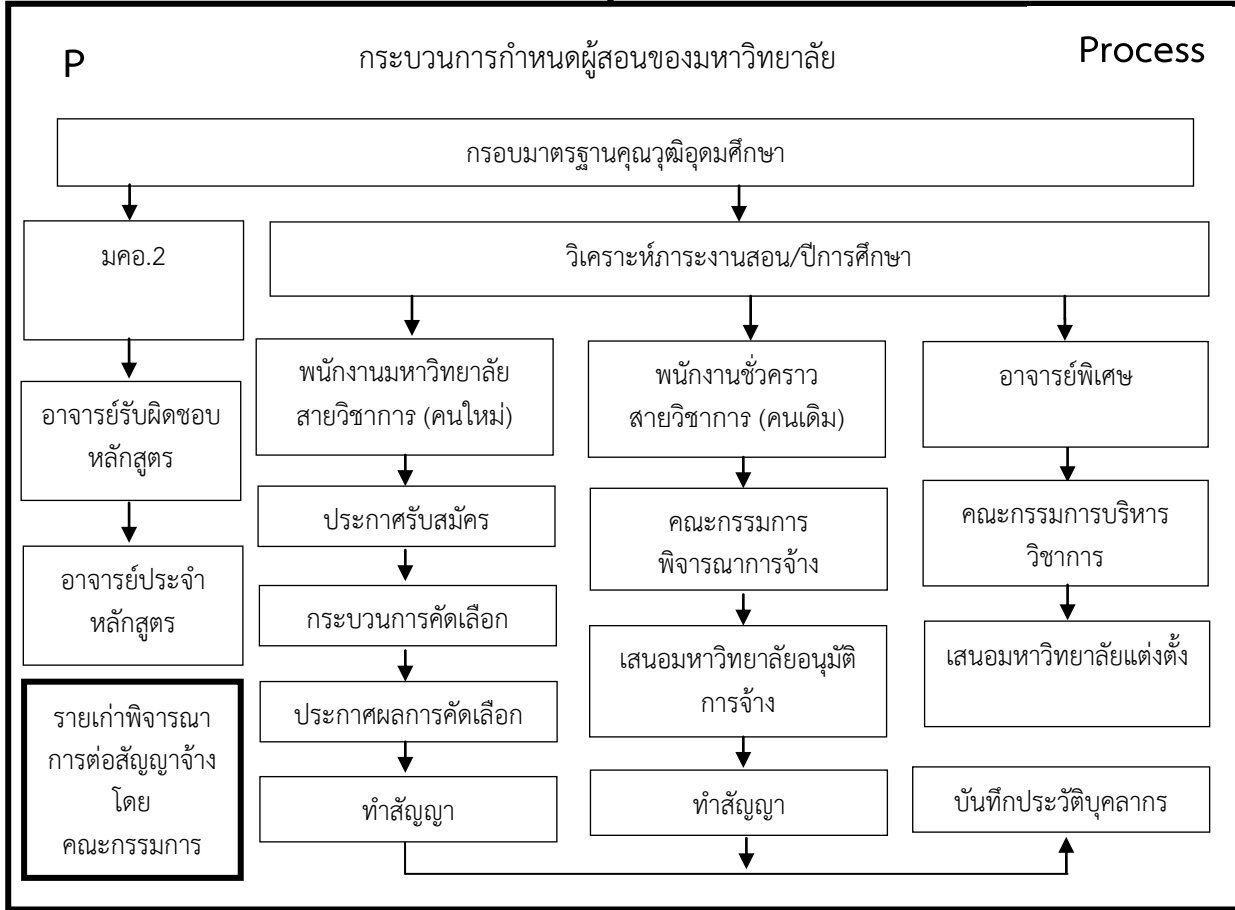
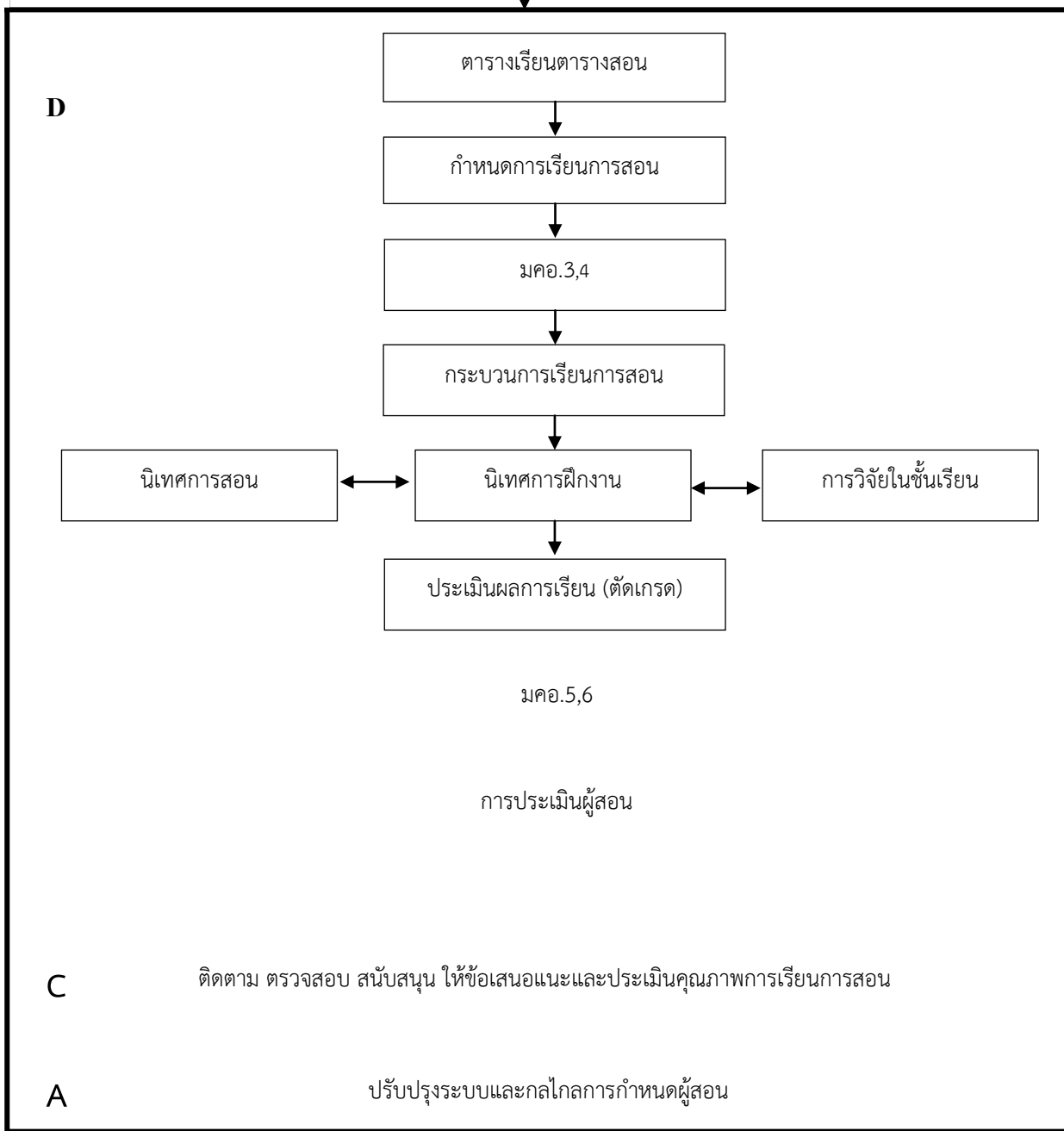




- สภามหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการบริหารวิชาการ
- คณะกรรมการสภาวิชาการ
- คณะกรรมการบริหารคณะ
- รายงานการประชุม
- มคอ.2



- ผลการวิเคราะห์ภาระงานสอน
- คณะกรรมการบริหารคณะ
- คณะกรรมการบริหารวิชาการ
- คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการสภาวิชาการ
- คำสั่งแต่งตั้งอาจารย์พิเศษ
- สัญญาการจ้าง
- ประกาศรับสมัคร
- ข้อเสนอคัดเลือก
- คำสั่งคณะกรรมการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่
- กระบวนการปฐมนิเทศ
- โครงการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนมืออาชีพ



- ตารางเรียนตารางสอน
- ปฏิทิน/กำหนดการเรียนการสอน
- ระบบส่ง มคอ. 3 4 5 6 7
- ระบบประเมินผู้สอนออนไลน์
- คำสั่งคณะกรรมการนิเทศการสอน/การฝึกงาน
- ระบบการส่งผลการเรียนออนไลน์

- ผลการประเมินการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือน 12 เดือน
- ผลการประเมินผู้สอน
- คณะกรรมการบริหารวิชาการ
- คณะกรรมการบริหารคณะ
- คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

Output/Outcome

จำนวนอาจารย์ผู้สอน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- คุณภาพการสอน
- คุณภาพบัณฑิต
- สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำ
- ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

- เกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษาและเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
- เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร (TQF)
- เกณฑ์มาตรฐานมหาวิทยาลัย

อัตลักษณ์นักศึกษา

เอกลักษณ์

จากแผนภาพอธิบายได้ว่า ระบบและกลไกการกำหนดผู้สอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีกำหนดขึ้นบนพื้นฐานของระบบ CSIPOCF คือ C (Context) = บริบทของมหาวิทยาลัย S (Suppliers) = บุคคลหรือหน่วยงานที่กำหนดผู้สอน I (Input) = ปัจจัยนำเข้าที่เป็นปัจจัยในการบริหารมหาวิทยาลัย P (Process) = กระบวนการบริหารมหาวิทยาลัยตามปัจจัยนำเข้า O (Output) = ผลผลิต ผลที่เกิดจากการบริหารมหาวิทยาลัยของผู้บริหารสถาบัน C (Customers) = ผู้ที่ได้รับผลจากระบบและกลไกการกำหนดผู้สอน F (Feedback) ผลสะท้อนกลับ หรือการให้ข้อมูล หรือความคิดเห็นในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนเพื่อนำไปปรับปรุงระบบและกลไกให้มีประสิทธิภาพในรอบปีถัดไป

## ก. ระบบการกำหนดผู้สอน

มหาวิทยาลัยโดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนร่วมกับฝ่ายบริหารงานบุคคล สาขาวิชาและคณะ ดำเนินการตามระบบการกำหนดผู้สอน ดังนี้

### 1. บริบทของมหาวิทยาลัย

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

### 2. ผู้ส่งมอบ

ผู้ส่งมอบที่สำคัญของระบบและกลไกการกำหนดผู้สอนตามนโยบายของมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

2.1 นโยบายด้านผลิตบัณฑิต กำหนดไว้ว่า ให้มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยผลิตบัณฑิตตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการผลิตบัณฑิตมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ทั้งนี้เป็นไปตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยซึ่งถ่ายทอดลงสู่ผู้บริหารระดับสูงเพื่อผู้บริหารระดับสูงถ่ายทอดสู่ผู้บริหารทุกระดับเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สำนัก สถาบัน คณะ สาขาวิชา นำไปกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติราชการ เพื่อขับเคลื่อนให้พันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.2 ชุมชนและสังคม ซึ่งเป็นหน่วยส่งมอบที่สำคัญในระดับปฏิบัติการ เนื่องจากชุมชนและสังคมเป็นหน่วยผลิตทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาตอนปลาย (ระดับต้น คือ ระดับประถมศึกษา ระดับกลาง คือ ระดับมัธยมศึกษา ระดับปลาย คือ ระดับอุดมศึกษา) เพื่อส่งมอบทรัพยากรมนุษย์ให้หน่วยผลิตบัณฑิต (มหาวิทยาลัยระดับอุดมศึกษา)

### 3. ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบกลไกกำหนดผู้สอน คือ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย แผนผลิตบัณฑิต ที่ประกอบด้วย แผนการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตร แผนอัตรากำลังสายวิชาการรวมถึงอัตรากำลังสายสนับสนุน แผนรับนักศึกษาเพื่อศึกษาแนวโน้มการส่งมอบ การคงอยู่ และการสำเร็จการศึกษา เพื่อ

เป็นข้อมูลกำหนดแผนรับในอนาคต ภาระงานสอน ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังเพื่อนำไปสู่การกำหนดภาระงานสอนในอนาคต

#### 4. กระบวนการ

กระบวนการกำหนดผู้สอน จะคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงระบบและกลไกกำหนดผู้สอนในองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ประกอบด้วย ผู้กำหนดนโยบายมหาวิทยาลัยทำหน้าที่กำกับติดตาม ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติการ ฝ่ายประกันคุณภาพทำหน้าที่กำกับให้กระบวนการกำหนดผู้สอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดผู้สอน ประกอบด้วย สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ฝ่ายบริหารงานบุคคล ซึ่งทำหน้าที่ประสานงาน พัฒนาและสร้างระบบกลไกกำหนดผู้สอนในภาพรวมของมหาวิทยาลัย คณะ และสาขาวิชา ทำหน้าที่เสนอแผนอัตรากำลังผู้สอนตามเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการกำหนดผู้สอนออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) ผู้สอนที่ถูกกำหนดไว้เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตร 2) ผู้สอนรายใหม่ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสัญญาจ้าง 4 ปี 3) ผู้สอนรายใหม่ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสัญญาจ้างชั่วคราวรายปี และ 4) อาจารย์พิเศษรายชั่วโมง การกำหนดผู้สอนดังกล่าว ดำเนินการดังนี้

##### 4.1 ขั้นการวางแผน (Plan)

สาขาวิชาพัฒนาหลักสูตรโดยการสำรวจผู้มีส่วนได้เสียเพื่อประกอบการพิจารณาการพัฒนาหลักสูตร โดยกำหนดผู้สอนตามหลักเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิการอุดมศึกษา และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2548 รวมถึงเป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในระยะ 5 ปี

คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารวิชาการ และคณะกรรมการฝ่ายบุคคลเพื่อพิจารณาจ้างกรณีผู้สอนสายวิชาการประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสัญญาจ้าง 4 ปี สัญญาจ้างชั่วคราวรายปี ส่วนอาจารย์พิเศษรายชั่วโมง คณะกรรมการบริหารวิชาการเป็นผู้พิจารณาอนุมัติเพื่อเสนอมหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษ โดยมีกระบวนการดำเนินงานดังนี้

##### 4.2 ขั้นปฏิบัติ (Do)

###### 4.2.1 ระดับหลักสูตร มีการดำเนินงานดังนี้

สาขาวิชาดำเนินการกำหนดผู้สอน ทั้ง 4 ประเภท ดังนี้

- (1) กำหนดผู้สอนโดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
- (2) เสนออัตรากำลังและกำหนดผู้สอน ดำเนินการดังนี้

ก. ข้าราชการสายวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) บริหารจัดการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคลในรูปแบบคณะกรรมการ

ข. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสัญญาจ้าง 4 ปี เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี บริหารจัดการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคลในรูปแบบคณะกรรมการ

ค. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสัญญาจ้างชั่วคราวรายปี เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี บริหารจัดการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคลในรูปแบบคณะกรรมการ

ง. อาจารย์พิเศษ พิจารณากลั่นกรองเพื่อเสนอแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย บริหารจัดการโดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนในรูปแบบคณะกรรมการบริหารวิชาการ

(3) กำหนดภาระงานสอนให้กับผู้สอนตามประกาศมหาวิทยาลัยเพชรบุรี เรื่องการกำหนดภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

(4) ผู้สอนจัดทำ มคอ. 3 4 5 6 ตามกำหนดเวลา

(5) ประเมินผลการเรียนตามภาระงานสอนที่ได้รับมอบหมาย

(6) ผู้สอนดำเนินการสอนตามภาระงานสอนที่ได้รับมอบหมาย

(7) ประเมินการสอนของผู้สอนตามแผนที่กำหนดไว้

(8) ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนตามผลการประเมินการสอนโดยผู้เรียน และคณะกรรมการทวนสอบผลสัมฤทธิ์

#### 4.2.2 ระดับคณะ มีการดำเนินการดังนี้

(1) เสนอแผนอัตรากำลังและกำหนดผู้สอนต่อคณะกรรมการบริหารวิชาการเพื่อพิจารณากลั่นกรองให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ก. ข้าราชการสายวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) บริหารจัดการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคลในรูปแบบคณะกรรมการ

ข. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสัญญาจ้าง 4 ปี เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี บริหารจัดการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคล

ค. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสัญญาจ้างชั่วคราวรายปี เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี บริหารจัดการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคลในรูปแบบคณะกรรมการ

ง. อาจารย์พิเศษ พิจารณากลั่นกรองเพื่อเสนอแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย บริหารจัดการโดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนในรูปแบบคณะกรรมการบริหารวิชาการ

(2) คณบดีซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารวิชาการ พิจารณากลั่นกรองความเหมาะสมของอาจารย์พิเศษในเบื้องต้นเพื่อเสนอต่อมหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

#### 4.2.3 ระดับมหาวิทยาลัย มีการดำเนินการดังนี้

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนเป็นหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยรับนโยบายจากมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างระบบและกลไกการกำหนดผู้สอน และตามระบบกลไกระบบประกันคุณภาพภายในตามองค์ประกอบที่ 4 อาจารย์ ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การบริหารและพัฒนาอาจารย์ ดังนี้

(1) สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบหลักสูตรที่เป็นไปตามเกณฑ์เกี่ยวกับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตร

(2) คณะเสนอขออัตรากำลังสายวิชาการเพื่อให้ระบบการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ดำเนินการดังนี้

ก. ข้าราชการสายวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) บริหารจัดการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคลในรูปแบบคณะกรรมการ

ข. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสัญญาจ้าง 4 ปี เป็นไปตามข้อบังคับว่า  
ด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี บริหารจัดการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคลในรูปแบบคณะกรรมการ

ค. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสัญญาจ้างชั่วคราวรายปี เป็นไปตาม  
ข้อบังคับว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี บริหารจัดการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคลในรูปแบบ  
คณะกรรมการ

ง. อาจารย์พิเศษ พิจารณากลับกรองเพื่อเสนอแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย บริหาร  
จัดการโดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนในรูปแบบคณะกรรมการบริหารวิชาการ

จ. บันทึกประวัติในระบบฐานข้อมูลบุคลากรโดยฝ่ายบริหารงานบุคคล

#### 4.3 ขั้นตรวจสอบ (Check)

ทั้งระดับหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย จัดให้มีการควบคุม การติดตามตรวจสอบ  
การดำเนินงานตามแผนการกำหนดผู้สอนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ

#### 4.4 ขั้นปรับปรุง (Act)

ทั้งระดับหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย มีการประเมินความสำเร็จตามระบบและกลไก แล้ว  
นำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ และส่งข้อมูลผลการดำเนินงานผ่านคณะ  
กรรมการบริหารวิชาการและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อทบทวนการปรับปรุงผลการประเมิน สรูป  
บทเรียนที่ได้รับเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดี พร้อมเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

### 5. ผู้ใช้บริการ

มหาวิทยาลัยคำนึงถึงผู้ใช้ผลผลิตของมหาวิทยาลัย คือ ความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อ  
การกำหนดผู้สอนที่ดำเนินการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเพื่อผลผลิตของบัณฑิตมีคุณภาพและโปร่งใสสามารถ  
ตรวจสอบกระบวนการเรียนการสอนและผู้สอนได้

### 6. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลการบริหารของกระบวนการกำหนดผู้สอนส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านการผลิตบัณฑิตของ  
หลักสูตร ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัยในภาพรวม อันจะแสดงให้เห็นถึงการ  
บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่วางไว้ ผู้เรียนมีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานของหลักสูตรและเกณฑ์  
มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลต่ออัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของบัณฑิตตามที่มหาวิทยาลัยได้แสดงไว้ในแผน  
ยุทธศาสตร์

### 7. ผลสะท้อนกลับ

ผลการร้องเรียนเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนและผู้สอนของผู้มีส่วนได้เสีย ได้รับการปรับปรุง  
แก้ไขเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีในรอบปีถัดไป

## ข. กลไกการกำหนดผู้สอน

มหาวิทยาลัยโดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนร่วมกับสาขาวิชาและคณะดำเนินการตามกลไกการกำหนดผู้สอน ดังนี้

### 1. ระดับหลักสูตร

อาจารย์ประจำสาขาวิชา ดำเนินการดังนี้

(1) ประชุมอาจารย์ประจำสาขาวิชาเพื่อกำหนดแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องและภาระงานสอนตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เรื่อง การกำหนดภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

(2) บันทึกนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อให้ข้อเสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

(3) เอกสารการจัดทำ มคอ. 3 4 5 6

(4) ตารางเรียนตารางสอน

(5) เอกสารประเมินการสอน

### 2. ระดับคณะ

คณะดำเนินการ ดังนี้

(1) บันทึกนำเสนอแผนอัตรากำลัง แบ่งตามประเภทของบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

ก. ข้าราชการสายวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) บริหารจัดการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคล

ข. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสัญญาจ้าง 4 ปี เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี บริหารจัดการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคลในรูปแบบคณะกรรมการ

ค. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสัญญาจ้างชั่วคราวรายปี เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี บริหารจัดการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคลในรูปแบบคณะกรรมการ

ง. อาจารย์พิเศษ พิจารณากลับกรองเพื่อเสนอแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย บริหารจัดการโดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนในรูปแบบคณะกรรมการบริหารวิชาการ

(2) มีคณะกรรมการ ควบคุม กำกับ ติดตาม สนับสนุน ประเมินผล และการให้ความช่วยเหลือกระบวนการกำหนดผู้สอนและกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนและระบบที่วางไว้

(3) รายงานผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อหาแนวทางช่วยเหลือกระบวนการกำหนดผู้สอนและการดำรงรักษาผู้สอน

(4) แผนปรับปรุงกระบวนการกำหนดผู้สอน

(5) วิเคราะห์ผลการประเมินการสอนเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและผู้สอน

### 3. ระดับมหาวิทยาลัย

โดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ดำเนินการดังนี้

(1) จัดทำวาระการประชุมคณะกรรมการบริหารวิชาการ วาระเพื่อพิจารณาการกักตุนการแต่งตั้งอาจารย์พิเศษ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วย การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2553 ข้อ 12 (3)

(2) มีคณะกรรมการ ควบคุม กำกับ ติดตาม สนับสนุน ประเมินผล และการให้ความช่วยเหลือ  
กระบวนการกำหนดผู้สอนและกระบวนการเรียนการสอนให้ปฏิบัติตามแผนและระบบที่วางไว้

(3) โครงการพัฒนาครูมืออาชีพ ดำเนินการโดยคณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนัก  
ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

(4) รายงานผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อหาแนวทางช่วยเหลือกระบวนการกำหนดผู้สอนและ  
การดำรงรักษาผู้สอน