



รายงานผลการติดตาม



แผนบริหารและพัฒนามุคละการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)



จัดทำโดย

กองบริหารงานบุคคล

สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

คำนำ

รายงานผลการติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นการดำเนินการรวบรวมผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเป้าหมายของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นให้สอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพและสามารถผลักดันภารกิจของมหาวิทยาลัยให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผลการติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖

- การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้มีระบบกลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

ด้านที่ 1

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

ผลการกำกับติดตามแผนบริหาร(ด้านอัตรากำลัง) สายวิชาการ

| หน่วยงาน | จำนวนบุคลากร สายวิชาการ | แผน | ผล |
|-----------------------------------|----------------------------|-----------|-----------|
| คณะครุศาสตร์ | 62 | 2 | 5 |
| คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร | 38 | 4 | 3 |
| คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | 49 | 3 | 2 |
| คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 56 | 4 | 2 |
| คณะวิทยาการจัดการ | 64 | 3 | 2 |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 99 | 4 | - |
| คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น | 41 | 5 | 3 |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | 28 | 3 | 5 |
| รวม | 437 | 28 | 22 |

การกำกับติดตามแผน
บริหาร (ด้านอัตรากำลัง) สายสนับสนุน

| หน่วยงาน | จำนวนปัจจุบัน | อัตรากำลังปีการศึกษา 2566 | |
|-------------------------------------|---------------|---------------------------|----|
| | | แผน | ผล |
| 1.สำนักงานอธิการบดี | 1 | | |
| 1.1 กองกลาง | 126 | 1 | 8 |
| 1.2 กองนโยบายและแผน | 16 | - | 1 |
| 1.3 กองบริการการศึกษา | 22 | - | 1 |
| 1.4 กองบริหารงานบุคคล | 14 | - | - |
| 1.5 กองพัฒนานักศึกษา | 37 | - | 2 |
| 1.6 โครงการจัดตั้งกองคลัง | 17 | 1 | - |
| 2.คณะครุศาสตร์ | 17 | 3 | - |
| 3.คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร | 24 | 2 | 1 |
| 4.คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | 17 | 4 | 1 |
| 5.คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 12 | 7 | - |
| 6.คณะวิทยาการจัดการ | 18 | 5 | 1 |
| 7.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 24 | 5 | 2 |
| 8.คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น | 8 | 9 | 2 |
| 9.คณะพยาบาลศาสตร์ | 7 | 1 | - |

| | | | |
|---|-----|----|----|
| 10.สถาบันวิจัยและพัฒนา | 16 | 2 | 1 |
| 11.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | 22 | 2 | 1 |
| 12.สำนักศิลปะและวัฒนธรรม | 7 | 1 | 1 |
| 13.โครงการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีดิจิทัล | 16 | - | 1 |
| 14.งานตรวจสอบภายใน | 3 | - | - |
| 15.โรงเรียนสาธิต ฯ | 23 | - | - |
| รวม | 447 | 43 | 23 |

ข้อมูลจากงานอัตรากำลังและค่าตอบแทน
กองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2567

แผนด้านการบริหารบุคลากร ผู้บริหารจะมีการทบทวนแผนในทุกๆปี โดยจะมีรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล, ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน รวมถึงผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งกองคลัง มาประชุมร่วมกัน ในการวิเคราะห์ด้านอัตรากำลังและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปี เนื่องจากปัจจัยต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงไป อาทิเช่น จำนวนนักศึกษา, อัตราทดแทนเกษียณ, การเข้าออกของบุคลากร ทำให้แผนการรับบุคลากรต้องมีการวิเคราะห์ทางด้านความจำเป็น จึงทำให้แผนทางด้านอัตรากำลังในการรับอัตราเพิ่มที่พึงมีในปีการศึกษา 2566 ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกองบริหารงานบุคคลได้จัดทำ Job Discription เพื่อวิเคราะห์ภาระงานรายบุคคลของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย

โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยมีกลยุทธ์ดังนี้

- ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและศักยภาพในการพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่
- เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นโดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียนการสอนกับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- ปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยเฉพาะฐานข้อมูลงบประมาณและบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆโดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคงอยู่ จนถึงเกษียณอายุราชการ ซึ่งกระบวนการกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากร มีดังต่อไปนี้

- เริ่มต้นจากการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน โดยมีการสรรหาอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งในการสรรหาบุคลากรจะมีกระบวนการต่างๆคือ การเปิดรับสมัครตามกำหนดระยะเวลาที่ระบุ พร้อมสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ ซึ่งหากบุคคลที่มาสอบข้อเขียนสามารถสอบข้อเขียนให้ผ่าน 60% ก็จะสามารถมีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์และรอประกาศผลรายชื่อ พร้อมมารายงานตัวที่กองบริหารงานบุคคลตามวันที่ระบุในประกาศ

2. ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยของสายวิชาการจะกำหนดให้บุคลากรจัดทำแบบบันทึกการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยมีแบบประเมินแบบจัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพิจารณาความดีความชอบ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และจัดทำแผนการพัฒนาดตนเอง (IDP) ระยะ 4 ปี

จะเป็นแผนพัฒนาดตนเองของสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาดตนเองในด้านต่างๆ รวมถึงเพื่อให้อำมาทวิทยาลัยและผู้บังคับบัญชามีข้อมูลไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรรวมถึงมีนโยบายในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการทำงานเกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดกฎเกณฑ์ที่มีทัศนคติและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ในแต่ละงานเพื่อการหมุนเวียนในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ และการเข้าอบรมทั้งภายในและภายนอก โดยมีการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบผ่านระบบ IMIS

3. ข้อมูลการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในรอบปีที่ผ่านมามา เพื่อใช้ในการมอบหมายงานหรือมีข้อตกลงในการปฏิบัติงาน และใช้เพื่อการปรับปรุงแก้ไข ชมเชย ให้รางวัลตลอดจนปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการทบทวนและวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ.2563-2566 โดยจะนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและเสนอต่อสภาต่อไป ซึ่งประกอบไปด้วย แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ในรอบระยะเวลา 4 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ที่กำหนดให้อำมาทวิทยาลัยมีแผนพัฒนาสายวิชาการและสายสนับสนุนรวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นผู้นำทางวิชาการและการวิจัยและจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ จะประเมินแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร โดยแผนบริหารจะเน้นประเมินข้อมูลด้านอัตราค่าจ้างของบุคลากรเริ่มต้นจากการสรรหา, การรักษาคูคนให้คงอยู่, การวางแผนอัตราค่าจ้างทดแทนเกษียณ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรฯ จะประเมินในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งและการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการให้เป็นไปตามแผนฯ การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการของสายสนับสนุน โดยสาระสำคัญประกอบไปด้วยที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัดค่าเป้าหมายโครงการ โดยแผนพัฒนาบุคลากรฯ จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรฯ จะเป็นแผนพัฒนาในมิติของหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมผลักดันให้การดำเนินงานภายใต้ภารกิจและโครงการต่างๆ บรรลุเป้าประสงค์มุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน ดังนั้นแผนพัฒนาบุคลากรฯ จึงเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และพร้อมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

โดยมหาวิทยาลัยมีการทบทวนแผนฯ และวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อนำไปจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การกำกับติดตามแผนบริหารจะใช้กลไกการติดตามการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในวาระการจัดสรรกรอบอัตรากำลังของสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งมีการพิจารณาจัดสรรบุคลากรลงตามหน่วยงานต่างๆ ประจำปี 2566 พร้อมมีการกำกับติดตามกรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยกองบริหารงานบุคคลได้จัดทำตารางเปรียบเทียบแผนการจัดสรรและสรุปผลการจัดสรรบุคลากรของสายวิชาการและสายสนับสนุนในแต่ละปีเปรียบเทียบได้อย่างชัดเจน

2. การกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากรจะมีระบบการติดตาม IDP ซึ่งจะมีการวางแผนการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านระยะเวลา 4 ปี ให้ตรงตามภาระงานของอาจารย์ 4 ด้าน คือ 1.ด้านการผลิตบัณฑิต 2.ด้านการวิจัย 3.ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม 4.ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมถึงมหาวิทยาลัยมีการจัดโครงการในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในด้านต่างๆ โดยจัดโครงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการเรียนรู้อัจฉริยะสู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกกระดับการทำนุบำรุงงานด้านศิลปและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

โดยตั้งแต่เริ่มเข้ารับบรรจุใหม่ จะมีการจัดโครงการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ให้กับสายวิชาการและสายสนับสนุน และการจัดทำ Job Description รายบุคคลของสายสนับสนุนวิชาการฯ และมหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับปรับปรุง) รวมถึงจัดทำคู่มือสมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และคู่มือการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ สายงานการสอน ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตฯ คู่มือการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน รวมถึงมีการกำกับติดตามผลให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง และในส่วนการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตสวัสดิการต่างๆและสภาพแวดล้อม รวมถึงสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1.1 งบประมาณบุคลากรให้แต่ละคณะจัดสรร โดยอบรมตามความสนใจของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมหาวิทยาลัยจัดสรรให้ทุกคณะ งบประมาณปี 2566 โดยแบ่งได้ดังนี้

1.1.1 คณะครุศาสตร์ 4,500 บาท/คน

สายวิชาการ 4,500 บาท/คน สายสนับสนุน 4,500 บาท/คน

1.1.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สายวิชาการ 6,500 บาท/คน สายสนับสนุน 4,500 บาท/คน

1.1.3 คณะวิทยาการจัดการ

สายวิชาการ 9,000 บาท/คน สายสนับสนุน 9,000 บาท/คน

1.1.4 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สายวิชาการ 5,000 บาท/คน สายสนับสนุน 5,000 บาท/คน

- 1.1.5 คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร 3,000 บาท/คน
สายวิชาการ 3,000 บาท/คน สายสนับสนุน 1,000 บาท/คน
- 1.1.6 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
สายวิชาการ 9,000 บาท/คน สายสนับสนุน 9,000 บาท/คน
- 1.1.7 คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น
สายวิชาการ 7,000 บาท/คน สายสนับสนุน 7,000 บาท/คน
- 1.1.8 คณะพยาบาลศาสตร์
สายวิชาการ 8,000 บาท/คน สายสนับสนุน 6,000 บาท/คน

1.2 จัดสรรงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนการจัดทำผลงานวิชาการ ดังนี้

| ตำแหน่งทางวิชาการ | เมื่อสภามหาวิทยาลัย อนุมัติกำหนดตำแหน่ง |
|--------------------|---|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 20,000 |
| รองศาสตราจารย์ | 30,000 |
| ศาสตราจารย์ | 100,000 |

1.3 จัดสรรงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนการจัดทำผลงาน สายสนับสนุน ดังนี้

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

และสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยได้มีการผลักดันให้มีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ ซึ่งมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 ราย โดยมีการกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

| ที่ | ชื่อ - สกุล | หน่วยงาน |
|-----|------------------------|------------------------------|
| 1 | นางสาวหนึ่งฤทัย ล้อมผล | คณะวิทยาการจัดการ |
| 2 | นายสัญญา ปานแย้ม | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ |
| 3 | นางสาวสุนิสา เพ็ชรพูล | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ |
| 4 | นางอรรญา เจริญรัตน์ | คณะครุศาสตร์ |
| 5 | นางสาวสายรุ้ง ตุ่นป้อม | คณะครุศาสตร์ |
| 6 | นางสาวกรวรรณ ทองสอน | คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร |
| 7 | นายอนิรุทธ์ ชัยเสวก | กองพัฒนานักศึกษา |

| | | |
|----|-------------------------------|-------------------------------------|
| 8 | นางจิราภรณ์ สัมปุระพันธ์ | โครงการจัดตั้งกองคลัง |
| 9 | นางสาวธัญภรณ์ สอนพูน | โครงการจัดตั้งกองคลัง |
| 10 | นางสาวสาวิตรี ดีดน้อย | โครงการจัดตั้งกองคลัง |
| 11 | นางสาวนิตยา พ่วงหงษ์ | โครงการจัดตั้งกองคลัง |
| 12 | นางวณัสนันท์ พรหมพุก | โครงการจัดตั้งกองคลัง |
| 13 | นางสาวสุวพัชร ศรีอุดม | โครงการจัดตั้งกองคลัง |
| 14 | นายสหรัฐ ทองยัง | กองบริการการศึกษา |
| 15 | นางสาวสุธาสิณี เภาสุวรรณ | กองบริการการศึกษา |
| 16 | นางโชติกา สัมส้า | กองกลาง |
| 17 | นางพรรณภักตรา กองจันทร์ | กองกลาง |
| 18 | นางอภิขนา นิลกำแพง | กองกลาง |
| 19 | นางสาวอภิสิณี เกรียงศักดิ์ศรี | กองกลาง |
| 20 | นางกฤษณา จันทร์พวง | กองบริหารงานบุคคล |
| 21 | นายสมภพ มุสิกร | สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |

ข้อมูลจากงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยมีการกำกับติดตามแผนฯ ดังต่อไปนี้

| หน่วยงาน | จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | |
|--------------------------------------|--|------------------|------------------------|-----------------------|
| | ปีการศึกษา 2566 | | | |
| | ชำนาญการ (แผน) | ชำนาญการ (ผล) | ชำนาญการพิเศษ (แผน) | ชำนาญการพิเศษ (ผล) |
| กองกลาง | 1 | 1 | 1 | - |
| กองนโยบายและแผน | - | - | - | - |
| กองบริการการศึกษา | 5 | - | - | - |
| กองบริหารงานบุคคล | - | - | - | - |
| กองพัฒนานักศึกษา | 4 | 1 | 1 | - |
| โครงการจัดตั้งกองคลัง | 2 | 2 | - | - |
| โครงการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีดิจิทัล | 2 | - | - | - |
| คณะครุศาสตร์ | - | 1 | - | - |
| คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร | 2 | - | 1 | - |

| | | | | |
|-------------------------------------|----|---|---|---|
| คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | - | - | 1 | - |
| คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 2 | 2 | - | - |
| คณะวิทยาการจัดการ | 2 | 1 | - | - |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 4 | - | 1 | - |
| คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น | - | - | - | - |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | 1 | - | - | - |
| สถาบันวิจัยและพัฒนา | 1 | - | - | - |
| สถาบันเทคโนโลยีดิจิทัล | 1 | - | - | - |
| สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | - | - | 2 | - |
| สำนักศิลปะและวัฒนธรรม | 1 | - | - | - |
| งานตรวจสอบภายใน | - | - | - | - |
| โรงเรียนสาธิตฯ | - | - | - | - |
| รวม | 27 | 8 | 7 | - |

ในส่วนของการกำกับติดตามการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ รวมถึงการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อของสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีการกำกับติดตาม ดังนี้

| หน่วยงาน | จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ | | | | | |
|-----------------------------------|---|-----|-----|--------------|-----|-----|
| | ปี 2566 (แผน) | | | ปี 2566 (ผล) | | |
| | ศ. | รศ. | ผศ. | ศ. | รศ. | ผศ. |
| คณะครุศาสตร์ | - | 4 | 4 | - | 1 | 1 |
| คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร | - | 5 | 4 | - | - | 2 |
| คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | 1 | 1 | 8 | - | - | 5 |
| คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 1 | - | 2 | - | - | 3 |
| คณะวิทยาการจัดการ | - | 4 | 8 | - | 1 | - |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | - | 2 | 4 | - | 1 | 8 |
| คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น | 1 | 1 | 2 | - | - | 5 |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | - | - | 2 | - | - | 2 |
| รวม | 3 | 17 | 34 | - | 3 | 26 |

ข้อมูลจากงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในส่วนของจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาที่สูงขึ้น มีการกำกับติดตามให้เป็นไปตามแผน ดังนี้

| ระดับการศึกษา | จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการศึกษาต่อ ปีการศึกษา 2565 | |
|----------------------|---|----------|
| | แผน (ราย) | ผล (ราย) |
| ปริญญาตรี | - | 1 |
| ปริญญาโท | - | 2 |
| ปริญญาเอก/ในประเทศ | 39 | 14 |
| ปริญญาเอก/ต่างประเทศ | 4 | - |

| ระดับการศึกษา | จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการศึกษาต่อ ปี 2565 | |
|---------------|---|----------|
| | แผน (ราย) | ผล (ราย) |
| ปริญญาโท | - | 3 |
| ปริญญาเอก | - | 1 |

ข้อมูลจากงานวิจัยและนิตินสาร กรกฎาคม พ.ศ.2567