

บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

1.1 ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เริ่มต้นจากการเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูชาย และเมื่อปี พ.ศ. 2504 ได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม ต่อมาในปีพ.ศ.2535 เปลี่ยนสถานะเป็นสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม จนกระทั่งปี พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ลงพระปรมาภิไธย ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 มีผลให้ยกฐานะเป็น **มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม** จากนั้นมีกฎกระทรวง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 20 ก เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2548 โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะครุศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร
4. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
5. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
6. คณะวิทยาการจัดการ
7. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
10. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

สำนักงานอธิการบดี เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามประกาศกระทรวง จำนวน 5 หน่วยงาน และตามมติสภามหาวิทยาลัย จำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่

1. กองกลาง
2. กองนโยบายและแผน
3. กองบริการการศึกษา
4. กองบริหารงานบุคคล
5. กองพัฒนานักศึกษา
6. โครงการจัดตั้งกองมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
7. โครงการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
8. โครงการจัดตั้งกองคลัง
9. โครงการจัดตั้งกองส่งเสริมและพัฒนาความเป็นเลิศทางด้านกีฬา
10. โครงการจัดตั้งสถาบันนานาชาติ
11. โครงการจัดตั้งสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง

ให้แบ่งส่วนราชการในคณะ เป็นสำนักงานคณบดี และสถาบัน/สำนัก เป็นสำนักงานอำนวยการและเพื่อรองรับการขยายตัวของมหาวิทยาลัยในอนาคตสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 99(8/2557) วันที่ 26 กรกฎาคม พ.ศ.2557 มีมติอนุมัติในหลักการให้จัดตั้งหน่วยงานเพิ่มเติมเพื่อรองรับการขยายตัวของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. หน่วยงานเทียบเท่าระดับคณะ (คณะที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัย)
 - 1.1 บัณฑิตวิทยาลัย
 - 1.2 โครงการจัดตั้งคณะสังคมศาสตร์
2. เห็นควรเสนอขอแก้ไขเพิ่มเติมการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามโดยเพิ่มเติมการแบ่งส่วนราชการสำนักงานอธิการบดี หน่วยงาน ได้แก่
 - 2.1 โครงการจัดตั้งกองคลัง
 - 2.2 โครงการจัดตั้งกองมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
 - 2.3 โครงการจัดตั้งกองส่งเสริมและพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา
 - 2.4 โครงการจัดตั้งสถาบันนานาชาติ
 - 2.5 โครงการจัดตั้งสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง

1.2 วัตถุประสงค์แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

- 1.2.1 เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ
- 1.2.2 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0
 - 1.2.3 เพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566
 - 1.2.4 เพื่อเป็นฐานสำหรับการจัดทำแผนการจัดหาและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้ประสิทธิภาพ
 - 1.2.5 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย
 - 1.2.6 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ วิจัย ฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน

1.3 ขอบเขตของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

- 1.3.1 ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
- 1.3.2 ตอบสนองต่อแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard
- 1.3.3 ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2553 และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภท

1.4 กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ.2562 – 2566 คณะกรรมการดำเนินงานฯได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานและขั้นตอนต่างๆเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดเพื่อการจัดทำแผนฯฉบับนี้ โดยผ่านการทบทวน วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม บริบทการบริหาร ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1.4.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

1.4.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรในด้านการบริหารจัดการบุคคล เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis) ขององค์กร

1.4.3 คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เสนอร่างแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (กบม.) พิจารณาให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.4.4 คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เสนอแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ.2562 - 2566

1.5.1 ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งในมุมมองของผู้บริหาร มุมมองของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

1.5.2 ทำให้ทราบถึงสิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา เพื่อนำไปวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลและโครงการรองรับ ในรอบระยะเวลาของปีงบประมาณ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้เงินงบประมาณทางด้านบุคลากรในอนาคต

1.5.3 ทำให้ผู้บริหารมีเครื่องมือที่จะช่วยติดตามผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้อย่างชัดเจน และต่อเนื่องแม่นยำ

1.5.4 ทำให้การวางแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและสามารถทำงานได้
บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

บทที่ 2

นโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปี 2562 – 2566

ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปี 2562 – 2566 บรรลุตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และวัตถุประสงค์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการเรียนรู้สู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

กลยุทธ์

- 1.1 พัฒนาระบบการสรรหานักศึกษาและบุคลากรที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ
- 1.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้บนพื้นฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ

กลยุทธ์

- 2.1 ปฏิรูประบบการบริหารจัดการงานวิจัย
- 2.2 สร้างความเข้มแข็งและขีดความสามารถในการวิจัยของบุคลากรและองค์กร
- 2.3 ยกระดับการบริการวิชาการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการทำนุบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง

กลยุทธ์

- 3.1 ทบทวน ปรับระบบกลไกการบริหารงานที่เอื้อต่อการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
- 3.2 บูรณาการการทำนุบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมกับภารกิจหลัก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

- 4.1 พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ศักยภาพของตนได้สูงสุดมีคุณภาพชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน
- 4.2 พัฒนาระบบการสร้างคุณค่าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณทั้งระยะสั้นและระยะยาวตามแนวคิดการพึ่งพาตนเอง
- 4.3 บริหารจัดการภายใต้หลักการบริหารจัดการที่ดี
- 4.4 บริหารจัดการองค์กรเพื่อนำไปสู่มหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ที่สอดคล้องตามแนวพระราชดำริ

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

- 4.1 พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ศักยภาพของตนได้สูงสุดมีคุณภาพชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน
- 4.2 พัฒนาระบบการสร้างคุณค่าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณทั้งระยะสั้นและระยะยาวตามแนวความคิดพึ่งพาตนเอง
- 4.3 บริหารจัดการภายใต้หลักการบริหารจัดการที่ดี
- 4.4 บริหารจัดการองค์การเพื่อนำไปสู่มหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ที่สอดคล้องตามแนวพระราชดำริ

สำหรับ HR Scorecard เหมือนจะเป็นคำใหม่แต่เครื่องมือชนิดนี้ได้นำมาใช้กับองค์กรภาครัฐที่หน่วยงานจะมีบุคลากรประเภทข้าราชการพลเรือนปฏิบัติงานอยู่ เช่น กรมราชทัณฑ์ กรมที่ดิน กรมชลประทาน และจังหวัดต่างๆ ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาก็เริ่มมีการนำมาปฏิบัติเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น เพื่อทำความเข้าใจถึงหลักการและแนวคิดของ HR Scorecard จึงต้องศึกษาจากข้อมูลที่สำคัญคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจัดทำไว้ ดังนี้

HR Scorecard คืออะไร

HR Scorecard คือ เครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการของ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกันทั้งนี้ ส่วนราชการ (กรม/เทียบเท่า) หรือที่เรียกว่า “กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ”

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งจะประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

1.1) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัด บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

1.2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่

1.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้นโยบาย พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่

1.4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่

2.1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา หรือไม่

2.2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่

2.4) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่าหรือไม่

2.5) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการหรือไม่

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

3.1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่

3.2) ข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่มีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

3.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่

3.4) มีระบบการบริหารผลงานและมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ที่เน้นประสิทธิผลและความคุ้มค่า ซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้

ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับการสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่

มิตินี้ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการ

4.1) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความ สามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่

4.2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

มิตินี้ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

5.1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

5.2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่

5.3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิตินี้ในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิตินี้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมิตินี้ในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิตินี้การประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิตินี้การประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิตินี้

ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการ มาตรการ และการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัด บรรลุมาตรฐาน ความสำเร็จ

มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อย เพียงใด

ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์มี 5 ส่วน คือ

1.ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

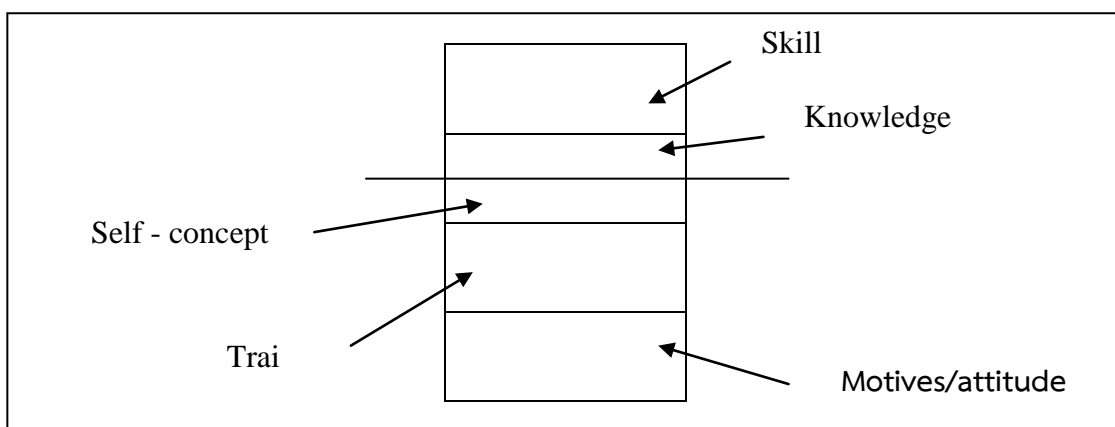
2.ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3.ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self - concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4.บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5.แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพที่ 1 ดังนี้

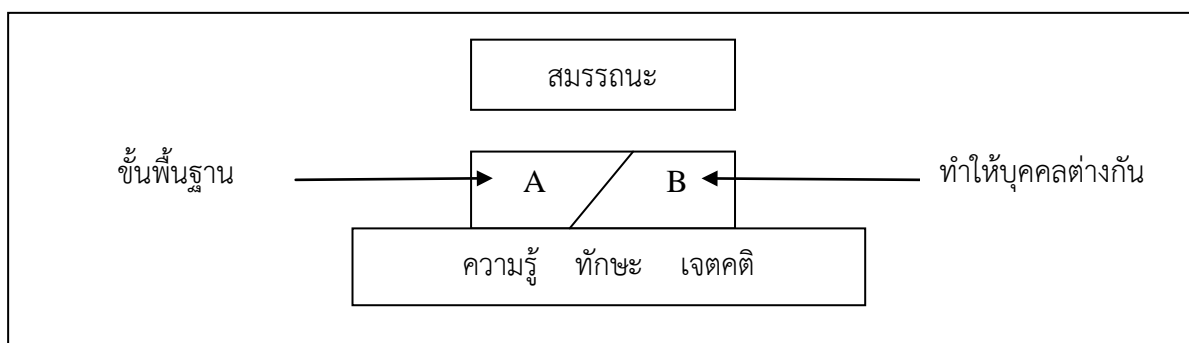


ภาพที่ 1 Iceberg Model ของสมรรถนะ

จากภาพจะพบว่า Skill และ Knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง Skill และ Knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรงและมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคิลแลนดั้นสกอตต์ ปี พารี เห็นว่าควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่าคุณลักษณะ (attributes)

ดังนั้น บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนดั้นสกอตต์ กล่าวว่า (สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ 2004 : 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2



บทที่ 3 ข้อมูลบุคลากร

3.1 ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรปัจจุบัน

สถานการณ์ของบุคลากรในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท ดังนี้

1.บุคลากรสายวิชาการ หมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอน/วิจัย/บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เป็นหลัก อาทิ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยประกอบไปด้วยอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการและอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงประเภทอาจารย์ประจำตามสัญญา

2.บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ อาทิ สำนักงานอธิการบดี คณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร บุคลากร นักวิชาการศึกษานักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยประกอบไปด้วย

1.1 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

1.2 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานราชการ

1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ

1.4 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

1.5 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง

1.6 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะจ้างเหมาเพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาอาคารสถานที่ ซ่อมบำรุง บริการยานพาหนะ อาทิ ตำแหน่งแม่บ้าน คนงาน คนสวน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น

ในปีการศึกษา 2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 973 คน ประกอบไปด้วยบุคลากรสายวิชาการ 480 คน และสายสนับสนุน 493 คน โดยจำแนกได้ดังนี้

(ข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม)

