



แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ส่วนที่ 1 : บทนำ

ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มีพื้นที่ดำเนินการ 2 แห่ง คือ บริเวณ ต.นครชุม อ.เมือง จ. กำแพงเพชร มีเนื้อที่ 496 ไร่ 3 งาน 57.5 ตารางวา และบริเวณ ต.แม่ปะ อ.แม่สอด จ.ตาก มีเนื้อที่ 600 ไร่ โดย ผลิตบัณฑิตด้านครุศาสตร์ศิลปศาสตร์ นิติศาสตร์วิจิตรศิลป์บริหารธุรกิจ บัญชีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปีละประมาณ 2,200 คน มีจำนวน 53 หลักสูตร ระดับปริญญาตรี 48 หลักสูตร ปริญญาโท 2 หลักสูตร ปริญญา เอก 2 หลักสูตร และประกาศนียบัตรบัณฑิต 1 หลักสูตร ใน 5 คณะ และมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด ซึ่งมหาวิทยาลัยมีหน่วยงานทั้งสิ้น 14 หน่วยงาน ได้แก่

1) หน่วยงานจัดการศึกษา 6 หน่วยงาน ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรแม่สอด

2) หน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษา 8 หน่วยงาน ประกอบด้วย สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้ และบัณฑิตวิทยาลัย

ในปีการศึกษา 2559 มีการจัดการเรียนการสอนทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา มีจำนวน นักศึกษาทั้งหมด 8,972 คน

ในปีการศึกษา 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรมีหน่วยงานภายในที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน รวม 6 หน่วยงาน ได้แก่

- 1) คณะครุศาสตร์ จำนวน 15 หลักสูตร
- 2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 10 หลักสูตร
- 3) คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 8 หลักสูตร
- 4) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 10 หลักสูตร
- 5) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 7 หลักสูตร
- 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด จำนวน 10 หลักสูตร

มหาวิทยาลัยมีการเรียนการสอนใน 2 กลุ่มสาขาวิชา (กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและ กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ใน 3 ระดับการศึกษา จำนวน 56 หลักสูตร แบ่งเป็น 1) ระดับปริญญาตรี จำนวน 51 หลักสูตร 2) ระดับปริญญาโท จำนวน 2 หลักสูตร 3) ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 หลักสูตร 4)

ประกาศนียบัตรบัณฑิต 1 หลักสูตร จำนวนบุคลากรทั้งหมด 818 คน จำแนกเป็นสายวิชาการ 378 คน (ร้อยละ 46.21) สายสนับสนุน 437 คน (ร้อยละ 53.42) และสายบริหาร 3 คน (ร้อยละ 0.37)

ปรัชญา :

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มุ่งเน้นให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน สร้างศักยภาพให้เป็นชุมชน พลังแห่งปัญญา พัฒนาท้องถิ่น ผลิตกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม โดยเน้นที่จิตสำนึกในการ รับผิดชอบต่อท้องถิ่นและประเทศชาติ

ภารกิจ :

ตามมาตรา 8 ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของ มหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

(1) แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล

(2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่นอีกทั้ง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

การผลิตบัณฑิต ดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ

(3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและ ของชาติ

(4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่นให้มี จิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวม

(5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

(6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

(7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการ ดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมทั้ง การแสวงหาแนวทาง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

(8) ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของ มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision) : เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจ (Missions) :

1. สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น
2. ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการคิด การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์และการ สื่อสาร ด้วยหลักคุณธรรม คุณภาพและมาตรฐานระดับชาติ และสากล
4. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย โปร่งใส

ด้วยหลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนาอย่างก้าวหน้า ต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ (Objectives) :

1. จัดการศึกษาสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันและผลิตกำลังคน เพื่อตอบสนอง การพัฒนาประเทศ
2. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา แก่สังคม ท้องถิ่นและประชาชน
3. การบูรณาการงานวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมกับชุมชน และท้องถิ่น โดยเน้น คุณภาพสู่ความเป็นเลิศ
4. การยกคุณภาพชีวิต การลดช่องว่างและเหลื่อมล้ำทางสังคม และสร้างประชาชนใน ท้องถิ่นให้มี ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน สู่ประเทศไทย 4.0

ค่านิยมหลัก (Core Values) :

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (KPRU)

