



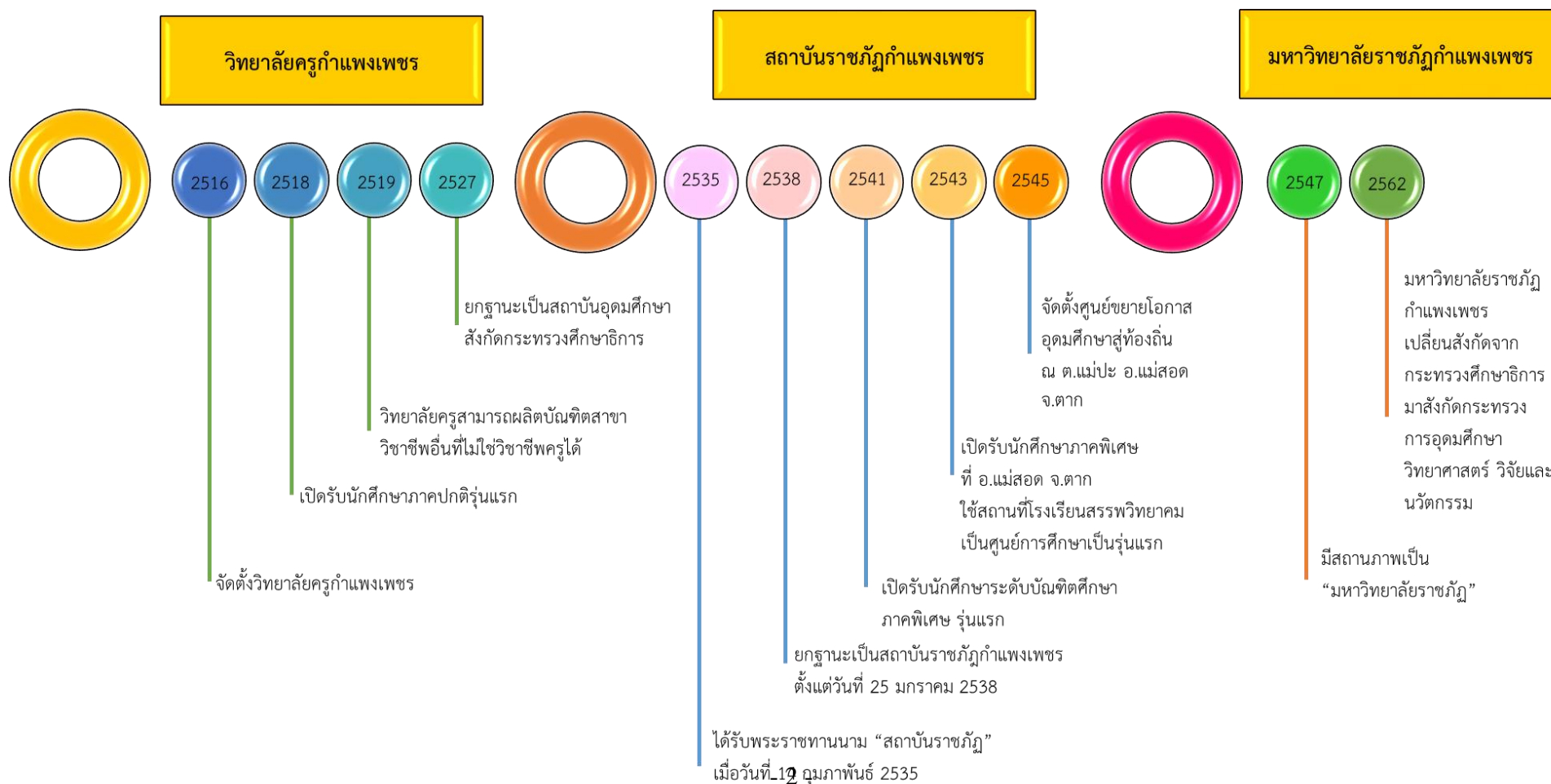
แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2565  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

# 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 หลักสูตรดุขฎฐฎฎบัณฑิตสาขายุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา (รุ่นแรก)

**ปีพุทธศักราช 2557** เปิดรับนักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรดุขฎฐฎฎบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา (รุ่นแรก)

**ปีพุทธศักราช 2562** มหาวิทยาลัยราชภัฎกำแพงเพชร เปลี่ยนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานที่ทั้งสิ้น 15 หน่วยงาน ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฎกำแพงเพชร แม่สอด บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา และสำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้

#### **วิสัยทัศน์ (Vision) :**

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

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

#### **พันธกิจ (Missions) :**

1. สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น
2. ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการคิด การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์และการสื่อสาร ด้วยหลักคุณธรรม คุณภาพและมาตรฐานระดับชาติและสากล
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 (Identity) :** บัณฑิตมีจิตอาสา สร้างสรรค์ปัญญา พัฒนาท้องถิ่น

**เอกลักษณ์ (Uniqueness) :** การผลิต พัฒนาครู และการพัฒนาท้องถิ่น

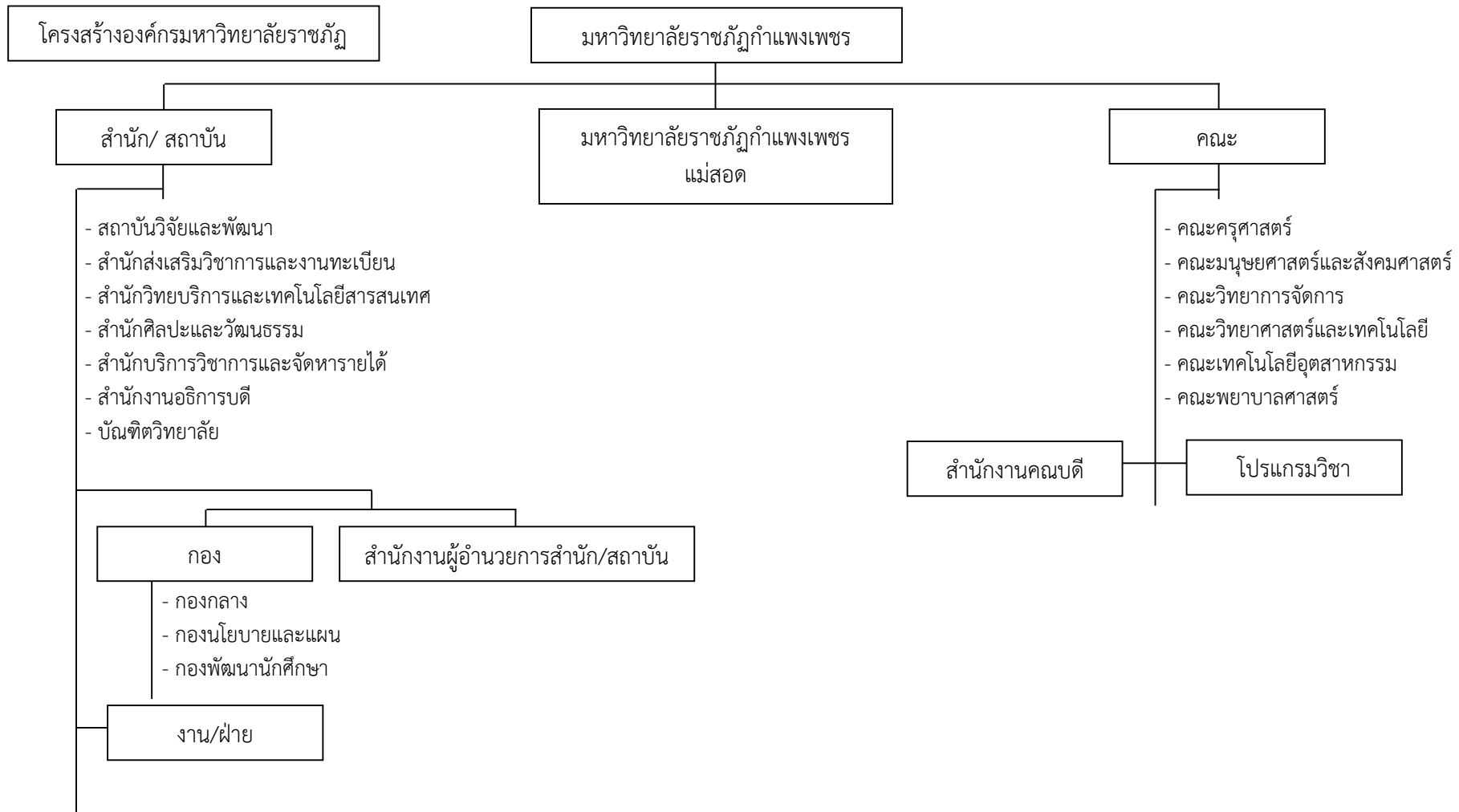
**ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :**

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

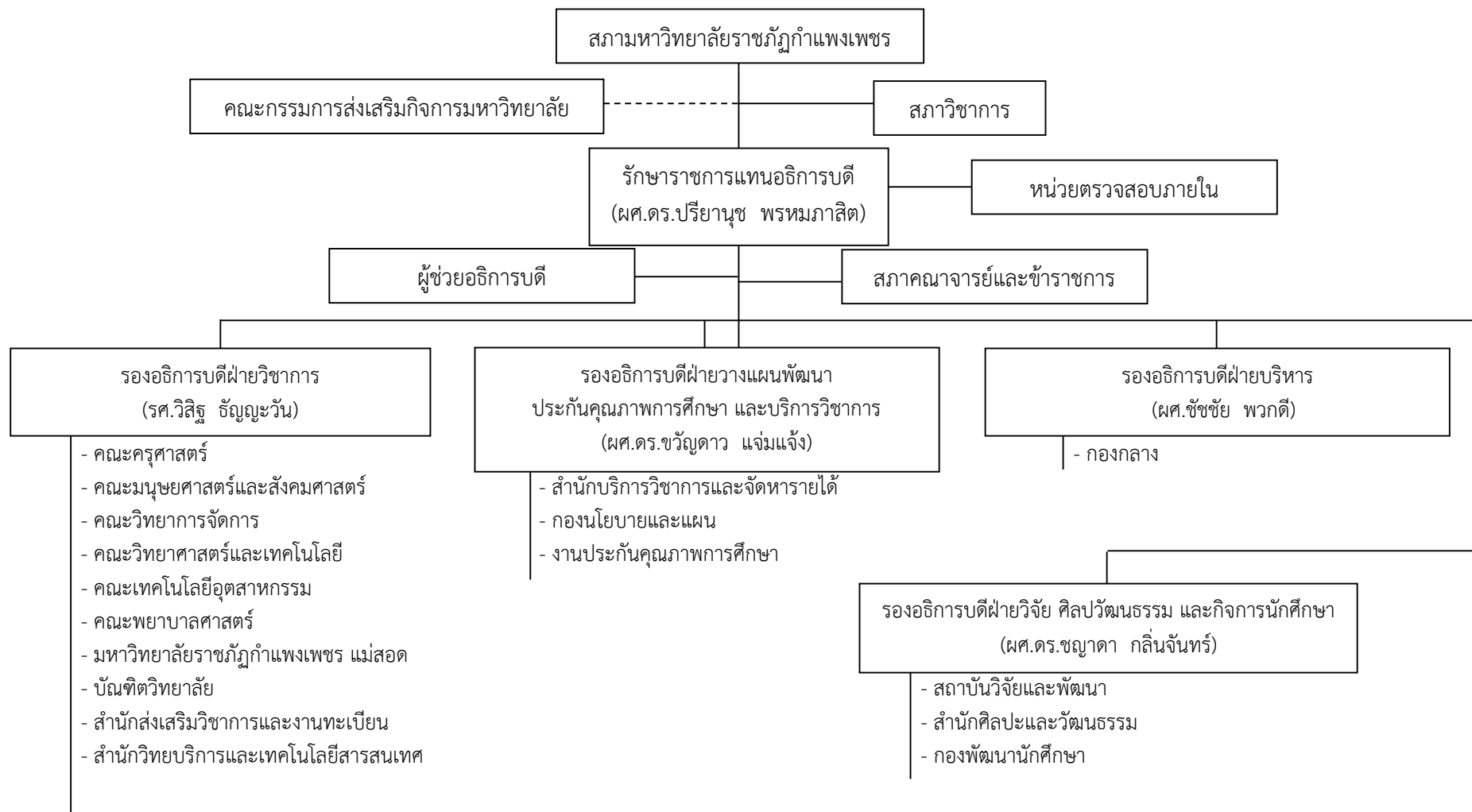
**เป้าประสงค์ (Goals) :**

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

# โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



# โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



## ข้อมูลพื้นฐานและสถิติด้านบุคลากร

### ข้อมูลและสถิติด้านบุคลากร

จำนวนบุคลากรทั้งหมดแต่ละปีงบประมาณ

ประเภทบุคลากร	ประจำปีงบประมาณ												
	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565
ข้าราชการ(สายวิชาการ)	114	108	106	100	93	92	81	69	68	65	56	53	48
ข้าราชการ(สายสนับสนุน)	12	12	12	11	10	9	9	8	8	8	8	8	8
ลูกจ้างประจำ	29	27	23	22	18	16	14	12	12	12	9	8	6
พนักงานราชการ	17	25	24	22	27	27	27	28	27	28	27	28	28
พนักงานมหาวิทยาลัย	64	72	198	237	253	252	287	317	316	317	329	329	336
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งอาจารย์	85	144	123	114	107	91	87	69	77	73	67	61	65
เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง	182	218	177	184	231	352	246	252	260	267	257	260	259
บุคลากรผู้เชี่ยวชาญ	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
อาจารย์ชาวต่างประเทศ	17	18	16	16	29	20	19	18	18	19	11	12	11
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>522</b>	<b>626</b>	<b>681</b>	<b>708</b>	<b>770</b>	<b>742</b>	<b>770</b>	<b>773</b>	<b>786</b>	<b>789</b>	<b>764</b>	<b>759</b>	<b>761</b>

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 21 มีนาคม 2565



## 2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยฯ ได้ทบทวนผลการดำเนินงาน โดยได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2564 ผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (รอบ 12 เดือน) ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 ผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (SWOT Analysis) มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลจากการวิจัยและการบริการวิชาการได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากชุมชนเพิ่มขึ้น</li> <li>2. มีบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลาย ครอบคลุมในวิชาการ วิชาชีพ มีความพร้อมในการให้บริการวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น</li> <li>3. อาจารย์และนักศึกษามีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน ทำให้นักศึกษาได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง</li> <li>4. มีการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการ การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมทุกหลักสูตร</li> <li>5. มีระบบ กลไก และผลงานที่เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอกในระดับท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับชาติ</li> <li>6. หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมีเพียงพอและเหมาะสมทางด้านอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้และบุคลากรที่ เอื้อต่อการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการแก่ชุมชน</li> <li>7. ผู้บริหารและบุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เน้นความร่วมมือมุ่งเน้นคุณภาพและ ความสำเร็จตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย</li> <li>8. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในระดับที่สื่อสารได้มีน้อย</li> <li>2. มหาวิทยาลัยมีระบบกลไกในการรับฟังเสียงลูกค้าปัจจุบัน ลูกค้าอนาคต เกี่ยวกับความต้องการ ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจยังไม่ชัดเจน รวมทั้งช่องทางการสื่อสารกับลูกค้าทุกกลุ่มยังไม่ครอบคลุมกลุ่มลูกค้า</li> <li>3. ข้อมูลสารสนเทศของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังมีน้อยเพื่อใช้ในการวางแผน</li> <li>4. ระบบกลไกในการสร้างและประเมินความผูกพันของลูกค้าและบุคลากรยังไม่ชัดเจน</li> <li>5. ปริมาณงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระดับนานาชาติยังมีน้อย</li> <li>6. การบูรณาการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาโจทย์วิจัยที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหา พัฒนาและชี้นำสังคมยังมีน้อย</li> <li>7. การบริหารและพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นไปประเด็นในการพัฒนาที่สามารถนำไปตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย</li> <li>8. การเตรียมพร้อมบุคลากรให้มีทักษะด้านการบริหารยังไม่เป็นระบบ</li> <li>9. การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการพัฒนางานและสร้างนวัตกรรมมีแรงขับไม่มากพอ</li> <li>10. บุคลากรที่มีผลงานที่ได้รับการยกย่องในระดับชาติหรือนานาชาติมีน้อย</li> <li>11. บุคลากรมีระดับความสามารถด้านงานวิจัย</li> </ol>

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>9. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลโดยมุ่งเน้นธรรมาภิบาลและการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพ และได้รับการยอมรับในระดับชาติ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ผ่านเกณฑ์การประเมินสำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Office) ระดับดีเยี่ยม (เหรียญทอง), ผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) อยู่ในอันดับ 3 ของประเทศ (ระดับอุดมศึกษา), ศูนย์ส่งเสริมและตรวจสอบการผลิตตามมาตรฐานความปลอดภัยทางอาหาร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้รับใบรับรองห้องปฏิบัติการ มอก. 17025-2548 (ISO/ICE 17025:2005), สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รับ ISO 9001:2015</p> <p>10. มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบสารสนเทศที่หลากหลายเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ และระบบมหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์ (E-University) อาทิ ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (E-Office) ระบบงบประมาณ การเงิน พัสดุ บัญชีกองทุน ลักษณะ 3 มิติ (3DGF) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (E-PAR) ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการ (E-SPR) ระบบบริหารความเสี่ยง (E-RMS) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ (MIS) ระบบบริหารงานบุคคล (E-PERSONAL) TABIAN SYSTEM, ระบบ E-Library ระบบ E-Learning เป็นต้น</p> <p>11. มีเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาผู้เรียน การวิจัย การบริการวิชาการ และศิลปวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ</p>	<p>ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้งานวิจัยคุณภาพสูงมีอยู่ในเฉพาะกลุ่ม</p> <p>12. ระบบการจัดการความรู้ และการพัฒนานวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี/แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ยังไม่สามารถนำไปใช้พัฒนางาน</p> <p>13. กระบวนการปลูกฝังค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยไปสู่บุคลากรทุกคนให้มีพฤติกรรมหรือทักษะตามค่านิยมหลักที่กำหนดยังไม่ชัดเจน</p>

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หน่วยงานภายนอกเน้นการทำงานแบบบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายภาครัฐ เอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นโอกาสให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ</li> <li>2. ชุมชนต้องการความช่วยเหลือทางด้านวิชาการในการยกระดับศักยภาพของชุมชน</li> <li>3. ได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากรัฐและหน่วยงานที่มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือในการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>4. ชุมชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม</li> <li>5. นโยบายการพัฒนากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับการแผนพัฒนาชาติ</li> <li>6. เทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เอื้อต่อการพัฒนาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลาโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต</li> <li>7. นโยบายของรัฐในเรื่องการสนับสนุนให้ข้าราชการครู เข้ามาพัฒนาวิชาชีพของตนเอง</li> <li>8. มีเครือข่ายการวิจัยภายนอกที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้การสนับสนุนในการ พัฒนางานวิจัย</li> <li>9. หน่วยงานภายนอกมีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการที่สามารถเป็นตัวอย่างและ เป็นแหล่งเรียนรู้ได้</li> <li>10. มีหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนการให้บริการในระดับชาติเช่น เครือข่ายแกนหลัก (node) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ด้านการออกแบบ (TCDC)</li> <li>11. นโยบายของภาครัฐ เช่น กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี แผนพัฒนา การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 นโยบายการปรับยุทธศาสตร์ใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 20 ปี มุ่งเน้นการบริหารจัดการพัฒนาองค์กรให้คุณภาพที่ เป็นเลิศ</li> <li>12. การบริหารจัดการเงินทุนวิจัยของแหล่งทุนภายนอก</li> <li>13. พื้นที่ให้บริการเป็นแหล่งเป้าหมายในการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับมหาวิทยาลัยวิจัย อื่น ๆ ส่งผลให้อาจารย์มีโอกาสทำวิจัยร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานการณ์โรคระบาดโคโรนาไวรัส (COVID19) ส่งผลให้ไม่สามารถลงพื้นที่ปฏิบัติงาน ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯได้อย่างต่อเนื่อง</li> <li>2. ภาวะการแข่งขันของสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการแย่งชิงนักศึกษาและ บุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านงบประมาณและบุคลากร ของมหาวิทยาลัย</li> <li>3. กฎหมาย ระเบียบ และระบบด้านพัสดุ การเงิน และงบประมาณที่เปลี่ยนแปลง ส่งผล ต่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย</li> </ol>

## นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประจำปีงบประมาณ 2565

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ครอบคลุมด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้า และการจัดการความรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยมีวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กำหนดกระบวนการสรรหาที่เข้าถึงบุคคลเป้าหมายที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับที่มหาวิทยาลัยกำหนดในการที่จะมาสมัครเป็นบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการวางแผนกำลังคน อย่างเหมาะสมตามกรอบอัตรากำลังและเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย
3. การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้าและการจัดการความรู้ โดยการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความรู้ ความสามารถเหมาะสมในการเลื่อนระดับ ตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตาม ตำแหน่งงาน (Career Path) และเกิดความก้าวหน้าในสายงานวิชาการหรือวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและทักษะด้านดิจิทัล upskill/Reskill บุคลากรให้รองรับการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา (Training Needs) และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure) ตลอดจนส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการจัดการความรู้เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยมีการกำหนดวิธีการประเมินผล ที่เป็นธรรม มีหลักฐานในการตรวจสอบได้ การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนด ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และมีการเผยแพร่หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินก่อนที่จะทำการประเมิน
5. ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยการจัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม เพื่อกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ ตลอดจนการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
6. สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำการผิดระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย อื่นๆ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรมีความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ หรือความผิดทางวินัย เช่น การให้ข้อมูลข่าวสารบนเว็บไซต์ การตอบข้อซักถามโดยนิตินัย หรือการแจ้งหนังสือเวียนต่าง ๆ ฯลฯ
7. การตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย กำหนดให้ใช้การตรวจสอบและใช้การลงโทษทางวินัย ตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และการตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย ต้องทำในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อป้องกันการใช้อคติส่วนตัวในการตัดสินใจ และเกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

## 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. 2565**

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

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
		2.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ	14. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม 15. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับมาตรฐาน มหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์

ตัวชี้วัด เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย 2565	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด
				2562	2563	2564	1	2	3	4	5		
1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	1. ระดับผลการประเมินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	5	4.60	4.06	4.59	4.33	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	รองบริหาร	กองนโยบายและแผน
	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล	6	4.00	-	4.06	4.21	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	ผู้กองกลาง	งานเลขานุการ
	3. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ITA)	5	90	92.34	91.9	92.01	60	70	80	90	100	รองบริหาร	สำนักงานอธิการบดี
	4. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและจรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ	6	6	6	5	7	1	3	5	7	9	รองบริหาร	งานการเจ้าหน้าที่
	5. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานสูงขึ้น	7	10	-	8	14	1	2	3	4	5	รองบริหาร	งานการเจ้าหน้าที่
	6. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้	7	8	18	9	9	1	3	5	7	9	ผอ.วิจัย	สถาบันวิจัยฯ
	7. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีองค์ความรู้ และทักษะการทำงานแนวใหม่ หรือมีคุณธรรมและจิตอาสา	7	90	55	89.12	96.55	60	70	80	90	100	ผอ.กองกลาง	งานการเจ้าหน้าที่
	8. ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งสนับสนุนการทำงานที่มหาวิทยาลัยดำเนินการ	7	3.5	-	3.91	4.00	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	ผอ.กองกลาง	งานการเจ้าหน้าที่
	9. จำนวนกองทุนสวัสดิการบุคลากร	6	2	2	2	2	1	2	3	4	5	ผอ.กองกลาง	นายศุภโมสร
	10. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานของมหาวิทยาลัย	7	3.5	-	4.27	4.30	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	รองบริหาร	งานการเจ้าหน้าที่
	11. ระดับความผูกพันของลูกจ้างและบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย	6	4.0	-	มาก	4.07	2.50	3.00	3.50	4.00	4.50	ผอ.กองกลาง	งานประชาสัมพันธ์
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	12. ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	8	60	3.50	0.00	88.89	40	45	50	55	60	รองบริหาร	งานการเจ้าหน้าที่ฯ
	13. จำนวนช่องทางการเปิดรับความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัย	5	6	4	4	6	2	3	4	5	6	ผอ.กองกลาง	งานประชาสัมพันธ์
	14. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม	6	15	6	15	0.00	5	10	15	20	25	รองแผนฯ	งานมาตรฐานฯ
	15. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับมาตรฐาน มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	7	50	92.86	93.33	N/A	30	40	50	60	70	รองวิชาการ	สำนักวิทยบริการฯ



**ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และหน่วยงานรับผิดชอบ**

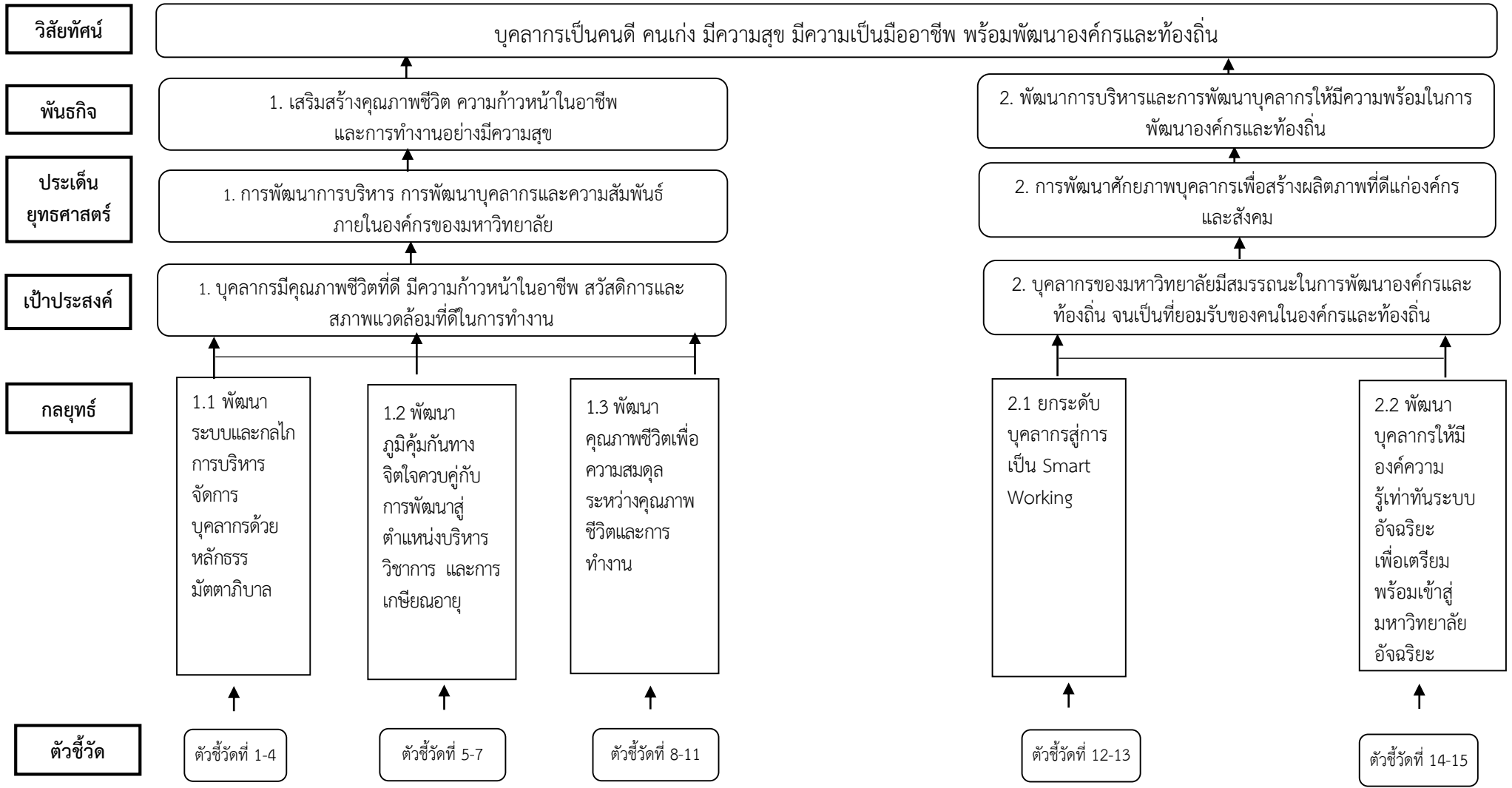
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. . การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้แข็งแกร่งพร้อมขับเคลื่อนองค์กรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย	1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล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

## งาน/โครงการจำแนกตามกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

โครงการ	แหล่งงบประมาณ				งบประมาณรวม
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหาร การพัฒนาบุคลากรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย</b>					
<b>กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล</b>					
โครงการศึกษาดูงานระบบคุณธรรม จริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาตน				15,900	15,900
อบรมจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับคณาจารย์และบุคลากร	30,000				30,000
การประเมินตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพและยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และบุคลากร	20,000				20,000
อบรม/ส่งเสริมปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของคณาจารย์และบุคลากร				10,000	10,000
<b>กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหาร วิชาการ และการเกษียณอายุ</b>					
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	100,000				100,000
โครงการจัดการความรู้				10,000	10,000
<b>กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน</b>					
กิจกรรมสร้างความตระหนักการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์สำนักงาน	30,000				30,000
จัดอบรมการอนุรักษ์พลังงาน(การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงาน)	30,000				30,000
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น</b>					
<b>กลยุทธ์ที่ 2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working</b>					
การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพ (พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ)				39,000	39,000
<b>กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ</b>					
โครงการพัฒนาบุคลากรกองกลาง สำนักงานอธิการบดี	100,000				100,000
การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพ (พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ) คณะครุศาสตร์				39,000	39,000
พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์				18,000	18,000

โครงการ	แหล่งงบ				งบประมาณ รวม
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	
พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม				18,000	18,000
พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาการจัดการ				27,000	27,000
แลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาเว็บไซต์			7,200		7,200
พัฒนาบุคลากร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน				24,000	24,000
การพัฒนาบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	9,000				9,000
พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนโยบายและแผน	58,000				58,000
พัฒนาบุคลากรกองพัฒนานักศึกษา	39,000				39,000
พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด	16,000				16,000
พัฒนาบุคลากรด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (สายสนับสนุนภายในหน่วยงาน)	12,000				12,000
โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักบริการวิชาการและการจัดการรายได้	12,000				12,000
การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย			21,000		21,000
จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับนักศึกษาและบุคลากร				74,400	74,400
การพัฒนาบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ		43,000			43,000
โครงการบำรุงและพัฒนาระบบงบประมาณและระบบอื่นๆ	75,000				75,000

# ความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด



## ส่วนที่ 3 : การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

### การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อติดตามประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการ ดำเนินงานตาม แผนแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปี
4. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปี ทุก 6 เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การ ตัดสินใจของผู้บริหาร
5. ประเมินผลตามเป้าหมายรายกลยุทธ์ของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปี
6. นำตัวชี้วัดในแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
7. ประเมินผลการดำเนินงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
8. ทบทวนแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและ ปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง