



สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา  
PRINCESS GALVANI VADHANA INSTITUTE OF MUSIC

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

โทร ๐ ๒๔๔๗ ๘๕๙๗ โทรสาร ๐ ๒๔๔๗ ๘๕๙๘

ที่ อว ๘๕๐๑ / ๒๓๘๖

วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการของงานบุคคลตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

เรียน อธิการบดีสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา  
ในส่วนของงานบุคคลที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สถาบัน เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และมาตรการ  
ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ = ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์  
๒. ยุทธศาสตร์ของสถาบัน = ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน  
และองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าประสงค์ (วัตถุประสงค์) = ๔.๔ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล , ๔.๕ พัฒนา  
ขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ

๔. กลยุทธ์ = กลยุทธ์ที่ ๕.๑.๓ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร , กลยุทธ์ที่ ๕.๓.๑  
การพัฒนาทักษะเชิงประสงค์ของบุคลากร , กลยุทธ์ที่ ๗.๑.๑ การเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน กลยุทธ์ที่ ๗.๑.๒  
การบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการนี้ งานบุคคลจึงขอรายงานผลการดำเนินงานต่าง ๆ ของงานบุคคลที่ได้ดำเนินการ  
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓)  
โดยแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. การวางแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง = สถาบัน ฯ มีการดำเนินการสรรหา  
บุคคลภายนอกเพื่อสอบบรรจุเป็นพนักงานสถาบัน จำนวน ๖ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน  
จำนวน ๑ อัตรา , ตำแหน่งนักเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ อัตรา , ตำแหน่งบรรณารักษ์  
จำนวน ๑ อัตรา , ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว (ชาวต่างประเทศ) จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว  
จำนวน ๒ อัตรา โดยตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวได้รับการบรรจุทั้งหมด ๒ อัตรา ทั้งนี้ ยังมีอัตราที่สถาบัน ฯ  
ต้องดำเนินการสรรหาใหม่อีก ๔ อัตรา ประกอบด้วยตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน และตำแหน่ง  
นักเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เนื่องจากไม่มีผู้มาสมัคร ตำแหน่งบรรณารักษ์ เนื่องจากไม่มีผู้ผ่านการสอบสัมภาษณ์  
และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว (ชาวต่างประเทศ) เนื่องจากมีผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและไม่มารายงานตัวเพื่อเข้า  
ปฏิบัติงานกับสถาบัน ฯ

ปัญหาและอุปสรรค.../

ปัญหาและอุปสรรค = บางตำแหน่งที่สถาบัน ฯ ดำเนินการเปิดรับสมัครไม่มีผู้มาสมัครตามระยะเวลาที่กำหนด จึงทำให้สถาบัน ฯ ต้องดำเนินการขยายระยะเวลาในการเปิดรับสมัครออกไปอย่างไม่มีกำหนดบางตำแหน่งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการสรรหาเป็นปี และบางตำแหน่งที่ไม่มีผู้ผ่านการสอบข้อเขียนหรือผู้ผ่านการสอบสัมภาษณ์ก็ต้องนำเสนอสถาบัน ฯ เพื่อขออนุมัติดำเนินการเปิดรับสมัครใหม่ จึงทำให้ต้องเริ่มกระบวนการสรรหาใหม่ตั้งแต่ต้น ประกอบกับบางตำแหน่งมีผู้ผ่านการสอบสัมภาษณ์แต่ไม่มารายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน ก็ต้องนำเสนอสถาบัน ฯ เพื่อขออนุมัติดำเนินการเปิดรับสมัครใหม่ จึงทำให้ต้องเริ่มกระบวนการสรรหาใหม่ตั้งแต่ต้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ = ในส่วนของการดำเนินการเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกภายนอกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานสถาบัน หรือผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอยากให้รายงานการดำเนินการต่าง ๆ เสนอถึงแค่อธิการบดี เพราะถ้าต้องนำเข้าไปประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันทำให้เสียระยะเวลาในการดำเนินการต่าง ๆ และอยากเสนอให้มีการประกาศรับสมัครในเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานราชการ ซึ่งอาจจะทำให้ได้จำนวนผู้สมัครเป็นจำนวนมากและมีคุณสมบัติและคุณสมบัติตรงกับที่สถาบัน ฯ ต้องการ แต่อาจจะมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการดังกล่าว

๒. สวัสดิการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร = สถาบัน ฯ มีการจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากรของสถาบัน ดังนี้

๒.๑ การประกันชีวิตและสุขภาพ

๒.๒ ค่ารักษาพยาบาล

๒.๓ เงินทดแทนในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานเสียชีวิต หรือประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒.๔ สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

๒.๕ เงินสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรม

๒.๖ เงินสมทบจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

๒.๗ การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร

๒.๘ การตัดชุดสูทเพิ่มให้แก่บุคลากรที่มีอายุงาน ๔ ปีขึ้นไปเพื่อใช้ในงานพิธีต่าง ๆ ของสถาบัน

ปัญหาและอุปสรรค = สวัสดิการต่าง ๆ ที่สถาบัน ฯ ได้จัดสรรจะได้เฉพาะกรณีที่บรรจุเป็นพนักงานของสถาบัน ฯ แล้วเท่านั้น โดยในปีงบประมาณที่ผ่านมาบุคคลได้มีการดำเนินการขออนุมัติอธิการบดีเพื่อขอจัดทำประกันชีวิตและสุขภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวจำนวน ๗ ราย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ฯ ทุกฝ่าย ประกอบกับในปีงบประมาณที่ผ่านมาบุคคลได้จัดให้มีกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรของสถาบัน ฯ ทุกฝ่ายเป็นปีแรก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และได้มีการดำเนินการตัดชุดสูทให้กับบุคลากรที่มีอายุงานเกิน ๔ ปี ขึ้นไป จำนวน ๒๑ ราย

ข้อเสนอแนะ = อยากให้สถาบัน ฯ จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ฯ  
ทุกรายเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันทุกราย ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ สถาบันฯ  
ก็จะพยายามผลักดันและพิจารณาจัดสรรให้ตามความเหมาะสมต่อไป

๓. การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ = สถาบัน ฯ มีการ  
ดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ เปลี่ยนตำแหน่งให้กับพนักงานสถาบัน จำนวน ๒ ราย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้  
อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๓.๒ การส่งบุคลากรของสถาบันไปประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน  
กับหน่วยงานภายนอกที่จัดขึ้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบันจำนวน ๑๓ ราย

๓.๓ สถาบัน ฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อปรับ  
ระดับค่างานให้สูงขึ้นซึ่งเป็นความเติบโตในสายอาชีพของแต่ละคน โดยขณะนี้มีบุคลากรที่ประสงค์ขอปรับเพิ่ม  
ระดับค่างานจำนวน ๑ ราย ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง  
และนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบัน

ปัญหาและอุปสรรค = อยากให้บุคลากรของสถาบัน ฯ ทุกคนได้ตระหนักถึง  
ความสำคัญของการไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของตน และเปิดโอกาสให้  
ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ฯ ทุกรายสามารถไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ได้สิทธิเหมือนกับพนักงานสถาบัน  
เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ = ในอนาคตอาจจะกำหนดเป็น KPI ให้กับบุคลากรของสถาบัน ฯ  
ทุกรายต้องเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของตนและในตำแหน่งงานของ  
ตนเองอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง / คน และผลักดันให้บุคลากรของสถาบัน ฯ ทุกรายที่มีอายุงานเกิน ๔ ปี จัดทำ  
คู่มือการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อปรับระดับค่างานของตนเองในตำแหน่งงานให้สูงขึ้น

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน = ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม  
พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒) มีบุคลากรของสถาบัน ฯ ที่มีสิทธิเข้ารับการประเมิน  
ผลการปฏิบัติงาน (KPI) จำนวน ๓๒ ราย

๔.๑ โดยผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับเพิ่มเงินเดือน  
ทั้ง ๓๒ ราย มีระดับผลการประเมินในระดับดีมาก จำนวน ๑๑ ราย , ระดับดี จำนวน ๑๙ ราย และระดับ  
ปรับปรุง จำนวน ๒ ราย

\*\*\*หมายเหตุ\*\*\* กรณีที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับปรับปรุง  
ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารได้มีการพูดคุยและชี้แจงในประเด็นต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว

๔.๒ จากสถิติจำนวนบุคลากรของสถาบัน ฯ ที่มีอายุงานตั้งแต่ ๓ ปีขึ้นไป ไม่มีบุคลากรของสถาบัน ฯ ที่แจ้งความประสงค์ขอลาออกเลย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทุกคนมีความสุขกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของตนเองและสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถาบัน ฯ ได้จัดสรรให้กับบุคลากรของสถาบัน ฯ ทุกคน

ปัญหาและอุปสรรค = ในอนาคตอยากให้สถาบัน ฯ มีการทบทวนและปรับในเรื่องของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนในส่วนของสายปฏิบัติการและสายวิชาการให้ชัดเจน เนื่องจากสายวิชาการและสายปฏิบัติการในการกำหนดตกลงภาระงาน (KPI) ของทั้ง ๒ สายนั้นไม่เหมือนกัน และการกำหนดในแต่ละหัวข้อในการประเมินให้ชัดเจนเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะ = งานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสถาบัน ฯ เพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาพิจารณาเพื่อประกาศใช้ในทุกตำแหน่งงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาในการดำเนินการต่าง ๆ ในแต่ละประเด็นต่อไปด้วย  
จักขอบพระคุณยิ่ง

คุณท้าวใจดี/แม่ในฉบับ/คุณบร.

๘๐๓๓/๓๖๖๖๖๖๖๖

๘ กค. ๖๓

รองศาสตราจารย์ คุณหญิงวงจันทร์ พิณยนิติศาสตร์

อธิการบดีสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

Aras

(นางสาวกชพร บุญสม)

นักบริหารงานบุคคล

๒๓.๑.๖๓

นายณัฐวุฒิ เลี่ยมสุวรรณ

ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน

๒๓.๑.๖๓

อาจารย์ดำริห์ บรรณวิทยกิจ

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร