

ตั้บ่งชี้ 4.1 ระบบการรับอาจารย์ใหม่ (เกียรติ อุดมกาญจนานนท์)

- วิเคราะห์อัตรากำลังโดยใช้หลักเกณฑ์สัดส่วนจำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา ที่เป็นไปตามเกณฑ์ สกอ.
- หลักสูตรกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ที่จะรับให้สอดคล้องกับความต้องการ
- วิเคราะห์ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงกรณีขาดแคลนอาจารย์ การขอกรอบทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ

(P-วางแผน)

(D-ดำเนินการ)

- ดำเนินการขอกรอบอัตราตั้งใหม่เพื่อบรรจุอาจารย์ใหม่
- เมื่อได้รับอนุมัติกรอบอัตราอาจารย์ใหม่แล้ว งานบริหารและธุรการดำเนินการจัดทำประกาศรับสมัคร
- แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกฯ ประกอบด้วยหัวหน้าภาควิชาเป็นประธาน และอาจารย์ในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 คนเป็นกรรมการ
- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก และดำเนินการตามหลักเกณฑ์

(A-ข้อเสนอแนะ
แนวทางดำเนินงาน
หลังการแก้ไข
ปรับปรุง)

(C-รายงานผลการ
ดำเนินงานที่ได้รับ
การพัฒนา)

- ประเมินผลกระบวนการรับอาจารย์ใหม่แต่ขั้นต้น นำมาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการให้ถูกต้องและตรงตามความต้องการของภาควิชาและหลักสูตร

- ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร
- ตรวจสอบกระบวนการและหลักเกณฑ์การคัดเลือกฯ
- ตรวจสอบผลการคัดเลือกให้ถูกต้องตรงตามเกณฑ์

ตบ่งชี้ 4.1 การส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ (จิตรรตี ตันติศิลาภรณ์)

- งานแผนและประกันคุณภาพการศึกษาจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับเสนอผู้บริหาร
- ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

(P-วางแผน)

กำหนดแผนพัฒนา
บุคลากรทุกระดับ

- งานแผนและประกันคุณภาพการศึกษาจัดทำร่างประกาศการใช้จ่ายเงินเพื่อสนับสนุนแผนฯ
- เผยแพร่ให้ภาคีวิชาและหน่วยงานภายในคณะ
- บุคลากรเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อขอรับการพัฒนา
- กรณีภาคีวิชาเสนอดำเนินงานในรูปแบบจัดโครงการ-เสนอกรรมการบริหารคณะวิทยาศาสตร์
- กรณีเสนอขอรับการพัฒนาเป็นรายบุคคล-เสนอผู้บังคับบัญชา ให้ความเห็นชอบ

(D-ดำเนินการ)

บุคลากรรับการ
พัฒนาตามแผน

(A-ข้อเสนอแนะ
แนวทางดำเนินงาน
หลังการแก้ไข
ปรับปรุง)

- ผู้บริหารประชุมประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการบริหารและพัฒนา
- งานแผนฯจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีถัดไป

(C-รายงานผลการ
ดำเนินงานที่ได้รับ
การพัฒนา)

- บุคลากรรายงานผล/ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาส่งคณะ
- ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ ปีละ 1 ครั้ง (แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับ)
- งานแผนฯสรุปผลการประเมินจากแบบสำรวจเสนอผู้บริหาร

