



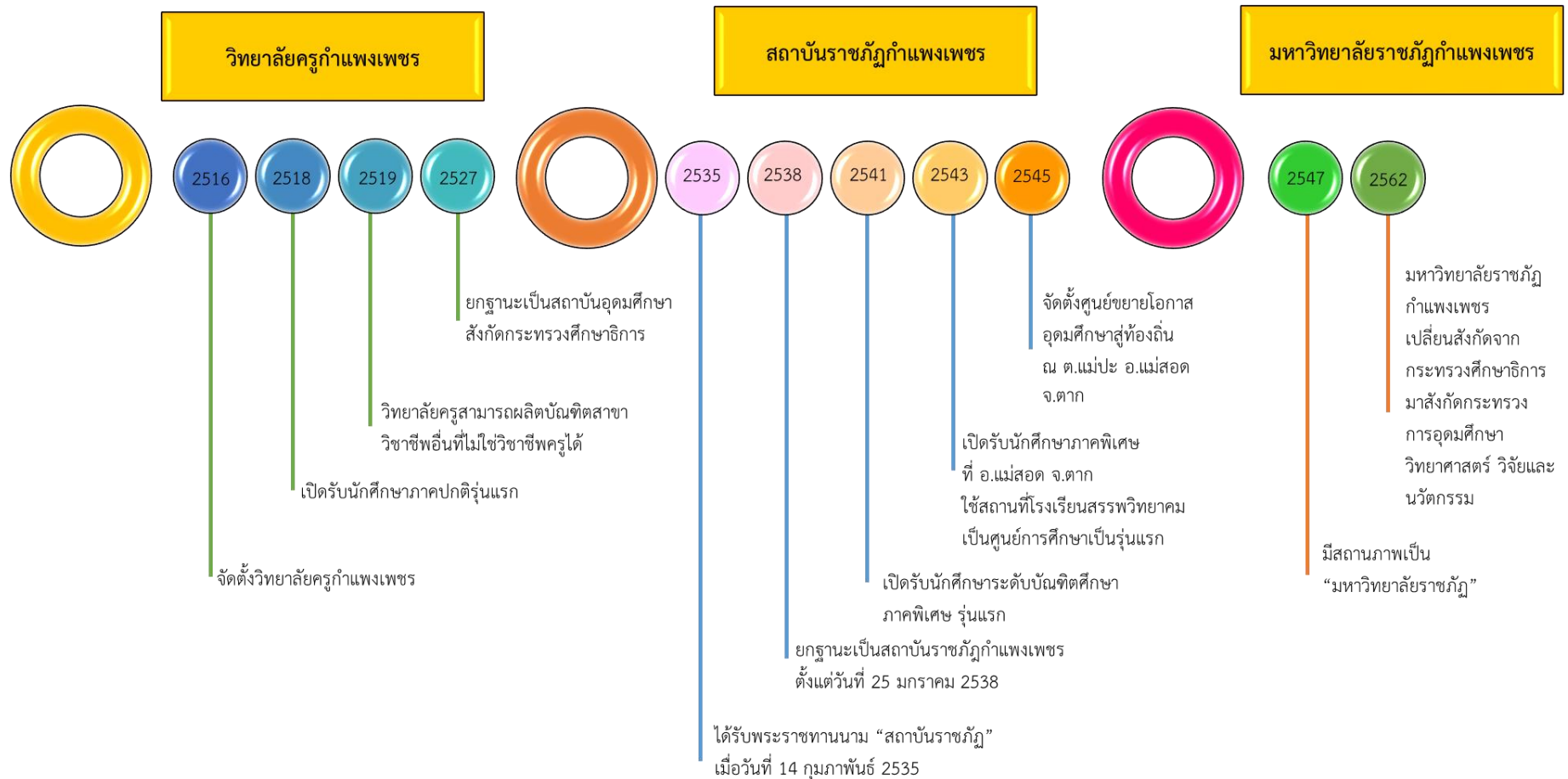
แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2567
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ส่วนที่ 1 : บทนำ

บริบทของมหาวิทยาลัย

ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีลำดับขั้นการพัฒนา มหาวิทยาลัย ดังนี้



ปีพุทธศักราช 2516 มติคณะรัฐมนตรีอนุมัติให้กรมการฝึกหัดครูจัดตั้งวิทยาลัยครูกำแพงเพชร โดยสถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2516 ตั้งอยู่เขต หมู่บ้าน วังยาง หมู่ที่ 1 ต.นครชุม อ.เมืองกำแพงเพชร จ.กำแพงเพชร มีเนื้อที่ 421 ไร่ 58 ตารางวา

