แผนบริหารและพัฒนาคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๖

จัดทำโดย

งานพัฒนาบคลากร
กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ความเป็นมา.....1

ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรปัจจุบัน.....10

ตารางที่ 1

จำนวนบุคลากร สายวิชาการประจำสังกัดคณะ/วิทยาลัย จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....10

ตารางที่ 2

จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาคณะครุศาสตร์แต่ละสาขา จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....11

ตารางที่ 3

จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....12

ตารางที่ 4

จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....12

ตารางที่ 5

จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....13

ตารางที่ 6

จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาคณะวิทยาการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....14

ตารางที่ 7

จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....15

ตารางที่ 8

จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....16

ตารางที่ 9

จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิทยาลัยการพยาบาล จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....16

ตารางที่ 10

จำนวนบุคลากร สายวิชาการประจำสังกัดคณะ/วิทยาลัย ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2563 – 2566 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....17

ตารางที่ 11

จำนวนบุคลากร สายวิชาการประจำสังกัดคณะ/วิทยาลัย ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2563 – 2566 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ.....18

ตารางที่ 12

จำนวนบุคลากรในมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ปนะจำสังกัดหน่วยงานต่าง ๆที่จะเกษียณอายุราชการในปีพ.ศ.2563 – 2566 จำแนกตามปี พ.ศ.....19

ตารางที่ 13
ตารางจำนวนรายชื่อบุคลากร สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่จะเกษียณอายุราชการ ในปี พ.ศ. 2563 – 2566.....20
ตารางที่ 14
ตารางจำนวนรายชื่อบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่จะเกษียณออายุราชการในปี พ.ศ.2563 – 2566.....22
ตารางที่ 15
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานต่าง ๆจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ข้อมูล ณ กันยายน พ.ศ.2562.....24
ตารางที่ 16
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานต่าง ๆจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ข้อมูล ณ กันยายน พ.ศ.2562.....25

บทที่ 2 ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

หลักการและเหตุผล.....26
แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์.....26
ตารางที่ 17
จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ที่พึงมีในแต่ละคณะ/วิทยาลัย.....27
ตารางที่ 18
ความต้องการบุคลากร สายวิชาการคณะครุศาสตร์จำแนกตามสาขาวิชา.....27
ตารางที่ 19
ความต้องการบุคลากร สายวิชาการคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหารจำแนกตามสาขาวิชา.....28
ตารางที่ 20
ความต้องการบุคลากร สายวิชาการคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมจำแนกตามสาขาวิชา.....28
ตารางที่ 21
ตวามต้องการบุคลากร สายวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จำแนกตามสาขาวิชา.....29
ตารางที่ 22
ความต้องการบุคลากร สายวิชาการคณะวิทยาจัดการจำแนกตามสาขาวิชา.....29
ตารางที่ 23
ความต้องการบุคลากร สายวิชาการคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำแนกตามสาขาวิชา.....30
ตารางที่ 24
ความต้องการบุคลากร สายวิชาการวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่นจำแนกตามสาขาวิชา.....31

ตารางที่ 25
ความต้องการบุคลากร สายวิชาการวิทยาลัยการพยาบาลจำแนกตามสาขาวิชา.....31
ตารางที่ 26
จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อในระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น.....33
ตารางที่ 27
จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพื่อขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ.....35
ตารางที่ 28
จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่เข้ารับการฝึกอบรม.....36
ตารางที่ 29
จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาทางวิชาการ.....37
ตารางที่ 30
จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการที่พึงมีในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ปี พ.ศ.2563 - 2566.....39
ตารางที่ 31
จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น.....43
ตารางที่ 32
จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการฝึกอบรม.....46

บทที่ 3

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.....49
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์.....50
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....50
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....50
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....51
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....51
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปีงบ
ประมาณ 2563 – 2566.....52
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพ
เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น.....52
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย.....54
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการทำนุบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม ภาคเหนือตอนล่าง.....55
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล.....56

บทที่ 1
ข้อมูลพื้นฐาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

1.1 ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2464 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้เรียนหนังสือ ความต้องการครูเพิ่มขึ้น มณฑล พิษณุโลก จึงผลิตครูโดยเพิ่มหลักสูตรวิชาชีพครูขึ้นในโรงเรียนประจำมณฑลพิษณุโลก “พิษณุโลกพิทยาคม” ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 เมื่อสำเร็จ แล้ว ทางราชการจะบรรลุให้เข้ารับราชการครูทันทีได้รับวุฒิปรกาศนียบัตรประโยคครูมูล พ.ศ.2469 มณฑลพิษณุโลก ได้รับงบประมาณจากกระทรวงธรรมการ สมทบกับเงินบริจาคของพ่อค้าประชาชนในจังหวัดพิษณุโลก สร้างอาคารเรียนโรงเรียนฝึกหัดประจำมณฑลขึ้นในที่ดินพระราชวังจันทน์เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูชายและได้กราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ขอพระราชทานนามโรงเรียนและเชิญเสด็จมาทรงเปิดอาคารเรียน พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชทานนามโรงเรียนว่า “โรงเรียนพิษณุวิทยายน” และเสด็จพร้อมสมเด็จพระบรมราชินีรำไพพรรณีมาทรงเปิดอาคารเรียน เมื่อวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2469 เวลาประมาณ 15.30 น. ในใบประกาศนียบัตรที่กระทรวงธรรมการออกให้นักเรียนที่เรียนจบ ใช้คำว่าโรงเรียนฝึกหัดครูมณฑลพิษณุโลก “พิษณุวิทยายน” ต่อมาโรงเรียนนี้ได้ย้ายสถานที่และไฟไหม้อาคารที่ย้ายไปใหม่ ทางราชการจึงสั่งยุบโรงเรียน

พ.ศ. 2476 กระทรวงธรรมการเปิดแผนกฝึกหัดครูขึ้นในโรงเรียนสตรีประจำมณฑล พิษณุโลก (โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรีในปัจจุบัน) จัดการศึกษาหลักสูตรประโยคครูมูล (ครู ป.) หลักสูตรประโยคครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ครู.ว) และหลักสูตรเป็นประกาศนียบัตรครูประชาบาล (ป.ป.) มาตามลำดับ ครั้น พ.ศ. 2486 แผนกฝึกหัดครูและโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี ได้ถูกแยกออกมาเป็นอีก โรงเรียนหนึ่งได้ชื่อว่าโรงเรียนสตรี ฝึกหัดครูพิษณุโลกโดยที่กิจการแยกกันสถานที่ยังใช้รวมกัน อยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่ พ.ศ. 2476 โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูขึ้นอยู่กับกรมวิสามัญศึกษา

พ.ศ. 2497 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ตั้งกรมการฝึกหัดครูขึ้น จึงโอนโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูพิษณุโลกไปสังกัดกรรมการฝึกหัดครู และปรับปรุงหลักสูตรเป็นประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา(ป.กศ.) และใน พ.ศ. 2498 รัฐบาลได้สร้างโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี ขึ้นมาใหม่ ในที่ตรงข้ามกับแม่น้ำโรงเรียนเดิม แต่โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรีได้ย้ายมาอยู่ ณ ที่แห่งใหม่ ราชการจึงยกโรงเรียนใหม่ ให้แก่โรงเรียนสตรีฝึกหัดครู 1 มิถุนายน 2499 โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูได้แยกจากโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรีไปตั้ง ณ ที่แห่งใหม่ ถนนวังจันทน์และเมื่อ 23 มิถุนายน 2499 ได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูพิบูลสงคราม เปิดรับนักศึกษาแบบสหศึกษา นักเรียนหญิง อยู่ประจำ นักเรียนชายเดินเรียน นับแต่นั้นมาโรงเรียนฝึกหัดครูพิบูลสงครามก็เจริญเติบโตขึ้นเรื่อยๆ ได้ขยายเนื้อที่ดิน ของโรงเรียนการช่างชายซึ่งอยู่ติดกันทำให้มีเนื้อที่เท่าขนาดเนื้อที่ปัจจุบัน คือ 40 ไร่ 1 งาน 44 ตารางวา และยังได้เนื้อที่ ไปฝั่งตรงข้ามในที่ดินของกองทัพอากาศ จำนวน 120 ไร่ (ปัจจุบันมหาวิทยาลัยนเรศวรขอใช้) ในปี พ.ศ. 2504 ได้ยกฐานะเป็น วิทยาลัยครู

พิบูลสงครามเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.กศ.สูง) ต่อเนื่องประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ต่อมาได้ผลิตครูยามฉุกเฉินหลักสูตรประกาศนียบัตรประโยคครูประถม (ป.ป.) เปิดสอนในภาคนอกเวลา (เรียนระหว่าง 17.00 น. – 20.00 น. ในวันราชการ) และเปิดหลักสูตรปริญญาตรีวิชาชีพครูภาษาไทย ใน พ.ศ.2517

พ.ศ.2518 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู โดยมีสภาการฝึกหัดครู ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ควบคุม การบริหารงานในวิทยาลัยครูทั่วประเทศแล้วเปลี่ยนชื่อตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา เป็นอธิการวิทยาลัยครู การบริหารงานของวิทยาลัยฯ จัดเป็นคณะวิชาและสำนักหรือศูนย์ที่เทียบเท่าคณะวิชา

พ.ศ.2519 สภาการฝึกหัดครูประกาศให้หลักสูตรการฝึกหัดครูฉบับใหม่ยกเลิกหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) จัดการศึกษา 2 ระดับคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และระดับปริญญาตรีผู้สำเร็จระดับปริญญาตรี ได้ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) งดรับนักศึกษานอกเวลาและเปลี่ยนเป็นเปิดการสอนภาคต่อเนื่องในระดับประกาศนียบัตร วิชาการศึกษาชั้นสูงในเวลาเรียนระหว่าง 17.00 น. - 20.00 น. ในวันราชการ

พ.ศ.2522 เริ่มโครงการอบรมครูและบุคลการการศึกษาประจำการ (อคป.) โดยเปิดอบรมบุคลากรการศึกษาประจำการ ในวันเสาร์ – อาทิตย์ ทั้งระดับ ป.กศ. ป.กศ.ชั้นสูง และปริญญาตรีและการยกเลิกการฝึกหัดครูภาคต่อเนื่อง

พ.ศ.2524 วิทยาลัยครูได้รับอนุมัติจากสำนักนายกรัฐมนตรีให้ใช้ที่ดินสาธารณะประโยชน์ทุ่งทะเลแก้ว จำนวน 1,000 ไร่ เพื่อเตรียมขยายวิยาลัยออกไป โดยมีโครงการใช้ที่ดินระยะแรก 400 ไร่

พ.ศ.2527 มีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูสามารถเปิดสอนปริญญาตรีสาขาวิชาการอื่นได้ และวิทยาลัยได้จัดตั้ง วิทยาลัยชุมชนในบริเวณทุ่งทะเลแก้ว โดยเปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรเทคนิคอาชีพ (อ.วท.) ยกเลิกหลักสูตรประกาศนียบัตร เทคนิคอาชีพ(ป.ทอ.)

พ.ศ.2530 เลิกโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อคป.) เปลี่ยนมาเป็นโครงการศึกษาสำหรับ บุคลากรประจำ (กศ.บป.) แทน ทั้งระดับอนุปริญญา และปริญญาตรี เรียนในวันเสาร์ – อาทิตย์ 14 กุมภาพันธ์ 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ “พระราชทานนาม” สถาบันราชภัฏแก่วิทยาลัยครู สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 15 มิถุนายน 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 และได้ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พุทธศักราช 2547 แล้วนั้น ยังผลให้สถาบันราชภัฏพิบูลสงครามได้ยกฐานะ เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พุทธศักราช 2547 จากนั้นมีกฎกระทรวง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2558 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 20 ก หน้า 37 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2548 ให้ไว้ ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2548 โดยให้มีการจัดตั้งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะครุศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร
4. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

5. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
6. คณะวิทยาการจัดการ
7. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
10. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ.2549 ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดีตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2549 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 ตอนที่ 62 ง หน้า 28 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.2549 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ.2549 โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 5 กอง ดังต่อไปนี้

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

และให้แบ่งส่วนราชการในคณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นสำนักงานคณบดี

ให้แบ่งส่วนราชการในสถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศและสำนักศิลปะและวัฒนธรรม เป็นสำนักงานผู้อำนวยการ

การแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ.2558 ลงวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ.2558 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การจัดส่วนงานภายในและการแบ่งหน่วยงานภายใน พ.ศ.2557 ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ.2557 ซึ่งเป็นการเห็นสมควรให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามดำเนินการปรับปรุง และจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามใหม่ นั้น มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (ก.บ.ม.) วาระพิเศษ ในคราวประชุมครั้งที่ 2(2/2562) เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ.2562 และในคราวประชุม ครั้งที่ 111(5/2562) เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ.2562 มติที่ประชุมคณะกรรมการสภาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ 158(6/2562) เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ.2562 ได้มีมติอนุมัติการจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามใหม่ ดังต่อไปนี้

1.สำนักงานอธิการบดี เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 หน่วยงาน และตามมติสภามหาวิทยาลัย จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่

1.1 กองกลาง

1.2 กองนโยบายและแผน

1.3 กองบริการการศึกษา

1.4 กองบริหารงานบุคคล

1.5 กองพัฒนานักศึกษา

1.6 โครงการจัดตั้งกองมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา

1.7 โครงการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.8 โครงการจัดตั้งกองคลัง

1.9 โครงการจัดตั้งกองจัดการทรัพย์สินและสวัสดิการ

2.คณะครุศาสตร์

2.1 สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

2.2 โรงเรียนสาธิต คณะครุศาสตร์

3.คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร

3.1 สำนักงานคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร

4.คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

4.1 สำนักงานคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

5.คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

5.1 สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

6.คณะวิทยาการจัดการ

6.1 สำนักงานคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

7.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

7.1 สำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

7.2 โรงเรียนสาธิตมัธยม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

8.วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น

8.1 สำนักงานคณบดีวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น

9.วิทยาลัยการพยาบาล

9.1 สำนักงานคณบดีวิทยาลัยการพยาบาล

10.สถาบันวิจัยและพัฒนา

10.1 สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

11.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

11.1 สำนักงานผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

12.สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

12.1 สำนักงานผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

งานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัย มีฐานะเทียบเท่างานและให้หน่วยงานภายใน ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน

(เป็นกฎหมายจากกระทรวงการคลังกำหนดให้ผู้ตรวจภายในเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตามผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยขึ้นตรงกับอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้ดำเนินการจัดทำกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard) ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนของประเทศไทย ซึ่งจะประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

1.1) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัด บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

1.2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงประมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่

1.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่

1.4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวน การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่

2.1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา หรือไม่

2.2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่

2.3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่าหรือไม่

2.4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการหรือไม่

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่เพียงใด

3.1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่

3.2) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

3.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่

3.4) มีระบบการบริหารผลงานและมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติการที่เน้นประสิทธิผลและความคุ้มค่าซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการ

4.1) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความ สามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่

4.2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

5.1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

5.2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่

5.3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (CriticalSuccess Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัด บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measuresand Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อย เพียงใด

ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ.2562 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกากฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยกองบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานอธิการบดี ดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๔ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามการสรรหาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นให้เป็นไปตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ตามการวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังของหลักสูตรที่เปิดทำการสอนของมหาวิทยาลัย

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการรับสมัคร การคัดเลือกตามคุณสมบัติที่เปิดรับสมัคร การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์จากหน่วยงานที่ต้องการบุคลากร เพื่อให้สามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยกองบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานอธิการบดี ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในอนาคต โดยมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของแผนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรจากแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๒.๔ จัดให้มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามกำหนด

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยกองบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานอธิการบดี ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว ทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัย และทุกหน่วยงานในสังกัด

๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกหน่วยรับทราบ

๓.๓ ดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ในตำแหน่งผู้บริหารของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (iMIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๕ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคลากร พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำดีเด่น ประจำปีของมหาวิทยาลัย

๓.๖ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ด้วยการกระจายอำนาจให้กับ หน่วยงานต้นสังกัดได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานในเบื้องต้นก่อน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

มหาวิทยาลัย โดยทุกหน่วยงาน ร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากร เข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมี ประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณบุคลากรของมหาวิทยาลัย เปิดช่องทางให้มีการรายงานถึง อธิการบดี หากมีการกระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้อธิการบดีทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินค่างานและการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยและทุกหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับ สมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยจะได้รับ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

โดยจะมีการรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้มหาวิทยาลัยทราบ ตามการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลกร ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ของทุกปี

๒. ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

1.2 ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรปัจจุบัน

1.2.1 ข้อมูลอาจารย์ประจำ (ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2562)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีอาจารย์ประจำรวม 453 คน แบ่งเป็นวุฒิปริญญาตรี 2 คน ปริญญาโท 254 คน และปริญญาเอก 197 คน มีตำแหน่งทางวิชาการที่แบ่งเป็นอาจารย์ 277 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 161 คน และรองศาสตราจารย์ 15 คน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร สายวิชาการประจำสังกัดคณะ/วิทยาลัย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ/วิทยาลัย	วุฒิการศึกษา				ตำแหน่งทางวิชาการ			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม
คณะครุศาสตร์	-	40	35	**75**	46	27	2	**75**
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	-	22	19	**41**	22	18	1	**41**
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	35	14	**49**	29	19	1	**49**
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	35	20	**57**	44	12	1	**57**
คณะวิทยาการจัดการ	-	41	27	**68**	48	18	2	**68**
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		35	69	**104**	36	61	7	**104**
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	-	36	9	**45**	38	6	1	**45**
วิทยาลัยการพยาบาล	-	10	4	**14**	14	-	-	**14**
รวม	**2**	**254**	**197**	**453**	**277**	**161**	**15**	**453**
ร้อยละ	**0.4**	**56.1**	**43.5**	**100**	**61.2**	**35.5**	**3.3**	**100**

ตารางที่ 2 จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาคณะครุศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	การบริหารการศึกษา	-	-	5	**5**
2	เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา	-	-	3	**3**
3	วิจัยและประเมินผลการศึกษา	-	-	3	**3**
4	หลักสูตรและการสอน	-	-	3	**3**
5	หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู	-	-	4	**4**
6	จิตวิทยา	-	4	2	**6**
7	การศึกษาปฐมวัย	-	2	3	**5**
8	การศึกษาพิเศษ	-	4	3	**7**
9	พลศึกษา	-	5	1	**6**
10	ภาษาไทย	-	5	1	**6**
11	สังคมศึกษา	-	4	1	**5**
12	คณิตศาสตร์	-	4	1	**5**
13	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	-	3	2	**5**
14	ภาษาอังกฤษ	-	4	2	**6**
15	ดนตรีศึกษา	-	5	1	**6**
	รวม	-	**40**	**35**	**75**
	ร้อยละ	-	**53.3**	**46.7**	**100**

ตารางที่ 3 จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหารในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	เกษตรศาสตร์	-	5	3	**8**
2	พัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร	-	5	2	**7**
3	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	-	2	8	**10**
4	สัตวศาสตร์	-	5	4	**9**
5	วิศวกรรมเกษตรและอาหาร	-	5	2	**7**
	รวม	-	22	19	**41**
	ร้อยละ	**-**	**53.66**	**46.34**	**100**

ตารางที่ 4 จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	4	**4**
2	เซรามิกส์	-	3	2	**5**
3	ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	-	4	1	**5**
4	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	-	4	1	**5**
5	วิศวกรรมโลจิสติกส์	-	5	1	**6**
6	วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์	-	4	1	**5**
7	เทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	-	4	-	**4**
8	เทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้ากำลัง	-	3	-	**3**
9	เทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล	-	3	2	**5**
10	เทคโนโลยีวิศวกรรมการผลิต	-	4	-	**4**
11	เทคโนโลยีวิศวกรรมการจัดการและโลจิสติกส์	-	2	1	**3**
	รวม	**-**	**35**	**14**	**49**
	ร้อยละ	**-**	**71.5**	**28.5**	**100**

ตารางที่ 5 จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	ภาษาอังกฤษ	-	10	2	**12**
2	ดนตรีสากล	-	5	3	**8**
3	ภาษาอังกฤษธุรกิจ	-	5	-	**5**
4	ภาษาญี่ปุ่น	1	2	3	**6**
5	ภาษาจีน	-	2	4	**6**
6	ภาษาไทย	-	5	6	**11**
7	บรรณรักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์	-	4	-	**4**
8	มนุษยศาสตร์	1	2	2	**5**
	รวม	**2**	**35**	**20**	**57**
	ร้อยละ	**3.5**	**61.4**	**35.1**	**100**

