



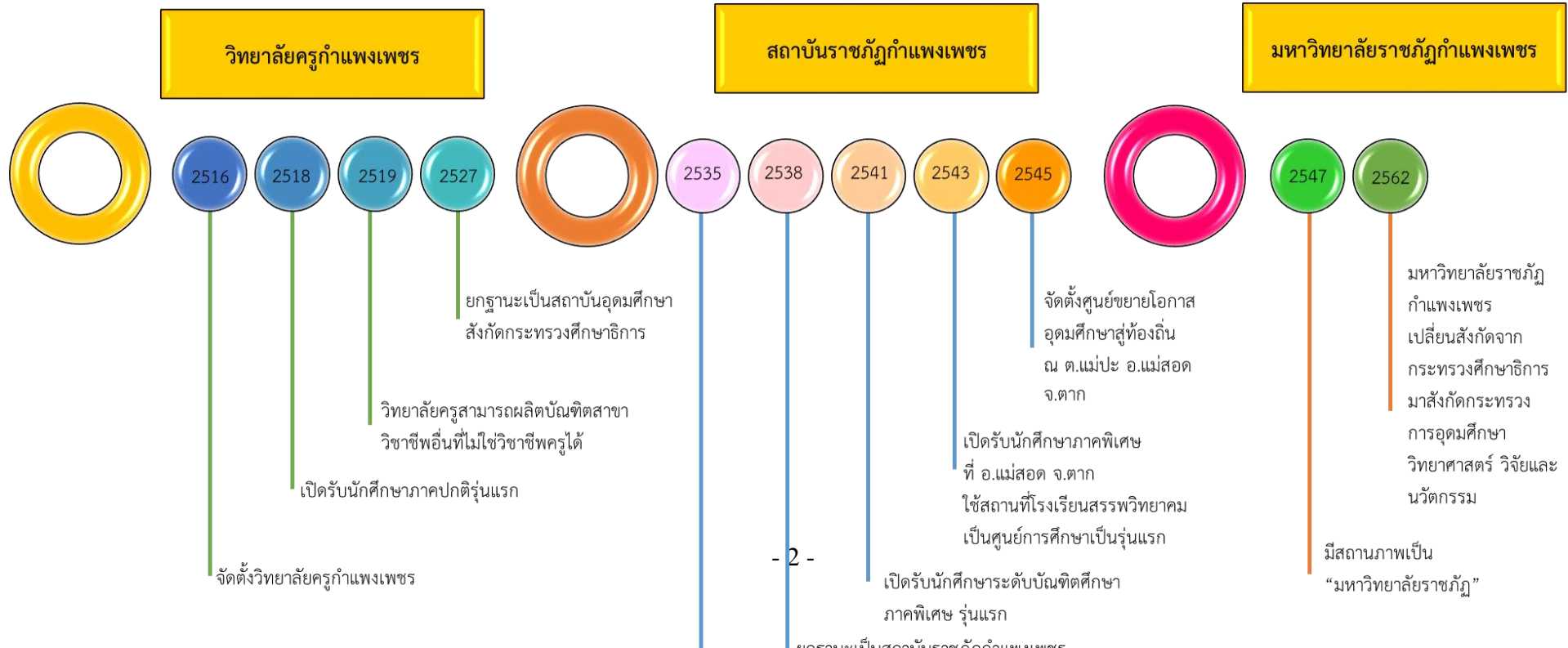
แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2564  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

# 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 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 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 พัฒนาครู และการพัฒนาท้องถิ่น

