

รายงานประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร รอบ 12 เดือน ปีงบประมาณ 2563  
(ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563) สายสนับสนุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้แข็งแกร่งพร้อมขับเคลื่อนองค์กรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 63	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ให้ ข้อมูล
					บรรลุ	ไม่บรรลุ	
1.1 พัฒนาระบบ และกลไกการ บริหารจัดการ บุคลากรด้วยหลัก ธรรมาภิบาล	1. ระดับผลการประเมินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	คะแนน	4.50	มหาวิทยาลัยฯได้รับการประเมินติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย ได้คะแนนภาพรวม 4.59	✓		กองนโยบาย และแผน
	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ ระบบและกลไกการบริหารจัดการพัฒนา บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล	คะแนน	3.5	มหาวิทยาลัยฯได้รับการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหาร จัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล ได้ คะแนนภาพรวม 4.06	✓		กลุ่มงาน เลขานุการ
	3. ผลการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ITA)	ร้อยละ	86	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้รับผลการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนิน ของมหาวิทยาลัย (ITA) อยู่ในระดับ A คิดเป็น ร้อยละ 91.9	✓		สำนักงาน อธิการบดี
	4. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความ เชี่ยวชาญในวิชาชีพและจรรยาบรรณให้เป็น ที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ	คน	5	คณะกรรมการจรรยาบรรณฯ ได้ดำเนินการ คัดเลือกบุคลากรที่ประพฤติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพดีเด่น	✓		กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 63	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ให้ ข้อมูล
					บรรลุ	ไม่บรรลุ	
				ประจำปี 2562 จำนวน 6 ราย ได้แก่ 1. นายรัชชัย แดงชีว 2. นางสาวณิชารีย์ วุฒิชมพู 3. ว่าที่ร้อยตรีรุ่งโรจน์ สงวนวัฒนา 4. นางสาวนัฐรินทร์ พิชาติปัญญา 5. นางพรวิไลย์ วัฒนศิริ 6. นางสาวน้ำพัก ช่ายทอง			

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 63	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล
					บรรลุ	ไม่บรรลุ	
1.2 พัฒนา ภูมิคุ้มกันทาง จิตใจควบคู่กับการ พัฒนาสู่ตำแหน่ง บริหาร วิชาการ และการ เกษียณอายุ	1. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มี ตำแหน่งงานสูงขึ้น	คน	1	ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นระดับชำนาญ การ จำนวน 8 ราย ดังนี้ 1. นางสาวเกศกนก ไทยแท้ 2. นางคนารัตน์ สิริเสถียรวัฒนา 3. นางสาวบวรลักษณ์ แสงกล้า 4. นางสาวกชพรรณ พงษ์พยัคเลิศ 5. นางมัลลิกา ปัญญาเทพ 6. นางสาวผดุงพร พันธุ์พีช 7. นางสาวอรปรียา คำแพง 8. นายวันเฉลิม พูนใจสม	✓		กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่
	2. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการ ความรู้	ชิ้น	9	จากการดำเนินการจัดการความรู้ มีคณะ และหน่วยงาน ดำเนินการ จัดการความรู้ตามระบบและมืองค์ ความรู้ จำนวน 9 เรื่อง	✓		สถาบันวิจัยฯ
	3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้ มีองค์ความรู้ และทักษะการทำงาน แนวใหม่ หรือมีคุณธรรมและจิตอาสา	ร้อยละ	80	1. คณะครุศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 13 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100	✓		กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 63	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล
					บรรลุ	ไม่บรรลุ	
				<p>2. คณะมนุษย มีจำนวนทั้งหมด 8 คน ได้รับพัฒนาทั้งหมด 6 คน คิดเป็นร้อยละ 75</p> <p>3. คณะเทคโนโลยีฯ มีจำนวนทั้งหมด 10 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 10 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>4. คณะวิทยาการจัดการ มีจำนวนทั้งหมด 13 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>5. คณะวิทยาศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 18 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 18 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>6. คณะพยาบาลศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 1 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>7. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด มีจำนวนทั้งหมด 24 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 17 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83</p>			

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 63	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล
					บรรลุ	ไม่บรรลุ	
				<p>8. สำนักงานอธิการบดี มีจำนวนทั้งหมด 72 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 61 คน คิดเป็นร้อยละ 84.72</p> <p>9. สำนักวิทยบริการฯ มีจำนวนทั้งหมด 32 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 32 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>10. สำนักส่งเสริมวิชาการฯ มีจำนวนทั้งหมด 13 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>11. สำนักบริการวิชาการฯ มีจำนวนทั้งหมด 5 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80</p> <p>12. สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มีจำนวนทั้งหมด 5 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>13. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีจำนวนทั้งหมด 8 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37</p>			

