



**แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะครุศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565**

งานวางแผนและนโยบาย คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ครั้งที่ 2/2560

วันพุธที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2560

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2561 - 2565 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนกลยุทธ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) คณะครุศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคณะฯ และลงสู่บุคคล ซึ่งแผนฉบับดังกล่าว มาจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะครุศาสตร์ และถ่ายทอดลงสู่แผนกลยุทธ์ตามพันธกิจต่างๆของคณะ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2561 - 2565 จะมีการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศต่างๆที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เช่น การวิเคราะห์อัตรากำลัง ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ การสำรวจความต้องการศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา/ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยคำนึงถึงสัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา สัดส่วนวุฒิจารย์ระดับปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของนโยบายต่างๆในด้านการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2561 - 2565 ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคณะให้ก้าวไปในทิศทางที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และมีประสิทธิภาพ



รองศาสตราจารย์ ดร.วชิระ วิชชุกรนนท์
คณบดีคณะครุศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาของคณะครุศาสตร์	1
โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร	5
ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร	7
ส่วนที่ 2 แนวคิดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
สถานการณ์และแนวโน้มภายนอก	13
นโยบายด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	15
การวิเคราะห์อัตรากำลัง	17
เส้นทางความก้าวหน้า	17
ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	22
ส่วนที่ 3 แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565)	
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน – ภายนอก (SWOT Analysis)	23
แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565)	
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	24
เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน	29
เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด	31

ส่วนที่ 1

ความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐาน

1. ความเป็นมาของคณะครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์ เป็นหน่วยงานระดับคณะที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มีพันธกิจหลักในการจัดการศึกษาและผลิตบัณฑิตครูเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

คณะครุศาสตร์ เดิมมีชื่อว่า “คณะวิชาครุศาสตร์” เป็นส่วนราชการหนึ่งของวิทยาลัยครูกำแพงเพชร ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูพุทธศักราช 2518 และมีการแก้ไขเพิ่มเติมปรับมาใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527 ประกาศให้กรมการฝึกหัดครูโดยวิทยาลัยครูมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ คณะวิชาครุศาสตร์จึงสามารถผลิตครูในระดับปริญญาตรีได้ ในปีพุทธศักราช 2528 ได้มีการประกาศแบ่งส่วนราชการในวิทยาลัยครูกำแพงเพชร เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของวิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู จึงเปลี่ยนชื่อจากคณะวิชาครุศาสตร์ มาเป็นคณะครุศาสตร์ จนถึงปัจจุบัน ในปีพุทธศักราช 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” เป็นชื่อสถาบันการศึกษาในกรมการฝึกหัดครู เริ่มใช้ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา คณะครุศาสตร์จึงเป็นหน่วยงานหนึ่งของสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร หลังจากนั้นในปีพุทธศักราช 2538 จึงมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นโดยพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏกำแพงเพชรและประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้คณะครุศาสตร์สามารถจัดการเรียนการสอนสูงกว่าระดับปริญญาตรีและเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารจาก “หัวหน้าคณะวิชา” มาเป็นตำแหน่ง “คณบดี” และในขณะนั้น คณะครุศาสตร์มีทั้งหมด 8 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว ภาควิชาอนุบาลศึกษา ภาควิชาการศึกษาพิเศษ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาทดสอบและวิจัย และภาควิชาพลศึกษาและนันทนาการ และแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ 2 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์คอมพิวเตอร์ศึกษา และศูนย์เด็กปฐมวัย

ปัจจุบัน คณะครุศาสตร์ ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และมีการจัดการเรียนการสอนให้หลากหลายสาขาวิชามากขึ้น

ปีการศึกษา 2553 คณะครุศาสตร์ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่นำร่อง โดยมีนักศึกษาที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพครูได้รับทุนในปีการศึกษา 2552 จำนวน 4 โปรแกรมวิชา ประกอบด้วย นักศึกษาโปรแกรมวิชาพลศึกษา จำนวน 2 คน นักศึกษาโปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 1 คน นักศึกษาโปรแกรมวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน และ นักศึกษาโปรแกรมวิชาดนตรีศึกษา จำนวน 2 คน

ปีการศึกษา 2554 คณะครุศาสตร์ มีนักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่นำร่อง จำนวน 5 โปรแกรมวิชา ประกอบด้วย นักศึกษาโปรแกรมวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 7 คน

นักศึกษาโปรแกรมวิชาพลศึกษา จำนวน 3 คน นักศึกษาโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 22 คน นักศึกษาโปรแกรมวิชาสังคมศึกษา จำนวน 6 คน และนักศึกษาโปรแกรมวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 43 คน นอกจากนี้ ยังได้รับเลือกให้เป็นหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยความร่วมมือระหว่าง สำนักงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) , สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ปีการศึกษา 2555 คณะครุศาสตร์ได้ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2555) และหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2555) เมื่อวันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2556 และมีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2555 เพื่อเป็นการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาในสังกัดต่างๆ ที่ยังไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา นอกจากนี้ ในปีการศึกษา 2555 นี้ คณะครุศาสตร์มีนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการผลิตครูมืออาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา คุณสมบัติของนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการนี้ ต้องกำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งมีนักศึกษาที่ได้รับทุนจำนวน 14 คน โดยเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว นักศึกษาจะได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ปีการศึกษา 2556 คณะครุศาสตร์ มีการดำเนินงานด้านการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 หลักสูตร ดังนี้ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2556) และเปิดรับนักศึกษารุ่นแรกในปีการศึกษา 2556 จำนวน 60 คน หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2556) และ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2556) นอกเหนือจากการพัฒนาหลักสูตร ในปีการศึกษา 2556 คณะครุศาสตร์ ยังมีการลงนามความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก รวมถึงหน่วยงานต่างประเทศ ได้แก่ การทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับ College Of Education, West Visayas State University, Philippines, บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในการจัดการศึกษาแก่โรงเรียนสาธิต (วัดพระบรมธาตุ), บันทึกข้อตกลงความร่วมมือโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการและงานวิจัยทางการศึกษาตามภารกิจขององค์กร กับคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และบันทึกข้อตกลงความร่วมมือด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนโครงการเปิดโลกเรียนรู้เด็กและเยาวชน กับองค์การบริหารส่วนตำบลหัวถนน

ปีการศึกษา 2557 คณะครุศาสตร์ ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการในระดับโปรแกรมวิชา จากเดิมในระดับปริญญาตรี จะมีจำนวน 11 โปรแกรมวิชา แต่เนื่องจากเกิดความซ้ำซ้อนในเรื่องการบริหารงาน ในปีการศึกษา 2557 โปรแกรมวิชาดนตรีศึกษา จึงได้ย้ายไปสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และ

สังคมศาสตร์แทน เพื่อให้การบริหารงานทั้ง 2 คณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาการพัฒนาครูที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญ ที่จะทำหน้าที่ในการผลิต พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดกิจกรรมโครงการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โครงการพัฒนาผู้ประวิชาชีพทางการศึกษา ฯลฯ

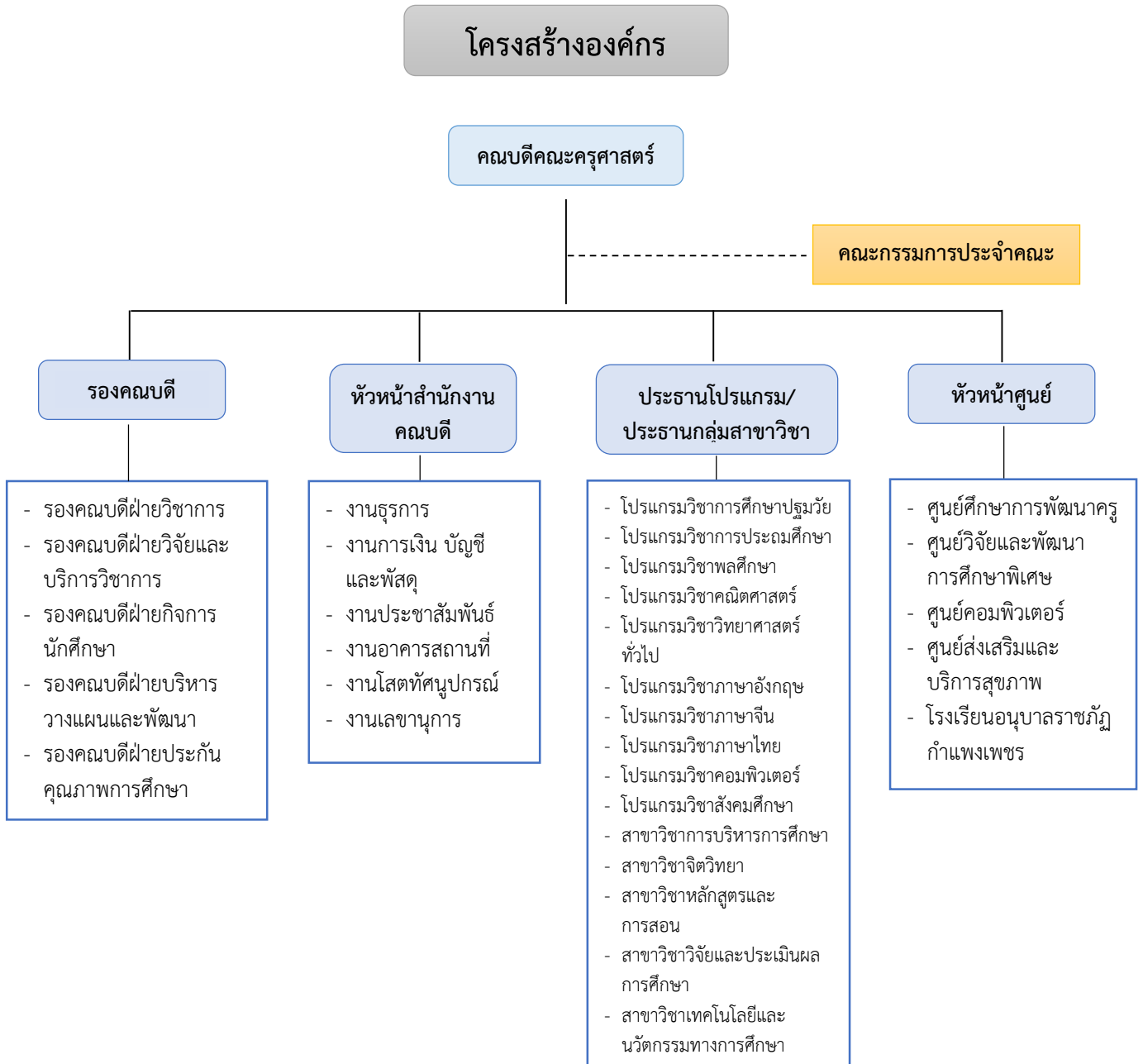
ปีการศึกษา 2558 คณะครุศาสตร์มีการพัฒนาทางการผลิตและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น ได้แก่ การทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เรื่องความร่วมมือในกิจการลูกเสือกับทั้ง 9 โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อบูรณาการและสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากิจการลูกเสือให้เจริญก้าวหน้า และสนับสนุนองค์ความรู้ทางด้านวิชาการแก่โรงเรียนในฐานเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาในชุมชน

ปีการศึกษา 2559 คณะครุศาสตร์มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559) จำนวน 10 หลักสูตร ได้แก่ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย สาขาวิชาการประถมศึกษา สาขาวิชาพลศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาจีน สาขาวิชาภาษาไทย และสาขาวิชาสังคมศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และให้เกิดความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน นอกจากนี้คณะครุศาสตร์มีการดำเนินการตามนโยบายการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของรัฐบาล โดยการกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสถาบันผลิตครูอื่นๆได้ ซึ่งในปีการศึกษา 2559 มีนักศึกษาที่สามารถสอบคัดเลือกเข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นได้ จำนวน 29 คน ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 8 คน สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป จำนวน 5 คน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 1 คน สาขาวิชาสังคมศึกษา จำนวน 4 คน สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 1 คน และสาขาวิชาภาษาไทย จำนวน 8 คน ซึ่งนักศึกษาทั้ง 29 คน จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการครูในเขตพื้นที่ตามภูมิลำเนาของนักศึกษา

ปัจจุบัน คณะครุศาสตร์มีการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต รวมทั้งสิ้น 14 หลักสูตร และมีหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนนอกที่ตั้ง (บางส่วน) ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 2 หลักสูตร มีแหล่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาและการบริการวิชาการในรูปแบบการดำเนินงานเป็นศูนย์ ประกอบด้วย ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมและบริการสุขภาพ ศูนย์นวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ และโรงเรียนอนุบาลราชภัฏกำแพงเพชร นอกจากนี้ ยังมีการให้บริการวิชาการที่เน้นการตอบสนองความต้องการของสังคมและท้องถิ่น เช่น การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การเพิ่มวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯลฯ นอกจากนี้ โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี 2560 มีนักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ 9 สาขาวิชา รวมทั้งสิ้น 83 คน ได้แก่

นักศึกษสาขาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 9 คน สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน สาขาวิชา
วิทยาศาสตร์ทั่วไป จำนวน 14 คน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 6 คน สาขาวิชาสังคมศึกษา จำนวน
12 คน สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 3 คน สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ จำนวน 4 คน สาขาวิชาภาษาไทย
จำนวน 18 คน และสาขาวิชาการประถมศึกษา จำนวน 15 คน

2. โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร



โครงสร้างการบริหาร

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
รองศาสตราจารย์สุวิทย์ วงษ์บุญมาก

คณบดีคณะครุศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิชระ วิชชุกรนนท์

คณะกรรมการประจำ

- โปรแกรม/สาขาวิชา
- ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู
- โรงเรียนอนุบาลราชภัฏ
- โรงเรียน ตชด.
- ป.บัณฑิตวิชาชีพครู และบัณฑิตศึกษา

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
รศ.ดร.บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์

- งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- งานพัฒนาหลักสูตร
- งานรับรองปริญญาทางการศึกษาและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- งานพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษนักศึกษา/บุคลากร
- การพัฒนาคณาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน และการทำผลงานทางวิชาการ
- งานการจัดการความรู้ด้านการผลิตบัณฑิต
- งานฝึกอบรมลูกเสือ

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
รศ.ดร.ยุภาณี ปณะราช

- งานวิจัย
- งานบริการวิชาการ
- งานจัดแจ้งลิขสิทธิ์/สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร
- งานจัดประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ
- งานวารสารวิชาการ
- งานจัดการความรู้ด้านการวิจัย
- งานวิเทศสัมพันธ์

รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
ผศ.ธงชัย ช่อพุกงา

- งานกิจกรรมนักศึกษา
- งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- งานสวัสดิการและทุนการศึกษา
- งานปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศ
- งานพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิต
- งานรับพระราชทานปริญญาบัตร

รองคณบดีฝ่ายบริหารวางแผนและพัฒนา
ผศ.ดร.ภูมิพิพัฒน์ ริกพรมงคล

- งานพัฒนาแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการราชการ
- งานอำนวยการประชุมบุคลากรและกรรมการประจำคณะ
- งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
- งานระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคณะ
- งานบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน
- งานสวัสดิการและพัฒนางองค์กร

รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา
อาจารย์อมรา ทองใส

- งานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรและคณะ
- งานสำรวจภาวะการมีงานทำ
- งานสำรวจความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต
- งานสร้างศักยภาพและเตรียมความพร้อมเพื่อการแข่งขันแก่ศิษย์เก่า และศิษย์ปัจจุบัน
- งานเลขานุการ

3. ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

3.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (จำแนกตามหลักสูตรและกลุ่มสาขาวิชา)

หลักสูตร/กลุ่มสาขาวิชา	ประเภท			รวม
	อาจารย์ประจำ ตามสัญญาจ้าง	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	
ค.บ. สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	-	2	3	5
ค.บ. สาขาวิชาพลศึกษา	5	3	1	9
ค.บ. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์	1	5	1	7
ค.บ. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	4	1	5
ค.บ. สาขาวิชาสังคมศึกษา	1	5	-	6
ค.บ. สาขาวิชาคณิตศาสตร์	1	3	1	5
ค.บ. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	1	5	-	6
ค.บ. สาขาวิชาภาษาจีน	3	5	-	8
ค.บ. สาขาวิชาภาษาไทย	1	5	-	6
ค.บ. สาขาวิชาการประถมศึกษา	1	3	1	5
กลุ่มสาขาวิชาการบริหารการศึกษา	2	3	-	5
กลุ่มสาขาวิชาจิตวิทยา	-	2	3	5
กลุ่มสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	-	1	1	2
กลุ่มสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา	-	1	2	3
รวมทั้งสิ้น	16 คน	47 คน	14 คน	77 คน
คิดเป็นร้อยละ	20.78	61.04	18.18	

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2560

3.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (จำแนกตามหลักสูตรและกลุ่มสาขาวิชา)

หลักสูตร/กลุ่มสาขาวิชา	ประเภท			รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	
ค.บ. สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	3	-	2	5
ค.บ. สาขาวิชาพลศึกษา	6	2	1	9
ค.บ. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์	6	1	-	7
ค.บ. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	2	2	1	5
ค.บ. สาขาวิชาสังคมศึกษา	5	1	-	6
ค.บ. สาขาวิชาคณิตศาสตร์	4	-	1	5

หลักสูตร/กลุ่มสาขาวิชา	ประเภท			รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	
ค.บ. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	5	1	-	6
ค.บ. สาขาวิชาภาษาจีน	8	-	-	8
ค.บ. สาขาวิชาภาษาไทย	6	-	-	6
ค.บ. สาขาวิชาการประถมศึกษา	2	2	1	5
กลุ่มสาขาวิชาการบริหารการศึกษา	1	3	1	5
กลุ่มสาขาวิชาจิตวิทยา	2	2	1	5
กลุ่มสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	1	1	-	2
กลุ่มสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา	2	-	1	3
รวมทั้งสิ้น	53 คน	15 คน	9 คน	77 คน
คิดเป็นร้อยละ	68.83	19.48	11.69	

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2560

3.3 ข้อมูลการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วันที่บรรจุเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย	ปีที่สามารถขอ ตำแหน่ง ผศ. ได้	การเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	
				สอบสอน	ยื่น ก.พ.อ.3
1	อาจารย์จิรัฐ เพ็งแดง	1 มิถุนายน 2556	มิถุนายน 2559	-	/
2	อาจารย์อมรา ศรีแก้ว	1 พฤษภาคม 2555	กันยายน 2559	-	/
3	อาจารย์ศรินญา หวางจ้อย	2 พฤศจิกายน 2552	มีนาคม 2557	-	/
4	อาจารย์เฉลิม ทองจอน	1 พฤษภาคม 2555	ตุลาคม 2557	/	-
5	อาจารย์ธิดารัตน์ ทวีทรัพย์	2 พฤศจิกายน 2552	พฤศจิกายน 2557	/	-
6	ดร.วรพรรณ ขาวประทุม	1 พฤษภาคม 2555	สิงหาคม 2558	-	-
7	อาจารย์รัตติกาล โสภักค์ศรีกุล	1 พฤษภาคม 2555	พฤษภาคม 2559	-	-
8	อาจารย์วชิระ พิมพ์ทอง	1 พฤศจิกายน 2555	พฤษภาคม 2559	-	-
9	อาจารย์เลเกีย เขียวดี	1 พฤศจิกายน 2555	มิถุนายน 2559	-	-
10	อาจารย์อุไรวรรณ ปานทโชติ	1 พฤษภาคม 2555	ธันวาคม 2559	-	-
11	อาจารย์ไตรรงค์ เปลี้นแสง	1 พฤษภาคม 2555	ธันวาคม 2559	/	-
12	อาจารย์นิตพันธ์ บุตรลุย	1 พฤษภาคม 2555	ธันวาคม 2559	-	-
13	อาจารย์ทวีโรดม ศรีแก้ว	1 พฤษภาคม 2555	ธันวาคม 2559	-	-
14	ดร.มณฑา หมี่ไพรพุกษ์	12 มกราคม 2559	ธันวาคม 2559	-	-
15	อาจารย์อรทัย บุญเที่ยง	1 พฤษภาคม 2555	พฤษภาคม 2560	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	วันที่บรรจุเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย	ปีที่สามารถขอ ตำแหน่ง ผศ. ได้	การเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	
				สอบสอน	ยื่น ก.พ.อ.03
16	อาจารย์ยุทธนา พันธุ์มี	1 พฤษภาคม 2555	พฤษภาคม 2560	-	-
17	อาจารย์ศุภวัฒน์ วิสิฐศิริกุล	1 พฤษภาคม 2555	พฤษภาคม 2560	-	-
18	อาจารย์วิวัฒน์ ทวีทรัพย์	1 พฤศจิกายน 2555	พฤษภาคม 2560	/	-
19	อาจารย์กษมา สุรเดชา	18 สิงหาคม 2557	ธันวาคม 2560	-	-
20	อาจารย์ธารณา สุวรรณเจริญ	1 ธันวาคม 2557	ธันวาคม 2560	-	-
21	ดร.ปราณี เลิศแก้ว	1 พฤษภาคม 2555	มกราคม 2561	-	-
22	อาจารย์ศุภรดา สุขประเสริฐ	2 มิถุนายน 2558	มกราคม 2561	-	-
23	ดร.ขวัญชัย ขำนา	12 มกราคม 2559	มกราคม 2561	-	-
24	ดร.จารุพันธ์ ขวัญแน่น	20 มกราคม 2559	มกราคม 2561	-	-
25	ดร.ประจบ ขวัญมัน	10 พฤษภาคม 2559	มีนาคม 2561	-	-
26	อาจารย์เบญจวรรณ ชัยปลัด	1 มิถุนายน 2556	มิถุนายน 2561	-	-
27	อาจารย์ธิดารัตน์ พรหมมา	21 กรกฎาคม 2557	กรกฎาคม 2561	-	-
28	อาจารย์มนตรี หลินภู	21 กรกฎาคม 2557	กรกฎาคม 2562	-	-
29	อาจารย์จุฑาทิพย์ โอปอ้อม	21 กรกฎาคม 2557	พฤษภาคม 2562	-	-
30	อาจารย์นันท์วัน อินทาดกรวด	10 พฤษภาคม 2559	มิถุนายน 2563	-	-
31	อาจารย์รุ่งนภา บุญยิ้ม	7 กันยายน 2558	กันยายน 2563	-	-
32	อาจารย์จิรพงศ์ พวงมาลัย	12 มกราคม 2559	ตุลาคม 2563	-	-
33	อาจารย์เมธี มธุรส	10 พฤษภาคม 2559	ธันวาคม 2563	-	-
34 *	อาจารย์ธัชชิต วิระศิริวัฒน์	1 พฤษภาคม 2555	-	-	-
35 *	อาจารย์สมหญิง กัลป์เจริญศรี	1 พฤษภาคม 2555	-	-	-
36 *	อาจารย์ชลธิชา สว่างไตรภพ	21 กรกฎาคม 2557	-	-	-
37 *	อาจารย์เทพกาญจนา เทพแก้ว	21 กรกฎาคม 2557	-	-	-
38 *	อาจารย์นันทน์ภัส ชิตนุรัตน์	2 มิถุนายน 2558	-	-	-

* อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลา

3.4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา

หลักสูตร/กลุ่มสาขาวิชา	คุณวุฒิการศึกษา		รวม	กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
ค.บ. สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	4	1	5	-
ค.บ. สาขาวิชาพลศึกษา	9	-	9	2
ค.บ. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์	6	1	7	3
ค.บ. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	4	1	5	1
ค.บ. สาขาวิชาสังคมศึกษา	5	1	6	2
ค.บ. สาขาวิชาคณิตศาสตร์	4	1	5	-
ค.บ. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	4	2	6	2
ค.บ. สาขาวิชาภาษาจีน	8	-	8	4
ค.บ. สาขาวิชาภาษาไทย	6	-	6	1
ค.บ. สาขาวิชาการประถมศึกษา	2	3	5	2
กลุ่มสาขาวิชาการบริหารการศึกษา	-	5	5	-
กลุ่มสาขาวิชาจิตวิทยา	3	2	5	1
กลุ่มสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	1	1	2	-
กลุ่มสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา	-	3	3	-
รวมทั้งสิ้น	56 คน	21 คน	77 คน	18 คน
คิดเป็นร้อยละ	72.73	27.27		

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2560

3.5 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

ชื่อ - สกุล	สาขาวิชา	ปีที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา
อาจารย์จิตรรัตน์ ทวีทรัพย์	สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา	2560
อาจารย์วิวัฒน์ ทวีทรัพย์	สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา	2560
อาจารย์ไตรรงค์ เปลี่ยนแสง	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา	2560
อาจารย์ยุทธนา พันธุ์มี	สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา	2560
อาจารย์ฉัตรวิทย์ ไพรมหานิยม	สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ	2560
อาจารย์เลเกีย เขียวดี	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	2561
อาจารย์ศรวัสส์ ศิริ	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	2561
อาจารย์เฉลิม ทองจอน	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	2561
อาจารย์ศิริโสภา แสนบุญเวช	สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	2561

ชื่อ - สกุล	สาขาวิชา	ปีที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา
อาจารย์ธชชนิตี วีระศิริวัฒน์ *	สาขาวิชาพลศึกษา	2561
อาจารย์มนตรี หลินภู	สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา	2563
อาจารย์นิติพันธ์ บุตรบุญ	สาขาวิชาพลศึกษา	2563
อาจารย์สมหญิง กัลป์เจริญศรี *	สาขาวิชาการสอนภาษาจีน	2563
อาจารย์จิตารัตน์ พรหมมา	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา	2563
อาจารย์ศุภรดา สุขประเสริฐ	สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	2563
อาจารย์ชลธิชา สว่างไตรภพ *	สาขาวิชาการสอนภาษาจีน	2565
อาจารย์เทพกาญจนา เทพแก้ว *	สาขาวิชาการสอนภาษาจีน	2565
อาจารย์นันท์นภัส ชิตนุรัตน์ *	สาขาวิชาการสอนภาษาจีน	2565

* อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลา

3.7 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภท	ตำแหน่ง
1	นางสาวระพีพร พุ่มอิม	พนักงานมหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
2	นางสาวฉวีวรรณ จันทร์อ่อน	พนักงานมหาวิทยาลัย	นักวิชาการศึกษา
3	นางมาริตา จิตชู	พนักงานมหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
4	นางสาววาสนา สุระพา	พนักงานมหาวิทยาลัย	นักวิชาการศึกษา
5	นางสาวกรรณิกา จันสายทอง	พนักงานมหาวิทยาลัย	นักวิชาการศึกษา
6	นางสาวณิชารีย์ วุฒิชมภู	พนักงานมหาวิทยาลัย	นักวิชาการศึกษา
7	นางสาวภัทวรรณ ไชยภักดิ์	พนักงานมหาวิทยาลัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
8	นางสาวกัลยารัตน์ มาลาศรี	พนักงานมหาวิทยาลัย	นักวิชาการศึกษา
9	นายพรหมธร พูลสุข	พนักงานมหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
10	นายศาสตราวุธ กิมพันธ์	พนักงานมหาวิทยาลัย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
11	นายอานนท์ ปลื้มเนตร	พนักงานมหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
12	นางสาววิราพัตร กาวิละพันธ์	พนักงานมหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
13	นางสาววาสนา จันท์ผ่อง	พนักงานราชการ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
14	นางสาวกาญจนา นาคสวาท	ลูกจ้างชั่วคราว	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
15	นายไกรสร สิงไผ่แก้ว	ลูกจ้างชั่วคราว	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการประจำโปรแกรมวิชา
16	นายพินิต มณีเขียว	ลูกจ้างชั่วคราว	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการประจำโปรแกรมวิชา

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2560

3.7 ข้อมูลการกำหนดระดับตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะของสายสนับสนุนวิชาการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ปีที่สามารถ ขอกำหนดระดับตำแหน่ง ชำนาญการได้
1	นางสาวระพีพร พุ่มอิม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2 พฤศจิกายน 2558
2	นางสาวฉวีวรรณ จันทร์อ่อน	นักวิชาการศึกษา	2 พฤศจิกายน 2558
3	นางสาวกัลยารัตน์ มาลาศรี	นักวิชาการศึกษา	1 มกราคม 2560
4	นางสาวภัทวรรณ ไชยภักดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 พฤษภาคม 2560
5	นางมาริตา จิตชู	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1 ตุลาคม 2560
6	นางสาววาสนา สุระพา	นักวิชาการศึกษา	1 พฤษภาคม 2561
7	นางสาวกรรณิกา จันสายทอง	นักวิชาการศึกษา	1 พฤษภาคม 2561
8	นางสาวณิชารีย์ วุฒิชมภู	นักวิชาการศึกษา	1 พฤษภาคม 2561
9	นายพรหมธร พูลสุข	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1 พฤศจิกายน 2561
10	นายศาสตราวุธ กิมพันธ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1 พฤศจิกายน 2561
11	นายอานนท์ ปลื้มเนตร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7 สิงหาคม 2564
12	นางสาววิราพัตร กาวิละพันธ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7 สิงหาคม 2564

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2560

3.8 ข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการ ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2565)

ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	2561	2562	2563	2564	2565
ผศ.อรอนงค์ แจ่มผล	จิตวิทยา	/	-	-	-	-
รศ.ดร.สมชัย วงษ์นายะ	วิจัยและประเมินผล	/	-	-	-	-
รศ.ดร.สุณี บุญพิทักษ์	การศึกษาปฐมวัย	-	-	/	-	-
ผศ.ธงชัย ช่อพฤกษา	หลักสูตรและการสอน	-	-	/	-	-
รศ.ดร.วชิระ วิชชุกรนนท์	การประถมศึกษา	-	-	-	/	-
รศ.ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพงศ์	จิตวิทยา	-	-	-	/	-
ดร.สุภาพร พงศ์ภิญโญโอภาส	วิจัยและประเมินผล	-	-	-	-	/
รวม		2	-	2	2	1

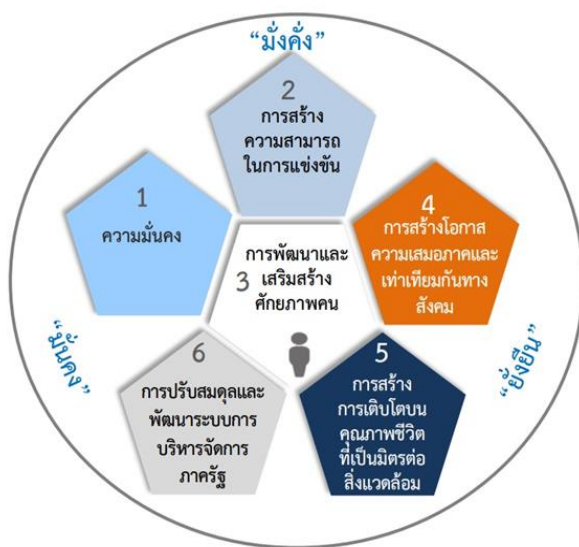
ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2560

ส่วนที่ 2

แนวคิดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. สถานการณ์และแนวโน้มภายนอก

1.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

1) ด้านความมั่นคง

- เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง
- การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน
- การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ
- การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผลึกกำลังป้องกันประเทศ
- การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ
- การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น

2) ด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

- การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ
- การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ
- การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน

- การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง
- การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก

3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- พัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต
- การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

4) ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทunesทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- พัฒนาการเชื่อมโยงมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- จัดระบบอนุรักษ์ พืชพันธุ์และป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการ

บริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

- การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

1.2 แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2579)

การจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษาสภาวะการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดด ที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 และนำผลการติดตามประเมินแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 – 2559 ซึ่งครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวกับบริบทการจัดการศึกษา โอกาสทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งพัฒนาการศึกษา กับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษา ทั้งที่เกิดจากปัญหาของระบบการศึกษา และจากสภาวะการณ์ของโลกที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อนำมากำหนดแนวคิดของการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา รวมทั้งโครงการเร่งด่วนที่สำคัญ และการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ

2. นโยบายด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) “ทรัพยากรบุคคล คือสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร” เป็นบทสรุปของปรัชญาการบริหารองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูงสุดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในทุกวงการ ในปัจจุบัน ถูกยกให้มีความสำคัญเป็น “ทุนมนุษย์” เป็นทรัพยากรบุคคลไม่ใช่เครื่องจักร ลักษณะของคนแต่ละคนนั้นแตกต่างกันออกไป องค์กรต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลทำตามความสามารถ ให้ลุล่วงไปจนเกิดผลิตภาพที่ดีแก่องค์กร ทรัพยากรบุคคลจะต้องได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมในกระบวนการทำงาน ซึ่งจะต้องเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมในเชิงบวก ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร จึงต้องทำอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและระมัดระวัง เพราะเรื่องของทรัพยากรบุคคลมีความละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับทุกระบบ ทุกโครงสร้างที่ยึดโยงกันเป็นองค์กรและความสัมพันธ์กับผลิตภาพผลิตผลขององค์กร และกรอบแนวคิดและเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงต้องตระหนักถึงวิสัยทัศน์ (Vision) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goal) ยุทธศาสตร์ (Strategies) แผนงาน (Action Plan) และโครงสร้างองค์กร (Organization)

2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1) จัดทำกรอบอัตรากำลังคนทั้งใหม่และทดแทนอัตราเกษียณอย่างเหมาะสมตามกรอบเป้าหมายภารกิจ
- 2) กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 3) จัดทำระบบการติดผลการอบรมสัมมนาวิชาการ วิชาชีพ ศึกษาดูงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนและรายงานผู้บริหารทราบ
- 4) จัดทำระบบการประเมินจรรยาบรรณวิชาการ วิชาชีพ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
- 5) ประเมินแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

2.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรสายวิชาการ

1. จัดทำกรอบอัตรากำลังคนทั้งใหม่และทดแทนอัตราเกษียณอย่างเหมาะสมตามกรอบเป้าหมายภารกิจ
2. สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกทั้งใน-ต่างประเทศ และ จัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายอื่นๆที่นอกเหนือจากทุนที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย ตลอดระยะเวลาการศึกษาที่ระบุในหลักสูตร โดยประกาศเป็นสาขาที่ให้ทุนซึ่งจะแตกต่างกันตามสาขา
3. เพิ่มทุนสนับสนุนการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ในรูปแบบต่างๆที่หลากหลาย (1 อาจารย์ 1 ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์)
4. เพิ่มทุนสนับสนุนในการทำเอกสารหรือตำราวิชาการ
5. สนับสนุนทุนในการนำเสนอผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ในเวทีระดับชาติ/นานาชาติ
6. สนับสนุนทุนในการพัฒนาตนเองด้านภาษาต่างประเทศ เช่น การอบรม/การสอบวัดความรู้ทางภาษา
7. สนับสนุนและเพิ่มทุนในการพัฒนาตนเองด้านทักษะทางวิชาการ/การเข้าร่วมประชุมวิชาการ/การอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานทั้งใน-ต่างประเทศ
8. สร้างขวัญกำลังใจโดยการให้รางวัลแก่คณาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่/การได้ตำแหน่งทางวิชาการ

บุคลากรสายสนับสนุน

1. สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และ จัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายอื่นๆที่นอกเหนือจากทุนที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย ตลอดระยะเวลาการศึกษาที่ระบุในหลักสูตร
2. สนับสนุนทุนการทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ในรูปแบบต่างๆที่หลากหลาย
3. สนับสนุนทุนการทำคู่มือการปฏิบัติงานและแนวปฏิบัติที่ดี

4. สนับสนุนและเพิ่มทุนในการพัฒนาตนเองด้านทักษะทางวิชาชีพตามสายงาน/การเข้าร่วมประชุมวิชาการ/การอบรม/การสัมมนา /ศึกษาดูงานทั้งใน-ต่างประเทศ
5. พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรด้วยกระบวนการที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

3. การวิเคราะห์อัตรากำลัง

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดการศึกษาหลากหลายสาขาวิชาตามความต้องการของประเทศ การบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ระดับสูงที่มีบทบาทในการชี้นำ ร่วมพัฒนาชุมชน และสังคมไทยในโลกแห่งการแข่งขันให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ นั้น ทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ สถาบันอุดมศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ยืดหยุ่น หลากหลาย มีระบบจูงใจคนรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบ มีการจัดหาคนเข้าทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานมีกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในเวลาที่ต้องการ ดังนั้นในกระบวนการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลระดับอุดมศึกษา จึงเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำการวางแผนว่าองค์กรจะมีความต้องการบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ เป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด รวมทั้งปรับขนาดกำลังคนให้เหมาะสมเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

4. เส้นทางความก้าวหน้า

เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) หมายถึง ทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ได้ ระบุแนวทางที่บอกได้ว่าข้าราชการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานไปเป็นตำแหน่งงานใดได้บ้างภายในหน่วยงานที่ข้าราชการนั้นปฏิบัติงานอยู่ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร กำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพตามสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

4.1 บุคลากรสายวิชาการ

1) ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

ตำแหน่ง	เงื่อนไข
อาจารย์	คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในสถาบันอุดมศึกษา หรือคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในสถาบันอุดมศึกษา โดยให้ได้รับเงินเดือนและการเลื่อนระดับตามประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตำแหน่ง	เงื่อนไข
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	<p>การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ในกรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี หรือ 2. ในกรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ 3. ในกรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี <p>ผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้ใดได้โอนหรือย้ายมาบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา หากผู้นั้นเคยได้รับการแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันอุดมศึกษา ที่ ก.พ.อ. รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต/ทวิภาค อาจนำระยะเวลาระหว่างเป็นอาจารย์พิเศษในภาคการศึกษาที่สอนนั้นมาเป็นเวลาในการขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้คำนวณเวลาในการสอนพิเศษให้ 3 ใน 4 ส่วน ของเวลาที่ทำการสอน กรณีที่อาจารย์ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้นำเวลาในการปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์หลังจากได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกันเพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ของสถาบันอุดมศึกษา มีความชำนาญในการสอน และเสนอเอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอนซึ่งมีคุณภาพดีและได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย 5. มีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประกอบด้วยผลงานต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> 5.1 ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตาม เกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือ

ตำแหน่ง	เงื่อนไข
	<p>ประกาศนียบัตรใด ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดี และ</p> <p>5.2 ผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หนังสือ หรือบทความ วิชาการซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>
รองศาสตราจารย์	<p>การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี 2. มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา และมีความชำนาญพิเศษในการสอน และเสนอเอกสารคำสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอนซึ่งมีคุณภาพดีและได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย 3. มีผลงานทางวิชาการโดยได้ผ่านการประเมินตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ประกอบด้วยผลงานต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> 3.1 ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดี 3.2 ผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หนังสือ หรือ บทความวิชาการซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด ผลงานทางวิชาการตามข้อ 3.1 และ 3.2 ต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ จะต้องมียุทธศาสตร์ทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้วย
ศาสตราจารย์	<p>การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี 2. มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา และมีความเชี่ยวชาญในการสอน โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย

ตำแหน่ง	เงื่อนไข
	<p>3. มีผลงานทางวิชาการโดยได้ผ่านการประเมินตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ศาสตราจารย์ โดยมีวิธีการพิจารณาดังนี้</p> <p>วิธีที่ 1 ประกอบด้วยผลงานต่อไปนี้</p> <p>1) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก และได้รับการเผยแพร่ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และ</p> <p>2) ผลงานแต่งตำรา หรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และ ได้รับการเผยแพร่ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด</p> <p>วิธีที่ 2 ประกอบด้วยผลงานต่อไปนี้</p> <p>1) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และได้รับการเผยแพร่ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น หรือ</p> <p>2) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น หรือ</p> <p>3) ผลงานแต่งตำรา หรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และ ได้รับการเผยแพร่ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด ผลงานทางวิชาการดังกล่าว ต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ด้วย</p>

2) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง

ตำแหน่ง	เงื่อนไข
อาจารย์	<p>1. มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p> <p>2. เมื่อผ่านการประเมินของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย จะได้รับการต่อสัญญาจ้างในปีต่อไปและมีสิทธิ์ได้รับทุนการศึกษาต่อเมื่อมีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขของกองทุนพัฒนาข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร</p> <p>3. เมื่อได้รับคุณวุฒิส่งขึ้นจะได้รับการปรับเงินเดือนให้รับตามคุณวุฒิที่สูงขึ้นนั้น</p>

ตำแหน่ง	เงื่อนไข
	4. กรณีมีคุณสมบัติในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย จะมีโอกาสได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

3) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ตำแหน่ง	เงื่อนไข
ระดับปฏิบัติการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีคุณสมบัติและคุณสมบัติตรงตามสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยกำหนด 2. เมื่อผ่านการประเมินของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย จะได้รับการต่อสัญญาจ้างในปีต่อไป และเมื่อปฏิบัติงานครบ 4 ปี จะมีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างจนถึงอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ 3. มีสิทธิ์ได้รับทุนการศึกษาต่อเมื่อมีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขของกองทุนพัฒนาข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 4. เมื่อได้รับคุณสมบัติสูงขึ้นจะได้รับการปรับเงินเดือนให้รับตามคุณสมบัติที่สูงขึ้นนั้น 5. มีสิทธิ์ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา 18 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยให้มีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดหน่วยงานนั้น
ระดับชำนาญการ	
ระดับเชี่ยวชาญ	
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	

4) พนักงานราชการ

ตำแหน่ง	เงื่อนไข
ระดับปฏิบัติการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีคุณสมบัติและคุณสมบัติตรงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด 2. เมื่อผ่านการประเมินของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย จะได้รับการต่อสัญญาจ้างในปีต่อไป

ตำแหน่ง	เงื่อนไข
	3. กรณีมีคุณสมบัติในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและคุณสมบัติ ประสบการณ์ตรงตามที่มีมหาวิทยาลัยกำหนด จะมีโอกาสได้รับการพิจารณาจากหน่วยงานและมหาวิทยาลัยโดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (กบม.) เพื่อปรับตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

5) ลูกจ้างชั่วคราว

ตำแหน่ง	เงื่อนไข
ลูกจ้างชั่วคราว	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีคุณสมบัติและคุณสมบัติตรงตามที่มีมหาวิทยาลัยกำหนด 2. เมื่อผ่านการประเมินของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย จะได้รับการต่อสัญญาจ้างในปีต่อไป 3. เมื่อมีคุณสมบัติและคุณสมบัติ ประสบการณ์ตรงตามที่มีมหาวิทยาลัยกำหนด จะมีโอกาสในการสอบคัดเลือกเป็นพนักงานราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย โดยนำประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาประกอบในการพิจารณา

5. ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ใช้ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ระบบการสรรหา (Recruitment)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดไว้ ด้วยวิธีการ ดังนี้

- วิธีการสอบแข่งขัน
- วิธีการสอบคัดเลือก
- การต่ออายุราชการ

5.2 การคัดเลือก (Selection)

1. การรับสมัคร ผู้สมัคร (Preliminary reception of application) พิจารณาจากคุณสมบัติของผู้สมัครต้องกับที่ประกาศไว้
2. การทดสอบ (Employment tests) ประกอบด้วยสอบข้อเขียน หรือสอบปฏิบัติ (ถ้ามี) สอบการสอน และสอบสัมภาษณ์
3. ประกาศผลการสอบ

ส่วนที่ 3

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

1. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน – ภายนอก (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความร่วมมือในการทำกิจกรรมของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 2. อาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาวจึงมีความสามารถในการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีได้ดี 3. มีบุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์คอยให้คำแนะนำในเรื่องของการพัฒนาตำแหน่งวิชาการ/งานวิจัย/นวัตกรรม 4. มีสิ่งสนับสนุนและทรัพยากรที่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ 2. บุคลากรสายสนับสนุนยังไม่มีการพัฒนาตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญ) 3. บุคลากรสายวิชาการมีผลงานวิชาการ/วิจัย/นวัตกรรม ที่เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติยังมีน้อย 4. บุคลากรมีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษในระดับดียังมีน้อย 5. ทุนสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอ
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร 2. นโยบายภาครัฐที่สนับสนุนด้านการผลิตครู 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การแข่งขันในด้านวิชาการ เช่น การผลิตผลงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น หรือการพัฒนาด้านนวัตกรรม ของกลุ่มมหาวิทยาลัยภาคเหนือตอนล่างมีสูง 2. การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการทำให้เกิดการถูกแย่งชิงบุคลากร 3. รายรับที่ได้จากงบประมาณแผ่นดินหรือจำนวนนักศึกษาลดลง

2. แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ปรัชญา

ครุดีสร้างคน คนดีสร้างชาติ ครุศาสตร์สร้างครุดี

วิสัยทัศน์

คณะครุศาสตร์เป็นผู้นำในการประยุกต์ศาสตร์พระราชามาใช้ในการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพพระระดับสากล

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตครูให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพ
2. พัฒนางานวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา
3. ให้บริการวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น
4. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. บริหารจัดการองค์กรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยและมีธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงเพื่อผลิตและพัฒนาบัณฑิตครูให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพ

เป้าประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

- 1.1 วางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร
- 1.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ
- 1.3 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนสู่ความเป็นมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกย่องระดับสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงเพื่อผลิตและพัฒนาบัณฑิตครูให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ 1.1 วางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

- มาตรการ**
1. วิเคราะห์และกำหนดกรอบอัตรากำลังของสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ชัดเจน
 2. จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและตรงตามความต้องการของหลักสูตร สาขาวิชา และคณะ
 3. ปรับปรุงระบบการคัดเลือกอาจารย์ประจำหลักสูตร

ข้อ	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	เป้าหมาย 2561	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
1	ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรได้ตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการ	-	4 ข้อ	1 ข้อ	2 ข้อ	3 ข้อ	4 ข้อ	5 ข้อ	1. การวางแผนอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุน 2. การสรรหาบุคลากรที่ตรงตามความต้องการ	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายบริหาร วางแผนและพัฒนา - ประธานโปรแกรมวิชา/ สาขาวิชา/หลักสูตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกย่องสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงเพื่อผลิตและพัฒนาบัณฑิตครูที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ 1.2 ยกย่องสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ

มาตรการ

- กำหนดให้อาจารย์ต้องผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพตามระดับที่กำหนด
- ส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์ในหลักสูตรให้เป็นครูมืออาชีพและมีสมรรถนะในการผลิตผลงานวิชาการและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
- พัฒนาอาจารย์ให้สามารถสอนเป็นภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาวิชาชีพในระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 คน/หลักสูตร

ข้อ	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	เป้าหมาย 2561	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่สอบผ่านเกณฑ์สมรรถนะภาษาต่างประเทศ (TOEIC 500 หรือเทียบเท่า)	-		ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - โปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ
2	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ยกเว้นโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ)	-		ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	โครงการส่งเสริมการสอนเป็นภาษาอังกฤษ	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - โปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ
3	ร้อยละของอาจารย์ที่มีรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่าย (E - learning)	-		ร้อยละ 5	ร้อยละ 7	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	โครงการพัฒนาการสอนแบบ E - learning	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - โปรแกรมวิชาคอมพิวเตอร์
4	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาตามขีดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน	-		ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	โครงการส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนการสอน	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - ประธานโปรแกรมวิชา/สาขาวิชา/หลักสูตร

ข้อ	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	เป้าหมาย 2561	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
										- กลุ่มสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน/วิจัยและประเมินผลทางการศึกษา
5	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยหรือแลกเปลี่ยนอาจารย์กับต่างประเทศหรือไปพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในต่างประเทศ	6 คน		1 คน	2 คน	3 คน	4 คน	5 คน	โครงการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ในต่างประเทศ	- รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงเพื่อผลิตและพัฒนาบัณฑิตครูให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 1 พัฒนสมรรถนะบุคลากรเพื่อการผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ 1.3 พัฒนสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนสู่ความเป็นมืออาชีพ

มาตรการ

1. กำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนต้องเข้ารับการพัฒนาดำเน่งในระดับที่สูงขึ้น (ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญ) อย่างน้อย 1 คน/ปี
2. ส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะเพื่อมีสมรรถนะสู่ความเป็นมืออาชีพ
3. ส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้มีทักษะภาษาอังกฤษในระดับที่สามารถสื่อสารกับบุคคลอื่นได้

ข้อ	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	เป้าหมาย 2561	เกณฑ์การให้คะแนน					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่พัฒนาดำเน่งในระดับที่สูงขึ้น (ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญ)	-		-	-	1 คน	2 คน	3 คน	โครงการการวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายบริหาร วางแผนและพัฒนา
2	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์สมรรถนะภาษาต่างประเทศ (TOEIC 450 หรือเทียบเท่า)	-		1 คน	2 คน	3 คน	4 คน	5 คน	โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายบริหาร วางแผนและพัฒนา
3	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ	-		ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายบริหาร วางแผนและพัฒนา

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน
แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					เกณฑ์การให้คะแนน				
		2561	2562	2563	2564	2565	1	2	3	4	5
1. พัฒนาศมรรถนะบุคลากรเพื่อการผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณภาพ	1 ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรได้ตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการ	4 ข้อ	4 ข้อ	4 ข้อ	5 ข้อ	5 ข้อ	1 ข้อ	2 ข้อ	3 ข้อ	4 ข้อ	5 ข้อ
	2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่สอบผ่านเกณฑ์สมรรถนะภาษาต่างประเทศ (TOEIC 500 หรือเทียบเท่า)	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35
	3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ยกเว้นโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ)	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30
	4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่าย (E – learning)	-	-	-	-	ร้อยละ 20	ร้อยละ 5	ร้อยละ 7	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20
	5 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาตามขีดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
	6 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยหรือแลกเปลี่ยนอาจารย์กับต่างประเทศหรือไปพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในต่างประเทศ	6 คน	6 คน	6 คน	6 คน	6 คน	1 คน	2 คน	3 คน	4 คน	5 คน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					เกณฑ์การให้คะแนน				
		2561	2562	2563	2564	2565	1	2	3	4	5
1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณภาพ	7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่พัฒนาตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญ)	2 คน	2 คน	3 คน	3 คน	3 คน	-	-	1 คน	2 คน	3 คน
	8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์สมรรถนะภาษาต่างประเทศ (TOEIC 450 หรือเทียบเท่า)	1 คน	2 คน	2 คน	2 คน	2 คน	1 คน	2 คน	3 คน	4 คน	5 คน
	9 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90

เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด
แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565)

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จ
1. ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรได้ตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการ	ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรสายวิชาการที่ตรงตามความต้องการของหลักสูตรสาขาวิชา ได้แก่ 1. คุณวุฒิปริญญาโท/ปริญญาเอกที่ตรงหรือสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เปิดสอน 2. มีประสบการณ์การสอนในสถาบันอุดมศึกษา หรือมีความชำนาญการในศาสตร์การสอนในสาขาวิชา/หลักสูตรนั้นๆ มีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย 3. มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย 4. การสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนที่ตรงตามความต้องการของงาน และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
2. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่สอบผ่านเกณฑ์สมรรถนะภาษาต่างประเทศ (TOEIC 500 หรือเทียบเท่า)	ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ที่มีผลการทดสอบภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์ที่หน่วยงานที่กำหนด คือ TOEIC 500 คะแนนขึ้นไป หรือเทียบเท่า ประกอบด้วย TOEFL PBT 450 คะแนนขึ้นไป TOEFL IBT 60 คะแนนขึ้นไป IELTS 5 คะแนนขึ้นไป หรือ CU-TEP 70 คะแนนขึ้นไป (เทียบกับร้อยละของอาจารย์ประจำทั้งหมด)
3. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ยกเว้นโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ)	ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำ ที่มีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษซึ่งต้องระบุไว้ใน มคอ.3 หรือแผนการสอนในรายวิชานั้น ๆ เป็นบางส่วนหรือทั้งรายวิชา และต้องไม่ใช่อาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาภาษาอังกฤษโดยต้องนำเสนอผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษต่อที่ประชุมคณะก่อนเปิดภาคเรียน (เทียบกับร้อยละของอาจารย์ประจำทั้งหมด)
4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่าย (E – learning)	ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำ ที่มีรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่าย (E – learning) โดยต้องมีรายวิชาที่ทำ E – learning อยู่บนฐานข้อมูลสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จ
	เรียนการสอน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (http://e-learning.kpru.ac.th/elearning/) (เทียบกับร้อยละของอาจารย์ประจำทั้งหมด)
5	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาตามขีดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน
6	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยหรือแลกเปลี่ยนอาจารย์กับต่างประเทศหรือไปพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในต่างประเทศ
7	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่พัฒนาตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญ) โดยดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
8	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์สมรรถนะภาษาต่างประเทศ (TOEIC 450 หรือเทียบเท่า)
9	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

เลขที่ 69 หมู่ 1 ตำบลนครชุม อำเภอเมือง
จังหวัดกำแพงเพชร รหัสไปรษณีย์ 62000

โทรศัพท์ 055-706555 ต่อ 2010

โทรสาร 055-706518

Website <https://edu.kpru.ac.th>

Facebook page @edukpru