ที่	รายการ	อัตรามีคณครอง (1)			อัตราว่าง (2)			รวมทั้งสิ้น (1 + 2)	หมายเหตุ
		สายวิชาการ จำนวน (ราย)	สายสนับสนุน จำนวน (ราย)	รวม	สายวิชาการ จำนวน (ราย)	สายสนับสนุน จำนวน (ราย)	รวม		
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	88	11	99	2	1	3	102	รับโอนขร.รวม 2 ราย รอเปลี่ยนเป็นพม.
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	309	206	515	1	-	1	516	หมายเหตุ ไม่รวม รอจัดสรรอัตราพม.อีก11อัตรา (มีงบ4เดือน)
3	อาจารย์ประจำตามสัญญา	83	-	83	27	-	27	110	รวม อยู่ส่วนกลางม.(7)
4	ลูกจ้างประจำ	-	15	15	-	-	-	15	
5	พนักงานราชการ	-	38	38	-	2	2	40	-
6	เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา (คณครอง 223)								
	- สำนักงาน (ป.ตรี)	-	78	78		7	7	85	(รวม อยู่ส่วนกลางม.(1))
	- สำนักงาน (ต่ำกว่าป.ตรี)	-	6	6		-	-	6	-
	- ภาคสนาม (ต่ำกว่าป.ตรี)	-	139	139		3	3	142	-
	รวม	480	493	973	30	13	43	1,016	

ที่	รายการ	อัตรามีนครอง (1)			อัตราว่าง (2)			รวมทั้งสิ้น (1 + 2)	หมายเหตุ
		สายวิชาการ จำนวน (ราย)	สายสนับสนุน จำนวน (ราย)	รวม	สายวิชาการ จำนวน (ราย)	สายสนับสนุน จำนวน (ราย)	รวม		
1	พนักงานสายบริหาร	1	-	1	-	-	0	1	
2	จ้างผู้เกษียณอายุราชการ	8	-	8	-	-	0	8	
3	อาจารย์ชาวต่างประเทศ	16	-	16	1	-	1	17	
	รวม	25	0	25	1	0	1	26	

ตารางที่ 1 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	วุฒิการศึกษา				ตำแหน่งทางวิชาการ			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม
คณะครุศาสตร์	-	43	30	73	56	16	1	73
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	-	25	19	44	27	16	1	44
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	42	8	50	40	9	1	50
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	10	44	12	66	57	9	-	66
คณะวิทยาการจัดการ	-	44	12	66	47	18	1	66
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	38	55	93	60	31	2	93
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	-	35	9	44	40	4	-	44
รวม	10	271	145	436	327	103	6	436
ร้อยละ	3.00	63.00	34.00	100	75	23.6	1.4	100

ตารางที่ 2 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะครุศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	การบริหารการศึกษา (ระดับปริญญาโท)	-	-	5	5
2	เทคโนโลยีและวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา (ระดับปริญญาเอก)	-	-	3	3
3	การวิจัยและพัฒนาการศึกษา(ระดับปริญญาเอก)	-	-	3	3
4	วิจัยและประเมินผลการศึกษา (ระดับปริญญาโท)	-	-	3	3
5	หลักสูตรและการสอน (ระดับปริญญาโท)	-	-	3	3
6	หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู	-	1	4	5
7	จิตวิทยา	-	6	-	6
8	การศึกษาปฐมวัย	-	2	3	5
9	การศึกษาพิเศษ	-	4	1	5
10	พลศึกษา	-	5	-	5
11	ภาษาไทย	-	3	1	4
12	สังคมศึกษา	-	5	-	5
13	คณิตศาสตร์	-	3	1	4
14	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	-	4	1	5
15	ภาษาอังกฤษ	-	4	2	6
16	ดนตรีศึกษา	-	6	-	6
	รวม	-	43	30	73
	ร้อยละ	-	58.90	41.1	100

ตารางที่ 3 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหารในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	เกษตรศาสตร์	-	6	4	10
2	พัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร	-	6	1	7
3	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	-	2	8	10
4	สัตวศาสตร์	-	5	4	9
5	วิศวกรรมเกษตรและอาหาร	-	6	2	8
	รวม	-	25	19	44
	ร้อยละ	-	56.81	43.19	100

ตารางที่ 4 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	4	4
2	เซรามิกส์	-	4	1	5
3	ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	-	6	-	6
4	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	-	5	-	5
5	วิศวกรรมโลจิสติกส์	-	5	1	6
6	เทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	-	4	1	5
7	เทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้ากำลัง	-	3	-	3
8	เทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล	-	4	-	4
9	เทคโนโลยีวิศวกรรมการผลิต	-	5	-	5
10	เทคโนโลยีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์	-	4	-	4
11	เทคโนโลยีวิศวกรรมการจัดการและโลจิสติกส์	-	2	1	2
	รวม	-	42	8	50
	ร้อยละ	-	84	16	100

ตารางที่ 5 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	ภาษาอังกฤษ	-	12	2	14
2	ภาษาอังกฤษธุรกิจ	-	8	-	8
3	ภาษาญี่ปุ่น	3	5	2	10
4	ภาษาจีน	3	6	1	10
5	ภาษาไทย	-	7	3	10
6	บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์	-	3	2	5
7	มนุษยศาสตร์	-	1	1	2
8	ภาษาฝรั่งเศส	-	1	1	2
9	ภาษาเกาหลี	2	-	-	2
10	ภาษาอาเซียน	2	1	-	3
	รวม	10	44	12	66
	ร้อยละ	15.2	66.6	18.2	100

ตารางที่ 6 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาการจัดการในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	นิติศาสตร์	-	7	2	9
2	การบัญชี	-	7	4	11
3	ท่องเที่ยวและการโรงแรม	-	6	2	8
4	เศรษฐศาสตร์	-	5	1	6
5	การตลาด	-	4	2	6
6	การจัดการ	-	7	2	9
7	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	-	3	3	6
8	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	6	1	7
9	การจัดการธุรกิจค้าปลีก	-	5	3	8
	รวม	-	50	20	70
	ร้อยละ	-	71.5	28.5	100

