

รายงานประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2564

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร รอบ 12 เดือน ปีงบประมาณ 2564

(ตุลาคม 2563 – กันยายน 2564) บุคลากรสายสนับสนุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้แข็งแกร่งพร้อมขับเคลื่อนองค์กรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | เป้าหมาย 64 | ผลการดำเนินงาน | ผลการดำเนินงาน | | ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล |
|--|---|-----------|----------------|--|----------------|----------|-------------------------------|
| | | | | | บรรลุ | ไม่บรรลุ | |
| 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล | 1. ระดับผลการประเมินการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร | ค่าเฉลี่ย | 4.00 | มหาวิทยาลัยสำนัก /สถาบันหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ดังนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร = 4.37 บัณฑิตวิทยาลัย = 4.40 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน = 4.26 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ = 4.45 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม = 4.61 สำนักประกันคุณภาพการศึกษา = 4.50 สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้ = 3.99 สถาบันวิจัยและพัฒนา = 4.19 สำนักงานอธิการบดี = 4.27 ผลรวมทั้งหมด = 4.33 | ✓ | | กองนโยบายและแผน /งานเลขานุการ |
| | 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล | ค่าเฉลี่ย | 4.00 | ผลการบริหารงานและธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสำนัก /สถาบันหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ดังนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร = 4.08 บัณฑิตวิทยาลัย = 3.73 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน = 4.43 | ✓ | | งานเลขานุการ |

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | เป้าหมาย 64 | ผลการดำเนินงาน | ผลการดำเนินงาน | | ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล |
|---------|--|----------|----------------|--|----------------|----------|-------------------------------|
| | | | | | บรรลุ | ไม่บรรลุ | |
| | | | | สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ = 4.22 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม = 4.56 สำนักประกันคุณภาพการศึกษา = 4.62 สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้ = 4.06 สถาบันวิจัยและพัฒนา = 4.21 สำนักงานอธิการบดี = 4.02 ผลรวมทั้งหมด = 4.21 | | | |
| | 3. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ITA) | ร้อยละ | 80 | ปีงบประมาณ 2564 มีการดำเนินการของ กรรมการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้ 1. แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ ประจำปี 2564 2. จัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อชี้แจง รายละเอียดเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสพร้อมมอบหมายตัวชี้วัด 3. ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสโดยให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมใน การดำเนินการรวมทั้งการจัดส่งรายชื่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกตามเกณฑ์ที่ กำหนด 4. จัดประชุมติดตามสรุปผลการดำเนินงาน ประจำเดือน จำนวน 3 ครั้ง 5. จัดประชุมคณะกรรมการตรวจสอบผลการ ดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส 6. จัดส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบ ITAS ของสำนักงานป.ป.ช. | ✓ | | สำนักงานอธิการบดี |

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | เป้าหมาย 64 | ผลการดำเนินงาน | ผลการดำเนินงาน | | ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล |
|--|--|----------|----------------|---|----------------|----------|-------------------------------|
| | | | | | บรรลุ | ไม่บรรลุ | |
| | | | | 7. รับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส 8. ยื่นอุทธรณ์ (ถ้ามี) 9. ประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปี 2564 ได้รับผลประเมินร้อยละ 92.01 ระดับดี | | | |
| | 4. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและจรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ | คน | 6 | บุคลากรที่ได้รับรางวัลบุคลากรที่ประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพดีเด่น ประจำปี 2563 ได้แก่ 1. นายแซน ต๊ะปุ๊ก 2. นายอมร วรรณารักษ์ 3. นายอานนท์ ปลื้มเนตร 4. นางสาวสุวลัย อินทร์รัตน์ 5. นางกาญจนา จันทร์สิงห์ 6. นายจตุรงค์ สีม่วง 7. นางสาวสายทอง เสือสูงเนิน | ✓ | | งานการเจ้าหน้าที่ |
| 1.2 พัฒนากฎมีคัมภีร์ทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหาร วิชาการ และการเกษียณอายุ | 5. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานสูงขึ้น | คน | 10 | บุคลากรสายสนับสนุน ได้รับแต่งตั้งในระดับชำนาญการ จำนวน 14 ราย ได้แก่ 1. นางสาวคณินิจ สรรคพงษ์ 2. นางสาวนุจริย์ สรรคพงษ์ 3. นางสาวนิสรณ์ สุขพร้อม 4. นางสาวอุทุมพร สอนบุญเกิด 5. นางสาวศุภลักษณ์ สมโภชน์ 6. นายณะราที น้อยม่วง 7. นางชฎาพร โชติธรรมาภรณ์ 8. นายคมกริช กลิ่นอาจ 9. นางมาริตา ศรีแก้ว | ✓ | | งานการเจ้าหน้าที่ |

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | เป้าหมาย 64 | ผลการดำเนินงาน | ผลการดำเนินงาน | | ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล |
|---|---|-----------|----------------|---|----------------|----------|-------------------------------|
| | | | | | บรรลุ | ไม่บรรลุ | |
| | | | | 10. นางสุภาภรณ์ นุชรุ่งเรือง 11. นางสาวชรินทร์ บุญมาก 12. นางสาวสุนันท์ แหวนประดับ 13. นายมนตรี ประชุม 14. นางสาวปราณี แผนดี | | | |
| | 6. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ | เรื่อง | 10 | ดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้จากคณะ และศูนย์สำนัก จำนวน 9 แผน | | x | สถาบันวิจัยฯ |
| 1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความสุขระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน | 7. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ และทักษะการทำงานแนวทางใหม่ หรือมีคุณธรรมและจิตอาสา | ร้อยละ | 90 | สำนักงานอธิการบดี มีการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีระบบพัฒนาบุคลากร ไปยังคณะ/สถาบัน/สำนัก ภายในมหาวิทยาลัย โดยระบบกำหนดให้บุคลากรดำเนินการกรอกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะการทำงานแนวทางใหม่ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการทำงาน และเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลการประชุม อบรม ในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล โดยความคืบหน้าของบุคลากรในการให้ความร่วมมือการกรอกข้อมูลการประชุม อบรม รอบ 12 เดือน ปีงบประมาณ 2564 คิดเป็นร้อยละ 96.55 จากจำนวนผู้ที่ได้รับพัฒนาทั้งหมด 140 คน หารด้วยจำนวนข้าราชการและพนักงานรวมทั้งหมด 145 คน | ✓ | | งานการเจ้าหน้าที่ |
| | 8. ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งสนับสนุนการทำงานที่มหาวิทยาลัยดำเนินการ | ค่าเฉลี่ย | 4.00 | ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งสนับสนุนการทำงานที่มหาวิทยาลัยดำเนินการ ผลประเมินด้านสภาพแวดล้อมในการ | ✓ | | งานการเจ้าหน้าที่ |

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | เป้าหมาย 64 | ผลการดำเนินงาน | ผลการดำเนินงาน | | ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล |
|---|---|-----------|---|--|----------------|------------------|-------------------------------|
| | | | | | บรรลุ | ไม่บรรลุ | |
| 1.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความสุขระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน (ต่อ) | | | | ทำงานจากโครงการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 | | | |
| | 9. จำนวนกองทุนสวัสดิการบุคลากร | แหล่ง | 2 | มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการกองทุนสำหรับบุคลากร จำนวน 2 แหล่ง ได้แก่ กองทุนสวัสดิการคณะครุศาสตร์ กองทุนสวัสดิการคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ | ✓ | | นายกสิเมสร |
| | 10. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานของมหาวิทยาลัย | ค่าเฉลี่ย | 4.00 | ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยฯ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยฯ 4.43 ด้านการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยฯ 4.01 ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับมหาวิทยาลัย 4.26 ด้านความทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้มหาวิทยาลัยฯ บรรลุเป้าหมาย 4.47 และด้านความปรารถนาที่แน่วแน่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยฯ 4.36 ซึ่งผลคะแนนระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยฯ โดยเฉลี่ยทั้งสิ้น 4.30 อยู่ในระดับดีมาก | ✓ | | งานกรเจ้าหน้าที |
| 11. ระดับความผูกพันของลูกค้ำและบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย | ค่าเฉลี่ย | 4.00 | ผลการประเมินระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย = 4.26 ผลการประเมินระดับความผูกพันของลูกค้ำที่มีต่อมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย = 3.88 | ✓ | | งานประชาสัมพันธ์ | |

ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | เป้าหมาย 64 | ผลการดำเนินงาน | | | | ผลการดำเนินงาน | | ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล |
|--|---|----------|----------------|--|----------|-------|----------|----------------|--------------------|---------------------------------------|
| | | | | บรรลุ | ไม่บรรลุ | บรรลุ | ไม่บรรลุ | | | |
| 2.1 ยกระดับ บุคลากรสู่การเป็น Smart Working | 12. ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะ ตามเกณฑ์ที่กำหนด | ร้อยละ | 55 | ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบตัวชี้วัด | หน่วยวัด | 2564 | ✓ | | งานการเจ้าหน้าที่ฯ | |
| | | | | จำนวนบุคลากรที่มี สมรรถนะตามเกณฑ์ ที่กำหนด | คน | 128 | | | | |
| | | | | จำนวนบุคลากร ทั้งหมด | คน | 144 | | | | |
| | | | | ร้อยละของบุคลากรที่ มีสมรรถนะตาม เกณฑ์ที่กำหนด | ร้อยละ | 88.89 | | | | |
| | 13. จำนวนช่องทางการเปิดรับความ คิดเห็นและการแลกเปลี่ยนแนวทาง พัฒนามหาวิทยาลัย | ช่องทาง | 6 | ช่องทางการเปิดรับความคิดเห็นและการ แลกเปลี่ยนแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัย มีดังนี้ 1. อีเมลล์มหาวิทยาลัย kpru.pr@kpru.ac.th 2. กล่องสอบถาม บนเว็บไซต์ 3. เพจเฟซบุค มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 4. แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันองค์กร 5. ตู้แสดงความคิดเห็น หน้าห้องประชาสัมพันธ์ 6. เวทีการประชุมในกิจกรรมต่าง ๆ ตามพันธกิจ | | | | ✓ | | งานประชาสัมพันธ์ |
| 2.2 พัฒนาบุคลากร ให้มีองค์ความรู้เท่า ทันระบบอัจฉริยะ เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ สู่มหาวิทยาลัย อัจฉริยะ | 14. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการ พัฒนาศักยภาพการใช้และพัฒนานวัตกรรม | หน่วยงาน | 15 | สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 นั้น มีการทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทำให้ในช่วงเวลา ดำเนินการจัดการจัดเวทีนำเสนอนวัตกรรมและแนว ปฏิบัติที่ดีระดับชาติ ครั้งที่ 2 ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชรจึงไม่ได้จัดกิจกรรมใน ปีงบประมาณ 2564 และได้ดำเนินการคืน งบประมาณกับมหาวิทยาลัย | | | | | × | งานมาตรฐานประกันและ คุณภาพการศึกษา |

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | เป้าหมาย 64 | ผลการดำเนินงาน | ผลการดำเนินงาน | | ผู้รับผิดชอบ/ผู้ให้ ข้อมูล |
|---------|--|-----------|----------------|---|----------------|----------|-------------------------------|
| | | | | | บรรลุ | ไม่บรรลุ | |
| | 15. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอเล็กซานเดรีย | ค่าเฉลี่ย | 4.00 | มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการที่มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานของหน่วยงาน/หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยอเล็กซานเดรีย โดยมีการสำรวจและประเมินความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านบริหารจัดการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านทำนุศิลปะและวัฒนธรรม ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 | | x | สำนักวิทยบริการฯ |

ผลการวิเคราะห์ตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2564 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มีจำนวนทั้งหมด 15 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย 12 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 80 ไม่บรรลุเป้าหมาย 3 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 20 แบ่งตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

การดำเนินการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้แข็งแกร่งพร้อมขับเคลื่อนองค์กรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย มีกลยุทธ์ 3 กลยุทธ์ มีจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 11 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย 10 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 90.90 ไม่บรรลุเป้าหมาย 1 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 9.09

การดำเนินการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม มีกลยุทธ์ 2 กลยุทธ์ มีจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย 2 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 50 ไม่บรรลุเป้าหมาย 2 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 50

ปัญหา อุปสรรค

1. การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจยังมีน้อย เช่น การงดและชะลอการให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
2. การพัฒนานวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดี ยังมีน้อย

ข้อเสนอแนะ

1. การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น
2. เพื่อเป็นการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ให้กำหนดให้ทุนเรียนศึกษาต่อระดับปริญญาเอกอย่างน้อยปีละ 1 ทุน
3. สร้างแรงขับเคลื่อนให้สายสนับสนุนคิดค้นพัฒนางานประจำสู่นวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดี
4. สนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานของหน่วยงาน เพื่อความรวดเร็ว เกิดความคล่องตัว
5. ส่งเสริมให้หน่วยงานสนับสนุนสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายและจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันให้มากขึ้น