



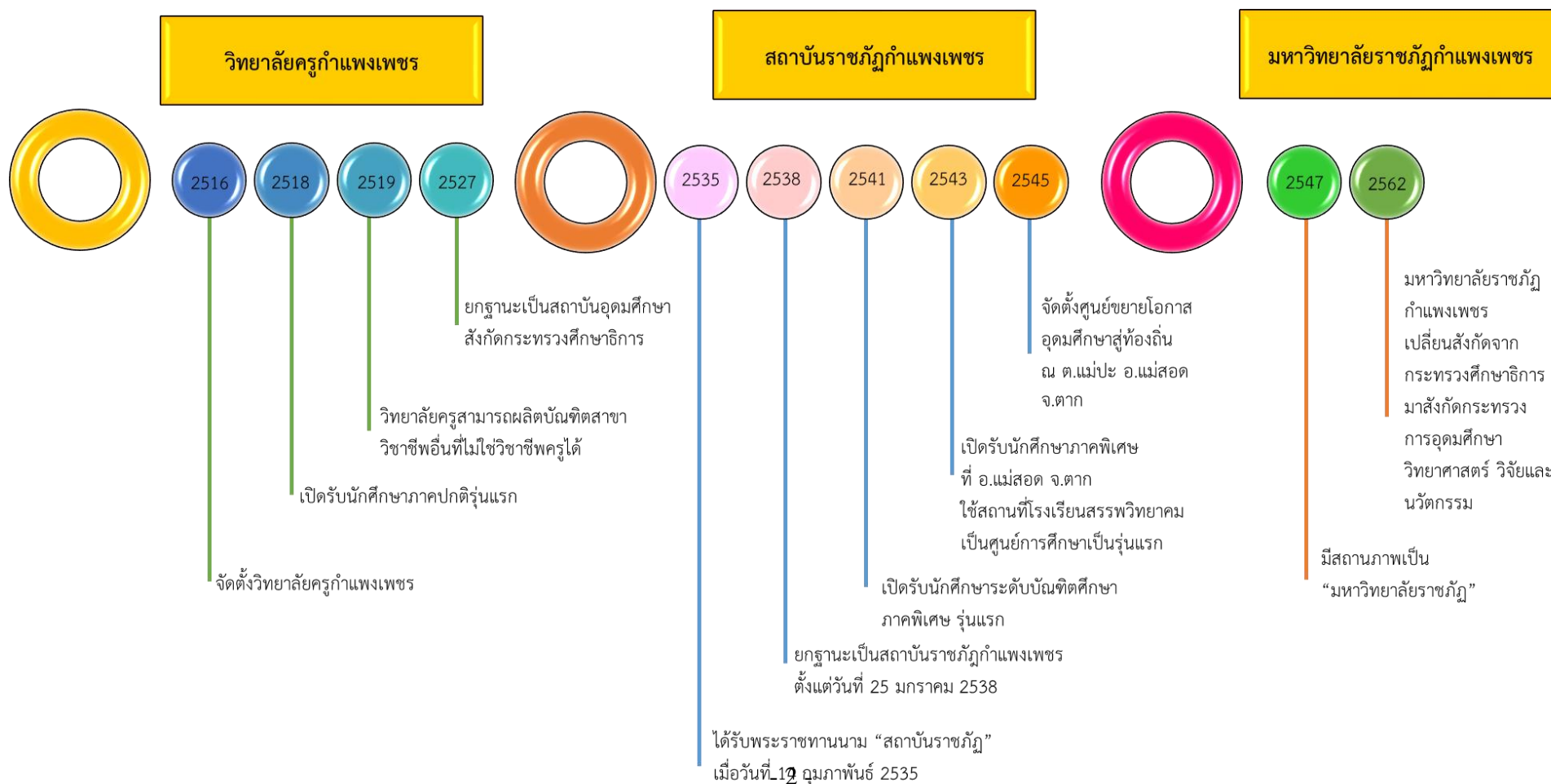
แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2563
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ส่วนที่ 1 : บทนำ

บริบทของมหาวิทยาลัย

ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีลำดับขั้นการพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้



ปีพุทธศักราช 2551 เปิดรับนักศึกษาภาคพิเศษตามโครงการความร่วมมือกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการการคลัง เป็นรุ่นแรก โดยรับนักศึกษาที่เป็นบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นจากจังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตากและจังหวัดสุโขทัย

ปีพุทธศักราช 2552 เปิดรับนักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรดุขฎฐฎฎบัณฑิตสาขายุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา (รุ่นแรก)

ปีพุทธศักราช 2557 เปิดรับนักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรดุขฎฐฎฎบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา (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 โดยเน้น คุณภาพสู่ความเป็นเลิศ
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 พัฒนาครู และการพัฒนาท้องถิ่น

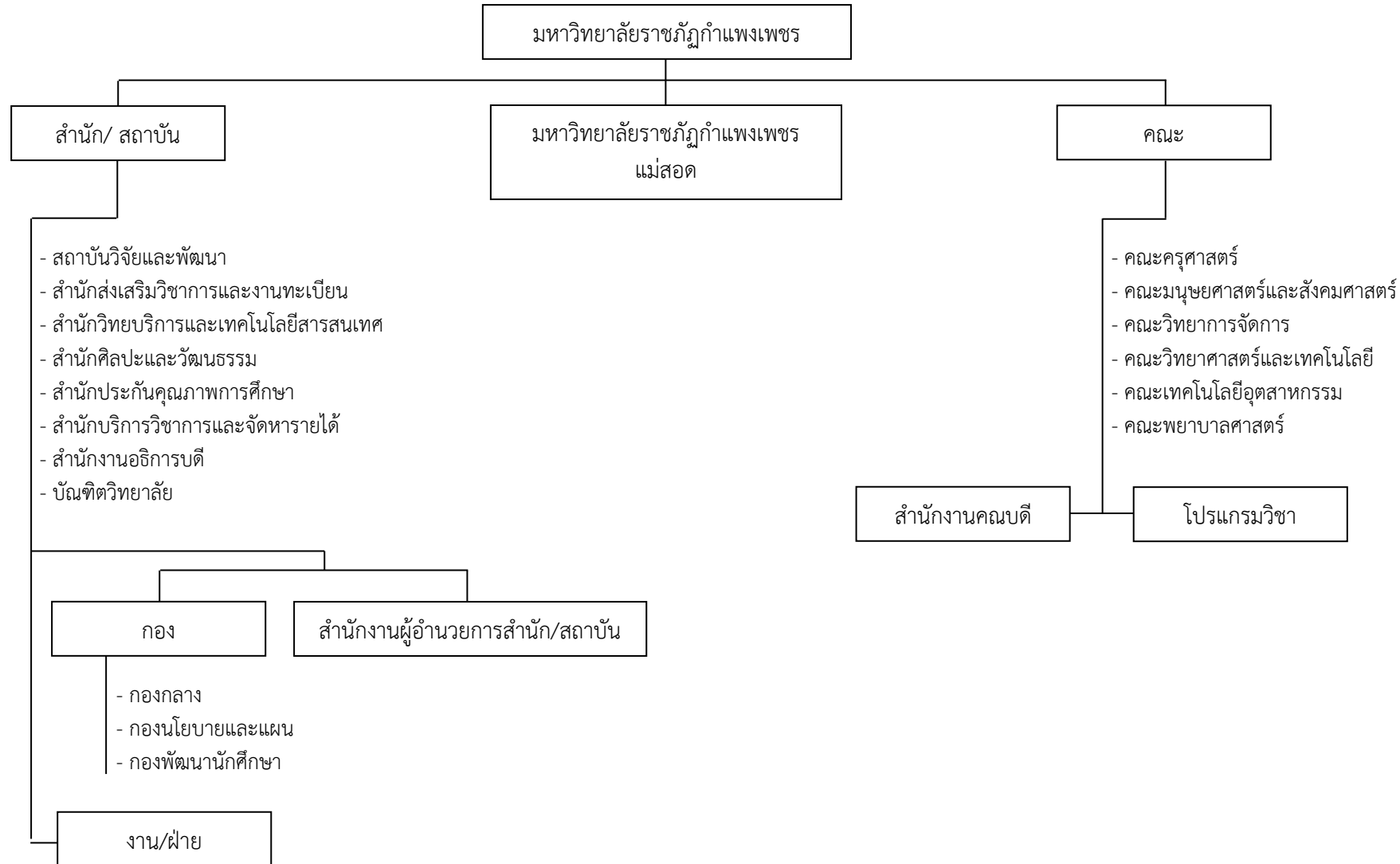
ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :

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

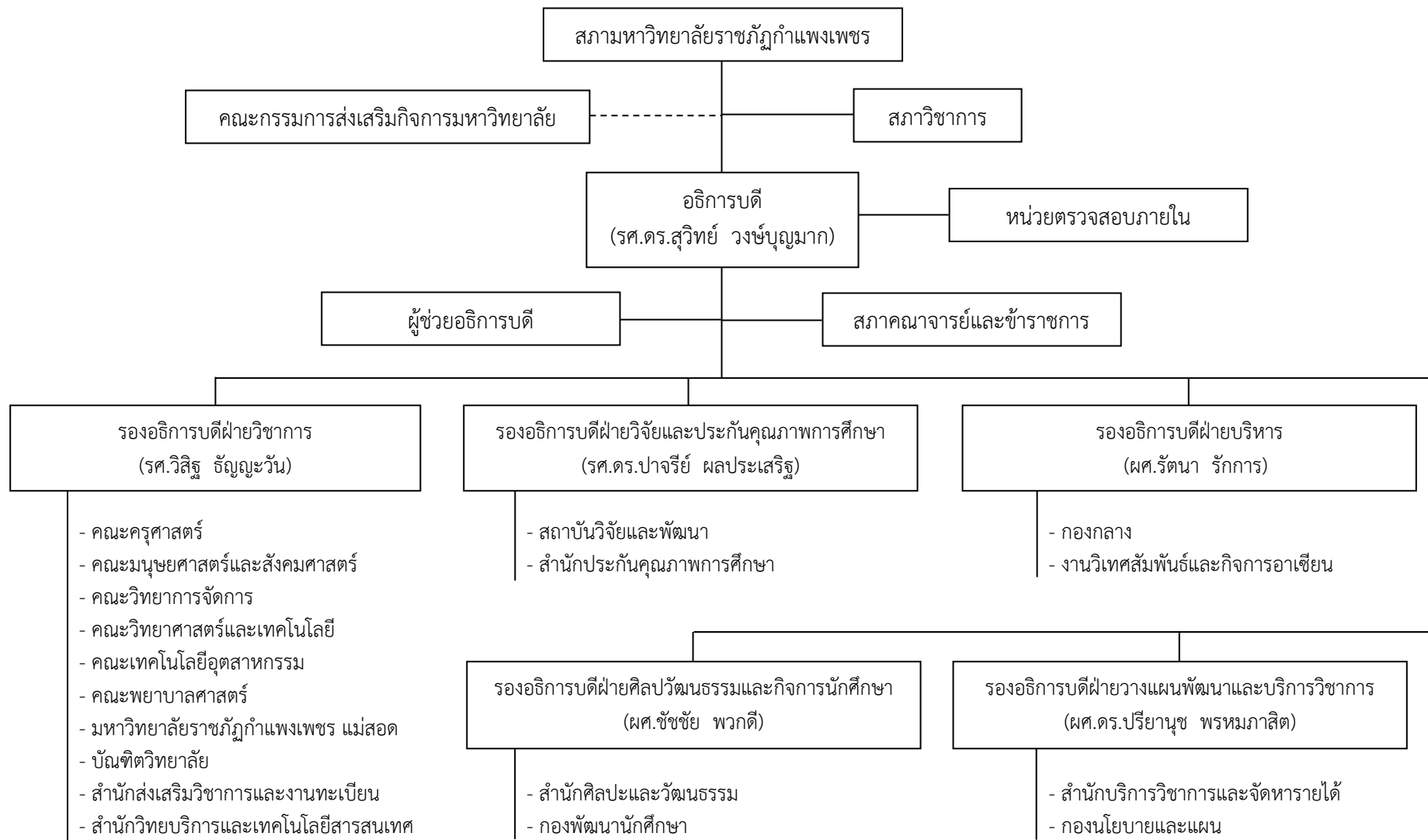
เป้าประสงค์ (Goals) :

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

โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



ข้อมูลพื้นฐานและสถิติด้านบุคลากร

จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัย

| หน่วยงาน | บุคลากรสายวิชาการ | | | | บุคลากรสายสนับสนุน | | | | | | | | | รวมตามหน่วยงาน | คิดเป็นร้อยละ |
|-------------------------------------|-------------------|--------------|--------------|---------------|--------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|---------------|-------------|--------------|---------------|----------------|---------------|
| | ภาคปฏิบัติการ | | | | ภาคปฏิบัติการ | | | | | | ภาคสนาม | | | | |
| | ขรก. | พนง.ม. | สญจ. | รวม | ขรก. | พนง.ม. | พนง.ร. | ลจป. | สญจ. | รวม | ลจป. | สญจ. | รวม | | |
| คณะครุศาสตร์ | 12 | 45 | 21 | 78 | - | 12 | 1 | - | 15 | 28 | - | 16 | 16 | 122 | 16.74 |
| คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 17 | 34 | 27 | 78 | - | 6 | 1 | - | 1 | 8 | - | 7 | 7 | 93 | 12.76 |
| คณะวิทยาการจัดการ | 14 | 30 | 2 | 46 | - | 6 | 1 | - | 3 | 10 | 1 | 2 | 3 | 59 | 8.09 |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 21 | 27 | 14 | 62 | - | 6 | 3 | 2 | 5 | 16 | - | 17 | 17 | 95 | 13.03 |
| คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | 5 | 32 | 7 | 44 | - | 5 | 1 | - | 3 | 9 | - | 5 | 5 | 58 | 7.96 |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | - | - | 4 | 4 | - | - | - | - | 1 | 1 | - | - | 0 | 5 | 0.69 |
| มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด | - | 36 | 1 | 37 | - | 11 | 4 | - | 7 | 22 | - | 18 | 18 | 77 | 10.56 |
| บัณฑิตวิทยาลัย | - | - | - | 0 | - | 4 | 0 | - | 3 | 7 | - | 1 | 1 | 8 | 1.10 |
| สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | - | - | - | 0 | 1 | 6 | 2 | 1 | 4 | 14 | - | - | 0 | 14 | 1.92 |
| สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | - | - | 19 | 19 | 1 | 9 | 3 | 1 | 18 | 32 | - | 11 | 11 | 62 | 8.50 |
| สำนักศิลปะและวัฒนธรรม | - | - | - | 0 | 0 | 2 | 1 | - | 5 | 8 | - | 3 | 3 | 11 | 1.51 |
| สำนักประกันคุณภาพการศึกษา | - | - | - | 0 | 0 | 4 | 0 | - | 1 | 5 | - | - | 0 | 5 | 0.69 |
| สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้ | - | - | - | 0 | 0 | 3 | 1 | - | 5 | 9 | - | 11 | 11 | 20 | 2.74 |
| สถาบันวิจัยและพัฒนา | - | - | - | 0 | 0 | 3 | 0 | - | 6 | 9 | - | - | 0 | 9 | 1.23 |
| สำนักงานอธิการบดี | | | | | | | | | | | | | | | |
| - กองกลาง | - | - | - | 0 | 5 | 24 | 8 | 1 | 27 | 65 | 6 | 36 | 42 | 107 | 14.68 |
| - กองพัฒนานักศึกษา | - | - | - | 0 | | 5 | - | - | 6 | 11 | - | 8 | 8 | 19 | 2.61 |
| - กองนโยบายและแผน | - | - | - | 0 | 1 | 5 | - | - | - | 6 | - | - | 0 | 6 | 0.82 |
| - งานวิเทศสัมพันธ์และกิจการอาเซียน | - | - | - | 0 | - | 1 | - | - | 3 | 4 | - | - | 0 | 4 | 0.55 |
| รวมทั้งสิ้น | 69 | 204 | 95 | 368 | 8 | 112 | 26 | 5 | 113 | 264 | 7 | 135 | 142 | 774 | 100.00 |
| ร้อยละ | 18.75 | 55.43 | 25.82 | 100.00 | 3.03 | 42.42 | 9.85 | 1.89 | 42.80 | 100.00 | 4.93 | 95.07 | 100.00 | | |

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2562)

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

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยฯ ได้ทบทวนผลการดำเนินงาน โดยได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2562 ผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (รอบ 12 เดือน) ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562 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. มหาวิทยาลัยมีจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกและอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับต่ำ 3. ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ยังขาดการวางแผนการรับอย่างเป็นระบบที่เอื้อต่อการได้คนดีและคนเก่งเข้ามาทำงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4. บุคลากรมีความรู้ทางวิทยาการระดับสากลและมีทักษะทางเทคโนโลยีหรือพร้อมสร้างนวัตกรรมเข้ามาทำหน้าที่ต่างๆ ไม่เพียงพอต่อการยกระดับองค์กรสู่ผู้นำทางวิชาการได้อย่างรวดเร็ว 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 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

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. 2563

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้แข็งแกร่งพร้อมขับเคลื่อนองค์กรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย | 1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน | 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล | 1. ระดับผลการประเมินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |
| | | | 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล |
| | | | 3. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ITA) |
| | | 1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหารวิชาการ และการเกษียณอายุ | 4. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและจรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ |
| | | | 5. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานสูงขึ้น |
| | | | 6. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ |
| | | 1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน | 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 |
| | | | 14. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับมาตรฐานมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์ |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด |
|-------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | 2.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ | 15. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม 16. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์ |

ตัวชี้วัด เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (%) | เป้าหมาย 2563 | ข้อมูลพื้นฐาน | | | เกณฑ์การให้คะแนน | | | | | ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด | ผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------|---------------|-------|-------|------------------|-------------|----------|-----|-------|-------------------------|-------------------------|
| | | | | 2560 | 2561 | 2562 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน | 1. ระดับผลการประเมินการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร | 5 | 4.50 | 4.34 | 4.49 | 4.06 | 3.0 | 3.5 | 4.0 | 4.5 | 5.0 | ผศ.ชัชชัย | กองนโยบายและแผน |
| | 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไก การบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล | 6 | 3.5 | - | - | - | 3.0 | 3.5 | 4.0 | 4.5 | 5.0 | ผู้อำนวยการ กองกลาง | กลุ่มงานเลขานุการ |
| | 3. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัย (ITA) | 5 | 86 | - | 90.03 | 92.34 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร | สำนักงาน อธิการบดี |
| | 4. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและ จรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ | 6 | 10 | 10 | 10 | 13 | 6 | 8 | 10 | 12 | 14 | รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร | กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่ |
| | 5. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานสูงขึ้น | 7 | 1 | - | - | - | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร | กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่ |
| | 6. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ | 7 | 18 | 18 | 18 | 18 | 14 | 16 | 18 | 20 | 22 | ผู้อำนวยการ สถาบันวิจัย | สถาบันวิจัยฯ |
| | 7. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีองค์ความรู้ และ ทักษะการทำงานแนวใหม่ หรือมีคุณธรรมและจิตอาสา | 7 | 80 | 55 | 60 | 55 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | ผู้อำนวยการ กองกลาง | กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่ |
| | 8. ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่ง สนับสนุนการทำงานที่มหาวิทยาลัยดำเนินการ | 7 | 3.25 | - | - | - | 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 | นายกลสมสร |
| | 10. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสร้างขวัญและ กำลังใจการทำงานของมหาวิทยาลัย | 7 | 3.25 | - | - | - | 3.0 | 3.5 | 4.0 | 4.5 | 5.0 | รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร | กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่ |
| | 11. ระดับความผูกพันของลูกจ้างและบุคลากรที่มีต่อ มหาวิทยาลัย | 6 | ปานกลาง | - | - | - | น้อย | น้อย ที่สุด | ปาน กลาง | ดี | ดีมาก | ผู้อำนวยการ กองกลาง | กลุ่มงาน ประชาสัมพันธ์ |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก | เป้าหมาย | ข้อมูลพื้นฐาน | | | | เกณฑ์การให้คะแนน | | | | | ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด | ผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|---------------|------|-------|------|------------------|------|------|------|----------------------------|---------------------------|-------------------------|
| | | (%) | | 2563 | 2560 | 2561 | 2562 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น | 12. ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด | 8 | 50 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร | กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ฯ | |
| | 13. จำนวนช่องทางการเปิดรับความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัย | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | ผู้อำนวยการกองกลาง | กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ | |
| | 14. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับมาตรฐานมหาวิทยาลัยอเล็กทรอนิกส์ | 5 | 60 | - | 100 | 92.86 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ | สำนักวิทยบริการฯ | |
| | 15. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | ผู้อำนวยการสำนักประกัน | สำนักประกันฯ | |
| | 16. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอเล็กทรอนิกส์ | 7 | 3.25 | - | 3.88 | 3.82 | 3.00 | 3.51 | 4.00 | 4.51 | 5.00 | ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ | สำนักวิทยบริการฯ | |

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และหน่วยงานรับผิดชอบ

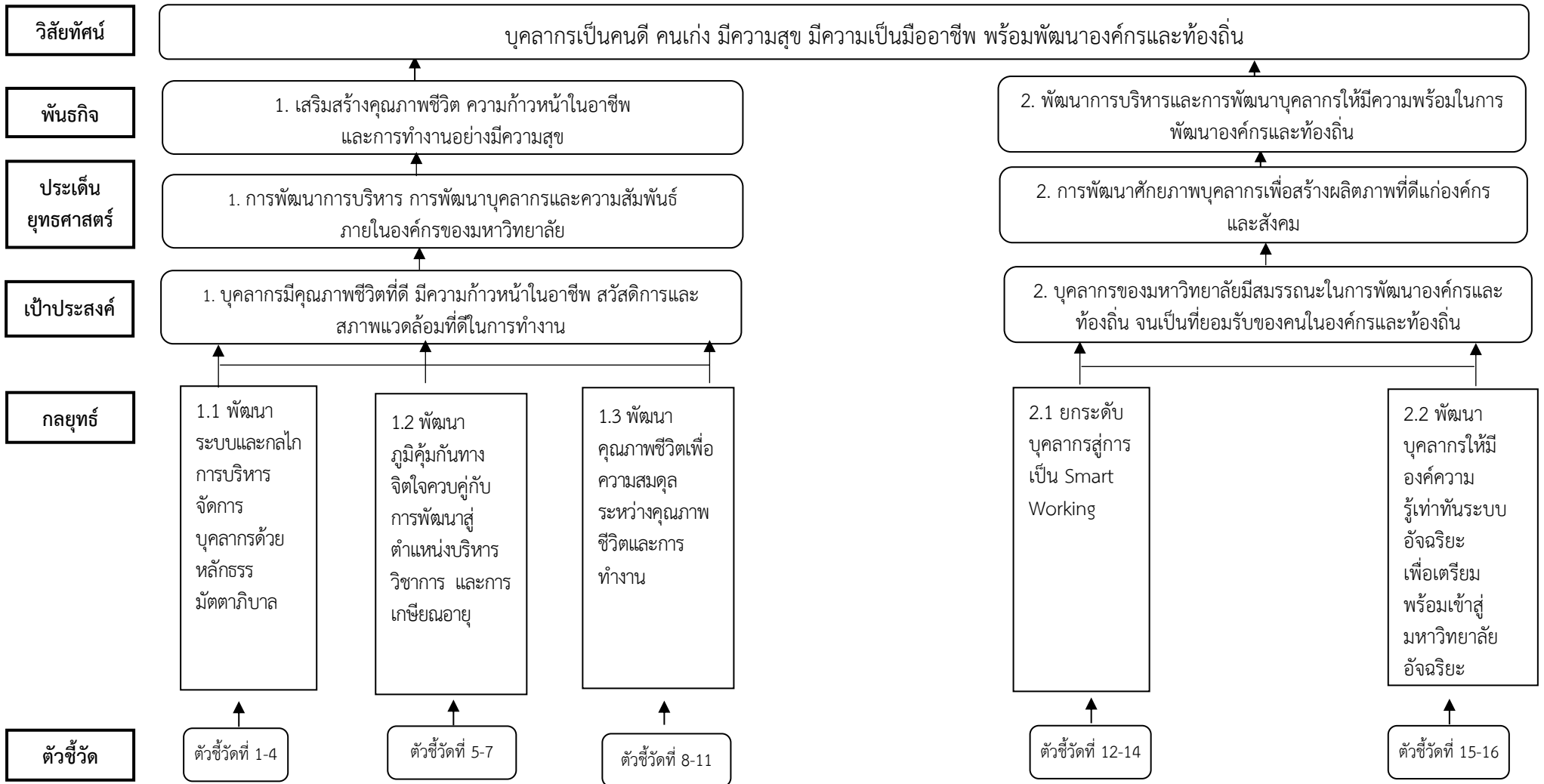
| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 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. 2563

| โครงการ | แหล่งงบ | | | | งบประมาณ รวม |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|-------------|---------|-----------------|
| | บ.กศ. | กศ.บป. | บัณฑิตศึกษา | แผ่นดิน | |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหาร การพัฒนาบุคลากรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย | | | | | |
| กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล | | | | | |
| โครงการศึกษาดูงานระบบคุณธรรม จริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาตน | | | | 14,000 | 14,000 |
| อบรมจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับคณาจารย์และบุคลากร | 58,000 | | | | 58,000 |
| การประเมินตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพและยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และบุคลากร | 22,000 | | | | 22,000 |
| กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหาร วิชาการ และการเกษียณอายุ | | | | | |
| นำเสนอนวัตกรรม (Innovation)/แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะครุศาสตร์ | | | | 2,000 | 2,000 |
| สร้างเสริมความเข้าใจและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา | | | | 15,000 | 15,000 |
| โครงการจัดการความรู้ | | | | 14,000 | 14,000 |
| กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน | | | | | |
| โครงการตรวจสุขภาพประจำปี 2563 | | | | 15,000 | 15,000 |
| กิจกรรมเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาสร้างความสัมพันธ์อาจารย์และบุคลากร | 300,000 | | | | 300,000 |
| กิจกรรมสร้างความตระหนักการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์สำนักงาน | 30,000 | | | | 30,000 |
| จัดอบรมการอนุรักษ์พลังงาน(การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงาน) | 30,000 | | | | 30,000 |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น | | | | | |
| กลยุทธ์ที่ 2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working | | | | | |
| การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพ (พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ) | | | | 39,000 | 39,000 |
| พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนคณะครุศาสตร์ | | | | 6,400 | 6,400 |
| การพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร | | | | 9,000 | 9,000 |
| โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน | 150,000 | | | | 150,000 |

| โครงการ | แหล่งงบ | | | | งบประมาณ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|-------------|---------|----------|
| | บ.กศ. | กศ.บป. | บัณฑิตศึกษา | แผ่นดิน | รวม |
| พัฒนาบุคลากรกองพัฒนานักศึกษา | 50,000 | | | | 50,000 |
| พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนโยบายและแผน | | | | 50,000 | 50,000 |
| การพัฒนาบุคลากรงานตรวจสอบภายใน | | | | 48,000 | 48,000 |
| การพัฒนาบุคลากรงานวิเทศสัมพันธ์ และกิจการอาเซียน | | | | 30,000 | |
| การพัฒนาบุคลากรด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (สายสนับสนุนภายในหน่วยงาน) | | | | 12,000 | 12,000 |
| พัฒนาบุคลากรด้านการประกันคุณภาพการศึกษา | | | | 120,000 | 120,000 |
| โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้ | | | | 32,000 | 32,000 |
| กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ | | | | | |
| พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | 42,000 | |
| พัฒนาบุคลากรด้านวิทยบริการ | 80,000 | | | | |
| พัฒนาบุคลากร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | | | | 27,000 | |
| เพิ่มทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ | 33,080 | | | | |
| โครงการบำรุงและพัฒนาระบบงบประมาณและระบบอื่นๆ | 55,000 | | | | |

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 2562 | แนวทางการปรับปรุง ปี 2563 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มียุทธศาสตร์ความรู้ และทักษะการทำงานแนวใหม่ หรือมีคุณธรรมและจิตอาสา | 1. จัดโครงการจิตอาสาพัฒนามหาวิทยาลัย 2. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทุกหน่วยงาน |
| 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต | จัดสวัสดิการดังนี้ 1. มีโครงการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างรวมถึงพนักงานขับรถ 2. จัดโครงการ Kpru ปันสุขให้นะ เพื่อช่วยเหลือบุคลากร (แม่บ้าน/นักรักษาโรง) และช่วยเหลือชุมชนท้องถิ่น |
| 3. ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด | การดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้ 1. จัดการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการประเมินค่างานของบุคลากร 2. จัดโครงการสัมมนาเป็นคณะ “แผนพัฒนารายบุคคล 3. การจัดส่งวิเคราะห์ค่างาน 4. การกำกับติดตามแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง |