



แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

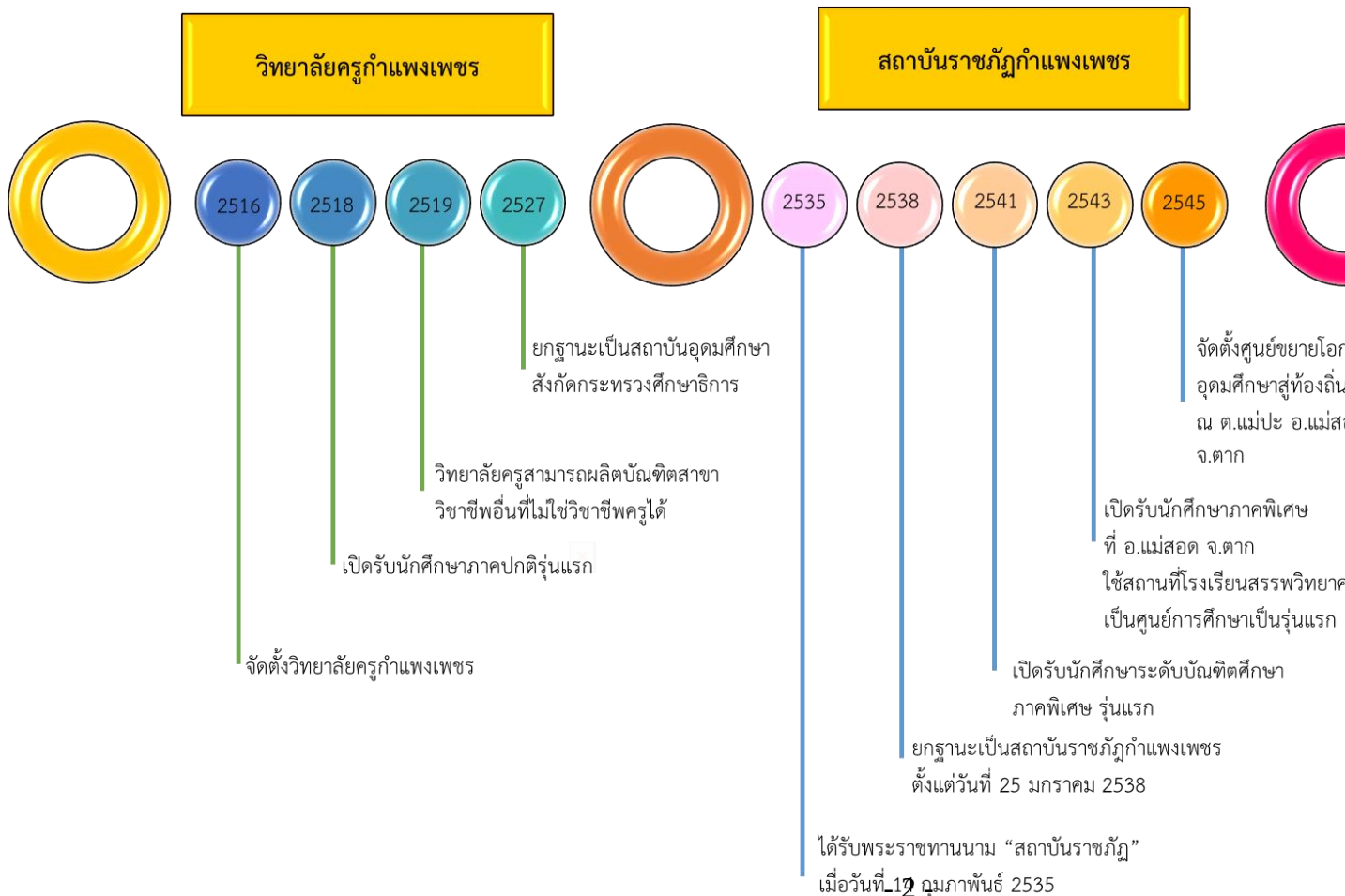


ส่วนที่ 1 : บทนำ

บริบทของมหาวิทยาลัย

ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



ปีพุทธศักราช 2516 มติคณะรัฐมนตรีอนุมัติให้กรมการฝึกหัดครูจัดตั้งวิทยาลัยครูกำแพงเพชร โดยสถาปนาขึ้น เมื่อวัน
วันอังคาร หน้าที่ 1 ตำบลนครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร มีเนื้อที่ 421 ไร่ 58 ตารางวา

ปีพุทธศักราช 2518 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 ยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา

ปีการศึกษา 2519 เปิดรับนักศึกษาภาคปกติรุ่นแรก โดยรับนักศึกษาระดับ ป.กศ. จำนวน 392 คน ซึ่งนักศึกษาได้รับ
จังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก

ปีพุทธศักราช 2527 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527 มีผลให้วิทยาลัยครู
วิชาชีพครูได้

ปีการศึกษา 2529 เปิดรับนักศึกษา ภาค กศ.บป. เป็นรุ่นแรก

ปีพุทธศักราช 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามวิท
เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535

ปีพุทธศักราช 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงลงพระปรมาภิไธยประกาศในราชกิจจานุ
ฐานะเป็นสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2538

ปีการศึกษา 2541 เปิดรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

ปีการศึกษา 2543 เปิดรับนักศึกษาภาคพิเศษ ที่ อ.แม่สอด จ.ตาก ใช้สถานที่โรงเรียนสรรพวิทยาคมเป็นศูนย์การศึกษา

ปีการศึกษา 2544 จัดตั้งศูนย์ขยายโอกาสอุดมศึกษาสู่ท้องถิ่นบนพื้นที่ 600 ไร่ ของสถาบันที่ ต.แม่ปะ อ.แม่สอด จ.ตาก และ

ปีการศึกษา 2545 เปิดรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนเป็นรุ่นแรก

ปีการศึกษา 2546 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ลงทรงพระปรมาภิไธยประกาศในพระราชกิจจานุ
ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลให้สถาบันราชภัฏอยู่ในโครงสร้างเดียวกับมหาวิทยาลัยในสำนักงานคณะกรรมการ

ปีพุทธศักราช 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏวันที่ 9
นุเบกษา ในวันที่ 14 มิถุนายน 2547 จึงมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 เป็นต้นไป ทำให้สถาบันราชภัฏ 41 แห่งทั่ว
ราชภัฏ” มีความเป็นอิสระและเป็นนิติบุคคล เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

ปีพุทธศักราช 2548 เปิดรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริ
สอน และหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา ณ ศูนย์อุดมศึกษาแม่สอด เป็นรุ่นแรก

ปีพุทธศักราช 2550 เปิดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ส
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ปีพุทธศักราช 2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เปลี่ยนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดกระทรวงการอ

Date : 2025-11-30 12:25:56 Expires on : 2025-12-30

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 และ

เป้าประสงค์ (Goals) :

