

การกำกับติดตามแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566



จัดทำโดย

กองบริหารงานบุคคล

สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม





รายงานผลการกำกับติดตามการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปี 2566

ในปี พ.ศ.2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานใหม่ โดยมีการวิเคราะห์อัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน โดยการวิเคราะห์ภาระงานรายตำแหน่ง ซึ่งจากการวิเคราะห์ภาระงานรายบุคคล โดยมีมติสภามหาวิทยาลัยฯให้ควรรวมหน่วยงานที่มีภาระงานคล้ายคลึงกัน และปรับเปลี่ยนประเภทอาจารย์ประจำตามสัญญา กับเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ - สายสนับสนุน (เงินรายได้) ซึ่งได้มีการปรับเปลี่ยนระเบียบและข้อบังคับรวมถึงสัญญาจ้างต่างๆให้มีการครอบคลุมและคล้ายคลึงกับพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) จึงได้มีการวิเคราะห์ภาระงานและปรับเปลี่ยนโครงสร้างด้านอัตรากำลัง ซึ่งได้ประกาศแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ.2549 มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ 129(6/2564) เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2564 ในคราวครั้งที่ 130 (7/2564) เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2564 และในคราวประชุม 131(8/2564) เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2564 และมติสภาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ 87(4/2564) เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2564 และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ 184(10/2564) เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2564

โดยกองบริหารงานบุคคลมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลสรุปผลด้านอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากร นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการกำกับติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (กบม.) มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1.บริหารงานบุคคลเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- 2.กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- 3.กลั่นกรองการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา
- 4.พิจารณากรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- 5.พิจารณาดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- 6.พิจารณากลั่นกรองกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

7. พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

8. เสนอแนะ ให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

9. ช่วยงานสภามหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย และให้ความเห็นแก่อธิการบดีปรึกษา

10. แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อทำการใดๆอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

11. รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย และ/หรือเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยหรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีการกำกับติดตามซึ่งมีผลการกำกับติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

สรุปข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีบุคลากรสายวิชาการรวม 435 คน มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 201 คน และปริญญาเอก จำนวน 233 คน มีตำแหน่งทางวิชาการที่แบ่งเป็นอาจารย์ จำนวน 216 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 194 คน และรองศาสตราจารย์ จำนวน 25 คน

สรุปจำนวนบุคลากร สายวิชาการประจำสังกัดหน่วยงานต่างๆ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ที่	คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ			
		อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	รวม
1.	คณะครุศาสตร์	38	21	3	62
2.	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	14	21	3	38
3.	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	20	28	1	49
4.	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	38	16	2	56
5.	คณะวิทยาการจัดการ	39	23	2	64
6.	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	20	67	11	98
7.	คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น	21	18	2	41
8.	คณะพยาบาลศาสตร์	26	-	1	27
	รวม	216	194	25	435
	ร้อยละ	49.65	44.60	5.75	100

สรุปจำนวนบุคลากรครูโรงเรียนสาธิต ฯ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ที่	คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ			
		ครูปฏิบัติการ	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษ	รวม
1.	โรงเรียนสาธิต ฯ	10	25	-	35
	ร้อยละ	28.57	71.43	-	100

สรุปจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ

หน่วยงาน	จำนวน ปัจจุบัน	วุฒิการศึกษา / จำแนกตามวิทยฐานะ			
		ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ตำแหน่งบริหาร
1.สำนักงานอธิการบดี	1	-	-	-	1
1.1 กองกลาง	127	118	8	-	1
1.2 กองนโยบายและแผน	16	9	6	-	1
1.3 กองบริการการศึกษา	22	18	4	-	-
1.4 กองบริหารงานบุคคล	14	4	10	-	-
1.5 กองพัฒนานักศึกษา	39	30	8	-	1
1.6 โครงการจัดตั้งกองคลัง	17	8	9	-	-
2.คณะครุศาสตร์	17	16	1	-	-
3.คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	24	20	4	-	-
4.คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	17	10	7	-	-
5.คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12	10	2	-	-
6.คณะวิทยาการจัดการ	18	13	5	-	-
7.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	26	13	13	-	-
8.คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น	8	8	-	-	-
9.คณะพยาบาลศาสตร์	6	6	-	-	-
10.สถาบันวิจัยและพัฒนา	16	14	1	-	1
11.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	22	17	4	-	1
12.สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	8	6	2	-	-
13.โครงการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีดิจิทัล	16	11	5	-	-
14.งานตรวจสอบภายใน	3	1	2	-	-
15.โรงเรียนสาธิต ฯ	23	21	2	-	-
รวม	452	353	93	-	6

แผนด้านการบริหารบุคลากร ผู้บริหารจะมีการทบทวนแผนในทุกๆ ปี โดยจะมีรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล , ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน รวมถึงผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งกองคลัง มาประชุมร่วมกัน ในการวิเคราะห์ด้านอัตรากำลังและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปี เนื่องจากปัจจัยต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงไป อาทิเช่น นักศึกษาลดลง , อัตราทดแทนเกษียณ , การเข้าออกของบุคลากร ทำให้แผนการรับบุคลากรต้องมีการวิเคราะห์ทางด้านความจำเป็น โดยกองบริหารงานบุคคลได้จัดทำ Job Discription เพื่อวิเคราะห์ภาระงานรายบุคคลของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย จึงทำให้แผนทางด้านอัตรากำลังในการรับอัตราเพิ่มที่พึงมีในปี 2566 ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

1. ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและศักยภาพในการพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่
2. เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นโดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียนการสอนกับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย
4. ปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยเฉพาะฐานข้อมูลงบประมาณและบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็วมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆโดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาการคงอยู่ จนถึงเกษียณอายุราชการ ซึ่งกระบวนการกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากร มีดังต่อไปนี้

1. เริ่มต้นจากการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน โดยมีการสอบคัดเลือกอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งในการคัดสรรบุคลากรจะมีกระบวนการต่างๆคือ การเปิดรับสมัครตามกำหนดระยะเวลาที่ระบุ พร้อมสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ ซึ่งหากบุคคลที่มาสอบข้อเขียนสามารถสอบข้อเขียนให้ผ่าน 60% ก็จะสามารถมีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์และรอประกาศผลรายชื่อ พร้อมมารายงานตัวที่กองบริหารงานบุคคลตามวันที่ระบุในประกาศ
2. ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยของสายวิชาการจะกำหนดให้บุคลากรจัดทำแบบบันทึกการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยมีแบบประเมินแบบจัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพิจารณาความดีความชอบ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และจัดทำแผนการพัฒนาดตนเอง (IDP) ระยะ 4 ปี จะเป็นแผนพัฒนาดตนเองของสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาดตนเองในด้านต่างๆ รวมถึงเพื่อใ้มหาวิทยาลัยและผู้บังคับบัญชามีข้อมูลไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรรวมถึงมีนโยบายในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการทำงานเกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดกฎเกณฑ์มีทัศนคติและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากร รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ในแต่ละงานเพื่อการหมุนเวียนในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ และการเข้าอบรมทั้งภายในและภายนอก โดยมีการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบผ่านระบบ IMIS

3. ข้อมูลการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ในการมอบหมายงานหรือมีข้อตกลงในการปฏิบัติงาน และใช้เพื่อการปรับปรุงแก้ไข ชมเชย ให้รางวัลตลอดจนปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีทบทุนและวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ.2563-2566 โดยจะนำเข้ามติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและนำเข้ามติสภาต่อไป ซึ่งประกอบไปด้วย แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ในกรอบระยะเวลา 4 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตัวชี้วัดที่ 2.4 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นผู้นำทางวิชาการและการวิจัยและจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ จะประเมินแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร โดยแผนบริหารจะเน้นประเมินข้อมูลด้านอัตราค่าจ้างของบุคลากรเริ่มต้นจากการสรรหา, การรักษาบุคคลให้คงอยู่, การวางแผนอัตราค่าจ้างทดแทนเกษียณ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรจะประเมินในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งและการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการให้เป็นไปตามแผนฯ การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการของสายสนับสนุน โดยสาระสำคัญประกอบไปด้วยที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัดค่าเป้าหมายโครงการ โดยแผนพัฒนาบุคลากรฯ จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรฯ จะเป็นแผนพัฒนาในมิติของหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมผลักดันให้การดำเนินงานภายใต้ภารกิจและโครงการต่างๆ บรรลุเป้าประสงค์มุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน ดังนั้นแผนพัฒนาบุคลากรฯ จึงเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และพร้อมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

