



รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์
และรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ62	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ62	ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บข้อมูล
เป้าประสงค์ที่ 5 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ยกย่องและมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม				
5.1.ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	ร้อยละ 40	ร้อยละ 32.74	รองอธิการบดี	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
5.2.ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	ร้อยละ 40	ร้อยละ 53.36		
5.3.จำนวนนักศึกษาภาคปกติคงอยู่ (ปีการศึกษา 2561)	12,000 คน	10,380 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 2562
ภายใต้กรอบHR SCORECARD 5 มิติและประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและ เอกสารประกอบ
		2562	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 2562 ที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย 	1 ฉบับ Master	✓	-	-	

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2562	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและ เอกสารประกอบ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<p>1.2 พัฒนาแผนหรือกรอบอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2562-2565</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนหรือกรอบอัตรากำลัง 2562-2565 และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนหรือกรอบอัตรากำลัง 2562-2565 ที่ได้รับการเห็นชอบและอนุมัติจากสภา มหาวิทยาลัย 	1 ฉบับ Master	✓	-	-	มหาวิทยาลัยได้ทบทวนแผนอัตรากำลัง ปี 58-61 และ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนหรือกรอบอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับภาระงานและโครงสร้างหน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงเพื่อใช้ในปีงบประมาณ 2562-2565 ซึ่งประกาศใช้โครงสร้างใหม่ในปี 2561 มหาวิทยาลัยได้มีการติดตามและประเมินผลแผนหรือกรอบอัตรากำลังเมื่อสิ้นแผนในแต่ละปีงบประมาณ
<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 -	-	-	-	ไม่ได้ดำเนินการในปี2561 (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 -	-	-	-	ไม่ได้ดำเนินการในปี2561 (เริ่มกระบวนการในปี 2564)

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2562	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			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 4</p> <p>งานบริหารงานบุคคลมีการรายงานผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต่อหัวหน้าหน่วยงานทุกไตรมาสสำหรับกระบวนการได้มาซึ่งบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย โดยงานบริหารงานบุคคล ได้รับนโยบายให้เปิดรับสมัครอาจารย์และเจ้าหน้าที่ตามความต้องการของหน่วยงานภายใต้กรอบอัตรากำลัง และภายใต้มติของคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย (กบพ.) โดยนับตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2561 - 24 กรกฎาคม 2562 มหาวิทยาลัย และงานบริหารงานบุคคลได้นำข้อเสนอแนะของหัวหน้าหน่วยงานนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโดยปรับปรุงแบบฟอร์มการรับสมัครงานให้เป็นแบบฟอร์มเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลการรับสมัครงานให้มีความหลากหลายมากขึ้นนอกจากช่องทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย โดยมีรายละเอียดสถิติ และผลการดำเนินงานตามเอกสารแนบ</p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	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 อยู่ระหว่างการจัดซื้อจัดจ้าง ระบบสารสนเทศด้านงานบริหารงานบุคคล จึงทำการออกแบบแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการสารสนเทศการบริหารงานบุคคล ยังไม่ได้มีการจัดเก็บข้อมูล
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	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	-	✓ ร้อยละ 32.74	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ รมีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (นับรวมที่ลาศึกษาต่อ) จำนวน 420 คน มีคณาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 137.5 คน เมื่อคำนวณตามสูตร พบว่า การร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เทากับร้อยละ 32.74 (ปรับปรุงข้อมูลกันยายน 2562)
	☞ ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	-	✓ ร้อยละ 26.91	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ รมีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (นับรวมที่ลาศึกษาต่อ) จำนวน 420 คน มีจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 113 คน เมื่อคำนวณตามสูตร พบว่า การร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เทากับร้อยละ 26.91 (ปรับปรุงข้อมูลกันยายน 2562)

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<ul style="list-style-type: none"> วุฒิการศึกษาอาจารย์ระดับปริญญาเอก เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน และกรอบสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนจากศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ) 	ร้อยละ 50	-	-	-	N/a
3.1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยมีระบบการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ของบุคลากรที่สามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ ต่อยอดความรู้พัฒนางานประจำ 	ร้อยละ 75	-	-	-	N/a
3.2 พัฒนามาตรการจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงาน เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจที่ดี ในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> 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 2564 เป็นต้นไปเนื่องจากต้องดำเนินงานโครงการเพื่อพัฒนามาตรการจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงาน (กำลังทบทวนเพื่อปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดใหม่)

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
3.3 พัฒนาระบบสนับสนุนงานบริหารงานบุคคล เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> ● ระบบการส่งเสริมให้อาจารย์มีผลงานตีพิมพ์/เผยแพร่/ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ถูกรับไปใช้ประโยชน์ ● ระบบส่งเสริมบทบาทมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน สังคม และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ● ระบบส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ด้านการบริการ ด้านการศึกษา ด้านการบริการชุมชน 	☞ จำนวนเครือข่ายภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีการดำเนินกิจกรรมในการสนับสนุนการบริหารงานบุคคล	40 เครือข่าย	✓	-	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการจัดสร้างเครือข่ายภายในมหาวิทยาลัย กับทุกหน่วยงานภายใน โดยมีสมาชิกที่เป็นบุคลากรของแต่ละหน่วยงานระดับผู้บริหาร จำนวน 12 คน ระดับปฏิบัติการ 36 คน รวมไปถึงมหาวิทยาลัยภายนอกจำนวน 2 มหาวิทยาลัย ตั้งนั้นในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวนเครือข่ายภายในทั้งหมด 40 เครือข่าย
3.4 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนประจำปี เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อให้มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน 	☞ 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

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<p>4.1 พัฒนาพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ 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 (จากปี 61) ปี 61 = 86.16 ปี 62=89.63 เพิ่มขึ้น =+3.47</p>	<p>✓</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นหน่วยรับตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยรับการประเมินโดยมีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (มอ.)เป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินตามแนวทางที่ ป.ป.ช. กำหนดไว้ และได้ดำเนินการประเมินผล และประกาศผลการประเมินของมหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้วจากการตรวจสอบคะแนนพบว่า มหาวิทยาลัยได้รับคะแนนผลการประเมินเท่ากับ 89.53 คะแนนอยู่ในระดับ A หมายถึงมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สูง และมีข้อเสนอแนะจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต(ป.ป.ช.)ในระบบITAS ดังนั้นหน่วยงานมีคะแนน IIT อยู่ในระดับดีมาก (VeryGood)ซึ่งให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในการดำเนินงานที่โปร่งใสและการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยผลประเมินยังบ่งชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานค่อนข้างให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ ส่วนบุคคล นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานยังสะท้อนว่าบุคลากรภายในหน่วยงานส่วนใหญ่ไม่มีพฤติกรรมการเรียกรับเงินหรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงต่อการรับสินบนในอนาคต ในส่วนของการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในส่วนใหญ่สะท้อนว่าหน่วยงานมีปัญหากับการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อประโยชน์ของพวกเขาฟุ้งน้อยมาก โดยกระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนไปจากวัตถุประสงค์ในขณะที่ผู้บริหารในองค์การเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม</p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<p>4.2 พัฒนาพฤติกรรม และทัศนคติในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยผู้บริหาร ทั้งผลการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวม ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้ผู้บริหารพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากงานนั้นส่งผลกระทบต่อ และเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม และนำข้อผิดพลาดไปดำเนินการจัดทำแผนป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือแผนแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นต่อไป 	<p>☞ ผลประเมินคะแนน ITA เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการแต่ละปีงบประมาณ (ตามแผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์)</p>	<p>เพิ่มขึ้น</p> <p>ร้อยละ 2</p> <p>(จากปี 60)</p> <p>ปี 60 = 80.72</p> <p>ปี 61 = 86.16</p> <p>เพิ่มขึ้น = 5.44</p>	✓	-	-	<p>ซึ่งทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานส่วนใหญ่เชื่อมั่นว่าจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้หน่วยงานลดปัจจัยเสี่ยง ในการทุจริตรวมถึงสามารถสร้างกลไกการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>ในส่วนของ EIT มีคะแนนอยู่ในระดับดี (Good)</p> <p>ชี้ให้เห็นว่าประชาชนหรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยมีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และไม่พบว่ามี การเรียกรับสินบน ทั้งที่เป็นเงินทรัพย์สิน และผลประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ อย่างไรก็ตาม สิ่ง ที่ควรเป็นประเด็นการพัฒนาสำหรับหน่วยงานที่ได้คะแนนในระดับดี โดยควรดำเนินการอย่างเข้มข้นมากขึ้น คือ ควรมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน รองลงมาคือการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย นอกจากนี้ ควร พัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามีส่วน ร่วมเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน การบริการให้เกิดความโปร่งใสปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น</p> <p>หน่วยงานมีคะแนน OIT อยู่ในระดับยอดเยี่ยม (Excellence) โดยมีการวางระบบที่มีความเป็นเลิศเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างเป็นปัจจุบัน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นทั้งหมดแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่</p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
						สามารถเกิดขึ้นได้ทำให้โดยภาพรวมแล้ว หน่วยงานสามารถเป็น“ต้นแบบ” ในการดำเนินงานในด้านความโปร่งใสแก่ส่วนราชการอื่นๆ ได้
4.3 การจัดทำคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มหาวิทยาลัย/หน่วยงานภายในมีคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรมและได้มาตรฐานสามารถใช้อ้างอิงและปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน 	☞ ร้อยละของหน่วยงานมีคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 50 ปี 61 = 63 ปี 62= 72	✓	-	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีการจัดทำคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน จำนวน 26 หน่วยงาน โดยเป็นจำนวนคู่มือทั้งหมดจำนวน 142 เล่ม= คิดเป็นร้อยละ 72 จากงานและหน่วยงานทั้งหมด 36 งาน/หน่วยงาน (จำนวนเดิม 128 เล่มในการต่อสัญญา+14 เล่ม) (ปรับปรุงข้อมูลกันยายน 2562)
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 มีการดำเนินการตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ50 มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานให้กับหัวหน้าหน่วยงานและนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการจัดทำแผนปีถัดไป 	ระดับ 3	✓ ระดับ 4	-	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับด้านคุณธรรมและจริยธรรม/การอบรม/การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้ในระดับที่ 4

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<p>5.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกประเภทโดยจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและดำเนินการตามแผน</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกประเภท มีความผาสุก มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น 	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบและกลไกในการดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร มีแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ดำเนินงานตามแผนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 มีการประเมินคุณภาพชีวิต หรือประเมินความพอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีการนำผลการประเมินและผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของแผนเพื่อนำมาใช้ในการปรับและจัดทำแผนปีถัดไป 	ระดับ 3	✓ ระดับ 5	-	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยมีคำสั่งที่ 1759/2561 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2561 แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายและดำเนินการจัดการความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และได้จัดการประชุมเพื่อยกร่างแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ในวันที่ 20 สิงหาคม 2561 โดยมีการกำหนดนโยบายในการจัดการความสุขและแนวทาง ทิศทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร 8 ด้าน และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยได้มีมติเห็นชอบการจัดการความสุขที่เป็นจุดเน้นจำนวน 4 ด้าน ในการประชุมครั้งที่ 10/2561วันศุกร์ที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 1.ด้านจิตใจงาม 2.ด้านสุขภาพดี 3.ด้านผ่อนคลาย และ 4.ด้านสังคมดี มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการประเมินความผูกพันที่เกิดจากการจัดการความสุขในกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากทั้งกลุ่มชมรม และหน่วยงานโดยมีผลความผูกพันในปีงบประมาณ 2562 อยู่ที่ 3.64 และนำผลการประเมินและผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของแผนเพื่อนำมาใช้ในการปรับและ จัดทำแผนปี 2563
สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2561		17 ตัวชี้วัด	10 ตัวชี้วัด	3 ตัวชี้วัด	4 ตัวชี้วัด	
	คิดเป็นร้อยละความสำเร็จตามแผน	ร้อยละ 58.82 (รอผลการดำเนินงานอีก 4 ตัวชี้วัด)				

ข้อมูล ณ วันที่ 28 กันยายน 2562

งานบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์