

สรุปผลการประเมินระบบและกลไกด้านการบริหารและพัฒนาอาจารย์

วันที่ 30 มิถุนายน 2558 ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารเฉลิมพระเกียรติ 50 พรรษา มหาวชิราลงกรณ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	สาเหตุ	แนวทางการแก้ปัญหา พัฒนา/ปรับปรุง	การดำเนินการในการแก้ปัญหา พัฒนา/ปรับปรุง ที่ดำเนินการแล้ว	ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ยังไม่ ดำเนินการ เพราะอะไร
ระบบการรับอาจารย์				
1. บางหลักสูตรได้รับการบรรจุแต่งตั้งอาจารย์ที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ (ลู่ทุนการศึกษา) เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ มีผู้ได้รับทุนการศึกษาในสาขาวิชาภาษาศาสตร์เกินความต้องการ แต่ขาดแคลนสาขาวรรณคดีและการสอน	หลักสูตรไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดสรรทุนการศึกษาให้กับบุคคลภายนอก	- ควรให้หลักสูตรมีส่วนร่วมในการพิจารณาสาขาวิชาที่จะให้ทุนการศึกษา (เป็นคณะกรรมการพิจารณาทุนการศึกษา) หรือคณะกรรมการพิจารณาทุนการศึกษาควรสอบถามข้อมูลไปยังหลักสูตร - ให้งานการเจ้าหน้าที่ส่งรายชื่อผู้ได้รับทุนให้หลักสูตร เพื่อเป็นข้อมูลให้หลักสูตรกำหนดอัตรากำลังของหลักสูตร	ในปีการศึกษา 2557 งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจสาขาวิชาที่ต้องการจัดสรรทุนไปยังคณะต่างๆ เพื่อให้แต่ละคณะจัดส่งสาขาวิชาที่ต้องการจัดสรรทุนการศึกษาในแต่ละปีการศึกษา โดยพิจารณาจากแผนการจัดสรรทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัย แผนพัฒนาบุคลากร แผนรับนักศึกษา แผนการเปิดหลักสูตร และแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย (หลักฐาน : แบบฟอร์มแผนการจัดสรรทุนการศึกษา)	-
2. ประธานหลักสูตรและอาจารย์ภายในหลักสูตรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สอบและขอถ่ายและรายวิชาในการออกข้อสอบ	1. ผู้บริหารระดับคณะเป็นผู้ดำเนินการ 2. การประสานงานระหว่างงานการเจ้าหน้าที่กับหลักสูตรโดยผ่านคณะเพื่อขอข้อมูลอย่างไร้	1. ให้งานการเจ้าหน้าที่ประสานหน่วยงานระดับหลักสูตรโดยตรงและประสานให้คณะทราบ 2. ให้งานการเจ้าหน้าที่กำหนดแผนงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร	-	1. ในการรับสมัครครั้งต่อไปงานการเจ้าหน้าที่ จะจัดทำบันทึกข้อความถึงประธานหลักสูตรและอาจารย์ภายในหลักสูตรโดยตรง และจะประสานให้

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	สาเหตุ	แนวทางการแก้ปัญหา พัฒนา/ปรับปรุง	การดำเนินการในการแก้ปัญหา พัฒนา/ปรับปรุง ที่ดำเนินการแล้ว	ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ยังไม่ ดำเนินการ เพราะอะไร
	<p>อย่างหนึ่ง เป็นช่วงเวลาเร่งรัด มาก</p>	<p>ให้ชัดเจน</p>		<p>คณะเพื่อทราบ 2. แผนงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับหลักสูตรเมื่อจะมีการเปิดรับ สมัครที่หลักสูตรต้องเตรียมคือ การกำหนดคุณสมบัติของ ผู้สมัครและขอขยายรายวิชาใน การออกข้อสอบเพื่อเป็นการ เตรียมความพร้อมล่วงหน้าโดย ประธานหลักสูตรและอาจารย์ ประจำหลักสูตรร่วมกัน ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง 3. งานการเจ้าหน้าที่จะปรับ แผนการทำงานโดยการจัดทำ ปฏิทินการทำงานในการรับ สมัครครั้งต่อไป</p>
<p>3. รวมระบบการรับและแต่งตั้ง อาจารย์ประจำหลักสูตร ระบบการ บริหารอาจารย์ และระบบการส่งเสริม และพัฒนาอาจารย์ ให้เป็นระบบเดียว</p>	<p>ยุ่งยากและเพิ่มภาระ ภาระในการประเมิน กระบวนการ</p>	<p>รวมระบบการบริหารและพัฒนา อาจารย์เป็นระบบเดียว โดย ครอบคลุมระบบการรับและ แต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตร ระบบการบริหารอาจารย์ และ ระบบการส่งเสริมและพัฒนา อาจารย์</p>	<p>-</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ที่เป็น ผู้รับผิดชอบในขั้นตอนการรับ สมัครอาจารย์ ส่วนการแต่งตั้ง อาจารย์ประจำหลักสูตรนั้นเป็น งานของกองบริการการศึกษา คณะ และหลักสูตร เป็น ผู้รับผิดชอบ</p>

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	สาเหตุ	แนวทางการแก้ปัญหา พัฒนา/ปรับปรุง	การดำเนินการในการแก้ปัญหา พัฒนา/ปรับปรุง ที่ดำเนินการแล้ว	ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ยังไม่ ดำเนินการ เพราะอะไร
4. อาจารย์ที่ไม่ใช่อาจารย์ประจำมาเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร	-อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่ครบ	เปิดรับอาจารย์เพิ่มเติม	งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการรับสมัคร แต่เนื่องมาจากการรับสมัครในแต่ละรอบสำหรับสายวิชาการการได้มาของอาจารย์จะน้อยมาก เพราะอาจจะเป็นการกำหนดคุณสมบัติขอข้ายรายวิชาของแต่ละสาขาวิชา และ การออกข้อสอบที่ยากต่อการได้มา	งานการเจ้าหน้าที่ จะปรับแผนการรับสมัครเพื่อเป็นการแก้ปัญหาจากรอบที่ผ่านมา เพื่อให้ได้จำนวนอาจารย์มากยิ่งขึ้นในการรับสมัครครั้งต่อไป
5. ระบบและกลไกการรับอาจารย์ ขั้นตอนที่ 1 ควรแสดงให้เห็นขั้นตอน การรายงานกรอบอัตราว่างที่ว่าง	-	ให้เห็นขั้นตอนในการพิจารณา กรอบอัตราว่างที่ว่างของแต่ละ สาขาวิชา	งานการเจ้าหน้าที่รายงานกรอบ อัตราว่างที่ว่างให้ท่านอธิการบดี ทราบเพื่ออนุมัติการเปิดรับสมัคร	-
7. ไม่มีขั้นตอนการประเมินอาจารย์ที่ รับเข้ามาเมื่อครบกำหนด (การปรับ การบรรจุอาจารย์สัญญาจ้างเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย)	-	ควรเพิ่มขั้นตอนการประเมิน อาจารย์ที่รับเข้ามาเพื่อครบ กำหนด	-	งานการเจ้าหน้าที่ได้เสนอ รายชื่ออาจารย์สัญญาจ้างที่มี คุณสมบัติปรับเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยไปยังผู้บริหาร ทราบ แต่เนื่องจากการแก้ไข ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏ ยะลาว่าด้วยการรับบุคคลเข้า บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2556 ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2556เป็นฉบับใหม่และให้ ยกเลิกฉบับเดิม ทำให้อาจารย์

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	สาเหตุ	แนวทางการแก้ปัญหา พัฒนา/ปรับปรุง	การดำเนินการในการแก้ปัญหา พัฒนา/ปรับปรุง ที่ดำเนินการแล้ว	ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ยังไม่ ดำเนินการ เพราะอะไร
				<p>สัญญาจ้างที่มีคุณสมบัติตามระเบียบเดิม (ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เรื่อง หลักเกณฑ์การได้มาซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2555) ไม่สามารถปรับเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้เพราะขัดกับระเบียบฉบับใหม่</p> <p>(หลักฐาน :</p> <ul style="list-style-type: none"> - บันทึกข้อความ เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างชั่วคราว (ตำแหน่งประเภทอาจารย์) ที่ปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 ปี - ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เรื่อง หลักเกณฑ์การได้มาซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2555 - ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	สาเหตุ	แนวทางการแก้ปัญหา พัฒนา/ปรับปรุง	การดำเนินการในการแก้ปัญหา พัฒนา/ปรับปรุง ที่ดำเนินการแล้ว	ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ยังไม่ ดำเนินการ เพราะอะไร
				ยะลาว่าด้วยการรับบุคคลเข้า บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556)
ระบบการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์				
1. การลาศึกษาต่อที่ทำให้อาจารย์ ประจำหลักสูตรไม่ครบ	อาจารย์ถูกกำหนดเกณฑ์ใน เรื่องการสนับสนุนให้อาจารย์ไป ศึกษาต่อ	เปิดอัตรากำลังเพื่อให้สามารถมี การทดแทนอัตรากำลัง อย่าง น้อยเปิดเป็นกรอบอาจารย์อัตร จ้าง	-	ในกรณีนี้ทางมหาวิทยาลัยได้ เปิดรับเป็นอาจารย์พิเศษเต็ม เวลามาทดแทนอาจารย์ที่ลา ศึกษาต่อเพื่อให้หลักสูตรมี อาจารย์ครบ แต่มหาวิทยาลัย ไม่สามารถเปิดรับเป็นอาจารย์ อัตรารายปีได้เนื่องจาก การลาศึกษาต่ออาจารย์ไป ประมาณ 2 ปี แล้วรายงานตัว กลับทำงานเหมือนเดิม ซึ่งถ้า มหาวิทยาลัยเปิดรับเป็นอัตร จ้างอาจารย์เหล่านี้จะต้อง ผูกพันกับมหาวิทยาลัยและจะมี อาจารย์เกินภาระงานเมื่อ อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อรายงาน ตัวกลับ

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	สาเหตุ	แนวทางการแก้ปัญหา พัฒนา/ปรับปรุง	การดำเนินการในการแก้ปัญหา พัฒนา/ปรับปรุง ที่ดำเนินการแล้ว	ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ยังไม่ ดำเนินการ เพราะอะไร
2. การพัฒนาอาจารย์ระบุแต่อาจารย์ ประจำหลักสูตร	อาจารย์พิเศษไม่สามารถไปใช้ งบประมาณพัฒนาอาจารย์ได้	เปิดโอกาสให้อาจารย์พิเศษ สามารถใช้งบประมาณ	-	-
3. ขาดระบบการบริหารอาจารย์	-	จัดทำระบบการบริหารอาจารย์ใน การพัฒนาทางวิชาการหรือ วิชาชีพของอาจารย์	-	-