



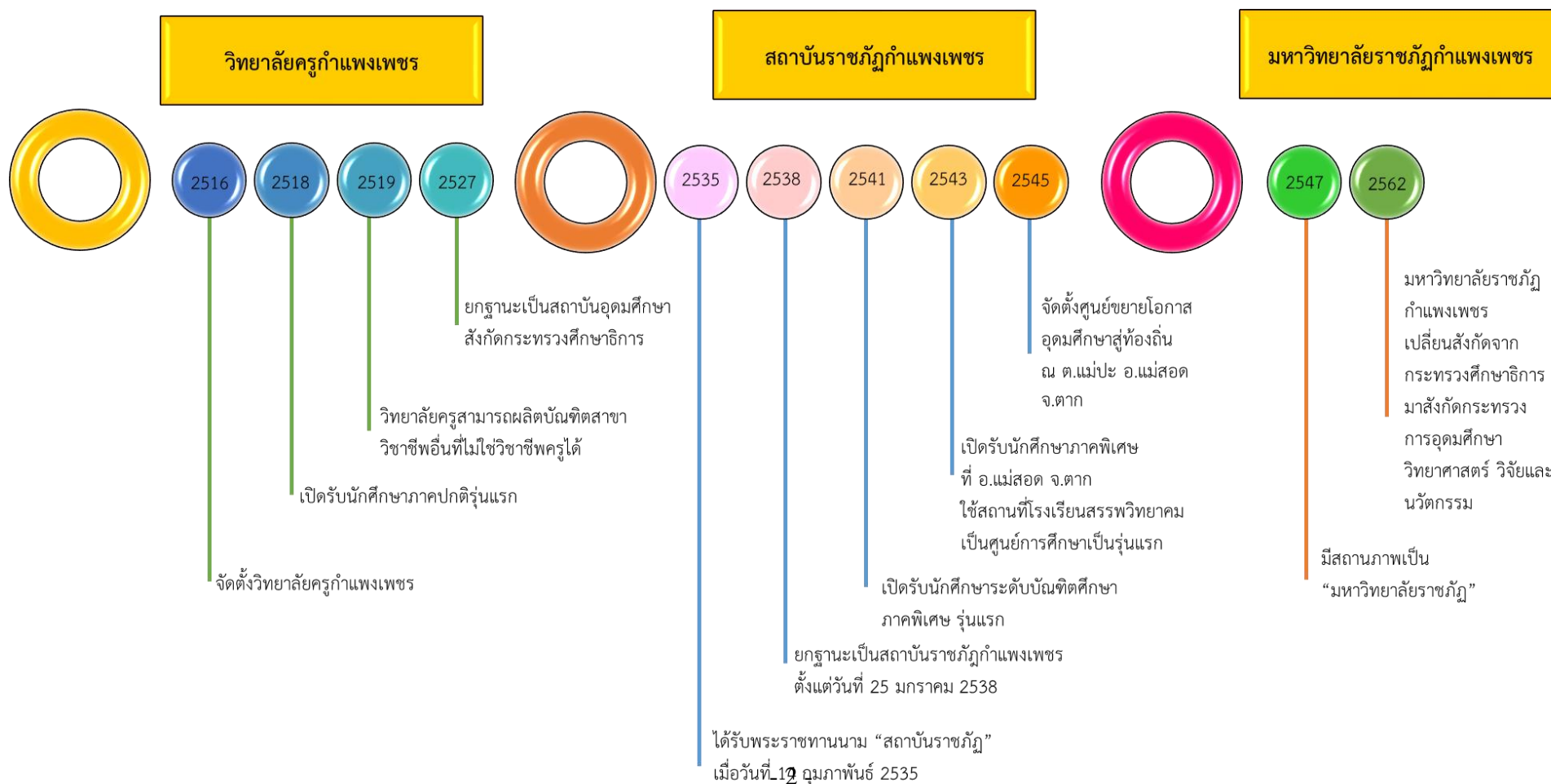
แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2563
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ส่วนที่ 1 : บทนำ

บริบทของมหาวิทยาลัย

ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีลำดับขั้นการพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้



ปีพุทธศักราช 2551 เปิดรับนักศึกษาภาคพิเศษตามโครงการความร่วมมือกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการการคลัง เป็นรุ่นแรก โดยรับนักศึกษาที่เป็นบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นจากจังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตากและจังหวัดสุโขทัย

ปีพุทธศักราช 2552 เปิดรับนักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรดุขฎิบัณฑิตสาขายุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา (รุ่นแรก)

ปีพุทธศักราช 2557 เปิดรับนักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรดุขฎิบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา (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

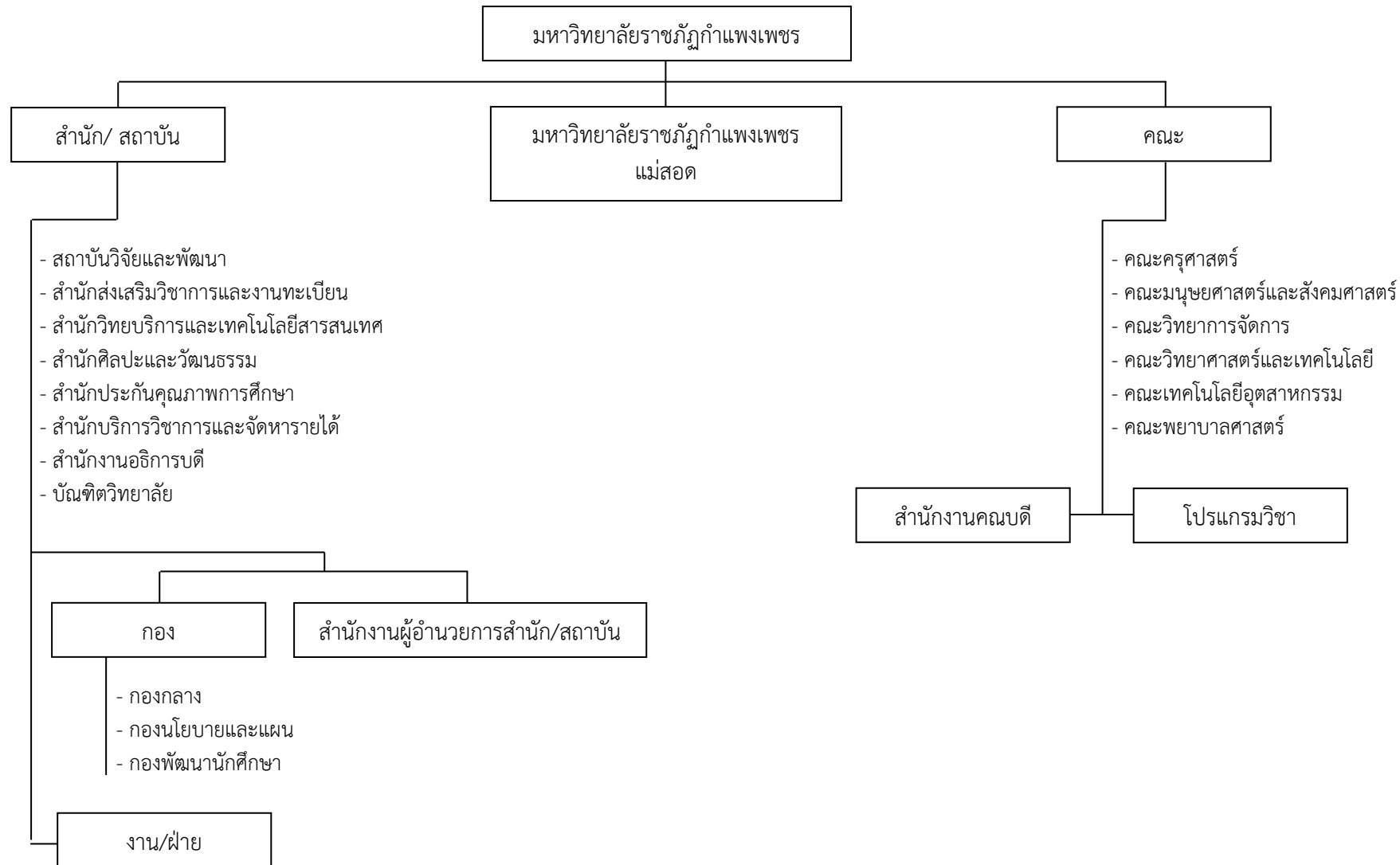
ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :

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

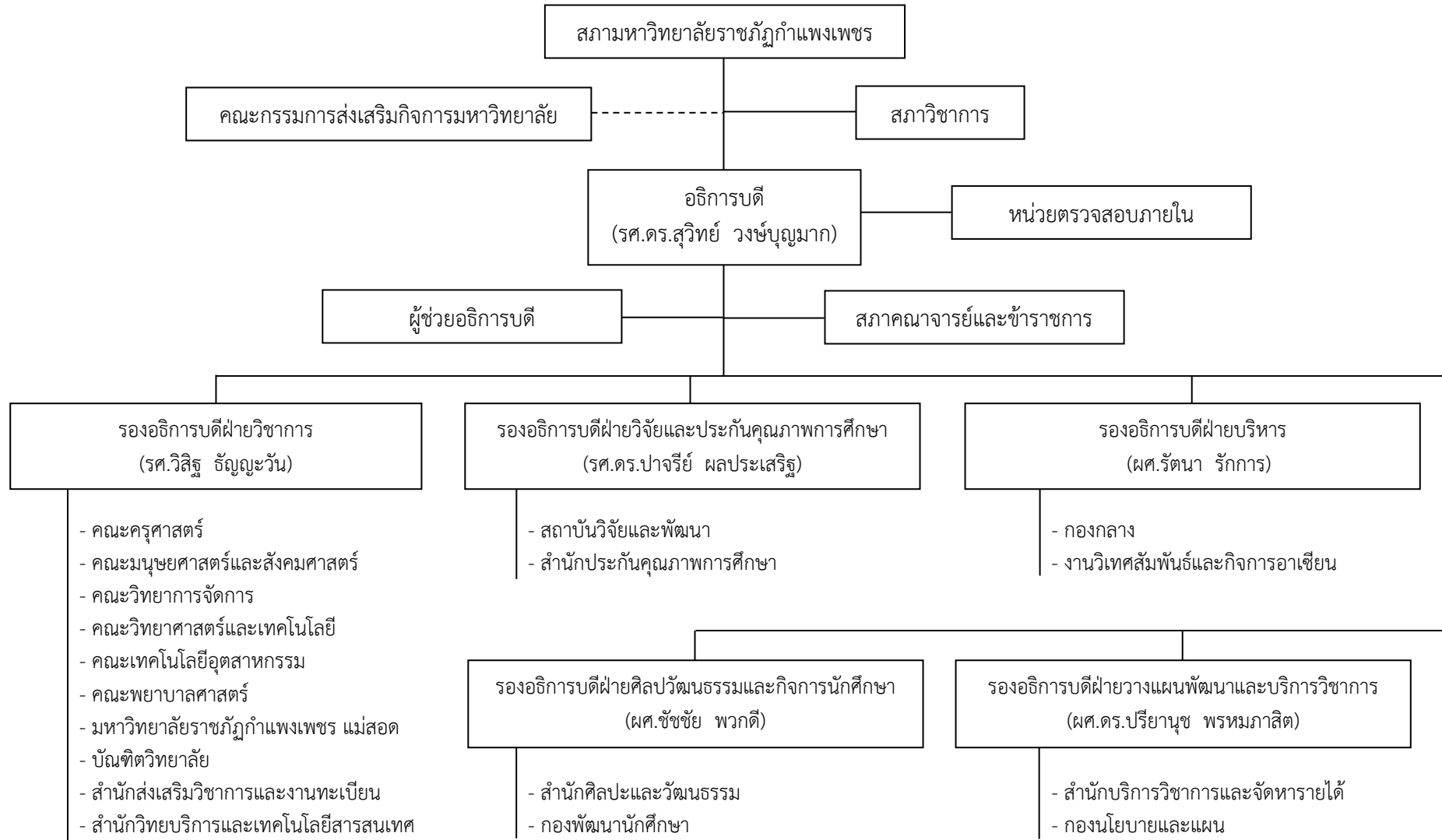
เป้าประสงค์ (Goals) :

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

ตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ						วุฒิการศึกษา						รวม	
	อาจารย์	ร้อยละ	ผศ.	ร้อยละ	รศ.	ร้อยละ	ป.ตรี	ร้อยละ	ป.โท	ร้อยละ	ป.เอก	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คณะครุศาสตร์	52	14.13	16	4.35	10	2.72	0	0.00	57	15.49	21	5.71	78	21.20
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	62	16.85	10	2.72	6	1.63	2	0.54	59	16.03	17	4.62	78	21.20
คณะวิทยาการจัดการ	28	7.61	16	4.35	2	0.54	0	0.00	35	9.51	11	2.99	46	12.50
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	36	9.78	18	4.89	8	2.17	1	0.27	47	12.77	14	3.80	62	16.85
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	30	8.15	13	3.53	1	0.27	1	0.27	39	10.60	4	1.09	44	11.96
คณะพยาบาลศาสตร์	4	1.09	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.27	3	0.82	4	1.09
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด	31	8.42	6	1.63	0	0.00	0	0.00	32	8.70	5	1.36	37	10.05
อาจารย์ชาวต่างประเทศ	19	5.16	0	0.00	0	0.00	17	4.62	2	0.54	0	0.00	19	5.16
รวมทั้งหมด	262	71.20	79	21.47	27	7.34	21	5.71	272	73.91	75	20.38	368	100.00

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2562)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยฯ ได้ทบทวนผลการดำเนินงาน โดยได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2562 ผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการ 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. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและจรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ
		1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหารวิชาการ และการเกษียณอายุ	2. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
			3. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
			4. จำนวนสื่อและนวัตกรรมที่เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ
			5. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working	6. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ
			7. จำนวนของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ
			8. ร้อยละของอาจารย์ที่มีการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ
			9. ผลงานของอาจารย์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ
			10. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
			11. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ยกเว้นโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ)
			12. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่มีผลงานวิชาการ/งานวิจัยตีพิมพ์ หรือนำเสนอในระดับชาติหรือนานาชาติ
			13. ร้อยละของอาจารย์ที่ไม่มีวุฒิตูครูที่ได้รับการพัฒนาด้านสมรรถนะทางวิชาชีพครู

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม (ต่อ)	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น (ต่อ)	2.2 สร้างภาคีความร่วมมือในการพัฒนางานบริหารบุคลากร	14. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่มีการประสานความร่วมมือหรือดำเนินการร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร
			15. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น
			16. ระดับความผูกพันของลูกค้ำและบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย
		2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ	17. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม
			18. 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. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและจรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ	5	10	6	6	6	2	4	6	8	10	คณะกรรมการจรรยาบรรณ	งานกรรเจ้าหน้าที
	2. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	6	26	17.60	20.06	23.62	ร้อยละ 20	ร้อยละ 22	ร้อยละ 24	ร้อยละ 26	ร้อยละ 28	งานกรรเจ้าหน้าที	ทุกคณะ/แม่สอด
	3. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	6	26	24.63	30.09	30.03	ร้อยละ 20	ร้อยละ 22	ร้อยละ 24	ร้อยละ 26	ร้อยละ 28	งานกรรเจ้าหน้าที	ทุกคณะ/แม่สอด
	4. จำนวนสื่อและนวัตกรรมที่เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ	5	6	-	8	15	ผลงาน 2	ผลงาน 3	ผลงาน 4	ผลงาน 5	ผลงาน 6	สำนักวิทยบริการฯ	ทุกคณะ/หน่วยงาน
	5. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้	5	18	-	10	23	14	16	18	20	22	สถาบันวิจัยฯ	ทุกคณะ/แม่สอด/สำนัก
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	6. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	6	65	-	61.99	45.40	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	คณะครุศาสตร์	คณะที่มีหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
	7. จำนวนของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ	6	15	-	4	21	17	19	21	23	25	รองฯ วิชาการ	คณะครุศาสตร์
	8. ร้อยละของอาจารย์ที่มีการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ	6	40	-	-	75.61	ร้อยละ 57	ร้อยละ 59	ร้อยละ 61	ร้อยละ 63	ร้อยละ 65	รองวิจัยและประกัน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	9. ผลงานของอาจารย์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ	6	50	-	-	-	30	40	50	60	70	รองวิจัยและประกัน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	10. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	6	40	-	20	44.09	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40	ร้อยละ 45	ร้อยละ 50	รองวิจัยและประกัน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	11. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ยกเว้นโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ)	6	19	-	12	23	ร้อยละ 15	ร้อยละ 17	ร้อยละ 19	ร้อยละ 21	ร้อยละ 23	รองฯ วิชาการ	คณะครุศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย 2563	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด
				2560	2561	2562	1	2	3	4	5		
	12. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่มีผลงานวิชาการ/งานวิจัยตีพิมพ์ หรือนำเสนอในระดับชาติหรือนานาชาติ	6	61	-	53	62	ร้อยละ 57	ร้อยละ 59	ร้อยละ 61	ร้อยละ 63	ร้อยละ 65	รองฯ วิชาการ	คณะครุศาสตร์
	13. ร้อยละของอาจารย์ที่ไม่มีวุฒิครูที่ได้รับการพัฒนาด้านสมรรถนะทางวิชาชีพครู	6	53	-	-	-	ร้อยละ 49	ร้อยละ 51	ร้อยละ 53	ร้อยละ 55	ร้อยละ 57	รองฯ วิชาการ	คณะครุศาสตร์
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	14. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่มีการประสานความร่วมมือหรือดำเนินการร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร	5	14				เครือข่าย 20	เครือข่าย 22	เครือข่าย 24	เครือข่าย 26	เครือข่าย 28	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ	ทุกคณะ/แม่สอด
	15. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น	5	32	-	-	18	เครือข่าย 20	เครือข่าย 22	เครือข่าย 24	เครือข่าย 26	เครือข่าย 28	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ	ทุกคณะ/แม่สอด
	16. ระดับความผูกพันของลูกค้ำและบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย	5	ปานกลาง	-	-	-	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รองฯบริหาร	กลุ่มงานประชาสัมพันธ์
	17. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม	5	6	6	6	6	10	20	30	40	50	สำนักประกันฯ	ทุกคณะ/หน่วยงาน
	18. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์	5	3.25	-	3.88	3.83	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. . 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 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะ เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ	

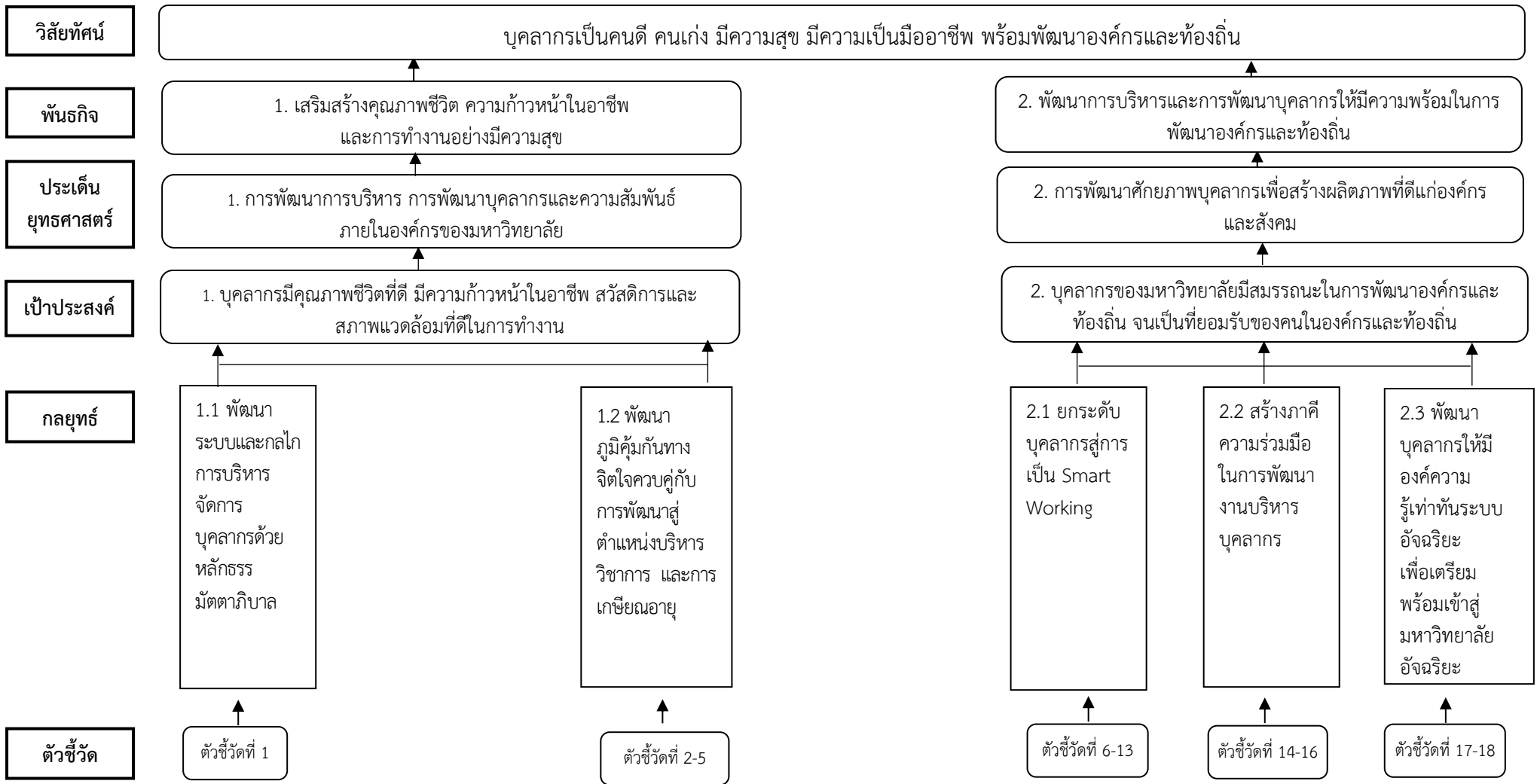
งาน/โครงการจำแนกตามกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

โครงการ	แหล่งงบ				งบประมาณ รวม
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหาร การพัฒนาบุคลากรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย					
กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล					
อบรม/ส่งเสริมปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของคณาจารย์และบุคลากร				10,000	10,000
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหาร วิชาการ และการเกษียณอายุ					
อบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำผลงานทางวิชาการ				20,000	20,000
สนับสนุนการจัดการเอกสาร/ตำรา				35,000	35,000
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น					
กลยุทธ์ที่ 2.1 ยกย่องบุคลากรสู่การเป็น Smart Working					
ทุนอุดหนุนการดำเนินงานวิจัย/ งานสร้างสรรค์/นวัตกรรม				100,000	100,000
บริหารงานวิจัยและนวัตกรรมของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์				19,840	19,840
บริหารและพัฒนางานวิจัยพัฒนาท้องถิ่น				103,500	103,500
พัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของอาจารย์และนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				30,000	30,000
การบริหารจัดการทุนสนับสนุนการวิจัย				5,000	5,000
บริหารกองทุนวิจัย (1. จัดทำประกาศกองทุน 2. จัดสรรเงินสนับสนุนการตีพิมพ์หรือการจดสิทธิบัตร-อนุสิทธิบัตร)	150,000				150,000
โครงการสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทางวิชาการคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม				80,000	80,000
สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ				37,606	37,606
คัดเลือกโครงการวิจัย และจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัย	200,000				200,000
อบรมการเขียนโครงร่างวิจัย	15,000				15,000
อบรมการเขียนบทความทางวิชาการ	15,000				15,000
โครงการพัฒนาสมรรถนะการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์				5,000	5,000

โครงการ	แหล่งงบ				งบประมาณ
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	รวม
กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างภาคีความร่วมมือในการพัฒนางานบริหารบุคลากร					
การจัดนิทรรศการมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร				35,000	35,000
บริหารงานการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน				5,000	5,000
กิจกรรมอบรมการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ร่วมกันระหว่างคณะฯ และสถานประกอบการ				5,000	5,000
การพัฒนาศักยภาพกลุ่มผ้าไทดำ ตู๊กตาไทดำ				85,000	85,000
การพัฒนาศักยภาพกลุ่มหัตถกรรมเครื่องเงินชาวเขา				85,000	85,000
การพัฒนาศักยภาพกลุ่มไข่มแม่วิ สุตรไชยา				85,000	85,000
ผู้บริหาร คณาจารย์เข้าร่วมประชุมเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ 8 สถาบัน				40,000	40,000
กิจกรรมวิทยากรเรียนรู้วิถีชุมชน				15,000	15,000
การส่งเสริมกิจกรรมสื่อสารเพื่อชุมชน	5,000				5,000
บริการวิชาการด้านสุขภาพแก่ชุมชน				35,000	35,000
โครงการการผลิตปุ๋ยหมักมูลไส้เดือนดินจากวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร				2,500,000	2,500,000
การพัฒนานวัตกรรมผลผลิตเลือกหอยกาบในยุค 4.0 ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มเฟอร์นิเจอร์ระดับมุกและแกะสลัก (OTOP) และนำผลจากการผลผลิตเลือกหอยไปเคลือบสุญญากาศทางเซรามิกส์ ในเขตจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา				350,600	350,600
โครงการประชุมเครือข่ายออกแบบราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 4				100,000	100,000
จัดนิทรรศการร่วมกับเครือข่าย	50,000				50,000
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ					
การจัดการความรู้ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ				2,020	2,020
การนำเสนอหรือตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับชาติ				51,880	51,880
การนำเสนอหรือตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ				30,000	30,000
สนับสนุนทุนวิจัยคณาจารย์คณะครุศาสตร์				105,000	105,000
สร้างขวัญและกำลังใจในการเผยแพร่ผลงานวิจัย				11,100	11,100
การจัด KM ด้านการเรียนการสอน				30,000	30,000
การทบทวนแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติราชการประจำปี				30,000	30,000
การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสายวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพ (ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย)				212,000	212,000

โครงการ	แหล่งงบ				งบประมาณ
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	รวม
พัฒนาบุคลากรให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/อบรม/ศึกษาดูงาน				240,000	240,000
การพัฒนาศักยภาพคณาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และการทวนสอบผลสัมฤทธิ์				32,500	32,500
การจัดการความรู้ด้านการเรียนการสอนโดยบูรณาการกับการวิจัย บริการวิชาการ และศิลปวัฒนธรรม				32,500	32,500
การจัดการความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม				20,160	20,160
พัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ				241,000	241,000
พัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				250,000	250,000
โครงการทบทวนแผนกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี				17,000	17,000
โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม				218,000	218,000
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยการใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM)				6,000	6,000

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. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	1. มีงบสนับสนุนทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มียุทธศาสตร์ความรู้ และทักษะการทำงานแนวใหม่ หรือมีคุณธรรมและจิตอาสา	1. จัดโครงการจิตอาสาพัฒนามหาวิทยาลัย 2. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทุกหน่วยงาน
3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต	จัดสวัสดิการดังนี้ 1. มีโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างรวมถึงพนักงานขับรถ 2. จัดโครงการ Kpru ปันสุขให้ณะ เพื่อช่วยเหลือบุคลากร (แม่บ้าน/นักรักษาโรง) และช่วยเหลือชุมชนท้องถิ่น