



สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
PRINCESS GALYANI VADHANA INSTITUTE OF MUSIC

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

(ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2569)

สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

บทนำ

สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนามุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาทางด้านดนตรีระดับนานาชาติ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจาก MusiQuE ภายในปี พ.ศ. 2569 ตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสถาบัน ทั้งนี้ การขับเคลื่อนพันธกิจดังกล่าวให้บรรลุผลจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ



สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาตระหนักว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การรักษาคนดีคนเก่ง การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น (Upskill และ Reskill) ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อองค์กร

ดังนั้น สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาจึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการพัฒนาของสถาบัน ตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบทการอุดมศึกษาและสังคมยุคปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสถาบัน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการใช้ทรัพยากรและงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลอย่างคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในระยะยาว

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
	3.การสร้างแรงจูงใจในการ ที่ชวนให้สมัครงาน เพิ่มมากขึ้น	กำหนดสิ่งจูงใจใน การสมัครงาน	- ประกาศรับสมัคร ตำแหน่ง ที่ศักยภาพและป ระสบการณ์และ สามารถกำหนดอ ัตรเงินเดือนเพิ่ม ขึ้นตามศักยภาพ และประสพ การณ์					งานบุคคล
	4.การจ้างพนักงานสถาบัน ด้วยเงินรายได้ของสถาบัน	จำนวนกรอบอัตราพ นักงานสถาบัน (เงินรายได้) ที่ได้รับอนุมัติอัตรา กำลังของสภา สถาบัน ฯ	จำนวนพนักงาน (เงินรายได้) ที่ได้รับจัดสรร เพิ่มจำนวน 6 อัตรา					งานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การย้ายหรือการเลื่อนตำแหน่ง

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
	1. ทบทวนการบริหารงานบุคคล	จำนวนข้อบังคับเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง	อย่างน้อย 1 ฉบับ					งานบุคคล
	2. จัดทำระเบียบเพื่อรองรับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานโดยการย้ายหรือเลื่อนระดับตำแหน่ง	จำนวนระเบียบที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขเพื่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	อย่างน้อย 1 ฉบับ					งานบุคคล
	3. พนักงานสถาบันที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เลื่อนระดับค่างานที่สูงขึ้น	ร้อยละของพนักงานสถาบันที่ได้รับการเลื่อนระดับค่างานให้สูงขึ้นจากจำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติ	60 %					งานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
	1.การรบทวนข้อบังคับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันและลูกจ้างของสถาบัน	จำนวนประกาศที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันและลูกจ้างของ สถาบัน	อย่างน้อย 1 ฉบับ	←—————→				งานบุคคล
	2.การทบทวนประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงานสถาบันที่เงินเดือนเต็มขั้น	จำนวนระเบียบที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงานสถาบันที่เงินเดือนเต็มขั้น	อย่างน้อย 1 ฉบับ	←—————→				งานบุคคล