



รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดโครงการ
ตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร และตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

**รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์และเป้าหมาย
แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564**

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 64	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 64	ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บ/รวบรวม ข้อมูล
เป้าประสงค์และเป้าหมาย				
1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	ร้อยละ 40	ร้อยละ 34.06	รองอธิการบดี	งานบริหารงานบุคคล
1.2 ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 46.66		
1.3 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพจาก สกอ. หรือสถาบันรับรองมาตรฐานวิชาชีพ	12 คน	53 คน		
1.4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากผู้ที่มี คุณสมบัติเข้าเกณฑ์การประเมิน	ร้อยละ 3	ร้อยละ 57.57		
1.5 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	มากกว่า 4.51	4.27		
1.6 ร้อยละคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 2	ร้อยละ 2		
1.7 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	มากกว่า 4.51	4.07		สำนักงานอธิการบดี

**รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
และตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
3.1 แผนงาน การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ						
1	โครงการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ					
1	กิจกรรม 32. ประกวดบุคลากรต้นแบบ ผู้นำนวัตกรรม	1. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน 2. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	1. มีบุคลากรได้รับรางวัลบุคลากรต้นแบบทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ประเภทละ 1 คน 2. มีผลงานเผยแพร่ผ่านสื่อสาธารณะอย่างน้อย 2 ผลงาน	✓	-	<p>ในสายวิชาการ มีผู้ได้รับรางวัล GREAT INNOVATION อาจารย์นักนวัตกรรมยอดเยี่ยม จำนวน 2 ราย</p> <p>1. อาจารย์ว่าที่ร้อยตรีปิยะพงษ์ ยงเพชร สังกัดงานวิชาศึกษาทั่วไป</p> <p>อาจารย์นักพัฒนาผู้ประกอบการ สถาบันวิจัยและพัฒนา</p> <p>2. อาจารย์อ่องอาจ ทับบุรี สังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม</p> <p>ในสายสนับสนุน</p> <p>มีผู้ได้รับรางวัล GREAT PRACTITIONERS ผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม จำนวน 1 ราย นายแทนคุณ วงศ์ชร สังกัดกองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี</p> <p>มีผู้ได้รับรางวัล GREAT VALUES PRACTICE จำนวน 1 ราย นายกฤตนันท์ ในจิต สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และได้เผยแพร่ผลงานสู่สาธารณะ 2 ผลงาน ของอาจารย์ ทั้ง 2 ราย</p>

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
2	กิจกรรม 33. ประชุม คณะกรรมการ ดำเนินการจัดการ ความสุขมหาวิทยาลัย และกรรมการชมรม (ไตรมาส ละครั้ง รวม 4 ครั้ง/ปี)	1. เพื่อจัดทำแผนการจัดการ ความสุข ของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2564 2. เพื่อกำกับ-ติดตามการ ดำเนินงานตามแผนการ จัดการความสุข รอบ 6เดือน และ 9เดือน 3. เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนและทบทวนการ จัดทำแผนในปีงบประมาณ ต่อไป	1. มีแผนการจัดการความสุข มหาวิทยาลัย(ปรับเปลี่ยนใช้ แผนปฏิบัติการสำนักงานอธิการบดี) 2. มีรายงานผลการดำเนินงาน 6/9 เดือน เสนอ กบ. 3. มีรายงานผลรอบ 12 เดือนและร่าง แผนปีงบประมาณ 2564 เข้าที่ประชุม กบ.เพื่อพิจารณา	✓	-	1.ไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความสุข โดย ได้ระบุกิจกรรมและงบประมาณเป็นไปตาม แผนปฏิบัติการ สำนักงานอธิการบดี ประจำปี งบประมาณ 2564 ทั้งในส่วนของการประชุม กรรมการการจกกิจกรรมโครงการของชมรม 2.รายงานผลการดำเนินงานต่อ กบ. ผ่านแบบรายงาน ตัวชี้วัดโครงการแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ทุกไตร มาสของงบประมาณ พ.ศ. 2564 และ กองนโยบาย และแผนเสนอที่ประชุม กบ.ในครั้งที่ 1/ 2565 วาระ 5.1วันจันทร์ที่ 10 มกราคม พ.ศ.2565 3.ดำเนินกิจกรรมไม่ครบตามที่ระบุในแผนปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ ของเชื้อไวรัสโควิด-19 ประชุม“คณะกรรมการกำหนดนโยบายและดำเนินการ จัดการความสุข” มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ครั้งที่ 1/2564 วันศุกร์ที่ 22 มกราคม 2564 ณ ห้องประชุม SCC ห้อง 504 ชั้น 5 อาคารเรียนรวม วิทยาศาสตร์ ครั้งที่ 2/2564 วันพฤหัสบดีที่ 25 มีนาคม 2564 ณ ห้องประชุม ชั้น 1 อาคารศูนย์วิทยาศาสตร์ ครั้งที่ 3/2564 วันพฤหัสบดีที่ 1 กรกฎาคม 2564 ณ ห้อง SLB 302 ชั้น 3 อาคารเรียนรวมสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 4/2564 ไม่ได้จัด covid-19

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
3	กิจกรรม 34. ประชุม คณะกรรมการ ดำเนินงานจัดการ ความสุข ประจำ หน่วยงาน และกรรมการ ชมรม (ปีละ 2 ครั้ง รอบ 6 เดือนและ12 เดือน)	1. เพื่อสร้างความเข้าใจ และ ความตระหนักในการจัดการ ความสุขของหน่วยงานต่างๆ 2. เพื่อการกำกับ-ติดตาม การ ดำเนินงานตามนโยบายของ มหาวิทยาลัยและของ หน่วยงาน 3. เพื่อประเมิน และทบทวนผล การดำเนินงานตามนโยบาย ของมหาวิทยาลัยและของ หน่วยงาน	1. หน่วยงานมีความเข้าใจและสามารถ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย <u>ได้ไม่น้อยกว่า 2กิจกรรม</u> 2. มีรายงานผลการดำเนินงาน 6/9 เดือน เสนอ กบ. 3. มีรายงานผลรอบ 12 เดือนและ นโยบาย มาตรการที่เหมาะสมเข้าที่ ประชุม กบ.เพื่อพิจารณา	✓	-	ประชุม“คณะกรรมการกำหนดนโยบายและดำเนินการ จัดการความสุขประจำหน่วยงาน” มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ฯ ครั้งที่ 1/2564 วันพฤหัสบดีที่ 25 มีนาคม 2564 ณ ห้องประชุม ชั้น 1 อาคารศูนย์วิทยาศาสตร์ <u>ครั้งที่ 2/2564</u> วันพฤหัสบดีที่ 15 กรกฎาคม 2564 ณ ห้อง SLB 302 ชั้น 3 อาคารเรียนรวมสังคมศาสตร์ 1.ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจัดการ ความสุข ประจำหน่วยงาน และกรรมการชมรม (ปีละ 2 ครั้ง รอบ 6 เดือนและ12 เดือน) 2.หน่วยงานมีความใจ และสามารถขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามนโยบายได้ไม่น้อยกว่า 2 กิจกรรม 3.รายงานผลการดำเนินงานต่อ กบ. ผ่านแบบรายงาน ตัวชี้วัดโครงการแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ทุกไตรมาสของงบประมาณ พ.ศ. 2564 และ กองนโยบาย และแผนเสนอที่ประชุม กบ.ในครั้งที่ 1/ 2565 วาระ 5.1 วันจันทร์ที่ 10 มกราคม พ.ศ.2565 4.กิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น <u>คณะวิทยาศาสตร์ฯ</u> วันที่ 23 ธันวาคม 2564 กิจกรรม “สร้างสุข ส่งเสริม สามัคคี สดใส รวมใจวิทยุวไลย” ประจำปี 2564 ณ หอประชุมวไลยอลงกรณ์ 5. <u>คณะวิทยาการจัดการ</u> อิมสุข Full Happened และ สานสัมพันธ์วันปีใหม่ 24 ธันวาคม 2563 และกิจกรรม ธรรมะรักษาคณะวิทยาการจัดการ และกิจกรรมfms full of happiness 2564 วันพฤหัสบดี ที่ 8 เมษายน 2564