ตารางที่ 6 จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาคณะวิทยาการจัดการในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	นิเทศศาสตร์	-	5	4	**9**
2	การบัญชี	-	7	2	**9**
3	ท่องเที่ยวและบริการ	-	6	2	**8**
4	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	-	4	1	**5**
5	การตลาด	-	2	3	**5**
6	การจัดการ	-	4	3	**7**
7	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	-	3	3	**6**
8	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ	-	5	2	**7**
9	การจัดการธุรกิจค้าปลีก	-	5	2	**7**
10	สาขาวิชาการจัดการประยุกต์	-	-	5	**5**
	รวม	**-**	**41**	**27**	**68**
	ร้อยละ	**-**	**60.29**	**39.71**	**100.00**

ตารางที่ 7 จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	ชีววิทยา	-	1	5	**6**
2	จุลชีววิทยา	-	1	6	**7**
3	เทคโนโลยีชีวภาพ	-	-	8	**8**
4	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	-	1	5	**6**
5	ฟิสิกส์	-	2	6	**8**
6	เคมี	-	3	11	**14**
7	คณิตศาสตร์	-	5	5	**10**
8	วิทยาการข้อมูลและสารสนเทศ	-	2	4	**6**
9	เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	8	2	**10**
10	วิทยาการคอมพิวเตอร์	-	3	5	**8**
11	คหกรรมศาสตร์	-	5	2	**7**
12	บูรณาการสุขภาพ ความ และสปา	-	1	3	**4**
13	สาธารณสุขศาสตร์	-	3	2	**5**
14	วิทยาศาสตร์ศึกษา	-	-	5	**5**
	รวม	**-**	**35**	**69**	**104**

ตารางที่ 8 จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่นจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	รัฐประศาสนศาสตร์	-	10	4	**14**
2	การพัฒนาชุมชน	-	4	3	**7**
3	รัฐศาสตร์	-	7	2	**9**
4	นิติศาสตร์	-	9	2	**11**
5	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์	-	6	-	**6**
	รวม	**-**	**36**	**9**	**45**
	ร้อยละ	**-**	**80**	**20**	**100**

ตารางที่ 9 จำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาลัยการพยาบาลจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา (อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา)			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	พยาบาลอนามัยชุมชน	-	-	4	**4**
2	การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	-	3	-	**3**
3	การพยาบาลจิตเวช	-	1	-	**1**
4	พยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-	3	-	**3**
5	พยาบาลเด็ก	-	2	-	**2**
6	การบริหารหารพยาบาล	-	1	-	**1**
	รวม	**-**	**10**	**-**	**14**
	ร้อยละ	**-**	**71.42**	**28.58**	**100**

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากร สายวิชาการประจำสังกัดคณะ/วิทยาลัย ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2563 - 2566 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คณะ	ปี 2563				ปี 2564				ปี 2565				ปี 2566				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	-	-	1	1	-	1	1	2	-	1	2	3	-	2	-	2	-	4	4	**8**
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-	3	3	-	1	-	1	-	1	-	1	-	4	1	**5**
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2	-	**2**
คณะวิทยาการจัดการ	-	1	-	1	-	-	1	1	-	-	2	2	-	1	-	1	-	2	3	**5**
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	1	**2**
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	**1**
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	**2**
วิทยาลัยการพยาบาล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**-**
รวม	**-**	**1**	**3**	**4**	**-**	**2**	**6**	**8**	**-**	**2**	**4**	**6**	**-**	**6**	**1**	**7**	**-**	**13**	**12**	**25**

ตารางที่ 11 จำนวนบุคลากร สายวิชาการประจำสังกัดคณะต่าง ๆที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2563 – 2566 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	ปี 2563				ปี 2564				ปี 2565				ปี 2566				รวม			
	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม	อจ.	ผศ.	รศ.	รวม
คณะครุศาสตร์	1	-	-	**1**	1	1	-	**2**	1	2	-	**3**	1	1	-	**2**	4	4	-	**8**
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	**-**	-	2	1	**3**	1	-	-	**1**	-	1	-	**1**	-	4	1	**5**
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	**-**	-	1	-	**1**	-	-	-	**-**	-	1	-	**1**	-	2	-	**2**
คณะวิทยาการจัดการ	-	1	-	**1**	-	-	1	**1**	-	2	-	**2**	-	1	-	**1**	-	4	1	**5**
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	-	-	-	-	-	1	-	**1**	-	-	-	**-**	-	1	-	**1**	-	2	-	**2**
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	1	-	**1**	-	1	-	**1**
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	1	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	**2**
วิทยาลัยการพยาบาล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**-**
รวม	**2**	**2**	**-**	4	**1**	**5**	**2**	8	**2**	**4**	**-**	6	**1**	**6**	**-**	7	**5**	**18**	**2**	**25**

ตารางที่ 12 จำนวนบุคลากรในมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ประจำสังกัดคณะต่าง ๆที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2563 – 2566 จำแนกตามปี พ.ศ.

คณะ	ปี 2563					ปี 2564					ปี 2565					ปี 2566					รวม				
	ประเภทบุคลากร					ประเภทบุคลากร					ประเภทบุคลากร					ประเภทบุคลากร					ประเภทบุคลากร				
	ขรก	ลูกจ้างประจำ	พร.	พม.	พม.เงินรายได้	ขรก	ลูกจ้างประจำ	พร.	พม.	พม.เงินรายได้	ขรก	ลูกจ้างประจำ	พร.	พม.	พม.เงินรายได้	ขรก	ลูกจ้างประจำ	พร	พม.	พม.เงินรายได้	ขรก	ลูกจ้างประจำ	พร.	พม.	พม.เงินรายได้
สนอ.	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
กก.	-	1	-	-	4	-	4	1	-	2	1	1	-	-	5	-	1	-	1	1	1	7	-	1	12
กนผ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กบศ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
กบค.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
กพน.	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
กมป.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
ศทส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กค.	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-

หมายเหตุ : ขรก. หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน / พ.ร. หมายถึง พนักงานราชการ / พ.ม. หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ม. เงินรายได้ หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

คณะ	ปี 2563					ปี 2564					ปี 2565					ปี 2566					รวม				
	ประเภทบุคลากร					ประเภทบุคลากร					ประเภทบุคลากร					ประเภทบุคลากร					ประเภทบุคลากร				
	ขรก	ลูกจ้างประจำ	พร.	พม.	พม.เงินรายได้	ขรก	ลูกจ้างประจำ	พร.	พม.	พม.เงินรายได้	ขรก	ลูกจ้างประจำ	พร.	พม.	พม.เงินรายได้	ขรก	ลูกจ้างประจำ	พร	พม.	พม.เงินรายได้	ขรก	ลูกจ้างประจำ	พร.	พม.	พม.เงินรายได้
คคศ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คทก.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คทอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คมส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ควจ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ควท.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
สวจ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สวบ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
สศว.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วจท.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วพบ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สศส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กจส.	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	4
รวม	**1**	**1**	**1**	**-**	**6**	**1**	**5**	**1**	**-**	**4**	**2**	**1**	**-**	**-**	**7**	**-**	**1**	**-**	**3**	**3**	**4**	**7**	**2**	**3**	**19**

หมายเหตุ : ขรก. หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน / พ.ร. หมายถึง พนักงานราชการ /
พ.ม. หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย / พ.ม. เงินรายได้ หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

รวมทั้งสิ้น 36 คน

ตารางที่ 13 ตารางจำนวนรายชื่อบุคลากร สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2563 – 2566

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คณะ/หน่วยงาน	ประเภท	ปี พ.ศ. เกษียณ
1	นายสมหมาย อ่ำดอนกลอย	อาจารย์	คณะครุศาสตร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2563
2	นายกมลภพ ยอดบ่อพลับ	อาจารย์ ดร.	วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ	2563
3	นายพัฒนพันธ์ เขตต์กัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ	2563
4	นางสาวจีรภัทร ใจอารีย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการ	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2563
5	นางปถมา เอี่ยมสอาด	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2564
6	นางสาวอัญญณี สุวรรณโรจน์	อาจารย์	คณะครุศาสตร์	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2564
7	นางอารีย์ ปรีดีกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2564
8	นางสาวยุพร ริมชลการ	รองศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ	2564
9	นายประกรณ์ เลิศสุวรรณไพศาล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2564
10	นางสาวรุ้งเพชร แข็งแรง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2564
11	นางสาวสุวารีย์ วงศ์วัฒนา	รองศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการ	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2564
12	นายวีระพงษ์ อินทร์ทอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2564
13	นางทิพย์สุดา อินทะพันธุ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2565
14	นางสลักจิต ตรีรณโอภาส	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2565
15	นายอดุลย์ วังศรีคุณ	อาจารย์	คณะครุศาสตร์	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2565
16	นางดารณี ทองสีเข้ม	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2565
17	นางสาววราภรณ์ ซื่อประดิษฐ์กุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการ	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2565
18	นางอุษณีย์ เส็งพานิช	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการ	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2565
19	นางสาวปราณี ซื่ออุทิศกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2566

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คณะ/หน่วยงาน	ประเภท	ปี พ.ศ. เกษียณ
20	นายเอกพสิษฐ์ พชรกุศลพงศ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2566
21	นางสมศรี ทาสุทะ	อาจารย์	คณะครุศาสตร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	2566
22	นายนิวัตร พัฒนะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2566
23	นางโสรัช วรชุมอินเกต	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2566
24	นางสาวจงกล เพชรสุข	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการ	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ	2566
25	นางทรงพรรณ สังข์ทรัพย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2566

ตารางที่ 14 ตารางจำนวนรายชื่อบุคลากร สายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2563 – 2566

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คณะ/หน่วยงาน	ประเภท	ปี พ.ศ. เกษียณ
1	นางสาวพรทิพย์ วัฒรัชนากูล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	โครงการจัดตั้งกองคลัง	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2563
2	นายประสงค์ ไทยสง่า	นักวิชาการศึกษา	กองพัฒนานักศึกษา	พนักงานราชการ	2563
3	นายนพดล เร่งเจริญ	พนักงานขยายเสียง	กองกลาง	ลูกจ้างประจำ	2563
4	นางดอกรัง ทองเอม	คนงาน	กองกลาง	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2563
5	นายสุเทพ พิรณฤทธิ์	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	กองกลาง	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2563
6	นายประดล คชนิล	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	กองกลาง	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2563
7	นายประทีป สินเทศ	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	กองกลาง	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2563
8	นางสุรภา โชติกิจขจร	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	โครงการจัดตั้งกองจัดการทรัพย์สินและสวัสดิการ	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2563
9	นางนิ่มนวล พ่วงเฟื่อง	นักวิชาการเงินและบัญชี	โครงการจัดตั้งกองคลัง	พนักงานราชการ	2564
10	นายสุรินทร์ วิจิตรพงษา	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	สำนักงานอธิการบดี	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2564
11	นายนิวัฒน์ เจียประเสริฐ	พนักงานขยายเสียง	กองกลาง	ลูกจ้างประจำ	2564
12	นายฉลวย คำคง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	กองกลาง	ลูกจ้างประจำ	2564
13	นายวิทยา ศิลปศาสตร์	ช่างไม้	กองกลาง	ลูกจ้างประจำ	2564
14	นายบุญยืน หมอรักษา	ช่างฝีมือสนาม	กองกลาง	ลูกจ้างประจำ	2564
15	นายปฏิวัติ ยิ้มไทย	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	กองกลาง	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2564
16	นายสิทธิกร ภูมิคอนสาร	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	กองกลาง	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2564
17	นางสาวเยาวนิตย์ คงชื่น	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	กองกลาง	พนักงานราชการ	2564
18	นางบุญเตือน สุนทร	ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	พม.รายได้ สายสนับสนุน	2564

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คณะ/หน่วยงาน	ประเภท	ปี พ.ศ. เกษียณ
19	นางบุษยมาศ แสงเงิน	ผู้อำนวยการกอง	กองบริหารงานบุคคล	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2565
20	นายมงคล อยู่ดี	พนักงานขับรถยนต์	กองกลาง	ลูกจ้างประจำ	2565
21	นางลูกคิด สิงห์ลอ	คนงาน	กองกลาง	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2565
22	นางบุญเกื้อ ขุนทองนุ่ม	คนงาน	กองกลาง	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2565
23	นายสุมิตร แผลงไพรี	คนงาน	กองกลาง	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2565
24	นายจรวย ทับหุ่น	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	กองกลาง	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2565
25	นายวีระ กาวีพันธ์	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	กองกลาง	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2565
26	นางเพ็ญศรี มีพยุง	ผู้อำนวยการกองกลาง	กองกลาง	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2565
27	นางบุญชู เชื้อนุ่น	แม่บ้าน	โครงการจัดตั้งกองจัดการทรัพย์สินและสวัสดิการ	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2565
28	นางวรรณา แก้วเขียวเหลือง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	โครงการจัดตั้งกองมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน	2566
29	นางสาวอัมพร สัตย์ประกอบ	นักวิชาการศึกษา	กองบริการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน	2566
30	นางละเอียด คุ้มแพทย์	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2566
31	นายเฉลิม บัวแก้วเทศ	พนักงานเครื่องจักรกล	กองกลาง	ลูกจ้างประจำ	2566
32	นายปรารถนา ภู่เสือ	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	กองกลาง	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2566
33	นายนิธิศ ปรุงศักดิ์	นักประชาสัมพันธ์	กองกลาง	พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนันสนุน	2566
34	นางซ้อน เอมห้อง	แม่บ้าน	โครงการจัดตั้งกองจัดการทรัพย์สินและสวัสดิการ	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน	2566

ตารางที่ 14 ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายสนับสนุน

หน่วยงาน	ข้าราชการพลเรือในสถาบันอุดมศึกษา				ลูกจ้างประจำ				พนักงานราชการ				พนักงานมหาวิทยาลัย				พนักงานมหวิทยาลัย เงินรายได้				รวม			รวมทั้งสิ้น
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	**รวม**	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	**รวม**	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	**รวม**	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	**รวม**	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	**รวม**	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	**รวม**
สนอ.	-	-	1	**-**	-	-	-	**-**	-	-	-	-	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	-	1	**1**
กก.	-	-	1	**1**	6	2	-	**8**	12	4	-	16	-	14	6	**20**	86	7	-	**93**	104	27	7	**138**
กนผ.	-	-	1	**1**	-	-	-	**-**	-	-	1	1	-	4	6	**10**	-	-	-	**-**	-	4	7	**11**
กบศ.	-	-	1	**1**	-	1	-	**1**	-	2	-	2	-	7	4	**11**	-	3	1	**4**	-	13	6	**19**
กบค.	-	-	1	**1**	-	-	-	**-**	-	3	1	4	-	4	6	**10**	-	1	-	**1**	-	8	8	**16**
กพน.	-	-	1	**1**	-	-	-	**-**	-	1	1	2	-	5	7	**12**	1	6		**7**	1	12	9	**22**
กมป.	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	1	-	1	-	4	3	**7**	-	2	1	**3**	-	7	4	**11**
ศทส.	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	1	1	2	-	9	2	**11**	-	5	-	**5**	-	15	3	**18**
กค.	-	1	-	**1**	-	1	-	**1**	-	2	-	2	-	4	8	**12**	-	2	-	**2**	-	10	8	**18**

หมายเหตุ : สนอ. หมายถึง สำนักงานอธิการบดี / กก. หมายถึง กองกลาง / กนผ. หมายถึง กองนโยบายและแผน / กบศ. หมายถึง กองบริการการศึกษา
กบค. หมายถึง กองบริหารงานบุคคล / กพน. หมายถึง กองพัฒนานักศึกษา / กมป. หมายถึง โครงการจัดตั้งกองมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
ศทส. หมายถึง โครงการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ / กค. หมายถึง โครงการจัดตั้งกองคลัง

ตารางที่ 15 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ข้อมูล ณ กันยายน พ.ศ.2562 (ต่อ)

หน่วยงาน	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุมคมศึกษา				ลูกจ้างประจำ				พนักงานราชการ				พนักงานมหาวิทยาลัย				พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้				รวม			รวมทั้งสิ้น
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
คคศ.	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	-	3	**3**	-	9	2	**11**	-	3	-	**3**	-	12	5	**17**
คทก.	-	-	-	**-**	-	-	1	**1**	-	-	-	**-**	-	8	3	**11**	-	4	1	**5**	-	12	5	**17**
คทอ.	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	9	2	**11**	2	3	-	**5**	2	12	2	**16**
คมส.	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	6	2	**8**	-	3	1	**4**	-	9	3	**12**
ควจ.	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	-	1	**1**	-	6	3	**9**	1	6	-	**7**	1	12	4	**17**
ควท.	-	-	-	**-**	1	1	-	**2**	-	-	-	**-**	-	12	8	**20**	2	6	2	**10**	3	19	10	**32**
สวจ.	-	-	1	**1**	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	4	4	**8**	-	7	-	**7**	-	11	5	**16**
สวบ.	-	-	1	**1**	-	-	-	**-**	-	1	-	**1**	-	10	3	**13**	4	4	-	**8**	4	15	4	**23**
สศว.	-	-	1	**1**	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	7	-	**7**	-	2	-	**2**	-	9	1	**10**
วจท.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	3	-	3	-	4	-	**4**
วพบ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	6	-	-	-	**-**
งตส.	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	1	2	**3**	-	-	-	**-**	-	1	2	**3**
กจส.	-	-	-	**-**	-	-	-	**-**	-	1	-	**1**	-	4	2	**6**	22	2	-	**24**	22	7	2	**31**
รวม	**-**	**1**	**9**	**10**	**7**	**5**	**1**	**13**	**12**	**16**	**8**	**36**	**-**	**128**	**73**	**201**	**118**	**75**	**6**	**199**	**137**	**219**	**96**	**452**

หมายเหตุ : คคศ. หมายถึง คณะครุศาสตร์ / คทก. หมายถึง คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร / คทอ. หมายถึง คณะเทคโนโลยีอุคสาหกรรม / ควจ. หมายถึง คณะวิทยาการจัดการ
คมส. หมายถึง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ / ควท. หมายถึง คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี / วจท. หมายถึง วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น / งตส. หมายถึง งานตรวจสอบภายใน / วพบ. หมายถึง วิทยาลัยการพยาบาล
สวจ. หมายถึง สำนักงานวิจัยและพัฒนา / สวบ. หมายถึง สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ / สศว. หมายถึง สำนักศิลปะและวัฒนธรรม / กจส. หมายถึง โครงการจัดตั้งกองจัดการทรัพย์สินและสวัสดิการ

บทที่ 2
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

2.1 หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามดำเนินการตามภารกิจหลักด้านการผลิตบัณฑิต โดยการพัฒนาปรับปรุงและสร้างหลักสูตร ปรับระบบการผลิตบัณฑิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งสาขาที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ เช่น การเกษตรและอาหาร ภาษา การท่องเที่ยว การบริการสุขภาพ พยาบาล วิศวกรรมโลจิสติกส์ การบริหารการขนส่งและการจัดการทรัพยากรที่สนับสนุนการผลิต การบริการ กฎหมายการปกครอง การบัญชี การพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งพลังงานและสิ่งแวดล้อม ให้มีคุณธรรมและคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยการสร้างเครือข่ายและร่วมมือกับเครือข่ายอุดมศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศมาอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้ให้ความสนใจการปฏิรูปงานด้านวิชาการควบคู่กับการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรเพราะเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร และในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ประกอบกับอาจารย์ที่มีศักยภาพ คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงจำนวนมากอยู่ในวัยใกล้เกษียณในขณะที่อัตราทดแทนอาจารย์เหล่านี้ทำได้ช้า ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ทั้งด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งมหาวิทยาลัยต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ชัดเจน เพื่อยกมาตรฐานความรู้ความสามารถของอาจารย์ด้านการเรียนการสอน ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และยกระดับมาตรฐานของมหาวิทยาลัย

2.2 แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์

2.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังในระยะ พ.ศ.2563 – 2566 โดยดำเนินการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ 52 แห่ง และใช้หลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในการคำนวนอัตรากำลังที่พึงมี (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ก) ในส่วนของอัตรากำลังสายสนับสนุนใช้วิธีการประมาณจากอัตรา 1 : **0.8**

ตารางที่ 16 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ที่พึงมีในแต่ละคณะ/วิทยาลัย

ที่	คณะ	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน 2562	จำนวนอาจารย์ที่พึงมี			
			ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
1	คณะครุศาสตร์	40	4	4	5	2
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	41	4	4	4	4
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	49	5	4	4	3
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	57	4	4	4	4
5	คณะวิทยาการจัดการ	68	4	5	5	3
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	104	4	4	4	4
7	วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	45	5	4	5	5
8	วิทยาลัยการพยาบาล	14	5	7	8	3
	รวม	**378**	**35**	**36**	**39**	**28**

หมายเหตุ : อัตราของคณะครุศาสตร์ หมายรวมถึงจำนวนอาจารย์ที่สังกัดคณะครุศาสตร์ และ ครูที่สัดกัดโรงเรียนสาธิต

ตารางที่ 17 ความต้องการบุคลากร สายวิชาการคณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์จำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน 2562	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
			ปี 2563	ปี2564	ปี2565	ปี2566	รวม
1.	ภาษาอังกฤษ	12	2	1	1	1	5
2.	ดนตรีสากล	8	1	1	1	1	4
3.	ภาษาอังกฤษธุรกิจ	5	2	1	1	1	5
4.	ภาษาญี่ปุ่น	6	1	1	1	1	4
5.	ภาษาจีน	6	2	2	2	2	8
6.	ภาษาไทย	11	1	1	1	1	4
7.	บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์	4	1	-	-	2	3
8.	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	5	-	-	-	-	-
	รวม	**57**	**10**	**7**	**7**	**9**	**33**

ตารางที่ 18 ความต้องการบุคลากร สายวิชาการคณะครุศาสตร์จำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
			ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	รวม
1.	การบริหารการศึกษา	5	1	-	1	-	2
2.	เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา	3	1	-	-	-	1
3.	วิจัยและประเมินผลการศึกษา	3	1	-	1	-	2
4.	หลักสูตรและการสอน	3	1	1	-	-	2
5.	หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู	4	1	-	1	-	2
6.	จิตวิทยา	6	-	1	-	1	2
7.	การศึกษาปฐมวัย	5	1	-	1	-	2
8.	การศึกษาพิเศษ	7	-	-	-	-	-
9.	พลศึกษา	6	1	-	-	-	1
10.	ภาษาไทย	6	1	-	-	-	1
11.	สังคมศึกษา	5	-	-	-	-	-
12.	คณิตศาสตร์	5	-	-	-	-	-
13.	ภาษาอังกฤษ	5	-	-	-	-	-
14.	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	6	-	-	-	-	-
15.	ดนตรีศึกษา	6	-	-	-	1	1
	รวม	75	8	2	4	2	16

ตารางที่ 19 ความต้องการบุคลากร สายวิชาการคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
			ปี 2563	ปี2564	ปี2565	ปี2566	รวม
1	ชีววิทยา	6	-	-	-	-	-
2	จุลชีววิทยา	7	-	-	-	-	-
3	เทคโนโลยีชีวภาพ	8	-	-	-	-	-
4	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	6	-	-	1	-	1
5	ฟิสิกส์	8	-	-	-	-	-
6	เคมี	14	-	-	-	-	-
7	คณิตศาสตร์	10	-	-	-	-	-
8	วิทยาการข้อมูลและสารสนเทศ	6	-	-	1	-	1
9	เทคโนโลยีสารสนเทศ	10	-	-	-	-	-
10	วิทยาการคอมพิวเตอร์	8	-	-	-	-	-
11	คหกรรมศาสตร์	7	1	1	1	-	3
12	บูรณาการสุขภาพ ความ และสปา	4	1	-	-	1	2
13	สาธารณสุขศาสตร์	5	-	-	-	1	1
14	วิทยาศาสตร์ศึกษา	5	2	3	1	2	8
	รวม	104	4	4	4	4	16

ตารางที่ 20 ความต้องการบุคลากร สายวิชาการคณะวิทยาการจัดการจำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
			ปี 2563	ปี2564	ปี2565	ปี2566	รวม
1.	นิเทศศาสตร์	9	-	1	1	1	3
2.	การบัญชี	9	1	1	-	-	2
3.	ท่องเที่ยวและบริการ	8	-	-	-	-	-
4.	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	5	-	-	-	-	-
5.	การตลาด	5	1	1	1	-	3
6.	การจัดการ	7	1	1	1	1	4
7.	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	6	-	-	1	-	1
8.	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ	7	1	1	1	1	4
9.	การจัดการธุรกิจค้าปลีก	7	-	-	-	-	-
10.	การจัดการประยุกต์	5	-	-	-	-	-
	รวม	68	4	5	5	3	17

ตารางที่ 21 ความต้องการบุคลากร สายวิชาการคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหารจำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
			ปี 2563	ปี2564	ปี2565	ปี2566	รวม
1.	เกษตรศาสตร์	8	1	1	-	-	2
2.	พัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร	7	1	-	1	-	2
3.	วิทยาศาสตร์และเทคโลโนยีการอาหาร	10	-	-	-	1	1
4.	สัตวศาสตร์	9	-	-	-	-	-
5.	วิศวกรรมเกษตรและอาหาร	7	1	1	1	1	4
	รวม	41	3	2	2	2	9

ตารางที่ 22 ความต้องการบุคลากร สายวิชาการคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมจำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
			ปี 2563	ปี2564	ปี2565	ปี2566	รวม
1.	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	4	1	-	-	-	1
2.	เทคโนโลยีและนวัตกรรมเซรามิกส์	5	-	-	-	-	-
3.	ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	5	-	1	1	-	2
4.	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	5	1	1	1	-	3
5.	วิศกรรมโลจิสติกส์	6	1	1	-	-	2
6.	วิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์	5	-	-	-	-	-
7.	เทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	4	-	-	-	-	-
8.	เทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้ากำลัง	3	1	-	-	-	1
9.	เทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล	5	1	-	-	-	1
10.	เทคโนโลยีวิศวกรรมการผลิต	4	-	-	-	-	-
11.	เทคโนโลยีวิศวกรรมการจัดการและโลจิสติกส์	3	-	-	-	-	-
	รวม	49	5	3	2	-	10

ตารางที่ 23 ความต้องการบุคลากร สายวิชาการวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น จำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
			ปี 2563	ปี2564	ปี2565	ปี2566	รวม
1.	รัฐประศาสนศาสตร์	14	2	-	-	-	2
2.	การพัฒนาชุมชน	7	1	-	-	-	1
3.	รัฐศาสตร์	9	-	-	-	-	-
4.	นิติศาสตร์	11	1	-	-	-	1
5.	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์	6	-	-	-	-	-
	รวม	45	4	-	-	-	2

ตารางที่ 24 ความต้องการบุคลากร สายวิชาการวิทยาลัยการพยาบาล จำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม				
			ปี 2563	ปี2564	ปี2565	ปี2566	รวม
1.	พยาบาลอนามัยชุมชน	4	-	1	-	-	1
2.	การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	3	-	2	1	-	3
3.	การพยาบาลจิตเวช	1	1	2	-	-	3
4.	พยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	3	5	1	-	-	6
5.	การพยาบาลเด็ก	2	1	1	-	-	2
6.	การบริหารการพยาบาล	1	-	1	-	-	1
	รวม	14	7	8	1	-	16

อนึ่ง ในส่วนของการเพิ่มหน่วยงานใหม่เทียบเท่าคณะตามมติสภามหาวิทยาลัย ในช่วงปี 2563 – 2566 จะใช้วิธีการกระจายบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังเดิมก่อน โดยจะทำการปรับปรุงเป็นระยะ

2.2.2 ระบบการสรรหาอาจารย์

มหาวิทยาลัยกำหนดแนวทางการสรรหาอาจารย์ไว้ดังนี้

1) สรรหาให้ได้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2) จัดทำประกาศให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาที่มีผลการเรียนดีเยี่ยมและดีสำหรับสาขาที่มีความขาดแคลนและมีความจำเป็นเร่งด่วน

3) สรรหาอาจารย์ผู้มีคุณวุฒิปริญญาโท - เอก ที่มีผลการเรียนดีและกำลังสำเร็จการศึกษาจากแผนการเรียนที่บังคับทำวิทยานิพนธ์

4) รับอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาที่จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ เช่น ภาษา ดนตรี และศิลปะ ที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัยเพื่อส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท - เอก

2.2.3 การพัฒนาอาจารย์

มหาวิทยาลัยจัดแบ่งกลุ่มอาจารย์เพื่อพัฒนาตามสภาพเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มอาจารย์ ที่มีอายุระหว่าง 22-34 ปี ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาขาดแคลน หรือระดับปริญญาโทและอยู่ในภาวะที่สามารถเตรียมตัวไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศจะได้รับการพัฒนาโดยการสนับสนุนให้ได้รับทุนการศึกษาต่อในสาขาที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัยและอยู่ในแผนการพัฒนาจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

2) กลุ่มอาจารย์ ที่มีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และมีศักยภาพในการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโทและเอก จะได้รับการพัฒนาให้มีทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีความสามารถพอในการศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

3) กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 46 - 60 ปี เป็นกลุ่มที่สนใจในเรื่องการสอนจะได้รับการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีทักษะทางด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและการสืบค้นทั้งในและต่างประเทศ และหรือให้ศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงหรือหลังปริญญาโทและเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ

4) กลุ่มอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จะส่งเสริมสนับสนุนให้ไปแลกเปลี่ยนการทำวิจัย/ฝึกอบรมเฉพาะทางระยะสั้นในต่างประเทศ เพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาอาจารย์ ไว้ดังนี้

ก. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

เป้าหมาย จำนวนอาจารย์ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นในแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ในแผนระยะกลางที่กำหนดไว้ ให้มีสัดส่วนปริญญาโท : ปริญญาเอก เป็น 60 : 40 ดังนี้

ตารางที่ 25 จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อในระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

หน่วยงาน	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการศึกษาต่อ												รวม
	ปริญญาโท				ปริญญาเอก/ในประเทศ				ปริญญาเอก/ต่างประเทศ				
	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	
คณะครุศาสตร์	-	-	-	-	30	30	30	30	-	-	-	-	120
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	-	-	-	-	1	-	3	-	1	1	1	2	9
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	-	4	4	-	-	-	-	-	-	8
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	8
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	-	5	5	1	2	-	2	1	-	16
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	2	2	2	2	1	1	1	1	12
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	-	-	-	-	4	2	2	2	-	-	-	-	10
วิทยาลัยการพยาบาล	-	-	-	-	2	2	2	2	-	-	-	-	8
รวม	-	-	-	-	49	46	41	39	3	5	4	4	191

