

## 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 มิถุนายนพ.ศ. 2547 มีผลให้ยกฐานะเป็น **มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม** จากนั้นมีกฎกระทรวง จัดตั้งส่วนราชการใน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 20 ก เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2548 ดังนี้

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

และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2549 ให้แบ่งส่วนในสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

1. กองกลาง
2. กองนโยบายและแผน
3. กองบริการการศึกษา
4. กองบริหารงานบุคคล
5. กองพัฒนานักศึกษา

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 คณะนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์
  - 1.3 คณะสาธารณสุขศาสตร์
2. เห็นควรเสนอขอแก้ไขเพิ่มเติมการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามโดยเพิ่มเติมการแบ่งส่วนราชการสำนักงานอธิการบดี หน่วยงาน ได้แก่
  - 2.1 กองคลัง
  - 2.2 กองมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
  - 2.3 กองส่งเสริมและพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา
  - 2.4 โครงการจัดตั้งสถาบันนานาชาติ
  - 2.5 โครงการจัดตั้งสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง

## 1.2 ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรปัจจุบัน

### 1.2.1 ข้อมูลอาจารย์ประจำ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีอาจารย์ประจำรวม 417 คน แบ่งเป็นวุฒิปริญญาตรี 29 คน ปริญญาโท 274 คน และปริญญาเอก 114 คน มีตำแหน่งทางวิชาการที่แบ่งเป็นอาจารย์ 341 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 72 คนและรองศาสตราจารย์ 4 คน ไม่มีศาสตราจารย์ มีอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อจำนวน 67 คน แบ่งเป็นระดับปริญญาโท1 คน และปริญญาเอก ๘ คน (ข้อมูล ณ สิงหาคม 2557)

สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำ ระดับปริญญาตรี :โท :เอก เท่ากับ 6.95 : 65.71 : 27.34

สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ : ผศ. : รศ. : ศ. เท่ากับ 17.27 : 0.96 : 0

**ตารางที่ 1** จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	วุฒิการศึกษา				ตำแหน่งทางวิชาการ			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม
คณะครุศาสตร์	22	49	23	94	82	12	-	94
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	-	18	15	33	20	13	-	33
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	32	4	36	34	2	-	36
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	6	52	13	71	62	9	-	71
คณะวิทยาการจัดการ	-	51	9	60	45	14	1	60
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	43	39	82	61	18	3	82
โครงการจัดตั้งคณะนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	1	17	7	25	24	1	-	25
โครงการจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์	-	12	4	16	13	3	-	16
รวม	29	274	114	417	341	72	4	417
ร้อยละ	6.95	65.71	27.34	100	81.77	17.27	0.96	100

ตารางที่ 2 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะครุศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1.	สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	-	22	9	31
2.	สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา	-	7	14	21
3.	โรงเรียนสาธิต ฯ	22	20	-	42
	รวม	22	49	23	94
	ร้อยละ	23.40	52.13	24.47	100

หมายเหตุ มีอาจารย์ลาศึกษาต่อ จำนวน 9 คน

สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคนอกเวลา 3 คน

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคนอกเวลา 2 คน

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 3 คน

สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 1 คน

ตารางที่ 3 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหารในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1.	สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร	-	10	10	20
2.	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	-	8	5	13
	รวม	-	18	15	33
	ร้อยละ	-	54.55	45.45	100

หมายเหตุ มีอาจารย์ลาศึกษาต่อ จำนวน 2 คน

สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 2 คน

ตารางที่ 4 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1.	สาขาวิชาเซรามิกส์และออกแบบผลิตภัณฑ์	-	11	2	13
2.	สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	15	2	17
3.	สาขาวิศวกรรมและคอมพิวเตอร์	-	6	-	6
	รวม	-	32	4	36
	ร้อยละ	-	88.89	11.11	100

หมายเหตุ มีอาจารย์ลาศึกษาต่อ จำนวน 9 คน

สาขาวิชาเซรามิกส์และออกแบบผลิตภัณฑ์ ระดับปริญญาเอกในประเทศนอกเวลา ๖ คน

สาขาวิชาวิศวกรรมและคอมพิวเตอร์ ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 2 คน

สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 1 คน

สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ระดับปริญญาเอกในประเทศนอกเวลา 3 คน

ตารางที่ 5 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	สาขาวิชาภาษาตะวันออก	3	14	5	22
2	สาขาวิชาภาษาตะวันตก		18	5	23
3	สาขาวิชาพัฒนาชุมชน		7	2	9
4	สาขาวิชาศิลปกรรมศาสตร์	2	10		12
5	สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์	1	3	1	5
	รวม	6	52	13	71
	ร้อยละ	8.45	73.24	18.31	100

หมายเหตุ มีอาจารย์ลาศึกษาต่อ จำนวน 15 คน

สาขาวิชาภาษาตะวันออก ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 4 คน

สาขาวิชาภาษาตะวันตก ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 1 คน

สาขาวิชาศิลปกรรมศาสตร์ระดับปริญญาเอกต่างประเทศ 1 คน

สาขาวิชาภาษาตะวันออกระดับปริญญาเอกต่างประเทศ 1 คน

สาขาวิชาศิลปกรรมศาสตร์ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 2 คน

สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ระดับปริญญาเอกในประเทศนอกเวลา 2 คน

สาขาวิชาพัฒนาชุมชนระดับปริญญาเอกในประเทศนอกเวลา 3 คน

สาขาวิชาภาษาตะวันตก ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 1 คน

ตารางที่ 6 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาการจัดการในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1.	สาขาวิชาการบัญชี	-	9	3	12
2.	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	-	22	4	26
3.	สาขาวิชานิติศาสตร์	-	8	1	9
4.	สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	-	5	1	6
5.	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	-	7		7
	<b>รวม</b>	-	<b>51</b>	<b>9</b>	<b>60</b>
	<b>ร้อยละ</b>	-	<b>85</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

หมายเหตุ มีอาจารย์ลาศึกษาต่อ จำนวน 13 คน

สาขาวิชานิติศาสตร์ ระดับปริญญาเอกในประเทศนอกเวลา 1 คน

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 1 คน

สาขาวิชาบริหารธุรกิจระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 4 คน

สาขาวิชาการบัญชี ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 1 คน

สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวระดับปริญญาเอกในประเทศนอกเวลา 2 คน

สาขาวิชาบริหารธุรกิจระดับปริญญาเอกในประเทศนอกเวลา 3 คน

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 1 คน

ตารางที่ 7 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1.	สาขาวิชาเคมี	-	5	8	13
2.	สาขาวิชาชีววิทยา	-	3	14	17
3.	สาขาวิชาฟิสิกส์	-	8	3	11
4.	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ	-	11	7	18
5.	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	-	16	2	18
6.	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-	-	5	5
	<b>รวม</b>	-	<b>43</b>	<b>39</b>	<b>82</b>
	<b>ร้อยละ</b>	-	<b>52.44</b>	<b>47.56</b>	<b>100</b>

หมายเหตุ มีอาจารย์ลาศึกษาต่อ จำนวน 13 คน

สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคนอกเวลา 3 คน

สาขาวิชาเคมี ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคนอกเวลา 1 คน

สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคนอกเวลา 1 คน

สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 2 คน

สาขาวิชาฟิสิกส์ ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 2 คน

สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 2 คน

สาขาวิชาชีววิทยา ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 1 คน

สาขาวิชาเคมี ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 1 คน

ตารางที่ 8 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดโครงการจัดตั้งคณะนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	คณะ	วุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	สาขานิติศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์	1	17	7	25
	รวม	1	17	7	25
	ร้อยละ	4	68	28	100

หมายเหตุ มีอาจารย์ลาศึกษาต่อ จำนวน 4 คน

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 2 คน

สาขานิติศาสตร์ ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 1 คน

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคนอกเวลา 1 คน

ตารางที่ 9 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดโครงการจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	คณะ	วุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	สาขาสาธารณสุขศาสตร์	-	12	4	16
	รวม	-	12	4	16
	ร้อยละ	-	75	25	100

