



แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ปีพุทธศักราช 2516 มติคณะรัฐมนตรีอนุมัติให้กรมการฝึกหัดครูจัดตั้งวิทยาลัยครูกำแพงเพชร โดยสถาปนาขึ้น เมื่อ 29 กันยายน 2516 ตั้งอยู่เขตหมู่บ้านวังยาง หมู่ที่ 1 ตำบลนครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร มีเนื้อที่ 421 ไร่ 58 ตารางวา

ปีพุทธศักราช 2518 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปีการศึกษา 2519 เปิดรับนักศึกษาภาคปกติรุ่นแรก โดยรับนักศึกษาระดับ ป.กศ. จำนวน 392 คน ซึ่งนักศึกษาได้รับการคัดเลือกจากสภาตำบลต่างๆ ในเขตจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก

ปีพุทธศักราช 2527 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527 มีผลให้วิทยาลัยครูสามารถผลิตบัณฑิตสาขาวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพครูได้

ปีการศึกษา 2529 เปิดรับนักศึกษา ภาค กศ.บป. เป็นรุ่นแรก

ปีพุทธศักราช 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่งว่า “สถาบันราชภัฏ” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535

ปีพุทธศักราช 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงลงพระปรมาภิไธยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งมีผลให้วิทยาลัยครูกำแพงเพชรมีฐานะเป็นสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2538

ปีการศึกษา 2541 เปิดรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาเป็นรุ่นแรก

ปีการศึกษา 2543 เปิดรับนักศึกษา ภาค พิเศษ ที่ อ.แม่สอด จ.ตาก ใช้สถานที่โรงเรียนสรรพวิทยาคมเป็นศูนย์การศึกษาเป็นรุ่นแรก

ปีการศึกษา 2544 จัดตั้งศูนย์ขยายโอกาสอุดมศึกษาสู่ท้องถิ่นบนพื้นที่ 600 ไร่ ของสถาบันที่ ต.แม่ปะ อ.แม่สอด จ.ตาก และเปิดรับนักศึกษาภาคปกติเป็นรุ่นแรก

ปีการศึกษา 2545 เปิดรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนเป็นรุ่นแรก

ปีการศึกษา 2546 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ลงทรงพระปรมาภิไธยประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลให้สถาบันราชภัฏอยู่ในโครงสร้างเดียวกับมหาวิทยาลัยในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ปีพุทธศักราช 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏวันที่ 9 มิถุนายน 2547 และประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา ในวันที่ 14 มิถุนายน 2547 จึงมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 เป็นต้นไป ทำให้สถาบันราชภัฏ 41 แห่งทั่วประเทศ มีสถานภาพเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏ” มีความเป็นอิสระและเป็นนิติบุคคล เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ปีพุทธศักราช 2548 เปิดรับนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน และหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา ณ ศูนย์อุดมศึกษาแม่สอด เป็นรุ่นแรก

ปีพุทธศักราช 2550 เปิดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น และหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

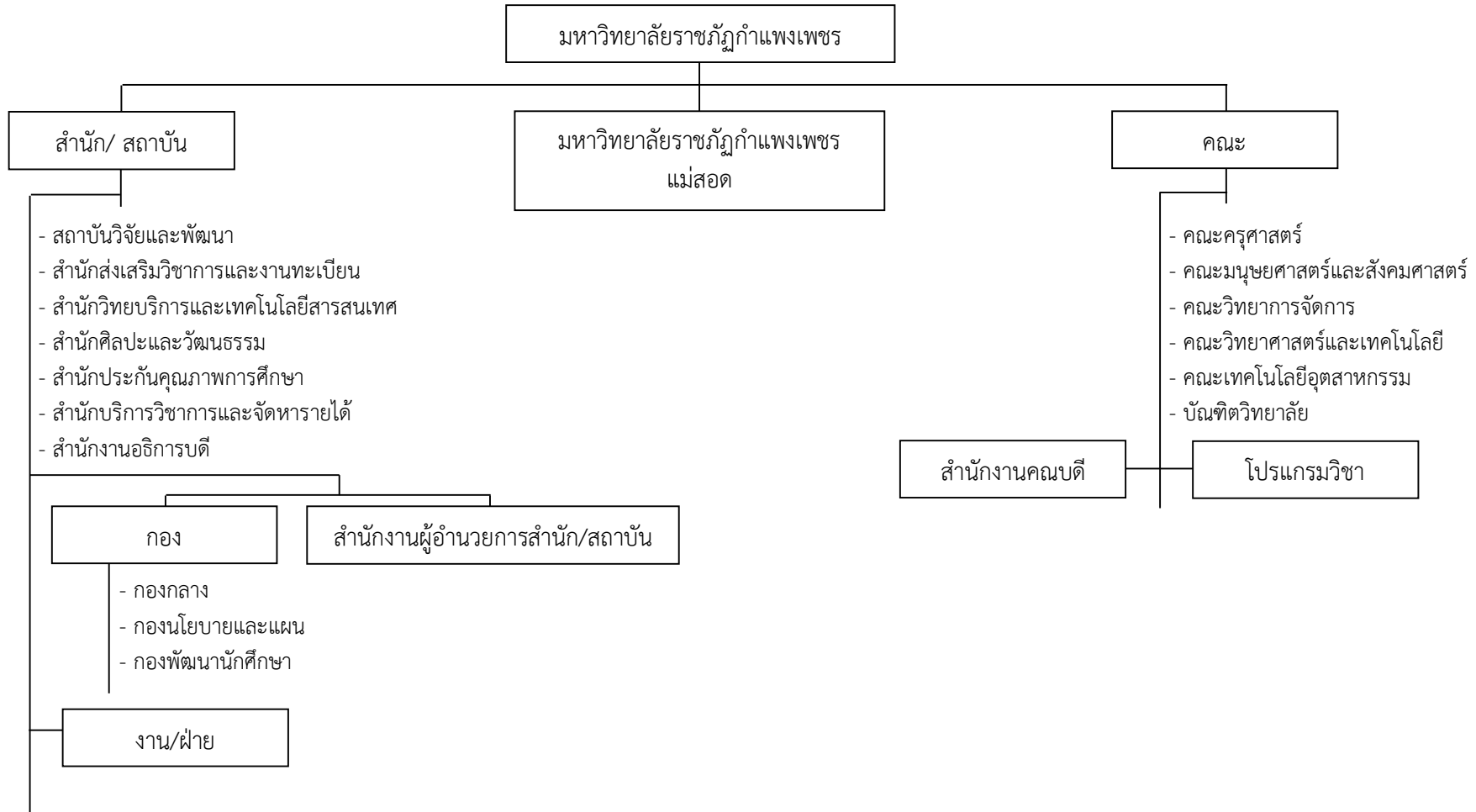
ปีพุทธศักราช 2551 เปิดรับนักศึกษา ภาคพิเศษ ตามโครงการความร่วมมือกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการการคลัง เป็นรุ่นแรก โดยรับนักศึกษาที่เป็นบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นจากจังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตากและจังหวัดสุโขทัย

ปีพุทธศักราช 2552 เปิดรับนักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรดุขฎฐิบัณฑิตสาขายุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา (รุ่นแรก)

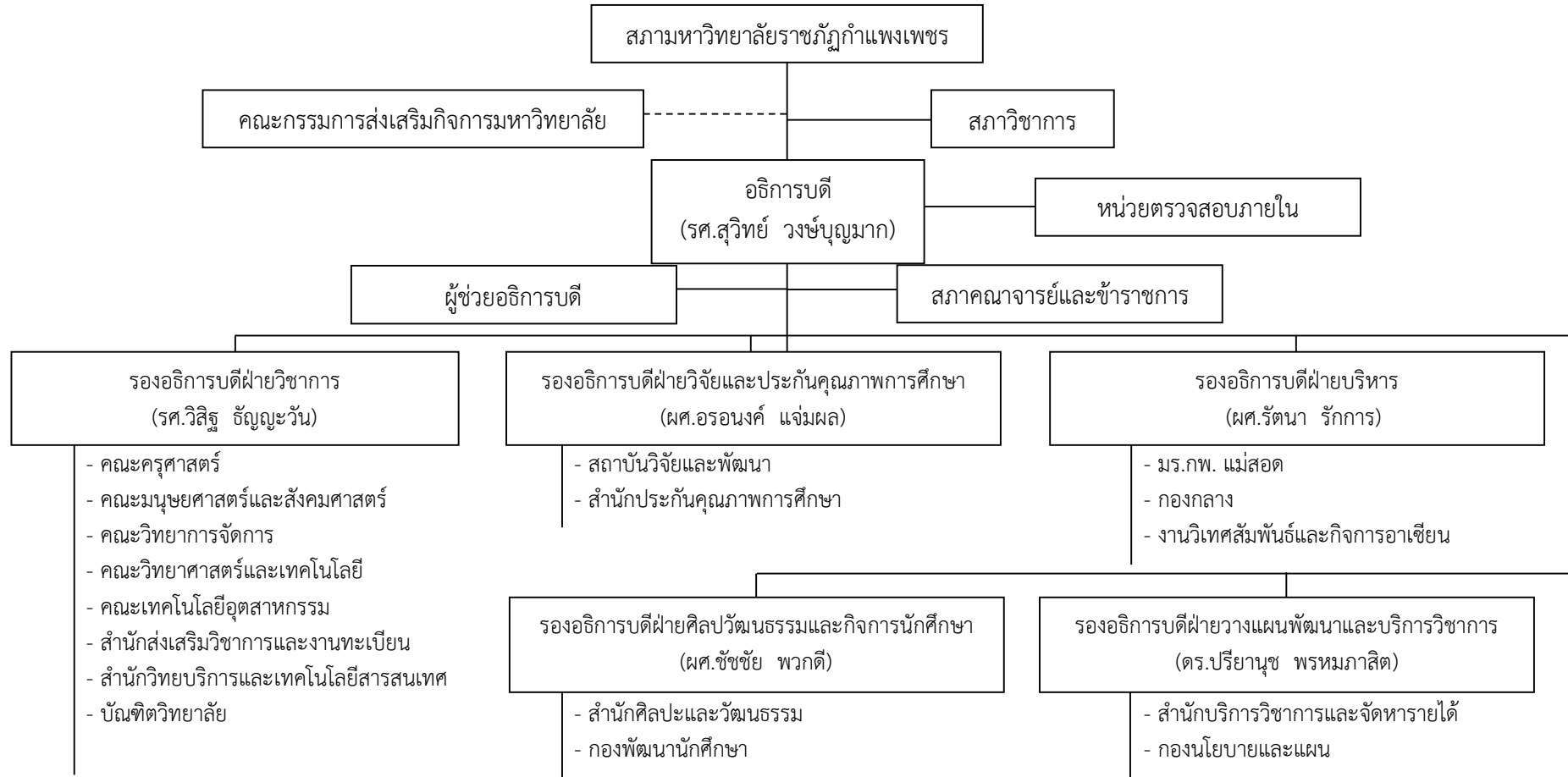
ปีพุทธศักราช 2557 เปิดรับนักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรดุขฎฐิบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา (รุ่นแรก)

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานที่ทั้งสิ้น 14 หน่วยงาน ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด และสำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้

โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัย

จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในปีการศึกษา 2560

มหาวิทยาลัยฯ มีหลักสูตรที่เปิดสอนจำนวน 56 หลักสูตร แบ่งเป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรี 51 หลักสูตร (ภาคปกติ 51 หลักสูตร/ภาคพิเศษ 10 หลักสูตร), หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู 1 หลักสูตร, หลักสูตรระดับปริญญาโท 2 หลักสูตร และหลักสูตรระดับปริญญาเอก 2 หลักสูตร แสดงดังตารางต่อไปนี้

ประเภทหลักสูตร	โปรแกรมวิชา	ภาคปกติ	ภาคพิเศษ
ครุศาสตรบัณฑิต	การศึกษาปฐมวัย	●	
	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	●	
	คณิตศาสตร์	●	
	ภาษาอังกฤษ	●	
	สังคมศึกษา	●	
	คอมพิวเตอร์	●	
	พลศึกษา	●	
	ภาษาจีน	●	
	ภาษาไทย	●	
	การประถมศึกษา	●	
	ดนตรีศึกษา	●	
	เคมี	●	
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	วิทยาการคอมพิวเตอร์	●	
	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	●	
	สาธารณสุขศาสตร์	●	
	ชีววิทยา	●	
	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	●	
	ฟิสิกส์	●	
	เคมี	●	
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	●	
ประเภทหลักสูตร	โปรแกรมวิชา	ภาคปกติ	ภาคพิเศษ
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	คณิตศาสตร์	●	
	ภูมิสารสนเทศ	●	
	เทคโนโลยีโลจิสติกส์และการจัดการ	●	

เทคโนโลยีบัณฑิต	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	●	
	เทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า	●	
	อิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์	●	
	เทคโนโลยีก่อสร้าง	●	
	เทคโนโลยีพลังงาน	●	
	เทคโนโลยีการออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	●	
ศิลปศาสตรบัณฑิต	ภาษาอังกฤษ	●	
	ภาษาไทย	●	
	ภาษาจีน	●	
	บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์	●	
	การพัฒนาสังคม	●	●
	การท่องเที่ยวและการโรงแรม	●	
นิติศาสตรบัณฑิต	นิติศาสตร์	●	●
ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต	จิตรศิลป์และประยุกต์ศิลป์	●	
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	รัฐประศาสนศาสตร์	●	●
บริหารธุรกิจบัณฑิต	การตลาด	●	
	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	●	●
	การจัดการทั่วไป	●	●
	การเงินการธนาคาร	●	
	การจัดการโลจิสติกส์	●	
บริหารธุรกิจบัณฑิต (4 ปีเทียบโอน)	การตลาด	●	
	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	●	●
	การจัดการทั่วไป	●	●

ประเภทหลักสูตร	โปรแกรมวิชา	ภาคปกติ	ภาคพิเศษ
บัญชีบัณฑิต	การบัญชี	●	●
บัญชีบัณฑิต (4 ปีเทียบโอน)	การบัญชี	●	●
นิเทศศาสตรบัณฑิต	นิเทศศาสตร์	●	
เศรษฐศาสตรบัณฑิต	เศรษฐศาสตร์การเงินการคลัง	●	
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู		●
ครุศาสตรมหาบัณฑิต	การบริหารการศึกษา		●
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	การปกครองท้องถิ่น		●
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา		●
	การบริหารการศึกษา		●

จำนวนนักศึกษาจำแนกตามคณะและประเภทนักศึกษา

คณะ	ประเภทนักศึกษา					รวม	ร้อยละ
	ป.ตรี (ภาคปกติ)	ป.ตรี (ภาคพิเศษ)	ป.โท	ป.เอก	ป.วิชาชีพครู		
คณะครุศาสตร์	2,747	-	-	-	178	2,925	34.25
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1,162	223	-	-	-	1,385	16.22
คณะวิทยาการจัดการ	1,140	309	-	-	-	1,449	16.97
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	751	-	-	-	-	751	8.79
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	578	-	-	-	-	578	6.77
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด	1086	204	-	-	-	1,290	15.10
บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	103	60	-	163	1.91
รวมทั้งหมด	7,464	736	103	60	178	8,541	100.00

(ข้อมูลปีการศึกษา 1/2560)

จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัย

หน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ				บุคลากรสายสนับสนุน									รวมตามหน่วยงาน	ร้อยละ
	ภาคปฏิบัติการ				ภาคปฏิบัติการ						ภาคสนาม				
	ขรก.	พнг.ม.	สญจ.	รวม	ขรก.	พнг.ม.	พнг.ร.	ลจป.	สญจ.	รวม	ลจป.	สญจ.	รวม		
คณะครุศาสตร์	15	46	13	74	-	12	1	-	14	27	-	21	21	122	15.84
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	17	35	27	79	-	6	1	-	1	8	1	6	7	94	12.21
คณะวิทยาการจัดการ	14	29	3	46	-	6	1	-	3	10	1	2	3	59	7.66
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21	25	13	59	-	7	3	1	6	17	1	15	16	92	11.95
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	33	6	44	-	5	1	-	4	10	-	6	6	60	7.79
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด	-	39	1	40	-	11	4	-	8	23	-	24	24	87	11.30
บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	0	-	4	-	-	4	8	-	1	1	9	1.17
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	0	1	5	2	1	5	14	-	-	0	14	1.82
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	0	1	9	3	1	20	34	-	15	15	49	6.36
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	0	0	3	1	-	5	9	-	4	4	13	1.69
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	-	-	-	0	0	4	-	-	1	5	-	-	0	5	0.65
สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้	-	-	-	0	0	3	1	-	5	9	-	11	11	20	2.60
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	0	0	3	-	-	2	5	-	-	0	5	0.65
สำนักงานอธิการบดี															
- กองกลาง	-	-	-	0	5	25	9	-	24	63	8	45	53	116	15.06
- กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	0	1	4	-	-	7	12	-	7	7	19	2.47
- กองนโยบายและแผน	-	-	-	0	1	5	-	-	-	6	-	-	0	6	0.78
รวมทั้งสิ้น	72	207	63	342	9	112	27	3	109	260	11	157	168	770	100.00
ร้อยละ	9.35	26.88	8.18	44.42	1.17	14.55	3.51	0.39	14.16	33.77	1.43	20.39	21.82	100.00	

(ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2560)

หมายเหตุ : ขรก. หมายถึง ข้าราชการ / พнг.ม. หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย / พнг.ร. หมายถึง พนักงานราชการ / ลจป. หมายถึง ลูกจ้างประจำ / สญจ. หมายถึง ลูกจ้างประจำตามสัญญาจ้าง

วิสัยทัศน์ (Vision)

พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อความเชี่ยวชาญในอาชีพ พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
2. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย โปร่งใสด้วยหลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนาอย่างก้าวหน้า ต่อเนื่องและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ (Goals)

1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาการและวิชาชีพ
2. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

1. บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามมาตรฐาน
2. ระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ ตามยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ พ.ศ.2561

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาการและวิชาชีพ	1. บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามมาตรฐาน	1.1 เพิ่มประสิทธิภาพพระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย	1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อ จำนวนอาจารย์ประจำ
			2. ร้อยละของงบประมาณทุนอุดหนุนการวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่นต่องบประมาณทุนอุดหนุนการวิจัย ทั้งหมด
			3. จำนวนเงินสนับสนุนการวิจัยในปีงบประมาณ
	4. จำนวนผลงานวิจัย R to R		
	1.2 พัฒนาอาจารย์ในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ให้เป็นผู้นำทางวิชาการด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา	5. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ และ สมรรถนะเฉพาะทางวิชาชีพครู	
		6. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ยกเว้นโปรแกรมวิชา ภาษาอังกฤษ)	
		7. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่มีการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ	
	1.3 พัฒนาศักยภาพอาจารย์	8. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	
		9. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	
		10. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ (ด้านความรู้ความสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ ในระดับดี ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ศักยภาพการ ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน)	
		11. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	
2. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	2. ระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	2.1 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อ ต่อการรักษาคนดี คนเก่ง และพัฒนา สมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	12. ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ
			13. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	
			14. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการสอบวัดระดับความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ชั้นต่ำ 450 คะแนน	
			15. จำนวนแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน	
			16. ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	
			17. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล	
			18. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมพัฒนา และเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ	
			19. จำนวนบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	
			20. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	
			21. ผลการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ	
			2.2 พัฒนาระบบการทำงานให้มี ประสิทธิภาพโดยการนำเทคโนโลยีที่ ทันสมัยรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย อีเล็กทรอนิกส์	22. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและพัฒนาได้จริง
				23. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอีเล็กทรอนิกส์

ตัวชี้วัด เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย 2561	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด
				2558	2559	2560	1	2	3	4	5		
1. บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามมาตรฐาน	1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อ จำนวนอาจารย์ประจำ	5	30	-	-	-	24	27	30	33	36	รองฯ วิจัย และประกัน	สถาบันวิจัยฯ
	2. ร้อยละของงบประมาณทุนอุดหนุนการวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่นต่องบประมาณทุนอุดหนุนการวิจัย ทั้งหมด	5	35	-	-	-	29	33	35	38	41	รองฯ วิจัย และประกัน	สถาบันวิจัยฯ
	3. จำนวนเงินสนับสนุนการวิจัยในปีงบประมาณ	5	28750	287,83.33	27,508.50	27,508.26	20,000	-	25,000	-	30,000	รองฯ วิจัย และประกัน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	4. จำนวนผลงานวิจัย R to R	5	20	31	21	18	5	-	15	-	20	รองฯ วิจัย และประกัน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	5. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะเฉพาะทางวิชาชีพครู	4	40	-	-	-	33	37	40	43	46	รองฯ วิชาการ	คณะครุศาสตร์
	6. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ยกเว้นโปรแกรมวิชา ภาษาอังกฤษ)	4	12	-	7.12	9.38	10	11	12	13	14	รองฯ วิชาการ	คณะครุศาสตร์
	7. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่มีการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ	5	15	-	-	-	11	13	15	17	19	รองฯ วิชาการ	คณะครุศาสตร์
	8. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	5	22	13.60	15.89	17.60	20	21	22	23	24	รองฯ บริหาร	งานการเจ้าหน้าที่
	9. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	5	24	21.53	22.38	24.63	22	23	24	25	26	รองฯ บริหาร	งานการเจ้าหน้าที่
	10. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ (ด้านความรู้ความสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ ในระดับดี ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ศักยภาพการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน)	4	50	-	-	-	44	47	50	53	56	รองฯ วิชาการ	ศูนย์ภาษา/สำนักส่งเสริมวิชาการฯ
11. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	5	85	100	100	100	60	70	80	90	100	รองฯ วิชาการ	งานการเจ้าหน้าที่	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ข้อมูลพื้นฐาน				เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด
		(%)		2561	2558	2559	2560	1	2	3	4	5		
2. ระบบบริหารจัดการ ที่ทันสมัยตามหลักธรร มาภิบาล และเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม	11. ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพ	4	80	92.22	92.51	92.51	60	70	80	90	100	รองวิชาการ	กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่	
	12. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษ	4	35	14.41	13.14	13.14	3	6	9	12	15	รองวิชาการ	ศูนย์ภาษา	
	13. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการสอบวัดระดับความรู้ ทางด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ขั้นต่ำ 450 คะแนน	4	30	7.20	8.39	12.80	250	300	350	400	450	รองวิชาการ	ศูนย์ภาษา	
	14. จำนวนแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน	4	12	18	12	16	4	-	8	-	12	รองวิจัยและ ประกัน	สำนักประกัน	
	15. ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	4	40	-	-	-	33	37	40	43	46	รองฯ บริหาร	งานการเจ้าหน้าที่	
	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบ	4	3.0	-	-	-	2.50	-	3.00	-	3.50	รองวิชาการ	สำนักวิทยบริการ	
	16. เทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริหารงาน บุคคล													
	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี สารสนเทศ	5	3.0	-	-	-	2.60	2.80	3.00	3.20	3.40	รองวิชาการ	สำนักวิทยบริการ	
	18. จำนวนบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	5	10	-	-	-	2	4	6	8	10	รองฯ บริหาร	งานการเจ้าหน้าที่	
	19. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	5	10	5	6	7	1	2	3	4	5	รองฯ บริหาร	งานการเจ้าหน้าที่	
	20. ผลการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ	5	2.73	2.73	2.81	2.81	2.00	-	2.50	-	3.00	รองฯ บริหาร	งานการเจ้าหน้าที่	
	21. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและพัฒนา ได้จริง	5	1	1	1	1	-	-	-	-	1	รองวิชาการ	สำนักวิทยบริการ	
22. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์	5	3.0	-	-	-	2.60	2.80	3.00	3.20	3.40	รองวิชาการ	สำนักวิทยบริการ		

เป้าประสงค์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาการและวิชาชีพ	1. บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามมาตรฐาน	1.1 เพิ่มประสิทธิภาพระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยพัฒนาท้องถิ่น	สถาบันวิจัยและพัฒนา
		1.2 พัฒนาอาจารย์ในหลักสูตรครุศาสตร์ บัณฑิต ให้เป็นผู้นำทางวิชาการด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา	คณะครุศาสตร์
		1.3 พัฒนาศักยภาพอาจารย์	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ
2. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	2. ระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	2.1 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อ ต่อการรักษาคนดี คนเก่ง และพัฒนา สมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	สำนักงานอธิการบดี
		2.2 พัฒนาระบบการทำงานให้มี ประสิทธิภาพโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย อีเล็คทรอนิกส์	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

งาน/โครงการจำแนกตามกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการ	แหล่งงบประมาณ				งบประมาณรวม
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาการและวิชาชีพ					
กลยุทธ์ที่ 1.1 เพิ่มประสิทธิภาพระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยพัฒนาท้องถิ่น					
1. การอบรมด้านการวิจัย	120,000				120,000
2. การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ	250,000				250,000
3. กองทุนสนับสนุนการวิจัย	250,000				250,000
4. การบริหารจัดการการจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัย	50,000				50,000
- กิจกรรมการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	-				-
5. อบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนบทความวิจัยเป็นภาษาอังกฤษเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ				300,000	300,000
6. การวิจัย R to R	14,000				14,000
7. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานหลัก	-				-
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาอาจารย์ในหลักสูตรครุศาสตร บัณฑิต ให้เป็นผู้นำทางวิชาการด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา					
8. ศึกษาดูงานการจัดการศึกษาเป็นภาษาอังกฤษ	35,400				35,400
9. การจัดการความรู้ จากงานวิชาการสู่การวิจัย	200,000				200,000
10. ความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอนระดับนานาชาติ				150,000	150,000
11. การจัดทำวารสารครุศาสตร์				80,000	80,000
12. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรคณะครุศาสตร์	324,000				324,000
13. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ	150,000				150,000
14. พัฒนาอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพ	100,000				100,000
15. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์และบุคลากร	47,900				47,900
16. Visiting Scholar ในศตวรรษที่ 21				400,000	400,000

โครงการ	แหล่งงบประมาณ				งบประมาณ
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	รวม
17. พัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศสู่สากล				1,090,000	1,090,000
18. อบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนบทความวิจัยเป็นภาษาอังกฤษเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ				300,000	300,000
19. รับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ	150,000				150,000
กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาศักยภาพอาจารย์					
20. ส่งเสริมการจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	100,000				100,000
21. Smart Teacher Awards	-				-
22. พัฒนาภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย	92,000				92,000
23. จัดหาสื่อการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ		114,000			114,000
24. จัดหาครุภัณฑ์การเรียนการสอน	70,000				70,000
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ					
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการรักษาคนดี คนเก่ง และพัฒนา สมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ					
25. โครงการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ	100,000				100,000
26. โครงการพัฒนาจรรยาบรรณข้าราชการและบุคลากร	100,000				100,000
27. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	150,000				150,000
28. โครงการพัฒนาบุคลากร	260,000				260,000
กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์					
29. จัดหาทรัพยากรสารสนเทศ	970,620				970,620
30. พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	100,000				100,000
31. พัฒนาสื่อการสอนอิเล็กทรอนิกส์	200,000				200,000
32. บำรุงและพัฒนาระบบ MIS	300,000				300,000
33. พัฒนาเว็บไซต์ตามเกณฑ์ Webometrics	42,000				42,000
34. พัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร				7,000,000	7,000,000

ความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อความเชี่ยวชาญในอาชีพ พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

วิสัยทัศน์

พันธกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์

กลยุทธ์

ตัวชี้วัด

1. ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

2. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย โปร่งใสด้วยหลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนาอย่างก้าวหน้า ต่อเนื่องและยั่งยืน

1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาการและวิชาชีพ

2. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

1. บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามมาตรฐาน

2. ระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นองค์กร

1.1 เพิ่มประสิทธิภาพระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยพัฒนาท้องถิ่น

1.2 พัฒนาอาจารย์ในหลักสูตรครู ศึกษาศาสตร์ บัณฑิตให้เป็นผู้นำทางวิชาการด้านการศึกษาในระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา

1.3 พัฒนาศักยภาพอาจารย์

2.1 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการรักษาคนดี คนเก่ง และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้ เป็นมืออาชีพ

2.2 พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย อีเล็กทรอนิกส์

ตัวชี้วัดที่ 1-4

ตัวชี้วัดที่ 5-7

ตัวชี้วัดที่ 8-11

ตัวชี้วัดที่ 12-21

ตัวชี้วัดที่ 22-23

ส่วนที่ 3 : การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ

1. กรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผลยึดหลักการกระจายอำนาจ โดยสนับสนุนให้ใช้กลไกการบริหารงานซึ่งมีผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจและบทบาทอย่างเต็มที่ในการบริหาร กลยุทธ์และติดตามประเมินผล และรับผิดชอบติดตามการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ตนรับผิดชอบ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร เป็นผู้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปในภาพรวมเพื่อให้ข้อเสนอต่อผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การดำเนินงานและนำเสนอรายงานต่อหน่วยงานกลางเพื่อประมวลผลในระดับ มหาวิทยาลัยต่อไป

2. องค์กรการติดตามและประเมินผล

องค์กรที่มีหน้าที่ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประกอบด้วย

2.1) กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานติดตามประเมินผล มีบทบาทความรับผิดชอบ ดังนี้

- จัดทำสาระสำคัญของแผนแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ระดับชาติ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและกลยุทธ์หลัก โครงการ/ กิจกรรม และงบประมาณในระดับกลุ่มงาน
- วิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของผลผลิตไปสู่เป้าหมาย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนติดตามประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
- พัฒนาเครื่องมือในการติดตามประเมินผลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และสอดคล้องกับกลไกการบริหารงานในระดับมหาวิทยาลัยและเชื่อมโยงกับหน่วยงานต้นสังกัดต่าง ๆ โดยพัฒนาและปรับปรุง คู่มือ/แผนติดตามประเมินผล ประจำปีงบประมาณ และระบบรายงานการติดตามประเมินผล รวมทั้งการพัฒนา/เชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลเพื่อการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

- รวบรวมและวิเคราะห์รายงานจากหน่วยงานต่างๆ และนำเสนอความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานปีละ 2 ครั้ง และการจัดทำรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในรอบปีงบประมาณ (รอบ 12 เดือน) เสนอต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย

2.2) คณะกรรมการ เป็นเครือข่ายการติดตามประเมินผล มีบทบาทความรับผิดชอบ ดังนี้

- วิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของผลผลิตในระดับแผนงาน/โครงการของแผนและเป้าหมายที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย เพื่อบูรณาการโครงการที่สำคัญ เพื่อจัดทำปฏิทินติดตามประเมินผลประจำปีสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

- ดำเนินการติดตาม กำกับ ประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการที่บรรจุไว้ในปฏิทินการติดตามประเมินผลฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคที่ต้องเร่งรัดแก้ไขให้การดำเนินงานต่างๆ บรรลุผล รวมถึงการรายงานผลตามแผนงานที่ไม่ได้บรรจุไว้ในแผนติดตามประเมินผลฯ แต่เป็นโครงการที่เป็นนโยบายสำคัญที่ได้รับมอบหมายที่เกิดขึ้นระหว่างปี โดยใช้แบบรายงานการจัดทำรายงานการดำเนินงานที่กำหนด ส่งรายงานเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

3. ระยะเวลาการติดตามประเมินผล

- จัดส่งรายงานผลตัวชี้วัดแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
 - ครั้งที่ 1 รอบ 6 เดือน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 – 31 มีนาคม 2561 ภายในวันที่ 7 เมษายน 2561
 - ครั้งที่ 2 รอบ 12 เดือน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561 ภายในวันที่ 7 ตุลาคม 2561

ตารางการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ และแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กับแผนและยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	มาตรการ	โครงการ 61-65	โครงการ 61
1. การพัฒนาท้องถิ่น ด้วยพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคม ท้องถิ่น	1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาการและวิชาชีพ	1. เพิ่มประสิทธิภาพระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยพัฒนาท้องถิ่น	1) ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 2) ร้อยละของงบประมาณทุนอุดหนุนการวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่นต่องบประมาณทุนอุดหนุนการวิจัย ทั้งหมด	3.1) ยกระดับสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรในด้าน การวิจัยและพัฒนาแบบมีส่วนร่วม 3.2) ส่งเสริมการแสวงหาทุนสนับสนุนงานวิจัยพัฒนา ชุมชนท้องถิ่นจากแหล่งทุนภายนอก	1. ยกระดับสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรในด้านการวิจัยและพัฒนาแบบมีส่วนร่วม กิจกรรม 1.1 อบรมและจัดการความรู้ด้านงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น 1.2 สร้างนักวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่นโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 1.3 พัฒนาระบบที่เลี้ยงนักวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่นทั้งการร่วมวิจัยและให้คำปรึกษา 1.4 พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารงานวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน ในการหนุนเสริมการทำงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น 1.5 เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่นักวิจัยผู้บริหารงานวิจัย และบุคลากร สนับสนุนการทำวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น 1.6 ส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสาย งานด้านการวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น 1.7 จัดอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงานเพื่อยกระดับการบริหาร จัดการงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น	1. การอบรมด้านการวิจัย 2. การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ 3. กองทุนสนับสนุนการวิจัย 4. การบริหารจัดการการจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัย - กิจกรรมการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย 5. อบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนบทความวิจัยเป็นภาษาอังกฤษเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	มาตรการ	โครงการ 61-65	โครงการ 61
					<p>2. ส่งเสริมการแสวงหาทุนสนับสนุนงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่นจาก แหล่งทุนภายนอก กิจกรรม</p> <p>2.1 การส่งเสริมการจัดทำโครงการวิจัยงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่นที่ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแหล่งทุนทั้งภาคประชาชน ภาครัฐ และภาคเอกชน</p> <p>2.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับแหล่งทุนภายนอกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ และภาคเอกชนที่สนับสนุนงานวิจัยพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น</p> <p>2.3 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับทุน สนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก</p> <p>3. พัฒนาทักษะการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาโจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อการแก้ปัญหาพัฒนาและชั้นนำสังคม</p>	
2. ยกระดับมาตรฐาน การผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา		2. พัฒนาอาจารย์ในหลักสูตรครุศาสตร์ บัณฑิตให้เป็นผู้นำทางวิชาการด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	1) ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะเฉพาะทางวิชาชีพครู	1.1) ปรับปรุงระบบการคัดเลือกอาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์ บัณฑิต	<p>1. พัฒนาระบบคัดเลือกบุคลากรเพื่อเป็นอาจารย์ในสถาบันผลิตครู</p> <p>2. ส่งเสริมสนับสนุนทุนในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันผลิตครู</p> <p>3. พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>1. ศึกษาดูงานการจัดการศึกษาเป็นภาษาอังกฤษ</p> <p>2. การจัดการความรู้จากงานวิชาการสู่การวิจัย</p> <p>3. ความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอนระดับนานาชาติ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	มาตรการ	โครงการ 61-65	โครงการ 61
			<p>2) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ยกเว้นโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ) 3) ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่มีการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ</p>	<p>1.2) เร่งรัดการพัฒนาอาจารย์ในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ให้มีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิระดับปริญญาเอก</p> <p>1.3) ส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์ในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ให้เป็นครูมืออาชีพ และมีสมรรถนะในการผลิตผลงาน วิชาการ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน</p> <p>1.4) พัฒนาอาจารย์ในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ให้สามารถสอนเป็นภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาวิชาชีพในระดับนานาชาติ</p> <p>1.5) พัฒนาคู่มือสอนสำหรับอาจารย์ในสถาบันผลิตครู</p>	<p>4. พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในสถาบันผลิตครู</p> <p>5. พัฒนานักศึกษาครูและครูของครูให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21</p> <p>6. พัฒนาครูประจำการที่สอนไม่ตรงคุณวุฒิให้มีสมรรถนะด้านการ สอนตามสาขาวิชาเอก</p> <p>7. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>8. พัฒนาครูของครู ครูประจำการและนักศึกษาครูให้มีทักษะการ จัดการเรียนรู้อใน ศตวรรษที่ 21</p> <p>9. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>10. วิจัยและพัฒนา รูปแบบการผลิตและพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>11. พัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ</p> <p>12. พัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการร่วมกัน เพื่อพัฒนาสังคมและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน</p> <p>13. ผลิตครูเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของรัฐ</p> <p>14. พัฒนาสมรรถภาพนักศึกษาเพื่อสอวัดความรู้ความสามารถ ทางภาษาอังกฤษ</p> <p>15. พัฒนาระบบการเรียนรู้อะเต็มศึกษา (STEM Education) มหาวิทยาลัยราชภัฏ</p>	<p>4. การจัดทำวารสารครุศาสตร์</p> <p>5. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรคณะครุศาสตร์</p> <p>6. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ</p> <p>7. พัฒนาอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพ</p> <p>8. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์และบุคลากร</p> <p>9. Visiting Scholar ในศตวรรษที่ 21</p> <p>10. พัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศสู่สากล</p> <p>11. อบรมเชิงปฏิบัติการเขียนบทความวิจัยเป็นภาษาอังกฤษเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ</p> <p>12. รับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ</p>

ตารางการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน และแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กับแผนและยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัด	มาตรการ	โครงการ 61-65	โครงการ 61
1. การพัฒนาท้องถิ่นด้วยพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคมท้องถิ่น	1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาการและวิชาชีพ	1. เพิ่มประสิทธิภาพระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย	1) จำนวนผลงานวิจัย R to R	3.1) ยกระดับสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรในด้าน การวิจัยและพัฒนาแบบมีส่วนร่วม	1. ส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายงานด้านการวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้ทันสมัย ได้มาตรฐาน มีธรรมาภิบาล และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	2. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	4. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการรักษาคนดี คนเก่ง และพัฒนา สมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	2) ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	1.1) ปรับปรุงข้อบังคับระเบียบ ประกาศ ที่เอื้อต่อการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ 1.2) พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลตามสมรรถนะและความสามารถ 1.3) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพทักษะและสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมการมีวินัย 1.4) พัฒนาผู้นำยุคใหม่รองรับการเปลี่ยนแปลง 1.5) สร้างภาวะผู้นำให้บุคลากรทุกระดับ	1. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Fast Track) 2. พัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ/วิชาชีพตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ 3. พัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ 4. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ/ เทคโนโลยี 5. พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ สำคัญของมหาวิทยาลัย 6. พัฒนาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ในการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน	1. โครงการนำเสนอนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุน 2. โครงการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ 3. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน 4. โครงการพัฒนาบุคลากร 5. โครงการพัฒนาจรรยาบรรณข้าราชการและบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัย	ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารและ พัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	มาตรการ	โครงการ 61-65	โครงการ 61
				<p>1.6) สร้างมาตรฐานและระบบ การพัฒนาบุคลากรด้าน ICT และ ภาษาต่างประเทศ</p> <p>1.7) จัดตั้งกองทุนสาย สนับสนุน</p> <p>1.8 กำหนดความก้าวหน้าทาง สายวิชาชีพให้มีการกำหนด เงื่อนไขที่ ชัดเจน เป็นธรรม</p> <p>1.9 จัดตั้งคณะกรรมการ HRD</p>		<p>6. โครงการจัดการ ความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การวิจัย R to R - การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานหลัก
		<p>5. พัฒนาระบบการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีที่ ทันสมัยรองรับการเป็น มหาวิทยาลัย อิเล็กทรอนิกส์</p>	<p>2) ระดับความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่นำมาใช้ ในการบริหารงาน บุคคล</p>	<p>3.1) กำหนดแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยให้เป็น มหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์ (E-University)</p> <p>3.2) ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และการ บังคับใช้ให้รองรับ มหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์ และสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบัน</p> <p>3.3) เพิ่มประสิทธิภาพระบบ งบประมาณ การเงินและพัสดุ โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ</p>	<p>1. เตรียมความพร้อมสู่การเป็น มหาวิทยาลัย อิเล็กทรอนิกส์</p> <p>2. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Single source data) เพื่อการบริหาร จัดการมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>3. พัฒนาหน่วยงาน/หลักสูตรเพื่อเข้าสู่ เกณฑ์ มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ สากล</p> <p>4. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้/ องค์กรผลิตนวัตกรรม</p> <p>5. พัฒนาสื่อและนวัตกรรมด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการ เรียนการสอน</p> <p>6. พัฒนาระบบบริหารจัดการ IT ตาม เกณฑ์ Webometric</p>	<p>1. จัดหาทรัพยากร สารสนเทศ</p> <p>2. พัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร</p> <p>3. พัฒนาสื่อการ สอนอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>4. บำรุงและพัฒนา ระบบ MIS</p> <p>5. พัฒนาเว็บไซต์ ตามเกณฑ์ Webometrics</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัย	ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารและ พัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	มาตรการ	โครงการ 61-65	โครงการ 61
				3.4) เพิ่มคุณภาพการบริหาร จัดการหน่วยงาน/หลักสูตร โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ร่วมกับเกณฑ์คุณภาพสากล 3.5) ปรับปรุงโครงสร้างและ ระบบการบริหารจัดการเพื่อ เตรียมความพร้อมสู่ การเป็น มหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์ 3.6) พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ มีอยู่ทั้งหมดเป็นระบบ BI (Business Intelligent) 3.7) พัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อรองรับการบริหารและการ เรียนรู้ที่เป็นระบบเดียว (Single Platform)		6. พัฒนาระบบ เครือข่าย คอมพิวเตอร์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มหาวิทยาลัยมีผู้บริหารทุกระดับที่มีศักยภาพในการบริหารงานตามพันธกิจ 2. ผู้บริหารและบุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เน้น ความร่วมมือมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย 3. อาจารย์และนักศึกษามีสัมพันธ์กันที่ดีต่อกัน ทำให้นักศึกษาได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง 4. บุคลากรมีความรู้ความสามารถและพร้อมในการให้บริการวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของ ท้องถิ่น 5. มหาวิทยาลัยมีสิ่งสนับสนุนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่ชุมชน ของบุคลากร 6. มหาวิทยาลัยมีระบบในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการทำให้อัตราการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 7. มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นที่ยอมรับ ของหน่วยงานภายนอกในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาคและระดับชาติ 8. มีระบบการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ทำให้บุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรและนักศึกษามีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในระดับที่สื่อสารได้มีน้อย 2. จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่ำกว่าเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด 3. อาจารย์มีภาระงานหลายด้านและบางส่วนให้ความสนใจในการทำงานวิจัยน้อยทำให้จำนวนผลงานวิจัยมีน้อย 4. อาจารย์มีการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยในระดับนานาชาติมีน้อย 5. อาจารย์มีทักษะการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาโจทย์วิจัยที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาพัฒนาและชี้นำสังคมยังมีน้อย 6. ระบบการติดตาม การรายงานและการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังไม่ต่อเนื่อง 7. บุคลากรที่บรรจุใหม่บางส่วนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยทำให้ไม่สามารถตอบสนองภารกิจของมหาวิทยาลัยที่หลากหลายได้ครบถ้วน 8. การกำหนดภาระงานยังไม่เอื้อต่อการส่งเสริมการปฏิบัติตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย 9. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งยังไม่สามารถประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งได้
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. เทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเอื้อต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง 2. เทศบาลนครแม่สอด เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นชายแดนติดกับประเทศเมียนมาร์ ทำให้มี โรงงานอุตสาหกรรม/ธุรกิจ โลจิสติกส์ ฯลฯ หลากหลาย สามารถเป็นคู่ความร่วมมือหรือ พันธมิตรในการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษา 3. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้บุคลากรต้องพัฒนาสมรรถนะรองรับการขยายความร่วมมือกับประเทศอาเซียนมากขึ้น 4. มีเครือข่ายการวิจัยภายนอกที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้การสนับสนุนในการพัฒนางานวิจัย 5. หน่วยงานภายนอกมีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการที่สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นแหล่งเรียนรู้ได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก ทำให้ผู้เรียนมีทางเลือกในการศึกษาต่อ ส่งผลให้บางหลักสูตรต้องปิดการเรียนการสอน 2. ภาวะการแข่งขันของสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรที่มีความสามารถ 3. ความเข้าใจของบางหน่วยงาน บางชุมชน ต่อบทบาทภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังไม่ชัดเจน 4. ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำและมีค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานที่จะรับโอกาสหรือผลตอบแทนที่คุ้มค่ากว่า 5. บริบท ที่ตั้ง และเศรษฐกิจ ของจังหวัดที่มหาวิทยาลัยตั้งอยู่เป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunities) (ต่อ)	อุปสรรค (Threats) (ต่อ)
<p>6. นโยบายของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับการทำงานแบบบูรณาการความร่วมมือเป็นเครือข่ายการทำงาน</p> <p>7. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ พ.ศ.2559 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>8. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาที่กำหนดคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรทำให้มหาวิทยาลัยต้องเร่งพัฒนาคุณภาพของอาจารย์</p> <p>9. ก.พ.อ. กำหนดมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2553</p> <p>10. การเปิดประชาคมอาเซียนเป็นโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลายเพื่อการบริการวิชาการ</p> <p>11. แหล่งทุนวิจัยและแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติมีจำนวนมากขึ้น</p> <p>12. มีหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนการให้บริการในระดับชาติ เช่น เครือข่ายแกนหลัก (node) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ด้านการออกแบบ (TCDC)</p> <p>13. นโยบายการให้มหาวิทยาลัยราชภัฏออกนอกกระบวนมีผลทำให้การบริหารจัดการบุคลากรภายในมีความคล่องตัว</p>	<p>6. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยทำให้ระบบการพัฒนาของบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>7. สกอ. มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆได้ เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการที่มีอยู่มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน</p>

ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการจัดทำแผน

ข้อเสนอแนะ	แนวทางการปรับปรุง
1. กำหนดให้นำข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ มาประกอบการทบทวนแผน เช่น ข้อมูลทางวิชาการ คุณวุฒิ จำนวนนักศึกษาในหลักสูตรที่ลดลงพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ทบทวนสมรรถนะบุคลากรทั้งสองสาย	1. กำหนดจัดประชุมเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2561

ผลประเมินตามตัวชี้วัดในแผนที่ไม่บรรลุเป้าหมาย

สายวิชาการ

ตัวชี้วัดที่ไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์/เป้าหมาย	แนวทางการปรับปรุง
1. ร้อยของบุคลากรที่เข้ารับการปฐมนิเทศ	1. มีการจัดทำแผนพื้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ เช่น การลา การลงเวลาการปฏิบัติราชการ การทำสัญญาจ้าง ระเบียบการประเมินผลปฏิบัติราชการ เส้นทางความก้าวหน้าและสวัสดิการมอบให้แก่พนักงานที่บรรจุใหม่
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	1. สนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมทักษะทางภาษาอังกฤษในต่างประเทศ 2. จัดกิจกรรมอบรมทักษะทางภาษาอังกฤษโดยศูนย์ภาษา
3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการสอบวัดระดับความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ขั้นต่ำ 450 คะแนน	1. จัดให้มีการสอบวัดความรู้ตามมาตรฐานทางด้านภาษาอังกฤษ 2. สนับสนุนค่าธรรมเนียมในการสอบภาษาอังกฤษ คนละ 1,000 บาท/1 สิทธิ์
4. ร้อยละของบุคลากรที่พัฒนาหรือแลกเปลี่ยนกับมหาวิทยาลัยในกลุ่มประเทศอาเซียน (+ 3)	1. จัดทำโครงการอบรมภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ทั่วประเทศ