



รายงานผลการติดตาม



แผนบริหารและพัฒนามุคกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕



จัดทำโดย

กองบริหารงานบุคคล

สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปี ๒๕๖๕ เป็นการดำเนินการรวบรวมผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเป้าหมายของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นให้สอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพและสามารถผลักดันภารกิจของมหาวิทยาลัยให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผลการรายงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕

- การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้มีระบบกลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

ด้านที่ 1

- บริหารจัดการข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องและเหมาะสม
- จัดทำ พัฒนา หรือเผยแพร่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์
- จัดทำขั้นตอนที่ชัดเจนสำหรับหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร
- ส่งเสริมการสร้างคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
- สรรหา / จัดหา ระบบสารสนเทศหรือทรัพยากรให้ทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ส่งเสริมสุขภาพและสุขอนามัยของบุคลากรให้เหมาะสม

1.ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

แผนด้านการบริหารบุคลากร ผู้บริหารจะมีการทบทวนแผนในทุกๆปี โดยจะมีรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ,ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล , ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน รวมถึงผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งกองคลัง มาประชุมร่วมกัน ในการวิเคราะห์ด้านอัตรากำลังและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปี เนื่องจากปัจจัยต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงไป อาทิเช่น นักศึกษาลดลง ,อัตราทดแทนเกษียณ ,การเข้าออกของบุคลากร ทำให้แผนการรับบุคลากรต้องมีการวิเคราะห์ทางด้านความจำเป็น โดยกองบริหารงานบุคคลได้จัดทำ Job Discription เพื่อวิเคราะห์ภาระงานรายบุคคลของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย จึงทำให้แผนทางด้านอัตรากำลังในการรับอัตราเพิ่มที่พึงมีในปีงบประมาณ 2565 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 การเปิดรับสมัครตามกำหนดระยะเวลา ที่ระบุ พร้อมสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ ซึ่งหากบุคคลที่มาสอบข้อเขียนสามารถสอบข้อเขียนให้ผ่าน 60% ก็จะสามารถมีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์และรอประกาศผลรายชื่อ พร้อมมารายงานตัวที่กองบริหารงานบุคคลตามวันที่ระบุในประกาศ

2. ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยของสายวิชาการจะกำหนดให้บุคลากรจัดทำแบบบันทึกการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยมีแบบประเมินแบบจัดทำ ข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพิจารณาความดีความชอบ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (IDP) ระยะ 4 ปี จะเป็นแผนพัฒนาตนเองของสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ รวมถึงเพื่อให้มหาวิทยาลัยและผู้บังคับบัญชาที่มีข้อมูลไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรรวมถึงมีนโยบายในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการทำงานเกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับ แนวคิดกฎเกณฑ์ที่ตนคิดและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ในแต่ละงานเพื่อการหมุนเวียนในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ และการเข้าอบรมทั้งภายในและภายนอก โดยมีการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบผ่านระบบ IMIS

3. ข้อมูลการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ในการมอบหมายงานหรือมีข้อตกลงในการปฏิบัติงาน และใช้เพื่อการปรับปรุงแก้ไข ชมเชย ให้รางวัลตลอดจนปรับปรุง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีทบทุนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ.2563-2565 โดยจะนำเข้ามติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและนำเข้ามติสภาต่อไป ซึ่งประกอบไปด้วย แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯในกรอบระยะเวลา 4 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นผู้นำทางวิชาการ และการวิจัยและจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯจะประเมินแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร โดยแผนบริหารจะเน้นประเมินข้อมูลด้านอัตรากำลังของบุคลากรเริ่มต้นจากการสรรหา,การรักษาบุคคลให้คงอยู่,การวางแผนอัตรากำลังทดแทนเกษียณ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรจะประเมินในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งและการพัฒนา ศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการให้เป็นไปตามแผนฯ

การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการของสายสนับสนุน โดยสาระสำคัญประกอบไปด้วยที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิทยุทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย โครงการ โดยแผนพัฒนาบุคลากรฯจะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรฯจะเป็นแผนพัฒนาในมิติของหน่วยงานต่างๆภายในมหาวิทยาลัยที่มี ส่วนร่วมผลักดันให้การดำเนินงานภายใต้ภารกิจและโครงการต่างๆบรรลุเป้าประสงค์มุ่งสู่วิทยุทัศน์ที่กำหนด ร่วมกัน ดังนั้นแผนพัฒนาบุคลากรฯจึงเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนา ศักยภาพของมหาวิทยาลัยไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และพร้อมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิทยุทัศน์ ที่ตั้งไว้ต่อไป

โดยมหาวิทยาลัยมีการทบทวนแผนฯและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อนำไปจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนา บุคลากร ดังนี้

1. การกำกับติดตามแผนบริหารจะใช้กลไกการติดตามการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในวาระการจัดสรรกรอบอัตรากำลังของสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งมีการพิจารณาจัดสรรบุคลากรลงตามหน่วยงานต่างๆ ประจำปี 2562 พร้อมมีการกำกับติดตามกรอบ อัตรากำลังให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยกองบริหารงานบุคคลได้จัดทำตารางเปรียบเทียบแผนการจัดสรร และสรุปผลการจัดสรรบุคลากรของสายวิชาการและสายสนับสนุนในแต่ละปีเปรียบเทียบไว้อย่างชัดเจน

2.การกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากรจะมีระบบการติดตาม IDP ซึ่งจะมีการวางแผนการพัฒนา ตนเองในแต่ละด้านระยะเวลา 4 ปี ให้ตรงตามภาระงานของอาจารย์ 4 ด้าน คือ 1.ด้านการผลิตบัณฑิต 2.ด้านการวิจัย 3.ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม 4.ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม รวมถึงมหาวิทยาลัย มีการจัดโครงการในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในด้านต่างๆ โดยจัดโครงการ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการเรียนรู้สู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการทำนุบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

โดยตั้งแต่เริ่มเข้ารับบรรจุใหม่ จะมีการจัดโครงการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ให้กับสายวิชาการ และสายสนับสนุน และการจัดทำ Job Description รายบุคคลของสายสนับสนุนวิชาการฯ และมหาวิทยาลัยได้ จัดทำคู่มือการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับปรับปรุง) รวมถึงจัดทำคู่มือสมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏพิบูลสงคราม และคู่มือการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประเภท วิชาชีพเฉพาะ สายงานการสอน ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตฯคู่มือการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ รวมถึงมีการกำกับติดตามผลให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง และในส่วนการ พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการต่างๆและสภาพแวดล้อม รวมถึงสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ โดยแบ่ง เป็น 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 จัดสรรงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนการจัดทำผลงานวิชาการ ดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ	เมื่อสภามหาวิทยาลัย อนุมัติกำหนด ตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	20,000
รองศาสตราจารย์	30,000
ศาสตราจารย์	100,000

1.3 จัดสรรงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนการจัดทำผลงานวิชาการ ดังนี้

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

2.สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดข้อมูลการรับบุคลากรดังกล่าว ดังต่อไปนี้
โดยมีการกำกับติดตามแผนฯ ดังต่อไปนี้
การกำกับติดตามแผนบริหาร (ด้านอัตรากำลัง) สายสนับสนุน

หน่วยงาน	อัตรากำลังปีการศึกษา 2565		
	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
รวม	45	33	ไม่บรรลุ

ข้อมูลจากงานอัตรากำลังและค่าตอบแทน
กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดังนี้

1. ด้านการสรรหา (Recruitment) ดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด เพื่อปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (พ.ศ.2565 - 2569) เป็นแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

1.2 จัดทำและดำเนินการตามการสรรหาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นให้เป็นไปตามภารกิจของมหาวิทยาลัยตามการวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังของหลักสูตรที่เปิดทำการสอนของมหาวิทยาลัย

1.3 การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการรับสมัคร การคัดเลือกตามคุณสมบัติที่เปิดรับสมัคร การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์จากหน่วยงานที่ต้องการบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

2. ด้านการพัฒนา (Development)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเตรียมดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในอนาคต โดยมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของแผนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

2.2 จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรจากแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

2.4 จัดให้มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยกองบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานอธิการบดี ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จัดทำและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ มหาวิทยาลัยและทุกหน่วยงานในสังกัด

3.2 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายงานแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยรับทราบ

3.3 ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (IMIS) ให้เป็นปัจจุบัน และทันสมัย

3.4 จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำดีเด่น ประจำปีของมหาวิทยาลัย

3.5 มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ด้วยการกระจายอำนาจ ให้กับหน่วยงานต้นสังกัดได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานในเบื้องต้นก่อน

4. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามโดยทุกหน่วยงานร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณบุคลากรของมหาวิทยาลัยเปิดช่องทางให้มีการรายงานถึงอธิการบดี หากมีการกระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้อธิการบดีทราบโดยเร็ว

4.2 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินค่างานและการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยและทุกหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

4.3 การพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยจะได้รับ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ในส่วนของการกำกับติดตามการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้มีการกำกับติดตาม ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร สายวิชาการ ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ					
	ปี 2565 (แผน)			ปี 2565 (ผล)		
	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.
คณะครุศาสตร์	-	23	2	-	-	-
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	-	4	7	1	-	2
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	1	8	-	-	4
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	1	-	1	-
คณะวิทยาการจัดการ	-	3	7	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	2	4	-	3	3
คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น	1	1	2	-	1	3
คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	2	-	-	1
รวม	1	34	33	1	5	13

ข้อมูลจากงานกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยได้มีการผลักดันให้มีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ ซึ่งมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในปีงบประมาณ 2565

จำนวน 22 ราย

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ) ประจำปี 2565			
ตำแหน่ง	จำนวน		
	แผน (ปี 2565)	ผล (ปี 2565)	เป้าหมาย
ชำนาญการ	-	22	บรรลุ

ในส่วนของจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อในระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น มีการกำกับติดตามให้เป็นไปตามแผน ดังนี้

ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการศึกษาต่อ ปีการศึกษา 2565	
	แผน (ราย)	ผล (ราย)
ปริญญาตรี	-	-
ปริญญาโท	-	-
ปริญญาเอก/ในประเทศ	41	7
ปริญญาเอก/ต่างประเทศ	-	-

ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการศึกษาต่อ ปี 2565	
	แผน (ราย)	ผล (ราย)
ปริญญาโท	-	4
ปริญญาเอก	-	-

ปัญหา/อุปสรรค

1.ระบบการรับสมัครงาน การแนบเอกสารในระบบการรับสมัครงานออนไลน์ ระบบยังไม่เสถียรในด้านการอัปเดตข้อมูลของผู้สมัครงาน เนื่องจากผู้สมัครงานจะไม่เห็นว่าข้อมูลของตนเองครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ จะมีเพียงเจ้าหน้าที่รับสมัครงานตรวจสอบและเห็นข้อมูลของผู้สมัครเพียงอย่างเดียว จึงทำให้ผู้สมัครงานไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าตนเองส่งข้อมูลมาครบหรือไม่

ข้อเสนอแนะ

1.ควรจัดทำระบบการรับสมัครงานใหม่เพื่อให้ผู้สมัครงานได้ตรวจสอบข้อมูลของตนเองว่าแนบเอกสารครบถ้วนหรือไม่ก่อนที่จะส่งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่รับสมัครงานได้ตรวจสอบต่อไป

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็นระยะๆ โดยการจัดทำบันทึกข้อความไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อแจ้งให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้ทราบ โดยมีเงื่อนไขดังนี้ สายวิชาการ

1) ระยะเวลาที่ 1 (ภายใน 3 ปี นับแต่วันที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้

- ต้องมีเอกสารประกอบการสอน หรือเอกสารคำสอน หรือตำรา หรือหนังสือ หรือบทความทางวิชาการ หรือบทความวิจัย หรือรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น โดยการเผยแพร่ผลงานต้องเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ผลงาน

2) ระยะเวลาที่ 2 (ภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (1)) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้

- ต้องมีเอกสารประกอบการสอน หรือเอกสารคำสอน หรือตำรา หรือหนังสือ หรือบทความทางวิชาการ หรือบทความวิจัย หรือรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น โดยการเผยแพร่ผลงานต้องเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ผลงาน ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่ผลงานที่ใช้ประเมินในระยะเวลาที่ 1 สายสนับสนุน

