

ระดับมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2561

6. การกำกับติดตามการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ.2558 – 2561 ซึ่งแผนประกอบไปด้วยแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร โดยนำแผนมาประเมินสายวิชาการและสายสนับสนุน (5.1-6(1) โดยใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนบริหาร ดังนี้

แผนบริหาร

1. ข้อมูลอัตรากำลังจะแบ่งเป็นข้อมูลอัตรากำลังของสายวิชาการและสายสนับสนุนในปัจจุบัน รวมถึงวางอัตราในแผนที่ต้องการในอนาคตข้างหน้า (5.1-6(2) เพื่อใช้ในการวางแผนความต้องการด้านบุคลากรและกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการเพื่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนางานประจำ โดยมีการกำหนดแผนการรับและวิธีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีให้เข้ามาปฏิบัติงานทั้งจากภายในและภายนอกเข้ามาปฏิบัติงาน รวมถึงการรักษาบุคคลให้คงอยู่และการวางแผนด้านอัตรากำลังเพื่อทดแทนสำหรับบุคคลที่เกษียณอายุราชการ โดยมีการกำกับติดตามแผนบริหารด้านอัตรากำลังโดยที่ประชุมคณะกรรมการมหาวิทยาลัย ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนอาจารย์ที่พึงมี ปี 2561			
	แผน (อัตรา)	ผล (อัตรา)		รวม
		อ.ประจำ ตามสัญญา	พนักงาน มหาวิทยาลัย	
คณะครุศาสตร์	7	3	3	6
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	4	0	4	4
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	0	1	1
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	11	1	3	4
คณะวิทยาการจัดการ	8	0	3	3
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	11	0	3	3
โครงการจัดตั้งคณะสังคมศาสตร์	3	0	0	0
โครงการจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์	2	0	0	0
รวม	51	4	17	21

หน่วยงาน	แผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ	ผล อัตรากำลัง	ผล อัตรากำลัง	ผล อัตรากำลัง	ผล อัตรากำลัง	รวมผล อัตรากำลัง
	ปี 2558 – 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ผล
สำนักงานอธิการบดี	9	-	-	-	-	-
- กองกลาง	-	1	2	2	4	9
- กองนโยบายและแผน	-	-	-	0	0	-
- กองบริการการศึกษา	-	1	1	0	2	4
- กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	0	2	2
- กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	1	0	1
- โครงการจัดตั้งกอง มาตรฐานวิชาการและ ประกันคุณภาพการศึกษา	-	-	-	0	0	-
- โครงการจัดตั้งศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	1	1	2
- โครงการจัดตั้งกองคลัง	-	2	-	0	2	4
- โครงการจัดตั้งกองส่งเสริม และพัฒนาความเป็นเลิศด้าน กีฬา	-	1	0	0	0	1
- โครงการจัดตั้งสถาบัน นานาชาติ	2	1	0	0	0	1
- โครงการจัดตั้งสถาบัน เศรษฐกิจพอเพียง	-	1	1	0	0	2
รวม	11	7	4	0	11	26
คณะครุศาสตร์	19	1	2	2	1	6
คณะเทคโนโลยีการเกษตร และอาหาร	10	1	1	2	1	5
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	15	1	2	2	1	6
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	27	1	2	3	3	9
โครงการจัดตั้งคณะ สังคมศาสตร์	16	-	1	2	2	5
คณะวิทยาการจัดการ	27	2	2	1	0	5
คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี22	25	1	2	0	7	10

- โครงการจัดตั้งคณะ สาธารณสุขศาสตร์	14	-	1	0	1	2
สถาบันวิจัยและพัฒนา	10	-	1	3	1	5
สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	10	-	1	1	3	5
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	6	1	1	1	1	4
บัณฑิตวิทยาลัย	5	-	-	0	0	-
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	--	-	-	0	0	-
รวมทั้งหมด	195	15	20	20	20	88