ตารางที่ 7 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	คณิตศาสตร์	-	6	3	9
2	เคมี	-	2	11	13
3	วิทยาการคอมพิวเตอร์	-	4	5	9
4	เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	7	1	8
5	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-	1	5	6
6	สาธารณสุขศาสตร์	-	4	2	6
7	สุขศึกษาและส่งเสริมสุขภาพ	-	3	3	6
8	คหกรรมศาสตร์	-	5	-	5
9	ชีววิทยา	-	1	9	10
10	จุลชีววิทยา	-	1	8	9
11	ฟิสิกส์	-	4	8	12
	รวม	-	38	55	93
	ร้อยละ	-	40.9	59.1	100

ตารางที่ 8 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	รัฐประศาสนศาสตร์	-	10	4	14
2	การพัฒนาชุมชน	-	5	2	7
3	รัฐศาสตร์	-	6	1	7
4	นิติศาสตร์	-	9	2	11
5	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์	-	5	-	5
	รวม	-	35	9	44
	ร้อยละ	-	79.54	20.46	100

ตารางที่ 10 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่าง ๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2562 - 2565 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คณะ	ปี 2562				ปี 2563				ปี 2564				ปี 2565				รวม			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์	-	2	-	2	-	-	1	1	1	2	-	3	-	2	2	4	1	6	3	10
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	2	-	2	-	-	-	-	-	1	2	3	-	1	-	1	-	4	2	6
คณะมนุษยศาสตร์	-	-	2	2	-	-	2	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	4	5
คณะวิทยาการจัดการ	-	3	-	3	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	1	2	-	6	1	7
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1	-	2	1	3
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยการพยาบาล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	8	2	10	-	1	3	4	1	5	3	9	-	6	3	8	1	19	12	31

ตารางที่ 11 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่าง ๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2562 – 2565 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	ปี 2562				ปี 2563				ปี 2564				ปี 2565				รวม			
	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม
คณะครุศาสตร์	2	-	-	2	1	-	-	1	3	-	-	3	2	2	-	4	8	2	-	10
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	1	-	2	-	-	-	-	-	2	1	3	1	-	-	1	2	3	1	6
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	1	-	2	1	1	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	2	3	-	5
คณะวิทยาการจัดการ	-	3	-	3	-	1	-	1	-	-	1	1	-	2	-	2	-	6	1	7
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	3	-	3
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โครงการจัดตั้งคณะนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โครงการจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	4	6	-	10	2	2	-	4	3	4	2	9	3	5	-	8	12	17	-	31

1.3 ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 12 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ข้อมูล ณ พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

หน่วยงาน	ข้าราชการพลเรือน				ลูกจ้างประจำ				พนักงานราชการ				พนักงานมหาวิทยาลัย				จนท.ประจำตามสัญญา				รวม			รวมทั้งสิ้น
	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
สนอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กก.	-	-	2	2	7	2	-	9	13	5	-	18	-	15	1	16	103	5	-	108	123	27	3	153
กนผ.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	4	4	8	-	1	-	1	-	5	6	11
กบศ.	-	-	1	1	-	1	-	1	-	2	-	2	-	8	2	10	-	4	-	4	-	15	3	18
กบค.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	5	-	5	-	5	4	9	-	1	-	1	-	10	6	16
กพน.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	9	5	14	1	2	-	3	1	12	6	19
กมล.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	3	3	6	-	1	-	1	-	5	3	8
ศทส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	8	2	10	-	6	-	6	-	15	3	18
กองคลัง	-	1	-	1	-	2	-	2	-	2	-	2	-	6	5	11	-	2	1	3	-	13	6	19
กสพ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2	1	3	2	4	-	6	2	7	1	10
สนช.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	1	1	2	-	2	2	4
พอเพียง สศพ.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	-	2	-	2	2	4

ตารางที่ 13 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ข้อมูล ณ พฤศจิกายน พ.ศ.2560 (ต่อ)

หน่วยงาน	ข้าราชการพลเรือน				ลูกจ้างประจำ				พนักงานราชการ				พนักงานมหาวิทยาลัย				จนท.ประจำตามสัญญา				รวม			รวมทั้งสิ้น
	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
คคศ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4	-	10	-	10	15	11	2	28	15	25	2	42
คทก.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	1	11	10	2	-	12	10	12	1	23
คทอ.	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	8	1	9	2	3	-	5	2	11	2	15
คมส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	1	7	-	5	1	6	-	11	2	13
ควจ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	6	2	8	1	5	-	6	1	12	2	15
ควท.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	4	12	2	5	1	8	2	13	5	20
สวจ.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2	6	-	8	-	8	-	12	3	15
สวบ.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	10	2	12	5	5	-	10	5	16	3	24
สศว.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	6	-	2	-	2	-	8	1	9
จัดตั้งคณะ สงฆ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	2	-	2
สาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4	-	4	-	4
บัณฑิต วิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4	-	2	1	3	-	6	1	7
สศส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	-	-	-	-	-	1	2	3
รวม	-	1	10	11	7	5	1	13	14	24	2	39	-	134	44	179	141	81	7	231	161	246	65	473

บทที่ 4

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

4.1 หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามดำเนินการตามภารกิจหลักด้านการผลิตบัณฑิต โดยการพัฒนาปรับปรุงและสร้างหลักสูตร ปรับระบบการผลิตบัณฑิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งสาขาที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ เช่น การเกษตรและอาหาร ภาษา การท่องเที่ยว การบริการ สุขภาพ พยาบาล วิศวกรรมโลจิสติกส์ การบริหารการขนส่งและการจัดการทรัพยากรที่สนับสนุนการผลิต การบริการ กฎหมายการปกครอง การบัญชี การพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งพลังงานและสิ่งแวดล้อม ให้มีคุณธรรม และคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยการสร้างเครือข่ายและร่วมมือกับเครือข่ายอุดมศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้ให้ความสนใจการปฏิรูปรองานด้านวิชาการควบคู่กับการพัฒนา การประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา องค์การเพราะเป็นปัจจัยปัจจัยซึ่งถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร และในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ประกอบกับอาจารย์ที่มีศักยภาพ คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูง จำนวนมากอยู่ในวัยใกล้เกษียณในขณะที่อัตราทดแทนอาจารย์เหล่านี้ทำได้ช้า ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ทั้งด้านคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งมหาวิทยาลัยต้องมีแผนพัฒนา บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ชัดเจน เพื่อยกมาตรฐานความรู้ความสามารถของอาจารย์ ด้านการเรียนการสอน ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และยกระดับมาตรฐาน ของมหาวิทยาลัย

4.2 แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์

4.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังในระยะ พ.ศ. 2558 – 2561 โดยดำเนินการ จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ 52 แห่ง และใช้หลักเกณฑ์ของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาในการคำนวณอัตรากำลังที่พึงมี (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ก) ในส่วนของ อัตรากำลังสายสนับสนุนใช้วิธีการประมาณจากอัตรา 1 : 0.8

ตารางที่ 14 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่พึงมีในแต่ละคณะ

คณะ	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวนอาจารย์ที่พึงมี			
		ปี 2562	ปี2563	ปี2564	ปี2565
คณะครุศาสตร์	106				
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	42				
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	50				
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	56				
คณะวิทยาการจัดการ	71				
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	106				
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	43				
วิทยาลัยการพยาบาล	6				
รวม	480				

หมายเหตุ จำนวนอาจารย์ที่พึงมีหมายรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น

ตารางที่ 15 ความต้องการอาจารย์คณะครุศาสตร์จำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2562	ปี2563	ปี2564	ปี2565	รวม
1.	สาขาวิชาสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน					
2.	สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา					
3.	โรงเรียนสาธิต					
4.	ศูนย์การศึกษาพิเศษ					
	รวม					

ตารางที่ 16 ความต้องการอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2562	ปี2563	ปี2564	ปี2565	รวม
1.	สาขาวิชาเคมี					
2.	สาขาวิชาชีววิทยา					
3.	สาขาวิชาฟิสิกส์					
4.	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ					
5.	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์					
6.	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม					
	รวม					

ตารางที่ 17 ความต้องการอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ จำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2562	ปี2563	ปี2564	ปี2565	รวม
1.	สาขาวิชาภาษาตะวันออก					
2.	สาขาวิชาภาษาตะวันตก					
3.	สาขาวิชาพัฒนาชุมชน					
4.	สาขาวิชาศิลปกรรมศาสตร์					
5.	สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์					
	รวม					

ตารางที่ 18 ความต้องการอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ จำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2562	ปี2563	ปี2564	ปี2565	รวม
1.	สาขาวิชาการบัญชี					
2.	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ					
3.	สาขาวิชานิติศาสตร์					
4.	สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว					
5.	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์					
	รวม					

ตารางที่ 19 ความต้องการอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหารจำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2562	ปี2563	ปี2564	ปี2565	รวม
1.	สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร					
2.	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์					
	รวม					

ตารางที่ 20 ความต้องการอาจารย์คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมจำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2562	ปี2563	ปี2564	ปี2565	รวม
1.	สาขาวิชาเซรามิกส์และออกแบบผลิตภัณฑ์					
2.	สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม					
3.	สาขาวิชาวิศวกรรมและคอมพิวเตอร์					
	รวม					

ตารางที่ 21 ความต้องการอาจารย์วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น ตามสาขาวิชา

ลำดับ	คณะ	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2562	ปี2563	ปี2564	ปี2565	รวม
1	สาขานิติศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์					
	รวม					

ตารางที่ 22 ความต้องการอาจารย์วิทยาลัยการพยาบาล จำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	คณะ	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2562	ปี2563	ปี2564	ปี2565	รวม
1	วิทยาลัยการพยาบาล					
	รวม					

อนึ่ง ในส่วนของการเพิ่มหน่วยงานใหม่เทียบเท่าคณะตามมติสภามหาวิทยาลัย ในช่วงปี 2558 – 2561 จะใช้วิธีการกระจายบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังเดิมก่อน โดยจะทำการปรับปรุงเป็นระยะ

4.2.2 ระบบการสรรหาอาจารย์

มหาวิทยาลัยกำหนดแนวทางการสรรหาอาจารย์ไว้ดังนี้

- 1) สรรหาให้ได้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- 2) จัดทำประกาศให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาที่มีผลการเรียนดีเยี่ยมและดีสำหรับสาขาที่มีความขาดแคลนและมีความจำเป็นเร่งด่วน
- 3) สรรหาอาจารย์ผู้มีคุณวุฒิปริญญาโท - เอก ที่มีผลการเรียนดีและกำลังสำเร็จการศึกษาจากแผนการเรียนที่บังคับทำวิทยานิพนธ์
- 4) รับอาจารย์ที่มีวุฒิกิจการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาที่จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ เช่น ภาษา ดนตรี และศิลปะ ที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัยเพื่อส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท-เอก

4.2.3 การพัฒนาอาจารย์

มหาวิทยาลัยจัดแบ่งกลุ่มอาจารย์เพื่อพัฒนาตามสภาพ เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มอาจารย์ ที่มีอายุระหว่าง 22-34 ปี ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาขาดแคลน หรือระดับปริญญาโทและอยู่ในภาวะที่สามารถเตรียมตัวไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศจะได้รับการพัฒนาโดยการสนับสนุนให้ได้รับทุนการศึกษาต่อในสาขาที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัยและอยู่ในแผนการพัฒนาจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
- 2) กลุ่มอาจารย์ ที่มีอายุระหว่าง 35-45 ปี และมีศักยภาพในการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโทและเอก จะได้รับการพัฒนาให้มีทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีความสามารถพอในการศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ
- 3) กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 46-60 ปี เป็นกลุ่มที่สนใจในเรื่องการสอนจะได้รับการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีทักษะทางด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและการสืบค้นทั้งในและต่างประเทศ และหรือให้ศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงหรือหลังปริญญาโทและเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ
- 4) กลุ่มอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จะส่งเสริมสนับสนุนให้ไปแลกเปลี่ยนการทำวิจัย/ฝึกอบรมเฉพาะทางระยะสั้นในต่างประเทศ เพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาอาจารย์ไว้ดังนี้

ก. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

เป้าหมาย จำนวนอาจารย์ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นในแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ในแผนระยะกลางที่กำหนดไว้ ให้มีสัดส่วนปริญญาโท : ปริญญาเอก เป็น 60 : 40 ดังนี้

ตารางที่ 24 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อในระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

ระดับการศึกษา	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการศึกษาต่อ				รวม
	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65	
ปริญญาโท					
ปริญญาเอก/ในประเทศ					
ปริญญาเอก/ต่างประเทศ					
รวม					

สาขาที่เป็นความต้องการของคณะ/มหาวิทยาลัย ระดับปริญญาโท ได้แก่ วิศวกรรม ภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี เวียดนาม เป็นต้น) ภาษาไทย ดนตรี ศิลปะ วิทยาศาสตร์สุขภาพ (สาธารณสุข พยาบาล แพทย์ทางเลือก เป็นต้น)

สาขาที่เป็นความต้องการของคณะ/มหาวิทยาลัย ปริญญาเอก ได้แก่ การศึกษากลุ่มสังคมศาสตร์ กลุ่มภาษา ดนตรี และศิลปะ นิติศาสตร์/รัฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ปรัชญา/ศาสนา วิทยาศาสตร์พื้นฐาน (เคมี ฟิสิกส์ ชีววิทยา คณิตศาสตร์) วิทยาศาสตร์สุขภาพ (สาธารณสุข พยาบาล แพทย์ทางเลือก เป็นต้น) คอมพิวเตอร์ วิศวกรรมทุกสาขา บริหารจัดการ การเงินและบัญชี

ข. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยการสร้างผลงานวิชาการเพื่อขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

การมีอาจารย์ได้ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นเป็นการบ่งบอกถึงความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย เพราะผลงานวิชาการของอาจารย์แสดงถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

เป้าหมาย มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์/ศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และมีตำแหน่งรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

ตารางที่ 25 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพื่อขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ			รวม
	ผศ.	รศ.	ศ.	
2562				
2563				

2564				
2565				
รวม				

ตารางที่ 26 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ			รวม
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	
2562				
2563				
2564				
2565				
รวม				

ค. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม

อาจเป็นการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเอง หรือที่ให้เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานอื่นภายนอกมหาวิทยาลัย ได้แก่

- (1) จัดฝึกอบรมระยะสั้นขึ้นในมหาวิทยาลัย
 - (2) ฝึกอบรมเทคนิคการปฏิบัติงานและเทคนิคการบริหาร
 - (3) ฝึกอบรมทางวิชาการ ซึ่งเป็นการอบรมทางวิชาการใหม่ที่เพิ่งค้นพบหรือจะต้องนำมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือแนวคิดใหม่ ๆ ระยะสั้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 - (4) ฝึกอบรมเทคนิคหรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนและการวิจัย
 - (5) จัดส่งอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมความจำเป็นและต้องการ
- เป้าหมาย** อาจารย์ทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ตารางที่ 26 จำนวนอาจารย์ที่เข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรม	จำนวนอาจารย์			
	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65
การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น/ยาว ในประเทศ				
การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่างประเทศ				
รวม				

ง. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ

การประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การประชุม สัมมนาที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเอง หรือส่งบุคลากรไปร่วมกับหน่วยงานอื่น และต้องเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ในอันที่จะสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ

เป้าหมาย อาจารย์เข้าร่วมประชุม/สัมมนาทางวิชาการในแต่ละปีไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ตารางที่ 27 จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ

การฝึกอบรม	จำนวนอาจารย์			
	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65
ประชุม/สัมมนาทางวิชาการในประเทศ				
ประชุม/สัมมนาวิชาการในต่างประเทศ				
รวม				

จ. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยการทำวิจัยระยะสั้นในต่างประเทศ

การพัฒนาอาจารย์แบบแลกเปลี่ยนการทำวิจัยระยะสั้นในต่างประเทศ เพื่อจะได้สัมผัสกับผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศในการฝึกอบรมและทำวิจัยในระยะสั้น เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ และให้เกิดการยอมรับในระดับสากลมากขึ้น รวมทั้งมีการเผยแพร่ผลงานในระดับนานาชาติมากขึ้น

เป้าหมาย อาจารย์ระดับปริญญาเอกทำวิจัยระยะสั้นในต่างประเทศไม่น้อยกว่าปีละ 5 คน

ฉ. การเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของอาจารย์รุ่นใหม่

วิธีการเป็นพี่เลี้ยง(Mentoring) การส่งเสริมการเป็นพี่เลี้ยงให้อาจารย์ใหม่ โดยมีการดูแลในเรื่องของการเรียนการสอน คุณธรรมและจริยธรรม จิตสาธารณะ เป็นต้น

การประชุมปฏิบัติการ (Workshops) การประชุมปฏิบัติการกับการพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ และระบบที่ปรึกษา

เป้าหมาย อาจารย์รุ่นใหม่ทุกคนเข้ารับการอบรม

5.3 แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

2.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2561 ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนโดยการวิเคราะห์จากข้อมูลพื้นฐานภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ จำนวนอาจารย์ที่พึงมี และสัดส่วนระหว่างบุคลากรสายวิชาการ : บุคลากรสายสนับสนุน = 1 : 0.8 มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 28 แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ปีในงบประมาณ

พ.ศ. 2558 – 2561

หน่วยงาน	จำนวนปัจจุบัน	อัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2561
สำนักงานอธิการบดี		
กองกลาง		
กองนโยบายและแผน		
กองบริการการศึกษา		
กองบริหารงานบุคคล		
กองพัฒนานักศึกษา		
กองมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา		
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ		
กองคลัง		
กองส่งเสริมและพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา		
โครงการจัดตั้งสถาบันนานาชาติ		
โครงการจัดตั้งสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง		
คณะครุศาสตร์		
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร		
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม		
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		
คณะวิทยาการจัดการ		
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		
สถาบันวิจัยและพัฒนา		
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ		
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม		
คณะนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์		
คณะสาธารณสุขศาสตร์		
บัณฑิตวิทยาลัย		
หน่วยงานตรวจสอบภายใน		
รวม		

หมายเหตุ อัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2561 หมายถึงพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น

4.3.2 การวิเคราะห์ภาระงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อคู่อัตรากำลังในแต่ละหน่วยงานจากภาระงานตามปฏิบัติจริง

การวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อคู่อัตรากำลังจากภาระงานที่ปฏิบัติจริง ใช้หลักการคิด ดังนี้

1. การคิดปริมาณงานรวมใน 1 ปี
2. กำหนดให้ 1 วัน = 7 ชั่วโมงทำการ
3. กำหนดให้ 1 คน ทำงาน 230 วัน/ปี
4. อัตรากำลังที่พึงมี = $\frac{\text{ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด (วัน)}}{230 \text{ วัน}}$

4.3.3 ระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยกำหนดการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 3 ประเภท ได้แก่ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา สำหรับพนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยหรือเปิดสอบจากบุคคลทั่วไป และกรณีที่มีมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นเร่งด่วนอาจสรรหาบุคคลภายนอกที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

4.3.4 การพัฒนาและรักษาบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ เป็นผู้ที่มีคุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะตามที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่างๆ ควรมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

- 1) ความรู้ (Knowledge) คือ สามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องชัดเจน
- 2) ทักษะ (Skill) คือ สามารถปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
- 3) ทัศนคติในการทำงาน (Attitude) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ

เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจหลักและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ อันจะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงาน ตามสาขาวิชาชีพและตามสมรรถนะ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ไว้ดังนี้

ก. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาให้มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าหมาย บุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

ข. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถทั้งด้านความรู้ ความสามารถ พื้นฐานในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง เช่น ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายและระเบียบราชการ ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการ คำนวณ เป็นต้น

เป้าหมาย บุคลากรสายสนับสนุนควรพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาการ / วิชาชีพตามตำแหน่ง โดยเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพิ่มเติมอย่างน้อย ปีละครั้ง ในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัยในแต่ละปีงบประมาณ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

ค. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาความรู้ทั่วไป ทั้งที่เป็นความต้องการส่วนบุคคลและการเสนอแนะจากหัวหน้างาน โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ และความรู้ที่ได้รับจากการอบรม สัมมนาหรือการปฏิบัติงานที่ตนมีความเชี่ยวชาญสู่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจโดยทั่วกัน ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งภาระงานหลัก และภาระงานรองของแต่ละบุคคล

เป้าหมาย อย่างน้อยหน่วยงานละ 1 ครั้ง

ง. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถ นำความรู้จากการปฏิบัติจริง การฝึกฝน และประสบการณ์ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและการพัฒนางาน

เป้าหมาย

(1) จัดตั้งเครือข่ายการจัดการความรู้ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้มีการสื่อสารระหว่างบุคลากรที่มีความสนใจในเรื่องต่าง ๆ และเกิดชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมการใช้ weblog ให้กับบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(2) ใช้การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาการวิจัยสถาบัน การค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อสร้าง ผลงานวิจัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานในหน้าที่

จ. นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้น การประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและ ระดับกลางให้สามารถระบุระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงของผู้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้

เป้าหมาย

(1) บุคลากรสายสนับสนุนแสดงความจำนงในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ โดยจัดทำเป็น แผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ประจำปี เพื่อประกอบการพิจารณาในภาพรวมให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติในการจัดสรรงบประมาณ

(2) มีการตั้งคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

(3) กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรสายสนับสนุนทุกตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความสามารถทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ

(5) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน

จ. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข

เป้าหมาย

(1) บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนมีโอกาสได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ รวมถึงการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(2) มีการเผยแพร่ประสบการณ์และความสำเร็จของบุคลากรดีเด่น ศิษย์เก่า เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและแนวปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

(3) มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีความสุข

(4) มีกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกความเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย อาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เน้นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคม

4.4 แนวทางการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรประเภทเงินรายได้

ในส่วนของบุคลากรเงินรายได้ มหาวิทยาลัยได้วางแผนอัตรากำลังโดยกำหนดกรอบงบประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับงบบุคลากร ให้สัมพันธ์กับเงินรายได้ของแต่ละปี โดยใช้หลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในการคำนวณอัตรากำลังที่พึงมีโดยงบประมาณจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการเงินและงบประมาณของมหาวิทยาลัย

บทที่ 5

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรมหาวิทาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และข้อคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินประกันคุณภาพ ปีการศึกษา 2562

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทาลัย สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาคณากรของมหาวิทาลัยให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์และมีเจตคติที่ดีต่อมหาวิทาลัย

แผนกลยุทธ์มหาวิทาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) และนโยบายของผู้บริหารมหาวิทาลัย กำหนดให้มหาวิทาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2555 – 2559) มหาวิทาลัยมีเป้าหมายที่จะต้องเริ่มก้าวไปให้ถึง คือ

- ก้าวสู่การเป็นมหาวิทาลัยราชภัฏชั้นนำ
- ก้าวสู่การผลิตครูที่มีความเป็นเลิศ
- ก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางศิลปวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง
- ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาท้องถิ่น (พื้นที่จังหวัดพิษณุโลกและสุโขทัย)

(วิสัยทัศน์รอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ระยะยาว 15 ปี พ.ศ. 2554 – 2565 คือ เป็นมหาวิทาลัยราชภัฏชั้นนำ 1 ใน 3 ของประเทศ มีความเป็นเลิศด้านการผลิตครู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สืบสานแนวพระราชดำริเพื่อพัฒนาพื้นที่จังหวัดพิษณุโลกและสุโขทัย และเป็นศูนย์กลางศิลปวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง)

มหาวิทาลัยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคณากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของมหาวิทาลัย สังคมและประเทศชาติ และยังเป็น การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

มหาวิทาลัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปีงบประมาณ 2555 – 2559 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของมหาวิทาลัย โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอดด้านในมิติต่าง ๆ (HR Scorecard) มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งปัจจุบันที่เป็นตัวกำหนดสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทาลัย จะประเมินจาก “มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทาลัย” ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีแนวทางหรือวิธีการบริหารบุคคล ดังนี้

- มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมายพันธกิจของมหาวิทยาลัย

- มีการวางแผนและบริหารกำลังคน
- มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
- มีการสร้าง พัฒนาและสืบทอดของตำแหน่ง

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา

- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยได้จริง

- ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากรตลอดจนความคุ้มค่า

- มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัย

- ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

- การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

- การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจะต้อง

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและ

การดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยชน

- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลและพร้อมให้มีการตรวจสอบ

การตรวจสอบ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่มหาวิทยาลัย มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศ

การทำงาน

- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย

- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและระหว่าง

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2561

วิสัยทัศน์

“เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏชั้นนำของประเทศ มีความเป็นเลิศด้านการผลิตครู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สืบสานแนวพระราชดำริและเป็นศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง”

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม คุณภาพ
2. ศึกษา วิจัย สร้างสรรค์ ส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ท้องถิ่นและสากล
3. บริการวิชาการแก่สังคมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ
4. ผลิต และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
5. ส่งเสริม สร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรม บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในการบริหารบุคลากรดังกล่าวของมหาวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนดรวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น กองบริหารงานบุคคลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในช่วง 4 ปี ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

- 1.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 1.3 มหาวิทยาลัยมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด

- 1.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- 1.1.2 ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
- 1.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน
- 1.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย
- 1.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 1.2.2 ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก
- 1.2.3 จำนวนหน่วยงานที่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

- 2.1 มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- 2.2 มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

- 2.1.1 ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
- 2.1.2 ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก
- 2.1.3 จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ

2.1.4 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบก่อนการประเมิน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

3.1 บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างมี
ประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

3.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมหาวิทยาลัย

3.1.2 จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากร
ได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

3.1.3 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2556 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ในปีการศึกษา 2556 มหาวิทยาลัยฯ มีผลการประเมินตนเอง โดยสามารถแบ่งได้ ดังนี้

1. เฉพาะองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) จำนวน 23 ตัวบ่งชี้
อยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยทุกตัวบ่งชี้ของผลการประเมินเท่ากับ 4.70

2. เฉพาะองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)
จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยทุกตัวบ่งชี้ของผลการประเมินเท่ากับ 4.52

3. เฉพาะองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงาน
รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำนวน 37 ตัวบ่งชี้ อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย
ทุกตัวบ่งชี้ของผลการประเมินเท่ากับ 4.58

4. ทุกองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำนวน 44 ตัวบ่งชี้ อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยทุกตัว
บ่งชี้ของผลการประเมินเท่ากับ 4.64

มหาวิทยาลัยสามารถประเมินได้ครบทุกมิติของระบบการประกันคุณภาพ คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)
กระบวนการ (Process) และผลผลิต (output) โดยมีผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับดี ด้าน
กระบวนการอยู่ในระดับดีมาก และด้านผลผลิตอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาผลการประเมินของมหาวิทยาลัยใน
ภาพรวม ที่จำแนกตามองค์ประกอบคุณภาพของมหาวิทยาลัยทั้ง 11 องค์ประกอบ จำแนกตามมาตรฐานการ
อุดมศึกษาทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามมุมมองด้านการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน และจำแนกตามมาตรฐาน
สถาบันอุดมศึกษาและตัวบ่งชี้ประเมินคุณภาพมาตรฐาน 2 ด้าน พบว่ามีผลการประเมินดังต่อไปนี้

ผลการประเมินในภาพรวมตามองค์ประกอบคุณภาพ (สกอ.+สมศ.)

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในปีการศึกษา 2556 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบคุณภาพจำนวน 9 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้ มีผลการประเมิน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1	ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ	มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00	อยู่ในระดับดีมาก
องค์ประกอบที่ 2	การเรียนการสอน	มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32	อยู่ในระดับดี
องค์ประกอบที่ 3	การพัฒนานักศึกษา	มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00	อยู่ในระดับดีมาก
องค์ประกอบที่ 4	การวิจัย	มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48	อยู่ในระดับดี
องค์ประกอบที่ 5	การบริการวิชาการแก่สังคม	มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00	อยู่ในระดับดีมาก
องค์ประกอบที่ 6	การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00	อยู่ในระดับดีมาก
องค์ประกอบที่ 7	การบริหารและการจัดการ	มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54	อยู่ในระดับดีมาก
องค์ประกอบที่ 8	การเงินและงบประมาณ	มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00	อยู่ในระดับดีมาก
องค์ประกอบที่ 9	ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ	มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35	อยู่ในระดับดี
องค์ประกอบที่ 97	ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์	มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90	อยู่ในระดับดีมาก
องค์ประกอบที่ 99	นโยบายสถานศึกษา 3 ดี	มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00	อยู่ในระดับดีมาก

ผลการประเมินตนเองในภาพรวมตามมุมมองด้านการบริหารจัดการ(ไม่รวมตัวบ่งชี้ 15,16, 17,18,99.1,99.2)

ผลการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2556 ตามมุมมองด้านการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยมีผลการประเมินเฉลี่ยรวมทุกตัวบ่งชี้ เท่ากับ 4.58 อยู่ในระดับดีมาก จำแนกเป็นด้าน 4 ด้าน คือด้านนักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเฉลี่ย 4.81 อยู่ในระดับดีมาก ด้านกระบวนการภายในมีค่าเฉลี่ย 4.73 อยู่ในระดับดีมาก ด้านการเงินมีค่าเฉลี่ย 4.81 อยู่ในระดับดีมาก และด้านบุคลากร การเรียนรู้และวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับดีจึงสรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามสามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างครอบคลุมและมีความสมดุลทุกมุมมองของการบริหารจัดการ

ผลการประเมินตนเองในภาพรวมตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาและตัวบ่งชี้ประเมินคุณภาพมาตรฐาน (ไม่รวมตัวบ่งชี้ 15,16, 17,18,99.1,99.2)

ผลการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2556 ตามมุมมองด้านการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยมีผลการประเมินเฉลี่ยรวมทุกตัวบ่งชี้ เท่ากับ 4.58 อยู่ในระดับดีมาก จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ

มาตรฐานที่ 1 ด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ได้แก่ด้านกายภาพผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับดีมาก ด้านวิชาการผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับดี ด้านการเงินผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับดีมาก และด้านบริหารจัดการ ผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับดี

มาตรฐานที่ 2 ด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ด้านผลิตบัณฑิตมีผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 อยู่ในระดับดีมาก ด้านการวิจัยผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 อยู่ในระดับดี

ด้านการบริการวิชาการผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับดีมากและด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
ผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับดีมาก