รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์
และรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
ภายใต้กรอบHR SCORECARD 5 มิติและประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ตามแผน	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมายปัจจุบัน			ผลการดำเนินงาน		
			61	62	63	61	62	63
ยุทธศาสตร์ที่ 5พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ยกระดับธรรมภิบาล คุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม (ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)								
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ **ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนา ปรับปรุง แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์**								
1.	ระดับความสำเร็จของการมีและใช้แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	งานบริหารงานบุคคล	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล **ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาระบบสารสนเทศและกระบวนการการบริหารงานบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ**								
2.	ระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานบุคคล(ปรับเป็นค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร) ตามการปรับปรุงแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย	งานบริหารงานบุคคล	4.51	4.51	4.51	3.79	4.21	4.76
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล **ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาระบบจัดการความรู้-ระบบสนับสนุนและจูงใจต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล**								
3.	ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ	งานบริหารงานบุคคล	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **ยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีเจตจานงในการบริหารที่สุจริต**								
4.	มหาวิทยาลัยผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ในภาพรวม(ไม่น้อยกว่า)	งานบริหารงานบุคคล	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	86.16	89.53	89.69
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน **ยุทธศาสตร์ที่ 5 : สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**								
5.	ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัย	งานบริหารงานบุคคล	4.51	4.51	4.51	4.23	4.32	3.93

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563
ภายใต้กรอบ HR SCORECARD 5 มิติและประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด

มิติ/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2563	ผลดำเนินงาน 2563			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ **ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนา ปรับปรุง แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์**						
สำนักงานอธิการบดี มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน	● ระดับความสำเร็จของการมีและใช้แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	ระดับ 5	✓ ระดับ 5	-	-	มหาวิทยาลัย มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และได้รับการเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย สนอ. มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประจำทุกปี โดยจัดทำพร้อมกับการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานอธิการบดีประจำปี สนอ.มีการเสนอ แผน/ผล การทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล **ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาระบบสารสนเทศและกระบวนการการบริหารงานบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ**						
ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบสารสนเทศสามารถรองรับการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร แผนงาน และนโยบายของมหาวิทยาลัย	● ระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานบุคคล	4.51	✓ 4.76	-	-	มหาวิทยาลัย ทำการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานบุคคล เนื่องจากที่ผ่านมาอยู่ในช่วงการพัฒนาระบบระบบ E.hrm ระบบบริหารงานบุคคล ซึ่งปัจจุบันดำเนินการได้ร้อยละ 90 สามารถใช้งานระบบงานโมดูลการเงินเพื่อใช้จ่ายค่าตอบแทน และกำลังอยู่ในระยะของการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลเพิ่มเติมเพื่อนำเข้าข้อมูลส่วนบุคคลให้มีความสมบูรณ์ ตามหนังสือที่ อว 0630.011(5)/402 ลงวันที่ 21/04/2564 และได้วัดความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

มิติ/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2563	ผลดำเนินงาน 2563			เกณฑ์/การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล **ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาระบบจัดการความรู้-ระบบสนับสนุนและจูงใจต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล**						
มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบระบบจัดการความรู้-ระบบสนับสนุน และจูงใจต่างๆที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ	5.1.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ	ระดับ 5	✓ ระดับ 5	-	-	มหาวิทยาลัย มีการจัดทำแผนจัดการความรู้ แผนพัฒนาระบบสารสนเทศ แผนพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และ แผนจูงใจบุคลากร และมีการดำเนินการโครงการตามแผน ร้อยละ 80 (เนื่องจากสถานการณ์-Covid-19) มหาวิทยาลัยมีการประเมินความสำเร็จของแผนการดำเนินงานทุกแผน (รายละเอียดในระบบ VRU project monitoring)
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **ยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีเจตจานงในการบริหารที่สุจริต**						
มหาวิทยาลัยมีเจตนารมณ์สุจริตในการบริหารและพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล	● มหาวิทยาลัยผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ในภาพรวมไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 80	✓ 89.69	-	-	จากเป้าหมาย “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี 2563” ที่กำหนดให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินร้อยละ 80 จะต้องมีผลคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป ภายในปี 2565 พบว่าผลคะแนนการประเมินหน่วยงานจาก 3 แบบวัด คือ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จำนวนทั้งสิ้น 10 ตัวชี้วัด มีแบบวัดที่มีคะแนนผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (85 คะแนนขึ้นไป) คือ แบบวัด EIT และ OIT ซึ่งสะท้อนคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการให้บริการผ่านระบบ e-service ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และง่ายต่อการเข้าถึง

ส่วนแบบวัดที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ 85) คือ แบบวัด IIT มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นในปีถัดไป ดังต่อไปนี้ แบบวัด IIT เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การใช้จ่ายงบประมาณและทรัพย์สินของราชการ โดยยึดระเบียบปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงควรดำเนินการดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบในการให้บริการอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้โดยง่าย สะดวกและเป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณ ให้โทษ ตามหลักคุณธรรมและความสามารถ 2) การใช้งบประมาณ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ รวมถึงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณโดยเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วนตลอดจนการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล จัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (job description) และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืม-คืน และการลงโทษอย่างเคร่งครัด 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม มีจิตสาธารณะและพร้อมให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยจัดทำมาตรการการป้องกันและมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้โดยง่ายและสะดวก ที่สำคัญ ต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานในการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและมีการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในปีงบประมาณ 2563 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 89.69

เปรียบเทียบกับปี งบประมาณ 2562 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 89.65 เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 0.18

มิติ/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2563			เกณฑ์/การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2563	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน **ยุทธศาสตร์ที่ 5 : สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**						
ระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยมีเพิ่มขึ้น	ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัย **เกณฑ์** ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในระดับต่ำที่สุด ระดับค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในระดับต่ำ ระดับค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในระดับปานกลาง ระดับค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในระดับมาก ระดับค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด	4.51	-	✓ **4.07**	**-**	มหาวิทยาลัย ได้สำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร รายละเอียดดังนี้ **บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน** อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำนวน 8 ด้าน พบว่า ด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ 1) ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 4.43รองลงมาด้าน 2) การนำองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.21 และ 3) ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 ถัดไปด้านที่ 4)ด้านการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีค่าเฉลี่ย 4.07 และ 5) การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.03 ถัดไปด้านที่ 6) การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.02 และ 7) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.93 และอันดับสุดท้าย คือด้านที่ 8) การได้รับรางวัลและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.79 2. **บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย**ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.27 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าความผูกพันของบุคลากรมากที่สุดคือ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.39 รองลงมาด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย4.29 และรองมาด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.13
สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2563		**5 ตัวชี้วัด**	**4 ตัวชี้วัด**	**1 ตัวชี้วัด**	**-**	
คิดเป็นร้อยละความสำเร็จตามเป้าประสงค์		**ร้อยละ 80**				

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามการมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563
(ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล)

ลำดับ	ตัวชี้วัดด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมายปัจจุบัน			ผลการดำเนินงาน		
			61	62	63	61	62	63
1	จำนวนอาจารย์หรือบุคลากรที่ได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ	งานบริหารงานบุคคล	11	11	11	3	13	3
2	ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	งานบริหารงานบุคคล	50	50	50	26.26	32.45	32.50
3	ร้อยละของอาจารยที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	งานบริหารงานบุคคล	50	50	50	21.78	31.13	44.80
4	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากผู้มีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์การประเมิน	งานบริหารงานบุคคล	50	60	70	22.06	20.76	33.82
5	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล	4.51	4.51	4.51	3.79	4.21	4.76
6	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอทั้งด้านสถานที่ เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์	งานบริหารงานบุคคล	4.51	4.51	4.51	4.30	4.31	4.67
7	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย							
	สายวิชาการ	งานพัฒนาอาจารย์	80	80	80	63.13	61.59	77.56
	สายสนับสนุน	งานพัฒนาอาจารย์	80	80	80	41.45	40.00	42.50
8	อัตราการลาออกของบุคลากร							
	สายวิชาการ	งานบริหารงานบุคคล	5	5	5	16.92	16.5	6.98
	สายสนับสนุน	งานบริหารงานบุคคล	5	5	5	17.79	12.8	13.09
9	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผูกพันต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	งานบริหารงานบุคคล	4.51	4.51	4.51	3.72	3.89	3.93
10	ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	งานบริหารงานบุคคล	4.51	4.51	4.51	4.23	4.32	3.59
11	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพ							
	ระดับต้น	งานพัฒนาอาจารย์	80	80	80	60.47	50	42.04
	ระดับกลาง	งานพัฒนาอาจารย์	80	80	80	41.46	51.22	38.09
	ระดับสูง	งานพัฒนาอาจารย์	80	80	80	50	50	33.33
12.	มีการปรับปรุง กฎ ระเบียบ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล (ไม่น้อยกว่า/เรื่อง)	งานบริหารงานบุคคล	2	2	2	2	2	2
13.	ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมตามแผน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ)	งานบริหารงานบุคคล	80	80	80	87.00	90.00	70.00

ข้อมูล ณ วันที่ 26 กันยายน 2563

งานบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

รายละเอียดเพิ่มเติมมิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ อยู่ที่ระดับ 5

ระดับ 1 มีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2563 มหาวิทยาลัย ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563 โดยนำผลการประเมินมาทำการปรับปรุงการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และนำแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยที่ได้รับการปรับปรุงมาใช้ในการวางแผนด้วย ซึ่งประกอบไปด้วย “แผนการบริหารบุคลากร” รับผิดชอบโดยงานบริหารงานบุคคล และ “แผนการพัฒนาบุคลากร” รับผิดชอบโดย งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ

ระดับ 2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการโครงการตามแผน ร้อยละ 50

ในปีงบประมาณ 2563 มหาวิทยาลัย ดำเนินการโดยงานบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นการดำเนินงานโครงการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ได้ร้อยละ 33.34 (5 โครงการ) จากทั้งหมด 15 โครงการตามที่ปรากฏใน กนผ.02 ประกอบไปด้วยโครงการ

1) กิจกรรมที่ 16 ประชุมคณะกรรมการดำเนินการจัดการความสุขมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1 จาก 4 ครั้ง เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2562 ณ ชั้น 5 อาคารเรียนรวมวิทยาศาสตร์ศาสตร์

2) กิจกรรมที่ 17 ประชุมคณะกรรมการดำเนินการจัดการความสุข ประจำหน่วยงาน ครั้งที่ 1 จาก 2 ครั้ง เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2562 ณ ชั้น 5 อาคารเรียนรวมวิทยาศาสตร์ศาสตร์และ

3) กิจกรรมที่ 18 อบรมเชิงปกิบัติการ หัวข้อการสร้างสุขในองค์กรของหน่วยงาน เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2562 ณ ชั้น 3 อาคารเรียนรวมสังคมศาสตร์

4) กิจกรรมที่ 21 การวิ่งเก็บระยะทาง(Virtual Run) ชมรมวิ่งเพื่อสุขภาพ ครั้งที่ 1 จาก 2 ครั้ง ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน -13 ธันวาคม 2562 โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการอย่างเป็นทางการ 52 คน

5) กิจกรรมที่ 23 บำบัดความเครียดด้วยแบดมินตัน ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน -13 ธันวาคม 2562โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 100 คน

ระดับ 3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการโครงการตามแผน ร้อยละ 51-100 (เฉพาะงานบริหารงานบุคคลดูแล)

มหาวิทยาลัยมีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยได้ กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วย โครงการ/กิจกรรมทั้งหมด จำนวน 15 โครงการ/กิจกรรม มีโครงการที่ได้ยกเลิกเนื่องจาก สถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อ ไวรัส (COVID-19) จำนวน 7 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 46.66 ดังนั้น เหลือจำนวนโครงการที่ต้อง ดำเนินการจริงจำนวน 8 โครงการ/กิจกรรม

จากจำนวน 8 โครงการ/กิจกรรม

1. มีโครงการที่ <u>บรรลุผลสำเร็จ</u> จำนวน 6 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 75 ประกอบไปด้วยโครงการ ดังนี้

โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

1. กิจกรรม 28 จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
2. กิจกรรม 18. อบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ การสร้างสุขในองค์กรของหน่วยงาน
3. กิจกรรม23 บำบัดความเครียดด้วยแบดมินตัน (ชมรมแบดมินตัน)
4. กิจกรรม 25. อาหาร-เครื่องดื่ม เพื่อสุขภาพ (ชมรมอาหารเพื่อสุขภาพ)

และโครงการที่ 2 โครงการพัฒนาระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA)

5 กิจกรรม ประชุมคณะกรรมการดำเนินการรับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

6. กิจกรรม อบรมความรู้ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

2. มีโครงการที่ **ไม่บรรลุผลสำเร็จ** จำนวน 2 โครงการ/กิจกรรม

เนื่องจากดำเนินกิจกรรมไม่ครบตามจำนวนครั้งที่ ระบุในแผนเนื่องจากสถานการณ์ แพร่ระบาดของเชื้อไวรัส (COVID-19) ซึ่งจำเป็นต้องชะลอโครงการ เพื่อสร้างระยะห่างทางสังคม คิดเป็นร้อยละ 25

<u>ระดับ 4 มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร</u>

มหาวิทยาลัย โดยงานบริหารงานบุคคล ดำเนินการจัดทำ สรุปรายงานผลการประเมินความสำเร็จของแผนการบริหารบุคลากร (HRM) ของปีงบประมาณ 2563 เสนอผู้บริหารเพื่อทราบ และเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไข แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2564
โดยจะมีการปรับปรุงแก้ไข ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงวิธีการจัดทำโครงการ ประจำปีงบประมาณ 2564 ดังนี้

☞<u>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนา ปรับปรุง แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์</u>

1.1 มีจำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน 2 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าประสงค์ 1 ตัวชี้วัด และไม่บรรลุเป้าประสงค์ 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตชว 1. ระดับความสำเร็จของการมีและใช้แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ผลการดำเนินงาน : บรรลุเป้าหมาย

ตชว 2. ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมตามแผน” ผลการดำเนินงาน : ไม่บรรลุเป้าหมาย

1.2 และมีกิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลตามหลัก HR SCORECARD ในมิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 3 โครงการ บรรลุเป้าหมายโครงการ 2 โครงการ ไม่บรรลุเป้าหมาย 1 โครงการ

1.3 แนวทางปรับปรุงแก้ไข : งานบริหารงานบุคคลและงานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ เตรียมจัดหาแนวทางในการทำกิจกรรมตามแผนโดยวิธีการอื่นแม้ว่าจะมีสถานการณ์ต่างๆเกิดขึ้น

☞ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบสารสนเทศและกระบวนการการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

2.1 มีจำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน 1 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ตชว 3.ระดับความสำเร็จของการสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ผลการดำเนินงาน : บรรลุเป้าหมาย

2.2 และมีกิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลตามหลัก HR SCORECARDในมิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Operational Efficiency)จำนวน 7 โครงการ บรรลุเป้าหมายโครงการ 3 โครงการไม่บรรลุเป้าหมาย 1 โครงการ และรอดำเนินการ 3 โครงการ

2.3 แนวทางปรับปรุงแก้ไข : การไม่บรรลุเป้าหมายโครงการเนื่องจากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมีน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และโครงการที่ รอดำเนินการเนื่องจากติดปัญหาจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ดังนั้น1.1 งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพเตรียมจัดหาแนวทางในการทำกิจกรรมตามแผนโดยวิธีการอื่นแม้ว่าจะมีสถานการณ์ต่างๆเกิดขึ้น เพื่อให้กิจกรรมที่กำหนดสามารถดำเนินงานได้ตามแผน และ 1.2 ปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่อาจจะไม่ต้องวัดเชิงปริมาณ แต่กำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพอย่างเดียว

☞ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรและสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 มีจำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน 6 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายของแผน 5 ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตชว 4 ร้อยละของการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ถูกต้องและทันตามระยะเวลากำหนด ผลการดำเนินงาน : บรรลุเป้าหมาย

ตชว 5 ร้อยละของบุคลากรและผู้นำที่ได้รับการพัฒนาและผ่านผลการประเมินหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่กำหนดผลการดำเนินงาน : บรรลุเป้าหมาย

ตชว 6. ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (5.1) ผลการดำเนินงาน : บรรลุเป้าหมาย

ตชว 7. ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (5.3)ผลการดำเนินงาน : ไม่บรรลุเป้าหมาย

ตชว 8. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากผู้ที่มีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน : บรรลุเป้าหมาย

ตชว 9. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากร ต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคคล (5.7)ผลการดำเนินงาน : บรรลุเป้าหมาย

3.2 และมี กิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลตามหลัก HR SCORECARD ในมิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)จำนวน 23 โครงการ ยกเลิกโครงการ 2 โครงการ รอดำเนินการ 6 โครงการ บรรลุเป้าหมายโครงการ 11 โครงการ ไม่บรรลุเป้าหมาย 4 โครงการ สาเหตุการไม่บรรลุเป้าหมายโครงการเกิดจากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.3 แนวทางปรับปรุงแก้ไข : การไม่บรรลุเป้าหมายโครงการเนื่องจากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมีน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และโครงการที่รอดำเนินการเนื่องจากติดปัญหาจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ดังนั้น

1.1 งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพเตรียมจัดหาแนวทางในการทำกิจกรรมตามแผนโดยวิธีการอื่นแม้ว่าจะมีสถานการณ์ต่างๆเกิดขึ้น เพื่อให้กิจกรรมที่กำหนดสามารถดำเนินงานได้ตามแผน และ

1.2 ปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่อาจจะไม่ต้องวัดเชิงปริมาณแต่กำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพอย่างเดียว

☞ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีเจตจำนงในการบริหารที่สุจริต

4.1 มีจำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน 1 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ตชว 10. มหาวิทยาลัยผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ในภาพรวม ผลการดำเนินงาน : บรรลุเป้าหมาย

4.2 และมี กิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักHR SCORECARD ในมิติที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีเจตจำนงในการบริหารที่สุจริต จำนวน 2 โครงการ ผลการดำเนินงาน : บรรลุเป้าหมายทั้ง 2 โครงการ

☞ยุทธศาสตร์ที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

5.1 มีจำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน 2 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้ง 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตชว 11. ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัย ผลการดำเนินงาน : บรรลุเป้าหมาย

ตชว 12. จำนวนสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความ สะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ผลการดำเนินงาน : บรรลุเป้าหมาย

5.2 และมี กิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลตามหลัก HR SCORECARD ในมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 12 โครงการ บรรลุเป้าหมายโครงการ 4 โครงการ ไม่บรรลุเป้าหมาย 2 โครงการ และยกเลิกโครงการ 6 โครงการ โดยมีสาเหตุ การยกเลิกโครงการเนื่องจากติดปัญหาจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสทำให้ไม่สามารถจัดการประชุมให้ครบตามจำนวนครั้ง ที่กำหนดในแผน เนื่องจากต้องเว้นระยะห่างทางสังคมจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส

5.3 แนวทางปรับปรุงแก้ไข : การไม่บรรลุเป้าหมายโครงการ ดังนั้น

1.1 บริหารงานบุคคล เตรียมจัดหาแนวทางในการทำกิจกรรมการประชุมตามแผนโดยวิธีการอื่นโดยอาจใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย และ

1.2 จัดเก้บข้อมูลคณะกรรมการฯ/สมาชิก กลุ่ม ชมรม เพื่อให้มีช่องทางติดต่อหรือประชุมทางไกลผ่านแอพพลิเคชั่นต่างๆ

1.3 กำหนด กิจกรรม/โครงการที่ เป็นความร่วมมือกันโดยไม่ต้องรวมกลุ่ม หรือจัดทำกิจกรรมเป็นกลุ่มย่อยๆที่มีสมาชิกจำนวนไม่มาก สามารถดูแลป้องกันสุขภาพได้

ระดับ 5 นำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

- มีการนำผลการประเมินมาจัดประชุมงานบริหารงานบุคคล งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ และหน่วยงานต่างๆ เพื่อทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2563 และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2564 ในการนี้งานบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งจัดทำผลการวิเคราะ ห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของปีงบประมาณ 2563 ตามข้อ O28 ตามตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) และนำผลดังกล่าวมาประกอบการจัดทำแผนในปีงบประมาณ 2564

รายงานวันที่ 20 กรกฎาคม 2563