



รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์
และรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
ภายใต้กรอบHR SCORECARD 5 มิติและประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2560 - 2562

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ 60		ปีงบประมาณ 61		ปีงบประมาณ 62		ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บข้อมูล
	เป้าหมาย (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)	เป้าหมาย (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)	เป้าหมาย (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)		
เป้าประสงค์ที่ 5 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ยกระดับธรรมภิบาล คุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม								
5.1. ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	40	27.57	40	30.73	50	32.74	รองอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี	งานบริหารงานบุคคล
5.2. ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	40	22.94	40	24.46	50	53.36		
5.4. ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรต่อ องค์กร	> 4.50	(4.03)	> 4.50	(4.10)	> 4.50	รอบที่ 1 =		
5.5. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมิน สมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	85	99.31	85	99.66	90	99.74		
5.6. ร้อยละคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) เพิ่มขึ้น	2	80.72	2	86.16 (+5.44)	2	89.63 (+3.47)		
* ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (เริ่มปี 2562)	-	-	-	-	> 4.50	3.79		
* ร้อยละของบุคลากรและผู้นำที่ได้รับการพัฒนา และผ่านผลการประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ที่ กำหนด (เริ่มปี 2562)	-	-	-	-	80	84.70		

* ตัวชี้วัดใหม่ที่ปรากฏในตัวชี้วัดเป้าประสงค์แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (นำมาปรับแผนปี2562)

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	✓	-	-	
1.2 พัฒนาแผนหรือกรอบอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2562-2565 เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนหรือกรอบอัตรากำลัง 2562-2565 และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนหรือกรอบอัตรากำลัง 2562-2565 ที่ได้รับการเห็นชอบและอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย 	1 ฉบับ Master	✓	-	-	มหาวิทยาลัยได้ทบทวนแผนอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 58-61 และได้ดำเนินการปรับปรุงแผนหรือกรอบอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับภาระงานและโครงสร้างหน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุง เพื่อใช้ในปีงบประมาณ 2562-2565 และมหาวิทยาลัยได้มีการติดตามและประเมินผลแผนหรือกรอบอัตรากำลังเมื่อสิ้นแผนในแต่ละปีงบประมาณ

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2562	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<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 -	-	-	-	<p>ไม่ได้ดำเนินการในปี2562 (เริ่มกระบวนการในปี 2564)</p>
<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 -	-	-	-	<p>ไม่ได้ดำเนินการในปี2562 (เริ่มกระบวนการในปี 2564)</p>

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 มีการนำผลการดำเนินการสรรหาบุคลากรบุคลากรและข้อเสนอแนะของหัวหน้าหน่วยงานนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน มีการนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติที่ดี 	<p>ระดับ 5</p>	<p>✓ ระดับ 5</p>	-	-	<p>การบริหารอัตรากำลัง</p> <p>☞ กรอบอัตรากำลังในสวนของสายวิชาการ</p> <p>จะมีข้อมูลประกอบไปด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ก) กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ ของสาขาวิชา และคณะ/วิทยาลัย และศูนย์สระแก้ว จำนวน 570 อัตรา (เป็นอัตราที่พึงมี) - ข) บัญชีกำหนดระดับตำแหน่ง สายวิชาการ - ค) กรอบคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการ สายวิชาการ <p>ปัจจุบันมีอัตรากำลังสายวิชาการอยู่ที่ 420 คน และมีอัตราคงเหลือจากกรอบ 150 คน โดยได้รายงานจำนวนอัตรากำลัง ในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยทราบ</p> <p>☞ กรอบอัตรากำลังในสวนของสายสนับสนุน</p> <p>จะมีข้อมูลประกอบไปด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ก) <u>กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน จำนวน 358 อัตรา</u> (เป็นอัตราที่พึงมี) - ข) บัญชีกำหนดระดับตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน <p>ปัจจุบันมีอัตรากำลังสายสนับสนุนอยู่ที่ 315คน (ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว) และมีอัตราคงเหลือจากกรอบ 43 คน โดยได้รายงานจำนวนอัตรากำลัง ในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยทราบ</p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2562	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
						<p>☞ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง สายวิชาการ ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2561 -30 มิถุนายน 2562</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>เปิดรับสมัคร</u> จำนวน 5 ครั้ง จำนวน 32 ตำแหน่ง อัตราที่เปิดรับ จำนวน 47 อัตรา - <u>มีจำนวนผู้มาสมัคร</u> คุณวุฒิ(ปริญญาโท) จำนวน 287 คน คุณวุฒิ(ปริญญาเอก) จำนวน 54 คน รวมจำนวนผู้มาสมัคร 341 คน - <u>จำนวนการบรรจุ</u> อัตราที่บรรจุแล้ว จำนวน 22 คน อัตราที่คงเหลือ จำนวน 25 คน <p>☞ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง สายสนับสนุน ตั้งแต่ 1 มกราคม 2562 -30 มิถุนายน 2562</p> <p>ประเภท พนักงานมหาวิทยาลัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>เปิดรับสมัคร</u> จำนวน 12 ครั้ง จำนวน 14 ตำแหน่ง อัตราที่เปิดรับ จำนวน 14 อัตรา - <u>มีจำนวนผู้มาสมัคร</u> คุณวุฒิ(ปริญญาตรี) จำนวน 30 คน คุณวุฒิ(ปริญญาโท) จำนวน 10 คน รวมจำนวนผู้มาสมัคร 40 คน - <u>จำนวนการบรรจุ</u> อัตราที่บรรจุแล้ว จำนวน 13 คน อัตราที่คงเหลือ จำนวน 1 คน

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2562	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
						<p>ประเภท เจาหนาที่ประจำตามสัญญาจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>เปิดรับสมัคร</u> จำนวน 6 ครั้ง จำนวน 6 ตำแหน่ง อัตราที่เปิดรับ จำนวน 6 อัตรา - <u>มีจำนวนผู้มาสมัคร</u> คุณวุฒิ(ปริญญาตรี) จำนวน 45 คน คุณวุฒิ(ปริญญาโท) จำนวน 4 คน รวมจำนวนผู้มาสมัคร 49 คน - <u>จำนวนการบรรจุ</u> อัตราที่บรรจุแล้ว จำนวน 6 คน อัตราที่คงเหลือ จำนวน - คน <p>ประเภท ลูกจ้างชั่วคราว</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>เปิดรับสมัคร</u> จำนวน 12 ครั้ง จำนวน 14 ตำแหน่ง อัตราที่เปิดรับ จำนวน 14 อัตรา - <u>มีจำนวนผู้มาสมัคร</u> คุณวุฒิ(ปวส.) จำนวน 25 คน คุณวุฒิ(ปวช.) จำนวน - คน รวมจำนวนผู้มาสมัคร 25 คน - <u>จำนวนการบรรจุ</u> อัตราที่บรรจุแล้ว จำนวน 11 คน อัตราที่คงเหลือ จำนวน 3 คน

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 อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดซื้อระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลและออกแบบแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการสารสนเทศการบริหารงานบุคคล ในปีงบประมาณ 2562 ภายหลังจากที่ได้ใช้งานระบบ
2.3 การพัฒนาบุคลากร เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรสายวิชาการ อาจารย์ และสายสนับสนุนมีสมรรถนะการทำงานตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน วุฒิการศึกษาอาจารย์ระดับปริญญาเอก เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน และกรอบสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ อาจารย์ และสายสนับสนุนมีสมรรถนะการทำงานตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน 	☞ ร้อยละ ของอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิ ป.เอก ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	-	✓ ร้อยละ 32.74	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (นับรวมที่ลาศึกษาต่อ) จำนวน 420 คน มีคณาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 137.5 คน เมื่อคำนวณตามสูตร พบว่า คาร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เท่ากับร้อยละ 32.74 คะแนนที่ได้เท่ากับ 4.09 คะแนน
	☞ ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	✓ ร้อยละ 53.36	-	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (นับรวมที่ลาศึกษาต่อ) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ขอตำแหน่งวิชาการ ที่ ก.พ.อ. กำหนด จำนวน 223 คน มีจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 119 คน เมื่อคำนวณตามสูตรพบว่าค่าร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เท่ากับร้อยละ 53.36

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน และกรอบสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร 	ร้อยละของอาจารย์ที่สอบมาตรฐานวิชาชีพ VRU Professional License (เริ่มปีงบประมาณ 2562)	ร้อยละ 20	-	✓ ร้อยละ 0	-	<p>จากตัวชี้วัดเรื่อง VRU Professional License ที่ระบุให้อาจารย์ผ่านเกณฑ์ VRU Professional License จำนวนร้อยละ 20 นั้นพบว่าเกิดปัญหาในการดำเนินการดังนี้ เนื่องจากมาตรฐาน VRU Professional License ทางมหาวิทยาลัยเทียบเคียงจาก UK PSF และ สกอ. PSF เป็นต้นแบบ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยยังไม่มีมาตรฐานดังกล่าว ดังนั้นจึงยังไม่สามารถวัดจำนวนอาจารย์ที่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าวได้ <u>ทางมหาวิทยาลัยจึงได้วางแผนดำเนินการแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ส่งอาจารย์ไปอบรมเรียนรู้ และสอบประเมินตามเกณฑ์ UK PSF แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อวางแนวทางมาตรฐาน VRU Professional License ร่างประกาศเกี่ยวกับ VRU Professional License อ้างอิงจาก UK PSF และ สกอ. PSF เช่นคุณสมบัติ การทดสอบ เกณฑ์ต่าง ๆ และค่าตอบแทน กำหนดแผนพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณสมบัติตาม VRU Professional License ตั้งแต่การสรรหา พัฒนา และทดสอบ

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
						<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบหลักสูตรในการพัฒนาอาจารย์ให้มีมาตรฐานตาม VRU Professional License 2. ออกแบบการวัดผลเพื่อประเมินอาจารย์ตามมาตรฐาน 3. สรุปลำดับจำนวนอาจารย์ที่ผ่านเกณฑ์รายปี <p>ในปัจจุบันทางมหาวิทยาลัยได้เริ่มดำเนินการในขั้นตอนการส่งอาจารย์ไปอบรมมาตรฐาน UK PSF และเตรียมตัวในการยื่นผลงานเพื่อประเมินคุณสมบัติตามมาตรฐาน UK PSF ระดับ 3 คือ ระดับ Senior Fellowship คือ อาจารย์พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุลรวมทั้งได้ทาบทามคณะกรรมการเพื่อร่วมวางมาตรฐาน VRU Professional License โดยคาดว่ามาตรฐาน VRU Professional License จะกำหนดแล้วเสร็จในปี 2563</p>
	☞ จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพจาก สกอ. หรือสถาบันรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ให้ระบุชื่อใบประกอบวิชาชีพ (เริ่มปีงบประมาณ 2562)	8 คน	✓ 16 คน	-	-	<p>จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพจากสถาบันรับรองมาตรฐานวิชาชีพ จำนวน 16 คน โดยได้รับรองมาตรฐานวิชาชีพ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ใบอนุญาตจากสภาวิศวกร 2. ประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตจากสำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา (เนติบัณฑิตไทย) ประกาศนียบัตรหลักสูตรวิชาว่าความจากสำนักอบรมวิชาว่าความแห่งสหภาพทนายความ

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
	☞ ร้อยละของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศต่ออาจารย์ทั้งหมดที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ได้รับ การรับรองคุณวุฒิจาก ก.พ. (เริ่มปีงบประมาณ 2562)	ร้อยละ 10	-	✓ ร้อยละ 9.92	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (นับรวมที่ลาศึกษาต่อ) จำนวน 454 คน มีคณาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 141 คน มีจำนวนอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ จำนวน 14 คน เมื่อคำนวณตามสูตร พบว่าค่าร้อยละของอาจารย์ทั้งหมดที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ได้รับการรับรองคุณวุฒิจาก ก.พ. ต่อจำนวนอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศเท่ากับ ร้อยละ 9.92
	☞ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากผู้ที่มีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์การประเมิน (เริ่มปีงบประมาณ 2562)	ร้อยละ 3	-	-	✓	ปีงบประมาณ 2562 มหาวิทยาลัยได้ประกาศ การรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน เพื่อประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ มีผู้ยื่นความประสงค์ตามประกาศฯ จำนวน 45 คน และอยู่ในขั้นตอนการประเมิน

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
	<p>☞ ร้อยละของบุคลากรและผู้นำที่ได้รับการพัฒนาและผ่านผลการประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>(งานศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ) (เริ่มปีงบประมาณ 2562)</p>	ร้อยละ 80	<p>✓</p> <p>ร้อยละ 84.70</p>	-	-	<p>ปีงบประมาณ 2562</p> <p>1.โครงการ “ส่งเสริมคนดีรักษาคนเก่งปลูกจิตสำนึกคนของพระราชราชาข้าของแผ่นดิน”</p> <p>1.1โครงการ “ส่งเสริมคนดีรักษาคนเก่งปลูกจิตสำนึกคนของพระราชราชาข้าของแผ่นดิน”สายวิชาการ มีบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนา ทั้งสิ้นจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57</p> <p>1.2โครงการ “ส่งเสริมคนดีรักษาคนเก่งปลูกจิตสำนึกคนของพระราชราชาข้าของแผ่นดิน”สายสนับสนุน มีบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนา ทั้งสิ้นจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 90.10</p> <p>1.3โครงการ “ส่งเสริมคนดีรักษาคนเก่งปลูกจิตสำนึกคนของพระราชราชาข้าของแผ่นดิน”สายวิชาการและสายสนับสนุน มีบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนา ทั้งสิ้น จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89</p> <p>2.โครงการพัฒนาสมรรถนะตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย มีบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนา ทั้งสิ้นจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 89.80</p> <p>3.โครงการวิเคราะห์ค่างานและและการเขียนแบบประเมินค่างาน มีบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนา ทั้งสิ้น จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.27</p> <p>4.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่ มีบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนา ทั้งสิ้น จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 95.52</p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
						<p>5.โครงการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนา (สายสนับสนุน) มีบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>6.โครงการ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลักเพื่อเข้าสู่ระยะและเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 85.83</p> <p>7.โครงการการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำ มีบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 96.38</p>
<p>3.1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยมีระบบการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 	<p>☞ ร้อยละ ของบุคลากรที่สามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ ต่อยอดความรู้พัฒนางานประจำ</p>	<p>ร้อยละ 75</p>	-	-	✓	มหาวิทยาลัยอยู่ในระหว่างดำเนินการเพื่อจัดทำระบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
3.2 พัฒนามาตรการจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงาน เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน 	☞ ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร <u>เกณฑ์ค่าเฉลี่ย</u> 1.00 - 1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำที่สุด 1.51 - 2. 50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ 2.51 - 3. 50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 3.51 - 4. 50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก 4.51 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด	>3.50	-	-	✓	งานบริหารงานบุคคล อยู่ระหว่างการดำเนินการออกแบบ แบบสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คาดว่าจะเริ่มดำเนินการจัดเก็บในปีงบประมาณ 2563 เป็นต้นไปเนื่องจากต้องดำเนินการโครงการเพื่อพัฒนามาตรการจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงาน
3.3 พัฒนาระบบสนับสนุนงานบริหารงานบุคคล เป้าประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> ระบบการส่งเสริมให้อาจารย์มีผลงานตีพิมพ์/เผยแพร่/ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ ระบบส่งเสริมบทบาทมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน สังคม และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ระบบส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรด้านการบริการ ด้านการศึกษา ด้านการบริการชุมชน 	☞ จำนวนเครือข่ายภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีการดำเนินกิจกรรมในการสนับสนุนการบริหารงานบุคคล	36 เครือข่าย	✓	-	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการจัดสร้างเครือข่ายภายในมหาวิทยาลัย กับทุกหน่วยงานภายในโดยมีสมาชิกที่เป็นบุคลากรของแต่ละหน่วยงานระดับผู้บริหารจำนวน 12 คน ระดับปฏิบัติการ 36 คน ดังนั้นในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวนเครือข่ายภายในทั้งหมด 36 เครือข่าย

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
		2562	บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<p>3.4 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนประจำปี</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทน 	<p>☞ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>เกณฑ์ค่าเฉลี่ย</p> <p>1.00 - 1.50 หมายถึงมีความพึงพอใจในระดับต่ำที่สุด</p> <p>1.51 - 2.50 หมายถึงมีความพึงพอใจในระดับต่ำปานกลาง</p> <p>2.51 - 3.50 หมายถึงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง</p> <p>3.51 - 4.50 หมายถึงมีความพึงพอใจในระดับมาก</p> <p>4.51 - 5.00 หมายถึงมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด</p>	>3.50	-	-	✓	งานบริหารงานบุคคล อยู่ระหว่างการดำเนินการ ออกแบบแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเริ่มเก็บหลังจากมีการจัดทำแบบประเมินเรียบร้อยแล้ว ประมาณ วันที่ 25 กันยายน 2561


กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2562	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			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</p> <p>(จากปี 2560) ปี 60 = 80.72 ปี 61 = 86.16 เพิ่มขึ้น = 5.44</p> <p>จากปี 2561 ปี 61 = 86.16 ปี 62=89.63 เพิ่มขึ้น =+3.47</p>	<p>✓ ร้อยละ 89.63</p>	-	-	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นหน่วยรับรองประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยรับการประเมิน โดยมีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์(มอ.)เป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินตามแนวทางที่ ป.ป.ช. กำหนดไว้ และได้ดำเนินการประเมินผล และประกาศผลการประเมินของมหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้วจากการตรวจสอบผลคะแนนพบว่า มหาวิทยาลัยได้รับคะแนนผลการประเมินเท่ากับ 89.53 คะแนนอยู่ในระดับ A หมายถึงมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สูง และมีข้อเสนอแนะจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต(ป.ป.ช.)ในระบบITAS ดังนี้ หน่วยงานมีคะแนน IIT อยู่ในระดับดีมาก (Very Good) ซึ่งให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในการดำเนินงานที่โปร่งใส และการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยผลประเมินยังบ่งชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานค่อนข้างให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานยังสะท้อนว่าบุคลากรภายในหน่วยงานส่วนใหญ่ไม่มีพฤติกรรมการเรียกรับเงินหรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ซึ่งถือเป็นความ</p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2562	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
						<p>เสี่ยงต่อการรับสินบนในอนาคต ในส่วนของการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในส่วนใหญ่สะท้อนว่าหน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อประโยชน์ของพวกเขาพอสมควร โดยกระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนไปจากวัตถุประสงค์ ในขณะที่ผู้บริหารในองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ซึ่งทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานส่วนใหญ่เชื่อมั่นว่าจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้หน่วยงานลดปัจจัยเสี่ยง ในการทุจริต รวมถึงสามารถสร้างกลไกการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>ในส่วนของ EIT มีคะแนนอยู่ในระดับดี (Good) ชี้ให้เห็นว่าประชาชนหรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยมี การให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่นำผลประโยชน์ของพวกเขาไปอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และไม่พบว่ามี การเรียกรับสินบน ทั้งที่เป็นเงินทรัพย์สิน และผลประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ดีควรเป็นประเด็นการพัฒนาสำหรับหน่วยงานที่ได้คะแนนในระดับดี โดยควร</p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2562	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
						<p>ดำเนินการอย่างเข้มข้นมากขึ้น คือ ควรมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน รองลงมาคือการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย นอกจากนี้ ควร พัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน การบริการให้เกิดความโปร่งใส ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น</p> <p>หน่วยงานมีคะแนน OIT อยู่ในระดับยอดเยี่ยม (Excellence) โดยมีการวางระบบที่มีความเป็นเลิศเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างเป็นปัจจุบัน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นทั้งหมดแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ทำให้โดยภาพรวมแล้ว หน่วยงานสามารถเป็น “ต้นแบบ” ในการดำเนินงานในด้านความโปร่งใสแก่ส่วนราชการอื่นๆ ได้</p>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2562	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			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 ร้อยละ 2</p> <p>(จากปี 2560) ปี 60 = 80.72 ปี 61 = 86.16 เพิ่มขึ้น = 5.44</p> <p>จากปี 2561 ปี 61 = 86.16 ปี 62=89.63 เพิ่มขึ้น =+3.47</p>	✓	-	-	เป็นไปตามคำตอบข้อ 4.1
<p>4.3 การจัดทำคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มหาวิทยาลัย/หน่วยงานภายในมีคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรมและได้มาตรฐานสามารถใช้อ้างอิงและปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน 	<p>☞ ร้อยละของหน่วยงานมีคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	ร้อยละ 50	✓ ร้อยละ 63	-	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในปี 2561 มีการจัดทำคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน จำนวน 23 หน่วยงาน โดยเป็นจำนวนคู่มือทั้งหมดจำนวน 128 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 63 จากงานและหน่วยงานทั้งหมด 36 งาน/หน่วยงาน และในปีงบประมาณ 2562 มีการทบทวนเพื่อเตรียมทำการปรับปรุงคู่มือใหม่ให้มีความเหมาะสมกับเทคโนโลยีที่มหาวิทยาลัยนำมาใช้งาน

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2562	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	ระหว่างดำเนินการ	
<p>4.4 การปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับด้าน คุณธรรมและจริยธรรม/การอบรม/ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มหาวิทยาลัย/หน่วยงานภายใน มีระเบียบ ข้อบังคับด้านคุณธรรม และ จริยธรรม/การอบรม/การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ที่เหมาะสมตามยุคสมัย 	<p>ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ปรับปรุง ระเบียบข้อบังคับด้านคุณธรรมและ จริยธรรม/การอบรม/การพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบและกลไกในการดำเนินงานด้านคุณธรรม และจริยธรรม มีแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับ บุคลากร มีการถ่ายทอด อบรม พัฒนา ด้านคุณธรรมและ จริยธรรมของหน่วยงาน มีการดำเนินการตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ50 มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและ จัดทำ รายงานผลการดำเนินงานให้กับหัวหน้า หน่วยงานและนำผลการประเมินไปใช้ ประกอบการจัดทำแผนปีถัดไป 	ระดับ 3	✓ ระดับ 4	-	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม/การอบรม/การพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ได้ในระดับที่ 3 โดยมีการจัด โครงการระบบ กำกับ ติดตาม พฤติกรรมที่มีจริยธรรม ของการดำเนินงานขององค์กร ในวันที่ 12-13 มีนาคม 2561 ณ ห้องประชุมราชนครินทร์ ชั้น 5 อาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์เป็นการมีการถ่ายทอด อบรม พัฒนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของ มหาวิทยาลัยโดยมีวิทยากร ประกอบไปด้วย อาจารย์ จินตนา บิลมาส/อาจารย์ ดร.พรรณี บุญ ประกอบ/อาจารย์ธานินทร์ อุดม และกำลังจัดทำ ข้อสรุป ประมวลจริยธรรม โดยรอเทียบเคียงกับ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.25... ของสำนักงาน ก.พ.ที่กำลังดำเนินการจัดทำของ รัฐบาล ขณะนี้กำลังจัดทำร่างเพื่อเตรียมส่งประชา พิจารณาในมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย 2562	ผลดำเนินงาน 2562			การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
			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	-	✓	-	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยมีคำสั่งที่ 1759/2561 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2561 แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายและดำเนินการจัดการความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และได้จัดการประชุมเพื่อยกร่างแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ในวันที่ 20 สิงหาคม 2561 โดยมีกำหนดนโยบายในการจัดการความสุขและแนวทาง ทิศทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร 8 ด้าน ขณะนี้อยู่ในช่วงการดำเนินการสรุปนโยบายการจัดการความสุข และจัดทำ ร่าง แผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร และนำเข้าสู่ที่ประชุมเพื่อพิจารณาพิจารณาต่อไป
สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2561		17 ตัวชี้วัด	8 ตัวชี้วัด	5 ตัวชี้วัด	4 ตัวชี้วัด	
สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2562		21 ตัวชี้วัด	12 ตัวชี้วัด	4 ตัวชี้วัด	5 ตัวชี้วัด	
คิดเป็นร้อยละความสำเร็จตามแผนปีงบประมาณ 2561			ร้อยละ 47.05			
คิดเป็นร้อยละความสำเร็จตามแผนปีงบประมาณ 2562			ร้อยละ 57.14			

ข้อมูล ณ วันที่ 8 ตุลาคม 2562

งานบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์