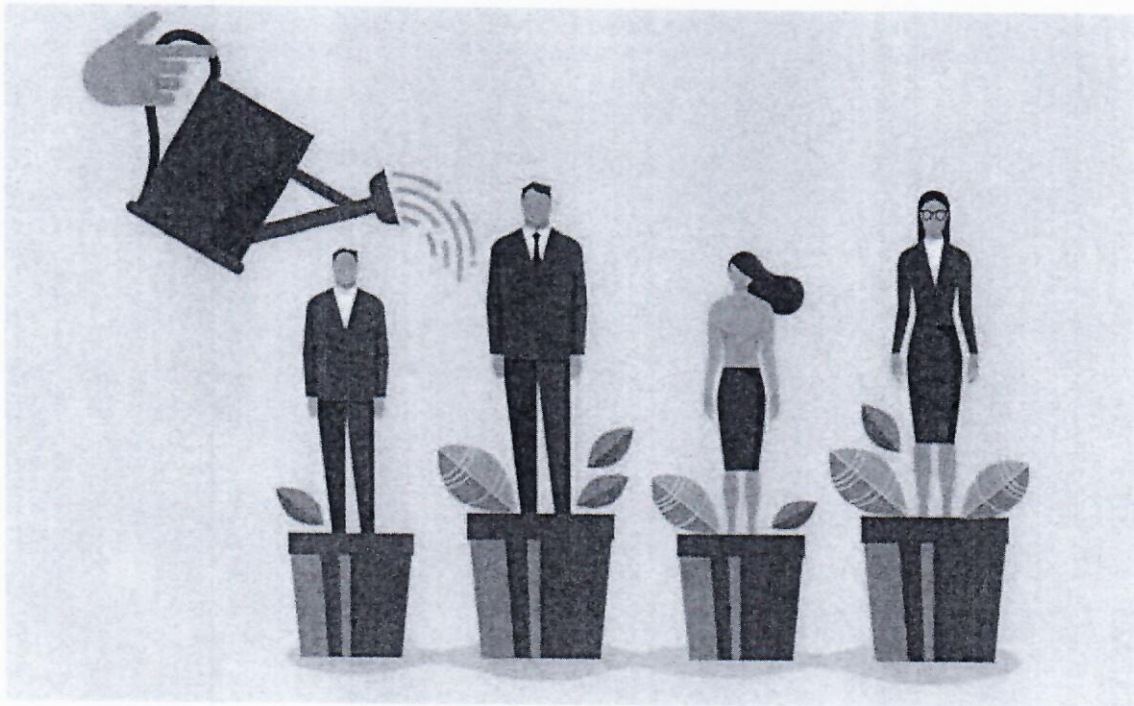




การวิเคราะห์ด้าน “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล”
ปีงบประมาณ 2562
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



งานบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์ด้าน “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล”

ปีงบประมาณ 2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ที่มา

ตามที่มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(ป.ป.ช.) ได้ดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2559 จนถึงปัจจุบัน

โดยในปีงบประมาณ 2563 มีการกำหนดประเด็นการประเมินให้มีความครอบคลุมมากขึ้นและให้ความสำคัญต่อการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในภายนอก การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ และบุคคลภายนอก ซึ่งจากผลการประเมินบ่งบอกได้ว่ามหาวิทยาลัยได้ดำเนินการ ในทุกด้านโดยดูได้จากผลคะแนนการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้ง 2 ตัวชี้วัดทำคะแนนได้ 100 คะแนนเต็ม ขณะเดียวกันมีข้อขัดแย้งของผลคะแนนในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอก IIT และ EIT มีผลการประเมินไม่สูงตามผลคะแนนการเปิดเผยข้อมูล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงข้อถ้อยที่เกิดจากกระบวนการทำให้การรับรู้รับทราบยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรืออีกประเด็นอาจเกิดจากการขาดความเข้าใจในข้อคำถามจากแบบสำรวจ ซึ่งทำให้ผู้ตอบเข้าใจผิดทำให้การตอบคำถามเกิดข้อผิดพลาด ดังนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางการประเมิน และเป็นการส่งเสริมกระบวนการที่จะทำให้เกิดการรับรู้ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก ผู้รับบริการ ผู้ใช้บริการ ผู้ใช้บัณฑิต อีกทั้งแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ข้อ ๐28 ได้กำหนดประเด็นหรือข้อมูลที่จะต้องเปิดเผยให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดองค์ประกอบของข้อมูล ดังนี้ 1) แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2) มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น 3) เป็นรายงานผลของปีที่ผ่านมา พ.ศ. 2562

จากเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการจัดทำโครงการพัฒนาระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) 20-02-01 ภายใต้ชื่อกิจกรรม อบรมความรู้ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน รหัส 20-02-01-002 ขึ้น ในวันที่ 11 มีนาคม 2563 ณ อาคารศูนย์วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีวิทยากรสามท่านประกอบไปด้วย จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อาจารย์ ดร.จรรุณี มุมบ้านเช่า อาจารย์ปิยะ กล้าประเสริฐ อาจารย์สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งทั้งสามท่านเป็นที่ปรึกษาโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีเป้าหมายของโครงการเพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA-63) และจัดทำกรวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐของมหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ 2562

สรุปผลการวิเคราะห์ “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” จากผลปียงประมาณ 2562

ตัวชี้วัด	จุดอ่อน	แนวทางการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
1. การปฏิบัติหน้าที่	1.1 ไม่มีการหมุนเวียนงาน 1.2 ขาดจิตอาสาในองค์กร 1.3 ไม่มีการกำหนด JD ระดับบุคคล 1.4 ไม่มีการกำหนด OKR ระดับบุคคล 1.5 ขาดเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติ	1.2 กำหนดนโยบายในผู้บริหารทุกระดับให้มีการหมุนเวียนงานในงานที่สามารถหมุนเวียนได้ 1.2 การให้รางวัลกับบุคคลที่มีจิตอาสาในทุกหน่วยงาน 1.3-1.4 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ JD ระดับบุคคล และกำหนด OKR ระดับบุคคล 1.5 สร้างเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติ	งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคล/หน่วยงานทุกหน่วยงาน งานบริหารงานบุคคล/หน่วยงานทุกหน่วยงาน รองอธิการบดี (ผศ.เจษฎา ความคื่นเคย)
2. การใช้งบประมาณ	2.1 ผู้ดำเนินโครงการไม่รายงานผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ 2.2 การเผยแพร่ผลสัมฤทธิ์การใช้งบประมาณ	2.1 ชี้แจงแนวทางในการกำกับติดตาม รายงานผลการดำเนินงาน 2.2.1 พัฒนาคู่มือขั้นตอนกระบวนการบริหารงบประมาณ 2.2.2 หน่วยงานมีการเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์การใช้งบประมาณผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน 2.2.3 หน่วยงานมีการเผยแพร่แผนและการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม	กองนโยบายและแผน กองนโยบายและแผน หน่วยงานทุกหน่วยงาน หน่วยงานทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	จุดอ่อน	แนวทางการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
6. คุณภาพการดำเนินงาน	<p>6.1 ระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ อินเทอร์เน็ต สัญญาณไม่ทั่วถึง</p> <p>6.2 ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย</p> <p>6.3 ไม่มีการอธิบายความจำเป็นเร่งด่วนแก่ ผู้รับบริการ เช่น การลงทะเบียน</p>	<p>6.1 พัฒนาหรือจัดระบบที่รองรับการใช้งานที่มี ประสิทธิภาพที่มีความทันสมัยทันต่อ สภาวะการณ์</p> <p>6.2 จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบกฎเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงคู่มือเอกสารระเบียบให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>6.3 ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการ หลายๆ ครั้ง</p>	<p>ศูนย์คอมพิวเตอร์</p> <p>กองกลาง</p> <p>งานสื่อสารองค์กรและการตลาด</p>
7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	<p>7.1 ไม่มีระบบฐานข้อมูลรวมและขาดความ เชื่อมโยงของข้อมูลเพื่อการประกอบ ตัดสินใจของผู้บริหารและปฏิบัติงาน</p> <p>7.2 ข้อมูลประชาสัมพันธ์ ไม่ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>7.3 ไม่มีการเผยแพร่ช่องทางสื่อสาร ข้อมูลของมหาวิทยาลัย</p>	<p>7.1 จัดทำระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย</p> <p>7.2 มีการตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องและเป็น ปัจจุบันก่อนการประชาสัมพันธ์</p> <p>7.3 ประชาสัมพันธ์แจ้งช่องทางสื่อสาร ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>ศูนย์คอมพิวเตอร์</p> <p>งานสื่อสารองค์กรและการตลาด</p> <p>งานสื่อสารองค์กรและการตลาด</p>
8. การปรับปรุงระบบ การทำงาน	<p>8.1 ไม่มีการประเมินผลการดำเนินงาน/ การให้บริการที่ชัดเจน</p> <p>8.2 บุคลากรไม่เข้าใจการทำงานหรือ กระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน</p> <p>8.3 ไม่มีการเผยแพร่การปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงาน/การให้บริการ</p>	<p>8.1 จัดทำคู่มือประเมินผลการดำเนินงาน/ การให้บริการ</p> <p>8.2 จัดทำคู่มือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน</p> <p>8.3 เผยแพร่การปรับปรุงกระบวนการ ปฏิบัติงาน/การให้บริการให้เป็นปัจจุบัน</p>	<p>ทุกหน่วยงาน</p> <p>กองกลาง/ทุกหน่วยงาน</p> <p>ทุกหน่วยงาน</p>

ตัวชี้วัด	จุดอ่อน	แนวทางการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
	9.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 9.6 กระบวนการประเมินมีความถูกต้อง ตั้งแต่ขั้นตอนแรก คือ มีการทำ ข้อตกลงการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้น ปีงบประมาณยังไม่เหมาะสม	9.5-9.6 สร้างความเข้าใจในเกณฑ์การประเมิน	งานบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัด	จุดอ่อน	แนวทางการพัฒนา	ผลการดำเนินงานในปี 2563 (1 ตุลาคม 62- 30 มีนาคม 63)	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ
	1.3 ไม่มีการกำหนด JD ระดับบุคคล 1.4 ไม่มีการกำหนด OKR ระดับบุคคล	1.3-1.4 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำ JD ระดับบุคคล และ กำหนด OKR ระดับบุคคล	- มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการ จัดทำภาระงาน ระดับบุคคล โดย ระบุในท้ายสัญญา และหน่วยงาน ต้องจัดทำ JD ระดับบุคคลต่อและ จัดส่งให้งานบริหารงานบุคคล หน่วยงานที่มีการดำเนินการ สำนักงานอธิการบดี (กองกลาง) (กองนโยบายและแผน)(กองพัฒนา นักศึกษา) - คณะครุศาสตร์/คณะวิทยาการจัดการ/ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์/วิทยาลัย นวัตกรรมจัดการ/บัณฑิตวิทยาลัย -สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน/สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการวิชาการ/สถาบันวิจัย/ สำนักวิทยบริการฯและงานต่าง	- การกำหนด JD ควรนำมาใช้ สร้างมาตรฐานในการ สรรหา คัด สรร ว่าจ้าง คนที่มีคุณสมบัติตรง กับความต้องการเข้าทำงานใน ตำแหน่งที่เหมาะสม และใช้ ประเมินโครงสร้างในการทำงาน ตรวจสอบความสั่นไหวของระบบ การทำงานและช่วยให้ทุกฝ่าย เข้าใจบทบาท หน้าที่ ในการ ทำงานได้อย่างชัดเจน และนำมาสำหรับใช้เป็นเกณฑ์ ประเมินศักยภาพการทำงานของ พนักงาน - การกำหนด OKR ควรนำ OK มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับมหาวิทยาลัย คือการนำมาตั้งเป้าหมายที่สามารถ ท้าทายให้ทุกคนอยากบรรลุเป้าหมาย สู่ความสำเร็จได้ OKR ที่ดีต้องมีการ ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน เข้าใจได้ และ ต้องไม่ตั้งเป้าหมายที่สามารถบรรลุ ได้ง่ายจนเกินไปแต่ก็ต้องไม่ยาก เกินไป OKR จะต้องมีการรอบเวลาที่ชัดเจน ประเมินผลได้ และต้องโปร่งใส	- งานบริหารงานบุคคล จะเป็นเจ้าภาพหลัก ประสาน งานแต่ละหน่วยงาน ในการ จัดทำ Job Description แต่ละตำแหน่งงาน โดยเชิญ หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้า งานรับฟังคำชี้แจงและ แนวทางการกรอกข้อมูล ลง ใน แบบฟอร์ม JD ที่มหาวิทยาลัยกำหนด - หลังจากนั้น หัวหน้า สำนักงานและหัวหน้างาน มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงาน จริงในตำแหน่งนั้นๆ เขียน ลักษณะงานตามที่เกิดขึ้นจริง แล้วก็ ต้องให้หัวหน้างาน ระดับสูงดูภาพรวมของ Job Description ว่าสอดคล้องกับ นโยบายของหน่วยงาน สำนัก คณะ และมหาวิทยาลัย หรือไม่ หรือเป้าหมาย ความสำเร็จอื่นๆ หรือไม่ จากนั้นฝ่ายงานบริหารงาน บุคคล จึง จัดทำ Job Description สุดท้ายเพื่อเป็น มาตรฐานของมหาวิทยาลัย	งานบริหารงาน บุคคล/ หน่วยงานทุก หน่วยงาน

ตัวชี้วัด	จุดอ่อน	แนวทางการพัฒนา	ผลการดำเนินงานในปี 2563 (1 ตุลาคม 62- 30 มีนาคม 63)	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ
		<p>2.2.2 หน่วยงานมีการเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์การใช้งบประมาณผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p> <p>2.2.3 หน่วยงานมีการเผยแพร่แผนและการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม</p>	<p>หน่วยงานที่มีการดำเนินการสำนักงานอธิการบดี (กองกลาง) (กองนโยบายและแผน) (กองพัฒนานักศึกษา) - คณะครุศาสตร์/คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/ คณะเทคโนโลยีการเกษตร/ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม/ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์/ คณะสาธารณสุขศาสตร์/วิทยาลัย นวัตกรรมการจัดการ/บัณฑิตวิทยาลัย สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน/สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการวิชาการ/สถาบันวิจัย/ สำนักวิทยบริการฯและงานต่าง</p>	ไม่มี	<p>หมายเหตุ* หน่วยงานทุกหน่วยงานใช้ลิงค์จากส่วนกลางที่เป็นกรรายงานผล เสนอ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย(กบ.)ทุกเดือนในระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อทราบ จะมี2วาระประกอบด้วย 1) รายงานผลการจัดเก็บรายได้จากการจัดการศึกษาและการดำเนินงานภารกิจอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ.ประจำปีเดือน.....และ 2) รายงานการตั้งเบิกงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. ประจำปีเดือน.....</p>	กองนโยบายและแผน

ตัวชี้วัด	จุดอ่อน	แนวทางการพัฒนา	ผลการดำเนินงานในปี 2563 (1 ตุลาคม 62- 30 มีนาคม 63)	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
	3.2 ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ปฏิบัติขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบการปฏิบัติงาน	3.2 จัดทำคู่มือสรุประเบียบที่เกี่ยวข้องในงานแยกตามพันธกิจ*	มหาวิทยาลัยโดยรองอธิการบดี สั่งการให้งานนิติการจัดการแยก ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ให้ เป็นหมวดหมู่ อยู่ระหว่างดำเนินการ และมอบหมายให้หน่วยงานที่ได้ จัดทำระเบียบในส่วนของตนได้ จัดทำประกาศเผยแพร่และรวมในเวป ไซต์มหาวิทยาลัย	ไม่มี	- หลังจากการจัดหมวดหมู่ ของระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ เรียบร้อยแล้ว ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำคู่มือสรุประเบียบที่ เกี่ยวข้องเผยแพร่ผ่านทาง หน้าเวปไซต์ของหน่วยงาน	สถาบัน/สำนัก
	3.3 ขาดความเข้าใจ และไม่มีคุณสมบัติ ในการฝึกอบรม ทักษะของบุคลากรของ กองทุนพัฒนา บุคลากร*	3.3 กำหนดคู่มือแนวทาง ของผู้เข้ารับการอบรม และผู้รับทุนการศึกษา	- มหาวิทยาลัยโดยรองอธิการบดี สั่งการให้คณะกรรมการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาบุคลากร จัดทำคู่มือ แนวทาง ของผู้เข้ารับการอบรม และผู้รับทุนการศึกษา - อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มี	ไม่มี	กองทุนพัฒนา บุคลากร
4. การใช้ทรัพย์สิน ทางราชการ*	4.1 ขาดขั้นตอนการ ขอใช้หรือยืม ทรัพย์สินของทาง ราชการ	4.1.1 จัดประชุมพัฒนา กระบวนการใช้ ทรัพย์สินของทางราชการ 4.1.2 จัดทำคู่มือการใช้และการ ดูแลตรวจสอบทรัพย์สิน ของทางราชการ เช่น 1) การขอใช้รถ 2) การขอใช้สถานที่ -ห้องประชุม -สนามกีฬา 3) การขอใช้อุปกรณ์	ยังไม่ได้ดำเนินการ - มหาวิทยาลัยโดยรองอธิการบดี สั่งการให้งานยานพาหนะงานอาคาร สถานที่หน่วยงานส่วนกลาง/คณะ จัดทำคู่มือการใช้และการดูแล ตรวจสอบทรัพย์สินของทางราชการ ในงานที่เกี่ยวข้อง - อยู่ระหว่างดำเนินการ	การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ไม่มี	ดำเนินการต่อหลังการแพร่ ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) หมดไป ไม่มี	กองกลาง งานยานพาหนะ งานอาคารสถานที่ หน่วยงานส่วนกลาง/ คณะ

ตัวชี้วัด	จุดอ่อน	แนวทางการพัฒนา	ผลการดำเนินงานในปี 2563 (1 ตุลาคม 62- 30 มีนาคม 63)	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ
6. คุณภาพการดำเนินงาน	6.1 ระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต สัญญาณไม่ทั่วถึง 6.2 ระเบียบกฎเกณฑ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย 6.3 ไม่มีการอธิบายความจำเป็นเร่งด่วนแก่ผู้รับบริการ เช่น การลงทะเบียน	6.1 พัฒนาหรือจัดระบบที่รองรับการใช้งานที่มีความประสิทธิผลที่มีความทันสมัยทันต่อสภาวะการณ์ 6.2 จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบกฎเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลง/ปรับปรุง คู่มือเอกสารระเบียบให้เป็นปัจจุบัน 6.3 ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลผู้รับบริการหลายๆ ครั้ง	ขณะนี้งานศูนย์คอมพิวเตอร์กำลังดำเนินการขยาย VRUONE Wifi โนฟลท์ 2 และโครงการปรับปรุงระบบเครือข่ายห้อง Server ขณะนี้กำลังอยู่ในขั้นตอนการประกวดราคา ทั้ง 2 โครงการ ยังไม่ได้ดำเนินการ งานสื่อสารองค์กรและการตลาด ได้ทำการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมของมหาวิทยาลัยผ่านสื่อประเภทต่างๆ อย่างครบวงจร เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ สื่อบุคคล เว็บไซต์ อยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอและได้รับผลตอบรับเป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีช่องทางสำหรับถาม-ตอบ และพัฒนารูปแบบเสมอ	ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้าน Network การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) งานสื่อสารองค์กรและการตลาด ได้ทำการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมของมหาวิทยาลัยผ่านสื่อประเภทต่างๆ อย่างครบวงจร เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ สื่อบุคคล เว็บไซต์ อยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอและได้รับผลตอบรับเป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีช่องทางสำหรับถาม-ตอบ และพัฒนารูปแบบเสมอ	รับสมัครบุคลากร / จ้าง Out Source ดำเนินการต่อหลังการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) หมดไป งานสื่อสารองค์กรและการตลาด ได้ทำการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมของมหาวิทยาลัยผ่านสื่อประเภทต่างๆ อย่างครบวงจร เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ สื่อบุคคล เว็บไซต์ อยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอและได้รับผลตอบรับเป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีช่องทางสำหรับถาม-ตอบ และพัฒนารูปแบบเสมอ	ศูนย์คอมพิวเตอร์ กองกลาง งานสื่อสารองค์กรและการตลาด

ตัวชี้วัด	จุดอ่อน	แนวทางการพัฒนา	ผลการดำเนินงานในปี 2563 (1 ตุลาคม 62- 30 มีนาคม 63)	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ
	7.3 ไม่มีการเผยแพร่ช่องทางสื่อสารข้อมูลของมหาวิทยาลัย	7.3 ประชาสัมพันธ์แจ้งช่องทางสื่อสารของมหาวิทยาลัย	งานสื่อสารองค์กรและการตลาดได้ทำหน้าที่ในการแจ้งช่องทางติดต่อสื่อสารประชาสัมพันธ์ช่องทาง การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารของมหาวิทยาลัยทุกช่องทาง ผ่านทางเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก โลกน์ ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ยูทูป	เนื่องจากระบบการสื่อสารของมหาวิทยาลัย ไม่ได้มีแค่ ศูนย์กลางของมหาวิทยาลัย หรืองานสื่อสารองค์กรฯ เท่านั้น แต่ยังมีช่องทางในการเผยแพร่จากคณะหน่วยงานต่างๆซึ่งกระจายออกไปและทำการเผยแพร่ข้อมูลเองจึงทำให้ระบบการสื่อสารมีความหลากหลายช่องทาง ข้ำซ้อน และสับสน	ควรยึดช่องทางสื่อสารกลางเป็นหลัก และ/หรือ แทรกด้วยช่องทางติดต่อของคณะ หน่วยงานเพิ่มเติมจากช่องทางสื่อสารจากส่วนกลางของมหาวิทยาลัย และทำการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ	งานสื่อสารองค์กรและการตลาด
8. การปรับปรุงระบบการทำงาน	8.1 ไม่มีการประเมินผลการดำเนินงาน/การให้บริการที่ชัดเจน	8.1 จัดทำคู่มือประเมินผลการดำเนินงาน/การให้บริการ	- มหาวิทยาลัยโดยรองอธิการบดีสั่งการให้หน่วยงานที่มีการให้บริการตามภารกิจหลักดำเนินการให้จัดทำคู่มือประเมินผลการดำเนินงาน/การให้บริการ อยู่ระหว่างการดำเนินงาน	- ส่วนใหญ่หน่วยงานภายในจัดทำแบบสำรวจเพื่อประเมินผลการให้บริการ เพียงแค่ไม่ได้จัดทำเป็นคู่มือประเมินผลการดำเนินงาน/การให้บริการ - ผู้ให้ความร่วมมือให้การตอบแบบประเมินมีจำนวนน้อยเกินไป	- แจ้งขอความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน และทำผลสรุปเพื่อเสนอผู้บังคับบัญชา - ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจเพื่อประเมินผลการให้บริการในหน่วยงานที่ยังไม่ได้จัดทำ	หน่วยงานทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	จุดอ่อน	แนวทางการพัฒนา	ผลการดำเนินงานในปี 2563 (1 ตุลาคม 62- 30 มีนาคม 63)	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ
	8.4 ไม่มีการเปิดโอกาสให้/ผู้รับบริการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/การให้บริการ	8.4.1 ประเมินความพึงพอใจการให้บริการทันที ณ จุดที่ให้บริการ	หน่วยงานที่มีการประเมินความพึงพอใจการให้บริการ ณ จุดที่ให้บริการ - คณะครุศาสตร์/คณะวิทยาการจัดการ/คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/คณะเทคโนโลยีการเกษตร/คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม/คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์/คณะสาธารณสุขศาสตร์/วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ/บัณฑิตวิทยาลัย -สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน/สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ/สถาบันวิจัย/สำนักวิทยบริการฯ/กองพัฒนานักศึกษา	ในส่วนของสำนักงานอธิการบดี - กองกลาง เนื่องจากมีจำนวนงาน 14 งาน จึงยังมีการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ การให้บริการทันที ณ จุดที่ให้บริการยังไม่ครบทุกงาน - กองนโยบายและแผน ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ การให้บริการทันที ณ จุดที่ให้บริการ	แจ้ง มอบหมายให้หน่วยงานในสังกัดกองกลาง และ กองนโยบายและแผนดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ การให้บริการทันที ณ จุดที่ให้บริการ และมีผลรายงานในเดือนสิงหาคม 2563	หน่วยงานทุกหน่วยงาน
	8.4 ไม่มีการเปิดโอกาส/ผู้รับบริการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/การให้บริการ	8.4.2 ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 8.4.3 เพิ่มช่องทางให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงาน	ยังไม่ได้ดำเนินการ ทุกหน่วยงานกำลังดำเนินการเพิ่มช่องทางให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงาน ตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) การปรับปรุงหน้าเว็บไซต์ต้องใช้เวลาในการดำเนินการ	ดำเนินการต่อหลังการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) หมดไป เพิ่มช่องทางในการให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานผ่านช่องทางSocial network อื่นเช่น Facebook/twitter/blog	หน่วยงานทุกหน่วยงาน หน่วยงานทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	จุดอ่อน	แนวทางการพัฒนา	ผลการดำเนินงานในปี 2563 (1 ตุลาคม 62- 30 มีนาคม 63)	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ
	9.2 เนื่องจากมี ประเภทของ บุคลากร หลากหลาย จึงทำให้การจัด สวัสดิการไม่ เหมือนกันทำให้ เกิดความเหลื่อม ล้ำไม่เท่าเทียมกัน	9.2.1 จัดสวัสดิการของ บุคลากรแต่ละกลุ่ม ให้เหมือนกัน	มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัด สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วยการออก ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วย กองทุน สวัสดิการมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 ประกาศ ณ วันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2563 โดยมีวัตถุประสงค์ในการ ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้แก่ สมาชิกเพื่อประโยชน์ในการ ดำรงชีวิตนอกเหนือจากสวัสดิการที่ ทางราชการจัดให้แก่สมาชิกในกรณี ปกติ หรือเพื่อประโยชน์แก่การ สนับสนุนการปฏิบัติราชการ ซึ่ง สมาชิกประกอบด้วยสมาชิกสามัญ คือข้าราชการ และลูกจ้างประจำ สมาชิกวิสามัญ คือ พนักงาน ราชการ เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา จ้าง และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	งบประมาณในการจัดสรรได้มาซึ่ง จำนวนของ	ได้ดำเนินการจัดทำสวัสดิการ รองรับให้กับบุคลากรทุกด้าน เพื่อให้ได้รับการดำรงชีพอยู่ ได้	งานบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัด	จุดอ่อน	แนวทางการพัฒนา	ผลการดำเนินงานในปี 2563 (1 ตุลาคม 62- 30 มีนาคม 63)	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ
			คัดเลือกได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนที่ได้รับค่าจ้างจากเงิน งบประมาณแผ่นดิน จำนวน 17 ราย และอยู่ในบัญชีสำรองเมื่อ มหาวิทยาลัยมีอัตราของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน งบ แผ่นดิน ก็จะเรียกบัญชีสำรองเพื่อ รายงานตัวต่อไป			
	9.3 การบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร สาย สนับสนุน เริ่มแรกเป็นเจ้าหน้าที่ ประจำตามสัญญา ไม่ใช่พนักงาน มหาวิทยาลัย จึงมี ฐานเงินเดือนเพียง 15,000 บาท และ ไม่มีการขึ้นเงินเดือน ทำให้มีผู้มาสมัครน้อย และเมื่อเข้ามาปฏิบัติ งานก็อยู่ได้ไม่นาน	9.3การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร สายสนับสนุน ควรมีเพียง ประเภทเดียว คือ พนักงาน มหาวิทยาลัย เพื่อจูงใจให้มีคน มาสมัครมากขึ้น ทำให้สามารถ คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ ได้มากขึ้น	งานบริหารงานบุคคล จัดทำกรอบ อัตราค่าจ้าง สายสนับสนุน เพื่อ รองรับการปรับเปลี่ยนสถานะจาก เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญามาเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้ได้รับ เงินเดือน งบแผ่นดิน	กรอบอัตราค่าจ้างที่ได้รับการ อนุมัติอาจไม่เพียงพอกับความ ต้องการที่จะบรรจุแต่งตั้งบุคคล ดังกล่าวได้ เนื่องจากมีอุปสรรค เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ	มีการจัดสอบเพื่อปรับเปลี่ยน สถานะจากเจ้าหน้าที่ประจำ ตามสัญญา มาเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยเพื่อได้รับงบ แผ่นดินจากกรอบอัตราค่าจ้าง ที่พึงมีอยู่	งานบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัด	จุดอ่อน	แนวทางการพัฒนา	ผลการดำเนินงานในปี 2563 (1 ตุลาคม 62- 30 มีนาคม 63)	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ
			พนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุนและเจ้าหน้าที่ประจำ ตามสัญญาจ้าง และจัดประชุม หน่วยงานเพื่อถ่ายทอดแนวคิด และดำเนินการจัดทำตัวชี้วัด และคำเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ใน ระดับหน่วยงาน ระดับบุคคล ดังกล่าวแก่หน่วยงานทั้งหมด ภายในมหาวิทยาลัย			