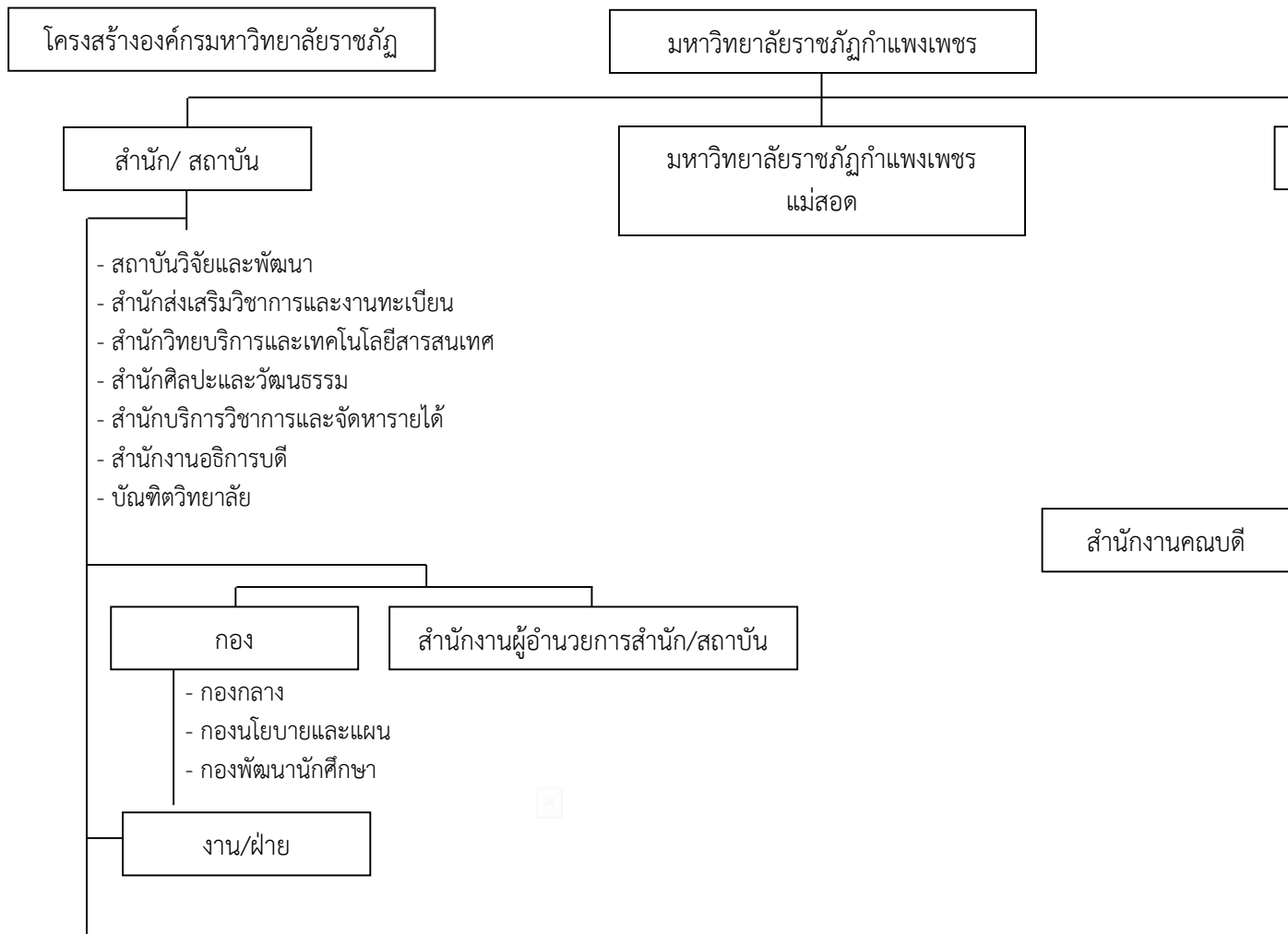
1. เพิ่มขีดความสามารถ สร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม แก่ชุมชนและท้องถิ่น
พันธกิจสัมพันธ์เพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น

2. บัณฑิตครู ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามมาตรฐาน

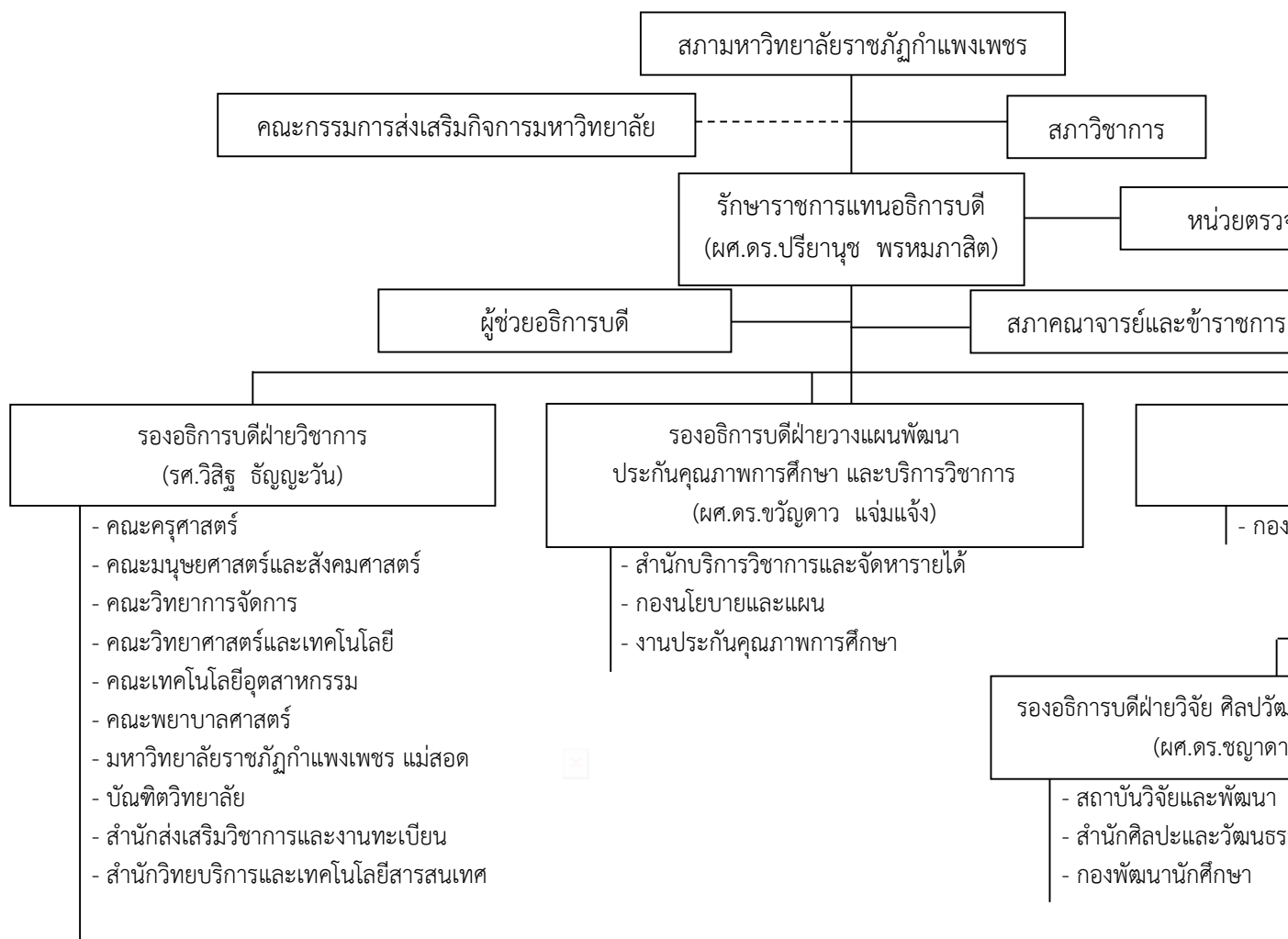
3. บัณฑิตมีคุณภาพที่สร้างสรรค์สังคม

4. ระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และมีความมั่นคงทางการเงิน

โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



ข้อมูลพื้นฐานและสถิติด้านบุคลากร

ข้อมูลและสถิติด้านบุคลากร

จำนวนบุคลากรทั้งหมดแต่ละปีงบประมาณ

ประเภทบุคลากร	ประจำปีงบประมาณ								
	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561
ข้าราชการ(สายวิชาการ)	114	108	106	100	93	92	81	69	2
ข้าราชการ(สายสนับสนุน)	12	12	12	11	10	9	9	8	
ลูกจ้างประจำ	29	27	23	22	18	16	14	12	
พนักงานราชการ	17	25	24	22	27	27	27	28	
พนักงานมหาวิทยาลัย	64	72	198	237	253	252	287	317	
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งอาจารย์	85	144	123	114	107	91	87	69	
เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง	182	218	177	184	231	352	246	252	
บุคลากรผู้เชี่ยวชาญ	2	2	2	2	2	0	0	0	
อาจารย์ชาวต่างประเทศ	17	18	16	16	29	20	19	18	
รวมทั้งหมด	522	626	681	708	770	742	770	773	

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 21 มีนาคม 2565



2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยฯ ได้ทบทวนผลการดำเนินงาน โดยได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณ
 งบประมาณ 2564 ผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (รอบ 12 เดือน) ผลการดำเนิน
 ประจำปีงบประมาณ 2564 ผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ศักยภาพ มหาวิทยาลัย
 มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. ผลจากการวิจัยและการบริการวิชาการได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจาก ชุมชนเพิ่มขึ้น 2. มีบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลาย ครอบคลุม ในวิชาการ วิชาชีพ มีความพร้อมในการให้บริการวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของ ท้องถิ่น 3. อาจารย์และนักศึกษามีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน ทำให้นักศึกษาได้รับการดูแล อย่างทั่วถึง 4. มีการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการ การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมทุกหลักสูตร 5. มีระบบ กลไก และผลงานที่เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอกในระดับท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับชาติ 6. หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมีเพียงพอและเหมาะสมทางด้านอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้และบุคลากรที่เอื้อต่อการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการ วิชาการแก่ชุมชน 7. ผู้บริหารและบุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เน้นความร่วมมือมุ่งเน้น คุณภาพและ ความสำเร็จตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย 8. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ 9. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลโดย	1. บุคลากรมีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ 2. มหาวิทยาลัยมีระบบกลไกในการรับฟัง ความต้องการ ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจยังไม่ชัดเจน ร ยังไม่ครอบคลุมกลุ่มลูกค้า 3. ข้อมูลสารสนเทศของผู้มีส่วนได้ส่วนเล 4. ระบบกลไกในการสร้างและประเมินค ชัดเจน 5. ปริมาณงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ 6. การบูรณาการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาโ พัฒนาและชี้นำสังคมยังมีน้อย 7. การบริหารและพัฒนาบุคลากรยังไม่เ ตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ 8. การเตรียมพร้อมบุคลากรให้มีทักษะด 9. การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความม มีแรงขับเคลื่อนไม่มากพอ 10. บุคลากรที่มีผลงานที่ได้รับการยกยอ 11. บุคลากรมีระดับความสามารถด้าน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
มุ่งเน้นธรรมาภิบาลและการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพ 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 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 11. มีเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาผู้เรียน การวิจัย การบริการวิชาการ และศิลปวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ	ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้งานวิจัยคุณภาพสูง 12. ระบบการจัดการความรู้ และการพัฒนาบุคลากร ยังไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เต็มที่ 13. กระบวนการปลูกฝังค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยไปสู่บุคลากรทุกคนให้มีพฤติกรรมหรือทัศนคติที่ดี

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค
1. หน่วยงานภายนอกเน้นการทำงานแบบบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายภาครัฐ เอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นโอกาสให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ 2. ชุมชนต้องการความช่วยเหลือทางด้านวิชาการในการยกระดับศักยภาพของชุมชน 3. ได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากภาครัฐและหน่วยงานที่มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือในการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 4. ชุมชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม 5. นโยบายการพัฒนากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับการแผนพัฒนาชาติ 6. เทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เอื้อต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลาโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต 7. นโยบายของรัฐในเรื่องการสนับสนุนให้ข้าราชการครู เข้ามาพัฒนาวิชาชีพของตนเอง 8. มีเครือข่ายการวิจัยภายนอกที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้การสนับสนุนในการ พัฒนางานวิจัย 9. หน่วยงานภายนอกมีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการที่สามารถเป็นตัวอย่างและ เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ 10. มีหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนการให้บริการในระดับชาติเช่น เครือข่ายแกนหลัก (node) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ด้านการออกแบบ (TCDC) 11. นโยบายของภาครัฐ เช่น กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี แผนพัฒนา การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 นโยบายการปรับยุทธศาสตร์ใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 20 ปี มุ่งเน้นการบริหารจัดการพัฒนาองค์กรให้คุณภาพที่ เป็นเลิศ 12. การบริหารจัดการเงินทุนวิจัยของแหล่งทุนภายนอก 13. พื้นที่ให้บริการเป็นแหล่งเป้าหมายในการวิจัยและพัฒนาร่วมกับมหาวิทยาลัยวิจัย อื่น ๆ ส่งผลให้อาจารย์มีโอกาสทำวิจัยร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ	1. สถานการณ์โรคระบาดโคโรนาไวรัส (COVID-19) ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯได้อย่างต่อเนื่อง 2. ภาวะการแข่งขันของสถาบันการศึกษาที่ บุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การของมหาวิทยาลัย 3. กฎหมาย ระเบียบ และระบบด้านพัสดุ ก ต่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการของ

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประจำปีงบประมาณ 2565

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย ครอบคลุมด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้า และการจัดการความรู้ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยมีวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กำหนดกระบวนการสรรหาที่เข้าถึงบุคคลเป้าหมายที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเป็นบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม ดำเนินการด้วยความโปร่งใสอย่างเหมาะสมตามกรอบอัตราค่าจ้างและเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย
3. การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้าและการจัดการความรู้ โดยการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเหมาะสมในการเลื่อนระดับ ตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตาม ตำแหน่งงาน (Career Path) และเกิดความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ เข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและทักษะด้านดิจิทัล upskill มหาวิทยาลัย พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) และพัฒนาปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure) ตลอดจนส่งเสริมให้มีการจัดนำความรู้จากการปฏิบัติงานจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาบุคลากร
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยมีการกำหนดวิธีการประเมินผล ที่เป็นธรรมมีหลักฐานในการตรวจสอบได้ การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนด ตัวชี้วัด และการพัฒนาบุคลากร แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และมีการเผยแพร่หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินก่อนที่จะทำการประเมิน
5. ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยการจัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และสอดคล้องตามเกณฑ์ ตลอดจนการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
6. สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและกาบุคลากรกระทำการผิดระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย อื่นๆ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรมีความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ หรือคดีบนเว็บไซต์ การตอบข้อซักถามโดยนิติกร หรือการแจ้งหนังสือเวียนต่าง ๆ ฯลฯ
7. การตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย กำหนดให้ใช้การตรวจสอบและใช้การลงโทษทางวินัย ตามที่ปรากฏในกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และการตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย ต้องทำในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อป้องกันการใช้อคติส่วนตัวต่อทุกฝ่าย

ส่วนที่ 2 : วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น

พันธกิจการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความก้าวหน้าในอาชีพ และการทำงานอย่างมีความสุข
2. พัฒนาการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้แข็งแกร่งพร้อมขับเคลื่อนองค์กรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น



ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1. การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้แข็งแกร่งพร้อมขับเคลื่อนองค์กรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย	1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล	1. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและ
			2. ระดับผลการประเมินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน
			3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไก
			4. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
		1.2 พัฒนาศักยภาพและทักษะทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหารวิชาการ และการเกษียณอายุ	5. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
			6. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
			7. จำนวนสื่อและนวัตกรรมที่เผยแพร่หรือได้รับรางวัลใน
			8. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนางานองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working	9. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ
			10. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่สอบผ่านมาตรฐาน
			11. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาต่างประเทศ
			12. ร้อยละของอาจารย์ที่ไม่มีวุฒิตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนาด้าน
			13. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอาจารย์ประจำ
			14. จำนวนบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม (ต่อ)	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น (ต่อ)	2.2 สร้างภาคีความร่วมมือในการพัฒนางานบริหารบุคลากร	15. จำนวนเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมความร่วมมือในการพัฒนา
		2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ	16. ระดับความผูกพันของลูกค้าและบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย
			17. ร้อยละของหน่วยงานที่มีระบบการบริหารจัดการที่ได้ร เกณฑ์มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงาน
			18. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่สอดคล้อง



ตัวชี้วัด เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย 2565	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน		
				2562	2563	2564	1	2	3
1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	1. จำนวนบุคลากรเป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและจรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ	5	6	6	5	5	1	3	
	2. ระดับผลการประเมินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	5	4.60	4.06	4.59	4.25	3.0	3.5	
	3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล	5	4.00	-	4.06	3.98	3.0	3.5	
	4. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ITA)	5	90	92.34	91.9	92.01	60	70	
	5. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	6	30	23.62	27.98	34.24	ร้อยละ 22	ร้อยละ 24	
	6. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	6	30	30.03	36.91	45.76	ร้อยละ 22	ร้อยละ 24	
	7. จำนวนสื่อและนวัตกรรมที่เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ	6	10	15	6	4	ผลงาน 2	ผลงาน 3	
	8. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้	6	10	23	12	14	14	16	
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	9. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	6	70	61.99	92.38	48.94	60	65	
	10. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ	5	25	24.14	24.69	24.69	21	23	
	11. ร้อยละของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่จัดการเรียนการสอนเป็น ภาษาอังกฤษ (ยกเว้นโปรแกรมวิชาที่สอนเป็นภาษาต่างประเทศ)	5	25	19.54	22.67	20.00	15	20	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย 2565	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์		
				2562	2563	2564	1	2	
	12. ร้อยละของอาจารย์ที่ไม่มีวุฒิครูที่ได้รับการพัฒนา ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพครู	5	57	-	37.50	60.49	51	54	
	ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น	6	50	45.54	40.24	19.05	40	45	
	13. ซึ่งเกิดจากการมี ส่วนร่วมของชุมชนต่อจำนวนอาจารย์ ประจำ								
	จำนวนบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ	6	60	-	15	106	40	50	
	14 และนานาชาติ ซึ่งอยู่ในฐานข้อมูลตามเกณฑ์ประกัน คุณภาพ								
	จำนวนเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมความร่วมมือในการ พัฒนาองค์กร	6	35	-	69	29	25	30	
	16. ระดับความผูกพันของลูกค้าและบุคลากรที่มีต่อ มหาวิทยาลัย	5	4.0	-	4.15	N/A	3.50	3.75	
	ร้อยละของหน่วยงานที่มีระบบการบริหารจัดการที่ได้รับ	6	20	14.29	46.67	46.67	10	15	
	17. การรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานสากล หรือนำแนวคิด เกณฑ์มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงาน								
	18. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่สอดคล้อง กับมาตรฐาน มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	6	50	92.86	93.33	N/A	30	40	



ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และหน่วยงานรับผิดชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. . การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้แข็งแกร่งพร้อมขับเคลื่อนองค์กรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย	1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล
		1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหารวิชาการและการเกษียณอายุ
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม	2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและท้องถิ่น	2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working
		2.2 สร้างภาคีความร่วมมือในการพัฒนางานบริหารบุคลากร
		2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ



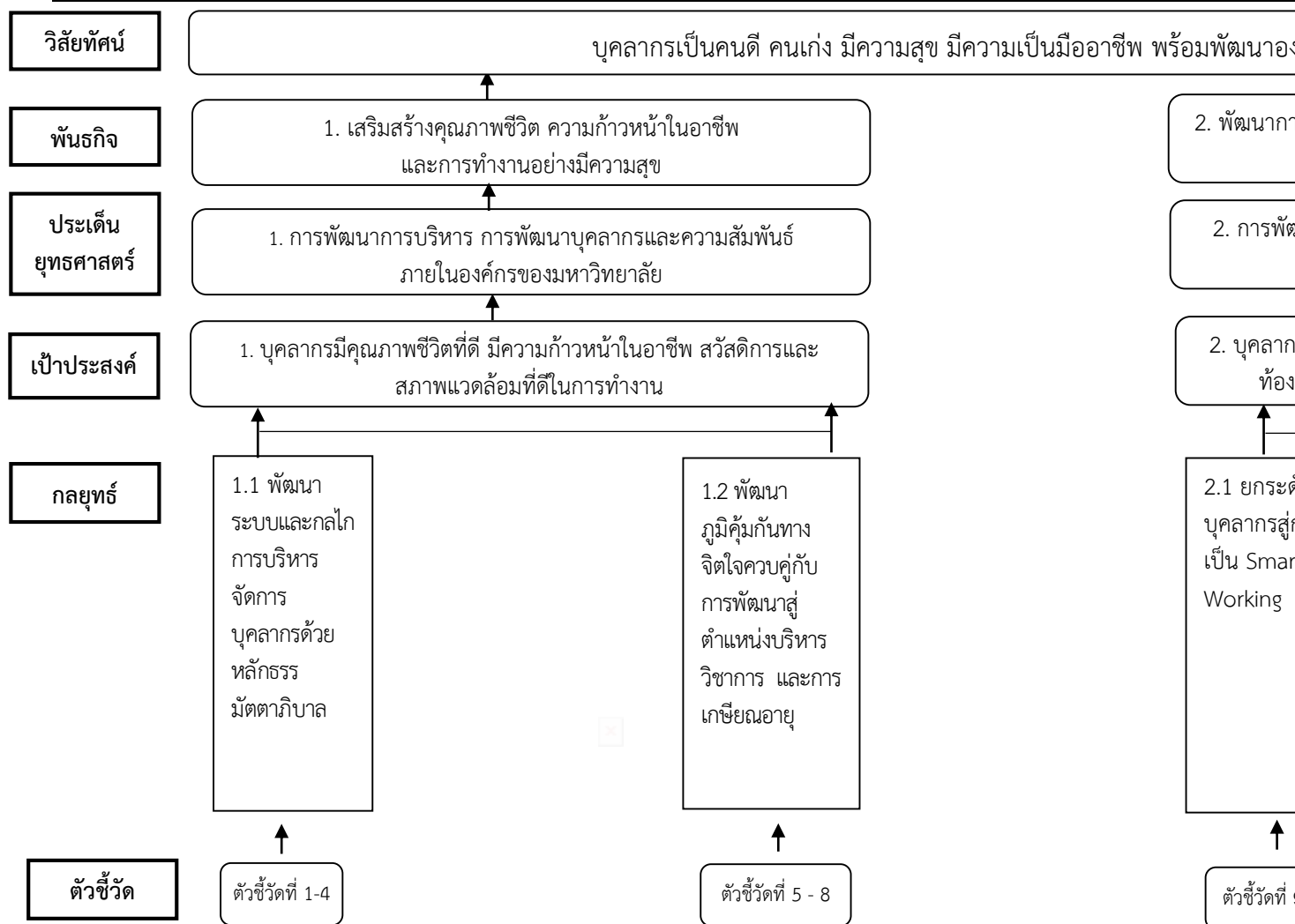
งาน/โครงการจำแนกตามกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

โครงการ	แหล่ง		
	บ.กศ.	กศ.บป.	บ.ย.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหาร การพัฒนาบุคลากรและความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย			
กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล			
อบรมจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับคณาจารย์และบุคลากร	30,000		
การประเมินตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพและยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และบุคลากร	20,000		
อบรม/ส่งเสริมปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของคณาจารย์และบุคลากร			
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาสู่ตำแหน่งบริหาร วิชาการ และการเกษียณอายุ			
สนับสนุนให้อาจารย์ประจำทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	50,000		
โครงการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร	100,000		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร			
กลยุทธ์ที่ 2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working			
ส่งเสริม กำกับและติดตามการจัดการความรู้	25,000		
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยใช้กระบวนการการจัดการความรู้ (KM)	3,000		
ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน (SIL) ในระดับรายวิชา			
โครงการการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน (WIL)			
พัฒนาอาจารย์สู่มืออาชีพ			
โครงการพัฒนากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล			
ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ	10,000		
กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างภาคีความร่วมมือในการพัฒนางานบริหารบุคลากร			
เสริมสร้างเครือข่ายประชุมวิชาการและนิทรรศการระดับชาติและนานาชาติ	60,000		

โครงการ	แหล่ง		
	บ.กศ.	กศ.บป.	บ.ย.
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน หรือ/และหน่วยงานการศึกษา ชุมชนในโครงการความร่วมมือ/ กิจกรรม KM	1,000		
โครงการประชุมนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีระดับชาติ			
การส่งเสริม พัฒนา งานวิจัย นวัตกรรมและ การตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น			
จัดอบรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อเสนอโครงร่างงานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น			
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันระบบอัจฉริยะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ			
ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ	10,000		
การพัฒนาศักยภาพคณาจารย์ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์	30,000		
โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาทักษะดิจิทัล คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม			
โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาทักษะดิจิทัล			
โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ			
อบรมทักษะด้านดิจิทัลคณะวิทยาการจัดการ			
พัฒนาระบบฐานข้อมูล และการวางแผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			
สนับสนุนการจัดอบรม และจัดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา			



ความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์



ส่วนที่ 3 : การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและการพั

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด พัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับปรุง ปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล

1. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อติดตามประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการ ดำเนินงานตาม แผนแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร
4. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปี ทุก 6 เดือน พร้อมให้ผู้รับ วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การ ตัดสินใจของผู้บริหาร

5. ประเมินผลตามเป้าหมายรายกลยุทธ์ของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปี
6. นำตัวชี้วัดในแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
7. ประเมินผลการดำเนินงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
8. ทบทวนแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและ ประเมินผล

