แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

คำนำ

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

คณะทำงานจึงขอขอบคุณ คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกท่าน และผู้บริหารทุกฝ่ายที่ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ จนทำให้เอกสารแผนพัฒนาบุคลากรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สามารถนำกลยุทธ์ไปขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามแผนบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ประจำปีงบประมาณ

คณะกรรมการดำเนินงาน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	**4**
ความเป็นมาและความสำคัญ	4
การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	5
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ	6
ข้อมูลบุคลากร	7
- ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	7
- ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	18
สรุปภาพรวมของบุคลากรปัจจุบัน	21
ข้อมูลอาจารย์ประจำที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566-2570	22
- จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ	22
- จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา	25
ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570	28
สรุปภาพรวมการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุในระยะ 5 ปี ข้างหน้า	30
แนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลัง	32
บทที่ 2 สภาพการณ์ปัจจุบันและทิศทางการบริหาร	**34**
วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน	35
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	36
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	37
วิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix	38
ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	39
บทที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	**40**
แผนบริหารงานบุคลากร	40
- ระบบการสรรหา (R1: Recruitment)	40
- ระบบการรักษาไว้ (R2: Re-treatment)	41
- ระบบจัดการคุณภาพ (R3: Re-training)	45
- ระบบเกษียณอายุ (R4: Retirement)	47
แผนพัฒนาบุคลากร	49
แผนพัฒนารายบุคคล	50
บทที่ 4 การขับเคลื่อนแผนการบริหารงานบุคลากรสู่การปฏิบัติและประเมินความสำเร็จ	**51**
ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	51
ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารบุคลากร	51
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	52
การประเมินผลสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี	52
การประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในภาพรวม	52
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	56

บทที่ 1
ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญ

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

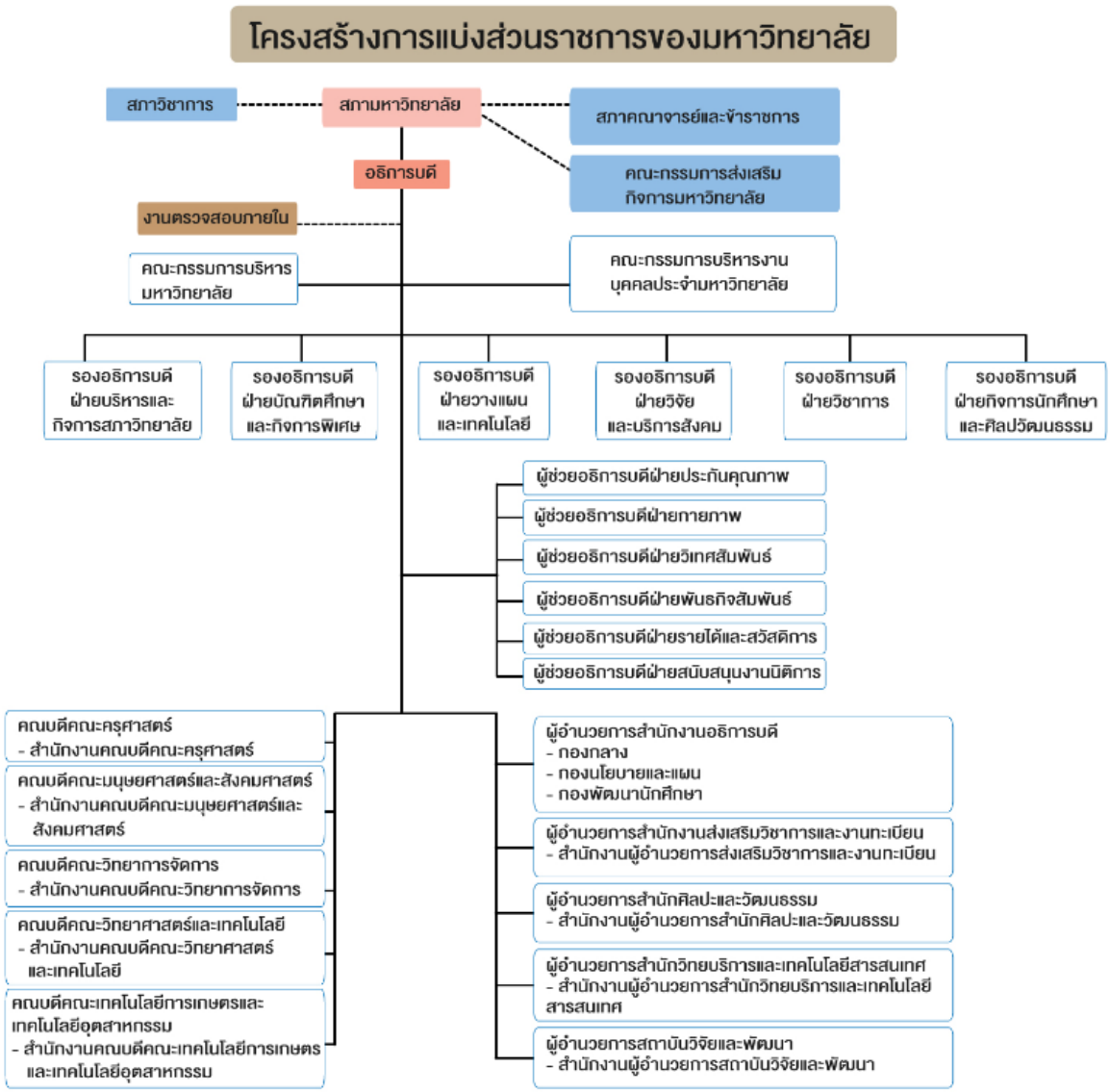
1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะครุศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5. คณะวิทยาการจัดการ
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
7. สถาบันวิจัยและพัฒนา
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2549 ให้แบ่งส่วนในสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

1. กองกลาง
2. กองนโยบายและแผน
3. กองพัฒนานักศึกษา

ให้แบ่งส่วนราชการในคณะ เป็นสำนักงานคณบดี และสถาบัน/สำนัก เป็นสำนักงานอำนวยการ

การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มุ่งพัฒนาการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่จะรักษาคนดี คนเก่ง และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย 10 หลัก คือ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักภาระรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ รวมถึงความเป็นอิสรเสรีทางวิชาการ 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 เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ขึ้น โดยการจัดระบบการประเมินผลงานที่มีสิทธิภาพเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรม

5. จัดการข้อร้องเรียนและดำเนินการเรื่องวินัยด้วยความเป็นธรรม โดยใช้หลักเกณฑ์ หลักฐานและข้อมูลที่ครบถ้วน ดำเนินการตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย กำหนดให้ตรวจสอบและใช้การลงโทษทางวินัยตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบและการลงโทษทางวิจัย ต้องทำในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อป้องกันการใช้อคติในการตัดสินใจและเกิดความเป็นธรรม ต่อทุกฝ่าย

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

ปรัชญา (Philosophy)

ปัญญา เสฏฐา ปัญญาเป็นสิ่งประเสริฐสุด

วิสัยทัศน์ (Vision)

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

พันธกิจ (Mission)

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

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

ข้อมูลบุคลากร

(ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 กันยายน 2565)

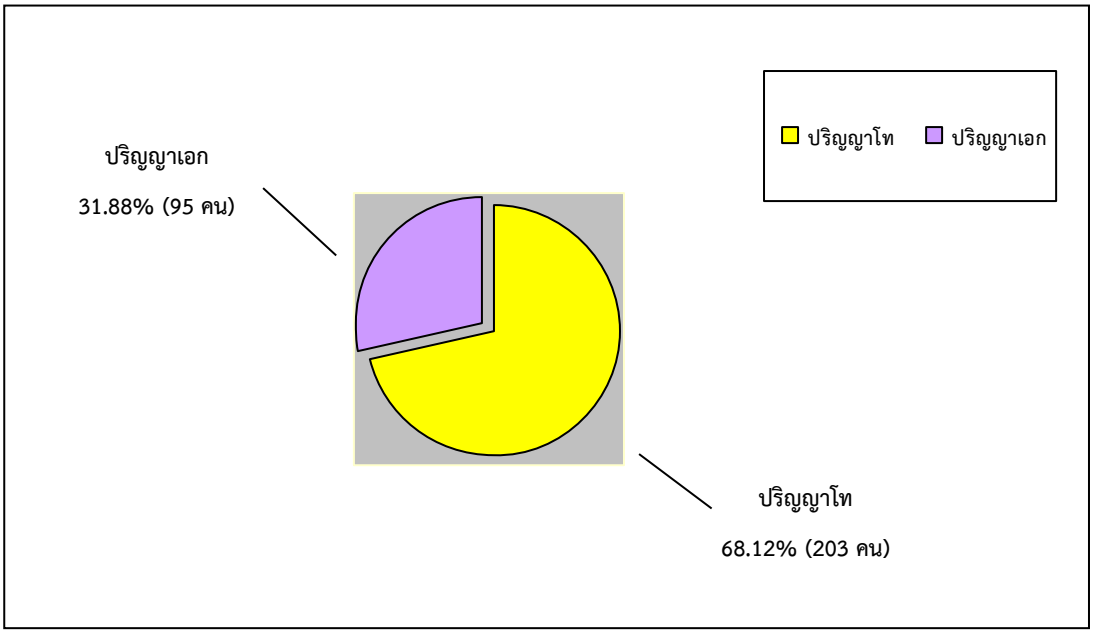
1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

1.1 ข้อมูลคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 298 คน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและตำแหน่ง ทางวิชาการ

ข้อมูลอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 298 คน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นดังนี้

1) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 203 คน
2) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 95 คน

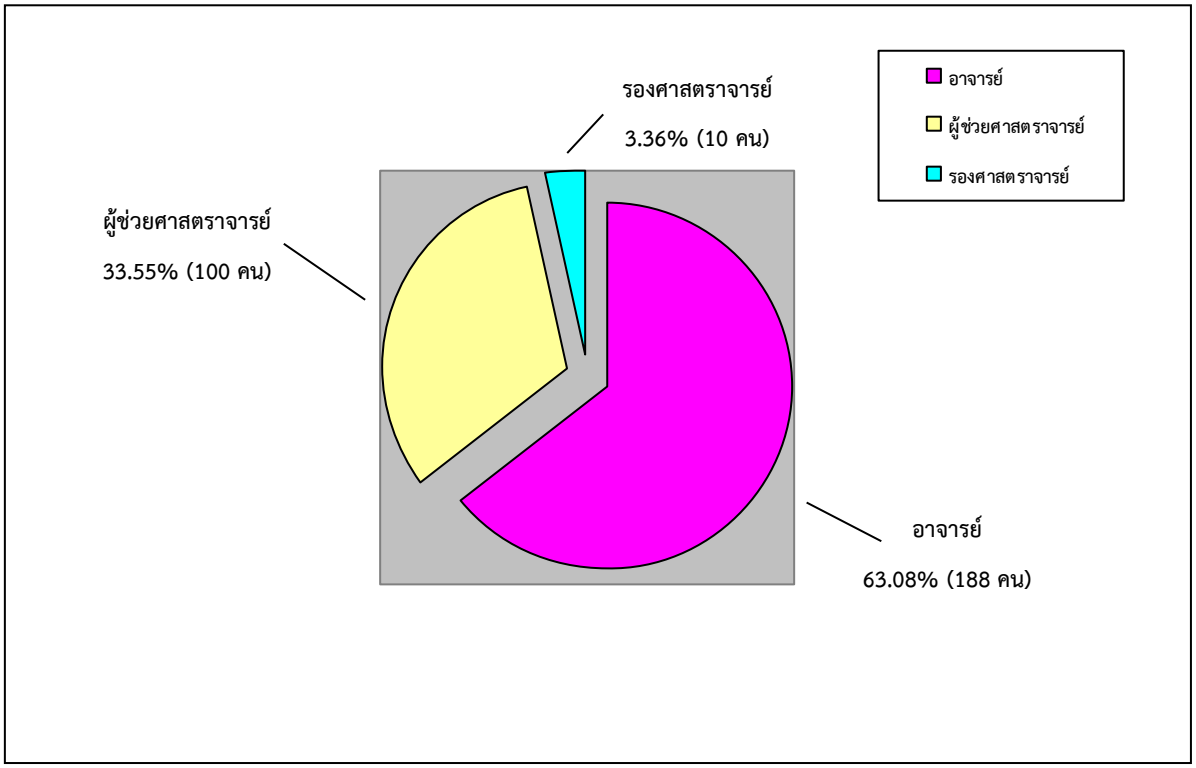


แผนภาพที่ 2 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี คุณวุฒิปริญญาโท และคุณวุฒิปริญญาเอก

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 2 พบว่า อาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 298 คน มีสัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.48 และอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.52 เป้าหมายที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานของสัดส่วนวุฒิการศึกษาของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทต่อปริญญาเอกของมหาวิทยาลัย คือ 60 : 40 ซึ่งยังต้องวางแผนเพื่อการพัฒนาด้านวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นต่อไป

1.2 ข้อมูลอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 298 คน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ เป็นดังนี้

1) ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 188 คน
2) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 100 คน
3) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 10 คน
4) ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน - คน



แผนภาพที่ 3 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 3 พบว่า อาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 298 คน มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับอาจารย์ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 64.43 มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.21 และมีผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 เป้าหมายที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานของสัดส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ต่อ ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ของมหาวิทยาลัย คือ 60 : 40 ซึ่งยังต้องวางแผนเพื่อการพัฒนาด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์อย่างเร่งด่วนต่อไป

เปรียบเทียบข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละคณะ เป็นดังตารางที่ 1 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่างๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ การนำเสนอข้อมูลแบบตาราง

คณะ	จำนวนอาจารย์ แบ่งตามวุฒิการศึกษา				จำนวนอาจารย์ แบ่งตามตำแหน่งทางวิชาการ				
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
ครุศาสตร์	-	29	16	45	33	10	2	-	45
เทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	50	8	58	42	15	1	-	58
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	49	26	76	48	26	2	-	76
วิทยาการจัดการ	-	39	16	55	36	19	-	-	55
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	35	29	64	29	19	5	-	64
รวม	1	202	95	298	188	100	10	-	298
ร้อยละ	0.34	67.78	32.54	100	63.09	33.56	3.35	-	100

1.3 ข้อมูลจำนวนอาจารย์ประจำของแต่ละสาขาวิชาและคณะ

1) อาจารย์ประจำของคณะครุศาสตร์

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จำนวน 40 คน และมีสัญญาจ้างต่อกับมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 40 คน สามารถจำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะครุศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
1	สาขาวิชาคณิตศาสตร์	-	5	-	5
2	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	3	4
	(กลุ่มวิชาหลักสูตรและการสอน)	-	2	2	4
รวม		-	28	17	45
ร้อยละ		-	62.22	37.78	100.00

ข้อสังเกต (1) มีอาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ ลาศึกษาต่อ จำนวน 10 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาพลศึกษา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
   1.1 อาจารย์สลักจิตร คณะฤทธิ์
   1.2 อาจารย์สุพล เพ็ชรบัว
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 3 คน
   2.1 อาจารย์ศิวภรณ์ ใสโต
   2.2 ผศ. อโณทัย พลเยี่ยม เพชรแสง
   2.3 อาจารย์วรางคณา ภู่ศิริภิญโญ
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป ระดับปริญญาเอกในประเทศ ภาคนอกเวลา 2 คน
   3.1 ผศ.น้ำฝน เบ้าทองคำ
   3.2 อาจารย์กติญา บุญสวน
4. กลุ่มวิชาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
   4.1 อาจารย์นิตยา นาคอินทร์
5. สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ระดับระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
   5.1 อาจารย์กำธร คงอรุณ
6. กลุ่มวิชาหลักสูตรและการสอน ระดับระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
   6.1 ผศ.ปรมะ แก้วพวง

2) อาจารย์ประจำของคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 58 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรมในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

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

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
10	สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ (อยู่ระหว่างการพัฒนาหลักสูตร ปี 2565)	-	5	-	5
11	สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และระบบอัตโนมัติ (4 ปี) (อยู่ระหว่างการพัฒนาหลักสูตร)	-	1	1	2
รวม			**50**	**8**	**58**
ร้อยละ			**86.21**	**13.79**	**100**

ข้อสังเกต (1) มีอาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรมลาศึกษาต่อ จำนวน 10 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
   1.1 อาจารย์ ว่าที่ ร.ต. ศักดิ์ศิริชัย ศรีสวัสดิ์
2. สาขาวิชาเอกเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
   2.1 อาจารย์นฤมล วันน้อย
3. สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วิชาเอกเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
   3.1 ผศ.ประธาน เรียงลาด
4. สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตและการจัดการ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 3 คน
   4.1 อาจารย์สุวิมล เทียกทุม
   4.2 ผศ.นรัตว์ รัตนวัย
   4.3 รศ.ธรรม์ณชาติ วันแต่ง
5. สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วิชาเอกเทคโนโลยีการผลิตพืช ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
   5.1 อาจารย์การันต์ ผึ่งบรรหาร
6. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
   6.1 อาจารย์ชนิรัตน์ ผึ่งบรรหาร
7. สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
   7.1 อาจารย์ธนวรรธน์ ท้าวนอก
8. สาขาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
   8.1 อาจารย์ศานต์ พานิชสิติ

(2) มีการจ้างอาจารย์ประจำพิเศษ ตามสัญญาจ้าง จำนวน 1 คน

3) อาจารย์ประจำของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 74 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนอาจารย์สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิ			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
หลักสูตรระดับปริญญาตรี					
1	สาขาวิชานิติศาสตร์	-	3	2	5
2	สาขาวิชารัฐศาสตร์	-	4	1	5
3	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-	2	6	8
4	สาขาวิชาพัฒนาสังคม	-	5	-	5
5	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	4	1	5
6	สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	-	5	-	5
7	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	-	3	1	4
8	สาขาวิชาศิลปกรรม	-	5	-	5
9	สาขาวิชานาฏศิลป์และศิลปะการแสดง	-	6	-	6
10	สาขาวิชาภาษาจีน	-	4	1	5
11	สาขาวิชาการบริหารกระบวนการยุติธรรม	-	5	-	5
12	สาขาวิชาการเมืองเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	-	2	3	5
13	สาขาวิชาภาษาไทย	-	1	1	2
หลักสูตรระดับมหาบัณฑิต					
12	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-	-	4	4
13	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	-	4	4
14	สาขาวิชาการเมืองการปกครอง (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2561) หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	1	1
รวม		**-**	**49**	**25**	**74**
ร้อยละ		**-**	**66.22**	**33.78**	**100**

ข้อสังเกต (1) มีอาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ลาศึกษาต่อ จำนวน 8 คน

1. สาขาวิชารัฐศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
   1.1 อาจารย์ธันยมัย รังสิกรรพุม
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
   2.1 อาจารย์วันวิสาข์ หมื่นจง
   2.2 ผศ.จีรพรรณ พรหมประเสริฐ

3. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
   3.1 อาจารย์ศรีเสด็จ กองแกน
4. สาขาวิชาการพัฒนาสังคม ระดับปริญญาเอก
   ภาคนอกเวลา 1 คน
   4.1 อาจารย์ตรียากานต์ พรมคำ
   ภาคปกติ 1 คน
   4.2 อาจารย์กิติยวดี สีดา
5. สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
   5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อาภาภรณ์ วรรณา
   5.2 อาจารย์นงลักษณ์ ยุทธศิลปเสวี

(2) มีการจ้างอาจารย์พิเศษ/อาจารย์ประจำพิเศษ ตามสัญญาจ้าง 3 คน

4) อาจารย์ประจำของคณะวิทยาการจัดการ

ปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 55 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาการจัดการในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
หลักสูตรระดับปริญญาตรี					
1	สาขาวิชาการจัดการ	-	2	3	5
2	สาขาวิชาการตลาด	-	5	1	6
3	สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	5	-	5
4	สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม	-	4	1	5
5	สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	-	3	2	5
6	สาขาวิชาบัญชี	-	8	-	8
7	สาขาวิชานิเทศศาสตร์		1	4	5
8	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	-	6	1	7
9	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่	-	5	-	5
หลักสูตรระดับมหาบัณฑิต					
10	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	-	-	4	4
รวม		**-**	**39**	**16**	**55**
ร้อยละ		**-**	**70.91**	**29.09**	**100**

ข้อสังเกต (1) มีอาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการลาศึกษาต่อ จำนวน 21 คน

1. สาขาวิชาการบัญชี ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 4 คน
   1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์บวรลักษณ์ เงินมา
   1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา กลิ่นจันทร์
   1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดุลย์ศิริ สัตย์เจริญ
   1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภาลัย บุญทิม
2. สาขาวิชาการตลาด ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
   2.1 อาจารย์ปราณีต ใจหนัก
   2.2 อาจารย์ศิริพงษ์ เหมมั่น
3. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 5 คน
   3.1 อาจารย์จตุพร จันทร์เพชร
   3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิพนธ์ เพชระบูรณิน
   3.3 อาจารย์วิศิษฎ์ บิลมาศ
   3.4 อาจารย์พิมพ์พร เกษดี
   3.5 อาจารย์สุพิชชา โชติกำจร
4. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
   4.1 อาจารย์ชัชากร คัชมาตย์
   4.2 อาจารย์ปิยะนุช พรหมประเสริฐ
5. สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
   5.1 อาจารย์นันทกานต์ ศรีปลั่ง
   5.2 อาจารย์ธีรภัทร ดีเอม
6. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
   6.1 อาจารย์ชลลดา ม่วงธนัง
   6.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัญญ์กุลณัช พีรชาอัครชัย
7. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
   7.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดอกอ้อ ขวัญนิน
   7.2 อาจารย์วิญญู พันธ์โต
8. สาขาวิชาการจัดการ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
   8.1 อาจารย์ปุณฑริกา สุคนธสิงห์
9. สาขาวิชานิเทศศาสตร์ ระดับปริญญาโท ภาคนอกเวลา 1 คน
   9.1 อาจารย์ ดร.เอกชัย แสงโสดา

5) อาจารย์ประจำของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 65 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังนี้

ตารางที่ 6 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
หลักสูตรระดับปริญญาตรี					
1	สาขาวิชาเคมี	-	2	5	7
2	สาขาวิชาฟิสิกส์	-	1	4	5
3	สาขาวิชาชีววิทยา	-	3	3	6
4	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ	-	2	4	6
5	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการข้อมูล	-	3	2	5
6	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-	4	1	5
7	สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	-	2	3	5
8	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	-	5	1	6
9	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	-	6	1	7
10	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	3	1	4
11	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา	-	-	3	3
12	สาขาวิชาการแพทย์แผนไทย	-	4	1	5
รวม		**-**	**35**	**29**	**64**
ร้อยละ		**-**	**54.69**	**35.31**	**100**

ข้อสังเกต (1) มีอาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ลาศึกษาต่อ จำนวน 7 คน

1. สาขาวิชาชีววิทยา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 3 คน
   1.1 อาจารย์สุรางค์รัตน์ พันแสง
   1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรเชษฐ เอี่ยมสำอาง
   1.3 อาจารย์กานต์ แย้มพงษ์
2. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร ระดับปริญญาเอก ภาคปกติ 1 คน
   2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตรีชฎา อุทัยดา
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
   3.1 อาจารย์พิณทิพย์ แก้วแกมทอง
   3.2 อาจารย์อิสระ ตั้งสุวรรณ์
4. สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคปกติ 1 คน
   4.1 อาจารย์กฤตวิทย์ ลิ่มกุล

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อทั้งหมด จำแนกตามประเภทและคุณวุฒิที่ลาศึกษาต่อของแต่ละคณะ

ตารางที่ 7 จำนวนอาจารย์ที่**อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ** จำแนกตามคณะ ดังนี้

ที่	คณะ	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			อาจารย์ประจำพิเศษ			อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อทั้งสิ้น
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	ครุศาสตร์						10			1	11
2	เทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม						10				10
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์			1			7				8
4	วิทยาการจัดการ						20				20
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี						7				7
รวม				**1**			**54**			**1**	**56**
ร้อยละ				**1.78**			**96.42**			**1.78**	**27.58**

ข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ ณ ปัจจุบัน มีจำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อทั้งสิ้น 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.58 (จากบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านคุณวุฒิการศึกษาคงเหลือจำนวน 203 คน)

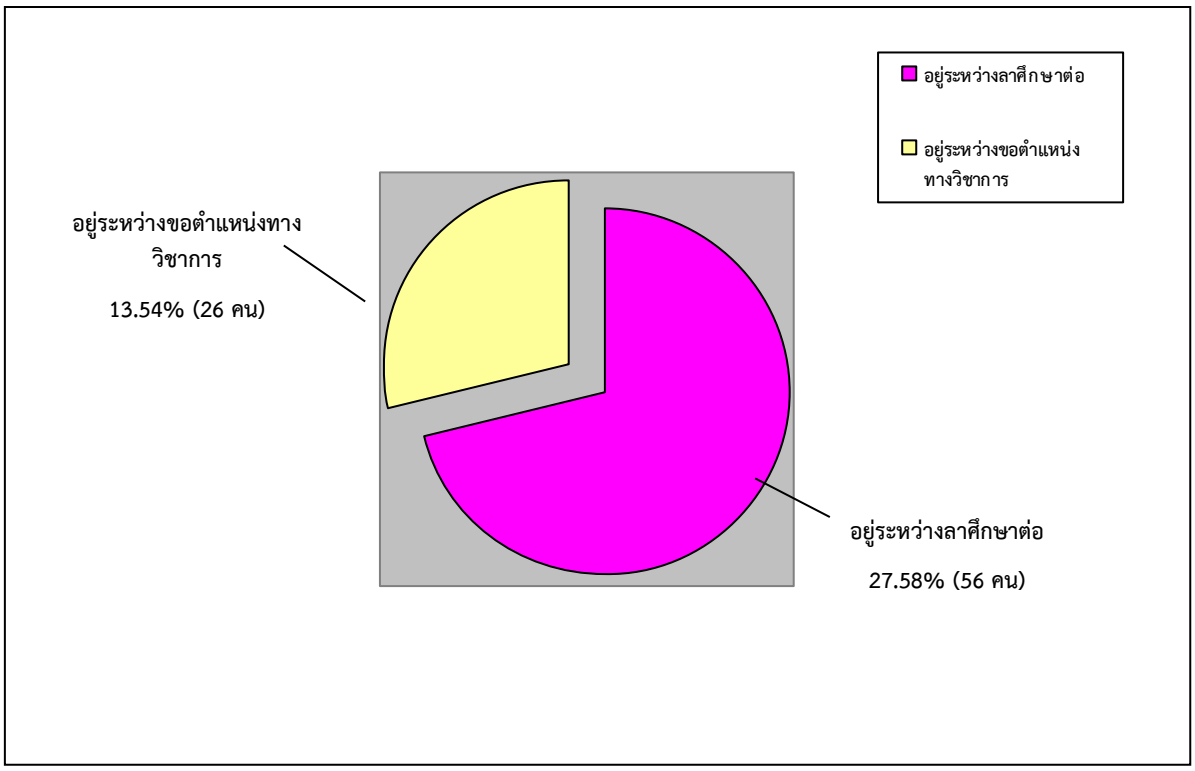
ตารางที่ 8 จำนวนอาจารย์**อยู่ระหว่างการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ** จำแนกตามคณะ ดังนี้

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

จากตารางข้างต้น จึงเห็นได้ว่าจำนวนคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.54 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

สรุปภาพรวมจำนวนอาจารย์ที่**<u>อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ</u>** และ **<u>อยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ</u>**

1) อยู่ระหว่างลางศึกษาต่อ จำนวน 56 คน
2) อยู่ระหว่างการขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 26 คน



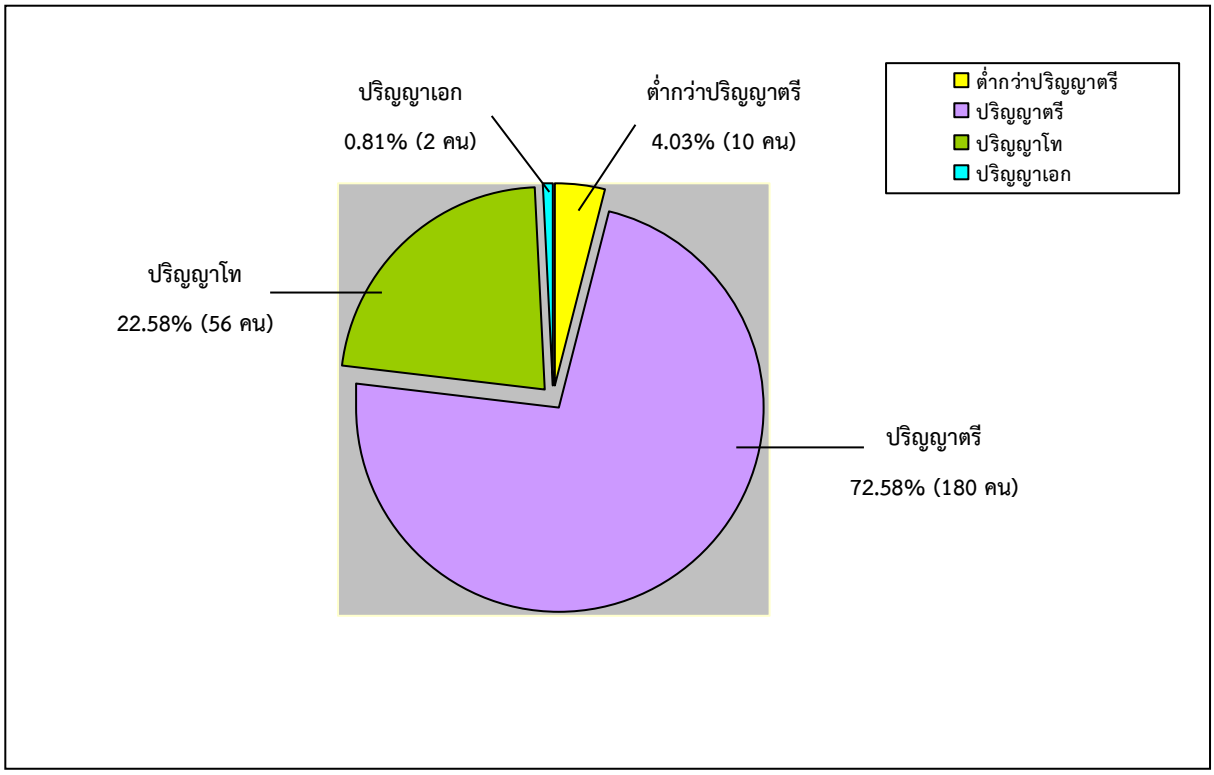
แผนภาพที่ 4 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนอาจารย์อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ และอยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 248 คน

2.1 จำแนกตามระดับคุณวุฒิการศึกษา ได้ดังนี้

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน
2) ปริญญาตรี จำนวน 180 คน
3) ปริญญาโท จำนวน 56 คน
4) ปริญญาเอก จำนวน 2 คน



แผนภาพที่ 5 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 5 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 248 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 72.58 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.03 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่างๆ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา

คณะ/สำนัก/สถาบัน	ข้าราชการ					ลูกจ้างประจำ					พนักงานราชการ					พนักงานมหาวิทยาลัย					ลูกจ้างชั่วคราว					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	รวม	ต่ำกว่าปตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ครุศาสตร์	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	2	-	12	-	1	-	-	1	1	11	2	-	14
เทคโนโลยีการเกษตรฯ	-	-	-	1	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	9	3	-	12	2	1	-	-	3	2	11	3	1	17
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	8	4	-	12	-	-	-	-	-	-	9	5	-	14
วิทยาการจัดการ	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	4	8	-	12	-	-	-	-	-	-	5	9	-	14
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	13	2	-	15	1	1	-	-	2	1	16	2	-	19
สำนักงานอธิการบดี	-	-	4	-	4	3	4	-	-	7	1	18	3	-	22	-	50	12	1	63	-	2	-	-	2	4	74	19	1	98
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	-	1	-	-	1	-	15	2	-	17	2	3	-	-	5	2	20	3	-	25
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	2	-	11	-	-	-	-	-	-	9	2	-	11
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	5	-	20	-	-	-	-	-	-	15	6	-	21
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	5	-	11	-	-	-	-	-	-	6	5	-	11
งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	3	-	-	3	-	-	-	-	-	-	4	-	-	4
รวม	1	-	8	1	10	3	8	-	-	11	1	22	3	-	26	-	142	45	1	188	5	8	-	-	13	10	179	49	2	248

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดต่างๆ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

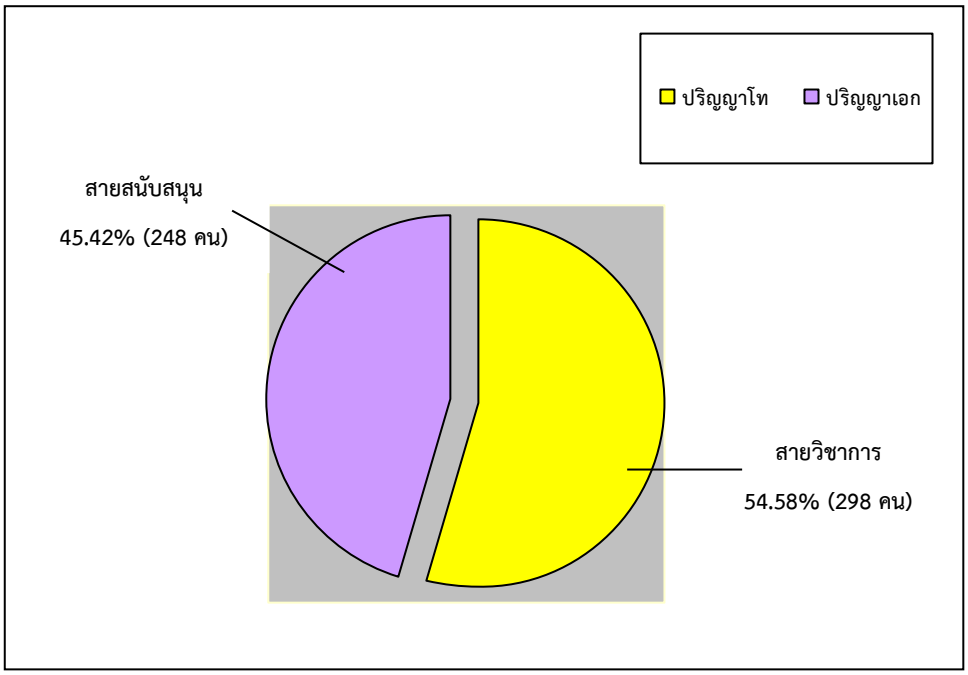
ที่	คณะ/สำนัก/สถาบัน	จำนวน (คน)	แบ่งตามระดับตำแหน่ง			อยู่ระหว่างการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น
			ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	
1	ครุศาสตร์	14	11	3	-	-
2	เทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	17	16	1	-	-
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	14	13	1	-	-
4	วิทยาการจัดการ	14	14		-	2
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	19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

จากตารางจะเห็นว่าสัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 248 คน ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 85.48 รองลงมาคือตำแหน่งชำนาญการจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.11 คน และตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40

การเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นสัดส่วน 80:20 ถือเป็นสัดส่วนที่จำเป็นต้องวางแผนเพื่อการพัฒนาด้านความก้าวหน้าของสายงานของสายสนับสนุนอย่างเร่งด่วนต่อไป

สรุปภาพรวมของบุคลากรปัจจุบัน

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



แผนภาพที่ 6 แผนภูมิวงกรลมแสดงร้อยละบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

จากแผนภาพที่ 6 จะเห็นสัดส่วนของบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 546 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 54.58 และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 45.42 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกันจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพทั้งสองกลุ่มนี้ไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องต่อไป

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		2		2		2		2					1	4	1	**6**
เทคโนโลยีการเกษตร ฯ		2		2	1			1													1	3		**4**
มนุษยศาสตร์ ฯ	1	1		2		1		1						1		1					1	4	1	**6**
วิทยาการจัดการ	1			1		1		1									1			1	2	2		**4**
วิทยาศาสตร์ ฯ		1	1	2		1		1			1	1			1	1	1	2		3	2	4	3	**9**
รวม	2	4	1	**7**	2	3		**5**		2	1	**3**		3	1	**4**	2	2		**4**	7	17	5	**29**

จากตารางที่ 11 จะเห็นได้ว่าจำนวนอาจารย์ประจำซึ่งสังกัดคณะต่าง ๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ มีทั้งหมด 29 คน ดังนี้

1. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ของจำนวนรองศาสตราจารย์ทั้งหมด
2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ของจำนวนผู้ช่วยศาสตราจารย์ทั้งหมด
3. ตำแหน่งอาจารย์ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.72 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องต่อไป

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	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	นายวุฒิณัฏฐ์ 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	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	สาขาวิชา
1	นางพรพิมล อ่อนศรี	35	อาจารย์	การวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
2	นางศิรินภา พรหมคำ	106	อาจารย์	ภาษาอังกฤษ
3	นายกฤษฎากรณ์ 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	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	สาขาวิชา
1	นางแขก บุญมาทัน	31	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
2	นายสุเทพ ธรรมะตระกูล	38	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การประถมศึกษา
3	นายชัยณรงค์ ขันผนึก	164	รองศาสตราจารย์	คณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2569

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	สาขาวิชา
1	นางสมใจ กงเติม	33	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การประถมศึกษา
2	นางอิศราพร ชัยงาม	76	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	กลุ่มวิชาชีพครู (นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา)
3	นางอัญชนา ศรีเรืองฤทธิ์	108	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ภาษาอังกฤษ
4	นางทิวาพร ขันผนึก	165	รองศาสตราจารย์	คณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2570

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	สาขาวิชา
1	นางสาวณัฐแก้ว ข้องรอด	109	อาจารย์	นิเทศศาสตร์
2	นางสาวเสาวภา ชูมณี	137	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เทคโนโลยีอาหารและการพัฒนาผลิตภัณฑ์
3	นายประยูร ไชยบุตร	136	อาจารย์	วิทยาการคอมพิวเตอร์
4	นายชนัญ ศรีชีวิน	158	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาศาสตร์ศึกษา (หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต)

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

ตารางที่ 12 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่างๆ 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**
รวม		4	4	**8**		2	3	**5**			2	**2**		2	2	**4**			4	**4**		8	15	**23**

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

1. ระดับปริญญาเอก 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 ของจำนวนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมด
2. ระดับปริญญาโท 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.94 ของจำนวนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพอาจารย์ปรับระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นมาทดแทน เพื่อนำไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องต่อไป

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งเลขที่	ระดับวุฒิการศึกษา	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	นายวุฒิณัฏฐ์ รัตนภรณ์	253	ปริญญาเอก	การตลาด
6	นายอาดุลย์ จงรักษ์	163	ปริญญาโท	คณิตศาสตร์และวิทยาการข้อมูล
7	นางเพชรธยา แป้นวงษา	325	ปริญญาโท	สาธารณสุขศาสตร์

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งเลขที่	ระดับวุฒิการศึกษา	สาขาวิชา
1	นางพรพิมล อ่อนศรี	35	ปริญญาโท	การวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
2	นางศิรินภา พรหมคำ	106	ปริญญาเอก	ภาษาอังกฤษ
3	นายกฤษฎากรณ์ ยูงทอง	221	ปริญญาเอก	รัฐประศาสนศาสตร์
4	นายวรภพ บุญประกอบ	262	ปริญญาโท	เศรษฐศาสตร์
5	นางสาวศศิธร แท่นทอง	149	ปริญญาเอก	เคมี

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งเลขที่	ระดับวุฒิการศึกษา	สาขาวิชา
1	นางแขก บุญมาทัน	31	ปริญญาเอก	การวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
2	นายสุเทพ ธรรมะตระกูล	38	ปริญญาเอก	การประถมศึกษา
3	นายชัยณรงค์ ขันผนึก	164	ปริญญาเอก	คณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2569

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งเลขที่	ระดับวุฒิการศึกษา	สาขาวิชา
1	นางสมใจ กงเติม	33	ปริญญาเอก	การประถมศึกษา
2	นางอิศราพร ชัยงาม	76	ปริญญาโท	กลุ่มวิชาชีพครู (นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา)
3	นางอัญชนา ศรีเรืองฤทธิ์	108	ปริญญาเอก	ภาษาอังกฤษ
4	นางทิวาพร ขันผนึก	165	ปริญญาโท	คณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2570

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งเลขที่	ระดับวุฒิการศึกษา	สาขาวิชา
1	นางสาวณัฐแก้ว ข้องรอด	109	ปริญญาเอก	นิเทศศาสตร์
2	นางสาวเสาวภา ชูมณี	137	ปริญญาเอก	เทคโนโลยีอาหารและการพัฒนาผลิตภัณฑ์
3	นายประยูร ไชยบุตร	136	ปริญญาเอก	วิทยาการคอมพิวเตอร์
4	นายชนัญ ศรีชีวิน	158	ปริญญาเอก	วิทยาศาสตร์ศึกษา (หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต)

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 2579				
	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																				
เทคโนโลยีการเกษตร ฯ																			1	1		1			1
มนุษยศาสตร์ ฯ																							1		1
วิทยาการจัดการ													1		1										
วิทยาศาสตร์ ฯ																	1			1		1			**1**
สำนักงานอธิการบดี	1				1						1	2			3		1	2		3			1		**1**
สำนักวิทยบริการ ฯ													1		1							1			**1**
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม																									
สำนักส่งเสริมวิชาการ ฯ												1			1										
สถาบันวิจัยและพัฒนา																									
รวม	1	1			**2**						1	3	2		**6**		2	2	1	**5**		3	2		**5**

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

หมายเหตุ : **รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2566**

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

รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2567

ไม่มี

รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2568

1. นางสาวระพีพร ระวิโรจน์ (คณะวิทยาการจัดการ)
2. นางสาวหนึ่งฤทัย บุญมี (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ)
3. นางอุตสา สว่างแจ้ง (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน)
4. นายสมยศ อ่องยิ่ง (สำนักงานอธิการบดี)
5. นางดวงณภัทร ศรีจริยา (สำนักงานอธิการบดี)
6. นางสาวสังวาลย์ ฉิมคง (สำนักงานอธิการบดี)

รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2569

1. นางสาวศิรดา แสงนก (สำนักงานอธิการบดี)
2. นางสาวถนิม สกุลมา (สำนักงานอธิการบดี)
3. นางภาวนา จันทรสมบัติ (คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม)
4. นางสมปอง อาจศิริ (สำนักงานอธิการบดี)
5. นางนิภาพร นาคเมือง (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2570

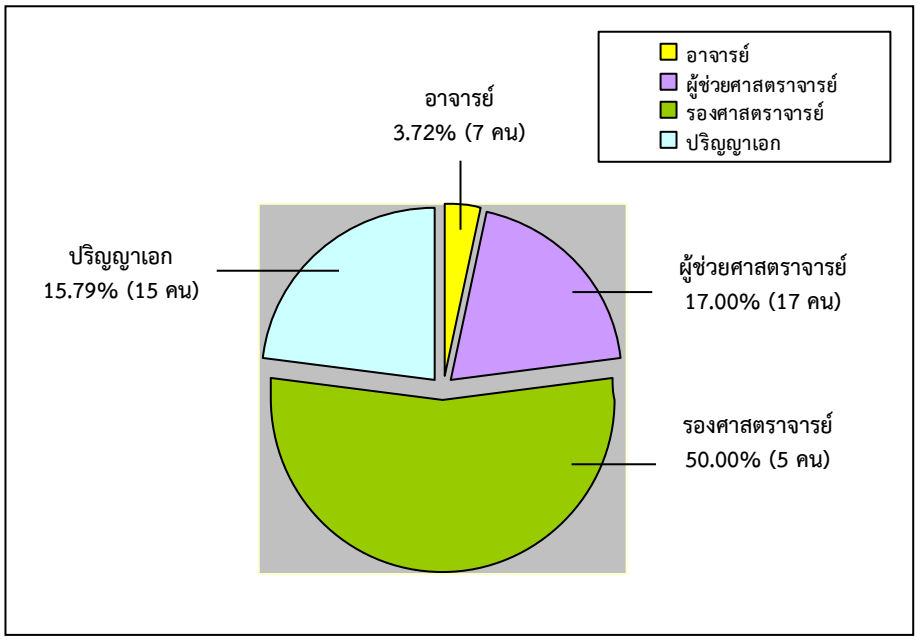
1. นางใกล้รุ่ง เกตะวันดี (สำนักงานอธิการบดี)
2. นางวาสนา สุขประเสริฐ (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
3. นางณัฐยา สุโนพันธ์ (คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม)
4. นายประจวบ สกลนครดี (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ)
5. นายไพฑูรย์ บานเย็นงาม (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

สรุปภาพรวมการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุในระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า
จำนวนอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570

ตารางที่ 14 สรุปข้อมูลอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570

แสดงข้อมูลอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570					
คณะ	**อาจารย์**	**ผศ.**	**รศ.**	**ดร.**	**หมายเหตุ**
ครุศาสตร์	1	4	1	3	
เทคโนโลยีการเกษตร ฯ	1	3		2	
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	4	1	4	
วิทยาการจัดการ	2	2		2	
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	4	3	4	
รวม	**7**	**17**	**5**	**15**	

สรุปภาพรวม บุคลากรสายวิชาการทั้งหมดที่จะเกษียณอายุราชการระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570



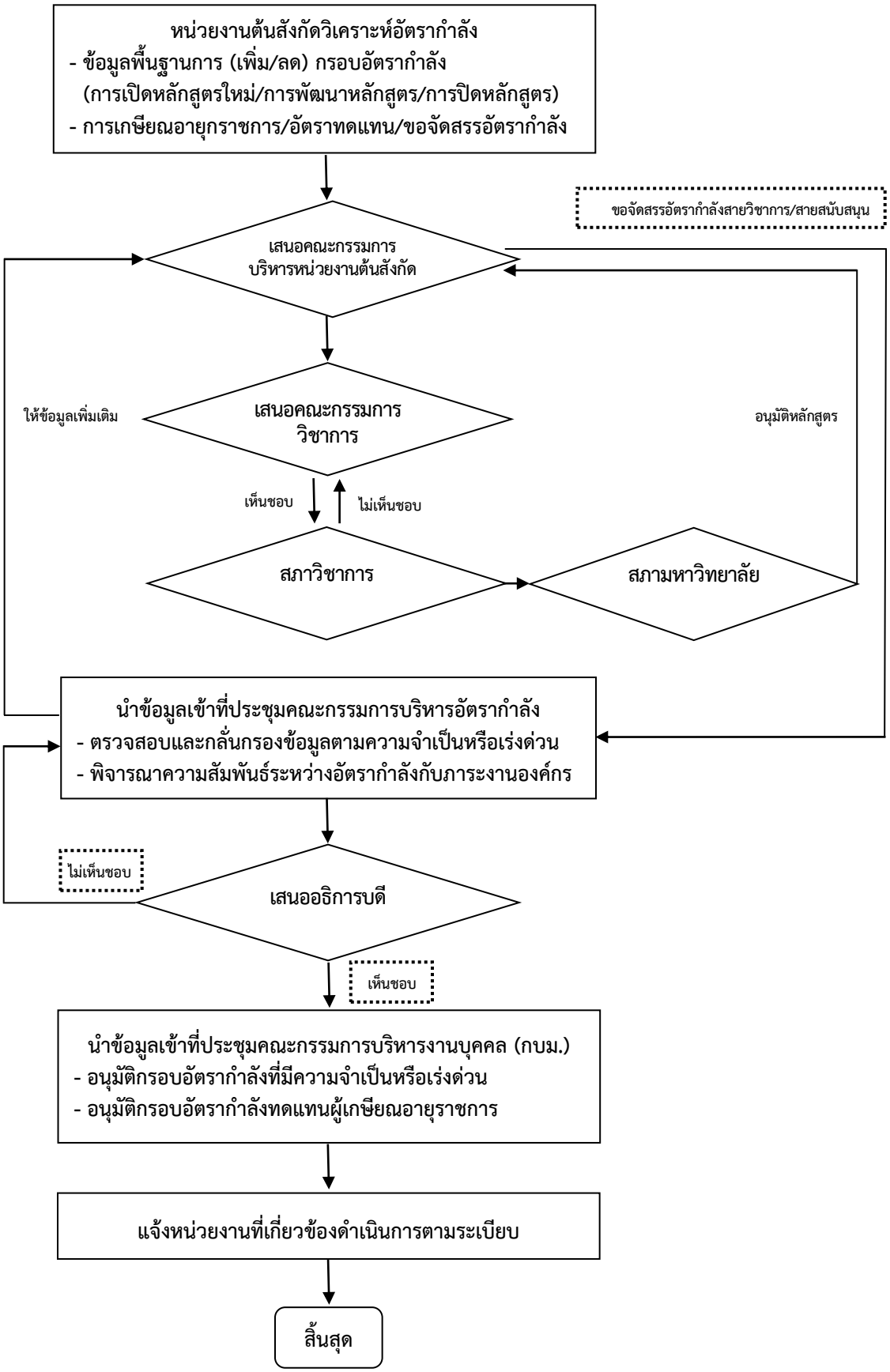
แผนภาพที่ 7 แผนภูมิแสดงร้อยละบุคลากรทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ที่จะเกษียณอายุราชการ ระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570

จากแผนภาพที่ 7 จะเห็นสัดส่วนของบุคลากรทั้งหมดที่จะเกษียณอายุราชการ ระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2570 มีจำนวน 29 คน ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตำแหน่งอาจารย์ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.72 และการศึกษาระดับปริญญาเอก 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79

จากข้อมูลจึงเห็นได้ว่าแต่ละหน่วยงานมีผู้เกษียณอายุราชการระยะ 5 ปีข้างหน้า เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพทางด้านวิชาการและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ที่มีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจึงมีการบริหารจัดการอัตรากำลังคนทดแทน โดยข้าราชการที่เกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย จะได้ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมาทดแทน หากหน่วยงานใดต้องการอัตราทดแทน สามารถทำบันทึกข้อความแจ้งความประสงค์มายังมหาวิทยาลัย เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ดำเนินการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลตามความจำเป็นต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นการทดแทนอัตรากำลังแบบต่อคนต่อปีที่เกษียณ

แนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลัง



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

หน่วยงานต้นสังกัด ต้องนำมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังจากคณะกรรมการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัดมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอขออนุมัติกรอบในลำดับต่อไป **ในกรณีสายวิชาการ**ให้นำข้อมูลนำเสนอผ่านคณะกรรมการวิชาการ สภาวิชาการ สภามหาวิทยาลัย ตามลำดับ เมื่อมีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังให้นำเข้าคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังเพื่อดำเนินการพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลตามความจำเป็นเร่งด่วนต่อไป **ในกรณีสายสนับสนุน**ให้นำมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังจากคณะกรรมการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัดเข้าคณะกรรมการ บริหารอัตรากำลังดำเนินการพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองโดยไม่ต้องผ่านคณะกรรมการวิชาการเฉกเช่นสายวิชาการ

หากคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมีมติไม่เห็นชอบหรือมีแก้ไขหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมให้ดำเนินการปรับแก้ตามเส้นทางลำดับงาน workflow หากคณะกรรมการฯ มีมติเห็นให้นำเสนออธิการบดีลงนามอนุมัติกรอบอัตรากำลัง และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามระเบียบต่อไป

บทที่ 2
สภาพการณ์ปัจจุบันและทิศทางการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2514 โดยนายจำรูญ ปิยัมปุตระ 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 เสฏฐา ปัญญาเป็นสิ่งประเสริฐสุด"

ปณิธาน (Determination)

"ประทีปธรรมของท้องถิ่น ประเทืองค่าประชาชน"

ค่านิยม (Value)

1. ปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. มุ่งสู่ความสำเร็จเพื่อส่วนรวม
3. แสวงหาความรู้ สร้างสรรค์ และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ
4. รับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยความสามัคคี
5. ดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณในวิชาชีพ

วิสัยทัศน์ (Vision)

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

พันธกิจ (Mission)

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

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

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (identity)

"มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นแหล่งองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น"

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

"บัณฑิตที่มีคุณธรรม มีความรู้ สู้งาน"

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพได้มาตรฐานวิชาชีพสู่สากล
2. การสร้าง พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้โดยบูรณาการศาสตร์สากลเข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและบริการวิชาการ เพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาชีพครู
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือศิลปะสร้างสรรค์
5. การบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

สรุป มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดำเนินการตามภารกิจหลัก เพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามวิชาชีพและความเป็นสากล ซึ่งได้มีการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเน้นการผลิตและพัฒนาครูรวมทั้งสาขาที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ ดังนั้น การส่งเสริมบุคลากรที่เกี่ยวข้องในระบบการผลิตบัณฑิต เช่น ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำ ผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งทางวิชาการ และวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งจำเป็นที่ต้องวางแผนการบริหารและการพัฒนาให้มีเสถียรภาพอย่างต่อเนื่อง ทำนองเดียวกันกับบุคลากรสายสนับสนุนจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงานหลักที่ครองอยู่ และทักษะจำเป็นในการปฏิบัติ โดยพัฒนาให้การสั่งสมประสบการณ์จนมีความชำนาญ และเชี่ยวชาญตามสายงานขึ้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและก้าวหน้าทางวิชาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเพื่อไปสู่การวางกลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรต่อไป

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน

การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มุ่งการพัฒนาสรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสภาวะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคลพบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการได้แก่ การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษากำหนดการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามผลเพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาบุคลากรไปในทางที่เหมาะสม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหารงานบุคลากร

จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Sterngths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้วยข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน)

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

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

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

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กร

2. อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหาทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความเข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญต่อผลกระทบดังกล่าวได้

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคคลหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2. ภาครัฐมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HR ยุค 4.0) 4 กลยุทธ์เพื่อติดสปีดในการทำงาน 3. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม มีนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น	1. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณด้านบุคลากร

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

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

ปัจจัยภายนอก External Factors / ปัจจัยภายใน Internal Factors	**โอกาส (Opportunities)** 1. มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคคลหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2. ภาครัฐมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HR ยุค 4.0) 4 กลยุทธ์เพื่อติดสปีดในการทำงาน 3. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม มีนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น	**อุปสรรค (Threats)** การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณด้านบุคลากร
จุดแข็ง (Sterngths) 1. มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 2. การเป็นสถาบันอุดมศึกษาหลักในจังหวัด 3. มีพื้นที่การทำงานที่ชัดเจน อยู่ใกล้แหล่งชุมชน 4. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความพร้อมต่อการพัฒนา 5. เป็นสถานศึกษาที่ให้โอกาสประชาชนในท้องถิ่นสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ (ค่าใช้จ่ายถูก) 6. มีผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน 7. มีระบบการติดต่อประสานงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	**SO:** 1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศ (S1, S2, S3, S5 : O1) 2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (S4, S6 : O2, O3)	**ST:** 1. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี (S4 : T1) 2. สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นร่วมกับชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานความรู้เพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้สู่ชุมชน (S5, S6, S7 : T1)
จุดอ่อน (Weaknesses) 1. วัฒนธรรมองค์กรไม่เข้มแข็ง 2. นักวิจัยและบุคลากรทางการวิจัยท้องถิ่นยังมีปริมาณน้อย 3. การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด 4. บุคลากรบางส่วนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 5. การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานยังมีน้อย 6. ทักษะการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากรยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	**WO:** 1. ประชาสัมพันธ์เชิงรุกคู่ขนานกับการสร้างความเข้าใจร่วมกันที่จะขับเคลื่อนองค์กรเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีทางวิชาการและวิชาชีพ (W1, W4, W5 : O1) 2. พัฒนานักวิจัยให้มีคุณภาพ (W3 : O1, O2, O3) 3. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น (W3 : O2, O3) 4. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้สูงขึ้น (W6 : O2, O3)	**WT:** 1. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีศักยภาพสูงขึ้น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (W2, W3, W6 : T1)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมทั้งบริบทขององค์กร มหาวิทยาลัย จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - พ.ศ.2570)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

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

ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้เก่งตรงกับงานตามคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถและความถนัด สิ่งสำคัญในการบริหารคนให้เก่งอย่างมืออาชีพ คือ การบริหารบุคลากรที่ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลควบคู่กับสวัสดิการที่ดี สิ่งอำนวยความสะดวกที่ตอบสนองความต้องการตามสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่อบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจมหาวิทยาลัยสร้างความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพ การตระหนักในเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะและความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ด้วยตัวบุคคล ดังนั้นกลไกลขับเคลื่อนในเชิงระบบการบริหารบุคลากรจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและองค์กรในบทต่อไป

บทที่ 3
แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

3.1 แผนการบริหารบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสภาพการณ์ปัจจุบันจึงเห็นได้ว่าแต่ละหน่วยงานมีผู้เกษียณอายุราชการระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2566 – 2570) เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพทางด้านวิชาการและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวนทั้งสิ้น 29 คน ที่มีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย การจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังคนทดแทนจึงมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน โดยข้าราชการที่เกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยจะได้ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมาทดแทน หากหน่วยงานใดต้องการอัตราทดแทน สามารถทำบันทึกข้อความแจ้งความประสงค์มายังมหาวิทยาลัย เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ดำเนินการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลตามความจำเป็นต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นการทดแทนอัตรากำลังแบบต่อคนต่อปีที่เกษียณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ให้ความสำคัญต่อระบบการบริหารบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรและเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งดำเนินกิจกรรมการบริหารจัดการ มุ่งเน้นคุณภาพ โดยมียุทธศาสตร์เป็นตัวนำ จึงจำเป็นที่จะต้องมุ่งสร้างศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรทุกประเภทที่เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพ แวดล้อมภายในสำนักงาน การบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสำนักงานอธิการบดี ต้องมีนโยบายที่กำหนดทิศทางชัดเจน มีการจัดแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อยกมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และเพื่อยกระดับมาตรฐานของมหาวิทยาลัยในที่สุด สำนักงานอธิการบดี 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 มีหน้าที่ในการ

ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลแทนอำนาจและหน้าที่ที่สภามหาวิทยาลัยมีอยู่ โดยการมอบอำนาจให้คณะบุคคล ซึ่งมีชื่อว่า “คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)” มีอำนาจและหน้าที่ตามข้อบังคับฯ ในการพิจารณาเรื่อง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การกำหนดอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งในที่จะกล่าวถึงระบบการสรรหาบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามข้อบังคับ พอสังเขปด้วยวิธีการดังนี้

1) การสอบแข่งขัน คือ การสรรหาบุคคลโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียน (อัตนัยและปรนัย) การสอบภาคปฏิบัติและการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้สอบแข่งขันได้จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้

2) การสอบคัดเลือก คือ การสรรหาบุคคลโดยวิธีการคัดเลือก ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามความเหมาะสม เพื่อเข้ารับราชการ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน

3) การรับโอนย้าย คือ การปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยหลัก เกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง 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 บรรจุและแต่งตั้งเป็นอาจารย์โดยวิธีการคัดเลือก

ทั้งนี้ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้มอบอำนาจให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้มีอำนาจในการออกกฎ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติและการบังคับใช้ภายใต้อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ออกระเบียบและประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ**ระบบการสรรหา**บุคคลประเภทต่างๆ อาทิ

1) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การสรรหาบุคคลเพื่อจ้างและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

2) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การให้ผู้เกษียณอายุราชการปฏิบัติงานในงานมหาวิทยาลัย 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 โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน

สถาบันอุดมศึกษา (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 เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้ปฏิบัติการตามหน้าที่ได้เต็มประสิทธิภาพและพร้อมสร้างประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและมีประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงส่งเสริมให้มีกิจกรรมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ค่างาน เพื่อเตรียมประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้สายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ มีประสบการณ์ด้านวิจัยและมีผลงานทางวิชาการต่อเนื่อง ด้วยเป้าหมายหลักคือการรักษาบุคลากรให้เป็นผู้มีคุณค่าและคุณภาพสำหรับมหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ได้ออกระเบียบ และประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ **ระบบการรักษาไว้**บุคคลประเภทต่างๆ 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) องค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ 100 คะแนน ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบและระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

2.1 ตำแหน่งประเภทวิชาการ 100 คะแนน ต้องประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ ดังนี้

(1) สมรรถนะหลัก (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(2) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(3) สมรรถนะการบริหาร (25 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

2.2 ตำแหน่งประเภททั่วไป 100 คะแนน ต้องประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ ดังนี้

(1) สมรรถนะหลัก (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(2) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (50 คะแนน) โดยประเมินตามองค์ประกอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

2.3 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (หัวหน้างาน) หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (หัวหน้างาน) 100 คะแนน ต้องประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ 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 ต้องประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ 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 มีการประกาศใช้หลักเกณฑ์การ

ประเมินและจำแนกกลุ่มผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินอย่างชัดเจนให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการกลั่นกรองผลการประเมินรายงานต่อสภา และนำผลการประเมินมาใช้ในระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคคลประเภทต่าง ๆ ตามผลงานที่บุคคลนั้นประเมินได้ในแต่ละระดับ อย่างน้อย 2 แนวทาง ดังนี้

1) เพื่อเลื่อนเปอร์เซ็นต์เงินเดือนตามผลงานที่ได้รับการประเมินเป็นการตอบแทนความดีความชอบและรางวัลเพื่อการเชิดชูเกียรติ

2) เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนา หรือฝึก หรืออบรมบุคลากรซึ่งยังมีสมรรถนะไม่พึงประสงค์ในบางทักษะเป็นการเพิ่มสมรรถนะ เป็นต้น

R3: ระบบจัดการคุณภาพ (Re-training)

เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้ปฏิบัติการและดำรงชีพอย่างมีความสุขและพร้อมสร้างประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย การจัดการคุณภาพของบุคลากร จึงมุ่งให้บุคคลได้รับการพัฒนาให้ถึงที่สุดทั้งด้านวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สภามหาวิทยาลัยจึงได้ออกข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับ**ระบบการจัดการคุณภาพ**บุคคล ไว้ดังนี้

1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย วิธีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ 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 มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559

6) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2561

ดังนั้น จึงมีการส่งเสริมให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพทางด้านวิชาการ มีระบบให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นโดยส่งเสริมให้สายวิชาการได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกมากขึ้น และสนับสนุนให้สายสนับสนุนเรียนต่อในวุฒิที่สูงขึ้นตามความต้องการของหน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นผู้พิจารณาให้ทุนสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำระเบียบให้เงินรางวัล และค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน เพื่อเป็นการจูงใจให้เข้าสู่ระบบการจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือวุฒิที่สูงขึ้น ไว้ชัดเจนในมาตรการต่าง ๆ ของระเบียบและข้อบังคับมหาวิทยาลัย ตามระบบค่าตอบแทน (Compensation) ได้แก่

1. กลุ่มข้าราชการ ได้รับค่าตอบแทนดังนี้

1.1 เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง)

1.2 ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ 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 ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)

2.3 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)

3. กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับ

3.1 เงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

3.2 ค่าตอบแทนล่วงเวลา (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)

4. กลุ่มพนักงานราชการ ได้รับ

4.1 เงินเดือน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547

4.2 ค่าตอบแทนล่วงเวลา (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)

4.3 ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับครูการศึกษาพิเศษ

5. กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง ได้รับ

5.1 ค่าจ้าง ได้รับโดยอิงตามอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (งบประมาณแผ่นดิน) และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เรื่อง อัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. 2557 (เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย)

5.2 ค่าตอบแทนล่วงเวลา (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)

5.3 ค่าตอบแทนกรณีปฏิบัติงานต่างจังหวัด

5.4 ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. 2561

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

1. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง

2. สวัสดิการการเบิกค่าการศึกษาของบุตรกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง

3. สิทธิประโยชน์ ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4. สิทธิประโยชน์ในการลา ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์

5. สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) สำหรับข้าราชการ

6. สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ

7. สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์

8. สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถาบันการเงินต่างๆ

9. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง จะได้รับตามกฎหมายประกันสังคม

10. สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี

11. สวัสดิการกองทุนสะสมเลี้ยงชีพข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข. จะได้รับสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ นอกเหนือจากเงินบำเหน็จ บำนาญ ตามสูตรซึ่งได้รับจากกระทรวงการคลัง ดังนี้

11.1 สิทธิในการรับเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบจากรัฐในจำนวนเท่ากับที่ สมาชิกสะสมเป็นประจำทุกเดือน

11.2 สิทธิประโยชน์ทางภาษี สมาชิกสามารถนำใบแจ้งยอดแนบพร้อมแบบ ภ.ง.ด. 90 หรือ 91 เพื่อยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในส่วนของเงินสะสมเข้า กบข. เฉพาะที่ไม่เกิน 300,000 บาท ในปีภาษีนั้น

11.3 สิทธิประโยชน์อื่น ๆ สมาชิกจะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ กบข. จะได้จัดให้มีขึ้น

12. สิทธิการได้รับทุนการศึกษา ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร เรื่อง การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2556

13. สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557

14. ประกันสุขภาพหมู่พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562

และมหาวิทยาลัยยังมีคณะกรรมการคณะต่างๆ ทำหน้าที่ในนามคณะกรรมการกองทุน ตามระเบียบต่างๆ เพื่อบริหาร**ระบบจัดการคุณภาพ** ให้กับบุคลากรประเภทต่างๆ ของมหาวิทยาลัยในรูปแบบกองทุนตามดังนี้

1) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย กองทุนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2554 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

2) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

R4: ระบบเกษียณอายุ (Retirement)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับโดยเฉพาะสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามพันธกิจและเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นและเมื่อถึงวาระที่ต้องเกษียณอายุราชการไปอย่างมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี มหาวิทยาลัยจึงมีการเตรียมความความพร้อมในการเกษียณอายุราชการ และกำหนดแนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลังทดแทนมีการวางแนวทางการจ้างผู้เกษียณอายุราชการที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยต่อไป 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 และลูกจ้างชั่วคราวในเรื่องทั่วๆ 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 ซึ่งได้ออกระเบียบและประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรองรับกับ**ระบบการเกษียณอายุ** อาทิ

1) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การให้ผู้เกษียณอายุราชการปฏิบัติงานในงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

2) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. 2557

3.2 แผนการพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาบุคลากร คือแผนที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะ ความสามารถในการทำงานของบุคลากรภายใต้ความคาดหวังขององค์กร จากจุดที่เป็นอยู่ไปสู่จุดที่ต้องการโดยพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่พึงประสงค์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเน้นการสร้างจุดแข็งและกำจัดจุดอ่อนของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นความร่วมมือระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินการร่วมกันอย่างใกล้ชิดด้วยสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยยึดนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2565 ดังนี้

1. ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมถึงการศึกษาต่อ การเพิ่มวุฒิการศึกษา การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการหรือวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. จัดเส้นทางความก้าวหน้า และจัดทำแผนส่งเสริม เพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ครอบคลุมถึงการศึกษาต่อ การเพิ่มวุฒิการศึกษา การเลื่อนตำแหน่ง และพัฒนาสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. สนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด
5. ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างเป็นธรรม มีหลักฐาน ตรวจสอบได้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น จึงนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนางานและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน สู่การขับเคลื่อนและพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ประโยชน์ของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1) ระดับรายบุคคล แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลช่วยปรับปรุงความสามารถเดิมที่มีอยู่และปรับปรุงผลงานที่บุคคลรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นและมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

2) ระดับ หน่วยงาน (สำนัก/กอง) หรือหัวหน้างาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนงานบุคลากรอื่นได้ ส่งผลให้เกิดทักษะในการทำงานหลายด้าน (Multi Skills) ทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่เจ้าของงานเดิมไม่อยู่หรือโอนย้ายไปที่อื่น การที่บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทำให้ผลงานของหน่วยงานระดับสำนัก/กองก็ดีขึ้นตามไป คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หัวหน้างานที่มีลูกน้องทำงานดีมี ความสามารถทำให้มีการวางแผนบริหารจัดการการทำงานได้ดีไม่ต้องเสียเวลามากในการจัดการงาน

3) ระดับองค์กร การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทำให้สัมฤทธิผลของหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์โดยรวมด้วยเช่นกัน บุคลากรที่มีความสามารถมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรรายบุคคล

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลนั้น ให้มีการกำกับติดตามรอบไตรมาสเพื่อเป็นการกระตุ้นในบุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยก่อนรอบการประเมินประกันคุณภาพการศึกษาต้องรวบรวมและประมวลผลข้อมูลเพื่อรายงานและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในรอบถัดไป

ชื่อ-สกุล..... ตำแหน่ง.....ระดับตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....

ความรู้/ทักษะ/คุณลักษณะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลา	ผลการพัฒนา (บูรณาการกับงานปฏิบัติ)	หมายเหตุ (ชี้แจงเหตุผล)
1. ความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับสายวิชาการ ** โปรดระบุ ID Plan การขอตำแหน่งทางวิชาการของตนเอง ในช่องหมายเหตุ	เช่น - ฝึกอบรม - สัมมนา - ศึกษาจากเอกสาร - สอบถามเจ้าหน้าที่			
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ** โปรดระบุ ID Plan การเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ในช่องหมายเหตุ				
3. เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพ				****สายสนับสนุน**ต้องพัฒนาความรู้ให้ครบ 15 ชั่วโมง/ปี/คน
4. ปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้ ตามมาตรฐานจริยธรรม (การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามระเบียบของทางราชการหรือไม่)				

บทที่ 4
การขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติและประเมินความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570 โดยยึดถือตามนโยบายที่กำหนดไว้ และกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ภายใต้กรอบนโยบาย และทิศทางการบริหารของมหาวิทยาลัยซึ่งได้จัดทำข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ตนเองอย่างครบถ้วน การบริหารจัดการบุคลากรภายใต้ขีดจำกัดจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างยิ่งและจำเป็นต้องวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยคณะกรรมการ ฯ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญนำไปสู่การการขับเคลื่อนแผนบริหารงานบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย 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 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารบุคลากร จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันมากำหนดทิศทางการบริหารบุคลากร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เป้าประสงค์ นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแปลงมาเป็นยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดแนวทางและการดำเนินงานด้วยกลยุทธ์ ตัวชี้วัด รวมถึงโครงการ/กิจกรรม และระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

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

4.2 การประเมินผลสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี

(1) การประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยในภาพรวม

การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกำหนดมาจากร้อยละของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตนเอง ใน 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

2. ตัวชี้วัดผลสำเร็จของบุคลากรสายวิชาการที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ ณ วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ

ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)				
2566	2567	2568	2569	2570
2	3	4	5	6

3. ตัวชี้วัดผลสำเร็จของบุคลากรสายสนับสนุนที่ขอประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ณ วันที่คณะกรรมการบริหารบุคคลประจำมหาวิทยาลัยอนุมัติแต่งตั้ง

ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)				
2566	2567	2568	2569	2570
2	3	4	5	6

(2) การประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยในภาพรวม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570				
1. ส่งเสริมความรู้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	1) บุคลากรที่บรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ด้านกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ	80	80	80	80	80	โครงการ/กิจกรรมปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	ตุลาคม	20,000	งานการเจ้าหน้าที่กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
2. ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้พัฒนาด้านคุณวุฒิและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	1) จำนวนคณาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละ	2	3	4	5	6	ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดสรรทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ตุลาคม-กันยายน	20,000	คณะกรรมการบริหารกองทุน
	2) จำนวนคณาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นแต่ละปี	ร้อยละ	2	3	4	5	6	โครงการ/กิจกรรมให้ความรู้เรื่องการเขียนผลงานทางวิชาการ	ตุลาคม-กันยายน	50,000	ทุกคณะ
3. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่ละปี	ร้อยละ	2	3	4	5	6	โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสายสนับสนุน การวิเคราะห์ค่างาน และกรอบอัตรากำลังของสายงานสนับสนุน	ธันวาคม	50,000	งานการเจ้าหน้าที่กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ	1) บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ (15 ชั่วโมง/ปี/คน)	ชั่วโมง	15	15	15	15	15	การประชุมวิชาการ การอบรม/ศึกษาดูงาน	ตุลาคม-กันยายน	100,000	ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570				
1. ส่งเสริมให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการ	1) ร้อยละของอาจารย์ที่จัดกิจกรรมโครงการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น	ร้อยละ	80	80	80	80	80	โครงการบริการวิชาการแก่ชุมชุมของหลักสูตรสาขาวิชาและคณะ	ตุลาคม	20,000-100,000/สาขาวิชา	ทุกคณะ (ประมาณการ)
2. เสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย	1) อาจารย์ที่นำเสนอบทความวิจัยหรือตีพิมพ์บทความวิจัย หรือบทความทางวิชาการ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด	เรื่อง	10	12	14	16	18	โครงการส่งเสริมศักยภาพนักวิจัย ให้นำเสนอบทความวิจัยหรือตีพิมพ์บทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการจากผลงานวิจัย	ตุลาคม	680,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา (ประมาณการ/ปี)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570				
1. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร เพื่องานราชการที่ใสสะอาด	1) ระดับคะแนนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	คะแนน	3.50	3.55	3.60	3.65	3.70	กิจกรรมประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ตุลาคม-กันยายน	5,000	งานกิจการสภา
	2) ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ	80	80	80	80	80	โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานของภาครัฐ	ตุลาคม-กันยายน	5,000	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570				
1. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกหน่วยงาน	1) จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการบรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 ของตัวชี้วัดของแผน	หน่วยงาน	5	5	5	5	5	การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ	ตุลาคม-กันยายน	5,000	ทุกคณะ
	2) จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนบรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 ของตัวชี้วัดของแผน	หน่วยงาน	10	10	10	10	10	การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	ตุลาคม-กันยายน	10,000	ทุกหน่วงงาน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนบริหารงานบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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