



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ประจำปีงบประมาณ
2564-2568

งานบริหารงานบุคคล
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของมหาวิทยาลัย

1.1 ประวัติความเป็นมาและสถานภาพปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เริ่มก่อตั้งครั้งแรกที่ตำบลอู่เรือ จังหวัดราชบุรี จากการเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู กสิกรรม เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2469 จากนั้นจึงมีวิวัฒนาการตามลำดับ ดังนี้

พ.ศ. 2470 ย้ายมาอยู่ในเขตพระราชวัง พระรามราชนิเวศน์ (วังบ้านปืน) ตำบลบ้านหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2476 ยกฐานะขึ้นเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูลและเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู ประกาศนียบัตร จังหวัดเพชรบุรีในปีต่อมา

พ.ศ. 2481 ย้ายสถานที่ไปตั้งบริเวณวัดเกตุ ตำบลท่าราบ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2485 เปิดสอนนักเรียนฝึกหัดครูประชาบาลและเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูลเพชรบุรี

พ.ศ. 2491 ยกเลิกหลักสูตรครูประชาบาล และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรี

พ.ศ. 2506 ย้ายมาตั้งอยู่ที่ตำบลนาวิ่ง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี บนเนื้อที่ 200 ไร่เศษ ซึ่งเป็นสถานที่ตั้งปัจจุบัน

พ.ศ. 2512 เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง และยกฐานะเป็น วิทยาลัยครูเพชรบุรี เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม

พ.ศ. 2519 ยกฐานะขึ้นเป็นสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์

พ.ศ. 2538 ยกฐานะเป็นสถาบันราชภัฏเพชรบุรี ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538

พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

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 โดยการแลกเปลี่ยนนักศึกษา กับมหาวิทยาลัยชนชาติกวาสี วิทยาลัยภาษาต่างประเทศตงฟาง วิทยาลัยธุรกิจการค้าระหว่าง

ประเทศกวางสี และมหาวิทยาลัยชนชาติยูนนาน โดยนักศึกษาจากสถาบันดังกล่าวมาเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตร
วิชาภาษาไทย (หลักสูตร 1 ปี) และหลักสูตรปริญญาตรี วิชาภาษาไทย (2 ปี)

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

ในปีการศึกษา 2552 มหาวิทยาลัยมีโครงการความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ โดยการ
แลกเปลี่ยนนักศึกษากับมหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี วิทยาลัยภาษาต่างประเทศตงฟาง วิทยาลัยธุรกิจการค้าระหว่าง
ประเทศกวางสี และมหาวิทยาลัยชนชาติยูนนาน โดยนักศึกษาจากสถาบันดังกล่าวมาเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตร
วิชาภาษาไทย (หลักสูตร 1 ปี) และหลักสูตรปริญญาตรี วิชาภาษาไทย (2 ปี)

ในปีการศึกษา 2553 มหาวิทยาลัยมีโครงการความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศโดยการ
แลกเปลี่ยนนักศึกษา กับ Xiangsihu College of Guangxi University for Nationalities, Yunnan Minzu
University, Guangxi University of Foreign Languages, Southwest Forestry University และ Qujing
Normal University โดยนักศึกษาจีนมาศึกษาวิชาภาษาไทยหลักสูตรประกาศนียบัตร 1 ปี (3+1) และมหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบุรีส่งนักศึกษาไทยสาขาวิชาภาษาจีนไปเรียนวิชาภาษาจีน หลักสูตร 1 ปี ที่มหาวิทยาลัยดังกล่าว ตั้งแต่
ปีการศึกษา 2555 จนถึงปัจจุบัน

นอกจากนั้น มหาวิทยาลัยยังมีการแลกเปลี่ยนนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านการโรงแรมกับ
มหาวิทยาลัยตามความร่วมมือในประเทศสาธารณรัฐจีน(ไต้หวัน) ได้แก่ National Pingtung University of
Science and Technology, Chung Chuo University of Science and Technology, Transworld University,
Shih Chien University และ Dayeh University เริ่มปีการศึกษา 2556 จนถึงปัจจุบัน โดยนักศึกษาไทยไปฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพที่ประเทศไต้หวันเป็นเวลาคราวละ 2 เดือน และนักศึกษาไต้หวันเดินทางมาฝึกประสบการณ์
วิชาชีพที่สถานประกอบการโรงแรมพื้นที่ ชะอำ-หัวหิน เป็นเวลา 2-6 เดือน จนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2553 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 42 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 13 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก
3 สาขาวิชาและจัดตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาต้น
และมัธยมศึกษาตอนปลาย

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

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

พ.ศ. 2556 มีหลักสูตรที่เปิดระดับปริญญาตรี 45 หลักสูตร ระดับปริญญาโท 6 หลักสูตร ระดับปริญญาเอก
1 หลักสูตร รวมทั้งหมด 52 หลักสูตร และเป็นหลักสูตรที่มีวิชาชีพรับรอง ได้แก่ ครุสภา 13 หลักสูตร สภาวิศวกร 2
หลักสูตร เนติบัณฑิตยสภา 1 หลักสูตร สภาวิชาชีพการแพทย์แผนไทย 1 หลักสูตร สภาวิชาชีพบัญชี 1 หลักสูตร
และดำเนินการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิฯ หลักสูตรทุกหลักสูตร

พ.ศ. 2557 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 49 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 6 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก
1 สาขาวิชา ป.บัณฑิต 1 สาขาวิชา และสภามหาวิทยาลัยอนุมัติจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ
โดยเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพรุ่นแรกในปีการศึกษา 2557 จำนวน 70 คน มีโครงการ

ความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศเพิ่มขึ้นเป็น 20 มหาวิทยาลัย เน้นมหาวิทยาลัยในสาธารณรัฐประชาชนจีน 7 แห่ง ไต้หวัน 4 แห่ง กัมพูชา 1 แห่ง สปป.ลาว 2 แห่ง เวียดนาม 2 แห่ง มาเลเซีย 2 แห่ง อินโดนีเซีย 1 แห่ง และบรูไน 1 แห่ง โดยมีการแลกเปลี่ยนนักศึกษา อาจารย์ บุคลากร ทั้งด้านการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยศิลปวัฒนธรรม วัสดุทางวิทยาศาสตร์และสิ่งพิมพ์

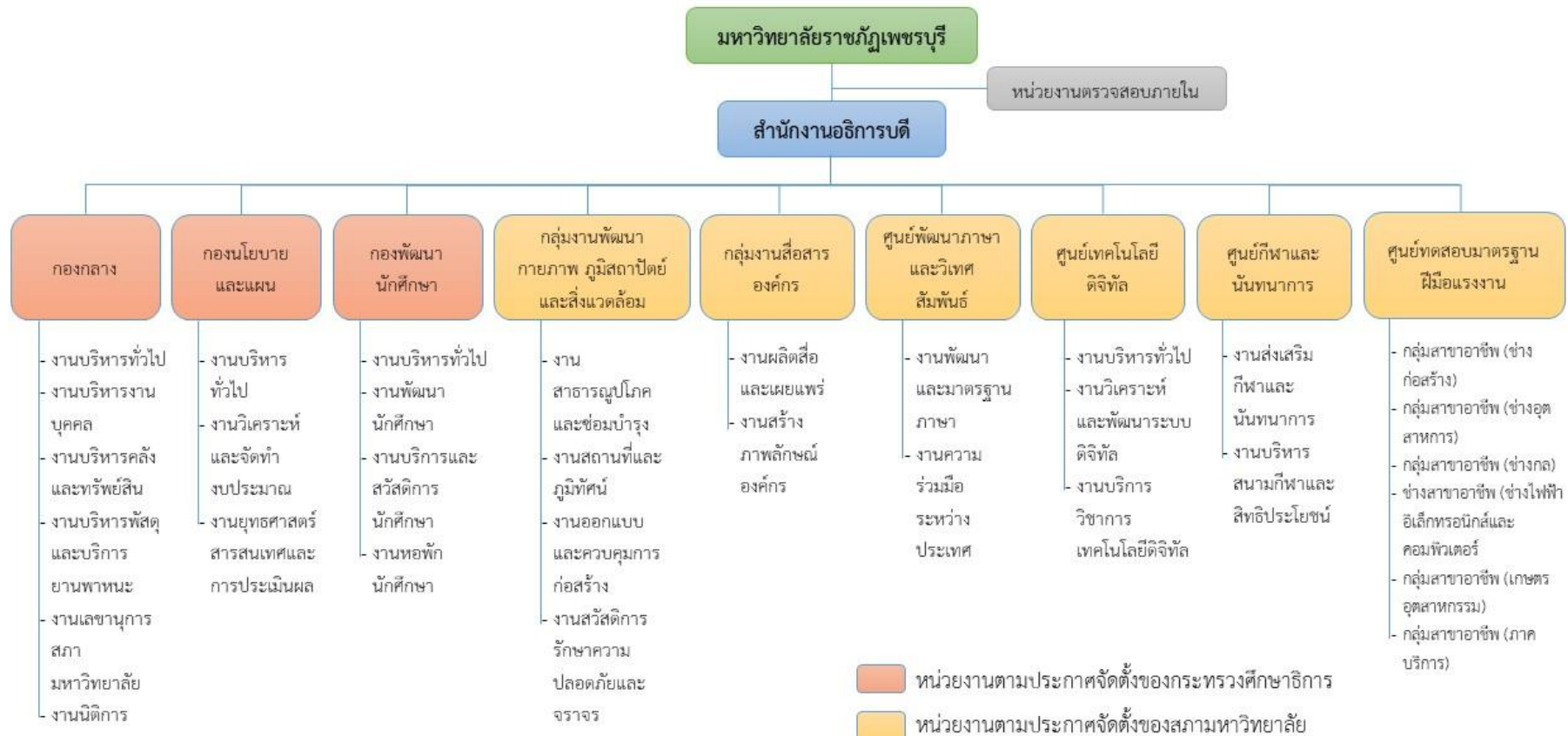
พ.ศ. 2558 ในปีการศึกษา 2558 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 51 หลักสูตร ระดับปริญญาโท 6 หลักสูตร ระดับปริญญาเอก 1 หลักสูตร และหลักสูตร ป.วิชาชีพครู 1 หลักสูตร

พ.ศ. 2559 ในปีการศึกษา 2559 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 45 หลักสูตร ระดับปริญญาโท 6 หลักสูตร ระดับปริญญาเอก 1 หลักสูตร และหลักสูตร ป.วิชาชีพครู 1 หลักสูตร

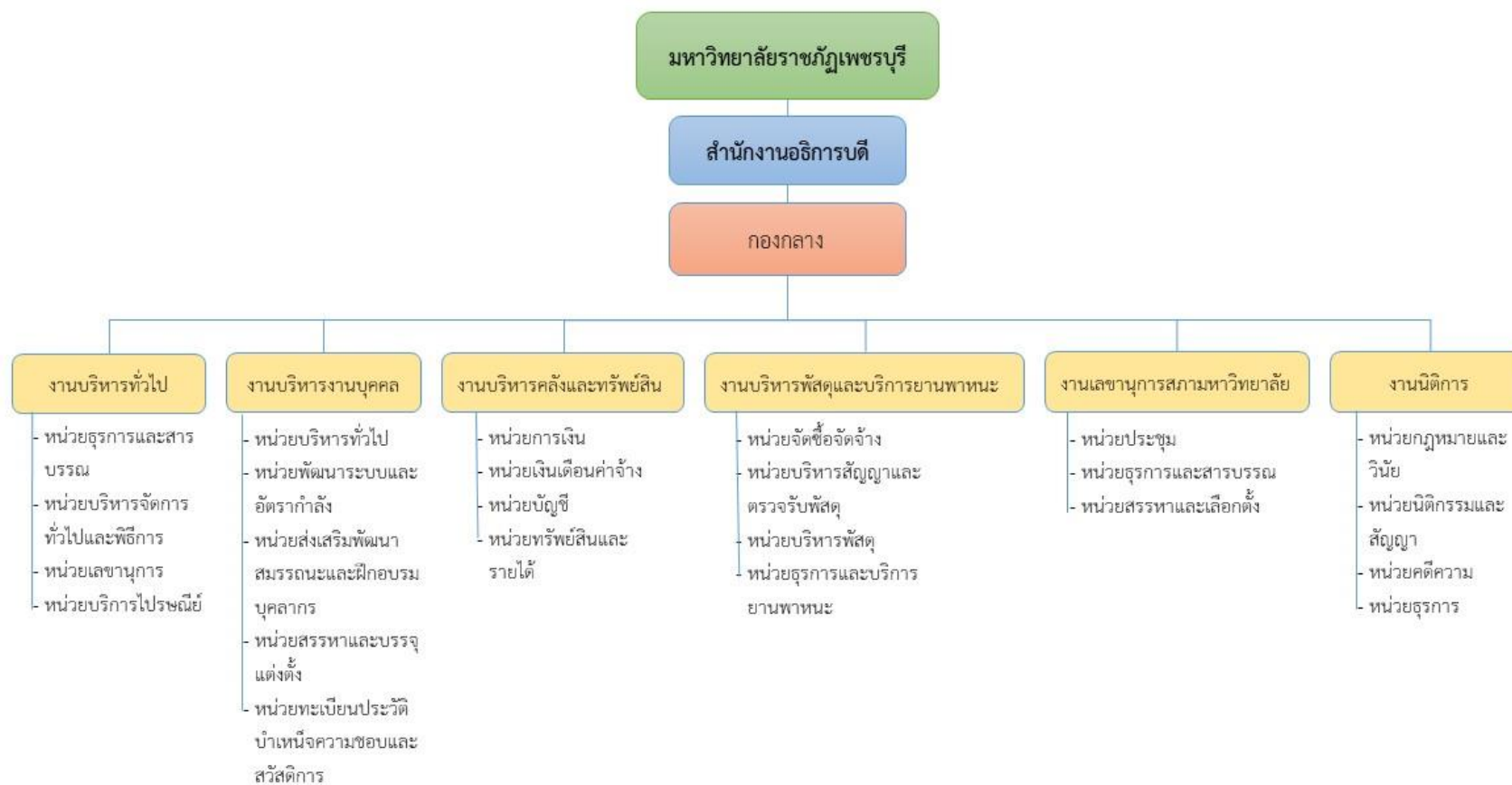
1.2 โครงสร้างการบริหาร และการแบ่งส่วนราชการ

1.2.1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

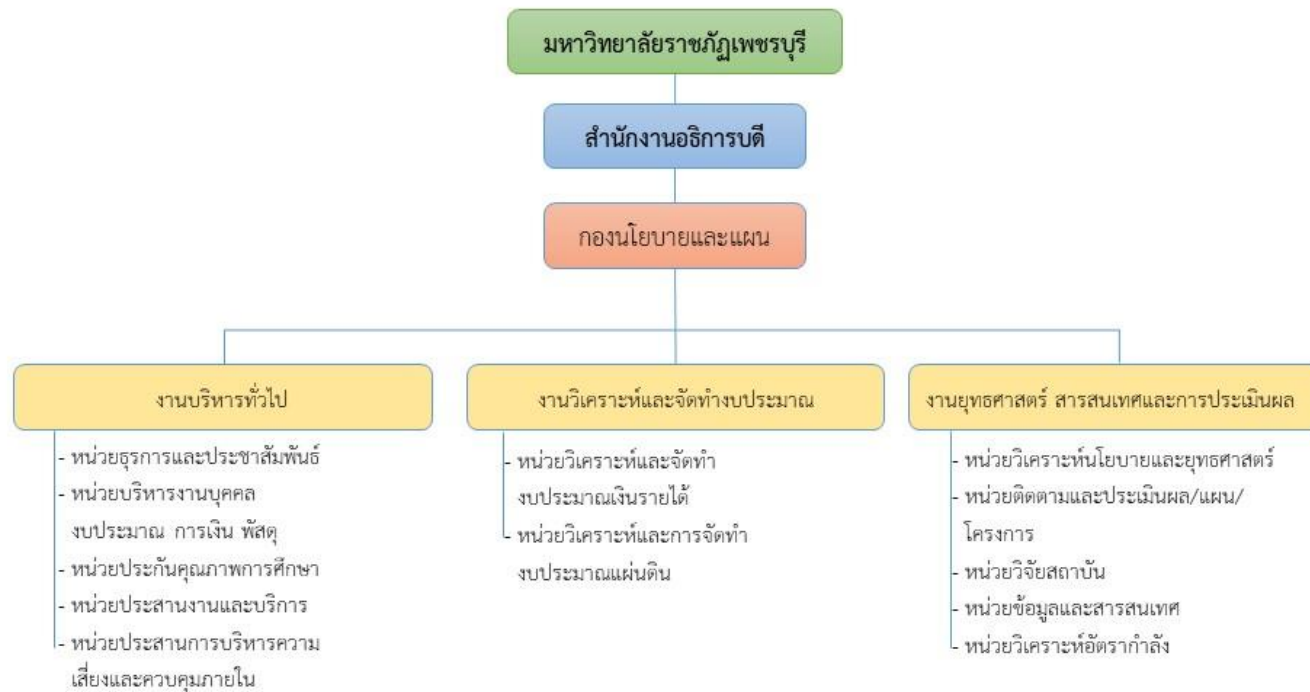
การแบ่งส่วนราชการและหน่วยงานภายใน ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี



การแบ่งส่วนงานในกองกลาง สำนักงานอธิการบดี



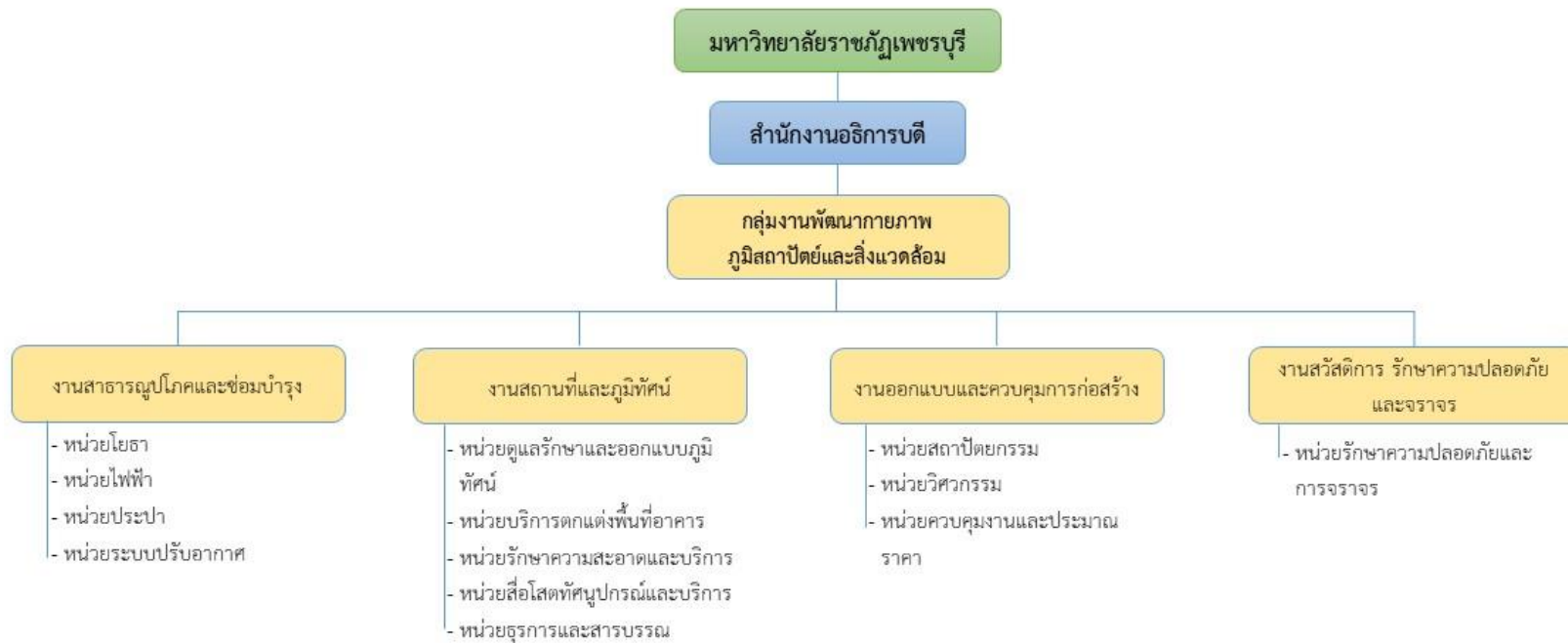
การแบ่งส่วนงาน ในกองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี



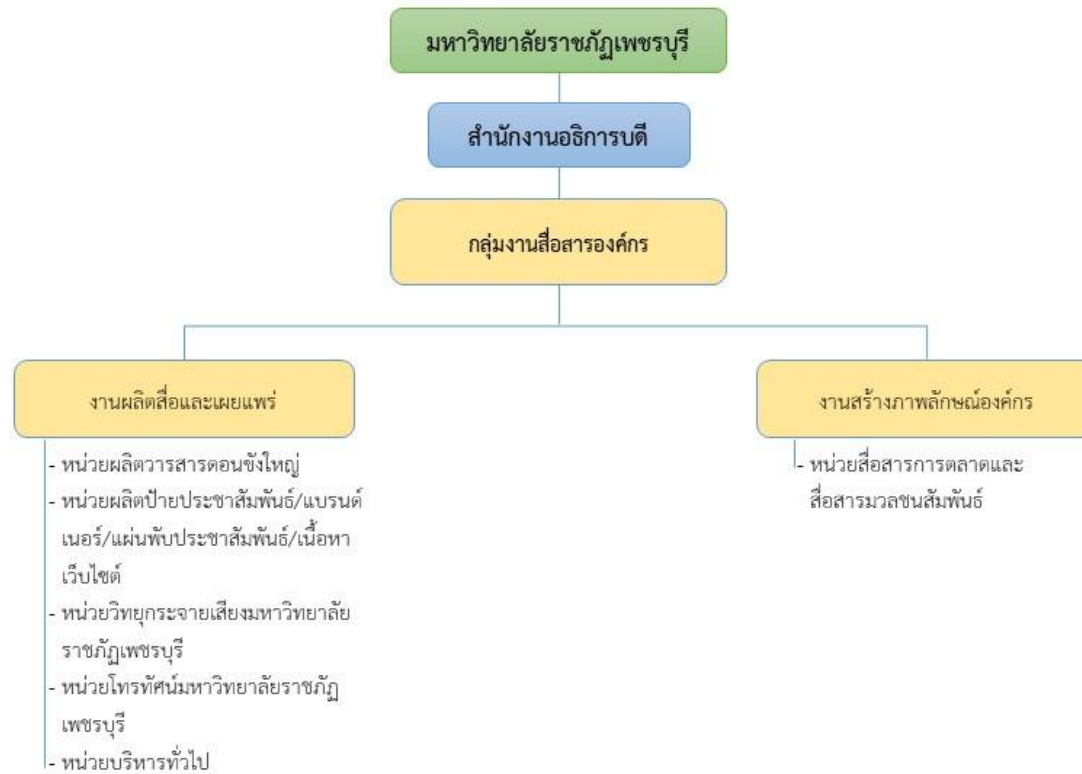
การแบ่งส่วนงาน ในกองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี



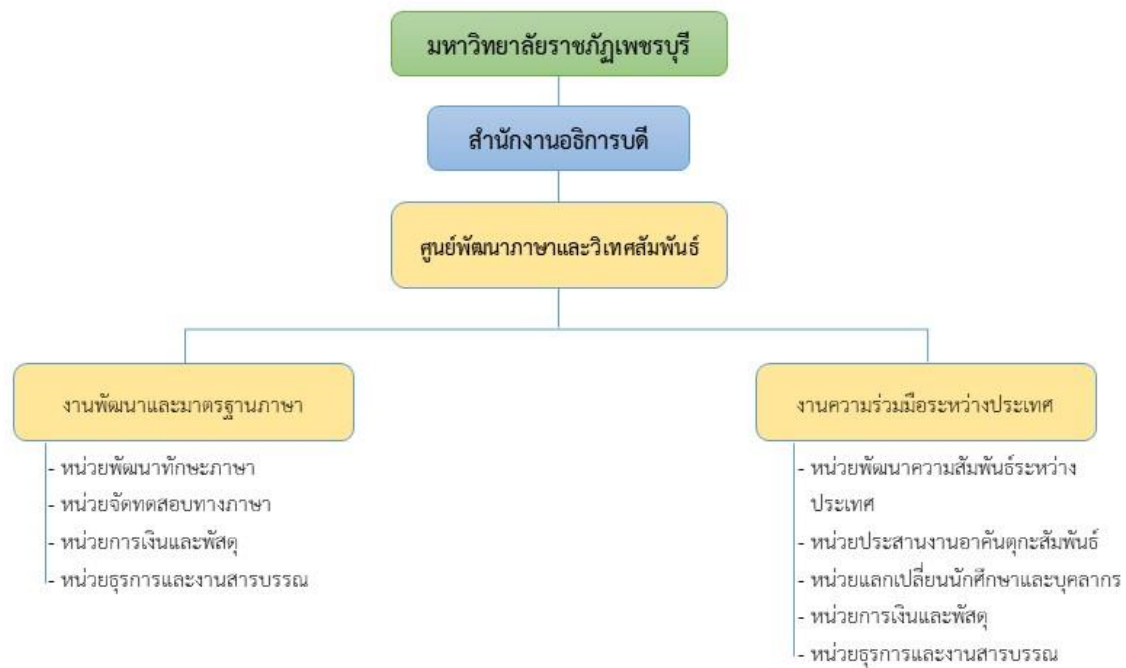
การแบ่งส่วนงาน ในกลุ่มงานพัฒนากายภาพ ภูมิสถาปัตย์และสิ่งแวดล้อมสำนักงานอธิการบดี



การแบ่งส่วนงาน ในกลุ่มงานสื่อสารองค์กร สำนักงานอธิการบดี



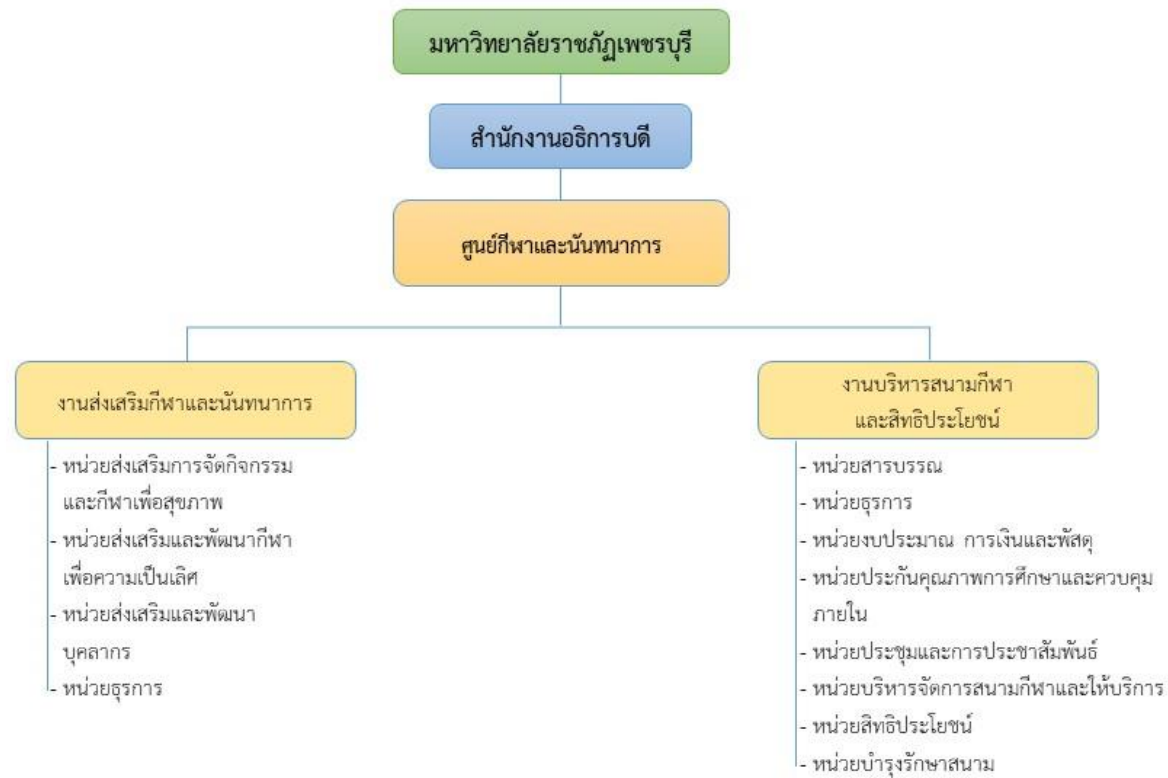
การแบ่งส่วนงาน ในศูนย์พัฒนาภาษาและวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานอธิการบดี



การแบ่งส่วนงาน ในศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอธิการบดี



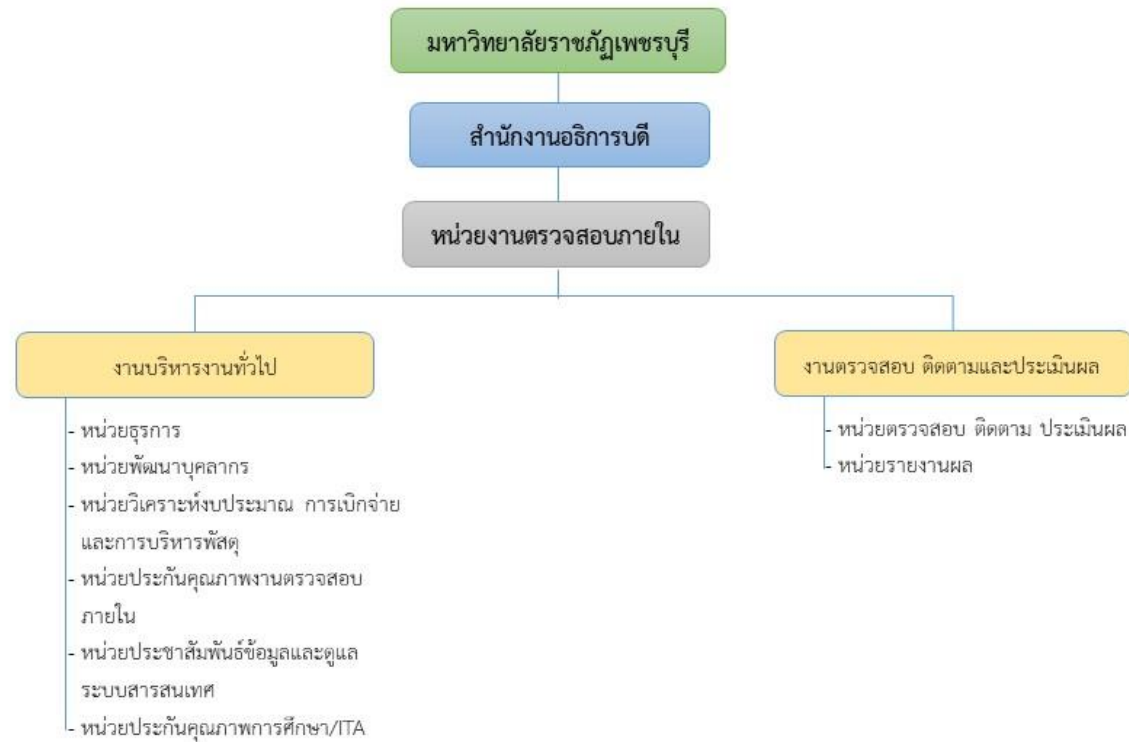
การแบ่งส่วนงาน ในศูนย์กีฬาและนันทนาการ สำนักงานอธิการบดี



การแบ่งส่วนงาน ในศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สำนักงานอธิการบดี



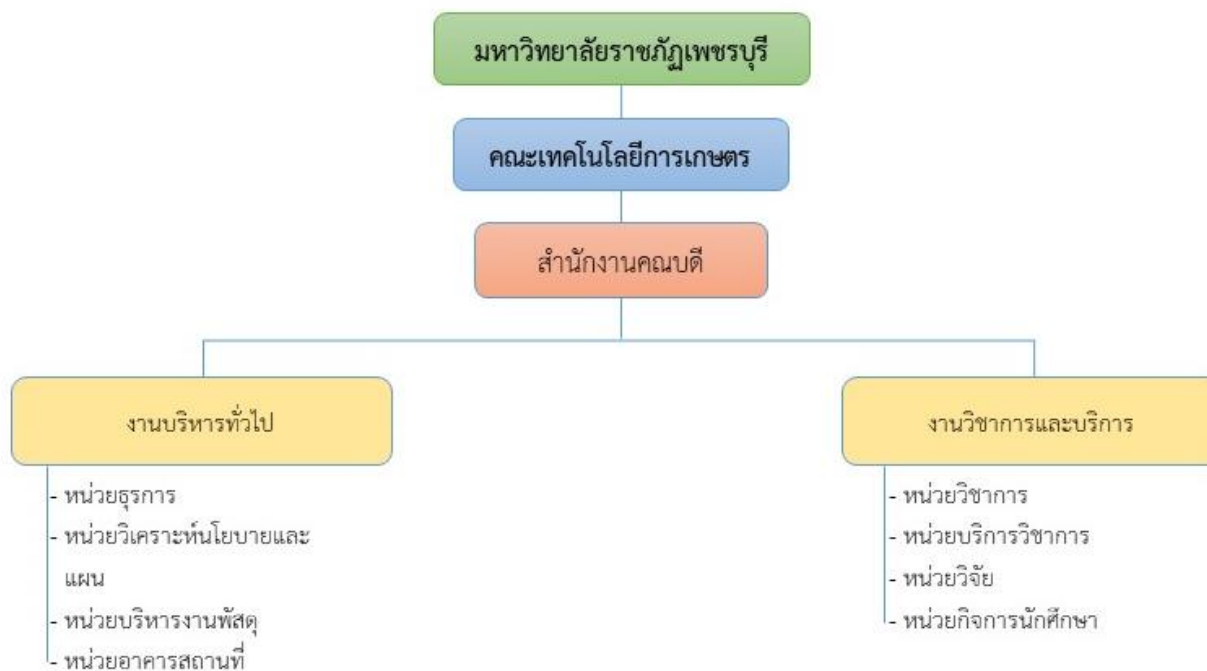
การแบ่งส่วนงาน ในหน่วยงานตรวจสอบภายใน สำนักงานอธิการบดี



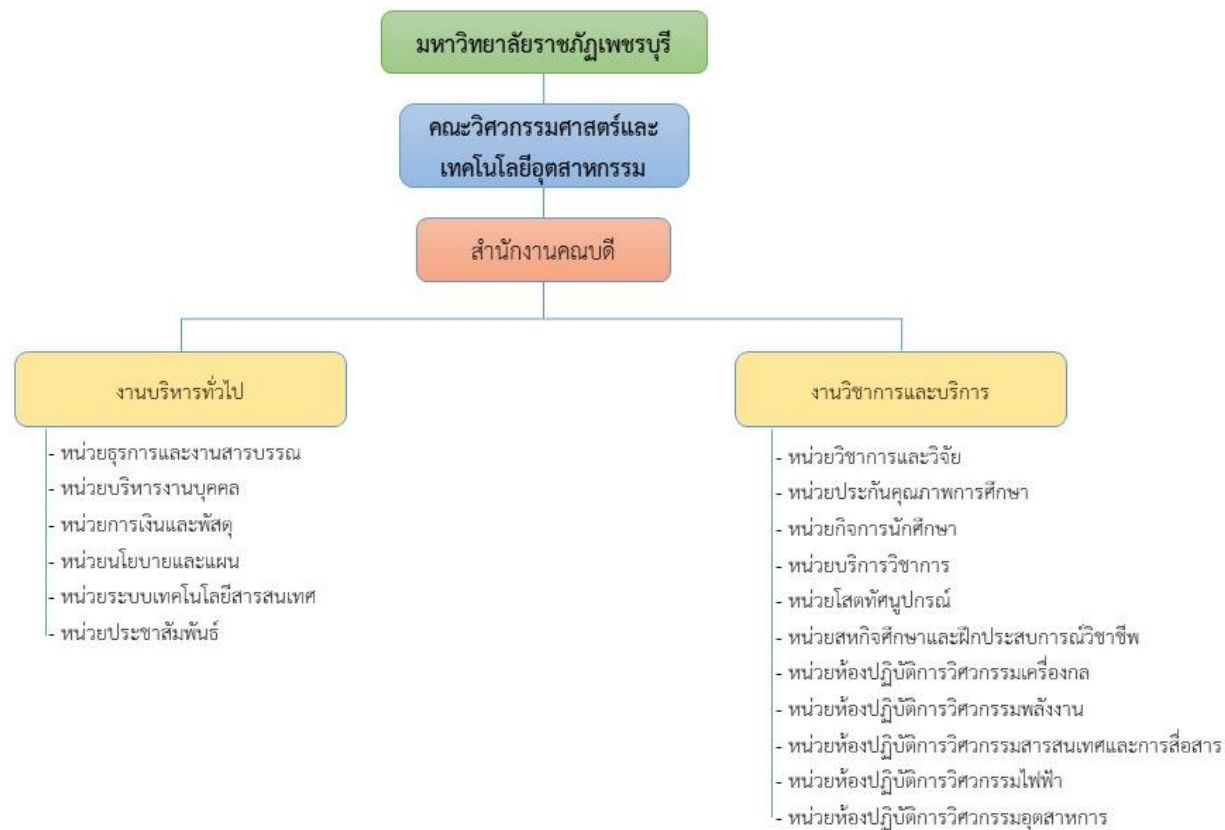
การแบ่งส่วนงาน ในสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์



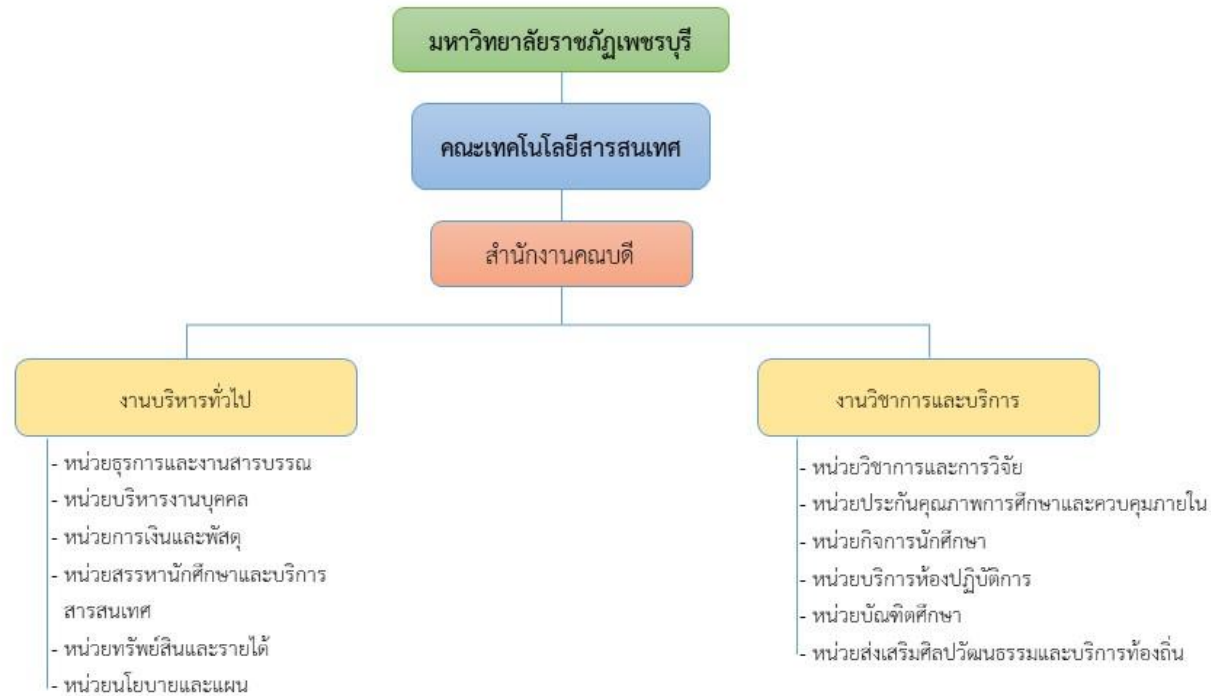
การแบ่งส่วนงานในสำนักงานคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร



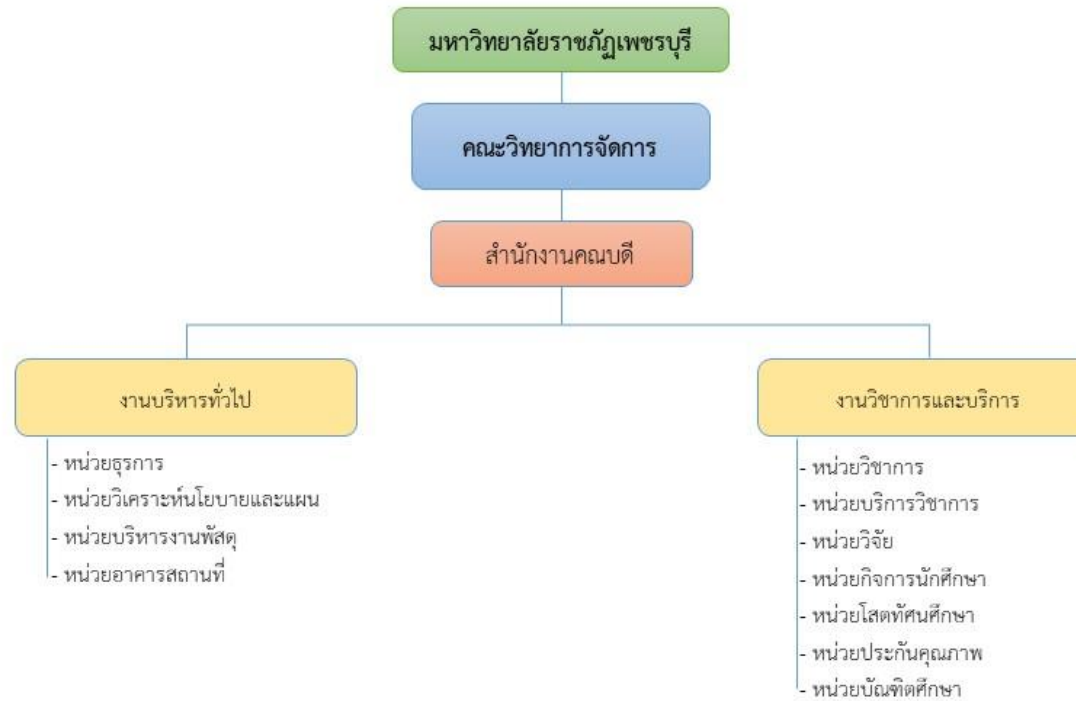
การแบ่งส่วนงาน ในสำนักงานคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม



การแบ่งส่วนงาน ในสำนักงานคณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ



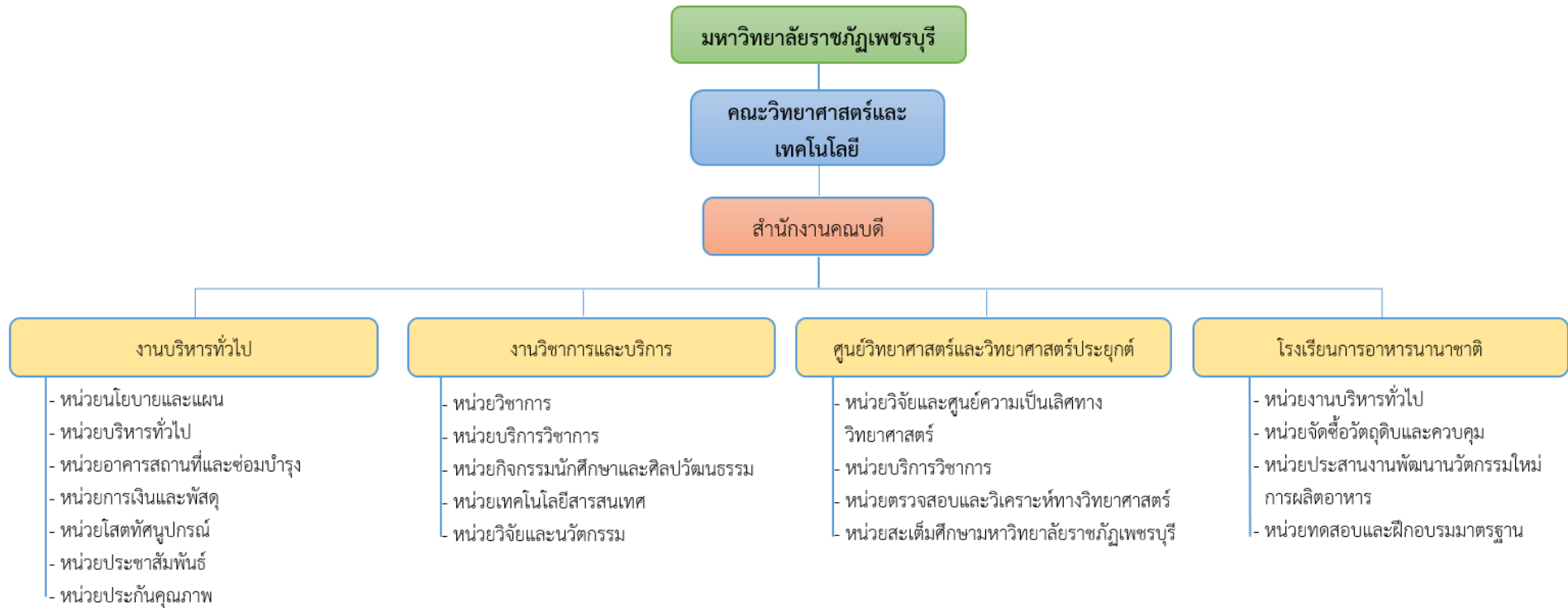
การแบ่งส่วนงานในสำนักงานคณบดีคณะวิทยาการจัดการ



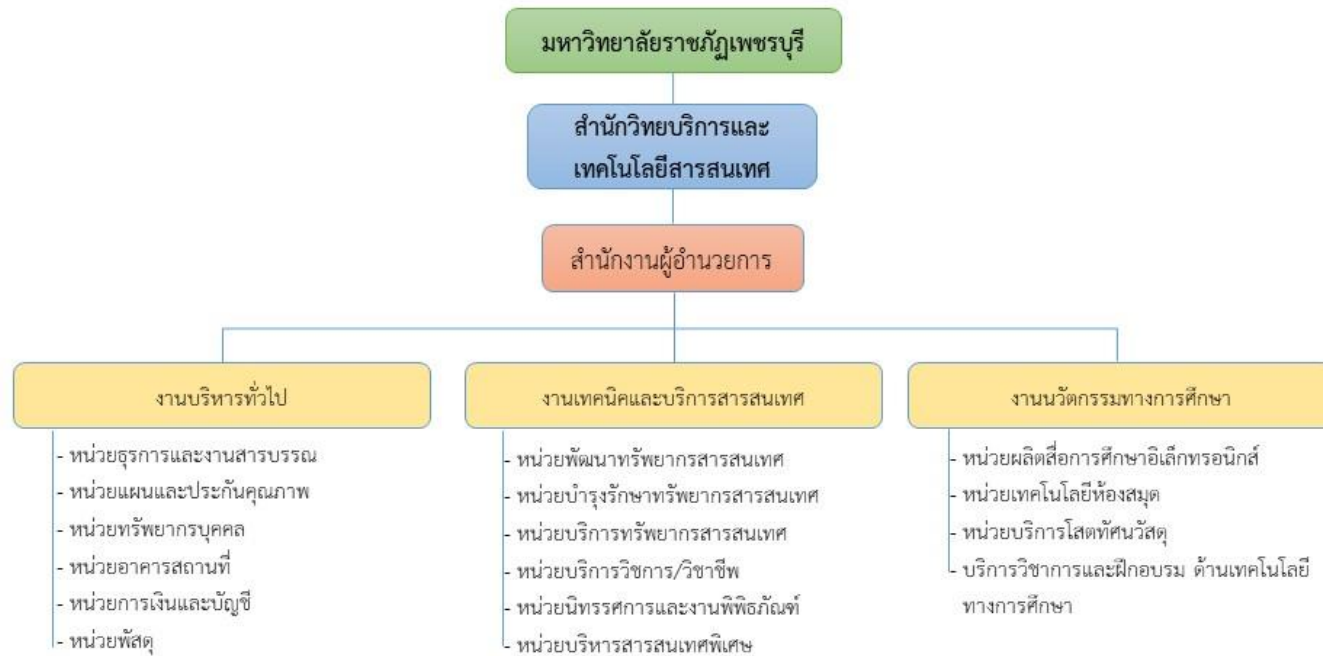
การแบ่งส่วนงาน ในสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



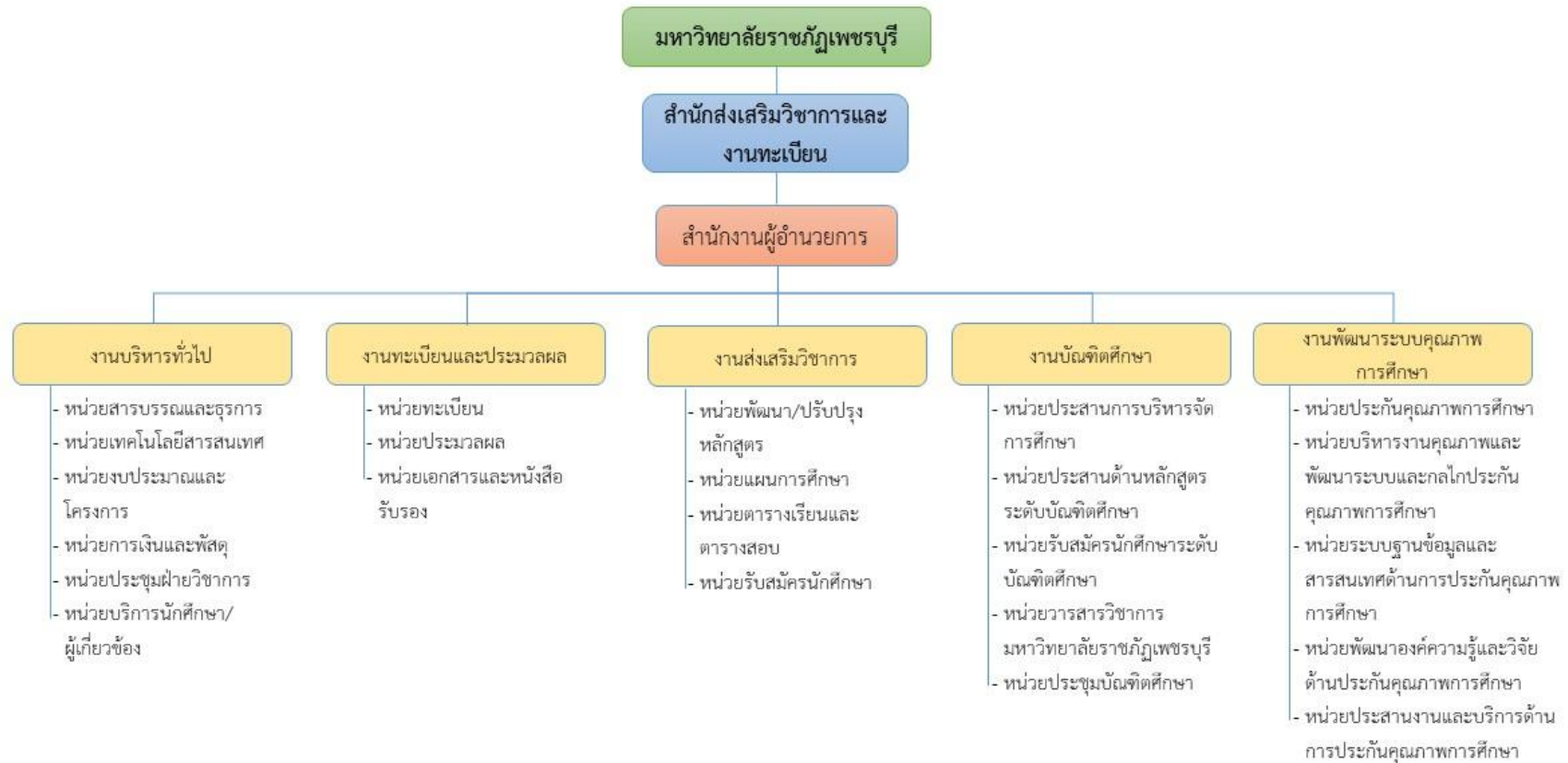
การแบ่งส่วนงาน ในสำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



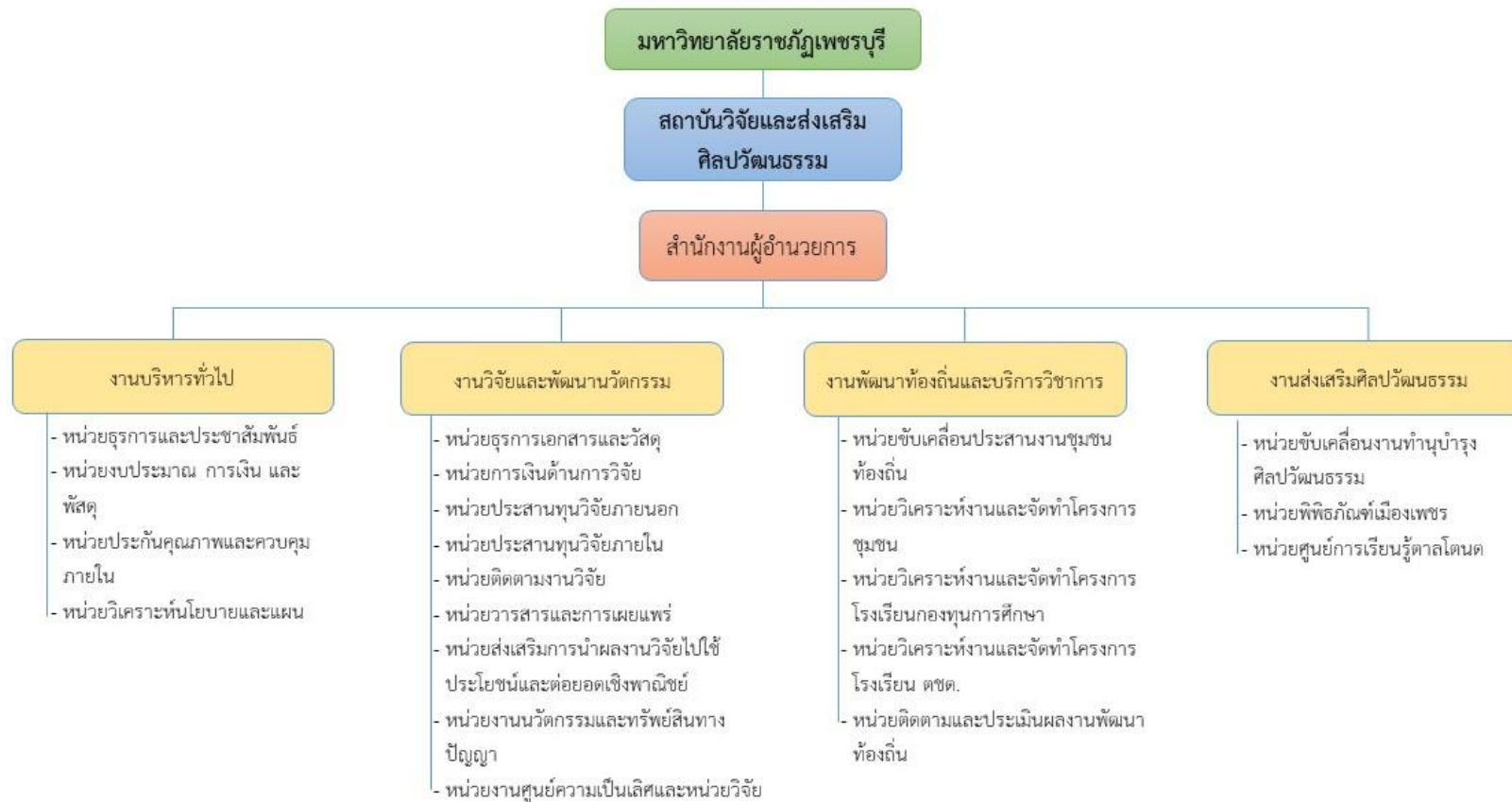
การแบ่งส่วนงานในสำนักงานผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ



การแบ่งส่วนงาน ในสำนักงานผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

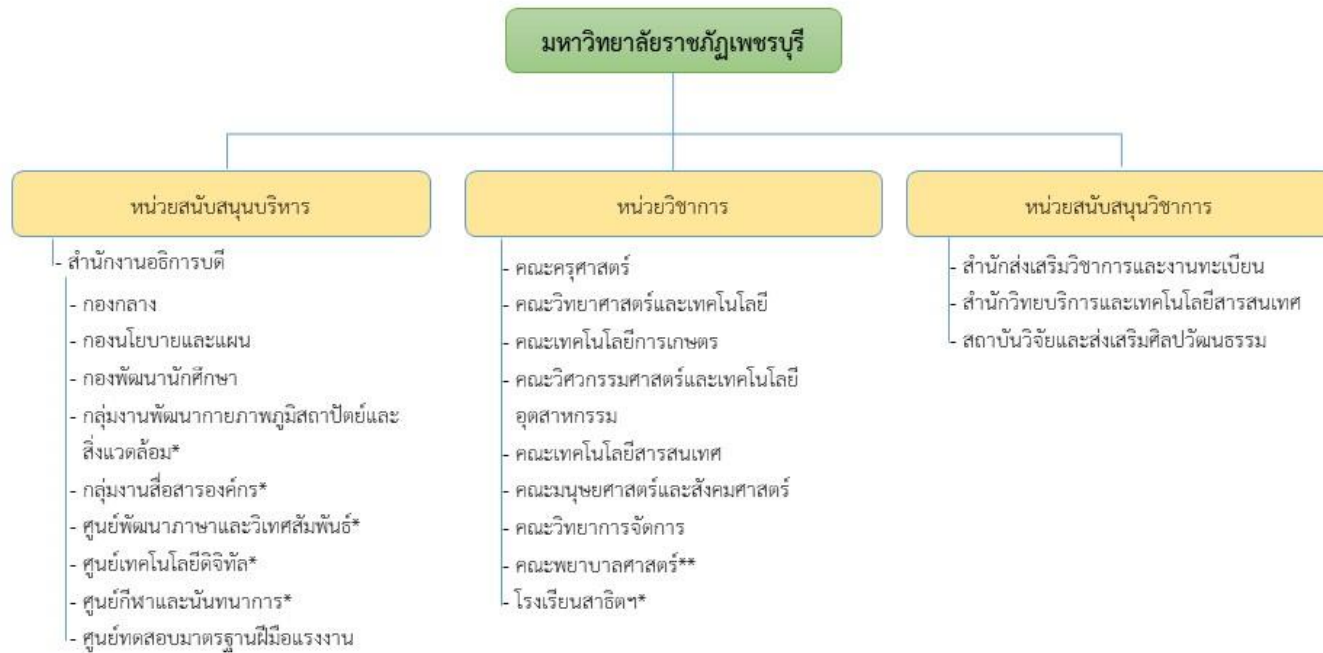


การแบ่งส่วนงาน ในสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม





* จัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัย



* จัดตั้งใหม่ตามข้อบังคับ ว่าด้วย การจัดตั้ง การบริหารและการดำเนินงานของหน่วยงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่ากอง พ.ศ. 2561

** จัดตั้งตามข้อบังคับฯ ว่าด้วย การจัดตั้ง การบริหารและดำเนินงานของส่วนงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

1.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์

ปรัชญา : “คุณธรรมนำความรู้ มุ่งสู่สากล “

ปณิธาน : “พลังปัญญาของท้องถิ่น”

วิสัยทัศน์ : “ภายในปี 2564 จะเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านอาหาร การท่องเที่ยว และสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้วยศาสตร์พระราชาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น”

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิต ตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมนำความรู้ เป็นพลเมืองดีในสังคม มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยคำนึงถึงหลักกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม
2. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม กับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
3. วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม มุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศอย่างแท้จริงเป็นรูปธรรม แก้ปัญหาเชิงพื้นที่
4. น้อมนำแนวพระราชดำริเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและให้บริการวิชาการ โดยร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม ประเทศชาติ และเผยแพร่สู่สากล
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการร่วมสมัยตามหลักธรรมาภิบาลด้วยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ค่านิยมองค์กร

"ทำงานเชิงรุก สร้างประโยชน์สุขที่เป็นธรรม สำนึกนำความรู้ผิตชอบ กอปรกิจเป็นหนึ่งเดียว"

(PBRU :Proactive Benefit Responsibility Unity)

P : Proactive	หมายถึง	ทำงานเชิงรุก
B : Benefit	หมายถึง	สร้างประโยชน์สุขที่เป็นธรรม
R : Responsibility	หมายถึง	สำนึกนำความรู้ผิตชอบ
U : Unity	หมายถึง	กอปรกิจเป็นหนึ่งเดียว

1.4 อัตลักษณ์ เอกลักษณ์

อัตลักษณ์ : “ชื่อสัตย์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้”

เอกลักษณ์ : “มหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับด้านอาหารและการท่องเที่ยว”

1.5 คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จะต้องมีความรู้คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม
2. มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
3. คิดเป็น ทำเป็น
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความสามารถในการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

1.6 จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน

คณะครุศาสตร์

1. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
2. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
3. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561)
4. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
5. หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
2. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
3. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีศึกษา (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
4. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
5. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
6. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
7. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน (4 ปี) (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2562)
8. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการระหว่างประเทศ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
9. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
10. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
11. หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
12. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
13. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
14. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปะและการออกแบบ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
15. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)

16. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
17. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563)

คณะวิทยาการจัดการ

1. หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
2. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
3. หลักสูตรบัญชีบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
4. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสารสนเทศทางธุรกิจ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
5. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
2. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมี (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
3. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
4. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาชีววิทยา (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
5. หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและศิลปะการประกอบอาหาร (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
6. หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาอาหารและโภชนาการประยุกต์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

1. หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
2. หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
3. หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสัตวศาสตร์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
4. หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)

คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

1. หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
2. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2563)
3. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561)
4. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมหุ่นยนต์และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2562)
5. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2564)
6. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
7. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมสารสนเทศและการสื่อสาร (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)

8. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมพลังงาน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560)
9. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
10. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2558)

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
2. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมดิจิทัลและระบบควบคุมอัจฉริยะ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561)
3. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)
4. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ประยุกต์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559)

คณะพยาบาลศาสตร์

1. หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)
2. หลักสูตรการแพทย์แผนไทยบัณฑิต สาขาวิชาแพทย์แผนไทย (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563)
3. หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2559)

1.7 จำนวนนักศึกษาปัจจุบันจำแนกตามสาขาวิชาและคณะ

แบบสำรวจข้อมูลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่	คณะ/สาขาวิชา	ผู้สำเร็จการศึกษา			ผู้กำลังศึกษา ปีการศึกษา 2563															รวม 5 ชั้นปี
		ปีการศึกษา 2562			ปี 1			ปี 2			ปี 3			ปี 4			ปี 5			
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
1	คณะครุศาสตร์	13	46	51	57	90	147	85	168	253	35	68	103	33	63	96	31	91	122	721
	1.1 การศึกษาปฐมวัย (ค.บ.)	-	36	36	1	58	59	-	58	58	-	56	56	1	49	50	2	68	70	293
	1.2 พลศึกษา (ค.บ.)	10	5	15	47	11	58	49	10	59	35	12	47	32	14	46	29	23	52	262
	1.3 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู	-	-	-	-	-	-	30	77	107	-	-	-	-	-	-	-	-	-	107
	1.4 บริหารการศึกษา (ค.ม.)	3	5	-	9	21	30	6	23	29	-	-	-	-	-	-	-	-	-	59
	1.5 หลักสูตรและการสอน (ค.ม.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	162	410	446	255	471	726	269	477	746	211	484	695	232	417	649	47	193	240	3,056
	2.1 ภาษาไทย (ค.บ.)	9	56	65	6	58	64	4	60	64	7	46	53	6	46	52	7	66	73	306
	2.2 ภาษาอังกฤษ (ค.บ.)	15	60	75	11	45	56	11	43	54	7	45	52	8	46	54	7	52	59	275
	2.3 -นาฏดุริยางค์ศาสตร์(นาฏยการแสดง/ดนตรีไทย/ ดนตรีสากล) -นาฏศิลป์ศึกษา (ค.บ.)	1	11	12	5	17	22	3	16	19	27	25	52	26	30	56	20	20	40	189
	2.4 ดนตรีศึกษา (ดนตรีไทย) (ค.บ.)	3	3	6	6	3	9	8	7	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	2.5 ดนตรีศึกษา (ดนตรีตะวันตก) (ค.บ.)	6	6	12	9	4	13	12	3	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28
	2.6 สังคมศึกษา (ค.บ.)	12	37	49	7	52	59	10	38	48	14	43	57	8	44	52	8	27	35	251
	2.7 ภาษาจีน (ค.บ.)	-	-	-	11	12	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	2.8 ศิลปศึกษา (ค.บ.)	6	10	16	4	16	20	9	17	26	9	24	33	7	23	30	5	28	33	142
	2.9 การพัฒนาชุมชน (ศศ.บ)	13	14	27	7	15	22	7	10	17	9	17	26	21	10	31	-	-	-	96
	2.10 ภาษาจีน (ศศ.บ.)	1	12	13	-	-	-	2	34	36	2	25	27	3	17	20	-	-	-	83
	2.11 บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ (ศศ.บ.)	5	2	7	-	-	-	4	8	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	2.12 ศิลปและการออกแบบ (ศศ.บ.)	5	4	9	7	4	11	14	6	20	5	10	15	10	5	15	-	-	-	61
	2.13 การท่องเที่ยวและการโรงแรม/การพัฒนาและการ จัดการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว (ศศ.บ.)	2	16	18	8	31	39	10	33	43	6	34	40	8	27	35	-	-	-	157
	2.14 อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการระหว่าง ประเทศ (สองภาษา) (ศศ.บ.)	1	13	14	11	32	43	7	32	39	14	41	55	5	14	19	-	-	-	156

แบบสำรวจข้อมูลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่	คณะ/สาขาวิชา	ผู้สำเร็จการศึกษา			ผู้กำลังศึกษา ปีการศึกษา 2563															รวม 5 ปี
		ปีการศึกษา 2562			ปี 1			ปี 2			ปี 3			ปี 4			ปี 5			
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
	2.15 ภาษาอังกฤษธุรกิจ (ศศ.บ.)	2	22	24	13	28	41	4	32	36	9	30	39	4	21	25	-	-	-	141
	2.16 นิติศาสตร์ (น.บ.)	5	16	21	37	52	89	22	29	51	19	25	44	30	23	53	-	-	-	237
	2.17 รัฐประศาสนศาสตร์ (การปกครองท้องถิ่น) (รป.บ.)	41	37	78	66	48	114	72	50	122	49	50	99	55	54	109	-	-	-	444
	2.18 รัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารงานภาครัฐและเอกชน) (รป.บ.)	34	88	-	53	63	116	60	56	116	34	69	103	41	57	98	-	-	-	433
	2.19 รัฐประศาสนศาสตร์ (รป.ม.)	-	1	-	5	3	8	6	2	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
	2.20 ยุทธศาสตร์การพัฒนา (ศศ.ม.)	-	2	-	-	-	-	4	1	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
	2.21 ยุทธศาสตร์การพัฒนา (ปร.ด.)	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	คณะวิทยาการจัดการ	22	171	-	59	171	230	67	192	259	50	194	244	63	235	298	-	-	-	1,031
	3.1 การบัญชี (บช.บ.)	8	95	-	2	41	43	9	67	76	6	78	84	9	96	105	-	-	-	308
	3.2 การบริหารธุรกิจ (แผนกการจัดการ/การจัดการทั่วไป) (บธ.บ.)	12	72	-	17	56	73	23	49	72	22	59	81	22	60	82	-	-	-	308
	3.3 การบริหารธุรกิจ (แผนกการตลาด) (บธ.บ.)	2	4	-	4	10	14	8	10	18	3	19	22	3	9	12	-	-	-	66
	3.4 การบริหารธุรกิจ (แผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์) (บธ.บ.)	5	32	-	2	26	28	11	33	44	6	15	21	9	21	30	-	-	-	123
	3.5 การบริหารธุรกิจ (แผนกการจัดการธุรกิจค้าปลีก) (บธ.บ.)	4	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9	10	-	-	-	10
	3.6 การบริหารธุรกิจ (แผนกการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ) (บธ.บ.)	2	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	15	16	-	-	-	16
	3.7 การจัดการสารสนเทศทางธุรกิจ/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ (บธ.บ.)	5	9	-	9	12	21	2	18	20	5	15	20	7	8	15	-	-	-	76
	3.8 นิเทศศาสตร์ (นศ.บ.)	12	9	-	19	20	39	12	10	22	8	8	16	11	17	28	-	-	-	105
	3.9 การบริหารธุรกิจ (MBA) (บธ.ม.)	-	-	-	6	6	12	2	5	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	19	23	151	23	93	116	38	88	126	21	107	128	42	114	156	15	98	113	639
	4.1 คณิตศาสตร์/คณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ (ค.บ.)	14	39	53	10	20	30	12	21	33	7	25	32	9	19	28	5	26	31	154

แบบสำรวจข้อมูลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่	คณะ/สาขาวิชา	ผู้สำเร็จการศึกษา			ผู้กำลังศึกษา ปีการศึกษา 2563																รวม 5 ปี
		ปีการศึกษา 2562			ปี 1			ปี 2			ปี 3			ปี 4			ปี 5				
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม		
	4.2 เคมี (ค.บ.)	1	13	14	-	14	14	3	6	9	-	14	14	-	23	23	1	19	20	80	
	4.3 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ค.บ.)	5	17	22	1	16	17	1	16	17	1	15	16	7	17	24	6	22	28	102	
	4.4 ชีววิทยา (ค.บ.)	2	18	20	-	15	15	1	18	19	3	26	29	1	24	25	3	31	34	122	
	4.5 เทคโนโลยีและศิลปะการประกอบอาหาร (วท.บ.)	9	8	17	7	16	23	15	17	32	8	14	22	18	22	40	-	-	-	117	
	4.6 อาหารและโภชนาการประยุกต์ (วท.บ.)	10	15	25	5	12	17	6	10	16	2	13	15	7	9	16	-	-	-	64	
5	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	37	24	61	59	51	110	46	50	96	37	58	95	44	54	98	10	6	16	415	
	5.1 เกษตรศาสตร์ (ค.บ.)	5	7	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	6	16	16	
	5.2 การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ (วท.บ.)	18	4	22	16	6	22	16	9	25	5	16	21	20	17	37	-	-	-	105	
	5.3 สัตวศาสตร์ (วท.บ.)	13	11	24	28	13	41	22	15	37	23	16	39	10	21	31	-	-	-	148	
	5.4 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร (วท.บ)	1	2	3	3	18	21	2	20	22	3	21	24	8	7	15	-	-	-	82	
	5.5 เกษตรศาสตร์ (วท.บ.)	-	-	-	12	14	26	6	6	12	6	5	11	6	9	15	-	-	-	64	
6	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	62	5	67	86	52	138	90	41	131	78	59	137	75	33	108	5	4	9	523	
	6.1 สถาปัตยกรรมภายใน (สอ.บ.)	-	1	1	7	8	15	3	6	9	7	10	17	7	5	12	5	4	9	62	
	6.2 นวัตกรรมอุตสาหกรรม (นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรอาคาร) (วท.บ.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	6.3 นวัตกรรมอุตสาหกรรม (นวัตกรรมการอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและซอฟต์แวร์) (วท.บ.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	6.4 เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (วท.บ.)	8	-	8	-	-	-	20	3	23	14	7	21	19	4	23	-	-	-	67	
	6.5 เทคโนโลยีไฟฟ้า (วท.บ.)	27	-	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	6.6 วิศวกรรมอุตสาหการ (วศ.บ.)	-	-	-	13	8	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
	6.7 วิศวกรรมพลังงาน (วศ.บ.)	4	-	4	11	19	30	14	15	29	11	20	31	13	15	28	-	-	-	118	
	6.8 วิศวกรรมสารสนเทศและการสื่อสาร (วศ.บ.)	14	4	18	12	4	16	17	9	26	12	11	23	20	4	24	-	-	-	89	
	6.9 วิศวกรรมหุ่นยนต์และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (วท.บ.)	-	-	-	22	3	25	8	2	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35	
	6.10 วิศวกรรมเครื่องกล (วศ.บ.)	7	-	7	18	7	25	28	6	34	34	11	45	16	5	21	-	-	-	125	

แบบสำรวจข้อมูลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่	คณะ/สาขาวิชา	ผู้สำเร็จการศึกษา			ผู้กำลังศึกษา ปีการศึกษา 2563																รวม 5 ปี
		ปีการศึกษา 2562			ปี 1			ปี 2			ปี 3			ปี 4			ปี 5				
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม		
	6.11 เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อิเล็กทรอนิกส์ (วท.บ.)	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	6.12 วิศวกรรมซอฟต์แวร์ (วท.บ.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	6.13 วิศวกรรมเครื่องกล (วศ.ม.)	-	-	-	3	3	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
7	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	30	15	45	51	43	94	59	41	100	45	40	85	61	48	109	21	25	46	434	
	7.1 คอมพิวเตอร์ (ค.บ.)	4	6	10	8	12	20	12	9	21	8	17	25	14	27	41	21	25	46	153	
	7.2 วิทยาการคอมพิวเตอร์ (วท.บ.)	14	3	17	7	6	13	20	-	20	-	-	-	12	2	14	-	-	-	47	
	7.3 คอมพิวเตอร์ประยุกต์ (แขนงวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์สำนักงาน) (วท.บ.)	1	2	3	18	16	34	3	20	23	4	7	11	14	12	26	-	-	-	94	
	7.4 คอมพิวเตอร์ประยุกต์ (แขนงวิชาเทคโนโลยีเว็บและมัลติมีเดีย) (วท.บ.)	9	4	13	17	4	21	18	10	28	20	7	27	21	7	28	-	-	-	104	
	7.5 คอมพิวเตอร์ประยุกต์ (วิศวกรรมเครือข่ายและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์) (วท.บ.)	-	-	-	-	-	-	6	2	8	9	3	12	-	-	-	-	-	-	20	
	7.6 นวัตกรรมดิจิทัลและระบบควบคุมอัจฉริยะ (วท.บ.)	-	-	-	1	5	6	-	-	-	4	6	10	-	-	-	-	-	-	16	
	7.6 การบูรณาการสารสนเทศอัจฉริยะ (วท.บ.)	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8	คณะพยาบาลศาสตร์	13	195	208	8	132	140	15	103	118	10	141	151	12	131	143	-	-	-	552	
	8.1 พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พย.บ.)	2	63	65	5	73	78	11	58	69	7	61	68	10	57	67	-	-	-	282	
	8.2 การแพทย์แผนไทย (พท.บ.)	8	64	72	2	28	30	2	10	12	-	24	24	-	25	25	-	-	-	91	
	8.3 สาธารณสุขศาสตร์ (ส.บ.)	3	68	71	1	31	32	2	35	37	3	56	59	2	49	51	-	-	-	179	
	รวม	358	889	1,029	598	1,103	1,701	669	1,160	1,829	487	1,151	1,638	562	1,095	1,657	129	417	546	7,371	

ที่มา ระบบบริหารงานทะเบียน Register

ข้อมูล ณ วันที่ 21 กันยายน พ.ศ.2563

1.8 จำนวนหลักสูตรใหม่ที่มีแผนจะเปิดสอนในปีการศึกษา 2564 – 2568

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

ลำดับที่	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	จำนวนรับนักศึกษา ปีการศึกษา				
			2564	2565	2566	2567	2568
1	วท.บ.	เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล		30	30	30	30
2	วท.บ.	เกมและสื่ออินเทอร์เน็ต			30	30	30
3	วท.บ.	วิทยาการข้อมูล				30	30

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	จำนวนรับนักศึกษา ปีการศึกษา				
			2564	2565	2566	2567	2568
1	ค.ม.	วิทยาศาสตร์ศึกษา			20	20	20

คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ

ลำดับที่	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	จำนวนรับนักศึกษา ปีการศึกษา				
			2564	2565	2566	2567	2568
1	วท.บ.	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย			30	30	30
2	วท.ม.	การบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ			30	30	30

คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ลำดับที่	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	จำนวนรับนักศึกษา ปีการศึกษา				
			2564	2565	2566	2567	2568
1	วศ.บ.	วิศวกรรมไฟฟ้า	30	30	30	30	30

1.9 จำนวนนักศึกษาใหม่ที่มีแผนรับในปีการศึกษา 2564 – 2568

แผนรับนักศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564- 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

คณะครุศาสตร์บัณฑิต

ลำดับที่	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	จำนวนรับนักศึกษา ปีการศึกษา				
			2564	2565	2566	2567	2568
1	ค.บ.	การศึกษาปฐมวัย	60	60	60	60	60
2	ค.บ.	พลศึกษา	60	60	60	60	60

หมายเหตุ ไม่มีการพัฒนาหลักสูตรใหม่

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ลำดับที่	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	จำนวนรับนักศึกษา ปีการศึกษา				
			2564	2565	2566	2567	2568
1	ค.บ.	ภาษาไทย	60	60	60	60	60
2	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	60	60	60	60	60
3	ค.บ.	นาฏศิลป์ศึกษา	60	60	60	60	60
4	ค.บ.	สังคมศึกษา	60	60	60	60	60
5	ค.บ.	ศิลปศึกษา	60	60	60	60	60
6	ค.บ.	ดนตรีศึกษา	60	60	60	60	60
7	ค.บ.	ภาษาจีน	60	60	60	60	60
8	ศศ.บ.	บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์*	30	30	30	30	30
9	ศศ.บ.	อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการระหว่างประเทศ	90	90	90	90	90
10	ศศ.บ.	การท่องเที่ยวและการโรงแรม	60	60	60	60	60
11	ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษธุรกิจ	40	40	40	40	40
12	ศศ.บ.	ศิลปะและการออกแบบ	45	45	45	45	45
13	ศศ.บ.	การพัฒนาชุมชน	60	60	60	60	60
14	รป.บ.	รัฐประศาสนศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารงานภาครัฐและเอกชน	100	100	100	100	100
15	รป.บ.	รัฐประศาสนศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารงานท้องถิ่น	100	100	100	100	100
16	น.บ.	นิติศาสตร์	100	100	100	100	100

หมายเหตุ ไม่มีการพัฒนาหลักสูตรใหม่

คณะวิทยาการจัดการ

ลำดับที่	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	จำนวนรับนักศึกษา ปีการศึกษา				
			2564	2565	2566	2567	2568
1	บธ.บ.	การบริหารธุรกิจ แขนงวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	80	80	80	80	80
2	บธ.บ.	การบริหารธุรกิจ แขนงวิชาการจัดการ	80	80	80	80	80
3	บธ.บ.	การบริหารธุรกิจ แขนงวิชาการตลาด	80	80	80	80	80
4	บธ.บ.	การจัดการสารสนเทศทางธุรกิจ	80	80	80	80	80
5	บช.บ.	การบัญชี	100	100	100	100	100
6	นศ.บ.	นิติศาสตร์	80	80	80	80	80

หมายเหตุ ไม่มีการพัฒนาหลักสูตรใหม่

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ลำดับที่	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	จำนวนรับนักศึกษา ปีการศึกษา				
			2564	2565	2566	2567	2568
1	วท.บ.	สัตวศาสตร์	50	50	50	50	50
2	วท.บ.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	40	40	40	40	40
3	วท.บ.	การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	40	40	40	40	40
4	วท.บ.	เกษตรศาสตร์	40	40	40	40	40

หมายเหตุ ไม่มีการพัฒนาหลักสูตรใหม่

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

ลำดับที่	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	จำนวนรับนักศึกษา ปีการศึกษา				
			2564	2565	2566	2567	2568
1	ค.บ.	คอมพิวเตอร์	60	60	60	60	60
2	วท.บ.	วิทยาการคอมพิวเตอร์	30	30	30	30	30
3	วท.บ.	คอมพิวเตอร์ประยุกต์ แขนงวิชาเทคโนโลยีเว็บและมัลติมีเดีย	30	30	30	30	30
4	วท.บ.	คอมพิวเตอร์ประยุกต์ แขนงวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์สำนักงาน*	30	30	30	30	30
5*	วท.บ.	เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล		30	30	30	30
6*	วท.บ.	เกมและสื่ออินเทอร์แอคทีฟ			30	30	30
7*	วท.บ.	วิทยาการข้อมูล				30	30

หมายเหตุ * มีการพัฒนาหลักสูตรใหม่

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	จำนวนรับนักศึกษา ปีการศึกษา				
			2564	2565	2566	2567	2568
1	ค.บ.	คณิตศาสตร์	30	30	30	30	30
2	ค.บ.	ชีววิทยา	30	30	30	30	30
3	ค.บ.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	30	30	30	30	30
4	ค.บ.	เคมี	25	25	25	25	25
5	วท.บ.	เทคโนโลยีและศิลปการประกอบอาหาร	40	40	40	40	40
6	วท.บ.	อาหารและโภชนาการประยุกต์	40	40	40	40	40
7*	ค.ม.	วิทยาศาสตร์ศึกษา			20	20	20

หมายเหตุ * มีการพัฒนาหลักสูตรใหม่

คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ

ลำดับที่	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	จำนวนรับนักศึกษา ปีการศึกษา				
			2564	2565	2566	2567	2568
1	พย.บ.	พยาบาลศาสตร์	70	70	70	70	70
2	ส.บ.	สาธารณสุขศาสตร์	40	40	40	40	40
3	พท.บ.	การแพทย์แผนไทย	30	30	30	30	30
4*	วท.บ.	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย			30	30	30
5*	วท.ม.	การบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ			30	30	30

หมายเหตุ * มีการพัฒนาหลักสูตรใหม่

คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ลำดับที่	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	จำนวนรับนักศึกษา ปีการศึกษา				
			2564	2565	2566	2567	2568
1	วศ.บ.	วิศวกรรมเครื่องกล	60	60	60	60	60
2	วศ.บ.	วิศวกรรมสารสนเทศและการสื่อสาร	30	30	30	30	30
3	วศ.บ.	วิศวกรรมพลังงาน	30	30	30	30	30
4	วศ.บ.	วิศวกรรมอุตสาหการ	30	30	30	30	30
5	วศ.บ.	วิศวกรรมหุ่นยนต์และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	30	30	30	30	30
6	สถ.บ.	สถาปัตยกรรมภายใน	30	30	30	30	30
7*	วศ.บ.	วิศวกรรมไฟฟ้า	30	30	30	30	30

หมายเหตุ * มีการพัฒนาหลักสูตรใหม่

2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

2.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการปัจจุบันจำแนกตามคณะ/ ตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภทบุคลากร สายวิชาการ	คณะครุศาสตร์			คณะพยาบาลศาสตร์			คณะมนุษยศาสตร์			คณะวิทยาการ จัดการ			คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี			คณะ วิศวกรรมศาสตร์			คณะ เทคโนโลยีการเกษตร			คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ			โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ			รวม
	รศ.	ผศ.	อ.	รศ.	ผศ.	อ.	รศ.	ผศ.	อ.	รศ.	ผศ.	อ.	รศ.	ผศ.	อ.	รศ.	ผศ.	อ.	รศ.	ผศ.	อ.	รศ.	ผศ.	อ.	รศ.	ผศ.	อ.	
ข้าราชการ	1	4	2	-	-	-	3	3	7	-	7	5	-	7	5	1	5	5	1	7	5	-	8	3	-	-	-	79
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	1	19	-	2	27	1	8	85	-	3	18	-	8	28	-	5	32	-	1	10	-	1	16	-	-	16	282
พนักงานชั่วคราว	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
รวม	28			30			112			36			48			48			24			28			17			371

(ข้อมูล ณ วันที่ 19 มกราคม 2564)

2.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการปัจจุบันจำแนกตามคณะ/ วุฒิการศึกษา

ลำดับ	สังกัดคณะ	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1	คณะครุศาสตร์	-	13	15
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	9	15
3	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	33	15
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	74	37
5	คณะวิทยาการจัดการ	-	24	12
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	26	22
7	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	17	11
8	คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ	-	26	4
9	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	5	8	4
รวม		6	230	135

(ข้อมูล ณ วันที่ 19 มกราคม 2564)

2.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนปัจจุบันจำแนกตามคณะ/สถาบัน/สำนัก

ประเภทบุคลากร สายสนับสนุน	คณะครุศาสตร์	คณะพยาบาลศาสตร์	คณะมนุษยศาสตร์	คณะวิทยาการจัดการ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	สำนักงานอธิการบดี	สถาบันวิจัยและส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม	ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยี	สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	อาคารเพชรน้ำหนึ่ง	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี	รวม
ข้าราชการ	1	-	1	1	1	1	1	-	4	1	-	1	-	-	-	12
พนักงานมหาลัย	8	3	9	7	18	4	9	4	103	7	-	18	11	-	2	204
พนักงานชั่วคราว	1	1	-	-	-	-	1	-	25	3	2	-	-	4	-	37
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
พนักงานราชการ	1	4	-	1	-	4	2	1	9	1	-	-	2	-	1	25
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	-	-	-	-	-	5
รวม	11	8	10	9	19	9	13	6	144	12	2	19	13	4	3	283

(ข้อมูล ณ วันที่ 19 มกราคม 2564)

2.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนปัจจุบันจำแนกตามคณะ/ วิทยาลัยการศึกษา

ลำดับ	สังกัดคณะ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1	คณะครุศาสตร์	2	5	4	-
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3	9	1	-
3	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	6	2	-
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	5	1	2
5	คณะวิทยาการจัดการ	-	7	2	-
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	5	10	4	-
7	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	6	-	-
8	คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ	1	5	2	-
9	สำนักงานอธิการบดี	43	81	19	1
10	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	16	-	-
11	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	12	1	-
12	สถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	1	8	2	1
13	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	-	3	-	-
รวม		62	173	38	4

(ข้อมูล ณ วันที่ 19 มกราคม 2564)

2.5 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ (จำแนกตามสถานะ)

ข้อมูลการศึกษาบุคคลที่เกษียณอายุ ปีงบประมาณ 2564 - 2568

ลำดับ	สังกัด/คณะ	ปีงบประมาณ 2564					ปีงบประมาณ 2565					ปีงบประมาณ 2566					ปีงบประมาณ 2567					ปีงบประมาณ 2568					รวม
		ข้าราชการ	พน.ม.	ลูกจ้างประจำ	พน.ร.	พนักงาน	ข้าราชการ	พน.ม.	ลูกจ้างประจำ	พน.ร.	พนักงาน	ข้าราชการ	พน.ม.	ลูกจ้างประจำ	พน.ร.	พนักงาน	ข้าราชการ	พน.ม.	ลูกจ้างประจำ	พน.ร.	พนักงาน	ข้าราชการ	พน.ม.	ลูกจ้างประจำ	พน.ร.	พนักงาน	
1	คณะครุศาสตร์	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	7
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	5
3	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	8
5	คณะวิทยาการจัดการ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	8
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
7	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2
8	คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	5
9	สำนักงานอธิการบดี	1	-	1	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	1	-	-	9
10	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
11	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	สถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	อาคารเพชรน้ำหนึ่ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
รวม		5	2	1	-	-	4	3	-	-	-	11	8	-	-	-	6	5	-	-	1	3	4	2	-	-	55

(ข้อมูล ณ วันที่ 2 พฤศจิกายน 2563)

2.6 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ (จำแนกตามสายงาน)

ข้อมูลการศึกษาบุคคลที่เกษียณอายุ ปีงบประมาณ 2564 - 2568												
ลำดับ	สังกัด/คณะ	ปีงบประมาณ 2564		ปีงบประมาณ 2565		ปีงบประมาณ 2566		ปีงบประมาณ 2567		ปีงบประมาณ 2568		รวม
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
1	คณะครุศาสตร์	1		1		2	1	1		1		7
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร			1			1		1			3
3	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม							1				1
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์			1		3		1		3	1	9
5	คณะวิทยาการจัดการ	1				2	1	3		1		8
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2		1	1	2	1					7
7	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1				2					1	4
8	คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ		1			2		1		1		5
9	สำนักงานอธิการบดี		2		2		1		2		2	9
10	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ						1		1			2
11	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน											0
12	สถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม											0
13	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี											0
14	อาคารเพชรน้ำหนึ่ง								1			1
	รวม	5	3	4	3	13	6	7	5	6	4	56

ส่วนที่ 2

ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ SWOT Analysis และ TOWS Matrix

1.1 การวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากร

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weaknesses)
S1 มหาวิทยาลัยมีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้ใน พัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เช่น กองทุนพัฒนา บุคลากร S2 มหาวิทยาลัยมีงบประมาณ เงินกองทุนและ สนับสนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย S3 มหาวิทยาลัยมีการกำหนดสมรรถนะหลักของ บุคลากรทั้งระบบไว้อย่างชัดเจน S4 มหาวิทยาลัยมีนโยบายและจัดทำโครงการ บัณฑิตต้นกล้าของมหาวิทยาลัย S5 มหาวิทยาลัยมีนโยบายการส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งสาย วิชาการและสายสนับสนุน	W1 บุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น W2 เกณฑ์การประเมินเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่ ปฏิบัติงานดีเด่นยังไม่เป็นรูปธรรม W3 มหาวิทยาลัยยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนในการ พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ W4 บุคลากรยังขาดการรับรู้ การสื่อสารและการมี ส่วนร่วมเกี่ยวกับข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนา บุคลากร W5 บุคลากรขาดการพัฒนาตนเองด้านภาษาและการ รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล

โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
O1 นโยบายภาครัฐและยุทธศาสตร์ประเทศให้การยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก O2 หน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงาน ก.พ. มีการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน O3 สถาบันการศึกษาและสถาบันฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนมากที่เปิดโอกาสให้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ศึกษาต่อและศึกษาดูงาน O4 กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาและกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา O5 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนไว้โดยเน้นประเด็นการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	T1 เกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ที่กำหนดคุณสมบัติอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ทำให้เป็นข้อจำกัดในการเปิดหลักสูตรใหม่ T2 การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร T3 การจัดสรรงบประมาณของภาครัฐให้กับสถาบันยังไม่เพียงพอ

1.2 การวิเคราะห์ TOWS Matrix การบริหารและพัฒนาบุคลากร

สภาพแวดล้อมภายใน	จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weaknesses)
สภาพแวดล้อมภายนอก	S1 มหาวิทยาลัยมีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศเกี่ยวกับงานบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เช่น กองทุนพัฒนาบุคลากร S2 มหาวิทยาลัยมีงบประมาณ เงินกองทุนและสนับสนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย S3 มหาวิทยาลัยมีการกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรทั้งระบบไว้อย่างชัดเจน S4 มหาวิทยาลัยมีนโยบายและจัดทำโครงการบัณฑิตต้นกล้าของมหาวิทยาลัย S5 มหาวิทยาลัยมีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	W1 บุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น W2 เกณฑ์การประเมินเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นยังไม่เป็นรูปธรรม W3 มหาวิทยาลัยยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ W4 บุคลากรยังขาดการรับรู้ การสื่อสารและการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร W5 บุคลากรขาดการพัฒนาตนเองด้านภาษาและการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล
	โอกาส(Opportunities) O1 นโยบายภาครัฐและยุทธศาสตร์ประเทศให้การยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก O2 หน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงาน ก.พ. มีการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน	กลยุทธ์ SO S1S2S5O1O3O4 ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ S4O3O4 สร้างเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน (ต้นกล้า) สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาขาดแคลนจากบัณฑิตที่มีความโดดเด่นทางวิชาการ S5O2O4O5 บ่มเพาะและพัฒนาคนเก่งเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร กลยุทธ์ WO W1W4W5O1O5 พัฒนาระบบและกลไกในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น W5O1O5 พัฒนาทักษะด้านภาษาและการรู้ดิจิทัล (Digital literacy) W2W3O1 พัฒนาระบบและกลไกในการสร้างบุคลากรต้นแบบ

โอกาส(Opportunities) O3 สถาบันการศึกษาและสถาบันฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนมากที่เปิดโอกาสให้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ศึกษาต่อและศึกษาดูงาน O4 กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาและกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา O5 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนไว้โดยเน้นประเด็นการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	กลยุทธ์ SO	กลยุทธ์ WO
อุปสรรค(Threats) T1 เกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ที่กำหนดคุณสมบัติอาจารย์ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ทำให้เป็นข้อจำกัดในการเปิดหลักสูตรใหม่ T2 การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร T3 การจัดสรรงบประมาณของภาครัฐให้กับสถาบันยังไม่เพียงพอ	กลยุทธ์ ST S2S3T2 พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง S4T1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาบัณฑิตต้นกล้า S3T3 ส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	กลยุทธ์ WT W1T3 ปรับระบบและกลไกการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน W5T2 ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

2. ประเมินสถานภาพการบริหารและพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง	น้ำหนัก	คะแนน ประเมิน	คะแนนถ่วง น้ำหนัก
S1 มหาวิทยาลัยมีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศเกี่ยวกับงานบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้ในพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เช่น กองทุนพัฒนาบุคลากร	0.30	4	1.20
S2 มหาวิทยาลัยมีงบประมาณ เงินกองทุนและสนับสนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย	0.20	4	0.80
S3 มหาวิทยาลัยมีการกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรทั้งระบบไว้อย่างชัดเจน	0.15	4	0.60
S4 มหาวิทยาลัยมีนโยบายและจัดทำโครงการบัณฑิตต้นกล้าของมหาวิทยาลัย	0.15	4	0.60
S5 มหาวิทยาลัยมีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	0.20	4	0.80
คะแนนรวม	1.00	-	4.00

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดอ่อน	น้ำหนัก	คะแนน ประเมิน	คะแนนถ่วง น้ำหนัก
W1 บุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.30	5	1.50
W2 เกณฑ์การประเมินเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นยังไม่เป็นรูปธรรม	0.25	5	1.25
W3 มหาวิทยาลัยยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ	0.15	4	0.60
W4 บุคลากรยังขาดการรับรู้ การสื่อสารและการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	0.15	4	0.60
W5 บุคลากรขาดการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	0.15	4	0.60
คะแนนรวม	1.00	-	4.55

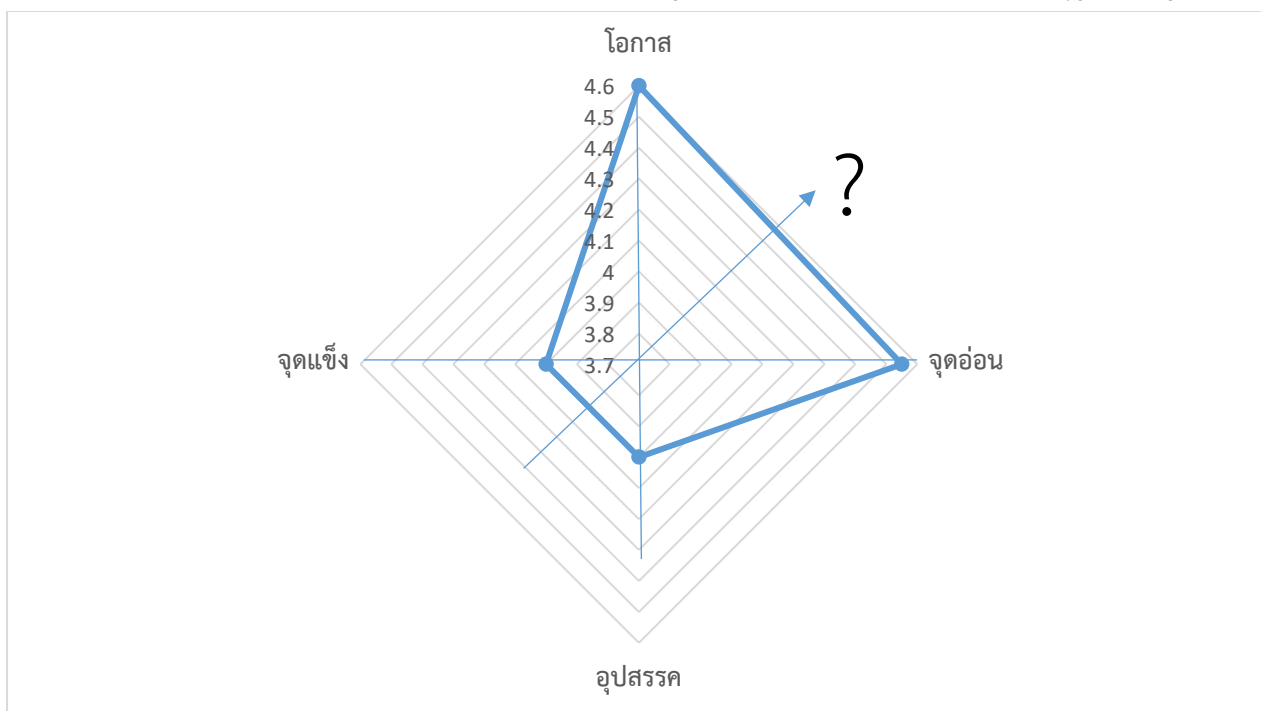
การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส	น้ำหนัก	คะแนน ประเมิน	คะแนนถ่วง น้ำหนัก
O1 นโยบายภาครัฐและยุทธศาสตร์ประเทศให้การยกระดับขีด สมรรถนะของบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก	0.20	5	1.00
O2 หน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงาน ก.พ. มีการพัฒนาทักษะและ ศักยภาพของกำลังคนภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากร ภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน	0.20	4	0.80
O3 สถาบันการศึกษาและสถาบันฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวนมากที่เปิดโอกาสให้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ศึกษา ต่อและศึกษาดูงาน	0.20	4	0.80
O4 กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งได้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาและกำหนด แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา	0.20	5	1.00
O5 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการ เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนไว้โดยเน้นประเด็นการพัฒนาคุณภาพ คนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	0.20	5	1.00
คะแนนรวม	1.00	-	4.60

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

อุปสรรค	น้ำหนัก	คะแนน ประเมิน	คะแนนถ่วง น้ำหนัก
T1 เกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ที่กำหนดคุณสมบัติอาจารย์ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ทำให้เป็นข้อจำกัดในการเปิดหลักสูตรใหม่	0.40	4	1.60
T2 การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ ดิจิทัล ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร	0.30	4	1.20
T3 การจัดสรรงบประมาณของภาครัฐให้กับสถาบันยังไม่ เพียงพอ	0.30	4	1.20
คะแนนรวม	1.00	-	4.00

การประเมินสถานภาพการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



ผลการประเมินสถานภาพการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีจะปรากฏอยู่ด้านโอกาสและจุดอ่อน ซึ่งเป็นตำแหน่งเครื่องหมายคำถาม หรือ Question Mark แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีภายใต้การบริหารงานของงานบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี และหน่วยงานระดับคณะ สำนัก/สถาบันที่เกี่ยวข้องภายใน มีจุดสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสในการเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรคือนโยบายภาครัฐและยุทธศาสตร์ประเทศให้การยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากร สำนักงาน ก.พ. มีการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐ สถาบันการศึกษาและสถาบันฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชน เปิดโอกาสให้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม แต่ปัจจัยภายในบุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เกณฑ์การประเมินเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นยังไม่เป็นรูปธรรม มหาวิทยาลัยยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องกระตุ้นและติดตามบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม พร้อมทั้งสร้างรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

3.1 วิสัยทัศน์การบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (PBRU-HRD Vision)

“ภายใต้ปี 2568 บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูง ทำงานแบบมีอาชีพและมีความสุข”

3.2 พันธกิจ(PBRU-HRD Mission)

1. พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากร
2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีค่านิยมและสมรรถนะสูงขึ้น
3. พัฒนาคุณภาพชีวิตทรัพยากรบุคคลให้ทำงานอย่างมีความสุข

3.3 วัตถุประสงค์(PBRU-HRD Objective)

1. เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีค่านิยมและสมรรถนะสูงขึ้นในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติสู่การทำงานแบบมีอาชีพ
3. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตทรัพยากรบุคคลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ทำงานอย่างมีความสุข

3.4 เป้าประสงค์(PBRU-HRD Goals)

1. ระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ
2. ทรัพยากรบุคคลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีค่านิยมและสมรรถนะสูงขึ้นและประสิทธิผล
3. ทรัพยากรบุคคลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความสุขในการทำงาน

3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร(PBRU-HRD Strategic Issues)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีค่านิยมและสมรรถนะสูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความสุขในการทำงาน

4. สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

4.1 สมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของทรัพยากรบุคคลทั้งระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement Motivation)
- การบริการที่ดี (Service Mind)
- การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

4.2 สมรรถนะผู้บริหาร(Managerial Competency)

- สภาวะผู้นำ(Leadership)
- วิสัยทัศน์ (Vision)
- การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)
- การควบคุมตนเอง (Self Controlling)
- การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

4.3 สมรรถนะบุคลากรตามหน้าที่(Functional Competency)

4.3.1 สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ / ผศ. / รศ. / ศ.)

- ทักษะการให้คำปรึกษา
- ทักษะการสอน
- ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม
- ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ
- ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี

4.3.2 สมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน

สมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่ง (ตำแหน่งละ 5 สมรรถนะ)

ประเภท/ชื่อตำแหน่ง	สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง														
	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม	ความเข้าใจผู้อื่น	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินภารกิจเชิงรุก	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	ความมั่นใจในตนเอง	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	ศิลปะการสื่อสารใจ	สุนทรียภาพทางศิลปะ	ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ
ประเภทผู้บริหาร															
- ผู้บริหาร	●	●	-	●	-	-	●	-	●	-	-	-	-	-	-
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ															
๑) นักวิชาการคอมพิวเตอร์	●	-	-	-	●	-	-	●	-	●	-	-	-	-	●
๒) นักวิชาการเวชสถิติ	●	-	-	-	●	-	-	●	●	-	-	-	-	-	-
๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	●	●	-	-	●	-	-	●	●	-	-	-	-	-	-
๔) นิติกร	●	-	-	-	●	-	-	●	-	●	-	-	-	-	●

ประเภท/ชื่อตำแหน่ง	สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง																	
	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม	ความเข้าใจผู้อื่น	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินการเชิงรุก	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	ความมั่นใจในตนเอง	ความยืดหยุ่นอ่อนปรน	ศิลปะการสื่อสารใจ	สุนทรียภาพทางศิลปะ	ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ	การสร้างสัมพันธ์ภาพ	ความรับผิดชอบในงาน	ความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบ
๕) บุคลากร	●	-	-	-	●	-	-	●	-	●	-	-	-	-	-	-	-	●
๖) นักบริหารงานทั่วไป	●	-	-	-	-	-	-	●	●	●	-	●	-	-	-	-	-	-
๗) นักวิชาการพัสดุ	●	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-	-	-	-	-	-	●	-
๘) นักวิเทศสัมพันธ์	●	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-	-	●	-	-	-	-	-
๙) ที่ปรึกษา	●	●	●	-	-	-	-	-	●	-	-	-	-	-	-	-	-	●
๑๐) นักวิชาการเงินและบัญชี	●	-	-	-	-	-	-	●	-	●	-	-	-	-	-	-	●	-
๑๑) นักตรวจสอบภายใน	●	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-	-	-	-	-	-	●	-
๑๒) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	●	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-	-	●	-	-	-	-	-
๑๓) นักประชาสัมพันธ์	-	●	-	-	-	-	-	●	●	-	●	-	●	-	-	-	-	-
๑๔) นักวิทยาศาสตร์	●	-	-	-	-	●	-	●	●	-	-	-	-	●	-	-	-	●
๑๕) นักกายภาพบำบัด	●	-	-	-	-	●	-	●	●	-	-	-	-	●	-	-	-	●
๑๖) พยาบาล	●	-	-	-	-	●	●	-	-	-	-	-	-	●	-	-	-	●
๑๗) นักวิชาการโภชนาการ	●	-	-	-	-	●	●	-	-	-	-	-	-	●	-	-	-	●
๑๘) นักจิตวิทยา	-	-	-	-	-	-	●	-	-	-	-	-	●	●	●	-	-	-
๑๙) วิศวกรเครื่องกล	●	-	-	-	-	-	-	-	●	●	-	-	-	-	-	-	●	●
๒๐) วิศวกรไฟฟ้า	●	-	-	-	-	-	-	-	●	●	-	-	-	-	-	-	●	●
๒๑) วิศวกรโยธา	●	-	-	-	-	-	-	-	●	●	-	-	-	-	-	-	●	●
๒๒) วิศวกร	●	-	-	-	-	-	-	-	●	●	-	-	-	-	-	-	●	●
๒๓) สถาปนิก	●	-	-	-	-	-	-	-	●	●	-	-	-	●	-	-	-	●
๒๔) นักวิชาการศึกษา	●	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-	-	●	-	-	-	-	-
๒๕) บรรณารักษ์	●	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-	-	●	-	-	-	-	-
๒๖) นักวิจัย	●	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-	-	●	-	-	-	-	-
๒๗) เจ้าหน้าที่วิจัย	●	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-	-	●	-	-	-	-	-
๒๘) นักสังคมสงเคราะห์	-	-	●	-	-	●	●	-	-	-	-	-	●	●	-	-	-	-
ประเภททั่วไป																		
๑) ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	-	-	-	-	-	-	-	●	●	●	-	●	-	-	-	-	●	-
๒) เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	●	●	●	-	●	-	-	-	-	●	-
๓) เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินบัญชี	-	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-	-	-	-	-	-	●	●

ประเภท/ชื่อตำแหน่ง	สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง												
	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม	ความเข้าใจผู้อื่น	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินภารกิจเชิงรุก	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	ความมั่นใจในตนเอง	ความยืดหยุ่นอ่อนปรน	ศิลปะการสื่อสารใจ
๔) เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ	-	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-	-	-
๕) ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-	●	-
๖) ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	-	-	-	-	-	●	-	-	●	-	-	-	●
๗) ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	●	-	-	●	-	-	-	●
๘) ผู้ปฏิบัติงานโภชนาการ	-	-	-	-	-	●	●	-	-	-	-	●	-
๙) ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	●	-	-	●	-	●	-	-	-
๑๐) ช่างภาพ	-	-	-	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-
๑๑) ช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-
๑๒) ช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	-	-	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-
๑๓) ช่างเทคนิค	-	-	-	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-
๑๔) เจ้าหน้าที่บริหารงานอาคารสถานที่	-	-	-	-	-	-	-	●	-	●	-	●	-

5.1 RE-SKILL

- 5.1.1 สายวิชาการ**
- เทคโนโลยีและดิจิทัลสำหรับการจัดการเรียนการสอน
 - เทคนิคการสอน
 - ความเชี่ยวชาญตามสายวิชาชีพ
 - ทักษะภาษาต่างประเทศ

- 5.1.2 สายสนับสนุน**
- เทคโนโลยีและดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน
 - กฎระเบียบ ข้อบังคับ
 - ความเชี่ยวชาญตามสายงาน
 - ทักษะภาษาต่างประเทศ

5.2 UP SKILL

- 5.2.1 สายวิชาการ**
- เทคโนโลยีและดิจิทัลสำหรับการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย
 - เทคนิคการสอนที่ทันสมัย
 - ความเชี่ยวชาญตามสายวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น

- 5.2.2 สายสนับสนุน**
- เทคโนโลยีและดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
 - ความเชี่ยวชาญตามสายงานในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564 – 2568)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง(PBRU-HRD Strategic Issues)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาศูนย์กลาง

- กลยุทธ์ 1 พัฒนาระบบและกลไกในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- กลยุทธ์ 2 พัฒนาระบบและกลไกในการสร้างบุคลากรต้นแบบ
- กลยุทธ์ 3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาบัณฑิตต้นกล้า
- กลยุทธ์ 4 ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศูนย์กลางให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

- กลยุทธ์ 1 พัฒนาทักษะด้านภาษาและการรู้ดิจิทัล (Digital literacy)
- กลยุทธ์ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ
- กลยุทธ์ 3 บ่มเพาะและพัฒนาคนเก่งเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร
- กลยุทธ์ 4 พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- กลยุทธ์ 5 ส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความสุขในการทำงาน

- กลยุทธ์ 1 ปรับระบบและกลไกการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564 – 2568)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				2564	2565	2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากร									
กลยุทธ์ 1 พัฒนาระบบและกลไกในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1)โครงการทบทวนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระดับ 5 บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของโครงการทั้งหมด ระดับ 4 บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของโครงการทั้งหมด ระดับ 3 บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของโครงการทั้งหมด ระดับ 2 บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของโครงการทั้งหมด ระดับ 1 ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ	ระดับ	5	5	5	5	5	งานบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				2564	2565	2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากร									
กลยุทธ์ 1 พัฒนาระบบและกลไกในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2)โครงการทบทวนและปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวนเรื่องที่ทบทวนและปรับปรุง	เรื่อง	2	2	2	2	2	งานบริหารงานบุคคล
กลยุทธ์ 2 พัฒนาระบบและกลไกในการสร้างบุคลากรต้นแบบ	1)โครงการพัฒนาบุคลากรต้นแบบของมหาวิทยาลัย (STAR of PBRU)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลต้นแบบ	คน	15	15	15	15	15	งานบริหารงานบุคคล
กลยุทธ์ 3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาบัณฑิตต้นกล้า	1)โครงการสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาขาดแคลนจากบัณฑิตที่มีความโดดเด่นทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	คน	3	3	3	3	3	งานบริหารงานบุคคล/คณะ
		จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ	หน่วยงาน	5	5	5	5	5	
กลยุทธ์ 4 ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง	1)โครงการสัมมนาส่งเสริมการทำแผน พัฒนาตนเองของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนาการทำแผนพัฒนาตนเอง	ร้อยละ	30	40	50	50	60	งานบริหารงานบุคคล/คณะ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				2564	2565	2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น									
กลยุทธ์ 1 พัฒนาทักษะด้านภาษาและการรู้ดิจิทัล (Language and Digital literacy)	1)โครงการพัฒนาทักษะภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากร (Language and Digital literacy)	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ	ร้อยละ	90	90	90	90	90	ศูนย์ภาษา/ศูนย์คอมพิวเตอร์/คณะ
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ	1)โครงการพัฒนาเชิงปฏิบัติสมรรถนะอาจารย์เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ	ร้อยละ	90	90	90	90	90	สำนักส่งเสริมวิชาการ/คณะ
	2)โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการเพื่อเพิ่มคุณวุฒิปริญญาเอกตามเกณฑ์ สกอ.	ร้อยละของอาจารย์ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	คน	3	3	3	3	3	งานบริหารงานบุคคล/คณะ
	3)โครงการสนับสนุนทุนการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.=15,000-35,000/รศ.=50,000/ศ.=60,000)	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ(ผศ./รศ.)	จำนวน	8	10	15	15	20	สำนักส่งเสริมวิชาการ/คณะ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				2564	2565	2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น									
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ	4)โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ	ร้อยละ	90	90	90	90	90	งานบริหารงานบุคคล/คณะ/สถาบัน/สำนัก
กลยุทธ์ 3 บ่มเพาะและพัฒนาคนเก่งเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร	1)โครงการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย (อธิการ/รองอธิการ/ผข.อธิการ/คณบดี/ผอ.สถาบัน-สำนัก)	ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่เข้ารับการพัฒนาจากผู้บริหารทั้งหมด	ร้อยละ	10	10	10	10	10	งานบริหารงานบุคคล
	2)โครงการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย(ผอ.สนอ./หน.สำนักงานคณะ สถาบัน สำนัก/ผอ.กอง)	ร้อยละของผู้บริหารสายสนับสนุนที่เข้ารับการพัฒนาจากผู้บริหารทั้งหมด	ร้อยละ	10	10	10	10	10	งานบริหารงานบุคคล
	3)โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (รองคณบดี/ผอ/ประธานสาขาวิชา/หนง.)	ร้อยละของผู้บริหารระดับต้นที่เข้ารับการพัฒนาจากผู้บริหารทั้งหมด	ร้อยละ	90	90	90	90	90	งานบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				2564	2565	2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น									
กลยุทธ์ 4 พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	สมรรถนะหลัก(Core Competency) 1)โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักและค่านิยมองค์กรสำหรับบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย ● การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ● การบริการที่ดี ● การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ● การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ● การทำงานเป็นทีม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒน	ร้อยละ	90	90	90	90	90	งานบริหารงานบุคคล
	2)โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านเทคนิคการสอนในศตวรรษที่ 21	ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ	ร้อยละ	90	90	90	90	90	สำนักส่งเสริมวิชาการ/คณะ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				2564	2565	2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น									
กลยุทธ์ 4 พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	3)โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย *อบรมการเขียนหนังสือราชการ/การจัดการประชุม/งานพิธีการต่าง ๆ *อบรมสมรรถนะในงานตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ *อบรมการพัฒนาพื้นฐานความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม * อ บ ร ม ก า ร พ ั ต ฒ น า ท ั ก ษ ะ ภาษาต่างประเทศ *อบรมการใช้ Application ที่มี ความจำเป็นในยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับจริงของโครงการ	ร้อยละ	90	90	90	90	90	งานบริหารงานบุคคล/คณะ/สถาบัน/สำนัก
กลยุทธ์ 5 ส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	1)โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับระเบียบ ประกาศแก่บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาจากจำนวนที่รับจริงของโครงการ	ร้อยละ	90	90	90	90	90	งานบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				2564	2565	2566	2567	2568	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความสุขในการทำงาน									
กลยุทธ์ 1 ปรับระบบ และกลไกการสร้าง ขวัญและแรงจูงใจใน การทำงาน	1)โครงการนันทนาการเพื่อสานสัมพันธ์ น้องพี่ PBRU *กิจกรรมแข่งขันกีฬาสีสัมพันธ์น้องพี่ PBRU *กิจกรรมสังสรรค์งานปีใหม่ ,เกษียณอายุ	ร้อยละบุคลากรทั้งหมดที่เข้า ร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	90	90	90	90	90	งานบริหารงาน บุคคล/ศูนย์กีฬา
	2)โครงการอบรมความปลอดภัยในการ ทำงาน	ร้อยละบุคลากรทั้งหมดที่เข้า ร่วมรับการอบรม	ร้อยละ	100	100	100	100	100	งานอาคารสถานที่/ คณะ/สำนัก/ สถาบัน
	3)โครงการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม	ร้อยละ	90	90	90	90	90	งานบริหารงาน บุคคล/คณะ/ สำนัก/สถาบัน
	4)โครงการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ ตรวจสุขภาพ	คน	100	100	100	100	100	งานอาคารสถานที่/ คณะ/สำนัก/ สถาบัน

ส่วนที่ 4

การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติ

4.1 การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย ดังนั้นเพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

4.1.1 การบริหาร

4.1.1.1 ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

4.1.1.2 ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อเสนอแนะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

4.1.1.3 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

4.1.2 การขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย (พ.ศ.2564 - 2568)

4.1.2.1 ระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.2564 – 2568) และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย คณะ/สถาบัน/สำนักและใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

4.1.2.2 ระดับคณะ/หน่วยงาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะ/สถาบัน/สำนัก รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการในภาพรวม

4.1.2.3 ระดับบุคคล ให้คณะ/สถาบัน/สำนักนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลปฏิบัติราชการ ข้อตกลงหรือ TOR ระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคลหรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

4.2 แนวทางการติดตามและประเมินผล

4.2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

4.2.2 มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

4.2.3 ให้มหาวิทยาลัยและคณะ/สถาบัน/สำนัก นำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/สถาบัน/สำนัก

4.2.4 นำตัวชี้วัดในแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติการตามข้อตกลงหรือ TOR รายบุคคล

4.2.5 มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

4.2.6 ทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

4.3 เงื่อนไขวิธีการประเมินตัวบ่งชี้

1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรพิจารณาจากจำนวนวัตถุประสงค์ของโครงการที่ดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย และคำนวณจากสูตร

$$\text{ร้อยละความสำเร็จ} = \frac{\text{จำนวนวัตถุประสงค์ของโครงการที่บรรลุเป้าหมาย} \times 100}{\text{จำนวนวัตถุประสงค์ทั้งหมด}}$$

หมายเหตุ

1. วัตถุประสงค์ของโครงการ หมายถึง วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการ
2. จำนวนวัตถุประสงค์ของโครงการที่บรรลุเป้าหมาย หมายถึง จำนวนวัตถุประสงค์ของทุกโครงการในแผนพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการได้เท่ากับหรือมากกว่าเป้าหมาย
3. จำนวนวัตถุประสงค์ทั้งหมด หมายถึง จำนวนวัตถุประสงค์ของทุกโครงการในแผนพัฒนาบุคลากร
4. ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ช่วงปีงบประมาณ

2. จำนวนเรื่องที่ทบทวนและปรับปรุง

ขั้นตอนที่สำคัญของการดำเนินงานตามแผน ได้แก่ การทบทวนและปรับปรุงประเด็น/กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับ/หลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความทันสมัย สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันและง่ายต่อการปฏิบัติ วิธีการคำนวณ “จำนวนเรื่องที่ทบทวนและปรับปรุง” ทำได้โดยการนับจำนวนประเด็น/กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับ/หลักเกณฑ์

ต่างๆ ที่นำมาทบทวนและปรับปรุงในการประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยใน
ปีงบประมาณนั้นๆ

3. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลต้นแบบ

บุคลากรต้นแบบ หมายถึง บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการ
วิชาการแก่สังคม การปฏิบัติงาน และการพัฒนางานตามสายงาน และได้รับการยกย่อง/คัดเลือกจากมหาวิทยาลัย
หน่วยงานภายนอกระดับชาติ/นานาชาติ

วิธีการคำนวณ “จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลต้นแบบ” ทำได้โดยการนับจำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการ
และสายสนับสนุนที่ได้รับการยกย่อง/คัดเลือกจากมหาวิทยาลัย หน่วยงานภายนอกระดับชาติ/นานาชาติใน
ปีงบประมาณนั้นๆ

4. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา หมายถึง บัณฑิตสาขาขาดแคลนที่มีความโดดเด่นทางวิชาการและได้รับ
ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยหรือคณะในการศึกษาต่อเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการ

วิธีการคำนวณ “จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา” ทำได้โดยการนับจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับทุน
จากมหาวิทยาลัยหรือคณะให้ไปศึกษาต่อเพื่อกลับมาเป็นอาจารย์ในสาขาที่ขาดแคลนในปีงบประมาณนั้นๆ

5. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ

จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง สถาบันการศึกษาที่บัณฑิตในสาขาขาดแคลนเข้าศึกษาต่อ

วิธีการคำนวณ “จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ” ทำได้โดยการนับจำนวนสถานศึกษาทั้งหมดที่บัณฑิตใน
สาขาขาดแคลนเข้าศึกษาต่อในปีงบประมาณนั้นๆ

6. ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนาการทำแผนพัฒนาตนเอง

การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและการมีคุณวุฒิที่สูงขึ้นเริ่มต้นจากการวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง ดังนั้นบุคลากร
สายวิชาการและสายสนับสนุนจึงควรมีแผนเพื่อการพัฒนาตนเองเป็นแนวทางในการดำเนินงาน หน่วยงานที่
รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจึงควรให้ความรู้และสนับสนุนทรัพยากรอื่นๆ ที่จะเอื้อให้
บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้

วิธีการคำนวณ “ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนาการทำแผนพัฒนาตนเอง” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าสัมมนา} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

หมายเหตุ

1. จำนวนบุคลากรทั้งหมด หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

2. จำนวนบุคลากรที่เข้าสัมมนา หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เข้าร่วมสัมมนา การทำแผนพัฒนาตนเอง

3. ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ช่วงปีงบประมาณ

7. ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ

ทักษะภาษาต่างประเทศและทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้นบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนควรได้รับการพัฒนาทักษะทั้งสองด้าน

วิธีการคำนวณ “ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในทุกโครงการ}}$$

หมายเหตุ

1. จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในทุกโครงการ หมายถึง จำนวนบุคลากรที่กำหนดไว้ในโครงการ พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศและทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลทุกโครงการรวมกัน

2. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เข้าร่วม โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศและทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลทุกโครงการรวมกัน

3. ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ช่วงปีงบประมาณ

8. ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นเป็นสิ่งสำคัญของบุคลากรสายวิชาการ แสดงถึงความเชี่ยวชาญในการจัดการ การเรียนการสอน การวิจัย รวมถึงการให้บริการแก่สังคม แต่การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต้องมีการวางแผนและใช้ เวลาในการดำเนินการ การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วย ให้บุคลากรสายวิชาการสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ

วิธีการคำนวณ “ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการ}}$$

หมายเหตุ

ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ปีงบประมาณ

9. จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

คุณวุฒิปริญญาเอกเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารหลักสูตร ดังนั้นการสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอกจึงมีส่วนช่วยให้การบริหารหลักสูตรเป็นไปอย่างราบรื่นและต่อเนื่อง อีกทั้งยังช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยอีกด้วย

วิธีการคำนวณ “จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก” ทำได้โดยการนับจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกทั้งสถานศึกษาในประเทศและต่างประเทศในปีงบประมาณนั้นๆ

10. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ./รศ.)

ตำแหน่งทางวิชาการแสดงถึงเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และศักยภาพทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ การทำผลงานทางวิชาการจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

วิธีการคำนวณ “จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ” ทำได้โดยการนับจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการจากสภามหาวิทยาลัยในปีงบประมาณนั้นๆ

11. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้นเป็นสิ่งสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุน แสดงถึงความเชี่ยวชาญในปฏิบัติงาน แต่การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้นต้องวางแผนและใช้เวลาในการดำเนินการ การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้นเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ

วิธีการคำนวณ “ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการ} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการ}}$$

หมายเหตุ

ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ปีงบประมาณ

12. ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่เข้ารับการพัฒนาจากผู้บริหารทั้งหมด

สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการพัฒนาสถาบันการศึกษา ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเรียนรู้และทันต่อสถานการณ์ อีกทั้งการสร้างเครือข่ายยังเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการบริหารองค์กร

วิธีการคำนวณ “ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่เข้ารับการพัฒนาจากผู้บริหารทั้งหมด” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนผู้บริหารระดับสูงที่เข้ารับการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนผู้บริหารระดับสูงทั้งหมด}}$$

หมายเหตุ

1. ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบันและสำนัก
2. โครงการที่ผู้บริหารระดับสูงเข้ารับการพัฒนา หมายถึง โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่จัดโดยหน่วยงานภายในประเทศหรือหน่วยงานต่างประเทศ
3. ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ช่วงปีงบประมาณ

13. ร้อยละของผู้บริหารสายสนับสนุนที่เข้ารับการพัฒนาจากผู้บริหารทั้งหมด

สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการพัฒนาสถาบันการศึกษา การสนับสนุนการศึกษา จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่ช่วยทำให้การจัดการเรียนการสอนและพันธกิจต่างๆ ของสถาบันการศึกษาเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเรียนรู้และทันต่อสถานการณ์ อีกทั้งการสร้างเครือข่ายยังเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการคำนวณ “ร้อยละของผู้บริหารสายสนับสนุนที่เข้ารับการพัฒนาจากผู้บริหารทั้งหมด” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนผู้บริหารสายสนับสนุนที่เข้ารับการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนผู้บริหารสายสนับสนุนทั้งหมด}}$$

หมายเหตุ

1. ผู้บริหารสายสนับสนุน หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักอธิการบดี หัวหน้าสำนักงานอธิการบดีหัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานสถาบันกและสำนัก และผู้อำนวยการกอง
2. โครงการที่ผู้บริหารสายสนับสนุนเข้ารับการพัฒนา หมายถึง โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสายสนับสนุนที่จัดโดยหน่วยงานภายในประเทศหรือหน่วยงานต่างประเทศ
3. ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ช่วงปีงบประมาณ

14. ร้อยละของผู้บริหารระดับต้นที่เข้ารับการพัฒนาจากผู้บริหารทั้งหมด

สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในพันธกิจอื่นๆ ผู้บริหารระดับต้นของมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเรียนรู้และทันต่อสถานการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการคำนวณ “ร้อยละของผู้บริหารระดับต้นที่เข้ารับการพัฒนาจากผู้บริหารทั้งหมด” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนผู้บริหารระดับต้นที่เข้ารับการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนผู้บริหารระดับต้นทั้งหมด}}$$

หมายเหตุ

1. ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานสาขาวิชา หัวหน้างาน
2. โครงการที่ผู้บริหารระดับต้นเข้ารับการพัฒนา หมายถึง โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้นที่จัดโดยมหาวิทยาลัย
3. ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ช่วงปีงบประมาณ

15. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา

สมรรถนะหลักและค่านิยมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ดังนั้นบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเข้าใจ เข้าถึง และปฏิบัติอย่างเป็นนิสัย เพื่อช่วยผลักดันให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิธีการคำนวณ “ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

หมายเหตุ

1. จำนวนบุคลากรทั้งหมด หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
2. จำนวนบุคลากรที่เข้าโครงการ หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักและค่านิยมองค์กร
3. ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ช่วงปีงบประมาณ

16. ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ

สถานการณ์โลก เทคโนโลยี ความต้องการของนักศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นการสนับสนุนให้อาจารย์มีความรู้เพิ่มเติมด้านเทคนิคการสอนจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ของรายวิชาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ของนักศึกษาได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย

วิธีการคำนวณ “ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการ}}$$

หมายเหตุ

ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ปีงบประมาณ

17. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับจริงของโครงการ

ความรู้ในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ของโลกและเทคโนโลยีส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุนจึงควรได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

วิธีการคำนวณ “ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับจริงของโครงการ” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการ} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการ}}$$

หมายเหตุ

ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ปีงบประมาณ

18. ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาจากจำนวนที่รับจริงของโครงการ

กฎหมาย ระเบียบ/ข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุนจึงควรเรียนรู้สิ่ง เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด และที่สำคัญอย่างยิ่งคือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ/ข้อบังคับต่างๆ

วิธีการคำนวณ “ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมสัมมนาจากจำนวนที่รับจริงของโครงการ” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการ} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการ}}$$

หมายเหตุ

ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ปีงบประมาณ

19. ร้อยละบุคลากรทั้งหมดที่เข้าร่วมกิจกรรม

การจัดกิจกรรมที่สร้างความสุขและขวัญกำลังใจแก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ยังทำให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรู้จักกันมากขึ้นซึ่งเป็นส่วนช่วยในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น

วิธีการคำนวณ “ร้อยละบุคลากรทั้งหมดที่เข้าร่วมกิจกรรม” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

หมายเหตุ

1. จำนวนบุคลากรทั้งหมด หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
2. จำนวนบุคลากรที่เข้ากิจกรรม หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เข้าร่วมกิจกรรม
3. กิจกรรมนันทนาการ หมายถึง กิจกรรมกีฬา งานเกษียณอายุราชการ ที่จัดโดยมหาวิทยาลัย
4. ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ช่วงปีงบประมาณ

20. ร้อยละบุคลากรทั้งหมดที่เข้าร่วมรับการอบรม

ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอีกประการนอกเหนือจากความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยเฉพาะในตำแหน่งงานที่มีความเสี่ยงในรูปแบบต่างๆ องค์กรมีหน้าที่ในการให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานต่อบุคลากร

วิธีการคำนวณ “ร้อยละบุคลากรทั้งหมดที่เข้าร่วมกิจกรรม” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

หมายเหตุ

1. จำนวนบุคลากรทั้งหมด หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
2. จำนวนบุคลากรที่เข้ากิจกรรม หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เข้าร่วมกิจกรรมอบรมความปลอดภัยในการทำงาน

3. กิจกรรมอบรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก
4. ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ช่วงปีงบประมาณ

21. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม

ความรู้ในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ของโลกและเทคโนโลยีส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงานในองค์กรต่างๆ จะช่วยให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของตนได้

วิธีการคำนวณ “ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

หมายเหตุ

1. จำนวนบุคลากรทั้งหมด หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
2. จำนวนบุคลากรที่เข้ากิจกรรม หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เข้าร่วมกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ช่วงปีงบประมาณ

22. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพ

การตรวจสอบคุณภาพประจำปีเป็นสวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงสภาวะสุขภาพของตน อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

วิธีการคำนวณ “จำนวนบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพ” คำนวณได้จากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

หมายเหตุ

1. จำนวนบุคลากรทั้งหมด หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
2. จำนวนบุคลากรที่เข้ากิจกรรม หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เข้าการตรวจสอบสุขภาพที่จัดโดยมหาวิทยาลัย
3. ระยะเวลาในการพิจารณา ได้แก่ ช่วงปีงบประมาณ

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ๗๙๖/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๔ ปี (๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

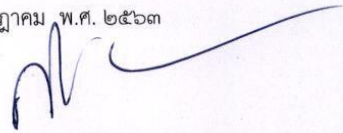
เพื่อให้ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๔ ปี (๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ดังต่อไปนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรินทร์	ศรีวรรณารถ	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณี	คอนจจอหอ	รองประธานกรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต	สุดตา	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตชน	วงศ์รัตน์	กรรมการ
๕. อาจารย์ ดร.วิศิษฐ์	สุขแสงอร่าม	กรรมการ
๖. อาจารย์ปิยวรรณ	คุสินธุ์	กรรมการ
๗. นายสะอาด	เข็มสีดา	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วราภรณ์	แก้วแย้ม	กรรมการ
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญญา	พานิช	กรรมการ
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา	มุขดา	กรรมการ
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภภาพร	กล้าสกุล	กรรมการ
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรทิพย์	บัวสาม	กรรมการ
๑๓. อาจารย์ ดร.ปัทมาพร	ยอดสันติ	กรรมการ
๑๔. นางพิทยาภรณ์	พิริยะสุขถาวร	กรรมการ
๑๕. นางจุฑา	แก้วพิจิตร	กรรมการ
๑๖. ดร.กชพรรณ	ลักโนปกรณ์	กรรมการ
๑๗. นางนันทวรรณ	เอมณกุลกิจ	กรรมการ
๑๘. นางทานตะวัน	มณีวิหค	กรรมการ
๑๙. นางโชติกา	มาลาพงษ์	กรรมการ

/๒๐. นาง....

๒๐. นางวไลลักษณ์	เพชรมณี	กรรมการ
๒๑. นางสาวประภัสสร	อินทราพงษ์	กรรมการ
๒๒. นางนงลักษณ์	พทุพันธ์	กรรมการ
๒๓. นางสาวทิพย์วรรณ	ทองสัมฤทธิ์	กรรมการ
๒๔. นางปิ่นทอง	อมรจติ	กรรมการ
๒๕. นางภควัน	จันทนเสวี	กรรมการ
๒๖. นางนภัสภรณ์	นามสละ	กรรมการและเลขานุการ
๒๗. นางสาวฉล่องขวัญ	บวงสรวง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนา กลิ่นงาม)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

*** กรอบแนวคิดการพัฒนาศูนย์กลางมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564 – 2568) ***



วิสัยทัศน์ : ภายในปี 2568 บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูง ทำงานแบบมืออาชีพและมีความสุข