



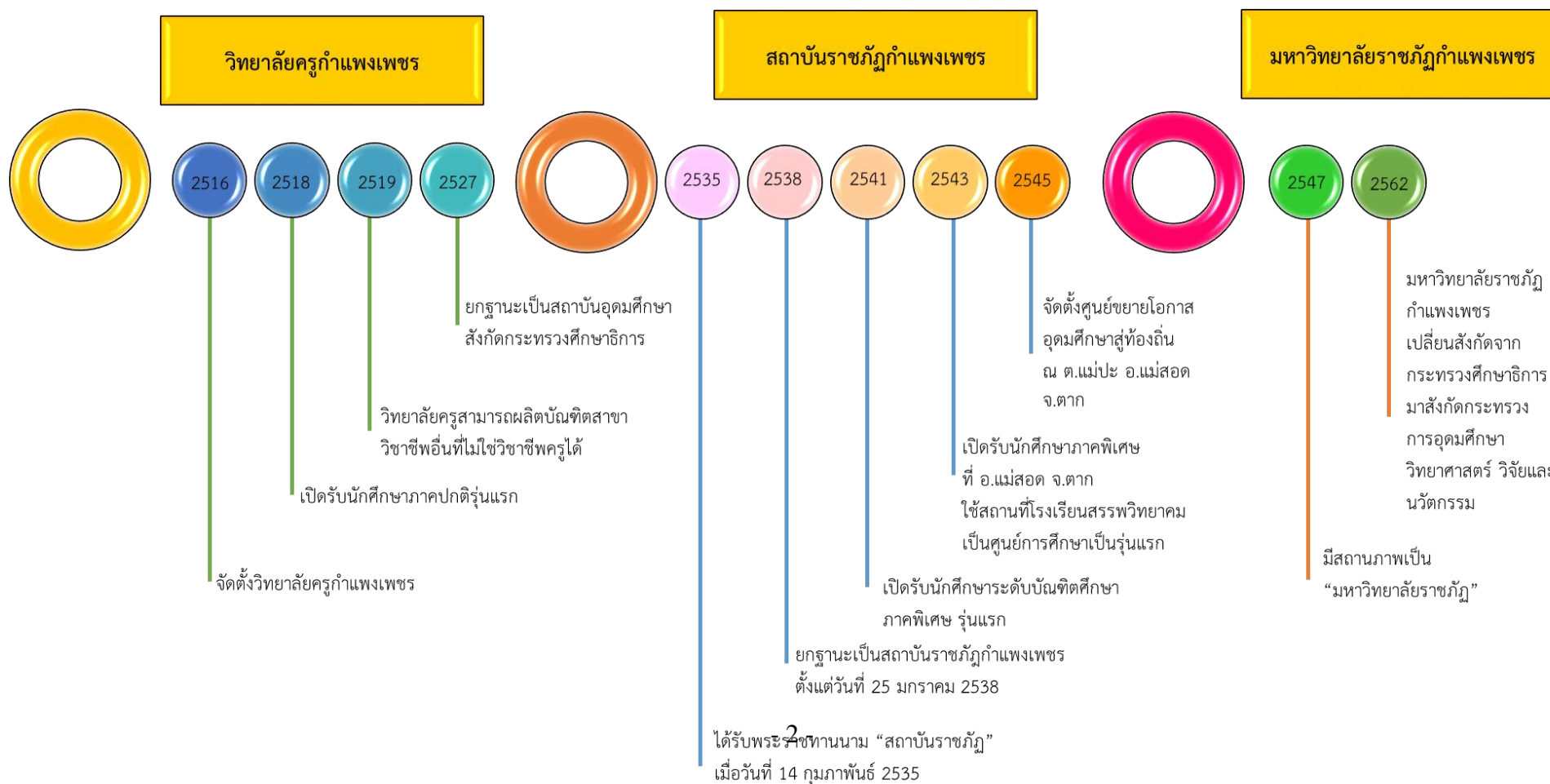
แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2564
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ส่วนที่ 1 : บทนำ

บริบทของมหาวิทยาลัย

ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีลำดับขั้นการพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้



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

ปีพุทธศักราช 2518 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 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 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 และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนเป็นรุ่นแรก

ปีการศึกษา 2546 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ลงทรงพระปรมาภิไธยประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลให้สถาบันราชภัฏอยู่ในโครงสร้างเดียวกับมหาวิทยาลัยในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ปีพุทธศักราช 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏวันที่ 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 และหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต 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 15 หน่วยงาน ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา และสำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้

วิสัยทัศน์ (Vision) :

ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรจะเสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561 - 2565) : มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจ (Missions) :

1. สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น
2. ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการคิด การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์และการสื่อสาร ด้วยหลักคุณธรรม คุณภาพและมาตรฐานระดับชาติ และสากล
4. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย โปร่งใสด้วยหลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนาอย่างก้าวหน้า ต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ (Objectives) :

1. จัดการศึกษาสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันและผลิตกำลังคน เพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ
2. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา แก่สังคม ท้องถิ่นและประชาชน
3. การบูรณาการงานวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมกับชุมชน และท้องถิ่น โดยเน้นคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ
4. การยกคุณภาพชีวิต การลดช่องว่างและเหลื่อมล้ำทางสังคม และสร้างประชาชนใน ท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน 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 : การผลิต พัฒนาคู และการพัฒนาท้องถิ่น

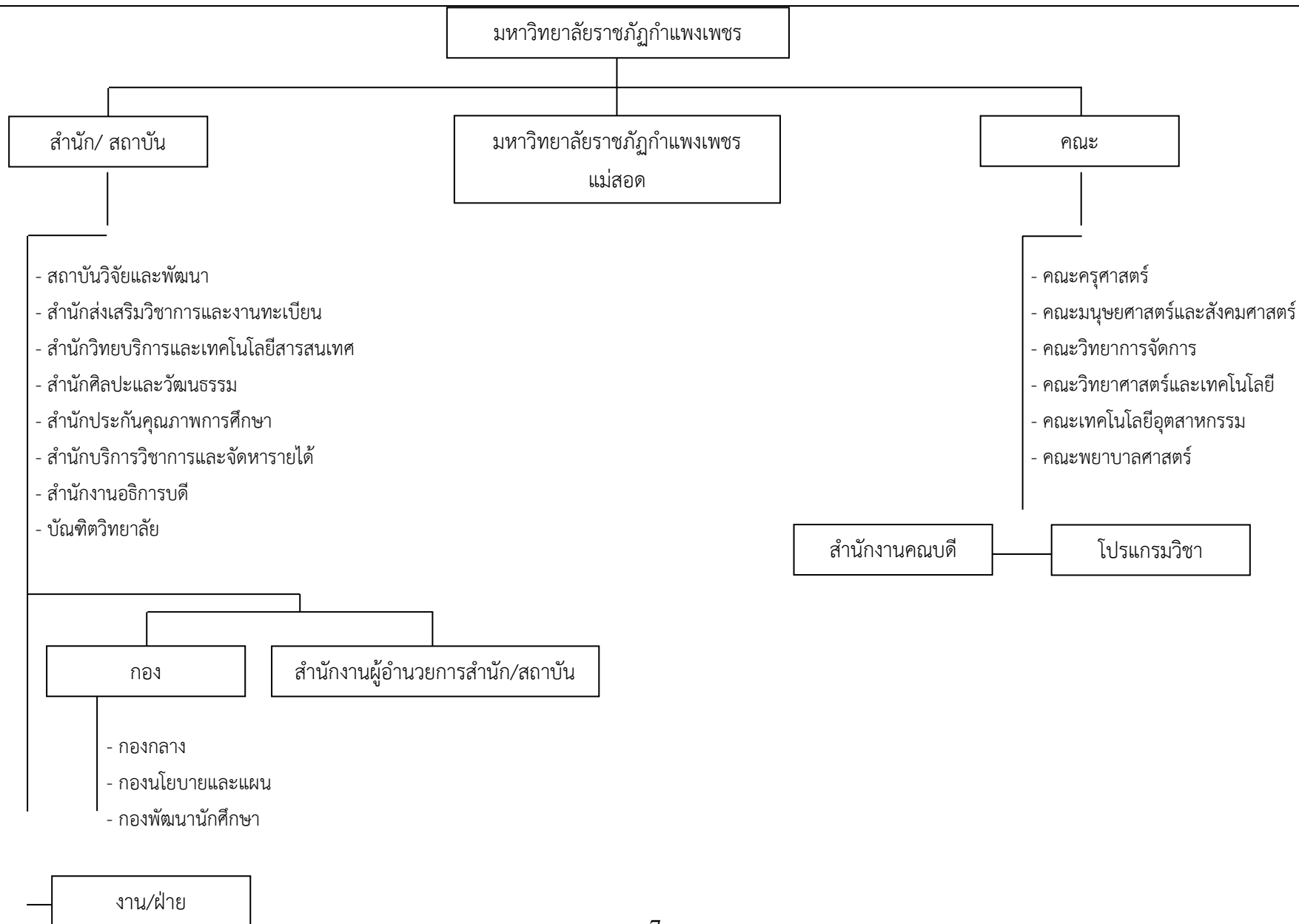
ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :

1. การพัฒนาท้องถิ่นด้วยพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคมท้องถิ่นด้วยศาสตร์พระราชา
2. การยกระดับมาตรฐานการผลิตและพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพสร้างสรรค์สังคม
4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้ทันสมัย ได้มาตรฐาน มีธรรมาภิบาล เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และมีความมั่นคงทางการเงิน

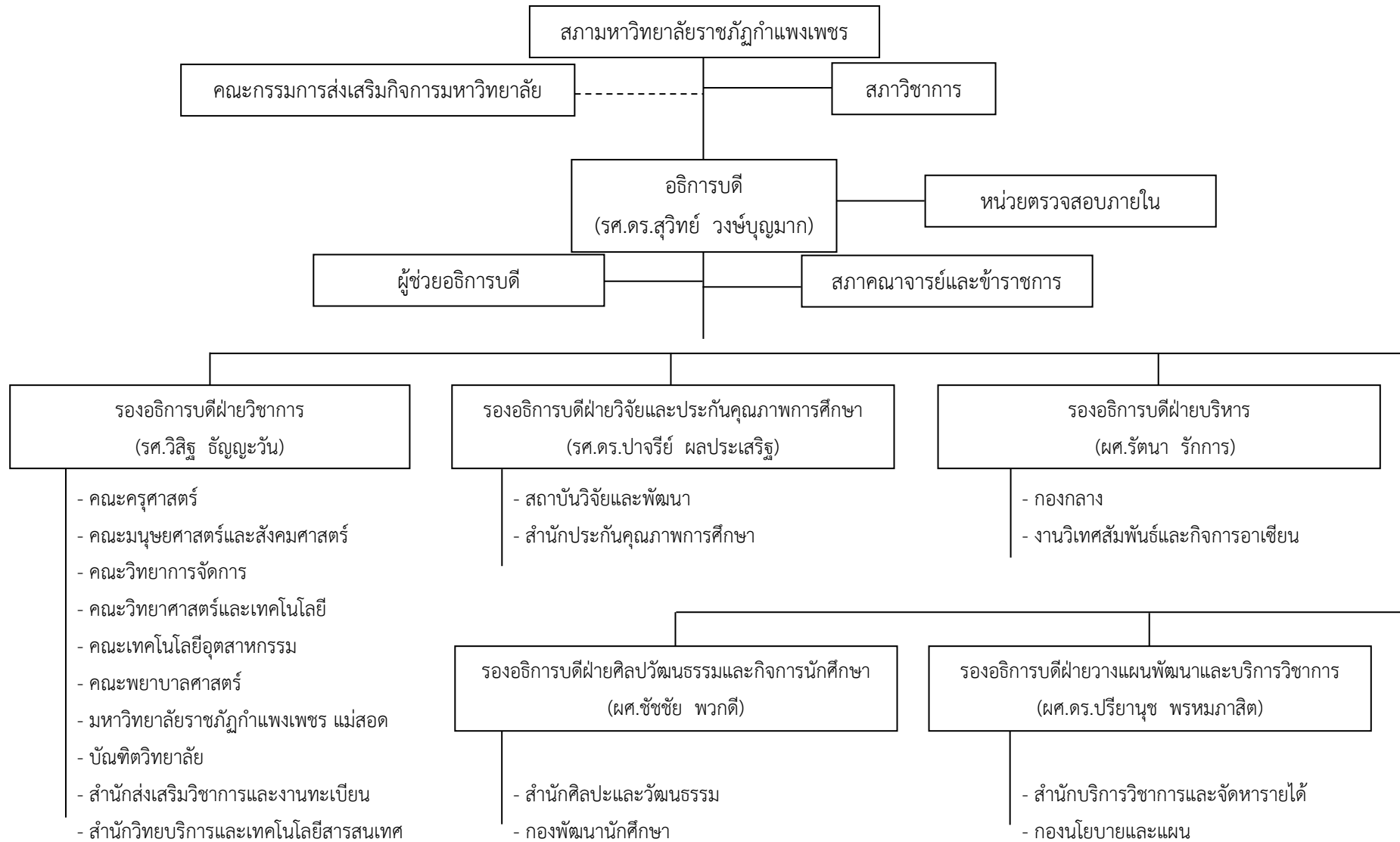
เป้าประสงค์ (Goals) :

1. เพิ่มขีดความสามารถ สร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม แก่ชุมชนและท้องถิ่น ภายใต้บริบทของท้องถิ่นโดย การบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น
2. บัณฑิตครู ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามมาตรฐาน
3. บัณฑิตมีคุณภาพที่สร้างสรรค์สังคม
4. ระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และมีความมั่นคงทางการเงิน

โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



ข้อมูลพื้นฐานและสถิติด้านบุคลากร

จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัย

หน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ				บุคลากรสายสนับสนุน									รวมตามหน่วยงาน	คิดเป็นร้อยละ
	ภาคปฏิบัติการ				ภาคปฏิบัติการ						ภาคสนาม				
	ขรก.	พนม.	สญจ.	รวม	ขรก.	พนม.	พนร.	ลจป.	สญจ.	รวม	ลจป.	สญจ.	รวม		
1. คณะครุศาสตร์	9	51	16	76		12	1		13	26		15	15	117	15.18
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	14	39	22	75		6	1		1	8		7	7	90	11.67
3. คณะวิทยาการจัดการ	12	30	5	47		6	1		3	10	1	2	3	60	7.78
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	17	27	10	54		7	3	2	6	18		15	15	87	11.28
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	4	32	5	41		5	1		4	10		5	5	56	7.26
6. คณะพยาบาลศาสตร์			8	8					2	2				10	1.30
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด		35	1	36		11	5		8	24		20	20	80	10.38
8. อาจารย์ชาวต่างประเทศ			10	10										10	1.30
9. บัณฑิตวิทยาลัย						4			3	7		1	1	8	1.04
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน					1	5	2		7	15				15	1.95
11. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ					1	9	3	1	18	32		11	11	43	5.58
12. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม						2	1		5	8		3	3	11	1.43
13. สำนักประกันคุณภาพการศึกษา						4			1	5				5	0.65
14. สำนักบริการและจัดหารายได้						3	1		5	9		11	11	20	2.59
15. สถาบันวิจัยและพัฒนา						3			5	8		1	1	9	1.17
16. สำนักงานอธิการบดี															
- กองกลาง					5	21	9	1	27	63	4	44	48	111	14.40
- กองพัฒนานักศึกษา						5			6	11		15	15	26	3.37
- กองนโยบายและแผน					1	5				6				6	0.78
- งานวิเทศสัมพันธ์และกิจการอาเซียน						1			3	4		1	1	5	0.65
- ตรวจสอบภายใน						2				2				2	0.26
รวมทั้งสิ้น	56	214	77	347	8	111	28	4	117	268	5	151	156	771	100.00
ร้อยละ	7.26	27.76	9.99	45.01	1.04	14.40	3.63	0.52	15.18	34.76	0.65	19.58	20.23	100.00	

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2563)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยฯ ได้ทบทวนผลการดำเนินงาน โดยได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2563 ผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (รอบ 12 เดือน) ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563 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 ไม่เพียงพอต่อการยกระดับองค์กรสู่ผู้นำทางวิชาการได้อย่างรวดเร็ว และรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในยุคประเทศไทย 4.0 5. ระบบและกลไกของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นยังไม่ชัดเจน 6. ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจด้านบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการวางแผนและพัฒนาบุคลากร 7. บุคลากรเข้าถึงข้อมูลสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรสวัสดิการได้น้อย 8. ระบบการกำกับติดตามการพัฒนาตนเอง การนำไปใช้ประโยชน์และการส่งเสริมการนำไปใช้ประโยชน์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ยังไม่มีประสิทธิภาพ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>1. แผนกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระบรมราโชบายรัชกาลที่ 10 สามารถนำมาบูรณาการเพื่อพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ที่พร้อมรับใช้สังคม</p> <p>2. แหล่งการเรียนรู้มีการพัฒนาช่องทางและเทคโนโลยีในการศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองหลายรูปแบบ เช่น การเรียนในระบบออนไลน์ การค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น</p> <p>3. นโยบายของรัฐและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ทำให้หน่วยงานราชการและชุมชนทำความตกลงร่วมมือกับมหาวิทยาลัยจึงทำให้บุคลากรมีโอกาสในการทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น</p> <p>4. จังหวัดมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้รอบด้าน เพื่อยกระดับคะแนน O-net ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p> <p>5. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการตรวจสอบระบบธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยให้มีระบบที่ชัดเจนและมีความเป็นสากลซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงและปลอดภัยมากขึ้น</p> <p>6. การจัดตั้งและออกแบบกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ และนวัตกรรม จะทำให้บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษามีเสรีภาพทางวิชาการมากขึ้นและอยู่ในรูปแบบการบริหารที่ไม่แตกต่างกัน</p> <p>7. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีข้อกำหนดเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรซึ่งช่วยส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาตนเองและมีผลงานทางวิชาการ</p> <p>8. เทศบาลนครแม่สอด เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นชายแดนติดกับประเทศเมียนมาร์ ทำให้มี โรงงานอุตสาหกรรม/ธุรกิจ โลจิสติกส์ ฯลฯ หลากหลายสามารถเป็นคู่ความร่วมมือหรือพันธมิตรในการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>1. ระบบการศึกษาจะเป็นการเรียนนอคมหาวิทยาลัยผ่านสื่อการเรียนรู้แบบใหม่มากขึ้น ซึ่งอาจทำให้ต้องลดจำนวนบุคลากรในมหาวิทยาลัยลงหรือมีการปิดตัวของมหาวิทยาลัย</p> <p>2. ระบบอินเทอร์เน็ตในทุกสรรพสิ่ง (IOT) และระบบอัจฉริยะ (AI) มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทำให้ระบบการพัฒนาของบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. ภาวะค่าครองชีพที่สูงและความรู้สึกไม่มั่นคงทำให้บุคลากรต้องมืออาชีพเสริมและพยายามหางานที่มั่นคงกว่า</p> <p>4. งบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐมีจำกัด ทำให้งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรมีน้อย</p> <p>5. อุปสงค์ในการเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาลดลงตามจำนวนประชากรเกิดใหม่อาจทำให้มีการควบรวมมหาวิทยาลัยหรือลดจำนวนบุคลากร</p> <p>6. เครื่องขายภายนอกยังไม่เชื่อถือและมั่นใจต่อกลไกการทำงานในระดับมหาวิทยาลัย อีกทั้งการทำงานร่วมกับเครื่องขายกิจกรรมและความต่อเนื่องน้อยเกินไปและไม่ครอบคลุมทุกภาคส่วน</p> <p>7. ภาวะการแข่งขันของสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรที่มีศักยภาพ</p>

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประจำปีงบประมาณ 2564

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ครอบคลุมด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้า และการจัดการความรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยมีวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กำหนดกระบวนการสรรหาที่เข้าถึงบุคคลเป้าหมายที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับที่มหาวิทยาลัยกำหนดในการที่จะมาสมัครเป็นบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการวางแผนกำลังคน อย่างเหมาะสมตามกรอบอัตรากำลังและเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

3. การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้าและการจัดการความรู้ โดยการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมในการเลื่อนระดับตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตาม ตำแหน่งงาน)Career Pathและเกิดความก้าวหน้าในสายงานวิชาการหรือวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและ (ต่างประเทศ การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ พัฒนาศักยภาพด้านการ บริหารและภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา)Training Needs และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (ให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน)Standard Operating Procedureตลอดจนส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการจัดการความรู้เพื่อให้นำความรู้ (จากการปฏิบัติงานจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยมีการกำหนดวิธีการประเมินผลที่เป็นธรรม มีหลักฐานในการตรวจสอบได้ การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการกำหนด ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และมีการเผยแพร่ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินก่อนที่จะทำการประเมิน

5. ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยการจัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม เพื่อกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ ตลอดจนการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี

6. สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารและการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำการผิด ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย อื่นๆ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรมีความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ หรือความผิดทางวินัย เช่น การให้ข้อมูลข่าวสาร บนเว็บไซต์ การตอบข้อซักถามโดยนิตินกร หรือ การแจ้งหนังสือเวียนต่างๆ ฯลฯ

7. การตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย กำหนดให้ใช้การตรวจสอบและใช้การลงโทษทางวินัย ตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นๆ . ที่เกี่ยวข้อง และการตรวจสอบและการลงโทษ ทางวินัย ต้องทำในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อป้องกันการใช้อคติส่วนตัวในการตัดสินใจ และเกิดความเป็นธรรมต่อ ทุกฝ่าย

ส่วนที่ 2 : วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น

พันธกิจการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความก้าวหน้าในอาชีพ และการทำงานอย่างมีความสุข
2. พัฒนาการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้แข็งแกร่งพร้อมขับเคลื่อนองค์กรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1. การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้แข็งแกร่งพร้อมขับเคลื่อนองค์กรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย	1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล	1. ระดับผลการประเมินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
		1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหารวิชาการ และการเกษียณอายุ	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล
			3. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ITA)
			4. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและจรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ
		1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	5. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานสูงขึ้น
			6. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้
			7. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มียุทธศาสตร์ความรู้ และทักษะการทำงานแนวใหม่ หรือมีคุณธรรมและจิตอาสา
			8. ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งสนับสนุนการทำงานที่มหาวิทยาลัยดำเนินการ
			9. จำนวนกองทุนสวัสดิการบุคลากร
			10. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานของมหาวิทยาลัย
11. ระดับความผูกพันของลูกจ้างและบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย			
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working	12. ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด
		13. จำนวนช่องทางการเปิดรับความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัย	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
		2.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ	14. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม 15. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์

ตัวชี้วัด เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย 2564	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด
				2561	2562	2563	1	2	3	4	5		
1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	1. ระดับผลการประเมินการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	5	4.00	4.49	4.06	4.59	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	ผศ.ชัชชัย	กองนโยบายและแผน
	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไก การบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล	6	4.00	-	-	4.06	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	ผู้อำนวยการ กองกลาง	กลุ่มงานเลขานุการ
	3. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัย (ITA)	5	80	90.03	92.34	91.9	60	70	80	90	100	รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร	สำนักงาน อธิการบดี
	4. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและ จรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ	6	6	6	6	5	1	3	5	7	9	รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร	กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่
	5. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานสูงขึ้น	7	10	-	-	8	1	2	3	4	5	รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร	กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่
	6. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้	7	10	18	18	9	1	3	5	7	9	ผู้อำนวยการ สถาบันวิจัย	สถาบันวิจัยฯ
	7. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้ม้องค์ความรู้ และ ทักษะการทำงานแนวใหม่ หรือมีคุณธรรมและจิตอาสา	7	90	60	55	89.12	60	70	80	90	100	ผู้อำนวยการ กองกลาง	กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่
	8. ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่ง สนับสนุนการทำงานที่มหาวิทยาลัยดำเนินการ	7	4.00	-	-	3.91	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	ผู้อำนวยการ กองกลาง	กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่
	9. จำนวนกองทุนสวัสดิการบุคลากร	6	2	2	2	2	1	2	3	4	5	ผู้อำนวยการ กองกลาง	นายกสโมสร
	10. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสร้างขวัญและ กำลังใจการทำงานของมหาวิทยาลัย	7	4.00	-	-	4.27	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร	กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่
	11. ระดับความผูกพันของลูกค้าและบุคลากรที่มีต่อ มหาวิทยาลัย	6	4.00	-	-	มาก	2.50	3.00	3.50	4.00	4.50	ผู้อำนวยการ กองกลาง	กลุ่มงาน ประชาสัมพันธ์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด
		(%)	2564	2561	2562	2563	1	2	3	4	5		
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	12. ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	8	55	0.00	3.50	0.00	40	45	50	55	60	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ฯ
	13. จำนวนช่องทางการเปิดรับความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัย	5	6	4	4	4	2	3	4	5	6	ผู้อำนวยการกองกลาง	กลุ่มงานประชาสัมพันธ์
	14. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม	6	15	6	6	15	5	10	15	20	25	ผู้อำนวยการสำนักประกัน	สำนักประกันฯ
	15. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์	7	4.00	3.88	3.82	3.98	3.00	3.50	4.00	4.50	5.00	ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ	สำนักวิทยบริการฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และหน่วยงานรับผิดชอบ

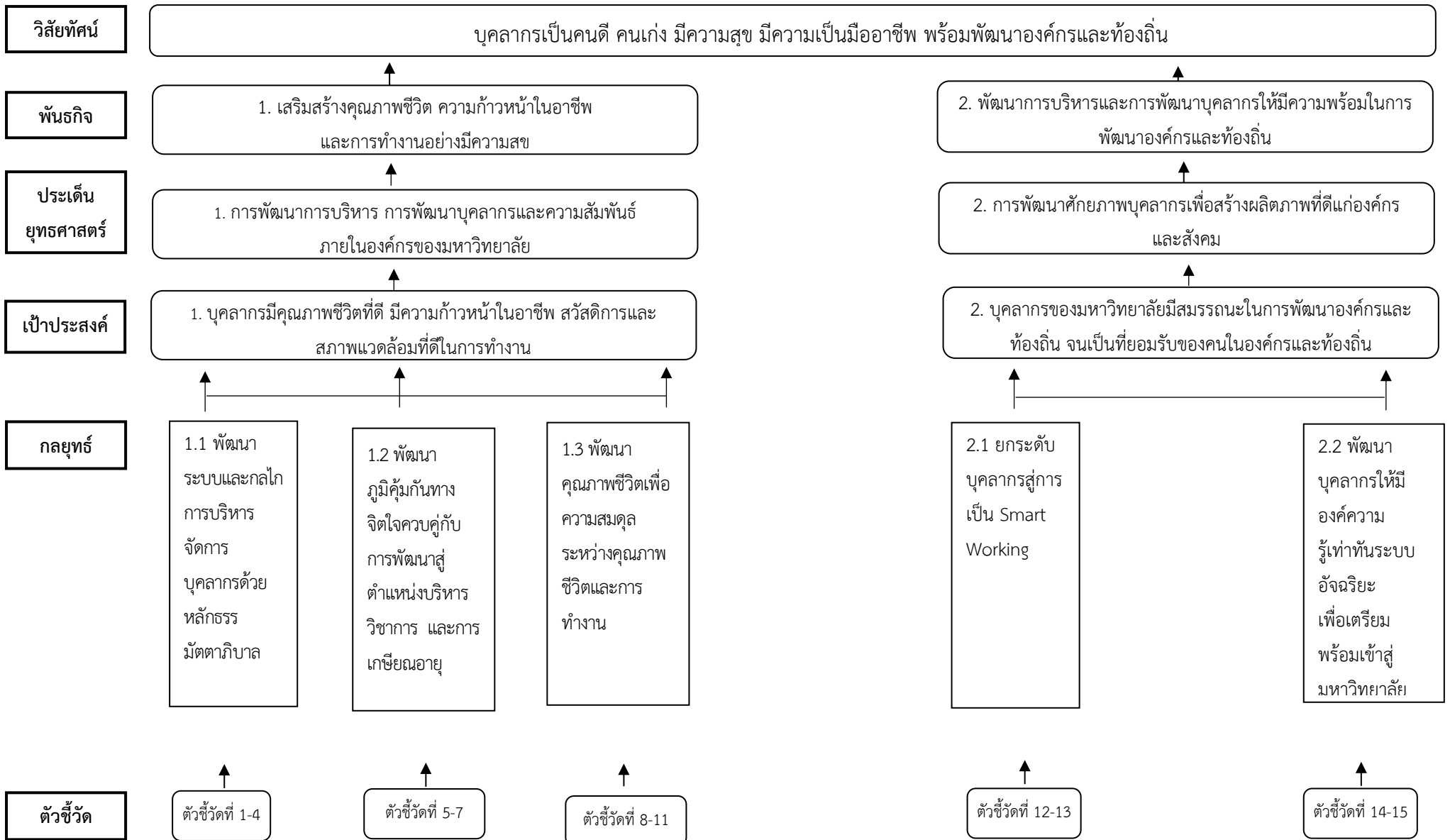
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. . การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้แข็งแกร่งพร้อมขับเคลื่อนองค์กรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย	1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล	คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร
		1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหาร วิชาการ และการเกษียณอายุ	
		1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working	คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร
		2.2 พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ	

งาน/โครงการจำแนกตามกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โครงการ	แหล่งงบประมาณ				งบประมาณรวม
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหาร การพัฒนาบุคลากรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย					
กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล					
โครงการศึกษาดูงานระบบคุณธรรม จริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาตน				15,900	15,900
อบรมจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับคณาจารย์และบุคลากร	30,000				30,000
การประเมินตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพและยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และบุคลากร	20,000				20,000
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหาร วิชาการ และการเกษียณอายุ					
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	100,000				100,000
โครงการจัดการความรู้				14,000	14,000
กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน					
โครงการตรวจสุขภาพประจำปี 2563				15,000	15,000
กิจกรรมสร้างความตระหนักการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์สำนักงาน	30,000				30,000
จัดอบรมการอนุรักษ์พลังงาน(การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงาน)	30,000				30,000
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น					
กลยุทธ์ที่ 2.1 ยกกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working					
การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพ (พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ)				39,000	39,000
พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านภาษา, เทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลิกภาพ				7,920	7,920
การแลกเปลี่ยนด้านศิลปวัฒนธรรม				85,000	85,000

โครงการ	แหล่งงบประมาณ				งบประมาณ
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	รวม
กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ					
พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ				42,000	42,000
โครงการพัฒนาบุคลากรกองกลาง สำนักงานอธิการบดี				100,000	100,000
การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพ (พนักงานมหาวิทยาลัย/ พนักงานราชการ) คณะครุศาสตร์				39,000	39,000
พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านภาษา, เทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลิกภาพ คณะครุศาสตร์				7,920	7,920
พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม				180,000	180,000
พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ				42,000	42,000
พัฒนาบุคลากร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน				42,580	42,580
การพัฒนาบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม				10,000	10,000
พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนโยบายและแผน				40,000	40,000
บำรุงและพัฒนาระบบ MIS	200,000				200,000
พัฒนาบุคลากรกองพัฒนานักศึกษา	50,000				50,000
สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด	24,000				24,000
พัฒนาบุคลากรด้านการประกันคุณภาพการศึกษา				40,000	40,000
โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักบริการวิชาการและการจัดการรายได้				12,000	12,000
การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย			24,000		24,000
พัฒนาบุคลากรกลุ่มงานไอซีทีของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ		18,000			18,000
พัฒนาภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศูนย์ภาษา	98,000				98,000
โครงการบำรุงและพัฒนาระบบงบประมาณและระบบอื่นๆ	75,000				75,000

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 6 เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การ ตัดสินใจของผู้บริหาร
5. ประเมินผลตามเป้าหมายรายกลยุทธ์ของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปี
6. นำตัวชี้วัดในแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
7. ประเมินผลการดำเนินงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
8. ทบทวนแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและ ปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง