



# แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ  
2567

2024

 [www.pcru.ac.th](http://www.pcru.ac.th)

 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

## คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ทบทวนตามกระบวนการขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีแผนระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) เป็นแผนหลัก มีการทบทวนตามกระบวนการทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน คณะกรรมการดำเนินงานตามคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ 1979/2565 และจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา โดยได้ปรับปรุงแผนฯ ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการ และกิจกรรมของทุกหน่วยงานให้สอดคล้องเพื่อให้กระบวนการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

คณะทำงานจึงขอขอบคุณ คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกท่าน และผู้บริหารทุกฝ่ายที่ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ จนทำให้เอกสารแผนพัฒนาบุคลากรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สามารถนำแนวทางไปขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ประจำปีงบประมาณ 2567

คณะกรรมการดำเนินงาน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
<b>บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์</b>	<b>3</b>
ความเป็นมาและความสำคัญ	3
การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	4
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ	5
ข้อมูลบุคลากร	6
- ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	6
- ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	19
สรุปภาพรวมของบุคลากรปัจจุบัน	22
ข้อมูลอาจารย์ประจำที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2567	23
ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2567	29
สรุปภาพรวมการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุในระยะ 5 ปี ข้างหน้า	31
แนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลัง	33
<b>บทที่ 2 สภาพการณ์ปัจจุบันและทิศทางการบริหาร</b>	<b>35</b>
วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน	35
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	37
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	38
วิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix	39
แผนปฏิบัติการราชการการบริหารและพัฒนาบุคลากร	40
<b>บทที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์</b>	<b>41</b>
แผนบริหารงานบุคลากร	41
แผนพัฒนาบุคลากร	53
<b>บทที่ 4 การขับเคลื่อนแผนการบริหารงานบุคลากรสู่การปฏิบัติและประเมินความสำเร็จ</b>	<b>60</b>
ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	60
การประเมินผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี	62
<b>ภาคผนวก</b>	
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	
ประจำปีงบประมาณ 2567	66
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	75

## บทที่ 1

### ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

#### ความเป็นมาและความสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

พ.ศ. 2514 นายจำรูญ ปิยะบุตร ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ ร่วมกับพ่อค้าประชาชน และสมาชิกผู้แทนราษฎรจังหวัดเพชรบูรณ์ได้ทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการขอจัดตั้งวิทยาลัยครูขึ้น กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาแล้วอนุมัติให้สร้างวิทยาลัยครูขึ้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยประกาศตั้งเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2516

พ.ศ. 2518 มีประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู และยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า พระราชทานนามวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่งว่า “สถาบันราชภัฏ” ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535

พ.ศ. 2538 ได้ลงพระปรมาภิไธยประกาศในราชกิจจานุเบกษามีผลให้ “วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์” มีฐานะเป็น “สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2538

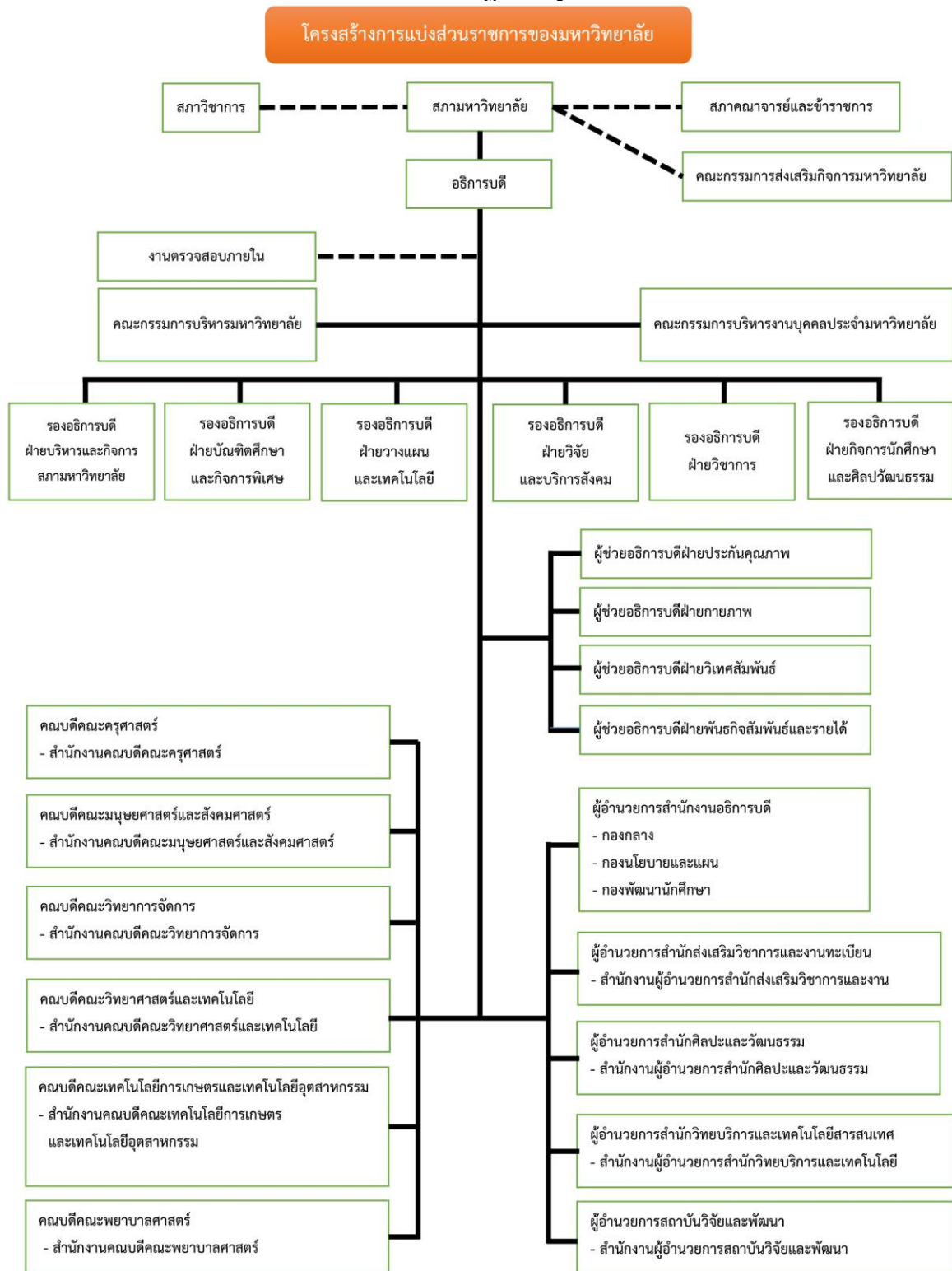
พ.ศ. 2547 ด้วยพระมหากรุณาธิคุณแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทำให้ “สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” ยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”

พ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เปลี่ยนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์นั้น ได้มีการดำเนินการตามกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2549 ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี ได้แก่ กองกลาง กองนโยบายและแผน และกองพัฒนานักศึกษา
2. คณะครุศาสตร์ ได้แก่ สำนักงานคณบดี
3. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ได้แก่ สำนักงานคณบดี
4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ สำนักงานคณบดี
5. คณะวิทยาการจัดการ ได้แก่ สำนักงานคณบดี
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่ สำนักงานคณบดี
7. สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการ
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการ
9. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการ
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการ

# การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มุ่งพัฒนาการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่จะรักษาคนดี คนเก่ง และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย 10 หลัก คือ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ รวมถึงความเป็นอิสระเสรีทางวิชาการ และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยส่งเสริมการทำงานที่เป็นทีมที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ทางด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

การจัดทำแผนบริหารงานบุคคลจึงสอดคล้องกับนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งของบุคลากร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจของมหาวิทยาลัย
2. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสม อาศัยข้อมูลพื้นฐานด้านความต้องการที่จำเป็นและดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้วยกระบวนการสรรหาที่เข้าถึงบุคคลเป้าหมาย ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยดำเนินการด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. สร้างความรู้ความเข้าใจในภาระหน้าที่และมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและความถนัด พร้อมกำกับ ติดตาม สนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. จัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม และเสมอภาคตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยการจัดระบบการประเมินผลงานที่มีสิทธิภาพเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรม
5. จัดการข้อร้องเรียนและดำเนินการเรื่องวินัยด้วยความเป็นธรรม โดยใช้หลักเกณฑ์ หลักฐาน และข้อมูลที่ครบถ้วน ดำเนินการตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย กำหนดให้ตรวจสอบและใช้การลงโทษทางวินัยตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย ต้องทำในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อป้องกันการใช้อคติในการตัดสินใจและเกิดความ เป็นธรรม ต่อทุกฝ่าย

## ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

### ปรัชญา (Philosophy)

ปัญญา เสถียรภาพ ปัญญาเป็นสิ่งประเสริฐสุด

### วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยติดอันดับ 1 ใน 10 ของกลุ่มพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (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 มีส่วนร่วมในการจัดการ บำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด

และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู” มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จึงกำหนดพันธกิจไว้ 6 ด้านประกอบด้วย

1. การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ
2. การวิจัย พัฒนานวัตกรรม และให้บริการวิชาการ
3. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตรและการท่องเที่ยว
6. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

**ข้อมูลบุคลากร** (ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

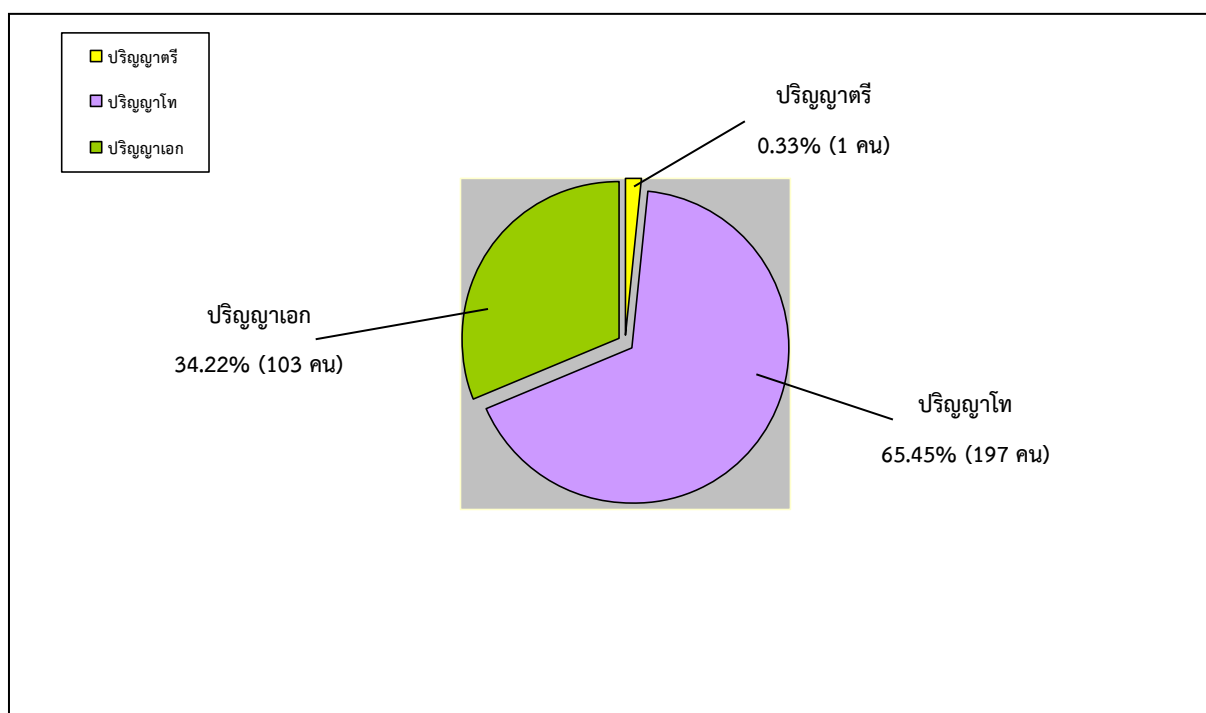
**1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ**

**1.1 ข้อมูลคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในภาพรวมของมหาวิทยาลัย**

อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 301 คน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและตำแหน่ง ทางวิชาการ

ข้อมูลอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 301 คน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นดังนี้

- 1) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 00.33
- 2) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45
- 3) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.22

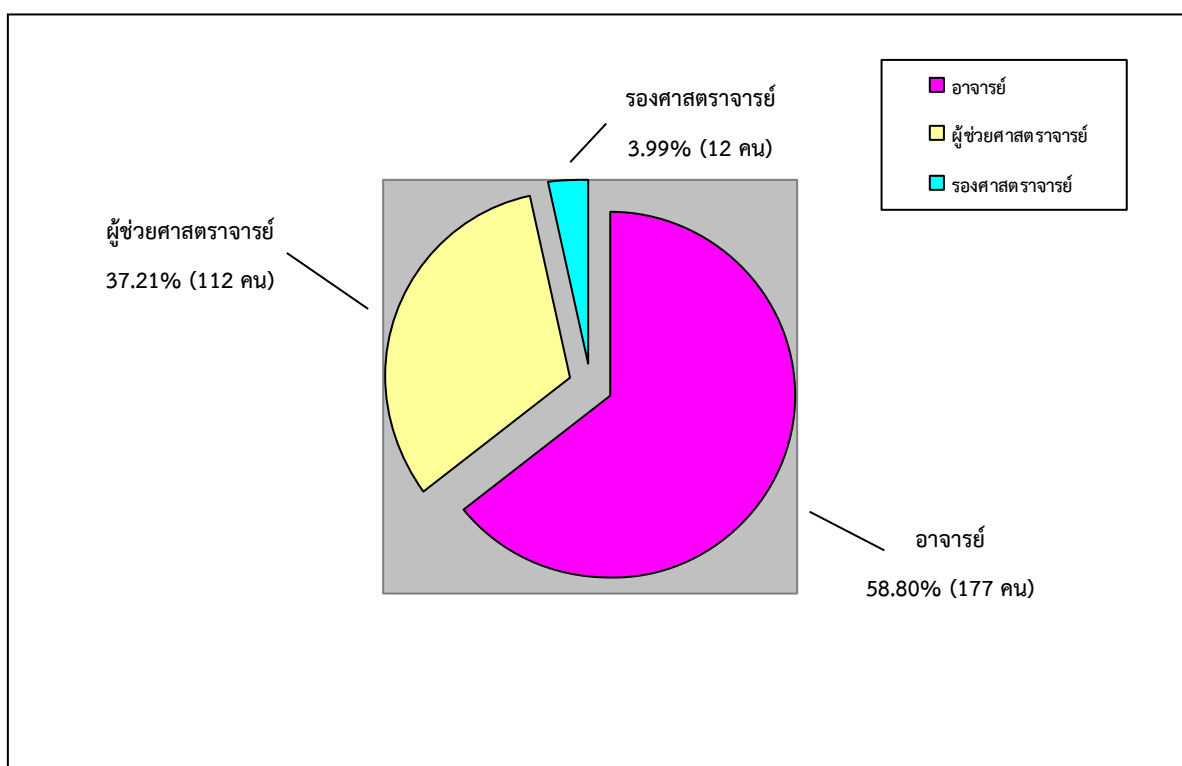


**แผนภาพที่ 2** แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี คุณวุฒิปริญญาโท และคุณวุฒิปริญญาเอก

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 2 พบว่า อาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 299 คน มีสัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33 คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 และอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.22

### 1.2 ข้อมูลอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 301 คน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ เป็นดังนี้

1) ตำแหน่งอาจารย์	จำนวน	177 คน	คิดเป็นร้อยละ	58.80
2) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	จำนวน	112 คน	คิดเป็นร้อยละ	37.21
3) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	จำนวน	12 คน	คิดเป็นร้อยละ	3.99
4) ตำแหน่งศาสตราจารย์	จำนวน	- คน	คิดเป็นร้อยละ	00.00



### แผนภาพที่ 3 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 3 พบว่า อาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 301 คน มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับอาจารย์ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.21 และมีผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.99



ข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละคณะ  
 ตารางที่ 1 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่างๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	จำนวนอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา				จำนวนอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ				
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
ครุศาสตร์	-	27	17	44	29	13	2	-	44
เทคโนโลยีการเกษตรและ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	50	8	58	38	19	1	-	58
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	45	26	72	45	26	1	-	72
วิทยาการจัดการ	-	38	16	54	33	21	-	-	54
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	32	31	63	23	32	8	-	63
พยาบาลศาสตร์	-	5	5	10	9	1	-	-	10
รวม	1	197	103	301	177	112	12	-	301
ร้อยละ	0.33	65.45	34.22	100	58.80	37.21	3.99	-	100

ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566

จากตารางที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้มีการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

จำนวนอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า จำนวนอาจารย์ทั้งหมด 301 คน มีสัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33 คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 และคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.22

จำนวนอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า จำนวนอาจารย์ทั้งหมด 301 คน มีสัดส่วนของผู้ดำรงตำแหน่งระดับอาจารย์ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.21 และระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.99

### 1.3 ข้อมูลจำนวนอาจารย์ประจำของแต่ละสาขาวิชาและคณะ

1) อาจารย์ประจำของคณะครุศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 45 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะครุศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	สาขาวิชาคณิตศาสตร์	-	5	-	5
2	สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	-	3	1	4
3	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	-	2	3	5
4	สาขาวิชาพลศึกษา	-	5	3	8
5	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	3	2	5
6	สาขาวิชาภาษาไทย	-	3	-	3
7	(กลุ่มวิชาจิตวิทยาและแนะแนว)	-	1	1	2
	(กลุ่มวิชาพื้นฐานการศึกษา)	-	-	2	2
	(กลุ่มวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา)	-	3	-	3
	(กลุ่มวิชาการวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา)	-	1	2	3
	(กลุ่มวิชาหลักสูตรและการสอน)	-	1	3	4
	<b>รวม</b>	-	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>44</b>
	<b>ร้อยละ</b>	-	<b>61.40</b>	<b>38.6</b>	<b>100.00</b>

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ จำนวน 10 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาพลศึกษา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
  - 1.1 อาจารย์สลักจิตร คณะฤทธิ์
  - 1.2 อาจารย์สุพล เพ็ชรบัว
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 3 คน
  - 2.1 อาจารย์ศิวภรณ์ ไสโต
  - 2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อโณทัย พลเยี่ยม เพชรแสง
  - 2.3 อาจารย์วรางคณา ภูศิริภิญโญ
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
  - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้ำฝน เบ้าทองคำ
  - 3.2 อาจารย์กตัญญา บุญสวน
4. กลุ่มวิชาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 4.1 อาจารย์นิตยา นาคอินทร์
5. สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 5.1 อาจารย์กำธร คงอรุณ
6. กลุ่มวิชาหลักสูตรและการสอน ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรมะ แก้วพวง

2) อาจารย์ประจำของคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีจำนวนทั้งหมด 58 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรฯ ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต	-	4	-	4
2	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	-	5	-	5
3	สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตและการจัดการ	-	5	-	5
4	สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	-	5	-	5
5	สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	-	4	1	5
6	สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม	-	4	1	5
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	-	3	1	4
10	สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ (อยู่ระหว่างการพัฒนาหลักสูตร ปี 2565)	-	5	-	5
11	สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และระบบอัตโนมัติ (4 ปี) (อยู่ระหว่างการพัฒนาหลักสูตร)	-	1	1	2
<b>รวม</b>			<b>49</b>	<b>8</b>	<b>58</b>
<b>ร้อยละ</b>			<b>86.21</b>	<b>13.79</b>	<b>100</b>

อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรมลาศึกษาต่อ จำนวน 9 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 1.1 อาจารย์ ว่าที่ ร.ต. ศักดิ์ศิริชัย ศรีสวัสดิ์
2. สาขาวิชาเอกเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 2.1 อาจารย์นฤมล วันน้อย
3. สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วิชาเอกเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประธาน เรียงลาด
4. สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตและการจัดการ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
  - 4.1 อาจารย์สุวิมล เทียกทุม
  - 4.2 รองศาสตราจารย์ธรรม์ณชาติ วันแต่ง

5. สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วิชาเอกเทคโนโลยีการผลิตพืช ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 5.1 อาจารย์กรินทร์ ผึ้งบรรหาร
6. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 6.1 อาจารย์ชนิรัตน์ ผึ้งบรรหาร
7. สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 7.1 อาจารย์ธนวรรณ ท้าวนอก
8. สาขาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 8.1 อาจารย์คานต์ พานิชสีตี

3) อาจารย์ประจำของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 72 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนอาจารย์สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิ			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
<b>หลักสูตรระดับปริญญาตรี</b>					
1	สาขาวิชานิติศาสตร์	-	3	2	5
2	สาขาวิชารัฐศาสตร์	-	4	1	5
3	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-	1	4	5
4	สาขาวิชาพัฒนาสังคม	-	4	1	5
5	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	4	1	5
6	สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	-	4	1	5
7	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	-	2	2	4
8	สาขาวิชาศิลปกรรม	-	5	-	5
9	สาขาวิชานาฏศิลป์และศิลปะการแสดง	-	6	-	6
10	สาขาวิชาภาษาจีน	1	3	1	5
11	สาขาวิชาการบริหารกระบวนการยุติธรรม	-	5	-	5
12	สาขาวิชาการเมืองเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	-	2	3	5
13	สาขาวิชาภาษาไทย	-	1	1	2
<b>หลักสูตรระดับมหาบัณฑิต</b>					
1	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-	-	4	4
2	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	-	3	3
3	สาขาวิชาการเมืองการปกครอง	-	-	3	3
<b>รวม</b>		<b>1</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>72</b>
<b>ร้อยละ</b>		<b>1.39</b>	<b>61.11</b>	<b>37.5</b>	<b>100</b>

**อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ลาศึกษาต่อ จำนวน 8 คน ดังนี้**

1. สาขาวิชารัฐศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 1.1 อาจารย์ธัญมัย รังสิกรรพุม
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์จිරพรรณ พรหมประเสริฐ
3. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพิศ สายบุญชื่น
4. สาขาวิชาการพัฒนาสังคม ระดับปริญญาเอก ภาคปกติ จำนวน 1 คน
  - 4.1 อาจารย์กิตติวดี สีตา
5. สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 5.1 อาจารย์นงลักษณ์ ยุทธศิลป์เสวี
6. สาขาวิชาการบริหารกระบวนการยุติธรรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 6.1 อาจารย์อภิรักษ์ ทะสุนทร
7. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 7.1 อาจารย์หทัยชนก อ่างหิรัญ
8. สาขาวิชานิติศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 8.1 อาจารย์มนัสนันท์ ปิ่นพิทักษ์

4) อาจารย์ประจำของคณะวิทยาการจัดการ มีจำนวนทั้งหมด 54 คน จำแนกตามสาขาวิชา และระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาการจัดการในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
<b>หลักสูตรระดับปริญญาตรี</b>					
1	สาขาวิชาการจัดการ	-	2	3	5
2	สาขาวิชาการตลาด	-	5	-	5
3	สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	5	-	5
4	สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม	-	4	1	5
5	สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	-	3	2	5
6	สาขาวิชาบัญชี	-	10	-	10
7	สาขาวิชานิติศาสตร์	-	1	4	5
8	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	-	5	2	7
9	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่	-	3	-	3
<b>หลักสูตรระดับมหาบัณฑิต</b>					
1	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	-	-	4	4
<b>รวม</b>		-	<b>38</b>	<b>16</b>	<b>54</b>
<b>ร้อยละ</b>		-	<b>70.37</b>	<b>29.63</b>	<b>100</b>

## อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการลาศึกษาต่อ จำนวน 21 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาการบัญชี ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 4 คน
  - 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์บวรลักษณ์ เงินมา
  - 1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา กลิ่นจันทร์
  - 1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดุลย์ศิริ สัตย์เจริญ
  - 1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภลัย บุญทิม
2. สาขาวิชาการตลาด ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
  - 2.1 อาจารย์ปราณีต ใจหนัก
  - 2.2 อาจารย์ศิริพงษ์ เหมมัน
3. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 4 คน
  - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิพนธ์ เพชรพระบูรณ์
  - 3.2 อาจารย์วิศิษฐ์ บิลมาศ
  - 3.3 อาจารย์พิมพ์พร เกษดี
  - 3.4 อาจารย์สุพิชชา โชติกำจร
4. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
  - 4.1 อาจารย์ชัชกร คัชมาตย์
  - 4.2 อาจารย์ปิยะนุช พรหมประเสริฐ
5. สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
  - 5.1 อาจารย์นันทกานต์ ศรีปลั่ง
  - 5.2 อาจารย์ธีรภัทร ดีเอม
6. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
  - 6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัญญ์กุลณัช พีรชาอัครชัย
7. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 4 คน
  - 7.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดอกอ้อ ขวัญนิน
  - 7.2 อาจารย์วิญญู พันธุ์โต
  - 7.3 อาจารย์วิไลพร วงษ์อินทร์
  - 7.4 อาจารย์กริชชัย ขาวจ้อย
8. สาขาวิชาการจัดการ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
  - 8.1 อาจารย์ปณชริกา สุคนธสิงห์
9. สาขาวิชานิติศาสตร์ ระดับปริญญาโท ภาคนอกเวลา 1 คน
  - 9.1 อาจารย์ ดร.เอกชัย แสงโสดา

5) อาจารย์ประจำของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีจำนวนทั้งหมด 63 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 6  
 ตารางที่ 6 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
<b>หลักสูตรระดับปริญญาตรี</b>					
1	สาขาวิชาเคมี	-	2	5	7
2	สาขาวิชาฟิสิกส์	-	1	4	5
3	สาขาวิชาชีววิทยา	-	3	3	6
4	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ	-	1	5	6
5	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการข้อมูล	-	2	3	5
6	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-	4	1	5
7	สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	-	1	3	4
8	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	-	5	1	6
9	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	-	6	1	7
10	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	3	1	4
11	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา	-	-	3	3
12	สาขาวิชาการแพทย์แผนไทย	-	4	1	5
<b>รวม</b>		-	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>63</b>
<b>ร้อยละ</b>		-	<b>54.69</b>	<b>45.31</b>	<b>100</b>

อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ลาศึกษาต่อ จำนวน 7 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาชีววิทยา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 3 คน
  - 1.1 อาจารย์สุรางค์รัตน์ พันแสง
  - 1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรเชษฐ เอี่ยมสำอาง
  - 1.3 อาจารย์กานต์ แยมพงษ์
2. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร ระดับปริญญาเอก ภาคปกติ จำนวน 1 คน
  - 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตรีชฎา อุทัยดา
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
  - 3.1 อาจารย์พิณทิพย์ แก้วแกมทอง
  - 3.2 อาจารย์อิสระ ตั้งสุวรรณ
4. สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์เข็มปรีตร ชุนราชเสนา

6) อาจารย์ประจำของคณะพยาบาลศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 10 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
<b>หลักสูตรระดับปริญญาตรี</b>					
1	สาขาวิชาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	-	2	-	2
2	สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	-	1	1	2
3	สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-	1	1	2
4	สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	-	1	-	1
5	สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	-	1	2	3
<b>รวม</b>		-	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>ร้อยละ</b>		-	<b>60.00</b>	<b>40.00</b>	<b>100</b>

อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์กำลังศึกษาต่อ จำนวน 1 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน

1.1 อาจารย์วัชระ เกียนดีะ



ตารางแสดงจำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ จำแนกตามประเภทและคุณวุฒิที่ลาศึกษาต่อของแต่ละคณะ  
 ตารางที่ 7 จำนวนอาจารย์ที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ จำแนกตามคณะ ดังนี้

ที่	คณะ	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			อาจารย์ประจำพิเศษ			อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อทั้งสิ้น
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	ครุศาสตร์						10				10
2	เทคโนโลยีการเกษตรฯ						9				9
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์						8				8
4	วิทยาการจัดการ						21				21
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี						7				7
6	พยาบาลศาสตร์						1				1
รวม							56				56
ร้อยละ							28.28				28.28

จำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อมีทั้งสิ้น 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.28 \*\*จากบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 198 คน ( $56 \times 100 / 198 = 28.28$ )

ปีงบประมาณ 2566	คาดว่าจะมีบุคลากรสำเร็จการศึกษา	จำนวน	7 คน ** (จบ 11 คน)
ปีงบประมาณ 2567	คาดว่าจะมีบุคลากรสำเร็จการศึกษา	จำนวน	22 คน
ปีงบประมาณ 2568	คาดว่าจะมีบุคลากรสำเร็จการศึกษา	จำนวน	10 คน
ปีงบประมาณ 2569	คาดว่าจะมีบุคลากรสำเร็จการศึกษา	จำนวน	10 คน
ปีงบประมาณ 2570	คาดว่าจะมีบุคลากรสำเร็จการศึกษา	จำนวน	14 คน

เห็นได้ว่าในปีงบประมาณ 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.87 และในปีงบประมาณ 2567 มหาวิทยาลัยฯ มีอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.22 ผู้สำเร็จการศึกษาคณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2566 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67

ตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา ระยะ 5 ปีข้างหน้า (2567-2570) จนถึงปีงบประมาณ 2570 (ปัจจุบันคงเหลือ 4 ปี) คาดว่าจะมีอาจารย์สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.28 รวมอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก รวมทั้งสิ้น 159 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 ( $159 \times 100 / 198 = 80.30$ ) ซึ่งคิดเป็นอัตราส่วน 80 : 20

ตารางที่ 8 จำนวนอาจารย์อยู่ระหว่างการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ จำแนกตามคณะ ดังนี้

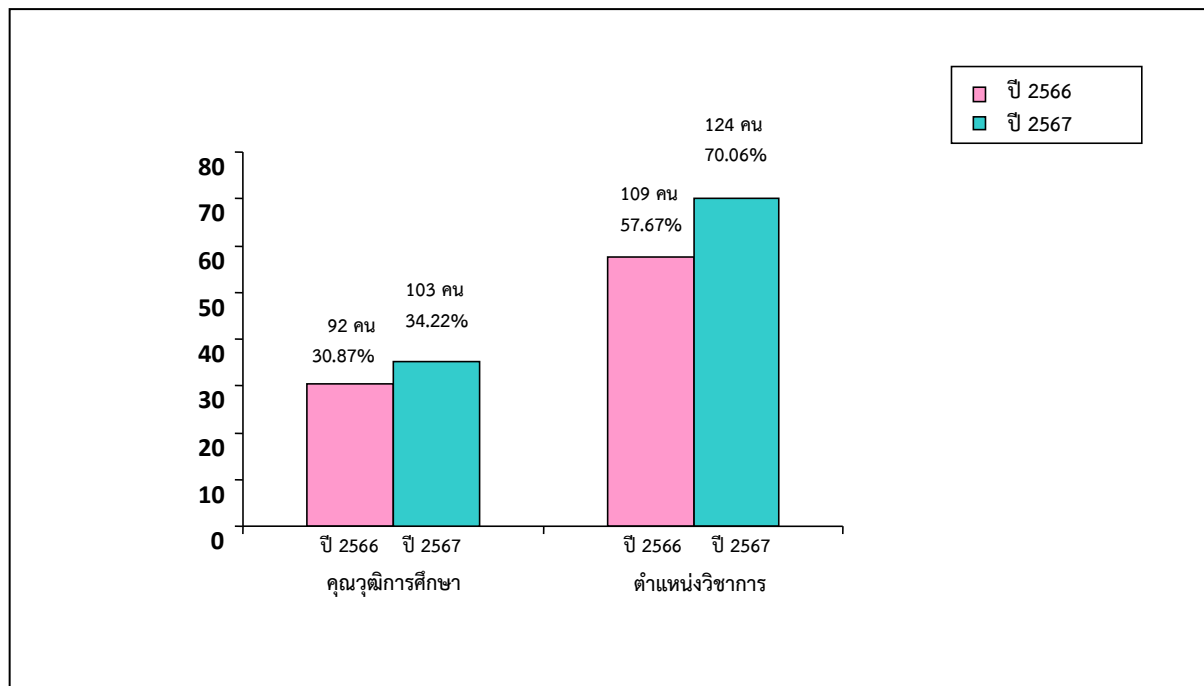
ที่	คณะ	จำนวน (คน)	แบ่งตามตำแหน่งทางวิชาการ				อยู่ระหว่างการขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ
			อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	
1	ครุศาสตร์	44	29	13	2	-	7
2	เทคโนโลยีการเกษตรฯ	58	38	19	1	-	9
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	72	45	26	1	-	3
4	วิทยาการจัดการ	54	33	21	-	-	4
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	63	23	32	8	-	9
6	พยาบาลศาสตร์	10	9	1	-	-	-
รวม		301	177	112	12	-	32
ร้อยละ		100	58.80	37.21	3.99	-	15.34

จากตารางข้างต้น จึงเห็นได้ว่าจำนวนคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างการขอตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.08 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด ( $32 \times 100 / 177 = 18.08$ )

เห็นได้ว่าในปีงบประมาณ 2567 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 70.06 ( $124 \times 100 / 177$ ) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2566 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.76 ( $124 - 15 = 109$  ( $15 \times 100 / 109$ ))

ตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา ระยะ 5 ปีข้างหน้า (2567-2570) จนถึงปีงบประมาณ 2570 (ปัจจุบันคงเหลือ 4 ปี) คาดว่าจะมีอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.08 รวมอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการคาดการณ์ถึงปี 2570 รวมทั้งสิ้น 156 คน คิดเป็นร้อยละ 88.14 ซึ่งคิดเป็นอัตราส่วน 80 : 20

ตารางเปรียบเทียบจำนวนอาจารย์ อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ และ อยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่ง  
ทางวิชาการ ระหว่างปี 2566 -2567



แผนภาพที่ 4 แผนภูมิแท่งแสดงการเปรียบเทียบจำนวนอาจารย์อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ และอยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในปี 2566 และปี 2567

อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก

ปี 2566 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.87

ปี 2567 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.22

อาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ปี 2566 109 คน คิดเป็นร้อยละ 57.67

ปี 2567 124 คน คิดเป็นร้อยละ 70.06

ซึ่งยังคงต้องพัฒนาบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งวิชาการให้ได้ครบทุกคน

## 2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

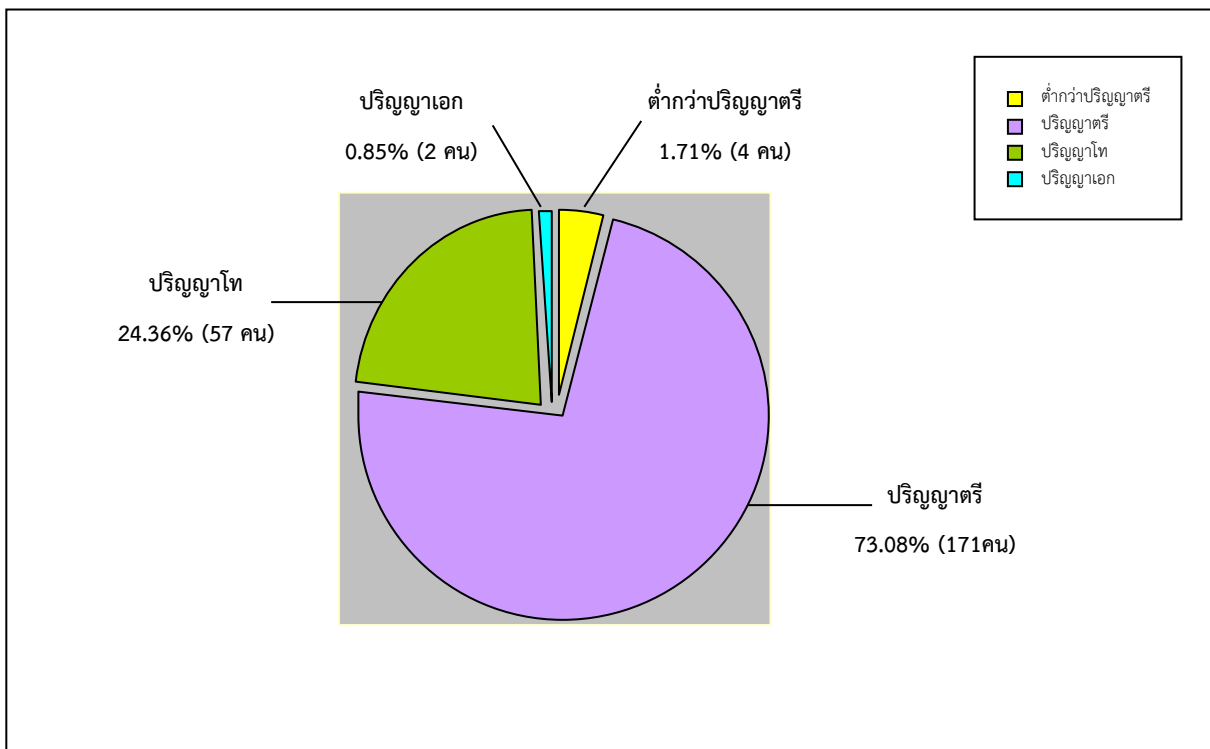
(ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 234 คน

\*\* ไม่รวมพนักงานประจำมหาวิทยาลัย

### 2.1 จำแนกตามระดับคุณวุฒิการศึกษา ได้ดังนี้

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	4 คน	คิดเป็นร้อยละ	1.71
2) ปริญญาตรี	จำนวน	171 คน	คิดเป็นร้อยละ	73.08
3) ปริญญาโท	จำนวน	57 คน	คิดเป็นร้อยละ	24.36
4) ปริญญาเอก	จำนวน	2 คน	คิดเป็นร้อยละ	0.85



แผนภาพที่ 5 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 5 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 234 คน มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 ระดับปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08 ระดับปริญญาโท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.36 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่างๆ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา

คณะ/สำนัก/สถาบัน	ข้าราชการ					ลูกจ้างประจำ					พนักงานราชการ					พนักงานมหาวิทยาลัย					รวม				รวม
	ต่ำกว่าปตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ต่ำกว่าปตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ต่ำกว่าปตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ต่ำกว่าปตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ต่ำกว่าปตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ครุศาสตร์	1				1												11	1		12	1	11	2		14
เทคโนโลยีการเกษตร				1	1		1			1							9	3		12		10	3	1	14
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์			1		1						1			1		8	4		12		9	5			14
วิทยาการจัดการ			1		1						1			1		2	10		12		3	11			14
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี							2			2						12	1		13		14	1			15
พยาบาลศาสตร์																3			3		3				3
สำนักงานอธิการบดี			4		4	2	4			6	1	19	3		23		47	15	1	62	3	70	22	1	96
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ			1		1							1		1		17	1		18		17	2			19
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม																9	2		11		9	2			11
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน																14	5		19		14	5			19
สถาบันวิจัยและพัฒนา																6	5		11		6	5			11
งานตรวจสอบภายใน											1			1		3			3	1	3				4
รวม	1		7	1	9	2	7			9	1	23	3		27		141	47	1	189	5	169	58	2	234

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่างๆ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

ที่	คณะ/สำนัก/สถาบัน	จำนวน (คน)	จำแนกตามระดับตำแหน่ง							อยู่ระหว่างการขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น
			ปรับระดับ ชั้นงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	ผู้อำนวยการกอง/ เทียบเท่า	ผู้อำนวยการ สนอ.	
1	ครุศาสตร์	13	-	1	9	3	-	-	-	1
2	เทคโนโลยีการเกษตรฯ	14	1	-	11	1	-	1	-	1
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	14	-	-	12	1	-	1	-	1
4	วิทยาการจัดการ	14	-	-	11	2	-	1	-	2
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	15	2	-	10	2	1	-	-	1
6	พยาบาลศาสตร์	3	-	-	3	-	-	-	-	-
7	สำนักงานอธิการบดี	96	7	1	70	16	-	1	1	8
8	วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	20	-	-	15	4	-	1	-	1
9	ศิลปะและวัฒนธรรม	11	-	-	11	-	-	-	-	1
10	ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	19	-	-	8	11	-	-	-	4
11	สถาบันวิจัยและพัฒนา	11	-	-	10	1	-	-	-	1
12	งานตรวจสอบภายใน	4	-	-	4	-	-	-	-	1
รวม		234	10	2	174	41	1	5	1	22
ร้อยละ		100	4.27	0.85	74.36	17.52	0.43	2.14	0.43	6.28

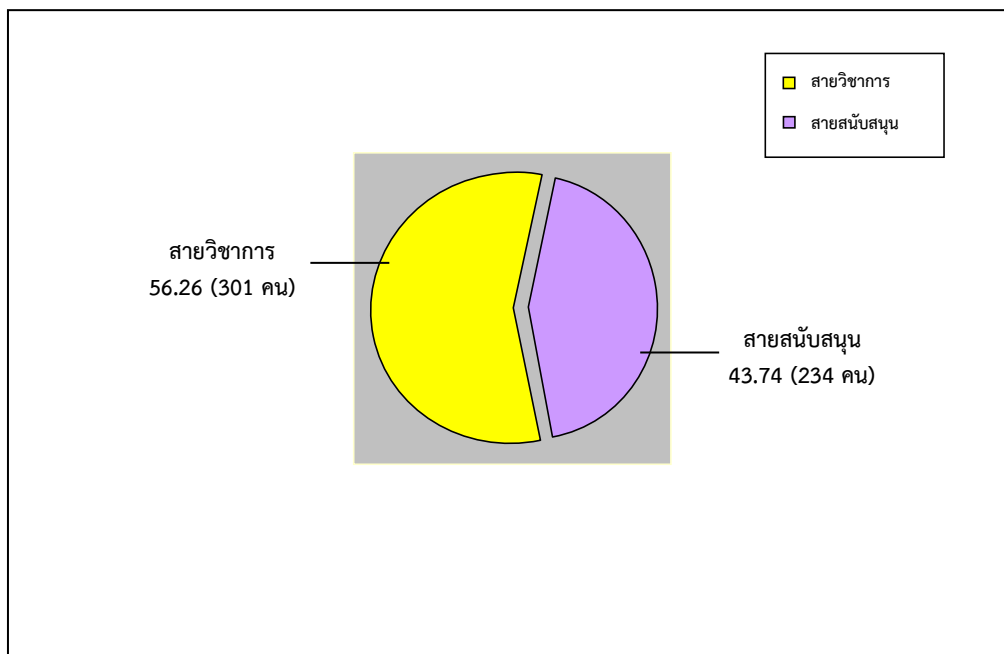
จากตารางจะเห็นว่าสัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 12 หน่วยงาน จำนวน 234 คน ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 74.36 รองลงมาคือตำแหน่งชำนาญการจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.52 คน และการปรับระดับชั้นงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.27 ตามลำดับ คิดเป็นสัดส่วนของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการต่อการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นคิดเป็น 70 : 30 ถือเป็นสัดส่วนที่จำเป็นต้องวางแผนเพื่อการพัฒนาด้านความก้าวหน้าของสายงานของสายสนับสนุนอย่างเร่งด่วนต่อไป

ปัจจุบัน (ปีงบประมาณ 2567) มีบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.64 อยู่ระหว่างการปรับแก้ตามข้อเสนอของคณะกรรมการประเมินค่างาน และมหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการกำกับติดตามโดยส่งแบบฟอร์ม ID PaIn เพื่อกำกับติดตามความก้าวหน้าการประเมินค่างานของสายสนับสนุนเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการกระตุ้นเชิงรุกให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความตระหนักถึงการพัฒนาศมรรถนะตนเองเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น โดยมหาวิทยาลัยฯ มีการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้รับความรู้ทักษะในวิชาชีพทุกปี ทั้งยังมีบุคลากรชำนาญการคอยให้คำปรึกษาและแนะนำ งานการเจ้าหน้าที่ เพื่อต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าตามสายงานและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการพัฒนาดตนเอง (IDP)

## สรุปภาพรวมของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

(ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มีทั้งหมด 301 คน คิดเป็นร้อยละ 56.26
2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มีทั้งหมด 234 คน คิดเป็นร้อยละ 43.74



แผนภาพที่ 6 แผนภูมิวงกลมแสดงร้อยละบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

จากแผนภาพที่ 6 จะเห็นสัดส่วนของบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 535 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 56.26 และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 43.74

จึงจำเป็นต้องนำข้อมูลมาทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพทั้งสองกลุ่มนี้ไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องต่อไป

### 3. ข้อมูลอาจารย์ประจำที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570

3.1 จำนวนอาจารย์ประจำซึ่งสังกัดคณะต่างๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ สามารถแสดงภาพรวมและรายงานตามคณะต่างๆ ได้ดังตารางที่ 11 นี้

ตารางที่ 11 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่างๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568				ปี 2569				ปี 2570				รวม			
	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม
ครุศาสตร์				1	1			1		2		2		2		2				1	4			5
เทคโนโลยีการเกษตร ฯ		2		2	1			1												1	2			3
มนุษยศาสตร์ ฯ	1	1		2		1		1					1		1					1	3			4
วิทยาการจัดการ	1			1		1		1								1			1	2	1			3
วิทยาศาสตร์ ฯ		1	1	2		1		1		1	1		1	1	1	1	2		3	1	4	3		8
รวม	2	4	1	7	2	3		5		2	1	3		3	1	4	2	2		4	6	14	3	23

จากตารางที่ 11 จะเห็นว่าจำนวนอาจารย์ประจำซึ่งสังกัดคณะต่างๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ มีทั้งหมด 23 คน ดังนี้

1. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ของจำนวนรองศาสตราจารย์ทั้งหมด
2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.14 ของจำนวนผู้ช่วยศาสตราจารย์ทั้งหมด
3. ตำแหน่งอาจารย์ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อนำไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องต่อไป



เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	สาขาวิชา
1	นางสาวอมลณัฐ ฉัตรตระกูล	66	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เกษตรศาสตร์(พืชศาสตร์)
2	นายพิศุทธิ์ บัวเปรม	70	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี
3	นางศรีเสด็จ กองแกน	340	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รัฐประศาสนศาสตร์
4	นายสมศักดิ์ ภูพรายงาม	512	อาจารย์	นาฏศิลป์และศิลปะการแสดง
5	นายอุทตม์ภูฏี รัตนภรณ์	253	อาจารย์	การตลาด
6	นายอาดุลย์ จงรักษ์	163	รองศาสตราจารย์	คณิตศาสตร์และวิทยาการข้อมูล
7	นางเพชรธยา แป้นวงษา	325	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	สาธารณสุขศาสตร์

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	สาขาวิชา
1	นางพรพิมล อ่อนศรี	35	อาจารย์	การวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
2	นางศิริินภา พรหมคำ	106	อาจารย์	ภาษาอังกฤษ
3	นายกฤษณากรณ์ ยูงทอง	221	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รัฐประศาสนศาสตร์
4	นายวรภพ บุญประกอบ	262	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เศรษฐศาสตร์
5	นางสาวศศิธร แท่นทอง	149	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เคมี

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	สาขาวิชา
1	นางแขก บุญมาทัน	31	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
2	นายสุเทพ ธรรมะตระกูล	38	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การประถมศึกษา
3	นายชัยณรงค์ ชันผณี	164	รองศาสตราจารย์	คณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2569

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	สาขาวิชา
1	นางสมใจ กงเต็ม	33	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การประถมศึกษา
2	นางอิศราพร ชัยงาม	76	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	กลุ่มวิชาชีพรู (นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา)
3	นางอัญชญา ศรีเรืองฤทธิ์	108	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ภาษาอังกฤษ
4	นางทิวาพร ชันผณี	165	รองศาสตราจารย์	คณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2570

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	สาขาวิชา
1	นางสาวณัฐแก้ว ช้องรอด	109	อาจารย์	นิเทศศาสตร์
2	นางสาวเสาวภา ชูมณี	137	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เทคโนโลยีอาหารและการพัฒนาผลิตภัณฑ์
3	นายประยูร ไชยบุตร	136	อาจารย์	วิทยาการคอมพิวเตอร์
4	นายชนัญ ศรีชีวิน	158	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาศาสตร์ศึกษา (หลักสูตรวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต)

3.2 จำนวนอาจารย์ประจำซึ่งสังกัดคณะต่างๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา สามารถแสดงภาพรวมและรายงานตามคณะต่างๆ ได้ดังตารางที่ 12 นี้

ตารางที่ 12 จำนวนอาจารย์ประจำซึ่งสังกัดคณะต่างๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

คณะ	ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568				ปี 2569				ปี 2570				รวม			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
ครุศาสตร์						1		1			2	2		1	1	2						2	3	5
เทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม			2	2																			2	2
มนุษยศาสตร์ ฯ		2	1	3			2	2						1	1							2	4	6
วิทยาการจัดการ			1	1		1		1										1	1			1	2	3
วิทยาศาสตร์ ฯ		2		2			1	1					1		1			3	3			3	4	7
<b>รวม</b>		4	4	8		2	3	5			2	2		2	2	4			4	4		8	15	23

จากตารางที่ 12 จะเห็นได้ว่าจำนวนอาจารย์ประจำซึ่งสังกัดคณะต่างๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา มีทั้งหมด 23 คน ดังนี้

1. ระดับปริญญาเอก 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 ของจำนวนวุฒิกศษาระดับปริญญาเอกทั้งหมด
2. ระดับปริญญาโท 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.94 ของจำนวนวุฒิกศษาระดับปริญญาโททั้งหมด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพอาจารย์ปรับระดับวุฒิกศษที่สูงขึ้น มาทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการ เพื่อนำไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องต่อไป

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ระดับวุฒิ การศึกษา	สาขาวิชา
1	นางสาวอมลณัฐ ฉัตรตระกูล	66	ปริญญาเอก	เกษตรศาสตร์ (พืชศาสตร์)
2	นายพิศุทธิ บัวเปรม	70	ปริญญาเอก	อุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี
3	นางศรีเสด็จ กองแกน	340	ปริญญาโท	รัฐประศาสนศาสตร์
4	นายสมศักดิ์ ภู่พรายงาม	512	ปริญญาโท	นาฏศิลป์และศิลปะการแสดง
5	นายอุทตม์ภูริ รัตนภรณ์	253	ปริญญาเอก	การตลาด
6	นายอาตุลย์ จงรักษ์	163	ปริญญาโท	คณิตศาสตร์และวิทยาการข้อมูล
7	นางเพชรธยา แป้นวงษา	325	ปริญญาโท	สาธารณสุขศาสตร์

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ระดับวุฒิ การศึกษา	สาขาวิชา
1	นางพรพิมล อ่อนศรี	35	ปริญญาโท	การวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
2	นางศิริินภา พรหมคำ	106	ปริญญาเอก	ภาษาอังกฤษ
3	นายกฤษฎาภรณ์ ยูงทอง	221	ปริญญาเอก	รัฐประศาสนศาสตร์
4	นายวรภพ บุญประกอบ	262	ปริญญาโท	เศรษฐศาสตร์
5	นางสาวศศิธร แทนทอง	149	ปริญญาเอก	เคมี

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ระดับวุฒิ การศึกษา	สาขาวิชา
1	นางแขก บุญมาทัน	31	ปริญญาเอก	การวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
2	นายสุเทพ ธรรมะตระกูล	38	ปริญญาเอก	การประถมศึกษา
3	นายชัยณรงค์ ชันผณี	164	ปริญญาเอก	คณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2569

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ระดับวุฒิ การศึกษา	สาขาวิชา
1	นางสมใจ กงเต็ม	33	ปริญญาเอก	การประถมศึกษา
2	นางอิศราพร ชัยงาม	76	ปริญญาโท	กลุ่มวิชาชีพครู (นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา)
3	นางอัญชญา ศรีเรืองฤทธิ์	108	ปริญญาเอก	ภาษาอังกฤษ
4	นางทิวาพร ชันผณี	165	ปริญญาโท	คณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2570

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ระดับวุฒิ การศึกษา	สาขาวิชา
1	นางสาวณัฐแก้ว ช้องรอด	109	ปริญญาเอก	นิเทศศาสตร์
2	นางสาวเสาวภา ชูมณี	137	ปริญญาเอก	เทคโนโลยีอาหารและการพัฒนาผลิตภัณฑ์
3	นายประยูร ไชยบุตร	136	ปริญญาเอก	วิทยาการคอมพิวเตอร์
4	นายชนัญ ศรีชีวิน	158	ปริญญาเอก	วิทยาศาสตร์ศึกษา (หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต)

3.3 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา และสังกัด  
**ตารางที่ 13** จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คณะ/สำนัก/สถาบัน	ปี 2566					ปี 2567					ปี 2568					ปี 2569					ปี 2570					รวม					
	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวม	
ครุศาสตร์		1			1																						1			1	
เทคโนโลยีการเกษตรฯ																	1			1		1					1		1	1	2
มนุษยศาสตร์ฯ																						1						1		1	
วิทยาการจัดการ												1		1														1		1	
วิทยาศาสตร์ฯ																1				1		1					1	2		2	
สำนักงานอธิการบดี	1				1						1	2		3		1	2			3			1			1	2	3	3	8	
สำนักวิทยบริการฯ												1		1							1						1	1		2	
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม																															
สำนักส่งเสริมวิชาการฯ												1		1													1			1	
สถาบันวิจัยและพัฒนา																															
<b>รวม</b>	1	1			2						1	3	2	6		2	2	1	5		3	2			5	2	9	6	1	18	

จากตารางที่ 13 จะเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา และสังกัด มีทั้งหมด 18 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพและอัตราทดแทนหน่วยงานที่จำเป็นเร่งด่วน เพื่อนำไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องต่อไป

หมายเหตุ : รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2566

1. นางเพ็ญศิริ ป้องท้าว (คณะครุศาสตร์)
2. นายสมพร เหมือนพิมพ์ทอง (สำนักงานอธิการบดี)

รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2567

ไม่มี

รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2568

1. นางสาวระพีพร ระวีโรจน์ (คณะวิทยาการจัดการ)
2. นางสาวหนึ่งฤทัย บุญมี (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ)
3. นางอุตสา สว่างแจ้ง (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน)
4. นายสมยศ อ่องยิ่ง (สำนักงานอธิการบดี)
5. นางดวงฉัตร ศรีจรรยา (สำนักงานอธิการบดี)
6. นางสาวสังวาลย์ ฉิมคง (สำนักงานอธิการบดี)

รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2569

1. นางสาวศิริดา แสงนก (สำนักงานอธิการบดี)
2. นางสาวถนิม สุกุลมา (สำนักงานอธิการบดี)
3. นางภาวนา จันทรมบัติ (คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม)
4. นางสมปอง อาจศิริ (สำนักงานอธิการบดี)
5. นางนิภาพร นาคเมือง (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2570

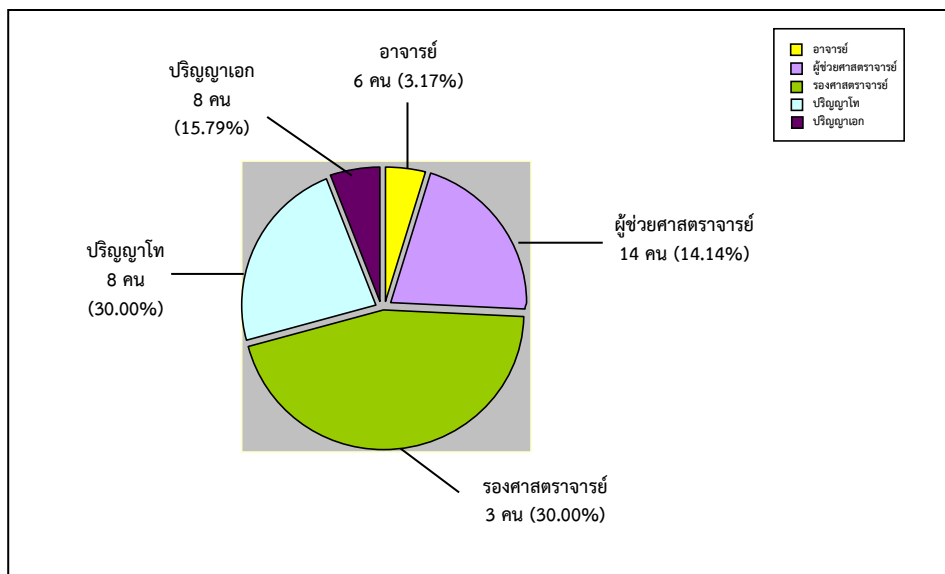
1. นางไกล่รุ่ง เกตะวันดี (สำนักงานอธิการบดี)
2. นางวาสนา สุขประเสริฐ (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
3. นางณัฐยา สุโนพันธ์ (คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม)
4. นายประจวบ สกลนครดี (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ)
5. นายไพฑูรย์ บานเย็นงาม (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

สรุปข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการในระยะ 5 ปี

ตารางที่ 14 สรุปข้อมูลอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570

แสดงข้อมูลอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570						
คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ			คุณวุฒิการศึกษา		หมายเหตุ
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ครุศาสตร์	1	4		2	3	
เทคโนโลยีการเกษตร ฯ	1	2			2	
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	3		2	4	
วิทยาการจัดการ	2	1		1	2	
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	4	3	3	4	
รวม	6 (3.17)	14 (14.14)	3 (30.00)	8 (30.00)	15 (15.79)	

บุคลากรสายวิชาการทั้งหมดที่จะเกษียณอายุราชการระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570



แผนภาพที่ 7 แผนภูมิแสดงร้อยละบุคลากรทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่จะเกษียณอายุราชการ ระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570

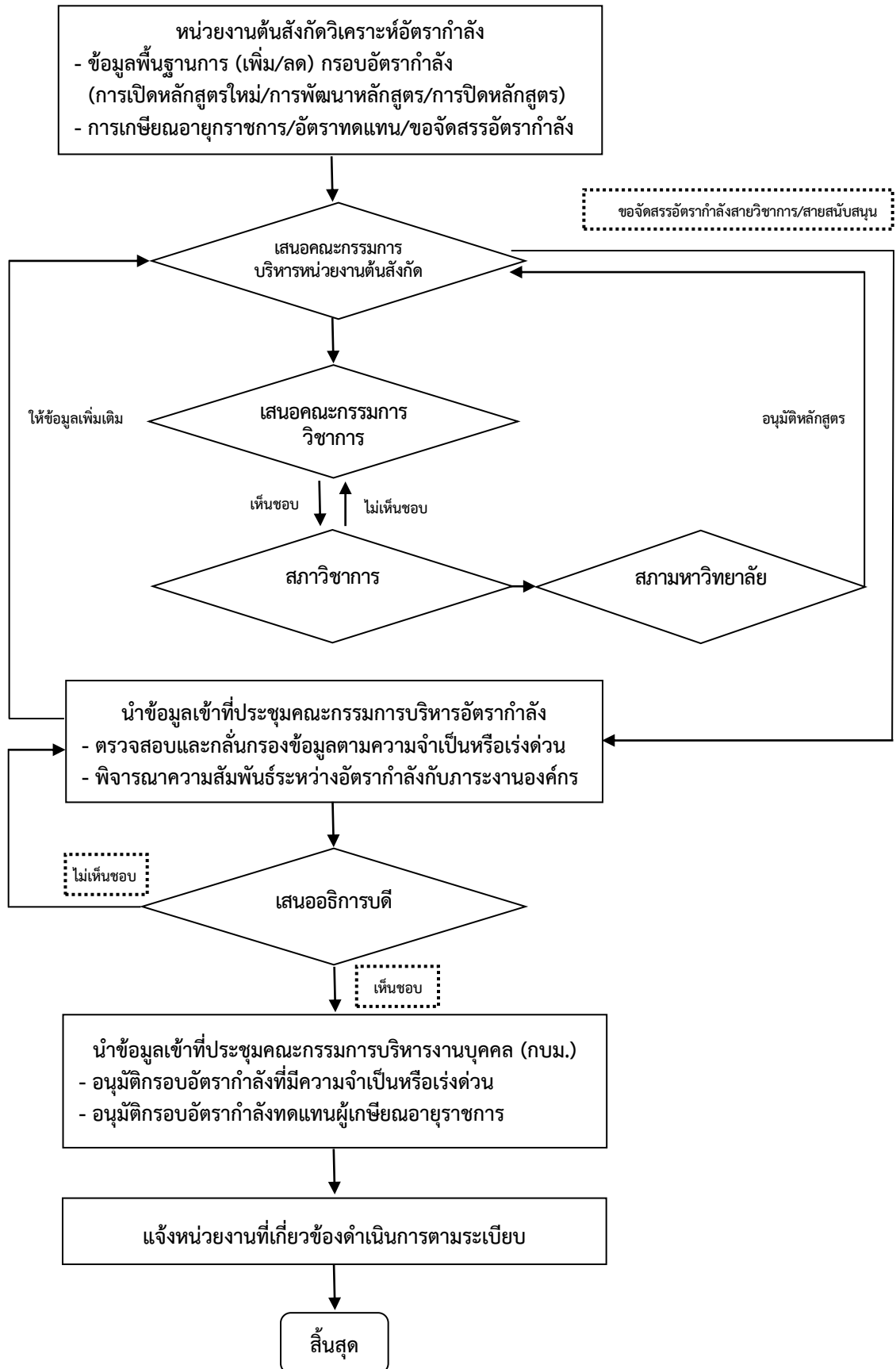
จากแผนภาพที่ 7 จะเห็นสัดส่วนของบุคลากรทั้งหมดที่จะเกษียณอายุราชการ ระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570 มีจำนวน 23 คน ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.14 ตำแหน่งอาจารย์ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 และคุณวุฒิปริญญาโท 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00



จากข้อมูลดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าแต่ละหน่วยงานมีผู้เกษียณอายุราชการภายในระยะ 5 ปีข้างหน้า เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพทางด้านวิชาการ และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 23 คน ถือเป็น ศักยภาพที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจึงมีการบริหารจัดการอัตรากำลังคนทดแทน โดยข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ตามกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย จะได้ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมาทดแทน หากหน่วยงานใดมีภารกิจ ที่ต้องใช้ศักยภาพบุคลากรทดแทนอัตราเกษียณ สามารถทำบันทึกข้อความแจ้งความประสงค์มายังมหาวิทยาลัย เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ดำเนินการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลตามความจำเป็นต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นการ ทดแทนอัตรากำลังแบบต่อคนต่อปีที่เกษียณ

แนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลัง



มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ โดยหน่วยงานต้นสังกัดต้องดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง (เพิ่ม/ลด) ไม่ว่าจะด้วยการเปิดหลักสูตรใหม่ การพัฒนาหลักสูตร การปิดหลักสูตร รวมถึงการเกษียณอายุราชการ โดยให้เหตุผลประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังว่ามีความจำเป็นอย่างไรถึงต้องการอัตราทดแทน

หน่วยงานต้นสังกัด ต้องนำมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังจากคณะกรรมการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัด มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอขออนุมัติกรอบในลำดับต่อไป **ในกรณีสายวิชาการ** ให้นำข้อมูลนำเสนอผ่านคณะกรรมการวิชาการ สภาวิชาการ สภามหาวิทยาลัย ตามลำดับ เมื่อมีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลัง ให้นำเข้าคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังเพื่อดำเนินการพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลตามความจำเป็นเร่งด่วนต่อไป **ในกรณีสายสนับสนุน** ให้นำมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังจากคณะกรรมการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัดเข้าคณะกรรมการ บริหารอัตรากำลังดำเนินการพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองโดยไม่ต้องผ่านคณะกรรมการวิชาการเอกเช่นสายวิชาการ

หากคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมีมติไม่เห็นชอบหรือมีแก้ไขหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมให้ดำเนินการปรับแก้ตามเส้นทางลำดับงาน workflow หากคณะกรรมการฯ มีมติเห็นให้นำเสนออธิการบดีลงนามอนุมัติกรอบอัตรากำลัง และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามระเบียบต่อไป

## บทที่ 2

### สภาพการณ์ปัจจุบันและทิศทางการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2514 โดยนายจำรูญ ปิยะมุตระ ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ร่วมกับพ่อค้าประชาชนและสมาชิกผู้แทนราษฎรจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขอจัดตั้งวิทยาลัยครูขึ้นบนพื้นที่ 856 ไร่ 3 งาน 57 ตารางวา ปัจจุบันมีที่ตั้งอยู่ที่เลขที่ 83 หมู่ 11 ถนนสระบุรี-หล่มสัก ตำบลสะเดียง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีปรัชญา ปณิธาน และค่านิยมองค์กร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 เป็นดังนี้

#### ปรัชญา (Philosophy)

“ปัญญา เสถียรภาพ ปัญญาเป็นสิ่งประเสริฐสุด”

#### ปณิธาน (Determination)

“ประทีปธรรมของท้องถิ่น ประเทืองค่าประชาชน”

#### ค่านิยม (Value)

P – Professional	: การบริหารงานและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
C – Creativity	: มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการทำงานเชิงรุก
R – Responsibility	: มีความรับผิดชอบและตอบสนองต่อความต้องการ
U – Unity	: มีความรักสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยติดอันดับ 1 ใน 10 ของกลุ่มพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (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 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และผลิตครูและส่งเสริมวิทยะฐานะครู” มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จึงกำหนดพันธกิจไว้ 6 ด้านประกอบด้วย

1. การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ
2. การวิจัย พัฒนานวัตกรรม และให้บริการวิชาการ
3. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตรและการท่องเที่ยว
6. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

## เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (Uniqueness)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นแหล่งองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น”

## อัตลักษณ์ของบัณฑิต (Identity)

“บัณฑิตที่มีคุณธรรม มีความรู้ สู้งาน”

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดำเนินการตามภารกิจหลัก เพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามวิชาชีพ และเป็นสากล ซึ่งได้มีการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเน้น การผลิตและพัฒนาครูรวมทั้งสาขาที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ ดังนั้น การส่งเสริมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในระบบการผลิตบัณฑิต เช่น ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำ ผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งทางวิชาการ และวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งจำเป็นที่ต้องวางแผนการบริหารและการพัฒนาให้มีเสถียรภาพอย่างต่อเนื่อง ทำนองเดียวกันกับบุคลากรสายสนับสนุนจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงานหลักที่ ครองอยู่ และทักษะจำเป็นในการปฏิบัติ โดยพัฒนาให้การส่งเสริมประสบการณ์มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญ ตามสายงานขั้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและก้าวหน้าทาง วิชาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเพื่อไปสู่การวางกลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จ เพื่อการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรต่อไป

## วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน

การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการ บริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะ บรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคลพบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษากำหนดการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามผลเพื่อสามารถบ่งชี้ ความสำเร็จความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินงานกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาคูคลากรไปในทางที่เหมาะสม

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหารงานบุคลากร

จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อยข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. การเป็นสถาบันอุดมศึกษาหลักในจังหวัด	1. วัฒนธรรมองค์กรไม่เข้มแข็ง
2. มีพื้นที่การทำงานที่ชัดเจน อยู่ใกล้แหล่งชุมชน	2. นักวิจัยและบุคลากรทางการวิจัยท้องถิ่นยังมีปริมาณน้อย
3. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความพร้อมต่อการพัฒนา	3. การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด
4. เป็นสถานศึกษาที่ให้โอกาสประชาชนในท้องถิ่นสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ (ค่าใช้จ่ายถูก)	4. บุคลากรบางส่วนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
5. มีผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน	5. การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานยังมีน้อย
6. มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	6. ทักษะการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากรยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
7. มีระบบการติดต่อประสานงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

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

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กร

2. อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญต่อผลกระทบดังกล่าวได้

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)

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

## การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

หลังจากการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบกับผลการวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้พิจารณาผลการวิเคราะห์ดังกล่าว โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ซึ่งสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์รวมทั้งสิ้น 4 ประเด็น

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



จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมทั้งบริบทขององค์กร มหาวิทยาลัย จึงกำหนดแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - พ.ศ.2570) ของ มหาวิทยาลัย ประกอบไปด้วย

- แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
- แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ
- แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
- แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มุ่งพัฒนาและบริหารบุคลากร โดยนำประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มาพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คือ มหาวิทยาลัยติดอันดับ 1 ใน 10 ของกลุ่มพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-Based and Community) ภายใน 5 ปี พ.ศ. 2568

ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้เก่งตรงกับงานตามคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ และความถนัด สิ่งสำคัญในการบริหารคนให้เก่งอย่างมืออาชีพ คือ การบริหารบุคลากรที่ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลควบคู่กับสวัสดิการที่ดี สิ่งอำนวยความสะดวกที่ตอบสนองความต้องการตามสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่อบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจมหาวิทยาลัยสร้างความรู้สึกรับประกันต่ออาชีพ การตระหนักในเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะและความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ด้วยตัวบุคคล ดังนั้นกลไกขับเคลื่อนในเชิงระบบการบริหารบุคลากรจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและองค์กรในบทต่อไป

### บทที่ 3

## แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

### 3.1 แผนการบริหารบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสภาพการณ์ปัจจุบันจึงเห็นว่าแต่ละหน่วยงานมีผู้เกษียณอายุราชการระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพทางด้านวิชาการและวุฒิการศึกษาที่มีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย การจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังคนทดแทนจึงมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน โดยข้าราชการที่เกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยจะได้ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมาทดแทน หรือหากหน่วยงานใดต้องการอัตราทดแทนในตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการสามารถทำบันทึกข้อความแจ้งความประสงค์มายังมหาวิทยาลัย เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ดำเนินการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลตามความจำเป็นต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นการทดแทนอัตรากำลังแบบต่อคนต่อปีที่เกษียณ

ระบบการบริหารบุคลากรจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรและเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งดำเนินกิจกรรมการบริหารจัดการ มุ่งเน้นคุณภาพ โดยมียุทธศาสตร์เป็นตัวนำ จึงจำเป็นที่จะต้องมุ่งสร้างศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรทุกประเภทที่เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน การบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ จึงมีนโยบายที่กำหนดทิศทางชัดเจน มีการจัดแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อยกมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และเพื่อยกระดับมาตรฐานของมหาวิทยาลัยในที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) และโดยความเห็นชอบให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะบุคคลขึ้นดำเนินการจัดทำข้อมูลเพื่อการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความมีเสถียรภาพและใช้ประโยชน์ในการวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพได้ชัดเจน ดังนี้

#### 3.1.1 แผนบริหารอัตรากำลังสายวิชาการ

##### วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้มีการวิเคราะห์ภาระงานสอนและภาระงานการเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตรของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่ สกอ.กำหนด
- 2) เพื่อเสนอกรอบอัตรากำลังสายวิชาการทั้งระบบต่อสภามหาวิทยาลัย
- 3) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาร้อยละผลงานทางวิชาการ และร้อยละของอาจารย์ที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

##### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- 1) มีแผนบริหารอัตรากำลังสายวิชาการที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย
- 2) มีกิจกรรม/โครงการฝึกอบรม สร้างความรู้ ความเข้าใจ การขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ อย่างต่อเนื่อง
- 3) ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 6 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

### 3.1.2 แผนบริหารอัตรากำลังสายสนับสนุน

#### วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้มีการวิเคราะห์ภาระงานที่มีความจำเป็นและเหมาะสมของตำแหน่งประเภทต่างๆ ของสายสนับสนุน ตามโครงสร้างการบริหารภายในเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
- 2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งประเภทต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
- 3) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรที่มีอายุงานตามเกณฑ์สามารถวิเคราะห์ค่างานและประเมินตนเองเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตาม Career Path ในสายงาน

#### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- 1) มีแผนบริหารอัตรากำลังสายสนับสนุนที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย
- 2) มีกิจกรรม/โครงการฝึกอบรม สร้างความรู้ ความเข้าใจ การวิเคราะห์ค่างาน และประเมินตนเองเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นแก่บุคลากรสายสนับสนุน อย่างต่อเนื่อง
- 3) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

3.1.3 แผนปฏิบัติและระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมตามแผนบริหารอัตรากำลังบุคลากรของ  
แต่ละปี/แต่ละวงรอบ

มาตรการ/กิจกรรม	ระยะเวลา											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
<b>1. แต่งตั้งกรรมการ/อนุกรรมการบริหาร กรอบอัตรากำลัง</b> 1.1 ประชุมคณะกรรมการหารือการจัดทำข้อมูลพื้นฐาน 1.2 พิจารณาทบทวนโครงสร้างการบริหารภายในมหาวิทยาลัย 1.3 วิเคราะห์งานของส่วนราชการตามโครงสร้าง 1.4 วิเคราะห์ภาระงานที่จำเป็นของแต่ละส่วนราชการ 1.5 วิเคราะห์ภาระงานสอนเพื่อเพิ่ม/ลด อัตรากำลังสายวิชาการ 1.6 เสนอกรอบอัตรากำลังต่อ ก.บ.ม และสภามหาวิทยาลัย	→											
<b>2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตาม แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</b> 1.1 ประชุมคณะกรรมการหารือการจัดทำข้อมูลพื้นฐานประจำปีงบประมาณ 1.2 พิจารณาทบทวนกิจกรรม/โครงการตามยุทธศาสตร์ 1.3 ทบทวนยุทธศาสตร์ กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละปี 1.4 ทบทวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	→											

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการกำหนดนโยบายทิศทางการบริหารบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อยกมาตรฐานความรู้ความสามารถและยกระดับมาตรฐานของมหาวิทยาลัย จึงมีการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบอัตรากำลังโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย ภายใต้ระบบ 4R โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### R1: ระบบการสรรหา (Recruitment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยมีข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับระบบการสรรหา ได้แก่

- 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
- 2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558

ซึ่งในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556 จะมีการบังคับใช้เกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การกำหนดอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนเงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ เป็นต้น ส่วนข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 นั้นมีหลักการสำคัญมาจากที่สภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบให้มีบุคคลคณะหนึ่งซึ่งกำหนดให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลแทนอำนาจและหน้าที่ที่สภามหาวิทยาลัยมีอยู่ โดยการมอบอำนาจให้คณะบุคคล ซึ่งมีชื่อว่า “คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)” มีอำนาจและหน้าที่ตามข้อบังคับฯ ในการพิจารณาเรื่อง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การกำหนดอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงระบบการสรรหาบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามข้อบังคับ พอสังเขปด้วยวิธีการดังนี้

- 1) การสอบแข่งขัน คือ การสรรหาบุคคลโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียน (อัตนัยและปรนัย) การสอบภาคปฏิบัติและการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้สอบแข่งขันได้จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้
  - 2) การสอบคัดเลือก คือ การสรรหาบุคคลโดยวิธีการคัดเลือก ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามความเหมาะสม เพื่อเข้ารับราชการ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน
  - 3) การรับโอนย้าย คือ การปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยหลัก เกณฑ์ และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่งและการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551
  - 4) การต่ออายุราชการ คือ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2550
- นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ยังมีระบบการสรรหาบุคลากรเพิ่มเติมเป็นรายกรณี ดังนี้
- 1) การทำสัญญาจ้างผู้เกษียณอายุราชการในลักษณะสัญญาจ้างอาจารย์ประจำพิเศษ
  - 2) การสรรหาบุคคลที่มีขีดสมรรถนะสูงทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีประสบการณ์และมีความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งมีคุณวุฒิในระดับปริญญาโทปริญญาเอก บรรจุและแต่งตั้งเป็นอาจารย์โดยวิธีการ

## คัดเลือก

ทั้งนี้ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้มอบอำนาจให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้มีอำนาจในการออกกฎ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติและการบังคับใช้ภายใต้อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ออกระเบียบและประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการสรรหาบุคคลประเภทต่างๆ อาทิ

- 1) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การสรรหาบุคคลเพื่อจ้างและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
- 2) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การให้ผู้เกษียณอายุราชการปฏิบัติงานในงามมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
- 3) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การสรรหาบุคคลเพื่อจ้างและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
- 4) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. 2557 เป็นต้น

## R2: ระบบการรักษาไว้ (Re-treatment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการรักษาคนดีไว้ของบุคลากรทุกระดับ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งคาดหวังจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ออกเพื่อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อการดำเนินงานบริหารบุคคลตามระบบการรักษาไว้ ได้แก่

- 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2545
- 2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2555
- 3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย จรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากร พ.ศ. 2556
- 4) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การบังคับบัญชาบุคลากร พ.ศ. 2556
- 5) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. 2557
- 6) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2555
- 7) และ ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การเปลี่ยนสถานภาพพนักงานราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้ปฏิบัติตามหน้าที่ได้เต็มประสิทธิภาพและพร้อมสร้างประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและมีประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงส่งเสริมให้มีกิจกรรมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ค่างาน เพื่อเตรียมประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้สายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ มีประสบการณ์ด้านวิจัยและมีผลงานทางวิชาการต่อเนื่อง ด้วยเป้าหมายหลักคือการรักษาบุคลากรให้เป็นผู้มีคุณค่าและคุณภาพสำหรับมหาวิทยาลัยต่อไป

ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ได้ออกระเบียบ และประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการรักษาไว้บุคคลประเภทต่างๆ เป็นการชูเชิดคนเก่ง คนดี และมีประสิทธิภาพ ต่อองค์กร อาทิ

1) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

2) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. 2557

3) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การจ่ายเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

4) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

โดยมีกิจกรรมที่ต้องวัดประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นวงรอบทุกปี ปีละสองวงรอบ รอบที่ 1 ตั้งแต่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม และรอบที่ 2 ตั้งแต่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ด้วยการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของบุคลากร โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติและแบบสรุปผลการประเมิน การปฏิบัติราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างน้อยสององค์ประกอบหลัก ครอบคลุมผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ดังนี้

1) องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน 100 คะแนน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานตำแหน่งประเภทและระดับที่ครองอยู่ ดังนี้

1.1 ตำแหน่งประเภทวิชาการ 100 คะแนน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากการปฏิบัติราชการตามภาระงาน ในองค์ประกอบ ดังนี้

(1) งานสอน	(30)	คะแนน
(2) งานวิจัย	(20)	คะแนน
(3) งานบริการวิชาการ	(20)	คะแนน
(4) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและกิจกรรมนักศึกษา	(15)	คะแนน
(5) งานบริหารหลักสูตร	(15)	คะแนน

1.2 ตำแหน่งประเภททั่วไป 100 คะแนน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากการปฏิบัติราชการตามภาระงาน ในองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ด้านการปฏิบัติการ	(50)	คะแนน
(2) ด้านการบริการ	(50)	คะแนน

1.3 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ(หัวหน้างาน)หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ(หัวหน้างาน) 100 คะแนน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากการปฏิบัติราชการตามภาระงาน ในองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ด้านการปฏิบัติการ	(30)	คะแนน
(2) ด้านการวางแผน	(20)	คะแนน
(3) ด้านการประสานงาน	(20)	คะแนน
(4) ด้านการบริการ	(30)	คะแนน

1.4 ตำแหน่งประเภทบริหาร 100 คะแนน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากการปฏิบัติราชการตามภาระงาน ในองค์ประกอบ ดังนี้

- |                                   |      |       |
|-----------------------------------|------|-------|
| (1) ด้านแผนงาน                    | (30) | คะแนน |
| (2) ด้านบริหารงาน                 | (30) | คะแนน |
| (3) ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล       | (20) | คะแนน |
| (4) ด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ | (20) | คะแนน |

2) องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ 100 คะแนน ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบและระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

2.1 ตำแหน่งประเภทวิชาการ 100 คะแนน ต้องประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) สมรรถนะหลัก (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (2) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (3) สมรรถนะการบริหาร (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

2.2 ตำแหน่งประเภททั่วไป 100 คะแนน ต้องประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) สมรรถนะหลัก (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (2) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

2.3 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (หัวหน้างาน) หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (หัวหน้างาน) 100 คะแนน ต้องประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) สมรรถนะหลัก (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (2) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (3) สมรรถนะการบริหาร (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่ไม่ได้ครองตำแหน่งหัวหน้างานไม่ต้องประเมินสมรรถนะการบริหาร และให้ใช้คะแนนประเมินของสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็น 50 คะแนนแทน

2.4 ตำแหน่งประเภทบริหาร 100 คะแนน ต้องประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) สมรรถนะหลัก (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (2) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (3) สมรรถนะการบริหาร (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด



3) องค์ประกอบความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 100 คะแนน ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ยกเว้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทบริหารแบบมีวาระ ประเมินความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งตามองค์ประกอบและระดับ โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

3.1 ความรู้ความสามารถ (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบและระดับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

- (1) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- (2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

3.2 ทักษะจำเป็น (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบและระดับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

- (1) การใช้คอมพิวเตอร์
- (2) การใช้ภาษาอังกฤษ
- (3) การคำนวณ
- (4) การจัดการข้อมูล

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้มอบให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการ ตลอดจนกำหนดแบบประเมินต่าง ๆ มีการประกาศใช้หลักเกณฑ์การประเมินและจำแนกกลุ่มผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินอย่างชัดเจนให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการถ่วงรองผลการประเมินรายงานต่อสภา และนำผลการประเมินมาใช้ในระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคคลประเภทต่าง ๆ ตามผลงานที่บุคคลนั้นประเมินได้ในแต่ละระดับ อย่างน้อย 2 แนวทาง ดังนี้

- 1) เพื่อเลื่อนเปอร์เซ็นต์เงินเดือนตามผลงานที่ได้รับการประเมินเป็นการตอบแทนความดีความชอบ และรางวัลเพื่อการเชิดชูเกียรติ
- 2) เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนา หรือฝึก หรืออบรมบุคลากรซึ่งยังมีสมรรถนะไม่พึงประสงค์ในบางทักษะเป็นการเพิ่มสมรรถนะ เป็นต้น

### **R3: ระบบจัดการคุณภาพ (Re-training)**

เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้ปฏิบัติการและดำรงชีพอย่างมีความสุขและพร้อมสร้างประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย การจัดการคุณภาพของบุคลากร จึงมุ่งให้บุคคลได้รับการพัฒนาให้ถึงที่สุดทั้งด้านวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สภามหาวิทยาลัยจึงได้ออกข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการคุณภาพบุคคล ไว้ดังนี้

- 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย วิธีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ พ.ศ. 2552
- 2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2554
- 3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2555
- 4) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2557

5) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559

6) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2561

ดังนั้น จึงมีการส่งเสริมให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพทางด้านวิชาการ มีระบบให้ทุนสนับสนุน การศึกษาต่อมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นโดยส่งเสริมให้สายวิชาการได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกมากขึ้น และสนับสนุนให้สายสนับสนุนเรียนต่อในวุฒิที่สูงขึ้นตามความต้องการของหน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุน เป็นผู้พิจารณาให้ทุนสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำระเบียบให้เงินรางวัล และค่าตอบแทนตำแหน่งทาง วิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน เพื่อเป็นการจูงใจให้เข้าสู่ระบบการจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือวุฒิที่สูงขึ้น ไว้ชัดเจน ในมาตรการต่าง ๆ ของระเบียบและข้อบังคับมหาวิทยาลัย ตามระบบค่าตอบแทน (Compensation) ได้แก่

1. กลุ่มข้าราชการ ได้รับค่าตอบแทนดังนี้
  - 1.1 เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง)
  - 1.2 ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่าย เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)
  - 1.3 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)
2. กลุ่มลูกจ้างประจำ ได้รับ
  - 2.1 เงินค่าจ้าง (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537)
  - 2.2 ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงิน ตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)
  - 2.3 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)
3. กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับ
  - 3.1 เงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
  - 3.2 ค่าตอบแทนล่วงเวลา (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)
4. กลุ่มพนักงานราชการ ได้รับ
  - 4.1 เงินเดือน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547
  - 4.2 ค่าตอบแทนล่วงเวลา (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)
  - 4.3 ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับครูการศึกษาพิเศษ
5. กลุ่มพนักงานประจำมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง ได้รับ
  - 5.1 ค่าจ้าง ได้รับโดยอิงตามอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (งบประมาณแผ่นดิน) และข้อบังคับ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยการจ้างพนักงานประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 (เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย)
  - 5.2 ค่าตอบแทนล่วงเวลา (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)

### 5.3 ค่าตอบแทนกรณีปฏิบัติงานต่างจังหวัด

### 5.4 ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. 2561

นอกจากนี้บุคลากรที่ปฏิบัติงานสายวิชาการ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ ยังมีสิทธิเบิกค่าสอนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าสอนพิเศษในมหาวิทยาลัย และบุคลากรที่มีใบประกอบวิชาชีพก็จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มอีก และยังมีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Welfare) เพิ่มเติม ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ได้จัดวางเป็นระเบียบ และประกาศต่าง ๆ สำหรับระบบการจัดการคุณภาพ ได้แก่

1. สวัสดิการการรักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
  2. สวัสดิการการเบิกค่าการศึกษาของบุตรกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
  3. สิทธิประโยชน์ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
  4. สิทธิประโยชน์ในการลา ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาภิกษมตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
  5. สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) สำหรับข้าราชการ
  6. สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ
  7. สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
  8. สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถาบันการเงินต่างๆ
  9. สวัสดิการการรักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง จะได้รับตามกฎหมายประกันสังคม
  10. สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี
  11. สวัสดิการกองทุนสะสมเลี้ยงชีพข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข. จะได้รับสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ นอกเหนือจากเงินบำเหน็จ บำนาญ ตามสูตรซึ่งได้รับจากกระทรวงการคลัง ดังนี้
    - 11.1 สิทธิในการรับเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบจากรัฐในจำนวนเท่ากับที่ สมาชิกสะสมเป็นประจำทุกเดือน
    - 11.2 สิทธิประโยชน์ทางภาษี สมาชิกสามารถนำใบแจ้งยอดแบบพร้อมแบบ ภ.ง.ด. 90 หรือ 91 เพื่อยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในส่วนของเงินสะสมเข้า กบข. เฉพาะที่ไม่เกิน 300,000 บาท ในปีภาษีนั้น
    - 11.3 สิทธิประโยชน์อื่นๆ สมาชิกจะได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ กบข. จะได้จัดให้เพิ่มขึ้น
  12. สิทธิการได้รับทุนการศึกษา ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร เรื่อง การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2556
  13. สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557
  14. ประกันสุขภาพหมู่พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562
- และมหาวิทยาลัยยังมีคณะกรรมการคณะต่างๆ ทำหน้าที่ในนามคณะกรรมการกองทุน ตามระเบียบต่างๆ เพื่อบริหารระบบจัดการคุณภาพ ให้กับบุคลากรประเภทต่างๆ ของมหาวิทยาลัยในรูปแบบกองทุนตามดังนี้

- 1) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย กองทุนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2554 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556
- 2) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

#### R4: ระบบเกษียณอายุ (Retirement)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับโดยเฉพาะสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามพันธกิจและเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้และเมื่อถึงวาระที่ต้องเกษียณอายุราชการไปอย่างมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี มหาวิทยาลัยจึงมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุราชการ และกำหนดแนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลังทดแทน มีการวางแผนการจ้างผู้เกษียณอายุราชการที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยต่อไป ด้วยการออกระเบียบการจ้างผู้เกษียณอายุราชการ โดยได้ดำเนินการทุกรูปแบบที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยกำหนดเป็นนโยบายไว้ในแผนกลยุทธ์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข เกิดความจงรักภักดี ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และอยู่ร่วมกันเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยในวัยเกษียณอายุราชการ หรือเป็นการเตรียมทางเลือกก่อนการเกษียณอายุราชการอย่างมั่นคงเพื่อให้บุคลากรวางแผนการดำเนินการต่างๆ ในวัยที่จะเกษียณอายุราชการ ได้แก่

- 1) จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการขอต่ออายุราชการสำหรับอาจารย์ที่มีคุณสมบัติและกำลังจะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ
- 2) จัดให้มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับผู้เกษียณอายุราชการที่ปฏิบัติงานในงานมหาวิทยาลัย ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การให้ผู้เกษียณอายุราชการปฏิบัติงานในงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยโดยหน่วยงานสังกัดต่างๆ ยังได้รับนโยบายจากฝ่ายบริหารให้มีการจัด ระบบการดูแลในเรื่องต่างๆ แก่ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราวในเรื่องต่างๆ เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ไปจนถึงวันที่เกษียณอายุราชการ ดังนี้

- 1) จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
- 2) จัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน และสร้างบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสม
- 3) จัดสภาพแวดล้อมตามอาคารต่างๆ ให้มีความร่มรื่น เหมาะสม
- 4) จัดให้มีสถานที่จอดยานพาหนะที่เพียงพอและเหมาะสม
- 5) จัดให้มีกองทุนสวัสดิการบุคลากรของพนักงานมหาวิทยาลัย
- 6) จัดพาหนะให้ประจำแต่ละคณะ และมีในส่วนกลางอย่างเพียงพอต่อการใช้งาน
- 7) จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร เช่น งานปีใหม่ วันสงกรานต์ กีฬาสี งานเกษียณอายุราชการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทั้งในและต่างประเทศ
- 8) จัดบ้านพัก อาคารที่พัก เพื่อบุคลากรทุกระดับ
- 9) สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เช่น นักวิจัยดีเด่น ข้าราชการดีเด่น คนดีผู้ปิดทองหลังพระ ฯลฯ

และเมื่อมีการเกษียณอายุราชการเมื่อปฏิบัติงานครบอายุ 60 ปี มหาวิทยาลัยได้จัดทำแนวทางสำหรับบุคลากรเพื่อการรับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

- 1) กลุ่มข้าราชการ
  - 1.1 บำเหน็จบำนาญปกติ ซึ่งจะได้รับเมื่อออกจากราชการด้วยเหตุปกติ
  - 1.2 กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- 2) กลุ่มลูกจ้างประจำ
  - 2.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว กสจ.
- 3) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย  
กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม
- 4) กลุ่มพนักงานราชการ  
กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้มอบอำนาจให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้มีอำนาจในการออกกฎ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติและการบังคับใช้ภายใต้อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ออกระเบียบและประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรองรับกับระบบการเกษียณอายุ อาทิ

- 1) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การให้ผู้เกษียณอายุราชการปฏิบัติงานในงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
- 2) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. 2557

### 3.2 แผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดำเนินการตามภารกิจหลัก เพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามวิชาชีพและความเป็นสากล ซึ่งต้องการใช้ศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากร ซึ่งประกอบกับอาจารย์ที่มีศักยภาพสูงในวิชาชีพ มีความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ มีวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูง และพัฒนาให้สามารถทดแทนจำนวนอาจารย์ที่อยู่ในวัยใกล้เกษียณได้ทันเวลา ลดความซ้ำซ้อน ลดความหย่อนประสิทธิภาพของอาจารย์ที่ไม่มีภาระงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุดต่อกิจกรรมการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นแผนพัฒนาบุคลากร จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะ ความสามารถในการทำงานของบุคลากรภายใต้ความคาดหวังขององค์กร จากจุดที่เป็นอยู่ไปสู่จุดที่ต้องการโดยพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่พึงประสงค์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเน้นการสร้างจุดแข็งและกำจัดจุดอ่อนของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นความร่วมมือระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินการร่วมกันอย่างใกล้ชิดด้วยสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยยึดนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดังนี้

1. ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมถึงการศึกษาคือ การเพิ่มวุฒิการศึกษา การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการหรือวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. จัดเส้นทางความก้าวหน้า และจัดทำแผนส่งเสริม เพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ครอบคลุมถึงการศึกษาคือ การเพิ่มวุฒิการศึกษา การเลื่อนตำแหน่ง และพัฒนาสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. สนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด
5. ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างเป็นธรรม มีหลักฐาน ตรวจสอบได้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น จึงนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน สู่การขับเคลื่อนและพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างเต็มประสิทธิภาพ

การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในสายงาน

กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพ	สภาพปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ.2566)	เป้าหมายปีปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ.2567)	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดสรรทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	- จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 2	1) จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกคน</li> <li>● งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>● คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</li> </ul>
2. จัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับสายวิชาการ	- จำนวนอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และยื่นขอการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ น้อยกว่าร้อยละ 10 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด	1) บุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะได้รับการให้ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรสายวิชาการ 2) บุคลากรสายวิชาการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 6 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกคน</li> <li>● งานเลขานุการ ก.พ.ว.</li> <li>● งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>● คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</li> </ul>
3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเขียนวิเคราะห์ค่างานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	- มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การเขียนวิเคราะห์ค่างานที่ถูกต้อง น้อยกว่าร้อยละ 5 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด	1) บุคลากรสายสนับสนุนมีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมการเขียนวิเคราะห์ค่างานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 2) บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ และสามารถเขียนการวิเคราะห์ค่างานเพื่อยื่นขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้อย่างร้อยละ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกคน</li> <li>● งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>● คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</li> </ul>
4. การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ แนวปฏิบัติ และการให้รางวัลจูงใจ	- มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติมอบของที่ระลึก หรือมอบเกียรติบัตรแก่ผู้ที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทุกประเภท - มีระเบียบ และประกาศการให้เงินรางวัลแก่บุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แต่ยังไม่มีการให้เงินรางวัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	1) ออกระเบียบ และประกาศเพื่อให้เงินรางวัลแก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งสูงขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ก.บ.ม</li> <li>● สภามหาวิทยาลัย</li> </ul>

### 3.3 โครงการขับเคลื่อนแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567

1. ชื่อโครงการ...โครงการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.....

2. หน่วยงานรับผิดชอบ...งานกาารเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี.....

3. ผู้รับผิดชอบ

(1) นางสาวณิรมิ สกุลมา.....โทรศัพท์.....086-9264888.....

(2) นางพัชราพรรณ ศิลกุล.....โทรศัพท์.....082-5113534.....

(3) นางสาวกุลิสรา ปองเพียร.....โทรศัพท์.....093-6594419.....

4. ความสอดคล้อง (ระดับมหาวิทยาลัย)

ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : ที่ 1 มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถบริหารงานที่มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด : ที่ 1 ระดับคะแนนการบริหารงานของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ : ที่ 1 สร้างระบบและกลไกธรรมาภิบาลในการบริหารงานสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

5. ประเภทกิจกรรม  กิจกรรมหลัก  กิจกรรมรอง  กิจกรรมสนับสนุน

6. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการสรรหาและพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้

งานกาารเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี จึงเห็นถึงความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นที่อาชีพตามปรัชญาการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ คือ “การพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างขุมพลังปัญญาของมหาวิทยาลัย” เพื่อเชื่อมโยงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากร สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงได้จัดทำโครงการของบประมาณเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายใน กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

7. วัตถุประสงค์

(1) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลให้เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง

(2) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร



8. เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมาย/ผลผลิต	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ				รวม
		พ.ศ. 2567	พ.ศ. 2568	พ.ศ. 2569	พ.ศ. 2570	
<p>การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่พึงมี และบุคลากรได้รับการเพิ่มขีดความสามารถ ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยใน ภาพรวม</p> <p><b>1. กิจกรรมการสรรหา คัดเลือก และรับ โอนย้าย บุคลากรให้เพียงพอตามกรอบ อัตรากำลัง ได้แก่</b></p> <p>1) การสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย - สายวิชาการ - สายสนับสนุน</p> <p>2) การสรรหาพนักงานราชการ - สายวิชาการ - สายสนับสนุน</p> <p>3) การสรรหาพนักงานประจำมหาวิทยาลัย - สายวิชาการ - สายสนับสนุน</p> <p>4) การต่อเวลาราชการของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีขีด สมรรถนะสูง</p> <p><b>2. กิจกรรมการสร้างขวัญและกำลังใจให้ บุคลากร</b></p> <p>1) การมอบรางวัลเชิดชูคนเก่ง คนดี มี ประสิทธิภาพและสร้างประโยชน์ต่อองค์กร</p> <p>2) การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น</p> <p>3) การเบิกค่าตอบแทนพิเศษ</p> <p>4) การมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ต่างๆ</p> <p>5) การประเมินผลเพื่อเลื่อนเงินเดือน</p> <p><b>3. กิจกรรมพัฒนาและจัดการคุณภาพของ บุคลากร</b></p> <p>1) บุคลากรสายวิชาการที่สำเร็จการ ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก</p> <p>2) บุคลากรสายวิชาการได้ตำแหน่ง วิชาการ</p> <p>3) บุคลากรสายสนับสนุนที่ขอประเมิน การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	ปี งบประมาณ	1				1 ปี งบประมาณ

9. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ				รวม
		พ.ศ. 2567	พ.ศ. 2568	พ.ศ. 2569	พ.ศ. 2570	
<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> 1) การดำเนินงานสรรหา คัดเลือก และรับโอนย้ายบุคลากร ครอบคลุมและเพียงพอตามกรอบอัตรา กำลังการสรรหาตลอดปีงบประมาณ ร้อยละ 80 2) การเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวมตลอดปีงบประมาณ ร้อยละ 80	ปี งบประมาณ	1				1 ปี งบประมาณ
<b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> 1) หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (คณะ สำนัก สถาบัน) ได้รับการจัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพทางด้านวิชาการ และระดับวุฒิการศึกษาตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ 2) บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านคุณวุฒิ วิชาการ และได้รับการเพิ่มพูนความรู้ทักษะในวิชาชีพ ประสบการณ์ เช่น การอบรมความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีการ และขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาทักษะวิชาชีพสำหรับสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงชัน การประชุมวิชาการ อบรม ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ซึ่งเป็นไปตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	ปี งบประมาณ	1				1 ปี งบประมาณ
<b>ตัวชี้วัดเชิงเวลา</b> การดำเนินงานโครงการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	ปี งบประมาณ	1				1 ปี งบประมาณ
<b>ตัวชี้วัดเชิงต้นทุน</b> ค่าใช้จ่ายการดำเนินโครงการจากแผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ปี งบประมาณ				1	1 ปี งบประมาณ

10. ระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี เริ่มต้น 1 ตุลาคม 2566 สิ้นสุด 30 กันยายน 2567

## 11. รายละเอียดประมาณค่าใช้จ่าย

ลำดับ ที่	งบรายจ่าย	งบประมาณ	คำอธิบาย
1.	งบบุคลากร		
1.1	เงินเดือน		
1.2	ค่าจ้าง		
2.	งบดำเนินงาน	1,660,000	
2.1	ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ		
2.1.1	ค่าตอบแทน	40,000	1. ค่าดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย - สายวิชาการ - สายสนับสนุน 2. ค่าดำเนินการสรรหาพนักงานราชการ - สายวิชาการ - สายสนับสนุน 3. ค่าดำเนินการสรรหาพนักงานประจำ มหาวิทยาลัย - สายวิชาการ - สายสนับสนุน
2.1.2	ค่าใช้สอย	1,500,000  100,000  20,000	1. ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรด้านการ ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะใน วิชาชีพ ประสบการณ์ ได้แก่ การเข้าร่วมประชุม วิชาการ อบรม ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศหรือ ต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ซึ่ง เป็นไปตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 3. ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากร
2.1.3	ค่าวัสดุ		
2.2	ค่าสาธารณูปโภค		
3.	งบลงทุน		
3.1	ค่าครุภัณฑ์		
3.2	ค่าที่ดินสิ่งก่อสร้าง-		
4.	เงินอุดหนุน		
4.1	รายการ...(ระบุ)		
4.1.1	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากร		
4.1.2	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงาน		

## 12. แผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนวิธีการ/กิจกรรม	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. วางแผน ประชุม และดำเนินการพัฒนาบุคลากร 2. เสนอขออนุมัติเพื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในวิชาชีพ												

## 13. แผนการใช้จ่ายเงิน

จำนวนเงินทั้งสิ้น 1,660,000 บาท

ขั้นตอนวิธีการ/กิจกรรม	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. วางแผน ประชุม และดำเนินการสรรหาบุคลากร 2. เสนอขออนุมัติเพื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในวิชาชีพ												

1,660,000 บาท ตลอดปีงบประมาณ

## บทที่ 4

### การขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติและประเมินความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570 โดยยึดถือตามนโยบายที่กำหนดไว้ และกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ภายใต้กรอบนโยบาย และทิศทางการบริหารของมหาวิทยาลัยซึ่งได้จัดทำข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ตนเองอย่างครบถ้วน การบริหารจัดการบุคลากรภายใต้ขีดจำกัดจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างยิ่งและจำเป็นต้องวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยคณะกรรมการ ฯ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญนำไปสู่การขับเคลื่อนแผนบริหารงานบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ สำนัก สถาบัน และระดับกอง ดังนี้

#### 4.1 ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนแผนการบริหารงานบุคลากรบุคลากรสู่การปฏิบัติผ่านคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีส่วนร่วมจากผู้บริหารและผู้แทนของทุกภาคส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อให้บรรลุการดำเนินการตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1) ดำเนินการถ่ายทอดแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรลงสู่หน่วยงานระดับกอง สำนัก และคณะ เพื่อจัดสรรงบประมาณดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมเพื่อตอบสนองผลผลิตและตัวชี้วัดกลยุทธ์เพื่อการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

2) นำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานระดับกอง สำนัก และคณะ เพื่อจัดสรรงบประมาณดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมให้ตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ

3) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน การกำกับและติดตามผลการดำเนินงานรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยให้ทราบความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และผลการปฏิบัติ ตลอดจนนำข้อมูลไปใช้สำหรับทบทวนในปีต่อไป

ผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กร ข้อมูลพื้นฐาน แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารบุคลากร จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันมากำหนดทิศทางการบริหารบุคลากร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เป้าประสงค์ นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแปลงมาเป็นยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดแนวทางและการดำเนินงานด้วยกลยุทธ์ ตัวชี้วัด รวมถึงโครงการ/กิจกรรม และระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

#### แผนปฏิบัติราชการการบริหารและพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้าและการจัดการความรู้โดยการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง และเกิดความก้าวหน้าในสายงานวิชาการและวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม การศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ พัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยการส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

### 4.2 การประเมินผลสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการการบริหารและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี

#### (1) การประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ในภาพรวม

การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกำหนดมาจากร้อยละของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาดตนเองใน 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

##### สูตรการคำนวณ

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

#### 1. ตัวชี้วัดผลสำเร็จของบุคลากรสายวิชาการที่สำเร็จการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)				
2566	2567	2568	2569	2570
2	3	4	5	6
(4 คน)	(6 คน)	(8 คน)	(10 คน)	(12 คน)

#### 2. ตัวชี้วัดผลสำเร็จของบุคลากรสายวิชาการที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ ณ วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ

ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)				
2566	2567	2568	2569	2570
5	6	7	8	9
(9 คน)	(11 คน)	(13 คน)	(15 คน)	(17 คน)

#### 3. ตัวชี้วัดผลสำเร็จของบุคลากรสายสนับสนุนที่ขอประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ณ วันที่คณะกรรมการบริหารบุคคลประจำมหาวิทยาลัยอนุมัติแต่งตั้ง

ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)				
2566	2567	2568	2569	2570
3	4	5	6	7
(5 คน)	(7 คน)	(9 คน)	(11 คน)	(13 คน)

(2) การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

แนวทาง	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย 2567	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ส่งเสริมความรู้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	1) บุคลากรที่บรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ด้านกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ	80	โครงการ/กิจกรรมปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	ตุลาคม 2567	20,000	งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
2. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาด้านคุณวุฒิและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	1) จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละ	3	ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดสรรทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ตุลาคม- กันยายน 2567	1,500,000	- คณะกรรมการ บริหารกองทุน - ทุกคณะ
	2) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น แต่ละปี	ร้อยละ	6	โครงการ/กิจกรรมให้ความรู้เรื่องการเขียนผลงานทางวิชาการ			
3. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่ละปี	ร้อยละ	4	โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสายสนับสนุน การวิเคราะห์ค่างาน และ กรอบอัตรากำลังของสายงานสนับสนุน	ธันวาคม 2567	50,000	งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ	1) บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ	ร้อยละ	80	การประชุมวิชาการ การอบรม/ศึกษาดูงาน	ตุลาคม- กันยายน 2567	100,000	ทุกหน่วยงาน

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ

แนวทาง	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย 2567	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ส่งเสริมให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการ	1) ร้อยละของอาจารย์ที่จัดกิจกรรมโครงการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น	ร้อยละ	80	โครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนของหลักสูตรสาขาวิชาและคณะ	ตุลาคม 2567	20,000- 100,000/ สาขาวิชา	ทุกคนะ (ประมาณการ)
2. เสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย	1) อาจารย์ที่นำเสนอบทความวิจัยหรือตีพิมพ์บทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด	เรื่อง	12	โครงการส่งเสริมศักยภาพ นักวิจัย ให้นำเสนอบทความวิจัยหรือตีพิมพ์บทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการจากผลงานวิจัย	ตุลาคม 2567	680,000	สถาบันวิจัยและ พัฒนา (ประมาณการ /ปี)

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทาง	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย 2567	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร เพื่องานราชการที่ใสสะอาด	1) ระดับคะแนนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	คะแนน	3.55	กิจกรรมประเมินการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	ตุลาคม- กันยายน 2567	5,000	งานกิจการสภา
	2) ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ	80	โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานของภาครัฐ	ตุลาคม- กันยายน 2567	5,000	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี



แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

แนวทาง	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2567	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกหน่วยงาน	1) จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการบรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 ของตัวชี้วัดของแผน	หน่วยงาน	5	การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ	ตุลาคม-กันยายน 2567	5,000	ทุกคณะ
	2) จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนบรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 ของตัวชี้วัดของแผน	หน่วยงาน	10	การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	ตุลาคม-กันยายน 2567	10,000	ทุกหน่วยงาน

## ภาคผนวก



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ประจำปีงบประมาณ 2567

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีการพัฒนาคุณวุฒิ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายงาน  
กลยุทธ์

1. ส่งเสริมความรู้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้พัฒนาด้านคุณวุฒิและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
3. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน 2567		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
1. บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	งานกรเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 เพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจกับบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ได้รู้สิทธิประโยชน์ นโยบาย วิสัยทัศน์ ในการบริหาร และแนวทางการปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 72 คน <ol style="list-style-type: none"> <li>1. พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ 20 คน สายสนับสนุน 16 คน</li> <li>2. พนักงานประจำมหาวิทยาลัย สายวิชาการ 13 คน สายสนับสนุน 21 คน</li> <li>3. พนักงานราชการ 2 คน</li> </ol> และบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ประจำปี 2567 เข้าร่วมโครงการฯ ทุกคน โดยมีอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายบริหารฯ รองอธิการบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาฯ และบุคลากรงานกรเจ้าหน้าที่ ให้ความรู้และบรรยายในหัวข้อดังกล่าว ผลดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย	5,000 บาท

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน 2567		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
2. จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละ 3 (6 คน)	ร้อยละ 6.56 (13 คน)	มหาวิทยาลัยมีคณาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ค่าเป้าหมายตั้งไว้ร้อยละ 2 (4 คน) และในปี งบประมาณ 2567 มีบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก รวมทั้งสิ้น 13 คน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพิศ สายบุญชื่น</li> <li>2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรมะ แก้วพวง</li> <li>3. อาจารย์เตือนใจ ผางคำ</li> <li>4. อาจารย์วิไลพร วงษ์อินทร์</li> <li>5. อาจารย์กริชชัย ขาวจ้อย</li> <li>6. อาจารย์สุพิชชา โชติกำจร</li> <li>7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เขมปรีตร ชุนราชเสนา</li> <li>8. อาจารย์วัชรระ เกียนดี</li> <li>9. อาจารย์บุญสิน นาดอนดู</li> <li>10. อาจารย์อภิรักษ์ ทะสุนทร</li> <li>11. อาจารย์กฤษณา เกตุคำ</li> <li>12. อาจารย์หทัยชนก อ่างศิริณู</li> <li>13. อาจารย์มนัสนันท์ ปิ่นพิทักษ์</li> </ol> $(13 \times 100 / 198 = 6.56)$ <b>ผลดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย</b>	600,000
3. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นแต่ละปี	ร้อยละ 6 (4 คน)	ร้อยละ 10.73 (19 คน)	คณาจารย์ที่รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ค่าเป้าหมายตั้งไว้ร้อยละ 6 (19 คน) และปีงบประมาณ 2567 มีคณาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งหมด 19 คน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. รองศาสตราจารย์ ดร.กานต์ อัมพานนท์</li> <li>2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี พิศมัย</li> <li>3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชญาพร อ่อนปุย</li> <li>4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน พัวพันธ์</li> <li>5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชินรัตน์ ผึ้งบรรหาร</li> <li>6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กานต์ ผึ้งบรรหาร</li> <li>7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นีสิต องอาจ</li> <li>8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พีรวัฒน์ สุขเกษม</li> <li>9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารักษ์ ลือชา</li> <li>10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกชัย แสงโสภา</li> </ol>	600,000

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน 2567		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
			11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศานิตย์ สุวรรณวงศ์ 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรทวี กองร้อย 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนาวรรณ พิณะเวศน์ 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิวัฒน์ คำภีระ 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาวีย์ นันทา 16. รองศาสตราจารย์ ดร.พณณา ตั้งวรรณวิทย์ 17. รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ คุ้มทรัพย์ 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณษา น้อยนคร 19. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ เอี่ยมสำอาง (19 X 100 / 177 = 10.73) <b>ผลดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย</b>	
4. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแต่ละปี	ร้อยละ 4 (7 คน)	ร้อยละ 0 (0 คน)	<p>บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่าเป้าหมายตั้งไว้ร้อยละ 4 (7 คน) ปีงบประมาณ 2567 ไม่มีบุคลากรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น <b>ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย</b></p> <p>ในการนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ดำเนินการกำกับติดตามโดยส่งแบบฟอร์ม ID Paln เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2566 เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการประเมินค่างานของสายสนับสนุน และมีบุคลากรรายงานความก้าวหน้าที่ประสงค์เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นซึ่งอยู่ระหว่างการจัดทำแบบประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ในระหว่างปี 2567-2568 จำนวน 22 คน</p>	-

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน 2567		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
5. บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 93.33	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้จัดโครงการเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ โดยค่าเป้าหมายตั้งไว้ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ และบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพ มีโครงการดังนี้</p> <p><b>1. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร “จูงมือน้อง สู่เป้าหมาย..เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น”</b> วันที่ 2 มีนาคม 2567 ณ ห้องประชุมสีทอง เพื่อให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์มาดำเนินการจัดทำสมรรถนะและคู่มือปฏิบัติงานหลัก เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. ที่กำหนดไว้ ผู้เข้าร่วมโครงการตั้งไว้ 68 คน และมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 68 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p><b>2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการจัดการความรู้ “การสร้างอินโฟกราฟิกโดนใจด้วยโปรแกรม Canva”</b> วันที่ 21 มีนาคม 2567 ณ ห้องอบรม IT105 / IT106 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาทักษะความสามารถในการสร้างอินโฟกราฟิกด้วยโปรแกรมแคนวนำเสนอผลงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานของตนเองได้ ผู้เข้าร่วมโครงการตั้งไว้ 70 คน และมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 95 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p>	<p>12,150 บาท</p> <p>7,510 บาท</p>

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน 2566		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
			<p>3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร เรื่อง “การส่งเสริมพัฒนาและประเมินทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) สู่มืองอัจฉริยะ (Smart People) ในชุมชนท้องถิ่น รุ่นที่ 1 วันที่ 11-12 มกราคม 2567 รุ่นที่ 2 วันที่ 20-21 มกราคม 2567</p> <p>เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) ได้อย่างถูกต้อง และสามารถนำเทคโนโลยีประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต โดยกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการตั้งไว้ รุ่นละ 100 คน และทั้ง 2 รุ่น มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 80</p> <p>ผลดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย</p>	95,200 บาท

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ  
**เป้าประสงค์** บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ วิจัย และหรือวิชาชีพ  
**กลยุทธ์** 1. ส่งเสริมให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการ  
 2. เสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน 2567		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
6. ร้อยละของอาจารย์ที่จัดกิจกรรมโครงการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 93.80	<p>จำนวนอาจารย์แต่ละคณะมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมโครงการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น</p> <p><b>คณะครุศาสตร์</b>            อาจารย์ทั้งหมด 44 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45</p> <p><b>คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</b>            อาจารย์ทั้งหมด 72 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p><b>คณะวิทยาการจัดการ</b>            อาจารย์ทั้งหมด 54 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p><b>คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</b>            อาจารย์ทั้งหมด 63 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 93.65</p> <p><b>คณะเทคโนโลยีการเกษตร ฯ</b>            อาจารย์ทั้งหมด 58 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 94.82</p> <p><b>คณะพยาบาลศาสตร์</b>            อาจารย์ทั้งหมด 11 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p><b>ผลดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย</b></p>	20,000- 100,000 บาท/ สาขาวิชา



ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน 2567		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
7. อาจารย์ที่นำเสนอบทความวิจัย หรือตีพิมพ์บทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการจากจำนวนบุคลากรทั้งหมด	12 เรื่อง	12 เรื่อง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ส่งเสริมศักยภาพนักวิจัย โดยสนับสนุนการส่งบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือระดับนานาชาติ มีอาจารย์ได้พิจารณาตีพิมพ์จำนวน 12 เรื่อง ผลดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย	672,000 บาท

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรเพื่อราชการใสสะอาด

- กลยุทธ์**
1. ระดับคะแนนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
  2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน 2567		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
8. ระดับคะแนนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ร้อยละ 3.50	ร้อยละ	อยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวมข้อมูล	1,000
9. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ร้อยละ 80		อยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวมข้อมูล	1,000

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย  
ทุกหน่วยงาน

**เป้าประสงค์** มหาวิทยาลัยมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

**กลยุทธ์** 1. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน 2567		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
10. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการบรรลุเป้าหมาย	5 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน	1. คณะครุศาสตร์ 2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5. คณะวิทยาการจัดการ	2,000 บาท
11. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนบรรลุเป้าหมาย	10 หน่วยงาน	10 หน่วยงาน	1. คณะครุศาสตร์ 2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5. คณะวิทยาการจัดการ 6. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน 7. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี 8. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม 9. สถาบันวิจัย 10. สำนักงานอธิการบดี	5,000 บาท

## ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนบริหารงานบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

### ปัญหาและอุปสรรค

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

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากร มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนดและระเบียบต่างๆ
2. ควรมีการกำหนดรางวัลหรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

## คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ทบทวนตามกระบวนการขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีแผนระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) เป็นแผนหลัก มีการทบทวนตามกระบวนการทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน คณะกรรมการดำเนินงานตามคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ 1979/2565 และจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา โดยได้ปรับปรุงแผนฯ ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการ และกิจกรรมของทุกหน่วยงานให้สอดคล้องเพื่อให้กระบวนการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

คณะทำงานจึงขอขอบคุณ คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกท่าน และผู้บริหารทุกฝ่ายที่ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ จนทำให้เอกสารแผนพัฒนาบุคลากรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สามารถนำแนวทางไปขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2567

คณะกรรมการดำเนินงาน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
<b>บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์</b>	<b>3</b>
ความเป็นมาและความสำคัญ	3
การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	4
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ	5
ข้อมูลบุคลากร	6
- ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	6
- ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	19
สรุปภาพรวมของบุคลากรปัจจุบัน	22
ข้อมูลอาจารย์ประจำที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2567	23
ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2567	29
สรุปภาพรวมการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุในระยะ 5 ปี ข้างหน้า	31
แนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลัง	33
<b>บทที่ 2 สภาพการณ์ปัจจุบันและทิศทางการบริหาร</b>	<b>35</b>
วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน	35
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	37
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	38
วิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix	39
แผนปฏิบัติการราชการการบริหารและพัฒนาบุคลากร	40
<b>บทที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์</b>	<b>41</b>
แผนบริหารงานบุคลากร	41
แผนพัฒนาบุคลากร	53
<b>บทที่ 4 การขับเคลื่อนแผนการบริหารงานบุคลากรสู่การปฏิบัติและประเมินความสำเร็จ</b>	<b>60</b>
ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	60
การประเมินผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี	62
<b>ภาคผนวก</b>	
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	66

## บทที่ 1

### ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

#### ความเป็นมาและความสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

พ.ศ. 2514 นายจำรูญ ปิยะบุตร ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ ร่วมกับพ่อค้าประชาชน และสมาชิกผู้แทนราษฎรจังหวัดเพชรบูรณ์ได้ทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการขอจัดตั้งวิทยาลัยครูขึ้น กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาแล้วอนุมัติให้สร้างวิทยาลัยครูขึ้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยประกาศตั้งเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2516

พ.ศ. 2518 มีประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู และยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่งว่า “สถาบันราชภัฏ” ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535

พ.ศ. 2538 ได้ลงพระปรมาภิไธยประกาศในราชกิจจานุเบกษามีผลให้ “วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์” มีฐานะเป็น “สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2538

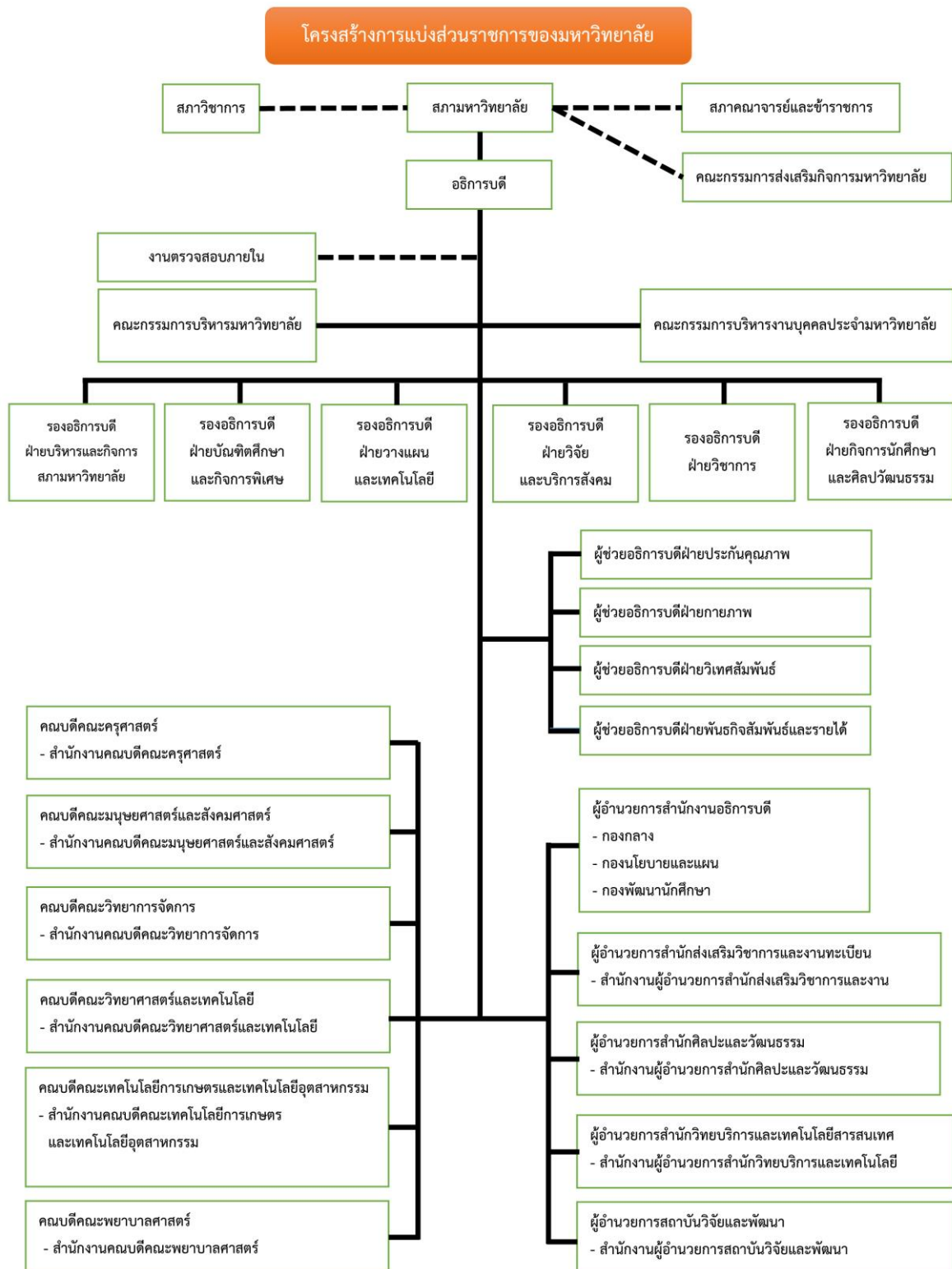
พ.ศ. 2547 ด้วยพระมหากรุณาธิคุณแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทำให้ “สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” ยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”

พ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เปลี่ยนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์นั้น ได้มีการดำเนินการตามกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2549 ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี ได้แก่ กองกลาง กองนโยบายและแผน และกองพัฒนานักศึกษา
2. คณะครุศาสตร์ ได้แก่ สำนักงานคณบดี
3. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ได้แก่ สำนักงานคณบดี
4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ สำนักงานคณบดี
5. คณะวิทยาการจัดการ ได้แก่ สำนักงานคณบดี
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่ สำนักงานคณบดี
7. สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการ
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการ
9. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการ
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการ

# การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กร



มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มุ่งพัฒนาการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่จะรักษาคนดี คนเก่ง และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย 10 หลัก คือ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ รวมถึงความเป็นอิสระเสรีทางวิชาการ และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยส่งเสริมการทำงานที่เป็นทีมที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ทางด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

การจัดทำแผนบริหารงานบุคคลจึงสอดคล้องกับนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งของบุคลากร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจของมหาวิทยาลัย
2. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสม อาศัยข้อมูลพื้นฐานด้านความต้องการที่จำเป็นและดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้วยกระบวนการสรรหาที่เข้าถึงบุคคลเป้าหมาย ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยดำเนินการด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. สร้างความรู้ความเข้าใจในภาระหน้าที่และมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและความถนัด พร้อมกำกับ ติดตาม สนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. จัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม และเสมอภาคตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยการจัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรม
5. จัดการข้อร้องเรียนและดำเนินการเรื่องวินัยด้วยความเป็นธรรม โดยใช้หลักเกณฑ์ หลักฐาน และข้อมูลที่ครบถ้วน ดำเนินการตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย กำหนดให้ตรวจสอบและใช้การลงโทษทางวินัยตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย ต้องทำในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อป้องกันการใช้อคติในการตัดสินใจและเกิดความ เป็นธรรม ต่อทุกฝ่าย

## ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

### ปรัชญา (Philosophy)

ปัญญา เสถียรภาพ ปัญญาเป็นสิ่งประเสริฐสุด

### วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยติดอันดับ 1 ใน 10 ของกลุ่มพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (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 มีส่วนร่วมในการจัดการ บำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด

และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู” มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จึงกำหนดพันธกิจไว้ 6 ด้านประกอบด้วย

1. การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ
2. การวิจัย พัฒนานวัตกรรม และให้บริการวิชาการ
3. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตรและการท่องเที่ยว
6. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

**ข้อมูลบุคลากร** (ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

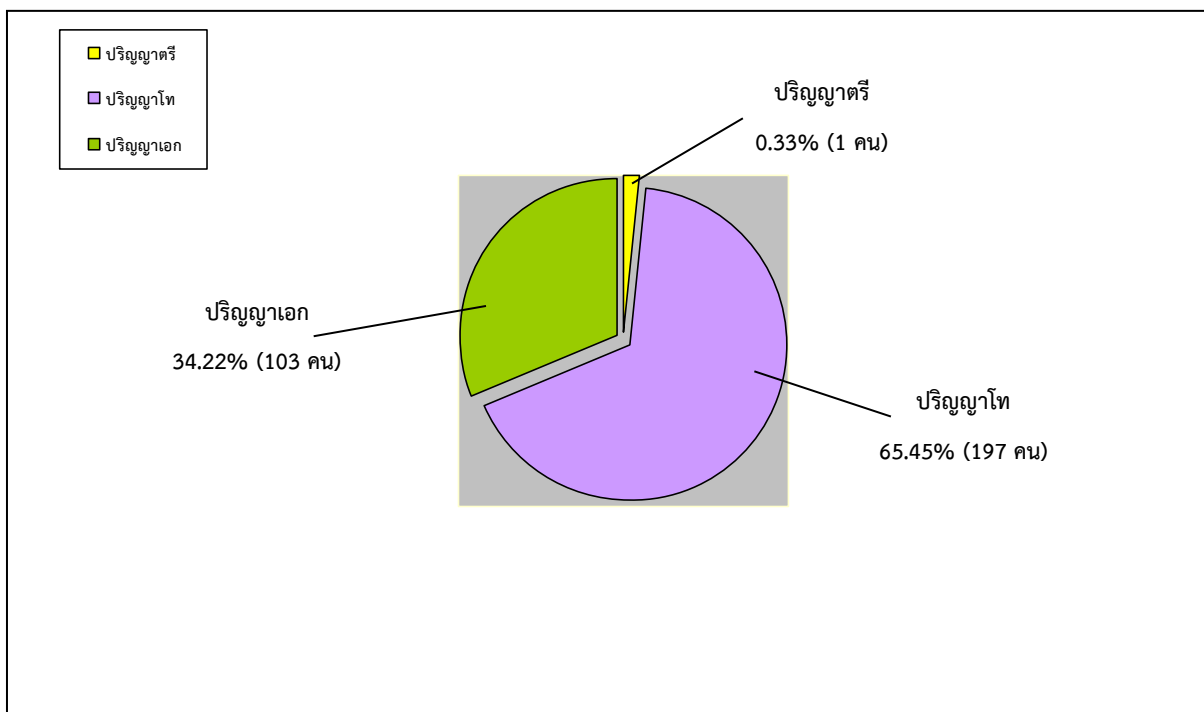
**1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ**

**1.1 ข้อมูลคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในภาพรวมของมหาวิทยาลัย**

อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 301 คน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและตำแหน่ง ทางวิชาการ

ข้อมูลอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 301 คน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นดังนี้

- 1) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 00.33
- 2) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45
- 3) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.22

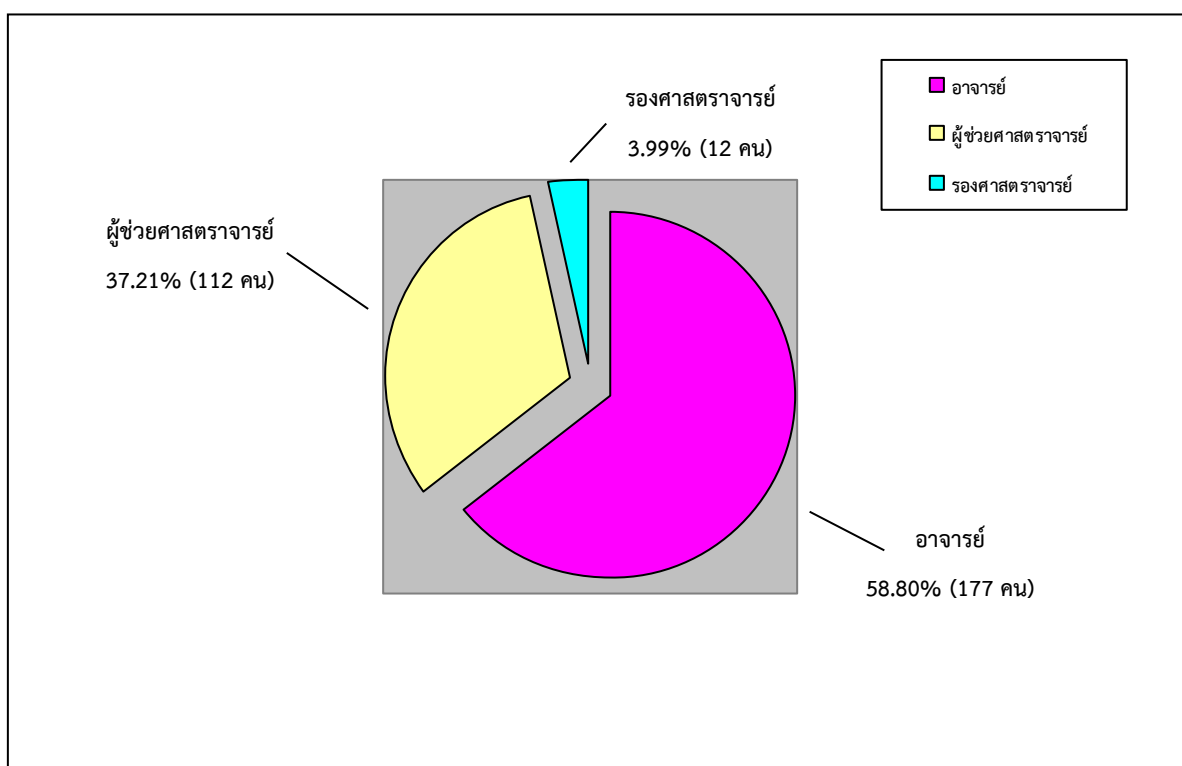


**แผนภาพที่ 2** แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี คุณวุฒิปริญญาโท และคุณวุฒิปริญญาเอก

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 2 พบว่า อาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 299 คน มีสัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33 คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 และอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.22

### 1.2 ข้อมูลอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 301 คน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ เป็นดังนี้

1) ตำแหน่งอาจารย์	จำนวน	177 คน	คิดเป็นร้อยละ	58.80
2) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	จำนวน	112 คน	คิดเป็นร้อยละ	37.21
3) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	จำนวน	12 คน	คิดเป็นร้อยละ	3.99
4) ตำแหน่งศาสตราจารย์	จำนวน	- คน	คิดเป็นร้อยละ	00.00



### แผนภาพที่ 3 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 3 พบว่า อาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 301 คน มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับอาจารย์ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.21 และมีผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.99

ข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละคณะ  
 ตารางที่ 1 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่างๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	จำนวนอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา				จำนวนอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ				
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
ครุศาสตร์	-	27	17	44	29	13	2	-	44
เทคโนโลยีการเกษตรและ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	50	8	58	38	19	1	-	58
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	45	26	72	45	26	1	-	72
วิทยาการจัดการ	-	38	16	54	33	21	-	-	54
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	32	31	63	23	32	8	-	63
พยาบาลศาสตร์	-	5	5	10	9	1	-	-	10
รวม	1	197	103	301	177	112	12	-	301
ร้อยละ	0.33	65.45	34.22	100	58.80	37.21	3.99	-	100

ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566

จากตารางที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้มีการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

จำนวนอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า จำนวนอาจารย์ทั้งหมด 301 คน มีสัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33 คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 และคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.22

จำนวนอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า จำนวนอาจารย์ทั้งหมด 301 คน มีสัดส่วนของผู้ดำรงตำแหน่งระดับอาจารย์ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.21 และระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.99

### 1.3 ข้อมูลจำนวนอาจารย์ประจำของแต่ละสาขาวิชาและคณะ

1) อาจารย์ประจำของคณะครุศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 45 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะครุศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	สาขาวิชาคณิตศาสตร์	-	5	-	5
2	สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	-	3	1	4
3	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	-	2	3	5
4	สาขาวิชาพลศึกษา	-	5	3	8
5	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	3	2	5
6	สาขาวิชาภาษาไทย	-	3	-	3
7	(กลุ่มวิชาจิตวิทยาและแนะแนว)	-	1	1	2
	(กลุ่มวิชาพื้นฐานการศึกษา)	-	-	2	2
	(กลุ่มวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา)	-	3	-	3
	(กลุ่มวิชาการวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา)	-	1	2	3
	(กลุ่มวิชาหลักสูตรและการสอน)	-	1	3	4
	<b>รวม</b>	-	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>44</b>
	<b>ร้อยละ</b>	-	<b>61.40</b>	<b>38.6</b>	<b>100.00</b>

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ จำนวน 10 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาพลศึกษา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
  - 1.1 อาจารย์สลักจิตร คณะฤทธิ์
  - 1.2 อาจารย์สุพล เพ็ชรบัว
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 3 คน
  - 2.1 อาจารย์ศิวภรณ์ ไสโต
  - 2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อโณทัย พลเยี่ยม เพชรแสง
  - 2.3 อาจารย์วรางคณา ภูศิริภิญโญ
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
  - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้ำฝน เบ้าทองคำ
  - 3.2 อาจารย์กตัญญา บุญสวน
4. กลุ่มวิชาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 4.1 อาจารย์นิตยา นาคอินทร์
5. สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 5.1 อาจารย์กำธร คงอรุณ
6. กลุ่มวิชาหลักสูตรและการสอน ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรมะ แก้วพวง

2) อาจารย์ประจำของคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีจำนวนทั้งหมด 58 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรฯ ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต	-	4	-	4
2	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	-	5	-	5
3	สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตและการจัดการ	-	5	-	5
4	สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	-	5	-	5
5	สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	-	4	1	5
6	สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม	-	4	1	5
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	-	3	1	4
10	สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ (อยู่ระหว่างการพัฒนาหลักสูตร ปี 2565)	-	5	-	5
11	สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ ระบบอัตโนมัติ (4 ปี) (อยู่ระหว่างการ พัฒนาหลักสูตร)	-	1	1	2
<b>รวม</b>			<b>49</b>	<b>8</b>	<b>58</b>
<b>ร้อยละ</b>			<b>86.21</b>	<b>13.79</b>	<b>100</b>

อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรมลาศึกษาต่อ จำนวน 9 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 1.1 อาจารย์ ว่าที่ ร.ต. ศักดิ์ศิริชัย ศรีสวัสดิ์
2. สาขาวิชาเอกเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 2.1 อาจารย์นฤมล วันน้อย
3. สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วิชาเอกเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประธาน เรียงลาด
4. สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตและการจัดการ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
  - 4.1 อาจารย์สุวิมล เทียกทุม
  - 4.2 รองศาสตราจารย์ธรรม์ณชาติ วันแต่ง

5. สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วิชาเอกเทคโนโลยีการผลิตพืช ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 5.1 อาจารย์การ์รันต์ ผึ้งบรรหาร
6. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 6.1 อาจารย์ชนิรัตน์ ผึ้งบรรหาร
7. สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 7.1 อาจารย์ธนวรรณ ท้าวนอก
8. สาขาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 8.1 อาจารย์คานต์ พานิชสีตี

3) อาจารย์ประจำของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 72 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนอาจารย์สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิ			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
<b>หลักสูตรระดับปริญญาตรี</b>					
1	สาขาวิชานิติศาสตร์	-	3	2	5
2	สาขาวิชารัฐศาสตร์	-	4	1	5
3	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-	1	4	5
4	สาขาวิชาพัฒนาสังคม	-	4	1	5
5	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	4	1	5
6	สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	-	4	1	5
7	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	-	2	2	4
8	สาขาวิชาศิลปกรรม	-	5	-	5
9	สาขาวิชานาฏศิลป์และศิลปะการแสดง	-	6	-	6
10	สาขาวิชาภาษาจีน	1	3	1	5
11	สาขาวิชาการบริหารกระบวนการยุติธรรม	-	5	-	5
12	สาขาวิชาการเมืองเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	-	2	3	5
13	สาขาวิชาภาษาไทย	-	1	1	2
<b>หลักสูตรระดับมหาบัณฑิต</b>					
1	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-	-	4	4
2	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	-	3	3
3	สาขาวิชาการเมืองการปกครอง	-	-	3	3
<b>รวม</b>		<b>1</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>72</b>
<b>ร้อยละ</b>		<b>1.39</b>	<b>61.11</b>	<b>37.5</b>	<b>100</b>

**อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ลาศึกษาต่อ จำนวน 8 คน ดังนี้**

1. สาขาวิชารัฐศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 1.1 อาจารย์ธัญมัย รังสิกรรพุม
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์จිරพรรณ พรหมประเสริฐ
3. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพิศ สายบุญชื่น
4. สาขาวิชาการพัฒนาสังคม ระดับปริญญาเอก ภาคปกติ จำนวน 1 คน
  - 4.1 อาจารย์กิตติวัติ สีตา
5. สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 5.1 อาจารย์ณรงค์ชัย ยุทธศิลป์เสวี
6. สาขาวิชาการบริหารกระบวนการยุติธรรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 6.1 อาจารย์อภิรักษ์ ทะสุนทร
7. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 7.1 อาจารย์หทัยชนก อ่างหิรัญ
8. สาขาวิชานิติศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 8.1 อาจารย์มนัสนันท์ ปิ่นพิทักษ์

4) อาจารย์ประจำของคณะวิทยาการจัดการ มีจำนวนทั้งหมด 54 คน จำแนกตามสาขาวิชา และระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาการจัดการในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
<b>หลักสูตรระดับปริญญาตรี</b>					
1	สาขาวิชาการจัดการ	-	2	3	5
2	สาขาวิชาการตลาด	-	5	-	5
3	สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	5	-	5
4	สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม	-	4	1	5
5	สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	-	3	2	5
6	สาขาวิชาบัญชี	-	10	-	10
7	สาขาวิชานิติศาสตร์	-	1	4	5
8	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	-	5	2	7
9	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่	-	3	-	3
<b>หลักสูตรระดับมหาบัณฑิต</b>					
1	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	-	-	4	4
<b>รวม</b>		-	<b>38</b>	<b>16</b>	<b>54</b>
<b>ร้อยละ</b>		-	<b>70.37</b>	<b>29.63</b>	<b>100</b>



## อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการลาศึกษาต่อ จำนวน 21 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาการบัญชี ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 4 คน
  - 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์บวรลักษณ์ เงินมา
  - 1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัฉรา กลิ่นจันทร์
  - 1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดุลย์ศิริ สัตย์เจริญ
  - 1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภลัย บุญทิม
2. สาขาวิชาการตลาด ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
  - 2.1 อาจารย์ปราณีต ใจหนัก
  - 2.2 อาจารย์ศิริพงษ์ เหมมัน
3. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 4 คน
  - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิพนธ์ เพชรบูรณิน
  - 3.2 อาจารย์วิศิษฐ์ บิลมาศ
  - 3.3 อาจารย์พิมพ์พร เกษดี
  - 3.4 อาจารย์สุพิชชา โชติกำจร
4. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
  - 4.1 อาจารย์ชัชกร คัชมาตย์
  - 4.2 อาจารย์ปิยะนุช พรหมประเสริฐ
5. สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
  - 5.1 อาจารย์นันทกานต์ ศรีปลั่ง
  - 5.2 อาจารย์ธีรภัทร ดีเอม
6. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
  - 6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัญญ์กุลณัช พิรชาอัครชัย
7. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 4 คน
  - 7.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดอกอ้อ ขวัญนิน
  - 7.2 อาจารย์วิญญู พันธุ์โต
  - 7.3 อาจารย์วิไลพร วงษ์อินทร์
  - 7.4 อาจารย์กริชชัย ขาวจ้อย
8. สาขาวิชาการจัดการ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
  - 8.1 อาจารย์ปณชริกา สุคนธสิงห์
9. สาขาวิชานิติศาสตร์ ระดับปริญญาโท ภาคนอกเวลา 1 คน
  - 9.1 อาจารย์ ดร.เอกชัย แสงโสภา

5) อาจารย์ประจำของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีจำนวนทั้งหมด 63 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 6  
 ตารางที่ 6 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
<b>หลักสูตรระดับปริญญาตรี</b>					
1	สาขาวิชาเคมี	-	2	5	7
2	สาขาวิชาฟิสิกส์	-	1	4	5
3	สาขาวิชาชีววิทยา	-	3	3	6
4	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ	-	1	5	6
5	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการข้อมูล	-	2	3	5
6	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-	4	1	5
7	สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	-	1	3	4
8	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	-	5	1	6
9	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	-	6	1	7
10	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	3	1	4
11	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา	-	-	3	3
12	สาขาวิชาการแพทย์แผนไทย	-	4	1	5
<b>รวม</b>		-	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>63</b>
<b>ร้อยละ</b>		-	<b>54.69</b>	<b>45.31</b>	<b>100</b>

อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ลาศึกษาต่อ จำนวน 7 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาชีววิทยา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 3 คน
  - 1.1 อาจารย์สุรางค์รัตน์ พันแสง
  - 1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรเชษฐ เอี่ยมสำอาง
  - 1.3 อาจารย์กานต์ แยมพงษ์
2. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร ระดับปริญญาเอก ภาคปกติ จำนวน 1 คน
  - 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตรีชฎา อุทัยดา
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
  - 3.1 อาจารย์พิณทิพย์ แก้วแกมทอง
  - 3.2 อาจารย์อิสระ ตั้งสุวรรณ
4. สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
  - 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์เข็มปรีตร ชุนราชเสนา

6) อาจารย์ประจำของคณะพยาบาลศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 10 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
<b>หลักสูตรระดับปริญญาตรี</b>					
1	สาขาวิชาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	-	2	-	2
2	สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	-	1	1	2
3	สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-	1	1	2
4	สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	-	1	-	1
5	สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	-	1	2	3
<b>รวม</b>		-	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>ร้อยละ</b>		-	<b>60.00</b>	<b>40.00</b>	<b>100</b>

อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์กำลังศึกษาต่อ จำนวน 1 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน

1.1 อาจารย์วัชระ เกียนต๊ะ

ตารางแสดงจำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ จำแนกตามประเภทและคุณวุฒิที่ลาศึกษาต่อของแต่ละคณะ  
 ตารางที่ 7 จำนวนอาจารย์ที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ จำแนกตามคณะ ดังนี้

ที่	คณะ	ข้าราชการ			พนักงาน มหาวิทยาลัย			อาจารย์ประจำ พิเศษ			อยู่ระหว่าง ลาศึกษาต่อ ทั้งสิ้น
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	ครุศาสตร์						10				10
2	เทคโนโลยีการเกษตรฯ						9				9
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์						8				8
4	วิทยาการจัดการ						21				21
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี						7				7
6	พยาบาลศาสตร์						1				1
	รวม						56				56
	ร้อยละ						28.28				28.28

จำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อมีทั้งสิ้น 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.28 \*\*จากบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 198 คน ( $56 \times 100 / 198 = 28.28$ )

ปีงบประมาณ 2566	คาดว่าจะมีบุคลากรสำเร็จการศึกษา	จำนวน	7 คน ** (จบ 11 คน)
ปีงบประมาณ 2567	คาดว่าจะมีบุคลากรสำเร็จการศึกษา	จำนวน	22 คน
ปีงบประมาณ 2568	คาดว่าจะมีบุคลากรสำเร็จการศึกษา	จำนวน	10 คน
ปีงบประมาณ 2569	คาดว่าจะมีบุคลากรสำเร็จการศึกษา	จำนวน	10 คน
ปีงบประมาณ 2570	คาดว่าจะมีบุคลากรสำเร็จการศึกษา	จำนวน	14 คน

เห็นได้ว่าในปีงบประมาณ 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.87 และในปีงบประมาณ 2567 มหาวิทยาลัยฯ มีอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.22 ผู้สำเร็จการศึกษาคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2566 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67

ตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา ระยะ 5 ปีข้างหน้า (2567-2570) จนถึงปีงบประมาณ 2570 (ปัจจุบันคงเหลือ 4 ปี) คาดว่าจะมีอาจารย์สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.28 รวมอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก รวมทั้งสิ้น 159 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 ( $159 \times 100 / 198 = 80.30$ ) ซึ่งคิดเป็นอัตราส่วน 80 : 20

ตารางที่ 8 จำนวนอาจารย์อยู่ระหว่างการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ จำแนกตามคณะ ดังนี้

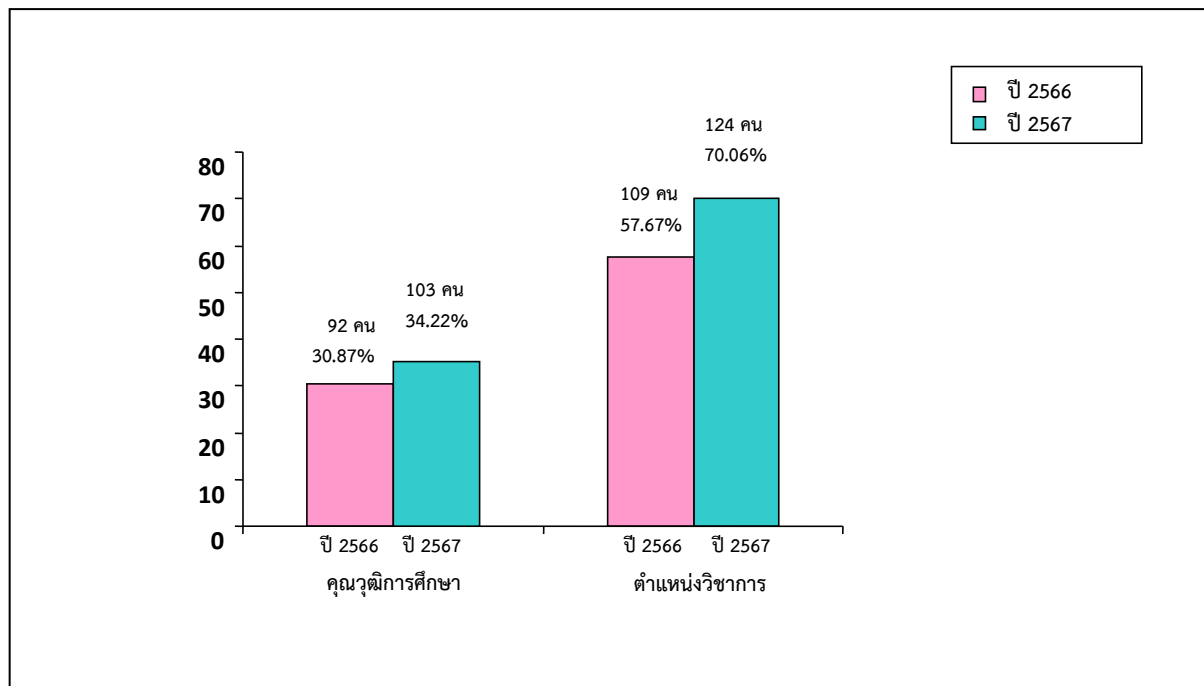
ที่	คณะ	จำนวน (คน)	แบ่งตามตำแหน่งทางวิชาการ				อยู่ระหว่างการขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ
			อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	
1	ครุศาสตร์	44	29	13	2	-	7
2	เทคโนโลยีการเกษตรฯ	58	38	19	1	-	9
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	72	45	26	1	-	3
4	วิทยาการจัดการ	54	33	21	-	-	4
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	63	23	32	8	-	9
6	พยาบาลศาสตร์	10	9	1	-	-	-
รวม		301	177	112	12	-	32
ร้อยละ		100	58.80	37.21	3.99	-	15.34

จากตารางข้างต้น จึงเห็นได้ว่าจำนวนคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างการขอตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.08 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด ( $32 \times 100 / 177 = 18.08$ )

เห็นได้ว่าในปีงบประมาณ 2567 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 70.06 ( $124 \times 100 / 177$ ) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2566 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.76 ( $124 - 15 = 109$  ( $15 \times 100 / 109$ ))

ตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา ระยะ 5 ปีข้างหน้า (2567-2570) จนถึงปีงบประมาณ 2570 (ปัจจุบันคงเหลือ 4 ปี) คาดว่าจะมีอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.08 รวมอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการคาดการณ์ถึงปี 2570 รวมทั้งสิ้น 156 คน คิดเป็นร้อยละ 88.14 ซึ่งคิดเป็นอัตราส่วน 80 : 20

ตารางเปรียบเทียบจำนวนอาจารย์ อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ และ อยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่ง  
ทางวิชาการ ระหว่างปี 2566 -2567



แผนภาพที่ 4 แผนภูมิแท่งแสดงการเปรียบเทียบจำนวนอาจารย์อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ และอยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในปี 2566 และปี 2567

อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก

ปี 2566 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.87

ปี 2567 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.22

อาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ปี 2566 109 คน คิดเป็นร้อยละ 57.67

ปี 2567 124 คน คิดเป็นร้อยละ 70.06

ซึ่งยังคงต้องพัฒนาบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งวิชาการให้ได้ครบทุกคน

## 2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

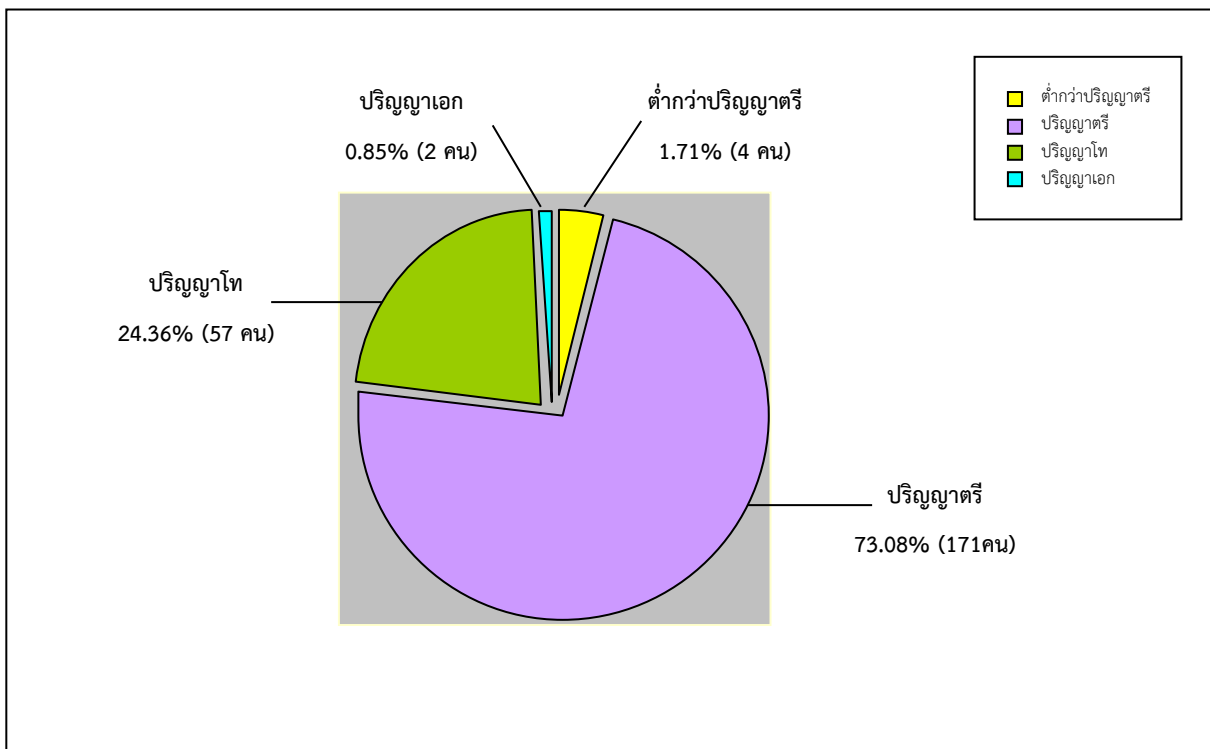
(ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 234 คน

\*\* ไม่รวมพนักงานประจำมหาวิทยาลัย

### 2.1 จำแนกตามระดับคุณวุฒิการศึกษา ได้ดังนี้

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	4 คน	คิดเป็นร้อยละ	1.71
2) ปริญญาตรี	จำนวน	171 คน	คิดเป็นร้อยละ	73.08
3) ปริญญาโท	จำนวน	57 คน	คิดเป็นร้อยละ	24.36
4) ปริญญาเอก	จำนวน	2 คน	คิดเป็นร้อยละ	0.85



แผนภาพที่ 5 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 5 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 234 คน มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 ระดับปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08 ระดับปริญญาโท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.36 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่างๆ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา

คณะ/สำนัก/สถาบัน	ข้าราชการ					ลูกจ้างประจำ					พนักงานราชการ					พนักงานมหาวิทยาลัย					รวม				รวม
	ต่ำกว่าปตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ต่ำกว่าปตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ต่ำกว่าปตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ต่ำกว่าปตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ต่ำกว่าปตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ครุศาสตร์	1				1												11	1		12	1	11	2		14
เทคโนโลยีการเกษตร				1	1		1			1							9	3		12		10	3	1	14
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์			1		1							1			1		8	4		12		9	5		14
วิทยาการจัดการ			1		1							1			1		2	10		12		3	11		14
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี							2			2							12	1		13		14	1		15
พยาบาลศาสตร์																	3			3		3			3
สำนักงานอธิการบดี			4		4	2	4			6	1	19	3		23		47	15	1	62	3	70	22	1	96
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ			1		1							1			1		17	1		18		17	2		19
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม																	9	2		11		9	2		11
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน																	14	5		19		14	5		19
สถาบันวิจัยและพัฒนา																	6	5		11		6	5		11
งานตรวจสอบภายใน												1			1		3			3	1	3			4
รวม	1		7	1	9	2	7			9	1	23	3		27		141	47	1	189	5	169	58	2	234



ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่างๆ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

ที่	คณะ/สำนัก/สถาบัน	จำนวน (คน)	จำแนกตามระดับตำแหน่ง							อยู่ระหว่างการขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น
			ปรับระดับ ชั้นงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	ผู้อำนวยการกอง/ เทียบเท่า	ผู้อำนวยการ สนอ.	
1	ครุศาสตร์	13	-	1	9	3	-	-	-	1
2	เทคโนโลยีการเกษตรฯ	14	1	-	11	1	-	1	-	1
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	14	-	-	12	1	-	1	-	1
4	วิทยาการจัดการ	14	-	-	11	2	-	1	-	2
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	15	2	-	10	2	1	-	-	1
6	พยาบาลศาสตร์	3	-	-	3	-	-	-	-	-
7	สำนักงานอธิการบดี	96	7	1	70	16	-	1	1	8
8	วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	20	-	-	15	4	-	1	-	1
9	ศิลปะและวัฒนธรรม	11	-	-	11	-	-	-	-	1
10	ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	19	-	-	8	11	-	-	-	4
11	สถาบันวิจัยและพัฒนา	11	-	-	10	1	-	-	-	1
12	งานตรวจสอบภายใน	4	-	-	4	-	-	-	-	1
รวม		234	10	2	174	41	1	5	1	22
ร้อยละ		100	4.27	0.85	74.36	17.52	0.43	2.14	0.43	6.28

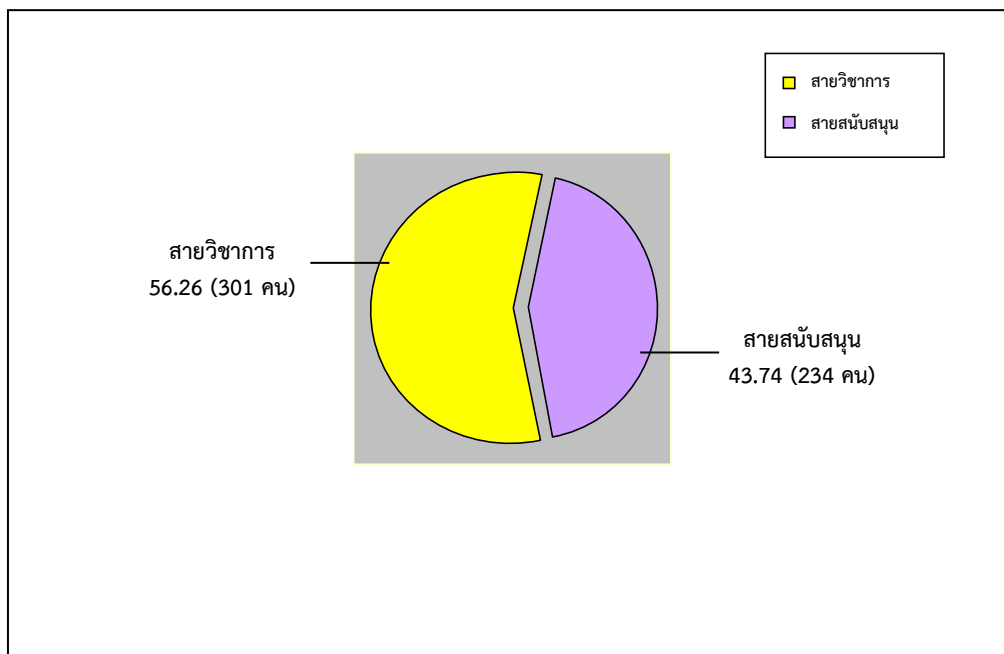
จากตารางจะเห็นว่าสัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 12 หน่วยงาน จำนวน 234 คน ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 74.36 รองลงมาคือตำแหน่งชำนาญการจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.52 คน และการปรับระดับชั้นงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.27 ตามลำดับ คิดเป็นสัดส่วนของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการต่อการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นคิดเป็น 70 : 30 ถือเป็นสัดส่วนที่จำเป็นต้องวางแผนเพื่อการพัฒนาด้านความก้าวหน้าของสายงานของสายสนับสนุนอย่างเร่งด่วนต่อไป

ปัจจุบัน (ปีงบประมาณ 2567) มีบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.64 อยู่ระหว่างการปรับแก้ตามข้อเสนอของคณะกรรมการประเมินค่างาน และมหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการกำกับติดตามโดยส่งแบบฟอร์ม ID PaIn เพื่อกำกับติดตามความก้าวหน้าการประเมินค่างานของสายสนับสนุนเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการกระตุ้นเชิงรุกให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความตระหนักถึงการพัฒนาศมรรถนะตนเองเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น โดยมหาวิทยาลัยฯ มีการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้รับความรู้ทักษะในวิชาชีพทุกปี ทั้งยังมีบุคลากรชำนาญการคอยให้คำปรึกษาและแนะนำ งานการเจ้าหน้าที่ เพื่อต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าตามสายงานและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการพัฒนาดตนเอง (IDP)

## สรุปภาพรวมของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

(ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มีทั้งหมด 301 คน คิดเป็นร้อยละ 56.26
2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มีทั้งหมด 234 คน คิดเป็นร้อยละ 43.74



แผนภาพที่ 6 แผนภูมิวงกลมแสดงร้อยละบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

จากแผนภาพที่ 6 จะเห็นสัดส่วนของบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 535 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 56.26 และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 43.74

จึงจำเป็นต้องนำข้อมูลมาทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพทั้งสองกลุ่มนี้ไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องต่อไป

### 3. ข้อมูลอาจารย์ประจำที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570

3.1 จำนวนอาจารย์ประจำซึ่งสังกัดคณะต่างๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ สามารถแสดงภาพรวมและรายงานตามคณะต่างๆ ได้ดังตารางที่ 11 นี้

ตารางที่ 11 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่างๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568				ปี 2569				ปี 2570				รวม			
	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม
ครุศาสตร์				1	1			1		2		2		2		2				1	4			5
เทคโนโลยีการเกษตร ฯ		2		2	1			1												1	2			3
มนุษยศาสตร์ ฯ	1	1		2		1		1					1		1					1	3			4
วิทยาการจัดการ	1			1		1		1								1			1	2	1			3
วิทยาศาสตร์ ฯ		1	1	2		1		1		1	1		1	1	1	1	2		3	1	4	3		8
รวม	2	4	1	7	2	3		5		2	1	3		3	1	4	2	2		4	6	14	3	23

จากตารางที่ 11 จะเห็นว่าจำนวนอาจารย์ประจำซึ่งสังกัดคณะต่างๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ มีทั้งหมด 23 คน ดังนี้

1. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ของจำนวนรองศาสตราจารย์ทั้งหมด
2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.14 ของจำนวนผู้ช่วยศาสตราจารย์ทั้งหมด
3. ตำแหน่งอาจารย์ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อนำไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องต่อไป

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	สาขาวิชา
1	นางสาวอมลณัฐ ฉัตรตระกูล	66	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เกษตรศาสตร์(พืชศาสตร์)
2	นายพิศุทธิ์ บัวเปรม	70	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี
3	นางศรีเสด็จ กองแกน	340	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รัฐประศาสนศาสตร์
4	นายสมศักดิ์ ภู่พรายงาม	512	อาจารย์	นาฏศิลป์และศิลปะการแสดง
5	นายอุทตม์ภูฏี รัตนภรณ์	253	อาจารย์	การตลาด
6	นายอาดุลย์ จงรักษ์	163	รองศาสตราจารย์	คณิตศาสตร์และวิทยาการข้อมูล
7	นางเพชรธยา แป้นวงษา	325	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	สาธารณสุขศาสตร์

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	สาขาวิชา
1	นางพรพิมล อ่อนศรี	35	อาจารย์	การวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
2	นางศิริินภา พรหมคำ	106	อาจารย์	ภาษาอังกฤษ
3	นายกฤษฏาภรณ์ ยูงทอง	221	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รัฐประศาสนศาสตร์
4	นายวรภพ บุญประกอบ	262	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เศรษฐศาสตร์
5	นางสาวศศิธร แท่นทอง	149	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เคมี

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	สาขาวิชา
1	นางแขก บุญมาทัน	31	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
2	นายสุเทพ ธรรมะตระกูล	38	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การประถมศึกษา
3	นายชัยณรงค์ ชันผณี	164	รองศาสตราจารย์	คณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2569

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	สาขาวิชา
1	นางสมใจ กงเต็ม	33	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การประถมศึกษา
2	นางอิศราพร ชัยงาม	76	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	กลุ่มวิชาชีพรู (นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา)
3	นางอัญชญา ศรีเรืองฤทธิ์	108	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ภาษาอังกฤษ
4	นางทิวาพร ชันผณี	165	รองศาสตราจารย์	คณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2570

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	สาขาวิชา
1	นางสาวณัฐแก้ว ช้องรอด	109	อาจารย์	นิเทศศาสตร์
2	นางสาวเสาวภา ชูมณี	137	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เทคโนโลยีอาหารและการพัฒนาผลิตภัณฑ์
3	นายประยูร ไชยบุตร	136	อาจารย์	วิทยาการคอมพิวเตอร์
4	นายชนัญ ศรีชีวิน	158	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาศาสตร์ศึกษา (หลักสูตรวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต)

3.2 จำนวนอาจารย์ประจำซึ่งสังกัดคณะต่างๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา สามารถแสดงภาพรวมและรายงานตามคณะต่างๆ ได้ดังตารางที่ 12 นี้

ตารางที่ 12 จำนวนอาจารย์ประจำซึ่งสังกัดคณะต่างๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

คณะ	ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568				ปี 2569				ปี 2570				รวม			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
ครุศาสตร์						1		1			2	2		1	1	2						2	3	5
เทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม			2	2																			2	2
มนุษยศาสตร์ ฯ		2	1	3			2	2						1	1							2	4	6
วิทยาการจัดการ			1	1		1		1										1	1			1	2	3
วิทยาศาสตร์ ฯ		2		2			1	1					1		1			3	3			3	4	7
<b>รวม</b>		4	4	8		2	3	5			2	2		2	2	4			4	4		8	15	23

จากตารางที่ 12 จะเห็นได้ว่าจำนวนอาจารย์ประจำซึ่งสังกัดคณะต่างๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา มีทั้งหมด 23 คน ดังนี้

1. ระดับปริญญาเอก 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 ของจำนวนวุฒิกศษาระดับปริญญาเอกทั้งหมด
2. ระดับปริญญาโท 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.94 ของจำนวนวุฒิกศษาระดับปริญญาโททั้งหมด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพอาจารย์ปรับระดับวุฒิกศษ.ที่สูงขึ้น มาทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการ เพื่อนำไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องต่อไป

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ระดับวุฒิ การศึกษา	สาขาวิชา
1	นางสาวอมลณัฐ ฉัตรตระกูล	66	ปริญญาเอก	เกษตรศาสตร์ (พืชศาสตร์)
2	นายพิศุทธิ์ บัวเปรม	70	ปริญญาเอก	อุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี
3	นางศรีเสด็จ กองแกน	340	ปริญญาโท	รัฐประศาสนศาสตร์
4	นายสมศักดิ์ ภู่พรายงาม	512	ปริญญาโท	นาฏศิลป์และศิลปะการแสดง
5	นายอุทตม์ภูฏี รัตนภรณ์	253	ปริญญาเอก	การตลาด
6	นายอาตุลย์ จงรักษ์	163	ปริญญาโท	คณิตศาสตร์และวิทยาการข้อมูล
7	นางเพชรธยา แป้นวงษา	325	ปริญญาโท	สาธารณสุขศาสตร์

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ระดับวุฒิ การศึกษา	สาขาวิชา
1	นางพรพิมล อ่อนศรี	35	ปริญญาโท	การวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
2	นางศิริินภา พรหมคำ	106	ปริญญาเอก	ภาษาอังกฤษ
3	นายกฤษฎาภรณ์ ยูงทอง	221	ปริญญาเอก	รัฐประศาสนศาสตร์
4	นายวรภพ บุญประกอบ	262	ปริญญาโท	เศรษฐศาสตร์
5	นางสาวศศิธร แทนทอง	149	ปริญญาเอก	เคมี

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ระดับวุฒิ การศึกษา	สาขาวิชา
1	นางแซก บุญมาทัน	31	ปริญญาเอก	การวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
2	นายสุเทพ ธรรมะตระกูล	38	ปริญญาเอก	การประถมศึกษา
3	นายชัยณรงค์ ชันผณี	164	ปริญญาเอก	คณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2569

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ระดับวุฒิ การศึกษา	สาขาวิชา
1	นางสมใจ กงเต็ม	33	ปริญญาเอก	การประถมศึกษา
2	นางอิศราพร ชัยงาม	76	ปริญญาโท	กลุ่มวิชาชีพครู (นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา)
3	นางอัญชญา ศรีเรืองฤทธิ์	108	ปริญญาเอก	ภาษาอังกฤษ
4	นางทิวาพร ชันผณี	165	ปริญญาโท	คณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2570

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ระดับวุฒิ การศึกษา	สาขาวิชา
1	นางสาวณัฐแก้ว ช้องรอด	109	ปริญญาเอก	นิเทศศาสตร์
2	นางสาวเสาวภา ชูมณี	137	ปริญญาเอก	เทคโนโลยีอาหารและการพัฒนาผลิตภัณฑ์
3	นายประยูร ไชยบุตร	136	ปริญญาเอก	วิทยาการคอมพิวเตอร์
4	นายชนัญ ศรีชีวิน	158	ปริญญาเอก	วิทยาศาสตร์ศึกษา (หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต)



3.3 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา และสังกัด  
**ตารางที่ 13** จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คณะ/สำนัก/สถาบัน	ปี 2566					ปี 2567					ปี 2568					ปี 2569					ปี 2570					รวม				
	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวม
ครุศาสตร์		1			1																						1			1
เทคโนโลยีการเกษตรฯ																		1	1			1			1		1		1	2
มนุษยศาสตร์ฯ																							1				1		1	
วิทยาการจัดการ												1		1													1		1	
วิทยาศาสตร์ฯ																1				1		1			1		2		2	
สำนักงานอธิการบดี	1				1						1	2		3		1	2			3			1		1	2	3	3		8
สำนักวิทยบริการฯ												1		1								1				1	1		2	
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม																														
สำนักส่งเสริมวิชาการฯ												1		1												1			1	
สถาบันวิจัยและพัฒนา																														
<b>รวม</b>	1	1			2						1	3	2	6		2	2	1	5		3	2		5	2	9	6	1	18	

จากตารางที่ 13 จะเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา และสังกัด มีทั้งหมด 18 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพและอัตราทดแทนหน่วยงานที่จำเป็นเร่งด่วน เพื่อนำไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องต่อไป

หมายเหตุ : รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2566

1. นางเพ็ญศิริ ป้องท้าว (คณะครุศาสตร์)
2. นายสมพร เหมือนพิมพ์ทอง (สำนักงานอธิการบดี)

รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2567

ไม่มี

รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2568

1. นางสาวระพีพร ระวีโรจน์ (คณะวิทยาการจัดการ)
2. นางสาวหนึ่งฤทัย บุญมี (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ)
3. นางอุตสา สว่างแจ้ง (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน)
4. นายสมยศ อ่องยิ่ง (สำนักงานอธิการบดี)
5. นางดวงฉัตร ศรีจรรยา (สำนักงานอธิการบดี)
6. นางสาวสังวาลย์ ฉิมคง (สำนักงานอธิการบดี)

รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2569

1. นางสาวศิริดา แสงนก (สำนักงานอธิการบดี)
2. นางสาวถนิม สุกุลมา (สำนักงานอธิการบดี)
3. นางภาวณา จันทรมบัติ (คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม)
4. นางสมปอง อัจศิริ (สำนักงานอธิการบดี)
5. นางนิภาพร นาคเมือง (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2570

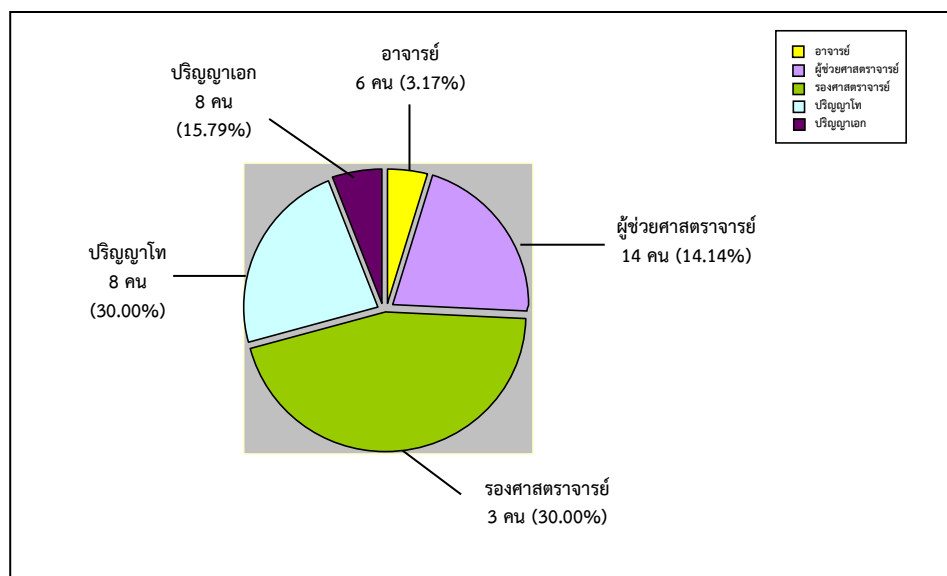
1. นางไกล่รุ่ง เกตะวันดี (สำนักงานอธิการบดี)
2. นางวาสนา สุขประเสริฐ (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
3. นางณัฐยา สุโนพันธ์ (คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม)
4. นายประจวบ สกลนครดี (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ)
5. นายไพฑูรย์ บานเย็นงาม (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

## สรุปข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการในระยะ 5 ปี

ตารางที่ 14 สรุปข้อมูลอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570

แสดงข้อมูลอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570						
คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ			คุณวุฒิการศึกษา		หมายเหตุ
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ครุศาสตร์	1	4		2	3	
เทคโนโลยีการเกษตร ฯ	1	2			2	
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	3		2	4	
วิทยาการจัดการ	2	1		1	2	
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	4	3	3	4	
รวม	6 (3.17)	14 (14.14)	3 (30.00)	8 (30.00)	15 (15.79)	

บุคลากรสายวิชาการทั้งหมดที่จะเกษียณอายุราชการระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570



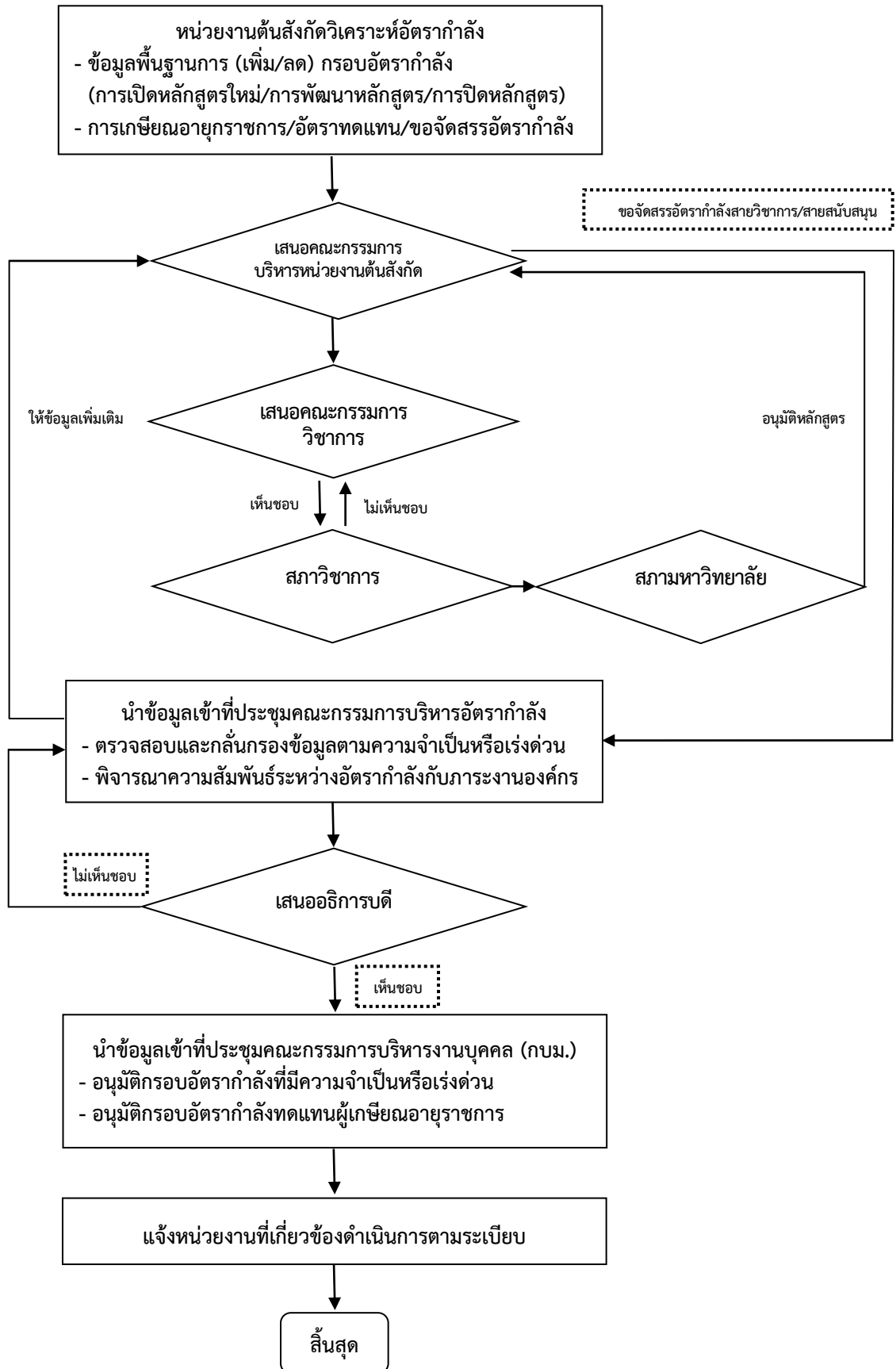
แผนภาพที่ 7 แผนภูมิแสดงร้อยละบุคลากรทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่จะเกษียณอายุราชการ ระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570

จากแผนภาพที่ 7 จะเห็นสัดส่วนของบุคลากรทั้งหมดที่จะเกษียณอายุราชการ ระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570 มีจำนวน 23 คน ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.14 ตำแหน่งอาจารย์ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 และคุณวุฒิปริญญาโท 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

จากข้อมูลดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าแต่ละหน่วยงานมีผู้เกษียณอายุราชการภายในระยะ 5 ปีข้างหน้า เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพทางด้านวิชาการ และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 23 คน ถือเป็น ศักยภาพที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจึงมีการบริหารจัดการอัตรากำลังคนทดแทน โดยข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ตามกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย จะได้ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมาทดแทน หากหน่วยงานใดมีภารกิจ ที่ต้องใช้ศักยภาพบุคลากรทดแทนอัตราเกษียณ สามารถทำบันทึกข้อความแจ้งความประสงค์มายังมหาวิทยาลัย เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ดำเนินการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลตามความจำเป็นต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นการ ทดแทนอัตรากำลังแบบต่อคนต่อปีที่เกษียณ

แนวทางการบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง



มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ โดยหน่วยงานต้นสังกัดต้องดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง (เพิ่ม/ลด) ไม่ว่าจะด้วยการเปิดหลักสูตรใหม่ การพัฒนาหลักสูตร การปิดหลักสูตร รวมถึงการเกษียณอายุราชการ โดยให้เหตุผลประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังว่ามีความจำเป็นอย่างไรถึงต้องการอัตราทดแทน

หน่วยงานต้นสังกัด ต้องนำมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังจากคณะกรรมการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัด มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอขออนุมัติกรอบในลำดับต่อไป **ในกรณีสายวิชาการ**ให้นำข้อมูลนำเสนอผ่านคณะกรรมการวิชาการ สภาวิชาการ สภามหาวิทยาลัย ตามลำดับ เมื่อมีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังให้นำเข้าคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังเพื่อดำเนินการพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลตามความจำเป็นเร่งด่วนต่อไป **ในกรณีสายสนับสนุน**ให้นำมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังจากคณะกรรมการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัดเข้าคณะกรรมการ บริหารอัตรากำลังดำเนินการพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองโดยไม่ต้องผ่านคณะกรรมการวิชาการเอกเช่นสายวิชาการ

หากคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมีมติไม่เห็นชอบหรือมีแก้ไขหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมให้ดำเนินการปรับแก้ตามเส้นทางลำดับงาน workflow หากคณะกรรมการฯ มีมติเห็นให้นำเสนออธิการบดีลงนามอนุมัติกรอบอัตรากำลัง และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามระเบียบต่อไป

## บทที่ 2

### สภาพการณ์ปัจจุบันและทิศทางการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2514 โดยนายจำรูญ ปิยะมุตระ ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ร่วมกับพ่อค้าประชาชนและสมาชิกผู้แทนราษฎรจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขอจัดตั้งวิทยาลัยครูขึ้นบนพื้นที่ 856 ไร่ 3 งาน 57 ตารางวา ปัจจุบันมีที่ตั้งอยู่ที่เลขที่ 83 หมู่ 11 ถนนสระบุรี-หล่มสัก ตำบลสะเตียง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีปรัชญา ปณิธาน และค่านิยมองค์กร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 เป็นดังนี้

#### ปรัชญา (Philosophy)

“ปัญญา เสถียรภาพ ปัญญาเป็นสิ่งประเสริฐสุด”

#### ปณิธาน (Determination)

“ประทีปธรรมของท้องถิ่น ประเทืองค่าประชาชน”

#### ค่านิยม (Value)

P – Professional	: การบริหารงานและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
C – Creativity	: มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการทำงานเชิงรุก
R – Responsibility	: มีความรับผิดชอบและตอบสนองต่อความต้องการ
U – Unity	: มีความรักสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยติดอันดับ 1 ใน 10 ของกลุ่มพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (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 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ผลิตรายและส่งเสริมวิสาหกิจฐานเศรษฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จึงกำหนดพันธกิจไว้ 6 ด้านประกอบด้วย

1. การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ
2. การวิจัย พัฒนานวัตกรรม และให้บริการวิชาการ
3. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตรและการท่องเที่ยว
6. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

## เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (Uniqueness)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นแหล่งองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น”

## อัตลักษณ์ของบัณฑิต (Identity)

“บัณฑิตที่มีคุณธรรม มีความรู้ สู้งาน”

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดำเนินการตามภารกิจหลัก เพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามวิชาชีพ และเป็นสากล ซึ่งได้มีการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเน้น การผลิตและพัฒนาครูรวมทั้งสาขาที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ ดังนั้น การส่งเสริมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในระบบการผลิตบัณฑิต เช่น ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำ ผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งทางวิชาการ และวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งจำเป็นที่ต้องวางแผนการบริหารและการพัฒนาให้มีเสถียรภาพอย่างต่อเนื่อง ทำนองเดียวกันกับบุคลากรสายสนับสนุนจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงานหลักที่ ครองอยู่ และทักษะจำเป็นในการปฏิบัติ โดยพัฒนาให้การส่งเสริมประสบการณ์มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญ ตามสายงานขั้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและก้าวหน้าทาง วิชาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเพื่อไปสู่การวางกลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จ เพื่อการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรต่อไป

## วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน

การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการ บริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะ บรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของงานบริหารงานบุคคลพบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษากำหนดการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามผลเพื่อสามารถบ่งชี้ ความสำเร็จความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน



SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินงานกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาคูคลากรไปในทางที่เหมาะสม

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหารงานบุคลากร

จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อยข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. การเป็นสถาบันอุดมศึกษาหลักในจังหวัด	1. วัฒนธรรมองค์กรไม่เข้มแข็ง
2. มีพื้นที่การทำงานที่ชัดเจน อยู่ใกล้แหล่งชุมชน	2. นักวิจัยและบุคลากรทางการวิจัยท้องถิ่นยังมีปริมาณน้อย
3. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความพร้อมต่อการพัฒนา	3. การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด
4. เป็นสถานศึกษาที่ให้โอกาสประชาชนในท้องถิ่นสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ (ค่าใช้จ่ายถูก)	4. บุคลากรบางส่วนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
5. มีผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน	5. การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานยังมีน้อย
6. มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	6. ทักษะการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากรยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
7. มีระบบการติดต่อประสานงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

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

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กร

2. อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญต่อผลกระทบดังกล่าวได้

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)

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

## การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

หลังจากการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบกับผลการวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้พิจารณาผลการวิเคราะห์ดังกล่าว โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ซึ่งสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์รวมทั้งสิ้น 4 ประเด็น

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

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมทั้งบริบทขององค์กร มหาวิทยาลัย จึงกำหนดแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - พ.ศ.2570) ของ มหาวิทยาลัย ประกอบไปด้วย

- แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
- แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ
- แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
- แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มุ่งพัฒนาและบริหารบุคลากร โดยนำประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มาพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คือ มหาวิทยาลัยติดอันดับ 1 ใน 10 ของกลุ่มพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-Based and Community) ภายใน 5 ปี พ.ศ. 2568

ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้เก่งตรงกับงานตามคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ และความถนัด สิ่งสำคัญในการบริหารคนให้เก่งอย่างมืออาชีพ คือ การบริหารบุคลากรที่ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลควบคู่กับสวัสดิการที่ดี สิ่งอำนวยความสะดวกที่ตอบสนองความต้องการตามสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่อบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจมหาวิทยาลัยสร้างความรู้สึกรับประกันต่ออาชีพ การตระหนักในเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะและความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ด้วยตัวบุคคล ดังนั้นกลไกขับเคลื่อนในเชิงระบบการบริหารบุคลากรจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและองค์กรในบทต่อไป

### บทที่ 3

## แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

### 3.1 แผนการบริหารบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสภาพการณ์ปัจจุบันจึงเห็นว่าแต่ละหน่วยงานมีผู้เกษียณอายุราชการระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพทางด้านวิชาการและวุฒิการศึกษาที่มีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย การจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังคนทดแทนจึงมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน โดยข้าราชการที่เกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยจะได้ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมาทดแทน หรือหากหน่วยงานใดต้องการอัตราทดแทนในตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการสามารถทำบันทึกข้อความแจ้งความประสงค์มายังมหาวิทยาลัย เพื่อบริษัทฯ จะได้นำดำเนินการตรวจสอบและกลับกรองข้อมูลตามความจำเป็นต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นการทดแทนอัตรากำลังแบบต่อคนต่อปีที่เกษียณ

ระบบการบริหารบุคลากรจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรและเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งดำเนินกิจกรรมการบริหารจัดการ มุ่งเน้นคุณภาพ โดยมียุทธศาสตร์เป็นตัวนำ จึงจำเป็นที่จะต้องมุ่งสร้างศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรทุกประเภทที่เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน การบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ จึงมีนโยบายที่กำหนดทิศทางชัดเจน มีการจัดแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อยกมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และเพื่อยกระดับมาตรฐานของมหาวิทยาลัยในที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) และโดยความเห็นชอบให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะบุคคลขึ้นดำเนินการจัดทำข้อมูลเพื่อการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความมีเสถียรภาพและใช้ประโยชน์ในการวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพได้ชัดเจน ดังนี้

#### 3.1.1 แผนบริหารอัตรากำลังสายวิชาการ

##### วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้มีการวิเคราะห์ภาระงานสอนและภาระงานการเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตรของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่ สกอ.กำหนด
- 2) เพื่อเสนอกรอบอัตรากำลังสายวิชาการทั้งระบบต่อสภามหาวิทยาลัย
- 3) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาร้อยละผลงานทางวิชาการ และร้อยละของอาจารย์ที่ขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ

##### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- 1) มีแผนบริหารอัตรากำลังสายวิชาการที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย
- 2) มีกิจกรรม/โครงการฝึกอบรม สร้างความรู้ ความเข้าใจ การขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ อย่างต่อเนื่อง
- 3) ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 6 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

### 3.1.2 แผนบริหารอัตรากำลังสายสนับสนุน

#### วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้มีการวิเคราะห์ภาระงานที่มีความจำเป็นและเหมาะสมของตำแหน่งประเภทต่างๆ ของสายสนับสนุน ตามโครงสร้างการบริหารภายในเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
- 2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งประเภทต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
- 3) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรที่มีอายุงานตามเกณฑ์สามารถวิเคราะห์ค่างานและประเมินตนเองเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตาม Career Path ในสายงาน

#### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- 1) มีแผนบริหารอัตรากำลังสายสนับสนุนที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย
- 2) มีกิจกรรม/โครงการฝึกอบรม สร้างความรู้ ความเข้าใจ การวิเคราะห์ค่างาน และประเมินตนเองเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นแก่บุคลากรสายสนับสนุน อย่างต่อเนื่อง
- 3) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

3.1.3 แผนปฏิบัติและระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมตามแผนบริหารอัตรากำลังบุคลากรของ  
แต่ละปี/แต่ละวงรอบ

มาตรการ/กิจกรรม	ระยะเวลา											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
<b>1. แต่งตั้งกรรมการ/อนุกรรมการบริหาร กรอบอัตรากำลัง</b> 1.1 ประชุมคณะกรรมการหารือการจัดทำข้อมูลพื้นฐาน 1.2 พิจารณาทบทวนโครงสร้างการบริหารภายในมหาวิทยาลัย 1.3 วิเคราะห์งานของส่วนราชการตามโครงสร้าง 1.4 วิเคราะห์ภาระงานที่จำเป็นของแต่ละส่วนราชการ 1.5 วิเคราะห์ภาระงานสอนเพื่อเพิ่ม/ลด อัตรากำลังสายวิชาการ 1.6 เสนอกรอบอัตรากำลังต่อ ก.บ.ม และสภามหาวิทยาลัย	→											
<b>2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตาม แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</b> 1.1 ประชุมคณะกรรมการหารือการจัดทำข้อมูลพื้นฐานประจำปีงบประมาณ 1.2 พิจารณาทบทวนกิจกรรม/โครงการตามยุทธศาสตร์ 1.3 ทบทวนยุทธศาสตร์ กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละปี 1.4 ทบทวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	→											

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการกำหนดนโยบายทิศทางการบริหารบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อยกมาตรฐานความรู้ความสามารถและยกระดับมาตรฐานของมหาวิทยาลัย จึงมีการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบอัตรากำลังโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย ภายใต้ระบบ 4R โดยมีรายละเอียดดังนี้

### R1: ระบบการสรรหา (Recruitment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยมีข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับระบบการสรรหา ได้แก่

- 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
- 2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558

ซึ่งในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556 จะมีการบังคับใช้เกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การกำหนดอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนเงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ เป็นต้น ส่วนข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 นั้นมีหลักการสำคัญมาจากที่สภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบให้มีบุคคลคณะหนึ่งซึ่งกำหนดให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลแทนอำนาจและหน้าที่ที่สภามหาวิทยาลัยมีอยู่ โดยการมอบอำนาจให้คณะบุคคล ซึ่งมีชื่อว่า “คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)” มีอำนาจและหน้าที่ตามข้อบังคับฯ ในการพิจารณาเรื่อง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การกำหนดอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงระบบการสรรหาบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามข้อบังคับ พอสังเขปด้วยวิธีการดังนี้

- 1) การสอบแข่งขัน คือ การสรรหาบุคคลโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียน (อัตนัยและปรนัย) การสอบภาคปฏิบัติและการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้สอบแข่งขันได้จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้
  - 2) การสอบคัดเลือก คือ การสรรหาบุคคลโดยวิธีการคัดเลือก ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามความเหมาะสม เพื่อเข้ารับราชการ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน
  - 3) การรับโอนย้าย คือ การปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยหลัก เกณฑ์ และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่งและการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551
  - 4) การต่ออายุราชการ คือ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2550
- นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ยังมีระบบการสรรหาบุคลากรเพิ่มเติมเป็นรายกรณี ดังนี้
- 1) การทำสัญญาจ้างผู้เกษียณอายุราชการในลักษณะสัญญาจ้างอาจารย์ประจำพิเศษ
  - 2) การสรรหาบุคคลที่มีขีดสมรรถนะสูงทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีประสบการณ์และมีความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งมีคุณวุฒิในระดับปริญญาโทปริญญาเอก บรรจุและแต่งตั้งเป็นอาจารย์โดยวิธีการ



## คัดเลือก

ทั้งนี้ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้มอบอำนาจให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้มีอำนาจในการออกกฎ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติและการบังคับใช้ภายใต้อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ออกระเบียบและประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการสรรหาบุคคลประเภทต่างๆ อาทิ

- 1) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การสรรหาบุคคลเพื่อจ้างและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
- 2) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การให้ผู้เกษียณอายุราชการปฏิบัติงานในงามมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
- 3) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การสรรหาบุคคลเพื่อจ้างและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
- 4) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. 2557 เป็นต้น

## R2: ระบบการรักษาไว้ (Re-treatment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการรักษาคนดีไว้ของบุคลากรทุกระดับ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งคาดหวังจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ออกเพื่อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อการดำเนินงานบริหารบุคคลตามระบบการรักษาไว้ ได้แก่

- 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2545
- 2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2555
- 3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย จรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากร พ.ศ. 2556
- 4) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การบังคับบัญชาบุคลากร พ.ศ. 2556
- 5) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. 2557
- 6) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2555
- 7) และ ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การเปลี่ยนสถานภาพพนักงานราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้ปฏิบัติตามหน้าที่ได้เต็มประสิทธิภาพและพร้อมสร้างประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและมีประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงส่งเสริมให้มีกิจกรรมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ค่างาน เพื่อเตรียมประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้สายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ มีประสบการณ์ด้านวิจัยและมีผลงานทางวิชาการต่อเนื่อง ด้วยเป้าหมายหลักคือการรักษาบุคลากรให้เป็นผู้มีคุณค่าและคุณภาพสำหรับมหาวิทยาลัยต่อไป

ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ได้ออกระเบียบ และประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการรักษาไว้บุคคลประเภทต่างๆ เป็นการชูเชิดคนเก่ง คนดี และมีประสิทธิภาพ ต่อองค์กร อาทิ

1) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

2) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. 2557

3) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การจ่ายเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

4) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

โดยมีกิจกรรมที่ต้องวัดประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นวงรอบทุกปี ปีละสองวงรอบ รอบที่ 1 ตั้งแต่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม และรอบที่ 2 ตั้งแต่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ด้วยการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของบุคลากร โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติและแบบสรุปผลการประเมิน การปฏิบัติราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างน้อยสององค์ประกอบหลัก ครอบคลุมผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ดังนี้

1) องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน 100 คะแนน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานตำแหน่งประเภทและระดับที่ครองอยู่ ดังนี้

1.1 ตำแหน่งประเภทวิชาการ 100 คะแนน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากการปฏิบัติราชการตามภาระงาน ในองค์ประกอบ ดังนี้

(1) งานสอน	(30)	คะแนน
(2) งานวิจัย	(20)	คะแนน
(3) งานบริการวิชาการ	(20)	คะแนน
(4) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและกิจกรรมนักศึกษา	(15)	คะแนน
(5) งานบริหารหลักสูตร	(15)	คะแนน

1.2 ตำแหน่งประเภททั่วไป 100 คะแนน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากการปฏิบัติราชการตามภาระงาน ในองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ด้านการปฏิบัติการ	(50)	คะแนน
(2) ด้านการบริการ	(50)	คะแนน

1.3 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ(หัวหน้างาน)หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ(หัวหน้างาน) 100 คะแนน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากการปฏิบัติราชการตามภาระงาน ในองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ด้านการปฏิบัติการ	(30)	คะแนน
(2) ด้านการวางแผน	(20)	คะแนน
(3) ด้านการประสานงาน	(20)	คะแนน
(4) ด้านการบริการ	(30)	คะแนน

1.4 ตำแหน่งประเภทบริหาร 100 คะแนน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากการปฏิบัติราชการตามภาระงาน ในองค์ประกอบ ดังนี้

- |                                   |      |       |
|-----------------------------------|------|-------|
| (1) ด้านแผนงาน                    | (30) | คะแนน |
| (2) ด้านบริหารงาน                 | (30) | คะแนน |
| (3) ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล       | (20) | คะแนน |
| (4) ด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ | (20) | คะแนน |

2) องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ 100 คะแนน ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบและระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

2.1 ตำแหน่งประเภทวิชาการ 100 คะแนน ต้องประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) สมรรถนะหลัก (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (2) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (3) สมรรถนะการบริหาร (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

2.2 ตำแหน่งประเภททั่วไป 100 คะแนน ต้องประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) สมรรถนะหลัก (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (2) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

2.3 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะ (หัวหน้างาน) หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (หัวหน้างาน) 100 คะแนน ต้องประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) สมรรถนะหลัก (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (2) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (3) สมรรถนะการบริหาร (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่ไม่ได้ครองตำแหน่งหัวหน้างานไม่ต้องประเมินสมรรถนะการบริหาร และให้ใช้คะแนนประเมินของสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็น 50 คะแนนแทน

2.4 ตำแหน่งประเภทบริหาร 100 คะแนน ต้องประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) สมรรถนะหลัก (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (2) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (3) สมรรถนะการบริหาร (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

3) องค์ประกอบความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 100 คะแนน ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ยกเว้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทบริหารแบบมีวาระ ประเมินความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งตามองค์ประกอบและระดับ โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

3.1 ความรู้ความสามารถ (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบและระดับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

- (1) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- (2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

3.2 ทักษะจำเป็น (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบและระดับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

- (1) การใช้คอมพิวเตอร์
- (2) การใช้ภาษาอังกฤษ
- (3) การคำนวณ
- (4) การจัดการข้อมูล

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้มอบให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการ ตลอดจนกำหนดแบบประเมินต่าง ๆ มีการประกาศใช้หลักเกณฑ์การประเมินและจำแนกกลุ่มผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินอย่างชัดเจนให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการถ่วงรองผลการประเมินรายงานต่อสภา และนำผลการประเมินมาใช้ในระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคคลประเภทต่าง ๆ ตามผลงานที่บุคคลนั้นประเมินได้ในแต่ละระดับ อย่างน้อย 2 แนวทาง ดังนี้

- 1) เพื่อเลื่อนเปอร์เซ็นต์เงินเดือนตามผลงานที่ได้รับการประเมินเป็นการตอบแทนความดีความชอบ และรางวัลเพื่อการเชิดชูเกียรติ
- 2) เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนา หรือฝึก หรืออบรมบุคลากรซึ่งยังมีสมรรถนะไม่พึงประสงค์ในบางทักษะเป็นการเพิ่มสมรรถนะ เป็นต้น

### R3: ระบบจัดการคุณภาพ (Re-training)

เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้ปฏิบัติการและดำรงชีพอย่างมีความสุขและพร้อมสร้างประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย การจัดการคุณภาพของบุคลากร จึงมุ่งให้บุคคลได้รับการพัฒนาให้ถึงที่สุดทั้งด้านวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สภามหาวิทยาลัยจึงได้ออกข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการคุณภาพบุคคล ไว้ดังนี้

- 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย วิธีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ พ.ศ. 2552
- 2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2554
- 3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2555
- 4) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2557

5) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559

6) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2561

ดังนั้น จึงมีการส่งเสริมให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพทางด้านวิชาการ มีระบบให้ทุนสนับสนุน การศึกษาต่อมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นโดยส่งเสริมให้สายวิชาการได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกมากขึ้น และสนับสนุนให้สายสนับสนุนเรียนต่อในวุฒิที่สูงขึ้นตามความต้องการของหน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุน เป็นผู้พิจารณาให้ทุนสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำระเบียบให้เงินรางวัล และค่าตอบแทนตำแหน่งทาง วิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน เพื่อเป็นการจูงใจให้เข้าสู่ระบบการจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือวุฒิที่สูงขึ้น ไว้ชัดเจน ในมาตรการต่าง ๆ ของระเบียบและข้อบังคับมหาวิทยาลัย ตามระบบค่าตอบแทน (Compensation) ได้แก่

1. กลุ่มข้าราชการ ได้รับค่าตอบแทนดังนี้
  - 1.1 เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง)
  - 1.2 ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่าย เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)
  - 1.3 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)
2. กลุ่มลูกจ้างประจำ ได้รับ
  - 2.1 เงินค่าจ้าง (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537)
  - 2.2 ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงิน ตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)
  - 2.3 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)
3. กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับ
  - 3.1 เงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
  - 3.2 ค่าตอบแทนล่วงเวลา (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)
4. กลุ่มพนักงานราชการ ได้รับ
  - 4.1 เงินเดือน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547
  - 4.2 ค่าตอบแทนล่วงเวลา (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)
  - 4.3 ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับครูการศึกษาพิเศษ
5. กลุ่มพนักงานประจำมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง ได้รับ
  - 5.1 ค่าจ้าง ได้รับโดยอิงตามอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (งบประมาณแผ่นดิน) และข้อบังคับ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยการจ้างพนักงานประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 (เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย)
  - 5.2 ค่าตอบแทนล่วงเวลา (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)

### 5.3 ค่าตอบแทนกรณีปฏิบัติงานต่างจังหวัด

### 5.4 ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. 2561

นอกจากนี้บุคลากรที่ปฏิบัติงานสายวิชาการ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ ยังมีสิทธิเบิกค่าสอนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าสอนพิเศษในมหาวิทยาลัย และบุคลากรที่มีใบประกอบวิชาชีพก็จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มอีก และยังมีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Welfare) เพิ่มเติม ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ได้จัดวางเป็นระเบียบ และประกาศต่าง ๆ สำหรับระบบการจัดการคุณภาพ ได้แก่

1. สวัสดิการการรักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
  2. สวัสดิการการเบิกค่าการศึกษาของบุตรกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
  3. สิทธิประโยชน์ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
  4. สิทธิประโยชน์ในการลา ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาภิกษุส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
  5. สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) สำหรับข้าราชการ
  6. สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ
  7. สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
  8. สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถาบันการเงินต่างๆ
  9. สวัสดิการการรักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง จะได้รับตามกฎหมายประกันสังคม
  10. สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี
  11. สวัสดิการกองทุนสะสมเลี้ยงชีพข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข. จะได้รับสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ นอกเหนือจากเงินบำเหน็จ บำนาญ ตามสูตรซึ่งได้รับจากกระทรวงการคลัง ดังนี้
    - 11.1 สิทธิในการรับเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบจากรัฐในจำนวนเท่ากับที่ สมาชิกสะสมเป็นประจำทุกเดือน
    - 11.2 สิทธิประโยชน์ทางภาษี สมาชิกสามารถนำใบแจ้งยอดแบบพร้อมแบบ ภ.ง.ด. 90 หรือ 91 เพื่อยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในส่วนของเงินสะสมเข้า กบข. เฉพาะที่ไม่เกิน 300,000 บาท ในปีภาษีนั้น
    - 11.3 สิทธิประโยชน์อื่นๆ สมาชิกจะได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ กบข. จะได้จัดให้เพิ่มขึ้น
  12. สิทธิการได้รับทุนการศึกษา ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร เรื่อง การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2556
  13. สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557
  14. ประกันสุขภาพหมู่พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562
- และมหาวิทยาลัยยังมีคณะกรรมการคณะต่างๆ ทำหน้าที่ในนามคณะกรรมการกองทุน ตามระเบียบต่างๆ เพื่อบริหารระบบจัดการคุณภาพ ให้กับบุคลากรประเภทต่างๆ ของมหาวิทยาลัยในรูปแบบกองทุนตามดังนี้

- 1) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย กองทุนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2554 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556
- 2) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

#### R4: ระบบเกษียณอายุ (Retirement)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับโดยเฉพาะสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามพันธกิจและเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้และเมื่อถึงวาระที่ต้องเกษียณอายุราชการไปอย่างมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี มหาวิทยาลัยจึงมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุราชการ และกำหนดแนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลังทดแทน มีการวางแผนการจ้างผู้เกษียณอายุราชการที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยต่อไป ด้วยการออกระเบียบการจ้างผู้เกษียณอายุราชการ โดยได้ดำเนินการทุกรูปแบบที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยกำหนดเป็นนโยบายไว้ในแผนกลยุทธ์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข เกิดความจงรักภักดี ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และอยู่ร่วมกันเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยในวัยเกษียณอายุราชการ หรือเป็นการเตรียมทางเลือกก่อนการเกษียณอายุราชการอย่างมั่นคงเพื่อให้บุคลากรวางแผนการดำเนินการต่างๆ ในวัยที่จะเกษียณอายุราชการ ได้แก่

- 1) จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการขอต่ออายุราชการสำหรับอาจารย์ที่มีคุณสมบัติและกำลังจะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ
- 2) จัดให้มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับผู้เกษียณอายุราชการที่ปฏิบัติงานในงานมหาวิทยาลัย ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การให้ผู้เกษียณอายุราชการปฏิบัติงานในงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยโดยหน่วยงานสังกัดต่างๆ ยังได้รับนโยบายจากฝ่ายบริหารให้มีการจัด ระบบการดูแลในเรื่องต่างๆ แก่ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราวในเรื่องต่างๆ เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ไปจนถึงวันที่เกษียณอายุราชการ ดังนี้

- 1) จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
- 2) จัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน และสร้างบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสม
- 3) จัดสภาพแวดล้อมตามอาคารต่างๆ ให้มีความร่มรื่น เหมาะสม
- 4) จัดให้มีสถานที่จอดยานพาหนะที่เพียงพอและเหมาะสม
- 5) จัดให้มีกองทุนสวัสดิการบุคลากรของพนักงานมหาวิทยาลัย
- 6) จัดพาหนะให้ประจำแต่ละคณะ และมีในส่วนกลางอย่างเพียงพอต่อการใช้งาน
- 7) จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร เช่น งานปีใหม่ วันสงกรานต์ กีฬาสี งานเกษียณอายุราชการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทั้งในและต่างประเทศ
- 8) จัดบ้านพัก อาคารที่พัก เพื่อบุคลากรทุกระดับ
- 9) สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เช่น นักวิจัยดีเด่น ข้าราชการดีเด่น คนดีผู้ปิดทองหลังพระ ฯลฯ

และเมื่อมีการเกษียณอายุราชการเมื่อปฏิบัติงานครบอายุ 60 ปี มหาวิทยาลัยได้จัดทำแนวทางสำหรับบุคลากรเพื่อการรับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

- 1) กลุ่มข้าราชการ
  - 1.1 บำเหน็จบำนาญปกติ ซึ่งจะได้รับเมื่อออกจากราชการด้วยเหตุปกติ
  - 1.2 กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- 2) กลุ่มลูกจ้างประจำ
  - 2.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว กสจ.
- 3) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย  
กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม
- 4) กลุ่มพนักงานราชการ  
กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้มอบอำนาจให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้มีอำนาจในการออกกฎ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติและการบังคับใช้ภายใต้อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ออกระเบียบและประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรองรับกับระบบการเกษียณอายุ อาทิ

- 1) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การให้ผู้เกษียณอายุราชการปฏิบัติงานในงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
- 2) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. 2557



### 3.2 แผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดำเนินการตามภารกิจหลัก เพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามวิชาชีพและความเป็นสากล ซึ่งต้องการใช้ศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากร ซึ่งประกอบกับอาจารย์ที่มีศักยภาพสูงในวิชาชีพ มีความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ มีวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูง และพัฒนาให้สามารถทดแทนจำนวนอาจารย์ที่อยู่ในวัยใกล้เกษียณได้ทันเวลา ลดความซ้ำซ้อน ลดความหย่อนประสิทธิภาพของอาจารย์ที่ไม่มีภาระงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุดต่อกิจกรรมการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นแผนพัฒนาบุคลากร จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะ ความสามารถในการทำงานของบุคลากรภายใต้ความคาดหวังขององค์กร จากจุดที่เป็นอยู่ไปสู่จุดที่ต้องการโดยพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่พึงประสงค์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเน้นการสร้างจุดแข็งและกำจัดจุดอ่อนของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นความร่วมมือระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินการร่วมกันอย่างใกล้ชิดด้วยสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยยึดนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดังนี้

1. ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมถึงการศึกษาคือ การเพิ่มวุฒิการศึกษา การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการหรือวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. จัดเส้นทางความก้าวหน้า และจัดทำแผนส่งเสริม เพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความรู้ ความสามารถเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ครอบคลุมถึงการศึกษาคือ การเพิ่มวุฒิการศึกษา การเลื่อนตำแหน่ง และพัฒนาสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. สนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด
5. ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างเป็นธรรม มีหลักฐาน ตรวจสอบได้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น จึงนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน สู่การขับเคลื่อนและพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างเต็มประสิทธิภาพ

การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในสายงาน

กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพ	สภาพปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ.2566)	เป้าหมายปีปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ.2567)	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดสรรทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	- จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 2	1) จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกคน</li> <li>● งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>● คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</li> </ul>
2. จัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับสายวิชาการ	- จำนวนอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และยื่นขอการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ น้อยกว่าร้อยละ 10 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด	1) บุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะได้รับการให้ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรสายวิชาการ 2) บุคลากรสายวิชาการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 6 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกคน</li> <li>● งานเลขานุการ ก.พ.ว.</li> <li>● งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>● คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</li> </ul>
3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนวิเคราะห์ค่างานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	- มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การเขียนวิเคราะห์ค่างานที่ถูกต้อง น้อยกว่าร้อยละ 5 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด	1) บุคลากรสายสนับสนุนมีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมการเขียนวิเคราะห์ค่างานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 2) บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ และสามารถเขียนการวิเคราะห์ค่างาน เพื่อยื่นขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้อย่างร้อยละ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกคน</li> <li>● งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>● คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</li> </ul>
4. การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ แนวปฏิบัติ และการให้รางวัลจูงใจ	- มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติมอบของที่ระลึก หรือมอบเกียรติบัตรแก่ผู้ที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทุกประเภท - มีระเบียบ และประกาศการให้เงินรางวัลแก่บุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แต่ยังไม่มีการให้เงินรางวัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	1) ออกระเบียบ และประกาศเพื่อให้เงินรางวัลแก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งสูงขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ก.บ.ม</li> <li>● สภามหาวิทยาลัย</li> </ul>

### 3.3 โครงการขับเคลื่อนแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567

1. ชื่อโครงการ...โครงการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.....

2. หน่วยงานรับผิดชอบ...งานกาารเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี.....

3. ผู้รับผิดชอบ

(1) นางสาวณิรมิ สกุลมา.....โทรศัพท์.....086-9264888.....

(2) นางพัชราพรรณ ศิลกุล.....โทรศัพท์.....082-5113534.....

(3) นางสาวกุลิสรา ปองเพียร.....โทรศัพท์.....093-6594419.....

4. ความสอดคล้อง (ระดับมหาวิทยาลัย)

ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : ที่ 1 มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถบริหารงานที่มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด : ที่ 1 ระดับคะแนนการบริหารงานของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ : ที่ 1 สร้างระบบและกลไกธรรมาภิบาลในการบริหารงานสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

5. ประเภทกิจกรรม  กิจกรรมหลัก  กิจกรรมรอง  กิจกรรมสนับสนุน

6. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการสรรหาและพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้

งานกาารเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี จึงเห็นถึงความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นที่มืออาชีพตามปรัชญาการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ คือ “การพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างขุมพลังปัญญาของมหาวิทยาลัย” เพื่อเชื่อมโยงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากร สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงได้จัดทำโครงการของบประมาณเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายใน กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

7. วัตถุประสงค์

(1) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลให้เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง

(2) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

## 8. เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมาย/ผลผลิต	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ				รวม
		พ.ศ. 2567	พ.ศ. 2568	พ.ศ. 2569	พ.ศ. 2570	
<p>การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่พึงมี และบุคลากรได้รับการเพิ่มขีดความสามารถ ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยใน ภาพรวม</p> <p><b>1. กิจกรรมการสรรหา คัดเลือก และรับ โอนย้าย บุคลากรให้เพียงพอตามกรอบ อัตรากำลัง ได้แก่</b></p> <p>1) การสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย - สายวิชาการ - สายสนับสนุน</p> <p>2) การสรรหาพนักงานราชการ - สายวิชาการ - สายสนับสนุน</p> <p>3) การสรรหาพนักงานประจำมหาวิทยาลัย - สายวิชาการ - สายสนับสนุน</p> <p>4) การต่อเวลาราชการของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีขีด สมรรถนะสูง</p> <p><b>2. กิจกรรมการสร้างขวัญและกำลังใจให้ บุคลากร</b></p> <p>1) การมอบรางวัลเชิดชูคนเก่ง คนดี มี ประสิทธิภาพและสร้างประโยชน์ต่อองค์กร</p> <p>2) การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น</p> <p>3) การเบิกค่าตอบแทนพิเศษ</p> <p>4) การมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ต่างๆ</p> <p>5) การประเมินผลเพื่อเลื่อนเงินเดือน</p> <p><b>3. กิจกรรมพัฒนาและจัดการคุณภาพของ บุคลากร</b></p> <p>1) บุคลากรสายวิชาการที่สำเร็จการ ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก</p> <p>2) บุคลากรสายวิชาการได้ตำแหน่ง วิชาการ</p> <p>3) บุคลากรสายสนับสนุนที่ขอประเมิน การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	ปี งบประมาณ	1				1 ปี งบประมาณ

9. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ				รวม
		พ.ศ. 2567	พ.ศ. 2568	พ.ศ. 2569	พ.ศ. 2570	
<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> 1) การดำเนินงานสรรหา คัดเลือก และรับโอนย้ายบุคลากร ครอบคลุมและเพียงพอตามกรอบอัตรา กำลังการสรรหาตลอดปีงบประมาณ ร้อยละ 80 2) การเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวมตลอดปีงบประมาณ ร้อยละ 80	ปี งบประมาณ	1				1 ปี งบประมาณ
<b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> 1) หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (คณะ สำนัก สถาบัน) ได้รับการจัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพทางด้านวิชาการ และระดับวุฒิการศึกษาตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ 2) บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านคุณวุฒิ วิชาการ และได้รับการเพิ่มพูนความรู้ทักษะในวิชาชีพ ประสบการณ์ เช่น การอบรมความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีการ และขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาทักษะวิชาชีพสำหรับสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงชัน การประชุมวิชาการ อบรม ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ซึ่งเป็นไปตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	ปี งบประมาณ	1				1 ปี งบประมาณ
<b>ตัวชี้วัดเชิงเวลา</b> การดำเนินงานโครงการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	ปี งบประมาณ	1				1 ปี งบประมาณ
<b>ตัวชี้วัดเชิงต้นทุน</b> ค่าใช้จ่ายการดำเนินโครงการจากแผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ปี งบประมาณ				1	1 ปี งบประมาณ

10. ระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี เริ่มต้น 1 ตุลาคม 2566 สิ้นสุด 30 กันยายน 2567

## 11. รายละเอียดประมาณค่าใช้จ่าย

ลำดับ ที่	งบรายจ่าย	งบประมาณ	คำอธิบาย
1.	งบบุคลากร		
1.1	เงินเดือน		
1.2	ค่าจ้าง		
2.	งบดำเนินงาน	1,660,000	
2.1	ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ		
2.1.1	ค่าตอบแทน	40,000	1. ค่าดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย - สายวิชาการ - สายสนับสนุน 2. ค่าดำเนินการสรรหาพนักงานราชการ - สายวิชาการ - สายสนับสนุน 3. ค่าดำเนินการสรรหาพนักงานประจำ มหาวิทยาลัย - สายวิชาการ - สายสนับสนุน
2.1.2	ค่าใช้สอย	1,500,000 100,000 20,000	1. ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรด้านการ ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะใน วิชาชีพ ประสบการณ์ ได้แก่ การเข้าร่วมประชุม วิชาการ อบรม ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศหรือ ต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ซึ่ง เป็นไปตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 3. ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากร
2.1.3	ค่าวัสดุ		
2.2	ค่าสาธารณูปโภค		
3.	งบลงทุน		
3.1	ค่าครุภัณฑ์		
3.2	ค่าที่ดินสิ่งก่อสร้าง-		
4.	เงินอุดหนุน		
4.1	รายการ...(ระบุ)		
4.1.1	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากร		
4.1.2	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงาน		

## 12. แผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนวิธีการ/กิจกรรม	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. วางแผน ประชุม และดำเนินการพัฒนาบุคลากร 2. เสนอขออนุมัติเพื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในวิชาชีพ												

## 13. แผนการใช้จ่ายเงิน

จำนวนเงินทั้งสิ้น 1,660,000 บาท

ขั้นตอนวิธีการ/กิจกรรม	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. วางแผน ประชุม และดำเนินการสรรหาบุคลากร 2. เสนอขออนุมัติเพื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในวิชาชีพ												

1,660,000 บาท ตลอดปีงบประมาณ

## บทที่ 4

### การขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติและประเมินความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570 โดยยึดถือตามนโยบายที่กำหนดไว้ และกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ภายใต้กรอบนโยบาย และทิศทางการบริหารของมหาวิทยาลัยซึ่งได้จัดทำข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ตนเองอย่างครบถ้วน การบริหารจัดการบุคลากรภายใต้ขีดจำกัดจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างยิ่งและจำเป็นต้องวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยคณะกรรมการ ฯ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญนำไปสู่การขับเคลื่อนแผนบริหารงานบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ สำนัก สถาบัน และระดับกอง ดังนี้

#### 4.1 ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนแผนการบริหารงานบุคลากรบุคลากรสู่การปฏิบัติผ่านคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีส่วนร่วมจากผู้บริหารและผู้แทนของทุกภาคส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อให้บรรลุการดำเนินการตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1) ดำเนินการถ่ายทอดแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรลงสู่หน่วยงานระดับกอง สำนัก และคณะ เพื่อจัดสรรงบประมาณดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมเพื่อตอบสนองผลผลิตและตัวชี้วัดกลยุทธ์เพื่อการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

2) นำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานระดับกอง สำนัก และคณะ เพื่อจัดสรรงบประมาณดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมให้ตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ

3) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน การกำกับและติดตามผลการดำเนินงานรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยให้ทราบความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และผลการปฏิบัติ ตลอดจนนำข้อมูลไปใช้สำหรับทบทวนในปีต่อไป

ผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กร ข้อมูลพื้นฐาน แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารบุคลากร จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันมากำหนดทิศทางการบริหารบุคลากร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เป้าประสงค์ นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแปลงมาเป็นยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดแนวทางและการดำเนินงานด้วยกลยุทธ์ ตัวชี้วัด รวมถึงโครงการ/กิจกรรม และระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

#### แผนปฏิบัติราชการการบริหารและพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน



## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้าและการจัดการความรู้โดยการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง และเกิดความก้าวหน้าในสายงานวิชาการและวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม การศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ พัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยการส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

### 4.2 การประเมินผลสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการการบริหารและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี

#### (1) การประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ในภาพรวม

การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกำหนดมาจากร้อยละของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาดตนเองใน 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

##### สูตรการคำนวณ

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

#### 1. ตัวชี้วัดผลสำเร็จของบุคลากรสายวิชาการที่สำเร็จการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)				
2566	2567	2568	2569	2570
2	3	4	5	6
(4 คน)	(6 คน)	(8 คน)	(10 คน)	(12 คน)

#### 2. ตัวชี้วัดผลสำเร็จของบุคลากรสายวิชาการที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ ณ วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ

ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)				
2566	2567	2568	2569	2570
5	6	7	8	9
(9 คน)	(11 คน)	(13 คน)	(15 คน)	(17 คน)

#### 3. ตัวชี้วัดผลสำเร็จของบุคลากรสายสนับสนุนที่ขอประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ณ วันที่คณะกรรมการบริหารบุคคลประจำมหาวิทยาลัยอนุมัติแต่งตั้ง

ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)				
2566	2567	2568	2569	2570
3	4	5	6	7
(5 คน)	(7 คน)	(9 คน)	(11 คน)	(13 คน)

(2) การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

แนวทาง	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย 2567	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ส่งเสริมความรู้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	1) บุคลากรที่บรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ด้านกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ	80	โครงการ/กิจกรรมปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	ตุลาคม 2567	20,000	งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
2. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาด้านคุณวุฒิและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	1) จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละ	3	ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดสรรทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ตุลาคม- กันยายน 2567	1,500,000	- คณะกรรมการ บริหารกองทุน - ทุกคณะ
	2) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น แต่ละปี	ร้อยละ	6	โครงการ/กิจกรรมให้ความรู้เรื่องการเขียน ผลงานทางวิชาการ			
3. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่ละปี	ร้อยละ	4	โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสายสนับสนุน การวิเคราะห์ค่างาน และ กรอบอัตรากำลังของสายงานสนับสนุน	ธันวาคม 2567	50,000	งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ	1) บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ	ร้อยละ	80	การประชุมวิชาการ การอบรม/ศึกษาดูงาน	ตุลาคม- กันยายน 2567	100,000	ทุกหน่วยงาน

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ

แนวทาง	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย 2567	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ส่งเสริมให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการ	1) ร้อยละของอาจารย์ที่จัดกิจกรรมโครงการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น	ร้อยละ	80	โครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนของหลักสูตรสาขาวิชาและคณะ	ตุลาคม 2567	20,000- 100,000/ สาขาวิชา	ทุกคนะ (ประมาณการ)
2. เสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย	1) อาจารย์ที่นำเสนอบทความวิจัยหรือตีพิมพ์บทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด	เรื่อง	12	โครงการส่งเสริมศักยภาพ นักวิจัย ให้นำเสนอบทความวิจัยหรือตีพิมพ์บทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการจากผลงานวิจัย	ตุลาคม 2567	680,000	สถาบันวิจัยและ พัฒนา (ประมาณการ /ปี)

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทาง	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย 2567	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร เพื่องานราชการที่ใสสะอาด	1) ระดับคะแนนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	คะแนน	3.55	กิจกรรมประเมินการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	ตุลาคม- กันยายน 2567	5,000	งานกิจการสภา
	2) ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ	80	โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานของภาครัฐ	ตุลาคม- กันยายน 2567	5,000	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

แนวทาง	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2567	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกหน่วยงาน	1) จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการบรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 ของตัวชี้วัดของแผน	หน่วยงาน	5	การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ	ตุลาคม-กันยายน 2567	5,000	ทุกคณะ
	2) จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนบรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 ของตัวชี้วัดของแผน	หน่วยงาน	10	การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	ตุลาคม-กันยายน 2567	10,000	ทุกหน่วยงาน

## ภาคผนวก

## ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนบริหารงานบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

### ปัญหาและอุปสรรค

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

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากร มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนดและระเบียบต่างๆ
2. ควรมีการกำหนดรางวัลหรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