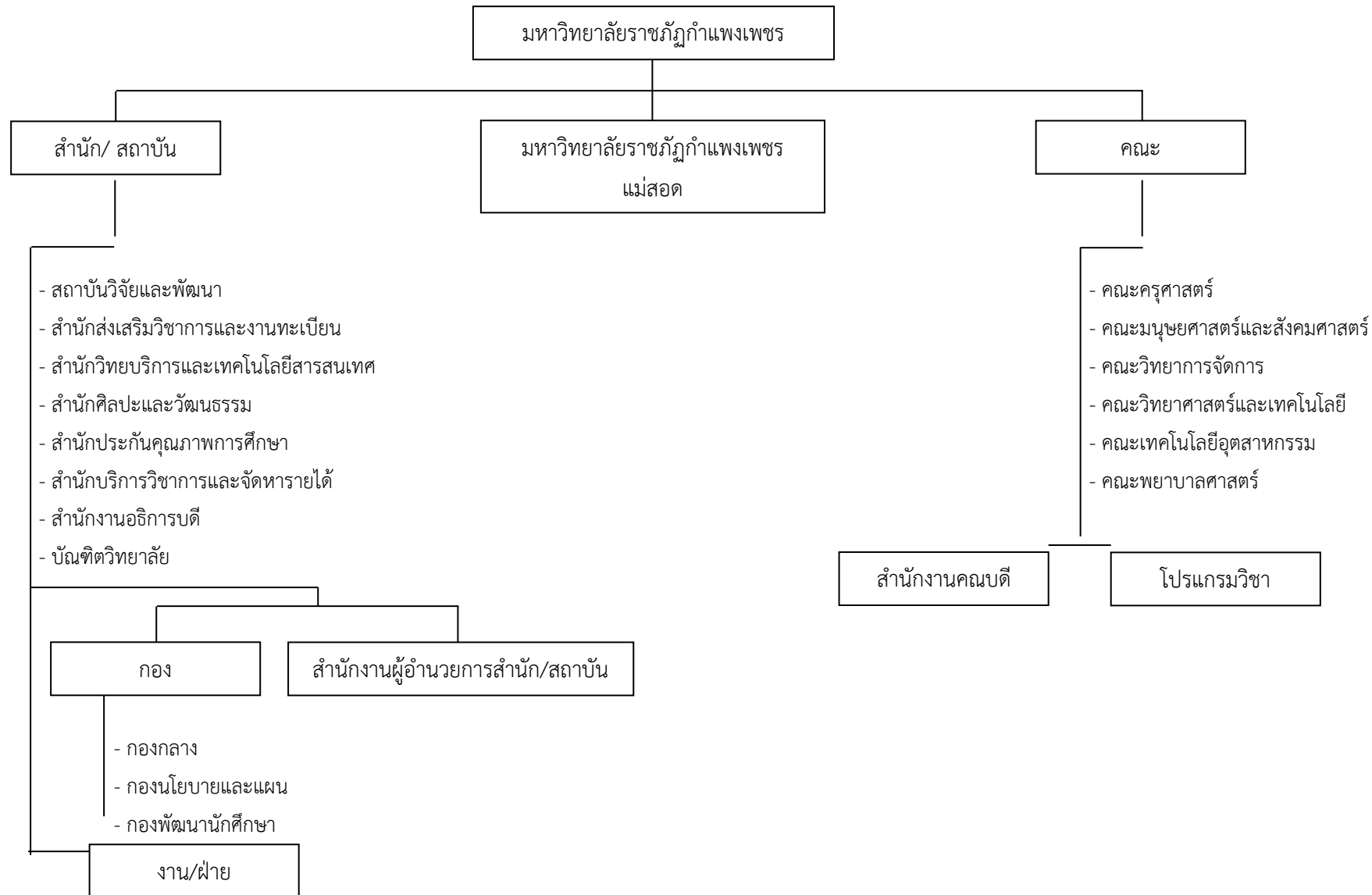
### ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :

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

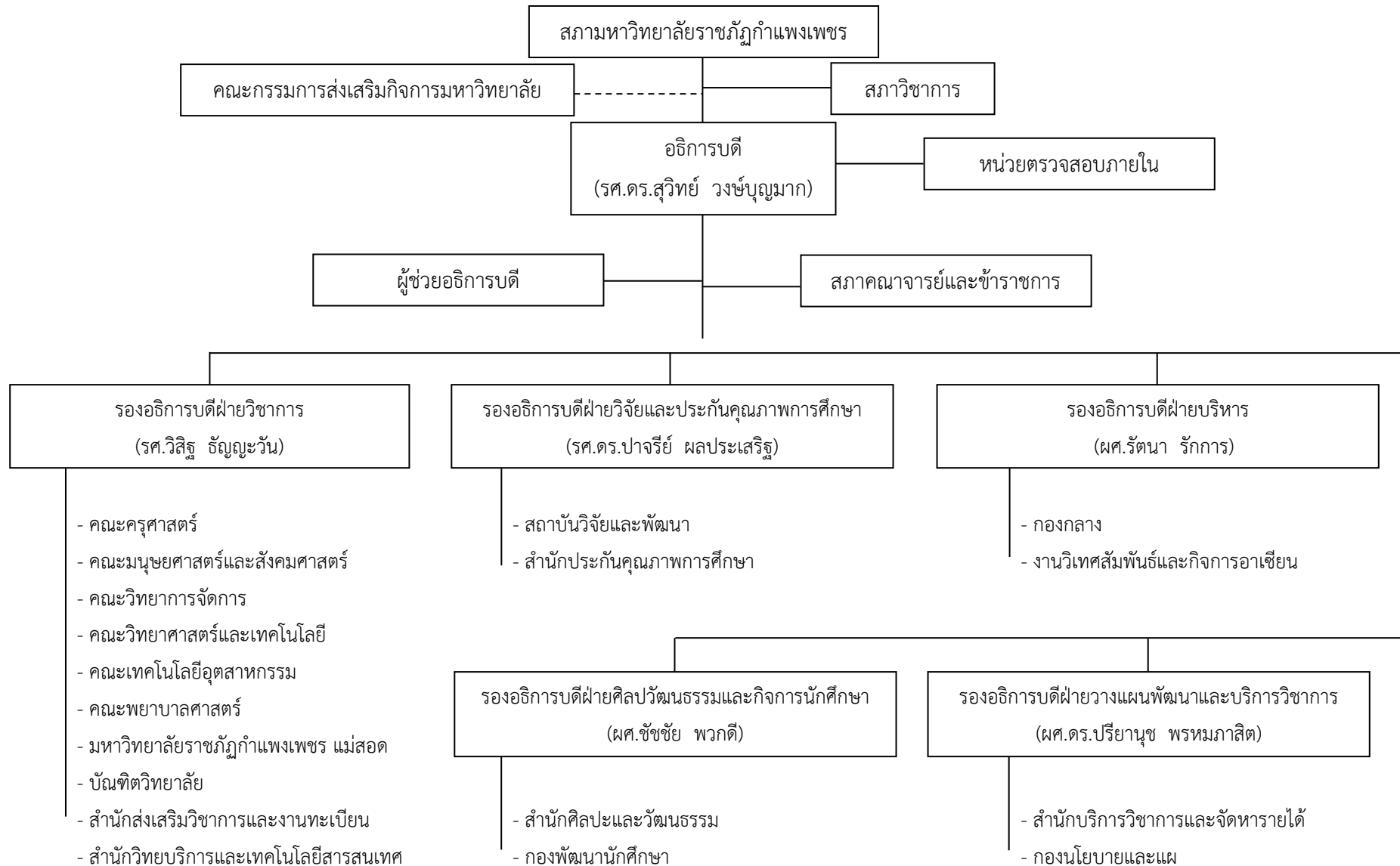
### เป้าประสงค์ (Goals) :

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
- งานวิเทศน์สัมพันธ์และกิจการอาเซียน						1			3	4		1	1	5	0.65
- ตรวจสอบภายใน						2				2				2	0.26
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>56</b>	<b>214</b>	<b>77</b>	<b>347</b>	<b>8</b>	<b>111</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>117</b>	<b>268</b>	<b>5</b>	<b>151</b>	<b>156</b>	<b>771</b>	<b>100.00</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>7.26</b>	<b>27.76</b>	<b>9.99</b>	<b>45.01</b>	<b>1.04</b>	<b>14.40</b>	<b>3.63</b>	<b>0.52</b>	<b>15.18</b>	<b>34.76</b>	<b>0.65</b>	<b>19.58</b>	<b>20.23</b>	<b>100.00</b>	

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2563)

ตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ						วุฒิการศึกษา						รวม	
	อาจารย์	ร้อยละ	ผศ.	ร้อยละ	รศ.	ร้อยละ	ป.ตรี	ร้อยละ	ป.โท	ร้อยละ	ป.เอก	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. คณะครุศาสตร์	44	19.73	23	23.47	9	34.62			52	24.07	24	27.27	76	21.90
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	53	23.77	16	16.33	6	23.08	2	18.18	50	23.15	23	26.14	75	21.61
3. คณะวิทยาการจัดการ	29	13.00	15	15.31	3	11.54			29	13.43	10	11.36	47	13.54
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	32	14.35	15	15.31	7	26.92	1	9.09	12	5.56	17	19.32	54	15.56
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	23	10.31	17	17.35	1	3.85			36	16.67	5	5.68	41	11.82
6. คณะพยาบาลศาสตร์	8	3.59							5	2.31	3	3.41	8	2.31
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด	24	10.76	12	12.24					30	13.89	6	6.82	36	10.37
8. อาจารย์ชาวต่างประเทศ	10	4.48					8	72.73	2	0.93			10	2.88
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>223</b>	<b>64.27</b>	<b>98</b>	<b>28.24</b>	<b>26</b>	<b>7.49</b>	<b>11</b>	<b>3.17</b>	<b>216</b>	<b>62.25</b>	<b>88</b>	<b>25.36</b>	<b>347</b>	<b>100.00</b>

(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 2564 ผลการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (SWOT Analysis) มีดังนี้

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

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. ระบบการศึกษาจะเป็นการเรียนนอกมหาวิทยาลัยผ่านสื่อการเรียนรู้แบบใหม่มากขึ้น 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. เครือข่ายภายนอกยังไม่เชื่อถือและมั่นใจต่อกลไกการทำงานในระดับมหาวิทยาลัย อีกทั้งการทำงานร่วมกับเครือข่ายกิจกรรมและความต่อเนื่องน้อยเกินไปและไม่ครอบคลุมทุกภาคส่วน</p> <p>7. ภาวะการแข่งขันของสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรที่มีศักยภาพ</p>

## นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประจำปีงบประมาณ 2564

1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ครอบคลุมด้าน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้า และการจัดการความรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงานค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยมีวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กำหนดกระบวนการสรรหาที่เข้าถึงบุคคลเป้าหมายที่มีความรู้ .ความสามารถตรงกับที่มหาวิทยาลัยกำหนดในการที่จะมาสมัครเป็นบุคลากร ภายในมหาวิทยาลัย และการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการวางแผนกำลังคน อย่างเหมาะสมตามกรอบอัตรากำลังและเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

3 การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้าและการจัดการความรู้ โดยการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมในการเลื่อนระดับ ตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตาม ตำแหน่งงาน )Career Path และเกิดความก้าวหน้าในสายงานวิชาการหรือวิชาชีพ (ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศ การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ พัฒนาศักยภาพด้านการ บริหารและภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา )Training Needsและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ให้ (สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน )Standard Operating Procedureตลอดจนส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการจัดการความรู้เพื่อให้นำความรู้จาก ( การปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

4กา .รประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยมีการกำหนดวิธีการประเมินผลที่เป็นธรรม มีหลักฐานในการตรวจสอบได้ การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการกำหนด ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และมีการเผยแพร่ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินก่อนที่จะทำการ ประเมิน

5ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยการจัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม เพื่อกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ ตลอดจนการจัด . สวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี

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

7การตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย กำหนดให้ใช้การตรวจสอบและใช้การลงโทษทางวินัย ตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ และ .กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และการตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย ต้องทำในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อป้องกันการใช้อคติส่วนตัวในการตัดสินใจ และ เกิดความเป็นธรรมต่อ 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. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและจรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ
		1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหารวิชาการ และการเกษียณอายุ	2. ระดับผลการประเมินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working	3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล
			4. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ITA)
			5. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
			6. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
			7. จำนวนสื่อและนวัตกรรมที่เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ
			8. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้
			9. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ
			10. จำนวนของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ
			11. ร้อยละของอาจารย์ที่มีการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ
			12. จำนวนบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติซึ่งอยู่ในฐานข้อมูลตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ
13. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อจำนวนอาจารย์ประจำ			
14. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ยกเว้นโปรแกรมวิชาที่สอนเป็นภาษาต่างประเทศ)			
15. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่มีผลงานวิชาการ/งานวิจัยตีพิมพ์ หรือนำเสนอในระดับชาติหรือนานาชาติ			
16. ร้อยละของอาจารย์ที่ไม่มีวุฒิตูที่ได้รับการพัฒนาด้านสมรรถนะทางวิชาชีพครู			

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม (ต่อ)	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น (ต่อ)	2.2 สร้างภาคีความร่วมมือในการพัฒนางานบริหารบุคลากร	17. จำนวนเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร
			18. ร้อยละของหน่วยงานที่ร่วมมือพัฒนาบุคลากรกับภาคีหน่วยงานภายนอก
			19. ระดับความผูกพันของลูกจ้างและบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย
		2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ	20. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม
			21. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์



**ตัวชี้วัด เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ 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. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและจรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ	5	6	6	6	5	1	3	5	7	9	คณะกรรมการจรรยาบรรณ	งานกา เจ้าหน้าที่
	2. ระดับผลการประเมินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	5	4.00	4.49	4.06	4.59	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	ผศ. ชัชชัย	กองนโยบายและแผน
	3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล	5	4.00	-	-	4.06	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	ผู้อำนวยการกองกลาง	กลุ่มงานเลขานุการ
	4. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ITA)	5	80	90.03	92.34	91.9	60	70	80	90	100	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	สำนักงานอธิการบดี
	5. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	5	30	20.06	23.62	27.98	ร้อยละ 22	ร้อยละ 24	ร้อยละ 26	ร้อยละ 28	ร้อยละ 30	งานกา เจ้าหน้าที่	ทุกคณะ/แม่สอด
	6. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	5	37	30.09	30.03	36.91	ร้อยละ 22	ร้อยละ 24	ร้อยละ 26	ร้อยละ 28	ร้อยละ 30	งานกา เจ้าหน้าที่	ทุกคณะ/แม่สอด
	7. จำนวนสื่อและนวัตกรรมที่เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ	5	8	8	15	6	ผลงาน 2	ผลงาน 3	ผลงาน 4	ผลงาน 5	ผลงาน 6	สำนักวิทยบริการฯ	ทุกคณะ/ หน่วยงาน
	8. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้	5	18	10	23	12	14	16	18	20	22	สถาบันวิจัยฯ	ทุกคณะ/แม่ สอด/สำนัก
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	9. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	5	65	61.99	93.22	90.75	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	คณะครุศาสตร์	คณะที่มีหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
	10. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ	5	23	4	24.14	24.69	19	21	23	25	27	รองฯ วิชาการ	คณะครุศาสตร์
	11. ร้อยละของอาจารย์ที่มีการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ	5	45	-	75.61	37.02	ร้อยละ 57	ร้อยละ 59	ร้อยละ 61	ร้อยละ 63	ร้อยละ 65	รองวิจัยและ ประกัน	สถาบันวิจัยและ พัฒนา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย 2564	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด
				2561	2562	2563	1	2	3	4	5		
	12. จำนวนบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ และนานาชาติซึ่งอยู่ในฐานข้อมูลตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ	5	55	-	-	-	45	50	55	60	65	รองวิจัยและประกัน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	13. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	5	45	20	45.54	37.96	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40	ร้อยละ 45	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	รองวิจัยและประกัน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	14. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ยกเว้นโปรแกรมวิชาที่สอนเป็นภาษาต่างประเทศ)	5	22	12	19.54	20	ร้อยละ 18	ร้อยละ 20	ร้อยละ 22	ร้อยละ 24	ร้อยละ 26	รองฯ วิชาการ	คณะครุศาสตร์
	15. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่มีผลงานวิชาการ/งานวิจัยตีพิมพ์ หรือนำเสนอในระดับชาติหรือนานาชาติ	5	63	53	62	62.96	ร้อยละ 57	ร้อยละ 59	ร้อยละ 61	ร้อยละ 63	ร้อยละ 65	รองฯ วิชาการ	คณะครุศาสตร์
	16. ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิศึกษาที่ได้รับบริการพัฒนาด้านสมรรถนะทางวิชาชีพครู	5	53	-	-	37.50	ร้อยละ 45	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	รองฯ วิชาการ	คณะครุศาสตร์
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	17. จำนวนเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร	4	60			55	เครือข่าย 20	เครือข่าย 25	เครือข่าย 30	เครือข่าย 35	เครือข่าย 40	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ	ทุกคณะ/แม่สอด
	18. ร้อยละของหน่วยงานที่ร่วมมือพัฒนาบุคลากรกับภาคีหน่วยงานภายนอก	4	60	-	18	-	เครือข่าย 20	เครือข่าย 30	เครือข่าย 40	เครือข่าย 50	เครือข่าย 60	กองกลาง	ทุกคณะ/แม่สอด
	19. ระดับความผูกพันของลูกค้ำและบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย	4	3.50	-	-	มาก	2.50	3.00	3.50	4.00	4.50	รองฯบริหาร	กลุ่มงานประชาสัมพันธ์
	20. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม	4	15	6	6	13	5	10	15	20	25	สำนักประกันฯ	ทุกคณะ/หน่วยงาน
	21. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์	4	4.00	3.88	3.83	3.98	คะแนน 3.00	คะแนน 3.50	คะแนน 4.00	คะแนน 4.50	คะแนน 5.00	สำนักวิทยบริการฯ	ทุกคณะ/หน่วยงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และหน่วยงานรับผิดชอบ**

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

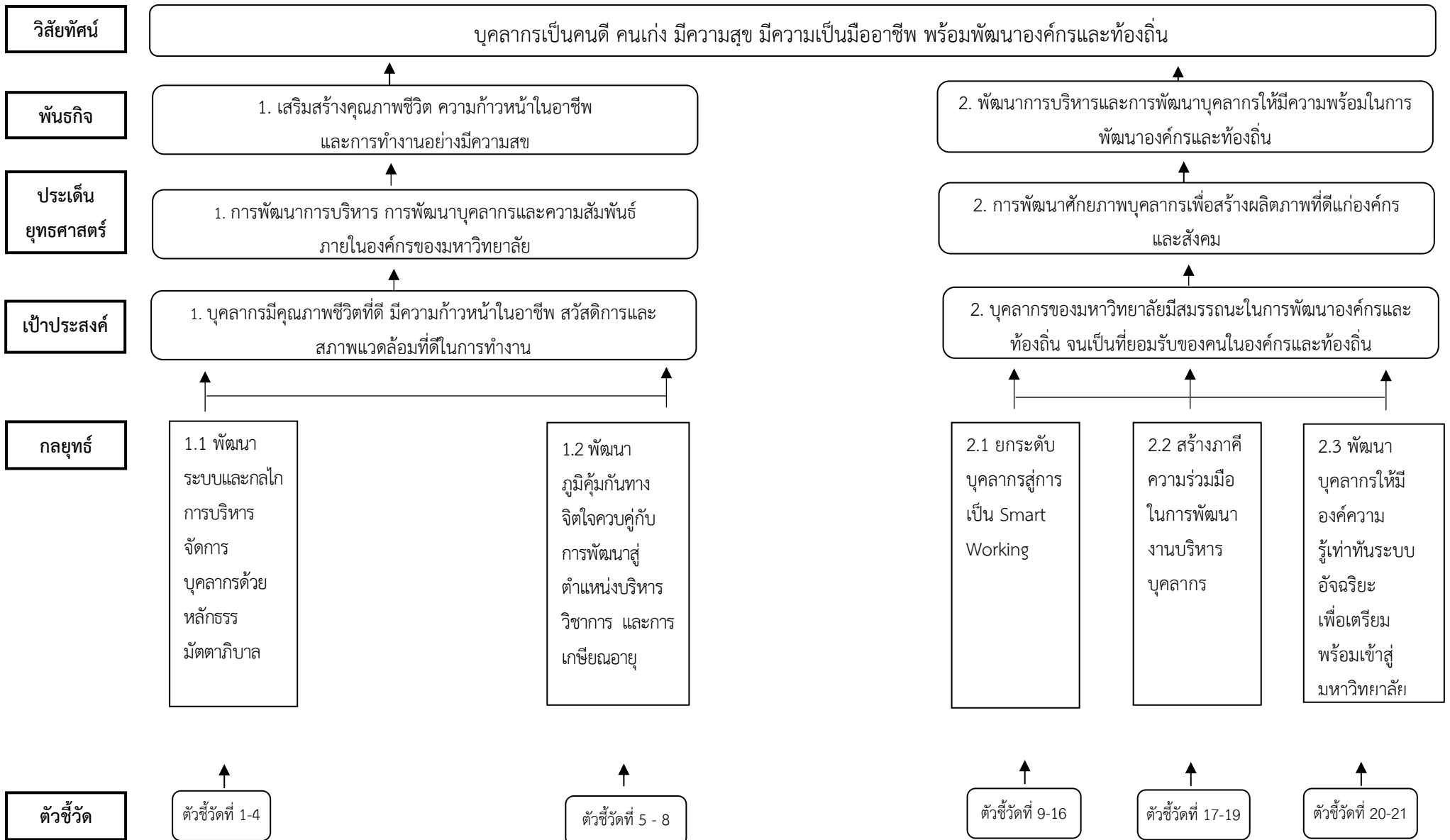
## งาน/โครงการจำแนกตามกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โครงการ	แหล่งงบประมาณ				งบประมาณ รวม
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหาร การพัฒนาบุคลากรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย</b>					
<b>กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล</b>					
อบรม/ส่งเสริมปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของคณาจารย์และบุคลากร				10,000	10,000
ส่งเสริมยกย่องอาจารย์ด้านวิชาการและวิชาชีพคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม				5,000	5,000
<b>กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหาร วิชาการ และการเกษียณอายุ</b>					
อบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำผลงานทางวิชาการ				20,000	20,000
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น</b>					
<b>กลยุทธ์ที่ 2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working</b>					
พัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนรากฐาน				500,000	500,000
พัฒนาศักยภาพ Reskilling และ Upskilling แก่นนำชุมชนเพื่อการบริหารเชิงพื้นที่				500,000	500,000
เผยแพร่ความรู้ภาษาไทยสู่ชุมชน				35,000	35,000
ภาษาอังกฤษสู่ชุมชนและท้องถิ่น				35,000	35,000
บริการสังคมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านคณิตศาสตร์				35,000	35,000
พัฒนาอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพ				166,900	
พัฒนาทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูสังคัมศึกษาคณะครุศาสตร์	53,040				53,040
ศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างความเป็นครู เรียนรู้นอกสถานที่	45,000				45,000
โครงการพัฒนากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล (AUN-QA)				90,000	90,000
การถ่ายทอดองค์ความรู้ระดับบัณฑิตศึกษาสู่ชุมชน				50,000	50,000
โครงการยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อส่งเสริมรายได้ของประชาชน				240,000	240,000

โครงการ	แหล่งงบ				งบประมาณ
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	รวม
<b>กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างภาคีความร่วมมือในการพัฒนางานบริหารบุคลากร</b>					
การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมด้านภูมิสารสนเทศและการสร้างเครือข่ายชุมชน คณะมนุษยศาสตร์				100,000	100,000
กิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการและการเรียนการสอนกับการปฏิบัติงานจริง (Cooperative and Work Integrated Learning CWIE) คณะมนุษยศาสตร์				135,300	135,300
ประชุมเครือข่ายสภาคณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมทั่วประเทศคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม				7,000	7,000
ศึกษาดูงานและพัฒนาเครือข่ายวิชาชีพด้านบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศึกษา คณะมนุษยศาสตร์	6,120				6,120
โครงการศึกษาดูงานและฝึกทักษะวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ	27,400				27,400
เสริมสร้างเครือข่ายประชุมวิชาการและนิทรรศการระดับชาติและนานาชาติ	50,000				50,000
โครงการประชุมวัฒนธรรมหรือแนวปฏิบัติที่ระดับชาติ ครั้งที่ 2 สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	80,000				80,000
<b>กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรให้ม้องค์ความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ</b>					
ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงานระดับรายวิชา (WIL) คณะมนุษยศาสตร์ฯ				10,000	10,000
โครงการการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน WIL ระดับหลักสูตรภูมิสารสนเทศ คณะมนุษยศาสตร์				150,000	150,000
พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับการสอนในศตวรรษที่ 21 คณะครุศาสตร์				30,000	30,000
การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสายวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพ (ข้าราชการ/พนักงาน มหาวิทยาลัย) คณะครุศาสตร์				281,540	281,540
พัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์				48,000	48,000
การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยให้แก่บุคลากรคณะวิทยาการจัดการ				30,000	30,000

โครงการ	แหล่งงบประมาณ				งบประมาณ
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	รวม
พัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ				241,000	241,000
โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน (WIL) คณะวิทยาการจัดการ				42,000	42,000
พัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์				246,000	246,000
พัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				250,000	250,000
ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน (WIL) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				42,000	42,000
พัฒนาบุคลากรสายวิชาการคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม				180,000	180,000
โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาทักษะดิจิทัล คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม				7,000	7,000
พัฒนาความสามารถครูภาษาอังกฤษด้านการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 คณะครุศาสตร์	8,650				8,650
โครงการพัฒนาศักยภาพคณาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีพลังงาน	5,000				5,000
สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด	105,000				105,000
สนับสนุนการ เข้าร่วม ประชุม สัมมนา และไปราชการแก่บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด	90,090				90,090
โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาทักษะดิจิทัล (ระดับหลักสูตร) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด				60,000	60,000
พัฒนาเว็บไซต์ตามเกณฑ์ Webometrics สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ			25,000		25,000

# 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