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 63	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล
					บรรลุ	ไม่บรรลุ	
				14. สถาบันวิจัยและพัฒนา มีจำนวนทั้งหมด 10 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 10 คน คิดเป็นร้อยละ 100 15. บัณฑิตวิทยาลัย มีจำนวนทั้งหมด 7 คน ได้รับพัฒนา ทั้งหมด 7 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รวมบุคลากรทั้งหมด 239 คน ได้รับการพัฒนา 213 คน คิดเป็นร้อยละ 89.12			
1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อ ความสมดุล ระหว่างคุณภาพ ชีวิตและการ ทำงาน	1. ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งสนับสนุนการทำงานที่มหาวิทยาลัยดำเนินการ	คะแนน	3.25	มีระดับประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งสนับสนุนการทำงาน คะแนนเฉลี่ย 3.91	✓		กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
	2. จำนวนกองทุนสวัสดิการบุคลากร	จำนวน (กองทุน)	2	1. กองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย 2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	✓		นายกสโมสร
	3. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานของมหาวิทยาลัย	คะแนน	3.25	มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานของมหาวิทยาลัย คะแนนเฉลี่ย 4.27	✓		รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 63	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล
					บรรลุ	ไม่บรรลุ	
	4.ระดับความผูกพันของลูกค้าและบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ	ปานกลาง	ระดับความผูกพันของลูกค้าและบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย คะแนนเฉลี่ย 4.15	✓		กลุ่มงาน ประชาสัมพันธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 63	ผลการดำเนินงาน				การบรรลุเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล	
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	บรรลุ	ไม่บรรลุ				
2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working	1. ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	50	ข้อมูลพื้นฐานประกอบ	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.			✓		กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ฯ
				ตัวชี้วัด		2561	2562	2563			
				จำนวนบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	คน	0	0	130			
				จำนวนบุคลากรทั้งหมด	คน	143	142	143			
ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	0.00	0.00	90.91							

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 63	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล
					บรรลุ	ไม่บรรลุ	
	2. จำนวนช่องทางการเปิดรับความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัย	จำนวน (ช่องทาง)	4	1. โทรศัพท์ 2. KPRU INBOX (บนเว็บไซต์มหาวิทยาลัย) 3. แฟนเพจเฟซบุค มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร 4. กล่องรับแสดงความคิดเห็น	✓		กลุ่มงาน ประชาสัมพันธ์
	3. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับมาตรฐานมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละ	60	มีจำนวนหน่วยงานทั้งหมด 15 หน่วยงาน ผลของจำนวนหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ สอดคล้องกับมาตรฐานมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 13 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 86.66	✓		สำนักวิทยบริการฯ



กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 63	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ให้ ข้อมูล
					บรรลุ	ไม่บรรลุ	
2.2 พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะ	1. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม	จำนวน (หน่วยงาน)	6	มีการดำเนินการจัดโครงการนำเสนอนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดี ระดับชาติ ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2563 มีผลงานสายสนับสนุนเข้าร่วมนำเสนอ จำนวน 15 เรื่อง	✓		สำนักประกันฯ
เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์	คะแนน	3.25	ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรได้คะแนนค่าเฉลี่ย 3.98 คิดเป็นร้อยละ 79.60	✓		สำนักวิทยบริการฯ

ผลการวิเคราะห์ตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2563 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้  
 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มีจำนวนทั้งหมด 16 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย 16 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 100 แบ่งตามประเด็นยุทธศาสตร์ โดย  
 การดำเนินการประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้แข็งแกร่งพร้อมขับเคลื่อนองค์กรและความสัมพันธ์ภายในองค์กร  
 ของมหาวิทยาลัย

มีกลยุทธ์ 3 กลยุทธ์ มีจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 11 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย 11 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 100

การดำเนินการประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม

มีกลยุทธ์ 2 กลยุทธ์ มีจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 5 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย 5 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 100

### แนวทางเสริม/พัฒนาการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

1. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีตำแหน่งทางวิชาชีพระดับชำนาญการสูงขึ้น และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมในการเลื่อนระดับตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) และเกิดความก้าวหน้าในสายงานวิชาการหรือวิชาชีพ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน “การวิเคราะห์สมรรถนะและการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลัก สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน” ประจำปีงบประมาณ 2564
2. พัฒนาหน่วยงานให้มีการใช้และพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในงานหรือเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระดับชาติ
3. ปรับปรุงการให้บริการและการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจต่อลูกค้าที่สอดคล้องกับความผูกพันของลูกค้าและบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย