



วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล

2567



แผนและรายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

งานทรัพยากรบุคคล



msmuhr@mahidol.ac.th



ห้อง 209.4 , อาคาร A



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 ของโลกด้านศิลปะการแสดง (Performing Arts)** 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

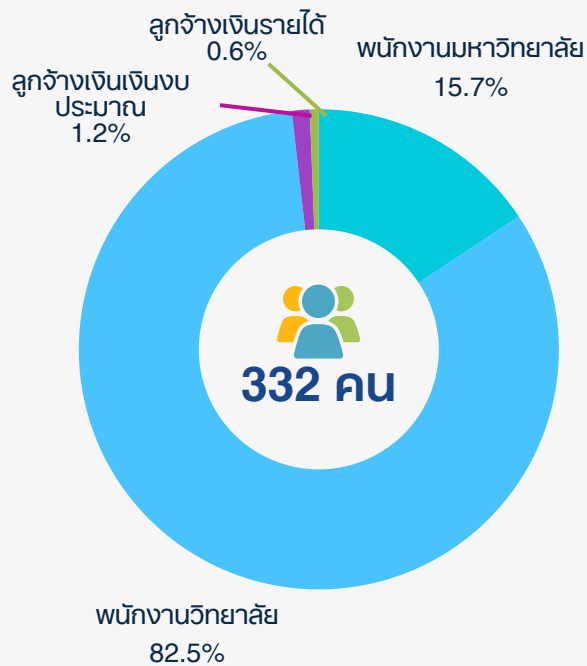
Leader in professional/academic services

4

ยุทธศาสตร์ที่ 4

Management for selfsufficiency and sustainable organization

ทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยดุริยางคศิลป์

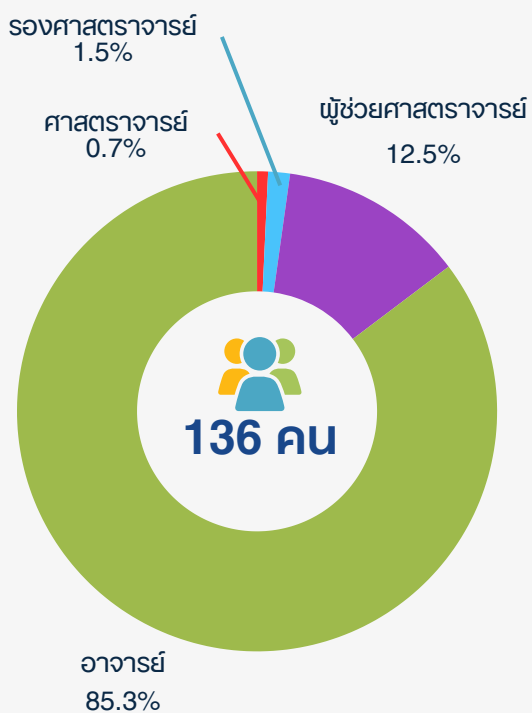
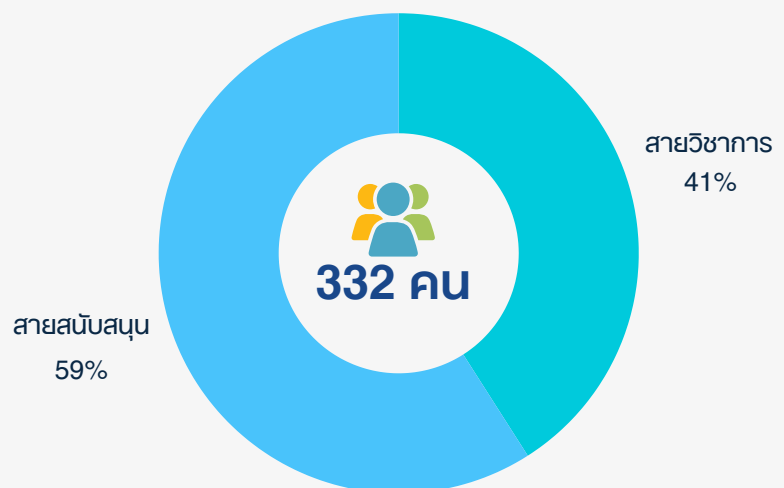


บุคลากรจำแนกตามกลุ่มบุคลากร

- 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

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกจำเป็นต้องมีระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เข้มแข็งและยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาวิชาการและงานวิจัยจะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคคล เมื่อบุคลากรเติบโต วิทยาลัยฯ ย่อมเติบโต และสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน สู่ความเป็นเลิศในระดับสากลอย่างแท้จริง



พัฒนาสู่ 25 อันดับแรกของโลกในสาขาศิลปะการแสดง

พัฒนาสู่การเป็น Top 25 ของมหาวิทยาลัยโลก ในสาขา Performing Arts โดย QS World University Ranking by Subject ผ่านการส่งเสริมด้านวิชาการ แต่ต้องอาศัยกลไกสนับสนุนที่ครอบคลุมในทุกมิติ



พัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์ TQC

สร้างและพัฒนาระบบงานการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งสู่รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ Thailand Quality Class (TQC) มุ่งยกระดับคุณภาพการดำเนินงานในทุกมิติอย่างเป็นระบบ



พัฒนาการบริหารจัดการ การเงินอย่างยั่งยืน

พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการการเงินที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน เพื่อรองรับภารกิจหลักและการเติบโตในระยะยาว



ความเชื่อมโยงแผนงาน โครงการ/กิจกรรม



แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล

- 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



แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคลและผลการดำเนินงาน

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%	
	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ทุน	4	4	100.00%	
	กิจกรรม/โครงการฝึกอบรมในประเทศ	งาน	2	2	100.00%	

แผน/ผลการใช้จ่ายงบประมาณ :

แหล่งเงิน	แผนงบประมาณ (หลังโอนเปลี่ยนแปลง)	ผลการใช้จ่าย (รวมการผูกพัน และจ่ายจริง)	ร้อยละ	สถานะ
เงินงบประมาณ	-	-	-	-
เงินนอกงบประมาณ	2,051,500.00	1,957,335.47	95.41%	
รวม	2,051,500.00	1,957,335.47	95.41%	

ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2567





โครงการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ภาพกิจกรรม



Team Collaboration Workshop with
LEGO SERIOUS PLAY



สนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรมสำหรับ
บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน



โครงการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ภาพกิจกรรม



สัมมนาบุคลากร MS TEAM 2567



โครงการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

งานทรัพยากรบุคคล จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจออนไลน์ โดยใช้ Google form ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการสัมมนาบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ประจำปี 2567



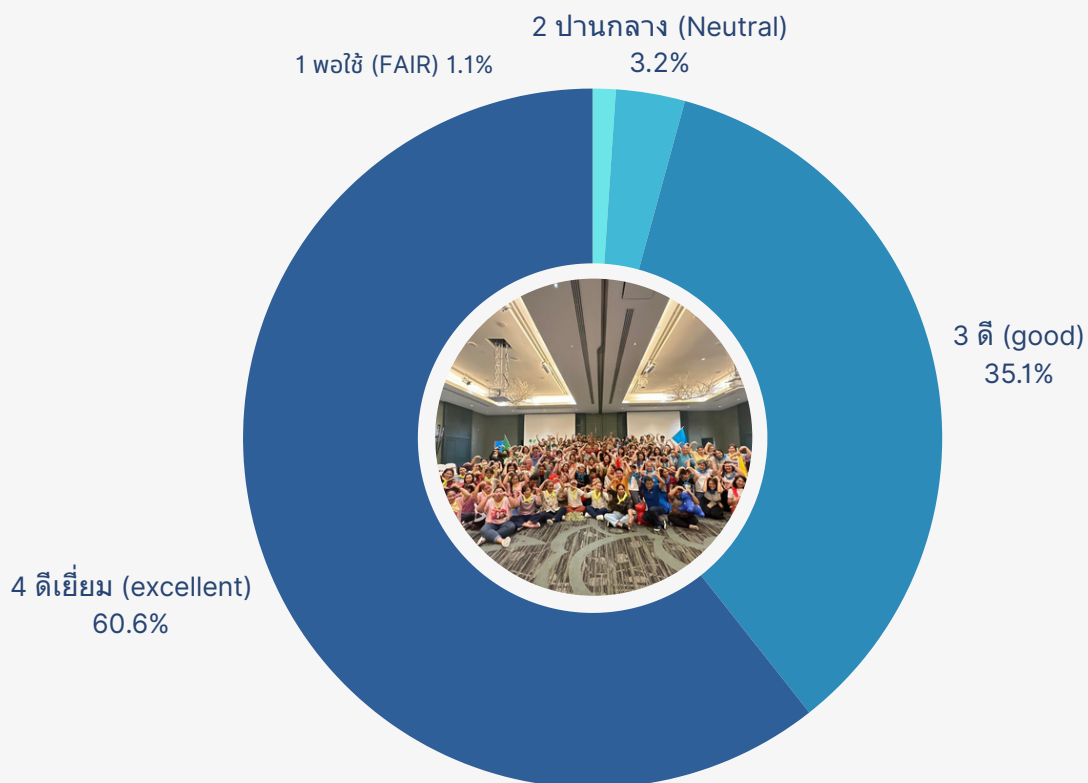
จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม 161 คน



จำนวนประเมินความพึงพอใจ 95 คน (59.01%)



ระดับความพึงพอใจที่มีต่อภาพรวมของโครงการ



สัมมนามูลนิธิ MS TEAM 2567



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ : 4.Management for selfsufficiency and sustainable organization
แผนงานงบประมาณ : 1.แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
ผลผลิต/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	2	100.00%	

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 30 กันยายน 2567



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 เสริมสร้างประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร

การดำเนินการปรับปรุงระบบและกลไกสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลนี้มีเป้าหมายเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร โดยเน้นการสร้างช่องทางการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรต่อวิทยาลัย ผ่านการประชุมสื่อสารโดยคณบดี การใช้เว็บไซต์ภายในองค์กร กลุ่ม Line และการประชุมพนักงาน (Staff Meeting) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล รับฟังความคิดเห็น และตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินโครงการนี้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง



ปัญหา และอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มีข้อเสนอแนะ

ที่มาของข้อมูล

- ระบบ MU-ERP 
- จปประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567





จัดทำโดย



งานทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล



02 800 2525 - 34 ต่อ 1207



msmuhr@mahidol.ac.th