หมายเหตุ มีอาจารย์ลาศึกษาต่อ จำนวน 2 คน

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ระดับปริญญาโทในประเทศภาคนอกเวลา 1 คน

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ระดับปริญญาเอกในประเทศภาคปกติ 1 คน

ตารางที่ 10 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่าง ๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2558-2561 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คณะ	ปี 2558				ปี 2559				ปี 2560				ปี 2561				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	-	2	-	2	-	1	1	2	-	1	1	2	-	6	2	8
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	1	-	1	-	3	1	4	-	1	-	1	-	-	-	-	-	5	1	6
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	-	-	3	-	2	2	4	-	-	-	-	-	-	1	1	3	2	3	8
คณะวิทยาการจัดการ	-	1	-	1	-	1	1	2	-	-	1	1	-	1	-	1	-	3	2	5
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โครงการจัดตั้งคณะนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โครงการจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>28</b>

ตารางที่ 11 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่าง ๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2558-2561 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	ปี 2558				ปี 2559				ปี 2560				ปี 2561				รวม			
	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม
คณะครุศาสตร์	-	2	-	2	2	-	-	2	-	2	-	2	1	1	-	2	3	5	-	8
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	1	-	1	-	2	2	4	-	1	-	1	-	-	-	-	-	4	2	6
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	-	-	3	3	1	-	4	-	-	-	-	-	1	-	1	6	2	-	8
คณะวิทยาการจัดการ	-	1	-	1	1	1	-	2	1	-	-	1	-	1	-	1	2	3	-	5
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โครงการจัดตั้งคณะนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โครงการจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	3	4	-	7	6	4	2	12	2	3	-	5	1	3	-	4	12	14	2	28



### 1.3 ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 12 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ข้อมูล ณ สิงหาคม พ.ศ. 2557

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.	-	-	1	1																	-	-	1	1
กก.	-	-	2	2	11	5		16	12	4	1	17	-	13	4	17	90	4	-	94	113	26	7	146
กนผ.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	2	-	7	1	8	-	-	-	-	-	8	3	11
กบศ.	-	-	1	1	-	1	1	2	-	2	1	3	-	9	-	9	-	-	1	1	-	12	4	16
กบค.	-	-	2	2	-	-	-	-	-	4	1	5	-	4	2	6	-	-	-	-	-	8	5	13
กนศ.	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	9	5	14	20	2	-	22	20	13	5	38
สปค.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	3	2	5	-	1	-	1	-	5	2	7
ศทศ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	8	1	9	-	5	-	5	-	15	1	16
กองคลัง	-	1	-	1	-	-	-	-	-	3	-	3	-	11	1	12	-	-	-	-	-	15	1	16
กองส่งเสริมฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2	1	3	2	3	-	5	2	6	1	9
สถาบันนานาชาติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เศรษฐกิจพอเพียง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 13 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ข้อมูล ณ สิงหาคม พ.ศ. 2557 (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.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	5	-	9	-	9	13	9	-	22	13	23	-	36
คทก.	-	-	-	-	1	-	1	2	-	-	-	-	-	9	1	10	9	1	-	10	10	10	2	22
คทอ.	-	1	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	7	1	8	2	-	-	2	2	8	2	12
คมส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1	6	-	2	-	2	-	7	1	8
ควจ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	6	1	7	1	1	-	2	1	8	1	10
ควท.	-	-	-	-	1	1	-	2	-	-	-	-	-	14	2	16	4	3	-	7	5	18	2	25
สวจ.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	5	-	5	-	5	-	9	2	11
สวบ.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	10	1	11	6	3	-	9	6	14	2	22
สศว.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	5	-	2	-	2	-	7	1	8
นิติศาสตร์ฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สาธารณสุขฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4	-	2	-	2	-	6	-	6
สตส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	1	-	1	-	4	-	4
รวม	-	3	10	13	13	7	3	23	12	26	4	42	-	142	25	167	147	44	1	192	172	222	43	437

## บทที่ 2

### ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

#### 2.1 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

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้ให้ความสนใจการปฏิรูปงานด้านวิชาการควบคู่กับการพัฒนา การประกันคุณภาพการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา องค์กรเพราะเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร และในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ประกอบกับอาจารย์ที่มีศักยภาพ คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูง จำนวนมากอยู่ในวัยใกล้เกษียณในขณะที่อัตราทดแทนอาจารย์เหล่านี้ทำได้ช้า ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ไปตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ทั้งด้านคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งมหาวิทยาลัยต้องมีแผนพัฒนา บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ชัดเจน เพื่อยกมาตรฐานความรู้ความสามารถของอาจารย์ ด้านการเรียนการสอน ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และยกระดับมาตรฐาน ของมหาวิทยาลัย

#### 2.2 แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์

##### 2.2.1 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 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61
คณะครุศาสตร์	94	8	7	8	7
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	33	3	3	4	4
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	36	5	4	5	5
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	71	11	11	11	11
คณะวิทยาการจัดการ	60	9	9	9	8
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	82	10	11	10	11
คณะนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	25	4	4	4	3
คณะสาธารณสุขศาสตร์	16	2	2	2	2
<b>รวม</b>	<b>417</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>53</b>	<b>51</b>

หมายเหตุ จำนวนอาจารย์ที่พึงมีหมายรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น

ตารางที่ 15 ความต้องการอาจารย์คณะครุศาสตร์จำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2558	ปี2559	ปี2560	ปี2561	รวม
1.	สาขาวิชาสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	4	4	4	4	16
2.	สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา	2	2	2	2	8
3	โรงเรียนสาธิต	1	1	1	1	4
4	ศูนย์การศึกษาพิเศษ	1	-	1	-	2
	<b>รวม</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>30</b>

ตารางที่ 16 ความต้องการอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2558	ปี2559	ปี2560	ปี2561	รวม
1.	สาขาวิชาเคมี	1	1	1	1	4
2.	สาขาวิชาชีววิทยา	2	2	2	2	8
3.	สาขาวิชาฟิสิกส์	2	3	2	3	10
4.	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ	2	2	2	2	8
5.	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	2	2	2	2	8
6.	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	4
	<b>รวม</b>	10	11	10	11	42

ตารางที่ 17 ความต้องการอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2558	ปี2559	ปี2560	ปี2561	รวม
1.	สาขาวิชาภาษาตะวันออก	3	3	3	3	12
2.	สาขาวิชาภาษาตะวันตก	3	3	3	3	12
3.	สาขาวิชาพัฒนาชุมชน	2	2	2	2	8
4.	สาขาวิชาศิลปกรรมศาสตร์	2	2	2	2	8
5.	สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์	1	1	1	1	4
	<b>รวม</b>	11	11	11	11	44

ตารางที่ 18 ความต้องการอาจารย์คณะวิทยาการจัดการจำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2558	ปี2559	ปี2560	ปี2561	รวม
1.	สาขาวิชาการบัญชี	1	1	1	1	4
2.	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	5	5	5	4	19
3.	สาขาวิชานิติศาสตร์	1	1	1	1	4
4.	สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	1	1	1	1	4
5.	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	1	1	1	1	4
	<b>รวม</b>	9	9	9	8	35

**ตารางที่ 19** ความต้องการอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหารจำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2558	ปี2559	ปี2560	ปี2561	รวม
1.	สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร	2	2	2	2	8
2.	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	1	1	2	2	6
	<b>รวม</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>14</b>

**ตารางที่ 20** ความต้องการอาจารย์คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมจำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2558	ปี2559	ปี2560	ปี2561	รวม
1.	สาขาวิชาเซรามิกส์และออกแบบผลิตภัณฑ์	1	1	1	1	4
2.	สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	2	2	2	2	8
3.	สาขาวิชาวิศวกรรมและคอมพิวเตอร์	2	1	2	2	7
	<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>19</b>

**ตารางที่ 21** ความต้องการอาจารย์โครงการจัดตั้งคณะนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ จำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	คณะ	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2558	ปี2559	ปี2560	ปี2561	รวม
1	สาขานิติศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์	4	4	4	3	15
	<b>รวม</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>15</b>

**ตารางที่ 22** ความต้องการอาจารย์โครงการจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์ จำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	คณะ	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
		ปี 2558	ปี2559	ปี2560	ปี2561	รวม
1	สาขาสาธารณสุขศาสตร์	2	2	2	2	8
	<b>รวม</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

อนึ่ง ในส่วนของการเพิ่มหน่วยงานใหม่เทียบเท่าคณะตามมติสภามหาวิทยาลัย ในช่วงปี 2558 – 2561 จะใช้วิธีการกระจายบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังเดิมก่อน โดยจะทำการปรับปรุงเป็นระยะ

## 2.2.2 ระบบการสรรหาอาจารย์

มหาวิทยาลัยกำหนดแนวทางการสรรหาอาจารย์ไว้ดังนี้

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

## 2.2.3 การพัฒนาอาจารย์

มหาวิทยาลัยจัดแบ่งกลุ่มอาจารย์เพื่อพัฒนาตามสภาพ เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

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

ตารางที่ 23 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่าง ๆ จำแนกตามช่วงอายุ

คณะ	อายุ 22-34 ปี	อายุ 35-50 ปี	อายุ 51-60 ปี	60 ปีขึ้นไป	รวม
คณะครุศาสตร์	7	39	42	6	94
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	25	49	6	2	82
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	31	32	8	-	71
คณะวิทยาการจัดการ	20	27	13	-	60
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	12	18	3	-	33
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	17	19	-	-	36
โครงการจัดตั้งคณะนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	13	9	3	-	25
โครงการจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์	8	3	5	-	16
<b>รวม</b>	<b>133</b>	<b>196</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>417</b>

มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาอาจารย์ไว้ดังนี้

**ก. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น**

**เป้าหมาย** จำนวนอาจารย์ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นในแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ในแผนระยะกลางที่กำหนดไว้ให้มีสัดส่วนปริญญาโท : ปริญญาเอก เป็น 60 : 40 ดังนี้

ตารางที่ 24 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อในระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

ระดับการศึกษา	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการศึกษาต่อ				รวม
	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61	
ปริญญาโท	-	-	-	-	-
ปริญญาเอก/ในประเทศ	11	15	15	15	56
ปริญญาเอก/ต่างประเทศ	2	4	4	4	14
<b>รวม</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>70</b>

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 แพทย์  
ทางเลือก เป็นต้น) คอมพิวเตอร์ วิศวกรรมทุกสาขา บริหารจัดการ การเงินและบัญชี

**ข. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยการสร้างผลงานวิชาการเพื่อขอดำรง  
ตำแหน่งทางวิชาการ**

การมีอาจารย์ได้ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นเป็นการบ่งบอกถึงความพร้อมในการจัดการ  
เรียนการสอนของมหาวิทยาลัย เพราะผลงานวิชาการของอาจารย์แสดงถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง  
**เป้าหมาย** มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์/ศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่า  
ร้อยละ 20 และมีตำแหน่งรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

**ตารางที่ 25** จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพื่อขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ			รวม
	ผศ.	รศ.	ศ.	
2558	15	5	0	20
2559	20	5	1	26
2560	20	5	1	26
2561	25	5	2	32
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>104</b>

**ค. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม**

อาจเป็นการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเอง หรือที่ให้เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดย  
หน่วยงานอื่นภายนอกมหาวิทยาลัย ได้แก่

- (1) จัดฝึกอบรมระยะสั้นขึ้นในมหาวิทยาลัย
- (2) ฝึกอบรมเทคนิคการปฏิบัติงานและเทคนิคการบริหาร
- (3) ฝึกอบรมทางวิชาการ ซึ่งเป็นการอบรมทางวิชาการใหม่ที่เพิ่งค้นพบหรือจะต้องนำมาใช้  
เพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือแนวคิดใหม่ ๆ ระยะสั้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (4) ฝึกอบรมเทคนิคหรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนและการวิจัย
- (5) จัดส่งอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมความจำเป็นและต้องการ

**เป้าหมาย** ภายในปี พ.ศ. 2561 อาจารย์ทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง

**ตารางที่ 26** จำนวนอาจารย์ที่เข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรม	จำนวนอาจารย์			
	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61
การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น/ยาว ในประเทศ	200	200	220	220
การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่างประเทศ	10	10	10	10
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>210</b>	<b>230</b>	<b>230</b>

ง. **ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์** โดยเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ การประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การประชุม สัมมนาที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเอง หรือส่งบุคลากรไปร่วมกับหน่วยงานอื่น และต้องเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ในอันที่จะสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ

**เป้าหมาย** อาจารย์เข้าร่วมประชุม/สัมมนาทางวิชาการในแต่ละปีไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

**ตารางที่ 27** จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ

การฝึกอบรม	จำนวนอาจารย์			
	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61
ประชุม/สัมมนาทางวิชาการในประเทศ	300	300	300	300
ประชุม/สัมมนาวิชาการในต่างประเทศ	10	10	10	10
<b>รวม</b>	<b>310</b>	<b>310</b>	<b>310</b>	<b>310</b>

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

๕. **เป้าหมาย** อาจารย์รุ่นใหม่ทุกคนเข้ารับการอบรม

## 2.3 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	1	9
กองกลาง	146	-
กองนโยบายและแผน	11	-
กองบริการการศึกษา	16	-
กองบริหารงานบุคคล	13	-
กองพัฒนานักศึกษา	38	-
กองมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา	7	-
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	16	-
กองคลัง	16	-
กองส่งเสริมและพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา	9	-
โครงการจัดตั้งสถาบันนานาชาติ	-	2
โครงการจัดตั้งสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง	-	-
คณะครุศาสตร์	36	19
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	22	10
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	12	15
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	8	27
คณะวิทยาการจัดการ	10	27
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	25	25
สถาบันวิจัยและพัฒนา	11	10
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	22	10
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	8	6
คณะนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	-	16
คณะสาธารณสุขศาสตร์	-	14
บัณฑิตวิทยาลัย	6	5
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	4	-
รวม	437	195

หมายเหตุ อัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2561 หมายถึงถึงพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น

### 2.3.2 การวิเคราะห์ภาระงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อดูอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงานจากภาระงานตามปฏิบัติจริง

การวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อดูอัตรากำลังจากภาระงานที่ปฏิบัติจริง ใช้หลักการคิด ดังนี้

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

### 2.3.3 ระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยกำหนดการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 3 ประเภท ได้แก่ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา สำหรับพนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยหรือเปิดสอบจากบุคคลทั่วไป และกรณีที่มีมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นเร่งด่วน อาจสรรหาบุคคลภายนอกที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

### 2.3.4 การพัฒนาและรักษาบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ เป็นผู้ที่มีคุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะตามที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่างๆ ควรมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

- 1) ความรู้ ( Knowledge) คือ สามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องชัดเจน
- 2) ทักษะ ( Skill) คือ สามารถปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
- 3) อุปนิสัยในการทำงาน (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 ระดับกลางให้สามารถระบุระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้

เป้าหมาย

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

(2) มีการตั้งคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

- (3) กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรสายสนับสนุนทุกตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (4) พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความสามารถทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
- (5) ส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน

**จ. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข**

#### **เป้าหมาย**

- (1) บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนมีโอกาสได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ รวมถึงการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (2) มีการเผยแพร่ประสบการณ์และความสำเร็จของบุคลากรดีเด่น ศิษย์เก่า เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและแนวปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
- (3) มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีความสุข
- (4) มีกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกความเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย อาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เน้นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคม

## **2.4 แนวทางการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรประเภทเงินรายได้**

ในส่วนของบุคลากรเงินรายได้ มหาวิทยาลัยได้วางแผนอัตรากำลังโดยกำหนดกรอบงบประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับงบบุคลากร ให้สัมพันธ์กับเงินรายได้ของแต่ละปี โดยใช้หลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในการคำนวณอัตรากำลังที่พึงมีโดยงบประมาณจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการเงินและงบประมาณของมหาวิทยาลัย

### บทที่ 3

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรมหาวิทาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และข้อคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินประกันคุณภาพ ปีการศึกษา 2556

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาคณากรของมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะ สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์และมีเจตคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย

แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) และนโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัย กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2555 – 2559) มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายที่จะต้องเริ่มก้าวไปให้ถึง คือ

- ก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏชั้นนำ
- ก้าวสู่การผลิตครูที่มีความเป็นเลิศ
- ก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางศิลปวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง
- ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาท้องถิ่น (พื้นที่จังหวัดพิษณุโลกและสุโขทัย)

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

มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคณากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของมหาวิทยาลัย สังคมและประเทศชาติ และยังเป็น การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปีงบประมาณ 2555 – 2559 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรวดเร็วในด้านมิติต่าง ๆ (HR Scorecard) มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งปัจจุบันที่เป็นตัวกำหนดสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จะประเมินจาก “มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัย” 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 สะท้อนผลิตภาพของบุคลากรตลอดจนความคุ้มค่า
- 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

- รับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและ

การดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยชน

- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลและพร้อมให้มีการ

การตรวจสอบ

**มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่มหาวิทยาลัย มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศ

การทำงาน

- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2561

### วิสัยทัศน์

“เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏชั้นนำของประเทศ มีความเป็นเลิศด้านการผลิตครู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สืบสานแนวพระราชดำริและเป็นศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง”

### พันธกิจ

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

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในการบริหาร บุคลากรดังกล่าวของมหาวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและ ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัย กำหนดรวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรง ตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น กองบริหารงานบุคคลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 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.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำนวน 37 ตัวบ่งชี้ อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยทุกตัวบ่งชี้ของผลการประเมินเท่ากับ 4.58
4. ทุกองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำนวน 44 ตัวบ่งชี้ อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยทุกตัวบ่งชี้ของผลการประเมินเท่ากับ 4.64

มหาวิทยาลัยสามารถประเมินได้ครบทุกมิติของระบบการประกันคุณภาพ คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (output) โดยมีผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับดี ด้านกระบวนการอยู่ในระดับดีมาก และด้านผลผลิตอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาผลการประเมินของมหาวิทยาลัยในภาพรวม ที่จำแนกตามองค์ประกอบคุณภาพของมหาวิทยาลัยทั้ง 11 องค์ประกอบ จำแนกตามมาตรฐานการอุดมศึกษาทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามมุมมองด้านการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน และจำแนกตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาและตัวบ่งชี้ประเมินคุณภาพมาตรฐาน 2 ด้าน พบว่ามีผลการประเมินดังต่อไปนี้

### ผลการประเมินในภาพรวมตามองค์ประกอบคุณภาพ (สกอ.+สมศ.)

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในปีการศึกษา 2556 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบคุณภาพจำนวน 9 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้ มีผลการประเมิน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1	ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ	มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00	อยู่ในระดับดีมาก
องค์ประกอบที่ 2	การเรียนการสอน	มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32	อยู่ในระดับดี
องค์ประกอบที่ 3	การพัฒนาการศึกษา	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 3.86อยู่ในระดับดี ด้านการเงินผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับดีมาก และด้านบริหารจัดการ ผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับดี

**มาตรฐานที่ 2 ด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา** ได้แก่ด้านผลิตบัณฑิตมีผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 อยู่ในระดับดีมาก ด้านการวิจัยผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 อยู่ในระดับดี ด้านการบริการวิชาการผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับดีมากและด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมผลการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับดีมาก