วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล

แผนและรายงานผล 2568

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อมูล ณ 31 มี.ค. 68

งานทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยมุ่งเป็นผู้นำ
ทางการศึกษาดนตรีใน
เอเชียอาคเนย์ และระดับโลก

พันธกิจ

สร้างความเป็นเลิศด้านการศึกษาดนตรี
งานสร้างสรรค์และการวิจัยดนตรี
การบริการวิชาการดนตรี
และศิลปวัฒนธรรม
บนพื้นฐานของคุณธรรมเพื่อสังคมไทย
และประโยชน์ สุขแก่มวลมนุษยชาติ

ค่านิยมองค์กร มหาวิทยาลัยมหิดล

เป้าหมายหลัก 3 ด้าน

เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยดุริยางคศิลป์สู่ความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ กำหนดเป้าหมายสำคัญ 3 ด้าน ที่ส่งเสริมและสนับสนุนกันอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล ดังนี้

1. ก้าวสู่ **Top 25 ของโลกด้านดนตรี (Music)** ตามการจัดอันดับของ QS World University Rankings by Subject
   - ส่งเสริมด้านวิชาการ กลไกสนับสนุนที่ครอบคลุมในทุกมิติ
2. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐาน **Thailand Quality Class (TQC)**
   - มุ่งยกระดับคุณภาพการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
3. พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
   - เพื่อรองรับภารกิจหลักและการเติบโตในระยะยาว

ทั้งสามเป้าหมายเชื่อมโยงกันเพื่อสร้างความแข็งแกร่งจากภายในสู่ความสำเร็จในระดับนานาชาติอย่างยั่งยืน

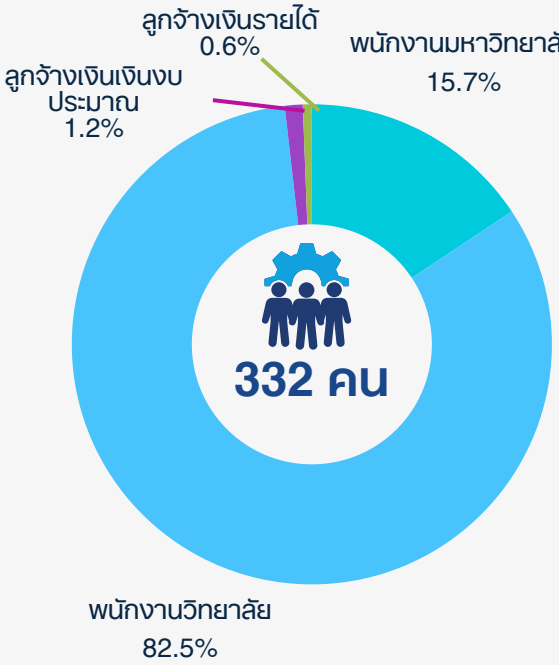
1 **ยุทธศาสตร์ที่ 1**
Academic and entrepreneurial education

2 **ยุทธศาสตร์ที่ 2**
Global research and innovation

3 **ยุทธศาสตร์ที่ 3**
Leader in professional/academic services

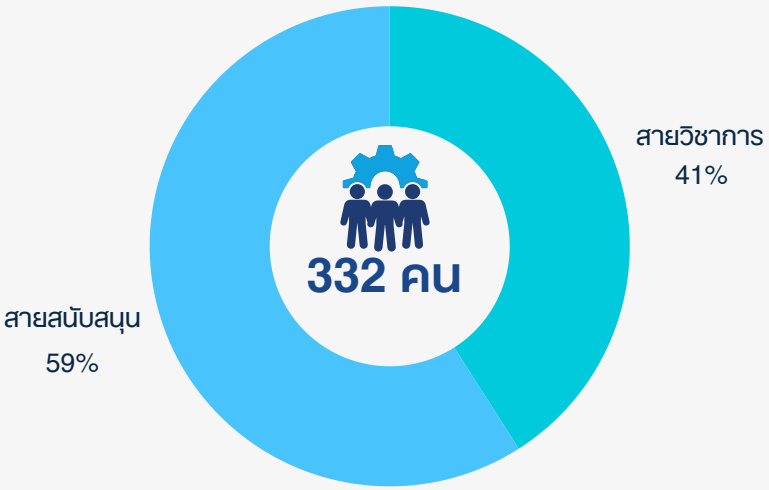
4 **ยุทธศาสตร์ที่ 4**
Management for selfsufficiency and sustainable organization

ทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยดุริยางคศิลป์



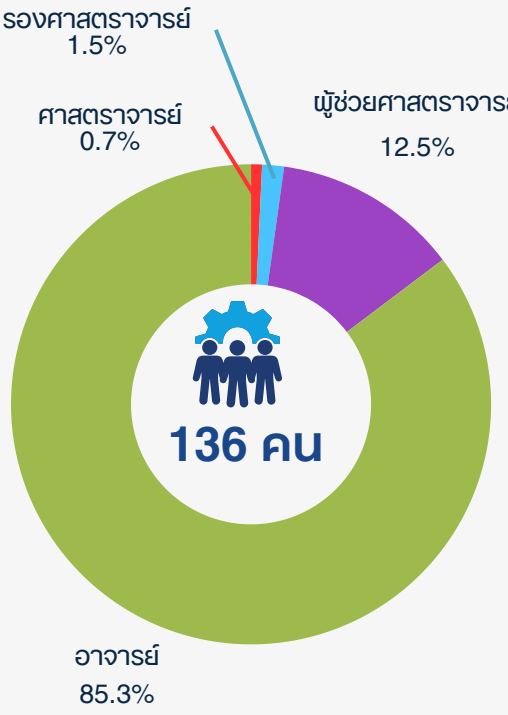
บุคลากรจำแนกตามกลุ่มบุคลากร

- พนักงานมหาวิทยาลัย 52 คน
- พนักงานวิทยาลัย 274 คน
- ลูกจ้างเงินงบประมาณ 4 คน
- ลูกจ้างเงินรายได้ 2 คน



บุคลากรจำแนกตามประเภทพนักงาน

- สายวิชาการ 136 คน
- สายสนับสนุน 196 คน



บุคลากรจำแนกตามประเภทพนักงาน

- ศาสตราจารย์ 1 ราย
- รองศาสตราจารย์ 2 ราย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 17 ราย
- อาจารย์ 116 ราย

ข้อมูล ณ 31 มี.ค. 68

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกจำเป็นต้องมีระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เข้มแข็งและยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาวิชาการและงานวิจัยจะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคคล เมื่อบุคลากรเติบโต วิทยาลัยฯ ย่อมเติบโต และสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน สู่ความเป็นเลิศในระดับสากลอย่างแท้จริง

1 พัฒนาสู่ 25 อันดับแรกของโลกในสาขาดนตรี

พัฒนาสู่การเป็น Top 25 ของมหาวิทยาลัยโลก ในสาขาดนตรี (Music) โดย QS World University Rankings by Subject ผ่านการดำเนินโครงการ เพื่อสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัยและการตีพิมพ์

2 พัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์ TQC

สร้างและพัฒนาระบบงานการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งสู่รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ Thailand Quality Class (TQC) มุ่งยกระดับคุณภาพการดำเนินงานในทุกมิติอย่างเป็นระบบ

3 พัฒนาการบริหารจัดการ การเงินอย่างยั่งยืน

พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการการเงินที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน เพื่อรองรับภารกิจหลักและการเติบโตในระยะยาว

ความเชื่อมโยงแผนงาน โครงการ/กิจกรรม

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- โครงการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพบุคลากร

  ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มุ่งเน้นการยกระดับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาความสามารถเฉพาะด้าน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในสายอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- โครงการปรับปรุง ระบบ และกลไกสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

  มุ่งพัฒนาระบบ กระบวนการ และเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และทันสมัย รองรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมการบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ : Management for selfsufficiency and sustainable organization

แผนงานงบประมาณ : แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผลผลิต/โครงการ : โครงการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ระยะเวลาการดำเนินงาน: ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

แผน / ผลดำเนินงาน :

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	แผน / ผลดำเนินงาน			
			แผน	ผล	ร้อยละ	สถานะ
ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ทุนสนับสนุนการศึกษา	ทุน	1	1	100.00%	
	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ทุน	4	อยู่ระหว่างดำเนินการ	0.00%	
	กิจกรรม/โครงการฝึกอบรมในประเทศ	งาน	2	1	50.00%	

แผน/ผลการใช้จ่ายงบประมาณ :

แหล่งเงิน	แผนงบประมาณ (หลังโอนเปลี่ยนแปลง)	ผลการใช้จ่าย (รวมภาระผูกพัน และจ่ายจริง)	ร้อยละ	สถานะ
เงินงบประมาณ	-	-	-	-
เงินนอกงบประมาณ	3,500,000.00	250,000.00	7.14%	
รวม	3,500,000.00	250,000.00	7.14%	

ข้อมูล ณ 31 มีนาคม 2568

ประเมินสถานะผลการดำเนินงาน

ผลงานต่ำกว่าร้อยละ 70 ผลงาน > ร้อยละ 70-89 ผลงาน > 90

ประเมินสถานะการใช้จ่ายเงิน :

ผลการใช้จ่ายต่ำกว่าร้อยละ 47 ผลการใช้จ่าย > ร้อยละ 47-82 ผลการใช้จ่าย > ร้อยละ 82

ตามมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณปี 2567

โครงการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ภาพกิจกรรม

กิจกรรมเทศกาลปีใหม่ 2568

สนับสนุนทุนการศึกษาสาขาดนตรีบำบัด

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ : 4.Management for selfsufficiency and sustainable organization

แผนงานงบประมาณ : 1.แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผลผลิต/โครงการ : โครงการปรับปรุง ระบบ และกลไกสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ระยะเวลาการดำเนินงาน: ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

แผน / ผลดำเนินงาน :

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	แผน / ผลดำเนินงาน			
			แผน	ผล	ร้อยละ	สถานะ
ปรับปรุง ระบบ และกลไกสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	ระบบ กลไก ขั้นตอนการดำเนินงานที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง	งาน	4	2	50.00%	

คำชี้แจงเพิ่มเติม : การปรับปรุง ระบบ และกลไกสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ได้มีการดำเนินงานด้านการปรับปรุงการเบิกจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการคำนวณ ลดความซ้ำซ้อนในการบันทึกข้อมูล และเพิ่มประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายให้มีความรวดเร็ว เป็นขวัญกำลังใจให้พนักงาน

แผน/ผลการใช้จ่ายงบประมาณ :

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

ข้อมูล ณ 31 มีนาคม 2568

ประเมินสถานะผลการดำเนินงาน

ผลงานต่ำกว่าร้อยละ 70 | ผลงาน > ร้อยละ 70-89 | ผลงาน > 90

ประเมินสถานะการใช้จ่ายเงิน :

ผลการใช้จ่ายต่ำกว่าร้อยละ 47 | ผลการใช้จ่าย > ร้อยละ 47-82 | ผลการใช้จ่าย > ร้อยละ 82

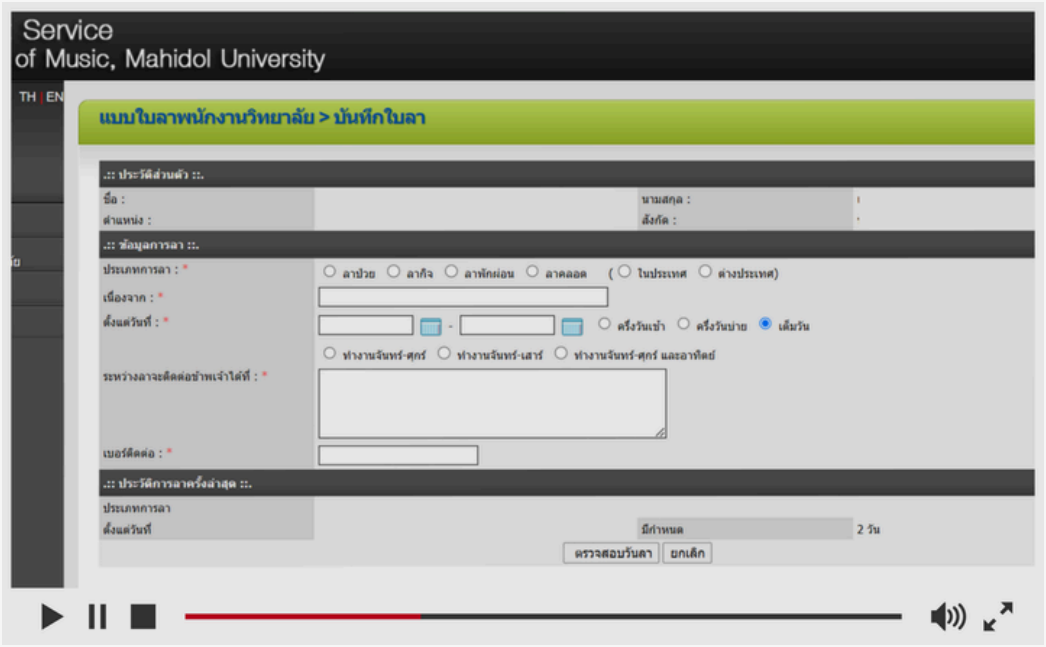
ตามมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณปี 2567

โครงการปรับปรุง ระบบ และกลไกสนับสนุน การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

1 ปรับปรุงระบบงานสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการปรับปรุงระบบใบลาและการบริหารข้อมูลสถิติการลา โดยปรับระยะเวลาการยื่นใบลาในระบบสารสนเทศของวิทยาลัยฯ ดังนี้ ใบลากิจและลาพักผ่อนล่วงหน้าเป็นอย่างน้อย 1 วัน (จากเดิม 3 วัน และ 7 วัน ตามลำดับ) ทั้งนี้ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ได้ดำเนินการปรับระบบเรียบร้อยแล้ว เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ โครงการอยู่ในระหว่างพัฒนารายงานสถิติการลา โดยจัดทำรายงานข้อมูลการลาประจำเดือน เพื่อนำเสนอแก่รองคณบดีที่กำกับดูแลและหัวหน้างาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารและวางแผนงานบุคลากรต่อไป ทั้งนี้ ข้อมูลสถิติที่ได้ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย เช่น การพิจารณาขวัญและกำลังใจให้แก่หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี ได้แก่ หน่วยงานที่ไม่มีการขาด ลา หรือมาสาย เป็นต้น



โครงการปรับปรุง ระบบ และกลไกสนับสนุน การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

2 ปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย

การส่งเสริมและปรับปรุงการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ Eastspring M Choice เฉพาะส่วนของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อส่งเสริมการออมและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตแก่บุคลากร

วิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการเชิญชวนพนักงานสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีเงินออมรองรับเหตุการณ์สำคัญในชีวิต เช่น การเกษียณอายุ การทุพพลภาพ การออกจากงาน หรือการเสียชีวิต เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สมาชิกและครอบครัว

ทั้งนี้ จากการสำรวจพบว่าบุคลากรจำนวนหนึ่งยังขาดข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงประโยชน์ของการเป็นสมาชิกกองทุน ดังนั้น วิทยาลัยจึงได้จัดทำการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน ทั้งในรูปแบบเอกสารประชาสัมพันธ์ การสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ และการให้คำปรึกษารายบุคคล เพื่อให้บุคลากรรับทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ และตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง

นอกจากนี้ วิทยาลัยยังได้ดำเนินการปรับแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เคยลาออกจากการเป็นสมาชิกกองทุน สามารถสมัครกลับเข้าเป็นสมาชิกได้อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งช่วยเพิ่มทางเลือกในการออมเงินระยะยาว และส่งเสริมความยืดหยุ่นในการบริหารสวัสดิการด้านการเงินให้ครอบคลุมและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

การดำเนินงานในครั้งนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลในด้านการดูแลสวัสดิการ การส่งเสริมความรู้ทางการเงิน และการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ปัญหา และอุปสรรค

- จำนวนอัตรากำลังสายวิชาการ สาขาดนตรีบำบัด ไม่เพียงพอต่อการสร้างบัณฑิตตามความต้องการของตลาดแรงงาน
- บุคลากรในงานทรัพยากรบุคคล จำนวน 4 อัตรา ไม่ประสงค์ต่อสัญญา และขอลาออก ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 67 วิทยาลัยฯ ได้บรรจุพนักงานเข้าปฏิบัติงานใหม่ เนื่องจากพนักงานใหม่ขาดประสบการณ์ ขาดพี่เลี้ยงในการดำเนินงานเป็นผลให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ปัจจุบันบรรจุอัตราทดแทนได้เพียง 2 อัตรา และอยู่ระหว่างสรรหาเพิ่มเติมจำนวน 2 อัตรา

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มีข้อเสนอแนะ

ที่มาของข้อมูล

- ระบบ MU-ERP
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล

งานทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล

02 800 2525 - 34 ต่อ 1207

msmuhr@mahidol.ac.th