



รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์
และรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
ภายใต้กรอบHR SCORECARD 5 มิติและประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561

งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ61	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ61	ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บข้อมูล
เป้าประสงค์ที่ 5 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ยกย่องคุณธรรมภิบาล คุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม				
5.1.ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	ร้อยละ 40	ร้อยละ 31.11	รองอธิการบดี	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน
5.2.ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	ร้อยละ 40	ร้อยละ 25.10		
5.3.จำนวนนักศึกษาภาคปกติคงอยู่ (ปีการศึกษา 2560)	12,000 คน	11,656 คน (97%)		
5.4.ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรต่อ องค์กร	มากกว่า 4.50	เท่ากับ 4.10 ร้อยละ 81.90	รองอธิการบดี	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
5.5.ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมิน สมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ 85	ร้อยละ 99.66		

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561
ภายใต้กรอบHR SCORECARD 5 มิติและประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและ เอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนา ปรับปรุง แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์						
1.1 พัฒนาแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2560-2564 เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ใช้เป็นคู่มือในการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากรให้กับหน่วยงานต่างในมหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 2561-2565 ที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย 	1 ฉบับ Master	✓	-	-	มหาวิทยาลัยได้ทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (แผนพัฒนาบุคลากร)2555-2559 และพัฒนาปรับปรุงรูปแบบแผนพัฒนาบุคลากร เป็นแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร และนำ HR scorecard มาเป็นเครื่องมือในการประเมินความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพร้อมทั้งการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ
	<ul style="list-style-type: none"> แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 2561 ที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย 	1 ฉบับ Master	✓	-	-	
1.2 พัฒนาแผนหรือกรอบอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2562-2565 เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนหรือกรอบอัตรากำลัง 2562-2565 และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนหรือกรอบอัตรากำลัง 2562-2565 ที่ได้รับการเห็นชอบและอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย 	1 ฉบับ Master	✓	-	-	มหาวิทยาลัยได้ทบทวนแผนอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 58-61 และได้ดำเนินการปรับปรุงแผนหรือกรอบอัตรากำลัง ให้มีความสอดคล้องกับภาระงานและโครงสร้างหน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุง เพื่อใช้ในปีงบประมาณ 2562-2565 ซึ่งมหาวิทยาลัยดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างของหน่วยงานในระดับคณะ/สำนักให้มีความเหมาะสมและมหาวิทยาลัยได้มีการติดตามและประเมินผลแผนหรือกรอบอัตรากำลังเมื่อสิ้นแผนในแต่ละปีงบประมาณ
กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและ

		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	เอกสารประกอบ
<p>1.3 พัฒนาแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อดึงดูด/พัฒนา/รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อดึงดูด/พัฒนา/รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง 2565 – 2568 (เริ่มกระบวนการในปี 2564) 	ระดับ -	-	-	-	ไม่ได้ดำเนินการในปี 2561 (เริ่มกระบวนการในปี 2564)
<p>1.4 พัฒนาแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับและแผนการสร้างความพร้อมในการบริหารราชการ</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับและแผนการสร้างความพร้อมในการบริหารราชการของมหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับและแผนการสร้างความพร้อมในการบริหารราชการ 2565 – 2568 (เริ่มกระบวนการในปี 2564) 	ระดับ -	-	-	-	ไม่ได้ดำเนินการในปี 2561 (เริ่มกระบวนการในปี 2564)
กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ	

		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<p>2.1 พัฒนาระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนเป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยมีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังและภาระงาน ที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด 	<p>☞ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้ได้จำนวนที่สอดคล้องกับแผน</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบและกลไกในการสรรหาและคัดเลือก สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ภายในเวลาที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนรวมทั้งหมดในการสรรหาตลอดปีงบประมาณ มีการรายงานผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต่อหัวหน้าหน่วยงานทุกไตรมาส มีการนำผลการดำเนินงานการสรรหาบุคลากรบุคลากรและข้อเสนอแนะของหัวหน้าหน่วยงานนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน มีการนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติที่ดี 	ระดับ 4	✓	-	-	<p>ผลดำเนินงานระดับ 3</p> <p>งานบริหารงานบุคคลมีการรายงานผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต่อหัวหน้าหน่วยงานทุกไตรมาสสำหรับกระบวนการได้มาซึ่งบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย โดยงานบริหารงานบุคคล ได้รับนโยบายให้เปิดรับสมัครอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ตามความต้องการของหน่วยงานภายใต้กรอบอัตรากำลัง และภายใต้มติของคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย (กบพ.) โดยนับตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2560 - 24 กรกฎาคม 2561 มหาวิทยาลัย ได้ทำการเปิดรับสมัครบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้</p> <p>สายวิชาการ</p> <p>☞ การเปิดรับสมัครบุคลากร สายวิชาการ จำนวน 13 ครั้ง โดยเปิดรับจำนวน 63 ตำแหน่ง 83 อัตรา ในจำนวนนี้สามารถรับบุคคลเข้าบรรจุในคุณวุฒิปริญญาตรี 15 อัตรา บรรจุในคุณวุฒิ ปริญญาโท 24 อัตรา และสามารถบรรจุในคุณวุฒิปริญญาเอกได้เพียง 6 อัตรา รวมแล้วสามารถบรรจุได้ทั้งหมดจำนวน 45 อัตรา โดยยังคงเหลืออัตราที่ต้องเปิดรับเพิ่มเติมอีก จำนวน 28 ตำแหน่ง 38 อัตรา (โดยมีจำนวนผู้สมัครทั้งหมด 218 คน แบ่งเป็น ปริญญาตรี 37 คน บรรจุในคุณวุฒิ ปริญญาโท 144 คน และคุณวุฒิปริญญาเอก 37 คน) แสดงรายละเอียดของสายวิชาการในสถิติการเปิดสรรหาบุคลากรสายวิชาการ (1 ส.ค.60 - 24 ก.ค.61)</p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2561	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
						<p>***สาเหตุที่บรรจุบุคลากรสายวิชาการได้น้อยกว่าที่เปิดรับมี สาเหตุมาจาก 1.ไม่มีผู้มาสมัครเลย 2. คุณสมบัติไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศรับสมัคร 3. ไม่ผ่านเกณฑ์ทดสอบภาษาอังกฤษ 4. ไม่ผ่านการสอบสัมภาษณ์</p> <p>สายสนับสนุน</p> <p>☞ การเปิดรับสมัครบุคลากร/พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำนวน 10 ครั้ง โดยเปิดรับจำนวน 11 ตำแหน่ง 11 อัตรา ในจำนวนนี้สามารถรับบุคคลเข้าบรรจุในคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) - อัตรา ปริญญาตรี 6 อัตรา บรรจุในคุณวุฒิ ปริญญาโท - อัตรา และบรรจุในคุณวุฒิปริญญาเอก - อัตรา รวมแล้วสามารถบรรจุบุคลากร สายสนับสนุนได้ทั้งหมด จำนวน 6 อัตรา โดยยังคงเหลืออัตราที่ต้องเปิดรับเพิ่มเติมอีก 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา โดยมีรายละเอียดของสายสนับสนุนตาม สถิติการเปิดสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน/พนักงานมหาวิทยาลัย (1 ส.ค.60 - 24 ก.ค.61) (เอกสารหมายเลข 5.1.6(7)) หมายเหตุ:งานบริหารงานบุคคล นับเป็นจำนวนครั้ง ในการประกาศรับสมัคร</p> <p>สาเหตุที่บรรจุบุคลากรสายสนับสนุนได้น้อยกว่าที่เปิดรับมี สาเหตุมาจาก 1.ไม่มีผู้มาสมัครเลย 2. คุณสมบัติไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศรับสมัคร 3. ไม่ผ่านเกณฑ์ทดสอบความรู้ในสาขาวิชาชีพ นั้นๆ 4. ไม่ผ่านการสอบสัมภาษณ์</p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2561	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
						<p>☞ การเปิดรับสมัครบุคลากร/พนักงานราชการ สายสนับสนุน นับตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2560 - 24 กรกฎาคม 2561 จำนวน 2 ครั้ง โดยเปิดรับจำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา ในจำนวนนี้สามารถรับบุคคลเข้าบรรจุในคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) - อัตราปริญญาตรี 2 อัตรา บรรจุในคุณวุฒิ ปริญญาโท - อัตรา และบรรจุในคุณวุฒิปริญญาเอก - อัตรา รวมแล้วสามารถบรรจุบุคลากร สายสนับสนุนได้ทั้งหมดจำนวน 2 อัตรา โดยยังคงเหลืออัตราที่ต้องเปิดรับเพิ่มเติมอีก 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา โดยมีรายละเอียดของสายสนับสนุนตาม สถิติการเปิดสรรหาบุคลากร สายสนับสนุน-พนักงานราชการ (1 ส.ค.60 -24 ก.ค. 61) (เอกสารหมายเลข 5.1.6(8)) หมายเหตุ:งานบริหารงานบุคคล นับเป็นจำนวนครั้งในการประกาศรับสมัคร</p> <p>สาเหตุที่บรรจุบุคลากรพนักงานราชการ ได้น้อยกว่าที่เปิดรับมี สาเหตุมาจาก 1.ไม่มีผู้มาสมัครเลย 2. คุณสมบัติไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศรับสมัคร 3. ไม่ผ่านเกณฑ์ทดสอบความรู้ในสาขาวิชาชีพ นั้นๆ 4. ไม่ผ่านการสอบสัมภาษณ์</p> <p>รวม สามารถดำเนินการสรรหาบุคลากร ตามกระบวนการได้ทันตามกำหนดระยะเวลาทุกครั้งคิดเป็นร้อยละ 100 แต่ ต้องการอัตรารวม 99 อัตรา สามารถบรรจุได้ทั้งหมด 53 อัตรา คิดเป็น ร้อยละ 53.54 จากจำนวนการสรรหาทั้งหมดของปีงบประมาณ</p>



กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
2.2 พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล 	☞ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการสารสนเทศการบริหารงานบุคคล 4.51 – 5.00 หมายถึง พอใจมาก(ดีมาก) 3.51 – 4.50 หมายถึง พอใจ(ดี) 2.51 – 3.50 หมายถึง ปานกลาง(พอใช้) 1.51 – 2.50 หมายถึง พอใจน้อย(ต้องปรับปรุง) ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง พอใจน้อย(ต้องปรับปรุงเร่งด่วน)	>3.51	-	-	✓	งานบริหารงานบุคคล อยู่ระหว่างการดำเนินการ จัดจ้างให้มีระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานบุคคลกำลังดำเนินการ ออกแบบแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการสารสนเทศการบริหารงานบุคคล จะเริ่มทำการสำรวจหลังจากที่มีการติดตั้งและใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลเรียบร้อยแล้ว
2.3 การพัฒนาบุคลากร เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรสายวิชาการ อาจารย์ และสายสนับสนุนมีสมรรถนะการทำงานตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน วุฒิการศึกษาอาจารย์ระดับปริญญาเอก เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน และกรอบสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ อาจารย์ และสายสนับสนุนมีสมรรถนะการทำงานตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน 	☞ ร้อยละ ของอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิ ป.เอก ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	-	✓ ร้อยละ 30.73	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (นับรวมที่ลาศึกษาต่อ) จำนวน 462 คน มีคณาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 142 คน เมื่อคำนวณตามสูตร พบว่าค่าร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เท่ากับร้อยละ 30.73
	☞ ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	-	✓ ร้อยละ 24.46	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (นับรวมที่ลาศึกษาต่อ) จำนวน 462 คน มีจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 113 คน เมื่อคำนวณตามสูตรพบว่าค่าร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เท่ากับ ร้อยละ 24.46

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<ul style="list-style-type: none"> วุฒิการศึกษาอาจารย์ระดับปริญญาเอก เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน และกรอบสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร 	☞ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนจากศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ)	ร้อยละ 50	✓	-	-	
3.1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยมีระบบการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 	☞ ร้อยละ ของบุคลากรที่สามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ ต่อยอดความรู้พัฒนางานประจำ	ร้อยละ 75	-	✓	-	มหาวิทยาลัยอยู่ในระหว่างการดำเนินการเพื่อจัดทำระบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยผู้รับผิดชอบคือศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ
3.2 พัฒนามาตรการจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงาน เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจที่ดี ในการทำงาน 	☞ ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร <u>เกณฑ์ค่าเฉลี่ย</u> 1.00 - 1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำที่สุด 1.51 - 2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ 2.51 - 3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก 4.51 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด	>3.50	-	✓	-	งานบริหารงานบุคคล อยู่ระหว่างการดำเนินการออกแบบ แบบสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คาดว่าจะเริ่มดำเนินการจัดเก็บในปีงบประมาณ 2563 เป็นต้นไป เนื่องจากต้องดำเนินงานโครงการเพื่อพัฒนามาตรการจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงาน

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
3.3 พัฒนาระบบสนับสนุนงานบริหารงานบุคคล เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> ระบบการส่งเสริมให้อาจารย์มีผลงานตีพิมพ์/เผยแพร่/ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ ระบบส่งเสริมบทบาทมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน สังคม และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ระบบส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ด้านการบริการ ด้านการศึกษา ด้านการบริการชุมชน 	☞ จำนวนเครือข่ายภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีการดำเนินกิจกรรมในการสนับสนุนการบริหารงานบุคคล	36 เครือข่าย	✓	-	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการจัดสร้างเครือข่ายภายในมหาวิทยาลัย กับทุกหน่วยงานภายในโดยมีสมาชิกที่เป็นบุคลากรของแต่ละหน่วยงานระดับผู้บริหาร จำนวน 12 คน ระดับปฏิบัติการ 36 คน ดังนั้นในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวนเครือข่ายภายในทั้งหมด 36 เครือข่าย
3.4 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนประจำปี เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน 	☞ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน <u>เกณฑ์ค่าเฉลี่ย</u> 1.00 - 1.50 หมายถึงมีความพึงพอใจในระดับต่ำที่สุด 1.51 - 2.50 หมายถึงมีความพึงพอใจในระดับต่ำ 2.51 - 3.50 หมายถึงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3.51 - 4.50 หมายถึงมีความพึงพอใจในระดับมาก 4.51 - 5.00 หมายถึงมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด	>3.50	-	-	✓	งานบริหารงานบุคคล อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดเก็บความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเริ่มเก็บหลังจากมีการจัดทำแบบประเมินเรียบร้อยแล้ว ประมาณวันที่ 25 กันยายน 2561

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<p>4.1 พัฒนาพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายเป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อให้เกิดพร้อมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและนำข้อผิดพลาดไปดำเนินการจัดทำแผนป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือแผนแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นต่อไป 	<p>☞ ผลประเมินคะแนน ITA เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการแต่ละปีงบประมาณ (ตามแผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์)</p>	<p>เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 (จากปี 60) ปี 60 = 80.72 ปี 61 = 86.16 เพิ่มขึ้น = 5.44</p>	<p>✓</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นหน่วยรับตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และตามหนังสือ คณะนิติวิทยาศาสตร์ ที่ ตช 0035.5/ว.1372 เรื่อง แจ้งผลการประเมินตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2561 จากการตรวจสอบผลคะแนนพบว่า คะแนนเต็มการประเมินทั้งหมด 2,200 คะแนน มหาวิทยาลัยได้รับคะแนนผลการประเมินเท่ากับ 2,000 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 90.91 และมหาวิทยาลัยได้ยุทธศาสตร์ผลคะแนนและจากหนังสือ คณะนิติวิทยาศาสตร์ ที่ ตช 0035.5/ ว.1503 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2561 แจ้งผลคะแนนหลังการประเมิน มหาวิทยาลัยพบว่าจาก คะแนนเต็มการประเมินทั้งหมด 2,200 คะแนน มหาวิทยาลัยได้รับคะแนนผลการประเมินเท่ากับ 2,100 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 95.45 ซึ่งผลคะแนนส่วนนี้แสดงเฉพาะการประเมินตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) เท่านั้นส่วนผลคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ 90.70 และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ 93.18 เมื่อรวมการประเมินทั้งหมด ได้ค่าคะแนนร้อยละ 86.16อยู่ในระดับที่ 5 หมายถึงมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สูงมาก</p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<p>4.2 พัฒนาพฤติกรรม และทัศนคติในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยผู้บริหาร ทั้งผลการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวม ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้ผู้บริหารพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากงานนั้นส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม และนำข้อผิดพลาดไปดำเนินการจัดทำแผนป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือแผนแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นต่อไป 	<p>☞ ผลประเมินคะแนน ITA เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการแต่ละปีงบประมาณ (ตามแผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์)</p>	<p>เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 (จากปี 60) ปี 60 = 80.72 ปี 61 = 86.16 เพิ่มขึ้น = 5.44</p>	✓	-	-	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นหน่วยรับรองประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และตามหนังสือ คณะนิติวิทยาศาสตร์ ที่ ตช 0035.5/ว.1372 เรื่องแจ้งผลการประเมินตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2561 จากการตรวจสอบผลคะแนนพบว่า คะแนนเต็มการประเมินทั้งหมด 2,200 คะแนน มหาวิทยาลัยได้รับคะแนนผลการประเมินเท่ากับ 2,000 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 90.91 และมหาวิทยาลัยได้ยุทธวิธีผลคะแนนและจากหนังสือ คณะนิติวิทยาศาสตร์ ที่ ตช 0035.5/ ว.1503 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2561 แจ้งผลคะแนนหลังการประเมิน มหาวิทยาลัยพบว่าจาก คะแนนเต็มการประเมินทั้งหมด 2,200 คะแนน มหาวิทยาลัยได้รับคะแนนผลการประเมินเท่ากับ 2,100 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 95.45 ซึ่งผลคะแนนส่วนนี้แสดงเฉพาะการประเมินตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) เท่านั้นส่วนผลคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ 90.70 และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ 93.18 เมื่อรวมการประเมินทั้งหมด ได้ค่าคะแนนร้อยละ 86.16อยู่ในระดับที่ 5 หมายถึงมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สูงมาก</p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
4.3 การจัดทำคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มหาวิทยาลัย/หน่วยงานภายในมีคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรมและได้มาตรฐานสามารถใช้อ้างอิงและปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน 	 ร้อยละของหน่วยงานมีคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 50 ปี 61 = 63	✓	-	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีการจัดทำคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน จำนวน 23 หน่วยงาน โดยเป็นจำนวนคู่มือทั้งหมดจำนวน 128 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 63 จากงานและหน่วยงานทั้งหมด 36 งาน/หน่วยงาน
4.4 การปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับด้านคุณธรรมและจริยธรรม/การอบรม/การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มหาวิทยาลัย/หน่วยงานภายในมีระเบียบ ข้อบังคับด้านคุณธรรม และจริยธรรม/การอบรม/การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่เหมาะสมตามยุคสมัย 	 ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ปรับปรุง ระเบียบข้อบังคับด้านคุณธรรมและจริยธรรม/การอบรม/การพัฒนา <ol style="list-style-type: none"> มีระบบและกลไกในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร มีการถ่ายทอด อบรม พัฒนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน มีการดำเนินการตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานให้กับหัวหน้าหน่วยงานและนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการจัดทำแผนปีถัดไป 	ระดับ 3	✓	-	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับด้านคุณธรรมและจริยธรรม/การอบรม/การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้ในระดับที่ 3 โดยมีการจัดโครงการระบบ กำกับ ติดตาม พฤติกรรมที่มีจริยธรรมของการดำเนินงานขององค์กร ในวันที่ 12-13 มีนาคม 2561 ณ ห้องประชุมราชนครินทร์ ชั้น 5 อาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์เป็นการมีการถ่ายทอด อบรม พัฒนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยโดยมีวิทยากร ประกอบไปด้วย อาจารย์จินตนา บิลมาส/อาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ/อาจารย์ธานินทร์ อุดม และกำลังจัดทำข้อสรุป ประมวลจริยธรรม โดยรอเทียบเคียงกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.25... ของสำนักงาน ก.พ.ที่กำลังดำเนินการจัดทำของรัฐบาล

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<p>5.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยทุกประเภทโดยจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและดำเนินการตามแผน</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกประเภท มีความผาสุก มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น 	<p>☞ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบและกลไกในการดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร 2. มีแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร 3. ดำเนินงานตามแผนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 4. มีการประเมินคุณภาพชีวิต หรือประเมินความพอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัย 5. มีการนำผลการประเมินและผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของแผนเพื่อนำมาใช้ในการปรับและจัดทำแผนปีถัดไป 	ระดับ 3	-	✓	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยมีคำสั่งที่ 1759/2561 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2561 แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายและดำเนินการจัดการความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และได้จัดการประชุมเพื่อยกร่างแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ในวันที่ 20 สิงหาคม 2561 โดยมีการกำหนดนโยบายในการจัดการความสุขและแนวทาง ทิศทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร 8 ด้าน ขณะนี้อยู่ในช่วงการดำเนินการสรุปนโยบายการจัดการความสุข และจัดทำ ร่าง แผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร และนำเข้าที่ประชุมเพื่อพิจารณาพิจารณาต่อไป
สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2561		17 ตัวชี้วัด	8 ตัวชี้วัด	5 ตัวชี้วัด	4 ตัวชี้วัด	
คิดเป็นร้อยละความสำเร็จตามแผน		ร้อยละ 47 (รอผลการดำเนินงานอีก 4 ตัวชี้วัด)				

ข้อมูล ณ วันที่ 10 กันยายน 2561
งานบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์