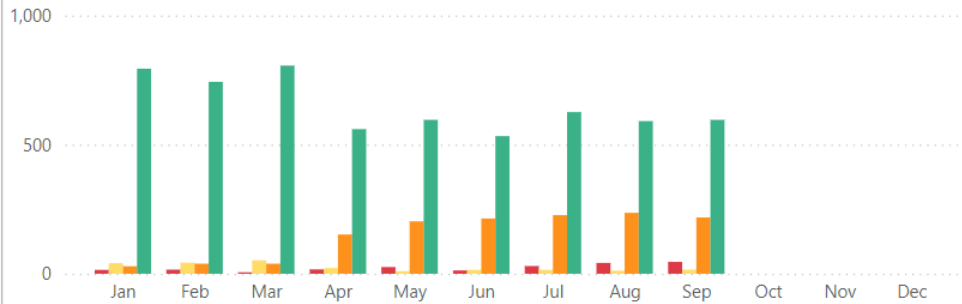


Workin Location



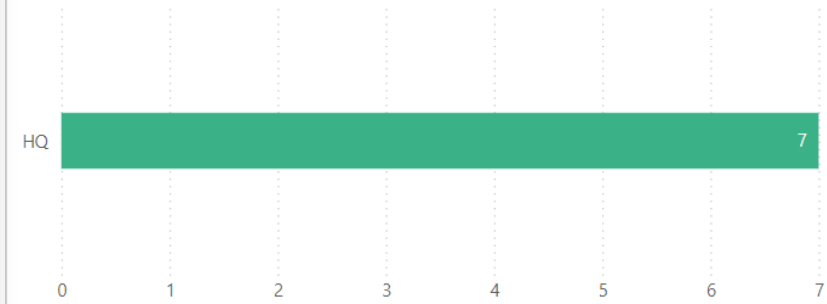
Attendance Statistic by Month

Absence Early Late On-Time



Branch Attendance

On-Time



Working Hour Trend



Working Insight

42m
Min. Working

10h 13m
Avg. Working

13m
Avg. Late

1m
Avg. Early

Department Attendance

On-Time

