



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ประจำปีงบประมาณ 2556-2560

กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

คำนำ

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2556 – 2560 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในกรอบระยะเวลา 5 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2553 – 2557) ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 และตามเกณฑ์การประเมินของ สกอ. ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสนับสนุน รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ข้อมูลเบื้องต้นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	1
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	10
แผนผังยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	13
ระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาศูนย์กลาง	14
แผนพัฒนาศูนย์กลางสายสนับสนุน 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 กระทรวงธรรมการจึงส่งย้ายนักเรียนฝึกหัดครูมูลไปเรียนที่โรงเรียนฝึกหัดครูสงขลาและโรงเรียนฝึกหัดครูอยุธยา ส่วนนักเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดให้ย้ายไปเรียนที่บริเวณวัดเกตุ ต.ท่าราบ อ.เมือง จ.เพชรบุรี (ริมฝั่งแม่น้ำตรงข้ามกับพระราชวังรามราชนิเวศน์)

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

พ.ศ. 2485 เปิดรับนักเรียนฝึกหัดครูมูลอีกครั้งหนึ่ง 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 จึงย้ายโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีมาที่แหล่งใหม่ที่ตำบลนาข่วง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี และดำเนินงานมาจนถึงปัจจุบัน

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

พ.ศ. 2519 วิทยาลัยครูเพชรบุรีได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 และเปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา

พ.ศ. 2528 เปิดสอนระดับอนุปริญญาสาขาวิชาศิลปศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์

พ.ศ. 2529 เปิดสอนระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีครบ 3 สาขา คือ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาศิลปศาสตร์

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานนามวิทยาลัยครูว่า “สถาบันราชภัฏเพชรบุรี” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 โดยมีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต ทั้งสาขาวิชาการศึกษาและสาขาวิชาอื่น โดยเปิดสอนระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

พ.ศ. 2538 พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ได้รับการลงพระปรมาภิไธยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2538 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2538 เป็นต้นมา ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงวิทยาลัยครูเป็นสถาบันราชภัฏมีศักดิ์และสิทธิ์สมบูรณ์ตามกฎหมายทุกประการ และมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของสถาบันราชภัฏในทุกๆ ด้านและส่งผลให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นโดยมีภารกิจหลัก คือ ให้การศึกษาทางด้านวิชาการและวิชาชีพขั้นสูง ทำการวิจัย ให้การบริการทางวิชาการแก่สังคม 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 ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพขั้นสูง 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 โดยการแลกเปลี่ยนนักศึกษา กับมหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี 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 โดยการแลกเปลี่ยนนักศึกษา กับมหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี 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 โดยการแลกเปลี่ยนนักศึกษา กับมหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี 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 โดยการแลกเปลี่ยนนักศึกษา กับมหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี 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. เป็นผู้นำในการน้อมนำโครงการพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สังคม
6. บุคลากรและนักศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และถ่ายทอดสู่สากล
7. ระบบบริหารของมหาวิทยาลัยมีธรรมาภิบาล มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

“ชื่อสัตย์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้”

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

“มหาวิทยาลัยแห่งการท่องเที่ยวและอาหาร”

นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย**ด้านการผลิตบัณฑิต**

1. เร่งรัดผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมนำความรู้ มีความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ ตลอดจนมุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีสุขภาวะที่ดี
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. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งคุณภาพ 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. 2556-2560

คณะ/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์	จำนวนอัตรากำลัง (คน)				
	ทั้งหมด	มีนครอง	ว่างมีเงินเดือน	ว่างรอเลื่อนระดับ	ว่างไม่มีเงินเดือน
1. คณะครุศาสตร์	101	24	14	3	60
- สายสนับสนุน	10	5	2	3	-
- สายวิชาการ	91	19	12	-	60
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	42	31	5	3	3
- สายสนับสนุน	12	4	2	3	3
- สายวิชาการ	30	27	3	-	0
3. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	51	45	3	2	3
- สายสนับสนุน	12	6	3	2	1
- สายวิชาการ	39	39	0	-	*2 ใช้แล้ว
4. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	65	31	9	3	22
- สายสนับสนุน	15	6	2	3	4
- สายวิชาการ	50	25	7	-	18
5. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	214	100	6	3	105
- สายสนับสนุน	18	7	3	3	5
- สายวิชาการ	196	93	3	-	100
6. คณะวิทยาการจัดการ	99	52	24	2	21
- สายสนับสนุน	16	11	3	2	-
- สายวิชาการ	83	41	21	-	21
7. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	122	68	8	3	43
- 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
16. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี		21	10	5	1	5
- สายสนับสนุน		3	1	1	1	-
- สายวิชาการ		18	9	4	-	5
17. คณะพยาบาลศาสตร์		50	11	34	3	2
- สายสนับสนุน		8	2	1	3	2
- สายวิชาการ		42	9	33	-	-
18. สถาบันการทอเย็บและอาหาร		18	1	6	1	10
- สายสนับสนุน		3	1	1	1	-
- สายวิชาการ		15	-	5	-	10
รวมทั้งสิ้น	สายสนับสนุน	279	147	44	44	44
	สายวิชาการ	667	320	92	0	257
	รวม	946	467	136	44	301

ข้อมูล ณ เมษายน 2557

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2556 - 2560

หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนากุศลการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2553 - 2567) ที่ต้องการพัฒนากุศลการให้มีคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย บุคลากรมีศักยภาพที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติ และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนากุศลการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2556 - 2560 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

วิสัยทัศน์การพัฒนากุศลการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองไปสู่ความเป็นเลิศ และเป็นพลังในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย

พันธกิจในการพัฒนากุศลการ

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
2. พัฒนาขีดความสามารถ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
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 และความพร้อมทางด้านอารมณ์และจิตใจเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
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

แผนผังยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ประจำปีงบประมาณ 2556 – 2560

วิสัยทัศน์	บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองไปสู่ความเป็นเลิศ และเป็นพลังในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย			
พันธกิจ	1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน 2. พัฒนาขีดความสามารถ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 3. เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม 4. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม			
ประเด็นยุทธศาสตร์	1. วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านบุคลากร	2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ	3. พัฒนาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล	4. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
เป้าประสงค์	1. มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย 2. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอัตรากำลัง 3. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล 2. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ 2. มหาวิทยาลัยมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในองค์กร
กลยุทธ์	1. ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ 2. พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านอารมณ์และจิตใจเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 3. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4. ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกัน	1. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ 3. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร 4. สร้างระบบและกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม	1. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ 3. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ 4. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. สร้างแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของบุคลากร 2. พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจ และกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2556 – 2560

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				56	57	58	59	60	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนอัตราค่าจ้าง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านบุคลากร									
1. ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับภารกิจ	1.1 ทบทวนแผนอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย 1.2 การจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	ร้อยละ	-	100	100	100	100	ทุกหน่วยงาน
2. พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และจิตใต้สำนึกเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1 การจัดทำระบบและกลไกในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านอารมณ์และจิตใต้สำนึกเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 2.2 จัดทำเกณฑ์การประเมินการทำงานของพนักงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 2.3 จัดทำเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างเมื่อครบสัญญาเดิมของพนักงาน	- มีระบบและกลไกในการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ - มีประกาศการประเมินผลการทำงานที่ปฏิบัติกร และการประกาศการประเมินผล - ประกาศการประเมินผลการทำงานของพนักงาน	ระบบ	-	1	-	-	-	กองการเจ้าหน้าที่ กองนโยบายและแผน
3. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.1 โครงการพัฒนา/ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ	ระบบ	1	1	1	1	1	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				56	57	58	59	60	
4. ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกัน	4.1 โครงการติดตามประเมินผลการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงระบบ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	60	65	70	75	80	กองการเจ้าหน้าที่ฝ่ายระบบสารสนเทศฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมุ่งมั่นก้าวหน้าในอาชีพ									
5. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.1 กำหนด/พัฒนา/ปรับปรุงสมรรถนะที่พึงประสงค์และแนวปฏิบัติการกำกับและติดตามการใช้ระบบสมรรถนะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5.2 สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะกับบุคลากร	ร้อยละของสมรรถนะที่ได้รับการทบทวน พัฒนา และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ	-	-	50	100	-	กองการเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงาน
6. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	6.1 โครงการพัฒนาทักษะและความรู้บุคลากรทางการการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	ร้อยละ	20	20	20	20	20	กองการเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงาน
7. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	7.1 โครงการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ 7.2 โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	-	-	50	100	-	กองการเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงาน
			ร้อยละ	-	20	30	50	100	กองการเจ้าหน้าที่หน่วยงานและบุคลากรทุกคน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				56	57	58	59	60	
7. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (ต่อ)	7.3 การจัดสรรทุนสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	จำนวนทุนที่จัดสรรให้แก่บุคลากรในการศึกษาต่อ	ทุน	1	2	2	2	2	การเจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการบริหาร กองทุน
8. สร้างระบบและกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม	8.1 การทบทวนและปรับปรุงจัดทำกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารบุคคลให้มี ความชัดเจนและเป็นธรรม	จำนวนกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหาร บุคคลที่ได้รับการทบทวน ปรับปรุง หรือจัดทำ	กฎ/ ระเบียบ/ หลักเกณฑ์	1	1	1	1	1	กองการเจ้าหน้าที่
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล									
9. ปรับเปลี่ยนกระบวนการด้านการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล	9.1 การบรรยายพิเศษเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	-จำนวนโครงการบรรยาย เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลใน การทำงาน -ร้อยละความพึงพอใจใน การบริหารจัดการของ หน่วยงาน	โครงการ	1	1	1	1	1	สำนักงานอธิการบดี
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	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				56	57	58	59	60	
12. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงาน	12.1 การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลงานและสมรรถนะของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจในการประเมินผลการใช้ระบบ	ร้อยละ	60	65	70	75	80	กองการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร									
13. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผาสุกของบุคลากร	13.1 โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข	กิจกรรม	2	2	2	2	2	สำนักงานอธิการบดีทุกหน่วยงาน
	13.2 กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในที่ทำงาน	จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย	กิจกรรม	1	1	1	1	1	สำนักงานอธิการบดีทุกหน่วยงาน
	13.3 กิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคลากรในองค์กร	จำนวนกิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคลากร	กิจกรรม	2	3	3	3	3	สำนักงานอธิการบดีทุกหน่วยงาน
14. พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจและกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน	14.1 โครงการจัดทำระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	ระดับความสำเร็จของโครงการฯ	ระดับ (1 – 5)	-	-	-	2	3	สำนักงานอธิการบดี

แผนพัฒนาทักษะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2556 – 2560

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
				56	57	58	59	60	
พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	1. โครงการพัฒนาทักษะการสอนโดยเน้นการสอนแบบ Action Learning 1.1 กิจกรรมจัดอบรมเทคนิคการสอนและการประเมินผล	ร้อยละของที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	ร้อยละ	80	80	85	90	95	ทุกหลักสูตร/ สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน
	2. โครงการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ 2.1 กิจกรรมทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอนุมัติผลงานทางวิชาการ และมีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน	2	4	8	10	12	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน

