

การกำกับติดตามการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

ในปี พ.ศ.2564 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานใหม่ โดยมีการวิเคราะห์อัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน โดยการวิเคราะห์ภาระงานรายตำแหน่ง ซึ่งจากการวิเคราะห์ภาระงานรายบุคคล โดยมีมติสภามหาวิทยาลัยฯให้รวบรวมหน่วยงานที่มีภาระงานคล้ายคลึงกัน และปรับเปลี่ยนประเภทอาจารย์ประจำตามสัญญา กับเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ – สายสนับสนุน (เงินรายได้) ซึ่งได้มีการปรับเปลี่ยนระเบียบและข้อบังคับรวมถึงสัญญาจ้างต่างๆให้มีการครอบคลุมและคล้ายคลึงกับพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) จึงได้มีการวิเคราะห์ภาระงานและปรับเปลี่ยนโครงสร้างด้านอัตรากำลัง โดยกองบริหารงานบุคคลมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลสรุปผลด้านอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากร นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในการกำกับติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีพ.ศ.2564 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามจึงมีการทบทวนและจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในระยะ ปี พ.ศ.2562 – 2565 ในด้านอัตรากำลังและด้านการพัฒนาบุคลากร ดังตารางต่อไปนี้

ผลการกำกับติดตามแผนบริหาร(ด้านอัตรากำลัง) สายวิชาการ ปี 2564

หน่วยงาน	แผน	ผล	เป้าหมาย
คณะครุศาสตร์	5	3	ไม่บรรลุ
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	4	1	ไม่บรรลุ
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	4	5	บรรลุ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	2	ไม่บรรลุ
คณะวิทยาการจัดการ	5	1	ไม่บรรลุ
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4	-	ไม่บรรลุ
คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น	5	2	ไม่บรรลุ
คณะพยาบาลศาสตร์	8	10	บรรลุ
รวม	39	24	ไม่บรรลุ

**การกำกับติดตามแผนบริหาร (ด้านอัตรากำลัง) สายสนับสนุน**

หน่วยงาน	อัตรากำลังปีการศึกษา 2564		
	แผน	ผล	เป้าหมาย
1.สำนักงานอธิการบดี			
1.1 กองกลาง	1	13	บรรลุ
1.2 กองนโยบายและแผน	-	1	บรรลุ
1.3 กองบริการการศึกษา	-	3	บรรลุ
1.4 กองบริหารงานบุคคล	-	-	บรรลุ
1.5 กองพัฒนานักศึกษา	-	1	บรรลุ
1.6 โครงการจัดตั้งกองคลัง	1	3	บรรลุ
1.7 สถาบันเทคโนโลยีดิจิทัล	-	1	บรรลุ
2.คณะครุศาสตร์	3	2	ไม่บรรลุ
3.คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	2	-	ไม่บรรลุ
4.คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	4	2	ไม่บรรลุ
5.คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7	-	ไม่บรรลุ
6.คณะวิทยาการจัดการ	5	-	ไม่บรรลุ
7.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	5	1	ไม่บรรลุ
8.คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น	9	3	ไม่บรรลุ
9.คณะพยาบาลศาสตร์	7	2	บรรลุ
10.สถาบันวิจัยและพัฒนา	16	-	ไม่บรรลุ
11.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	23	1	ไม่บรรลุ
12.สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	10	-	ไม่บรรลุ
13.งานตรวจสอบภายใน	3	-	บรรลุ
<b>รวม</b>	45	33	ไม่บรรลุ

ข้อมูลจากงานอัตรากำลังและค่าตอบแทน  
กองบริหารงานบุคคล

แผนด้านการบริหารบุคลากร ผู้บริหารจะมีการทบทวนแผนในทุกๆปี โดยจะมีฝ่ายผู้บริหารระดับสูง, ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล, ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน รวมถึงผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งกองคลัง มาประชุมร่วมกัน ในการวิเคราะห์ด้านอัตรากำลังและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปี เนื่องจากปัจจัยต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงไป อาทิเช่น นักศึกษาลดลง, อัตราทดแทนเกษียณ, การเข้าออกของบุคลากร ทำให้แผนการรับบุคลากรต้องมีการวิเคราะห์ทางด้านความจำเป็น โดยกองบริหารงานบุคคลได้จัดทำ Job Discription เพื่อวิเคราะห์ภาระงานรายบุคคลของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย จึงทำให้แผนทางด้านอัตรากำลังในการรับอัตราเพิ่มที่พึงมีในปี 2564 ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

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

โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆโดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาการคงอยู่ จนถึงเกษียณอายุราชการ ซึ่งกระบวนการกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากร มีดังต่อไปนี้

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

2. ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยของสายวิชาการจะกำหนดให้บุคลากรจัดทำแบบบันทึกการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยมีแบบประเมินแบบจัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพิจารณาความดีความชอบ.doc เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และจัดทำแผนการพัฒนาดตนเอง (IDP) ระยะ 4 ปี จะเป็นแผนพัฒนาดตนเองของสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาดตนเองในด้านต่างๆ รวมถึงเพื่อให้มหาวิทยาลัยและผู้บังคับบัญชาที่มีข้อมูลไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรรวมถึงมีนโยบายในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการทำงานเกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดกฎเกณฑ์มีทัศนคติและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ในแต่ละงานเพื่อการหมุนเวียนในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ และการเข้าอบรมทั้งภายในและภายนอก โดยมีการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบผ่านระบบ IMIS

3. ข้อมูลการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ในการมอบหมายงานหรือมีข้อตกลงในการปฏิบัติงาน และใช้เพื่อการปรับปรุงแก้ไข ชมเชย ให้รางวัลตลอดจนปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีทบทุนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ.2563-2565 โดยจะนำเข้มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและนำเข้มติสภาฯต่อไป ซึ่งประกอบไปด้วย แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯในกรอบระยะเวลา 4 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นผู้นำทางวิชาการ และการวิจัยและการวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯจะประเมินแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร โดยแผนบริหารจะเน้นประเมินข้อมูลด้านอัตรากำลังของบุคลากรเริ่มต้นจากการสรรหา,การรักษาบุคคลให้คงอยู่,การวางแผนอัตรากำลังทดแทนเกษียณ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรจะประเมินในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งและการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการให้เป็นไปตามแผนฯ การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการของสายสนับสนุน โดยสาระสำคัญประกอบไปด้วยที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัดค่าเป้าหมายโครงการ โดยแผนพัฒนาบุคลากรฯจะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรฯจะเป็นแผนพัฒนาในมิติของหน่วยงานต่างๆภายในมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมผลักดันให้การดำเนินงานภายใต้ภารกิจและโครงการต่างๆบรรลุเป้าประสงค์มุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน ดังนั้นแผนพัฒนาบุคลากรฯจึงเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และพร้อมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

โดยมหาวิทยาลัยมีการทบทวนแผนฯและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อนำไปจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การกำกับติดตามตามแผนบริหารจะใช้กลไกการติดตามการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในวาระการจัดสรรกรอบอัตรากำลังของสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งมีการพิจารณาจัดสรรบุคลากรลงตามหน่วยงานต่างๆ ประจำปี 2565 พร้อมมีการกำกับติดตามกรอบอัตรากำลังให้ เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยกองบริหารงานบุคคลได้จัดทำตารางเปรียบเทียบแผนการจัดสรรและสรุปผลการจัดสรรบุคลากรของสายวิชาการและสายสนับสนุนในแต่ละปีเปรียบเทียบไว้อย่างชัดเจน

2.การกำกับติดตามตามแผนพัฒนาบุคลากรจะมีระบบการติดตาม IDP (5.1-1(10) ซึ่งจะมีการวางแผนการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านระยะเวลา 4 ปี ให้ตรงตามภาระงานของอาจารย์ 4 ด้าน คือ 1.ด้านการผลิตบัณฑิต 2.ด้านการวิจัย 3.ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม4.ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ประกาศเรื่องภาระงานอาจารย์ รวมถึงมหาวิทยาลัยฯมีการจัดโครงการในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในด้านต่างๆ โดยจัดโครงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการเรียนรู้อิสระสู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการทำงานบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม ภาคเหนือตอนล่าง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

โดยตั้งแต่เริ่มเข้ารับบรรจุใหม่ จะมีการจัดโครงการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ให้กับสายวิชาการและสายสนับสนุนและการจัดทำ Job Description รายบุคคลของสายสนับสนุนวิชาการฯ และมหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับปรับปรุง) รวมถึงจัดทำคู่มือสมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม คู่มือการเขียนสมรรถนะ และคู่มือการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ สายงานการสอน ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตฯ คู่มือการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ รวมถึงมีการกำกับติดตามผลให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง และในส่วนของพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการต่างๆ และสภาพแวดล้อม รวมถึงสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1.1 งบประมาณบุคลากรให้แต่ละคณะจัดสรร โดยอบรมตามความสนใจของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมหาวิทยาลัยจัดสรรให้ทุกคณะ งบประมาณปี 2564 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 คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น  
สายวิชาการ 7,000 บาท/คน สายสนับสนุน 7,000 บาท/คน
- 1.1.8 คณะพยาบาลศาสตร์  
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

1.2.11 จัดสรรงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนการจัดทำผลงานวิชาการ ดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ	เมื่อสภามหาวิทยาลัย อนุมัติกำหนด ตำแหน่ง
ชำนาญการ	ไม่เกิน 10,000
ชำนาญการพิเศษ	ไม่เกิน 20,000
เชี่ยวชาญ	ไม่เกิน 30,000
เชี่ยวชาญพิเศษ	ไม่เกิน 100,000

ในส่วนของการกำกับติดตามการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้มีการกำกับกำกับติดตาม ดังนี้

จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประเภทข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ			
ตำแหน่ง	แผน (ราย)	ผล (ราย)	เป้าหมาย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	15	บรรลุ
รองศาสตราจารย์	-	6	บรรลุ
ศาสตราจารย์	-	-	บรรลุ

และสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยได้มีการผลักดันให้มีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับชำนาญการ ซึ่งมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในปีงบประมาณ 2564 จำนวน ราย โดยมีการกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ) ประจำปี 2564			
ตำแหน่ง	จำนวน		
	แผน (ปี 2564)	ผล (ปี 2564)	เป้าหมาย
ชำนาญการ	-	18	บรรลุ

มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย ดังนี้

1) มีระบบสวัสดิการการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โดยมีการจัดสรรที่พักให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรม สวัสดิการเงินกู้ของสโมสรพนักงาน, สวัสดิการเงินกู้ธนาคารต่างๆ, สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล, สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร, กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ, ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2) มีนโยบายดูแลสุขภาพของบุคลากร ทั้งในเชิงป้องกันและส่งเสริม มีสวัสดิการตรวจเช็คสุขภาพประจำปีของกองพัฒนานักศึกษารวมถึงส่งเสริมการออกกำลังกายในรูปแบบต่างๆ เช่น กองส่งเสริมและความเป็นเลิศทางด้านกีฬาได้สนับสนุนด้านสถานที่ออกกำลังกายอย่างครบวงจรพร้อม สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำด้านการดูแลสุขภาพ รวมถึงมีสวัสดิการค่าบริการในราคาสมาชิก (ราคา 10 บาท) ให้กับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และคุ้มครองรวมถึงบุตรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

3) มีการสร้างบรรยากาศของสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ โดยมหาวิทยาลัยมีนโยบายมหาวิทยาลัยตั้งแต่สภาพแวดล้อม การจัด 5 ส.และส่งเสริมให้ปลูกต้นไม้ดูดมลพิษ รวมถึงการจัดบรรยากาศการทำงานการจัดสวัสดิการ การเอาใจใส่ดูแลบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคทัดเทียมกัน การสร้างบรรยากาศของความสุขในการทำงาน

4) มหาวิทยาลัยมีระบบส่งเสริมสนับสนุนการเสนอขอรับรางวัลของคณาจารย์และบุคลากร สายสนับสนุน เช่น มีการติดตามข้อมูลแหล่งให้รางวัลต่างๆเพื่อประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทราบโดยเร็ว มีการกระตุ้นและช่วยเหลือผู้ที่มีศักยภาพเพื่อขอรับรางวัลในด้านต่างๆเช่นช่วยจัดทำเอกสารการขอรับรางวัลประสานงานในกระบวนการขอรับรางวัลหรืองานธุรการอื่นๆ

5) มีการยกย่องให้เกียรติผู้ได้รับรางวัลโดยวิธีการต่างๆ เช่นประชาสัมพันธ์ผลงานที่ได้รับรางวัลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน จัดบรรยากาศพิเศษเพื่อเป็นเกียรติกับผู้ได้รับรางวัลพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

6) มีการประเมินดัชนีความสุขของบุคลากร ซึ่งใช้แบบประเมินของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นเกณฑ์ในการประเมิน โดยค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 92.5 ซึ่งอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

7) มีการประเมินจำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความสุข โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีจำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความสุข คิดเป็น ร้อยละ 100 ซึ่งอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

8) มีกล่องแสดงความคิดเห็นที่ก่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมมือในการทำงาน มีช่องทางการสื่อสารหลายช่องทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและพัฒนาางานร่วมกัน

รวมถึงมหาวิทยาลัยมีการกระจายอำนาจในแต่ละคณะจะมีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรต่างๆ โดยแต่ละโครงการจะจัดให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 4 ยุทธศาสตร์ คือ  
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการเรียนรู้สู่บัณฑิตที่นักปฏิบัติอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น  
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ  
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการดำเนินงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน  
 ในส่วนของจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อในระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น มีการกำกับติดตาม  
 ให้เป็นไปตามแผน ดังนี้

ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการศึกษาต่อ ปี 2564
	ผล (ราย)
ปริญญาโท	-
ปริญญาเอก/ในประเทศ	7
ปริญญาเอก/ต่างประเทศ	-

ข้อมูลจากงานนิติกร

ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการศึกษาต่อ ปี 2564
	ผล (ราย)
ปริญญาโท	4

ข้อมูลจากงานนิติกร

ทิศทางการพัฒนาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังตาม  
 ภาระงานรายบุคคล ซึ่งในปี พ.ศ.2564 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง  
 หน่วยงานใหม่ โดยมีการวิเคราะห์อัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน โดยการวิเคราะห์ภาระงานรายตำแหน่ง โดย  
 จากกรวิเคราะห์ภาระงานรายบุคคล มีมติให้ควรรวมหน่วยงานที่มีภาระงานคล้ายคลึงกัน และปรับเปลี่ยน  
 ประเภทอาจารย์ประจำตามสัญญา กับเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ – สาย  
 สนับสนุน (เงินรายได้) ซึ่งได้มีการปรับเปลี่ยนระเบียบและข้อบังคับรวมถึงสัญญาจ้างต่าง ๆ ให้มีการครอบคลุมและ  
 คล้ายคลึงกับพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) และได้จัดเตรียมทำแผนบริหารในระยะ ปี พ.ศ.2563 – 2566  
 โดยจะดำเนินการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน ภายในมหาวิทยาลัย เมื่อได้แผนบริหารและพัฒนา  
 บุคลากรตามมติที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว จะนำเข้าอนุมัติโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามต่อไป ใช้  
 หลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในการคำนวณอัตรากำลังที่พึงมี ในส่วนของอัตรากำลัง  
 สายสนับสนุนใช้วิธีการประมาณจากอัตรา 1 : 0.8

โดยมีข้อมูลอัตรากำลังของสายวิชาการและสายสนับสนุนรวมทั้งที่ต้องการในอนาคตข้างหน้า เพื่อใช้ในการ  
 วางแผนความต้องการด้านบุคลากรและกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการเพื่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์และ  
 การพัฒนางานประจำ มีการกำหนดแผนการรับและวิธีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่  
 ดีให้เข้ามาปฏิบัติงานทั้งจากภายนอกและภายในสถาบัน โดยมีการกำกับติดตามให้เป็นไปตามแผน ต่อไป โดย  
 คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้มีการทบทวนแผน  
 เดิมเพื่อนำไปพัฒนาแผนใหม่ในปี 2563 – 2566 ต่อไป



### **ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

กองบริหารงานบุคคลได้นำเรื่องการทำกับติดตามการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ครั้งที่ 139(5/2565) โดยมีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการที่ประชุม ดังนี้

- 1.แผนการติดตามการบริหารและพัฒนาบุคลากรควรจะมีการกำลังติดตามไตรมาสละ 1 ครั้ง
- 2.แผนการติดตามการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีการติดตามแผนให้ครอบคลุมทั้ง สายวิชาการ และสายสนับสนุน