K – Knowledge – สร้างสรรค์ความรู้ใหม่

P – Public service and Productivity – ให้บริการชุมชน สังคมและมีผลิตภาพที่ดี

R – Responsibility – มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

U – Unity – มีความรัก สามัคคีในองค์กร

อัตลักษณ์ : บัณฑิตมีจิตอาสา สร้างสรรค์ปัญญา พัฒนาท้องถิ่น

เอกลักษณ์ : การผลิตและพัฒนาครู

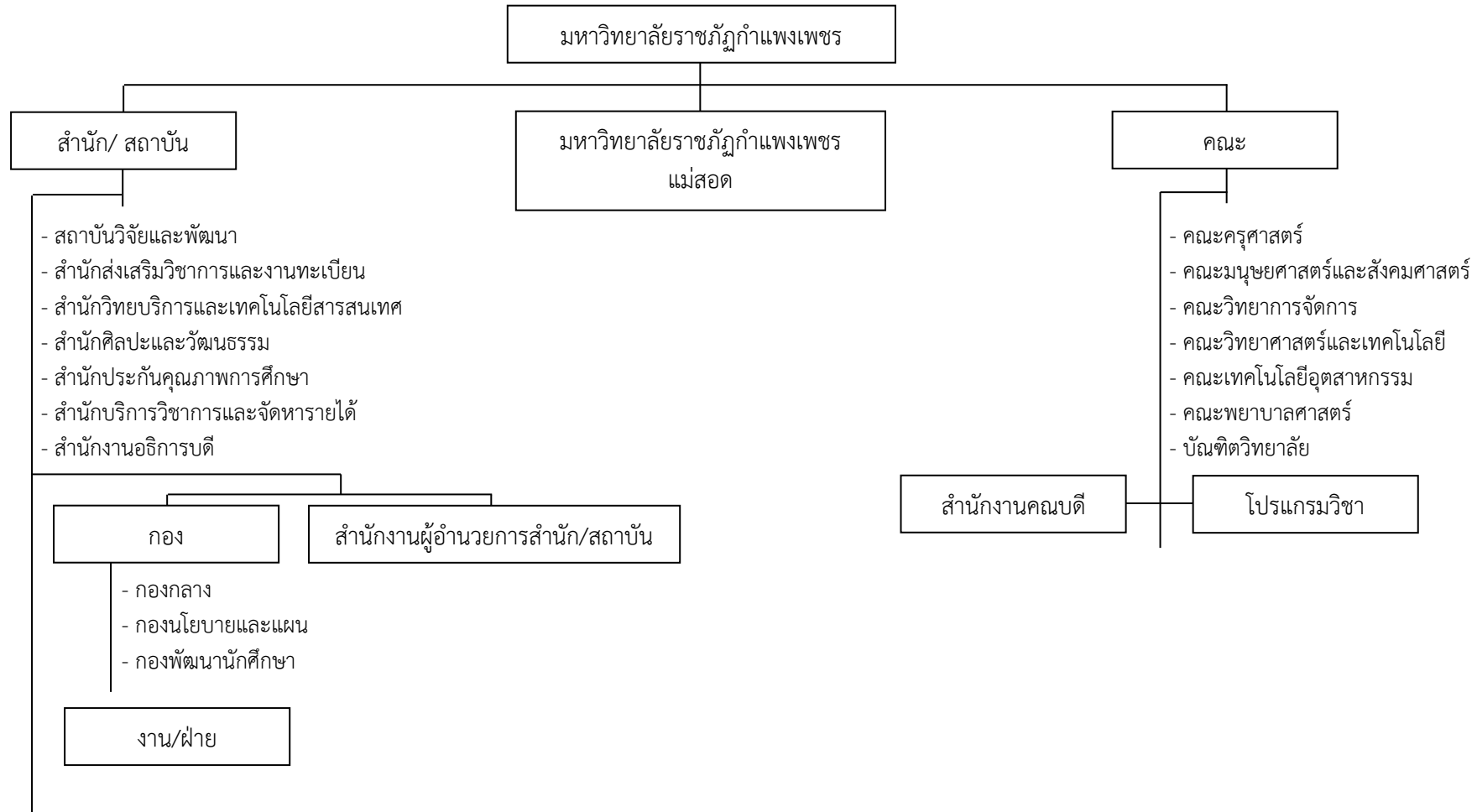
ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :

1. การพัฒนาท้องถิ่นด้วยพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคมท้องถิ่น
2. การยกระดับมาตรฐานการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพสร้างสรรค์สังคม
4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้ทันสมัย ได้มาตรฐาน มีธรรมาภิบาล และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

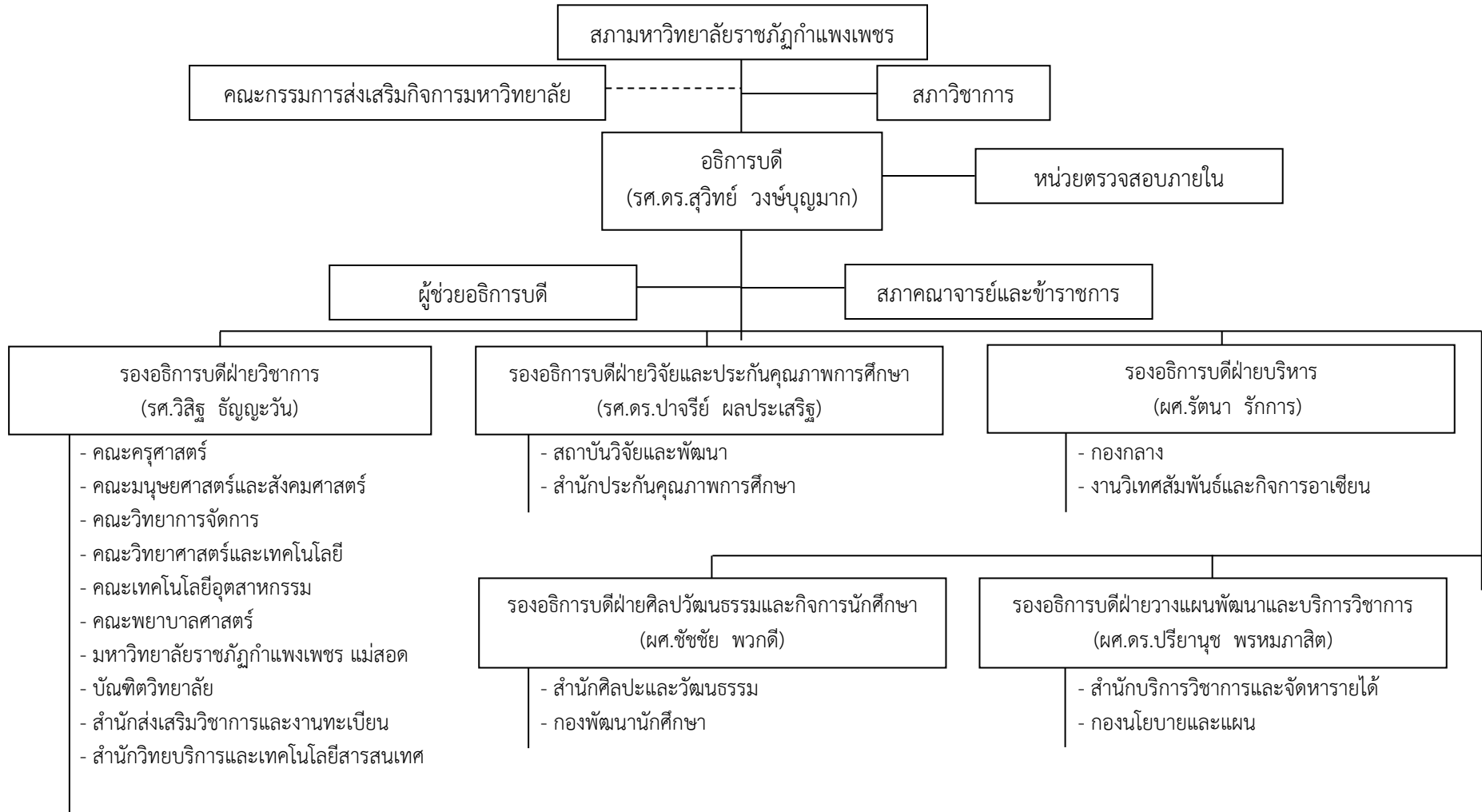
เป้าประสงค์ (Goals) :

1. เพิ่มขีดความสามารถ สร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม แก่ชุมชนและท้องถิ่น ภายใต้บริบทของท้องถิ่นโดยการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น
2. บัณฑิตครู ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามมาตรฐาน
3. บัณฑิตมีคุณภาพที่สร้างสรรค์สังคม
4. ระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

โครงสร้างองค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



ข้อมูลพื้นฐานและสถิติด้านบุคลากร

1. จำนวนอาจารย์ประจำจำแนกตามคุณวุฒิ (5 ปี ย้อนหลัง)

ปี 2557

หน่วยงาน	วุฒิ			รวม
	ตรี	โท	เอก	
คณะครุศาสตร์	4	63	15	82
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	24	63	11	98
คณะวิทยาการจัดการ	0	41	7	48
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	46	11	60
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	8	35	4	47
มรภ.กำแพงเพชร แม่สอด	1	30	3	34
รวม	40	278	51	369

ปี 2558

หน่วยงาน	วุฒิ			รวม
	ตรี	โท	เอก	
คณะครุศาสตร์	2	63	19	84
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	19	20	16	99
คณะวิทยาการจัดการ	0	37	8	45
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	44	0	56
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	3	45	5	53
มรภ.กำแพงเพชร แม่สอด	0	35	3	38
รวม	25	288	62	375

ปี 2559

หน่วยงาน	วุฒิ			รวม
	ตรี	โท	เอก	
คณะครุศาสตร์	2	57	22	81
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	16	63	16	95
คณะวิทยาการจัดการ	0	36	9	45
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	49	12	62
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	2	41	5	48
มรภ.กำแพงเพชร แม่สอด	0	33	5	38
รวม	21	279	69	369

ปี 2560

หน่วยงาน	วุฒิ			รวม
	ตรี	โท	เอก	
คณะครุศาสตร์	0	54	18	72
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	60	15	77
คณะวิทยาการจัดการ	0	37	10	47
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	46	11	58
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	41	4	46
มรภ.กำแพงเพชร แม่สอด	0	34	5	39
รวม	4	272	63	339

ปี 2561

หน่วยงาน	วุฒิ			รวม
	ตรี	โท	เอก	
คณะครุศาสตร์	0	54	19	73
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	56	16	76
คณะวิทยาการจัดการ	0	36	11	47
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	47	13	61
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	38	4	43
มรภ.กำแพงเพชร แม่สอด	0	34	5	39
รวม	6	265	68	339

จำนวนอาจารย์ประจำจำแนกตามคุณวุฒิ

ปี 2562

หน่วยงาน	วุฒิ			รวม
	ตรี	โท	เอก	
คณะครุศาสตร์	2	52	22	76
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	5	57	20	82
คณะวิทยาการจัดการ	0	31	17	48
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	42	15	58
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	38	4	43
มรภ.กำแพงเพชร แม่สอด	0	30	6	36
รวม	9	250	84	343

2. จำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (5 ปี ย้อนหลัง)

ปี 2557

หน่วยงาน	ผลงานทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
คณะครุศาสตร์	61	16	5	0	82
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	85	9	4	0	98
คณะวิทยาการจัดการ	33	13	2	0	48
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	39	18	33	0	60
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	38	7	2	0	47
มรภ.กำแพงเพชร แม่สอด	34	0	0	0	34
รวม	290	63	16	0	369

ปี 2558

หน่วยงาน	ผลงานทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
คณะครุศาสตร์	63	14	7	0	84
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	85	8	6	0	99
คณะวิทยาการจัดการ	3	13	2	0	45
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	30	22	4	0	56
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	42	8	3	0	53
มรภ.กำแพงเพชร แม่สอด	38	0	0	0	38
รวม	288	65	22	0	375

ปี 2559

หน่วยงาน	ผลงานทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
คณะครุศาสตร์	57	15	9	0	81
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	82	7	6	0	95
คณะวิทยาการจัดการ	31	13	1	0	45
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	34	22	6	0	62
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	36	10	2	0	48
มรภ.กำแพงเพชร แม่สอด	36	2	0	0	38
รวม	276	69	24	0	369

ปี 2560

หน่วยงาน	ผลงานทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
คณะครุศาสตร์	50	14	8	0	72
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	62	9	6	0	77
คณะวิทยาการจัดการ	32	14	1	0	47
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	32	20	6	0	58
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	34	11	1	0	46
มรภ.กำแพงเพชร แม่สอด	36	3	0	0	39
รวม	246	71	22	0	339

ปี 2561

หน่วยงาน	ผลงานทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
คณะครุศาสตร์	49	15	9	0	73
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	62	8	6	0	76
คณะวิทยาการจัดการ	30	15	2	0	47
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	35	19	7	0	61
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	29	13	1	0	43
มรภ.กำแพงเพชร แม่สอด	32	7	0	0	39
รวม	237	77	25	0	339

ปี 2562 จำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ผลงานทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
คณะครุศาสตร์	51	17	8	0	76
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	64	12	6	0	82
คณะวิทยาการจัดการ	29	16	3	0	48
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	35	18	5	0	58
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	29	13	1	0	43
มรภ.กำแพงเพชร แม่สอด	25	11	0	0	36
รวม	233	87	23	0	343

3. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (5 ปี ย้อนหลัง)

ประเภทบุคลากร	จำนวนปี					
	2557	2558	2559	2560	2561	2562
ข้าราชการ	9	9	8	8	8	8
พนักงานมหาวิทยาลัย	80	87	102	111	108	111
พนักงานราชการ	27	26	25	28	28	28
ลูกจ้างประจำ	14	14	12	12	12	9
ลูกจ้างชั่วคราว	231	352	246	252	260	251
รวม	361	488	393	411	416	407

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยฯ ได้ทบทวนผลการดำเนินงาน โดยได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2561 ผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (รอบ 12 เดือน) ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561 ผลการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (SWOT Analysis) มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารและบุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เน้นความร่วมมือ มุ่งเน้นคุณภาพและความสำเร็จตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย 2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและพร้อมในการให้บริการวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น 3. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 4. ระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและการต่อสัญญาจ้างของบุคลากรเป็นการส่งเสริม พัฒนา และติดตามศักยภาพของบุคลากรได้ง่าย 5. มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอกในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาคและระดับชาติ 6. มหาวิทยาลัยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในระดับสูงมากแสดงถึงการที่ผู้บริหารและบุคลากรมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในระดับที่สื่อสารได้น้อย 2. มหาวิทยาลัยมีจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกและอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับต่ำ 3. ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ยังขาดการวางแผนการรับอย่างเป็นระบบที่เอื้อต่อการได้คนดีและคนเก่งเข้ามาทำงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4. บุคลากรมีความรู้ทางวิทยาการระดับสากลและมีทักษะทางเทคโนโลยีหรือพร้อมสร้างนวัตกรรมเข้ามาทำหน้าที่ต่างๆ ไม่เพียงพอต่อการยกระดับองค์กรผู้นำทางวิชาการได้อย่างรวดเร็ว และรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในยุคประเทศไทย 4.0 5. ระบบและกลไกของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นยังไม่ชัดเจน 6. ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจด้านบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการวางแผนและพัฒนาบุคลากร 7. บุคลากรเข้าถึงข้อมูลสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรสวัสดิการได้น้อย 8. ระบบการกำกับติดตามการพัฒนาตนเอง การนำไปใช้ประโยชน์และการส่งเสริมการนำไปใช้ประโยชน์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ยังไม่มีประสิทธิภาพ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. แผนกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระบรมราโชบายรัชกาลที่ 10 สามารถนำมาบูรณาการเพื่อพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ที่พร้อมรับใช้สังคม 2. แหล่งการเรียนรู้มีการพัฒนาช่องทางและเทคโนโลยีในการศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองหลายรูปแบบ เช่น การเรียนในระบบออนไลน์ การค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น 3. นโยบายของรัฐและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ทำให้หน่วยงานราชการและชุมชนทำความตกลงร่วมมือกับมหาวิทยาลัยจึงทำให้บุคลากรมีโอกาสในการทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น 4. จังหวัดมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้รอบด้าน เพื่อยกระดับคะแนน O-net ให้มีคุณภาพสูงขึ้น 5. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการตรวจสอบระบบธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยให้มีระบบที่ชัดเจนและมีความเป็นสากลซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงและปลอดภัยมากขึ้น 6. การจัดตั้งและออกแบบกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม จะทำให้บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษามีเสรีภาพทางวิชาการมากขึ้นและอยู่ในรูปแบบการบริหารที่ไม่แตกต่างกัน 7. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีข้อกำหนดเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรซึ่งช่วยส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาตนเองและมีผลงานทางวิชาการ 8. เทศบาลนครแม่สอด เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นชายแดนติดกับประเทศเมียนมาร์ ทำให้มี โรงงานอุตสาหกรรม/ธุรกิจ โลจิสติกส์ ฯลฯ หลากหลายสามารถเป็นคู่ความร่วมมือหรือพันธมิตรในการพัฒนาบุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบการศึกษาจะเป็นการเรียนนอกมหาวิทยาลัยผ่านสื่อการเรียนรู้แบบใหม่มากขึ้น ซึ่งอาจทำให้ต้องลดจำนวนบุคลากรในมหาวิทยาลัยลงหรือมีการปิดตัวของมหาวิทยาลัย 2. ระบบอินเทอร์เน็ตในทุกสรรพสิ่ง (IOT) และระบบอัจฉริยะ (AI) มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทำให้ระบบการพัฒนาของบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 3. ภาวะค่าครองชีพที่สูงและความรู้สึกไม่มั่นคงทำให้บุคลากรต้องมองหาชีพเสริมและพยายามหางานที่มั่นคงกว่า 4. งบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐมีจำกัด ทำให้งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรมีน้อย 5. อุปสงค์ในการเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาลดลงตามจำนวนประชากรเกิดใหม่อาจทำให้มีการควมรวมมหาวิทยาลัยหรือลดจำนวนบุคลากร 6. เครือข่ายภายนอกยังไม่เชื่อถือและมั่นใจต่อกลไกการทำงานในระดับมหาวิทยาลัย อีกทั้งการทำงานร่วมกับเครือข่ายกิจกรรมและความต่อเนื่องน้อยเกินไปและไม่ครอบคลุมทุกภาคส่วน 7. ภาวะการแข่งขันของสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรที่มีศักยภาพ

ส่วนที่ 2 : วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ (Vision) : บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น

พันธกิจการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความก้าวหน้าในอาชีพ และการทำงานอย่างมีความสุข
2. พัฒนาการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาการบริหาร การพัฒนาบุคลากรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1. การพัฒนาการบริหาร การพัฒนาบุคลากร และความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย	1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล	1. ระดับผลการประเมินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
		1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหารวิชาการ และการเกษียณอายุ	2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ITA)
			3. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและจรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ
			4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
			5. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
			6. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้
			7. จำนวนสื่อและนวัตกรรมที่เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ
			8. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มียุทธศาสตร์ความรู้ และทักษะการทำงานแนวใหม่ หรือมีคุณธรรมและจิตอาสา
			9. จำนวนกองทุนสวัสดิการบุคลากร
		1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	10. ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University)
2. การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร เพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working	11. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ
			12. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ
			13. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่มีการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ
			14. จำนวนหลักสูตรที่มีผลงานด้านการวิจัยและผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสังคมหรือชุมชน
			15. จำนวนช่องทางการเปิดรับความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัย
			16. ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด
			17. จำนวนทีมงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ประกอบการ/ชุมชน/หน่วยงานแบบบูรณาการสายงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม (ต่อ)	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น (ต่อ)	2.2 สร้างภาคีความร่วมมือในการพัฒนางานบริหารบุคลากร	18. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่มีการประสานความร่วมมือหรือดำเนินการร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร
			19. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น
		2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ	20. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม
			21. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์

ตัวชี้วัด เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย 2562	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด
				2559	2560	2561	1	2	3	4	5		
1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงาน	1. ระดับผลการประเมินการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	4	4.40	-	-	4.34	3.40	-	4.40	-	5.00	ผศ.ชัชชัย พวกดี	กองนโยบาย และแผน
	2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินของมหาวิทยาลัย (ITA)	4	84	87.96	90.91	91.03	ร้อยละ 80	ร้อยละ 82	ร้อยละ 84	ร้อยละ 86	ร้อยละ 88	รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร	คณะกรรมการ ส่งเสริม คุณธรรมฯ
	3. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและ จรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ	4	10	10	10	10	2	4	6	8	10	คณะกรรมการ จรรยาบรรณ	งานการ เจ้าหน้าที่
	4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	4	24	15.89	17.60	20.06	ร้อยละ 20	ร้อยละ 22	ร้อยละ 24	ร้อยละ 26	ร้อยละ 28	งานการ เจ้าหน้าที่	ทุกคณะ/แม่ สอด
	5. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	4	24	22.38	24.63	30.09	ร้อยละ 20	ร้อยละ 22	ร้อยละ 24	ร้อยละ 26	ร้อยละ 28	งานการ เจ้าหน้าที่	ทุกคณะ/แม่ สอด
	6. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้	4	18	-	-	10	14	16	18	20	22	สถาบันวิจัยฯ	ทุกคณะ/แม่ สอด/สำนัก
	7. จำนวนสื่อและนวัตกรรมที่เผยแพร่หรือได้รับรางวัล ในระดับชาติ/นานาชาติ	4	4	-	-	8	ผลงาน 2	ผลงาน 3	ผลงาน 4	ผลงาน 5	ผลงาน 6	สำนักวิทย บริการฯ	ทุกคณะ/ หน่วยงาน
	8. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มียุทธศาสตร์ และทักษะการทำงานแนวใหม่ หรือมีคุณธรรม และจิตอาสา	5	75	-	-	-	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	การเจ้าหน้าที่ฯ	ทุกคณะ/ หน่วยงาน
	9. จำนวนกองทุนสวัสดิการบุคลากร	4	1	3	3	3	1	2	3	4	5	สโมสรรอาจารย์ และบุคลากร	นายกสโมสร
10. ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University)	4	84	-	-	94	ร้อยละ 80	ร้อยละ 82	ร้อยละ 84	ร้อยละ 86	ร้อยละ 88	งานอาคาร สถานที่	ทุกคณะ/ หน่วยงาน	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย	ข้อมูลพื้นฐาน				เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด
				2562	2559	2560	2561	1	2	3	4	5		
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	11. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ	5	10	-	-	5.80	ร้อยละ 5	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	คณะครุศาสตร์	คณะที่มีหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต	
	12. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	5	55	-	-	-	ร้อยละ 45	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	คณะครุศาสตร์	คณะที่มีหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต	
	13. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่มีการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ	5	35	-	-	59.55	ร้อยละ 31	ร้อยละ 33	ร้อยละ 35	ร้อยละ 37	ร้อยละ 39	คณะครุศาสตร์	คณะที่มีหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต	
	14. จำนวนหลักสูตรที่มีผลงานด้านการวิจัยและผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสังคมหรือชุมชน	5	3	-	-	22	1 หลักสูตร	2 หลักสูตร	3 หลักสูตร	4 หลักสูตร	5 หลักสูตร	ทุกหลักสูตร	ทุกคณะ/หน่วยงาน	
	15. จำนวนช่องทางการเปิดรับความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	4	4	-	-	-	2	4	6	8	10	งานประชาสัมพันธ์	งานประชาสัมพันธ์	
	16. ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	5	45	-	-	0.00	ร้อยละ 39	ร้อยละ 42	ร้อยละ 45	ร้อยละ 48	ร้อยละ 51	กองกลาง	ทุกคณะ/หน่วยงาน	
	17. จำนวนทีมงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ประกอบการ/ชุมชน/หน่วยงานแบบบูรณาการสายงาน	4	5	-	-	-	1	2	3	4	5	สำนักบริการวิชาการ	ทุกคณะ/หน่วยงาน	
	18. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่มีการประสานความร่วมมือหรือดำเนินการร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร	4	12	-	-	-	3	6	9	12	15	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ	ทุกคณะ/แม่สอด	
	19. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น	4	24	-	-	18	เครือข่าย 20	เครือข่าย 22	เครือข่าย 24	เครือข่าย 26	เครือข่าย 28	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ	ทุกคณะ/แม่สอด	
	20. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม	5	50	-	-	-	10	20	30	40	50	สำนักประกันฯ	ทุกคณะ/หน่วยงาน	
21. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์	5	3.0	-	-	3.88	คะแนน 2.60	คะแนน 2.80	คะแนน 3.00	คะแนน 3.20	คะแนน 3.40	สำนักวิทยบริการฯ	ทุกคณะ/หน่วยงาน		

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และหน่วยงานรับผิดชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. การพัฒนาการบริหาร การพัฒนาบุคลากรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย	1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล	คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร
		1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหาร วิชาการ และการเกษียณอายุ	
		1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working	คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร
		2.2 สร้างภาคีความร่วมมือในการพัฒนางานบริหารบุคลากร	
		2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะ เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ	

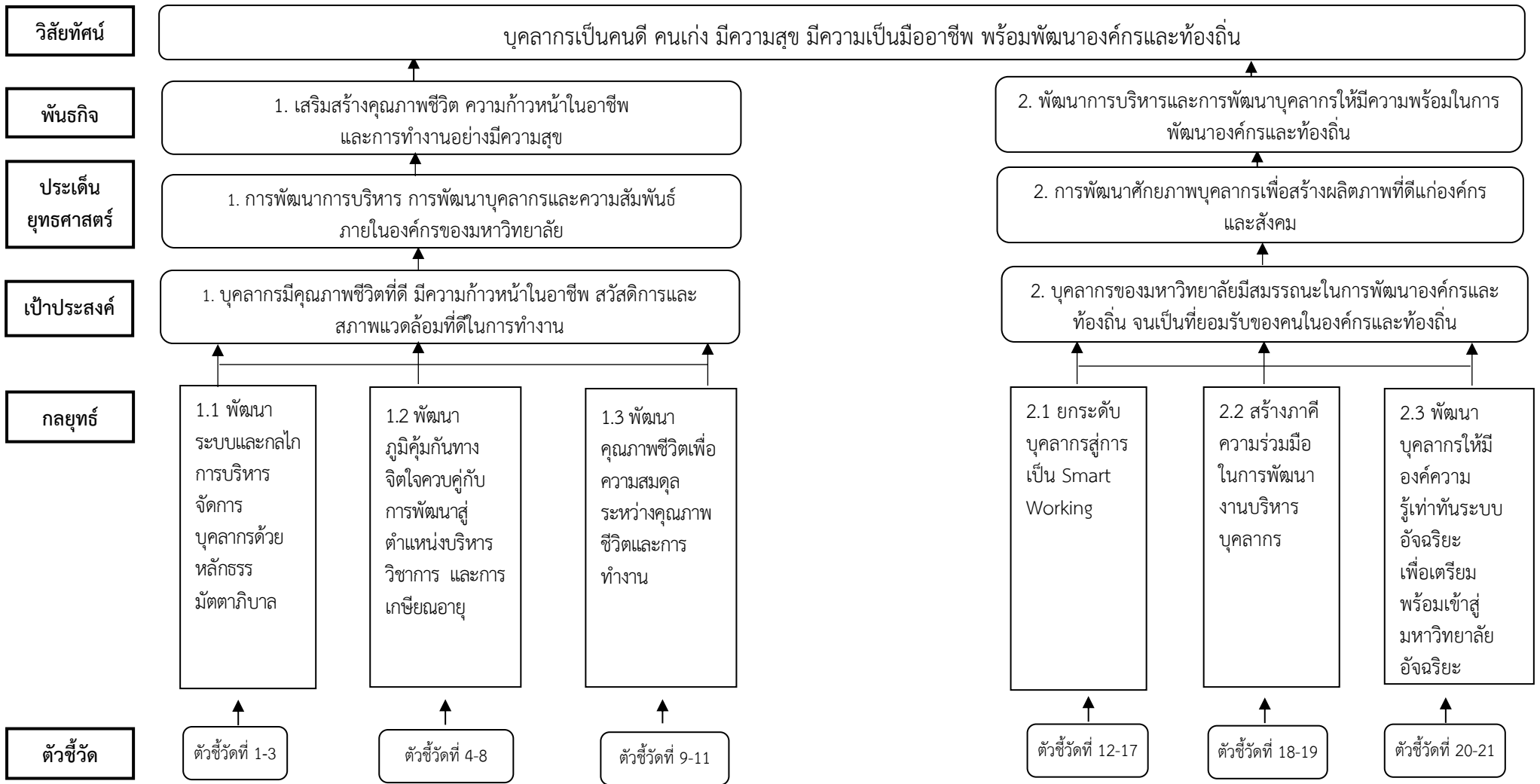
งาน/โครงการจำแนกตามกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

โครงการ	แหล่งงบ				งบประมาณ รวม
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหาร การพัฒนาบุคลากรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย					
กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล					
กิจกรรมอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม				35,000	35,000
ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของคณาจารย์	10,000				10,000
โครงการศึกษาดูงานระบบคุณธรรม จริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาตน	12,000				12,000
โครงการสร้างความตระหนักรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี		10,000			10,000
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหาร วิชาการ และการเกษียณอายุ					
ศึกษาดูงานและเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการ	28,040				28,040
โครงการ การพัฒนาศักยภาพของผู้สอนเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ	35,000				35,000
กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน					
โครงการอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ การสร้างภาวะผู้นำ และมารยาทไทย	15,000				15,000
จัดอบรมการอนุรักษ์พลังงาน(การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงาน)	30,000				30,000
โครงการอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ การสร้างภาวะผู้นำ และมารยาทไทยคณะวิทยาการจัดการ		12,000			12,000
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น					
กลยุทธ์ที่ 2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working					
โครงการการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน				50,000	50,000
โครงการอบรมการประกันคุณภาพการศึกษา	40,000				40,000
พัฒนาภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย	57,000				57,000
พัฒนาบุคลากรด้านการประกันคุณภาพการศึกษา(สายสนับสนุนภายในหน่วยงาน)	12,000				12,000

โครงการ	แหล่งงบประมาณ				งบประมาณ
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	รวม
กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างภาคีความร่วมมือในการพัฒนางานบริหารบุคลากร					
อบรมสัมมนาความรู้ด้านกฎหมายสำหรับประชาชนทั่วไปและบุคลากรในท้องถิ่น				35,000	35,000
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ					
อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพ				85,000	85,000
พัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศสู่สากล				1,124,060	1,124,060
พัฒนาบุคลากร (งานบริหารงาน)				20,000	20,000
พัฒนาบุคลากร (บริหาร)				34,640	34,640
พัฒนาบุคลากรด้านการประกันคุณภาพการศึกษา				50,080	50,080
โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหน่วยงาน				70,400	70,400
ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรคณะครุศาสตร์	318,500				318,500
พัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	240,000				240,000
พัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ	241,000				241,000
พัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	322,000				322,000
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนโปรแกรมวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	20,360				20,360
โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	198,000				198,000
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยการใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM)	4,500				4,500
การพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา	33,000				33,000
พัฒนาบุคลากรด้านวิทยบริการ	150,000				150,000
พัฒนาบุคลากร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	35,000				35,000
โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	46,000				46,000
โครงการพัฒนาบุคลากรกองกลาง	188,714				188,714
พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนโยบายและแผน	50,000				50,000
พัฒนาบุคลากรกองพัฒนานักศึกษา	50,000				50,000

โครงการ	แหล่งงบ				งบประมาณ
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	รวม
การพัฒนาบุคลากรงานตรวจสอบภายใน	33,000				33,000
พัฒนาบุคลากรงานวิเทศสัมพันธ์ฯ	30,000				30,000
พัฒนาบุคลากรสภาคณาจารย์และข้าราชการ	65,000				65,000
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมรภ.กพ. แม่สอด	502,000				502,000
โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักบริการวิชาการฯ	35,000				35,000

ความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด



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

ผลประเมินตามตัวชี้วัดในแผนที่ไม่บรรลุเป้าหมาย

ตัวชี้วัด ปี 2561	แนวทางการปรับปรุงปี 2562
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	1. มีการจัดอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ
2. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการสอบวัดระดับความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับตามที่มหาลัยกำหนด ขั้นต่ำ 450 คะแนน	1. มีค่าทำเนียมในการสอบภาษาอังกฤษ คนละ 1,000 บาท
3. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	1. สนับสนุนงบประมาณให้กับสายวิชาการในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
4. ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ	1. มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะ คนละ 3,000 บาท ต่อปีงบประมาณ
5. จำนวนผลงานวิจัย R to R	1. เพิ่มงบประมาณสนับสนุนทุนวิจัย R to R
6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	<p>6.1 ได้มีจัดทำคู่มือการเขียนวิเคราะห์ค่างานเทคนิคการวิเคราะห์ค่างานจากเพื่อนถึงเพื่อนและเผยแพร่ไปยังบุคลากรและผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านเว็บไซต์สำนักงานอธิการบดี</p> <p>6.2 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้มีการเห็นชอบข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563</p> <p>6.3 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้มีการเห็นชอบประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เรื่อง การประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ.2562</p>