ปีพุทธศักราช 2518 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 ยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปีการศึกษา 2519 เปิดรับนักศึกษาภาคปกติรุ่นแรก โดยรับนักศึกษาระดับ ป.กศ. จำนวน 392 คน ซึ่งนักศึกษาได้รับการคัดเลือกจากสภาตำบลต่าง ๆ 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 เปิดรับนักศึกษาภาคพิเศษ 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 และหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนเป็นรุ่นแรก

ปีการศึกษา 2546 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ลงทรงพระปรมาภิไธยประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลให้สถาบันราชภัฏอยู่ในโครงสร้างเดียวกับมหาวิทยาลัยในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ปีพุทธศักราช 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ วันที่ 9 มิถุนายน 2547 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในวันที่ 14 มิถุนายน 2547 จึงมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 เป็นต้นไป ทำให้สถาบันราชภัฏ 41 แห่งทั่วประเทศ มีสถานภาพเป็น

“มหาวิทยาลัยราชภัฏ” มีความเป็นอิสระและเป็นนิติบุคคล เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

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

ปีพุทธศักราช 2550 เปิดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น และหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ปีพุทธศักราช 2551 เปิดรับนักศึกษาภาคพิเศษตามโครงการความร่วมมือกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการการคลัง เป็นรุ่นแรก โดยรับนักศึกษาที่เป็นบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นจากจังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตากและจังหวัดสุโขทัย

ปีพุทธศักราช 2552 เปิดรับนักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรดุษฎีบัณฑิตสาขายุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา (รุ่นแรก)

ปีพุทธศักราช 2557 เปิดรับนักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา (รุ่นแรก)

ปีพุทธศักราช 2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เปลี่ยนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

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

วิสัยทัศน์ (Vision) :

- แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรจะเสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- แผนกลยุทธ์ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2561-2565) : มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- แผนกลยุทธ์ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) : มหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ปฏิบัติพันธกิจเพื่อชั้นนำ แก้ปัญหาท้องถิ่นและสังคม

พันธกิจ (Missions) :

1. สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น
2. ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการคิด การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์และการสื่อสาร ด้วยหลักคุณธรรม คุณภาพและมาตรฐานระดับชาติและสากล
4. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย โปร่งใสด้วยหลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนาอย่างก้าวหน้า ต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ (Objectives) :

1. จัดการศึกษาสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ
2. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา แก่สังคม ท้องถิ่นและประชาชน
3. ยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยการบูรณาการงานวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
4. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีความทันสมัย โปร่งใสด้วยหลักธรรมาภิบาลมีการพัฒนาต่อเนื่องและยั่งยืน

ค่านิยมหลัก (Core Values) :

KPRU :

- K – Knowledge – สร้างสรรค์ความรู้ใหม่
- P – Public service and Productivity – ให้บริการชุมชน สังคมและมีผลิตภาพที่ดี
- R – Responsibility – มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- U – Unity – มีความรัก สามัคคีในองค์กร

อัตลักษณ์ : บัณฑิตมีจิตอาสา สร้างสรรค์ปัญญา พัฒนาท้องถิ่น

เอกลักษณ์ : การผลิตบัณฑิตนักเรียนรู้ พัฒนาครู และการพัฒนาท้องถิ่น

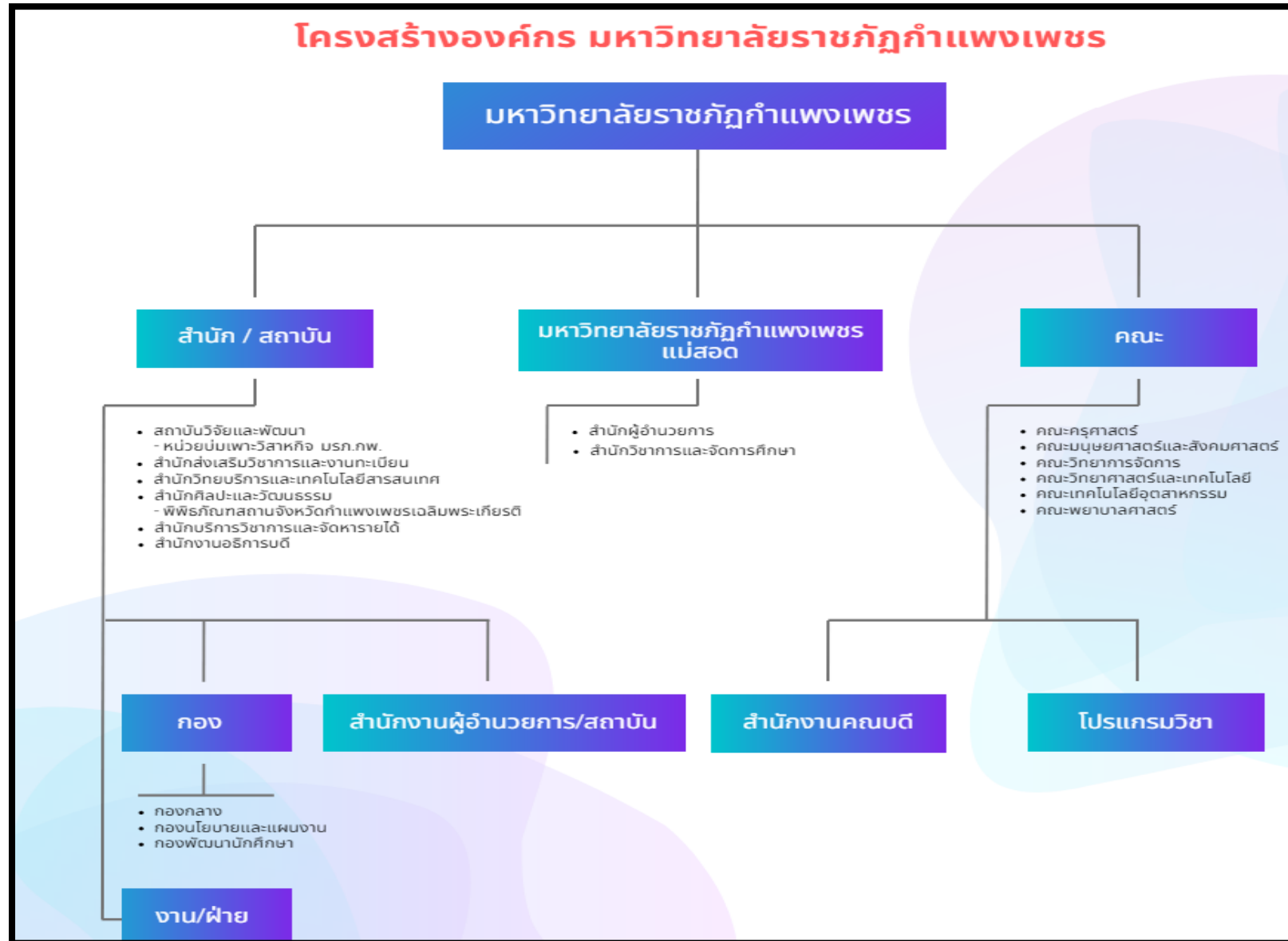
ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :

1. การพัฒนาท้องถิ่นด้วยพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคมท้องถิ่นด้วยศาสตร์พระราชา
2. การยกระดับมาตรฐานการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ สร้างสรรค์สังคม
4. การพัฒนาสู่มหาวิทยาลัยสมรรถนะสูง

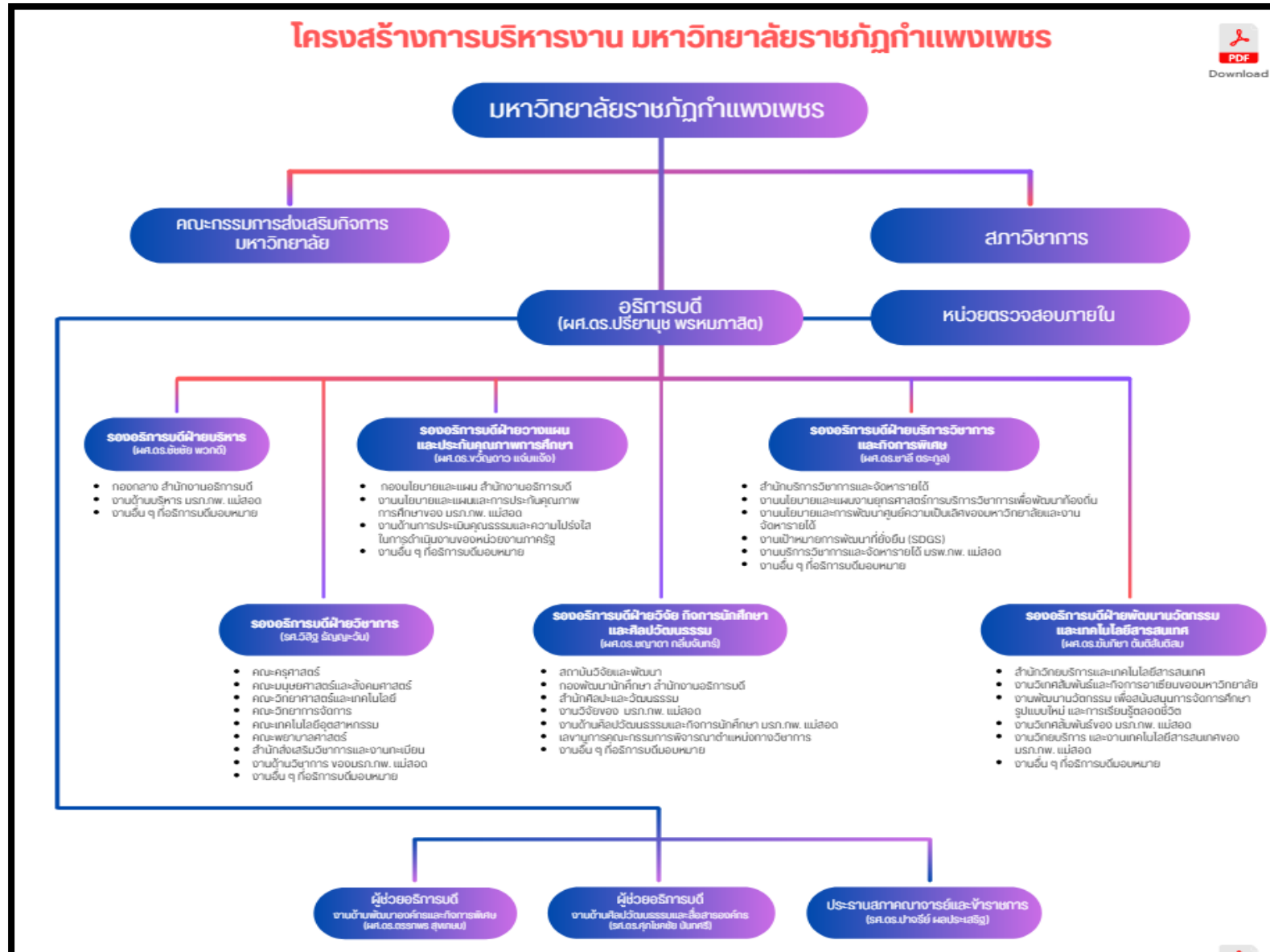
เป้าประสงค์ (Goals) :

1. ชุมชนได้รับการเพิ่มขีดความสามารถ มีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายใต้บริบทของท้องถิ่น จากการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์
2. บัณฑิตครู ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามมาตรฐาน
3. บัณฑิตมีคุณภาพที่สร้างสรรค์สังคมอย่างยั่งยืน จากพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อสร้างทักษะทางสังคม และทักษะเชิงสมรรถนะ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
4. ระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีหลักธรรมาภิบาล และเป็นมหาวิทยาลัยสมรรถนะสูง

โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



ข้อมูลพื้นฐานและสถิติด้านบุคลากร

ข้อมูลและสถิติด้านบุคลากร

จำนวนบุคลากรทั้งหมดแต่ละปีงบประมาณ 2560 – 2567

ประเภทบุคลากร	ปีงบประมาณ							
	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567
ข้าราชการ(สายสนับสนุน)	8	8	8	8	8	8	8	6
ลูกจ้างประจำ	12	12	12	9	8	6	6	3
พนักงานราชการ	28	27	28	27	28	28	27	27
พนักงานมหาวิทยาลัย	109	109	112	111	109	111	113	114
พนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้	-	-	-	-	6	7	6	13
เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง	252	261	253	257	260	256	254	261
รวมทั้งหมด	409	417	413	412	419	416	408	424

หมายเหตุ ข้อมูล ณ ตุลาคม 2566

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยฯ ได้ทบทวนผลการดำเนินงาน โดยได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566 ผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 12 เดือน) ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566 ผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (SWOT Analysis) มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบ กลไก และผลงานที่เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอกในระดับท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับชาติ 2. ผู้บริหารและบุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เน้นความร่วมมือมุ่งเน้นคุณภาพและความสำเร็จตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย 3. มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศและมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรตามพันธกิจร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในระดับที่สื่อสารได้มีน้อย 2. มหาวิทยาลัยมีระบบกลไกในการรับฟังเสียงลูกค้าปัจจุบัน ลูกค้าอนาคต เกี่ยวกับความต้องการ ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจยังไม่ชัดเจน รวมทั้งช่องทางการสื่อสารกับลูกค้าทุกกลุ่มขาดความหลากหลาย 3. การบริหารและพัฒนาบุคลากรยังไม่ได้มีการกำหนดประเด็นในการพัฒนาที่สามารถนำไปตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย 4. การเตรียมพร้อมในการสร้างผู้บริหารในอนาคตและการประเมินผลของผู้ นำยังไม่เป็นระบบ 5. การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการพัฒนางานและสร้างนวัตกรรมมีแรงขับไม่มากพอ เนื่องจากผลงานที่เกิดขึ้นมาจากเฉพาะบุคลากรบางกลุ่ม 6. กระบวนการปลูกฝังค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยไปสู่บุคลากรทุกคนให้มีพฤติกรรมหรือทักษะตามค่านิยมหลักที่กำหนดยังไม่ชัดเจน 7. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยยังไม่ชัดเจนที่ส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none">1. นโยบายรัฐบาลกระจายความเจริญและการลงทุนออกมายังส่วนภูมิภาคมากขึ้น รวมทั้งนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสให้มหาวิทยาลัยเข้าถึงแหล่งงบประมาณได้มากขึ้น2. ได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากรัฐและหน่วยงานที่มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือ ในการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น3. มีหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือเป็นเครือข่ายในการดำเนินงาน4. ข้อบังคับของ อว. เปิดโอกาสให้การจัดทำหลักสูตรระยะสั้น/การเรียนรู้ที่หลากหลาย/นโยบาย Upskill – Reskill หลักสูตรหลากหลายรูปแบบ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ตลอดชีวิต5. นโยบายการพัฒนากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ (Thailand 4.0)6. นโยบายของรัฐในเรื่องการสนับสนุนให้ข้าราชการครูเข้ามาพัฒนาวิชาชีพของตนเอง7. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลาโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต8. เทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเอื้อต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง9. หน่วยงานภายนอกมีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการที่สามารถเป็นตัวอย่าง และเป็นแหล่งเรียนรู้ได้10. มีหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือเป็นเครือข่ายในการดำเนินงาน11. มีหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนการให้บริการในระดับชาติ12. นโยบายการปรับยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 20 ปี มุ่งเน้นการบริหารจัดการพัฒนาองค์กรให้คุณภาพที่เป็นเลิศ	<ol style="list-style-type: none">1. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและบันเทิงมีได้มุ่งเพื่อเรียนรู้และสร้างปัญญา2. ภาวะการแข่งขันของสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการแย่งชิงนักศึกษาและบุคลากรที่มีความสามารถ

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประจำปีงบประมาณ 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มุ่งพัฒนาการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งรักษาคนดี คนเก่ง และพัฒนา สมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและมี ความสุข รวมทั้งมีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๑๐ หลักการ คือ หลักประสิทธิภาพ หลัก ประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทา มติ มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศให้เหมาะสมกับประเทศไทยยุค ๔.๐ โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ โดยการ วางแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ซึ่งมีความสอดคล้อง เชื่อมโยง กับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และ ทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยในอนาคตจะทำให้มีบุคลากรที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของพัฒนาระบบ

มหาวิทยาลัย ครอบคลุมด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้า การจัดการความรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงานค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงการให้คุณให้โทษ สร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ข้อ ๒ การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร กำหนดกระบวนการให้เข้าถึงบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับที่มหาวิทยาลัย กำหนดด้วยหลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม โดยคำนึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการวางแผนกำลังคน อย่างเหมาะสมตามกรอบอัตรากำลังและเป็นไปตาม นโยบายของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓ การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น มีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สมรรถนะด้านดิจิทัล สมรรถนะเฉพาะทาง มีภาวะผู้นำ และมีความก้าวหน้าในสายงานวิชาการหรือวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาคณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

ข้อ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยมีการกำหนดวิธีการประเมินผลที่เป็นธรรม มีหลักฐานในการตรวจสอบได้ การสร้างการมีส่วนร่วมใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนด ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และมีการเผยแพร่ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินให้แก่บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

ข้อ 5 การบริหารจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ข้อ 6 สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งและแนวปฏิบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทางที่หลากหลาย เพื่อเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำการผิดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งและแนวปฏิบัติอื่น ๆ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรมีความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ หรือความผิดทางวินัย

ข้อ 7 การตรวจสอบ การลงโทษทางวินัย รวมถึงการลงโทษทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล จริยธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

ส่วนที่ 2 : วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมพัฒนาตนเอง องค์กรและท้องถิ่น

พันธกิจการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง องค์กรและท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. มหาวิทยาลัยมีระบบ และกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาระบบ และกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาท้องถิ่น
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อสร้างผลผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบรอง
1. การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาท้องถิ่น	1. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์	1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย	1. ระดับผลการประเมินการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	ดี	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	กองนโยบายและแผน
			2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ITA)	ผ่านดี	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	งานการเลขานุการ
			3. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล	90	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	สำนักงานอธิการบดี
			4. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและจรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ	12	คณะกรรมการจรรยาบรรณ	งานการเจ้าหน้าที่
		1.2 พัฒนาการบริหารจัดการและส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	5. ระดับความรักความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ดี	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	สำนักงานอธิการบดี
			6. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากร	ดี	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	สำนักงานอธิการบดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบรอง
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและท้องถิ่น	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น	2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working	7. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล ด้านภาษาต่างประเทศ และสมรรถนะเฉพาะทาง	80	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ทุกคณะ/แม่สอด/งานการเจ้าหน้าที่
			8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมผู้บริหาร	5	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ทุกคณะ/แม่สอด/งานการเจ้าหน้าที่
			9. จำนวนสื่อและนวัตกรรมที่เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ	20	สำนักวิทยบริการฯ	ทุกคณะ/หน่วยงาน
			10. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้	8	สถาบันวิจัยฯ	ทุกคณะ/แม่สอด/หน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบรอง
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและท้องถิ่น (ต่อ)	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น (ต่อ)	2.2 สร้างภาคีเครือข่ายสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากร	11. จำนวนเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร	70	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ทุกคณะ/ แม่สอด/
		2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันระบบดิจิทัลเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล	12. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการ	4.10	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ/ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ทุกคณะ/ แม่สอด/
			13. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่	30	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ/ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	

งาน/โครงการจำแนกตามกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โครงการ	แหล่งงบประมาณ				งบประมาณรวม	ระยะเวลาดำเนินการ
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบ และกลไกการบริหารจัดการบุคลากรให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาท้องถิ่น						
กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย						
โครงการพัฒนาจรรยาบรรณ ข้าราชการและบุคลากร (สนอ.)	50,000				50,000	มี.ค.67
กิจกรรมการประเมินตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพและยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และบุคลากร	-	-	-	-	0	มี.ค.67
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการบริหารจัดการและส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน						
โครงการพัฒนาที่ยั่งยืน สำหรับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย และชุมชน(สนอ.)				300,000	300,000	ต.ค.66- ก.ค.67
กิจกรรมปรับโครงสร้างองค์กร (กจ.)	-	-	-	-	0	เม.ย.66
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและท้องถิ่น						
กลยุทธ์ที่ 2.1 ยกกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working						
โครงการพัฒนานวัตกรรมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน (กองกลาง)				30,000	30,000	ส.ค.67
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	80,000				80,000	ธ.ค.66- ก.พ.67
พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน				100,000	100,000	มี.ค.67- พ.ค.67
กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างภาคีเครือข่ายสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากร						
โครงการสัมมนาเครือข่าย สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือ 8 แห่ง	32,480				32,480	ก.พ.67

โครงการ	แหล่งงบประมาณ				งบประมาณรวม	ระยะเวลาดำเนินการ
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน		
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันระบบดิจิทัลเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล						
โครงการยกระดับสมรรถนะ ดิจิทัลสำหรับนักศึกษาและบุคลากรภาครัฐเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (สำนักวิทยบริการ)	3,000,000				3,000,000	พ.ค.67-ก.ย.67
โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักส่งเสริมฯ)	220,000				220,000	ต.ค.66-ก.ย.67

ส่วนที่ 3 : การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อติดตามประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการ ดำเนินงานตาม แผนแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปี
4. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปี ทุก 3 เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การ ตัดสินใจของผู้บริหาร
5. ประเมินผลตามเป้าหมายรายกลยุทธ์ของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปี
6. นำตัวชี้วัดในแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
7. ประเมินผลการดำเนินงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
8. ทบทวนแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและ ปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง