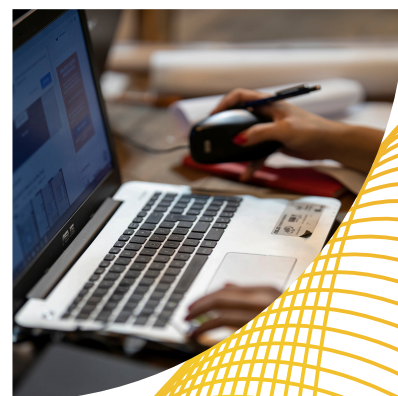




แผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



 งานการเจ้าหน้าที่ (056 - 717116)

 PCRU.AC.TH

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ทบทวนตามกระบวนการขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยมีแผนระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) เป็นแผนหลัก มีการทบทวนตามกระบวนการทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน คณะกรรมการดำเนินงานตามคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ 1979/2565 และจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา โดยได้ปรับปรุงแผนฯ ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 6 ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการ และกิจกรรมของทุกหน่วยงานให้สอดคล้องเพื่อให้กระบวนการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

คณะทำงานจึงขอขอบคุณ คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกท่าน และผู้บริหารทุกฝ่ายที่ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ จนทำให้เอกสารแผนพัฒนาบุคลากรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สามารถนำแนวทางไปขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

คณะกรรมการดำเนินงาน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	3
ความเป็นมาและความสำคัญ	3
การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	6
โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	9
ข้อมูลบุคลากร	11
- ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	12
- ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	23
สรุปภาพรวมของบุคลากรปัจจุบัน	26
ข้อมูลอาจารย์ประจำที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2567-2570	27
ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2567-2570	33
แนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลัง	35
บทที่ 2 ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	37
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม	37
วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน	38
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	39
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	39
วิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix	41
แผนปฏิบัติการราชการการบริหารและพัฒนาบุคลากร	43
บทที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	44
แผนบริหารงานบุคลากร	44
- การวางแผนอัตรากำลัง	44
○ การวางแผนอัตรากำลังสายวิชาการ	45
○ ระบบการสรรหาสายวิชาการ	51
○ การวางแผนอัตรากำลังสายสนับสนุน	52
○ ระบบการสรรหาสายสนับสนุน	60
- การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ระบบ 4 R	61
แผนพัฒนาบุคลากร	70
- แนวทางการพัฒนาอาจารย์	71
- แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	72
การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในสายงาน	75
บทที่ 4 การขับเคลื่อนแผนการบริหารงานบุคลากรสู่การปฏิบัติและประเมินความสำเร็จ	76
ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	76
การประเมินผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการราชการการบริหารและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี	77
การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน	78
ภาคผนวก	
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	82

บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2514 โดยนายจำรูญ ปิยะมุตระ ผู้ว่าราชการเพชรบูรณ์ร่วมกับพ่อค้าประชาชนและสมาชิกผู้แทนราษฎรจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขอจัดตั้งวิทยาลัยครูขึ้น โดยอ้างเหตุผล ดังนี้

1. จังหวัดเพชรบูรณ์กำลังเร่งรัดพัฒนาทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่นักเรียนยังขาดแคลนครู
2. จังหวัดเพชรบูรณ์ตั้งอยู่ในใจกลางของประเทศ และมีจังหวัดอื่น ๆ ล้อมรอบถึง 7 จังหวัด คือ พิจิตร พิษณุโลก ลพบุรี นครสวรรค์ ชัยภูมิ ขอนแก่น และเลย ซึ่งหากได้จัดตั้งสถาบันการศึกษาขั้นสูงขึ้นแล้ว นักเรียนจากจังหวัดใกล้เคียงจะเดินทางมาศึกษาได้อย่างสะดวกสบาย

3. จังหวัดมีที่ดินจะมอบให้หลายร้อยไร่ เป็นที่ดินในเขตผังเมือง ตามพระราชกฤษฎีกา พ.ศ.2484 ออกในสมัย จอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ส่งให้กรมการฝึกหัดครูมาสำรวจทำแผนผังที่ดิน ซึ่งติดถนนสายสระบุรี-หล่มสัก ห่างจากตัวเมืองไปทางทิศเหนือประมาณ 3 กิโลเมตร เนื้อที่ 856 ไร่ 3 งาน 57 ตารางวา

กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาแล้วอนุมัติให้สร้างวิทยาลัยครูขึ้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยประกาศตั้งเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2516 และได้แต่งตั้งให้นายน้อย สีป้อ อาจารย์เอกวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก มารักษาราชการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2516 โดยรับผิดชอบการศึกษาในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์และจังหวัดพิจิตร และได้รับนักศึกษารุ่นแรกในปีการศึกษา 2519

วันที่ 19 สิงหาคม 2518 มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518” วิทยาลัยครูจึงได้รับการยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2527 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 มีผลให้วิทยาลัยครูสามารถผลิตบัณฑิตสาขาวิชาขึ้นที่ไม่ใช่วิชาชีพครูได้

พ.ศ. 2528 สภาการฝึกหัดครู ได้กำหนดข้อบังคับกลุ่มวิทยาลัยครูให้เรียกกลุ่มวิทยาลัยครูซึ่งประกอบไปด้วยวิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม วิทยาครุนครสวรรค์ และวิทยาลัยครูกำแพงเพชร สหวิทยาลัยพุทธชินราช สำนักงานสหวิทยาลัยครูตั้งอยู่ที่วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม

พ.ศ. 2535 โดยกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการได้นำความกราบบังคับทูลขอพระราชทานนามจาก พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรพระองค์ทรงพระราชทานนามว่า “สถาบันราชภัฏ” แก่วิทยาลัยครู 36 แห่ง วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์จึงมีชื่อใหม่ว่า “สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” ซึ่งแนวโน้มจะต้องปรับเปลี่ยนสภาพให้เป็นที่ไปตามพระราชบัญญัติ สถาบันราชภัฏ มาตรา 7 คือ ให้สถาบันราชภัฏเป็น นิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการและเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัยให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครู ส่งเสริมวิद्यฐานะครู และบุคลากรประจำการ

สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และสาขาศิลปศาสตร์ ให้กับนักศึกษาทั้งภาคปกติ และนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ (กศ.บป.) ระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี 2 ปี (หลังอนุปริญญา) และปริญญาตรี 4 ปี

พ.ศ. 2538 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้ลงพระปรมาภิไธยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา และเริ่มใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2538

พ.ศ. 2540 สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ โปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ แต่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร

พ.ศ. 2541 สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาคุณวุฒิบัณฑิตกิตติมศักดิ์แต่พระบรมราชวงศ์ 4 พระองค์ ดังนี้

1. ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์ สายศิลปกรรม และศิลปประยุกต์ โปรแกรมวิชาศิลปกรรม แต่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนี พันปีหลวง

2. ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาการศึกษา สายเทคนิค การศึกษาโปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา แต่สมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว

3. ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาการศึกษา สายเทคนิค การศึกษา โปรแกรมวิชาการศึกษานอกระบบ แต่สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา เจ้าฟ้ามหาจักรีสิรินธร มหาวชิราลงกรณวรราชภักดี สิริกิจการิณีพิริยพัฒน์ รัฐสีมาคุณากรปิยชาติ สยามบรมราชกุมารี

4. ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สายวิทยาศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โปรแกรมวิชาเคมี แต่สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒนวรชัตติยราชชนนี

พ.ศ. 2542 สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์

ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ แต่พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้า โสม สวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ

ทูลเกล้าฯ ถวายประกาศสดุดีเฉลิมพระเกียรติคุณสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์

พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏมีผลบังคับใช้ ทำให้สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ เปลี่ยนสถานภาพเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์” โดยสมบูรณ์

สถานที่ตั้ง

83 หมู่ 11 ถนนสระบุรี – หล่มสัก ตำบลสะเตียง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000
โทรศัพท์ 0-5671-7100 โทรสาร 0-5671-7110 อินเทอร์เน็ต <http://www.pcru.ac.th> ตั้งอยู่ริมถนนสาย
สระบุรี - หล่มสัก ทางด้านทิศตะวันตก ห่างจากตัวเมืองไปทางทิศเหนือ 3 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 856 ไร่
3 งาน 57 ตารางวา

สัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย



สีประจำมหาวิทยาลัย สีม่วง



ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย ดอกอินทนิล



การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

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

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

ให้แบ่งส่วนราชการภายในกองกลาง สำนักงานอธิการบดี ดังนี้

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

ให้แบ่งส่วนราชการภายในกองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี ดังนี้

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

ให้แบ่งส่วนราชการภายในกองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี ดังนี้

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

ให้แบ่งหน่วยงานภายในกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี ดังนี้

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

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณบดี คณะครุศาสตร์ ดังนี้

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

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ดังนี้

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

แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดังนี้

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

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณบดี คณะวิทยาการจัดการ ดังนี้

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

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนี้

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

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนา ดังนี้

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

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

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

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ดังนี้

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

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ดังนี้

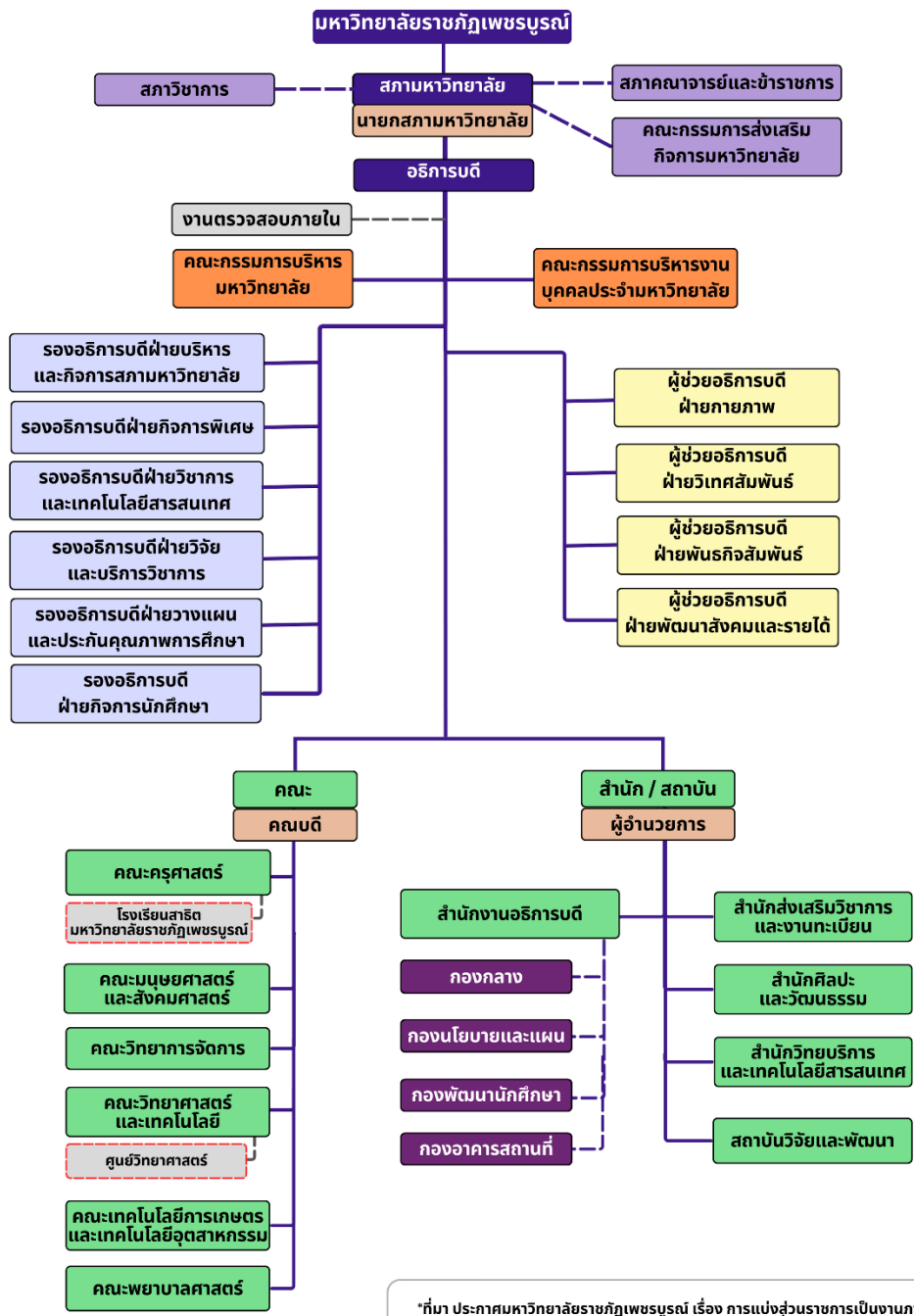
- (1) งานบริหารและธุรการ
- (2) งานแนะแนวและการรับเข้านักศึกษา
- (3) งานทะเบียนและประมวลผล
- (4) งานพัฒนาและส่งเสริมวิชาการ
- (5) งานสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ

และเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2566 ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 5/2566 มีมติให้
จัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ขึ้นเป็นหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานผู้อำนวยการ คณะพยาบาลศาสตร์ ดังนี้

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

โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มุ่งพัฒนาการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่จะรักษาคนดี คนเก่ง และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย 10 หลัก คือ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ รวมถึงความเป็นอิสระทางวิชาการ และความรับผิดชอบต่อสังคม โดย ส่งเสริมการทำงานที่เป็นทีมที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ 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 หลักฐาน และข้อมูลที่ครบถ้วน ดำเนินการตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย กำหนดให้ตรวจสอบและใช้การลงโทษทางวินัยตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบและการลงโทษทางวินัย ต้องทำในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อป้องกันการใช้อคติในการตัดสินใจและเกิดความ เป็นธรรม ต่อทุกฝ่าย

ข้อมูลบุคลากร (ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568)

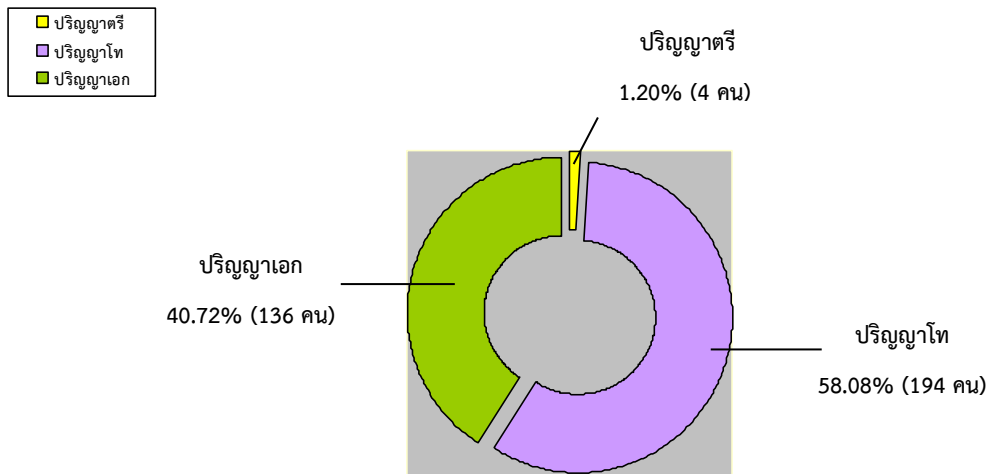
1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

1.1 ข้อมูลคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 330 คน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อมูลอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 334 คน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นดังนี้

- 1) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20
- 2) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 58.08
- 3) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 40.72

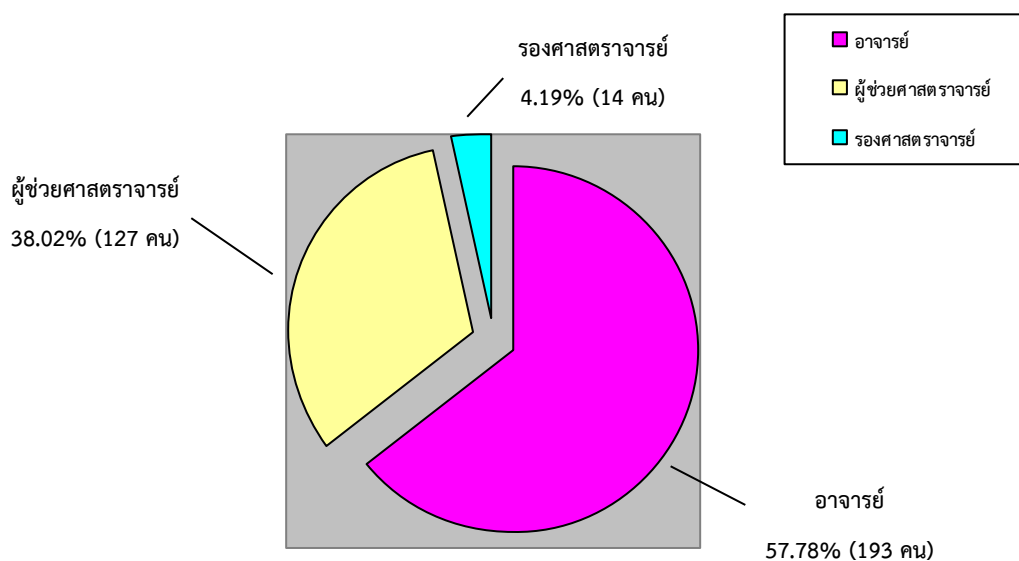


แผนภาพที่ 2 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี โท และเอก

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 2 พบว่า อาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 334 คน มีสัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 58.08 และอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 40.72

1.2 ข้อมูลอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 334 คน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ เป็นดังนี้

1) ตำแหน่งอาจารย์	จำนวน	193 คน	คิดเป็นร้อยละ	57.78
2) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	จำนวน	127 คน	คิดเป็นร้อยละ	38.02
3) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	จำนวน	14 คน	คิดเป็นร้อยละ	4.19
4) ตำแหน่งศาสตราจารย์	จำนวน	- คน	คิดเป็นร้อยละ	00.00



แผนภาพที่ 3 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 3 พบว่า อาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 334 คน มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับอาจารย์ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 57.78 มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 38.02 และมีผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.19

ข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละคณะ
 ตารางที่ 1 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะต่างๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	จำนวนอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา				จำนวนอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ				
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
ครุศาสตร์	1	20	22	43	28	13	2	-	43
เทคโนโลยีการเกษตรและ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	49	12	61	33	27	1	-	61
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	46	30	79	50	28	1	-	79
วิทยาการจัดการ	-	28	23	51	31	20	-	-	51
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	33	30	63	23	32	8	-	63
พยาบาลศาสตร์	-	18	5	23	21	2	-	-	23
บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	14	14	7	5	2	-	13
รวม	4	194	136	334	193	127	14	0	334
ร้อยละ	1.20	58.08	40.72	100.00	57.78	38.02	4.19	0.00	100.00

ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568

จากตารางที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้มีการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

จำนวนอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า จำนวนอาจารย์ทั้งหมด 334 คน มีสัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 58.08 และคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 40.72

จำนวนอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า จำนวนอาจารย์ทั้งหมด 334 คน มีสัดส่วนของผู้ดำรงตำแหน่งระดับอาจารย์ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 57.78 ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 38.02 และระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.19

1.3 ข้อมูลจำนวนอาจารย์ประจำของแต่ละสาขาวิชาและคณะ

1) อาจารย์ประจำของคณะครุศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 43 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะครุศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	สาขาวิชาคณิตศาสตร์	-	5	-	5
2	สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	-	3	1	4
3	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	-	2	3	5
4	สาขาวิชาพลศึกษา	-	3	4	7
5	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	2	3	5
6	สาขาวิชาภาษาไทย	-	3	-	3
7	(กลุ่มวิชาจิตวิทยาและแนะแนว)	-	1	1	2
	(กลุ่มวิชาพื้นฐานการศึกษา)	-	-	1	1
	(กลุ่มวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา)	-	2	1	3
	(กลุ่มวิชาการวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา)	-	-	3	3
	(กลุ่มวิชาหลักสูตรและการสอน)	-	1	4	5
	รวม	-	22	21	43
	ร้อยละ	-	51.16	48.84	100

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ จำนวน 6 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
 - 1.1 อาจารย์ศิวภรณ์ ไสโต
 - 1.2 อาจารย์วรางคณา ภูศิริภิญโญ
2. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้ำฝน เบ้าทองคำ
3. สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
 - 3.1 อาจารย์กฤษณัฐรัฐ พิมพิลา
 - 3.2 อาจารย์ณัฐกานต์ พึ่งกุล
4. สาขาวิชาภาษาไทย ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 4.1 อาจารย์สุนารี ฝักปากเพราะ

2) อาจารย์ประจำของคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีจำนวนทั้งหมด 61 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรฯ ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต	-	4	1	5
2	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	-	5	-	5
3	สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตและการจัดการ	-	3	2	5
4	สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	-	5	-	5
5	สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	-	5	2	7
6	สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม	-	3	2	5
7	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ (วิชาเอก เทคโนโลยีการผลิตพืช)	-	2	1	3
	(วิชาเอก เทคโนโลยีการผลิตสัตว์)	-	3	-	3
	(วิชาเอก การจัดการการเกษตรสมัยใหม่)	-	3	-	3
	(วิชาเอก การประมง)	-	3	-	3
8	สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	-	4	1	5
9	สาขาวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี	-	3	-	3
10	สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ (อยู่ระหว่างการพัฒนาหลักสูตร ปี 2565)	-	5	-	5
11	สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ ระบบอัตโนมัติ (4 ปี) (อยู่ระหว่างการ พัฒนาหลักสูตร)	-	3	1	4
รวม		-	51	10	61
ร้อยละ		-	83.61	16.39	100

อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรมลาศึกษาต่อ จำนวน 9 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วิชาเอกเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประธาน เรียงลาด
2. สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตและการจัดการ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 2.1 อาจารย์สุวิมล เทียกทุม
3. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
 - 3.1 อาจารย์ชนิรัตน์ ผึ้งบรรหาร
 - 3.2 อาจารย์กฤษณา เกตุคำ
4. สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 4.1 อาจารย์ธนวรรณ ท้าวนอก

5. สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และระบบอัตโนมัติ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
 - 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์โกศล พิทักษ์สัตยาพรต
 - 5.2 อาจารย์ภัทราวุธ วงศ์ศักดิ์
6. สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 6.1 อาจารย์ธนภัทร มณีแสง
7. สาขาวิชาเกษตรศาสตร์(การจัดการการเกษตรสมัยใหม่) ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 7.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐรินทร์ ศิริรัตนันท์

3) อาจารย์ประจำของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 79 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนอาจารย์สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิ			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
หลักสูตรระดับปริญญาตรี					
1	สาขาวิชานิติศาสตร์	-	3	2	5
2	สาขาวิชารัฐศาสตร์	-	4	3	7
3	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-	1	4	5
4	สาขาวิชาพัฒนาสังคม	-	4	1	5
5	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	2	4	1	7
6	สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	1	4	1	6
7	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	-	2	2	4
8	สาขาวิชาศิลปกรรม	-	5	-	5
9	สาขาวิชานาฏศิลป์และศิลปะการแสดง	-	5	-	5
10	สาขาวิชาภาษาจีน	1	4	1	6
11	สาขาวิชาการบริหารกระบวนการยุติธรรม	-	5	-	5
12	สาขาวิชาการเมืองเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	-	3	2	5
13	สาขาวิชาภาษาไทย	-	1	1	2
หลักสูตรระดับมหาบัณฑิต					
1	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-	-	6	6
2	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	-	3	3
3	สาขาวิชาการเมืองการปกครอง	-	-	3	3
รวม		4	45	30	79
ร้อยละ		5.06	56.96	37.97	100.00

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ลาศึกษาต่อ จำนวน 11 คน ดังนี้

1. สาขาวิชารัฐศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 1.1 อาจารย์ธันยมัย รังสิกรรพุม
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิรพรรณ พรหมประเสริฐ
3. สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 3.1 อาจารย์นงลักษณ์ ยุทธศิลป์เสวี
4. สาขาวิชาการบริหารกระบวนการยุติธรรม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 3 คน
 - 4.1 อาจารย์อภิรักษ์ ทะสุนทร
 - 4.2 อาจารย์สุนิตย์ เทศนวน
 - 4.3 อาจารย์อุไรวรรณ ศรีนารงค์
5. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 5.1 อาจารย์หทัยชนก อ่างศิริฤ
6. สาขาวิชานิติศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 3 คน
 - 6.1 อาจารย์มนัสนันท์ ปิ่นพิทักษ์
 - 6.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฏฐ์ เขียวงาม
 - 6.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์เครือวัลย์ อินทรสุข
7. สาขาวิชาการภาษาจีน ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา (ใช้เวลาบางส่วน) จำนวน 1 คน
 - 7.1 อาจารย์เพชรรัตน์ อ้วนโฮม

4) อาจารย์ประจำของคณะวิทยาการจัดการ มีจำนวนทั้งหมด 51 คน จำแนกตามสาขาวิชา และระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาการจัดการในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
หลักสูตรระดับปริญญาตรี					
1	สาขาวิชาการจัดการ	-	2	3	5
2	สาขาวิชาการตลาด	-	5	-	5
3	สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	4	1	5
4	สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม	-	4	1	5
5	สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	-	3	2	5
6	สาขาวิชาบัญชี	-	5	3	8
7	สาขาวิชานิติศาสตร์	-	1	4	5
8	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การลงทุน	-	4	2	6
9	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่	-	3	-	3
หลักสูตรระดับมหาบัณฑิต					
1	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	-	-	4	4
รวม			31	20	51
ร้อยละ			60.8	39.2	100

อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการลาศึกษาต่อ จำนวน 15 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาการบัญชี ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 3 คน
 - 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดุลย์ศิริ สัตย์เจริญ
 - 1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภลัย บุญทิม
 - 1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาวตรี วงศ์สุระเศรษฐ์
2. สาขาวิชาการตลาด ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
 - 2.1 อาจารย์ปราณีต ใจหนัก
 - 2.2 อาจารย์อ้อมทิพย์ เมืองจีน
3. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 3.1 อาจารย์สุพิชชา โชติกำจร
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 3 คน
 - 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัญญ์กุลณัช พิรชาอัครชัย
 - 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภรัตน์ แก้วเสริม
 - 4.3 อาจารย์เอ็ม สายคำหน่อ
5. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 3 คน
 - 5.1 อาจารย์วิญญู พันธโต
 - 5.2 อาจารย์วิไลพร วงษ์อินทร์
 - 5.3 อาจารย์กริชชัย ขาวจ้อย

6. สาขาวิชาการการตลาด ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา 2 คน
 - 6.1 อาจารย์ปวีตรา โคบำรุง
 - 6.2 อาจารย์ณัฐณิยา อินทร์เพ็ญ
7. สาขาวิชานิติศาสตร์ ระดับปริญญาโท ภาคนอกเวลา 1 คน
 - 7.1 อาจารย์ ดร.เอกชัย แสงโสภา

5) อาจารย์ประจำของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีจำนวนทั้งหมด 63 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับอุดมศึกษา ได้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในแต่ละสาขาวิชาและระดับอุดมศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
หลักสูตรระดับปริญญาตรี					
1	สาขาวิชาเคมี	-	2	4	6
2	สาขาวิชาฟิสิกส์	-	1	4	5
3	สาขาวิชาชีววิทยา	-	2	4	6
4	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคำนวณ	-	2	4	6
5	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการข้อมูล	-	1	4	5
6	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-	4	1	5
7	สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	-	3	2	5
8	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	-	5	1	6
9	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	-	5	1	6
10	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	4	1	5
11	สาขาวิชาการแพทย์แผนไทย	-	4	1	5
หลักสูตรระดับดุษฎีบัณฑิต					
12	สาขาวิชาวิทยาศาสตรศึกษา	-	-	3	3
รวม		-	33	30	63
ร้อยละ		-	52.38	47.62	100

อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ศึกษาต่อ จำนวน 9 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาชีววิทยา ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
 - 1.1 อาจารย์สุรางค์รัตน์ พันแสง
 - 1.2 อาจารย์กานต์ แยมพงษ์
2. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 2 คน
 - 2.1 อาจารย์พิณทิพย์ แก้วแกมทอง
 - 2.2 อาจารย์อิสระ ตั้งสุวรรณ

3. สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์เข็มปรีตร ชุนราชเสนา
4. สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติประยุกต์ ระดับปริญญาเอก ภาคปกติ จำนวน 1 คน
 - 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์เข็มปรีตร ชุนราชเสนา
5. สาขาวิชาเคมี ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุจิรา คุ่มทรัพย์
6. สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎาพร ปาคำวัง
7. สาขาวิชาฟิสิกส์ ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 7.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศานิตย์ สุวรรณวงศ์

6) อาจารย์ประจำของคณะพยาบาลศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 23 คน จำแนกตามสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา ได้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนอาจารย์ประจำสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ในแต่ละสาขาวิชาและระดับวุฒิการศึกษา

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์แบ่งตามวุฒิการศึกษา			รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
หลักสูตรระดับปริญญาตรี					
1	สาขาวิชาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	-	2	-	2
2	สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	-	2	-	2
3	สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-	6	3	9
4	สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	-	3	-	3
5	สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	-	5	2	7
รวม		-	15	5	23
ร้อยละ		-	78.26	21.74	100.00

อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์กำลังศึกษาต่อ จำนวน 1 คน ดังนี้

1. สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน ระดับปริญญาเอก ภาคนอกเวลา จำนวน 1 คน
 - 1.1 อาจารย์วัชรระ เกียนต๊ะ

ตารางแสดงจำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ จำแนกตามประเภทและคุณวุฒิที่ลาศึกษาต่อของแต่ละคณะ
 ตารางที่ 7 จำนวนอาจารย์ที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ จำแนกตามคณะ ดังนี้

ที่	คณะ	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			อาจารย์ประจำพิเศษ			อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อทั้งสิ้น
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	ครุศาสตร์						6				6
2	เทคโนโลยีการเกษตรฯ						9				9
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์						11				11
4	วิทยาการจัดการ						15				15
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี						9				9
6	พยาบาลศาสตร์						1				1
	รวม						51				51
	ร้อยละ						29.16				29.16

จำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อมีทั้งสิ้น 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.76 **จากบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 198 คน ($51 \times 100 / 198 = 25.76$)

ตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา ระยะ 5 ปีข้างหน้า (2567-2570) จนถึงปีงบประมาณ 2570 (ปัจจุบันคงเหลือ 2 ปี) คาดว่าจะมีอาจารย์สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.76 รวมอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก รวมทั้งสิ้น $136 + 51 = 187$ คน คิดเป็นร้อยละ 94.44 ($187 \times 100 / 198 = 94.44$) ซึ่งคิดเป็นอัตราส่วนประมาณ 80 : 20

ตารางที่ 8 จำนวนอาจารย์อยู่ระหว่างการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ จำแนกตามคณะ ดังนี้

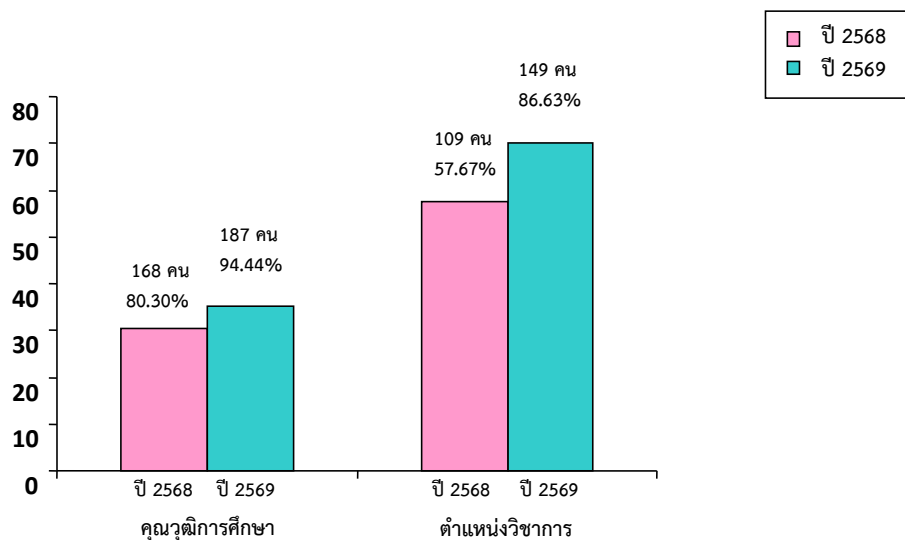
ที่	คณะ	จำนวน (คน)	แบ่งตามตำแหน่งทางวิชาการ				อยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
			อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	
1	ครุศาสตร์	40	25	13	2	-	5
2	เทคโนโลยีการเกษตรฯ	60	35	25	1	-	6
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	69	41	27	1	-	2
4	วิทยาการจัดการ	52	31	21	-	-	2
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	63	23	31	9	-	2
6	พยาบาลศาสตร์	20	18	2	-	-	-
	รวม	304	172	119	13	-	17
	ร้อยละ	100.00	56.58	39.14	4.28	-	9.88 ($17 \times 100 / 172$)

จากตารางข้างต้น จึงเห็นได้ว่าจำนวนคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.88 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด ($17 \times 100 / 172 = 9.88$)

เห็นได้ว่าในปีงบประมาณ 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 76.74 ($132 \times 100 / 172$) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2567 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45 ($132 - 8 = 124$ ($8 \times 100 / 124$))

ตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา ระยะ 5 ปีข้างหน้า (2568-2570) จนถึงปีงบประมาณ 2570 (ปัจจุบันคงเหลือ 2 ปี) คาดว่าจะมีอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.88 รวมอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการคาดการณ์ถึงปี 2570 รวมทั้งสิ้น 149 คน คิดเป็นร้อยละ 86.63 ซึ่งคิดเป็นอัตราส่วน 80 : 20

ตารางเปรียบเทียบจำนวนอาจารย์ อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ และ อยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างปี 2568 -2569



แผนภาพที่ 4 แผนภูมิแท่งแสดงการเปรียบเทียบจำนวนอาจารย์อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ และอยู่ระหว่างการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในปี 2568 และปี 2569

อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก			
ปี 2568	168	คน	คิดเป็นร้อยละ 80.30
ปี 2569	187	คน	คิดเป็นร้อยละ 94.44
อาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ			
ปี 2568	109	คน	คิดเป็นร้อยละ 57.67
ปี 2569	149	คน	คิดเป็นร้อยละ 86.63

ซึ่งยังคงต้องพัฒนาบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งวิชาการให้ได้ครบทุกคน

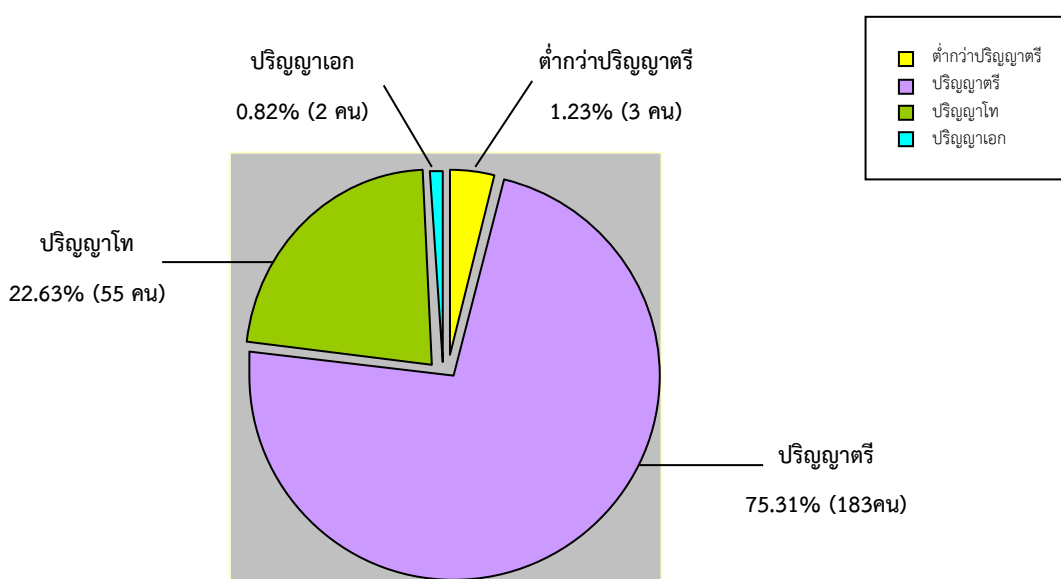
2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน (ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568)

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปัจจุบัน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 243 คน

** ไม่รวมพนักงานประจำมหาวิทยาลัย

2.1 จำแนกตามระดับคุณวุฒิการศึกษา ได้ดังนี้

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	3 คน	คิดเป็นร้อยละ	1.23
2) ปริญญาตรี	จำนวน	183 คน	คิดเป็นร้อยละ	75.31
3) ปริญญาโท	จำนวน	55 คน	คิดเป็นร้อยละ	22.63
4) ปริญญาเอก	จำนวน	2 คน	คิดเป็นร้อยละ	0.82



แผนภาพที่ 5 แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 5 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 243 คน มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.23 ระดับปริญญาตรี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 75.31 ระดับปริญญาโท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.63 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่างๆ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา

คณะ/สำนัก/สถาบัน	ข้าราชการ					ลูกจ้างประจำ					พนักงานราชการ					พนักงานมหาวิทยาลัย					รวม				รวม
	ต่ำกว่า ปตรี	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	รวม	ต่ำกว่า ปตรี	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	รวม	ต่ำกว่า ปตรี	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	รวม	ต่ำกว่า ปตรี	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	รวม	ต่ำกว่า ปตรี	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
ครุศาสตร์	1				1												11	1		12	1	11	1		13
เทคโนโลยีการเกษตร				1	1		1			1							9	3		12		10	3	1	14
มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์			1		1												8	4		12		8	5		13
วิทยาการจัดการ											1			1		2	10		12		3	10			13
วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี			1		1		2			2		1		1		13			13		16	1			17
พยาบาลศาสตร์																9			9		9				9
สำนักงานอธิการบดี			3		3	1	2			3	1	8	2		21		54	18	1	73	2	74	23	1	100
สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ												2			2		17	1		18		19	1		20
สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม																8	2		10		8	2			10
สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน																	14	5		19		14	5		19
สถาบันวิจัยและพัฒนา																6	5		11		6	5			11
งานตรวจสอบภายใน																4			4		4				4
รวม	1		5	1	7	1	5			6	1	23	2		26		155	49	1	205	3	182	56	2	243

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่างๆ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

ที่	คณะ/สำนัก/สถาบัน	จำนวน (คน)	จำแนกตามระดับตำแหน่ง									อยู่ระหว่าง การขอ ตำแหน่งที่ สูงขึ้น
			ปรับระดับ ชั้นงาน	กลุ่มบริการ	กลุ่มบริหาร ทั่วไป	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	ผู้อำนวยการ กอง/ เทียบเท่า	ผู้อำนวยการ สนอ.	
1	ครุศาสตร์	13	-			1	8	4	-	-	-	-
2	เทคโนโลยีการเกษตร	14	-			-	12	1	-	1	-	-
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	13	-			-	11	1	-	1	-	-
4	วิทยาการจัดการ	13	-		1	-	5	7	-	-	-	-
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	17	-		1	-	12	3	-	1	-	1
6	พยาบาลศาสตร์	9	-			-	9	-	-	-	-	-
7	สำนักงานอธิการบดี	100	-	2	20	-	55	21	-	1	1	8
8	วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	20	-		3	-	10	7	-	-	-	-
9	ศิลปะและวัฒนธรรม	10	-			-	10	-	-	-	-	2
10	ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	19	-			-	9	10	-	-	-	1
11	สถาบันวิจัยและพัฒนา	11	-			-	10	1	-	-	-	-
12	งานตรวจสอบภายใน	4	-			-	4	-	-	-	-	2
รวม		243	-	2	25	1	155	55	-	4	1	14
ร้อยละ		100	-	0.82	10.29	0.41	63.79	22.63	-	1.65	0.41	5.76

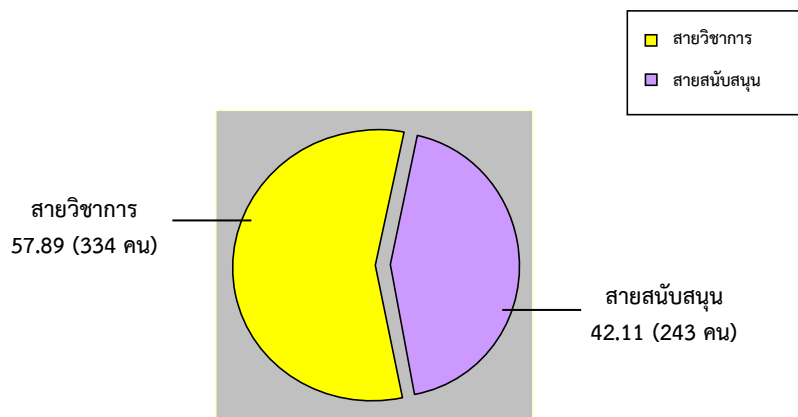
จากตารางจะเห็นว่าสัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 12 หน่วยงาน จำนวน 243 คน ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 63.79 รองลงมาคือตำแหน่งชำนาญการจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.63 คน คิดเป็นสัดส่วนของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการต่อการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นคิดเป็น 70 : 30 ถือเป็นสัดส่วนที่จำเป็นต้องวางแผนเพื่อการพัฒนาด้านความก้าวหน้าของสายงานของสายสนับสนุนอย่างเร่งด่วนต่อไป

ปัจจุบัน (ปีงบประมาณ 2568) มีบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.64 (14X100/243) อยู่ระหว่างการปรับแก้ตามข้อเสนอของคณะกรรมการประเมินค่า งาน และมหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการกำกับติดตามโดยส่งแบบฟอร์ม ID Paln เพื่อกำกับติดตามความก้าวหน้าการประเมินค่างานของสายสนับสนุนเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการกระตุ้นเชิงรุก ให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความตระหนักถึงการพัฒนสมรรถนะตนเองเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น โดยมหาวิทยาลัยฯ มีการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้รับความรู้ทักษะ ในวิชาชีพทุกปี ทั้งยังมีบุคลากรชำนาญการคอยให้คำปรึกษาและแนะนำ งานการเจ้าหน้าที่ เพื่อต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าตามสายงานและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการพัฒนารองตนเอง (IDP)

สรุปภาพรวมของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

(ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568)

1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มีทั้งหมด 334 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89
2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มีทั้งหมด 243 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11



แผนภาพที่ 6 แผนภูมิวงกลมแสดงร้อยละบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

จากแผนภาพที่ 6 จะเห็นว่าบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 577 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89 และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11

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																		2		2
มนุษยศาสตร์ ฯ	1	1		2	1	1		2					1		1						2	3		5
วิทยาการจัดการ	1			1		1		1									1			1	2	1		3
วิทยาศาสตร์ ฯ		1	1	2		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	นายกฤษฏาภรณ์ ยูงทอง	221	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รัฐประศาสนศาสตร์
4	นายวรภพ บุญประกอบ	262	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เศรษฐศาสตร์
5	นางสาวศศิธร แทนทอง	149	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เคมี

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	สาขาวิชา
1	นางแซก 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	เคมี
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
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 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	นายพิศุทธิ์ บัวเปรม	70	ปริญญาเอก	อุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี
3	นางศรีเสด็จ กองแกน	340	ปริญญาโท	รัฐประศาสนศาสตร์
4	นายสมศักดิ์ ภู่พรายงาม	512	ปริญญาโท	นาฏศิลป์และศิลปะการแสดง
5	นายอุทตม์ภูฏ 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																														
รวม	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)

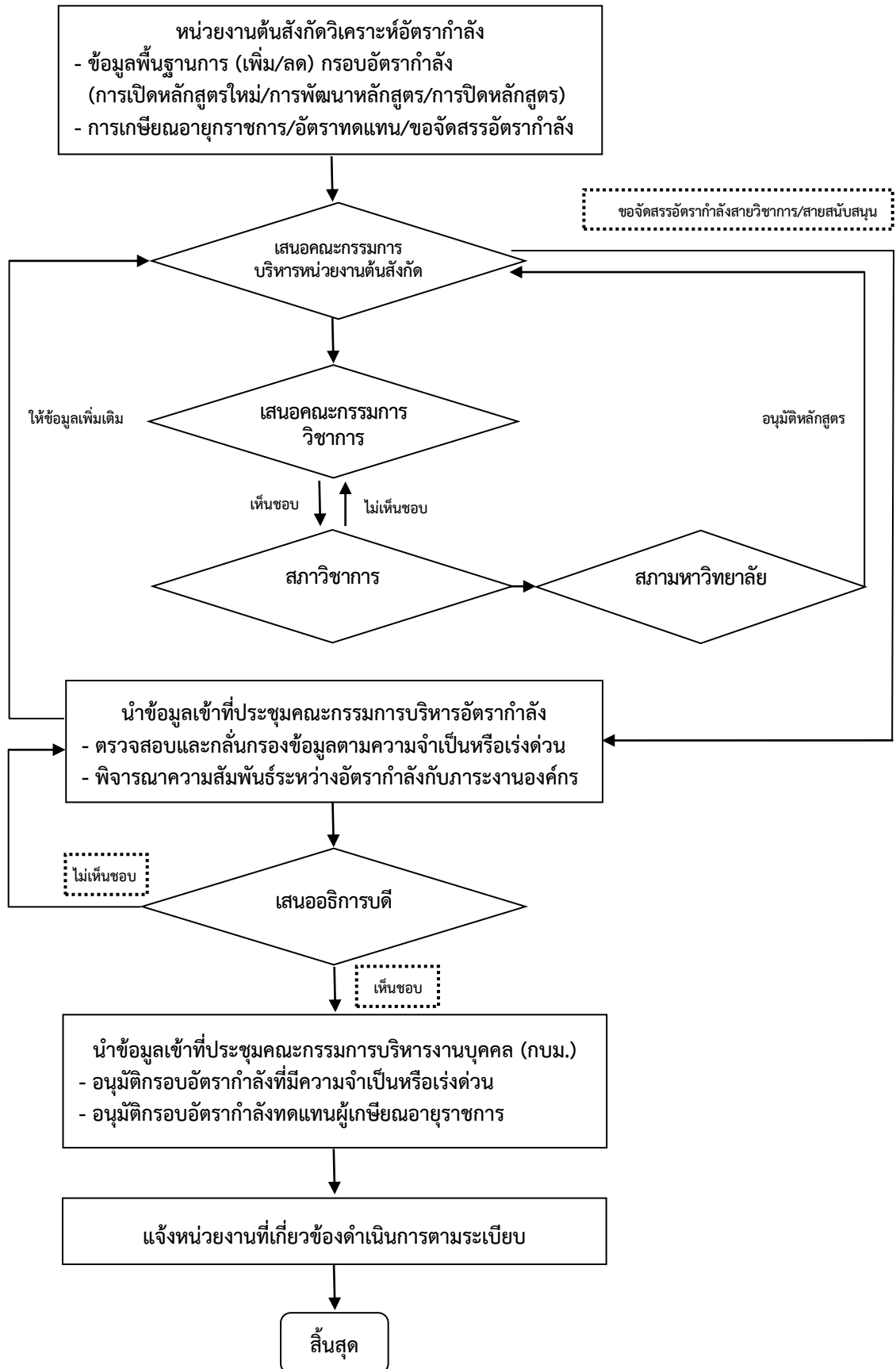
รายชื่อผู้เกษียณ ปี พ.ศ. 2569

1. นางสาวศิริดา แสงนก (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)
2. นางสาวถนิม สกุลมา (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)

แนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลัง



มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ โดยมหาวิทยาลัยร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง และการขออัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ปัจจุบัน รองรับการโอนย้าย และการเกษียณอายุราชการ โดยการวิเคราะห์วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลและพัฒนาอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย

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

หากคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมีมติไม่เห็นชอบหรือมีแก้ไขหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมให้ดำเนินการปรับแก้ตามเส้นทางลำดับงาน workflow หากคณะกรรมการฯ มีมติเห็นให้นำเสนออธิการบดีลงนามอนุมัติกรอบอัตรากำลัง และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามระเบียบต่อไป

บทที่ 2

ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

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 วิสัยทัศน์ พันธกิจ

ปรัชญา (Philosophy)

มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์เชิงสร้างสรรค์โดยบูรณาการทรัพยากรทุกด้านด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยเพิ่มมูลค่าพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล

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 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยะฐานะครู” มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จึงกำหนดพันธกิจไว้ 6 ด้านประกอบด้วย

1. การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ
2. การวิจัยและบริการสังคม
3. การผลิตบัณฑิตด้วยกระบวนการคุณภาพ
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยม (Value)

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดำเนินการตามภารกิจหลัก เพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามวิชาชีพ และความเป็นสากล 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 โดยใช้เครื่องมือบริหาร จัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการ บริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะ บรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคลพบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษากำหนดการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามผลเพื่อสามารถบ่งชี้ ความสำเร็จความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือ หน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ ในด้านต่าง ๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน ขององค์กรเป็นอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทาง สภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT จะใช้เป็นแนวทางใน การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาบุคลากรไปในทางที่เหมาะสม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหารงานบุคลากร

จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อยข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ 15

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 พระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กร

2. อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญต่อผลกระทบดังกล่าวได้

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)

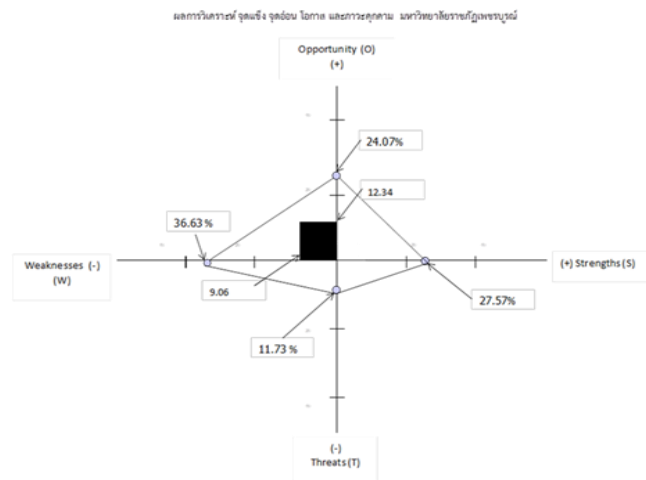
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคคลหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2. ภาครัฐมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HR ยุค 4.0) 4 กลยุทธ์ เพื่อติดสปีดในการทำงาน 3. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์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

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

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

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

ตำแหน่งทางกลยุทธ์



จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตกอยู่ในตำแหน่งของการมีจุดอ่อนแต่ยังมีโอกาสการพัฒนา หมายถึง มหาวิทยาลัยมีจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขในเรื่อง แรงจูงใจ ในการทำงาน ของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร การเสนอแผนปฏิบัติการและโครงการของหน่วยงาน ต้องกำหนดให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ในขณะที่มีสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย เช่น มียุทธศาสตร์ตามพระราชโบายที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอย่างชัดเจน เป็นเมืองท่องเที่ยวที่ได้รับการสนับสนุนและประชาสัมพันธ์จากภาครัฐ (ทั้งทางด้านธรรมชาติและวัฒนธรรม) เป็นเมืองที่มีภูมิประเทศ/ภูมิอากาศ ดี ปลูกพืชได้หลากหลาย ค่าครองชีพต่ำ มีพืชเศรษฐกิจที่เป็นเอกลักษณ์ เป็นเส้นทางเศรษฐกิจมีแหล่งท่องเที่ยวหลากหลาย ดังนั้นการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นกลยุทธ์ที่แก้ไขจุดอ่อนที่พบก่อนเพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถอาศัยโอกาสที่เอื้อนำมาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดได้

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

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มุ่งพัฒนาและบริหารบุคลากร โดยนำประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มาพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คือ มหาวิทยาลัยเพิ่มมูลค่าพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล

ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้เก่งตรงกับงานตามคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ และความถนัด สิ่งสำคัญในการบริหารคนให้เก่งอย่างมืออาชีพ คือ การบริหารบุคลากรที่ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลควบคู่กับสวัสดิการที่ดี สิ่งอำนวยความสะดวกที่ตอบสนองความต้องการตามสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่อบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจมหาวิทยาลัยสร้างความรู้สึกรับประกันต่ออาชีพ การตระหนักในเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะและความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ด้วยตัวบุคคล ดังนั้นกลไกขับเคลื่อนในเชิงระบบการบริหารบุคลากรจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและองค์กรในบทต่อไป

บทที่ 3

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

3.1 การบริหารบุคลากร

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

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

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

3.1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังในระยะ พ.ศ. 2567-2570 โดยดำเนินการจัดให้มีคณะกรรมการเพื่อทบทวนแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และใช้หลักเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมในการคำนวณอัตรากำลังที่พึงมี (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ก) ในส่วนของอัตรากำลังสายสนับสนุนใช้วิธีการประมาณจากอัตรากำลังสายวิชาการในอัตราส่วน 0.8 : 1

3.1.2 การวางแผนอัตรากำลังสายวิชาการ

ตารางที่ 17 จำนวนความต้องการบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคณะ

ที่	คณะ	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน (คน)	จำนวน อาจารย์ที่ วิเคราะห์ ตามแผน (คน)	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการบรรจุ				
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1	ครุศาสตร์	40	40	-	1	2	2	-
2	เทคโนโลยีการเกษตรฯ	60	60	2	-	-	-	-
3	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	69	69	2	2	-	1	-
4	วิทยาการจัดการ	52	52	1	1	-	-	1
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	63	76	2	1	5	4	9
6	พยาบาลศาสตร์	20	36	8	18	10	-	-
รวม		304	333	15	22	15	5	10

ตารางที่ 18 จำนวนความต้องการบุคลากรสายวิชาการคณะครุศาสตร์

ที่	คณะ	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน (คน)	จำนวน อาจารย์ที่ วิเคราะห์ ตามแผน (คน)	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการบรรจุ				
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1	สาขาวิชาคณิตศาสตร์	5	5	-	-	-	-	-
2	สาขาวิชาการศึกษาศรีมวีย์	4	4	-	-	1	1	-
3	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	5	5	-	-	-	-	-
4	สาขาวิชาพลศึกษา	7	7	-	-	-	-	-
5	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	5	5	-	-	-	-	-
6	สาขาวิชาภาษาไทย	3	3	-	-	-	-	-
7	(กลุ่มวิชาจิตวิทยาและแนะแนว)	2	2	-	-	-	-	-
	(กลุ่มวิชาพื้นฐานการศึกษา)	1	1	-	-	-	-	-
	(กลุ่มวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา)	3	3	-	-	-	1	-
	(กลุ่มวิชาการวัดประเมินผลและ วิจัยทางการศึกษา)	3	3	-	1	1	-	-
	(กลุ่มวิชาหลักสูตรและการสอน)	5	5	-	-	-	-	-
	รวม	43	43	-	1	2	2	-

ตารางที่ 19 จำนวนความต้องการบุคลากรสายวิชาการคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ที่	คณะ	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน (คน)	จำนวน อาจารย์ที่ วิเคราะห์ ตามแผน (คน)	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการบรรจุ				
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต	5	5	-	-	-	-	-
2	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	5	5	-	-	-	-	-
3	สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตและการจัดการ	5	5	-	-	-	-	-
4	สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	5	5	1	-	-	-	-
5	สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	7	7	-	-	-	-	-
6	สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม	5	5	-	-	-	-	-
7	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ (วิชาเอก เทคโนโลยีการผลิตพืช)	3	3	1	-	-	-	-
	(วิชาเอก เทคโนโลยีการผลิตสัตว์)	3	3	-	-	-	-	-
	(วิชาเอก การจัดการการเกษตรสมัยใหม่)	3	3	-	-	-	-	-
	(วิชาเอก การประมง)	3	3	-	-	-	-	-
8	สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	5	5	-	-	-	-	-
9	สาขาวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี	3	3	-	-	-	-	-
10	สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ (อยู่ระหว่างการพัฒนาหลักสูตร)	5	5	-	-	-	-	-
11	สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ ระบบอัตโนมัติ (4 ปี) (อยู่ระหว่างการพัฒนาหลักสูตร)	4	4	-	-	-	-	-
	รวม	61	61	2	-	-	-	-

ตารางที่ 20 จำนวนความต้องการบุคลากรสายวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ที่	คณะ	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน (คน)	จำนวน อาจารย์ที่ วิเคราะห์ ตามแผน (คน)	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการบรรจุ				
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
หลักสูตรระดับปริญญาตรี								
1	สาขาวิชานิติศาสตร์	5	5	-	-	-	-	-
2	สาขาวิชารัฐศาสตร์	7	7	1	-	-	-	-
3	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	5	5		1			
4	สาขาวิชาพัฒนาสังคม	5	5	-	-	-	-	-
5	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	7	7	-	1	--	1	-
6	สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	6	6	-	-	-	-	-
7	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	4	4	-	-	-	-	-
8	สาขาวิชาศิลปกรรม	5	5	-	-	-	-	-
9	สาขาวิชานาฏศิลป์และ ศิลปะการแสดง	5	5	1	-	-	-	-
10	สาขาวิชาภาษาจีน	6	6	-	-	-	-	-
11	สาขาวิชาการบริหารกระบวนการ ยุติธรรม	5	5	-	-	-	-	-
12	สาขาวิชาการเมืองเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น	5	5	-	-	-	-	-
13	สาขาวิชาภาษาไทย	2	2	-	-	-	-	-
หลักสูตรระดับมหาบัณฑิต								
1	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	6	6	-	-	-	-	-
2	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	3	3	-	-	-	-	-
3	สาขาวิชาการเมืองการปกครอง	3	3	-	-	-	-	-
รวม		79	79	2	25	-	1	-

ตารางที่ 21 จำนวนความต้องการบุคลากรสายวิชาการคณะวิทยาการจัดการ

ที่	คณะ	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน (คน)	จำนวน อาจารย์ที่ วิเคราะห์ ตามแผน (คน)	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการบรรจุ				
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
หลักสูตรระดับปริญญาตรี								
1	สาขาวิชาการจัดการ	5	5	-	-	-	-	-
2	สาขาวิชาการตลาด	5	5	1	-	-	-	-
3	สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	5	5	-	-	-	-	-
4	สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม	5	5	-	-	-	-	-
5	สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	5	5	-	-	-	-	-
6	สาขาวิชาบัญชี	8	8	-	-	-	-	-
7	สาขาวิชานิติศาสตร์	5	5	-	-	-	-	1
8	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การลงทุน	6	6	-	1	-	-	-
9	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่	3	3	-	-	-	-	-
หลักสูตรระดับมหาบัณฑิต								
1	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	4	4	-	-	-	-	-
รวม		51	51	1	1	-	-	1

ตารางที่ 22 จำนวนความต้องการบุคลากรสายวิชาการคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ที่	คณะ	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน (คน)	จำนวน อาจารย์ที่ วิเคราะห์ ตามแผน (คน)	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการบรรจุ				
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
หลักสูตรระดับปริญญาตรี								
1	สาขาวิชาเคมี	6	6	-	1	-	-	1
2	สาขาวิชาฟิสิกส์	5	5	-	-	-	-	-
3	สาขาวิชาชีววิทยา	6	6	-	-	-	-	-
4	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการ คำนวณ	6	6	-	-	1	1	-
5	สาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการ ข้อมูล	5	5	1	-	-	-	-
6	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	5	5	-	-	-	-	-
7	สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	5	12	1	-	2	1	4
8	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอาหาร	6	6	-	-	-	-	-
9	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	6	6	-	-	-	-	1
10	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	5	5	-	-	-	-	-
11	สาขาวิชาการแพทย์แผนไทย	5	11	-	-	2	2	2
หลักสูตรระดับดุขฎฐฎฎฎฎฎฎ								
12	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา	3	3	-	-	-	-	1
รวม		63	76	2	1	2	4	9

ตารางที่ 23 จำนวนความต้องการบุคลากรสายวิชาการคณะพยาบาลศาสตร์

ที่	คณะ	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน (คน)	จำนวน อาจารย์ที่ วิเคราะห์ ตามแผน (คน)	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการบรรจุ				
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
หลักสูตรระดับปริญญาตรี								
1	สาขาวิชาการพยาบาลมารดาทารก และการผดุงครรภ์	2	8	-	2	3	3	-
2	สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	2	5	-	3	1	1	-
3	สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	9	11	-	9	1	1	-
4	สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและ จิตเวช	3	5	-	2	1	2	-
5	สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	7	9	-	5	2	2	-
รวม		23	38	-	21	8	9	-

3.1.2 ระบบการสรรหาอาจารย์สายวิชาการ

มหาวิทยาลัยกำหนดแนวทางการสรรหาอาจารย์ไว้ ดังนี้

- 1) สรรหาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
- 2) สรรหาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทที่มีผลการเรียนดีในสาขาที่ขาดแคลนและมีผล คะแนนภาษาอังกฤษในระดับดี
- 3) รับอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ในสาขาที่จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น สาขาวิชาพยาบาล สาขาวิชาดนตรี หรือสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย
- 4) ให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษา/บุคคลภายนอกที่มีผลการเรียนดีไปศึกษาต่อในระดับ ปริญญาโท/เอก ในสาขาที่ขาดแคลนและมีความจำเป็นเร่งด่วน

ตารางที่ 24 การวางแผนอัตรากำลังสายสนับสนุน

หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่มี	บุคลากรปัจจุบัน					รวมอัตรากำลังในปัจจุบัน	อัตรากำลังเพิ่มใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่ 2567-2570			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานประจำมหาวิทยาลัย			เพิ่มในปี			
										2567 ปีที่ 1	2568 ปีที่ 2	2569 ปีที่ 3	2570 ปีที่ 4
1.สำนักงานอธิการบดี		1	1										
1.1 กองกลาง	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1						1	1				
1.1.1 งานบริหารและธุรการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7				4	4	3	1	1	1		
1.1.2 งานเลขานุการผู้บริหาร	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4				3	3	1	1				
1.1.3 งานการเจ้าหน้าที่	1. บุคลากร	8				5	3	3	1	1	1		
	2. นักจัดการงานทั่วไป	1		1			1						
	3. พนักงานธุรการ	1		1			1						
	4. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1						1	1				
1.1.4 งานคลัง	1. นักวิชาการเงินและบัญชี	10	1		3	6	10						
	2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1				1	1						
	3. บุคลากร	1			1		1						
1.1.5 งานพัสดุ	1. นักวิชาการพัสดุ	9			1	4	5	4	1	1	1	1	
	2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1				1	1						
1.1.6 งานทรัพย์สินและสวัสดิการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	6	1		2	2	5						
	2. นักวิชาการศึกษา	1			1		1						
	3. พนักงานปฏิบัติการเงินและบัญชี	1						1	1				
1.1.7 งานกายภาพและอาคารสถานที่	1. วิศวกรโยธา	1				1	1						
	2. สถาปนิก	1				1	1						
	3. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	4			1	1	2	2	1	1			
	4. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2			1		1	1	1				
	5. พนักงานธุรการ	1		1			1						

หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่มี	บุคลากรปัจจุบัน						อัตรากำลังเพิ่มใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่ 2567-2570			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานประจำมหาวิทยาลัย	รวมอัตรากำลังในปัจจุบัน		เพิ่มในปี			
										2567 ปีที่ 1	2568 ปีที่ 2	2569 ปีที่ 3	2570 ปีที่ 4
	6. นักวิชาการช่างศิลป์	1			1			1					
	7. นักวิชาการเครื่องกล	1			1			1					
	8. นักวิชาการไฟฟ้า	2			1			1	1				
	9. วิศวกร (พลังงาน)	2			1			1	1				
	10. วิศวกร (ประปา)	5			2			2	3	1	1	1	
	11. วิศวกร (ไฟฟ้า)	2			1			1	1	1			
	12. วิศวกร (เครื่องกล)	3			1			1	2	1	1		
	13. พนักงานบริการทั่วไป (เครื่องปรับอากาศ)	2			1			1	1	1			
	14. ช่างไม้	2		1				1	1	1			
	15. ช่างเชื่อม	2		1				1	1	1			
	16. ช่างตบแต่งสถานที่	2		1				1	1	1			
	17. ช่างไฟฟ้า	1		1				1					
	18. พนักงานปฏิบัติการโสตทัศนศึกษา	1					1	1					
1.1.8 งานประชาสัมพันธ์	1. นักประชาสัมพันธ์	4			1	2		3	1	1			
	2. นักวิชาการช่างศิลป์	1				1		1					
1.1.9 งานกิจการสภามหาวิทยาลัย การประชุมและพิธีการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7			1	4		5	2	1	1		
1.1.10 งานนิติการ	1. นิติการ	3				2	1	3					
	2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1				1			1	1			
	รวมทั้งสิ้น	103	3	6	22	39	2	71	32	20	7	4	1

หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่มี	บุคลากรปัจจุบัน						อัตรากำลังเพิ่มใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่ 2567-2570			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานประจำมหาวิทยาลัย	รวมอัตรากำลังในปัจจุบัน		เพิ่มในปี			
										2567 ปีที่ 1	2568 ปีที่ 2	2569 ปีที่ 3	2570 ปีที่ 4
1.2 กองนโยบายและแผน	ผู้อำนวยการกอง	1							1				
1.2.1 งานบริหารและธุรการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4				3		3	1				
1.2.2 งานวิเคราะห์แผนงบประมาณ และยุทธศาสตร์	1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	5				4		4					
	2. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1				1		1					
	3. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1					1	1					
1.2.3 งานวิเทศสัมพันธ์และสถาบันภาษา	1. นักวิเทศสัมพันธ์	3				2		2	1				
	2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1				1		1					
	3. เจ้าหน้าที่อบรมและทดสอบภาษา	1					1	1					
	4. เจ้าหน้าที่ประสานงาน	1					1	1					
	5. เจ้าหน้าที่เทคนิค	1					1	1					
1.2.4 งานผังแม่บทและออกแบบก่อสร้าง	1. วิศวกรโยธา	2							2	1	1		
	2. สถาปนิก	1				1		1					
	3. วิศวกร	2				2		2					
1.2.5 งานประกันคุณภาพและการประเมิน	1. นักวิชาการศึกษา	4			1	1		2	2	1	1		
	2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4				2		2	1				
	รวม	30			1	17	4	22	8	6	2		
1.3 กองพัฒนาศึกษา	ผู้อำนวยการกอง	1							1	1			
1.3.1 งานบริหารและธุรการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3				3		3					
1.3.2 งานแผนงานและกิจกรรมนักศึกษา	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2				2		2					
	2. นักวิชาการศึกษา	6				2		2	4	1	1	1	

หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร พึงมี	บุคลากรปัจจุบัน						อัตรา กำลังเพิ่ม ใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่ 2567-2570			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานประจำ มหาวิทยาลัย	รวม อัตรา กำลังใน ปัจจุบัน		เพิ่มในปี			
										2567 ปีที่ 1	2568 ปีที่ 2	2569 ปีที่ 3	2570 ปีที่ 4
1.3.3 งานบริการและ สวัสดิการนักศึกษา	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3				2		2	1	1			
	2. นักวิชาการศึกษา	2				1		1	1				
	3. พนักงานธุรการ	1		1				1					
	รวม	17		1		10		11	6	4	1	1	1
2. คณะครุศาสตร์	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	1							1	1			
2.1 งานบริหารและธุรการ	1. ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	1	1					1					
	2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	6				5		5	1	1			
2.2 งานบริการการศึกษา	1. นักวิชาการศึกษา	4				3		3	1	1			
	2. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1				1		1					
2.3 งานวิจัยและการวางแผน	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4				3		3	1	1			
	รวม	16	1			12		13	3	4			
3. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	1	1					1					
3.1 งานบริหารและธุรการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	6				4		4	2	1	1		
3.2 งานบริการการศึกษา	1. นักวิชาการศึกษา	2				2		2					
	2. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1				1		1					
	3. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1				1		1					
	4. พนักงานห้องปฏิบัติการ	1		1				1					
	5. พนักงานปฏิบัติการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	2						1	1	1			
	6. พนักงานปฏิบัติการไฟฟ้า	2						1	1	1			
	7. เจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการ	2						1	1	1			

หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร พึงมี	บุคลากรปัจจุบัน						อัตรา กำลังเพิ่ม ใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่ 2567-2570			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานประจำ มหาวิทยาลัย	รวมอัตรา กำลังใน ปัจจุบัน		เพิ่มในปี			
										2567 ปีที่ 1	2568 ปีที่ 2	2569 ปีที่ 3	2570 ปีที่ 4
3.3 งานวิจัยและการวางแผน	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4				4		4	1	1			
	รวม	22	1	1		12	3	17	5	4	1		
4. คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	1	1					1					
4.1 งานบริหารและธุรการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	8			1	5		6	2	1	1		
4.2 งานบริการการศึกษา	1. นักวิชาการศึกษา	4				3		3	1	1			
	2. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	2				1		1	1	1			
	3. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2							2	1	1		
4.3 งานวิจัยและการวางแผน	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	6				3		3	3	1	1	1	
	รวม	23	1		1	12		14	9	5	3	1	
5. คณะวิทยาการจัดการ	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	1	1					1					
5.1 งานบริหารและธุรการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	5				5		5					
5.2 งานบริการการศึกษา	1. นักวิชาการศึกษา	2				2		2					
	2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1				1		1					
	3. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2				1		1	1	1			
	4. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1				1		1					
5.3 งานวิจัยและการวางแผน	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3			1	2		3					
	รวม	15	1		1	12		14	1	1			
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	1	1										
6.1 งานบริหารและธุรการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7				5		5	2	1	1		
6.2 งานบริการการศึกษา	1. นักวิชาการศึกษา	3				2		2	1	1			
	2. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1				1		1					

หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร พึงมี	บุคลากรปัจจุบัน						อัตรา กำลังเพิ่ม ใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่ 2567-2570			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานประจำ มหาวิทยาลัย	รวมอัตรา กำลังใน ปัจจุบัน		เพิ่มในปี			
										2567 ปีที่ 1	2568 ปีที่ 2	2569 ปีที่ 3	2570 ปีที่ 4
6.3 งานวิจัยและวางแผน	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4				3		3	1	1			
6.4 งานศูนย์วิทยาศาสตร์	1. นักวิทยาศาสตร์	4				3		3	1	1			
	2. พนักงานห้องปฏิบัติการ	2		2				2					
6.5 งานผลิตภัณฑ์สมุนไพรและ เครื่องสำอาง	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1						-	1	1			
	2. นักวิทยาศาสตร์	1						-	1	1			
	รวม	24	1	2		14		17	7	6	1		
7. สถาบันวิจัยและพัฒนา	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1							1	1			
7.1 งานบริหารและธุรการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4				3		3	1	1			
7.2 งานส่งเสริมและพัฒนา งานวิจัย	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	5				4		4	1	1			
	2. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1				1		1					
7.3 งานบริการวิชาการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1				1		1					
7.4 งานสืบสานและโครงการอัน เนื่องมาจากพระราชดำริ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2				1		1	1	1			
7.5 งานบ่มเพาะวิสาหกิจ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1				1		1					
	รวม	14				11		11	4	4			
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1	1					1					
8.1 งานบริหารและธุรการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7				3	1	4	3	1	1	1	
	2. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	5							5	2	1	1	1
	3. นักวิชาการศึกษา	1							1	1			
	4. นักประชาสัมพันธ์	2							2	1	1		

หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร พึงมี	บุคลากรปัจจุบัน						อัตรา กำลังเพิ่ม ใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่ 2567-2570			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานประจำ มหาวิทยาลัย	รวมอัตรา กำลังใน ปัจจุบัน		เพิ่มในปี			
										2567 ปีที่ 1	2568 ปีที่ 2	2569 ปีที่ 3	2570 ปีที่ 4
8.2 งานหอสมุดกลาง	1. บรรณารักษ์	5				3		3	2	1	1		
	2. นักเอกสารสนเทศ	4				1		1	3	1	1	1	
	3. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	2				1		1	1	1			
	4. นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	2						-	2	1	1		
	5. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการห้องสมุด	-						3	3				
8.3 งานบริการคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	5				3	1	4	1	1			
	2. นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	3				1		1	2	1	1		
	3. วิศวกร (สื่อสาร)	1		1				1					
8.4 งานวิจัยและพัฒนา ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์และเครือข่าย	1. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	9				6	1	7	2	1	1		
	2. พนักงานปฏิบัติการ	1						1					
	รวม	48	1		1	18	7	27	24	13	9	4	1
9. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1							1	1			
9.1 งานบริหารและธุรการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3				3		3					
9.2 งานอนุรักษ์ วิจัย ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	1. นักวิชาการวัฒนธรรม	3				3		3					
9.3 งานส่งเสริม และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม	1. นักวิชาการวัฒนธรรม	3				3		3					
9.4 งานหอวัฒนธรรม	1. นักวิชาการช่างศิลป์	1				1		1					
	รวม	10				10		10	1	1			

หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร พึงมี	บุคลากรปัจจุบัน						อัตรา กำลังเพิ่ม ใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่ 2567-2570			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานประจำ มหาวิทยาลัย	รวมอัตรา กำลังใน ปัจจุบัน		เพิ่มในปี			
										2567 ปีที่ 1	2568 ปีที่ 2	2569 ปีที่ 3	2570 ปีที่ 4
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1							1				
10.1 งานบริหารและธุรการ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3				3		3					
10.2 งานแนะแนวและการรับเข้า นักศึกษา	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3				3		3					
	2. นักแนะแนวการศึกษาและ อาชีพ	1				1		1					
10.3 งานทะเบียนและ ประมวลผล	1. นักวิชาการศึกษา	3				3		3					
	2. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1				1		1					
10.4 งานพัฒนาและส่งเสริม วิชาการ	1. นักวิชาการศึกษา	5				3		3	2	1	1		
10.5 งานบัณฑิตศึกษา	1. นักวิชาการศึกษา	1				1		1					
	2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1				1		1					
	3. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1				1		1					
10.6 งานสหกิจศึกษาและพัฒนา อาชีพ	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3				3		3					
	รวม	22				20		20	3	2	1		
11. คณะพยาบาลศาสตร์	1. นักวิชาการศึกษา	2				1		1	1	1			
	2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3				2		2	1	1			
	3. นักวิชาการเงินและบัญชี	1				1		1					
	4. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1				1		1					
	5. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ห้องปฏิบัติการพยาบาล	2				1		1	1		1		
	รวม	9				6		6	3	2	1		

หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่มี	บุคลากรปัจจุบัน						อัตรากำลังเพิ่มใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่ 2567-2570			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานประจำมหาวิทยาลัย	รวมอัตรากำลังในปัจจุบัน		เพิ่มในปี			
										2567 ปีที่ 1	2568 ปีที่ 2	2569 ปีที่ 3	2570 ปีที่ 4
12. งานตรวจสอบภายใน	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1			1			1					
	2. นักตรวจสอบภายใน	5				3		3	2	1	1		
	รวม	6			1	3		4	2	1	1		
รวมทั้งสิ้น		359	9	9	27	196	16	257	108	73	27	10	3

การวิเคราะห์ภาระงาน สายสนับสนุนของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพิจารณาอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงานจากภาระงานตามที่ปฏิบัติจริง การวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อดูอัตรากำลังจากภาระงานที่ปฏิบัติจริงใช้หลักการคิด ดังนี้

1. การคิดปริมาณงานรวมใน 1 ปี
2. กำหนดให้ 1 วัน = 7 ชั่วโมง ทาการ
3. กำหนดให้ 1 คน ทำงาน 230 วัน/ปี
4. อัตรากำลังที่มี = ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด (วัน) 230 วัน

3.1.3 ระบบการสรรหาสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยกำหนดการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบม.) จากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเฉพาะตำแหน่ง สมรรถนะจากบุคคลทั่วไปและกรณีที่มีมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นเร่งด่วน อาจสรรหาบุคคลภายนอกที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการกำหนดนโยบายทิศทางในการบริหารบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อยกมาตรฐานความรู้ความสามารถและยกระดับมาตรฐานของมหาวิทยาลัย จึงมีการบริหารทรัพยากร บุคคลภายใต้กรอบอัตรากำลังโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย 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 นั้นมีหลักการสำคัญมาจากที่ สภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบให้มีบุคคลคณะหนึ่งซึ่งกำหนดให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง 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 (อัตรีย์และปรณีย์) การสอบภาคปฏิบัติและการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้สอบแข่งขันได้จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้
- 2) การสอบคัดเลือก คือ การสรรหาบุคคลโดยวิธีการคัดเลือก ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามความเหมาะสม เพื่อเข้ารับราชการ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน
- 3) การรับโอนย้าย คือ การปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยหลัก เกณฑ์ และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่งและการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษา 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.) เป็นผู้ที่มีอำนาจในการออกกฎ 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 ที่ออกเพื่อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงานบริหารบุคคลตามระบบการรักษาไว้ ได้แก่

- 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 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) 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

กำหนด

2.2 ตำแหน่งประเภททั่วไป 100 คะแนน ต้องประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ ดังนี้

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

2.3 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะ (หัวหน้างาน) หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (หัวหน้างาน) 100 คะแนน ต้องประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามองค์ประกอบ ดังนี้

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

กำหนด

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่ไม่ได้ครองตำแหน่งหัวหน้างานไม่ต้องประเมินสมรรถนะการบริหาร 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 มีการประกาศใช้หลักเกณฑ์การประเมินและจำแนกกลุ่มผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินอย่างชัดเจนให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการถ่วงรอกผลการประเมินรายงานต่อสภา และนำผลการประเมินมาใช้ในระบบการรรักษาไว้ซึ่งบุคคลประเภทต่าง ๆ ตามผลงานที่บุคคลนั้นประเมินได้ในแต่ละระดับ อย่างน้อย 2 แนวทาง ดังนี้

- 1) เพื่อเลื่อนเปอร์เซ็นต์เงินเดือนตามผลงานที่ได้รับการประเมินเป็นการตอบแทนความดีความชอบและรางวัลเพื่อการเชิดชูเกียรติ
- 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 หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 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

2.1 เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง)

2.2 ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่าย เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)

2.3 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 ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)

4.3 ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับครูการศึกษาพิเศษ
5. กลุ่มพนักงานประจำมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง ได้รับ
5.1 ค่าจ้าง ได้รับโดยอิงตามอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (งบประมาณแผ่นดิน) และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยการจ้างพนักงานประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 (เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย)
5.2 ค่าตอบแทนล่วงเวลา (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ 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. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
2. สวัสดิการการเบิกค่าการศึกษาของบุตรกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
3. สิทธิประโยชน์ ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
4. สิทธิประโยชน์ในการลา ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
5. สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) สำหรับข้าราชการ
6. สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ
7. สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
8. สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถาบันการเงินต่างๆ
9. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง จะได้รับตามกฎหมายประกันสังคม
10. สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี
11. สวัสดิการกองทุนสะสมเลี้ยงชีพข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข. จะได้รับสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ นอกเหนือจากเงินบำเหน็จ บำนาญ ตามสูตรซึ่งได้รับจากกระทรวงการคลัง ดังนี้
11.1 สิทธิในการรับเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบจากรัฐในจำนวนเท่ากับที่ สมาชิกสะสมเป็นประจำทุกเดือน

11.2 สิทธิประโยชน์ทางภาษี สมาชิกสามารถนำไปแจ้งยอดแบบพร้อมแบบ 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 หลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

R4: ระบบเกษียณอายุ (Retirement)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับโดยเฉพาะสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามพันธกิจและเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้และเมื่อถึงวาระที่ต้องเกษียณอายุราชการไปอย่างมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี มหาวิทยาลัยจึงมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุราชการ และกำหนดแนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลังทดแทน มีการวางแผนทางการจ้างผู้เกษียณอายุราชการที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยต่อไป ด้วยการออกระเบียบการจ้างผู้เกษียณอายุราชการ โดยได้ดำเนินการทุกรูปแบบที่จําต้องรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ 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 ซึ่งจัดทะเบียนแล้ว กสจ.
- 3) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย
กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม
- 4) กลุ่มพนักงานราชการ
กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้มอบอำนาจให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้ที่มีอำนาจในการออกกฎ 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 ซึ่งจะต้องเป็นความร่วมมือระหว่างหัวหน้ากับใต้บังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินการร่วมกันอย่างใกล้ชิดด้วยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 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

3.2.1 การพัฒนาสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในแผนการพัฒนา ดังนี้

- 1) ส่งเสริมอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะได้รับการพัฒนาโดยการสนับสนุนให้ได้รับทุนการศึกษาคือ ในสาขาที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย

- 2) ส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น

- 3) สนับสนุนการพัฒนาทักษะทางภาษา ทักษะดิจิทัล ทักษะการจัดการเรียนการสอนตามสมรรถนะของการเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

- 4) ส่งเสริมให้อาจารย์ไปฝึกงานเพิ่มเติมความรู้ระยะสั้นในภาคเอกชนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม

- 5) ส่งเสริมอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกให้ทำวิจัยตามความเชี่ยวชาญ โดยมหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนให้ไปแลกเปลี่ยนการทำวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อตีพิมพ์ผลงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

3.2.2 แนวทางการพัฒนาอาจารย์ ไว้ดังนี้

ก. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

เป้าหมาย จำนวนอาจารย์ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ในแต่ละปีการศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ในแผน ที่กำหนดไว้ ให้มีสัดส่วนปริญญาโท : ปริญญาเอก เป็น 40 : 60 ดังนี้

ตารางที่ 25 จำนวนการส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการให้ไปศึกษาต่อในระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

คณะ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอก				
	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ครุศาสตร์	1	1	2	2	2
เทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	1	2	2	2
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	1	2	2	2
วิทยาการจัดการ	1	1	1	2	2
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	1	1	1	2
พยาบาลศาสตร์	-	1	-	1	2
รวม	4	6	8	10	12

ข. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

เป้าหมาย มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และมีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

ตารางที่ 26 จำนวนการส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการให้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

คณะ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ														
	ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570		
	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.
ครุศาสตร์	-	1	2	-	1	2	-	1	2	-	1	2	-	1	2
เทคโนโลยีการเกษตรและ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	1	2	-	1	2	-	1	2	-	1	2	-	1	2
มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	-	1	2	-	1	2	-	1	2	-	1	2	-	1	2
วิทยาการจัดการ	-	1	2	-	1	2	-	1	2	-	1	2	-	1	2
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	1	2	-	1	2	-	1	2	-	1	2	1	1	2
พยาบาลศาสตร์			1			1			1			1			1
รวม	-	5	11	-	5	11	-	5	11	-	5	11	1	6	11

ค. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม

อาจเป็นการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น หรือเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก มหาวิทยาลัย โดยมีลักษณะของการพัฒนา ได้แก่

- (1) โครงการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษ
- (2) โครงการพัฒนาทักษะทางดิจิทัล
- (3) โครงการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอน
- (4) โครงการพัฒนาทักษะ Soft Skills และ Hard Skills

เป้าหมาย ภายในปี พ.ศ. 2570 อาจารย์ทุกคนต้องเข้ารับการพัฒนา

ง. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยเข้าร่วมฝึกงานหรือฝึกอบรมในภาคเอกชน

มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์ไปฝึกงานเพิ่มความรู้ระยะสั้นในภาคเอกชนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและต้องเป็นเรื่องที่ทันสมัยและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอันที่จะสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ

เป้าหมาย อาจารย์เข้าร่วมฝึกงานหรือฝึกอบรมในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 10 ราย/ปี

3.2.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ไว้ดังนี้

ก. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน

ความสามารถทั้งด้านความรู้ ความสามารถพื้นฐานในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ทักษะดิจิทัล ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานอย่างมีความสุข ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

เป้าหมาย บุคลากรสายสนับสนุนควรพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาการ/วิชาชีพตามตำแหน่ง โดยเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงานเพิ่มเติมอย่างน้อยปีละครั้ง จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

ข. ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน

การที่บุคลากรสายสนับสนุนได้ตำแหน่งสูงขึ้นเป็นการบ่งบอกถึงความพร้อมในการทำงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย

เป้าหมาย มีตำแหน่งชำนาญการไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และมีตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

ตารางที่ 27 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

การกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นไปของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2567 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567)

หน่วยงาน	ตำแหน่งประเภท	จำนวนกรอบระดับตำแหน่งขอขึ้นตำแหน่งขอขึ้นตำแหน่งในปี 2567-2570	กรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นไปของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2567-2570											
			พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568			พ.ศ. 2569			พ.ศ. 2570		
			ปก.	ชนก.	ชนก.พ	ปก.	ชนก.	ชนก.พ	ปก.	ชนก.	ชนก.พ	ปก.	ชนก.	ชนก.พ
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี		38	27	10	1	27	10	1	27	10	1	27	10	1
กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี		18	15	3		15	3		15	3		15	3	
กองพัฒนานักศึกษา		10	8	2		8	2		8	2		8	2	
กองอาคารสถานที่		9	7	2		7	2		7	2		7	2	
คณะครุศาสตร์		13	5	2		5	2		5	2		5	2	
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		12	11	1		11	1		11	1		11	1	
คณะวิทยาการจัดการ		12	11	2		9	3		9	3		9	3	
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		14	12	2		11	3		11	3		11	3	
คณะพยาบาลศาสตร์		9	8	1		8	1		8	1		8	1	
สถาบันวิจัยและพัฒนา		11	10	1		10	1		10	1		10	1	
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี		18	14	4		8	10		14	4		14	4	
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม		10	10			10			10			10		
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน		20	9	11		5	15		5	15		5	15	

ตารางที่ 28 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้ารับการฝึกอบรม

หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร	บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนา (Reskill/Upskill/New Skill) *นับทั้งหมดที่เข้ารับการอบรม ไม่จำเป็นต้องตรงสายงาน				
		พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567	พ.ศ. 2568	พ.ศ. 2569	พ.ศ. 2570
		กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	38	31	31	31
กองนโยบายและแผน สำนักงาน อธิการบดี	18	15	15	15	15	15
กองพัฒนานักศึกษา	10	8	8	8	8	8
กองอาคารสถานที่	9	7	7	7	7	7
คณะครุศาสตร์	13	11	11	11	11	11
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12	10	10	10	10	10
คณะวิทยาการจัดการ	12	10	10	10	10	10
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	14	11	11	11	11	11
คณะพยาบาลศาสตร์	9	7	7	7	7	7
สถาบันวิจัยและพัฒนา	11	9	9	9	9	9
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	18	15	15	15	15	15
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	10	8	8	8	8	8
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	20	16	16	16	16	16

หมายเหตุ บุคลากรสายสนับสนุนควรพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาการ/วิชาชีพตามตำแหน่ง โดยเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงานเพิ่มเติมอย่างน้อยปีละครั้ง จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในสายงาน

กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพ	สภาพปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ.2567)	เป้าหมายปีปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ.2568)	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดสรรทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	- จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 3	1) จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 4	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกคณะ ● งานการเจ้าหน้าที่ ● คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
2. จัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับสายวิชาการ	- จำนวนอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และยื่นขอการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ น้อยกว่าร้อยละ 10 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด	<p>1) บุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะได้รับการให้ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรสายวิชาการ</p> <p>2) บุคลากรสายวิชาการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 7 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกคณะ ● งานเลขานุการ ก.พ.ว. ● งานการเจ้าหน้าที่ ● คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนวิเคราะห์ค่างานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	- มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การเขียนวิเคราะห์ค่างานที่ถูกต้อง น้อยกว่าร้อยละ 5 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด	<p>1) บุคลากรสายสนับสนุนมีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมการเขียนวิเคราะห์ค่างานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด</p> <p>2) บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและสามารถเขียนการวิเคราะห์ค่างานเพื่อยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้นได้อย่างร้อยละ 5 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกคณะ ● งานการเจ้าหน้าที่ ● คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
4. การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ แนวปฏิบัติ และการให้รางวัลจูงใจ	- มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติมอบของที่ระลึก หรือมอบเกียรติบัตรแก่ผู้ที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทุกประเภท - มีระเบียบ และประกาศการให้เงินรางวัลแก่บุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แต่ยังไม่มีการให้เงินรางวัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับแต่งตั้งตำแหน่งที่สูงขึ้น	1) ออกระเบียบ และประกาศเพื่อให้เงินรางวัลแก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งสูงขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> ● ก.บ.ม ● สภามหาวิทยาลัย

บทที่ 4

การขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติและประเมินความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยยึดถือตามนโยบายที่กำหนดไว้ และกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางการบริหารของมหาวิทยาลัยซึ่งได้จัดทำข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ตนเองอย่างครบถ้วน การบริหารจัดการบุคลากรภายใต้ขีดจำกัดจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างยิ่งและจำเป็นต้องวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยคณะกรรมการฯ 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 จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันมากำหนดทิศทางบริหารบุคลากร 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 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทาง การพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้าและการจัดการความรู้โดยการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความรู้ 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 2569	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ส่งเสริมความรู้กฎหมายและจริยธรรมในองค์กร	1) บุคลากรที่บรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ด้านกฎหมาย และข้อกำหนดจริยธรรมในองค์กร	ร้อยละ	80	- โครงการ/กิจกรรมปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้ง - กิจกรรมรณรงค์ด้านจริยธรรมในองค์กร	กุมภาพันธ์ 2569	20,000	งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
2. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาด้านคุณวุฒิและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	1) จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละ	5	- เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดสรรทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	1,900,000	- คณะกรรมการบริหารกองทุน - ทุกคณะ
	2) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นแต่ละปี	ร้อยละ	8	- โครงการ/กิจกรรมให้ความรู้เรื่องการเขียนผลงานทางวิชาการ - เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการหลักเกณฑ์ วิธีการ การเกี่ยวกับการขอตำแหน่งวิชาการ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	2,200,000	- คณะกรรมการบริหารกองทุน - ทุกคณะ
3. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่ละปี	ร้อยละ	6	- โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสายสนับสนุนการวิเคราะห์ค่างาน และกรอบอัตรากำลังของสายงานสนับสนุน - เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการหลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	มกราคม 2569	50,000	งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ	1) บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ	ร้อยละ	80	- การอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ - Reskill/Upskill/New Skill	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	200,000	ทุกหน่วยงาน

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ

แนวทาง	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย 2569	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ส่งเสริมให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการ	1) ร้อยละของอาจารย์ที่จัดกิจกรรมโครงการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น	ร้อยละ	80	- โครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนของหลักสูตรสาขาวิชาและคณะ - โครงการระดับเศรษฐกิจฐานรากของชุมชน	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	20,000-100,000/สาขาวิชา	ทุกคณะ (ประมาณการ)
2. เสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย	1) อาจารย์ที่นำเสนอบทความวิจัย หรือตีพิมพ์ บทความวิจัย หรือบทความทางวิชาการ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด	เรื่อง	12	- โครงการส่งเสริมศักยภาพนักวิจัยให้นำเสนอ บทความวิจัยหรือตีพิมพ์บทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการจากผลงานวิจัย	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	680,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา (ประมาณการ/ปี)

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทาง	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย 2569	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรเพื่องานราชการที่ใสสะอาด	1) ระดับคะแนนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	คะแนน	3.55	- กิจกรรมประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	5,000	งานกิจการสภา
	2) ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ	80	- โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานของภาครัฐ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	5,000	กองกลางสำนักงานอธิการบดี

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

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



แผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569