**ตัวอย่างการเขียนรายงาน**

**ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การบริหารและพัฒนาอาจารย์**

**เป้าหมายของระบบ**

1. มีอาจารย์ประจำหลักสูตรจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน และมีคุณสมบัติสอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.
2. อาจารย์ประจำหลักสูตรมีความพึงพอใจต่อการบริหารของหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 3.51
3. อัตราการลาออกของอาจารย์กับ 0
4. ระยะเวลาในการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์ประจำหลักสูตร ไม่เกิน 3 เดือน
5. จำนวนชั่วโมงการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง/คน/ปี

**ระบบการรับอาจารย์ใหม่ การบริหารอาจารย์ และ ระบบการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์**

1. หลักสูตรวางแผนอัตรากำลัง
2. หลักสูตรกำหนด Job Description Job Specification
3. มหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานภาระงาน
4. หลักสูตรร่วมกับมหาวิทยาลัยสรรหา คัดเลือก
5. มหาวิทยาลัยดำเนินปฐมนิเทศก์ระดับมหาวิทยาลัย หลักสูตรปฐมนิเทศก์ระดับหลักสูตร
6. หลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัยดำเนินการการแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตร
7. มหาวิทยาลัยกำหนดการทดลองงาน หลักสูตรมีส่วนร่วมในการประเมิน
8. หลักสูตรเสนอความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์และการยกย่องธำรงรักษา คณะและมหาวิทยาลัยพิจารณาดำเนินการ
9. มหาวิทยาลัยกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ
10. หลักสูตรร่วมกับคณะร่วมกันประเมินผลการปฏฺบัติงานโดยเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณา
11. มหาวิทยาลัยกำหนดการเลิกจ้างและการเกษียณอายุ
12. หลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย ร่วมพิจารณาอาจารย์เกษียณอายุในกรณีที่อาจารย์มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับมหาวิทยาลัยจะทำสัญญาจ้างแบบชั่วคราวเพื่อให้อาจารย์เหล่านี้ถ่ายทอดประสบการณ์สู่อาจารย์ในหลักสูตร ในกรณีที่หลักสูตรมีการจ้างอาจารย์เกษียณอายุ

**การดำเนินการตามระบบ**

ในปีการศึกษา 2558 หลักสูตรการดำเนินการตามระบบดังนี้

1. หลักสูตรมีการวางแผนอัตรากำลังความต้องการของอาจารย์ โดยกำหนดเป็นแผนระยะยาว 255.. – 256... โดยมีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด [จำนวนอัตรา]อัตรา ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัย โดยมีรายละเอียดังนี้ .กำหนดรายละเอียดในแต่ละปี255.. เอกสารแนบ แผนอัตรากำลัง [เพิ่มเติมรายละเอียด]

2. หลักสูตรมีการกำหนด Job Description และ Job Specification ของอาจารย์ประจำหลักสูตรตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด ดังนี้ (เอกสารแนบ Job Description และ Job Specification )

3. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเกณฑ์ภาระงานสอนของอาจารย์โดยกำหนดให้อาจารย์ทุกคนมีภารกิจตามเกณฑ์มาตรฐานคือ สอน วิจัย บริการวิขาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานบริหารอื่นๆ รายละเอียดตามประกาศ ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี เรื่องหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในกรณีที่สอนเกินเกณฑ์ภาระงานสอน มหาวิทยาลัยจะจ่ายค่าตอบแทนการสอนเกินภาระงานให้กับอาจารย์ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าสอนพิเศษและค่าสอนเกินภาระงานสอน  ในสถานศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 เมษายน 2551 นั้น จึงเป็นการสมควรที่จะกำหนดภาระงานสอนนักศึกษาภาคปกติของผู้ทำการสอนที่เป็นข้าราชการประจำของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงการคลัง

4. มหาวิทยาลัยมีกระบวนการสรรหา และคัดเลือก อาจารย์ประจำหลักสูตร รายละเอียดตามขั้นตอนการรับสมัครอาจารย์ มีรายละเอียดขั้นตอนการรับสมัครอาจารย์ดังนี้

การรับสมัครอาจารย์ ซึ่งมี 2 กรณี คือ

1. ขอเพิ่มอาจารย์ตามกรอบอัตรากำลัง

2. ขออัตราทดแทนอาจารย์ลาศึกษาต่อ/ลาออก/ตาย

หากได้มีการสรรหาอาจารย์เพิ่ม/ทดแทนให้หลักสูตรมีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **การดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **ระยะเวลา** |
| 1.ประชุมเพื่อกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ที่จะรับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของหลักสูตร | หลักสูตร | 3 วัน |
| 2.จัดทำบันทึกเสนอขออนุมัติเพิ่ม/ทดแทนอัตรากำลังต่อคณบดี เพื่อโปรดพิจาณาอนุมัติ | หลักสูตร |
| 3.จัดส่งบันทึกไปยังมหาวิทยาลัย | คณะ |
| 4.ตรวจสอบกรอบอัตรากำลังและคุณสมบัติให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด | กองการเจ้าหน้าที่ |  |
| 5.เสนอรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการให้ความเห็นชอบ และอธิการบดีอนุมัติ | กองการเจ้าหน้าที่ | 5 วัน |
| 6.จัดทำประกาศรับสมัครการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นอาจารย์(พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ) พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์มหาวิทยาลัย และเว็บไซต์รับสมัครงานต่างๆ | กองการเจ้าหน้าที่ | 20 วัน |
| 7.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบของคุณสมบัติผู้สมัคร ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดี ประธานหลักสูตร เลขานุการหลักสูตร | กองการเจ้าหน้าที่ | 5 วัน |
| 8.จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์คัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นอาจารย์(พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ) | กองการเจ้าหน้าที่ |  |
| 9.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ พร้อมทั้งดำเนินการจัดการสอบ โดยวิธีการสอบความรู้ด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และรายงานผลการคัดเลือกเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณา | กองการเจ้าหน้าที่ |  |
| 10.จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกโดยการสอบสัมภาษณ์เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นอาจารย์ (พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ) | กองการเจ้าหน้าที่ | 3 วัน |
| 11.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์และสอน พร้อมทั้งดำเนินการจัดการสอบ โดยวิธีการสอบความรู้ด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และรายงานผลการคัดเลือกเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณา | กองการเจ้าหน้าที่ |  |
| 11.จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นอาจารย์ (พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ) | กองการเจ้าหน้าที่ | 3 วัน |
| 12.ผู้ผ่านการคัดเลือกรายงานตัว และส่งสัญญาจ้างภายใน 7 วัน |  | 5-7 วัน ทำการ |
| 13.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นอาจารย์ (พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ) |  |  |

5. มหาวิทยาลัยกำหนดให้อาจารย์ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ โดยเนื้อหาโครงการประกอบด้วยดังนี้

1.บทบาท พันธกิจและความก้าวหน้าของอาจารย์มหาวิทยาลัย

2.เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมพ์

3.กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการในฐานะอาจารย์มหาวิทยาลัย

4.บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ ด้านงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย

5.บทบาทหน้าที่ของอาจารย์และการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร

6.การจัดทำ มคอ.3 – 6

7.กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

รวมถึงการจัดโครงการอบรมหลักสูตรพัฒนาคุณลักษณะและจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากร เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมของอาจารย์ใหม่ และบ่มเพาะในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมของอาจารย์และบุคลากร

8.หลักสูตรมีการปฐมนิเทศก์อาจารย์ใหม่โดย.......................................................

6. การแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตร ในกรณีที่มีอาจารย์ใหม่แต่อาจารย์ประจำหลักสูตรครบตามจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตร ดำเนินการโดยให้อาจารย์สอนและปฏฺบัติหน้าที่ในหลักสูตร กรณีอาจารย์ประจำหลักสูตรลาออก หรือเกษียณอายุ หรือออกจากหลักสูตรหนึ่งไปอีกหลักสูตรหนึ่ง หลักสูตรจะเสนอขอปรับปรุงหลักสูตรเล็กน้อยโดยจัดทำ สมอ.08 เสนอคณะกรรมการวิชาการคณะ คณะเสนอต่อคณะกรรมการสภาวิชาการ และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย เมื่อผ่านคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะทำคำสั่งแต่งตั้งเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร ( แนบคำสั่งแต่งตั้ง)

7. มหาวิทยาลัยกำหนดให้อาจารย์ที่เข้ามาใหม่ ทดลองงานโดยมีระยะเวลา 1 ปี และมีการต่อสัญญาเป็นระยะโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ การศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่องแนวทางและเกณฑ์การผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ เข้าสู่สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละระยะ

8. หลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย ดำเนินการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ โดยหลักสูตรเสนอความต้องการผ่านคณะ และคณะเสนอความต้องการไปยังศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ เพื่อให้โดยจัดให้มีกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรภายในตลอดทั้งปี เอกสารแนบ แผนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังเปิดโอกาสให้อาจารย์สามารถไปอบรมสัมมนาภายนอกได้ตามความต้องการจำเป็น โดยจัดสรรงบประมาณศูนย์พัฒนาบุคลากรมืออาชีพ โดยอธิการบดีเป็นผู้อนุมัติ ในปี 2558 มีอาจารย์ในหลักสูตรอบรมภายในหลักสูตรต่างๆ จำนวน ... คน ได้แก่ 1. ... [ชื่อ-สกุล]............. ชื่อโครงการ ........................... และฝึกอบรมภายนอก จำนวน ... คน ได้แก่ 1. ... [ชื่อ-สกุล]............. ชื่อโครงการ ...........................

การให้ทุนการศึกษาต่อปริญญาเอกมหาวิทยาลัยมีการดำเนินจัดสรรทุนผ่านกองทุนพัฒนาบุคลากร โดยคณะและหลักสูตรมีดำเนินการจัดทำแผนการศึกษาต่อให้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากรพิจารณา โดยมีเกณฑ์การไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ตามประกาศคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้ทุนพัฒนาศักยภาพอาจารย์ ด้านคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ซึ่งผู้ที่ขอรับทุนต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.มีอายุไม่เกินสี่สิบห้าปีบริบูรณ์ นับถึงวันเริ่มต้นเปิดภาคการศึกษาของปีที่จะเข้าศึกษา

2.ปฏิบัติราชการหรือหน้าที่ด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อยและไม่อยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์ หรือไม่อยู่ระหว่างการถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัย

3.มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ที่เหมาะสมกับสาขาที่ไปศึกษา

4.ต้องปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยติดต่อกันไม่น้อยกว่าสามปี

บุคลากรที่ขาดคุณสมบัติตาม 1 หรือ 4 หากประสงค์จะขอรับทุนให้ขออนุมัติจากมหาวิทยาลัยเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

โดยในปีการศึกษา 2558 หลักสูตรมีอาจารย์ไปศึกษาต่อ จำนวน ... คน ได้แก่ 1. ... [ชื่อ-สกุล].............

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังสนับสนุนให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้เงินสนับสนุนดังนี้ ผศ. รศ. ศ. เอกสารแนบ ประกาศเงินสนับสนุนตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากจะได้เงินสนับสนุนแล้ว มหาวิทยาลัยยังให้เงินประจำตำแหน่งทางวิขาการดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 5,600 บาท รองศาสตราจารย์ 9,900 บาท ในกรณีที่อาจารย์มีผลงานเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. ก่อนสิ้นปีงบประมาณ มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินเพิ่มพิเศษอีก 1 เท่า ของอัตราที่ได้รับ เอกสารแนบ ประกาศ............................... อนึ่งในการสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย มหาวิทยาลัยให้ทุนสนับสนุนการวิจัยผ่านกองทุนวิจัยอาจารย์สามารถขอทุนผ่านกองทุนวิจัยโดยคณะกรรมการพิจารณาทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณา และกรณีอาจารย์ต้องการไปเผยแพร่งานวิจัยก็สามารถดำเนินการตามประกาศของมหาวิทยาลัย เอกสารแนบ ประกาศเกี่ยวกับการเผยแพร่งานวิจัย โดยในปี 2558 มีอาจารย์ในหลักสูตรได้รับอนุมัติงบประมาณในการดำเนินงานวิจัย จำนวน ... คน ได้แก่ ................ และในทุกๆ ปีมหาวิทยาลัยจะให้หลักสูตรเสนออาจารย์ที่มีผลงานวิจัยที่โดดเด่นผ่านคณะเพื่อเสนอชื่อเป็นนักวิจัยดีเด่นประจำปี โดยจะมีการมอบรางวัลในวันสัปดาห์เจ้าฟ้าวิชาการ ในปีการศึกษา 2558 มีอาจารย์ได้รับรางวัล จำนวน ... คน ได้แก่ 1....... [ชื่อ-สกุล].......

9. การจ่ายค่าตอบแทน มหาวิทยาลัยจ่ายค่าตอบแทนตามรายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยได้มีการออกระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่อยู่ในอำนาจเพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกันในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การบริหารค่าตอบแทน

1.1 การให้ค่าตอบแทน เงินเดือนที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต้นของข้าราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิจะได้รับตามศักยภาพ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์โดยผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

1.2 การให้ค่าตอบแทนสําหรับผู้ดํารงตําแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ มีการพิจารณาความดีความชอบจากผลประเมินการปฏิบัติงานและพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้เสมอเมื่อมีการปรับค่าตอบแทนภาคราชการ

1.3 กองทุนสํารองเลี้ยงชีพ

1.4 กองทุนสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น ได้แก่

-ค่ารักษาพยาบาลให้แก่ตนเองและบุคคลในครอบครัว ได้แก่ ตนเองและคู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมาย บิดามารดา และบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะไม่เกิน 2 คน ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานีเรื่อง หลักเกณฑ์การเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2559

-ค่าการศึกษาบุตร ตามประกาศมหาวิทยาลัยเรื่อง หลักเกณฑ์การเบิกเงินสวัสดิการค่าการศึกษาบุตรสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2559

-ค่าตรวจสุขภาพประจำปี ค่าประกันสุขภาพ และค่าประกันอุบัติเหตุหมู่

-จ่ายในกรณีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์เกื้อกูลเป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย อาทิ ในการเดินทางไปราชการบุคลากรจะได้รับเบี้ยเลี้ยงและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในอัตราที่เทียบเท่ากับข้าราชการ

2. สวัสดิการ สิ่งจูงใจเพื่อสร้างความผูกพัน

2.1 สวัสดิการด้านที่พักอาศัย มีบ้านพัก แฟลต หอพักนักศึกษา ห้องพักให้เช่าในราคาถูกที่อยู่ภายในมหาวิทยาลัย และห้องพักศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีส่วนลดสำหรับบุคลากร

2.2 สวัสดิการกองทุนกู้ยืมของสมาชิกสโมสรเจ้าหน้าที่

2.3 สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูปทุมธานีสําหรับข้าราชการและบุคลากรประเภทประจํา การเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ช.พ.ส.

2.4 กองทุนประกันสังคม

2.5 จัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ตามเส้นทางอาชีพ โดยศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ อาทิ โครงการพัฒนามาตรฐานการสอนระดับอุดมศึกษาที่จัดขึ้นสำหรับคณาจารย์ที่เข้าใหม่

2.6 ทุนส่งเสริมการศึกษาหรือฝึกอบรม ตามประกาศคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานีเรื่อง การให้ทุนพัฒนาศักยภาพอาจารย์ ด้านคุณวุฒิระดับปริญญาเอก พ.ศ.2559 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง การให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยไปศึกษาหรือฝึกอบรม พ.ศ.2558

2.7 ทุนสนับสนุนงานวิจัย แบ่งออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่ วิจัยในชั้นเรียน นักวิจัยรุ่นใหม่ นักวิจัยรุ่นกลาง งานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนสังคม งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรม งานวิจัยเพื่อขอผลงานทางวิชาการ และงานวิจัยสถาบัน และ R2R

2.8 ข้อตกลงโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยสถาบันการเงินกับมหาวิทยาลัย ได้แก่ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย และธนาคารอิสลาม

2.9 สถานที่ออกกำลังกาย ได้แก่ สระว่ายน้ำ สนามกีฬา สนามเทนนิส ฟิตเน็ตราคาบุคลากร

2.10 กิจกรรมแอโรบิค ทุกวันจันทร์ พุธ ศุกร์ เวลา 17.30 – 18.30 น. และกิจกรรมโยคะ วันอังคาร พฤหัสบดี เวลา 16.30 – 18.30

2.11 อาคารพยาบาล มีไว้สำหรับให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ และบริการจ่ายยาพื้นฐาน ปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีที่พักผู้ป่วย

2.12 โรงอาหาร จัดสถานที่ห้องปรับอากาศ และน้ำดื่มไว้บริการ

2.13 ห้องสมุด

10. มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง คือ ทุก 6 เดือน และ 12 เดือน โดยมีการประเมิน 2 ด้านคือ ผลงาน และสมรรถนะ ซึ่งในการประเมินผลจะให้อาจารย์รับทราบผลประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงในรอบต่อไป อนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะนำผลประเมินการสอนอาจารย์โดย นักศึกษามาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน) โดยหลักสูตรมีส่วนร่วมในการประเมินด้านสมรรถนะของอาจารย์ และร่วมพิจารณาผลงานในฐานะกรรมการที่คณะแต่งตั้ง

11.มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์การให้พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ตามระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2558 เมื่อ ตาย ได้รับอนุญาตให้ลาออก สิ้นสุดสัญญาจ้าง ยกเลิกสัญญาจ้าง ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ขาดคุณสมบัติที่ระบุไว้ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงาน และไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานหรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดมีการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

12. เมื่ออาจารย์เกษียณอายุในกรณีที่อาจารย์มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับมหาวิทยาลัยจะทำสัญญาจ้างแบบชั่วคราวเพื่อให้อาจารย์เหล่านี้ถ่ายทอดประสบการณ์สู่อาจารย์ในหลักสูตร ในกรณีที่หลักสูตรมีการจ้างอาจารย์เกษียณอายุ

**เครื่องมือในการประเมินกระบวนการ**

แบบสอบถามประเมินความพึงพอของอาจารย์ต่อหลักสูตร

1. สถิติอัตราการลาออก
2. สถิติรายงานระยะเวลาการรับอาจารย์เข้าทำงาน

ผลการประเมินการ

1. อาจารย์ประจำหลักสูตรมีความพึงพอใจต่อการบริหารของหลักสูตรมีค่าเฉลี่ย.......
2. อัตราการลาออกของอาจารย์กับ ......
3. ระยะเวลาในการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์ประจำหลักสูตร เท่ากับ

**การปรับปรุงกระบวนการ**

ในปี 2559 หลักสูตรได้นำผลการประเมินกระบวนการเข้าที่ประชุมหลักสูตรพบว่า..........อาจารย์มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในด้าน..........ต่ำจึงได้มีการปรับขั้นตอน........................................................และมีอัตราการลาออกที่สูง พบว่า เกิดจาก......................................................จึงได้มีการปรับกระบวนการ......................... และระยะเวลากในกสรรหาล่าช้า..........................................................จึงปรับกระบวนการ................................................... และมีการดำเนินการตามระบบในปี 2559 ดังนี้ อธิบายกระบวนการในปี 2559 .........................

**ผลจาการปรับปรุงกระบวนการ**

1. มีอาจารย์ประจำหลักสูตรจำนวนไม่น้อยกว่า .... คน และมีคุณสมบัติสอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.
2. อาจารย์ประจำหลักสูตรมีความพึงพอใจต่อการบริหารของหลักสูตรมีค่าเฉลี่ย....
3. อัตราการลาออกของอาจารย์กับ ...
4. ระยะเวลาในการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์ประจำหลักสูตร เท่ากับ....เดือน
5. จำนวนชั่วโมงการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำหลักสูตร........ ชั่วโมง/คน/ปี