1) ระยะเวลาที่ 1 (ภายใน 3 ปี นับแต่วันที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้

- ต้องมีแฟ้มสะสมงาน และ
- ต้องมีแฟ้มบันทึกสมรรถนะ

(2) ระยะเวลาที่ 2 (ภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (1)) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่มหาวิทยาลัยหรือ ก.บ.ม. กำหนด ดังต่อไปนี้

- ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง หรือมีงานวิจัยไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง และ
- ต้องมีแฟ้มสะสมงาน และต้องมีแฟ้มบันทึกสมรรถนะ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่ผลงานที่ใช้ประเมินในระยะเวลาที่ 1

(3) ระยะเวลาที่ 3 (ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (2)) ต้องมีตำแหน่งระดับชำนาญการ มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย ดังนี้

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

2) มีนโยบายดูแลสุขภาพของบุคลากร ทั้งในเชิงป้องกันและส่งเสริม มีสวัสดิการตรวจเช็คสุขภาพ ประจำปีของกองพัฒนานักศึกษารวมถึงส่งเสริมการออกกำลังกายในรูปแบบต่างๆ เช่น กองส่งเสริมและความเป็นเลิศทางด้านกีฬาได้สนับสนุนด้านสถานที่ออกกำลังกายอย่างครบวงจรพร้อม สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำด้านการดูแลสุขภาพ รวมถึงมีสวัสดิการค่าบริการในราคาสมาชิก (ราคา 10 บาท) ให้กับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยและคณาจารย์รวมถึงบุตรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

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

4) มหาวิทยาลัยมีระบบส่งเสริมสนับสนุนการเสนอขอรับรางวัลของคณาจารย์และบุคลากร สายสนับสนุน เช่น มีการติดตามข้อมูลแหล่งให้รางวัลต่างๆเพื่อประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทราบโดยเร็ว มีการกระตุ้นและช่วยเหลือผู้ที่มีศักยภาพเพื่อขอรับรางวัลในด้านต่างๆเช่นช่วยจัดทำเอกสารการขอรับรางวัลประสานงานในกระบวนการขอรับรางวัลหรืองานธุรการอื่นๆ

5) มีการยกย่องให้เกียรติผู้ได้รับรางวัลโดยวิธีการต่างๆ เช่นประชาสัมพันธ์ผลงานที่ได้รับรางวัลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน จัดบรรยากาศพิเศษเพื่อเป็นเกียรติกับผู้ได้รับรางวัลพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

6) มีการประเมินดัชนีความสุขของบุคลากร ซึ่งใช้แบบประเมินของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขเป็นเกณฑ์ในการประเมิน โดยค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 92.5 ซึ่งอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

7) มีการประเมินจำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความสุข โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีจำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความสุข คิดเป็น ร้อยละ 100 ซึ่งอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

8) มีกล่องแสดงความคิดเห็นที่ก่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมมือในการทำงาน มีช่องทางการสื่อสารหลายช่องทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับกัน เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและพัฒนางานร่วมกัน

รวมถึงมหาวิทยาลัยมีการกระจายอำนาจให้แต่ละคณะจะมีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรต่างๆ โดยแต่ละโครงการจะจัดให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 4 ยุทธศาสตร์ คือ
 ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการเรียนรู้อัจฉริยะของนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น
 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ
 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกกระดับการดำเนินงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง
 ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

ตารางการจัดโครงการต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ที่	โครงการ	วันที่ดำเนินการ	การดำเนินการ
1	โครงการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	วันพุธที่ 22 ธันวาคม พ.ศ.2564	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว
2.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลักและการเขียนแบบประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น”	วันที่ 25 - 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2565	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว
3.	โครงการการพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร	ในวันที่ 21 - 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2565	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว
4.	ยกร่างระเบียบ ข้อบังคับ เตรียมพร้อมต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ	พฤษภาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2565	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว
5.	การสร้างความรู้ความเข้าใจสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ (เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร)	พฤษภาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2565	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว