

รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล 2567



ณ 31 มีนาคม 2567

งานทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยมุ่งเป็นผู้นำทางการศึกษาดนตรีในเอเชียอาคเนย์ และระดับโลก

พันธกิจ

สร้างความเป็นเลิศด้านการศึกษาดนตรี งานสร้างสรรค์และการวิจัยดนตรี การบริการวิชาการดนตรี และศิลปวัฒนธรรม บนพื้นฐานของคุณธรรมเพื่อสังคมไทย และประโยชน์ สุขแก่มวลมนุษยชาติ

ค่านิยมองค์กร มหาวิทยาลัยมหิดล



เป้าหมายหลัก 3 ด้าน



ยุทธศาสตร์ 1. Academic and entrepreneurial education

ยุทธศาสตร์ 2. Global research and innovation

ยุทธศาสตร์ 3. Leader in professional/academic services



ยุทธศาสตร์ 4. Management for selfsufficiency and sustainable organization

ทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยดุริยางคศิลป์



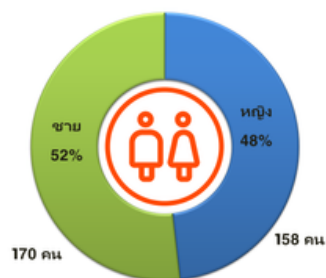
บุคลากรจำแนกตามประเภท



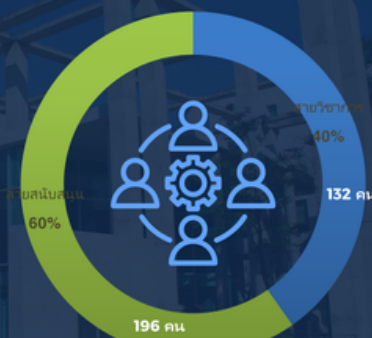
พนักงานวิทยาลัย	270
พนักงานมหาวิทยาลัย	53
ลูกจ้างเงินงบประมาณ	4
ลูกจ้างเงินรายได้	1



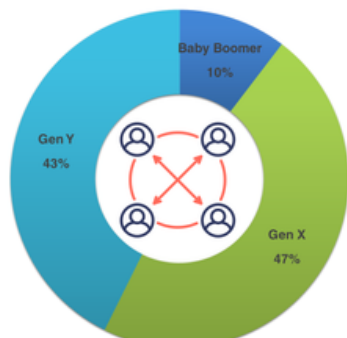
บุคลากรจำแนกตามเพศ



บุคลากรจำแนกตามสายงาน



บุคลากรจำแนกตาม Generation



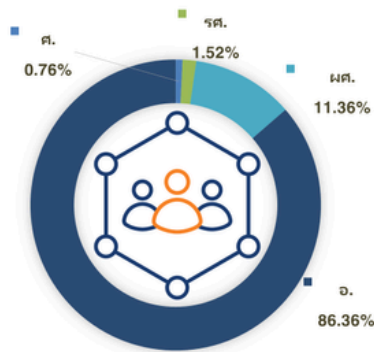
Baby Boomer (BB)	> 55 ปี	34 คน
Gen X	40-54 ปี	154 คน
Gen Y	22-39 ปี	140 คน
Gen Z	<22 ปี	-



ทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยดุริยางคศิลป์



บุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทการจ้าง



และตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภทการจ้าง	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	%
1.พนักงานมหาวิทยาลัย		1	14	29	44	33.33%
2.พนักงานวิทยาลัย		1	1	84	86	65.15%
3.ลูกจ้างเงินงบประมาณ				1	1	0.76%
4.ลูกจ้างเงินรายได้	1				1	0.76%
รวม	1	2	15	114	132	
%	0.76%	1.52%	11.36%	86.36%		



บุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทการจ้าง

พนักงานมหาวิทยาลัย	สายวิชาการ, 83.02%	สายสนับสนุน, 16.98%
พนักงานวิทยาลัย	สายวิชาการ, 31.85%	สายสนับสนุน, 68.15%
ลูกจ้างเงินงบประมาณ	สายวิชาการ, 25.00%	สายสนับสนุน, 75.00%
ลูกจ้างเงินรายได้วิทยาลัย	สายวิชาการ, 100.00%	

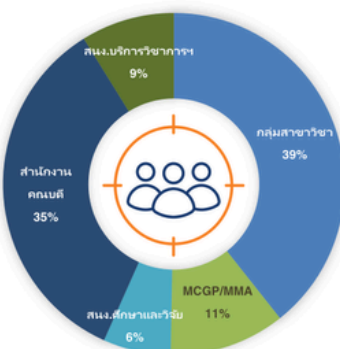


และสายงาน

ประเภทการจ้าง	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม	%
1.พนักงานมหาวิทยาลัย	44	9	53	16.16%
2.พนักงานวิทยาลัย	86	184	270	82.32%
3.ลูกจ้างเงินงบประมาณ	1	3	4	1.22%
4.ลูกจ้างเงินรายได้	1	-	1	0.30%
รวม	132	196	328	
%	40.24%	59.76%		



บุคลากรจำแนกตามหน่วยงาน และตามสายงาน



ประเภทการจ้าง	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม	%
1.กลุ่มสาขาวิชาดุริยางคศาสตร์	120	9	129	39.33%
2. ศูนย์ศึกษาค้นคว้าสำหรับบุคคลทั่วไป	12	24	36	10.98%
3. สำนักงานการศึกษาและวิจัย		21	21	6.40%
4. สำนักงานคณบดี		113	113	34.45%
5. สำนักงานบริการวิชาการและศิลปวัฒนธรรม		29	29	8.84%
รวม	132	196	328	
%	40.24%	59.76%		

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

ด้วยพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกาศบังคับใช้ไม่ทัน ในวันที่ 1 ตุลาคม 2566 เนื่องจากอยู่ระหว่างขั้นตอนการจัดตั้งรัฐบาล เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2566 นายกรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักการและเงื่อนไขการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน ณ 31 มีนาคม 2567 วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ได้ดำเนินงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายที่สำคัญ ดังนี้



พัฒนาสู่ 25 อันดับแรกของโลกในสาขาศิลปะการแสดง

พัฒนาสู่การเป็น Top 25 ของมหาวิทยาลัยโลก ในสาขา Performing Arts โดย QS World University Ranking by Subject ผ่านการดำเนินโครงการ เพื่อสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัยและการตีพิมพ์



พัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์ TQC

สร้างและพัฒนาระบบงานการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งสู่รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ Thailand Quality Class (TQC)



พัฒนาการบริหารจัดการ การเงินอย่างยั่งยืน

พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการการเงินที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ : Management for selfsufficiency and sustainable organization

แผนงานงบประมาณ : แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผลผลิต/โครงการ : โครงการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ระยะเวลาการดำเนินงาน: ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

แผน / ผลดำเนินงาน :

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	แผน / ผลดำเนินงาน			
			แผน	ผล	ร้อยละ	สถานะ
ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ทุนสนับสนุนการศึกษา	ทุน	1	1	100.00%	
	จำนวนบุคลากรที่ได้รับพัฒนา	ทุน	15	3	20.00%	
	กิจกรรม/โครงการฝึกอบรมในประเทศ	งาน	3	1	33.33%	

แผน/ผลการใช้จ่ายงบประมาณ :

แหล่งเงิน	แผนงบประมาณ	ผลการใช้จ่าย	ร้อยละ	สถานะ
เงินงบประมาณ	-	-	-	-
เงินนอกงบประมาณ	3,475,000	471,334	13.56%	
รวม	3,475,000	471,334	13.56%	

ข้อมูล ณ 31 มีนาคม 2567



ประเมินสถานะผลการดำเนินงาน

 ผลงานต่ำกว่าร้อยละ 70  ผลงาน > ร้อยละ 70-89  ผลงาน > 90

ประเมินสถานะการใช้จ่ายเงิน :

 ผลการใช้จ่ายต่ำกว่าร้อยละ 32  ผลการใช้จ่าย > ร้อยละ 32 -51  ผลการใช้จ่าย > ร้อยละ 52

ตามมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณปี 2566 เป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวม ณ สิ้นไตรมาส 2 เท่ากับ ร้อยละ 52

โครงการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ภาพกิจกรรม



Team Collaboration Workshop with
LEGO SERIOUS PLAY



สนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรมสำหรับ
บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

ยุทธศาสตร์ : 4.Management for selfsufficiency and sustainable organization
แผนงานงบประมาณ : 1.แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
พลผลิต/โครงการ : โครงการปรับปรุง ระบบ และกลไกสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ระยะเวลาการดำเนินงาน: ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

แผน / ผลดำเนินงาน :

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	แผน / ผลดำเนินงาน			
			แผน	ผล	ร้อยละ	สถานะ
ปรับปรุง ระบบ และกลไกสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	ระบบ กลไก ขั้นตอนการดำเนินงานที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง	งาน	2	-	0.00%	

คำชี้แจงเพิ่มเติม : การปรับปรุง ระบบ และกลไกสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ได้มีการดำเนินงานด้านการปรับปรุงการเบิกจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการคำนวณ ลดความซ้ำซ้อนในการบันทึกข้อมูล และเพิ่มประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายให้มีความรวดเร็ว เป็นขวัญกำลังใจให้พนักงาน

แผน/ผลการใช้จ่ายงบประมาณ :

แหล่งเงิน	แผนงบประมาณ	ผลการใช้จ่าย	ร้อยละ	สถานะ
เงินงบประมาณ	-	-	-	-
เงินนอกงบประมาณ	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-

ข้อมูล ณ 31 มีนาคม 2567



ปัญหา และอุปสรรค

- จำนวนอัตรากำลังสายวิชาการ สาขาดนตรีบำบัด ไม่เพียงพอต่อการสร้างบัณฑิตตามความต้องการของตลาดแรงงาน
- บุคลากรในงานทรัพยากรบุคคล จำนวน 4 อัตรา ไม่ประสงค์ต่อสัญญา และขอลาออก ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 67 วิทยาลัยฯ ได้บรรจุพนักงานเข้าปฏิบัติงานใหม่ เนื่องจากพนักงานใหม่ขาดประสบการณ์ ขาดพี่เลี้ยงในการดำเนินงานเป็นผลให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มีข้อเสนอแนะ

ที่มาของข้อมูล

- ระบบ MU-ERP 
- จบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน





จัดทำโดย



งานทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล



02 800 2525 - 34 ต่อ 1106 , 1130, 1131



msmuhr@mahidol.ac.th