



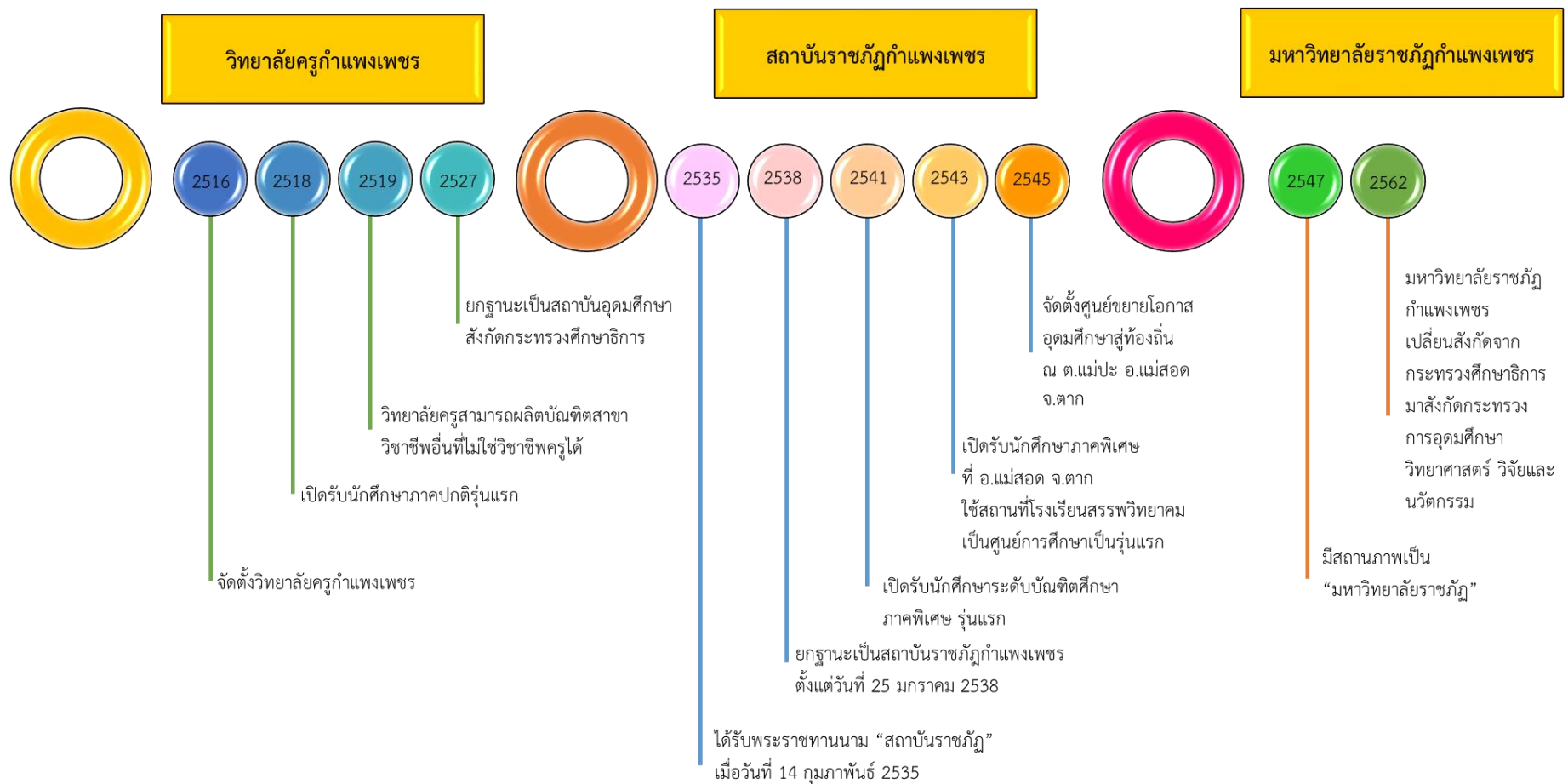
แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2566  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

## ส่วนที่ 1 : บทนำ

### บริบทของมหาวิทยาลัย

### ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีลำดับขั้นการพัฒนา มหาวิทยาลัย ดังนี้



**ปีพุทธศักราช 2516** มติคณะรัฐมนตรีอนุมัติให้กรมการฝึกหัดครูจัดตั้งวิทยาลัยครูกำแพงเพชร โดยสถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2516 ตั้งอยู่เขต หมู่บ้าน ว่างยาง หมู่ที่ 1 ต.นครชุม อ.เมืองกำแพงเพชร จ.กำแพงเพชร มีเนื้อที่ 421 ไร่ 58 ตารางวา

**ปีพุทธศักราช 2518** มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 ยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

**ปีการศึกษา 2519** เปิดรับนักศึกษาภาคปกติรุ่นแรก โดยรับนักศึกษาระดับ ป.กศ. จำนวน 392 คน ซึ่งนักศึกษาได้รับการคัดเลือกจากสภาตำบลต่าง ๆ ในเขตจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก

**ปีพุทธศักราช 2527** มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่2) พุทธศักราช 2527 มีผลให้วิทยาลัยครูสามารถผลิตบัณฑิตสาขาวิชาวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพครูได้

**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 และเปิดรับนักศึกษาภาคปกติ เป็นรุ่นแรก

**ปีการศึกษา 2545** เปิดรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา และหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนเป็นรุ่นแรก

**ปีการศึกษา 2546** พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ลงทรงพระปรมาภิไธยประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลให้สถาบันราชภัฏอยู่ในโครงสร้างเดียวกับมหาวิทยาลัยในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

**ปีพุทธศักราช 2547** พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ วันที่ 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 สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์อุดมศึกษาแม่สอด เป็นรุ่นแรก

**ปีพุทธศักราช 2550** เปิดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น และหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

**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 14 หน่วยงาน ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้

#### วิสัยทัศน์ (Vision) :

- แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรจะเสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

- แผนกลยุทธ์ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2561-2565) : มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- แผนกลยุทธ์ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) : มหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ปฏิบัติพันธกิจเพื่อขึ้นำ แก้ปัญหาท้องถิ่นและสังคม

#### พันธกิจ (Missions) :

1. สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น
2. ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการคิด การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์และการสื่อสาร ด้วยหลักคุณธรรม คุณภาพและมาตรฐานระดับชาติและสากล
4. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย โปร่งใสด้วยหลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนาอย่างก้าวหน้า ต่อเนื่องและยั่งยืน

#### วัตถุประสงค์ (Objectives) :

1. จัดการศึกษาสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ
2. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา แก่สังคม ท้องถิ่นและประชาชน
3. ยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยการบูรณาการงานวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
4. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีความทันสมัย โปร่งใสด้วยหลักธรรมาภิบาลมีการพัฒนาต่อเนื่องและยั่งยืน

#### ค่านิยมหลัก (Core Values) :

KPRU :

- K – Knowledge – สร้างสรรค์ความรู้ใหม่
- P – Public service and Productivity – ให้บริการชุมชน สังคมและมีผลิตภาพที่ดี
- R – Responsibility – มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- U – Unity – มีความรัก สามัคคีในองค์กร

**อัตลักษณ์ :** บัณฑิตมีจิตอาสา สร้างสรรค์ปัญญา พัฒนาท้องถิ่น

**เอกลักษณ์ :** การผลิตบัณฑิตนักเรียนรู้ พัฒนาครู และการพัฒนาท้องถิ่น

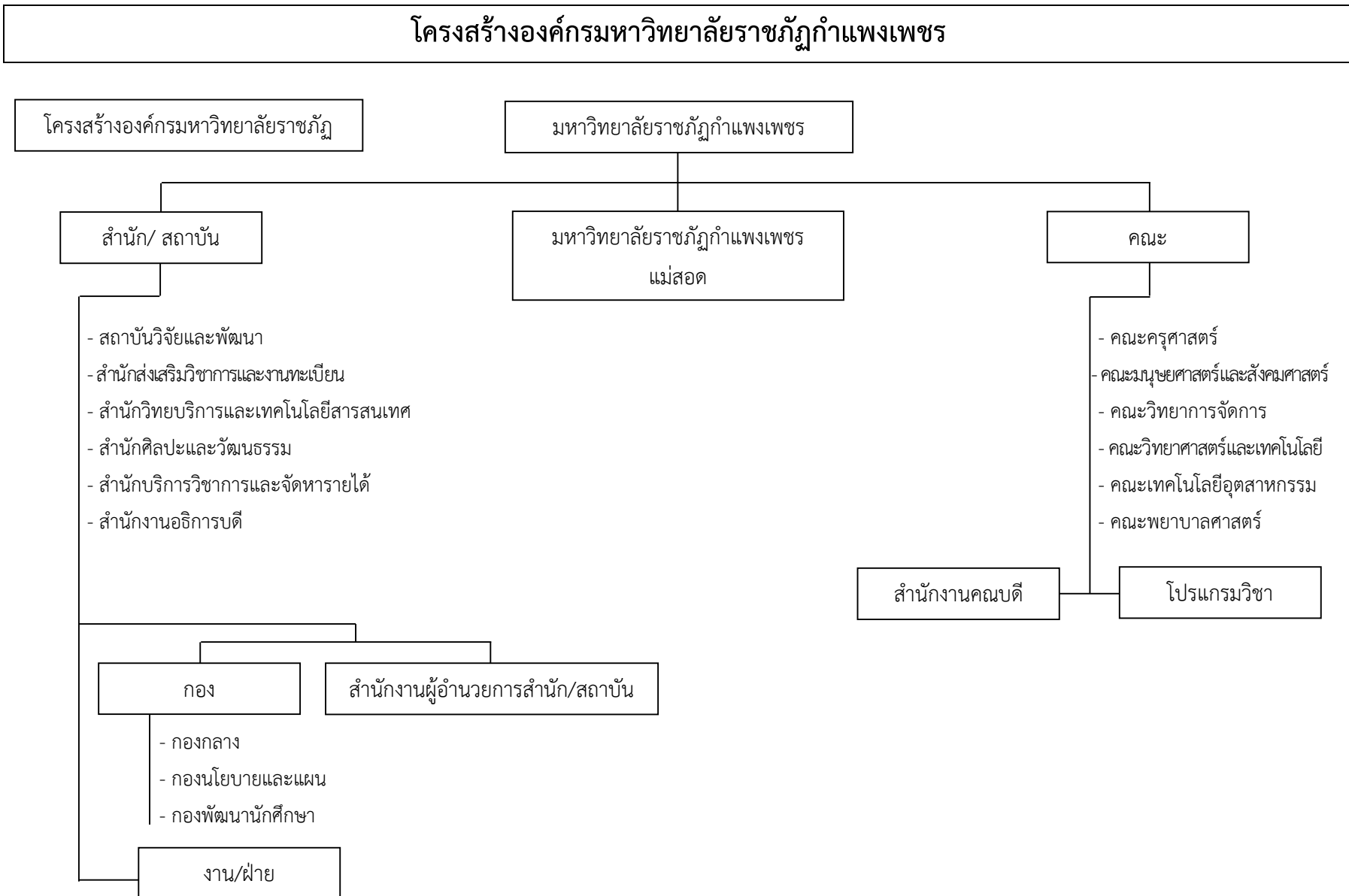
**ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :**

1. การพัฒนาท้องถิ่นด้วยพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคมท้องถิ่นด้วยศาสตร์พระราชา
2. การยกระดับมาตรฐานการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ สร้างสรรค์สังคม
4. การพัฒนาสู่มหาวิทยาลัยสมรรถนะสูง

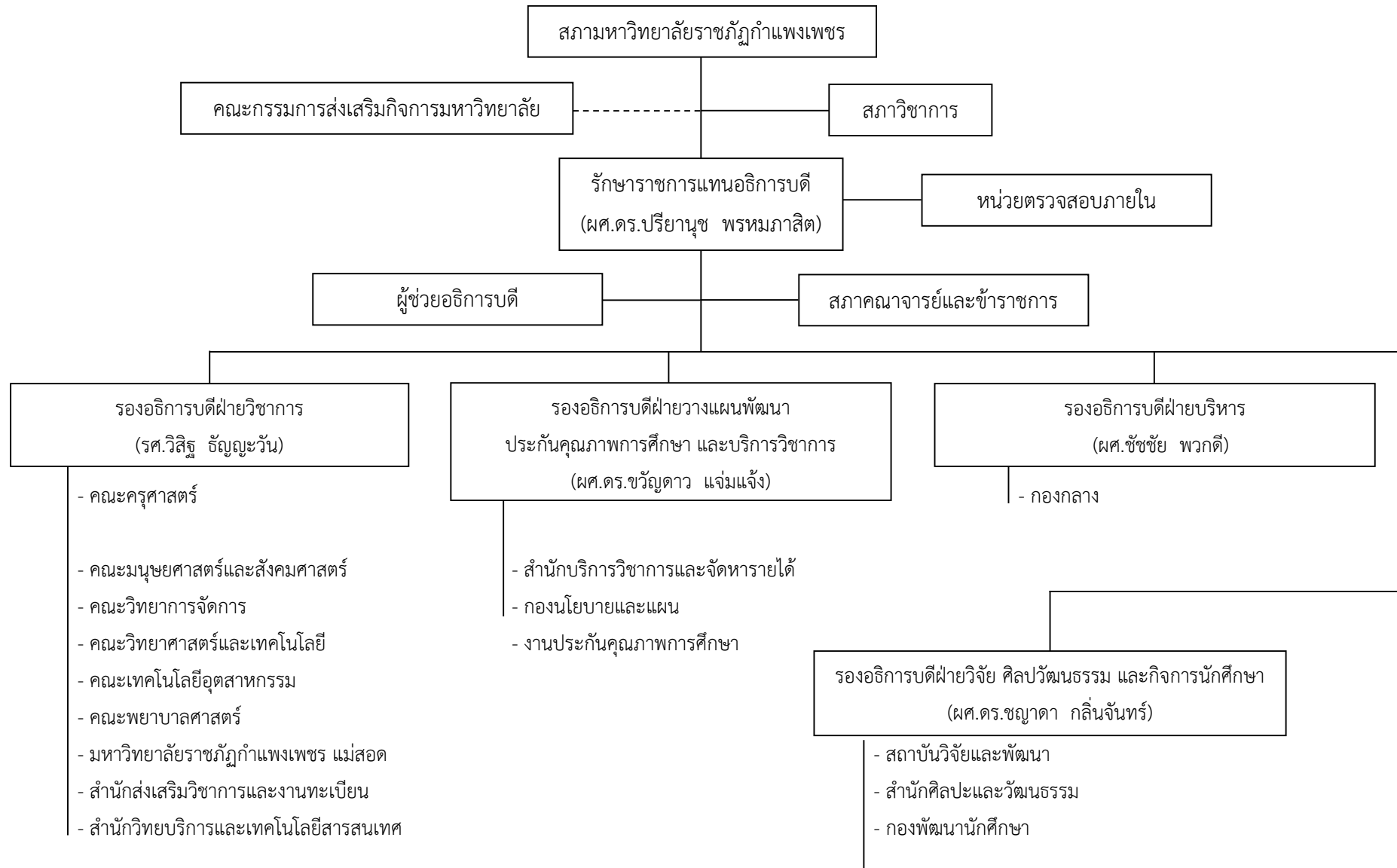
**เป้าประสงค์ (Goals) :**

1. ชุมชนได้รับการเพิ่มขีดความสามารถ มีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายใต้บริบทของท้องถิ่น จากการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์
2. บัณฑิตครู ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามมาตรฐาน
3. บัณฑิตมีคุณภาพที่สร้างสรรค์สังคมอย่างยั่งยืน จากพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อสร้างทักษะทางสังคม และทักษะเชิงสมรรถนะ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
4. ระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีหลักธรรมาภิบาล และเป็นมหาวิทยาลัยสมรรถนะสูง

## โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



## โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร





## ข้อมูลพื้นฐานและสถิติด้านบุคลากร

### ข้อมูลและสถิติด้านบุคลากร

จำนวนบุคลากรทั้งหมดแต่ละปีงบประมาณ

ประเภทบุคลากร	ประจำปีงบประมาณ													
	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566
ข้าราชการ(สายวิชาการ)	114	108	106	100	93	92	81	69	68	65	56	53	47	41
ข้าราชการ(สายสนับสนุน)	12	12	12	11	10	9	9	8	8	8	8	8	8	8
ลูกจ้างประจำ	29	27	23	22	18	16	14	12	12	12	9	8	6	6
พนักงานราชการ	17	25	24	22	27	27	27	28	27	28	27	28	28	27
พนักงานมหาวิทยาลัย	64	72	198	237	253	252	287	317	316	317	329	329	340	332
พนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้												6	7	6
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งอาจารย์	85	144	123	114	107	91	87	69	77	73	67	61	57	49
เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง	182	218	177	184	231	352	246	252	260	267	257	260	258	258
บุคลากรผู้เชี่ยวชาญ	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
อาจารย์ชาวต่างประเทศ	17	18	16	16	29	20	19	18	18	19	11	12	13	14
<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>757</b>	<b>741</b>

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 18 เม.ย. 256

## 2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยฯ ได้ทบทวนผลการดำเนินงาน โดยได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2564 ผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการ 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. มีบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลาย ครอบคลุมในวิชาการ วิชาชีพ มีความพร้อมในการให้บริการวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น</li> <li>2. อาจารย์และนักศึกษามีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน ทำให้นักศึกษาได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง</li> <li>3. ผู้บริหารและบุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เน้นความร่วมมือมุ่งเน้นคุณภาพและ ความสำเร็จตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย</li> <li>4. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ</li> <li>5. มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านศิลปวัฒนธรรมเป็นที่ยอมรับของชุมชนและท้องถิ่น</li> <li>6. บุคลากรมีศักยภาพในการลงพื้นที่ร่วมกับชุมชน</li> <li>7. บุคลากรมีความรู้ความสามารถและพร้อมในการให้บริการวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในระดับที่สื่อสารได้มีน้อย</li> <li>2. การบริหารและพัฒนาบุคลากรยังไม่ได้มีการกำหนดประเด็นในการพัฒนาที่สามารถนำไปตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย</li> <li>3. การเตรียมพร้อมบุคลากรให้มีทักษะด้านการบริหารยังไม่เป็นระบบ</li> <li>4. การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการพัฒนางานและสร้างนวัตกรรมมีแรงขับไม่มากพอ เนื่องจากผลงานที่เกิดขึ้นมาจากเฉพาะบุคลากรบางกลุ่ม</li> <li>5. บุคลากรที่มีผลงานที่ได้รับการยกย่องในระดับชาติหรือนานาชาติมีจำนวนน้อย</li> <li>6. อาจารย์บางส่วนขาดความสามารถด้านงานวิจัย</li> <li>7. กระบวนการปลูกฝังค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยไปสู่บุคลากรทุกคนให้มีพฤติกรรมหรือทักษะตามค่านิยมหลักที่กำหนดยังไม่ชัดเจน</li> <li>8. งบประมาณในการสนับสนุนให้ทุนการศึกษาในระดับสูงขึ้นไปมีไม่เพียงพอ</li> <li>9. ระบบกลไกในการสร้างและประเมินความผูกพันของลูกค้ำและบุคลากรยังไม่ชัดเจน</li> </ol>

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>8. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดีในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มีอัตราความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p>	<p>10. ระบบการบริหารจัดการให้บุคลากรผลิตงานวิจัยตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดยังไม่ชัดเจน</p> <p>11. บุคลากรที่มีงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์มีน้อย</p> <p>12. การเตรียมพร้อมในการสร้างผู้บริหารในอนาคตและการประเมินผลของผู้นำยังไม่เป็นระบบ</p> <p>13. อาจารย์ยังไม่มีผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม</p> <p>14. บุคลากรมีศักยภาพในการผลิตผลงานทางวิชาการรับใช้สังคมค่อนข้างน้อย</p> <p>15. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยยังไม่ชัดเจนที่ส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์</p> <p>16. ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดทางด้านเทคโนโลยี หรือโลกอนาคต (Future Skills)</p>

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>1. ชุมชนต้องการความช่วยเหลือทางด้านวิชาการในการยกระดับศักยภาพของชุมชน</p> <p>2. ได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากรัฐและหน่วยงานที่มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือ ในการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>3. ชุมชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย</p> <p>4. มีเครือข่ายการวิจัยภายนอกที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้การสนับสนุนในการพัฒนางานวิจัย</p> <p>5. มีหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือเป็นเครือข่ายในการดำเนินงาน</p>	<p>1. มหาวิทยาลัยวิจัย ที่มีศักยภาพการวิจัยสูงกว่า ดำเนินงานวิจัยในประเด็นที่เป็นโจทย์ในพื้นที่กำแพงเพชรและตาก ทำให้โอกาสในการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยน้อยลง</p> <p>2. การบริหารจัดการเงินทุนวิจัยของแหล่งทุนภายนอกไม่ต่อเนื่อง เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง</p> <p>3. ภาวะการแข่งขันของสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการแย่งชิงนักศึกษาและบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านงบประมาณและบุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>4. กฎหมาย ระเบียบ และระบบด้านพัสดุ การเงิน และงบประมาณที่เปลี่ยนแปลง</p>

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>6. ข้อบังคับของ อว. เปิดโอกาสให้การจัดทำหลักสูตรระยะสั้น/การเรียนรู้ที่หลากหลาย/นโยบาย Upskill – Reskill หลักสูตรหลากหลายรูปแบบ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>7. นโยบายการพัฒนากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ (Thailand 4.0)</p> <p>8. เทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเอื้อต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>9. หน่วยงานภายนอกมีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการที่สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นแหล่งเรียนรู้ได้</p> <p>10. มีหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือเป็นเครือข่ายในการดำเนินงาน</p> <p>11. มีหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนการให้บริการในระดับชาติเช่น เครือข่ายแกนหลัก (node) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ด้านการออกแบบ (TCDC)</p> <p>12. นโยบายของภาครัฐ เช่น กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 นโยบายการปรับยุทธศาสตร์ใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 20 ปี มุ่งเน้นการบริหารจัดการพัฒนาองค์กรให้คุณภาพที่เป็นเลิศ</p>	<p>ส่งผลต่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย</p> <p>5. ภาวะการแข่งขันของสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการแย่งชิงนักศึกษาและบุคลากรที่มีความสามารถ</p>

## นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประจำปีงบประมาณ 2566

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มุ่งพัฒนาการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งรักษาคนดี คนเก่ง และพัฒนา สมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและมีความสุข รวมทั้งมีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๑๐ หลักการ คือ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศให้เหมาะสมกับประเทศไทยยุค ๔.๐ โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ โดยการวางแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ซึ่งมีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และ ทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยในอนาคตที่จะทำให้มีบุคลากรที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 และมติคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ในการประชุมครั้งที่ เมื่อ 2566/ 1วันที่ 2566 กุมภาพันธ์ 23 จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

**ข้อ 1** บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของพัฒนาระบบมหาวิทยาลัย ครอบคลุมด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้า การจัดการความรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงานค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงการให้คุณให้โทษ สร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

**ข้อ ๒** การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร กำหนดกระบวนการให้เข้าถึงบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับที่มหาวิทยาลัย กำหนดด้วยหลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม โดยคำนึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการวางแผนกำลังคน อย่างเหมาะสมตามกรอบอัตรากำลังและเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

**ข้อ ๓** การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น มีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สมรรถนะด้านดิจิทัล สมรรถนะเฉพาะทาง มีภาวะผู้นำ และมีความก้าวหน้าในสายงานวิชาการหรือวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาคนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

**ข้อ 4** การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยมีการกำหนดวิธีการประเมินผลที่เป็นธรรม มีหลักฐานในการตรวจสอบได้ การสร้างการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนด ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และมีการเผยแพร่หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินให้แก่บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

**ข้อ ๕** การบริหารจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

**ข้อ ๖** สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งและแนวปฏิบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทางที่หลากหลาย เพื่อเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำการผิดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งและแนวปฏิบัติอื่น ๆ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรมีความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ หรือความผิดทางวินัย

**ข้อ ๗** การตรวจสอบ การลงโทษทางวินัย รวมถึงการลงโทษทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล จริยธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

## ส่วนที่ 2 : วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์

### วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมพัฒนาตนเอง องค์กรและท้องถิ่น

### พันธกิจการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง องค์กรและท้องถิ่น

### เป้าประสงค์

1. มหาวิทยาลัยมีระบบ และกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น

### ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาระบบ และกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาท้องถิ่น
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบรอง
1. การพัฒนาระบบ และกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาท้องถิ่น	1. มหาวิทยาลัยมีระบบ และกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์	1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย	1. ระดับผลการประเมินการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	ดี	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	กองนโยบายและแผน
			2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ITA)	3.51	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	งานการเลขานุการ
			3. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบ และกลไกการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล	90	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	สำนักงานอธิการบดี
			4. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและจรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ	12	คณะกรรมการจรรยาบรรณ	งานการเจ้าหน้าที่
		1.2 พัฒนาการบริหารจัดการและส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุล	5. ระดับความรักความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ดี	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	สำนักงานอธิการบดี
			6. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากร	ดี	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	สำนักงานอธิการบดี



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบรอง
		ระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน				

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบรอง
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและท้องถิ่น	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น	2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working	7. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน วิจัย นวัตกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนายุทธศาสตร์การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย	28	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ทุกคณะ/แม่สอด/งานการเจ้าหน้าที่
			8. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล ด้านภาษาต่างประเทศ และสมรรถนะเฉพาะทาง	80	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ทุกคณะ/แม่สอด/งานการเจ้าหน้าที่
			9. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	35	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ทุกคณะ/แม่สอด/งานการเจ้าหน้าที่
			10. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	50	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ทุกคณะ/แม่สอด/งานการเจ้าหน้าที่
			11. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมผู้บริหาร	5	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ทุกคณะ/แม่สอด/งานการเจ้าหน้าที่
			12. จำนวนงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น	7	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยฯ	ทุกคณะ/แม่สอด/สถาบันวิจัยและพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบรอง
			13. จำนวนบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งอยู่ในฐานข้อมูลตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ	60	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยฯ	ทุกคณะ/แม่สอด/สถาบันวิจัยและพัฒนา
			14. จำนวนผลงานวิจัยที่ยื่นจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร หรือได้รับสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร	5	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยฯ	ทุกคณะ/แม่สอด/สถาบันวิจัยและพัฒนา
			15. ร้อยละของอาจารย์ที่ไปปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มขีดความสามารถให้กับชุมชนและสถานประกอบการ SMEs (Talent mobility to Community & SMEs)	5	รองอธิการบดีฝ่ายบริการวิชาการฯ	ทุกคณะ/แม่สอด/สำนักบริการวิชาการฯ
			16. จำนวนสื่อและนวัตกรรมที่เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ	20	สำนักวิทยบริการฯ	ทุกคณะ/หน่วยงาน
			17. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้	15	สถาบันวิจัยฯ	ทุกคณะ/แม่สอด/หน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบรอง
2. การพัฒนาสมรรถนะ	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมี	2.2 สร้างภาคีเครือข่ายสมรรถนะ	18. จำนวนเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร	70	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ทุกคณะ/แม่สอด/

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบรอง
บุคลากรเพื่อสร้างผลผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและท้องถิ่น (ต่อ)	สมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น (ต่อ)	ในการพัฒนาบุคลากร	19. ร้อยละบุคลากรที่ทำกิจกรรม/โครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนหรือภาคอุตสาหกรรม	20	รองอธิการบดีฝ่ายบริการวิชาการฯ	ทุกคณะ/ แม่สอด/สำนักบริการวิชาการฯ
			20. จำนวนศูนย์ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยที่ร่วมดำเนินการกับเครือข่าย	6	รองอธิการบดีฝ่ายบริการวิชาการฯ	ทุกคณะ/ แม่สอด/สำนักบริการวิชาการฯ
		2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้เท่าทันระบบดิจิทัลเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล	21. จำนวนระบบเทคโนโลยีที่เพิ่มคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการรูปแบบใหม่	50	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ/รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ทุกคณะ/ แม่สอด/
		22. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการ	4.00	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ/ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ทุกคณะ/ แม่สอด/	
		23. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่	20	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ/ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ทุกคณะ/ แม่สอด/	

งาน/โครงการจำแนกตามกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงการ	แหล่งงบ				งบประมาณ รวม
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบ และกลไกการบริหารจัดการบุคลากรให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาท้องถิ่น</b>					
<b>กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย</b>					
โครงการพัฒนาจรรยาบรรณ ข้าราชการและบุคลากร (สนอ.)	50,000				50,000
กิจกรรมการประเมินตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพและยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และบุคลากร (สนอ.)	-	-	-	-	0
<b>กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการบริหารจัดการและส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน</b>					
โครงการพัฒนาที่ยั่งยืน สำหรับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย และชุมชน(สนอ.)				300,000	300,000
โครงการมหาวิทยาลัยใส สะอาด(สนอ.)				10,000	10,000
โครงการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี2566(สนอ.)				15,000	15,000
กิจกรรมปรับโครงสร้างองค์กร (กจ.)	-	-	-	-	0
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและท้องถิ่น</b>					
<b>กลยุทธ์ที่ 2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working</b>					
โครงการพัฒนาอาจารย์สู่มืออาชีพ (สำนักส่งเสริม)				100,000	100,000
โครงการส่งเสริมพัฒนางานวิจัย เพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน (SDGs) (สถาบันวิจัย)				550,000	550,000
สนับสนุนส่งเสริมการวิจัยเพื่อท้องถิ่น (สถาบันวิจัย)				805,000	805,000
โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย (สถาบันวิจัย)				28,000	28,000

โครงการ	แหล่งงบ				งบประมาณ รวม
	บ.กศ.	กศ.บป.	บัณฑิตศึกษา	แผ่นดิน	
โครงการส่งเสริมการจัดทำตำแหน่งทางวิชาการ (สนอ.)	50,000				50,000
โครงการประชุมวิชาการและ การนำเสนอผลงานนวัตกรรม หรือแนวปฏิบัติที่ระดับชาติ ครั้งที่ 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (งานมาตรฐาน)				80,000	80,000
โครงการกักตุนตามการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน (สำนักส่งเสริม)				20,000	20,000
<b>กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างภาคีเครือข่ายสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากร</b>					
โครงการสัมมนาเครือข่าย สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือ 8 แห่ง	249,240				249,240
โครงการศูนย์พัฒนาและทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน (สำนักบริการวิชาการ)				50,000	50,000
การบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาชุมชนต้นแบบ (สำนักส่งเสริม)				708,760	708,760
โครงการส่งเสริมการสร้าง เครือข่ายวิจัย (สถาบันวิจัย)				40,000	40,000
<b>กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันระบบดิจิทัลเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล</b>					
โครงการยกระดับสมรรถนะ ดิจิทัลสำหรับนักศึกษาและบุคลากรภาครัฐเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (สำนักวิทยบริการ)	3,980,000				3,980,000
โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักส่งเสริมฯ)	220,000				220,000

### 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