



รายงานข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568

2025

งานการเจ้าหน้าที่
กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี

WWW.PCRU.AC.TH





รายงานข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้มีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานภายในกองหรือที่มีฐานะเทียบเท่ากองในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจปริมาณและคุณภาพ และสอดคล้องกับการจัดตั้งส่วนงานหรือหน่วยงานภายในที่จัดตั้งขึ้นตามมติของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 วรรคสาม และมาตรา 18 (2) และ (5) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 10/2567 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2567 ดังต่อไปนี้

ให้แบ่งส่วนราชการภายในกองกลาง สำนักงานอธิการบดี ดังนี้

- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานเลขานุการผู้บริหาร
- (3) งานการเจ้าหน้าที่
- (4) งานคลัง
- (5) งานพัสดุ
- (6) งานทรัพย์สินและสวัสดิการ
- (7) งานประชาสัมพันธ์
- (8) งานกิจการสภามหาวิทยาลัย และการประชุม
- (9) งานนิติการ

ให้แบ่งส่วนราชการภายในกองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี ดังนี้

- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานวิเคราะห์ งบประมาณ และยุทธศาสตร์
- (3) งานวิเทศสัมพันธ์และสถาบันภาษา
- (4) งานประกันคุณภาพและการประเมิน

ให้แบ่งส่วนราชการภายในกองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี ดังนี้

- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานแผนงานและกิจการนักศึกษา
- (3) งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา

ให้แบ่งหน่วยงานภายในกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี ดังนี้

- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานสาธารณูปโภค
- (3) งานอาคารสถานที่และซ่อมบำรุง
- (4) งานยานพาหนะและรักษาความปลอดภัย
- (5) งานสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณบดี คณะครุศาสตร์ ดังนี้

- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานบริการการศึกษา
- (3) งานวิจัยและการวางแผน

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ดังนี้

- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานบริการการศึกษา
- (3) งานวิจัยและการวางแผน

แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดังนี้

- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานบริการการศึกษา
- (3) งานวิจัยและการวางแผน

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณบดี คณะวิทยาการจัดการ ดังนี้

- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานบริการการศึกษา
- (3) งานวิจัยและการวางแผน

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนี้

- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานบริการการศึกษา
- (3) งานวิจัยและการวางแผน
- (4) งานศูนย์วิทยาศาสตร์
- (5) งานผลิตภัณฑ์สมุนไพรและเครื่องสำอาง

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนา ดังนี้

- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานส่งเสริมและพัฒนากิจการวิจัย
- (3) งานบริการวิชาการ
- (4) งานสืบสานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- (5) งานบ่มเพาะวิสาหกิจ

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานหอสมุดกลาง
- (3) งานบริการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (4) งานวิจัยและพัฒนาซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์และเครือข่าย

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ดังนี้

- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานอนุรักษ์ วิจัยศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (3) งานส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม
- (4) งานหอวัฒนธรรม

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ดังนี้

- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานแนะแนวและการรับเข้านักศึกษา
- (3) งานทะเบียนและประมวลผล
- (4) งานพัฒนาและส่งเสริมวิชาการ
- (5) งานสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ

และเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2566 ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 5/2566 มีมติให้จัดตั้ง คณะพยาบาลศาสตร์ขึ้นเป็นส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานผู้อำนวยการ คณะพยาบาลศาสตร์ ดังนี้

- (1) งานบริหารและยุทธศาสตร์
- (2) งานบริการการศึกษา
- (3) งานวิจัยและบริการวิชาการ

ดำเนินงานตามพันธกิจหลักใน มาตรา 7 ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยมี วัตถุประสงค์ในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการอนุรักษ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้สืบสานคงอยู่ตลอดไปตั้งเอกลักษณ์ที่ได้ประกาศไว้ คือ “มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นแหล่งองค์ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น”

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องวิเคราะห์องค์กร เพื่อให้เห็นข้อมูลพื้นฐานของแต่ละหน่วยงาน และนำข้อมูลมากำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดประสิทธิภาพ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์กร โดยจำแนกเป็นข้อมูลบุคลากรสาย วิชาการ และสายสนับสนุน ดังนี้

ข้อมูลบุคลากร

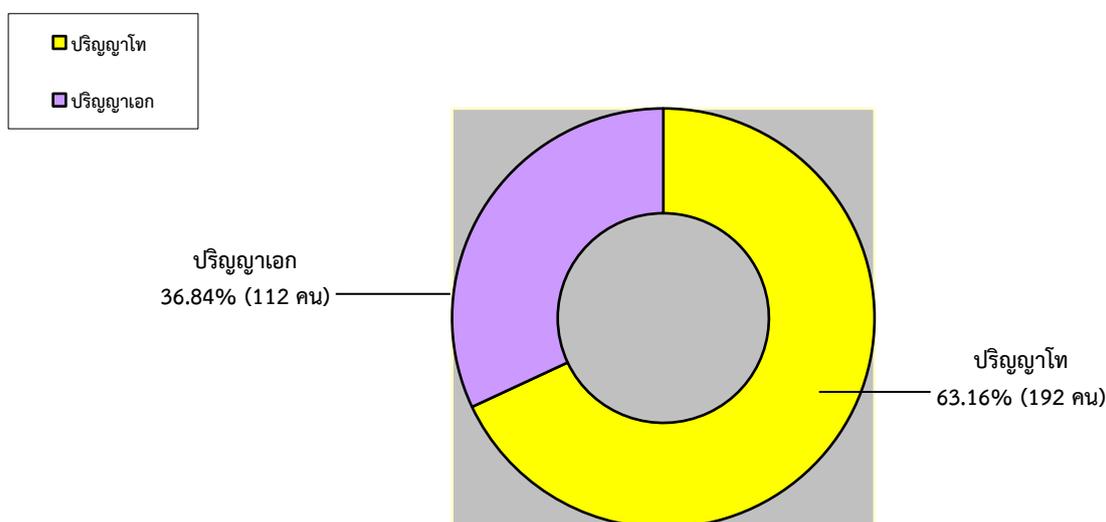
1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

1.1 ข้อมูลคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 304 คน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อมูลอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 304 คน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นดังนี้

- 1) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16
- 2) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84

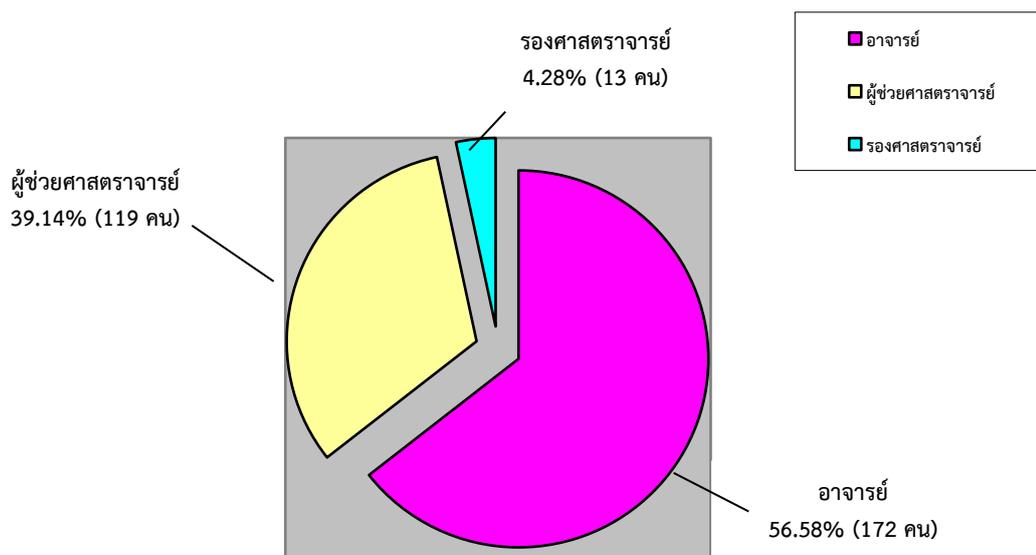


แผนภาพที่ 1 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท และคุณวุฒิปริญญาเอก

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 1 พบว่า อาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 304 คน มีสัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 และอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84

1.2 ข้อมูลอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 304 คน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ เป็นดังนี้

1) ตำแหน่งอาจารย์	จำนวน	172 คน	คิดเป็นร้อยละ	56.58
2) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	จำนวน	119 คน	คิดเป็นร้อยละ	39.14
3) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	จำนวน	13 คน	คิดเป็นร้อยละ	4.28
4) ตำแหน่งศาสตราจารย์	จำนวน	- คน	คิดเป็นร้อยละ	00.00



แผนภาพที่ 2 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 2 พบว่า อาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 304 คน มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับอาจารย์ จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 56.58 มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.14 และมีผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.28

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา และการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ คิดเป็นสัดส่วนคือ 60:40 ซึ่งยังต้องวางแผนเพื่อการพัฒนาด้านการศึกษาและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ต่อไปอย่างเร่งด่วน

หากย้อนกลับไปพิจารณาอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก และอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2564 – 2567) เพื่อแสดงให้เห็นถึงการพลวัต ดังนี้

ปีงบประมาณ	อาจารย์ประจำสถาบันทั้งหมด	อาจารย์ประจำสถาบันจบการศึกษาคุณวุฒิปริญญาเอก	อาจารย์ประจำสถาบันดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
2564	303	83	83
2565	298	86	90
2566	298	97	109
2567	301	103	124

จึงเห็นได้ว่าในรอบ 4 ปีที่ผ่านมา อาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก และดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยยังได้มีนโยบายเชิดชูคนเก่ง คนดี และมีประสิทธิภาพต่อองค์กร โดยสนับสนุนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากกองทุนพัฒนาบุคลากร อาทิ การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีระบบการสนับสนุนทุนสำหรับทำผลงานทางวิชาการ และเงินรางวัลสำหรับอาจารย์ที่สามารถดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาจากกองทุนฯ

ที่	คณะ	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อทั้งสิ้น	ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาจากกองทุนฯ
		ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก		
1	ครุศาสตร์						10	10	10
2	เทคโนโลยีการเกษตรฯ						9	9	9
3	มนุษยศาสตร์ฯ						8	8	8
4	วิทยาการจัดการ						21	21	21
5	วิทยาศาสตร์ฯ						7	7	7
6	พยาบาลศาสตร์						1	1	1
	รวม						56	56	56

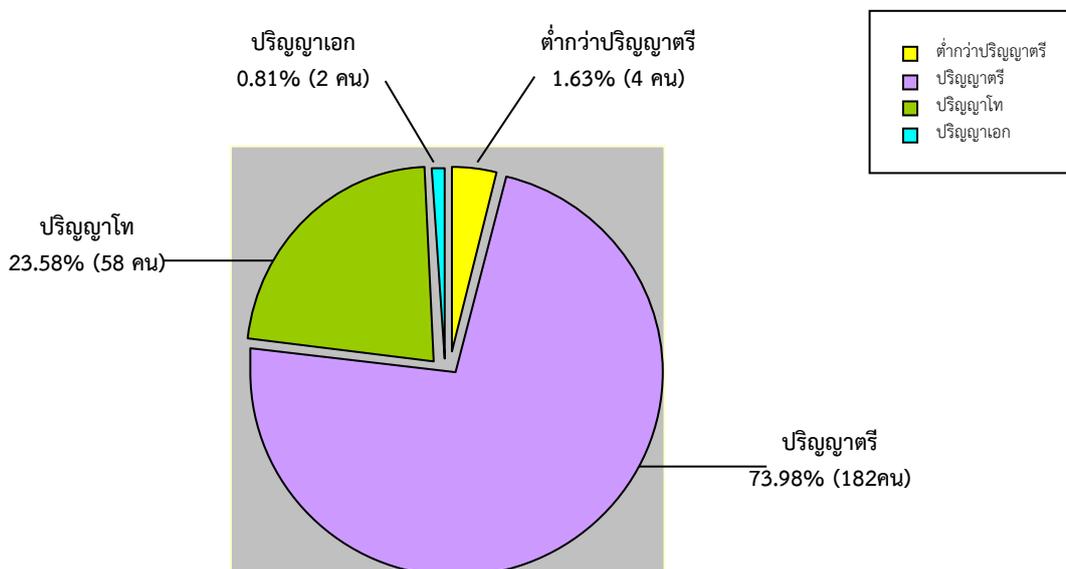
2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 246 คน

** ไม่รวมพนักงานประจำมหาวิทยาลัย

2.1 จำแนกตามระดับคุณวุฒิการศึกษา ได้ดังนี้

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	4 คน	คิดเป็นร้อยละ	1.63
2) ปริญญาตรี	จำนวน	182 คน	คิดเป็นร้อยละ	73.98
3) ปริญญาโท	จำนวน	58 คน	คิดเป็นร้อยละ	23.58
4) ปริญญาเอก	จำนวน	2 คน	คิดเป็นร้อยละ	0.81



แผนภาพที่ 3 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 3 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 246 คน มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.63 ระดับปริญญาตรี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 73.98 ระดับปริญญาโท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.58 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.81 ตามลำดับ

จำแนกตามการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

ที่	คณะ/สำนัก/สถาบัน	จำนวน (คน)	จำแนกตามระดับตำแหน่ง									อยู่ระหว่าง การขอ ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น
			ปรับ ระดับ ชั้น งาน	กลุ่ม บริการ	กลุ่ม บริหาร ทั่วไป	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	ผอ. กอง	ผอ. สนอ.	
1	ครุศาสตร์	12	-			1	7	4	-	-	-	-
2	เทคโนโลยีการเกษตรฯ	14	-			-	12	1	-	1	-	-
3	มนุษยศาสตร์ฯ	13	-			-	11	1	-	1	-	-
4	วิทยาการจัดการ	14	-			-	9	2	-	1	-	3
5	วิทยาศาสตร์ฯ	17	-			-	13	3	-	1	-	1
6	พยาบาลศาสตร์	9	-			-	9	-	-	-	-	-
7	สำนักงานอธิการบดี	101	-	1	19	-	64	16	-	-	1	4
8	วิทยบริการฯ	21	-		2	-	13	5	-	1	-	1
9	ศิลปะและวัฒนธรรม	10	-			-	10	-	-	-	-	-
10	ส่งเสริมวิชาการฯ	20	-			-	9	11	-	-	-	-
11	สถาบันวิจัยฯ	11	-			-	10	1	-	-	-	-
12	งานตรวจสอบภายใน	4	-			-	4	-	-	-	-	-
รวม		246	-	1	23	1	171	44	-	5	1	9
ร้อยละ		100	-	0.40	9.34	0.40	69.51	17.89	-	2.03	0.40	4.64

จากตารางจะเห็นว่าสัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 12 หน่วยงาน จำนวน 246 คน ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 69.51 รองลงมาคือตำแหน่งชำนาญการจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.89 คิดเป็นสัดส่วนของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการต่อการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นคิดเป็น 70 : 30 ถือเป็นสัดส่วนที่จำเป็นต้องวางแผนเพื่อการพัฒนาด้านความก้าวหน้าของสายงานของสายสนับสนุนอย่างเร่งด่วนต่อไป

ปัจจุบัน (ปีงบประมาณ 2568) มีบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.64 อยู่ระหว่างการปรับแก้ตามข้อเสนอของคณะกรรมการประเมินค่างาน และมหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการกำกับติดตามโดยส่งแบบฟอร์ม ID Paln เพื่อกำกับติดตามความก้าวหน้าการประเมินค่างานของสายสนับสนุนเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการกระตุ้นเชิงรุกให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความตระหนักถึงการพัฒนาสมรรถนะตนเองเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น โดยมหาวิทยาลัยฯ มีการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้รับความรู้ทักษะในวิชาชีพทุกปี ทั้งยังมีบุคลากรชำนาญการคอยให้คำปรึกษาและแนะนำ งานงานเจ้าหน้าที่ เพื่อต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าตามสายงานและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์มีการบริหารบุคลากรผ่านระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยในปี 2568 มหาวิทยาลัยได้มีการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้งทั้งหมด 28 อัตรา แบ่งได้ดังนี้

หน่วยงาน	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
ครุศาสตร์	1	1	2
เทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	2	3
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	-	4
วิทยาการจัดการ	-	1	1
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	3	3
พยาบาลศาสตร์	10	3	13
สำนักงานอธิการบดี	-	14	14
วิทยบริการและสารสนเทศ	-	4	4
ศิลปะและวัฒนธรรม	-	1	1
ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	1	1
วิจัยและพัฒนา	-	-	-
บัณฑิตวิทยาลัย	4	1	5
	20	31	51

มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลตามข้อบังคับพอสังเขป ด้วยวิธีการรับโอนย้าย ทั้งหมด 2 อัตรา ดังนี้

1. นางสาวรณภัสร์ ปราบพาลา

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญ

สังกัดเดิม สำนักวิทยบริการและสารสนเทศ

โอนย้ายไป สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ (เทคโนโลยีเว็บและดิจิทัลมีเดีย)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตำแหน่ง อาจารย์

2. นายยศรพี ทองเจริญ

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ

สังกัดเดิม สถาบันวิจัยและพัฒนา

โอนย้ายไป สาขาวิชาทรัพยากรธรรมชาติและเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตำแหน่ง อาจารย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ยังเล็งเห็นความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ การอกระเบียบการจ้างผู้เกษียณอายุราชการที่ยังคงศักยภาพและมีความสามารถถือเป็นรูปแบบที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ และในปี 2568 มหาวิทยาลัยได้จ้างผู้เกษียณอายุราชการปฏิบัติงานต่อ ทั้งหมด 3 คน ดังนี้

พนักงานมหาวิทยาลัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎาภรณ์ ยุงทอง สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

พนักงานประจำมหาวิทยาลัย

1. นายสงวน อ่อนศรี พนักงานรักษาความปลอดภัย
2. นายบุญชู ครุธลา พนักงานรักษาความปลอดภัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ยังมีระบบพัฒนาคุณภาพของบุคลากรด้วยการจัดโครงการเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ โดยค่าเป้าหมายตั้งไว้ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ และบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ มีโครงการดังนี้

1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพบุคลากร “จูงมือน้อง สู่เป้าหมาย..เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร” รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 2 - 4 เมษายน 2568 ณ Banana รีสอร์ท จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าตามสายงานและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการพัฒนาดตนเอง (IDP) และสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรม ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกลุ่มเงินเดือนถึงขั้นสูงของตำแหน่ง และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติครบเข้ารับการประเมิน 70 คน และมีบุคลากร เข้าร่วมโครงการทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านความปลอดภัยและการป้องกันอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน วันที่ 30 กรกฎาคม 2568 ณ ห้องประชุมสีชมพู เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติในสถานที่ปฏิบัติงาน อาทิ อัคคีภัย แผ่นดินไหว รวมถึงเหตุฉุกเฉินต่าง ๆ ตลอดจนการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือดับเพลิงได้อย่างถูกต้องและปลอดภัยผู้เข้าร่วมโครงการตั้งไว้ 100 คน และมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 100 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "ทักษะ AI สำหรับบุคลากรภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างมืออาชีพ" ระหว่างวันที่ 26-27 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ IT105 อาคารเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะด้าน AI ให้แก่บุคลากรภาครัฐจึงไม่ใช่เพียงทางเลือกแต่เป็นความจำเป็นเร่งด่วน โครงการอบรม AI สำหรับบุคลากรภาครัฐจะช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ที่จำเป็นต่อการทำงาน ในยุคใหม่ เช่น การสรุปรายงาน ประชุม การเขียนโครงการและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน ผู้เข้าร่วมโครงการตั้งไว้ 45 คน และมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็นร้อยละ100

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมากและมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดโครงการ ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็ม 100 %
2. วัฒนธรรมองค์กรไม่เข้มแข็งส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไม่เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน
3. นักวิจัยและบุคลากรทางการวิจัยท้องถิ่นยังลงชุมชนไม่ถึง
4. การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัย กำหนด
5. บุคลากรบางส่วนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย
6. การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานยังมีน้อย
7. ทักษะการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากรยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่างๆ
2. ควรมีการกำหนดรางวัลหรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