โดยมหาวิทยาลัยมีการทบทวนแผนฯ และวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อนำไปจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การกำกับติดตามแผนบริหารจะใช้กลไกการติดตามการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในวาระการจัดสรรกรอบอัตราค่าจ้างของสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งมีการพิจารณาจัดสรรบุคลากรลงตามหน่วยงานต่างๆ ประจำปี 2566 พร้อมมีการกำกับติดตามกรอบอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยกองบริหารงานบุคคลได้จัดทำตารางเปรียบเทียบแผนการจัดสรรและสรุปผลการจัดสรรบุคลากรของสายวิชาการและสายสนับสนุนในแต่ละปีเปรียบเทียบไว้อย่างชัดเจน

2. การกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากรจะมีระบบการติดตาม IDP ซึ่งจะมีการวางแผนการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านระยะเวลา 4 ปี ให้ตรงตามภาระงานของอาจารย์ 4 ด้าน คือ 1. ด้านการผลิตบัณฑิต

2.ด้านการวิจัย 3.ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม 4.ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม รวมถึงมหาวิทยาลัยมีการจัดโครงการในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในด้านต่างๆ โดยจัดโครงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการเรียนรู้สู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกกระดับการทำนุบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

โดยตั้งแต่เริ่มเข้ารับบรรจุใหม่ จะมีการจัดโครงการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ให้กับสายวิชาการ และสายสนับสนุน และการจัดทำ Job Description รายบุคคลของสายสนับสนุนวิชาการฯ และมหาวิทยาลัย ได้จัดทำคู่มือการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับปรับปรุง) รวมถึงจัดทำคู่มือสมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และคู่มือการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะสายงานการสอนตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตฯ คู่มือการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ รวมถึงมีการกำกับติดตามผลให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง และใน ส่วนการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการต่างๆ และสภาพแวดล้อม รวมถึงสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1.1 งบประมาณบุคลากรให้แต่ละคณะจัดสรร โดยอบรมตามความสนใจของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยมหาวิทยาลัยจัดสรรให้ทุกคณะ งบประมาณปี 2566 โดยแบ่งได้ดังนี้

1.1.1 คณะครุศาสตร์

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

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 อนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	20,000
รองศาสตราจารย์	30,000
ศาสตราจารย์	100,000

1.3 จัดสรรงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนการจัดทำผลงานวิชาการ ดังนี้

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

และสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยได้มีการผลักดันให้มีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ ซึ่งมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 ราย โดยมีการกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

1	นายกฤษณะ กลิ่นดี	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
2	นายสุวัตร ชยานันท์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
3	นายอดิศักดิ์ แก้วกองทรัพย์	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร
4	นายโสภณ พินิจกิจเจริญกุล	โครงการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีดิจิทัล
5	นางสาวพิมพ์พิชญ โฉมสุข	โครงการจัดตั้งกองคลัง
6	นางสาววิวรรธนี สังข์ทอง	โครงการจัดตั้งกองคลัง
7	นางสาววารุณี แก้วกิ่งจันทร์	โครงการจัดตั้งกองคลัง
8	นางสาวกฤษณา วังเสนา	โครงการจัดตั้งกองคลัง
9	นางศิริรัตน์ วาทมธุรส	โครงการจัดตั้งกองคลัง
10	นางสาวภคินี ดิบทิพย์	คณะวิทยาการจัดการ
11	นางสาวกมลรัตน์ บุญอาจ	คณะวิทยาการจัดการ
12	ว่าที่ร้อยตรีหญิงวารารณ์ จันทะศร	คณะวิทยาการจัดการ

13	นายมนต์นิรันดร์ ประสิทธิ์ผล	กองบริหารงานบุคคล
14	นางสาวชลธิชา จงวรรณะศิลป์	กองบริหารงานบุคคล
15	นางสาวนาตยา หวาเกตุ	กองบริหารงานบุคคล
16	นางสาวแก้วกาญจน์ แก้วดิษฐ์	กองบริหารงานบุคคล
17	นายทองศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ	กองกลาง
18	นางสาวณิชนันท์ ศิริไสยาสน์	กองกลาง
19	นางสิริภัทร ขำจ้อย	กองกลาง
20	นางสาวจุฑามาศ ชัยญะพิเชษฐ์	กองบริการการศึกษา
21	นางสาวอัมรินทร์ บุญพลอย	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
22	นางสาววิภาดา บุญคง	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
23	นางจิตราภรณ์ ไกรฤทธิ์	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
24	นางสาวลลิตา ทองคำพงษ์	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
25	นางนฤมล ตุงคะสิริ	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สรุปผลการกำกับติดตามแผนฯ ดังต่อไปนี้

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น (ปี 2566)			
	ชำนาญการ (แผน)	ชำนาญการ (ผล)	ชำนาญการพิเศษ (แผน)	ชำนาญการพิเศษ (ผล)
กองกลาง	1	3	1	-
กองนโยบายและแผน	-	-	-	-
กองบริการการศึกษา	5	1	-	-
กองบริหารงานบุคคล	-	4	-	-
กองพัฒนานักศึกษา	4	-	1	-
โครงการจัดตั้งกองคลัง	2	5	-	-
โครงการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีดิจิทัล	2	1	-	-
คณะครุศาสตร์	-	-	-	-
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	2	1	1	-
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	2	1	-
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	-	-	-

คณะวิทยาการจัดการ	2	3	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4	-	1	-
คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น	-	-	-	-
คณะพยาบาลศาสตร์	1	-	-	-
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	-	-	-
สถาบันเทคโนโลยีดิจิทัล	1	-	-	-
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	3	2	-
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	1	-	-	-
งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
โรงเรียนสาธิตฯ	-	2	-	-
รวม	27	25	7	-

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์มีการกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็นระยะๆ โดยการจัดทำบันทึกข้อความไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อแจ้งให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้ทราบ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

สายวิชาการ

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

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

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

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

(1) ระยะที่ 1 (ภายใน 3 ปี นับแต่วันที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้

- ต้องมีแฟ้มสะสมงาน และ
- ต้องมีแฟ้มบันทึกสมรรถนะ

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

- ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง หรือมีงานวิจัยไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง
- 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 กองส่งเสริมและความ เป็นเลิศทางด้านกีฬาได้สนับสนุนด้านสถานที่ออกกำลังกายอย่างครบวงจรพร้อม สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการ แนะนำด้านการดูแลสุขภาพ รวมถึงมีสวัสดิการค่าบริการในราคาสมาชิก (ราคา 10 บาท) ให้กับบุคลากร ภายในมหาวิทยาลัยและคู่สมรสรวมถึงบุตรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

3) มีการสร้างบรรยากาศของสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ โดยมหาวิทยาลัยมีนโยบายมหาวิทยาลัยตั้งแต่ สภาพแวดล้อม การจัด 5 ส. และส่งเสริมให้ปลูกต้นไม้ดูแลรักษา รวมถึงการจัดบรรยากาศการทำงานการจัด สวัสดิการ การเอาใจใส่ดูแลบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคทัดเทียมกัน การสร้างบรรยากาศของความสุขในการทำงาน

4) มหาวิทยาลัยมีระบบส่งเสริมสนับสนุนการเสนอขอรับรางวัลของคณาจารย์และบุคลากร สายสนับสนุน เช่น มีการติดตามข้อมูลแหล่งให้รางวัลต่างๆเพื่อประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทราบ โดยเร็ว มีการกระตุ้นและช่วยเหลือผู้ที่มีศักยภาพเพื่อขอรับรางวัลในด้านต่างๆเช่นช่วยจัดทำเอกสารการขอรับ รางวัลประสานงานในกระบวนการขอรับรางวัลหรืองานธุรการอื่นๆ

5) มีการยกย่องให้เกียรติผู้ได้รับรางวัลโดยวิธีการต่างๆ เช่นประชาสัมพันธ์ผลงานที่ได้รับรางวัลทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน จัดบรรยากาศพิเศษเพื่อเป็นเกียรติกับผู้ได้รับรางวัลพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณี พิเศษ

6) มีการประเมินดัชนีความสุขของบุคลากร ซึ่งใช้แบบประเมินของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นเกณฑ์ในการประเมิน โดยค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 92.5 ซึ่งอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

7) มีการประเมินจำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความสุข โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีจำนวน กิจกรรมเสริมสร้างความสุข คิดเป็น ร้อยละ 100 ซึ่งอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

8) มีกล่องแสดงความคิดเห็นที่ก่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมมือในการทำงาน มีช่องทางการสื่อสารหลายช่องทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับ บัญชา รวมทั้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและพัฒนาางาร่วมกัน

รวมถึงมหาวิทยาลัยมีการกระจายอำนาจให้แต่ละคณะจะมีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรต่างๆ โดยแต่ละโครงการจะจัดให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการเรียนรู้อิสระที่เน้นปฏิบัติอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการดำเนินงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

ในส่วนของการกำกับติดตามการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการและสายสนับสนุนได้มีการกำกับติดตาม ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ					
	ปี 2566 (แผน)			ปี 2566 (ผล)		
	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.
คณะครุศาสตร์	-	4	4	-	1	-
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	-	5	4	1	-	6
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	1	8	-	-	2
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	-	2	-	1	4
คณะวิทยาการจัดการ	-	4	8	-	-	1
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	2	4	-	2	7
คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น	1	1	2	-	-	6
คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	2	-	-	4
รวม	3	17	34	1	4	30

ข้อมูลจากงานกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2566

ในส่วนของจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาที่สูงขึ้นมีการกำกับติดตามให้เป็นไปตามแผน ดังนี้

ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการศึกษาต่อ ปีการศึกษา 2566	
	แผน (ราย)	ผล (ราย)
ปริญญาตรี	-	1
ปริญญาโท	-	2
ปริญญาเอก/ในประเทศ	39	14
ปริญญาเอก/ต่างประเทศ	4	-

ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการศึกษาต่อ ปี 2566	
	แผน (ราย)	ผล (ราย)
ปริญญาโท	-	3
ปริญญาเอก	-	1

ข้อมูลจากงานนิติการ สิงหาคม พ.ศ.2566

สรุปผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ ในปีงบประมาณ 2566 กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดโครงการในแผนปฏิบัติการและโครงการงบบุคลากร
ของมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อโครงการ	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคเขียนตำรา หนังสือ และบทความวิจัยสำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ	41,500 บาท	41,500 บาท	วันที่ 27 พ.ย. 2565 และ 1 - 2 ธ.ค. 2565	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคเขียนตำรา หนังสือ และบทความวิจัยสำหรับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งวิชาการมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 81 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การเขียนตำรา หนังสือและบทความวิจัย (บรรลุตามวัตถุประสงค์ ✓)	-	1.อยากให้มีการพัฒนาต่อยอดในการดำเนินการในครั้งต่อไป 2.วิทยากรมีความรู้ความสามารถดีมาก
2	โครงการการพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากร (Train the Trainers)	104,900 บาท	104,900 บาท	วันที่ 20 - 21 ก.พ. 2566	โครงการการพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากร (Train the Trainers) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้รับการ Re - skill/up - skill / new skill รวมถึงหลักการทำงานกับชุมชน ในการลงพื้นที่บริการวิชาการ มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 88 คน (บรรลุตามวัตถุประสงค์ ✓)	-	1.วิทยากรบรรยายเข้าใจง่าย 2.อาหารอร่อย ห้องอบรมเหมาะสม
3	โครงการ “การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้วยการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของสายสนับสนุนวิชาการ	90,000 บาท	41,250 บาท	วันที่ 24 - 28 เมษายน 2566	โครงการ “การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้วยการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของสายสนับสนุนวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการพัฒนากระบวนการและความก้าวหน้าในสายอาชีพของ	-	1.ทีมงานวิทยากรอธิบายเข้าใจง่ายพร้อมมีตัวอย่างที่ดี

ที่	ชื่อโครงการ	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
					บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 55 คน (บรรลุตามวัตถุประสงค์ ✓)		
4	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย	81,400 บาท	78,250 บาท	วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2566	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 100 คน (บรรลุตามวัตถุประสงค์ ✓)	-	1.วิทยากรมีองค์ความรู้ดี 2.เวลาในการดำเนินการจัดโครงการเหมาะสม
5	โครงการ "การเตรียมความพร้อมการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม"	113,900 บาท	43,060 บาท	วันที่ 2 พฤษภาคม 2566	โครงการ "การเตรียมความพร้อมการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม" มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยฯ มีความรู้ความเข้าใจและเตรียมพร้อมในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 56 คน (บรรลุตามวัตถุประสงค์ ✓)	-	1.เป็นโครงการที่ดี 2.มีการประกวดผลงานด้านรับใช้ท้องถิ่นซึ่งถือเป็นกิจกรรมที่ดี

ที่	ชื่อโครงการ	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
6	โครงการพัฒนา ข้อกฎหมาย เพื่อสนับสนุนให้เกิดผลงาน ด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม	29,000 บาท	455 บาท	วันที่ 12 มกราคม 2566	โครงการพัฒนา ข้อกฎหมาย เพื่อสนับสนุนให้เกิดผลงานด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้เกิดผลงานด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 40 คน (บรรลุตามวัตถุประสงค์ ✓)	-	1.วิทยากรมีองค์ความรู้ดี 2.มีการยกตัวอย่างผลงาน ด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม ที่ดี
7	โครงการการออกแบบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนในยุค ดิจิทัล	108,400 บาท	91,143.60 บาท	วันที่ 30 - 31 พฤษภาคม 2566	โครงการการออกแบบหลักสูตรและสื่อการเรียน การสอนในยุคดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความ เข้าใจหลักเกณฑ์และเส้นทางการขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม และเพื่อเพิ่ม ให้อาจารย์ยื่นขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้านรับใช้ ท้องถิ่นและสังคม มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 140 คน (บรรลุตามวัตถุประสงค์ ✓)	-	-
8	โครงการ Growth Mindset การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	62,400 บาท	54,641 บาท	วันที่ 23 - 24 พฤษภาคม 2566	โครงการ Growth Mindset การจัดการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจ หลักเกณฑ์และเส้นทางการขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 70 คน (บรรลุตามวัตถุประสงค์ ✓)	-	1.วิทยากรบรรยายเข้าใจง่าย 2.อาหารอร่อย ห้องอบรม เหมาะสม เวลาในการ ดำเนินการดี

ที่	ชื่อโครงการ	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
9	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่	20,000 บาท	8,145 บาท	วันที่ 12 มิถุนายน 2566	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 55 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรทราบแนวทางในการปฏิบัติ ระเบียบวินัย รวมทั้งสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และพัฒนาตนในการทำงานได้ดี (บรรลุตามวัตถุประสงค์ ✓)	-	1.วิทยากรบรรยายเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับเข้าใจง่าย
10	โครงการการปรับ Mind set เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	38,000 บาท	33,500 บาท	วันที่ 16 - 17 สิงหาคม 2566	โครงการการปรับ Mind set เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้อบรมนำความรู้ไปปรับใช้เสริมสร้างทักษะตนเองแบบ "Growth Mindset" การสร้าง Passion กับการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการประสบความสำเร็จในการใช้ศักยภาพการทำงาน มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 65 คน (บรรลุตามวัตถุประสงค์ ✓)	-	1.เป็นกิจกรรมที่ดี 2.วิทยากรมีองค์ความรู้ดี
11	โครงการคิดบวก คิดสร้างสรรค์ และทำงานอย่างมีความสุข	37,000 บาท	35,240 บาท	วันที่ 11 - 12 กรกฎาคม 2566	โครงการคิดบวก คิดสร้างสรรค์และทำงานอย่างมีความสุข มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 67 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมจัดการความเครียดในการทำงานของบุคลากร (บรรลุตามวัตถุประสงค์ ✓)	-	1.เป็นโครงการที่น่าสนใจ 2.กิจกรรมน่าสนใจ

สรุปสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสิ้นจำนวน 817 คน