



แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ 2565

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ทบทวนตามกระบวนการขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) โดยมีการทบทวนตามกระบวนการทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน คณะกรรมการดำเนินงานตามคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ 2384/2561 และจากข้อ เสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา โดยได้ปรับปรุงแผนฯ ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีประสิทธิภาพตามแผนพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัย โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการ และกิจกรรมของทุกหน่วยงานให้สอดคล้องเพื่อให้กระบวนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

คณะทำงานจึงขอขอบคุณ คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกท่าน และผู้บริหารทุกฝ่ายที่ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ จนทำให้เอกสารแผนพัฒนาบุคลากรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สามารถนำกลยุทธ์ไปขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ประจำปีงบประมาณ 2565

คณะกรรมการดำเนินงาน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
แนวทางการพัฒนาบุคลากร	2
กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	3
ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565	4
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย	5
บทที่ 2 ทิศทางองค์กรของมหาวิทยาลัย	6
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ	6
ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรปัจจุบัน	6
- ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	6
- ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	17
วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน	21
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	21
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	22
- การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix	23
บทที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	26
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	26
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	26
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	27
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	28
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	28
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	29
บทที่ 4 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	30
บทที่ 5 การติดตามและประเมินผล	31
ภาคผนวก	32
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	33
ปัญหาและอุปสรรค	41

บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นผลมาจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดเตรียมการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล เพื่อมุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า “โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏขึ้นแทนสถาบันราชภัฏ” ให้ไว้ ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 เป็นปีที่ 59 ในรัชกาลปัจจุบัน ตราเป็นพระราชบัญญัติเรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547” ด้วยพระมหากษัตริย์คุณแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทำให้ “สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” ยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์” นับตั้งแต่วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2548 ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะครุศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5. คณะวิทยาการจัดการ
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
7. สถาบันวิจัยและพัฒนา
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2549 ให้แบ่งส่วนในสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

1. กองกลาง
2. กองนโยบายและแผน
3. กองพัฒนานักศึกษา

ให้แบ่งส่วนราชการในคณะ เป็นสำนักงานคณบดี และสถาบัน/สำนัก เป็นสำนักงานอำนวยการ

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยบูรณาการร่วมกับระบบการบริหารและใช้เครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคลที่เชื่อมโยงเป้าหมาย ผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานและประเมินผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงาน เทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไร และแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือไม่ โดยจะนำผล จากการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนด วิธีการพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับสภาพทำงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน สามารถพัฒนา ความรู้ทักษะและพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ต่อไป รวมทั้งได้นำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในปีการศึกษา 2563 ตามข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการผู้ตรวจประเมินในภาพรวมว่า มหาวิทยาลัยต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ให้มี คุณวุฒิและตำแหน่ง ทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยมีแนวทางกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผน เช่น การจัดกิจกรรม โครงการทบทวนแผนฯ จัดค่ายอบรมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากร
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
3. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มหาวิทยาลัยมีแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
2. มหาวิทยาลัยมีระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ
4. มหาวิทยาลัยมีเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร
5. มหาวิทยาลัยมีศักยภาพในการแข่งขันด้านวิชาการเพิ่มมากขึ้น
6. มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

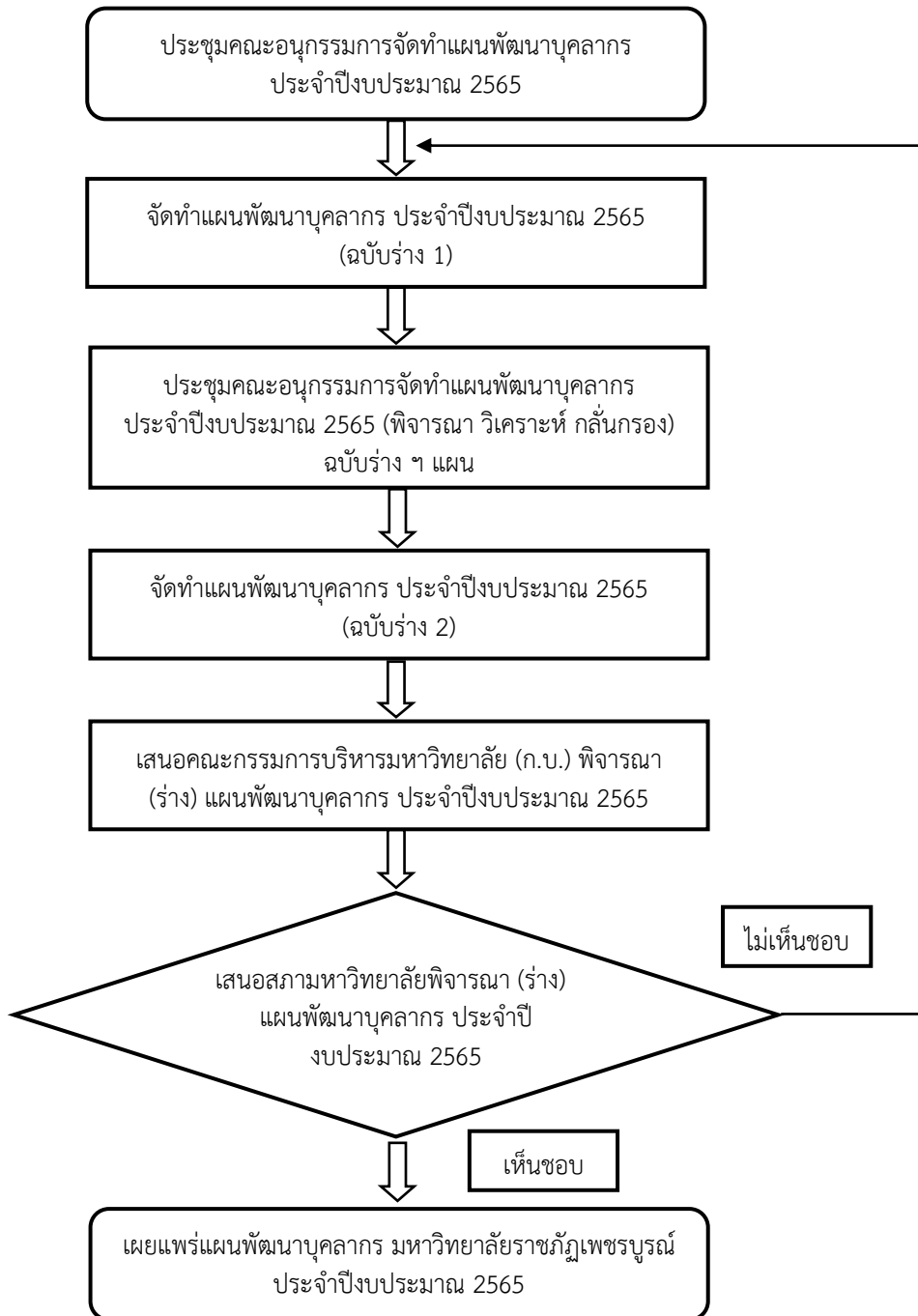
1. พัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
2. สนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ
3. พัฒนาเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร
4. พัฒนาระบบให้สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและ มีความสุขในการทำงาน

