

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ภายหลังจากการได้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 (1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2560) โดยแผนฉบับนี้มีการดำเนินการใช้ Scorecard และ KPI เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ มีการกำหนดหน่วยวัดผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) เป็นระดับต่างๆ 5 ระดับ โดยใช้หลักคิดของ Balanced Scorecard เป็นพื้นฐาน ซึ่งในที่นี้ใช้ HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการของ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้อบรมมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ประกอบไปด้วย มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 มหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงานแต่ละมิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

1.1) มหาวิทยาลัยมีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนา ปรับปรุง แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ กำหนดตัวชี้วัด คือ ระดับความสำเร็จของการมีและใช้แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย อันประกอบไปด้วยผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ผ่านการจัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบท ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (2558 – 2561) ในวันศุกร์ที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2557 ณ ห้องประชุมใหญ่ ศูนย์วิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเมื่อจัดทำร่าง แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ.2561-2565 ได้มีการนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ 3/2561 วันพฤหัสบดีที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 และได้รับความเห็นชอบ อนุมัติให้ใช้แผน และในการประชุมครั้งนี้ เป็นการทบทวนและรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2561 และเมื่อได้รับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย แล้ว งานบริหารงานบุคคล จักได้ สภามหาวิทยาลัยแล้วจะดำเนินการเสนอ แผน/ผล การทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สภามหาวิทยาลัย ได้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป ซึ่งจะเป็นการดำเนินการได้ในระดับที่ 5

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาระบบสารสนเทศและกระบวนการการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ กำหนดตัวชี้วัด คือ ระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานบุคคล

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 มีผลของการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานบุคคล ในระดับค่าเฉลี่ย 2.84 แปรผลได้ว่ามีความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานบุคคลปานกลาง (ระดับคะแนนเฉลี่ย $\bar{x} = 2.51 - 3.50$ (50.1 – 70.0 %) พึงพอใจปานกลาง) โดยที่ในปัจจุบันระบบสารสนเทศของงานบริหารงานบุคคลยังเป็นระบบ Off-Line เป็นการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Excel ในการเก็บและประมวลผลข้อมูล ซึ่งทำให้การให้บริการระบบสารสนเทศไม่สามารถให้บริการแบบทันช่วงเวลาได้ (Real-time)

ปัจจุบันผู้บริหารมหาวิทยาลัยเห็นถึงความสำคัญและอยู่ในช่วงเวลากำลังจัดหาโปรแกรมหรือระบบที่สามารถทำงานแบบฐานข้อมูล และ Online ได้ เพื่อให้การบริการข้อมูลสารสนเทศสามารถดำเนินการและให้บริการที่รวดเร็วขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบจัดการความรู้-ระบบสนับสนุนและจุดใจต่างๆเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดตัวชี้วัด คือ ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562 ยังอยู่ในระหว่างการดำเนินงาน ในที่นี้จึงขอรายงานผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 โดยมีผล ดังนี้

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 มหาวิทยาลัยดำเนินการด้านการจัดการความรู้ โดยมีหน่วยงานเจ้าภาพหลักคืองานมาตรฐานและจัดการคุณภาพ (สมจ.) เป็นผู้จัดเก็บและรวบรวมองค์ความรู้และการดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

การกำกับติดตาม โดยงานมาตรฐานและจัดการคุณภาพได้มีการจัดทำบันทึกเพื่อกำกับติดตามให้ทุกหน่วยงานมีการดำเนินงานจัดการความรู้ (KM) ได้แก่

1) ให้ทุกหน่วยงานมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ (KM) และจัดทำแผนการรายงานแผนการดำเนินงานจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา 2560 โดยจัดทำบันทึกเลขที่ ศธ 0551.18/241 ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2560 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเอกสารแผนการจัดการความรู้ (KM)/คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดการความรู้ (KM) ของคณะ/หน่วยงาน

2) ให้ทุกหน่วยงานมีการรายงานผลการดำเนินงานจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา 2560 รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยจัดทำบันทึกเลขที่ สมจ. ลงวันที่ 18 มกราคม 2561 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเอกสารข้อมูลสรุปผลการดำเนินการจัดการความรู้ (KM) ประจำปีการศึกษา 2560 รอบ 6 เดือน (1 สิงหาคม 2560 – 31 มกราคม 2561) และรอบ 12 เดือน โดยจัดทำบันทึกเลขที่ สมจ. ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2561 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเอกสารข้อมูลสรุปผลการดำเนินการจัดการความรู้ (KM) ประจำปีการศึกษา 2560 รอบ 12 เดือน (1 สิงหาคม 2560 – 31 กรกฎาคม 2561) และขอเชิญประชุม

การส่งเสริมสนับสนุน มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดการความรู้ (KM) ประจำปีการศึกษา 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ คำสั่งเลขที่ 2547/2560 สั่ง ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2560 ซึ่งคณะกรรมการฯ ประกอบด้วยผู้รับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ (KM) ของระดับคณะและหน่วยงานสนับสนุน โดยมีรองอธิการบดี เป็นประธานให้คำแนะนำและให้ความรู้ด้านการจัดการความรู้ (KM) สำหรับการจัดการประชุมในแต่ละครั้งนั้นทุกคนจะร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตั้งแต่ร่วมกันพิจารณาแผนการจัดทำแผนการจัดการความรู้ และรายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ มีการตั้งกลุ่มไลน์ “ชุมชนอุดมปัญญา VRU” และ

กลุ่ม KM ผู้บริหาร เพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ในปีงบประมาณ 2561 ได้จัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานบุคคล จำนวน 2 เรื่อง จากทั้งหมด 23 เรื่อง

ในวันที่ 23 กรกฎาคม 2561 มหาวิทยาลัยได้จัดเวทีให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันโดยการนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีของทุกหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย ระดับคณะ/วิทยาลัย จำนวน 7 คณะ จำนวน 1 วิทยาลัย และหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 7 หน่วยงาน

สรุปผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (KM) ของทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2560 จำแนกตามระดับคณะ/วิทยาลัย และหน่วยงานสนับสนุนได้ดังนี้

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 ผลงานระดับคณะ/วิทยาลัย มีคณะจำนวน 7 คณะ และวิทยาลัย จำนวน 1 วิทยาลัย ได้แก่

| คณะ/วิทยาลัย | คำสั่ง | ประเด็นความรู้ | ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรม |
|---------------------------|--|---|---|
| 1.เทคโนโลยี การเกษตร | คณะกรรมการ ดำเนินงานจัดการ ความรู้ เลขที่ 355/2560 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต เรื่อง การเตรียมตัว นักศึกษาก่อนเข้าแข่งขันตอบปัญหา วิชาการทางการเกษตร | ด้านการผลิตบัณฑิต : จำนวน 2 หลักสูตร คือหลักสูตร เกษตรศาสตร์(สาขาวิชาสัตวศาสตร์) และ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการ อาหาร |
| | | ด้านวิจัย เรื่อง การเผยแพร่ผลงานวิจัย | ด้านวิจัย : จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรเกษตรศาสตร์ และหลักสูตร สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการ อาหารซึ่งมีบทความวิจัยร่วมระหว่าง นักศึกษากับอาจารย์ จำนวน 8 เรื่อง |
| 2.ครุศาสตร์ | คณะกรรมการ ดำเนินงานจัดการ ความรู้ (KM) ปี การศึกษา 2560 เลขที่ 459ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต เรื่อง การคัดสรรกระบวนการเรียนรู้เชิงผลิต ภาพ | ด้านการผลิตบัณฑิต : มีจำนวน 1 หลักสูตรที่มีการนำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ |
| | | ด้านงานวิจัย เรื่อง การนำกระบวนการ เรียนรู้เชิงผลิตภาพมาขอทุนสนับสนุนการ วิจัย | ด้านวิจัย : ผศ.ดร.สุวรรณา จุ้ยทอง ดร.สุ ภักษมาณี ศรีเอี่ยม และผศ.ดร.กันต์ฤทัย คลัง พหล นำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ |
| 3.วิทยาการ จัดการ | คณะกรรมการพัฒนา สถาบันเรียนรู้ คณะ วิทยาการจัดการ เลขที่ 268/2560 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต คือ การจัดการเรียนรู้เชิงผลิตภาพ (Productive Learning) | ด้านการผลิตบัณฑิต : สาขาวิชาการ จัดการธุรกิจค้าปลีกได้นำองค์ความรู้ไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอน |
| | | ด้านวิจัย คือ เรื่อง การเผยแพร่ ผลงานวิจัยอาจารย์ร่วมกับนักศึกษา | ด้านวิจัย : สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ได้ นำเสนอผลงานวิจัยร่วมกับนักศึกษา |
| 4.เทคโนโลยี อุตสาหกรรม | คณะกรรมการจัดทำ แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2561เลขที่ 322/2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต เรื่อง การยกระดับ มาตรฐานและคุณภาพนักศึกษาเพื่อ สามารถแข่งขันได้ในระดับชาติ/นานาชาติ | ด้านการผลิตบัณฑิต : จำนวน 11 ผลงาน ได้แก่ ทีมนักศึกษาสาขาเทคโนโลยี วิศวกรรมไฟฟ้าเข้าร่วมแข่งขันทักษะ PLC จำนวน 1 ทีม และบทความวิจัยของ |

