



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
ประจำปีงบประมาณ 2558-2562

กองการเจ้าหน้าที่  
สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

## คำนำ

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2562 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกรอบระยะเวลา 5 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 – 2562) ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 และตามเกณฑ์การประเมินของ สกอ. ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสนับสนุน รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

แผนพัฒนาคณาจารย์สายสนับสนุนฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ข้อมูลเบื้องต้นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	1
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	10
แผนผังยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	13
ระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาคณากร	14
แผนพัฒนาคณากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	28

## ข้อมูลเบื้องต้นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

### ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อปวงชนและเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีประวัติความเป็นมาดังนี้

พ.ศ. 2469 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูกสิกรรม ที่ตำบลอู่เรือ จังหวัดราชบุรี โดยเปิดสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2469

พ.ศ. 2470 กระทรวงธรรมการมีคำสั่งให้ย้ายโรงเรียนมาตั้งในเขตพระราชวังรามราชนิเวศน์ (วังบ้านปืน) ตำบลบ้านหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี โดยย้ายโรงเรียนฝึกหัดครูกสิกรรม จังหวัดสมุทรสงคราม และโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรมณฑลนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มารวมด้วยและเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรมณฑลแผนกกสิกรรม จังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2476 กระทรวงธรรมการได้อนุมัติให้เปิดสอนนักเรียนฝึกหัดครูมูลอีกระดับหนึ่ง และได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูล ต่อมาได้ปรับปรุงหลักสูตรฝึกหัดครูประกาศนียบัตรใหม่และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2481 กองทัพบกประสงค์จะใช้สถานที่ของพระราชวังรามราชนิเวศน์ ดังนั้น กระทรวงธรรมการจึงสั่งย้ายนักเรียนฝึกหัดครูมูลไปเรียนที่โรงเรียนฝึกหัดครูสงขลาและโรงเรียนฝึกหัดครูอยุธยา ส่วนนักเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดให้ย้ายไปเรียนที่บริเวณวัดเกต ต.ท่าราบ อ.เมือง จ.เพชรบุรี (ริมฝั่งแม่น้ำตรงข้ามกับพระราชวังรามราชนิเวศน์)

พ.ศ. 2484 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายเร่งรัดผลิตครู จึงให้เปิดสอนนักเรียนฝึกหัดครูประจำบาลอีกแผนกหนึ่ง โดยรับนักเรียนที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เรียนต่อ 3 ปี สำเร็จแล้วได้วุฒิปประกาศนียบัตร (ป.)

พ.ศ. 2485 เปิดรับนักเรียนฝึกหัดครูมูลอีกรุ่นหนึ่ง และได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูลเพชรบุรี

พ.ศ. 2491 ยกเลิกหลักสูตรครูประจำบาล และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรี

พ.ศ. 2497 ยกเลิกหลักสูตรฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.)

พ.ศ. 2498 ยกเลิกหลักสูตรฝึกหัดครูประกาศนียบัตร(ป.) เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาการศึกษา (ป.กศ.)

พ.ศ. 2508 การผลิตครูเริ่มมีความต้องการเพิ่มขึ้น และเนื่องจากที่ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีเป็นที่ธรณีสงฆ์มีพื้นที่คับแคบไม่สามารถขยายโรงเรียนได้ จึงย้ายโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีมาที่แหล่งใหม่ที่ตำบลนาุ้ง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี และดำเนินงานมาจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2512 กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้โรงเรียนเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.ชั้นสูง) และได้ประกาศยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีเป็นวิทยาลัยครูเพชรบุรี เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2512

- พ.ศ. 2519 วิทยาลัยครูเพชรบุรีได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู
- พ.ศ. 2518 และเปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์
- พ.ศ. 2528 เปิดสอนระดับอนุปริญญาสาขาวิชาศิลปศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์
- พ.ศ. 2529 เปิดสอนระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีครบ 3 สาขา คือ สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาศิลปศาสตร์
- พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามวิทยาลัยครูว่า “สถาบันราชภัฏเพชรบุรี” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 โดยมีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต ทั้งสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์และสาขาวิชาอื่น โดยเปิดสอนระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
- พ.ศ. 2538 พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ได้รับการลงพระปรมาภิไธยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2538 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2538 เป็นต้นมา ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงวิทยาลัยครูเป็นสถาบันราชภัฏมีศักดิ์และสิทธิ์สมบูรณ์ตามกฎหมายทุกประการ และมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของสถาบันราชภัฏในทุกๆ ด้านและส่งผลให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นโดยมีภารกิจหลัก คือ ให้การศึกษาทางด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู
- พ.ศ. 2541 เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา “สาขาวิชาการบริหารการศึกษา”
- พ.ศ. 2542 เปลี่ยนชื่อคณะเกษตรและอุตสาหกรรม เป็น “คณะเทคโนโลยีการเกษตร” และ มีการจัดตั้งคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการในจังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. 2542 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2542
- พ.ศ. 2543 เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา “สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา”
- พ.ศ. 2544 เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา “สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย”
- พ.ศ. 2545 เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา “สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม”
- พ.ศ. 2546 เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา “สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ทางการศึกษา”
- พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้รับการลงพระปรมาภิไธยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2547 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 มิถุนายน 2547 เป็นต้นมา ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถาบันราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมีศักดิ์และสิทธิ์สมบูรณ์ตามกฎหมายทุกประการ และมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่นสร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

พ.ศ. 2548 เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา ในสาขาหลักสูตรและการสอน สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ และสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์

พ.ศ. 2550 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 60 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 13 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 3 สาขาวิชา

พ.ศ. 2551 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 60 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 13 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 3 สาขาวิชา

ปีการศึกษา 2551 มหาวิทยาลัยได้มีโครงการความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ โดยการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับมหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี วิทยาลัยภาษาต่างประเทศตงฟาง วิทยาลัยธุรกิจการค้าระหว่างประเทศกวางสี และมหาวิทยาลัยชนชาติยูนนาน โดยนักศึกษาจากสถาบันดังกล่าวมาเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาภาษาไทย (หลักสูตร 1 ปี) และหลักสูตรปริญญาตรี วิชาภาษาไทย (2 ปี)

พ.ศ. 2552 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 60 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 13 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 3 สาขาวิชา

ในปีการศึกษา 2552 มหาวิทยาลัยมีโครงการความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ โดยการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับมหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี วิทยาลัยภาษาต่างประเทศตงฟาง วิทยาลัยธุรกิจการค้าระหว่างประเทศกวางสี และมหาวิทยาลัยชนชาติยูนนาน โดยนักศึกษาจากสถาบันดังกล่าวมาเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาภาษาไทย (หลักสูตร 1 ปี) และหลักสูตรปริญญาตรี วิชาภาษาไทย (2 ปี)

พ.ศ. 2553 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 42 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 13 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 3 สาขาวิชา

ในปีการศึกษา 2553 มหาวิทยาลัยมีโครงการความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ โดยการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับมหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี วิทยาลัยภาษาต่างประเทศตงฟาง วิทยาลัยธุรกิจการค้าระหว่างประเทศกวางสี และมหาวิทยาลัยชนชาติยูนนาน โดยนักศึกษาจากสถาบันดังกล่าวมาเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาภาษาไทย (หลักสูตร 1 ปี) และหลักสูตรปริญญาตรี วิชาภาษาไทย (2 ปี)

พ.ศ. 2554 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 52 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 13 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 3 สาขาวิชา

และในปีการศึกษา 2554 มหาวิทยาลัยยังคงมีโครงการความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ โดยการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับมหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี วิทยาลัยภาษาต่างประเทศตงฟาง วิทยาลัยธุรกิจการค้าระหว่างประเทศกวางสี และมหาวิทยาลัยชนชาติยูนนาน โดยนักศึกษาจากสถาบันดังกล่าวมาเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาภาษาไทย (หลักสูตร 1 ปี) และหลักสูตรปริญญาตรี วิชาภาษาไทย (2 ปี)

พ.ศ. 2555 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 49 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 13 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 3 สาขาวิชา ป.บัณฑิต 1 สาขาวิชา

พ.ศ. 2556 มหาวิทยาลัยมีโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ โดยเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตร์

## ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย

### ปรัชญา

คุณธรรมนำความรู้ มุ่งสู่สากล

### วิสัยทัศน์

ภายในปี 2562 จะเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำลำดับ 1 ใน 5 ของประเทศ ด้านการท่องเที่ยวและอาหาร

### พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพมุ่งสู่สากล สร้างอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บัณฑิตและสังคม โดยคำนึงถึงหลักกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม
2. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นและประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของพื้นที่และสนับสนุนเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
3. ให้บริการวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีนวัตกรรมบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศชาติ
4. สืบสาน ส่งเสริมโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชนและสังคม
5. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสร้างเครือข่ายเพื่อให้เกิดความตระหนักในคุณค่าของการอนุรักษ์และเผยแพร่สู่สากล
6. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยมีคณะกรรมการหรือสำนักบริหารยุทธศาสตร์เป็นกลไกดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### เป้าประสงค์

1. บัณฑิตมีคุณภาพและมาตรฐานมุ่งสู่สากล โดยเฉพาะบัณฑิตด้านการท่องเที่ยวและอาหาร
2. มีผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติโดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยวและอาหาร
3. ผลงานวิจัยด้านการท่องเที่ยวและอาหารเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
4. เป็นที่พึ่งของชุมชน สังคม ด้านองค์ความรู้ในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตในสังคม
5. เป็นผู้ดำเนินการน้อมนำโครงการพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สังคม
6. บุคลากรและนักศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และถ่ายทอดสู่สากล
7. ระบบบริหารของมหาวิทยาลัยมีธรรมาภิบาล มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

## อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

“ชื่อสัตย์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้”

## เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

“มหาวิทยาลัยแห่งการท่องเที่ยวและอาหาร”

## นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย

### ด้านการผลิตบัณฑิต

1. เร่งรัดผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมนำความรู้ มีความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ ตลอดจนมุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพที่ดี

2. ส่งเสริมการผลิตครูที่มีสมรรถนะสูงตามมาตรฐานวิชาชีพและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ โดยพัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นแบบอย่างการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนเป็นศูนย์กลางการศึกษาและวิจัยของนักศึกษาวิชาชีพครู

3. เร่งรัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย ตามความต้องการของตลาดแรงงานและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

4. เร่งรัดพัฒนาบุคลากรทุกระดับและนักศึกษาให้มีสมรรถนะสากล เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### ด้านการวิจัยและพัฒนา

5. สนับสนุนการวิจัยที่ตอบโจทย์และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติ โดยเน้นวิจัยในสาขาที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนพัฒนานักวิจัยที่มีขีดความสามารถในการพัฒนางานวิจัยและสร้างสรรค์นำไปสู่การจดทรัพย์สินทางปัญญา ถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือปรับใช้กับชุมชน สังคมได้

### ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

6. ส่งเสริม สนับสนุนการบริการวิชาการการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีในหลากหลายรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

7. ส่งเสริม สืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ และเป็นผู้นำการถ่ายทอดสู่สังคม

### ด้านการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

8. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกทางวัฒนธรรมที่ดีแก่เยาวชน นักศึกษา และประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความตระหนักในการอนุรักษ์ซึ่งค่านิยม เอกลักษณ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณีและเชิดชูภูมิปัญญาไทยและสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรม เพื่อการอนุรักษ์ เผยแพร่และนำสู่สากล

**ด้านการบริหารจัดการ**

9. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการผู้องค์กรแห่งคุณภาพ โดยใช้กลไกการประกันคุณภาพบูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปสู่การเป็นเมืองมหาวิทยาลัย

**ข้อมูล :**จากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2553-2557) ฉบับทบทวนครั้งที่ 1 ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 3/2556 เมื่อวันศุกร์ที่ 15 มีนาคม 2556

สรุปกรอบอัตรากำลังบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
ปี พ.ศ. 2558-2562

คณะ/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์	จำนวนอัตรากำลัง (คน)				
	ทั้งหมด	มีคกรอง	ว่างมีเงินเดือน	ว่างรอเลื่อนระดับ	ว่างไม่มีเงินเดือน
<b>1. คณะครุศาสตร์</b>	<b>101</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>60</b>
- สายสนับสนุน	10	5	2	3	-
- สายวิชาการ	91	19	12	-	60
<b>2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร</b>	<b>42</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
- สายสนับสนุน	12	4	2	3	3
- สายวิชาการ	30	27	3	-	0
<b>3. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม</b>	<b>51</b>	<b>45</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
- สายสนับสนุน	12	6	3	2	1
- สายวิชาการ	39	39	0	-	*2 ใช้แล้ว
<b>4. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>	<b>65</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>22</b>
- สายสนับสนุน	15	6	2	3	4
- สายวิชาการ	50	25	7	-	18
<b>5. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</b>	<b>214</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>105</b>
- สายสนับสนุน	18	7	3	3	5
- สายวิชาการ	196	93	3	-	100
<b>6. คณะวิทยาการจัดการ</b>	<b>99</b>	<b>52</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>21</b>
- สายสนับสนุน	16	11	3	2	-
- สายวิชาการ	83	41	21	-	21
<b>7. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</b>	<b>122</b>	<b>68</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>43</b>
- สายสนับสนุน	19	10	4	3	2
- สายวิชาการ	103	58	4	-	41

คณะ/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์	จำนวนอัตรากำลัง (คน)				
	ทั้งหมด	มีนครอง	ว่างมีเงินเดือน	ว่างรอเลื่อนระดับ	ว่างไม่มีเงินเดือน
8. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	1	-	-	1	-
9. กองกลาง	48	34	2	0	12
- สายสนับสนุน	48	34	2	-	12
- สายวิชาการ	-	-	-	-	-
10. กองนโยบายและแผน	12	8	1	3	0
- สายสนับสนุน	12	8	1	3	-
- สายวิชาการ	-	-	-	-	-
11. กองพัฒนานักศึกษา	17	11	3	3	0
- สายสนับสนุน	17	11	3	3	-
- สายวิชาการ	-	-	-	-	-
12. หน่วยตรวจสอบภายใน	4	1	1	1	1
- สายสนับสนุน	4	1	1	1	1
- สายวิชาการ	-	-	-	-	-
13. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	44	22	6	3	13
- สายสนับสนุน	44	22	6	3	13
- สายวิชาการ	-	-	-	-	-
14. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	22	12	5	5	0
- สายสนับสนุน	22	12	5	5	-
- สายวิชาการ	-	-	-	-	-
15. สถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	15	6	4	4	1
- สายสนับสนุน	15	6	4	4	1
- สายวิชาการ	-	-	-	-	-

คณะ/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์	จำนวนอัตรากำลัง (คน)					
	ทั้งหมด	มีนครอง	ว่างมีเงินเดือน	ว่างรอเลื่อนระดับ	ว่างไม่มีเงินเดือน	
<b>16. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	
- สายสนับสนุน	3	1	1	1	-	
- สายวิชาการ	18	9	4	-	5	
<b>17. คณะพยาบาลศาสตร์</b>	<b>50</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	
- สายสนับสนุน	8	2	1	3	2	
- สายวิชาการ	42	9	33	-	-	
<b>18. สถาบันการทอ้งเที่ยวและอาหาร</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	
- สายสนับสนุน	3	1	1	1	-	
- สายวิชาการ	15	-	5	-	10	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	สายสนับสนุน	279	147	44	44	44
	สายวิชาการ	667	320	92	0	257
	รวม	946	467	136	44	301

ข้อมูล ณ เมษายน 2558

## แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2558 - 2562

### หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาคณากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2553 – 2567) ที่ต้องการพัฒนาคณากรให้มีคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย คณากรมีศักยภาพที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติ และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของคณากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาคณากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2562 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของคณากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

### วิสัยทัศน์การพัฒนาคณากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

คณากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองไปสู่ความเป็นเลิศ และเป็นพลังในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย

### พันธกิจในการพัฒนาคณากร

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
2. พัฒนาขีดความสามารถ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของคณากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
3. เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม
4. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อสรรหาอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรให้โปร่งใสและตรวจสอบได้
3. เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกประเภท ตามลักษณะงานและตำแหน่ง
4. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
5. เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่ และใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## ประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร

1. วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านบุคลากร
2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ
3. พัฒนาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล
4. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

## เป้าประสงค์

1. มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอัตรากำลัง
3. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ
6. มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
7. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม
8. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ
9. มหาวิทยาลัยมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในองค์กร

## แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ
2. พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้าน อารมณ์และจิตใจเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกัน
5. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
7. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร
8. สร้างระบบและกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม
9. ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
10. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
11. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ
12. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
13. สร้างแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผาสุกของบุคลากร
14. พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจและกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

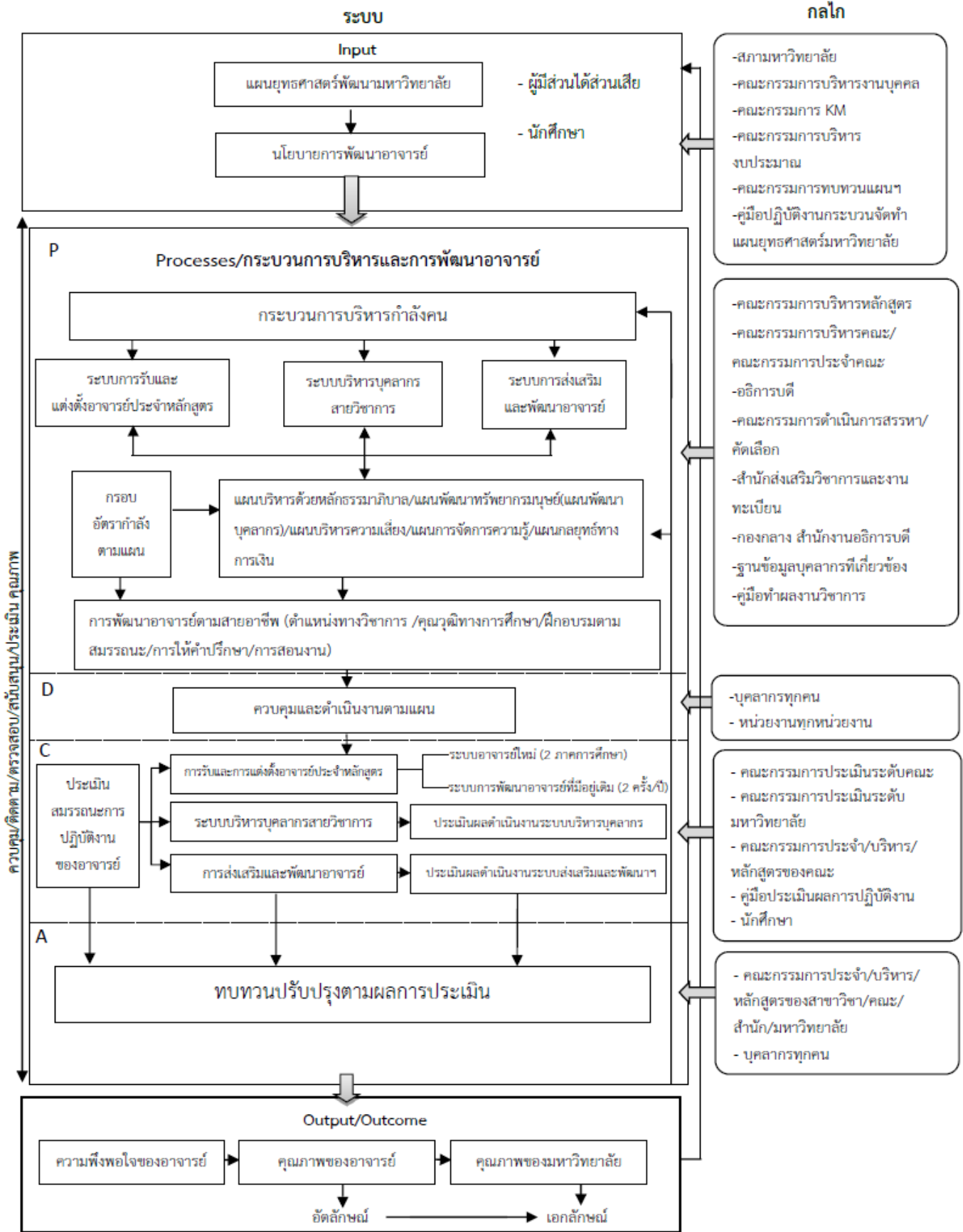
และผลงาน

## แผนผังยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

**ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2562**

<b>วิสัยทัศน์</b>	คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองไปสู่ความเป็นเลิศ และเป็นพลังในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย			
<b>พันธกิจ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน</li> <li>2. พัฒนาขีดความสามารถ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</li> <li>3. เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม</li> <li>4. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม</li> </ol>			
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	1. วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาคณาจารย์ให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านบุคลากร	2. พัฒนาคณาจารย์ให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ	3. พัฒนาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล	4. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
<b>เป้าประสงค์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย</li> <li>2. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอัตรากำลัง</li> <li>3. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</li> <li>2. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>2. มหาวิทยาลัยมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาคณาจารย์ที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในองค์กร</li> </ol>
<b>กลยุทธ์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ</li> <li>2. พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาคณาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านอารมณ์และจิตใจเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</li> <li>4. ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกัน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาคณาจารย์ให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>2. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ</li> <li>3. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร</li> <li>4. สร้างระบบและกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล</li> <li>2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ</li> <li>3. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ</li> <li>4. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของบุคลากร</li> <li>2. พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจ และกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และผลงาน</li> </ol>

ระบบและกลไกการบริหารและการพัฒนาอาจารย์



## ระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาอาจารย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษา กลุ่ม ข คือ สถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตปริญญาตรี และมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 กำหนดเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี การคมนาคมสะดวก มหาวิทยาลัยจัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก กำหนดเป็นทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ประชญาวิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

### ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาอาจารย์ คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2555 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ ฯลฯ แผนยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัย และนโยบายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนให้มีคุณภาพ โดยมีกระบวนการดังนี้

### กระบวนการ

1. **ขั้นวางแผน (Plan)** คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT analysis) และการสังเคราะห์ (TOWS analysis) จัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัยและแผนกลยุทธ์อื่นๆ เช่น แผนกลยุทธ์ทางการเงิน แผนพัฒนาบุคลากร แผนบริหารงาน แผนการผลิตบัณฑิต แผนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ แผนบริหารวิชาการ และแผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แผนบริหารความเสี่ยง แผนการจัดการความรู้ เป็นต้น โดยใช้คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ฉบับปีการศึกษา 2557 เป็นแนวทางนำ ในการจัดทำกระบวนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีกระบวนการบริหารกำลังคนในด้านต่างๆ ดังนี้

- ด้านระบบการรับอาจารย์ และแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตร
- ด้านระบบการบริหารบุคลากรสายวิชาการ
- ด้านระบบส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์

โดยมหาวิทยาลัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย วางแผนพัฒนาอาจารย์ตามสายอาชีพให้มีคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น เช่น ให้ทุนในการศึกษาต่อ ให้ทุนผลิตผลงานวิชาการ และให้อาจารย์เข้าอบรม สัมมนาทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัยฯ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

2. **ขั้นปฏิบัติ (Do)** เป็นการควบคุม ติดตามการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นระบบฐานข้อมูลในการดำเนินงาน (Common Data Set)

1) จัดทำระบบการรับและแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตร ระบบบริหารบุคลากรสายวิชาการ ระบบการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ รวมทั้งแผนพัฒนาบุคลากร กรอบอัตรากำลัง แผนปฏิบัติราชการ แผนบริหารความเสี่ยง และแผนการจัดการความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารและการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย

2) ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในระบบการบริหารข้อมูลของมหาวิทยาลัย โดยบูรณาการเป็นระบบฐานข้อมูลที่รองรับการตรวจประเมินคุณภาพ (Common Data Set)

3. **ขั้นตรวจสอบ (Check)** มหาวิทยาลัยโดยสาขาวิชา/คณะดำเนินการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) และนักศึกษาประเมินผลการสอนของบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) เป็นระยะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และประเมินผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารและพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้การดำเนินงานในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพและบุคลากรได้นำผลการประเมินการสอนมาปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะและความสามารถในการสอนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้

4. **ขั้นปรับปรุง (Act)** ประเมินความสำเร็จของกระบวนการบริหารและพัฒนาอาจารย์ และนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาอาจารย์ เพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพสามารถรองรับความเปลี่ยนแปลง และตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

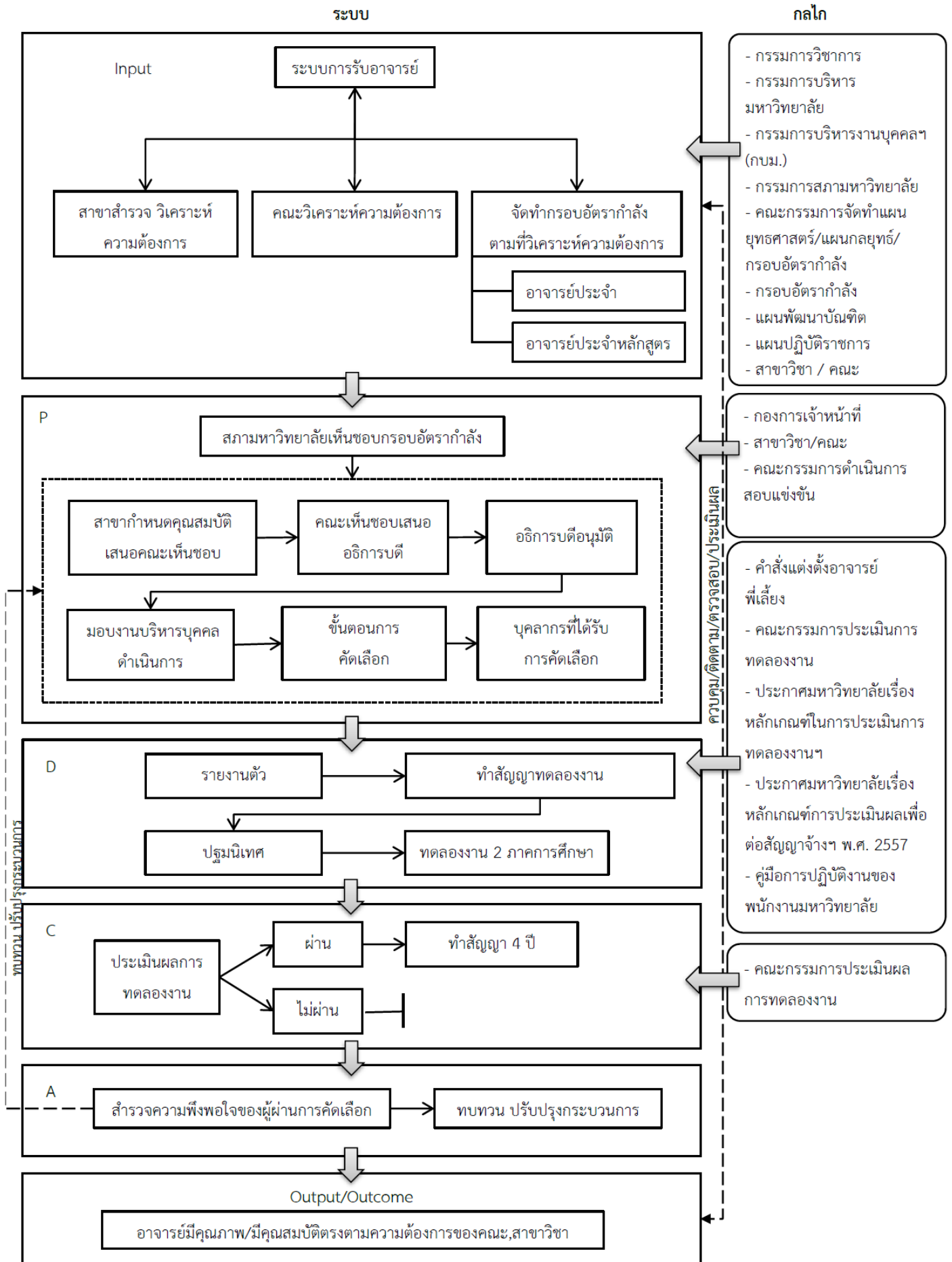
### **ผลผลิต/ผลลัพธ์**

ผลการบริหารและพัฒนาอาจารย์ส่งผลต่อคุณภาพของมหาวิทยาลัย และคุณภาพของอาจารย์ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารและพัฒนาอาจารย์ พร้อมทั้งมีคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนที่หลากหลายสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นไปตามกรอบมาตรฐานระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

### **การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน**

มีการกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบให้สามารถดำเนินไปตามวงจรคุณภาพ (PDCA) มากกว่า 1 วงรอบ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบ พร้อมทั้งสร้างองค์ความรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีและสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบการรับอาจารย์



## ระบบการรับอาจารย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษา กลุ่ม ข คือ สถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตปริญญาตรี และมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 กำหนดเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี การคมนาคมสะดวก มหาวิทยาลัยจัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก กำหนดเป็นทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

## ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบการรับอาจารย์ คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2555 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ และนโยบายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในการวางแผนการรับบุคลากร (อาจารย์) โดยดำเนินการดังนี้

1. สาขาวิชาสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการบุคลากร (อาจารย์) พร้อมทั้งกำหนดคุณวุฒิการศึกษาและคุณสมบัติต่างๆ ให้ตรงตามความต้องการของสาขาวิชา
2. คณะรวบรวมรายละเอียดจากสาขาวิชาเพื่อนำผลสำรวจส่งให้ทางมหาวิทยาลัยใช้เป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง
3. มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำกรอบอัตรากำลังโดยนำข้อมูลจากแผนงานต่างๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ และจัดทำกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยที่มีอาจารย์ประจำและอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เช่น แผนผลิตบัณฑิต ข้อมูลความต้องการบุคลากรจากคณะ ข้อมูลภาระงาน แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย แผนพัฒนาจังหวัด และภาวะการมีงานทำของบัณฑิต มาใช้ในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง

## กระบวนการ

1. **ขั้นวางแผน (Plan)** คณะกรรมการนำกรอบอัตรากำลังที่ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ และนำมาใช้ในการดำเนินงานรับอาจารย์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) สาขาวิชากำหนดความต้องการ และคุณสมบัติของอาจารย์ที่ต้องการรับและเสนอคณะเห็นชอบ
- 2) คณะพิจารณาเห็นชอบและเสนอต่ออธิการบดี
- 3) อธิการบดีอนุมัติ และมอบงานบุคคลดำเนินงาน

- 4) งานบุคคลดำเนินงานจัดทำประกาศรับสมัคร แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน และดำเนินการตามกระบวนการคัดเลือกจนเสร็จสิ้น
- 5) ได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการของสาขาวิชา/คณะ และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษาเพื่อมาปฏิบัติงานสอน

**2. ขั้นปฏิบัติ (Do)** เป็นการควบคุม และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือก ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) รับรายงานตัวบุคลากร (อาจารย์)
- 2) ดำเนินการจัดทำสัญญาเพื่อทดลองงาน
- 3) ปฐมนิเทศบุคลากร (อาจารย์)
- 4) ประเมินผลการทดลองงาน 2 ภาคการศึกษา

**3. ขั้นตรวจสอบ (Check)** มหาวิทยาลัยโดยสาขาวิชา/คณะ ดำเนินการประเมินผลการทดลองงานของบุคลากร (อาจารย์) ในทั้ง 2 ภาคการศึกษา เมื่อผ่านการทดลองงานทางมหาวิทยาลัยจะดำเนินการต่อสัญญาจ้าง เป็นระยะเวลา 4 ปี/ครั้ง และให้บุคลากรจัดทำแนวทางการพัฒนาตนเองตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับทางมหาวิทยาลัย เป็นเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานปีการศึกษาละ 2 ครั้ง ตามระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้ตามแนวทางพัฒนาตนเองที่วางไว้ และบุคลากรมีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น เกณฑ์ ก.พ.อ. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นต้น

**4. ขั้นปรับปรุง (Act)** ประเมินผลความพึงพอใจในระบบการรับอาจารย์ และนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงกระบวนการรับอาจารย์ เพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพสามารถรับอาจารย์ได้ตรงตามความต้องการของสาขาวิชา/คณะ และมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

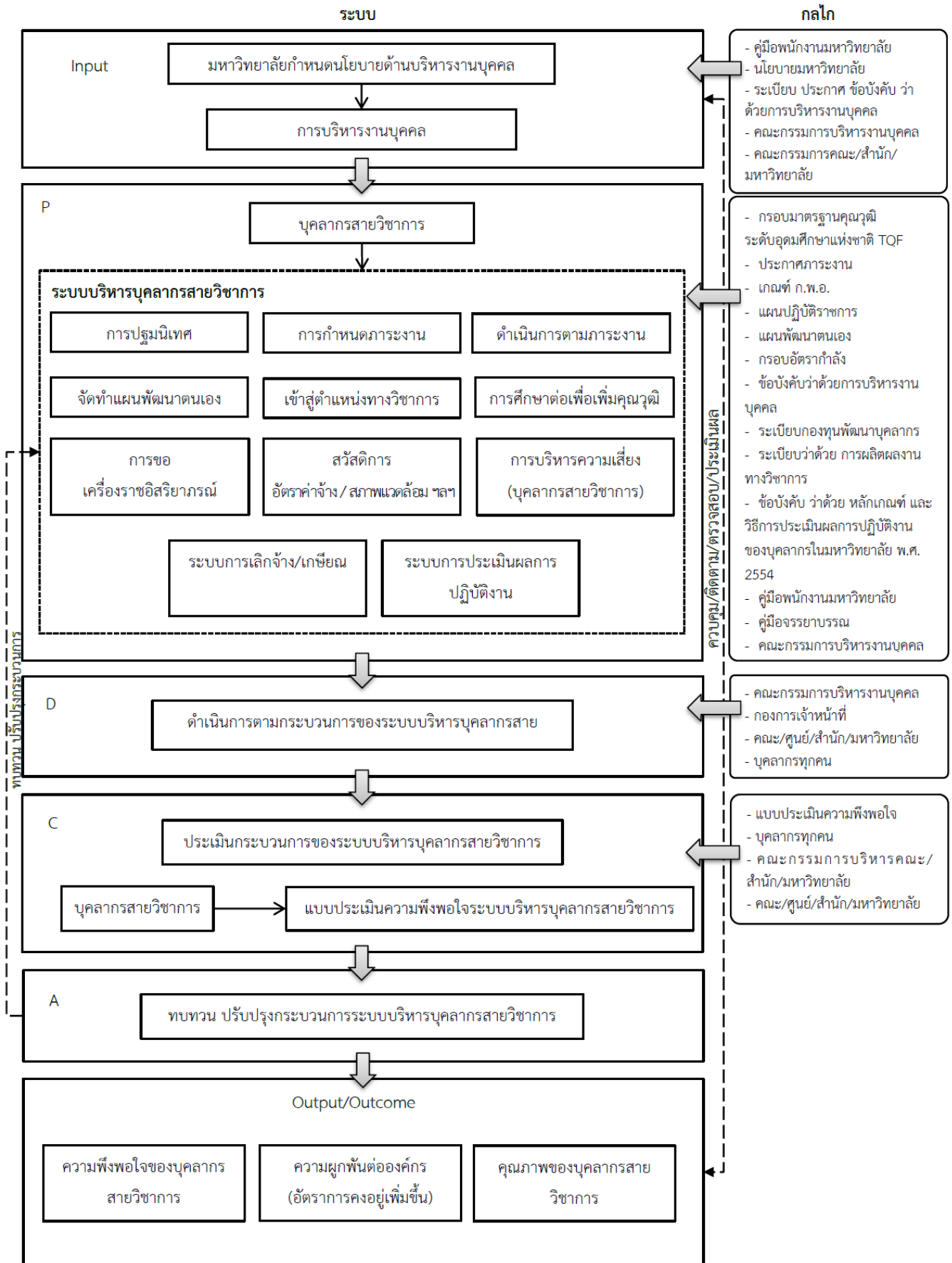
### **ผลผลิต/ผลลัพธ์**

ผลจากระบบการรับอาจารย์ส่งผลต่อมหาวิทยาลัยในเรื่องคุณภาพของอาจารย์ อาจารย์มีคุณสมบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และตรงตามความต้องการของสาขาวิชา/คณะ และมหาวิทยาลัย

### **การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน**

มีการกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบให้สามารถดำเนินการไปตามวงจรคุณภาพ (PDCA) มากกว่า 1 วงรอบ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบ และสามารถปฏิบัติงานตามระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบบริหารบุคลากรสายวิชาการ



## ระบบบริหารบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษา กลุ่ม ข คือ สถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตปริญญาตรี และมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 กำหนดเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี การคมนาคมสะดวก มหาวิทยาลัยจัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก กำหนดเป็นทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

### ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบบริหารบุคลากรสายวิชาการ คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2555 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ และนโยบายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีกระบวนการดังนี้

### กระบวนการ

1. **ขั้นวางแผน (Plan)** คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารบุคลากรสายวิชาการโดยสอดคล้องกับนโยบายของสภามหาวิทยาลัยเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานระบบบริหารบุคลากรสายวิชาการ โดยใช้คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ฉบับปีการศึกษา 2557 เป็นแนวทางนำ และดำเนินงานบริหารบุคลากรสายวิชาการ ตามที่กำหนดไว้ในระบบ ดังนี้

- 1) การปฐมนิเทศบุคลากรสายวิชาการ
- 2) การกำหนดภาระงาน โดยเป็นไปตามเกณฑ์ ก.พ.อ. และเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 3) การดำเนินงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ โดยประเมินทุกปีการศึกษาๆ ละ 2 ครั้ง
- 4) การจัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีคุณวุฒิการศึกษา หรือตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
- 5) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และมีระบบส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการเพิ่มขึ้น เช่น การให้ทุนผลิตผลงานทางวิชาการ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ใช้ในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ

6) การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น มีคุณสมบัติเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีระบบส่งเสริมและสนับสนุน เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อ ฯลฯ

7) การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นเครื่องหมายแห่งเกียรติยศซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ราชการ หรือสาธารณชน โดยการพิจารณาเสนอขอพระราชทานของรัฐบาล เพื่อเป็นบำเหน็จความชอบและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทาน

เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ ยกย่อง เชิดชู และสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ทางมหาวิทยาลัยจึงได้ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

8) การจัดสวัสดิการต่างๆ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการด้านอัตราค่าจ้างอย่างเป็นธรรม โดยเป็นไปเปรียบเทียบ ขอบบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการจัดสวัสดิการต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อม เพื่อรองรับความต้องการของบุคลากรในการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก สถานออกกำลังกาย ศูนย์พยาบาล ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ไวไฟ เป็นต้น

9) การบริหารความเสี่ยง มีการดำเนินการบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากร เพื่อลดความเสี่ยงกรณีอาจารย์เกินและกรณีมีอาจารย์ขาดแคลน โดยมีแผนรองรับ เช่น กรณีมีอาจารย์ขาดแคลน อาจดำเนินการจ้างอาจารย์ชั่วคราว หรือจ้างอาจารย์พิเศษ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการศึกษาเป็นอย่งยุติธรรม เช่น การจ้างอาจารย์ชั่วคราว การจ้างอาจารย์พิเศษ เป็นต้น

10) ระบบการเลิกจ้าง / เกษียณ มีระบบการเลิกจ้างและเกษียณอายุของบุคลากรอย่างชัดเจน โดยพัฒนาและปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร สามารถรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร และเป็นไปตามระเบียบ ขอบบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้อง

11) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ โดยประเมินผลการปฏิบัติงานปีการศึกษาละ 2 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

2. **ขั้นปฏิบัติ (Do)** เป็นการดำเนินการบริหารบุคลากรสายวิชาการได้ด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และตามระเบียบ ขอบบังคับที่เกี่ยวข้อง

และดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในระบบการบริหารข้อมูลของมหาวิทยาลัย โดยบูรณาการเป็นระบบฐานข้อมูลที่รองรับการตรวจประเมินคุณภาพ (Common Data Set)

**3. ขั้นตรวจสอบ (Check)** มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการต่อระบบบริหารบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ในด้านการบริหารงานบุคคล และดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นระบบฐานข้อมูลในการดำเนินงาน (Common Data Set)

**4. ขั้นปรับปรุง (Act)** ประเมินผลการดำเนินงานตามระบบบริหารบุคลากรสายวิชาการ และนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารบุคลากรสายวิชาการ เพื่อพัฒนาระบบบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของบุคลากรและมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

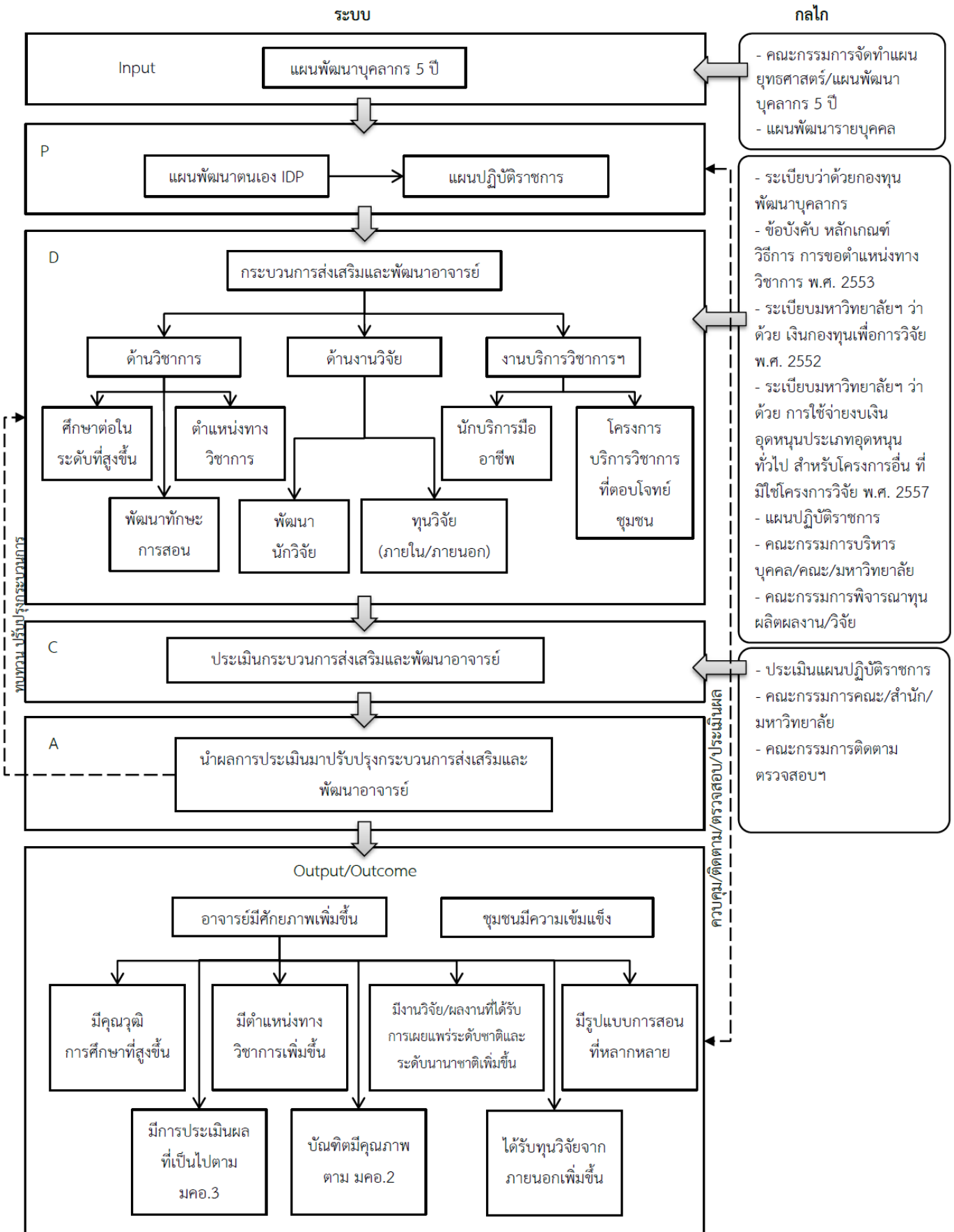
### **ผลผลิต/ผลลัพธ์**

ผลการบริหารบุคลากรสายวิชาการส่งผลต่อคุณภาพของบุคลากร บุคลากรมีความพึงพอใจในระบบบริหารบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น พร้อมทั้งมีผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับ สร้างประโยชน์ให้กับชุมชน ท้องถิ่น และสังคม สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นไปตามกรอบมาตรฐานระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

### **การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน**

มีการกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมินผลการดำเนินงานระบบบริหารบุคลากรสายวิชาการให้สามารถดำเนินไปตามวงจรคุณภาพ (PDCA) มากกว่า 1 วงรอบ เพื่อนำผลมาทบทวน พัฒนาและปรับปรุงระบบและนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์



## ระบบส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษา กลุ่ม ข คือ สถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตปริญญาตรี และมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 กำหนดเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี การคมนาคมสะดวก มหาวิทยาลัยจัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก กำหนดเป็นทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

### ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2555 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ และนโยบายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีกระบวนการดังนี้

### กระบวนการ

1. **ขั้นวางแผน (Plan)** คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยใช้คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ฉบับปีการศึกษา 2557 เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และแผนพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการ เพื่อจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ระบุไว้

2. **ขั้นปฏิบัติ (Do)** เป็นการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ ได้ด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และตามระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

#### 1) ด้านวิชาการ

- สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ให้ทุนการศึกษา ฯลฯ
- สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น เช่น ให้ทุนการผลิตผลงานทางวิชาการ ฯลฯ
- พัฒนาทักษะการสอน ให้มีแนวทางการสอนที่หลากหลาย สามารถจัดทำ มคอ. ต่างๆ ได้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

## 2) ด้านงานวิจัย

- ดำเนินการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อพัฒนา นักศึกษา (การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน)

- สนับสนุนทุนในการทำวิจัยทั้งทุนสนับสนุนจากภายในและภายนอก

## 3) งานบริการวิชาการ

- พัฒนาบุคลากรให้เป็นนักบริการมืออาชีพ

- จัดโครงการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ชุมชน

**3. ขั้นตรวจสอบ (Check)** มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินกระบวนการส่งเสริมและพัฒนา อาจารย์เป็นระยะตามที่กำหนดเพื่อให้เป็นไปตามแผน บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการ ติดตามการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผน และดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นระบบฐานข้อมูลใน การดำเนินงาน (Common Data Set)

**4. ขั้นปรับปรุง (Act)** ประเมินความสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ และนำผล การประเมินมาทบทวนและปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ เพื่อพัฒนากระบวนการให้มี ประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของบุคลากรและมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ต่อสาธารณชน

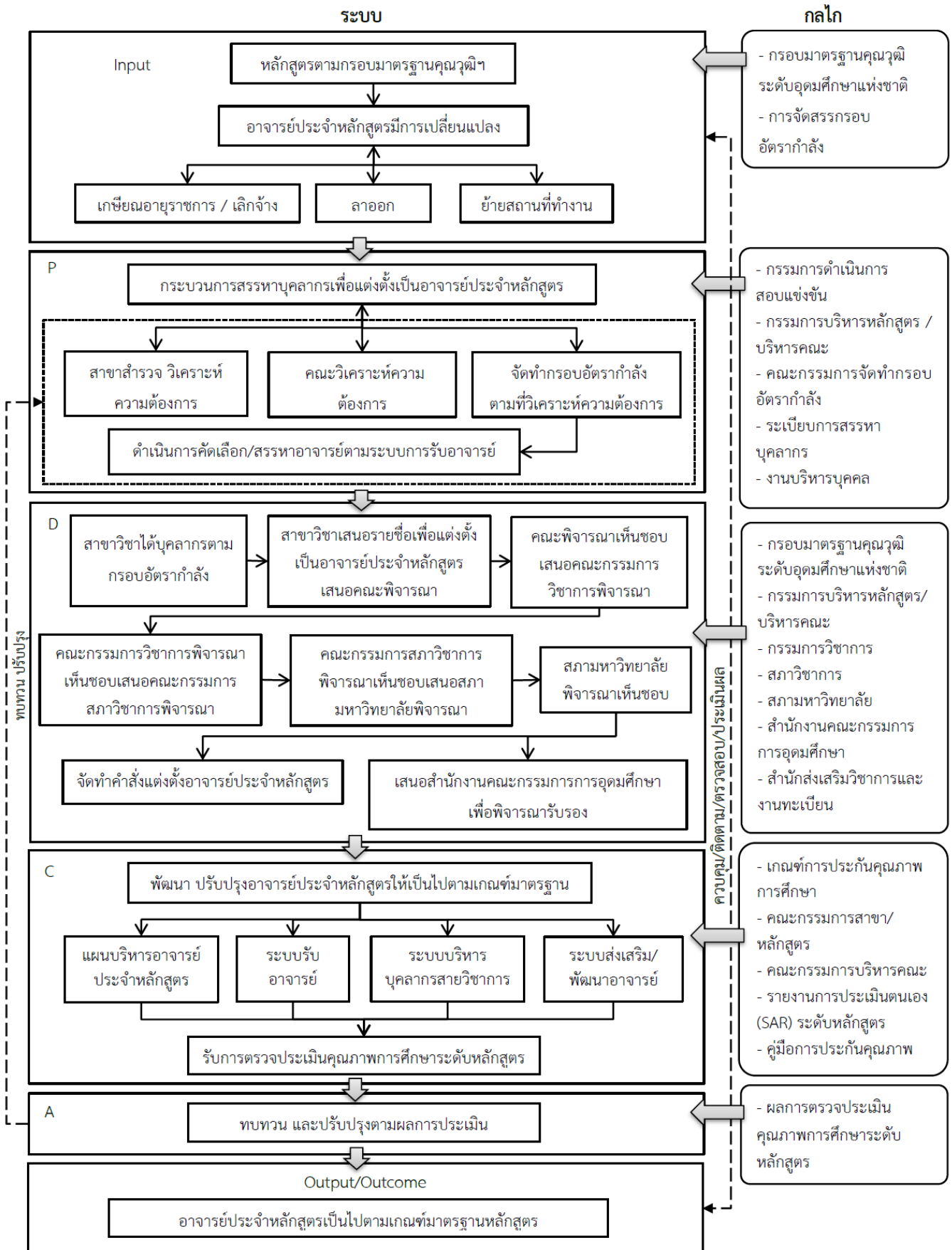
## ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ส่งผลต่อคุณภาพของอาจารย์และคุณภาพของบัณฑิต อาจารย์ของ มหาวิทยาลัยมีคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการเรียน การสอนที่หลากหลาย สามารถจัดการเรียนการสอนที่ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิต สามารถผลิต บัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับ ชุมชนได้รับการ ส่งเสริมและพัฒนาจากการดำเนินงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย และสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นไป ตามกรอบมาตรฐานระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทำให้บุคลากร (อาจารย์) มีศักยภาพเพิ่มขึ้น มีบัณฑิตที่มี คุณภาพ และชุมชนมีความเข้มแข็ง

## การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน

มีการกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมินผลการดำเนินงานกระบวนการส่งเสริมและ พัฒนาอาจารย์ให้สามารถดำเนินไปตามวงจรคุณภาพ (PDCA) มากกว่า 1 วงรอบ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการ และสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตร



แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2562

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				58	59	60	61	62	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านบุคลากร									
1. ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ	1.1 ทบทวนแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย 1.2 การจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	-	100	100	100	100	ทุกหน่วยงาน
2. พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านอารมณ์และจิตใจเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1 การจัดทำระบบและกลไกในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านอารมณ์และจิตใจเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีระบบและกลไกในการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	ระบบ	-	-	-	-	1	กองการเจ้าหน้าที่ กองนโยบายและแผน
	2.2 จัดทำเกณฑ์การประเมินการทดลองงานของพนักงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	- มีประกาศการประเมินผลการทดลองปฏิบัติการ และ	ประกาศ	1	1	1	1	1	
	2.3 จัดทำเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างเมื่อครบสัญญาเดิมของพนักงาน	- ประกาศการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	ประกาศ	1	1	1	1	1	
3. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.1 โครงการพัฒนา/ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ	ระบบ	1	1	1	1	1	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				58	59	60	61	62	
4. ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกัน	4.1 โครงการติดตามประเมินผลการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงระบบ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	60	65	70	75	80	กองการเจ้าหน้าที่ฝ่ายระบบสารสนเทศฯ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ</b>									
5. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.1 กำหนด/พัฒนา/ปรับปรุงสมรรถนะที่พึงประสงค์และแนวปฏิบัติการกำกับและติดตามการใช้ระบบสมรรถนะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5.2 สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะกับบุคลากร	ร้อยละของสมรรถนะที่ได้รับการทบทวน พัฒนา และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ	-	-	-	-	50	กองการเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงาน
6. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	6.1 โครงการพัฒนาทักษะและความรู้บุคลากรทางการการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	ร้อยละ	20	20	20	20	20	กองการเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงาน
7. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	7.1 โครงการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	-	-	50	100	-	กองการเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงาน
	7.2 โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	-	20	30	50	100	กองการเจ้าหน้าที่หน่วยงานและบุคลากรทุกคน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				58	59	60	61	62	
7. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (ต่อ)	7.3 การจัดสรรทุนสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	จำนวนทุนที่จัดสรรให้แก่บุคลากรในการศึกษาต่อ	ทุน	1	2	2	2	2	การเจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการบริหาร กองทุน
8. สร้างระบบและกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม	8.1 การทบทวนและปรับปรุงจัดทำกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านบริหารบุคคลให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม	จำนวนกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารบุคคลที่ได้รับการทบทวนปรับปรุง หรือจัดทำ	กฎ/ ระเบียบ/ หลักเกณฑ์	1	1	1	1	1	กองการเจ้าหน้าที่
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล</b>									
9. ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล	9.1 การบรรยายพิเศษเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	-จำนวนโครงการบรรยายเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน -ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงาน	โครงการ	1	1	1	1	1	สำนักงานอธิการบดี  ทุกหน่วยงาน
			ร้อยละ	60	70	75	80	85	
10. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	10.1 โครงการถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแก่ผู้บริหารทุกระดับในมหาวิทยาลัย	จำนวนผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ	คน	20	40	60	80	100	ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี
11. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ	11.1 โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณ และวิชาชีพ	จำนวนครั้งที่มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลด้านจรรยาบรรณ	ครั้ง	1	1	1	1	1	กองการเจ้าหน้าที่/ กองนโยบายและแผน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				58	59	60	61	62	
12. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	12.1 การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลงานและสมรรถนะของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจในการประเมินผลการใช้ระบบ	ร้อยละ	60	65	70	75	80	กองการเจ้าหน้าที่/ ฝ่ายพัฒนา ระบบสารสนเทศฯ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</b>									
13. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของบุคลากร	13.1 โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข	กิจกรรม	2	2	2	2	2	สำนักงานอธิการบดี ทุกหน่วยงาน
	13.2 กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในที่ทำงาน	จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย	กิจกรรม	1	1	1	1	1	สำนักงานอธิการบดี ทุกหน่วยงาน
	13.3 กิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคลากรในองค์กร	จำนวนกิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคลากร	กิจกรรม	2	3	3	3	3	สำนักงานอธิการบดี ทุกหน่วยงาน
14. พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจและกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน	14.1 โครงการจัดทำระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	ระดับความสำเร็จของโครงการฯ	ระดับ (1 – 5)	-	-	-	2	3	สำนักงานอธิการบดี



กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				58	59	60	61	62	
	<p>คณาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ</p> <p>1.10 ถ่ายทอดและจัดการความรู้ทางวิชาการ</p> <p>1.11 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสอนแบบ Action Learning</p> <p>1.12 ประเมินผลทักษะการสอนโดยเน้นการสอนแบบ Action Learning</p>								
	<p>2. โครงการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์</p> <p>2.1 กิจกรรมทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์</p> <p>2.2 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการแก่คณาจารย์คณะครุศาสตร์</p> <p>2.3 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการแก่อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p> <p>2.4 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการแก่อาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร</p> <p>2.5 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการแก่อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</p> <p>2.6 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการแก่อาจารย์คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม</p>	<p>จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอนุมัติผลงานทางวิชาการ และมีตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>สัดส่วนอาจารย์ตำแหน่ง อ. : ผศ. : รศ.</p> <p>จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ</p>	<p>จำนวน</p> <p>สัดส่วน</p> <p>จำนวน</p>	<p>2</p> <p>7:2.5:0.5</p> <p>50</p>	<p>4</p> <p>7:2.5:0.5</p> <p>50</p>	<p>8</p> <p>7:2.5:0.5</p> <p>50</p>	<p>10</p> <p>7:2.5:0.5</p> <p>50</p>	<p>12</p> <p>7:2.5:0.5</p> <p>50</p>	<p>สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน / กองนโยบายและแผน / ทุกคณะ</p>

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				58	59	60	61	62	
	2.7 เพิ่มทักษะอาจารย์คณะเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการทำผลงานวิชาการ 2.8 อบรมเชิงปฏิบัติการเขียนผลงานวิชาการและงานวิจัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการคณะวิทยาการจัดการ 2.9 ทุนสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ 2.10 จัดทำวารสารเพชรปริทัศน์ เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของคณาจารย์								
	3. โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น 3.1 พัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการศึกษาต่อปริญญาเอก	ร้อยละของอาจารย์ที่มี วุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น สัดส่วนอาจารย์วุฒิ ปริญญาโท : เอก	ร้อยละ  สัดส่วน	20  7 : 3	20  7 : 3	20  7 : 3	20  7 : 3	20  7 : 3	ศูนย์ภาษาร่วมกับคณะ

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ส ๔๑ /๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายพัฒนาบุคลากร

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย  
ดังนั้น เพื่อให้การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความ มาตรา  
๓๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบาย  
พัฒนาบุคลากร ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

- |                                  |               |                            |
|----------------------------------|---------------|----------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรินทร์     | ศรีวรรณารถ    | ประธานกรรมการ              |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปัญญา       | ทองนิล        | กรรมการ                    |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย | คอนจจอหอ      | กรรมการ                    |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตชน   | วงศ์รัตน์     | กรรมการ                    |
| ๕. นายสะอาด                      | เข็มสีดา      | กรรมการ                    |
| ๖. อาจารย์ ดร.ณรงค์              | วงศ์พานิช     | กรรมการ                    |
| ๗. นางสมพร                       | พิริยะสุขถาวร | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๘. นางกชพรรณ                     | ลักโนปกรณ์    | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่พิจารณา พร้อมทั้งกำหนดแนวทาง กระบวนการในการ  
พัฒนาบุคลากร แล้วรายงานผลการดำเนินงานให้มหาวิทยาลัยทราบต่อไป

สั่ง ณ วันที่ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๘

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลิ่นงาม)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการบริหารวิชาการครั้งที่ พิเศษ/2558  
วันพฤหัสบดี ที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 เวลา 09.30 น.  
ณ ห้องประชุมสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

---

ผู้มาประชุม จำนวน 12 คน

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ	กลีนงาม	รองอธิการบดี	ประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รพีพรรณ	เทียมเดช	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ฯ	กรรมการ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา	ทองนิล	คณบดีคณะครุศาสตร์	กรรมการ
4. อาจารย์ ดร.วัชร	เวชประสิทธิ์	แทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ	กรรมการ
5. อาจารย์ราเชน	คณนา	แทนคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	กรรมการ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย	คอนจจอหอ	คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	กรรมการ
7. อาจารย์ ดร.พูนศิริ	ทิพย์เนตร	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ฯ	กรรมการ
8. อาจารย์ ดร.มนัญญา	ปรียวิษณุภักดี	คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร	กรรมการ
9. อาจารย์ณัททวิ	ศิริรัตน์	คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์	กรรมการ
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรธณี	คอนจจอหอ	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการฯ	กรรมการ
11. ดร.นิภา	ไพโรจน์จิรกาล	หัวหน้าสำนักผู้อำนวยการฯ	เลขานุการ
12. นางจรีนุช	ปิ่นเปี่ยม	นักวิชาการศึกษา	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม จำนวน 2 คน

1. อาจารย์สุขุม	หลานไทย	ประธานสภาคณาจารย์ฯ	ติตราชการ
2. อาจารย์ ดร.อัทภาพ	มณีเต็ม	รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมฯ	ติตราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 4 คน

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรินทร์	ศรีวรรณารถ	รองอธิการบดี	
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชนา	พานิช	รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
3. อาจารย์ชลิตา	ข้างแก้ว	รองคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร	
4. นายสะอาด	เข้มสีดา	ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

## ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง ให้นำข้อมูลรอบด้านมาประกอบในการวางแผนกำหนดอัตรากำลังในอนาคต เป็นต้นว่า ทิศทางของมหาวิทยาลัยที่เน้นอาหารและการท่องเที่ยว การจัดทำหลักสูตรใหม่ที่สอดคล้องกับ TQF รอบ 2 การพิจารณาสมรรถนะวิชาชีพที่ต้องใช้กับบางหลักสูตร การกำหนดอัตรากำลังคนที่มีคุณวุฒิสำหรับหลักสูตรใหม่ มคอ.1 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาใหม่ล่าสุด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นผู้จัดทำ การจัดตั้งสถาบันอาหาร อาคารที่พักต่างๆที่จะมีขึ้นในอนาคต ข้อมูลอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุใน 3 ปีข้างหน้า วางแผนกำหนดอัตรากำลังคน อาจารย์ประจำหลักสูตร 5 คน ดูภาระงานการสอนของคณะทุกคณะ ข้อมูลภาระงานจำนวนชั่วโมงสอนในอดีตประกอบการพิจารณาวางแผนในอนาคต

1.2 การจัดทำหลักสูตร Logistic ให้ดูทิศทางของหลักสูตร การขนส่งของประเทศและควรทำความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมในการเรียนการสอน

มติคณะกรรมการ รับทราบ

## ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิชาการ ครั้งที่ 5/2558

รายละเอียดตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารวิชาการ ครั้งที่ 5/2558 วันพฤหัสบดี ที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2558 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานการประชุมฯ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว (ดังรายละเอียดตามเอกสารการประชุม)

จึงนำเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ 5/2558

### มติคณะกรรมการ

- คณะกรรมการฯ รับรองรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ 5/2558 โดยไม่มีการแก้ไข
- คณะกรรมการฯ รับรองรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ 5/2558 โดยมีการแก้ไขดังนี้

### ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่อง

3.1 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูของนักศึกษาครุศาสตรบัณฑิต ปีที่ 4 นักศึกษายังมีผลการเรียนติดเกรด E ตกค้างอยู่ และรายวิชาเรียนที่ติด I ลงทะเบียนเรียนใหม่ไม่ได้ นักศึกษายังเรียนไม่ครบหลักสูตร ให้อาจารย์ทุกสาขาวิชาและคณะดูแลนักศึกษาด้วย เพื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาทันตามแผนการเรียน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรณี คอนจ่อหอ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน กล่าวถึงรายวิชาพื้นฐานที่นักศึกษายังสอบไม่ผ่าน นักศึกษาขอเข้ารับการอบรมวิชาพื้นฐาน 5 วัน ในช่วงออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เห็นควรอนุญาตให้นักศึกษามาสอบแทนเนื่องจากการสอบจะจัดสอบปลายวันพุธ ผลกระทบถึงโรงเรียนจะน้อยกว่ามาอบรม 5 วัน

อาจารย์ ดร.พูนศิริ ทิพย์เนตร คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เสนอว่า การที่โรงเรียนอนุญาตให้นักศึกษามาอบรมวิชาพื้นฐาน โรงเรียนไม่ทราบเกณฑ์ของคุรุสภาถึงการออกฝึกสอนต้องไม่น้อยกว่า 15 สัปดาห์/1 ภาคเรียน จะชี้แจงให้นักศึกษาเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา ทองนิล คณบดีครุศาสตร์ แจ้งว่า นักศึกษาปี 5 รายงานตัวเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพในวันที่ 18 พฤษภาคม 2558 และได้จัดปฐมนิเทศไปเรียบร้อยแล้วในวันที่ 25-26 เมษายน 2558 สำหรับนักศึกษา ปี 4 ปฐมนิเทศก่อนออกสังเกตการสอนในวันที่ 17 พฤษภาคม 2558

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รพีพรรณ เทียมเดช คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ยังมีปัญหา นักศึกษาขาดกิจกรรม หน่วยกิต และทำให้ไม่สามารถออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้

ประธาน แจ้งเกณฑ์การออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษาต้องแนบ Transcript ดูเกรดเฉลี่ยรวมไม่ต่ำกว่า 2.00 และรายวิชาบังคับและวิชาเลือกไม่ต่ำกว่า 2.00 จึงจะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ ส่วนกิจกรรม และเกณฑ์การสำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเกรดไม่ต่ำกว่า C และต้องลงทะเบียนรักษาสถานภาพการเป็นนักศึกษาในกรณีที่นักศึกษายังเรียนไม่ครบตามหลักสูตร

อาจารย์ ดร.พูนศิริ ทิพย์เนตร คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปัญหาเกรดไม่ออกของนักศึกษา แต่ผลการเรียนออกมาตอนเรียนอยู่ปีที่ 4 และทำการแก้ไขเกรดและลงทะเบียนเรียนไม่ทันเวลา เมื่อรู้ปัญหาควรมีการวางแผนการเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาไว้ล่วงหน้า เช่นการสอนภาคฤดูร้อนล่วงหน้า และลงทะเบียนได้เฉพาะวิชาพื้นฐาน และเลือกเสรี ส่วนวิชาชีพรูไม่สามารถลงทะเบียนได้

มติคณะกรรมการ ควรสำรวจนักศึกษาที่ตกค้างรายวิชาทุกสาขา และแก้ไขด้วยการจัดการสอนรายวิชาในภาคฤดูร้อนให้กับนักศึกษา เป็นกลุ่มสาขา เพื่อให้นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ทันเวลา

## ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องนำเสนอเพื่อพิจารณา

### 4.1 การปรับแผนยุทธศาสตร์การผลิตบัณฑิตและการวางแผนอัตรากำลัง

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ร่วมกับคณะได้ปรับแผนยุทธศาสตร์การผลิตบัณฑิตและการวางแผนอัตรากำลังไปแล้วเมื่อวันที่ 25-27 ตุลาคม 2556 และนำเสนอสภาวิชาการเพื่อให้ออกเสนอแนะไปแล้วนั้น แต่เนื่องจากยุทธศาสตร์แผนอัตรากำลังและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรของมหาวิทยาลัยได้มีการทบทวนและปรับปรุงใหม่จึงเห็นควรปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การผลิตบัณฑิตและการวางแผนอัตรากำลังใหม่อีกครั้ง เพื่อนำเข้าที่ประชุมสภาวิชาการและสภามหาวิทยาลัยอนุมัติเพื่อให้ทันต่อการรับการตรวจประกันคุณภาพปี 2557 นี้ จึงนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

ประธาน แจ้งว่า แผนยุทธศาสตร์การผลิตบัณฑิตและการวางแผนอัตรากำลังได้ทำไปครั้งหนึ่งแล้วและนำเข้าสู่สภาวิชาการ แต่ให้ทุกคณะปรับแผนใหม่ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ใหม่ของมหาวิทยาลัย นำเข้าสู่สภาวิชาการในเดือนมิถุนายน 2558 นี้ ให้ทันการตรวจประกันคุณภาพเดือนกรกฎาคม 2558 นี้

คุณสะอาด เข้มสีกา ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน ชี้แจงการจัดทำแผนอัตรากำลังช่วง 5 ปีข้างหน้า ต้องดูจุดประสงค์ของมหาวิทยาลัยว่าเราจะเป็นอะไร ดูภาระงานสอน แต่ละสาขาเท่าไร คนมีอยู่แล้วเท่าไร ต้องการเพิ่มอีกเท่าไร หากมีการเกษียณให้คำนวณทดแทนด้วยในศาสตร์ที่ตรงกัน จะบริหารคนในสาขาที่ปิดหลักสูตรอย่างไร

สาขาเปิดใหม่จัดอัตรากำลังคนตาม TQF อัตรากำลังต้องมีล่วงหน้า 2 ปี ก่อนเปิดการเรียนการสอนเพื่อเตรียมการ กรณีมี มคอ.1 ให้ดูวิชาชีพที่ใช้ในการเปิดด้วย

เอกสาร แผนอัตรากำลัง 4.1 หน้า 2 สาขาที่ 7 ไม่เปิดการเรียนการสอน ไม่ต้องขออัตรากำลังคน ส่วนหลักสูตรเปิดใหม่ ต้องขออัตรากำลังคนให้ตรงตาม TQF ด้วย เช่น หลักสูตร Logistic จะเปิดในปีการศึกษา 2559 ต้องขออัตรากำลังคนไว้ล่วงหน้า

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรินทร์ ศรีวรรณ รองอธิการบดี กล่าวถึงเรื่อง หลักสูตร แขนงวิชา อาจใช้บุคลากรร่วมกัน มีรายวิชาเรียนที่เป็นพื้นฐานที่เรียนร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัย จะต้องบริหารจัดการอัตรากำลังคนคณะอื่นด้วย เช่นเดียวกับการที่กำลังคนของคณะไปสอนให้หลักสูตรอื่นด้วยเช่นกัน

อาจารย์ราชน คณะนา รองคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม แจ้งการเปลี่ยนชื่อหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี เป็น วิศวกรรมไฟฟ้ากำลังในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในอนาคต

ประธาน กล่าวว่า อัตรากำลังอาจไม่มีผลเพราะมีอัตรากำลังเดิมอยู่แล้ว ดูหลักสูตร ระยะเวลา 5 ปี ข้างหน้าควรมีก็อัตรากำลังและให้ทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์มหาวิทยาลัย ให้คณะไปวิเคราะห์และปรับหลักสูตร อัตรากำลังกันอีกครั้ง ให้ชัดเจนขึ้น

การจัดทำหลักสูตรใหม่ของมหาวิทยาลัยอื่นๆ จะใช้อัตรากำลังคนร่วมกัน ถ้าแขนงวิชาจะมีวิชาเอก 30 หน่วยกิต เทียบเท่ากับ วิชาเอก ซึ่งเดิมแขนงวิชาจะมีเพียง 15 หน่วยกิต

นายสะอาด เข็มสีดา ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน ให้ดูด้วยว่าการมีหลักสูตรใหม่เพิ่มขึ้น อัตรากำลังสายสนับสนุนมีเพิ่มตามมาด้วย ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ต้องมีในการเปิดสาขาใหม่มีอะไรบ้าง ให้กรอกข้อมูลในแบบฟอร์มใหม่ที่กองนโยบายและแผนจะจัดส่งให้ในภายหลัง

มติคณะกรรมการ เห็นชอบตามหลักการและมอบทุกคณะปรับแผนผลิตบัณฑิตระยะ 5 ปี พ.ศ. 2558-2562 อีกครั้ง

#### 4.2 รูปแบบการประเมินของพนักงานสายวิชาการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรินทร์ ศรีวรรณรต รองอธิการบดี ชี้แจงว่า ตามเอกสารประกอบการประชุม ให้ประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการตามสัญญา 4 ปี โดยประเมินปีละ 2 ครั้ง ได้จัดทำโปรแกรมการประเมินด้วย Excel ซึ่งจะคำนวณผลการประเมินให้อัตโนมัติ ยึดหัวข้อตามประกาศกำหนดภาระงานขั้นต่ำของอาจารย์ 4 ด้าน ภาระงานสอนคิดไม่เกิน 40 คน และการกำหนดหัวข้อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ประกันคุณภาพในปัจจุบัน และกำหนดค่าถ่วงน้ำหนักสำหรับหัวข้อประเมินทุกหัวข้อ จึงขอให้คณะกรรมการช่วยพิจารณาแบบประเมินว่าควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไรหรือไม่ เพื่อจะนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานสายวิชาการในครั้งที่ 2/2558 รอบ 6 เดือนต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณี คอนจจอหอ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน เพิ่มเติมค่าถ่วงน้ำหนัก ข้อ 5 หน้า 5 เรื่องการทำงานวิจัยในชั้นเรียนเป็น 2.5 เนื่องจากมหาวิทยาลัยต้องการให้อาจารย์ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนถือเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานวิจัยอีกช่องทางหนึ่ง

สรุป ข้อปรับปรุง และรับรองการนำไปใช้ในกาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในครั้งต่อไป

#### ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องนำเสนอเพื่อทราบ

5.1 งบครุภัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ 2559 จำแนกตามหน่วยงาน รายละเอียดตามเอกสารที่แจกเพิ่มเติม

มติคณะกรรมการ รับทราบ

#### ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ

##### 6.1 พัฒนาหลักสูตร logistic

ประธาน กล่าวว่า ตามนโยบายมหาวิทยาลัยให้มีการพัฒนาหลักสูตร logistic เพื่อรองรับกับรถไฟรางคู่ รางเดี่ยวที่จะเกิดขึ้นในเร็ววันนี้ โดยมีการบูรณาการหลักสูตรระหว่าง คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

มติคณะกรรมการ ให้คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ปรึกษารื้อกันในการจัดทำหลักสูตร

#### 6.2 สาขาวิชาทำความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม

ประธาน กล่าวว่า เพื่อให้สาขาวิชาผลิตบัณฑิตแล้วมีงานทำ แนวทางที่เป็นไปได้คือ สาขาวิชาควรทำข้อตกลงกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานภาคผลิตอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้นักศึกษาได้มีสถานที่ในการฝึกงานและนำไปสู่การนำหน่วยงานในภาคอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการมาเป็นผู้สอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง (TA)

มติคณะกรรมการ รับทราบ และบางคณะ/สาขามีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอยู่แล้ว

6.3 การเปิดเรียนภาค กศ.บป. คณะครุศาสตร์แจ้งว่ามีกลุ่มผู้ใหญ่บ้านที่เรียน ป.บัณฑิตมีใบวิชาชีพครูมาแล้ว แต่จะมาขอเรียนภาค กศ.บป.เพื่อให้จบปริญญาตรี และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศมีแผนเปิดรับนักศึกษาภาค กศ.บป.ในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์สำนักงาน ในปีการศึกษา 2558

มติคณะกรรมการ รับทราบ และประธานให้ทำแผนการเปิดรับสมัครนักศึกษาโดยมีเงื่อนไขคือจำนวนนักศึกษาไม่น้อยกว่า 30 คน

กำหนดการประชุมครั้งที่ 6/2558

กำหนดการประชุมครั้งต่อไป ครั้งที่ 6/2558 วัน พุธสัปดาห์ที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 เวลา 9.30 น. ณ ห้องประชุมสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งให้ทราบภายหลัง)

ปิดประชุมเวลา 12.00 น.



(นางจिरนุช ปิมเปียม)

ผู้จดยางานการประชุม



(นางนิกา ไพโรจน์จิรกาล)

เลขานุการคณะกรรมการบริหารวิชาการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม