

6. การกำกับติดตามการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปี พ.ศ.2564

การกำกับติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีพ.ศ.2564 มหาวิทยาลัย  
ดังตารางต่อไปนี้

ผลการกำกับติดตามแผนบริหาร(ด้านอัตรากำลัง) สายวิชาการ ประจำปี 2564 – ปัจจุบัน

หน่วยงาน	แผน	ผล
คณะครุศาสตร์	4	2
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	4	-
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	4	-
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	-
คณะวิทยาการจัดการ	4	2
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4	-
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	4	-
วิทยาลัยการพยาบาล	4	1
<b>รวม</b>	<b>34</b>	<b>4</b>

ผลการกำกับติดตามแผนบริหาร (ด้านอัตรากำลัง) สายสนับสนุน

ประจำปี 2564 – ปัจจุบัน

หน่วยงาน	แผน	ผล
1.สำนักงานอธิการบดี	-	-
1.1 กองกลาง	2	2
1.2 กองนโยบายและแผน	-	-
1.3 กองบริการการศึกษา	-	-
1.4 กองบริหารงานบุคคล	-	-
1.5 กองพัฒนานักศึกษา	-	2
1.6 โครงการจัดตั้งกองมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา	-	-
1.7 โครงการจัดตั้งกองคลัง	2	1
1.8 โครงการจัดตั้งกองจัดการทรัพย์สินและสวัสดิการ	1	-
1.9 โครงการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-
2.คณะครุศาสตร์	3	-
3.คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	2	-
4.คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	3	-
5.คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7	2
6.คณะวิทยาการจัดการ	5	4
7.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	5	-
8.วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	9	-
9.วิทยาลัยการพยาบาล	1	-
10.สถาบันวิจัยและพัฒนา	2	1
11.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	1
12.สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	2	1
13.งานตรวจสอบภายใน	-	-
<b>รวม</b>	<b>47</b>	<b>14</b>

ข้อมูลจากงานอัตรากำลังและค่าตอบแทน  
กองบริหารงานบุคคล

แผนด้านการบริหารบุคลากร ผู้บริหารจะมีการทบทวนแผนในทุกๆปี โดยจะมีฝ่ายผู้บริหารระดับสูง, ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล, ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน รวมถึงผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งกองคลัง มาประชุมร่วมกัน ในการวิเคราะห์ด้านอัตรากำลังและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปี เนื่องจากปัจจัยต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงไป อาทิเช่น นักศึกษาลดลง, อัตราทดแทนเกษียณ, การเข้าออกของบุคลากร ทำให้แผนการรับบุคลากรต้องมีการวิเคราะห์ทางด้านความจำเป็น โดยกองบริหารงานบุคคลได้จัดทำ Job Discription เพื่อวิเคราะห์ภาระงานรายบุคคลของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย จึงทำให้แผนทางด้านอัตรากำลังในการรับอัตราเพิ่มที่พึงมีในปี 2562 ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ได้มีการทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

1. ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและศักยภาพในการพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่
2. เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นโดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียนการสอนกับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย
4. ปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยเฉพาะฐานข้อมูลงบประมาณและบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ได้มีการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆโดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาการคงอยู่ จนถึงเกษียณอายุราชการ ซึ่งกระบวนการกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากร มีดังต่อไปนี้

1. เริ่มต้นจากการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน โดยมีการสอบคัดเลือกอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งในการคัดเลือกบุคลากรจะมีกระบวนการต่างๆคือ การเปิดรับสมัครตามกำหนดระยะเวลาที่ระบุ พร้อมสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ ซึ่งหากบุคคลที่มาสอบข้อเขียนสามารถสอบข้อเขียนให้ผ่าน 60% ก็จะสามารถมีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์และรอประกาศผลรายชื่อ พร้อมมารายงานตัวที่กองบริหารงานบุคคลตามวันที่ระบุในประกาศ

2. ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยของสายวิชาการจะกำหนดให้บุคลากรจัดทำแบบบันทึกการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยมีแบบประเมินแบบจัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพิจารณาความดีความชอบ.doc เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (IDP) ระยะ 4 ปี จะเป็นแผนพัฒนาตนเองของสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ รวมถึงเพื่อให้มหาวิทยาลัยและผู้บังคับบัญชาข้อมูลไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรรวมถึงมีนโยบายในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการทำงาน เกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดกฎเกณฑ์ที่มีทัศนคติและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ในแต่ละงานเพื่อการหมุนเวียนในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ และการเข้าอบรมทั้งภายในและภายนอก โดยมีการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบผ่านระบบ IMIS

3. ข้อมูลการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ในการมอบหมายงานหรือมีข้อตกลงในการปฏิบัติงาน และใช้เพื่อการปรับปรุงแก้ไข ชมเชย ให้รางวัลตลอดจนปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมี ทบทวนและวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ.2563-2565 โดยจะนำเข้ามติที่ประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคลและนำเข้ามติสภาต่อไป ซึ่งประกอบไปด้วย แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ในรอบระยะเวลา 4 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นผู้นำทางวิชาการ และการวิจัยและจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ จะประเมินแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร โดยแผนบริหารจะเน้นประเมินข้อมูลด้านอัตราค่าจ้างของบุคลากรเริ่มต้นจากการสรรหา, การรักษาบุคคลให้คงอยู่, การวางแผนอัตราค่าจ้างทดแทนเกษียณ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรจะประเมินในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งและการพัฒนา ศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการให้เป็นไปตามแผนฯ การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการของสายสนับสนุน โดยสาระสำคัญประกอบไปด้วยที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย โครงการ โดยแผนพัฒนาบุคลากรฯ จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรฯ จะเป็นแผนพัฒนาในมิติของหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมผลักดันให้การดำเนินงานภายใต้ภารกิจและโครงการต่างๆ บรรลุเป้าประสงค์มุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน ดังนั้นแผนพัฒนาบุคลากรฯ จึงเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และพร้อมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

โดยมหาวิทยาลัยมีการทบทวนแผนฯ และวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อนำไปจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การกำกับติดตามแผนบริหารจะใช้กลไกการติดตามการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในวาระการจัดสรรกรอบอัตราค่าจ้างของสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งมีการพิจารณาจัดสรรบุคลากรลงตามหน่วยงานต่างๆ ประจำปี 2562 พร้อมมีการกำกับติดตามกรอบอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยกองบริหารงานบุคคลได้จัดทำตารางเปรียบเทียบแผนการจัดสรรและสรุปผลการจัดสรรบุคลากรของสายวิชาการและสายสนับสนุนในแต่ละปีเปรียบเทียบไว้ อย่างชัดเจน

2. การกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากรจะมีระบบการติดตาม IDP (5.1-1(10) ซึ่งจะมีการวางแผนการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านระยะเวลา 4 ปี ให้ตรงตามภาระงานของอาจารย์ 4 ด้าน คือ 1. ด้านการผลิตบัณฑิต 2. ด้านการวิจัย 3. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม 4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เรื่องภาระงานอาจารย์ รวมถึงมหาวิทยาลัยจะมีการจัดโครงการในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในด้านต่างๆ โดยจัดโครงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการเรียนรู้อิสระสู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกกระดับการทำนุบำรุงงานด้านศิลปและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1.1 งบประมาณบุคลากรให้แต่ละคณะจัดสรร โดยอบรมตามความสนใจของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมหาวิทยาลัยจัดสรรให้ทุกคณะ งบประมาณปี 2563 โดยแบ่งได้ดังนี้

1.1.1 คณะครุศาสตร์ 4,500 บาท/คน

สายวิชาการ 4,500 บาท/คน สายสนับสนุน 4,500 บาท/คน

1.1.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สายวิชาการ 6,500 บาท/คน สายสนับสนุน 4,500 บาท/คน

1.1.3 คณะวิทยาการจัดการ

สายวิชาการ 9,000 บาท/คน สายสนับสนุน 9,000 บาท/คน

1.1.4 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สายวิชาการ 5,000 บาท/คน สายสนับสนุน 5,000 บาท/คน

1.1.5 คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร 3,000 บาท/คน

สายวิชาการ 3,000 บาท/คน สายสนับสนุน 1,000 บาท/คน

1.1.6 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

สายวิชาการ 9,000 บาท/คน สายสนับสนุน 9,000 บาท/คน

1.1.7 วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น

สายวิชาการ 7,000 บาท/คน สายสนับสนุน 7,000 บาท/คน

1.1.8 วิทยาลัยการพยาบาล

สายวิชาการ 8,000 บาท/คน สายสนับสนุน 6,000 บาท/คน

1.2.10 จัดสรรงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนการจัดทำผลงานวิชาการ ดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ	เมื่อสภามหาวิทยาลัย อนุมัติกำหนด ตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5,000
รองศาสตราจารย์	10,000
ศาสตราจารย์	15,000

ในส่วนของจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อในระดับอุดมการศึกษาที่สูงขึ้น มีการกำกับติดตามให้เป็นไปตามแผน ดังนี้

ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการศึกษาต่อ ปี 2564
	ผล (ราย)
ปริญญาโท	-
ปริญญาเอก/ในประเทศ	15
ปริญญาเอก/ต่างประเทศ	-

หมายเหตุ ข้อมูลสายวิชาการที่ลาศึกษาต่อในปี พ.ศ. 2564 – ปัจจุบัน

ข้อมูลจากงานนิติกร

ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการศึกษาต่อ ปี 2564
	ผล (ราย)
ปริญญาโท	2

หมายเหตุ ข้อมูลสายสนับสนุนที่ลาศึกษาต่อในระหว่างปี พ.ศ. 2564 – ปัจจุบัน

ข้อมูลจากงานนิติกร กันยายน 2564

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีกองทุนพัฒนาบุคลากร โดยมีการนำไปใช้พัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ดังต่อไปนี้

๑. งานบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท  
(ฝึกอบรมโครงการตามนโยบายมหาวิทยาลัยฯ)
๒. ส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๔,๘๔๒,๐๐๐ บาท  
ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ(ผศ./รศ./ศ.) จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๔. ส่งเสริมการเข้าร่วมประชุมและเผยแพร่ผลงาน จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท

วิชาการในระดับนานาชาติ

การเข้าร่วมประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัย ณ ต่างประเทศ จำนวน 5 ราย ดังนี้

ชื่อ - ชื่อสกุล	ชื่อผลงาน	หมายเหตุ
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รำไพ โกฏลีป ระหว่างวันที่ 1 - 4 ตุลาคม 2562 งบประมาณ 60,000 บาท	"Diversity of saprobic fungi on wood of Magnolia garrettii(Craib) V.S.Kumar"	ญี่ปุ่น
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ วรรณเทศ ระหว่างวันที่ 1 - 4 ตุลาคม 2562 งบประมาณ 60,000 บาท	"Taxonomy and Phylogeny of Marasmius (Basidiomycota, Agaricales) Section Marasmius from North Eastern Thailand"	ญี่ปุ่น
3. อาจารย์ ดร.วิโรจน์ ลิขิตตระกูลวงศ์ ระหว่างวันที่ 23 - 24 ตุลาคม 2562 งบประมาณ 60,000 บาท	"Immune Activity of Roman Hens Influenced by the Feed Formulated with Germinated Paddy Rice"	อังกฤษ
4. อาจารย์ ดร.Tuan Nguyen Ngoc ระหว่างวันที่ วันที่ 8 - 11 พฤศจิกายน 2562 งบประมาณ 30,000 บาท	"Effects of earthworm powder on growth and lipid composition of common carp (Cyprinus carpio)"	เนปาล
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี แหยมคง ระหว่างวันที่ วันที่ 8 - 11 พฤศจิกายน 2562 งบประมาณ 30,000 บาท	"Production performance and egg quality of laying hens raised in different housing system in Thailand"	เนปาล

#### การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ในประเทศ

1. กองทุนพัฒนาบุคลากรได้จัดสรรทุนสนับสนุนค่าลงทะเบียนหลักสูตรอบรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ รวมงบประมาณ 54,000 บาท จำนวน 2 โครงการ ดังนี้
  - 1.โครงการเส้นทางความก้าวหน้าการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
  - 2.โครงการการเขียนสมรรถนะสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
2. อบรมหลักสูตรการจดสิทธิบัตร กรมทรัพย์สินทางปัญญา  
นางสาวณัฐมน วิจารณกุล สถาบันวิจัย งบประมาณ 80,000 บาท  
นางสาวจิตภา ธรรมรักษ์สกุล สถาบันวิจัย งบประมาณ 125,000 บาทการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

<b>ระดับปริญญาเอก</b>	<b>สังกัด</b>	<b>สาขาที่ศึกษา/มหาวิทยาลัยที่ศึกษา</b>	<b>หมายเหตุ</b>
อาจารย์ภาวิณี เดชเทศ	คคศ.	วิจัยและประเมินทางการศึกษา มรพส.	อนุมัติตามมติ 7/62
อาจารย์วิรัชยา อินทะกันท์	ควท	คหกรรมศาสตร์ มรพส.	อนุมัติตามมติ 1/63
อาจารย์กุลชญา ลิวหงวน	ควท	คหกรรมศาสตร์ มรพส.	อนุมัติตามมติ 1/63
อาจารย์พันธุ์ธิดา ลิ้มศรี ประพันธ์	ควท	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ม. นเรศวร	อนุมัติตามมติ 7/62
อาจารย์กฤษณชัย คลอดเพ็ง	คทก	เทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร ม.นเรศวร	อนุมัติตามมติ 7/62
<b>ระดับปริญญาโท</b>			
นางสาวศิริรัตน์ พันธุ์เรือง	ควท.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษา มรพส.	อนุมัติตามมติ 6/62

ทิศทางการพัฒนาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังตามภาระงานรายบุคคล ซึ่งในปี พ.ศ.2563 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานใหม่ โดยมีการวิเคราะห์อัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน โดยการวิเคราะห์ภาระงานรายตำแหน่ง โดยจากการวิเคราะห์ภาระงานรายบุคคล มีมติให้ควบรวมหน่วยงานที่มีภาระงานคล้ายคลึงกัน และปรับเปลี่ยนประเภทอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างกับเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ – สายสนับสนุน (เงินรายได้) ซึ่งได้มีการปรับเปลี่ยนระเบียบและข้อบังคับรวมถึงสัญญาจ้างต่างๆให้มีการครอบคลุมและคล้ายคลึงกับพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) และได้จัดเตรียมทำแผนบริหารในระยะ ปี พ.ศ.2563 – 2566 โดยจะดำเนินการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน ภายในมหาวิทยาลัย เมื่อได้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรตามมติที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว จะนำเข้าอนุมัติโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามต่อไป ให้หลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในการคำนวณอัตรากำลังที่พึงมี ในส่วนของอัตรากำลังสายสนับสนุนใช้วิธีการประมาณจากอัตรา 1 : 0.8

โดยมีข้อมูลอัตรากำลังของสายวิชาการและสายสนับสนุนรวมทั้งที่ต้องการในอนาคตข้างหน้า เพื่อใช้ในการวางแผนความต้องการด้านบุคลากรและกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการเพื่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนางานประจำ มีการกำหนดแผนการรับและวิธีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีให้เข้ามาปฏิบัติงานทั้งจากภายนอกและภายในสถาบัน โดยมีการกำกับติดตามให้เป็นไปตามแผน ต่อไป โดยคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้มีการทบทวนแผนเดิมเพื่อนำไปพัฒนาแผนใหม่ในปี 2563 – 2566 ต่อไป