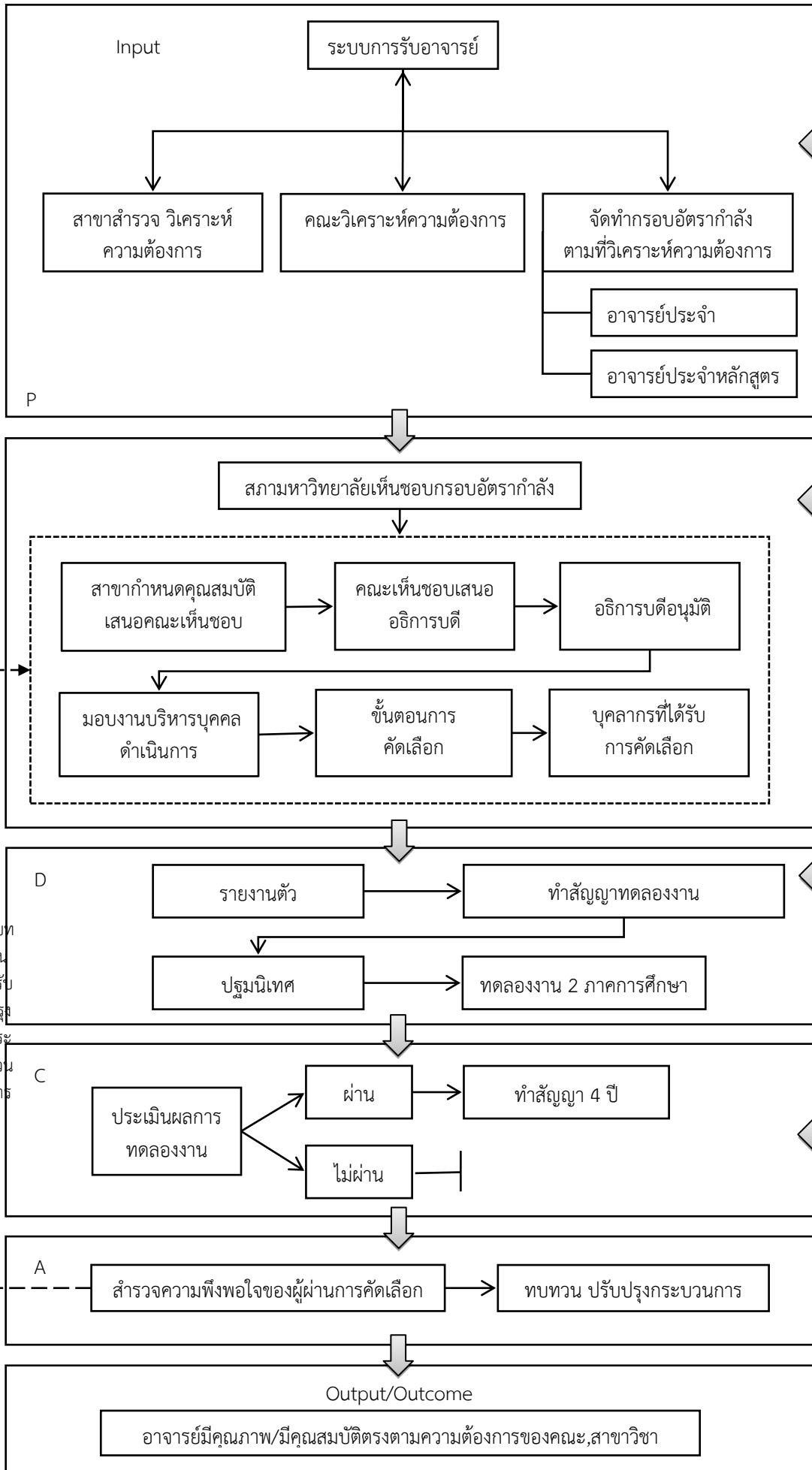


# ระบบการรับอาจารย์

ระบบ

กลไก



- กรรมการวิชาการ
- กรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย
- กรรมการบริหารงานบุคคลฯ (กบม.)
- กรรมการสภามหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์/ กรอบอัตรากำลัง
- กรอบอัตรากำลัง
- แผนพัฒนาบัณฑิต
- แผนปฏิบัติราชการ
- สาขาวิชา / คณะ

- กองการเจ้าหน้าที่
- สาขาวิชา/คณะ
- คณะกรรมการดำเนินการ สอบแข่งขัน

- คำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ พี่เลี้ยง
- คณะกรรมการประเมินการ ทดลองงาน
- ประกาศมหาวิทยาลัยเรื่อง หลักเกณฑ์ในการประเมินการ ทดลองงานฯ
- ประกาศมหาวิทยาลัยเรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลเพื่อ ต่อสัญญาจ้างฯ พ.ศ. 2557
- คู่มือการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย

- คณะกรรมการประเมินผล การทดลองงาน

ความ  
คุม/  
ติด  
ตาม  
/  
ตรา  
จส  
อบ/  
ประ  
ษ  
มีน

ทบท  
วน  
ปรับ  
ปรุง  
กระ  
บวนการ

P

D

C

A

Output/Outcome

อาจารย์มีคุณภาพ/มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของคณะ, สาขาวิชา

## ระบบการรับอาจารย์

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

### ปัจจัยนำเข้า

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

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

### กระบวนการ

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

- 1) สาขาวิชากำหนดความต้องการ และคุณสมบัติของอาจารย์ที่ต้องการรับและเสนอคณะเห็นชอบ
- 2) คณะพิจารณาเห็นชอบและเสนอต่ออธิการบดี
- 3) อธิการบดีอนุมัติ และมอบงานบุคคลดำเนินงาน
- 4) งานบุคคลดำเนินงานจัดทำประกาศรับสมัคร แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน และดำเนินการตามกระบวนการคัดเลือกจนเสร็จสิ้น

5) ได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการของสาขาวิชา/คณะ และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษาเพื่อมาปฏิบัติงานสอน

**2. ขั้นปฏิบัติ (Do)** เป็นการควบคุม และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

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

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

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

## **ผลผลิต/ผลลัพธ์**

ผลจากระบบการรับอาจารย์ส่งผลต่อมหาวิทยาลัยในเรื่องคุณภาพของอาจารย์ อาจารย์มีคุณสมบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และตรงตามความต้องการของสาขาวิชา/คณะ และมหาวิทยาลัย

## **การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน**

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