ข. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยการสร้างผลงานวิชาการเพื่อขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

การมีอาจารย์ได้ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นเป็นการบ่งบอกถึงความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเพราะ ผลงานวิชาการของอาจารย์แสดงถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

เป้าหมาย มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์/ศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และมีตำแหน่งรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ

ตารางที่ 26 จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพื่อขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ												รวม
	ปีการศึกษา 2563			ปีการศึกษา 2564			ปีการศึกษา 2565			ปีการศึกษา 2566			
	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	
คณะครุศาสตร์	-	7	23	-	8	4	-	23	2	-	4	4	**75**
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	1	1	1	-	3	6	-	4	7	-	5	4	**32**
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	2	6	-	1	7	-	1	8	1	1	8	**35**
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	1	2	-	1	1	-	-	1	1	-	2	**9**
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	9	-	-	8	-	3	7	-	4	8	**39**
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	2	4	-	2	4	-	2	4	-	2	4	**24**
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	**17**
วิทยาลัยการพยาบาล	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	2	**6**
รวม	**2**	**15**	**48**	**1**	**16**	**33**	**1**	**34**	**33**	**3**	**17**	**34**	**237**

หมายเหตุ : ศ. หมายถึง ศาสตราจารย์ / รศ. หมายถึง รองศาสตราจารย์ / ผศ. หมายถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ค. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม

อาจเป็นการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเอง หรือที่ให้เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานอื่นภายนอกมหาวิทยาลัย ได้แก่

(1) จัดฝึกอบรมระยะสั้นขึ้นในมหาวิทยาลัย

(2) ฝึกอบรมเทคนิคการปฏิบัติงานและเทคนิคการบริหาร

(3) ฝึกอบรมทางวิชาการ ซึ่งเป็นการอบรมทางวิชาการใหม่ที่เพิ่งค้นพบหรือจะต้องนำมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือแนวคิดใหม่ ๆ ระยะสั้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(4) ฝึกอบรมเทคนิคหรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนและการวิจัย

(5) จัดส่งอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมความความจำเป็นและต้องการ

เป้าหมาย ภายในปี พ.ศ. 2566 อาจารย์ทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง

ตารางที่ 27 จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่เข้ารับการฝึกอบรม

หน่วยงาน	จำนวนอาจารย์								รวม
	การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น/ยาว ในประเทศ				การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่างประเทศ				
	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	
คณะครุศาสตร์	75	75	75	75	-	-	-	-	**300**
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	37	37	37	37	4	4	4	4	**164**
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	49	49	49	49	2	2	2	2	**204**
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	57	57	57	57	5	5	5	15	**258**
คณะวิทยาการจัดการ	35	35	35	35	-	-	-	-	**140**
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	20	20	20	20	2	2	2	2	**88**
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	10	10	10	10	2	2	2	2	**48**
วิทยาลัยการพยาบาล	14	21	29	30	-	-	-	-	**94**
รวม	297	304	312	313	15	15	15	25	**1,296**

ง. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ

การประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การประชุม สัมมนาที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเองหรือส่งบุคลากรไปร่วมกับหน่วยงานอื่น และต้องเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในอันที่จะสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ

เป้าหมาย อาจารย์เข้าร่วมประชุม/สัมมนาทางวิชาการในแต่ละปีไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ตารางที่ 28 จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ

หน่วยงาน	จำนวนอาจารย์								รวม
	ประชุม/สัมมนาทางวิชาการในประเทศ				ประชุม/สัมมนาวิชาการในต่างประเทศ				
	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	
คณะครุศาสตร์	75	75	75	75	-	-	-	-	**300**
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	37	37	37	37	5	5	5	5	**168**
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	49	49	49	49	2	2	2	2	**204**
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	57	57	57	57	5	5	5	5	**258**
คณะวิทยาการจัดการ	35	35	35	35	-	-	-	-	**140**
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	70	70	70	70	5	5	5	5	**300**
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	10	10	10	10	2	2	2	2	**48**
วิทยาลัยการพยาบาล	14	21	29	30	-	-	-	-	**94**
รวม	347	354	362	363	19	19	19	19	**1,512**

จ. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยการทำวิจัยระยะสั้นในต่างประเทศ

การพัฒนาอาจารย์แบบแลกเปลี่ยนการทำวิจัยระยะสั้นในต่างประเทศ เพื่อจะได้สัมผัสกับผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศในการฝึกอบรมและทำวิจัยในระยะสั้น เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ และให้เกิดการยอมรับในระดับสากลมากขึ้น รวมทั้งมีการเผยแพร่ผลงานในระดับนานาชาติมากขึ้น

เป้าหมาย อาจารย์ระดับปริญญาเอกทำวิจัยระยะสั้นในต่างประเทศไม่น้อยกว่าปีละ 5 คน

ฉ. การเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของอาจารย์รุ่นใหม่

วิธีการเป็นพี่เลี้ยง(Mentoring) การส่งเสริมการเป็นพี่เลี้ยงให้อาจารย์ใหม่ โดยมีการดูแล ในเรื่องของการเรียนการสอน คุณธรรมและจริยธรรม จิตสาธารณะ เป็นต้นการประชุมปฏิบัติการ (Workshops) การประชุมปฏิบัติการกับการพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ และระบบที่ปรึกษา

เป้าหมาย อาจารย์รุ่นใหม่ทุกคนเข้ารับการอบรม

2.3 แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

2.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนโดยการวิเคราะห์จากข้อมูลพื้นฐานภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ จำนวนอาจารย์ที่พึงมี และสัดส่วนระหว่างบุคลากรสายวิชาการ : บุคลากรสายสนับสนุน = 1 : 0.8 มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงานต่างๆ ตามตาราง ดังนี

ตารางที่ 29 จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนที่พึงมีในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ปี พ.ศ.2563 – 2566

หน่วยงาน	จำนวนปัจจุบัน	อัตรากำลังปีงบประมาณ			
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566
1.สำนักงานอธิการบดี	1	-	-	-	-
1.1 กองกลาง	138	2	2	1	2
1.2 กองนโยบายและแผน	11	-	-	-	-
1.3 กองบริการการศึกษา	19	-	-	-	1
1.4 กองบริหารงานบุคคล	16	1	-	-	-
1.5 กองพัฒนานักศึกษา	21	-	-	-	2
1.6 โครงการจัดตั้งกองมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา	11	1	-	-	1
1.7 โครงการจัดตั้งกองคลัง	18	1	2	1	5
1.8 โครงการจัดตั้งกองจัดการทรัพย์สินและสวัสดิการ	31	1	1	-	-
1.9 โครงการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	18	-	-	-	1
2.คณะครุศาสตร์	17	3	3	3	1
3.คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	17	2	2	2	6
4.คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	16	3	3	4	3
5.คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12	7	7	7	1
6.คณะวิทยาการจัดการ	17	6	6	7	6
7.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	32	5	5	5	4
8.วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	4	9	9	9	1
9.วิทยาลัยการพยาบาล	6	1	1	1	6
10.สถาบันวิจัยและพัฒนา	9	2	2	2	3
11.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	1	2	2	-
12.สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	10	1	2	1	1
13.งานตรวจสอบภายใน	3	1	-	-	-
รวม	**440**	**47**	**47**	**45**	**44**

2.3.2 การวิเคราะห์ภาระงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อดูอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงานจากภาระงานตามที่ปฏิบัติจริง

การวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อดูอัตรากำลังจากภาระงานที่ปฏิบัติจริง ใช้หลักการคิด ดังนี้

1. การคิดปริมาณงานรวมใน 1 ปี
2. กำหนดให้ 1 วัน = 7 ชั่วโมงทำการ
3. กำหนดให้ 1 คน ทำงาน 230 วัน/ปี
4. อัตรากำลังที่พึงมี = ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด (วัน) / 230 วัน

2.3.3 ระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยกำหนดการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 3 ประเภท ได้แก่ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน พนักงานมหาวิทยัลยเงินรายได้ สำหรับพนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน มหาวิทยาลัยอาจคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยหรือเปิดสอบจากบุคคลทั่วไป และกรณีที่มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นเร่งด่วนอาจสรรหาบุคคลภายนอกที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้

2.3.4 การพัฒนาและรักษาบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ เป็นผู้ที่มีคุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะตามที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่างๆ 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

เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจหลักและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ อันจะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงาน ตามสาขาวิชาชีพและตามสมรรถนะ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ไว้ดังนี้

ก. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาให้มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าหมาย บุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

ข. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถทั้งด้านความรู้ ความสามารถพื้นฐานในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบราชการ ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการคำนวณเป็นต้น

เป้าหมาย บุคลากรสายสนับสนุนควรพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาการ / วิชาชีพตามตำแหน่ง โดยเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพิ่มเติมอย่างน้อย ปีละครั้ง ในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัยในแต่ละปีงบประมาณ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

ค. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาความรู้ทั่วไป ทั้งที่เป็นความต้องการส่วนบุคคลและการเสนอแนะจากหัวหน้างาน โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากการอบรม สัมมนาหรือการปฏิบัติงานที่ตนมีความเชี่ยวชาญสู่พื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจโดยทั่วกัน ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งภาระงานหลักและภาระงานรองของแต่ละบุคคล

เป้าหมาย อย่างน้อยหน่วยงานละ 1 ครั้ง

ง. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง การฝึกฝน และประสบการณ์ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและการพัฒนางาน

เป้าหมาย

(1) จัดตั้งเครือข่ายการจัดการความรู้ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้มีการสื่อประสานระหว่างบุคลากรที่มีความสนใจในเรื่องต่างๆ และเกิดชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมการใช้ webblog ให้กับบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(2) ใช้การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาการวิจัยสถาบัน การค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อสร้างผลงานวิจัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานในหน้าที่

จ. นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลางให้สามารถระบุระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้

เป้าหมาย

(1) บุคลากรสายสนับสนุนแสดงความจำนงในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ประจำปี เพื่อประกอบการพิจารณาในภาพรวมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติในการจัดสรรงบประมาณ

(2) มีการตั้งคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

(3) กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรสายสนับสนุนทุกตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความสามารถทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ

(5) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน

ฉ. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข

เป้าหมาย

(1) บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนมีโอกาสได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ รวมถึงการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(2) มีการเผยแพร่ประสบการณ์และความสำเร็จของบุคลากรดีเด่น ศิษย์เก่า เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและแนวปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

(3) มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีความสุข

(4) มีกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกความเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย อาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เน้นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคม

ช. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนโดยการสร้างคู่มือปฏิบัติงานหรืองานวิจัยเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

การมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นการบ่งบอกถึงความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย เพราะคู่มือปฏิบัติงานหรืองานวิจัยแสดงถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

เป้าหมาย บุคลากรสายสนับสนุนผ่านการประเมินค่างาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 / ตำแหน่งชำนาญการ/ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 2 และมีตำแหน่งชำนาญการพิเศษ/ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 1

ตารางที่ 30 จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น												รวม
	ปีการศึกษา 2563			ปีการศึกษา 2564			ปีการศึกษา 2565			ปีการศึกษา 2566			
	ผ่านการประเมินค่างาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ผ่านการประเมินค่างาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ผ่านการประเมินค่างาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ผ่านการประเมินค่างาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	
กองกลาง	2	1	-	1	1	-	2	1	1	2	1	1	13
กองนโยบายและแผน	-	4	-	4	4	-	-	-	-	-	-	1	13
กองบริการการศึกษา	3	3	-	16	5	-	-	5	-	-	6	-	**38**
กองบริหารงานบุคคล	3	6	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	**13**
กองพัฒนานักศึกษา	2	2	-	2	2	1	4	4	1	4	4	1	**27**
โครงการจัดตั้งกองมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา	6	6	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	**15**
โครงการจัดตั้งกองคลัง	-	1	-	-	2	1	-	2	-	-	2	1	**9**
โครงการจัดตั้งกองจัดการทรัพย์สินและสวัสดิการ	3	5	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	**11**
โครงการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	1	-	2	4	-	6	2	-	6	5	1	**31**
คณะครุศาสตร์	2	2	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	**8**

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น												รวม
	ปีการศึกษา 2563			ปีการศึกษา 2564			ปีการศึกษา 2565			ปีการศึกษา 2566			
	ผ่านการประเมินค่างาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ผ่านการประเมินค่างาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ผ่านการประเมินค่างาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ผ่านการประเมินค่างาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	10	4	1	-	1	-	-	2	1	-	1	-	20
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	2	-	2	-	1	2	-	1	3	-	-	16
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	1	-	2	2	-	2	2	-	2	2	-	15
คณะวิทยาการจัดการ	2	1	-	2	2	-	2	2	-	2	2	-	15
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	28	4	1	-	3	2	-	4	1	-	-	-	42
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
วิทยาลัยการพยาบาล	7	-	-	7	-	-	7	1	-	7	1	-	30
สถาบันวิจัยและพัฒนา	21	2	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	27
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	6	4	-	-	2	1	-	-	2	-	-	-	15
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	10	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	12
งานตรวจสอบภายใน	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	4
รวม	118	50	3	40	37	7	25	27	7	28	28	6	403

ซ. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม

อาจเป็นการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเอง หรือที่ให้เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานอื่นภายนอกมหาวิทยาลัย ได้แก่

(1) จัดฝึกอบรมระยะสั้นขึ้นในมหาวิทยาลัย

(2) ฝึกอบรมเทคนิคการปฏิบัติงานและเทคนิคการบริหาร

(3) ฝึกอบรมทางวิชาการหรือฝึกอบรมในวิชาชีพเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งเป็นการอบรมเพื่อนำมาใช้เพิ่มพูนความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆ

(4) ฝึกอบรมเทคนิคหรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานในตำแหน่ง

(5) จัดส่งบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมความความจำเป็นและต้องการ

เป้าหมาย ภายในปี พ.ศ. 2566 บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง

ตารางที่ 31 จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนที่เข้ารับการฝึกอบรม

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน								รวม
	การฝึกอบรมหลักสูตรในมหาวิทยาลัย				การฝึกอบรมหลักสูตรจากหน่วยงานภายนอก				
	ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565	ปีการศึกษา 2566	ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565	ปีการศึกษา 2566	
กองกลาง	3	3	3	3	3	3	3	3	**24**
กองนโยบายและแผน	5	5	5	5	6	6	6	6	**44**
กองบริการการศึกษา	19	19	19	19	16	16	16	16	**140**
กองบริหารงานบุคคล	5	5	5	5	1	1	1	1	**24**
กองพัฒนานักศึกษา	4	4	4	4	-	2	2	2	**22**
โครงการจัดตั้งกองมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา	11	11	11	11	7	7	7	7	**72**
โครงการจัดตั้งกองคลัง	3	4	2	3	-	1	1	1	**15**
โครงการจัดตั้งกองจัดการทรัพย์สินและสวัสดิการ	14	6	10	10	10	12	8	8	**78**
โครงการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	18	18	18	18	15	15	15	15	**132**
คณะครุศาสตร์	24	24	24	25	-	-	-	-	**97**
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	17	17	17	17	2	2	2	2	**76**
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	16	16	16	16	5	5	5	5	**84**

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน								รวม
	การฝึกอบรมหลักสูตรในมหาวิทยาลัย				การฝึกอบรมหลักสูตรจากหน่วยงานภายนอก				
	ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565	ปีการศึกษา 2566	ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565	ปีการศึกษา 2566	
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	3	3	3	3	3	3	3	**24**
คณะวิทยาการจัดการ	3	3	3	3	3	3	3	3	**24**
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	22	22	22	22	10	10	10	10	**128**
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น	2	2	2	2	2	2	2	2	**16**
วิทยาลัยการพยาบาล	7	7	7	7	-	-	-	-	**28**
สถาบันวิจัยและพัฒนา	16	16	16	16	16	16	16	16	**125**
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	5	5	5	5	10	6	6	6	**38**
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	10	10	10	10	3	3	3	3	**52**
งานตรวจสอบภายใน	3	3	3	3	3	3	3	3	**24**
รวม	210	203	205	207	115	116	112	112	**1,280**

หมายเหตุ : บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ซึ่งจะต้องมีการอบรมในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับด้านตำแหน่งของตนเอง

ฌ. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยการทำวิจัยสถาบัน/วิจัยระยะสั้น

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ทำวิจัยสถาบัน/วิจัยระยะสั้น เพื่อเป็นการพัฒนาในการของตนเอง และเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้งมีการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติมากขึ้น

เป้าหมาย บุคลากรสายสนับสนุนทำวิจัยสถาบัน/วิจัยระยะสั้นไม่น้อยกว่าปีละ 5 คน

2.4 แนวทางการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรประเภทเงินรายได้

ในส่วนของบุคลากรเงินรายได้ มหาวิทยาลัยได้วางแผนอัตรากำลังโดยกำหนดกรอบงบประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับงบบุคลากร ให้สัมพันธ์กับเงินรายได้ของแต่ละปี โดยใช้หลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในการคำนวนอัตรากำลังที่พึงมีโดยงบประมาณจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการเงินและงบประมาณของมหาวิทยาลัย

บทที่ 3

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์และมีเจตคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (พ.ศ. 2559 – 2564) บรรลุตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และวัตถุประสงค์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการทำนุบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม ภาคเหนือตอนล่าง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

(วิสัยทัศน์กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ระยะยาว 15 ปี พ.ศ. 2554 – 2565 คือ เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏชั้นนำ 1 ใน 3 ของประเทศ มีความเป็นเลิศด้านการผลิตครู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สืบสานแนวพระราชดำริเพื่อพัฒนาพื้นที่จังหวัดพิษณุโลกและสุโขทัย และเป็นศูนย์กลางศิลปวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง)มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของมหาวิทยาลัย สังคมและประเทศชาติ และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปีงบประมาณ 2563 – 2566 ให้สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านในมิติต่างๆ (HR Scorecard) มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งปัจจุบันที่เป็นตัวกำหนดสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยจะประเมินจาก “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 เที่ยงตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยได้จริง
- ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนผลิตภาพของบุคลากรตลอดจนความคุ้มค่า
- มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (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 มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิผลซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจะต้อง

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและ

การดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยชน

- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลและพร้อมให้มีการตรวจสอบ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ประจำปีงบประมาณ 2563 – 2566

วิสัยทัศน์

"เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏชั้นนำของประเทศ มีความเป็นเลิศด้านการผลิตครู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สืบสานแนวพระราชดำริและเป็นศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง"

พันธกิจ

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

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสอดรับกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในการบริหารบุคลากรดังกล่าวของมหาวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนดรวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น กองบริหารงานบุคคลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในช่วง 4 ปี ดังนี้

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์</u>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. บุคลากรสายวิชาการ มีศักยภาพและจิตวิญญาณความเป็นครู สามารถเป็นต้นแบบได้
2. บัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพ มีความรู้ คู่คุณธรรม เป็นที่พึ่งของชุมชน และท้องถิ่นโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน
3. บัณฑิตมีวินัย ซื่อสัตย์ มีจิตสาธารณะ รักษ์สิ่งแวดล้อม ภาคภูมิใจต่อมหาวิทยาลัย และท้องถิ่น
4. บัณฑิตมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

เพื่อให้บรรลุตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 จึงได้กำหนดกลยุทธ์และมาตรการดำเนินงาน ดังนี้

กลยุทธ์

1.1 พัฒนากระบวนการสรรหานักศึกษาและบุคลากรที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ

มาตรการ

1.1.1 พัฒนาระบบการสรรหาและการเตรียมความพร้อมนักศึกษาที่เข้มแข็งให้สอดคล้องกับศาสตร์และภารกิจของมหาวิทยาลัย

1.1.2 พัฒนากระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและเป็นนักปฏิบัติเพื่อเป็นต้นแบบแก่นักศึกษา

1.1.3 พัฒนาหลักสูตรโดยน้อมนำคุณธรรมจริยธรรมและความรู้ตามแนวพระราชดำริมาบูรณาการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนและอยู่บนฐานความต้องการที่แท้จริงจากท้องถิ่นโดยเน้นกลุ่มวิชาตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏระยะ 10 ปี

กลยุทธ์

1.2 พัฒนากระบวนการเรียนรู้ บนฐานของท้องถิ่น

มาตรการ

1.2.1 จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักศึกษาที่มีความสามารถ หลากหลาย ให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพและเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

1.2.2 ออกแบบและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ในสภาพจริงเพื่อให้นักศึกษารู้เข้าใจและสามารถลงมือปฏิบัติ ตามหลักวิชาเพื่อแก้ปัญหาได้

1.2.3 สร้างแผนพัฒนาการจัดกิจกรรมนักศึกษาที่บูรณาการเนื้อหา รายวิชากับงานกิจกรรมให้เป็นเนื้อเดียวกันเพื่อหนุนเสริมคุณลักษณะ บัณฑิตตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาและความเป็นราชภัฏ โดยเน้นกิจกรรมที่เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ตามแนวพระราชดำริ ที่เกิดเป็นรูปธรรม

1.2.4 สร้างระบบเสริมสร้างคุณค่าและเชิดชูนักศึกษาและศิษย์เก่า ที่มีวินัยซื่อสัตย์มีจิตสาธารณะรักษ์สิ่งแวดล้อมภาคภูมิใจสถาบัน และท้องถิ่น (คุณธรรมจริยธรรม) เพื่อสร้างต้นแบบที่จะเป็นแรงจูงใจ ในการลงมือทำดี แก่นักศึกษาอื่นๆ

1.2.5 พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยถ่ายทอดเนื้อหาและกิจกรรม การเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนการสอนออนไลน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ

เป้าประสงค์

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเป็นที่พึ่งของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีงานวิจัยและการบริการวิชาการที่เป็นต้นแบบและมีชื่อเสียงด้านการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 จึงได้กำหนดกลยุทธ์ และมาตรการดำเนินงาน ดังนี้

กลยุทธ์

2.1 ปฏิรูประบบการบริหารจัดการ งานวิจัย

มาตรการ

2.1.1 ปรับแผนและระบบการบริหารการวิจัย โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับการแก้ปัญหาของท้องถิ่น โดยน้อมนำความรู้ตาม แนวพระราชดำริมาบูรณาการ ให้ชุมชนท้องถิ่นอยู่อย่างยั่งยืนและเข้มแข็ง ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

2.1.2 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

2.1.3 ปรับกลไก กฎ ระเบียบภายในให้เอื้อต่อการได้มาซึ่ง งบวิจัยและการใช้จากแหล่งทุนภายในและภายนอก รวมถึงการคุ้มครองสิทธิ์ของงานวิจัยหรือ งานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์และดำเนินการตามระบบที่กำหนด

2.1.4 สร้างเครือข่ายการบริหารการวิจัยในลักษณะ Node การวิจัยภายในมหาวิทยาลัย โดยให้อิสระการบริหารจัดการงานวิจัยด้วยตนเอง

กลยุทธ์

2.2 สร้างความเข้มแข็งและขีดความสามารถในการวิจัยของบุคลากรและองค์การ

มาตรการ

2.2.1 สนับสนุนนักวิจัยที่ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม

2.2.2 สร้างนักวิจัยเฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญให้สามารถผลิตและเผยแพร่ผลงานคุณภาพในระดับสากล

2.2.3 ส่งเสริม การทำความตกลง Memorandum of Understanding (MOU) เพื่อสร้างเครือข่ายการบูรณาการการวิจัย บริการวิชาการศิลปะและวัฒนธรรม และภารกิจหลักทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยและเครือข่ายระดับสากล

2.2.4 ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยไปสู่การพาณิชย์จากความเชี่ยวชาญของอาจารย์ผ่านกระบวนการวิจัย สิทธิบัตร ลิขสิทธิ์และการบริการวิชาการ

2.2.5 จัดให้มีหน่วยงานเสริมสร้างคุณค่าการทำงานด้วยการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

กลยุทธ์

2.3 ยกระดับการบริการวิชาการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งและยั่งยืน

2.3.1 จัดทำแผนและโครงการบริการวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชนต้นแบบและแหล่งเรียนรู้ที่ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น

2.3.2 ยกระดับระบบบริหารจัดการงานบริการวิชาการให้มีความรวดเร็วและยืดหยุ่น

2.3.3 สร้างเครือข่ายการบริการวิชาการกับหน่วยงานของรัฐท้องถิ่นเอกชน และระดับสากล

2.3.4 จัดให้มีงานบริการวิชาการที่มีมาตรฐานคุณภาพการให้บริการสังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการทำนุบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม ภาคเหนือตอนล่าง

เป้าประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเป็นแหล่งองค์ความรู้ เชิดชูภูมิปัญญาในชุมชนท้องถิ่นที่สร้างความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ และดำรงอยู่ได้ภายใต้ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 จึงได้กำหนดกลยุทธ์ และมาตรการดำเนินงาน ดังนี้

กลยุทธ์

3.1 ทบทวน ปรับระบบกลไกการบริหารงานที่เอื้อต่อการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

มาตรการ

3.1.1 ทบทวนโครงสร้าง พร้อมวิเคราะห์งานของศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่างและสำนักศิลปวัฒนธรรมให้สามารถเชื่อมโยงมิติทางวัฒนธรรมกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

3.1.2 จัดทำแผนงาน โครงการ/กิจกรรม และแหล่งเรียนรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

3.1.3 จัดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ให้ครอบคลุมทุกภารกิจการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ให้สามารถสร้างเครือข่ายทางศิลปวัฒนธรรมกับชุมชนท้องถิ่นและประชาคมอาเซียน

3.1.4 ทบทวนภารกิจการจัดกิจกรรมของกองพัฒนานักศึกษาและกิจกรรมระดับคณะด้านวัฒนธรรมที่ซับซ้อน โดยบูรณาการงานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับงานวิชาการ

3.1.5 ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์และวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึกและความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

3.2 บูรณาการการทำนุบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมกับภารกิจหลัก

มาตรการ

3.2.1 น้อมนำคุณธรรม จริยธรรมและความรู้ตามแนวพระราชดำริมาบูรณาการการทำนุบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม

3.2.2 พัฒนามาตรฐานด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

3.2.3 มอบหมายภารกิจให้ศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่างและสำนักศิลปะและวัฒนธรรมส่งเสริม สนับสนุนจัดกิจกรรม รวมถึงเวทีการนำเสนอด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงบูรณาการกับภารกิจของ โรงแรมวังจันทน์ริเวอร์วิวและงานวิชาการที่เป็นรูปธรรม

3.2.4 จัดทำกรอบและทิศทางการจัดสรรงบประมาณที่รองรับการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมและศาสนา โดยบูรณาการกับการเรียนการสอนและเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกที่หน่วยงานภายในสามารถเสนอโครงการเพื่อดำเนินงานตามศักยภาพและความพร้อมของแต่ละหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเป็นต้นแบบในการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน
2. บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน และรักองค์การ
3. เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวสมบูรณ์แบบเพื่อให้บรรลุตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 จึงได้กำหนดกลยุทธ์และมาตรการดำเนินงาน ดังนี้

กลยุทธ์

4.1 พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างสูงสุดคุณภาพชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน

มาตรการ

4.1.1 ทบทวนกฎ ระเบียบและเกณฑ์ภาระงานของบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาสูงสุดตามภารกิจหลัก

4.1.2 สร้างระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยโดยเน้นจิตวิญญาณความเป็นครู ความภาคภูมิใจในความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยน้อมนำคุณธรรม จริยธรรมและความรู้ตามแนวพระราชดำริมาบูรณาการ

4.1.3 สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อเพิ่มความชำนาญ โดยให้อิสระในการบริหารจัดการตนเองและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

4.1.4 จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้บุคลากร แบบรายหัว โดยเปิดโอกาสให้สร้างวิธีการพัฒนาตนเองที่หลากหลายวิธีการและช่องทางตามศักยภาพและเวลาในการบริหารจัดการตนเอง

4.1.5 พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์รวมถึงนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม

4.1.6 เปิดช่องทางและสร้างเวทีให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นคำแนะนำ คำปรึกษาต่างๆ และเวทีตรวจสอบผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยใน เชิงสร้างสรรค์

กลยุทธ์

4.2 พัฒนากระบวนการสร้างคุณค่าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณทั้งระยะสั้นและระยะยาวตามแนวคิดการพึ่งพาตนเอง

มาตรการ

4.2.1 วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและความคุ้มค่า เพื่อการลดต้นทุนและการเพิ่มรายได้

4.2.2 วิเคราะห์หาแนวทางการบริหาร การจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการรวมถึงแผนกลยุทธ์ทางการเงิน และการพัฒนากองทุนต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.3 บริหารทรัพย์สินและเงินคงคลังของมหาวิทยาลัยโดยสร้างเครือข่ายพันธมิตรในระดับท้องถิ่น ชุมชน และสากล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมั่นคง

กลยุทธ์

4.3 บริหารจัดการภายใต้หลักการบริหารจัดการที่ดี

มาตรการ

4.3.1 กระจายอำนาจการตัดสินใจและทรัพยากรอย่างมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยภายใต้หลักการบริหารจัดการที่ดี

4.3.2 ปรับกฎระเบียบ และพัฒนาโครงสร้างหน่วยงานภายในที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับรูปแบบการบริหารองค์การที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับภารกิจของมหาวิทยาลัยภายใต้หลักการบริหารจัดการที่ดี

4.3.3 สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดการความรู้ตามระบบและดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายใน ตามระบบกลไกที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กลยุทธ์

4.4 บริหารจัดการองค์การเพื่อนำไปสู่มหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ที่สอดคล้องตามแนวพระราชดำริ

มาตรการ

4.4.1 ทบทวนพัฒนาผังแม่บททางกายภาพ เพื่อรองรับการขยายตัวให้ทันสมัยและเสริมความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นและสอดคล้องกับเกณฑ์มหาวิทยาลัยสีเขียว

4.4.2 พัฒนาและบริหารโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และลงทุนเพื่อความคุ้มทุนในระยะยาวกับหน่วยงานภายนอก

4.4.3 สร้างระบบการบริหารอาคารสถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ

4.4.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการเรียนการสอนการบริหารจัดการการสื่อสารองค์การและการตัดสินใจอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

4.4.5 พัฒนาหลักสูตรด้านการจัดการพลังงานและเทคโนโลยีนิเวศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน