



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ 2566 (ไตรมาส 1-2)

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีการพัฒนาคุณวุฒิ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายงาน

กลยุทธ์

- ส่งเสริมความรู้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้พัฒนาด้านคุณวุฒิและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
1. บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่บรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมความรู้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	งานการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ประจำปี 2566 ประกอบด้วย 1) พนักงานมหาวิทยาลัย - สายวิชาการ 5 คน - สายสนับสนุน 8 คน 2) ลูกจ้างชั่วคราว - สายวิชาการ 1 คน - สายปฏิบัติการ 1 คน และผู้ที่เกี่ยวข้อง 6 คน รวมทั้งหมด 21 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้บุคลากรที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบาย ประกาศ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ที่เชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ประจำปี 2566 ได้เข้าร่วมโครงการฯ ทุกคน โดยมีอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายบริหารฯ รองอธิการบดีบริหารฝ่ายวิชาการฯ และบุคลากรฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ จัดขึ้นในวันที่ 19 ตุลาคม 2565 ณ ห้องประชุม ศรีชมภู ผลดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย	5,000 บาท

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
2. จำนวนคณาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละ 2	ร้อยละ 2.01	มหาวิทยาลัยมีคณาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ค่าเป้าหมายตั้งไว้ร้อยละ 2 และในปีงบประมาณ 2566 มีคณาจารย์ที่ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก รวมทั้งสิ้น 2 คน ดังนี้ 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพิศ สายบุญชื่น 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรมะ แก้วพวง 3. อาจารย์เตือนใจ ผางคำ (3 X 100 / 149 = 2.01) ผลดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย	20,000
3. จำนวนคณาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นแต่ละปี	ร้อยละ 2	ร้อยละ 3.19	คณาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ค่าเป้าหมายตั้งไว้ร้อยละ 2 และในปีงบประมาณ 2566 มีคณาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งหมด 6 คน 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์หยาดพิรุณ ศุภรากรสกุล คำสั่งที่ 2064/2565 ลว. 25 ตุลาคม 2565 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรมะ แก้วพวง คำสั่งที่ 2064/2565 ลว. 25 ตุลาคม 2565 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงจันทร์ สีหาราช คำสั่งที่ 2451/2565 ลว. 15 ธันวาคม 2565 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอราวัณ ชาญพหล คำสั่งที่ 2451/2565 ลว. 15 ธันวาคม 2565 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อาทิตยา ขาวพราย คำสั่งที่ 2451/2565 ลว. 15 ธันวาคม 2565 6. รองศาสตราจารย์สุมาลี พิมพันธ์ คำสั่งที่ 410/2566 ลว. 16 กุมภาพันธ์ 2566 (6 X 100 / 188 = 3.19) ผลดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย	50,000

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
4. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแต่ละปี	ร้อยละ 2	ร้อยละ 0.47	<p>บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่าเป้าหมายตั้งไว้ร้อยละ 2 มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้ง ทั้งหมด 1 คน ดังนี้</p> <p>1. นางสาวารินทร์ เพชรบุรณิน แต่งตั้งวันที่ 17 มิถุนายน 2565 (1 X 100 / 212 = 0.47)</p> <p>ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย เนื่องจากมีบุคลากรสายสนับสนุนบางส่วน อยู่ระหว่างการปรับแก้ตามข้อเสนอของคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวน 5 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ดำเนินการกำกับติดตามโดยส่งแบบฟอร์ม ID Paln เพื่อติดตามความก้าวหน้าการประเมินค่างานของสายสนับสนุน และมีบุคลากรรายงานความก้าวหน้าที่ประสงค์จะเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นซึ่งอยู่ระหว่างการจัดทำแบบประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ระหว่างปี 2565-2566 จำนวน 40 คน</p>	20,000
5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 95.10	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้จัดโครงการเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ โดยค่าเป้าหมายตั้งไว้ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ และบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ โดยมีโครงการดังนี้</p> <p>1. โครงการอบรมประชุมชี้แจงและให้ความรู้เกี่ยวกับการกำหนดกรอบตำแหน่ง จำนวน ตำแหน่ง และการประเมินค่างานระดับชำนาญการ (หัวหน้างาน) ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้น วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้องประชุมชั้น 3 คณะวิทยาการจัดการ เพื่อต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถประเมินเข้าสู่ตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้น ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของสำนักงานปลัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการตั้งไว้ 98 คน และมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71</p>	47,416 บาท

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
			<p>2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "การนำเสนอผลงานด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint อย่างมืออาชีพ" วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้อง IT105 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อต้องการให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอบรมฯ เกิดทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint นำเสนอผลงานอย่างมืออาชีพ โดยกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการตั้งไว้ 32 คน และมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>3. โครงการเสริมสร้างจริยธรรมสำหรับบุคลากร ตามมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรม วันที่ 14 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุมหมื่นจง เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักศึกษา ยึดมั่นและนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน โดยกลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมโครงการตั้งไว้ 150 คน และมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 142 คน คิดเป็นร้อยละ 94.67</p> <p>4. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้การปลูกและบำรุงรักษาต้นไม้ การจัดการขยะและการใช้พลังงานสะอาด เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) วันที่ 22 มีนาคม 2566 โดยกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการตั้งไว้ 80 คน และมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 120 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>ผลดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย</p>	<p>6,000 บาท</p> <p>8,000 บาท</p> <p>342,600 บาท</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
เป้าประสงค์
กลยุทธ์

การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ
บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ วิจัย และหรือวิชาชีพ

- ส่งเสริมให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการ
- เสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
6. ร้อยละของอาจารย์ที่จัดกิจกรรมโครงการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 93.84	<p>จำนวนอาจารย์แต่ละคณะมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมโครงการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น</p> <p>คณะครุศาสตร์ อาจารย์ทั้งหมด 45 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 84.44</p> <p>คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อาจารย์ทั้งหมด 73 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>คณะวิทยาการจัดการ อาจารย์ทั้งหมด 55 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาจารย์ทั้งหมด 64 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>คณะเทคโนโลยีการเกษตร ฯ อาจารย์ทั้งหมด 59 คน มีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 84.75</p> <p>ผลดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย</p>	20,000- 100,000 บาท/ สาขาวิชา
7. อาจารย์ที่นำเสนอบทความวิจัย หรือตีพิมพ์บทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด	10 เรื่อง	35 เรื่อง	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ส่งเสริมศักยภาพนักวิจัย โดยสนับสนุนการส่งบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือระดับนานาชาติ มีอาจารย์ได้พิจารณาตีพิมพ์จำนวน 35 เรื่อง</p> <p>ผลดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย</p>	672,000 บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรเพื่อราชการใสสะอาด

กลยุทธ์

1. ระดับคะแนนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
8. ระดับคะแนนการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ร้อยละ 3.50		มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการสร้างแบบ สอบถามเพื่อวัดระดับคะแนนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร ค่าเป้าหมายตั้งไว้ร้อยละ 3.51 ผลการดำเนินงาน อยู่ระหว่างดำเนินการ เก็บข้อมูล	1,000
9. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ร้อยละ 80		บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการประเมิน ผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ 2566 ผ่านระบบ ออนไลน์ อยู่ระหว่างดำเนินการเก็บข้อมูล	1,000

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
ทุกหน่วยงาน
- เป้าประสงค์** มหาวิทยาลัยมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
- กลยุทธ์** 1. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)		รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน		
10. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการบรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 ของตัวชี้วัดของแผน	5 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน	1. คณะครุศาสตร์ 2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5. คณะวิทยาการจัดการ	2,000 บาท
11. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนบรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 ของตัวชี้วัดของแผน	10 หน่วยงาน	10 หน่วยงาน	1. คณะครุศาสตร์ 2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5. คณะวิทยาการจัดการ 6. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน 7. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ 8. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม 9. สถาบันวิจัย 10. สำนักงานอธิการบดี	5,000 บาท

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากร มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่างๆ
2. ควรมีการกำหนดรางวัลหรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่น และมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