



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
<b>เป้าประสงค์ที่ 5 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ยกย่องคุณธรรมภิบาล คุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม</b>				
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	
<b>มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>						
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนา ปรับปรุง แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์</b>						
<b>1.1 พัฒนาแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2560-2564</b> <b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ใช้เป็นคู่มือในการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากรให้กับหน่วยงานต่างในมหาวิทยาลัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 2561-2565 ที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย</li> </ul>	1 ฉบับ Master	✓ 1 ฉบับ Master	-	-	มหาวิทยาลัยได้ทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (แผนพัฒนาบุคลากร )2555-2559 และพัฒนาปรับปรุงรูปแบบแผนพัฒนาบุคลากร เป็นแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร และนำ HR scorecard มาเป็นเครื่องมือในการประเมินความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยจัดทำเป็นแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ.2561-2565 พร้อมทั้งการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ  มหาวิทยาลัยได้นำเสนอแผนในที่ประชุมคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ วันพฤหัสบดีที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ และได้รับความเห็นชอบ อนุมัติให้ใช้แผนในการดำเนินงาน
	<ul style="list-style-type: none"> <li>แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 2561 ที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย</li> </ul>	1 ฉบับ Master	✓ 1 ฉบับ Master	-	-	

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<b>มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>						
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</b>						
<b>2.1 พัฒนาระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนเป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>มหาวิทยาลัยมีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังและภาระงาน ที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด</li> </ul>	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้ได้จำนวนที่สอดคล้องกับแผน <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบและกลไกในการสรรหาและคัดเลือก</li> <li>สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ภายในเวลาที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนรวมทั้งหมดในการสรรหาตลอดปีงบประมาณ</li> <li>มีการรายงานผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต่อหัวหน้าหน่วยงานทุกไตรมาส</li> <li>มีการนำผลการดำเนินงานการสรรหาบุคลากรบุคลากรและข้อเสนอแนะของหัวหน้าหน่วยงานนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน</li> <li>มีการนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติที่ดี</li> </ol>	ระดับ 5	✓ ระดับ 5	-	-	1. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการสรรหาและคัดเลือก โดยเป็นไปตาม ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีพนักงานมหาวิทยาลัย <a href="http://www.vru.ac.th/laws/15102557.pdf">http://www.vru.ac.th/laws/15102557.pdf</a> ซึ่งมีกลไกที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรคือ “คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย” 2.มหาวิทยาลัยสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ภายในเวลาที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนรวมทั้งหมดในการสรรหาตลอดปีงบประมาณ 3.งานบริหารงานบุคคลมีการรายงานผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต่อหัวหน้าหน่วยงานทุกไตรมาสสำหรับกระบวนการได้มาซึ่งบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย โดยงานบริหารงานบุคคล ได้รับนโยบายให้เปิดรับสมัครอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ตามความต้องการของหน่วยงานภายใต้กรอบอัตรากำลังและภายใต้มติของคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย (กบพ.) โดยนับตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2560 - 24 กรกฎาคม 2561 มหาวิทยาลัย ได้ทำการเปิดรับสมัครบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2561	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
						<p>สายวิชาการ</p> <p>☞ การเปิดรับสมัครบุคลากร สายวิชาการ จำนวน 13 ครั้ง โดยเปิดรับจำนวน 63 ตำแหน่ง 83 อัตรา ในจำนวนนี้สามารถรับบุคคลเข้าบรรจุในคุณวุฒิ ปริญาตรี 15 อัตรา บรรจุในคุณวุฒิ ปริญาโท 24 อัตรา และสามารถบรรจุในคุณวุฒิปริญาเอกได้ เพียง 6 อัตรา รวมแล้วสามารถบรรจุได้ทั้งหมด จำนวน 45 อัตรา โดยยังคงเหลืออัตราที่ต้องเปิดรับเพิ่มเติมอีก จำนวน 28 ตำแหน่ง 38 อัตรา (โดยมีจำนวนผู้สมัครทั้งหมด 218 คน แบ่งเป็น ปริญาตรี 37 คน บรรจุในคุณวุฒิ ปริญาโท 144 คน และ คุณวุฒิปริญาเอก 37 คน) แสดงรายละเอียดของสายวิชาการในสถิติการเปิดสรรหาบุคลากรสายวิชาการ (1 ส.ค.60 - 24 ก.ค.61)</p> <p>4.มหาวิทยาลัย โดยงานบริหารงานบุคคล มีการนำผลการดำเนินการสรรหาบุคลากรบุคลากร รายงานให้หัวหน้าหน่วยงาน รับทราบ และได้นำข้อเสนอแนะของหัวหน้าหน่วยงานนำมาปรับปรุงการดำเนินงานในไตรมาสถัดไป</p> <p>5.งานสรรหาบุคลากร นำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติที่ดี โดยการจัดหาช่องทางในการแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานเพิ่มเติม</p> <p><b>สรุปผลดำเนินงานระดับ 5</b></p> <p><b>ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบจากการดำเนินงานมีดังนี้</b></p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2561	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
						<p>***สาเหตุที่บรรจุบุคลากรสายวิชาการได้น้อยกว่าที่เปิดรับมี สาเหตุมาจาก 1.ไม่มีผู้มาสมัครเลย 2. คุณสมบัติไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศรับสมัคร 3. ไม่ผ่านเกณฑ์ทดสอบภาษาอังกฤษ 4. ไม่ผ่านการสอบสัมภาษณ์</p> <p><b>สายสนับสนุน</b></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><b>สาเหตุที่บรรจุบุคลากรพนักงานราชการ ได้น้อยกว่าที่เปิดรับมี</b> สาเหตุมาจาก 1.ไม่มีผู้มาสมัครเลย 2.คุณสมบัติไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศรับสมัคร 3. ไม่ผ่านเกณฑ์ทดสอบความรู้ในสาขาวิชาชีพนั้นๆ 4. ไม่ผ่านการสอบสัมภาษณ์</p> <p><b>รวม</b> 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	
<b>2.2 พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล</b> <b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล</li> </ul>	☞ 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	-	✓ 2.51 – 3.50	-	มหาวิทยาลัย มีระบบสารสนเทศด้านบริหารงานบุคคลแบบ OFF-LINE ซึ่งเป็นสารสนเทศที่สามารถบริหารจัดการได้พอสมควร แต่ยังไม่ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลแบบ REALTIME เพื่อประกอบการตัดสินใจได้ซึ่งต้องเป็นระบบ ONLINE มหาวิทยาลัยเห็นถึงความสำคัญจึงอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดซื้อ- จัดจ้างให้มีระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลและงานบริหารงานบุคคลกำลังดำเนินการออกแบบแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการสารสนเทศการบริหารงานบุคคล จะเริ่มทำการสำรวจหลังจากที่มีการติดตั้งและใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลเรียบร้อยแล้ว
<b>2.3 การพัฒนาบุคลากร</b> <b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรสายวิชาการ อาจารย์ และสายสนับสนุนมีสมรรถนะการทำงานตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน</li> <li>วุฒิการศึกษาอาจารย์ระดับปริญญาเอกเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง</li> <li>ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน และกรอบสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร</li> <li>บุคลากรสายวิชาการ อาจารย์ และสายสนับสนุนมีสมรรถนะการทำงานตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน</li> </ul>	☞ ร้อยละ ของอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิ ป.เอก ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	-	✓ ร้อยละ 30.73	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (นับรวมที่ลาศึกษาต่อ) จำนวน 462 คน มีคณาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 142 คน เมื่อคำนวณตามสูตร พบว่าค่าร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เท่ากับ ร้อยละ 30.73
	☞ ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	-	✓ ร้อยละ 24.46	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (นับรวมที่ลาศึกษาต่อ) จำนวน 462 คน มีจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 113 คน เมื่อคำนวณตามสูตร พบว่าค่าร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เท่ากับ ร้อยละ 24.46



กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<ul style="list-style-type: none"> <li>วุฒิการศึกษาอาจารย์ระดับปริญญาเอก เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง</li> <li>ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน และกรอบสมรรถนะ สำหรับผู้บริหาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนจากศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ)</li> </ul>	ร้อยละ 50	✓ ร้อยละ 65	-	-	ร้อยละ 65 เป็นตัวเลขที่เกิดจากการที่บุคลากรตอบรับการเข้าอบรมในโครงการต่างๆ ที่สนใจและสมัครใจ ในบางโครงการเมื่อทำการสำรวจแล้ว หากมีผู้สนใจจำนวนน้อยไม่คุ้มค่ากับการจัดก็จะมีการยกเลิกโครงการไปหรือรอการสำรวจรอบ 2
<b>มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>						
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบจัดการความรู้-ระบบสนับสนุนและจูงใจต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>						
<b>3.1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้</b> <b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>มหาวิทยาลัยมีระบบการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ ของบุคลากรที่สามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ ต่อยอดความรู้พัฒนางานประจำ</li> </ul>	ร้อยละ 75	✓ ร้อยละ 80	-	-	มหาวิทยาลัย โดยผู้รับผิดชอบคือศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ ได้จัดทำไลน์กลุ่มชื่อ VRU ชุมชนอุดมปัญญาเป็นสื่อกลางให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้
<b>3.2 พัฒนามาตรการจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงาน</b> <b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจที่ดี ในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร</li> <li><u>เกณฑ์ค่าเฉลี่ย</u></li> <li>1.00 - 1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำที่สุด</li> <li>1.51 - 2. 50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ</li> <li>2.51 - 3. 50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง</li> <li>3.51 - 4. 50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก</li> <li>4.51 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด</li> </ul>	>3.50	-	-	✓	งานบริหารงานบุคคล อยู่ระหว่างการดำเนินการออกแบบ แบบสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คาดว่าจะเริ่มดำเนินการจัดเก็บในปีงบประมาณ 2563 เป็นต้นไปเนื่องจากต้องดำเนินงานโครงการเพื่อพัฒนามาตรการจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงาน

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<b>3.3 พัฒนาระบบสนับสนุนงานบริหารงานบุคคล</b> <b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบการส่งเสริมให้อาจารย์มีผลงานตีพิมพ์/เผยแพร่งานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์</li> <li>ระบบส่งเสริมบทบาทมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน สังคม และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ</li> <li>ระบบส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ด้านการบริการ ด้านการศึกษา ด้านการบริการชุมชน</li> </ul>	☞ จำนวนเครือข่ายภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีการดำเนินกิจกรรมในการสนับสนุนการบริหารงานบุคคล	36 เครือข่าย	✓	-	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการจัดสร้างเครือข่ายภายในมหาวิทยาลัย กับทุกหน่วยงานภายในโดยมีสมาชิกที่เป็นบุคลากรของแต่ละหน่วยงานระดับผู้บริหาร จำนวน 12 คน ระดับปฏิบัติการ 36 คน ดังนั้นในปีงบประมาณ 2561 <b>มีจำนวนเครือข่ายภายในทั้งหมด 36 เครือข่าย</b>
<b>3.4 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนประจำปี</b> <b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อให้มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน</li> </ul>	☞ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน <b>เกณฑ์ค่าเฉลี่ย</b> 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	✓ ค่าเฉลี่ย 4.40	-	-	จากผลการประเมินบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีการศึกษา 2561 ในภาพรวมพึงพอใจมาก ( = 4.40) โดยพบว่ามีความพึงพอใจสูงสุดเท่ากัน คือ ข้อ 3. ท่านมีความเชื่อมั่นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ข้อ 5. ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนด หรือมีส่วนร่วมในการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า ข้อ 7. ท่านเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และข้อ 9. ในภาพรวมท่านมีความพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ( = 5.00) และข้อที่มีระดับระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ข้อ 1. ท่านมีความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันของมหาวิทยาลัย ( = 3.00)

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย						
ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีเจตจำนงในการบริหารที่สุจริต						
<p>4.1 พัฒนาพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อให้เกิดพร้อมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและนำข้อผิดพลาดไปดำเนินการจัดทำแผนป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือแผนแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นต่อไป</li> </ul>	<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 เป็นหน่วยรับตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และตามหนังสือ คณะนิติวิทยาศาสตร์ ที่ ดช 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 และมหาวิทยาลัยได้อุทธรณ์ผลคะแนนและจากหนังสือ คณะนิติวิทยาศาสตร์ ที่ ดช 0035.5/ว.1503 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2561 แจ้งผลคะแนนหลังการประเมิน มหาวิทยาลัยพบว่าจาก คะแนนเต็มการประเมินทั้งหมด 2,200 คะแนน มหาวิทยาลัยได้รับคะแนนผลการประเมินเท่ากับ 2,100 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 95.45 ซึ่งผลคะแนน ส่วนนี้แสดงเฉพาะการประเมินตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) เท่านั้น ส่วนผลคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ 90.70 และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ 93.18 <b>เมื่อรวมการประเมินทั้งหมด ได้ค่าคะแนนร้อยละ 86.16</b>อยู่ในระดับที่ 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"> <li>เพื่อให้ผู้บริหารพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากงานนั้นส่งผลกระทบต่อ และเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม และนำข้อผิดพลาดไปดำเนินการจัดทำแผนป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือแผนแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นต่อไป</li> </ul>	<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 เป็นหน่วยรับผิดชอบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และตามหนังสือ คณะนิติวิทยาศาสตร์ ที่ ดช 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 ดช 0035.5/ ว.1503 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2561 แจ้งผลคะแนนหลังการประเมิน มหาวิทยาลัยพบว่าจาก คะแนนเต็มการประเมินทั้งหมด 2,200 คะแนน มหาวิทยาลัยได้รับคะแนนผลการประเมินเท่ากับ 2,100 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 95.45 ซึ่งผลคะแนน ส่วนนี้แสดงเฉพาะการประเมินตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) เท่านั้นส่วนผลคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ 90.70 และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ 93.18 เมื่อรวมการประเมินทั้งหมด ได้ค่าคะแนนร้อยละ 86.16 อยู่ในระดับที่ 5 หมายถึงมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สูงมาก</p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<b>4.3 การจัดทำคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน</b> <b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อให้มหาวิทยาลัย/หน่วยงานภายใน มีคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรม และได้มาตรฐานสามารถใช้อ้างอิงและปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน</li> </ul>	☞ ร้อยละของหน่วยงานมีคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 50	✓ ร้อยละ 63	-	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีการจัดทำคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน จำนวน 23 หน่วยงาน โดยเป็นจำนวนคู่มือทั้งหมดจำนวน 128 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 63 จากงานและหน่วยงานทั้งหมด 36 งาน/หน่วยงาน
<b>4.4 การปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับด้านคุณธรรมและจริยธรรม/การอบรม/การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน</b> <b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อให้มหาวิทยาลัย/หน่วยงานภายใน มีระเบียบ ข้อบังคับด้านคุณธรรม และจริยธรรม/การอบรม/การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่เหมาะสมตามยุคสมัย</li> </ul>	☞ ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ปรับปรุง ระเบียบข้อบังคับด้านคุณธรรมและจริยธรรม/การอบรม/การพัฒนา <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบและกลไกในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม</li> <li>มีแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร</li> <li>มีการถ่ายทอด อบรม พัฒนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน</li> <li>มีการดำเนินการตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50</li> <li>มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานให้กับหัวหน้าหน่วยงานและนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการจัดทำแผนปีถัดไป</li> </ol>	✓ ระดับ 3	✓	-	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นไปตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2554 ซึ่งมีกลไกเป็นคณะกรรมการจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ขับเคลื่อน (<a href="http://www.vru.ac.th/laws/law-janyaban.pdf">http://www.vru.ac.th/laws/law-janyaban.pdf</a>)</li> <li>มหาวิทยาลัยมีแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรและนักศึกษาโดยปรากฏใน กณผ.01 ปีงบประมาณ 2561 เป็นการจัดทำกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรและนักศึกษา จำนวน 3 โครงการ</li> <li>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</li> </ol>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2561			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2561	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
						อาจารย์จินตนา บิลมาส/อาจารย์ ดร.พรณิบุญประกอบ/ อาจารย์ธานีรินทร์ อุดม และกำลังจัดทำข้อสรุป ประมวล จริยธรรม โดยรอเทียบเคียงกับพระราชบัญญัติมาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ.25.... ของสำนักงาน ก.พ.ที่กำลัง ดำเนินการจัดทำของรัฐบาล
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
5.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยทุกประเภทโดยจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและดำเนินการ ตามแผน เป้าประสงค์ ● เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาคุณภาพ ชีวิต ที่ส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย ทุกประเภท มีความผาสุก มีความพึงพอใจ เพิ่มขึ้น	☞ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร 1 มีระบบและกลไกในการดำเนินงานจัดทำแผน ยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร 2 มีแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร 3 ดำเนินงานตามแผนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 4 มีการประเมินคุณภาพชีวิต หรือประเมินความ พอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัย 5 มีการนำผลการประเมินและผลการวิเคราะห์ ความสำเร็จของแผนเพื่อนำมาใช้ในการปรับและ จัดทำแผนปีถัดไป	ระดับ 3	✓ ระดับ 4	-	-	1.มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยมีคำสั่งที่ 1759/2561 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2561 แต่งตั้ง คณะกรรมการกำหนดนโยบายและดำเนินการจัดการ ความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระ บรมราชูปถัมภ์ และได้จัดการประชุมเพื่อยกร่าง แผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ในวันที่ 20 สิงหาคม 2561 โดยมีการกำหนดนโยบาย ในการจัดการความสุขและแนวทาง ทิศทางในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร 8 ด้าน 2.มหาวิทยาลัยได้มีประกาศนโยบายการจัดการความสุข ปรากฏใน ( <a href="http://www.vru.ac.th/laws/081118_110540.pdf">http://www.vru.ac.th/laws/081118_110540.pdf</a> ) 3.มหาวิทยาลัยดำเนินการตามแผน โดยจัดการ ประชุมคณะกรรมการกำหนดนโยบายและดำเนินการ จัดการความสุข จำนวน 3 ครั้ง และประชุมนักสร้าง สุขของหน่วยงาน จำนวน 1 ครั้ง เป็นไปตามแผนที่ กำหนดไว้
สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2561		16 ตัวชี้วัด	12 ตัวชี้วัด	3 ตัวชี้วัด	1ตัวชี้วัด	
คิดเป็นร้อยละความสำเร็จตามแผน		ร้อยละ 75				

ข้อมูล ณ วันที่ 10 กันยายน 2561

งานบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์