| คณะ/วิทยาลัย | คำสั่ง | ประเด็นความรู้ | ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรม |
|--------------------------------|--|--|---|
| | ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2560 | | นักศึกษาที่นำเสนอในงานประชุมวิชาการ ระดับชาติ จำนวน 10 ผลงาน |
| | | ด้านวิจัย เรื่อง การยกระดับมาตรฐาน งานวิจัย/งานสร้างสรรค์เพื่อเผยแพร่ใน วารสารระดับชาติ/นานาชาติ | ด้านวิจัย คือ จำนวน 2 ผลงาน ได้แก่ งานวิจัยของอาจารย์ ดร.นุชรัตน์ นุชประยูร 1 ผลงาน และงานวิจัยของอาจารย์ ดร.วิ ภััสสร วินิจฉัยกุล และอาจารย์ ดร.อนุพงศ์ ทั่งในธรรม 1 ผลงาน |
| 5.มนุษย ศาสตร์และ สังคมศาสตร์ | คณะกรรมการจัดทำ แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2561เลขที่ 322/2560 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต เรื่อง การต่อยอด ความรู้สู่การพัฒนาการศึกษาสู่การเรียนรู้ เชิงผลิตภาพอย่างเป็นรูปธรรม | ด้านการผลิตบัณฑิต : จำนวน 1 หลักสูตร |
| | | ด้านวิจัย เรื่อง การสร้างการเรียนรู้สู่การ พัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์ | ด้านวิจัย : จำนวน 3 หลักสูตร |
| 6.วิทยา ศาสตร์ และเทคโนโลยี | คณะกรรมการ ดำเนินงานการจัดการ ความรู้ เลขที่ ลงวันที่ 577/2560 สั ง ณ วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ.2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต : เรื่อง การส่งเสริม การฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษา สห กิจศึกษาในต่างแดนของคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี | ด้านการผลิตบัณฑิต : จำนวน 1 หลักสูตร คือ วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม นำนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ณ ประเทศอินเดีย วันที่ 8-14 มกราคม 2561 |
| | | ด้านวิจัย เรื่อง การเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการ งานวิจัย หรือผลงานสร้างสรรค์ที่ นำไปใช้ประโยชน์ได้ของคณะ วิทยาศาสตร์ฯ ในระดับนานาชาติ | ด้านวิจัย : จำนวน 1 หลักสูตรคือ คหกรรม ศาสตร์ |
| 7.วิทยาลัย นวัตกรรม การ จัดการ | คณะกรรมการ บริหารงานการจัดการ ความรู้ วิทยาลัย นวัตกรรมจัดการ ประจำปีการศึกษา 2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต เรื่อง การพัฒนา บุคลิกภาพคณาจารย์เพื่อการจัดการเรียน การสอนที่ดี | ด้านการผลิตบัณฑิต คือ จำนวน 1 คน |
| | | ด้านวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการ จัดการด้านการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน ท้องถิ่น | ด้านวิจัย : จำนวน 1 หน่วยงานที่นำไปใช้ |
| 8.สาธารณสุข ศาสตร์ | คณะกรรมการ ดำเนินงานการจัดการ ความรู้ (Knowledge Management)เลขที่ 184/2560 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต เรื่อง outcome-based Education กั บการออกแบบ หลักสูตร | ด้านการผลิตบัณฑิต : มีจำนวน 3 หลักสูตร คือ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตร บัณฑิต สาขาวิชานามัยสิ่งแวดล้อม หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ และ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา สุขภาพและความงาม นำไปปรับใช้ในการ ออกแบบหลักสูตร |

| คณะ/วิทยาลัย | คำสั่ง | ประเด็นความรู้ | ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรม |
|--------------|--------|--|--|
| | | ด้านวิจัย เรื่อง แนวทางการตีพิมพ์ผลงาน วิชาการในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และ กลุ่ม 2 | ด้านวิจัย : มีอาจารย์จำนวน 2 คน ยื่นขอ ทุนวิจัย |

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 ผลงานระดับหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 7 หน่วยงาน ได้แก่

| ศูนย์/สำนัก | คำสั่ง | ประเด็นความรู้ | ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรม |
|--|---|---|--|
| สำนักงาน อธิการบดี | คณะกรรมการดำเนินงานการ จัดการความรู้ สำนักงาน อธิการบดี ประจำปีการศึกษา 2560 เลขที่ 2718/2560 ลง วันที่ 21 พฤศจิกายน 2560 | เทคนิคและวิธีการในการวิเคราะห์ ค่างาน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ | มีบุคลากรส่งเอกสารงานวิเคราะห์ และประเมินค่างาน เป็นจำนวน 35 ราย จากจำนวน 50 ราย คิดเป็น ร้อยละ 60 จากจำนวนบุคลากร ทั้งหมดของ สนอ. |
| สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน | คณะกรรมการจัดการความรู้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน เลขที่ 3006/2560ลง วันที่ 22 ธันวาคม 2561 | การใช้โปรแกรมเพิ่ม-ถอนรายวิชา ได้อย่างรวดเร็ว | บุคลากรทุกคนสามารถใช้โปรแกรม การใช้โปรแกรมเพิ่ม-ถอนรายวิชาได้ อย่างรวดเร็ว |
| สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ | คณะกรรมการดำเนินงานการ จัดการความรู้ KM เลขที่ 3034 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2560 | การพัฒนาบุคลากรเพื่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ | มีบุคลากรที่สามารถดำเนินการ จัดทำเอกสารประเมินค่างานและ ดำเนินการจัดส่งไปยัง สำนักงาน อธิการบดี จำนวน 11 คน |
| สำนักส่งเสริมการ เรียนรู้และบริการ วิชาการ | คณะกรรมการดำเนินงานการ จัดการความรู้ เลขที่ 2868/2560 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2560 | การตลาดออนไลน์เพื่อผลิตภัณฑ์ ชุมชน | บุคลากรของสำนักฯ จำนวน 1 คน คือ น.ส.พัชณันท์ มาเจริญมัทธโน นำความรู้ไปใช้ในการขายของ ออนไลน์ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น |
| สถาบันวิจัยและ พัฒนา | คณะกรรมการดำเนินงานการ จัดการความรู้ ประจำปี สถาบันวิจัยและพัฒนา เลขที่ 216/2560 ลงวันที่ 28 มกราคม 2560 | เทคนิคการจัดประชุมและการเขียน รายงานการประชุม | บุคลากรทุกคนสามารถจัดประชุม และเขียนรายงานการประชุมได้ |
| บัณฑิตวิทยาลัย | คณะกรรมการดำเนินงานการ จัดการความรู้(KM) ประจำปี การศึกษา 2560 เลขที่ 199/2560 ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2560 | การจัดการความรู้เรื่องระบบการ ตรวจสอบการคัดลอกวิทยานิพนธ์ “อักขราวิสุทธิ์” | บุคลากรทุกคนภายในหน่วยงาน สามารถใช้ระบบการตรวจสอบการ คัดลอกวิทยานิพนธ์ “อักขราวิสุทธิ์” ได้ |
| งานศึกษาทั่วไป | คณะกรรมการดำเนินงานการ จัดการความรู้ประจำหน่วยงาน | ขั้นตอนการจัดทำ มคอ.5 และการ จัดส่ง มคอ.5 ในระบบ CMS | บุคลากรและอาจารย์ผู้สอนรายวิชา ศึกษาทั่วไปสามารถจัดทำมคอ.5 ได้ |

| ศูนย์/สำนัก | คำสั่ง | ประเด็นความรู้ | ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรม |
|-------------|--|----------------|---|
| | เลขที่ 1731/2560 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2560 | | อย่างถูกต้องและสามารถจัดส่ง มคอ.5 ในระบบ CMS ได้ด้วยตนเอง |

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีเจตจำนงในการบริหารที่สุจริต

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นหน่วยรับการตรวจประเมินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยมีโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นที่ปรึกษาโครงการของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ซึ่งภายหลังจากที่มหาวิทยาลัยจัดส่งแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ให้กับโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และมีหนังสือจาก คณะนิติวิทยาศาสตร์ ที่ ตช 0035.5/ว.1372 เรื่อง แจ้งผลการประเมินตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์(Evidence-based)โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2561 ซึ่งได้จัดส่งทางอีเมลของที่ปรึกษาโครงการ ITA-61 ของมหาวิทยาลัย จากการตรวจสอบผลคะแนนพบว่า คะแนนเต็มการประเมินทั้งหมด 2,200 คะแนน มหาวิทยาลัยได้รับคะแนนผลการประเมินเท่ากับ 2,000 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 90.91 สามารถสรุปประเด็นของผลคะแนนได้ดังนี้

1. ข้อคำถามที่สามารถตอบและมีหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ได้คะแนนเต็ม (ร้อยละ 100) มีจำนวน 20 ประเด็นคำถาม ประกอบด้วย EB 1(1)(2),EB 2(2),EB 3(1)-(4),EB 4(1)(3),EB 5,EB 6, ,EB 7, ,EB 8, ,EB 9,EB 10 (1)(2),EB 11 (1)(2) และEB 12(1)(2)

2. ข้อคำถามที่กรรมการประเมินให้เหตุผลในการไม่ได้คะแนน มีจำนวน 2 ประเด็นคำถาม ประกอบด้วย EB 2 (1) และEB 4 (2)

ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการขออุทธรณ์ผลคะแนนใหม่ในข้อที่ 2 ประกอบด้วย EB 2 (1) และEB 4 (2) และมีหนังสือจาก คณะนิติวิทยาศาสตร์ ที่ ตช 0035.5/ว.1503 เรื่อง แจ้งผลการประเมินตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์(Evidence-based)โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2561 โดยคณะกรรมการรับฟังการอุทธรณ์ในEB 2 (1) ได้คะแนน 100 คะแนน ในส่วนประเด็น EB 4 (2) คณะกรรมการประเมิน ให้ความเห็นว่า เอกสารที่มหาวิทยาลัยแสดงเป็นลักษณะสรุปผลการดำเนินงานซึ่งไม่พบข้อมูลที่แสดงถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี (ที่ผ่านมา) ที่ชัดเจนจึงไม่ได้คะแนนเพิ่มเติม สรุปคะแนนรวมหลังการอุทธรณ์ 2,100 คิดเป็นร้อยละ 95.45 เฉพาะในส่วนหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT และเมื่อการประเมินสิ้นสุดผลการประเมินจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจฯ เมื่อพิจารณาตามดัชนี พบว่า ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ 91.94 รองลงมา คือ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.31 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.97 ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนน เท่ากับร้อยละ 80.93 และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 79.05 สรุปได้ว่า ผลการประเมินระดับ

คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 86.16 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก

จึงสามารถสรุปได้ว่า ในปีงบประมาณ 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยคณะผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย สามารถดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสเป็นธรรมมีเจตจำนงในการบริหารที่สุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561

ในปีงบประมาณ 2561 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองต่อการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยได้มีคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ 1759/2561 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายและดำเนินการจัดการความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2561 และงานบริหารงานบุคคล ได้จัดให้มีการประชุม/สัมมนา คณะกรรมการชุดดังกล่าว เพื่อจัดทำแนวคิด-นโยบายที่จะจัดการความสุข และสร้างความรักความผูกพันให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ในวันจันทร์ที่ 20 สิงหาคม 2561 ณ ห้องประชุมราชนครินทร์ชั้น 5 อาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์ โดยได้ (ร่าง) แนวทางและวิธีการดำเนินงานในการสร้างความสุข เบื้องต้น ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body)

แนวทางการปฏิบัติ หรือแนวทางการดำเนินงาน

- 1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสร้างความสุขด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body)
- 1.2 ประชุมวางแผนการดำเนินงาน/โครงการ
 - 1.2.1 จัดตั้งชมรมกีฬาบุคลากร
 - 1.2.2 จัดโครงการกีฬาบุคลากร
- 1.3 ดำเนินกิจกรรมตามโครงการที่กำหนด
- 1.4 ติดตาม/สรุปและประเมินผล

มิติที่ 2 ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart)(น้ำใจดี)

แนวทางการปฏิบัติ หรือแนวทางการดำเนินงาน

- 2.1 การทำประโยชน์ในที่ทำงานจากการเสียสละของตัวเราเอง
 - 2.1.1 ตัวอย่างกิจกรรม เช่น ตกแต่งห้องทำงาน,จัดบอร์ด,เก็บกวาดครัว
 - 2.1.2 หากบางช่วงเวลาว่างเรามีเวลาว่างอาจจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
- 2.2 การชักชวนเพื่อนร่วมงานทำกิจกรรมแก่สังคม ตัวอย่างกิจกรรม เช่น ร่วมกันบริจาคหนังสือ,บริจาคเครื่องนุ่งห่ม,บริจาคยารักษาโรค ให้กับผู้ยากไร้ หรือเด็กด้อยโอกาส,ทำความสะอาดพื้นที่ส่วนรวมเช่นสะพานลอยถนน คลองชลประทาน เป็นต้น
- 2.3 ชักชวนกันจัดตั้งชมรมจิตอาสา หรือร่วมกันจัดตั้งหน่วยงานประสานงาน ช่วยเหลือเหตุจากการประสบภัยต่างๆ
- 2.4 กิจกรรมการค้นหาคนดีในหน่วยงาน,การมีรางวัลเชิดชูเกียรติ โดยมีแนวทางการทำงาน ดังนี้
 - 2.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกคนดี,เชิดชูเกียรติ

2.4.2 ประชุมเพื่อพิจารณากำหนดรูปแบบ วิธีการ และสร้างเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จในการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) พร้อมทั้งกำหนดปฏิทินการดำเนินงาน

2.4.3 ดำเนินกิจกรรมตามปฏิทินดำเนินงานที่กำหนด

- รูปแบบการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ อาจจะมีรูปแบบการเชิดชูผ่านเว็บไซต์ และการสร้างเวทีเพื่อทำกิจกรรมให้กับผู้ทำความดีได้แบ่งปันความดีในกิจกรรมของงานต่างๆ เช่น งานปฐมนิเทศ,งานปัจฉิม หรือกิจกรรมที่สอดคล้องต่างๆ

2.4.4 ติดตาม/สรุปและประเมินผล

มิติที่ 3 ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax)

แนวทางการปฏิบัติ หรือแนวทางการดำเนินงาน

3.1 ควรจัดพื้นที่ หรือมุมพบปะแลกเปลี่ยน มุมกาแฟ มุมเล่นเกมส์เพื่อเป็นการสังสรรค์ของบุคลากรเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายโดยลดรูปแบบที่เป็นทางการให้เหลือน้อยที่สุด

3.2 มีการกำหนดเวลาในการเปิดประชุม และเวลาปิดประชุมที่ชัดเจน

3.3 จัดปาร์ตี้ ค็อกเทล 1 ครั้ง/เดือน

3.4 จัดการท่องเที่ยว 1 ครั้ง/ปี

มิติที่ 4 ด้านการมีศานาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul)

แนวทางการปฏิบัติ หรือแนวทางการดำเนินงาน

4.1 การยอมรับความผิดพลาดของตัวเอง

4.2 การให้อภัยกับเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานผิดพลาด

4.3 การตอบแทนแก่ผู้มีพระคุณ เช่น ชื้อของฝากให้

4.4 การให้ความช่วยเหลือเรื่องห้องพัก,ช่วยแนะนำสถานที่ทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานใหม่

4.5 ร่วมกันทำกิจกรรมทางศาสนา เช่น การร่วมทอดกฐิน,การสร้างกิจกรรมที่จะทำให้สถานที่ของวัดหรือศาสนาสืบขึ้นในทุกมิติ ตัวอย่างเช่น การรวมกันทำกิจกรรมทำความสะอาด ศาสนสถาน เช่น การล้างห้องน้ำ, การกวาดลานวัด,การทำความสะดวกโบสถ์ วิหาร เจดีย์ ศาลาการเปรียญ กุฏิ เมารุ หอสวดมนต์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม และสฤป,การจัดกิจกรรมพึงธรรมประจำเดือน ฯลฯ

มิติที่ 5 ด้านการมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money)

แนวทางการปฏิบัติ หรือแนวทางการดำเนินงาน

5.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสร้างความสุขด้านการมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money)

5.2 ประชุมเพื่อพิจารณากำหนดรูปแบบ วิธีการ และสร้างเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของการมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money)ของพนักงานมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งกำหนดปฏิทินการดำเนินงาน

5.3 จัดทำกิจกรรมต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น

5.3.1 จัดทำกองทุนเงินออมสำหรับบุคลากร

5.3.2 จัดทำกิจกรรม/โครงการ “ออมวันละบาท”

5.3.3 จัดกิจกรรม/โครงการ “ตลาดนัดบุคลากร”

5.4 ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการ

5.5 ติดตาม/สรุปและประเมินผล

มิติที่ 6 ด้านการพัฒนาความรู้ (Happy Brain)(ใฝ่รู้ดี)

แนวทางการปฏิบัติ หรือแนวทางการดำเนินงาน

6.1 L : Like to learn สนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

6.2 V : Visionary เป็นผู้รอบรู้มีวิสัยทัศน์

โดยมีโครงการพัฒนาตนตามความต้องการและสนใจ แบ่งออกเป็น

- เชิงวิชาการตามศาสตร์ที่สนใจ
- ไม่เป็นเชิงวิชาการ เช่น สันทนาการ เป็นต้น

มิติที่ 7 ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family)

แนวทางการปฏิบัติ หรือแนวทางการดำเนินงาน

7.1 จัดให้มีพื้นที่สำหรับเด็ก (ลูกหลานคณาจารย์/บุคลากร) ให้ได้ใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างพัฒนาการตามวัย,หรือพื้นที่ที่เป็นการบ่มเพาะเด็กในทุกมิติ

7.2 กำหนดเวลาเลิกงาน-กำหนดระยะเวลาเข้า-ออกงาน โดยให้บุคลากรเลือกเอง ตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล โดยมหาวิทยาลัยออกแบบให้ไม่ฝืดกระเปียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

7.3 กรณีบุคลากรของมหาวิทยาลัย 1) ผู้หญิง-สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดกลุ่มหรือกิจกรรม “ทำสวย” เพื่อเป็นการสร้างบุคลิกที่ดี และสร้างเสน่ห์ให้กับตัวเองและคนรอบข้าง ฯลฯ 2) ผู้ชาย – สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย,การมีเทรนเนอร์นำออกกำลังกายสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ ฯลฯ

7.4 จัดกิจกรรม VRU Family Trip ปีละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย (สร้างให้เป็นประเพณี)

7.5 จัดกิจกรรม VRU Sport Day ปีละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย (สร้างให้เป็นประเพณี)

มิติที่ 8 ด้านการมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society)

แนวทางการปฏิบัติ หรือแนวทางการดำเนินงาน

8.1 A : Adaptive ปรับตัวได้ดี พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

8.2 A : Acceptance and Friendliness เป็นที่ยอมรับในการเป็นมิตร

โดยมีโครงการตามความต้องการและสนใจ แบ่งออกเป็น

- จัดกลุ่มกลุ่มตามความสนใจที่ต้องการพัฒนา
- แต่ละกลุ่มมีเป้าหมายเดียวกัน
- ดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละกลุ่ม

ทั้งนี้กิจกรรมต่างๆ จะเลือกดำเนินการตามความพร้อมไม่ได้ดำเนินพร้อมกันทั้งหมดในครั้งเดียว โดยคณะกรรมการกำหนดนโยบายและดำเนินการจัดการความสุขได้ร่วมกันนำเสนอ และพูดคุยจนกลายเป็นสรุปนโยบายและเสนอให้อธิการบดีให้ความเห็นชอบและจัดทำเป็น นโยบายด้านการจัดการความสุข และได้จัดทำโมเดลการจัดการความสุข โดยภายหลังการนำเสนอแนวนโยบายดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย(กบ.) ได้ให้ข้อเสนอแนะ ให้เน้นการดำเนินงานในปีแรก จำนวนสี่ด้านก่อนประกอบด้วย 1) ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) หมายถึง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน 2) ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 3) ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต และด้านที่ 4 ด้าน Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

1.2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคน มีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของมหาวิทยาลัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง (กรอบอัตรากำลัง) พ.ศ. 2557-2560 ประกอบด้วยแผนอัตรากำลังอาจารย์ผู้สอน และแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน โดยเสนอสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 2/2556 วันพฤหัสบดีที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 และปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ตามหนังสือที่ ศธ.0509(5)/ว.111 เป็นแผนกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2561 ผ่านมติคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2556 วันพุธที่ 16 ตุลาคม พ.ศ.2556 และเป็นกรอบอัตรากำลังที่ใช้งานในปัจจุบัน หลังจากนั้น มหาวิทยาลัยใช้ข้อมูลจากกรอบอัตรากำลัง พ.ศ. 2558 – 2561 มาจัดทำเป็นบัญชีกำหนดระดับตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนฯ/พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และเสนอ ในวาระการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ 4/2560 วันศุกร์ที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2560 ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา วาระย่อยที่ 5.2 การเสนอบัญชีกำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา/พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2560 (ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2561) และสภามหาวิทยาลัย มีมติเห็นชอบ บัญชีกำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนฯประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2560 (ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2561)

และในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการทบทวนโครงสร้างหน่วยราชการใหม่ พร้อมทั้งดำเนินการทบทวนกรอบอัตรากำลังใหม่(พ.ศ.2562-2565) โดยมหาวิทยาลัยมีคำสั่งที่ 1363/2561 เรื่อง แต่งตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนข้อมูลและจัดทำแผน/กรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2565 และได้มีบันทึกข้อความที่ บค.430/2561 เรื่องขอเชิญประชุม ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2561 เชิญคณะกรรมการทบทวนข้อมูลและจัดทำแผน/กรอบอัตรากำลัง เข้าร่วมฟังการชี้แจง ขั้นตอน วิธีการในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง(พ.ศ.2562-2565)ในวันพฤหัสบดีที่ 28 มิถุนายน 2561 และเมื่อทำการชี้แจงหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการเรียบร้อยแล้ว คณะกรรมการฯ มีมติให้หน่วยงานไปดำเนินการจัดทำวิเคราะห์โครงสร้างและภารกิจที่หน่วยงานต้องปฏิบัติ พร้อมทั้งการจัดทำวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละหน่วยงานและส่งกลับมายังงานบริหารงานบุคคล เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องเบื้องต้น และงานบริหารงานบุคคลได้จัดทำเป็นสรุปโครงสร้างของหน่วยงานเบื้องต้นภายใต้ข้อมูลที่หน่วยงานจัดส่งมาและได้นำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 9/2561วันศุกร์ที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2561 ปรากฏในลิงค์ http://mms.vru.ac.th/spa_detail.php?spa_id=15 วาระที่ 5.3 โดยมีโครงสร้างหน่วยงานที่นำเสนอปรากฏใน http://mms.vru.ac.th/kcfinder/upload/files/9_2561/5.3.pdf และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะให้หน่วยงานต่างๆ ไปปรับโครงสร้างใหม่ และสามารถดำเนินการปรับโครงสร้างใหม่ ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุม ครั้งที่ 11/2561 เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2561 และจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2561 ปรากฏใน http://www.vru.ac.th/laws/161018_103525.pdf พร้อมกันนี้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการทบทวนและจัดทำ กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565 ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล(ก.บ.ม.) ในสายสนับสนุน ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2561 วันจันทร์ที่ 26 พฤศจิกายน 2561 และในสายวิชาการในคราวประชุมครั้งที่ 5/2561 วันจันทร์ที่ 24 ธันวาคม 2561 พร้อมกันนี้ ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 1/2562

วันจันทร์ที่ 10 มกราคม 2562 ปรากฏใน <http://www.vru.ac.th/about-vru/information-vru.html> ซึ่งสามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนของมหาวิทยาลัย และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวด้วยการเปิดรับอัตราที่ต้องการตามที่หน่วยงานร้องขอ

1.3) มีนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย(Talent Management) หรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้จัดทำแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังปรากฏในแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.2561-2565) ปรากฏในบทที่ 4 หน้าที่ 77- 116 (ปรากฏใน <http://www.vru.ac.th/link-information/staff/staffplan-2651-2565.pdf>) ซึ่งตามแผนดังกล่าวได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารได้ จัดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรมืออาชีพทั้งในสายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยใช้ชื่อหน่วยงาน ศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ (ปรากฏใน<http://tdc.vru.ac.th/index1.html>) ซึ่งเน้นการดำเนินงานใน สายอาจารย์ให้มีความสามารถและทักษะที่ตอบสนองต่อการเรียนการสอนด้วย กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงผลิตภาพ (Productive Learning) และการทำวิจัยที่ตอบสนองต่อการพัฒนาสังคม ชุมชน ในสายสนับสนุนเน้นการพัฒนาด้านสมรรถนะ ทักษะ ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีผลปรากฏ ในรายงานผลการดำเนินงาน(รายละเอียดปรากฏใน <http://tdc.vru.ac.th/index1.html>> หัวข้อโครงการอบรม ตลอดปีงบประมาณ 2561)

นอกจากนี้แผนดังกล่าวยังเน้น ในด้านการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร สายวิชาการ โดย มหาวิทยาลัยสามารถให้ทุนการศึกษาได้ร้อยละ 80 ของเป้าหมายการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก โดยศูนย์ พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยมีผลปรากฏในรายงานผลการดำเนินงานและ รายละเอียดปรากฏใน <http://tdc.vru.ac.th/index1.html>> หัวข้อโครงการอบรมตลอดปีงบประมาณ 2561

ในด้านรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง มหาวิทยาลัยสามารถ ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาตามระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพ (Training Road Map) ตามแผนงานที่กำหนด และสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนการสร้างความพร้อมในการ บริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ยังไม่ได้จัดทำแผนแผนการสร้าง ความพร้อมในการบริหารราชการ แต่มหาวิทยาลัยมีผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงาน โดยดูจากผลคะแนนการ ประเมินในโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment - ITA) ซึ่งมีผลการประเมินในระดับสูงมาก ติดต่อกันมาแล้ว 2 ปี งบประมาณ คือ ปีงบประมาณ 2559 และปีงบประมาณ 2560 รวมทั้งในปีงบประมาณ 2561 เฉพาะในส่วนของหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT คะแนนรวมหลังการอุทธรณ์ 2,100 คิดเป็น ร้อยละ 95.45 ซึ่งยังคงขาดผลคะแนนอีกสองส่วนประกอบด้วย ในส่วนของผู้มีส่วนได้เสียภายใน IIT และส่วนของ คะแนนผู้มีส่วนได้เสียภายนอก EIT ดังนั้น สรุปได้ว่าอยู่ในระหว่างรอผลการดำเนินการจากสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(ป.ป.ช.) ซึ่งคาดว่าผลคะแนนโดยรวมน่าจะมากกว่า ร้อยละ 89.00 ซึ่งอยู่ ในระดับที่ สูงมาก

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่

2.1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561

สำหรับกระบวนการได้มาซึ่งบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย โดยงานบริหารงานบุคคล ได้รับนโยบายให้เปิดรับสมัครอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ตามความต้องการของหน่วยงานภายใต้กรอบอัตรากำลัง และภายใต้มติของคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย (กบพ.) โดยนับตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2560 -24 กรกฎาคม 2561 มหาวิทยาลัย ได้ทำการเปิดรับสมัครบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้

สายวิชาการ

☞ การเปิดรับสมัครบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 13 ครั้ง โดยเปิดรับจำนวน 63 ตำแหน่ง 83 อัตรา ในจำนวนนี้สามารถรับบุคคลเข้าบรรจุในคุณสมบัติ ปริญญาตรี 15 อัตรา บรรจุในคุณสมบัติ ปริญญาโท 24 อัตรา และสามารถบรรจุในคุณสมบัติปริญญาเอกได้เพียง 6 อัตรา รวมแล้วสามารถบรรจุได้ทั้งหมด จำนวน 45 อัตรา โดยยังคงเหลืออัตราที่ต้องเปิดรับเพิ่มเติมอีก จำนวน 28 ตำแหน่ง 38 อัตรา (โดยมีจำนวนผู้สมัครทั้งหมด 218 คน แบ่งเป็น ปริญญาตรี 37 คน บรรจุในคุณสมบัติ ปริญญาโท144 คน และคุณสมบัติปริญญาเอก 37 คน) แสดงรายละเอียดของสายวิชาการในสถิติการเปิดสรรหาบุคลากรสายวิชาการ (1 ส.ค.60-24 ก.ค.61) (เอกสารหมายเลข5.1.6(6))

***สาเหตุที่บรรจุบุคลากรสายวิชาการได้น้อยกว่าที่เปิดรับมี สาเหตุมาจาก 1.ไม่มีผู้มาสมัครเลย 2. คุณสมบัติไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศรับสมัคร 3. ไม่ผ่านเกณฑ์ทดสอบภาษาอังกฤษ 4. ไม่ผ่านการสอบสัมภาษณ์

สายสนับสนุน

☞ การเปิดรับสมัครบุคลากร/พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 10 ครั้ง โดยเปิดรับจำนวน 11 ตำแหน่ง 11 อัตรา ในจำนวนนี้สามารถรับบุคคลเข้าบรรจุในคุณสมบัติประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) - อัตรา ปริญญาตรี 6 อัตรา บรรจุในคุณสมบัติ ปริญญาโท - อัตรา และบรรจุในคุณสมบัติปริญญาเอก - อัตรา รวมแล้วสามารถบรรจุบุคลากรสายสนับสนุนได้ทั้งหมด จำนวน 6 อัตรา โดยยังคงเหลืออัตราที่ต้องเปิดรับเพิ่มเติมอีก 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา โดยมีรายละเอียดของสายสนับสนุนตาม สถิติการเปิดสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน/พนักงานมหาวิทยาลัย (1 ส.ค.60-24 ก.ค.61) (เอกสารหมายเลข5.1.6(7)) หมายเหตุ:งานบริหารงานบุคคล นับเป็นจำนวนครั้งในการประกาศรับสมัคร

สาเหตุที่บรรจุบุคลากรสายสนับสนุนได้น้อยกว่าที่เปิดรับมี สาเหตุมาจาก 1.ไม่มีผู้มาสมัครเลย 2. คุณสมบัติไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ในประกาศรับสมัคร 3. ไม่ผ่านเกณฑ์ทดสอบความรู้ในสาขาวิชาชีพนั้นๆ 4. ไม่ผ่านการสอบสัมภาษณ์

☞ การเปิดรับสมัครบุคลากร/พนักงานราชการสายสนับสนุน นับตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2560-24 กรกฎาคม 2561 จำนวน 2 ครั้ง โดยเปิดรับจำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา ในจำนวนนี้สามารถรับบุคคลเข้าบรรจุในคุณสมบัติประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) - อัตรา ปริญญาตรี 2 อัตรา บรรจุในคุณสมบัติ ปริญญาโท-อัตรา และบรรจุในคุณสมบัติปริญญาเอก - อัตรา รวมแล้วสามารถบรรจุบุคลากรสายสนับสนุนได้ทั้งหมด จำนวน 2 อัตรา โดยยังคงเหลืออัตราที่ต้องเปิดรับเพิ่มเติมอีก1 ตำแหน่ง 1 อัตรา โดยมีรายละเอียดของสายสนับสนุนตาม สถิติการเปิดสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน-พนักงานราชการ (1 ส.ค.60-24 ก.ค.61) หมายเหตุ:งานบริหารงานบุคคล นับเป็นจำนวนครั้งในการประกาศรับสมัคร

สาเหตุที่บรรจุบุคลากรพนักงานราชการ ได้น้อยกว่าที่เปิดรับมี สาเหตุมาจาก 1.ไม่มีผู้มาสมัครเลย 2. คุณสมบัติไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ในประกาศรับสมัคร 3. ไม่ผ่านเกณฑ์ทดสอบความรู้ในสาขาวิชาชีพนั้นๆ 4. ไม่ผ่านการสอบสัมภาษณ์

โดยกระบวนการในการสรรหา เพื่อบรรจุแต่งตั้งของมหาวิทยาลัย สามารถดำเนินการได้ถูกต้อง และทันตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดในประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีพนักงานมหาวิทยาลัย ข้อ 6 ข้อ 7 และข้อ 8 รวมทั้งงานบริหารงานบุคคล ได้จัดส่งข้อมูลการประกาศรับสมัครงานไปเผยแพร่ยัง เว็บไซต์การรับสมัครงานของเอกชนเช่น นอกเหนือจากการเผยแพร่ข้อมูลในเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย เช่นปรากฏใน www.jobthai.com เป็นต้น

2.2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ได้จริงหรือไม่

มหาวิทยาลัยโดยงานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกประเภท ทุกตำแหน่งงาน ที่มีความถูกต้อง เทียบตรง นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยได้ เพียงแต่ระบบดังกล่าวเป็นระบบ Off-line จึงทำให้เกิดความล่าช้าไปบ้างส่งผลให้ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังไม่ตอบสนองต่อการให้บริการข้อมูลที่เป็นระบบอัตโนมัติ ในที่นี้ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยได้กำหนด เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome) ดังนี้ ระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนา และการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามมาตรฐาน “กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ” อันจะนำไปสู่ผล “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)” พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรักความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขณะนี้มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการจัดทำ-จัดซื้อระบบบริหารงานบุคคลให้เข้าสู่ระบบข้อมูลสารสนเทศเต็มรูปแบบ

2.4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงการบริหาร และการบริการ (HR Automation) หรือไม่

มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้งานบริหารงานบุคคล นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงการบริหาร และการบริการ (HR Automation) โดยในการให้บริการข้อมูลสารสนเทศ ผู้รับบริการจากหน่วยงานต่างๆ สามารถสอบถาม หรือขอข้อมูลต่างๆด้านงานบุคคลผ่านช่องทางประกอบไปด้วย การขอข้อมูลผ่านINBOX ของงานบริหารงานบุคคล หรือขอข้อมูลผ่านทางไลน์กลุ่ม เครือข่ายงานบริหารงานบุคคล(HR Network) การส่งต่อข้อมูลผ่านทางระบบไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์และขณะนี้งานบริหารงานบุคคล กำลังดำเนินการจัดทำหน้าเว็บไซต์ของงานบริหารงานบุคคลเพื่อการนำเข้าสู่ข้อมูลต่างๆที่จำเป็นต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย หรือข้อมูลความรู้ การให้บริการแบบฟอร์มต่างปรากฏใน<http://hrm.vru.ac.th/> ในส่วนของสารสนเทศที่จะนำมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกำลังอยู่ในช่วงของการจัดซื้อระบบเพื่อนำมาใช้งาน

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

3.1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการหรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและ
ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของมหาวิทยาลัย หรือไม่

- ด้านมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยมีนโยบาย แผนงาน โครงการหรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและ
ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยปรากฏในประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (<http://hrm.vru.ac.th/doc/nu/n01.pdf>) ข้อ 3 ด้านการรักษาไว้

และปรากฏ ในแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2561-2565
(<http://www.vru.ac.th/link-information/staff/staffplan-2651-2565.pdf>) หน้า 60 ข้อ 3.4 ข้อมูลคุณวุฒิ/
สาขาที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์ ซึ่งเป็นการวางกรอบที่จะพัฒนาอาจารย์ในหลักสูตรและสาขาวิชาต่างๆ (ไม่ถือว่าเป็น
สาขาขาดแคลน) รวมถึง หน้า 62 ข้อ 3.5 สาขาขาดแคลน หรือสาขาที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ (มีผลต่อการ
เลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ดูงาน หรือจัดทำวิจัย)

3.2) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน
โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยหรือไม่

มหาวิทยาลัย โดยงานบริหารงานบุคคล กำลังดำเนินการออกแบบแบบสำรวจความพึง
พอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย คาดว่าจะเริ่ม
สำรวจได้ในต้นเดือนสิงหาคม 2562

3.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และ
การพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development
and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น
สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยหรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้
และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development
and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ
การบรรลุภารกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยมีสรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

สรุปผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (KM) ของทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2560(ปีงบประมาณ 2561) จำแนกตามระดับคณะ/วิทยาลัย และหน่วยงานสนับสนุนได้ดังนี้

**ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 ผลงานระดับคณะ/วิทยาลัย มีคณะจำนวน 7 คณะ และ
วิทยาลัย จำนวน 1 วิทยาลัย ได้แก่**

| คณะ/วิทยาลัย | คำสั่ง | ประเด็นความรู้ | ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรม |
|-------------------------|---|---|---|
| 1.เทคโนโลยี การเกษตร | คณะกรรมการ ดำเนินงานจัดการ ความรู้ เลขที่ 355/2560 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต เรื่อง การเตรียมตัว นักศึกษา ก่อนเข้าแข่งขันตอบปัญหา วิชาการทางการเกษตร | ด้านการผลิตบัณฑิต : จำนวน 2 หลักสูตร คือหลักสูตร เกษตรศาสตร์(สาขาวิชาสัตวศาสตร์) และ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการ อาหาร |

| คณะ/วิทยาลัย | คำสั่ง | ประเด็นความรู้ | ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรม |
|-----------------------------|---|---|---|
| | | ด้านวิจัย เรื่อง การเผยแพร่ผลงานวิจัย | ด้านวิจัย : จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรเกษตรศาสตร์ และหลักสูตรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหารซึ่งมีบทความวิจัยร่วมระหว่างนักศึกษาที่บอจารย์ จำนวน 8 เรื่อง |
| 2.ครุศาสตร์ | คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ (KM) ปีการศึกษา 2560 เลขที่ 459ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต เรื่อง การคัดสรรกระบวนการเรียนรู้เชิงผลิตภาพ | ด้านการผลิตบัณฑิต : มีจำนวน 1 หลักสูตรที่มีการนำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ |
| | | ด้านงานวิจัย เรื่อง การนำกระบวนการเรียนรู้เชิงผลิตภาพมาขอทุนสนับสนุนการวิจัย | ด้านวิจัย : ผศ.ดร.สุวรรณา จุ้ยทอง ดร.สุภัชฌาณ์ ศรีเอี่ยม และผศ.ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล นำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ |
| 3.วิทยาการจัดการ | คณะกรรมการพัฒนาสถาบันเรียนรู้ คณะวิทยาการจัดการ เลขที่ 268/2560 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต คือ การจัดการเรียนรู้เชิงผลิตภาพ (Productive Learning) | ด้านการผลิตบัณฑิต : สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีกได้นำองค์ความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน |
| | | ด้านวิจัย คือ เรื่อง การเผยแพร่ผลงานวิจัยอาจารย์ร่วมกับนักศึกษา | ด้านวิจัย : สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ได้นำเสนอผลงานวิจัยร่วมกับนักศึกษา |
| 4.เทคโนโลยีอุตสาหกรรม | คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2561เลขที่ 322/2560 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต เรื่อง การยกระดับมาตรฐานและคุณภาพนักศึกษาเพื่อสามารถแข่งขันได้ในระดับชาติ/นานาชาติ | ด้านการผลิตบัณฑิต : จำนวน 11 ผลงาน ได้แก่ ทีมนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้าเข้าร่วมแข่งขันทักษะ PLC จำนวน 1 ทีม และบทความวิจัยของนักศึกษาที่นำเสนอในงานประชุมวิชาการระดับชาติ จำนวน 10 ผลงาน |
| | | ด้านวิจัย เรื่อง การยกระดับมาตรฐานงานวิจัย/งานสร้างสรรค์เพื่อเผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ | ด้านวิจัย คือ จำนวน 2 ผลงาน ได้แก่ งานวิจัยของอาจารย์ ดร.นุชรัตน์ นุชประยูร 1 ผลงาน และงานวิจัยของอาจารย์ ดร.วิภัตสร วินิจฉัยกุล และอาจารย์ ดร.อนุพงศ์ ทั่งในธรรม 1 ผลงาน |
| 5.มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2561เลขที่ 322/2560 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต เรื่อง การต่อยอดความรู้สู่พัฒนานักศึกษาสู่การเรียนรู้เชิงผลิตภาพอย่างเป็นรูปธรรม | ด้านการผลิตบัณฑิต : จำนวน 1 หลักสูตร |
| | | ด้านวิจัย เรื่อง การสร้างการเรียนรู้สู่การพัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์ | ด้านวิจัย : จำนวน 3 หลักสูตร |
| | คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการ | ด้านการผลิตบัณฑิต : เรื่อง การส่งเสริมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษา สห | ด้านการผลิตบัณฑิต : จำนวน 1 หลักสูตร คือ วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม นำนักศึกษา |

| คณะ/วิทยาลัย | คำสั่ง | ประเด็นความรู้ | ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรม |
|-------------------------------|--|--|---|
| 6.วิทยา ศาสตร์ และเทคโนโลยี | ความรู้ เลขที่ ลงวันที่ 577/2560 สั่ง ณ วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ.2560 | กิจศึกษาในต่างแดนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ณ ประเทศอินเดีย วันที่ 8-14 มกราคม 2561 |
| | | ด้านวิจัย เรื่อง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ งานวิจัย หรือผลงานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ของคณะวิทยาศาสตร์ฯ ในระดับนานาชาติ | ด้านวิจัย : จำนวน 1 หลักสูตรคือ คหกรรมศาสตร์ |
| 7.วิทยาลัย นวัตกรรม การจัดการ | คณะกรรมการ บริหารงาน การจัดการ ความรู้ วิทยาลัย นวัตกรรม การจัดการ ประจำปีการศึกษา 2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต เรื่อง การพัฒนา บุคลิกภาพคณาจารย์เพื่อการจัดการเรียน การสอนที่ดี | ด้านการผลิตบัณฑิต คือ จำนวน 1 คน |
| | | ด้านวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการ จัดการด้านการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน ท้องถิ่น | ด้านวิจัย : จำนวน 1 หน่วยงานที่นำไปใช้ |
| 8.สาธารณสุข ศาสตร์ | คณะกรรมการ ดำเนินงาน การจัดการ ความรู้ (Knowledge Management) เลขที่ 184/2560 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2560 | ด้านการผลิตบัณฑิต เรื่อง outcome-based Education กับการออกแบบ หลักสูตร | ด้านการผลิตบัณฑิต : มีจำนวน 3 หลักสูตร คือ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต สาขาวิชานามัยสิ่งแวดล้อม หลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ และ หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา สุขภาพและความงาม นำไปปรับใช้ในการ ออกแบบหลักสูตร |
| | | ด้านวิจัย เรื่อง แนวทางการตีพิมพ์ผลงาน วิชาการในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และ กลุ่ม 2 | ด้านวิจัย : มีอาจารย์จำนวน 2 คน ยื่นขอ ทุนวิจัย |

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 ผลงานระดับหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 7 หน่วยงาน ได้แก่

| ศูนย์/สำนัก | คำสั่ง | ประเด็นความรู้ | ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรม |
|-------------------------------------|--|--|--|
| สำนักงาน อธิการบดี | คณะกรรมการดำเนินงาน การจัดการความรู้ สำนักงาน อธิการบดี ประจำปีการศึกษา 2560 เลขที่ 2718/2560 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2560 | เทคนิคและวิธีการในการวิเคราะห์ ค่างาน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ | มีบุคลากรส่งเอกสารงานวิเคราะห์ และประเมินค่างาน เป็นจำนวน 35 ราย จากจำนวน 50 ราย คิดเป็น ร้อยละ 60 จากจำนวนบุคลากร ทั้งหมดของ สนอ. |
| สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน | คณะกรรมการจัดการความรู้ สำนัก ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน เลขที่ 3006/2560 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2561 | การใช้โปรแกรมเพิ่ม-ถอนรายวิชา ได้อย่างรวดเร็ว | บุคลากรทุกคนสามารถใช้โปรแกรม การใช้โปรแกรมเพิ่ม-ถอนรายวิชาได้ อย่างรวดเร็ว |

| ศูนย์/สำนัก | คำสั่ง | ประเด็นความรู้ | ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรม |
|--|---|---|---|
| สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ KM เลขที่ 3034 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2560 | การพัฒนาบุคลากรเพื่อความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ | มีบุคลากรที่สามารถดำเนินการจัดทำเอกสารประเมินค่างานและดำเนินการจัดส่งไปยังสำนักงานอธิการบดี จำนวน 11 คน |
| สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ | คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ เลขที่ 2868/2560 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2560 | การตลาดออนไลน์เพื่อผลิตภัณฑ์ชุมชน | บุคลากรของสำนักฯ จำนวน 1 คน คือ น.ส.พัชรัตน์ มาเจริญมัทธอน นำความรู้ไปใช้ในการขายของออนไลน์ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น |
| สถาบันวิจัยและพัฒนา | คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ ประจำสถาบันวิจัยและพัฒนา เลขที่ 216/2560 ลงวันที่ 28 มกราคม 2560 | เทคนิคการจัดประชุมและการเขียนรายงานการประชุม | บุคลากรทุกคนสามารถจัดประชุมและเขียนรายงานการประชุมได้ |
| บัณฑิตวิทยาลัย | คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้(KM) ประจำปีการศึกษา 2560 เลขที่ 199/2560 ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2560 | การจัดการความรู้เรื่องระบบการตรวจสอบการคัดลอกวิทยานิพนธ์ “อักขราวิสุทธิ์” | บุคลากรทุกคนภายในหน่วยงานสามารถใช้ระบบการตรวจสอบการคัดลอกวิทยานิพนธ์ “อักขราวิสุทธิ์” ได้ |
| งานศึกษาทั่วไป | คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ประจำหน่วยงาน เลขที่ 1731/2560 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2560 | ขั้นตอนการจัดทำ มคอ.5 และการจัดส่ง มคอ.5 ในระบบ CMS | บุคลากรและอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไปสามารถจัดทำมคอ.5 ได้อย่างถูกต้อง และสามารถจัดส่ง มคอ.5 ในระบบ CMS ได้ด้วยตนเอง |

3.4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่ามีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของมหาวิทยาลัยหรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่ามีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของมหาวิทยาลัย สะท้อนผ่านผลการประเมินบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีปรากฏเป็นตัวอย่าง ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง รายชื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก (ปีงบประมาณ 2560 ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2559- 30 กันยายน 2560) และฉบับที่สอง (ปีงบประมาณ 2561 ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2560-30 กันยายน 2561) หรือในส่วนของข้าราชการ ก็จะเป็นประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2559 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2560) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง รายชื่อผู้

ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก (ตั้งแต่ 1 เมษายน 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2560) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 1 เมษายน 2561) (ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก (ตั้งแต่ 1 เมษายน 2561 ถึงวันที่ 1 ตุลาคม 2561) และผลการประเมินดังกล่าว บุคลากรมีความพึงพอใจต่อผลการประเมินโดยผู้ได้จากการไม่มีข้อร้องเรียนถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานในทุกรอบการประเมินแม้แต่รายเดียว

นอกจากนี้ในแบบการประเมินผลดังกล่าว ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของมหาวิทยาลัย เพราะได้มีการออกแบบการประเมินเป็นสองส่วนหนึ่งคือการประเมินสมรรถนะและผลงานส่วนตัวตามข้อตกลงที่ทำไว้กับผู้บังคับบัญชาตั้งต้นปีงบประมาณ หรือเป็นไปตามภาระงานที่สายวิชาการต้องดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับส่วนที่สองคือการกำหนดผลงานที่เป็นส่วนร่วมที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติของหน่วยงานที่จะสามารถส่งผลผลิตหรือผลงานให้ไปถึงในระดับมหาวิทยาลัยได้ และกำหนดค่าเป้าหมายที่มีค่าเท่ากันของบุคลากรในหน่วยงาน

พร้อมกันนี้มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการนำระบบการประเมินที่เรียกว่า OKR แบบกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้างมาใช้งาน โดยคาดว่าจะสามารถใช้งานได้เต็มรูปแบบในปีงบประมาณ 2563

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความ สามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยคณะผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความ สามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน โดยจัดให้มีช่องทางการรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและรับฟังความต้องการ หลายช่องทาง เช่น โทรศัพท์ website e-mail สายตรง และมอบหมายให้เลขานุการเป็นผู้จัดพิมพ์ และรวบรวมเพื่อนำเสนอให้อธิการบดีพิจารณา และสั่งการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในการตอบสนองความคาดหวัง หรือความต้องการและ ทำให้บุคลากร นักศึกษา ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ โดยให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะเป็นรายไตรมาส ตามแบบฟอร์มมหาวิทยาลัย(เอกสารแบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ และแบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ) เป็นระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ทุกหน่วยงาน ทุกส่วนราชการรายงานผล การดำเนินงานผ่านระบบติดตามผลการดำเนินงานโครงการและงบประมาณ <http://mis.vru.ac.th/> ของกองนโยบายและแผน ทั้งนี้ คณะกรรมการมหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยคำนึงถึงการ ดำเนินงานตามมติ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย และแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ครอบคลุมพันธกิจของ และได้รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยโดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้สภามหาวิทยาลัยรับทราบและพิจารณาทุก สิ้นปีงบประมาณ

4.2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยหรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยคณะผู้บริหารมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นในการสรรหาซึ่งได้ประกาศรับสมัครผ่านหลายช่องทางเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การบรรจุแต่งตั้งที่มีคณะกรรมการหลายท่านร่วมกันพิจารณาตัดสินผลการสอบ หรือผลการคัดเลือกมีหลักฐานการให้คะแนนที่ชัดเจนและเป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้ การพัฒนารักษาไว้ในกรณีการประชุม การอบรม การสัมมนา มีแบบฟอร์มการจัดโครงการ การขออนุมัติงบประมาณ การเบิกเงินค่าใช้จ่าย ไปตลอดจนถึงการที่บุคลากรออกจากงานทุกกิจกรรมมีข้อมูลที่สามารถเปิดเผยได้

ผู้บริหารทุกคน เห็นความสำคัญในการเปิดเผยข้อมูลให้แก่บุคลากรโดยผ่านทาง เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย มีกระบวนการตรวจสอบ ควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทุกรายการ โดยให้ผู้ตรวจบัญชีจากภายนอกเป็นผู้ตรวจ และสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการ สภามหาวิทยาลัย ด้านการเงินและงบประมาณ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะด้านการเงินและงบประมาณของมหาวิทยาลัย อีกทั้งมีการนำระบบสามมิติ และระบบอื่นๆ ของกรมบัญชีกลางมาใช้เพื่อเป็นการตรวจสอบทางการจัดซื้อ จัดจ้าง การตัดยอด การใช้งบประมาณ เพื่อความถูกต้องและโปร่งใสในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล และยังมีการแต่งตั้งกรรมการกลางตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจรับ เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินการอีกทางหนึ่งด้วย และมีหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการการเงินและงบประมาณอีกครั้ง รวมถึงมีการเผยแพร่รายงานการประชุม คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย สภาวิชาการ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยผ่านทาง Website ให้ประชาคมได้มีส่วนในการรับรู้ รับทราบ ดังนั้นหากมีการดำเนินงานที่ไม่โปร่งใสในด้านการบริหารงานบุคคล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสามารถรับรู้ได้หลายช่องทาง

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึงการที่มหาวิทยาลัยมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

5.1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยคณะผู้บริหารมีความประสงค์ที่จะให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน โดยได้จัดให้มีนโยบาย การจัดการความสุข ของมหาวิทยาลัย และได้ดำเนินการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่ทำงาน การสร้างพื้นที่การทำงานร่วมกันเป็นพื้นที่กลางที่บุคลากร หรือบุคคลภายนอกสามารถเข้ามาใช้พื้นที่ในการทำงาน ประชุม สนทนาสังสรรค์ร่วมกันได้ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่สามารถหาความสุขในที่ทำงานได้ เช่นการมีร้านค้ากาแฟที่มีบรรยากาศบ้านสวน ห้องสมุดสีเขียว การมีสวนพันธุ์พืชต่างๆ การมีรถโดยสารรับส่งนักศึกษา และบุคลากรฟรีภายในมหาวิทยาลัยตลอดวัน การพัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะที่สามารถส่งเสริมการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 และอาจารย์สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีทั้งสมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ไอแพด หรือเครื่องมือสื่อสารอื่นๆใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารได้นำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยจัดให้มีเสาสัญญาณการสื่อสารของโทรศัพท์ที่รองรับ ระบบ 5G เพิ่มขึ้นครอบคลุมพื้นที่ที่ใช้ในการเรียนการสอน มีการจัดหาระบบปฏิบัติการต่างๆเพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก เช่น ระบบบริหารงานบุคคลอัตโนมัติ ระบบงานธุรการเต็มรูปแบบ ระบบฐานข้อมูลกลาง เป็นต้น

5.2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของมหาวิทยาลัยหรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยคณะผู้บริหาร ได้จัดให้มีสวัสดิการหลักกับบุคลากรทุกประเภทของมหาวิทยาลัย เช่น ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดทำข้อตกลงในการจัดซื้อที่พิกัดค่ายกับธนาคารออมสิน ธนาคารอิสลาม การจัดทำประกันกลุ่ม การจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลของคนในครอบครัวสำหรับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการที่พักอาศัยในบ้านพักของทางราชการ สวัสดิการอื่นๆ

นอกจากนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่จะจัดสวัสดิการที่บุคลากรสามารถเลือกได้ตามความต้องการที่จำเป็นของแต่ละบุคคล เพื่อให้สวัสดิการที่เลือกนั้นตอบสนองและให้ประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตของแต่ละคน

5.3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยคณะผู้บริหารได้จัดให้มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผ่านกิจกรรมหลายกิจกรรม ยกตัวอย่างเช่น การจัดงานตามประเพณี งานปีใหม่ซึ่งมีการแสดงร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร การจัดงานวันสงกรานต์ที่บุคลากรจะสงวนน้ำขอมาผู้ใหญ่ ผู้บริหาร การจัดงานกีฬาที่ผู้บริหารร่วมเป็นผู้เล่นกีฬาด้วย เป็นต้น

และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเองนั้นมหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมงานวันเกษียณทั้งในส่วนของสายวิชาการและสายสนับสนุน การจัดแข่งขันกีฬาประจำปีของบุคลากร การดำเนินงานของกลุ่มชมรมต่างๆ เช่นชมรมวิ่งเพื่อสุขภาพ ชมรมเรียนและฝึกซ้อมดนตรี ชมรมฟุตบอล ชมรมเปตอง ชมรมอาหารเพื่อสุขภาพ เป็นต้น