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

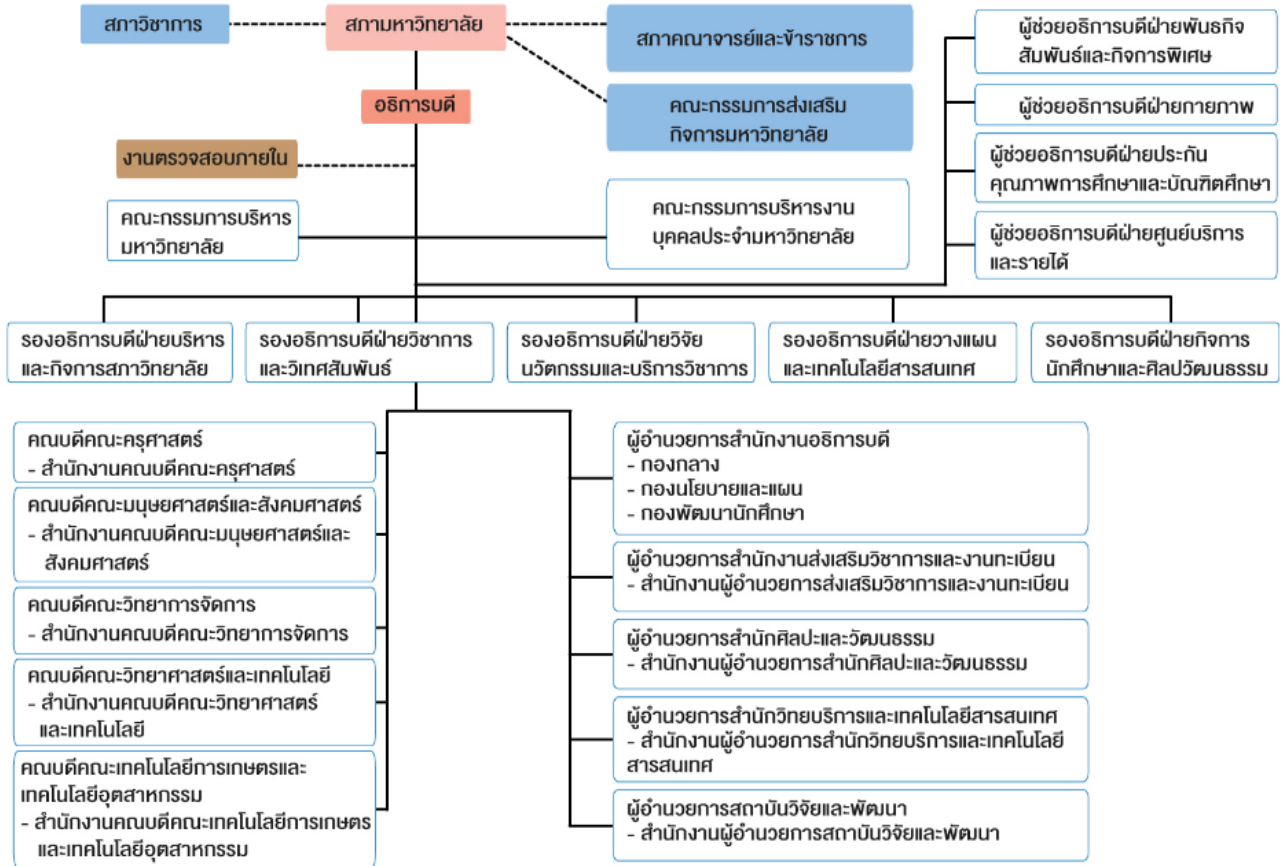
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2561-2565 จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ประชุมระดมสมองวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์
3. กำหนด วัตถุประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ และตั้งค่าเป้าหมายของการจัดทำแผน
5. ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรมไปยังคณะ/สำนัก/สถาบัน
6. กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
7. จัดทำรายงานผล วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขเพื่อให้ดำเนินงานได้ตามแผน
8. รายงานให้ผู้บริหารเพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ 2565



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย



บทที่ 2

การวิเคราะห์องค์การ

ทิศทางองค์กรของมหาวิทยาลัย

ปรัชญา (Philosophy)

ปัญญา เสถียร ปัญญาเป็นสิ่งประเสริฐสุด

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นมหาวิทยาลัยการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ติด 1 ใน 10 ของกลุ่ม 3 การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-Based and Community) ภายใน 5 ปี พ.ศ. 2568

พันธกิจ (Mission)

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ระบุไว้ใน มาตรา 7 “ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง ยั่งยืน ของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยะฐานะครู” มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จึงกำหนดพันธกิจไว้ 6 ด้านประกอบด้วย

1. การบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์โดยใช้องค์ความรู้ตามศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมและให้บริการวิชาการ
3. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล
5. การพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการในพื้นที่
6. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565)

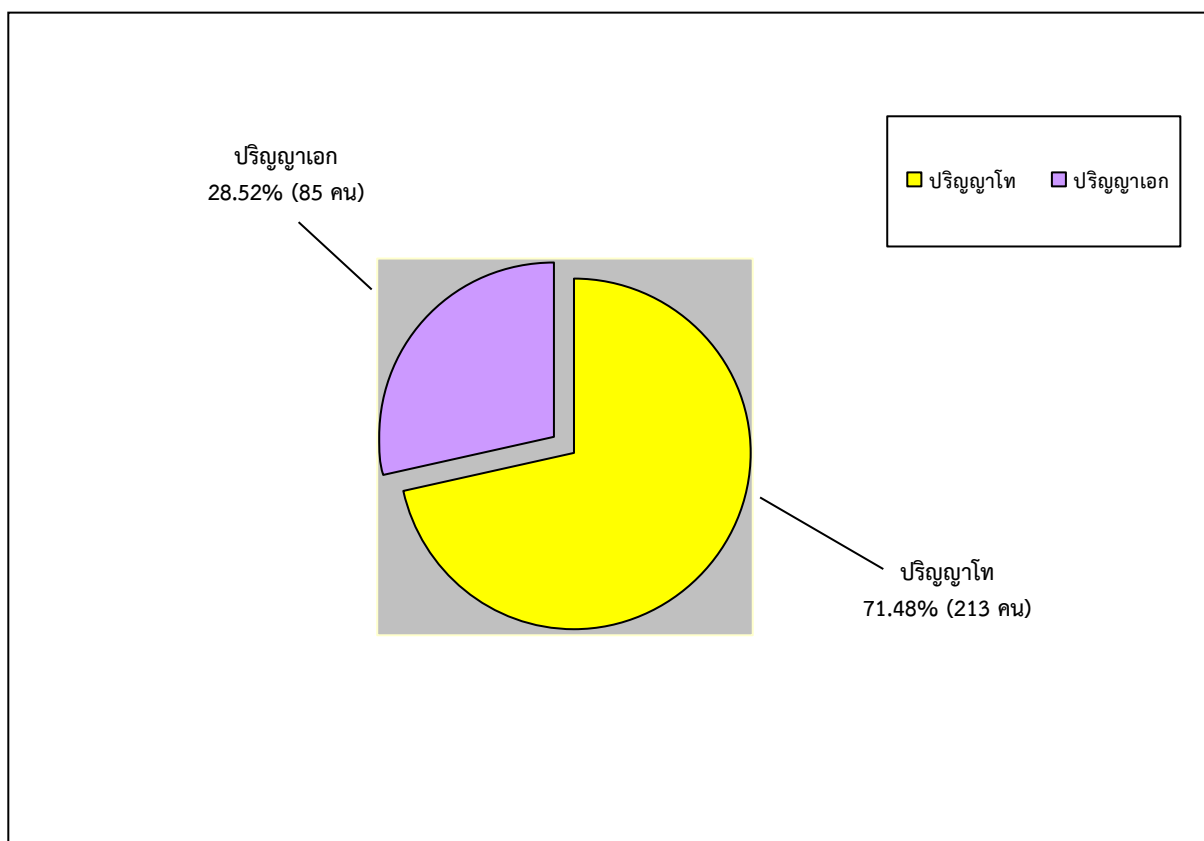
ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

1. ข้อมูลคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 298 คน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและตำแหน่ง ทางวิชาการ

1.1 ข้อมูลอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 298 คน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นดังนี้

- | | | | |
|--------------------------------------|-------|-----|----|
| 1) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาโท | จำนวน | 213 | คน |
| 2) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก | จำนวน | 85 | คน |

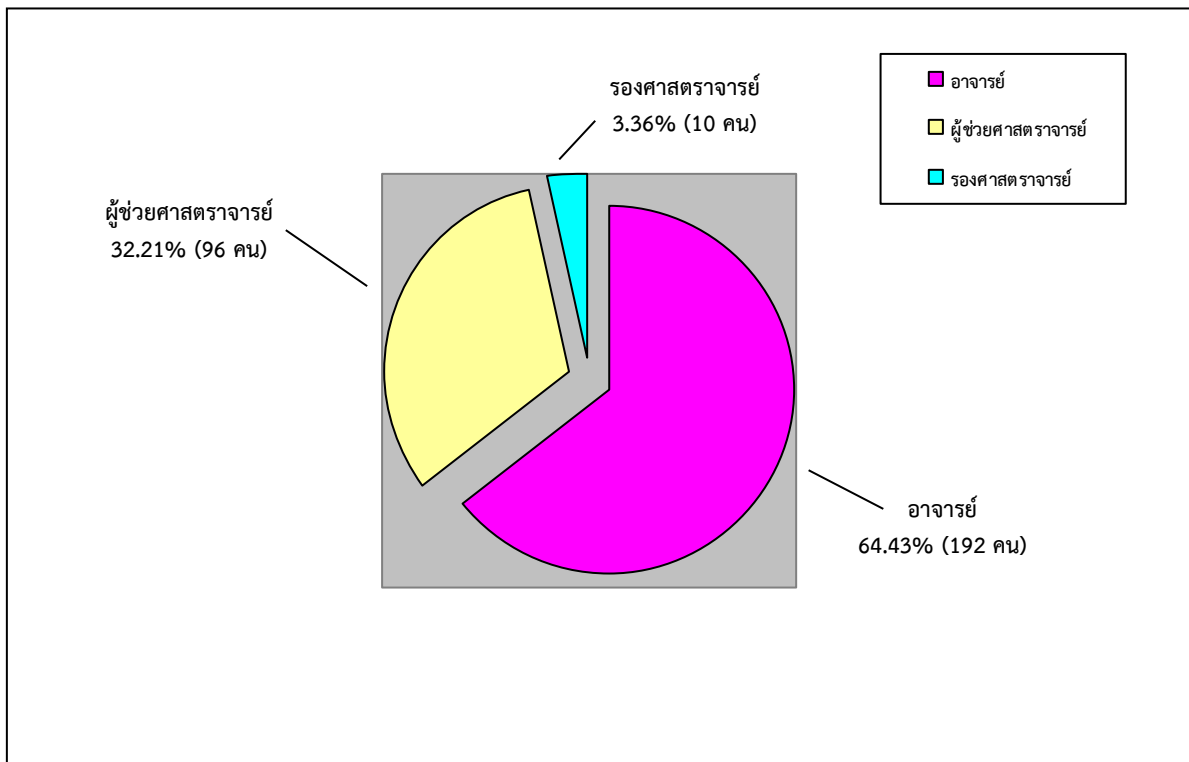


แผนภาพที่ 1 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญตรี คุณวุฒิปริญญโท และคุณวุฒิปริญญเอก

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 1 พบว่า อาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 298 คน มีสัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญโท จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.48 และอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญเอก จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.52 เป้าหมายที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานของสัดส่วนวุฒิการศึกษาของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญโทต่อปริญญเอกของมหาวิทยาลัย คือ 60 : 40 ซึ่งยังต้องวางแผนเพื่อการพัฒนาด้านวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นต่อไป

1.2 ข้อมูลอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 298 คน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ เป็นดังนี้

1) ตำแหน่งอาจารย์	จำนวน	192	คน
2) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	จำนวน	96	คน
3) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	จำนวน	10	คน
4) ตำแหน่งศาสตราจารย์	จำนวน	-	คน



แผนภาพที่ 2 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 2 พบว่า อาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 298 คน มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับอาจารย์ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 64.43 มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.21 และมีผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 เป้าหมายที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานของสัดส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ต่อ ตำแหน่งทาง วิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ของมหาวิทยาลัย คือ 60 : 40 ซึ่งยังต้อง วางแผนเพื่อการพัฒนาด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์อย่างเร่งด่วนต่อไป

เปรียบเทียบข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละคณะ เป็นดังตารางที่ 1 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ การนำเสนอข้อมูลแบบตาราง

คณะ	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา				จำนวนอาจารย์แบ่งตามตำแหน่งทางวิชาการ				
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
คณะครุศาสตร์	-	29	11	40	29	9	2	-	40
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	52	8	60	43	16	1	-	60
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	51	26	77	48	27	2	-	77
คณะวิทยาการจัดการ	-	42	14	56	36	20	-	-	56
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	39	26	65	36	24	5	-	65
รวม	-	213	85	298	192	96	10	-	298
ร้อยละ	-	71.48	28.52	100	64.43	32.21	3.36	-	100

2. ข้อมูลจำนวนอาจารย์ประจำของแต่ละสาขาวิชาและคณะ

2.1 อาจารย์ประจำของคณะครุศาสตร์

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จำนวน 40 คน และมีสัญญาจ้างต่อกับมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 40 คน สามารถจำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 2 ตารางที่ 2 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะครุศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
1	สาขาวิชาคณิตศาสตร์	-	5	-	5
2	สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ปฐมวัย	-	2	1	3
3	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	-	3	2	5
4	สาขาวิชาพลศึกษา	-	6	1	7
5	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	4	1	5
6	สาขาวิชาภาษาไทย	-	3	-	3
7	(กลุ่มวิชาจิตวิทยาและแนะแนว)	-	1	1	2
	(กลุ่มวิชาพื้นฐานการศึกษา)	-	-	1	1
	(กลุ่มวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา)	-	3	-	3
	(กลุ่มวิชาการวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา)	-	1	2	3

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
	(กลุ่มวิชาหลักสูตรและการสอน)	-	1	2	3
8	ผู้บริหาร	-	1	-	1
	รวม	-	29	11	40
	ร้อยละ	-	73.00	28.00	100

ข้อสังเกต (1) มีอาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ ไล่ศึกษาต่อ จำนวน 12 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาพลศึกษา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 3 คน
 - 1.1 อาจารย์พลากร ชาญนรงค์
 - 1.2 อาจารย์สลักจิตร์ คณะฤทธิ์
 - 1.3 อาจารย์สุพล เพ็ชรบัว
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 4 คน
 - 2.1 อาจารย์ศิวภรณ์ ไสโต
 - 2.2 อาจารย์นทีธร นาคพรหม
 - 2.3 ผศ. อโณทัย พลเยี่ยม เพชรแสง
 - 2.4 อาจารย์วรางคณา ภูศิริภิญโญ
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป ระดับปริญญาเอกในประเทศ ภาคนอกเวลา 3 คน
 - 3.1 อาจารย์สุปราณี พิศมัย
 - 3.2 ผศ.น้ำฝน เบ้าทองคำ
 - 3.3 อาจารย์กตติญา บุญสวน
4. กลุ่มวิชาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 4.1 อาจารย์นิตยา นาคอินทร์
5. สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 5.1 อาจารย์กำธร คงอรุณ

(2) มีการจ้างอาจารย์พิเศษ/อาจารย์ประจำพิเศษ ตามสัญญาจ้าง จำนวน 6 คน

2.2 อาจารย์ประจำของคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 60 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรมในแต่ละสาขาวิชา และระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต	-	5	-	5
2	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	-	5	-	5
3	สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตและการจัดการ	-	5	-	5
4	สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	-	5	-	5
5	สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	-	4	1	5
6	สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม	-	4	1	5

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
7	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ (วิชาเอก เทคโนโลยีการผลิตพืช)	-	1	2	3
	(วิชาเอก เทคโนโลยีการผลิตสัตว์)	-	3	-	3
	(วิชาเอก การจัดการการเกษตรสมัยใหม่)	-	3	-	3
	(วิชาเอก การประมง)	-	3	-	3
8	สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	-	4	2	6
9	สาขาวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี	-	4	1	5
10	สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ (อยู่ระหว่างการพัฒนาหลักสูตร) (หลักสูตรปี 2565)	-	5	-	5
11	สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ ระบบอัตโนมัติ (4 ปี) (อยู่ระหว่างการ พัฒนาหลักสูตร)	-	1	1	2
รวม			52	8	60
ร้อยละ			86.67	13.33	100

- ข้อสังเกต** (1) มีอาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรมลาศึกษาต่อ จำนวน 10 คน ดังนี้
1. สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 1.1 อาจารย์ ว่าที่ ร.ต. ศักดิ์ศิริชัย ศรีสวัสดิ์
 2. สาขาวิชาเอกเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 2.1 อาจารย์นฤมล วันน้อย
 3. สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วิชาเอกเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 3.1 ผศ.ประธาน เรียงลาด
 4. สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตและการจัดการ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 3 คน
 - 4.1 อาจารย์สุวิมล เทียกทุม
 - 4.2 ผศ.นรินทร์ รัตนวัย
 - 4.3 รศ.ธรรม์ณชาติ วันแดง
 5. สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วิชาเอกเทคโนโลยีการผลิตพืช ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 5.1 อาจารย์การ์รันต์ ผึ้งบรรหาร
 6. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 6.1 อาจารย์ชนิรัตน์ ผึ้งบรรหาร
 7. สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 7.1 อาจารย์ธนวรรณ ท้าวนอก
 8. สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ระดับปริญญาเอก ใช้เวลาบางส่วน 1 คน
 - 8.1 ผศ.วรชัย ศรีสมุดคำ
- (2) มีการจ้างอาจารย์ประจำพิเศษ ตามสัญญาจ้าง จำนวน 1 คน

2.3 อาจารย์ประจำของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 77 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังนี้
ตารางที่ 4 จำนวนอาจารย์สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิ			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
หลักสูตรระดับปริญญาตรี					
1	สาขาวิชานิติศาสตร์	-	6	1	7
2	สาขาวิชารัฐศาสตร์	-	7	-	7
3	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-	3	9	12
4	สาขาวิชาพัฒนาสังคม	-	6	-	6
5	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	4	1	5
6	สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	-	5	-	5
7	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	-	3	1	4
8	สาขาวิชาศิลปกรรม	-	5	-	5
9	สาขาวิชานาฏศิลป์และศิลปะการแสดง	-	6	-	6
10	สาขาวิชาภาษาจีน	-	4	1	5
11	สาขาวิชาภาษาไทย	-	1	1	2
หลักสูตรระดับมหาบัณฑิต					
12	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-	-	5	5
13	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	-	4	4
14	สาขาวิชาการเมืองการปกครอง (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2561) หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	4	4
รวม		-	50	27	77
ร้อยละ		-	66.66	33.33	100

ข้อสังเกต (1) มีอาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ลาศึกษาต่อ จำนวน 8 คน

1. สาขาวิชารัฐศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 1.1 อาจารย์ฉันทชัย รังสิกรรพุม
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
 - 2.1 อาจารย์วันวิสาข์ หมั่นจง
 - 2.2 ผศ.จิรพรรณ พรหมประเสริฐ
3. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 3.1 อาจารย์ศรีเสด็จ กองแกน

4. สาขาวิชาการพัฒนาสังคม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 4.1 อาจารย์ตรียากานต์ พรหมคำ
ภาคปกติ 1 คน
 - 4.2 อาจารย์กิตติยวดี สีดา
5. สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
 - 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภาภรณ์ วรรณภา
 - 5.2 อาจารย์นงลักษณ์ ยุทธศิลป์เสวี

(2) มีการจ้างอาจารย์พิเศษ/อาจารย์ประจำพิเศษ ตามสัญญาจ้าง 13 คน

2.4 อาจารย์ประจำของคณะวิทยาการจัดการ

ปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 56 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังนี้
ตารางที่ 5 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาการจัดการในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
หลักสูตรระดับปริญญาตรี					
1	สาขาวิชาการจัดการ	-	2	3	5
2	สาขาวิชาการตลาด	-	5	1	6
3	สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	5	-	5
4	สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม	-	5	-	5
5	สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	-	3	2	5
6	สาขาวิชาบัญชี	-	9	-	9
7	สาขาวิชานิติศาสตร์	-	1	4	5
8	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	-	7	-	7
9	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่	-	5	-	5
หลักสูตรระดับมหาบัณฑิต					
10	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	-	-	4	4
รวม		-	42	14	56
ร้อยละ		-	75	25	100

ข้อสังเกต (1) มีอาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการลาศึกษาต่อ จำนวน 23 คน

1. สาขาวิชาการศึกษา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 4 คน
 - 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์บวรลักษณ์ เงินมา
 - 1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา กลิ่นจันทร์
 - 1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดุลย์ศิริ สัตย์เจริญ
 - 1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภลัย บุษุมิ
2. สาขาวิชาการตลาด ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
 - 2.1 อาจารย์ปราณีต ใจหนัก

- 2.2 อาจารย์ศิริพงษ์ เหมมัน
- 2.3 อาจารย์ณัฐธิดา อินทร์เพ็ญ
3. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ระดับปริญญาเอก
 - ภาคปกติ 1 คน
 - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปวีณา โทนแก้ว
 - ภาคนอกเวลา 5 คน
 - 3.2 อาจารย์จตุพร จันท์เพชร
 - 3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิพนธ์ เพชรบูรณิน
 - 3.4 อาจารย์วิศิษฐ์ บิลมาศ
 - 3.5 อาจารย์พิมพ์พร เกษดี
 - 3.6 อาจารย์สุพิชชา โชติกำจร
4. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
 - 4.1 อาจารย์ชัชกร คัชมาตย์
 - 4.2 อาจารย์ปิยะนุช พรหมประเสริฐ
5. สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 3 คน
 - 5.1 อาจารย์ทิววรรณ ศิริเจริญ กันทา
 - 5.2 อาจารย์ธีรภัทร ดีเอม
 - 5.3 อาจารย์นันทกานต์ ศรีปลั่ง
6. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
 - 6.1 อาจารย์ชลลดา ม่วงธนี
 - 6.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัญญ์กุลณัช พิธาอัครชัย
7. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
 - 7.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดอกอ้อ ขวัญนิน
 - 7.2 อาจารย์วิญญู พันธุ์โต
8. สาขาวิชาการจัดการ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 8.1 อาจารย์ปฎนทริกา สุคนธสิงห์

2.5 อาจารย์ประจำของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 65 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังนี้
 ตารางที่ 6 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
หลักสูตรระดับปริญญาตรี					
1	สาขาวิชาเคมี	-	3	4	7
2	สาขาวิชาฟิสิกส์	-	1	4	5
3	สาขาวิชาชีววิทยา	-	4	2	6
4	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ	-	2	4	6

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
5	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการข้อมูล	-	4	2	6
6	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-	4	1	5
7	สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	-	2	3	5
8	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	-	6	-	6
9	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	-	6	1	7
10	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	3	1	4
11	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา	-	-	3	3
12	สาขาวิชาการแพทย์แผนไทย	-	4	1	5
	รวม	-	39	26	65
	ร้อยละ	-	60.00	40.00	100

ข้อสังเกต (1) มีอาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ลาศึกษาต่อ จำนวน 10 คน

1. สาขาวิชาเคมี ระดับปริญญาเอก ภาคปกติ 1 คน
 - 1.1 อาจารย์ชนากานต์ วิญญกุล
2. สาขาวิชาชีววิทยา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
 - 2.1 อาจารย์สุรางค์รัตน์ พันแสง
 - 2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรเชษฐ เอี่ยมสำอาง
ภาคปกติ 2 คน
 - 2.3 อาจารย์กานต์ แยมพงษ์
 - 2.4 ผศ.ธนาวรรณ สุขเกษม
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร ระดับปริญญาเอก
ภาคปกติ 1 คน
 - 3.1 อาจารย์กฤติกา บุรณโชคไพศาล
ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตรีชฎา อุทัยดา
4. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
 - 4.1 อาจารย์พิณทิพย์ แก้วแกมทอง
 - 4.2 อาจารย์อิสระ ตั้งสุวรรณ
5. สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคปกติ 1 คน
 - 5.1 อาจารย์กฤตวิทย์ ลิ้มกุล

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อทั้งหมด จำแนกตามประเภทและคุณวุฒิ
ที่ลาศึกษาต่อของแต่ละคณะ

ตารางที่ 7 จำนวนอาจารย์ที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ จำแนกตามคณะ ดังนี้

ที่	คณะ	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			อาจารย์ประจำพิเศษ			อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อทั้งสิ้น
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	ครุศาสตร์						11			1	12
2	เทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม						10				10
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์			1			7				8
4	วิทยาการจัดการ			1			22				23
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี						10				10
	รวม			2			60			1	63
	ร้อยละ			3.17			95.24			1.59	26.81

หากเทียบข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อในปีงบประมาณ 2564 ที่ผ่านมา มีจำนวนทั้งสิ้น 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.77 และในปีงบประมาณ 2565 (ปัจจุบัน) มีจำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อทั้งสิ้น 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.14 และปัจจุบันมีบุคลากรอยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกรวมทั้งสิ้น 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.81 (จากบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านคุณวุฒิการศึกษาคงเหลือจำนวน 235 คน)

ตารางที่ 8 จำนวนอาจารย์อยู่ระหว่างการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ จำแนกตามคณะ ดังนี้

ที่	คณะ	จำนวน (คน)	แบ่งตามตำแหน่งทางวิชาการ				คณาจารย์ที่อยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
			อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	
1	ครุศาสตร์	40	29	9	2	-	6
2	เทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	60	43	16	1	-	4
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	77	48	27	2	-	4
4	วิทยาการจัดการ	56	36	20	-	-	3
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	65	36	24	5	-	9
	รวม	298	192	96	10	-	26
	ร้อยละ	100	64.43	32.21	3.36	-	13.54

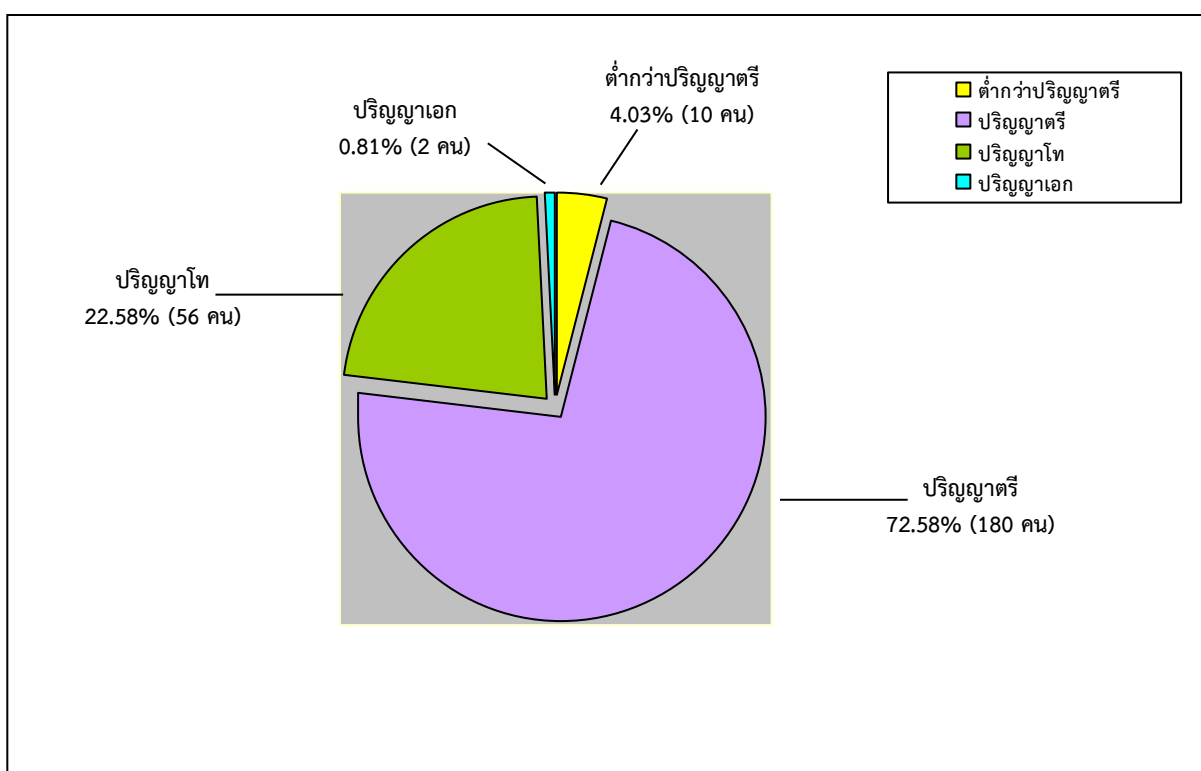
จากตารางข้างต้น จึงเห็นได้ว่าจำนวนคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.54 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 248 คน

1. จำแนกตามระดับคุณวุฒิการศึกษา ได้ดังนี้

1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	10	คน
1.2 ปริญญาตรี	จำนวน	180	คน
1.3 ปริญญาโท	จำนวน	56	คน
1.4 ปริญญาเอก	จำนวน	2	คน



แผนภาพที่ 3 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 3 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 248 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 72.58 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.03 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.81 ตามลำดับ

2. จำแนกตามประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน ได้ดังนี้

2.1 ประเภทข้าราชการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นดังนี้

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	1	คน
2) ปริญญาตรี	จำนวน	-	คน
3) ปริญญาโท	จำนวน	8	คน
4) ปริญญาเอก	จำนวน	1	คน

2.2 ประเภทลูกจ้างประจำ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นดังนี้

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	3	คน
2) ปริญญาตรี	จำนวน	8	คน
3) ปริญญาโท	จำนวน	-	คน
4) ปริญญาเอก	จำนวน	-	คน

2.3 ประเภทพนักงานราชการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นดังนี้

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	1	คน
2) ปริญญาตรี	จำนวน	22	คน
3) ปริญญาโท	จำนวน	3	คน
4) ปริญญาเอก	จำนวน	-	คน

2.4 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นดังนี้

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	-	คน
2) ปริญญาตรี	จำนวน	142	คน
3) ปริญญาโท	จำนวน	45	คน
4) ปริญญาเอก	จำนวน	1	คน

2.5 ประเภทลูกจ้างชั่วคราว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นดังนี้

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	5	คน
2) ปริญญาตรี	จำนวน	8	คน
3) ปริญญาโท	จำนวน	-	คน
4) ปริญญาเอก	จำนวน	-	คน

จะเห็นสัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 248 คน มีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.03 มีคุณสมบัติปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 72.58 มีคุณสมบัติปริญญาโท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 และมีคุณสมบัติปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 เมื่อจำแนกตามส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยที่สังกัด เป็นดังตารางที่ 10

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา

คณะ/สำนัก/สถาบัน	ข้าราชการ					ลูกจ้างประจำ					พนักงานราชการ					พนักงานมหาวิทยาลัย					ลูกจ้างชั่วคราว					รวม				รวม
	ต่ำกว่า ปตรี	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	รวม	ต่ำกว่า ปตรี	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	รวม	ต่ำกว่า ปตรี	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	รวม	ต่ำกว่า ปตรี	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	รวม	ต่ำกว่า ปตรี	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	รวม	ต่ำกว่า ปตรี	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
ครุศาสตร์	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	2	-	12	-	1	-	-	1	1	11	2	-	14
เทคโนโลยีการเกษตรฯ	-	-	-	1	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	9	3	-	12	2	1	-	-	3	2	11	3	1	17
มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	8	4	-	12	-	-	-	-	-	-	9	5	-	14
วิทยาการจัดการ	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	4	8	-	12	-	-	-	-	-	-	5	9	-	14
วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	13	2	-	15	1	1	-	-	2	1	16	2	-	19
สำนักงานอธิการบดี	-	-	4	-	4	3	4	-	-	7	1	1 8	3	-	22	-	50	12	1	63	-	2	-	-	2	4	74	19	1	98
สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	-	1	-	-	1	-	15	2	-	17	2	3	-	-	5	2	20	3	-	25
สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	2	-	11	-	-	-	-	-	-	9	2	-	11
สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	5	-	20	-	-	-	-	-	-	15	6	-	21
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	5	-	11	-	-	-	-	-	-	6	5	-	11
งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	3	-	-	3	-	-	-	-	-	-	4	-	-	4
รวม	1	-	8	1	10	3	8	-	-	11	1	22	3	-	26	-	142	45	1	188	5	8	-	-	13	10	179	49	2	248

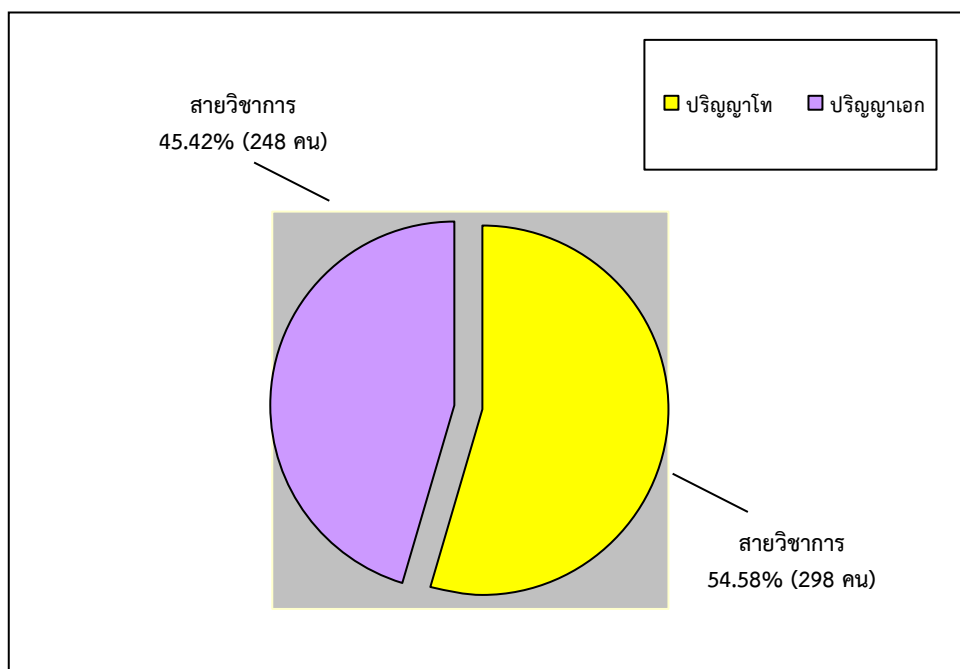
(ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565)

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

ที่	คณะ/สำนัก/สถาบัน	จำนวน (คน)	แบ่งตามระดับตำแหน่ง			อยู่ระหว่างการขอตำแหน่ง ที่สูงขึ้น
			ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	
1	ครุศาสตร์	14	11	3	-	-
2	เทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	17	16	1	-	-
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	14	13	1	-	-
4	วิทยาการจัดการ	14	14	-	-	2
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	19	15	3	1	-
6	สำนักงานอธิการบดี	98	86	12	-	-
7	วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	25	21	4	-	1
8	ศิลปะและวัฒนธรรม	11	11	-	-	-
9	ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	21	11	10	-	4
10	สถาบันวิจัยและพัฒนา	11	10	1	-	-
11	งานตรวจสอบภายใน	4	4	-	-	-
รวม		248	212	35	1	7
ร้อยละ		100	85.48	14.11	0.40	3.30

สรุปภาพรวมของบุคลากรปัจจุบัน

1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มีทั้งหมด 298 คน
2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มีทั้งหมด 248 คน



แผนภาพที่ 4 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

จากแผนภาพที่ 4 จะเห็นสัดส่วนของบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 546 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 54.58 และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 45.42 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกันจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพทั้งสองกลุ่มนี้ไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องต่อไป

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน

การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคลพบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การเพิ่มสัดส่วนคณาจารย์และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามผลเพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีตเพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาบุคลากรไปในทางที่เหมาะสม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหารงานบุคลากร

จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้วยข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> 1. การเป็นสถาบันอุดมศึกษาหลักในจังหวัด 2. มีพื้นที่การทำงานที่ชัดเจน อยู่ใกล้แหล่งชุมชน 3. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความพร้อมต่อการพัฒนา 4. เป็นสถานศึกษาที่ให้โอกาสประชาชนในท้องถิ่นสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ (ค่าใช้จ่ายถูก) 5. มีผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน 6. มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 7. มีระบบการติดต่อประสานงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วัฒนธรรมองค์กรไม่เข้มแข็ง 2. นักวิจัยและบุคลากรทางการวิจัยท้องถิ่นยังมีปริมาณน้อย 3. การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด 4. บุคลากรบางส่วนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 5. การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานยังมีน้อย 6. ทักษะการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากรยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานองค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบายการเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษา ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กร

2. อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญต่อผลกระทบดังกล่าวได้

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคคลหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2. ภาครัฐมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HR ยุค 4.0) 4 กลยุทธ์ เพื่อติดสปีดในการทำงาน 3. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม มีนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณด้านบุคลากร

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

หลังจากการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการพัฒนาบุคลากรประกอบกับผลการวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้พิจารณาผลการวิเคราะห์ดังกล่าว โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ซึ่งสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์รวมทั้งสิ้น 4 ประเด็น รายละเอียดดังตารางที่ 13

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายนอก External Factors</p> <p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน Internal Factors</p>	<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคคลหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ภาครัฐมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HR ยุค 4.0) 4 กลยุทธ์เพื่อติดสปีดในการทำงาน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม มีนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น 	<p style="text-align: center;">อุปสรรค (Threats)</p> <p>การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณด้านบุคลากร</p>
<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การเป็นสถาบันอุดมศึกษาหลักในจังหวัด มีพื้นที่การทำงานที่ชัดเจน อยู่ใกล้แหล่งชุมชน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความพร้อมต่อการพัฒนา เป็นสถานศึกษาที่ให้โอกาสประชาชนในท้องถิ่นสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ (ค่าใช้จ่ายถูก) มีผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน มีระบบการติดต่อประสานงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ 	<p>SO:</p> <ol style="list-style-type: none"> สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศ (S1, S2, S3, S5 : O1) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (S4, S6 : O2, O3) 	<p>ST:</p> <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี (S4 : T1) สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นร่วมกับชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานความรู้เพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้สู่ชุมชน (S5, S6, S7 : T1)
<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> วัฒนธรรมองค์กรไม่เข้มแข็ง นักวิจัยและบุคลากรทางการวิจัยท้องถิ่นยังมีปริมาณน้อย การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด บุคลากรบางส่วนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานยังมีน้อย ทักษะการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากรยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 	<p>WO:</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาสัมพันธ์เชิงรุกคู่ขนานกับการสร้างความเข้าใจร่วมกันที่จะขับเคลื่อนองค์กรเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีทางวิชาการและวิชาชีพ (W1, W4, W5 : O1) พัฒนานักวิจัยให้มีคุณภาพ (W3 : O1, O2, O3) พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น (W3 : O2, O3) พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้สูงขึ้น (W6 : O2, O3) 	<p>WT:</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีศักยภาพสูงขึ้น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (W2, W3, W6 : T1)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมทั้งบริบทขององค์กร มหาวิทยาลัย
จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ 2565

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาคณาจารย์ที่สอดคล้องกับทิศทางการ
พัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

บทที่ 3
แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

จากผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กร ข้อมูลพื้นฐาน แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาบุคลากร จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันมากำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เป้าประสงค์ นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแปลงมาเป็นยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดแนวทางและการดำเนินงานด้วยกลยุทธ์ ตัวชี้วัด รวมถึงโครงการ/กิจกรรม และระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นมหาวิทยาลัยการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ติด 1 ใน 10 ของกลุ่ม 3 การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-Based and Community) ภายใน 5 ปี พ.ศ. 2568

พันธกิจ (Mission)

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ระบุไว้ใน มาตรา 7 “ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง ยั่งยืน ของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยะฐานะครู” มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จึงกำหนดพันธกิจไว้ 6 ด้านประกอบด้วย

1. การบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์โดยใช้องค์ความรู้ตามศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมและให้บริการวิชาการ
3. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล
5. การพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการในพื้นที่
6. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบต่อ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้าและการจัดการความรู้โดยการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง และเกิดความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ และวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม การศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การพัฒนา ทักษะด้านภาษาอังกฤษ พัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยการส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม/แนวทาง	ผู้รับผิดชอบ
			พ.ศ. 2565		
1. ส่งเสริมความรู้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	1. บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่บรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมความรู้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละ	80	กิจกรรมปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการปรับสถานภาพจากพนักงานราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และอาจารย์บรรจุใหม่	งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
2. ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้พัฒนาด้านคุณวุฒิและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	1. จำนวนคณาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละ	9	1. กิจกรรมให้ความรู้เรื่องทุนการศึกษาต่อ	คณะกรรมการบริหาร กองทุน
	2. จำนวนคณาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นแต่ละปี	ร้อยละ	30	1. กิจกรรมให้ความรู้เรื่องการเขียนผลงานทางวิชาการ	ทุกคณะ
3. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่ละปี	ร้อยละ	5	1. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสายสนับสนุน 2. โครงการฝึกอบรมการวิเคราะห์ค่างานและกรอบอัตรากำลังของสายงานสนับสนุน	งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ	1. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ	ร้อยละ	80	1. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสายสนับสนุน 2. โครงการฝึกอบรมการวิเคราะห์ค่างานและกรอบอัตรากำลังของสายงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม/แนวทาง	ผู้รับผิดชอบ
			พ.ศ. 2565		
1. ส่งเสริมให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการ	1. ร้อยละของอาจารย์ที่จัดกิจกรรมโครงการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น	ร้อยละ	80	โครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนของหลักสูตรสาขาวิชาและคณะ	ทุกคณะ
2. เสริมสร้างสมรรถนะด้านการศึกษาวิจัย	1. อาจารย์ที่นำเสนอบทความวิจัย หรือตีพิมพ์บทความวิจัย หรือบทความทางวิชาการ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด	เรื่อง	10	โครงการส่งเสริมศักยภาพนักวิจัยให้นำเสนอบทความวิจัย หรือตีพิมพ์บทความวิจัย หรือบทความทางวิชาการจากผลงานวิจัย	สถาบันวิจัยและพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม/แนวทาง	ผู้รับผิดชอบ
			พ.ศ. 2565		
1. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรเพื่อราชการใสสะอาด	1. ระดับคะแนนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	คะแนน	3.51	กิจกรรมประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	งานกิจการสภา กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
	2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ร้อยละ	80	กิจกรรมประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	งานกิจการสภา กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

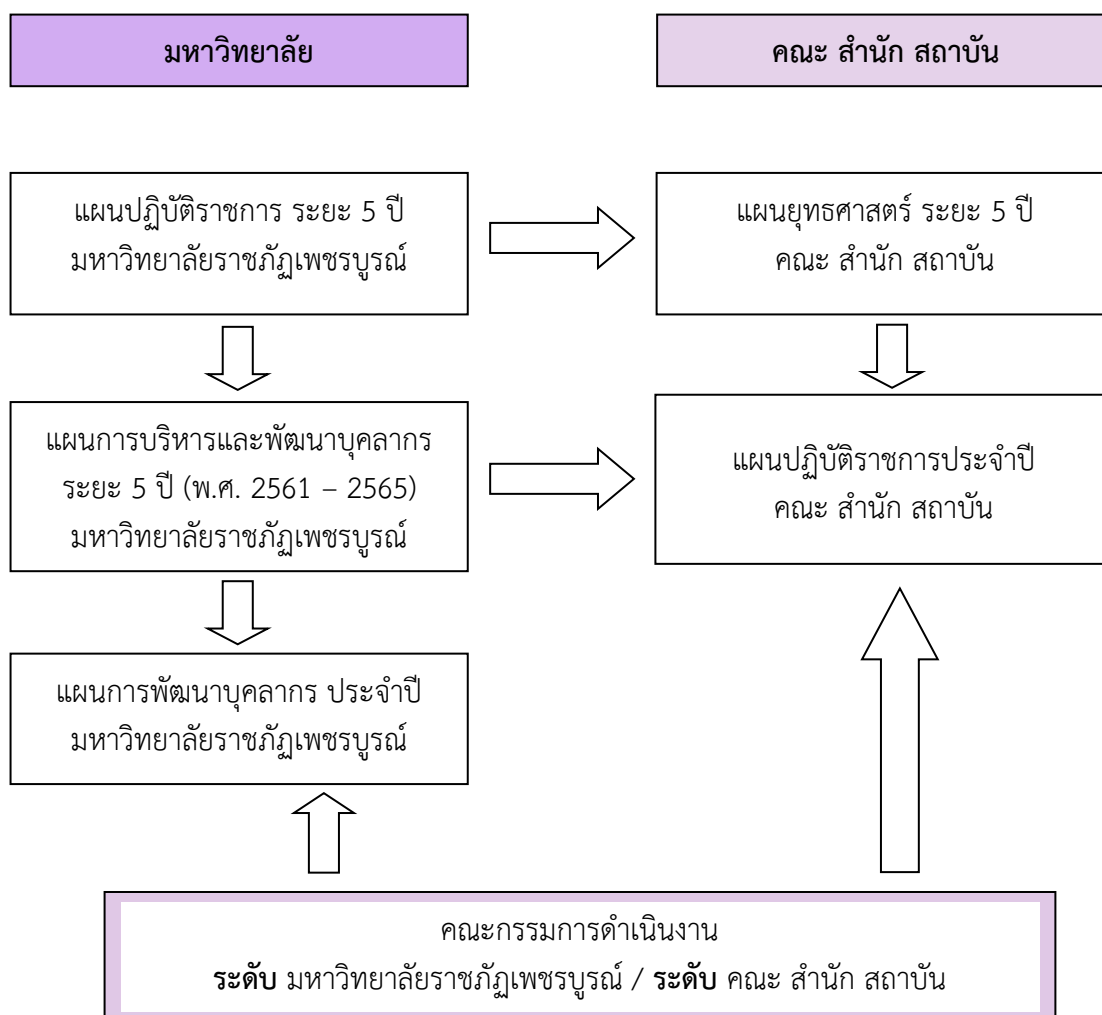
กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม/แนวทาง	ผู้รับผิดชอบ
			พ.ศ. 2565		
1. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกหน่วยงาน	1. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการบรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 ของตัวชี้วัดของแผน	หน่วยงาน	5	การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	ทุกคณะ
	2. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนบรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 ของตัวชี้วัดของแผน	หน่วยงาน	10	การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน

บทที่ 4 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ได้กำหนดให้มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติรวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ประเด็น ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565 ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย โดยการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน
2. คณะ สำนัก สถาบัน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา บุคลากร ระยะยาว 5 ปี ของมหาวิทยาลัย



บทที่ 5 การติดตามและประเมินผล

เมื่อมีการนำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2565 สู่การปฏิบัติการจริงแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และประเมินผลความสำเร็จไว้ในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีแนวทางดังนี้

การประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยในภาพรวม

การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกำหนดมาจากร้อยละของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตนเอง ใน 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของการบรรลุเป้าหมาย} = \frac{\text{จำนวนคนที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด} \times 100}{\text{จำนวนคนทั้งหมด}}$$

ตัวชี้วัดผลสำเร็จของบุคลากรสายวิชาการที่ศึกษาต่อและสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก

ค่าเป้าหมาย (คน)				
2561	2562	2563	2564	2565
5	10	12	15	18

ตัวชี้วัดผลสำเร็จของบุคลากรสายวิชาการที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ ณ วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ

ค่าเป้าหมาย (คน)				
2561	2562	2563	2564	2565
10	15	20	25	30

ตัวชี้วัดผลสำเร็จของบุคลากรสายสนับสนุนที่ขอประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ณ วันที่คณะกรรมการบริหารบุคคลประจำมหาวิทยาลัยอนุมัติแต่งตั้ง

ค่าเป้าหมาย (คน)				
2561	2562	2563	2564	2565
1	5	10	15	20

การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จะกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละยุทธศาสตร์ ใน 4 ยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดตามค่าเป้าหมายของแต่ละยุทธศาสตร์

ภาคผนวก

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ 2564 (1 ต.ค. 2563 – 30 ก.ย. 2564)

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีการพัฒนาคุณวุฒิ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายงาน

- กลยุทธ์**
1. ส่งเสริมความรู้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 2. ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้พัฒนาด้านคุณวุฒิและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
 3. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
 4. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		รายละเอียดผลการดำเนินงาน
	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
1. บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่บรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมความรู้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	งานการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้จัดกิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ประจำปี 2564: Online Training จำนวน 8 คน เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับนโยบาย ประกาศระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ที่เชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพนักงานราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งได้เข้าร่วมการปฐมนิเทศทุกคน จากอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร และบุคลากรฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ ในวันที่ 3 สิงหาคม 2564
2. จำนวนคณาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	15 คน	63 คน	มหาวิทยาลัยมีคณาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ค่าเป้าหมายตั้งไว้ร้อยละ 9 และในปีงบประมาณ 2564 มีคณาจารย์ที่ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก รวมทั้งสิ้น 63 คน คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ 26.81 บรรลุค่าเป้าหมาย คณะครุศาสตร์ 12 คน คณะเทคโนโลยีการเกษตรฯ 10 คน คณะมนุษยศาสตร์ฯ 8 คน คณะวิทยาการจัดการ 23 คน คณะวิทยาศาสตร์ฯ 10 คน

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		รายละเอียดผลการดำเนินงาน
	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
3. จำนวนคณาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นแต่ละปี	30 คน	21 คน	<p>คณาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ค่าเป้าหมายตั้งไว้ 30 คน มีคณาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งหมด 21 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดอกอ้อ ขวัญนิน คำสั่งที่ 1966/2563 ลว. 30 ตุลาคม 2563 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดุลย์ศิริ สัตย์เจริญ คำสั่งที่ 1966/2563 ลว. 30 ตุลาคม 2563 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยะวัน เพชรหมี่ คำสั่งที่ 1966/2563 ลว. 30 ตุลาคม 2563 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุมาลี พิมพันธ์ คำสั่งที่ 1966/2563 ลว. 30 ตุลาคม 2563 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพิศ สายบุญขึ้น คำสั่งที่ 1966/2563 ลว. 30 ตุลาคม 2563 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิมงคล บัวช้อย คำสั่งที่ 1966/2563 ลว. 30 ตุลาคม 2563 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณ สนใจ คำสั่งที่ 1966/2563 ลว. 30 ตุลาคม 2563 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัญชญา ศรีเรืองฤทธิ์ คำสั่งที่ 1965/2563 ลว. 30 ตุลาคม 2563 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรินทร์ รัตนวัย คำสั่งที่ 1965/2563 ลว. 30 ตุลาคม 2563 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรเชษฐ์ เอี่ยมสำอาง คำสั่งที่ 95/2564 ลว. 22 มกราคม 2564 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฬา เจริญวงศ์ คำสั่งที่ 95/2564 ลว. 22 มกราคม 2564 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎาภรณ์ ยุงทอง คำสั่งที่ 602/2564 ลว. 22 เมษายน 2564 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปาริชาติ ลาจันนนท์ คำสั่งที่ 602/2564 ลว. 22 เมษายน 2564 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จันทร์พิมพ์ มีเปี่ยม คำสั่งที่ 601/2564 ลว. 22 เมษายน 2564 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรชัย ศรีสมุดคำ คำสั่งที่ 602/2564 ลว. 22 เมษายน 2564

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		รายละเอียดผลการดำเนินงาน
	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
			16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประธาน เรียงลาด คำสั่งที่ 602/2564 ลว. 22 เมษายน 2564 17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิมล พันธุ์โต คำสั่งที่ 802/2564 ลว. 18 มิถุนายน 2564 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกรียงไกร ทิมศร คำสั่งที่ 1135/2564 ลว. 19 สิงหาคม 2564 19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศิกานต์ ปานปราณีเจริญ คำสั่งที่ 1135/2564 ลว. 19 สิงหาคม 2564 20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุจิรา คุ่มทรัพย์ คำสั่งที่ 1135/2564 ลว. 19 สิงหาคม 2564 21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางรัตน์ พันแสง คำสั่งที่ 1135/2564 ลว. 19 สิงหาคม 2564
4. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแต่ละปี	15 คน	16 คน	บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่าเป้าหมายตั้งไว้ 16 คน มีบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งผลดำเนินงาน ทั้งหมด 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100 บรรลุค่าเป้าหมาย 1. นางพรรณนิสา แดงสวัสดิ์ แต่งตั้งวันที่ 28 ตุลาคม 2563 2. นางวรรณภัสร์ ปราบพาลา แต่งตั้งวันที่ 23 พฤศจิกายน 2563 3. นางพิมพ์ชนก คำเหมือง แต่งตั้งวันที่ 25 พฤศจิกายน 2563 4. นางรัชณี ใจรักษ์ แต่งตั้งวันที่ 30 พฤศจิกายน 2563 5. นางมัทนา จันทร์ศรี แต่งตั้งวันที่ 1 ธันวาคม 2563 6. นางสาวทิวา ไพเขต แต่งตั้งวันที่ 16 ธันวาคม 2563 7. นางสุทธิดา พาเวียง แต่งตั้งวันที่ 30 ธันวาคม 2563 8. นางกุหลาบ ขาดิชนะ แต่งตั้งวันที่ 26 มกราคม 2564 9. นางสาวฐะปะนีย์ บุญตั้ง แต่งตั้งวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		รายละเอียดผลการดำเนินงาน
	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
			10. นางเพชรรินทร์ สีตะระโส แต่งตั้งวันที่ 4 มีนาคม 2564 11. นางสาวแสงสุนีย์ เดชมา แต่งตั้งวันที่ 4 มีนาคม 2564 12. นางสาวศิวพร อ่อนชุ่ม แต่งตั้งวันที่ 30 มีนาคม 2564 13. นางอุตสา สว่างแจ้ง แต่งตั้งวันที่ 18 พฤษภาคม 2564 14. นางจินตนา ศักดิ์เสถียรกุล แต่งตั้งวันที่ 2 สิงหาคม 2564 15. นางสาวณิชยา บัวสิงคำ แต่งตั้งวันที่ 2 สิงหาคม 2564 16. นายทศพร ทองแท้ ช่างตักแต่งสถานที่ ระดับ 1 เลื่อนเป็น ระดับ 2 แต่งตั้งวันที่ 22 กรกฎาคม 2564
5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้จัดโครงการเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ โดยค่าเป้าหมายตั้งไว้ร้อยละ 80 และบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ ผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ 85 บรรลุค่าเป้าหมาย โดยมีโครงการดังนี้ 1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานหลักและการเขียนแบบประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ในวันที่ 22-23 ธันวาคม 2563 2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การสร้างความเข้าใจตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2562: ระดับหลักสูตรและระดับคณะดำเนินการวันที่ 16 มีนาคม 2564 3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ: Online Training and Workshop “หลักการเขียนประเมินค่างานเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น” ดำเนินการ 10 มิถุนายน 2564

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		รายละเอียดผลการดำเนินงาน
	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
			<p>4. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร เรื่อง การใช้งานระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์ ดำเนินการ 19-22 กรกฎาคม 2564</p> <p>กิจกรรมที่ 1 อบรมการใช้งานระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับผู้ดูแลระบบ</p> <p>กิจกรรมที่ 2 อบรมการใช้งานระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับผู้ใช้งานทั่วไป</p> <p>5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สำหรับผู้ดูแลระบบระดับคณะ สำนัก และสถาบัน ดำเนินการ 12 กรกฎาคม 2564</p> <p>6. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน สำหรับผู้ใช้งาน” ดำเนินการ 12-13 กรกฎาคม 2564</p> <p>7. โครงการอบรมการใช้งานระบบบริหารจัดการอิเล็กทรอนิกส์ ดำเนินการ 29-30 กรกฎาคม 2564</p> <p>8. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร ดำเนินการ 4 สิงหาคม 2564</p> <p>9. โครงการอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ดำเนินการ 31 สิงหาคม 2564</p> <p>โดยบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในโครงการทุกคณะ สำนัก สถาบัน</p>

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ
- เป้าประสงค์** บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ วิจัย และหรือวิชาชีพ
- กลยุทธ์**
- ส่งเสริมให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการ
 - เสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		รายละเอียดผลการดำเนินงาน
	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
6. ร้อยละของอาจารย์ที่จัดกิจกรรมโครงการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 98	จำนวนอาจารย์แต่ละคณะมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมโครงการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 97.1 คณะครุศาสตร์ อาจารย์ทั้งหมด 40 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อาจารย์ทั้งหมด 60 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 100 คณะวิทยาการจัดการ อาจารย์ทั้งหมด 56 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 100 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาจารย์ทั้งหมด 65 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 100 คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อาจารย์ทั้งหมด 50 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 100
7. อาจารย์ที่นำเสนอบทความวิจัย หรือตีพิมพ์บทความวิจัย หรือบทความทางวิชาการ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด	16 เรื่อง	42 เรื่อง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ส่งเสริมศักยภาพนักวิจัย โดยสนับสนุนการส่งบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือระดับนานาชาติ มีอาจารย์ได้พิจารณาตีพิมพ์จำนวน 42 เรื่อง บรรลุค่าเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรเพื่อราชการใสสะอาด

กลยุทธ์

1. ระดับคะแนนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		รายละเอียดผลการดำเนินงาน
	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
8. ระดับคะแนนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ร้อยละ 4.10	ร้อยละ 3.68	มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดระดับคะแนนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร ค่าเป้าหมายตั้งไว้ร้อยละ 4.10 ผลการดำเนินงานได้ร้อยละ 3.68
9. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ร้อยละ 95	ร้อยละ 24.73	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการประเมินผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ 2564 ผ่านระบบออนไลน์ จากบุคลากรทั้งหมด 659 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม 163 คน คิดเป็นร้อยละ 24.73

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์ มหาวิทยาลัยมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ 1. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		รายละเอียดผลการดำเนินงาน
	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
10. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการบรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 ของตัวชี้วัดของแผน	5 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน	1. คณะครุศาสตร์ 2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5. คณะวิทยาการจัดการ
11. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนบรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 ของตัวชี้วัดของแผน	10 หน่วยงาน	10 หน่วยงาน	1. คณะครุศาสตร์ 2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5. คณะวิทยาการจัดการ 6. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน 7. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ 8. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม 9. สถาบันวิจัย 10. สำนักงานอธิการบดี

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน ฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมากและมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดโครงการ ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้
2. วัฒนธรรมองค์กรไม่เข้มแข็ง ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไม่เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน
3. นักวิจัยและบุคลากรทางการวิจัยท้องถิ่นยังมีปริมาณน้อย
4. การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด
5. บุคลากรบางส่วนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
6. การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานยังมีน้อย
7. ทักษะการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากรยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากร มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนดและระเบียบต่าง ๆ
2. ควรมีการกำหนดรางวัลหรือสิ่งจูงใจให้กับผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