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
4	กิจกรรม 35. บำบัด ความเครียดด้วย แบดมินตัน (ชมรมแบดมินตัน)	1. เพื่อเป็นการส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีสุขภาพแข็งแรง 2. เพื่อเป็นการผ่อนคลาย ภายหลังการทำงาน3. เพื่อเป็น สถานที่พบปะสังสรรค์และ แลกเปลี่ยน พุดคุยเทคนิคการเล่น แบดมินตัน4. เพื่อเป็นการกระชับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	1.มีจำนวนหน่วยงานภายในเข้าร่วมไม่ น้อยกว่า 10 หน่วยงาน 2.มีจำนวนบุคลากรภายในเข้าร่วม กิจกรรมไม่น้อยกว่า 100 คน	✓	-	ชื่อโครงการ / กิจกรรมโครงการบำบัดความเครียดด้วย แบดมินตัน (ชมรมแบดมินตัน) รหัส 20 – 01 – 12 ผู้รับผิดชอบโครงการ อาจารย์ ดร. ประวิทย์ รัชชัย หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี วัน เวลา จัดโครงการ ตุลาคม 2563 – กันยายน 2564 สถานที่ดำเนินการ สนามแบดมินตันพาราไดซ์ และ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ - จำนวนเป้าหมาย 150 คน - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด 128คน - มีจำนวนหน่วยงานภายในเข้าร่วม 12 หน่วยงาน
5	กิจกรรม 36. การแข่งขันเปตองวไลย โอเพ่น(ชมรมเปตอง)	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมี สุขภาพกายและใจที่แข็งแรง 2. เพื่อเป็นกิจกรรมเสริมสัมพันธ์ ดีระหว่างหน่วยงานและบุคลากร และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น ระหว่างหน่วยงานและบุคคล	1. มีจำนวนหน่วยงานภายในเข้าร่วมไม่ น้อยกว่า 10 หน่วยงาน 2. มีจำนวนบุคลากรภายในเข้าร่วม กิจกรรมไม่น้อยกว่า 50 คน 3. มีจำนวนบุคลากรภายนอกเข้าร่วม กิจกรรมไม่น้อยกว่า 50 คน	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19
6	กิจกรรม 37. สร้างแรง บันดาลใจเสริมสร้างสุขใน การทำงาน (Happy Relax)	1.สร้างความสุขในการทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้การทำงานอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และมี คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน 2.เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการ พัฒนางานอย่างมีความสุข สร้าง ความสามัคคีในองค์กร และนำ ความรู้มาพัฒนาสถานที่ทำงานให้ เหมาะแก่การทำงาน	1. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความสุขในการ ทำงานหลังการเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 80) 2. ผู้เข้าร่วมโครงการได้ความรู้และแรง บันดาลใจหลังเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 80)	-	✓	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
7	กิจกรรม 38. อาหาร- เครื่องดื่ม เพื่อสุขภาพ (ชมรมอาหารเพื่อสุขภาพ)	1. เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย 2. เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงการเกิดโรคที่เกิดจากอาหารที่บุคลากรปรุง 3. เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้การประกอบอาหารเพื่อสุขภาพ 4. เพื่อเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัยภายใต้สโลแกน "คนวไลยอนามัยดี มีสุขภาพสมบูรณ์"	1.จำนวนบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ครั้งละไม่น้อยกว่า 50 คน 2.จำนวนภาพ/สูตร อาหารเพื่อสุขภาพที่ได้ทำการเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ ไม่น้อยกว่า 30 เมนู	✓	-	โครงการอบรม เรื่อง อาหารและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ ปีงบประมาณ 2564 วันศุกร์ที่ 29 มกราคม 2564 ณ เรือนไทย รหัสกิจกรรม 20-01-14-025 จำนวนงบประมาณ 12,525 บาท จำนวนผู้เข้ารับอบรม 80 คน จากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ทั้งคณะ ศูนย์ สำนัก และหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ โครงการ น.ส. เนตรศรีนทร พิมพ์จันทร์ โครงการดำเนินการภายใต้ งานกองกลาง สำนักงานอธิการบดี
8	กิจกรรม 40. New HR VRU.	1. เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร 2. เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้การทำงานอย่างมีคุณภาพ	ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2563	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19
9	กิจกรรม 47. จัดประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ JD ระดับบุคคล และ กำหนด OKR ระดับบุคคล.	1. เพื่อกำหนด Job Description ให้ครบทุกตำแหน่งงาน 2. เพื่อกำหนด OKR ระดับบุคคล	1.มีการจัดประชุมเพื่อจัดทำคำรับรองปฏิบัติราชการทุกหน่วยงาน 2.มี Job Description ครบทุกตำแหน่งงาน 3.มีOKR ระดับบุคคลครบทุกตำแหน่งงาน	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
10	กิจกรรม 71. โครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการ “การ จัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลัก เพื่อเข้าสู่ระยะและเพื่อเข้า สู่ตำแหน่งสูงขึ้น” มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย อลงกรณ์ ฯ (2 วัน)	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสิทธิภาพการทำงานและ สนับสนุนการเข้าสู่สัญญาแต่ละ ระยะและเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง สูงขึ้นของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ1) พนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่อยู่ระยะ สัญญาที่ 2 และ 3(เข้าระยะ 3,4 และ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น และรองรับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน2) เจ้าหน้าที่ ประจำตามสัญญาจ้าง(ภาคสมัครใจ)	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19
11	กิจกรรม 72. โครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการพัฒนา งาน (2 วัน)	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสิทธิภาพการทำงานและ สนับสนุนการเข้าสู่สัญญาระยะ 3 ของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 1) สายสนับสนุนที่อยู่ระยะสัญญาที่ 2 (เข้าระยะ 3 จำนวน 30 คน) (ภาคบังคับ)	✓	-	อบรมหลักสูตร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนา งาน” สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ที่อยู่ระยะสัญญาจ้างที่ 2 เข้าระยะที่ 3 ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวอัญชลี อินทพันธ์ หน่วยงานที่รับผิดชอบ งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี จัดโครงการ 8 – 30 กันยายน 2564 อบรมผ่านระบบออนไลน์ (ZOOM) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย 30 คน ผู้เข้าร่วมอบรม 37 คน บรรลุเป้าหมาย ผ่านการอบรม 31 คน ไม่ผ่านการอบรม 6 คน ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการเข้าอบรมของ ผู้เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 86

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ยกเลิก	
12	กิจกรรม 73. โครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการพัฒนา งาน (2 วัน)	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสิทธิภาพการทำงานและ สนับสนุนการเข้าสู่สัญญา ระยะ 4 ของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 1) สายสนับสนุนที่อยู่ระยะสัญญาที่ 3 (เข้าระยะ 4 จำนวน 80 คน) (ภาคบังคับ)	✓	-	อบรมหลักสูตร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนา งาน” สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ที่อยู่ระยะสัญญาจ้างที่ 3 เข้าระยะที่ 4 ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวอัญชลี อินทพันธ์ หน่วยงานที่รับผิดชอบ งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี จัดโครงการ 8 – 30 กันยายน 2564 อบรมผ่านระบบออนไลน์ (ZOOM) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย 30 คน ผู้เข้าร่วมอบรม 36 คน บรรลุเป้าหมาย ผ่านการอบรม 29 คน ไม่ผ่านการอบรม 8 คน ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการเข้าอบรมของ ผู้เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 84
13	กิจกรรม 74. โครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการ “การ วิเคราะห์ค่างานและการ เขียนแบบประเมินค่างาน” มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย อลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ (2 วัน)	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสิทธิภาพการทำงานและ สนับสนุนการเข้าสู่สัญญาแต่ละ ระยะของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 1) สายสนับสนุนที่อยู่ระยะสัญญาที่ 2 และสายสนับสนุนที่อยู่ระยะสัญญาที่ 3 (ยังไม่ผ่านประเมินค่างาน) จำนวน 50 คน (รับสมัคร)	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
14	กิจกรรม 75. โครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการ “การ เขียนผลงานเชิงวิเคราะห์ จากงานประจำ”(2 วัน)	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสิทธิภาพการทำงานและ สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง สูงขึ้นของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 1) สายสนับสนุน ผู้รับการประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 50 คน(รับสมัคร)	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19
15	กิจกรรม 76. โครงการ อบรมพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษสำหรับการ ปฏิบัติงาน	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสิทธิภาพการทำงานและ สนับสนุนการเข้าสู่สัญญาระยะ 4 ของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 1) สายสนับสนุนที่อยู่ระยะสัญญาที่ 3 (เข้าระยะ 4 จำนวน 30 คน) (รับสมัคร)	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19
16	กิจกรรม 77. โครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่ม ทักษะการปฏิบัติงานของ บุคลากร (3 วัน)	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสิทธิภาพการทำงานและ สนับสนุนการเพิ่มทักษะการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ1) บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 100 คน	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
2	โครงการพัฒนาระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)					
17	กิจกรรม 1. ประชุม คณะกรรมการดำเนินการ รับการประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ไตรมาส ละครั้ง รวม 4 ครั้ง/ปี)	1. เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 2. เพื่อกำกับ-ติดตามการ ดำเนินงานตามแผนการ ดำเนินงานรับประเมิน 3. เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนและทบทวนการจัดทำ แผนในปีงบประมาณต่อไป	1. มีแผนและนโยบายรับการประเมิน คุณธรรม 2. มีรายงานผลการดำเนินงาน เสนอ กบ. 3. มีรายงานผลประเมินปี 2564 และร่าง แผนปีงบประมาณ 2565 เข้าที่ประชุม กบ.เพื่อพิจารณา	✓	-	1. มหาวิทยาลัยมีแผนและนโยบายรับการประเมิน คุณธรรมฯ มีคำสั่งที่ 742/2564 แต่งตั้งคณะ กรรมการฯสั่ง ณ วันที่ 30 มีนาคม 2564 และมี ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่ชัดเจน 2.มีรายงานการดำเนินงาน เสนอ กบ.ครั้งที่ 2/2564 วันพฤหัสบดีที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2564 3.มีรายงานผลการดำเนินงาน เสนอ กบ.ในครั้งที่ 9/2564 วันพฤหัสบดีที่ 9 กันยายน พ.ศ.2564 วาระที่ 5.7 <u>มีการประชุมคณะกรรมการฯ</u> ครั้งที่ 1 วันศุกร์ที่ 18 ธันวาคม 2563 เวลา 09.00- 12.00 น. ณ ห้อง สสร.1001 ชั้น10 อาคารส่งเสริม การเรียนรู้ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 50 คน ครั้งที่ 2 วันพฤหัสบดีที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้อง สสร.1001 ชั้น10 อาคาร ส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 60 คน ครั้งที่ 3 กำหนดไว้ใน เดือน พฤษภาคม2564 และขอ เลื่อนเป็นภายในเดือนมิถุนายน 2564 ตามหนังสือ งาน บริหารงานบุคคล กองกลาง ที่ อว 0630.011(5)/559 เรื่อง ขออนุมัติเลื่อนเวลาการจัด กิจกรรมโครงการ“ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ รับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ”ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2564 แต่ไม่สามารถจัดได้เนื่องจากสถานการณ์แพร่ ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
18	กิจกรรม 2. อบรมความรู้ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาคุณธรรม และความโปร่งใสของ หน่วยงาน	1. เพื่อสร้างความเข้าใจ และ ความตระหนักในการพัฒนา คุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงานต่างๆ 2. เพื่อการกำกับ-ติดตาม การ ดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมและ ความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย และของหน่วยงาน 3. เพื่อประเมิน และทบทวนผล การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรม และความโปร่งใสของ มหาวิทยาลัยและของหน่วยงาน	1. หน่วยงานมีแผนการดำเนินงานพัฒนา คุณธรรมและความโปร่งใสของ มหาวิทยาลัยและของหน่วยงาน ทุก หน่วยงาน 2. มีรายงานผลการดำเนินงานตาม แผนการพัฒนาคุณธรรมและความ โปร่งใสระยะ 9 เดือน เสนอ กบ. 3. มีรายงานผลรอบ 12 เดือนของทุก หน่วยงานเข้าที่ประชุม กบ.เพื่อ พิจารณา	✓	-	1. หน่วยงานมีแผนการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรม และความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย 2. มีรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนา คุณธรรมและความโปร่งใสระยะ 9 เดือน เสนอ กบ. 3. ไม่มีมีรายงานผลรอบ 12 เดือนของทุกหน่วยงาน เข้าที่ประชุม กบ.เพื่อพิจารณา(มีแต่ในระดับ มหาวิทยาลัย) <u>กิจกรรมอบรมให้ความรู้</u> ครั้งที่ 1 ในวันพฤหัสบดีที่ 18 กุมภาพันธ์ 2564 (การออนไลน์ผ่านระบบ ZOOM ครั้งที่ 1) ให้ความรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน IIT มีจำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ 200 คน ครั้งที่ 2 ในวันอังคารที่ 16 กุมภาพันธ์ 2564 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้อง SCC 504 อาคารเรียนรวม วิทยาศาสตร์ มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 60 คน ครั้งที่ 3 ในวันศุกร์ที่ 14 พฤษภาคม 2564 (การออนไลน์ผ่านระบบ ZOOM ครั้งที่ 2) ให้ความรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน IITและร่วม ประเมินในระบบ มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 200 คน หมายเหตุ: การที่ไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนการ ดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงานเนื่องจากว่า มหาวิทยาลัยกำลังดำเนิน โครงการ EdPex จึงขอเลื่อนการดำเนินการในระดับ คณะหน่วยงานไปก่อน
			ผลการดำเนินงานด้าน HRM	9	-	

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
3.2 แผนงาน การพัฒนาบุคลากร HRD						
19	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำหลักสูตรโดยแนวคิดหลักการจัดการศึกษามุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome based Education: OBE)”	1.เพื่อให้อาจารย์กำหนดวิธีวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการเลือกใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้อง 2.เพื่อให้อาจารย์สามารถออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกันของผลลัพธ์การเรียนรู้ วิธีวัดผลลัพธ์การเรียนรู้ และรูปแบบในการจัดการเรียนการสอน	1 เชิงปริมาณ 1) ร้อยละ 80 ของอาจารย์ที่เข้าอบรมหลักสูตรที่จัดทำตามแนวคิดหลักการจัดการศึกษามุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome based Education: OBE)” 2 เชิงคุณภาพ 1) อาจารย์ผู้เข้าอบรม (ร่าง)หลักสูตรที่มีการปรับปรุงหรือออกแบบโดยใช้แนวคิดหลักการจัดการศึกษามุ่งเน้นผลลัพธ์	✓	-	วันเริ่มต้นโครงการ 27 พฤศจิกายน 2563 (ครั้งที่ 1) และวันสิ้นสุดโครงการ 19 กรกฎาคม 2564(ครั้งที่ 2) เป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ 30 คน จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 28 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33
20	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคการสอนแบบ Active Learning	1.เพื่อให้อาจารย์มีทักษะในการออกแบบการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ	1 เชิงปริมาณ 1) ร้อยละ 80 อาจารย์ที่เข้าร่วมอบรมสามารถออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติได้ 2 เชิงคุณภาพ 1) อาจารย์มีทักษะในการออกแบบการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ	✓	-	จัดอบรมวันที่ 8 และ 22 ธันวาคม 2563 และ 5 มกราคม 2564 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ เป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ 30 คน จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 28 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33และสามารถออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติได้ ทั้ง 28 ราย

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
21	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "การวัดและประเมินผล(Assessment Tools)"	1.เพื่อให้อาจารย์ที่เข้าร่วมอบรมสามารถเลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ 2. เพื่อให้อาจารย์ที่เข้าอบรมสามารถพัฒนาข้อสอบที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ได้	1 เสิ้งปริมาณ 1) ร้อยละ 80 ของอาจารย์ที่เข้าร่วมอบรมสามารถออกข้อสอบตรงกับผลลัพธ์ของรายวิชาและสามารถวัดผลและประเมินผลผู้เรียนได้ 2 เสิ้งคุณภาพ 1) อาจารย์ที่เข้าอบรมมีวิธีการออกข้อสอบตรงกับผลลัพธ์ของรายวิชา และสามารถวัดผลและประเมินผลผู้เรียนได้	✓	-	จัดอบรมวันที่ 18 ธันวาคม 2563 และ 11 มกราคม 2564 เป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ 30 คน จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 28 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 และสามารถออกข้อสอบตรงกับผลลัพธ์ของรายวิชา และสามารถวัดผลและประเมินผลผู้เรียนได้ทั้ง 28 ราย
22	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "การออกแบบการสอนด้วยBoard Game"	1.เพื่อให้อาจารย์ที่เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยโดยใช้เกมส์เป็นฐาน (Game Based Learning) 2.เพื่อให้อาจารย์ที่เข้าอบรมสามารถประยุกต์ Board Game ในกระบวนการเรียนการสอนได้	1 เสิ้งปริมาณ 1) ร้อยละ 80 ของอาจารย์ที่เข้าร่วมอบรมสามารถประยุกต์ Board Game ในกระบวนการเรียนการสอนได้ 2 เสิ้งคุณภาพ 1) อาจารย์มีการประยุกต์ Board Game ให้เข้ากับกระบวนการเรียนการสอนในรายวิชาของตนเอง	✓	-	จัดอบรมวันที่ 22 มกราคม 2564 เป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ 30 คน จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 28 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 และประยุกต์ Board Game ในกระบวนการเรียนการสอนได้ ได้ทั้ง 28 ราย ในรายวิชาของตนเอง

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
23	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติกร "จิตวิทยาการเรียนการสอน และ To be a good teacher"	1.เพื่อให้อาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจและสามารถประยุกต์จิตวิทยาการเรียนการสอนในการออกแบบหลักสูตรและการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้ 2.เพื่อให้อาจารย์ที่เข้าอบรมมีทักษะในการเป็นอาจารย์มืออาชีพ	1 เชงปริมาณ 1) ร้อยละ 80 ของอาจารย์ที่เข้าร่วมอบรมเลือกใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนและมีสมรรถนะและทักษะการเป็นอาจารย์มืออาชีพได้ 2 เชงคุณภาพ 1) อาจารย์มีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีสมรรถนะและทักษะการเป็นอาจารย์มืออาชีพได้	✓	-	จัดอบรม 1 วัน (วันที่ 1 ก.พ.64) เป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ 30 คน จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 28 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 และผู้เข้าอบรมเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีสมรรถนะและทักษะการเป็นอาจารย์มืออาชีพได้
24	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติกร"เทคนิคและวิธีการทำผลงานวิชาการ"	1.เพื่อให้อาจารย์ที่เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการและเทคนิคในการจัดทำผลงานวิชาการที่มีมาตรฐาน 2.เพื่อให้อาจารย์ที่เข้าอบรมสามารถจัดทำผลงานทางวิชาการในรูปแบบต่างๆได้อย่างมีมาตรฐาน	1 เชงปริมาณ 1) ร้อยละ 80 ของอาจารย์ที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจการจัดทำผลงานทางวิชาการ 2 เชงคุณภาพ 1) อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจการจัดทำผลงานทางวิชาการและมีเทคนิคการจัดทำผลงานวิชาการที่มีมาตรฐาน	✓	-	จัดอบรม 1 วัน (วันที่ 9 ก.ค.64) เป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ 86 คน จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 86 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจการจัดทำผลงานทางวิชาการและมี เทคนิคการจัดทำผลงานวิชาการที่มีมาตรฐาน
25	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติกร "โครงการอบรมบุคลากรใหม่รุ่นที่ 1"	1.เพื่อให้บุคลากรที่เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 2.เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ	1 เชงปริมาณ 1) ร้อยละ 80 ของบุคลากรใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 2 เชงคุณภาพ 1) บุคลากรใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เกณฑ์การวัดและประเมินผล ตลอดจนนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	✓	-	จัดอบรม 1 วัน (วันที่ 24 พ.ย.63) เป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ 30 คน จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 22 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 และผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เกณฑ์การวัดและประเมินผล ตลอดจนนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
26	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ"โครงการอบรมบุคลากรใหม่รุ่นที่ 2"	1.เพื่อให้บุคลากรที่เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 2.เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ	1 เสิ้งปริมาณ 1) ร้อยละ 80 ของบุคลากรใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 2 เสิ้งคุณภาพ 1) บุคลากรใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เกณฑ์การวัดและประเมินผล ตลอดจนนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19
27	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูง"	1. เพื่อสามารถวางแผน กำหนดแนวทาง เป้า หมาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประเทศ	1 เสิ้งปริมาณ 1) ร้อยละ 80 ของผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับบริบทของไทยในปัจจุบันและทำให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดได้ 2 เสิ้งคุณภาพ 1).ผู้บริหารทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาไทย 2).ผู้บริหารเข้าใจถึงการวางกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดในบริบทปัจจุบัน	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
28	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการณ์ "โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง "	1. เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจถึงการบริหารที่สร้างรายได้เปรียบทางด้านการแข่งขัน 2. เพื่อให้ผู้บริหารทราบทักษะในการบริหาร	1. เจริญปริมาณ 1). ร้อยละ 80 ของผู้บริหารระดับกลางสามารถวางกลยุทธ์เพื่อสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยได้ 2). ร้อยละ 80 ของผู้บริหารระดับกลางสามารถบริหารจนนำไปสู่ความสำเร็จสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ 2. เจริญคุณภาพ 1). ผู้บริหารสามารถออกแบบแผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อสนองนโยบายของผู้บริหารระดับสูงได้ 2). ผู้บริหารทราบทักษะที่จำเป็นในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19
29	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้นรุ่นที่1	1. เพื่อให้ผู้บริหารระดับต้นสามารถบริหารจัดการหน่วยงานของตนเองในแนวคิดและแนวราบ 2. เพื่อให้ผู้บริหารระดับต้นมีทักษะในการบริหาร เช่น ความยุติธรรม การจูงใจ การชื่นชม 3. เพื่อให้ผู้บริหารระดับต้นวางแผนการทำงานเพื่อสนองนโยบายของผู้บริหารระดับสูงระดับกลาง	1. เจริญปริมาณ 1). ร้อยละ 80 ของผู้บริหารระดับต้นสามารถบริหารงานภายในหน่วยงานของตนเองได้อย่างราบรื่น 2). ร้อยละ 80 ของผู้บริหารระดับต้นสามารถบริหารงานเพื่อสนองเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและความต้องการของบุคลากร 2. เจริญคุณภาพ 1). ผู้บริหารเข้าใจทักษะการบริหารคน เช่น ความยุติธรรม การจูงใจ และการชื่นชม 2). ผู้บริหารระดับต้นสามารถวางแผนการทำงานของหน่วยงานเพื่อสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย (1page paper)	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
30	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้นรุ่นที่ 2	1. เพื่อให้ผู้บริหารระดับต้นสามารถบริหารจัดการหน่วยงานของตนเองในแนวคิดและแนวราบ 2. เพื่อให้ผู้บริหารระดับต้นมีทักษะในการบริหาร เช่น ความยุติธรรม การจูงใจ การชื่นชม 3. เพื่อให้ผู้บริหารระดับต้นวางแผนการทำงานเพื่อสนองนโยบายของผู้บริหารระดับสูงระดับกลาง	1. เสิ้งปริมาณ 1). ร้อยละ 80 ของผู้บริหารระดับต้นสามารถบริหารงานภายในหน่วยงานของตนเองได้อย่างราบรื่น 2). ร้อยละ 80 ของผู้บริหารระดับต้นสามารถบริหารงานเพื่อสนองเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและความต้องการของบุคลากร 2. เสิ้งคุณภาพ 1). ผู้บริหารเข้าใจทักษะการบริหารคน เช่นความยุติธรรม การจูงใจ และการชื่นชม 2). ผู้บริหารระดับต้นสามารถวางแผนการทำงานของหน่วยงานเพื่อสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย (1 page paper)	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19
31	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับปฏิบัติงาน	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทักษะการเป็นผู้นำเบื้องต้น เช่น การแก้ปัญหา การคิดแบบเหตุผล การตัดสินใจ และการรับฟังความคิดเห็น 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแนวคิดความเชื่อมโยงเป้าหมายระดับต่างๆ	1. เสิ้งปริมาณ 1). ร้อยละ 80 ของบุคลากรระดับปฏิบัติการอบรมมีทักษะในการบริหารงานขั้นต้น 2). ร้อยละ 80 ของบุคลากรระดับปฏิบัติการเข้าใจความเชื่อมโยงของเป้าหมายของมหาวิทยาลัยในระดับต่างๆ 2. เสิ้งคุณภาพ 1). ผู้เข้าอบรมสามารถเป็นผู้นำในกลุ่มของตนได้ สามารถคิดวิเคราะห์ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง 2). ผู้เข้าอบรมสามารถเชื่อมโยงนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
32	1.40(กองทุน บุคลากรมืออาชีพ)คก.อบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ "Professional Facilitator" สำหรับคณะกรรมการจัดการความรู้ รุ่นที่ 1 จำนวน 50 คน (จัดนอกสถานที่ 2 วัน 1 คืน)	1.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะการเป็น Facilitator (ผู้อำนวยกรเรียนรู้)ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และเครื่องมือที่ใช้ในการทำ KM เพื่อสนับสนุนการทำKMในหน่วยงาน 2.คณะกรรมการสามารถเป็นผู้อำนวยกรเรียนรู้ได้	ร้อยละ 100 ของคณะกรรมการสามารถนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ในหน่วยงานและการทำงาน	✓	-	จัดอบรม 2 วัน ช่วง (1ม.ค.64-31ม.ค.64) เป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ 33 คน จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 33 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และผู้เข้าอบรมมีความรู้และมีทักษะการเป็น Facilitator ผู้อำนวยกรเรียนรู้ได้พร้อมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ในหน่วยงานและการทำงาน (เปลี่ยนสถานที่เป็นการจัดภายในแทน)
33	1.41(กองทุน บุคลากรมืออาชีพ)คก.VRU KM Day ประจำปี 2564	1.เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนผลงาน และสนับสนุนให้คณะและหน่วยงาน	คณะกรรมการการจัดการความรู้ส่งผลงานเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผลงานทั้งหมดและ Best Practice ไม่น้อยกว่า 5 ผลงาน	✓	-	จัดโครงการช่วง (1มิ.ย.64-30มิ.ย.64) เป้าหมายผู้จัดส่งความรู้เข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 63 และ มี Best Practice 16 ผลงาน
34	1.42(กองทุน บุคลากรมืออาชีพ)การจัดการประชุม คณะกรรมการ การจัดการความรู้	1.เพื่อติดตามผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของแต่ละคณะและหน่วยงาน	ร้อยละ 80 ของแผนการดำเนินงาน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	✓	-	จัดการประชุมในช่วง 1ต.ค.63-30ก.ย.64 สามารถดำเนินการตามแผนคณะกรรมการ การจัดการความรู้ ร้อยละ 85 และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
35	1.43(กองทุน บุคลากรมืออาชีพ)ค.อบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาองค์กรชั้นนำในการบริหารงานด้านการจัดการความรู้ที่เป็นเลิศ (ธอส.)	1.เพื่อให้คณะกรรมการการจัดการความรู้ได้เรียนรู้ระบบบริหารงานด้านการจัดการความรู้ขององค์กรชั้นนำ	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีแนวทางในการบริหารจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ	✓	-	จัดโครงการช่วง 1พ.ย.63-30พ.ย.63 มีผู้เข้าร่วมโครงการ 35 คน บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีแนวทางในการบริหารจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพจำนวน ร้อยละ 89
36	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน (Proactive working mindset and change together) (3วัน)	1.เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 2.เพื่อสร้างการตระหนักรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย	1 เซึ่งปริมาณ 1).ร้อยละ 80 ของบุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับอย่างชัดเจน 2).บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการมีแผนในการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 80 2 เซึ่งคุณภาพ 1).บุคลากรสายสนับสนุนรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ข้อดี ข้อเสียของตน และแนวทางการปรับปรุงการทำงานของตนเอง เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมโดยวัดจากการทำสรุป 1 page paper	✓	-	จัดโครงการช่วง 10-12 มี.ค.64 มีผู้เข้าร่วมโครงการ 30 คน บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 77 และมีบุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 100 และทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 100 บุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 23 คน จัดทำสรุป 1 page paper ส่งมอบให้กับทีมวิทยากรก่อนเสร็จการอบรม

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
37	1.53(กองทุน บุคลากร) คค.พัฒนาคุณวุฒิปริญญาเอก เอกของอาจารย์ประจำ	พัฒนาคุณวุฒิปริญญาเอก ของอาจารย์ประจำ	ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่มี คุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 50	-	✓	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ มีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (นับรวม ที่ลาศึกษาต่อ) จำนวน 455 คน มีคณาจารย์ประจำ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 155 คน เมื่อ คำนวณตามสูตร พบว่าค่าร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เท่ากับร้อยละ 34.06
38	1.65(กองทุนบุคลากร) การผลิตสื่อเพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจในการ ดำเนินงานด้านการจัดการ ความรู้	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการจัดการ ความรู้	คลิปถ่ายทอดกระบวนการจัดการความรู้ จำนวน 1คลิป	✓	-	ดำเนินการในช่วง 1ก.ย.64-30ก.ย.64 สามารถผลิต/จัดทำคลิปถ่ายทอดกระบวนการจัดการ ความรู้ จำนวน 1คลิป และได้เผยแพร่ผ่านช่องทาง social media
39	4.1(ผ.ยุทธ)คค.การบูรณา การแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารยุคใหม่	1) เพื่อพัฒนาแนวทางการ บริหารมหาวิทยาลัย คณะ และ หน่วยงานให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัย 2) .เพื่อบูรณาการองค์ความรู้ ด้านการบริหารเชิงพื้นที่ การ เป็นผู้ประกอบการ และการ พัฒนากระบวนการเรียนรู้กับ แผนการจัดการเรียนการสอน	1.ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	✓	-	ดำเนินการในช่วง 1ต.ค.63-31ธ.ค.63 มีผู้เข้าร่วมโครงการ 50 คน โดยมีผลสำรวจความพึง พอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 100

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
40	4.2(ผ.ยุทธ)คก.การพัฒนา สมรรถนะและเสริมสร้าง ศักยภาพอาจารย์ยุคใหม่	<p>1. เพื่อเสริมสร้างอาจารย์ให้มี กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และ ค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่ง เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>2. เพื่อเพิ่มความรู้ ประสบการณ์ และแนวความคิดของอาจารย์ใน การทำงานให้เหมาะสมทัน เหตุการณ์ในสภาวะแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไปของชุมชน</p> <p>3. แก้ไขปัญหาระบบคุณธรรมใน ราชการในเชิงลึกและให้มีผลใน ระยะยาวและต่อเนื่อง</p> <p>4. สร้างเครือข่ายประสาน ความสัมพันธ์ กับองค์กรอื่น เป็นการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงาน</p>	<p>1. จำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรม 46 คน (อาจารย์ 30 คน คณะดำเนินโครงการ 16 คน)</p> <p>วัตถุประสงค์ของโครงการ(ต่อ)</p> <p>5. เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนา จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ อาจารย์ สร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจเพื่อให้ มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ มีจิตสำนึก ในการกระทำความดี รู้จักการให้การเสีย สละ และมุ่งปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	ผลดำเนินงาน 2564		การดำเนินงานและเอกสารประกอบ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
41	4.3(ผ.ยุทธ)คก.พัฒนา ศักยภาพและขีด ความสามารถของ บุคลากรสายสนับสนุน	1. เพื่อพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยราช ภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ สำหรับใช้เป็นกรอบ หรือแนวทางทำงานงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อสร้างการตระหนักรู้ ถึง บทบาทและหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนใน การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย 3. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน เล็งเห็นปัญหาในการดำเนินงาน ของอาจารย์ในการลงพื้นที่ ชุมชน ด้านผู้ประกอบการ ด้าน การเรียนการสอน และร่วมหา แนวทางในการแก้ปัญหา	1.ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการมีแนวทางในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19
42	4.4(ผ.ยุทธ)คก.แลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยราชภัฏแบบ บูรณาการการเป็น มหาวิทยาลัยเชิงพื้นที่	เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยราชภัฏ แบบบูรณาการการเป็น มหาวิทยาลัยเชิงพื้นที่	โครงการที่กำหนดบรรลุตามวัตถุประสงค์	-	-	ขออนุมัติยกเลิกโครงการและได้รับอนุมัติ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19
			ผลการดำเนินงานด้าน HRD	14	1	

บทสรุปจาก เป้าประสงค์และเป้าหมาย ตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

1. มีตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ **ไม่บรรลุผลสำเร็จ** จำนวน 4 ตัวชี้วัด จากทั้งหมดจำนวน 7 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 57.14

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เป้าหมาย ร้อยละ 50 ผลดำเนินงาน ร้อยละ 34.06 (-15.94)

ปัญหา อุปสรรค : - กรอบการจัดสรรทุนพัฒนาอาจารย์มีการระบุนโยบายที่ควรสนับสนุน ดังนั้น อาจารย์ในสาขาวิชาที่ไม่ได้ระบุไว้จึงไม่ได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก
- การศึกษาต่อระดับปริญญาเอกใช้ระยะเวลาและต้องมีอาจารย์ประจำท่านอื่นทดแทน กรณีศึกษาต่อในเวลาราชการ

ข้อเสนอแนะ: - จัดทำแผนกรอบจำนวนอาจารย์และหลักสูตรที่จะพัฒนาคุณวุฒิเพื่อตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในอนาคต
- สรรหา/บรรจุอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
- สนับสนุนทุนส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกภาคนอกเวลาราชการ เพื่อลดปัญหาการจัดหาอาจารย์ทดแทนในหลักสูตรระหว่างการลาศึกษาต่อ

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เป้าหมาย ร้อยละ 70 ผลดำเนินงาน ร้อยละ 46.66 (-23.34)

ปัญหา อุปสรรค : - การปรับเปลี่ยนเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ
- อาจารย์ขาดความมุ่งมั่นที่จะทำผลงานให้สำเร็จ/ยังไม่เข้าใจขั้นตอน กระบวนการเขียนผลงานทางวิชาการที่ถูกต้องและยังขาดเทคนิคการเขียนผลงานวิชาการ

ข้อเสนอแนะ: - สร้างความเข้าใจต่อเกณฑ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
- จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร เป้าหมาย มากกว่า 4.51 ผลดำเนินงาน ร้อยละ 4.27 (-0.24)

ปัญหา อุปสรรค : เนื่องจากสถานการณ์ในการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา สายพันธุ์โควิด 19 ที่กระจายเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรต้องมีความระมัดระวังตัวในการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และในด้านการใช้ชีวิตประจำวัน อีกทั้งมีข่าวบุคลากรติดเชื้อเพิ่มขึ้น แม้ว่าทางมหาวิทยาลัยจะได้ดำเนินการทั้งฉีดยาฆ่าเชื้อสถานที่ทำงาน การเว้น ระยะห่าง การสนับสนุนการตรวจเชื้อ การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันต่างๆทั้งเครื่องฉีดพ่นคัดกรอง เครื่องมือวัดอุณหภูมิ การแจกจ่ายหน้ากากอนามัย การจัดระบบสนับสนุน การปฏิบัติงานทางไกล Work From Home แล้วก็ตามและจากข้อเท็จจริงจากการปรับกระบวนการต่างๆผลคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้นทุกปี เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ: จัดทำแบบสำรวจเพื่อสอบถามถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ในด้านต่างๆเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มากที่สุด

ตัวชี้วัดที่ 1.7 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เป้าหมาย มากกว่า 4.51 ผลดำเนินงาน ร้อยละ 4.07 (-0.44)

ปัญหา อุปสรรค : เนื่องจากสถานการณ์ในการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา สายพันธุ์โควิด 19 ที่กระจายเพิ่มมากขึ้นทำให้กระบวนการต่างๆที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทั้งในส่วนของการจัดกิจกรรมการจัดการความสุข การจัดการกิจกรรมทางสังคมเพื่อสร้างความร่วมมือแบบภาคสนาม หรือการ

ข้อเสนอแนะ: ส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากร ให้มีความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยการเสริมแรงทั้งในส่วนที่เป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม การยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร สนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรทั้งการเปิดโอกาสให้สามารถขอไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยใช้งบจากกองทุนพัฒนาบุคลากร-การปรับเกณฑ์การขอทุนไปศึกษาหาความรู้ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากร การผลักดันเพื่อสร้างบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งจนสามารถเติบโตเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ทั้งภายในและภายนอก การเป็นโค้ชให้กับหน่วยงานอื่นๆจนเกิดความภาคภูมิใจและมีความรู้สึกรักภักดีต่อองค์กร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีสถานะมีตัวตน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

บทสรุป โครงการและตัวชี้วัดโครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศมีธรรมาภิบาล

โครงการที่ 5.1.1 โครงการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

ตัวชี้วัดที่ 5.1.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ เป้าหมาย ระดับ 5

เกณฑ์การประเมิน

ระดับ 1 มีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2564 มหาวิทยาลัย ดำเนินการจัดทำ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 โดยนำผลการประเมินมาทำการปรับปรุงการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และนำแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยที่ได้รับการปรับปรุงมาใช้ในการวางแผนด้วย ซึ่งประกอบไปด้วย “แผนการบริหารบุคลากร” รับผิดชอบโดยงานบริหารงานบุคคล และ “แผนการพัฒนาบุคลากร” รับผิดชอบโดย งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ

ระดับ 2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการโครงการตามแผน ร้อยละ 50 ดำเนินงานโครงการตามแผนได้ร้อยละ 50

ระดับ 3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการโครงการตามแผน ร้อยละ 51-100 ในปีงบประมาณ 2564 สามารถสรุปการดำเนินกิจกรรมโครงการได้ ดังนี้

1. มีโครงการที่ขอยกเลิก จำนวน 18 โครงการ จากทั้งหมดจำนวน 42 โครงการ คิดเป็นยกเลิกร้อยละ 42 คงเหลือโครงการที่ดำเนินการ 24 โครงการ

ปัญหา อุปสรรค : เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด 19) ทำให้วิทยากรขอระงับการทำกิจกรรม และประกอบกับวิทยากรบางท่านต้องเข้ารับการกักตัว และรักษาอาการ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศการงดจัดกิจกรรมที่มีการรวมตัวกันของจังหวัด

ข้อเสนอแนะ: เตรียมช่องทางการอบรมผ่านระบบการออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน ZOOM ในกรณีที่วิทยากรพร้อมที่จะให้ความรู้ตามกำหนดหรือจัดหาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ภายนอกที่เหมาะสมให้บุคลากรได้พิจารณาขอพัฒนาตนเองผ่านกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

2. มีโครงการที่ บรรลุผลสำเร็จ จำนวน 23 โครงการ จากทั้งหมดจำนวน 24 โครงการที่ได้รับอนุมัติและไม่ได้ยกเลิก คิดเป็นร้อยละ 99

มีโครงการที่ ไม่บรรลุผลสำเร็จ 1 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 1

ปัญหา อุปสรรค : เนื่องจากดำเนินกิจกรรมไม่ครบตามจำนวน โครงการ/กิจกรรม ตามที่ระบุในแผนเนื่องจากสถานการณ์ แพร่ระบาดของเชื้อไวรัส (COVID-19) ซึ่งจำเป็นต้องชะลอโครงการ เพื่อสร้างระยะห่างทางสังคม

ข้อเสนอแนะ: งานบริหารงานบุคคล และงานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ ได้ทำการปรับแผนให้เข้าสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และประสานวิทยากรเพื่อใช้แนวทางในการทำกิจกรรมตามแผนโดยวิธีการอื่นแม้ว่าจะมีสถานการณ์ต่างๆเกิดขึ้น

☑ ระดับ 4 มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัย โดยงานบริหารงานบุคคล และงานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ ดำเนินการจัดทำ สรุปรายงานผลการประเมินความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของปีงบประมาณ 2564 และจัดทำวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ด้วยการระดมสมองจากตัวแทนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนจากทุกหน่วยงาน พร้อมทั้ง วิเคราะห์ผลจากข้อมูลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 สรุปรและเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ และเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไข แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2565 โดยจะมีการปรับปรุงแก้ไข ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงวิธีการจัดทำโครงการ ประจำปีงบประมาณ 2565 ดังนี้

ในข้อ 4.1 แผนงาน การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ในด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ สำหรับปีงบประมาณ 2565 จะเป็นปีสุดท้ายของแผนระยะ 5 ปี เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและสอดคล้องกับแนวทางการพลิกโฉม มหาวิทยาลัยที่จะปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล จึงเป็นปีที่ต้องเตรียมการเพื่อรองรับนโยบายและทิศทางการปรับระบบใหม่ พร้อมทั้งจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกด้วยเครื่องมือ (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร พบว่ามี**จุดแข็ง Strengths (S)** ประกอบด้วย 1) จำนวนบุคลากรสายวิชาการมีเพียงพอต่อการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอน 2) มีการพัฒนาระบบการสนับสนุนการบริหารจัดการ เช่น ระบบ E- HR 2) การนำองค์กรของผู้บริหารอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) มิงงบประมาณเพียงพอของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาตามพันธกิจ และ 4) การนำองค์กรของผู้บริหารอย่างมีวิสัยทัศน์ **จุดอ่อน Weakness (W)** ที่สำคัญคือ 1) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลไม่มีมาตรฐาน 2) ขาด ระบบวิธีการในการสร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กรให้เป็นรูปธรรมและไม่สอดคล้องค่านิยมหลัก 3) บุคลากรขาดทักษะการเป็นบุคลากรมืออาชีพ **โอกาส Opportunity (O)** ประกอบด้วย 1) นโยบายกระทรวง อว.ที่มีความยืดหยุ่นต่อการ ขยายงานด้าน reskill /upskill / Credit bank (การสะสมหน่วยการเรียนรู้ หรือธนาคารหน่วยกิต) 2) การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุ และผู้ต้องการเปลี่ยนงาน และมี**ภัยคุกคาม Threats (T)** ประกอบด้วย 1) ภาวะเกษียณ ขอบังคับ ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน ความล้าสมัยของกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่ไม่สอดคล้องกับระบบอุดมศึกษายุคใหม่ 2) การแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาที่สูงขึ้น 3) การปรับเปลี่ยนเข้าสู่ยุคสังคมดิจิทัล และสภาวะความปั่นป่วนทางสังคม ทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง จากการวิเคราะห์ TOWS Matrix นำไปสู่กลยุทธ์ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ (**กลยุทธ์เชิงรุก**) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล (**กลยุทธ์เชิงรับ**) สร้างกระบวนการในการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิต และการทำงาน /สร้างสภาพแวดล้อมด้าน บุคลากรให้มีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียภายในมากที่สุด (**กลยุทธ์เชิงแก้ไข**) พัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้าสู่รูปแบบดิจิทัล (Digital University) (**กลยุทธ์เชิงป้องกัน**) พัฒนามหาวิทยาลัยที่มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance University) /พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) และจากข้อมูลทั้งหมดจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงการและตัวชี้วัดให้มีความเหมาะสมต่อไป

ในข้อ 4.2 แผนงาน การพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกด้วยเครื่องมือ(SWOT Analysis) ตามข้อ 4.1 ได้ทำการวิเคราะห์ TOWS Matrix อันนำไปสู่กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ (**กลยุทธ์เชิงรุก**) มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้และเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม (Innovative University) /พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศ (Excellence University)/พัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร (**กลยุทธ์เชิงรับ**) สร้างกระบวนการในการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ /ค้นหาและสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและความสามารถตามสายงานอาชีพ (**กลยุทธ์เชิงแก้ไข**) พัฒนาชุมชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อยอดองค์ความรู้และ สืบสานภูมิปัญญา/พัฒนารูปแบบการReskill & Upskill ให้เป็นแบบดิจิทัล (Digital University)(**กลยุทธ์เชิงป้องกัน**) พัฒนามหาวิทยาลัยที่มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance University) /พัฒนาบุคลากรโดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน(SDG) และจากข้อมูลทั้งหมดจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงการและตัวชี้วัดให้มีความเหมาะสมต่อไป

☑ ระดับ 5 นำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

- มีการนำผลการประเมินมาจัดประชุมงานบริหารงานบุคคล งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ และหน่วยงานต่างๆ เพื่อทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2564 และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565 พร้อมกันนี้เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา งานบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งงานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ ได้จัดทำผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของปีงบประมาณ 2565 ตามข้อ O28 ตามตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในโครงการ “สร้างความรู้ และการปฏิบัติตามมาตรการ ที่เป็นผลจาก การวิเคราะห์ตาม O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใสในการทำงานผ่านค่านิยม VALAYA” และนำผล ดังกล่าวมาประกอบการจัดทำแผนในปีงบประมาณ 2565 (ฉบับปรับปรุงตามสถานการณ์ของโรคระบาด)

ข้อมูล ณ วันที่ 10 กันยายน 2564
งานบริหารงานบุคคล และงานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองอำนวยการส่งเสริมวิจรรวมบุคคล โทร. ๐ ๒๕๖๕ ๓๕๖๕

ที่ อว ๐๖๓๐.๐๑๑(๕)/๑๒๒ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดโครงการตามแผนการบริหาร
และพัฒนาศูนย์ และตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน อธิการบดี

ตามที่ มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และด้วยแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data
Integrity and Transparency Assessment: OIT) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ในข้อ ๐ ๒๘ ได้กำหนดเกณฑ์
ให้มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการเปิดเผยรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยมี
องค์ประกอบด้านข้อมูล ๑) แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒) มีข้อมูลรายละเอียดของการ
ดำเนินการอย่างน้อยประกอบด้วยผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล /ผลการวิเคราะห์
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓) เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ความแจ้งแล้ว

ในกรณี เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ทางสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้ งานบริหารงานบุคคล
จึงขอเสนอ รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดโครงการ ตามแผนการบริหาร
และพัฒนาศูนย์ และตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
และขออนุญาตนำข้อมูลดังกล่าวรายงานเข้าสู่ระบบ ITAS เพื่อพร้อมรับการตรวจประเมินประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางนิติวดี ตั้งจันทร์สุข)

ผู้อำนวยการกองกลาง รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี



ที่ อว ๐๖๓๐.๐๑๑(๕)/๑๒๒ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดโครงการตามแผนการบริหาร และพัฒนา

บุคลากรและตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ความเร่งด่วน ปกติ ชั้นความลับ -

การดำเนินการ

ส่งจาก: ธนภณ ไชยวธรรม

วันเวลาส่ง: ๐๒ เม.ย. ๒๕๖๕ ๑๕:๕๕

ส่งจาก: งานบริหารงานบุคคล

ผู้ถึง: นางสาวสุภัทรา อภิชชาติ

วันเวลาส่ง: ๐๕ เม.ย. ๒๕๖๕ ๐๙:๕๕

เรียน ผอ.ส.บ.

เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวสุภัทรา อภิชชาติ)

ผู้ปฏิบัติงานที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

๐๕ เม.ย. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙:๕๕

ส่งจาก: สำนักงานอธิการบดี

(นางนิติวดี ตั้งจันทร์สุข)

ผู้ถึง: นางสาวพิณวดี จิระดิษฐ์

วันเวลาส่ง: ๐๕ เม.ย. ๒๕๖๕ ๑๓:๑๘

ส่งจาก: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้ถึง: นางสาวพิณวดี จิระดิษฐ์

วันเวลาส่ง: ๐๕ เม.ย. ๒๕๖๕ ๑๓:๓๐

เรียน อธิการบดี เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวพิณวดี จิระดิษฐ์)

พนักงานธุรการ ๕๔/หัวหน้า

๐๕ เม.ย. ๒๕๖๕ เวลา ๑๓:๓๐

ส่งจาก: รองอธิการบดี (ผ.ส.เงชญา ความคุ้นเคย)

ผู้ถึง: นางสาวชยาชล คุณศรี

วันเวลาส่ง: ๐๗ เม.ย. ๒๕๖๕ ๐๕:๐๓

มอบงานบริหารบุคคลดำเนินการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เงชญา ความคุ้นเคย)

รองอธิการบดี

๐๕ เม.ย. ๒๕๖๕ เวลา ๑๖:๐๕

ส่งจาก: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้ถึง: นางสาวพิณวดี จิระดิษฐ์

วันเวลาส่ง: ๐๗ เม.ย. ๒๕๖๕ ๐๕:๐๘

งานบริหารงานบุคคล
เลขรับ ๒๐๒๓
วันที่ ๐๓ เม.ย. ๒๕๖๕
เวลา ๐๖:๓๓

สำนักงานอธิการบดี
เลขรับ ๒๐๒๓
วันที่ ๐๕ เม.ย. ๒๕๖๕
เวลา ๑๐:๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์
เลขรับ ๒๘๐๗
วันที่ ๐๕ เม.ย. ๒๕๖๕
เวลา ๑๓:๓๐

รองอธิการบดี (ผ.ส.เงชญา ความคุ้นเคย)
เลขรับ ๑๒๖๕
วันที่ ๐๕ เม.ย. ๒๕๖๕
เวลา ๑๖:๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์
เลขรับ ๒๘๐๗
วันที่ ๐๗ เม.ย. ๒๕๖๕
เวลา ๐๕:๐๘

งานบริหารงานบุคคล
เลขรับ
วันที่ ๐๗ เม.ย. ๒๕๖๕
เวลา ๑๕:๕๕