แผนพัฒนาบุคลากร

1. เริ่มต้นจากการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน โดยมีการสอบคัดเลือกอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งในการคัดเลือกบุคลากรจะมีกระบวนการต่างๆคือ การเปิดรับสมัครตามกำหนดระยะเวลาที่ระบุ พร้อมสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ ซึ่งหากบุคคลที่มาสอบข้อเขียนสามารถสอบข้อเขียนให้ผ่าน 60 % ก็จะสามารถมีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์และรอประกาศผลรายชื่อ พร้อมมารายงานตัวที่กองบริหารงานบุคคลตามวันที่ระบุในประกาศ (5.1-6(3))

2. ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยของสายวิชาการจะกำหนดให้บุคลากรจัดทำแบบบันทึกการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยมีแบบประเมินแบบจัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (5.1-6(4)) เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ (5.1-6(5)) และจัดทำแผนการพัฒนาดตนเอง (IDP) (5.1-6(6)) ระยะ 4 ปี จะเป็นแผนพัฒนาตนเองของสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาดตนเองในด้านต่างๆ รวมถึงเพื่อให้มหาวิทยาลัยและผู้บังคับบัญชา มีข้อมูลไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรรวมถึงมีนโยบายในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการทำงานเกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดกฎเกณฑ์มีทัศนคติและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ในแต่ละงานเพื่อการหมุนเวียนในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ และการเข้าอบรมทั้งภายในและภายนอก โดยมีการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบผ่านระบบ IMIS (5.1-6(7))

3. ข้อมูลการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ในการมอบหมายงานหรือมีข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (5.1-6(8)) และใช้เพื่อการปรับปรุงแก้ไข ชมเชย ให้รางวัลตลอดจนปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.2558-2561โดยผ่านมติสภาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว (5.1-6(9)) ซึ่งประกอบไปด้วย แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯในกรอบระยะเวลา 4 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตัวอย่างที่ 2.4 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นผู้นำทางวิชาการ และการวิจัยและจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ซึ่งแผนดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล

สงคราม ครั้งที่ 103(12/2557) เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ.2557 (5.1-6(10))

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะประเมินแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร โดยแผนบริหารจะเน้นประเมินข้อมูลด้านอัตรากำลังของบุคลากรเริ่มต้นจากการสรรหา,การรักษาบุคคลให้คงอยู่,การวางแผนอัตรากำลังทดแทนเกษียณ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรจะประเมินในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งและการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการให้เป็นไปตามแผนฯ การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการของสายสนับสนุน โดยสาระสำคัญประกอบไปด้วยที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัดค่าเป้าหมายโครงการ โดยแผนพัฒนาบุคลากรจะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรจะเป็นแผนพัฒนาในมิติของหน่วยงานต่างๆภายในมหาวิทยาลัย ที่มีส่วนร่วมผลักดันให้การดำเนินงานภายใต้ภารกิจและโครงการต่างๆบรรลุเป้าประสงค์มุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน ดังนั้นแผนพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และพร้อมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป(5.1-6(11))

โดยมหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การกำกับติดตามแผนบริหารจะใช้กลไกการติดตามการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำปี รมพส.ในวาระการจัดสรรกรอบอัตรากำลังของสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งมีการพิจารณาจัดสรรบุคลากรลงตามหน่วยงานต่างๆ ประจำปี 2560 (5.1-6(12)) พร้อมมีการกำกับติดตามกรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยกองบริหารงานบุคคลได้จัดทำตารางเปรียบเทียบแผนการจัดสรรและสรุปผลการจัดสรรบุคลากรของสายวิชาการและสายสนับสนุนในแต่ละปีเปรียบเทียบไว้อย่างชัดเจน (5.1-6(13))

2.การกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากรจะมีระบบการติดตาม IDP (5.1-6(14)) ซึ่งจะมีการวางแผนการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านระยะเวลา 4 ปี ให้ตรงตามภาระงานของอาจารย์ 4 ด้าน คือ 1.ด้านการผลิตบัณฑิต 2. ด้านการวิจัย 3.ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม4.ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (5.1-6(15)) รวมถึงมหาวิทยาลัยมีการจัดโครงการในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในด้านต่างๆ โดยจัดโครงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 3 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาลยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยมีการจัดโครงการต่างๆให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ (5.1-6(16))

ตั้งแต่เริ่มเข้าบรรจุใหม่ จะมีการจัดโครงการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ให้กับสายวิชาการและสายสนับสนุน (5.1-6(17)) และทางคณะครุศาสตร์ดำเนินการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ โดยคณะครุศาสตร์ได้พัฒนาหลักสูตรและดำเนินการจัดโครงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและอบรมอาจารย์รุ่นใหม่ (5.1-6(18)) และมหาวิทยาลัยได้จัดโครงการคู่มือการขอตำแหน่งทางวิชาการ(5.1-6(19)) รวมถึงได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนได้แก่ โครงการ กำหนดตัวชี้วัดของสายสนับสนุน (5.1-6(20)) เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีความรู้ความเข้าใจและทราบถึงหลักเกณฑ์วิธีการในการประเมินค่างานได้อย่างถูกต้อง รวมถึงมีการกำกับติดตามผลให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง(5.1-6(21)) และในส่วนของยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการต่างๆและสภาพแวดล้อม รวมถึงสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์นครราชสีมา มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1.1 งบประมาณบุคลากรให้แต่ละคณะจัดสรร โดยอบรมตามความสนใจของอาจารย์แต่ละท่าน โดยมหาวิทยาลัยจัดสรรให้ทุกคณะ งบประมาณปี 2561 โดยแบ่งได้ดังนี้

1.1.1 คณะครุศาสตร์ 4,500 บาท/คน

1.1.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 5,500 บาท/คน

1.1.3 คณะวิทยาการจัดการ 9,000 บาท/คน

1.1.4 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5,000 บาท/คน

1.1.5 คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร 3,000 บาท/คน

1.1.6 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 9,000 บาท/คน

1.1.7 โครงการจัดตั้งคณะสังคมศาสตร์ 7,000 บาท/คน

รวมเป็นเงิน 2,438,500 บาท (งบประมาณรายได้)

1.2 บริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร(ฝึกอบรมโครงการตามนโยบายมหาวิทยาลัย)

1.2.1 ผศ.ดร.จุมพฏ พงษ์ศักดิ์ศรี ศึกษาอบรมหลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง รุ่นที่ 5 ณ สำนักงานงบประมาณ ระหว่างวันที่ 20 กุมภาพันธ์ - 30 มิถุนายน 2561 งบประมาณ จำนวน 150,000 บาท

1.2.2 สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ (ผศ.ณัฐริธา ทับทิม/ ผศ.ดร.โชติ บดีรัฐ / อ.สุเทพ คำเพิ่ม / อ.พัฒนภรณ์ ทูลธรรม/อ.ปริญญา หวันเฒ่า) ฝึกอบรมระยะสั้น และศึกษาดูงานด้านการจัดการเรียนการสอน ณ มหาวิทยาลัยดิงนัม สาธารณรัฐเกาหลี ระหว่างวันที่ 21 - 28 กรกฎาคม 2561 งบประมาณ จำนวน 150,000

1.2.3 ว่าที่ ร.ต.ดร.บัญชา สำรวยรีน ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาครูของครู ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม,มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, Victoria University Australia ระหว่างวันที่ 1 - 31 กรกฎาคม 2561 งบประมาณจำนวน 200,000 บาท

1.2.4 นายอำพน กลีบปาน ฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูงด้านกิจการนักศึกษา รุ่นที่ 4 ณ โรงแรมเซนจูรี่ พาร์ค ระหว่างวันที่ 17 กรกฎาคม - 1 สิงหาคม 2561 งบประมาณจำนวน 97,000 บาท

1.2.5 นางสาวอัจฉิมา มาตราเงิน ฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ รุ่นที่ 15 ระหว่างวันที่ 18 มิถุนายน - 29 กันยายน 2561 ณ โรงแรมรอยัลซิดดี กรุงเทพฯ งบประมาณจำนวน 69,000 บาท

1.2.6 นางสาวประนอม หาญจริง นางเอมอร กมลวรเดช นางเพ็ญศรี มีพยุง ฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 17 ณ โรงแรมเซนจูรี่ พาร์ค ระหว่างวันที่ 6 พฤศจิกายน - 22 ธันวาคม 2560 งบประมาณจำนวน 193,000 บาท/ราย

1.2.7 นายเจนต์ คันทะ ฝึกอบรมหลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร ระหว่างวันที่ 7 - 15 พฤษภาคม 2561 งบประมาณจำนวน 38,000 บาท

2.สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ระดับปริญญาเอก	สังกัด	สาขาที่ศึกษา	หมายเหตุ
1.อาจารย์อรรถพร เลิศอร่าม แสง	ควจ.	เทคโนโลยีสารสนเทศ	อนุมัติตามมติ 4/60
2.อาจารย์ธนพร บัวรอด	ควจ.	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ	อนุมัติตามมติ 4/60
3.อาจารย์กฤษณา ชาญณรงค์	คมส.	คติชนวิทยา	อนุมัติตามมติ 4/60
4.อาจารย์กิตติศักดิ์ คงสีไพร	คทอ.	วิศวกรรมไฟฟ้า	อนุมัติตามมติ 1/61
5.อาจารย์อารยา บุญศักดิ์	คทก	วิทยาศาสตร์การเกษตร	อนุมัติตามมติ 3/61
6.อาจารย์ปรารถนา ศิริสายต์	คทอ.	ออกแบบผลิตภัณฑ์	อนุมัติตามมติ 4/61
ระดับปริญญาโท			
1.นางสาวสุรีย์พร แก้วหล่อ	กบค.	เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ เพื่อการศึกษา	อนุมัติตามมติ 1/61
2.นางสาวลภัสรดา ช่อนกลิ่น	โรงแรม วังจันทร์ฯ	การจัดการสำหรับนักบริหาร	อนุมัติตามมติ 3/61

3. การนำเสนอผลงานวิชาการระดับนานาชาติ ณ ต่างประเทศ จำนวน 7 ราย ได้แก่

ชื่อ - ชื่อสกุล	งบประมาณ ที่อนุมัติ	หมายเหตุ
รศ.ดร.คงศักดิ์ ศรีแก้ว	30,000	อนุมัติ4/2560
2. ผศ. ดร.รัตน์ดิพร ลำอางค์	40,000	อนุมัติ 4/2560
3. ผศ.ดร.สุภาวดี แหยมคง	60,000	อนุมัติ 1/2561
4. อ.วิโรจน์ ลิขิตตะกุลวงศ์	60,000	อนุมัติ 1/2561
5. Dr.Tuan Nguyen ngoc	60,000	อนุมัติ 3/2561
6.อ.ดร.ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์	30,000	อนุมัติ 3/2561
7.ผศ.ดร.รพีพรรณ จันทร์มะณี	60,000	อนุมัติ 4/2561

4. โครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยในกลุ่มประเทศอาเซียน

อาจารย์ต่วน เหงียนนง็อก และ ผศ.ดร.สุภาวดี แหยมคง ดำเนินงานวิจัยเรื่อง Study on biology and stocking enhancement of peanut worm on the tidal Zone in Quang Nam province – Viet Nam ระหว่างเดือนมิถุนายน เดือนสิงหาคม 2561 ณ Vietnam National University of Agriculture เมืองฮานอย ประเทศเวียดนาม งบประมาณสนับสนุน จำนวน 200,000 บาท

5. ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ./รศ./ศ.)/การเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่

5.1 ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ./รศ./ศ.)(สนับสนุนตอนจัดทำ + เงินรางวัลเมื่อดำรงตำแหน่ง)

1.อ.ดร.ศุภนิช เจริญสุข	20,000	+	
2.อ.มณฑล พักเอม	20,000	+	
3.ผศ. ดร.ปฏิพันธ์ นันทขว้าง	-	+	10,000
4.ผศ.อุทาน บุญเมือง		+	10,000

5.1 ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ./รศ./ศ.)(สนับสนุนตอนจัดทำ + เงินรางวัลเมื่อดำรงตำแหน่ง)

5.ผศ.ดร.ณิรดา เวชญาลักษณ์	-	+	10,000
6.อ.ดร.จีรพงษ์ มหนิชวงศ์	-	+	10,000
7.อ.บุญเลิศ เจริญปลั่ง	-	+	10,000
8.อ.พิมล เกษมเสาวภาคย์	20,000	+	-
9.อ.ดร.ณรรทมมล เล่าห์รอดพันธ์	20,000	+	10,000
10.อ.ดร.กาญจนา วงศ์กระจ่าง	20,000	+	10,000
11.ผศ.ดร.รุ่งเพชร แข็งแรง	20,000	+	10,000
12.อ.ดร.กฤษ สุจริตตั้งธรรม	-	+	10,000
13.อ.สิริเดช กุญชรวิญญู	-	+	10,000
14.อ.เอกภพ จันทร์สุคนธ์	20,000	+	10,000
15.อาจารย์ ร.ต.อ.หญิงกิ่งแก้ว ส้ารวยรีน	20,000	+	-
16.อ.วิภาดา ศรีเจริญ	20,000	+	10,000
17.อ.ดร.นิธิพงศ์ ศรีเบญจมาศ	-	+	10,000
18.อ.ดร.รำไพ โกฏลีป	20,000	+	-
19.อ.ดร.วสุ พันไพศาล	20,000	+	10,000
20.อ.จิราพัทธ์ แก้วศรีทอง	20,000	+	10,000
21.อ.ผกาวิดี ภูจันทร์	20,000	+	-
22.อ.กীরติ ตันเรือน	20,000	+	-
23.อ.วิสูตร จันทร์อิฐ	20,000	+	-
24.อ.จิตติพร ตังควิเวชกุล	20,000	+	10,000
25.อ.รัชดาภรณ์ ทิมัน	20,000	+	10,000

26.ผศ.พงษ์พิชญ์ เลิศเจริญวุฒมา	-	+	10,000
27.ผศ.ดร.วิโรจน์ ดีก๊ะ	25,000	+	15,000
28.อ.ดร.ณภัทร วุฒตะพันธ์	20,000	+	-
29.ผศ.ดร.สนิท ปิ่นสกุล	25,000	+	-
30.อ.ดร.ศรัญญา ทองสุข	20,000	+	-
31.อ.ดร.รัตนา ลิทธิอ่วม	-	+	10,000
32.อ.สุภาวดี น้อยน้ำใส	20,000	+	-
33.อาจารย์อนุชา ภูมิสิทธิพร	20,000	+	10,000
34.ผศ.ดร.ไพโรจน์ เขียวระยอง	25,000	+	15,000
35.อ.ดร.ยุวดี ตรงต่อกิจ	20,000	+	10,000
36.อ.ดร.กมลธรรม เกื้อบุตร	-	+	10,000
37.อ.ดร.อรุณลักษณ์ โชตินาครินทร์	20,000	+	-
38.อ.ชนิกาญจน์ จันทร์มาทอง	20,000	+	-
39.อ.ดร.วราภรณ์ ผาลี	20,000	+	-

5.1 ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ./รศ./ศ.)(สนับสนุนตอนจัดทำ + เงินรางวัลเมื่อดำรงตำแหน่ง)

40.ผศ.ดร.ณัฐริกา ทับทิม	25,000	+	-
41.อ.ชนิดา ไชยงนุช	20,000	+	-
42.อ.ดร.เรืองวุฒิ ชูติมา	20,000	+	-
43.อ.วัชรกร ใจตรง	20,000	+	-
44.อ.ปรารธนา ศิริสานต์	20,000	+	-
45.อ.ดร.อรุณี นุสิทธิ์	20,000	+	-
46.(ศ.) รศ.ดร.คงศักดิ์ ศรีแก้ว	35,000	+	-
47.(ผศ.) อ.ยศจรัส ดีอุษนทต	20,000	+	10,000
48.อ.ดร.พิชิตชัย ปิมแปง	20,000	+	-
49.(ผศ.) อ.เกทรา สิริสรพร	-	+	10,000

5.2 การเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ(รายละเอียด 7,500 บาท)

- 1.นางนิตยา ปิ่นแก้ว
- 2.น.ส.อัมรินทร์ บุญพลอย
- 3.น.ส.มยุรี กมลวรรณ
- 4.น.ส.อริศรา นุชเปรม
- 5.น.ส.หทัยชนก สว่างวงศ์
- 6.นางกัญญาวิรี สมนึก
- 7.นายคม กันชูลี

1.2.10 จัดสรรงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนการจัดทำผลงานวิชาการ ดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ	เมื่อยื่นข้อกำหนด ตำแหน่ง	เมื่อสภามหาวิทยาลัย อนุมัติกำหนด ตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	20,000	10,000
รองศาสตราจารย์	25,000	15,000
ศาสตราจารย์	35,000	20,000

และสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยได้มีการผลักดันให้มีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ ซึ่งมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในปีงบประมาณ 2559 จำนวน 5 ราย

มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย ดังนี้

1) มีระบบสวัสดิการการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โดยมีการจัดสรรที่พักให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรม (5.1-6(21)-(23) สวัสดิการเงินกู้ของสโมสรพนักงาน (5.1-6(24) สวัสดิการเงินกู้ธนาคารต่างๆ (5.1-6(25)-(27) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล(5.1-6(28) สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร (5.1-6(29)กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (5.1-6(30) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา (5.1-6(31) และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (5.1-6(32) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (5.1-6(33)

2) มีนโยบายดูแลสุขภาพของบุคลากร ทั้งในเชิงป้องกันและส่งเสริม มีสวัสดิการตรวจเช็คสุขภาพประจำปีของกองพัฒนานักศึกษา (5.1-6(34) รวมถึงส่งเสริมการออกกำลังกายในรูปแบบต่างๆ เช่น กองส่งเสริมและความเป็นเลิศทางด้านกีฬาได้สนับสนุนด้านสถานที่ออกกำลังกายอย่างครบวงจรพร้อม สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำด้านการดูแลสุขภาพ รวมถึงมีสวัสดิการค่าบริการในราคาสมาชิก (ราคา 10 บาท) ให้กับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยและคู่สมรสรวมถึงบุตรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย (5.1-6(35)

3) มีการสร้างบรรยากาศของสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ โดยมหาวิทยาลัยมีนโยบายมหาวิทยาลัยตั้งแต่สภาพแวดล้อม การจัด 5 ส.และส่งเสริมให้ปลูกต้นไม้ดูดมลพิษ รวมถึงการจัดบรรยากาศการทำงานการจัดสวัสดิการ การเอาใจใส่ดูแลบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคทัดเทียมกัน การสร้างบรรยากาศของความสุขในการทำงาน (5.1-6(36)

4) มหาวิทยาลัยมีระบบส่งเสริมสนับสนุนการเสนอขอรับรางวัลของคณาจารย์และบุคลากร สายสนับสนุน เช่น มีการติดตามข้อมูลแหล่งให้รางวัลต่างๆเพื่อประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทราบโดยเร็ว มีการกระตุ้นและช่วยเหลือผู้ที่มีศักยภาพเพื่อขอรับรางวัลในด้านต่างๆเช่นช่วยจัดทำเอกสารการขอรับรางวัลประสานงานในกระบวนการขอรับรางวัล หรืองานธุรการอื่นๆ (5.1-6(37)

5) มีการยกย่องให้เกียรติผู้ได้รับรางวัลโดยวิธีการต่างๆ เช่นประชาสัมพันธ์ผลงานที่ได้รับรางวัลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน จัดบรรยากาศพิเศษเพื่อเป็นเกียรติกับผู้ได้รับรางวัลพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (5.1-6(38)

6) มีการประเมินดัชนีความสุขของบุคลากร ซึ่งใช้แบบประเมินของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขเป็นเกณฑ์ในการประเมิน โดยค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 92.5 ซึ่งอยู่ในระดับ

มากถึงมากที่สุด (5.1-6(39))

7) มีการประเมินจำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความสุข โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีจำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความสุข คิดเป็น ร้อยละ 100 ซึ่งอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

8) มีกล่องแสดงความคิดเห็นที่ก่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมมือในการทำงาน มีช่องทางการสื่อสารหลายช่องทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและพัฒนาางานร่วมกัน

(5.1-6(40))

รวมถึงมหาวิทยาลัยมีการกระจายอำนาจให้แต่ละคณะจะมีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรต่างๆ โดยแต่ละโครงการจะจัดให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 3 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคณาจารย์ให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

โดยมีการจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรให้แต่ละคณะจัดสรรให้สายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีคณะดังต่อไปนี้

- โครงการพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
- โครงการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- โครงการพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร
- โครงการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- โครงการพัฒนาบุคลากรของคณะครุศาสตร์
- โครงการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ

ในส่วนของการกำกับติดตามการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้มีการกำกับกำกับติดตาม ดังนี้

จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประเภทข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี 2561		
ตำแหน่ง	จำนวน	
	แผน (ราย)	ผล (ราย)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	25	27
รองศาสตราจารย์	5	3
ศาสตราจารย์	2	0

ข้อมูลจากงานกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ตุลาคม 2561

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ) ประจำปี 2561		
ตำแหน่ง	จำนวน	
	ไม่มีในแผน	ผล (ราย)
ชำนาญการ	-	4

หมายเหตุ ในแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรไม่ได้บรรจุจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ) บรรจุไว้ในแผน เนื่องจากมหาวิทยาลัยฯมีการส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงรายงานผลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ข้อมูลจากงานกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ตุลาคม 2561

ในส่วนของจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาที่สูงขึ้น มีการกำกับติดตามให้เป็นไปตามแผน ดังนี้

ระดับการศึกษา	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการศึกษาต่อ ปี 2559	
	แผน (ราย)	ผล (ราย)
ปริญญาโท	-	1
ปริญญาเอก/ในประเทศ	15	6
ปริญญาเอก/ต่างประเทศ	4	5

ข้อมูลจากงานนิติกร ตุลาคม 2561

ทิศทางการพัฒนาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังในระยะ พ.ศ. 2558 – 2561 โดยดำเนินการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน ภายในมหาวิทยาลัย และมีการอนุมัติโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ครั้งที่ 99(8/2557) วันที่ 26 กรกฎาคม 2557 และครั้งที่ 100(9/2557) วันที่ 30 สิงหาคม 2557 โดยใช้หลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในการคำนวณอัตรากำลังที่พึงมี ในส่วนของอัตรากำลังสายสนับสนุนใช้วิธีการประมาณจากอัตรา 1 : 0.8

โดยมีข้อมูลอัตรากำลังของสายวิชาการและสายสนับสนุนรวมทั้งที่ต้องการในอนาคตข้างหน้า เพื่อใช้ในการวางแผนความต้องการด้านบุคลากรและกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการเพื่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนางานประจำ มีการกำหนดแผนการรับและวิธีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีให้เข้ามาปฏิบัติงานทั้งจากภายนอกและภายในสถาบัน โดยมีการกำกับติดตามให้เป็นไปตามแผน ดังนี้

การวางแผนอัตรากำลังของสายวิชาการ

หน่วยงาน	จำนวนอาจารย์ที่พึงมี ปี 2561			
	แผน (อัตรา)	ผล (อัตรา)		รวม
		อ.ประจำตาม สัญญา	พนักงาน มหาวิทยาลัย	
คณะครุศาสตร์	7	4	3	14
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	4	-	4	8
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	-	1	6
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	11	1	3	15
คณะวิทยาการจัดการ	8	-	3	11
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	11	-	3	14
โครงการจัดตั้งคณะสังคมศาสตร์	3	1	-	4
โครงการจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์	2	-	-	2
รวม	51	6	17	74

หมายเหตุ : อัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ.2558 – 2561 หมายถึงถึงพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น และผลของอัตราที่ไม่เป็นไปตามแผนเนื่องจาก มหาวิทยาลัยได้อัตราและเปิดรับสมัครเป็นที่เรียบร้อยแล้ว แต่เนื่องจากผู้สมัครยังไม่มีความสมัครใจตรงตามประกาศการรับสมัครจึงยังไม่ได้บุคลากรให้เป็นไปตามแผน

รายการหลักฐาน

- 6.1-1(1),(2),(9),(11) แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ.2558-2561
- 6.1-1(3) กระบวนการสรรหาบุคลากร
- 6.1-1(4) ตัวอย่างแบบบันทึกการประเมินสมรรถนะบุคลากร
- 6.1-1(5) แบบประเมินพิจารณาความดีความชอบ
- 6.1-1(6) แผนพัฒนาตนเอง (IDP)
- 6.1-1(7) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเรื่องให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม รายงานผลการไปราชการประชุมฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน
- 6.1-1(8) บันทึกแบบข้อตกลงฯ
- 6.1-1(9) แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ.2558 - 2561
- 6.1-1(10) รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ครั้งที่ 103(12/2557)
- 6.1-1(11) แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ.2558-2561
- 6.1-1(12) มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มรพส.
- 6.1-1(1) ตารางเปรียบเทียบแผนการจัดสรรและผลการจัดสรรบุคลากร
- 6.1-1(14) แผนพัฒนาตนเอง IDP

- 6.1-1(15) ประกาศ เรื่องภาระงานอาจารย์
- 6.1-1(16) แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ.2558-2561
- 6.1-1(17) โครงการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่
- 6.1-1(18) ผีกรอบรมหลักสูตรวุฒิปับตรการสอนสำหรับอาจารย์ใหม่
- 6.1-1(19) โครงการเทคนิคการเขียนตำราและเอกสารทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- 6.1-1(20) โครงการ “หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน”
- 6.1-1(21)บันทึกข้อความการกำกับติดตามผลการพัฒนาบุคลากร
- 6.1-1(22) สวัสดิการหอพัก
- 6.1-1(23) สวัสดิการค่าเช่าบ้าน
- 6.1-1(24) โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ
- 6.1-1(25) สวัสดิการเงินกู้ของสโมสรพนักงานฯ – เจ้าหน้าที่
- 6.1-1(26) สวัสดิการเงินกู้ธนาคารออมสิน
- 6.1-1(27) สวัสดิการเงินกู้ของธนาคารกรุงไทย
- 6.1-1(28) สวัสดิการเงินกู้ของธนาคารอาคารสงเคราะห์
- 6.1-1(29) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล
- 6.1-1(30) สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร
- 6.1-1(31) กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- 6.1-1(32) เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- 6.1-1(33) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร
- 6.1-1(34) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 6.1-1(35) ภาพบรรยากาศห้องฟิตเนสและสระว่ายน้ำ
- 6.1-1(36) ภาพบรรยากาศบริเวณมหาวิทยาลัย
- 6.1-1(37) ประกาศรายชื่อบุคลากรดีเด่น (รอบอัปเดตเปลี่ยนปี 60)
- 6.1-1(38) ภาพรายชื่อบุคลากรดีเด่น (รอบอัปเดตเปลี่ยนปี 60)
- 6.1-1(39) กล่องรับฟังความคิดเห็น
- 6.1-1(40) โครงการต่างๆของทุกคณะ