



คู่มืออาจารย์ใหม่

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



คำนำ

คู่มืออาจารย์ใหม่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ใหม่ให้สอดคล้องและครอบคลุมกับทุกพันธกิจของคณะและนโยบายของมหาวิทยาลัย คู่มือฉบับนี้มุ่งหวังให้อาจารย์ใหม่สามารถเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนได้อย่างชัดเจน ตลอดจนสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพทางวิชาการ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความเป็นเลิศทางการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการทุกคน และยินดีรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงให้คู่มือนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คณะกรรมการบริหารงานบุคลากร

๑ กันยายน ๒๕๖๘

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐาน	
๑. ประวัติคณะพยาบาลศาสตร์	๑
๒. ข้อมูลพื้นฐาน	๒
๒.๑ ปรัชญา ปรัชญาการศึกษา อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	๒
๒.๒ ปรัชญา ปรัชญาการศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์	๒
๒.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ ค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรของ คณะพยาบาลศาสตร์	๓
Strategic House	๕
โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์	๖
โครงสร้างบริหารองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์	๗
ส่วนที่ ๒ ความสำคัญของหลักสูตร	๘
๒.๑ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Program Education Objectives: PEOs)	๘
๒.๒ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร	๙
๒.๓ ระบบการจัดการศึกษา	๑๐
๒.๔ โครงสร้างหลักสูตร	๑๐
ส่วนที่ ๓ บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์	๑๒
ส่วนที่ ๔ มาตรฐานการจัดการเรียนการสอน	๑๔
ส่วนที่ ๕ แนวทางการให้คำปรึกษาและดูแลนักศึกษา	๑๖
ส่วนที่ ๖ การประเมินผลการสอนและการพัฒนาตนเอง	๑๗
ส่วนที่ ๗ การใช้ระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย	๑๙
ส่วนที่ ๘ แนวทางการทำวิจัยและเผยแพร่ผลงาน	๒๐
ส่วนที่ ๙ แนวทางการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	๒๒
ส่วนที่ ๑๐ แนวทางการพัฒนาอาจารย์ใหม่	๒๔
ภาคผนวก ก	๓๓
ข้อบังคับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	๓๔
ประกาศมหาวิทยาลัยเรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการลาศึกษาต่อ ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ.๒๕๖๒	๓๕
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.๒๕๖๑	๓๙
แนวทางปฏิบัติตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ	๔๖
แบบฟอร์มแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : IDP)	๕๓

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก ข รายชื่อระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง	๖๒
ภาคผนวก ค เกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (โดยสังเขป)	๖๓
ภาคผนวก ง ช่องทางติดต่อหน่วยงานสนับสนุน	๖๓
ภาคผนวก จ ระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ใหม่	๖๔
ภาคผนวก ฉ ระบบและกลไกการพัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับ อาจารย์ใหม่	๖๙

ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ประวัติความเป็นมาของคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ เดิมชื่อ “วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี” ได้ก่อตั้งขึ้นตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๕) และตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในการขยายการศึกษาศาขาศาสตร์สุขภาพ รวมถึงการตอบสนองนโยบายของรัฐที่มุ่งให้ประชาชนเข้าถึงบริการทางสุขภาพอย่างเสมอภาค ดังนั้น สภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จึงได้มีมติเห็นชอบให้จัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ เป็นส่วนงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าคณะในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี กระทรวงศึกษาธิการ

วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยมีมติเห็นชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ และอนุมัติให้โครงการจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ เป็น “วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “College of Nursing and Health” โดยเป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่จัดการศึกษาทำนองเดียวกับคณะ มีการบริหารในลักษณะนอกระบบราชการ เพื่อให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีประสิทธิภาพและสามารถพึ่งตนเองให้ได้มากที่สุด ภายใต้การกำกับ ควบคุม และดูแลของสภามหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย

วันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ สภามหาวิทยาลัยได้เห็นชอบให้เปลี่ยนชื่อจาก “วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ” เป็น “คณะพยาบาลศาสตร์” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Faculty of Nursing” ทั้งนี้เพื่อความเป็นเอกลักษณะ มีเป้าหมายในการบริหารที่ชัดเจน และเป็นการเปิดโอกาสให้กับมหาวิทยาลัยที่ประสงค์จะเปิดคณะใหม่สายวิทยาศาสตร์สุขภาพในอนาคต

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้ผ่านการรับรองสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรีและผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๕) ได้รับการเห็นชอบหลักสูตรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๕) ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ และคณะพยาบาลศาสตร์ได้รับการตรวจประเมินรับรองสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรีและการผดุงครรภ์ทุกปีการศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับการตรวจประเมินรับรองสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรีและการผดุงครรภ์ในวันที่ ๒๖ - ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ จากสภาการพยาบาล ผลการพิจารณาการรับรองสถาบันฯ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้รับการรับรองเป็นระยะเวลา ๔ ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๑-๒๕๖๔ และคณะพยาบาลศาสตร์ได้รับการตรวจประเมินรับรองสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรีและการผดุงครรภ์ ในวันที่ ๔-๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการพิจารณาสภาการพยาบาลรับรองสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรีและการผดุงครรภ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นเวลา ๔ ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘

วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ รองศาสตราจารย์ ดร. วราทิพย์ แก่นการ ขึ้นดำรงตำแหน่ง คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์จึงถึงปัจจุบัน

๒. ข้อมูลพื้นฐาน

๒.๑ ปรัชญา ปรัชญาการศึกษา อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ปรัชญา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“ปัญญาชีวิต ชีวิตมาหุ เสถียรัง “ชีวิตของผู้ที่อยู่ด้วยปัญญานั้นประเสริฐ”

ปรัชญาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (UBRU Education Philosophy)

“จัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างเสริมความรู้ความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่น และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต”

อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“ศึกษาดี มีจิตอาสา”

๒.๒ ปรัชญา ปรัชญาการศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์

ปรัชญา คณะพยาบาลศาสตร์

มุ่งเน้นผลิตพยาบาลให้เป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องโดยบูรณาการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หลักฐานเชิงประจักษ์ และนวัตกรรมในการปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ปรัชญาการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.๒๕๖๕

“วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อดูแลสุขภาวะของผู้ใช้บริการอย่างเป็นองค์รวม หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จึงมุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาล โดยผ่านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการประยุกต์ความรู้ ความสามารถด้านการพยาบาล จัดประสบการณ์การเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติการพยาบาล ให้มีทักษะการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การบำบัดทางการพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ พร้อมทั้งมีทักษะทางสังคม ทักษะดิจิทัล และการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อดูแลสุขภาพประชาชนทุกช่วงวัยสอดคล้องกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี”

ปรัชญาการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.๒๕๖๘

“การจัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อสร้างเสริมความรู้ความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่น มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรอบรู้ มีภูมิปัญญาในสาขาวิชาชีพพยาบาลบนพื้นฐานองค์ความรู้ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการพยาบาล ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้บัณฑิตมีอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย “ศึกษาดี มีจิตอาสา” มีความรักและภูมิใจในสถาบัน วัฒนธรรมและประเพณีที่ดีของชาติ ตลอดจนมีสมรรถนะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ ควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรมรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีทักษะตัดสินใจแก้ปัญหาทางการพยาบาล ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยนวัตกรรมและการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางสุขภาพ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีสมรรถนะผู้นำที่สร้างความผูกพันและความไว้วางใจให้กับชุมชนในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะชุมชน รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสามารถดำเนินชีวิตทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ฉับพลันทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีสมรรถนะที่จำเป็นที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ ตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาของชาติ และสอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ที่มุ่งให้บัณฑิตดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา”

๒.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรคณะพยาบาลศาสตร์

วิสัยทัศน์ (Vission)

เป็นสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลชั้นนำด้านการจัดการสุขภาวะชุมชน

พันธกิจ (Mlssion)

๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. พัฒนาและประยุกต์ใช้งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสุขภาวะชุมชน
๓. บริการวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน
๔. ส่งเสริม สืบสาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาสุขภาวะชุมชน
๕. บริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษาสິงแวดล้อม

อัตลักษณ์ (Identity) คณะพยาบาลศาสตร์

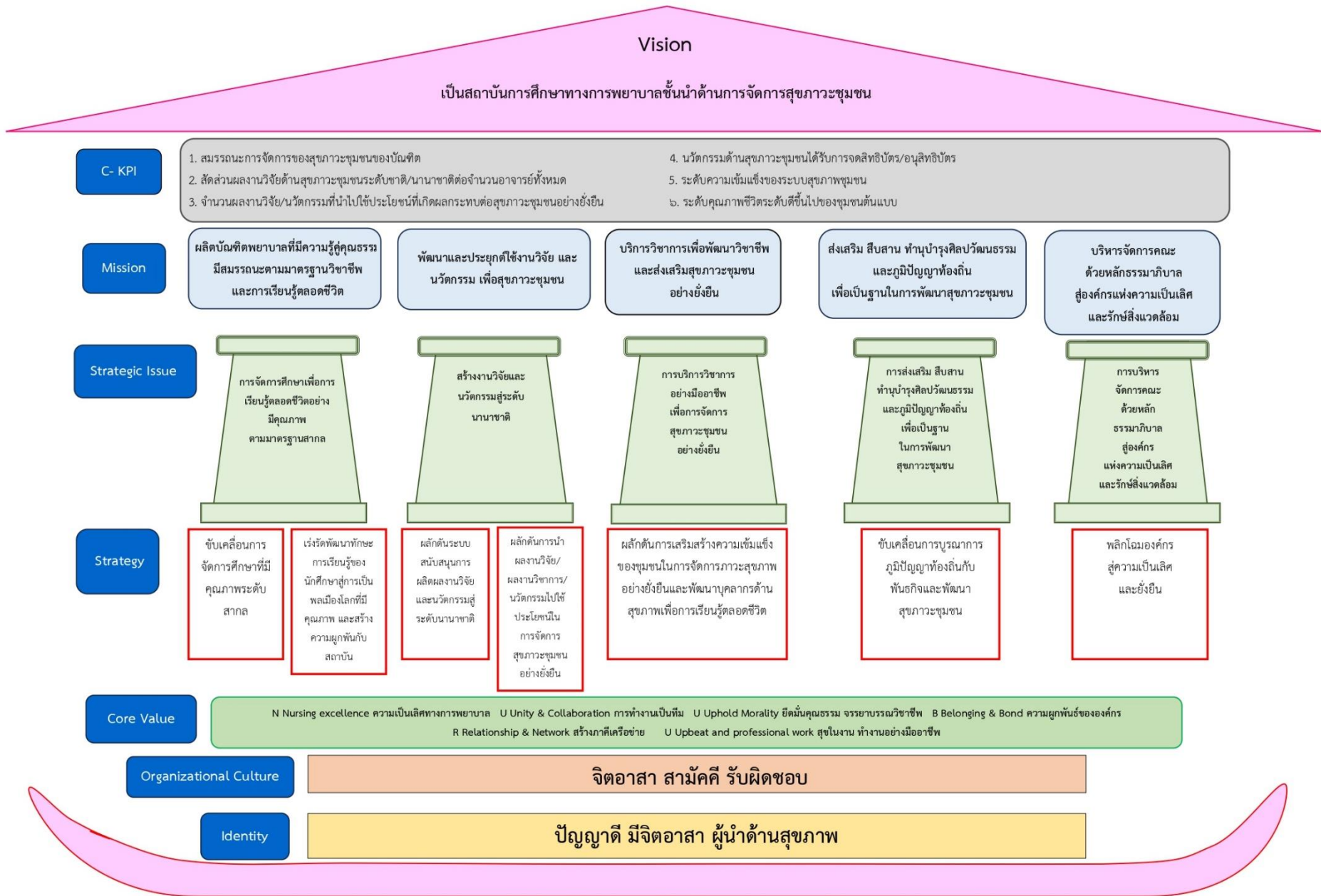
ปัญญาดี มีจิตอาสา ผู้นำด้านสุขภาพ

ค่านิยมองค์กร (Core value)**NUUBRU**

N Nursing excellence	ความเป็นเลิศทางการพยาบาล
U Unity & Collaboration	การทำงานเป็นทีม
U Uphold Morality	ยึดมั่นคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ
B Belonging & Bond	ความผูกพันขององค์กร
R Relationship & Network	สร้างภาคีเครือข่าย
U Upbeat and professional work	สุขในงาน ทำงานอย่างมืออาชีพ

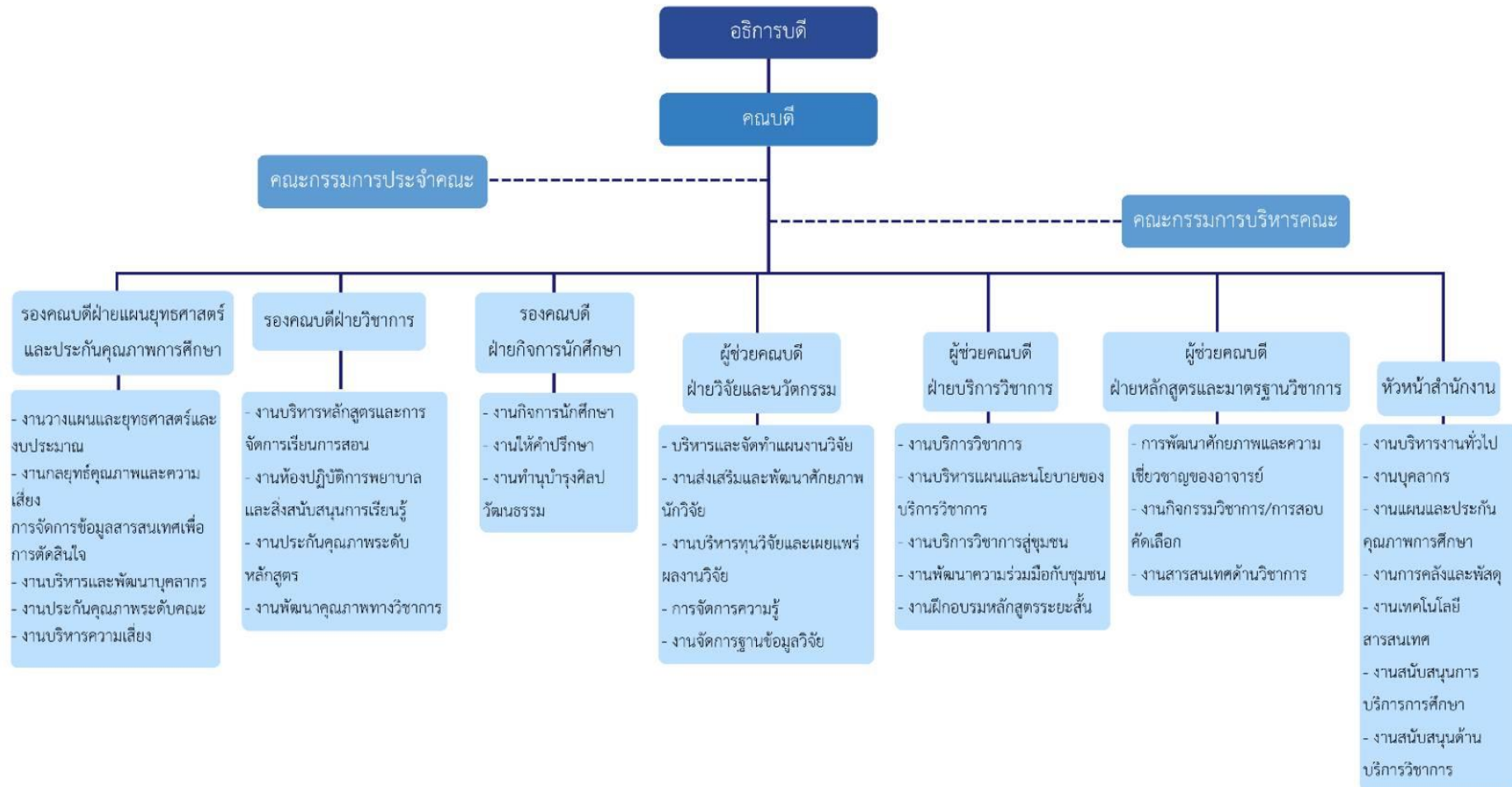
วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

จิตอาสา สามัคคี รับผิดชอบ

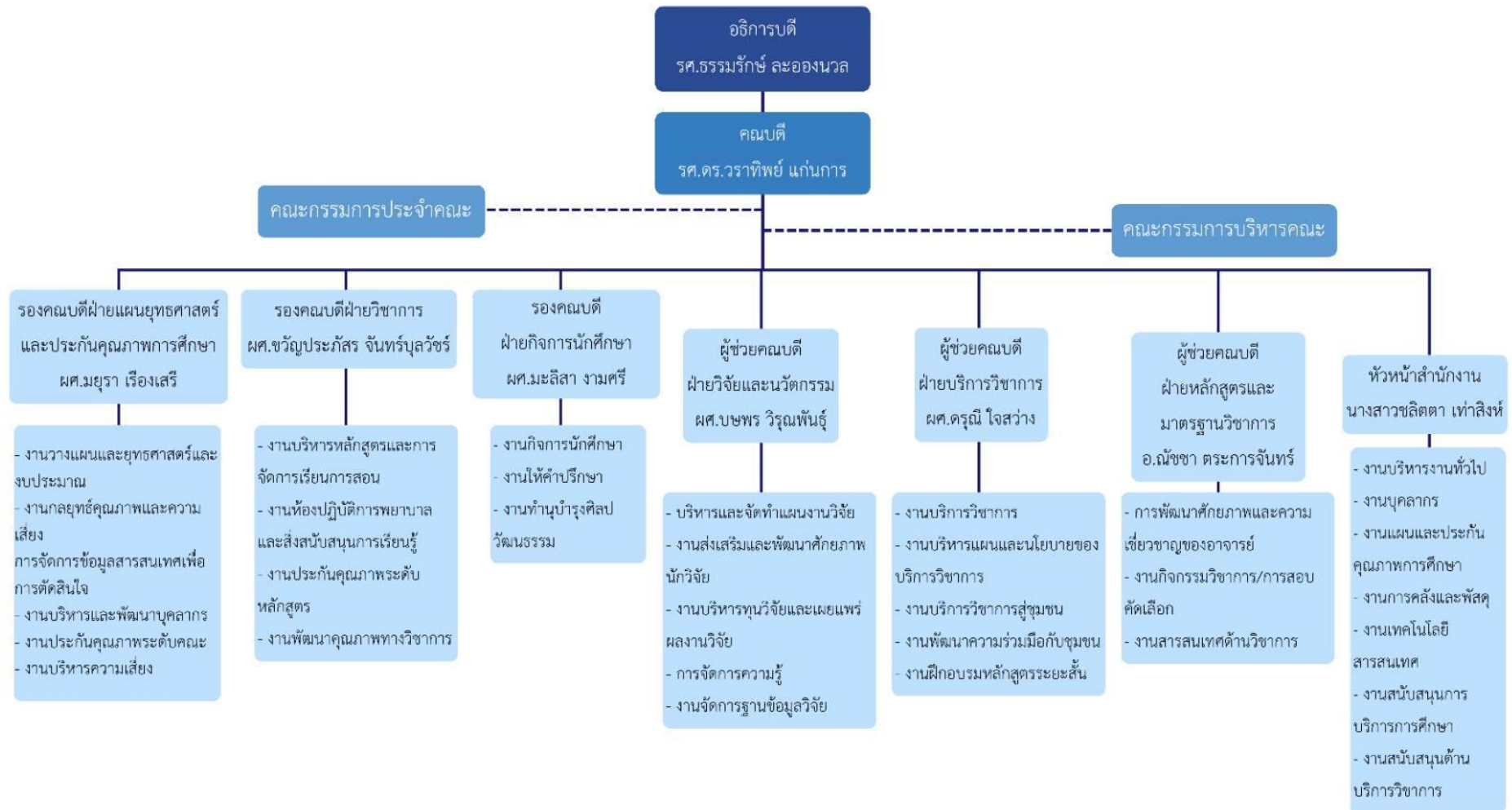


Strategic House

โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



โครงสร้างบริหารองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



ส่วนที่ ๒ ความสำคัญของหลักสูตร

๒. ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรที่พัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนในประเทศ สอดคล้องกับบริบทของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคมปกติวิถีใหม่และ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันรวมถึงผู้บริหาร ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน อาจารย์และ ผู้ปกครอง บัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรจะเป็นบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่รวดเร็ว ทันสถานการณ์ มี คุณสมบัติการเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านการดูแลสุขภาพชุมชน และการพัฒนา ท้องถิ่นตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง ตลอดจนสร้างความผูกพันและความไว้วางใจให้กับชุมชน

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์

- ๑) มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล ซื่อสัตย์ มีจิตอาสา
- ๒) สามารถบูรณาการศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์อื่น ๆ ในการดูแลผู้รับบริการอย่าง เป็นองค์รวม
- ๓) มีความคิดเชิงวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในการดำรงชีวิต
- ๔) เรียนรู้ตลอดชีวิตและดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ที่เป็นพลวัต
- ๕) มีภาวะผู้นำที่สร้างความผูกพันและความไว้วางใจให้กับชุมชน รับผิดชอบต่อตนเองและ เข้าใจคนอื่นที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อสังคม และองค์กรเครือข่ายทางสุขภาพ
- ๖) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาต่างประเทศในการศึกษาค้นคว้าศาสตร์ที่เป็นประโยชน์ต่อ ประสบการณ์ชีวิต
- ๗) เรียนรู้การเคารพสิทธิผู้อื่นภายใต้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๑ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Program Education Objectives: PEOs) เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้

- ๑) มีความรอบรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาล การผดุงครรภ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศาสตร์ที่ เกี่ยวข้อง

- ๒) มีความรู้ในการพัฒนางานการวิจัย นวัตกรรมทางการแพทย์และผดุงครรภ์
- ๓) มีความสามารถปฏิบัติการพยาบาลในทุกช่วงวัยและทุกระยะของการเจ็บป่วยอย่างเป็นองค์รวม โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์
- ๔) มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรม
- ๕) มีทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาสากลในการสื่อสารทางวิชาการและวิชาชีพ
- ๖) มีทักษะการตัดสินใจแก้ปัญหา โดยการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์
- ๗) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการแพทย์ ความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบ
- ๘) มีประสบการณ์การเป็นผู้นำที่สร้างความผูกพันและความไว้วางใจให้กับชุมชน ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านการดูแลสุขภาพ

๒.๒ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร (Program Learning Outcomes: PLOs) เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนบัณฑิตสามารถ

PLO ๑ สังเคราะห์ความรู้ทางการแพทย์ การผดุงครรภ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการดูแลสุขภาพทุกช่วงวัย

PLO ๒ ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัย นวัตกรรมและการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานและพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์

PLO ๓ ปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์แบบองค์รวมตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

PLO ๔ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้

PLO ๕ ใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษในการสื่อสารด้านวิชาการและวิชาชีพได้

PLO ๖ ตัดสินใจแก้ปัญหาทางการแพทย์ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์

PLO ๗ ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา รับผิดชอบต่อตนเอง ชุมชนและสังคม

PLO ๘ แสดงสมรรถนะภาวะผู้นำที่สร้างความผูกพันและความไว้วางใจในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านการ ดูแลสุขภาพชุมชนได้

๒.๓ ระบบการจัดการศึกษา

๑) ระบบระบบทวิภาค โดย ๑ ปีการศึกษา แบ่งออกเป็น ๒ ภาคการศึกษาปกติ และมีระยะเวลา การศึกษาไม่น้อยกว่า ๑๕ สัปดาห์และข้อกำหนดต่าง ๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี ว่าด้วยการศึกษาในระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๖๕ และตามข้อบังคับ สภากาพยาบาลว่า ด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ระดับ วิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒) วัน-เวลาในการดำเนินการเรียนการสอน

วัน - เวลาราชการปกติภาคการศึกษาที่ ๑ เดือนกรกฎาคม - เดือนตุลาคม ภาคการศึกษาที่ ๒ เดือนธันวาคม - เดือนมีนาคม ภาคฤดูร้อน เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน

๓) การจัดการศึกษาภาคฤดูร้อน มีการจัดการเรียนการสอนภาคฤดูร้อน จำนวน ๘ สัปดาห์ ในปีที่ ๒ และปีที่ ๓ หรือตามการพิจารณา ของคณะกรรมการประจำหลักสูตร

๔) การเทียบเคียงหน่วยกิตในระบบทวิภาค

-ไม่มี

๕) ระบบจัดการศึกษาแบบชั้นเรียน

๖) การเทียบโอนหน่วยกิต รายวิชาและการลงทะเบียนเรียนข้ามสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการศึกษาในระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ หรือ เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีว่าด้วยการจัดการศึกษาระบบคลังหน่วย กิต พ.ศ. ๒๕๖๕โครงสร้างหลักสูตร รายวิชา และ หน่วยกิต

๒.๔. โครงสร้างหลักสูตร

๒.๔.๑ จำนวนหน่วยกิต รวมตลอดหลักสูตร ๑๒๕ หน่วยกิต

๒.๔.๒ โครงสร้างหลักสูตร

ก. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป เรียน ๒๔ หน่วยกิต

๑) วิชาบังคับ เรียน ๑๒ หน่วยกิต

กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร เรียน ๓ หน่วยกิต

กลุ่มวิชาการคิดและการแก้ปัญหา เรียน ๓ หน่วยกิต

กลุ่มวิชาการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก เรียน ๓ หน่วยกิต

กลุ่มวิชาการเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคม เรียน ๓ หน่วยกิต

๒) วิชาเลือก เรียนไม่น้อยกว่า ๑๒ หน่วยกิต เลือกจากกลุ่มวิชา ดังต่อไปนี้

กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร กลุ่มวิชาการคิดและการแก้ปัญหา กลุ่มวิชาการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก กลุ่มวิชาการเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคม

ข. หมวดวิชาเฉพาะ เรียน ๙๕ หน่วยกิต

๑) กลุ่มวิชาพื้นฐานวิชาชีพ เรียน ๑๖ หน่วยกิต

๒) กลุ่มวิชาชีพ เรียน ๗๙ หน่วยกิต

๒.๑) วิชาภาคทฤษฎี เรียน ๔๓ หน่วยกิต

๒.๒) วิชาภาคปฏิบัติ เรียน ๓๖ หน่วยกิต

ค. หมวดวิชาเลือกเสรี เรียนไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต โดยเลือกจากกลุ่มวิชา ดังต่อไปนี้
กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร กลุ่มวิชาการคิดและการแก้ปัญหา กลุ่มวิชาการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก กลุ่มวิชาการเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคม

ส่วนที่ ๓

บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์

อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาพยาบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระบบบริการสุขภาพ โดยบทบาทหน้าที่ของอาจารย์สามารถแบ่งได้เป็น ๕ ด้าน หลัก ดังนี้

๓.๑ ด้านการจัดการเรียนการสอน

- วางแผนและออกแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes)
- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-Centered Learning)
- ใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม
- ประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างเป็นระบบและยุติธรรม

๓.๒ ด้านการวิจัย

- ดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ทางการพยาบาล
- นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและบริการวิชาการ
- เผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

๓.๓ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

- ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน หน่วยงานและสังคมตามบริบทท้องถิ่น
- ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสุขภาพและการพยาบาลสู่สังคม
- มีส่วนร่วมในโครงการบริการวิชาการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

๓.๔ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- ส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- บูรณาการกิจกรรมด้านวัฒนธรรมเข้ากับการเรียนการสอนหรือบริการวิชาการ

๓.๕ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและพัฒนาตนเอง

- จัดเก็บข้อมูลและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพการศึกษา
- เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เช่น อบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ
- พัฒนาตนเองด้านเทคนิคการสอน เทคโนโลยี และภาษาอังกฤษเพื่อการเรียนการสอน

ส่วนที่ ๔

มาตรฐานการจัดการเรียนการสอน

คณะพยาบาลศาสตร์มีมาตรฐานสำหรับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของคณะฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาและความต้องการของระบบบริการสุขภาพ อาจารย์ควรยึดแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

๔.๑ การออกแบบรายวิชา (Course Design)

- รายวิชาต้องมีคำอธิบายรายวิชา (Course Description) ที่ชัดเจน สอดคล้องกับหลักสูตร
- ระบุผลการเรียนรู้ของรายวิชา (Course Learning Outcomes) อย่างเป็นรูปธรรม
- จัดทำแผนการสอนประจำภาคการศึกษา (Course Syllabus) ที่มีรายละเอียดครบถ้วน เช่น เนื้อหา วิธีการสอน การประเมินผล และกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้

๔.๒ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Activities)

- ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เช่น การอภิปรายกลุ่ม การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา และการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)
- ใช้เทคนิคการสอนหลากหลายที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา เช่น การสอนแบบบรรยาย ปฏิบัติการ การจำลองสถานการณ์
- ใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น e-Learning, VDO clip, Online Simulation

๔.๓ การเรียนการสอนภาคปฏิบัติ (Practicum/Clinical Teaching)

- จัดให้มีแผนการฝึกปฏิบัติชัดเจนทั้งด้านสถานที่ ผู้รับผิดชอบและช่วงเวลา
- อาจารย์ต้องนิเทศการฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ พร้อมให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์
- ส่งเสริมการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคลินิก (Clinical Reasoning) ในการดูแลผู้ป่วย

๔.๔ การวัดผลและประเมินผล (Assessment and Evaluation)

- การประเมินผลต้องสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในรายวิชา
- ใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น แบบทดสอบ ข้อสอบข้อเขียน การนำเสนอผลงาน การประเมินจากสถานที่ฝึกปฏิบัติ

- มีการใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน (Rubric) และเปิดเผยให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า

๔.๕ การประเมินผลการสอน (Teaching Evaluation)

- รับการประเมินผลการสอนจากนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปปรับปรุงการสอน
- สะท้อนผลการประเมินผ่านการประชุมคณะกรรมการวิชาการหรือการประชุมภาควิชา

๔.๖ การพัฒนาหลักสูตรและแผนการสอน

- เข้าร่วมการประชุมปรับปรุงหลักสูตรตามรอบการทบทวน
- มีการปรับแผนการสอนให้สอดคล้องกับผลการประเมิน ผลการวิจัยและแนวโน้มวิชาชีพ

ส่วนที่ ๕

แนวทางการให้คำปรึกษาและดูแลนักศึกษา

การให้คำปรึกษาและดูแลนักศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญของอาจารย์ เพื่อสนับสนุนให้นักศึกษามีความพร้อมทั้งด้านวิชาการ จิตใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ การให้คำปรึกษาด้านวิชาการ

- ช่วยนักศึกษาวางแผนการเรียนให้สอดคล้องกับความสามารถและเป้าหมาย
- ติดตามความก้าวหน้าในการเรียนและให้คำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา
- สนับสนุนให้นักศึกษาใช้ทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ฯ

๕.๒ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพและพัฒนาตนเอง

- แนะนำแนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพพยาบาล
- ช่วยนักศึกษาวางแผนการฝึกงานและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- ส่งเสริมให้นักศึกษามีการตั้งเป้าหมายในการเรียนและชีวิต

๕.๓ การดูแลด้านจิตใจและสังคม

- รับฟังและให้คำแนะนำแก่นักศึกษาที่มีปัญหาส่วนตัวหรือความเครียด
- ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น นักจิตวิทยา หรืองานแนะแนวเพื่อช่วยเหลือนักศึกษา
- สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความผูกพันในชั้นเรียน

๕.๔ การติดตามและประเมินผลการให้คำปรึกษา

- จัดทำรายงานการติดตามผลการให้คำปรึกษาเป็นระยะ
- ปรับปรุงแนวทางการให้คำปรึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของนักศึกษา
- เปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา

ส่วนที่ ๖

การประเมินผลการสอนและการพัฒนาตนเอง

การประเมินผลการสอนเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์และการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาของคณะพยาบาลศาสตร์

๖.๑ การประเมินผลการสอนโดยนักศึกษา

- นักศึกษาจะประเมินผลการสอนของอาจารย์ในแต่ละภาคการศึกษาผ่านระบบของมหาวิทยาลัย
- ผลการประเมินจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- อาจารย์รับข้อเสนอแนะจากนักศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง

๖.๒ การประเมินผลการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer Review)

- อาจารย์สามารถขอรับการสังเกตและประเมินจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคนิคการสอน
- เป็นเครื่องมือเสริมในการสะท้อนตนเองและปรับกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้

๖.๓ การประเมินตนเอง (Self-Assessment)

- อาจารย์ประเมินตนเองเป็นระยะ โดยใช้แบบประเมินผลการสอน หรือการเขียนสะท้อนตนเอง

(Reflective Teaching)

- ตรวจสอบจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อนักศึกษา

๖.๔ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ

- เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เช่น อบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ
- ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอน และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
- สร้างผลงานทางวิชาการ เช่น งานวิจัย งานวิจัยในชั้นเรียน หรือบทความวิชาการ

๖.๕ การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

- อาจารย์รวบรวมผลงานทางการสอน เช่น แผนการสอน ตัวอย่างสื่อการสอน ผลการประเมิน ตลอดจนรางวัลหรือการยกย่องจากหน่วยงาน
- ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินตนเอง การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และการประเมินคุณภาพภายใน

ส่วนที่ ๗

การใช้ระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย

ระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการจัดการเรียน การสอน การบริหารงานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อาจารย์ควรมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถใช้งานระบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๑ ระบบจัดการชั้นเรียน (Classroom Management System - CMS)

ระบบจัดการชั้นเรียน (Classroom Management System - CMS) ที่ใช้สำหรับการเรียน การสอนออนไลน์ให้นักศึกษาเข้าถึงเนื้อหาบทเรียน แบบฝึกหัด และสื่อการสอนต่าง ๆ รวมถึงเป็นช่องทางสื่อสารระหว่างอาจารย์และนักศึกษา โดยใช้ URL: cms.ubru.ac.th เข้าสู่ระบบด้วยอีเมล และรหัสผ่านเดียวกับระบบภาระงาน (pws.ubru.ac.th) เพื่อจัดการชั้นเรียน บันทึกคะแนน และส่งผลการเรียน ตรวจสอบข้อมูลนักศึกษา ตรวจสอบรายชื่อนักศึกษาแต่ละรายวิชา และข้อมูลภาระงานสอน

๗.๒ ระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพ (QA System)

• ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานด้านคุณภาพการศึกษา เข้าใช้งานได้ที่ <https://sqa.ubru.ac.th>

๗.๓ ระบบสนับสนุนงานวิจัยและงานวิชาการ

- ฐานข้อมูลสำหรับการเสนอขอทุนวิจัยและการติดตามความก้าวหน้าของโครงการวิจัย
- ระบบสำหรับส่งบทความตีพิมพ์ การเผยแพร่ผลงานและการขอตำแหน่งทางวิชาการ

๗.๔ ระบบสารสนเทศด้านระบบงานบุคลากร บันทึกภาระงานและสัญญาจ้าง

สำหรับบันทึกข้อมูลภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและภาระงานอื่น ๆ ของคณาจารย์เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดภาระงานขั้นต่ำที่กำหนดโดยหน่วยงานกำกับดูแล และใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยคู่มือการใช้งาน Website ระบบงานบุคลากร บันทึกภาระงานและสัญญาจ้าง เข้าใช้งานได้ที่ (<https://pws.ubru.ac.th/>)

๗.๕ การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและจริยธรรมการใช้งาน

- อาจารย์ต้องรักษาความลับของข้อมูลนักศึกษาและข้อมูลภายในระบบ
- หลีกเลี่ยงการใช้ข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต และไม่เผยแพร่ข้อมูลที่อาจละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๘

แนวทางการทำวิจัยและเผยแพร่ผลงาน

การวิจัยเป็นภารกิจสำคัญของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาการเรียนการสอนและตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยคณะพยาบาลศาสตร์ส่งเสริมให้อาจารย์ทุกคนมีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถเผยแพร่ได้ในระดับชาติและนานาชาติ

๘.๑ การพัฒนาแนวคิดและตั้งโจทย์วิจัย

- ศึกษาประเด็นปัญหาและความต้องการของสังคมหรือชุมชนที่เกี่ยวข้อง
- ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิด
- เขียนข้อเสนอวิจัย (Research Proposal) อย่างเป็นระบบ โดยมีคำถามวิจัย วัตถุประสงค์และวิธีวิจัยที่ชัดเจน

๘.๒ การเสนอขอทุนวิจัย

- ติดตามแหล่งทุนวิจัยภายในมหาวิทยาลัย เช่น กองทุนสนับสนุนการวิจัย คณะมหาวิทยาลัย
- สมัครทุนภายนอก เช่น ทุนจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) หรือหน่วยงานสาธารณสุข
- จัดทำเอกสารเสนอขอทุนวิจัยให้ครบถ้วน ถูกต้องตามข้อกำหนด

๘.๓ การดำเนินการวิจัย

- ปฏิบัติตามจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยต้องขอรับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม
- จัดเก็บข้อมูลอย่างมีระบบใช้เครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงและความตรง
- วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๘.๔ การเขียนรายงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงาน

- จัดทำรายงานผลการวิจัยที่ครบถ้วนตามรูปแบบที่หน่วยงานกำหนด

- เขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการหรือเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ

- ส่งเสริมการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI, Scopus, หรือระดับนานาชาติ

๘.๕ การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

- บูรณาการผลการวิจัยเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนหรือกิจกรรมบริการวิชาการ

- สื่อสารผลการวิจัยกับชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- พัฒนาเป็นนวัตกรรมหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ที่สามารถประยุกต์ใช้ในวิชาชีพพยาบาล

ส่วนที่ ๙

แนวทางการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์สนับสนุนให้อาจารย์มีการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

๙.๑ ประเภทของผลงานทางวิชาการ

- ตำรา (Textbook)
- หนังสือ (Academic Book)
- เอกสารประกอบการสอน (Teaching Manual)
- บทความวิชาการและบทความวิจัย (Academic/Research Article)
- นวัตกรรมทางการสอนหรือการดูแลผู้ป่วย
- งานวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research)

๙.๒ การเตรียมความพร้อมในการจัดทำผลงาน

- วางแผนหัวข้อผลงานที่ความสอดคล้องกับวิชาที่สอนหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- ศึกษารูปแบบการจัดทำผลงานที่สามารถใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
- รวบรวมข้อมูล สนับสนุนด้วยหลักฐานทางวิชาการ และอ้างอิงอย่างถูกต้อง

๙.๓ ขั้นตอนการดำเนินการ

- ศึกษาหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ.อ. หรือ หน่วยงานกำกับ เช่น สกอ.
- จัดทำผลงานตามเกณฑ์คุณภาพ เช่น มีบทนำ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการและการอภิปราย
- ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา การอ้างอิง และเอกสารประกอบ

๙.๔ การเผยแพร่และนำเสนอ

- เผยแพร่ผลงานผ่านวารสารวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ

- นำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการหรือเวทีวิจัย
- ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

๙.๕ การสะสมผลงานและประเมินผล

- จัดเก็บผลงานทางวิชาการในรูปแบบแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)
- ประเมินคุณภาพและผลกระทบของผลงานต่อการเรียนการสอนหรือวิชาชีพ
- ทบทวนและปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๑๐

แนวทางการพัฒนาอาจารย์ใหม่

อาจารย์ที่เข้าบรรจุใหม่ในแต่ละปีการศึกษา คณะฯจะดำเนินการจัดการปฐมนิเทศภาพรวมของคณะฯ โดยดำเนินการพัฒนาอาจารย์ใหม่ในช่วงทดลองงาน ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่

อาจารย์นับเป็นบุคลากรสำคัญที่มีส่วนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยยังมีภาระรับผิดชอบในหลาย ๆ ด้าน แบ่งออกได้เป็น ๔ ด้านที่หลัก คือ ด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย คณะ หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล ดังนั้นการจัดปฐมนิเทศอาจารย์อย่างเป็นทางการตามลำดับและมีขั้นตอนจะช่วยพัฒนาให้อาจารย์มีความสามารถครบตามหน้าที่หลักของคณะฯ ซึ่งในส่วนของกรปฐมนิเทศ แบ่งออกเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ดังนี้คือ

(๑) รายละเอียดของการปฐมนิเทศ

(๒) แนวทางการพัฒนาทักษะการสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติของอาจารย์ใหม่

(๓) แนวทางในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของอาจารย์ใหม่

๑. รายละเอียดของการปฐมนิเทศ

ในส่วนนี้ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ แนวทางการปฏิบัติ และเอกสารประกอบในการปฐมนิเทศ

วัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ

๑. เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานีและของคณะพยาบาลศาสตร์

๒. เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีและของคณะพยาบาลศาสตร์

๓. เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร แนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลของคณะพยาบาลศาสตร์

๔. เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่หลัก ๔ ด้านของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และมองเห็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้ครบทั้ง ๔ ด้าน

๕. เพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ

๖. เพื่อให้ทราบถึงระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และของคณะพยาบาลศาสตร์

แนวทางการปฏิบัติ

เนื่องจากอาจารย์ใหม่แต่ละคนมาจากพื้นฐานประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการจัดปฐมนิเทศจึงได้พิจารณาให้มีความเหมาะสมตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑. กรณีมีประสบการณ์ด้านการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมาจากสถาบันการศึกษาพยาบาลมาก่อน

๒. กรณีไม่เคยมีประสบการณ์การสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมาก่อน

กลุ่มที่ ๑ กรณีมีประสบการณ์ด้านการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมาจากสถาบันการศึกษาพยาบาลมาก่อน

อาจารย์ในกลุ่มนี้เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเป็นอาจารย์มาจากสถาบันการศึกษาการพยาบาลมาก่อน การดำเนินการปฐมนิเทศเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของการบริหารจัดการในคณะ การปฏิบัติงานสาขาวิชา ตามหลักสูตรและสิทธิสวัสดิการต่างๆ โดยใช้เวลา ๒ วัน กำหนดการปฐมนิเทศ

วัน-เวลา/ ระยะเวลา	เนื้อหา	ผู้รับผิดชอบ
วันที่ ๑	๑. พบเจ้าหน้าที่งานบุคคล เพื่อดำเนินเรื่องเอกสาร การทำสัญญาจ้าง การเปิดบัญชี และการดำเนินการเรื่องประวัติต่าง ๆ ที่กองบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ๒. พบคณบดี ผู้บริหาร เพื่อแนะนำการบริหารจัดการ ในคณะพยาบาลศาสตร์ บทบาทหน้าที่ และการมอบหมายงานและอาจารย์พี่เลี้ยง	- รอง คณบดี ฝ่ายแผนยุทธศาสตร์ และประกันคุณภาพการศึกษา - คณบดี/ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ประธานหลักสูตร/อาจารย์พี่เลี้ยง

วัน-เวลา/ ระยะเวลา	เนื้อหา	ผู้รับผิดชอบ
วันที่ ๒	๑. พบประธานหลักสูตร หัวหน้าสาขาวิชา เพื่อการอธิบายการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาของแต่ละสาขาวิชาและการวางแผนมอบหมาย การจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และกำหนดวัน เวลาที่จะเตรียมความพร้อมในการฝึกภาคปฏิบัติในหอผู้ป่วยที่ได้รับการมอบหมาย	ประธานหลักสูตร/หัวหน้าสาขา/อาจารย์พี่เลี้ยง

กลุ่มที่ ๒ กรณีไม่เคยมีประสบการณ์การสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมาก่อน

อาจารย์ในกลุ่มนี้มีทักษะในการปฏิบัติอยู่แล้ว แต่ขาดประสบการณ์เกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ซึ่ง จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การดำเนินการปฐมนิเทศใช้เวลา ๕ วัน กำหนดการปฐมนิเทศ

วัน-เวลา/ ระยะเวลา	เนื้อหา	ผู้รับผิดชอบ
วันที่ ๑	- พบเจ้าหน้าที่งานบุคคล เพื่อดำเนินเรื่องเอกสารการทำสัญญาจ้าง การเปิดบัญชีและการดำเนินการเรื่อง ประวัติต่าง ๆ ที่กองบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย - พบคณบดี ผู้บริหาร เพื่อแนะนำการบริหารจัดการในคณะพยาบาลศาสตร์ บทบาทหน้าที่ และการมอบหมายงานและอาจารย์พี่เลี้ยง	-รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์ และประกันคุณภาพการศึกษา -คณบดี/ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ประธาน หลักสูตร/อาจารย์พี่เลี้ยง
วันที่ ๒	- พบประธานหลักสูตร หัวหน้าสาขาวิชาเพื่อการอธิบายการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาของแต่ละสาขาวิชาและการวางแผนมอบหมายการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และกำหนดวัน เวลาที่จะเตรียม	ประธานหลักสูตร/ หัวหน้าสาขา/ อาจารย์พี่เลี้ยง

วัน-เวลา/ ระยะเวลา	เนื้อหา	ผู้รับผิดชอบ
	ความพร้อมในการฝึกภาคปฏิบัติในหอผู้ป่วยที่ได้รับการมอบหมาย	
วันที่ ๓	- เรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะวิชาและแนวทางการสอนภาคทฤษฎี ประมวลวิชา แผนการสอนและแผนการออกข้อสอบ แนวทางการออกข้อสอบ การประเมินผล และการตัดเกรด-มอบหมายให้ Attend class อาจารย์พี่เลี้ยง/ หัวหน้าสาขาวิชา อาจารย์อื่น โดยมีอาจารย์พี่เลี้ยงให้คำแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบ/วิธีการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กำหนดให้ Attend class อย่างน้อย ๓ ครั้ง ก่อนเริ่มการสอนจริง	หัวหน้าสาขา / อาจารย์พี่เลี้ยง
วันที่ ๔-๕	- เรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะวิชาและแนวทางการสอนภาคปฏิบัติ - ฝึกสอนภาคปฏิบัติคู่กับหัวหน้าสาขาวิชา/อาจารย์พี่เลี้ยงโดยให้อาจารย์พี่เลี้ยงเป็นหลัก มอบหมายให้สอนภาคปฏิบัติตาม Block rotation โดยมีอาจารย์พี่เลี้ยง ประเมินผล และรายงานผลเป็นระยะ ๆ (ทุก ๑ หรือ ๒ สัปดาห์ของการนิเทศ)	หัวหน้าสาขา / อาจารย์พี่เลี้ยง

๒. แนวทางการพัฒนาทักษะการสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติของอาจารย์ใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์

การสอนทางการพยาบาลจำเป็นต้องสอนทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งทางปัญญา ความคิด ทักษะ ทักษะ ทศนคติ อาจารย์จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้กับผู้เรียน โดยกระบวนการพัฒนาตนเองควรเริ่มตั้งแต่เริ่มแรกที่เป็นอาจารย์ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หลักการ/แนวคิดที่ถูกต้อง และปลูกฝังให้เป็นผู้ที่รักการพัฒนาและเรียนรู้ตลอดชีวิต ในส่วนนี้จึงกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทักษะการสอน ผู้รับผิดชอบและแนวทางในการพัฒนาดังนี้

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทักษะการสอน

๑. เรียนรู้หลักการ/ แนวคิดที่ถูกต้องในการจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี และปฏิบัติที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
๒. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี และปฏิบัติ
๓. เรียนรู้สาระสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ในการสอนภาคทฤษฎี และปฏิบัติที่ตนรับผิดชอบ
๔. เชื่อมโยงความรู้ภาคทฤษฎี และปฏิบัติ และสามารถถ่ายทอดให้นักศึกษาเข้าใจได้
๕. เรียนรู้วิธีการประเมินผลการสอนภาคทฤษฎี และปฏิบัติ
๖. เรียนรู้ปัญหาที่พบบ่อยในการสอนภาคทฤษฎี และปฏิบัติ รวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหา
๗. มีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นครูพยาบาล และต่อนักศึกษา

ผู้รับผิดชอบ

หัวหน้าสาขาวิชา หรืออาจารย์พี่เลี้ยง

แนวทางการพัฒนา

แนวทางในการพัฒนาทักษะของอาจารย์ใหม่แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ การพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และการศึกษาดูงานบนหอผู้ป่วย

๑. การสอนภาคทฤษฎี จัดให้ Attend class อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน อย่างน้อย ๓ ครั้ง โดยแต่ละ Class ที่จัดให้ Attend จะมีรูปแบบการสอนที่แตกต่างกัน อาจเป็น Class ของอาจารย์ในสาขาวิชาใดก็ได้

ขั้นตอนการ Attend class

๑. ศึกษาแผนการสอน แผนการออกข้อสอบ และเอกสารประกอบการสอนล่วงหน้า
๒. เข้าร่วมฟังการสอนพร้อมหัวหน้าสาขาวิชา/ อาจารย์พี่เลี้ยง โดยศึกษาเกี่ยวกับ
 - ความสอดคล้องของแผนการสอนกับการจัดการสอนจริง
 - รูปแบบการสอนแบบต่าง ๆ และวิธีการนำเสนอที่ทำให้นักศึกษาเข้าใจง่าย
 - นำเสนอเนื้อหาที่สำคัญ

- การประเมินผลในชั้นเรียนได้สอดคล้องกับสมรรถนะของนักศึกษา

- การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (กรณีมีปัญหา)

๓. อภิปรายร่วมกับหัวหน้าสาขาวิชา/ อาจารย์พี่เลี้ยงเกี่ยวกับประเด็นที่สังเกตพบในข้อ ๒

๔. หัวหน้าสาขาวิชา/ อาจารย์พี่เลี้ยง เชื่อมโยงให้อาจารย์ใหม่เข้าใจเกี่ยวกับหลักการของการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

๕. หัวหน้าสาขาวิชา/อาจารย์พี่เลี้ยงอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับแผนการออกข้อสอบ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแผนการออกข้อสอบกับเนื้อหาที่อยู่ในการเรียนการสอนจริง เพื่อให้อาจารย์ใหม่เข้าใจเกี่ยวกับระดับของข้อสอบ และมองเห็นแนวทางในการออกข้อสอบด้วยตนเอง

๖. หัวหน้าสาขาวิชา/ อาจารย์พี่เลี้ยงบันทึกผลการอภิปรายร่วมกันเป็นหลักฐานในรูปแบบฟอร์มบันทึกผลการ Attend class ของอาจารย์ใหม่

๒. การสอนภาคปฏิบัติ

จัดให้อาจารย์ใหม่ขึ้นสอนภาคปฏิบัติคู่กับหัวหน้าสาขาวิชา/ อาจารย์พี่เลี้ยง โดยสลับกันเป็นหลัก เพื่อให้อาจารย์พี่เลี้ยงให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอนภาคปฏิบัติ และติดตามประเมินผลการนิเทศภายหลังให้คำแนะนำ เพื่อนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนการสอนภาคปฏิบัติร่วม

๑. สอนภาคปฏิบัติคู่กับหัวหน้าสาขาวิชา/ อาจารย์พี่เลี้ยง โดยให้อาจารย์พี่เลี้ยงเป็นหลัก (ระยะเวลา ๑ ภาคการศึกษา กรณีเป็นอาจารย์ใหม่ไม่มีประสบการณ์สอน) เพื่อให้คำชี้แนะเกี่ยวกับ

- ลักษณะวิชา วัตถุประสงค์ ประสบการณ์ที่นักศึกษาต้องได้รับ และการประเมินผลวิชา

- การวางแผนการสอนภาคปฏิบัติ

- การกำหนดสถานการณ์จริง/ Case ให้ผู้เรียน

- เนื้อหาสำคัญที่ควรสอน และการเชื่อมโยงความรู้จากภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

- วิธีการสอนภาคปฏิบัติ

- วิธีการประเมินผลภาคปฏิบัติ (ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษา โดยอาจารย์ใหม่ควรรู้ว่าต้องประเมินอะไร อย่างไร เมื่อไร)

- ปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

- การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่บนหอผู้ป่วย
- ปัญหาที่พบและแนวทางการแก้ไขปัญหา

๒. สอนภาคปฏิบัติคู่กับหัวหน้าภาควิชา/อาจารย์พี่เลี้ยง โดยให้อาจารย์ใหม่เป็นหลัก เพื่อประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) และให้คำแนะนำเพิ่มเติม

๓. หัวหน้าสาขาวิชา/ อาจารย์พี่เลี้ยง ประเมินผลการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์ใหม่ และบันทึกผลการประเมินที่เป็นไปหลักฐานตามแบบฟอร์มการประเมินผลการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์ใหม่

๓. แนวทางการศึกษาดูงานบนหอผู้ป่วย

นอกเหนือจากการสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติแล้ว อาจจำเป็นต้องส่งอาจารย์ใหม่ขึ้นไปฝึกปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะเพิ่มเติม เกี่ยวกับ

- ปัญหา/ โรคที่พบบ่อยในหอผู้ป่วย เพื่อใช้ประกอบในการวางแผนการสอนภาคปฏิบัติ
- วิธีการพยาบาลเฉพาะที่ใช้บนหอผู้ป่วย
- เอกสารและการบันทึก
- ความสอดคล้องระหว่างทฤษฎีที่เคยเรียนกับการปฏิบัติจริง รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
- ช่องทางการติดต่อประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการสอนภาคปฏิบัติ

แนวทางในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของอาจารย์ใหม่

การจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะการคิด และการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริง ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการประเมินผลอาจารย์ผู้สอนจึงควรครอบคลุมทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ ในส่วนนี้จึงเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของอาจารย์ใหม่ เพื่อพิจารณาว่าอาจารย์มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่จะรับเข้าเป็นอาจารย์ในคณะ โดยประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการประเมิน ผู้รับผิดชอบ และ แนวทางการประเมินผล ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

๑. เพื่อประเมินความก้าวหน้าของความรู้ และทักษะเฉพาะในสาขาที่รับผิดชอบสอนทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ

๒. เพื่อประเมินรอยยอดเพื่อพิจารณาการบรรจุ
๓. เพื่อประเมินพฤติกรรม และบุคลิกภาพในเชิงวิชาชีพ
๔. เพื่อประเมินทัศนคติต่อคณะและต่อมหาวิทยาลัย

ผู้รับผิดชอบประเมินผล

หัวหน้าสาขาวิชา ร่วมกับรองคณบดีฝ่ายแผนฯ รวบรวมข้อมูลเสนอต่อคณบดีเพื่อพิจารณาแนวทางการประเมินผล

๑. การประเมินผลการสอนภาคทฤษฎีจะประเมินจากกระบวนการสอน ได้แก่ การวางแผนการสอน การดำเนินการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ โดยครอบคลุมหัวข้อต่อไปนี้

- มีการนำแผนการสอนไปใช้จริง
- เนื้อหาการสอนครอบคลุมประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์
- ใช้วิธีการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิด

- ข้อสอบมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และระดับของข้อสอบ ขั้นตอนการปฏิบัติ ให้หัวหน้าสาขาวิชา/ อาจารย์พี่เลี้ยง เข้า Attend การสอนของอาจารย์ใหม่ และ ติดตามการออกข้อสอบของอาจารย์ใหม่ พร้อมเขียนรายงานผลการประเมินตามแบบฟอร์มประเมินผลการสอนภาคทฤษฎีของอาจารย์ใหม่ และส่งข้อมูลให้รองคณบดีฝ่ายแผนฯ เพื่อรวบรวมเสนอต่อคณบดีเพื่อพิจารณา

๒. การประเมินผลการสอนภาคปฏิบัติ โดยรวบรวมโดยรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์พี่เลี้ยง หัวหน้าหอผู้ป่วย และนักศึกษาในกลุ่มที่อาจารย์ใหม่นิเทศ ซึ่งประเมินผลทั้งในด้านความรู้และทักษะในสาขาที่สอน การสอนภาคปฏิบัติ การประสานงานกับหอผู้ป่วย การเป็นแม่แบบ ความตรงต่อเวลา พฤติกรรมและ บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพให้ครอบคลุมหัวข้อต่อไปนี้

- มีความรู้และทักษะในสาขาที่สอนภาคปฏิบัติ
- สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติให้นักศึกษาเข้าใจได้

- ใช้วิธีการสอนภาคปฏิบัติที่ส่งเสริมให้นักศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ของวิชา (ปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง สอน/ให้คำแนะนำเพิ่มเติมอย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิชา รวมทั้งบอกผลการประเมินแก่นักศึกษาอย่างสร้างสรรค์)

- ประสานงานกับเจ้าหน้าที่บนหอผู้ป่วยทุกระดับเพื่อเอื้ออำนวยต่อการสอนภาคปฏิบัติได้

- เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติการพยาบาล พฤติกรรม และบุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ
- ตรงต่อเวลาในการนิเทศ

ขั้นตอนการปฏิบัติ

๑. ในการประเมินผลเพื่อประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) ให้ปฏิบัติระหว่างที่อาจารย์ใหม่สอนภาคปฏิบัติคู่กับอาจารย์พี่เลี้ยง โดยให้อาจารย์พี่เลี้ยงประเมินผลตามหัวข้อข้างต้นสอน และให้ชี้แนะเพิ่มเติม เพื่อเตรียมอาจารย์ใหม่เป็นผู้สอนหลัก พร้อมเขียนรายงานผลการประเมินตามแบบฟอร์มการประเมินผลการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์ใหม่ส่งให้รองคณบดีฝ่ายแผนฯ เพื่อรวบรวมเสนอคณบดี

๒. ในการประเมินรวบยอด (Summative evaluation) ให้หัวหน้าสาขาวิชานิเทศอาจารย์ใหม่เป็นระยะๆ ในระหว่างที่อาจารย์ใหม่รับผิดชอบเป็นผู้สอนหลัก (ไม่มีอาจารย์พี่เลี้ยงสอนภาคปฏิบัติคู่) และประเมินผลให้ครอบคลุมหัวข้อข้างต้น พร้อมเขียนรายงานผลการประเมินตามแบบฟอร์มการประเมินผลการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์ใหม่ส่งให้รองคณบดีฝ่ายแผนฯ เพื่อรวบรวมเสนอคณบดี

๓. ผู้รับผิดชอบรายวิชาวิชา รวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าหอผู้ป่วยตามแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของอาจารย์ใหม่ และสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีที่มีข้อมูล) พร้อมเขียนบันทึกข้อความรายงานผลการประเมินส่งให้รองคณบดีฝ่ายแผนฯ เพื่อรวบรวมเสนอคณบดี

๔. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ พบนักศึกษาในกลุ่มที่อาจารย์ใหม่สอนภาคปฏิบัติ เพื่อประเมินผลตามแบบฟอร์มการประเมินผลการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ พร้อมสรุปผลการประเมินเสนอคณบดี

๓. การประเมินผลทัศนคติต่อคณะและมหาวิทยาลัย โดยรองคณบดีฝ่ายวิชาการพบอาจารย์ใหม่ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของคณะ (การสอนในชั้นเรียน และการสอนบนหอผู้ป่วย) มุมมองต่อคณะ และมหาวิทยาลัย ณ วันแรกที่เข้ามาทำงาน และในปัจจุบัน พร้อมสรุปผลการประเมิน ทัศนคติต่อคณะ และมหาวิทยาลัยของอาจารย์ใหม่เสนอคณบดี

ภาคผนวก

ข้อบังคับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการลาศึกษาต่อของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการลาศึกษาต่อของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีให้สอดคล้องกับนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๗ (๖) และ (๗) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการลาศึกษาต่อของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้บังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างคนจากรัฐผู้ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกแบบเต็มเวลา พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือส่วนราชการของมหาวิทยาลัยที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวง และหมายความรวมถึง

หน่วยงานหรือโครงการที่สภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีจัดตั้งขึ้น ตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ และพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของ สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗

“การลาศึกษาต่อ” หมายความว่า การลาศึกษาต่อภาคปกติ และการลาศึกษาต่อภาคนอกเวลา ในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น

“การลาศึกษาต่อภาคปกติ” หมายความว่า การศึกษาภายในประเทศ หรือต่างประเทศ โดยใช้เวลาราชการเต็มเวลา

“การลาศึกษาต่อภาคนอกเวลา” หมายความว่า การศึกษาภายในประเทศ โดยใช้เวลาราชการ บางส่วนหรือไม่ใช้เวลาราชการ

ข้อ ๕ การให้พนักงานผู้ใดลาศึกษาต่อให้หน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

(๑) ความจำเป็นและความต้องการของมหาวิทยาลัยที่จะได้ผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชา ที่มหาวิทยาลัยต้องการหรือขาดแคลน และจะต้องสอดคล้องและเป็นประโยชน์อย่างยั่งยืนต่องานในหน้าที่ซึ่ง พนักงานผู้นั้นปฏิบัติอยู่ หรือที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ปฏิบัติเมื่อเสร็จสิ้นการศึกษา

(๒) จะต้องลาศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รับรอง

(๓) จะต้องไม่มีผลกระทบต่อการอัตรากำลัง ภาระงาน ของหน่วยงานต้นสังกัด เมื่อพนักงาน ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อแล้ว โดยหน่วยงานต้นสังกัดต้องรับรองว่ามีอัตรากำลังในสาขาเพียงพอ หรือมีอัตรากำลังที่จะชดเชยในช่วงที่พนักงานลาศึกษาต่อไม่เสียหายแก่หน่วยงานและไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม

ข้อ ๖ พนักงานที่จะลาศึกษาต่อต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

(๑) เป็นพนักงาน

(๒) ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปี

(๓) เป็นผู้ที่ไม่เคยครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อแล้ว จะต้องมามีเวลากลับมา ปฏิบัติราชการชดใช้ได้ครบก่อนเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ โดยให้รวมระยะเวลาที่ต้องชดใช้สำหรับการลาศึกษา ต่อเดิมที่ชดใช้ไม่แล้วเสร็จด้วย

(๔) เป็นผู้ที่มีร่างกายสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ โดยผ่านการตรวจรับรองสุขภาพร่างกายและ สุขภาพจิตจากแพทย์และโรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๕) เป็นผู้ที่ยังคงปฏิบัติตามระเบียบว่าปฏิบัติราชการด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อยและไม่อยู่ ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

พนักงานที่ถูกลงโทษตัดเงินเดือน จะลาไปศึกษาได้เมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถ้าเป็นผู้ถูก ลงโทษลดเงินเดือนจะลาไปศึกษาได้เมื่อถูกลงโทษลดเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

(๖) ได้รับการตอบรับเข้าศึกษาโดยไม่มีเงื่อนไขจากสถานศึกษาหรือสถาบันที่ ก.พ. หรือที่มหาวิทยาลัยรับรอง

(๗) เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาจากหน่วยงานว่าเป็นผู้ที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการให้ไปศึกษา

ข้อ ๗ พนักงานผู้ใดมีความประสงค์จะลาศึกษาต่อให้เสนอเรื่องต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบและเสนอตามลำดับจนถึงอธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยจะต้องยื่นเอกสารประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) หลักสูตรหรือแนวทางการศึกษาของสถานศึกษาที่จะไปศึกษา พร้อมหนังสือตอบรับจากสถานศึกษาที่จะไปศึกษา

(๒) บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็น และความต้องการของหน่วยงานที่จะต้องให้พนักงานผู้นั้นลาศึกษาต่อ ตลอดจนแผนงานหรือโครงการที่จะให้พนักงานผู้นั้นกลับมาปฏิบัติ

(๓) คำรับรองของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๖ (๕)

กรณีพนักงานที่จะไปศึกษาต่อภาคปกติ ต้องได้รับอนุมัติจากอธิการบดีไปสมัครสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก และต้องไปสมัครสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ณ สถานศึกษาและสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยกำหนด เมื่อสถานศึกษานั้นประกาศผลการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกแล้ว การจะให้ไปศึกษานั้นให้อยู่ในดุลพินิจของอธิการบดีอีกชั้นหนึ่ง โดยคำนึงถึงระดับการศึกษาสาขาวิชาที่สอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับงานหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๘ การอนุมัติให้พนักงานลาศึกษาต่อ ให้พิจารณาอนุมัติได้มีกำหนดเท่ากับระยะเวลาของหลักสูตรการศึกษา

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติแล้ว ถ้าพนักงานผู้นั้นยังศึกษาไม่สำเร็จและมีความประสงค์จะขยายเวลาลาการศึกษาต่ออีกให้อื่นคำร้องต่อมหาวิทยาลัยก่อนวันสิ้นสุดระยะเวลาลาศึกษาต่อไม่น้อยกว่าสามสิบวัน พร้อมด้วยความเห็นของสถานศึกษาหรืออาจารย์ที่ปรึกษา และระเบียบการลงทะเบียนของสถานศึกษานั้นประกอบการพิจารณาอนุมัติ

มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาขยายเวลาลาการศึกษาต่อได้ตามเหตุผลและความจำเป็นเฉพาะกรณีครั้งละหนึ่งภาคการศึกษา รวมแล้วไม่เกินสองภาคการศึกษา หรือไม่เกินหนึ่งปีการศึกษา เว้นแต่กรณีที่ไม่สามารถสำเร็จการศึกษาได้และมีความจำเป็นต้องขยายเวลาอีก ให้ขอต่ออธิการบดีพิจารณาอนุมัติ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. เป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๙ การรับเงินเดือนของพนักงานที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อภาคปกติ ให้ลาโดยได้รับเงินเดือนมีระยะเวลาตามหลักสูตรการศึกษา สำหรับพนักงานที่ใช้เวลาศึกษาเกินกว่าที่หลักสูตรกำหนด ไม่ให้รับเงินเดือนในส่วนระยะเวลาที่เกิน

กรณีไปศึกษาต่อต่างประเทศ แล้วมีเหตุความจำเป็นที่ไม่สามารถสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรการศึกษา ให้ ก.บ.ม. พิจารณาเรื่องการรับเงินเดือนเป็นรายกรณีไป

กำหนดเวลาตาม (๑) ตกเป็นผู้ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ก็ให้ระงับไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายและเบี้ยปรับจำนวนดังกล่าวคืนแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ ข้อผูกพันของพนักงานที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภาคนอกเวลา โดยใช้เวลาราชการบางส่วน มีดังนี้

(๑) เมื่อกลับจากการศึกษาแล้ว ต้องกลับมาปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัย เป็นเวลาหนึ่งปี

(๒) ถ้าพนักงานที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภาคนอกเวลา โดยใช้เวลาราชการบางส่วนรายได้ไม่สามารถกลับมาปฏิบัติราชการได้ครบตามระยะเวลาที่กำหนดตาม (๑) รวมทั้งผู้ซึ่งมหาวิทยาลัยเห็นว่าไม่เหมาะสมที่จะให้รับราชการต่อไป ผู้นี้จะต้องชดใช้เงินในอัตราร้อยละสิบของเงินเดือนที่ได้รับไปในช่วงที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภาคนอกเวลา โดยใช้เวลาราชการบางส่วน รวมทั้งเบี้ยปรับอีกหนึ่งเท่าของเงินที่ชดใช้คืนแก่มหาวิทยาลัยทันที เว้นแต่มหาวิทยาลัยตรวจสอบแล้วเห็นว่าไม่สามารถกลับมาเข้าปฏิบัติราชการชดใช้ หรือปฏิบัติราชการชดใช้ไม่ครบกำหนดเวลาตาม (๑) เพราะถึงแก่ความตายหรือถูกสั่งให้ออกหรืออนุญาตให้ออกจากราชการ เนื่องจากเจ็บป่วย พุพพลภาพ ตกเป็นผู้ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบก็ให้ระงับไม่ต้องรับผิดชอบชดใช้เงินและเบี้ยปรับจำนวนดังกล่าวคืนแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ พนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ ที่ได้ทำสัญญาลาศึกษาต่อและสัญญาค้ำประกันไว้ก่อนประกาศนี้ให้มีผลบังคับใช้ต่อไปได้

ข้อ ๑๘ การดำเนินการใดๆ กับพนักงานที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับให้เป็นไปตามประกาศที่ใช้อายุเดิมต่อไปได้

ข้อ ๑๙ พนักงานผู้ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อภาคปกติอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลบังคับใช้ ให้มีสิทธิได้รับเงินเดือนตั้งแต่ประกาศนี้มีผลบังคับใช้ ทั้งนี้ไม่เกินระยะเวลาที่เหลืออยู่ตามที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ

ข้อ ๒๐ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(รองศาสตราจารย์ธรรมรักษ์ ละออจนวนล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ มาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรา ๑๘(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๔๙

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๐

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๒

(๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๖

(๕) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๓ บรรดากฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ประกาศ ก.พ.อ.” หมายความว่า ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

“เลขานุการคณะกรรมการ” หมายความว่า เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

“อาจารย์ประจำ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งวิชาการตามมาตรา ๑๘ (ก) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๙ ก. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ และบรรดาประกาศ ก.พ.อ. เรื่องเดียวกันนี้ที่จะออกมาในภายหน้า

ข้อ ๗ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยพิจารณาคัดเลือกจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งตลอดระยะเวลาที่เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

กรณีที่ประธานกรรมการพ้นจากตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตามวาระ แต่สภามหาวิทยาลัยยังไม่ได้แต่งตั้งประธานกรรมการใหม่ ให้ประธานกรรมการผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานกรรมการใหม่

(๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ไม่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ.อ. กำหนด ให้ครอบคลุมคณะหรือสาขาวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

ให้ประธานกรรมการแต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคนโดยคำแนะนำของอธิการบดี
ข้อ ๘ คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการสอน

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรม
และจรรยาบรรณทางวิชาการ

(๓) พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตาม
ข้อบังคับนี้ และตามประกาศ ก.พ.อ. เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

การปฏิบัติหน้าที่ตาม (๑) คณะกรรมการอาจมีมติมอบหมายให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการ

ข้อ ๙ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรม
และจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามข้อ ๘ (๒) ให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

(๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามถึงห้าคน ที่คัดสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่ ก.พ.อ กำหนดสำหรับสาขาวิชาที่เสนอขอ หรือมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับผลงานที่เสนอขอ โดยต้อง
ไม่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยและไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีตำแหน่งทางวิชาการไม่
ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ และกำหนดให้ต้องมีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผล
งานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุมไม่น้อยกว่า
กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และให้การดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกขั้นตอน

ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสินของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

ในกรณีการพิจารณาผลงานทางวิชาการของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่
ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
และรองศาสตราจารย์ ที่มีผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานทางวิชาการของผู้ขอกำหนด
ตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ กำหนดนั้น ให้ถือเอาผลการประเมินดังกล่าวเป็นผลการ
พิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและ
จรรยาบรรณทางวิชาการ โดยไม่ต้องมีการประชุมตามที่กำหนดในวรรคแรก

ในกรณีที่มีเหตุหรือความจำเป็นที่ไม่สามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่
ก.พ.อ กำหนดได้ ให้ขอความเห็นจาก ก.พ.อ เป็นราย ๆ ไป

ในกรณีที่ผู้ขอเสนอผลงานวิชาการรับใช้สังคม คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
อาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนหรือผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนที่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
สาขาวิชาที่เสนอขอ ทำหน้าที่เป็นกรรมการได้ไม่เกินสองคน

ข้อ ๑๐ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการสอนในชั้นต้น ของผู้เสนอขอ
กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เป็นประธานกรรมการ
- (๒) คณบดีหรือรองคณบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นอนุกรรมการ
- (๓) ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร หรือประธานสาขาวิชา หรือประธานกลุ่มวิชา
เป็นอนุกรรมการ
- (๔) คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า
ตำแหน่งที่เสนอขอ เป็นอนุกรรมการ
- (๕) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
- (๖) พนักงานสังกัดกองบริหารงานบุคคลที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็น
ผู้ช่วยเลขานุการ

ในกรณีที่รองอธิการบดีเป็นผู้ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ให้แต่งตั้งอธิการบดีเป็นประธาน
อนุกรรมการแทน กรณีที่คณบดีเป็นผู้ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ให้แต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็น
อนุกรรมการแทน และในกรณีที่ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร หรือประธานสาขาวิชา หรือประธานกลุ่ม
วิชาเป็นผู้ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ให้แต่งตั้งคณาจารย์ผู้ที่มีความเหมาะสมเป็นอนุกรรมการแทน

ข้อ ๑๑ คณะอนุกรรมการประเมินผลการสอนในชั้นต้น มีหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ประเมินเอกสารที่ใช้ประกอบการประเมินผลการสอน แบบที่ ๑ หรือ แบบที่ ๒
ทั้งรูปแบบ การเผยแพร่ และคุณภาพตามเกณฑ์
- (๒) สังเกตการณ์การดำเนินการสอน หรือดูจากภาพถ่ายวิดีโอที่บันทึกการสอน และตรวจสอบ
เอกสารการวางแผนการสอน หรือใช้วิธีการอื่นใดตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๓) ประเมินความสามารถในการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของวิชาที่สอน ตามความ
เหมาะสมกับลักษณะวิชาที่สอนโดยใช้แนวทางในการประเมินที่กำหนดใน ส่วนที่ ๕ ของเอกสารแนบท้าย
ประกาศ ก.พ.อ.
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย กรณีได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่
อนุกรรมการประเมินผลการสอนตามข้อ ๘ (๑)

การปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการดำเนินการประเมินผลการสอน ในแต่ละครั้งจะต้องมี
อนุกรรมการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสามคน

ข้อ ๑๒ อาจารย์ประจำซึ่งประสงค์จะขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีคุณสมบัติตามที่
ก.พ.อ. กำหนดตามประกาศ ก.พ.อ. โดยให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑) ให้ผู้ประสงค์จะขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการยื่นคำขอรับการประเมินผลการสอน
ตามที่คณะกรรมการกำหนดพร้อมด้วยเอกสารประกอบการประเมินผลการสอน

การขอประเมินผลการสอน ผู้ขออาจยื่นให้มีการประเมินผลการสอนก่อนครบระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งก็ได้ แต่ให้กระทำล่วงหน้าได้ไม่เกินสองปี

(๒) ให้คณะกรรมการประเมินผลการสอนในขั้นต้นดำเนินการประเมินผลการสอนให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ และแจ้งผลการประเมินให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทราบ ทั้งนี้ผลการประเมินการสอนที่ผ่านเกณฑ์ตามประกาศ ก.พ.อ. สามารถเก็บไว้เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมินการสอนว่าผ่านเกณฑ์

(๓) ให้ผู้ประสงค์จะขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการยื่นคำขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามแบบที่ ก.พ.อ. กำหนดพร้อมด้วยผลงานวิชาการจำนวน ๕ ชุด ต่อประธานกรรมการบริหารหลักสูตร หรือประธานสาขาวิชา หรือประธานกลุ่มสาขาวิชาเพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติและเมื่อประธานกรรมการบริหารหลักสูตร หรือประธานสาขาวิชา หรือประธานกลุ่มสาขาวิชารับรองคุณสมบัติแล้วให้เสนอเรื่องต่อคณบดีภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง และให้คณบดีรับรองคุณสมบัติแล้วเสนอต่อคณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องจากประธานกรรมการบริหารหลักสูตร หรือประธานสาขาวิชา หรือประธานกลุ่มสาขาวิชา

(๔) ให้เลขานุการคณะกรรมการจัดทำทะเบียนรับเรื่องไว้เป็นหลักฐานซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เวลา ที่รับเรื่อง และรายการเอกสารที่นำส่ง และจัดทำสำเนาการรับเรื่องดังกล่าวมอบให้ผู้ยื่นคำขอเก็บไว้เป็นหลักฐานและดำเนินการเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

กรณีให้เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าเอกสารหลักฐานและคำขอถูกต้องครบถ้วนให้รับไว้ดำเนินการต่อไปโดยให้ถือว่าได้รับเรื่องไว้ตามวันเวลาที่ระบุใน (๔) แต่ในกรณีที่เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าเอกสารหลักฐานและคำขอไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วนให้ส่งเรื่องคืนให้แก่ผู้ยื่นคำขอพร้อมทั้งแจ้งให้คณบดีผู้บังคับบัญชาของผู้ยื่นคำขอทราบ ในกรณีเช่นนี้ให้ถือว่ายังไม่เคยรับเรื่องไว้ตาม (๔) วรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๓ การกำหนดวันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ให้ถือเอาวันที่คณะเสนอชื่อผู้ขอ กำหนดตำแหน่งพร้อมส่งเอกสารประกอบที่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ต่อเลขานุการคณะกรรมการตาม ข้อ ๑๒ (๔) และในกรณีที่มีการปรับปรุงแก้ไขให้นับวันเกิดสิทธิตั้งแต่วันส่งผลงานวิชาการฉบับที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงถูกต้องสมบูรณ์ต่อเลขานุการคณะกรรมการ หรือตามมติของคณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์

การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งตามวรรคแรก ให้มหาวิทยาลัยแจ้งให้ ก.พ.อ. ทราบภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง

๖

กรณีตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่อสภามหาวิทยาลัยอนุมัติแล้ว ให้เสนอ ก.พ.อ. เพื่อดำเนินการต่อไป พร้อมกับสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและแบบคำขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

คำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต้องระบุสาขาวิชาเชี่ยวชาญของตำแหน่งทางวิชาการที่แต่งตั้งนั้นด้วย

ข้อ ๑๕ กรณีที่ผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอาจเสนอขอทบทวนผลการพิจารณาต่อสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ภายในระยะเวลาหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศ ก.พ.อ. ซึ่งสภามหาวิทยาลัยจะพิจารณาทบทวนตามหมวด ๓ ของประกาศ ก.พ.อ.

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ความปรากฏต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการของผู้ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หรือคณะกรรมการ ว่าผลงานทางวิชาการของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการมีคุณ ธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง ให้คณะกรรมการเสนอข้อมูลเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติให้ส่งผลการพิจารณาขอตำแหน่ง ทางวิชาการในครั้งนั้น

ในกรณีที่การละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการปรากฏขึ้นภายหลังจากที่มีมติอนุมัติ ผลงานทางวิชาการหรือได้มีการแต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ให้อธิการบดีรายงาน ให้สภามหาวิทยาลัยทราบเพื่อระงับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หรือดำเนินการเพื่อถอดถอนตำแหน่งทาง วิชาการ หรือพิจารณาเสนอความเห็นต่อ ก.พ.อ. เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณีต่อไป

ในกรณีที่มีการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัยต่อไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่กำหนดเวลา ไม่น้อยกว่าห้าปี แต่ไม่เกินสิบปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ระงับการพิจารณาการขอตำแหน่ง ทางวิชาการในครั้งนั้น หรือมีมติให้ถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการ หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอนแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๗ การพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สภามหาวิทยาลัยได้รับ เรื่องไว้แล้วและอยู่ระหว่างการดำเนินการอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการพิจารณา กำหนด ตำแหน่งตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๕๖ และ (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้ง

๗

บุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้ง และปฏิบัติหน้าที่อยู่ก่อนที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ เป็นคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับนี้จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่

ข้อ ๑๙ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ หรือในกรณีที่ข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดไว้ ให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก



(นिरุทธ เกตุศิริ)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

แนวทางปฏิบัติตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ
ของกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.๒๕๖๔

แนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค

โดยที่สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรสำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะด้านการศึกษาของประเทศ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ เสริมสร้างพื้นฐานของการพัฒนากำลังคน และขับเคลื่อนประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้า การบริหารงานและการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษา ย่อมส่งผลให้การจัดทำบริการสาธารณะด้านการศึกษาสามารถพัฒนาองค์ความรู้และทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ในปัจจุบันมีการจัดตั้ง สถาบันอุดมศึกษาขึ้นเป็นจำนวนมาก และมีการจัดการด้านการอุดมศึกษาอย่างหลากหลาย เพื่อให้ การจัดการด้านการอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการอุดมศึกษา ประกอบกับตามความในมาตรา ๙ (๑) (๒) (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพ ทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค คณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้นำแนวคิด ดังกล่าวมากำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางหรือมาตรฐานกลางในการบริหารงาน และการดำเนินงานภายใน รวมทั้งในการกำหนด แก้ไข เพิ่มเติม และปรับปรุงข้อบังคับของ สถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ ประกอบมาตรา ๙ (๑) (๒) (๓) (๔) แห่งพระราชบัญญัติ การอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอุดมศึกษาในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกแนวปฏิบัติไว้ ดังต่อไปนี้

- ข้อ ๑ แนวปฏิบัติฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
ข้อ ๒ ในแนวปฏิบัตินี้

“การอุดมศึกษา” หมายความว่า การศึกษาในระดับที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรม ผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง

“สถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า สถาบันที่จัดการอุดมศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่า ปริญญาทั้งที่เป็นของรัฐและของเอกชน

“มาตรฐานการอุดมศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดขั้นต่ำเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพ และเกณฑ์อื่นในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ข้อกำหนดขั้นต่ำของหลักสูตรการศึกษา และข้อกำหนด ขั้นต่ำของเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา และมาตรฐานอื่นตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ส่วนที่ ๑

หลักความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อ ๓ สถาบันอุดมศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตร การเรียน การสอนและการวัดผล ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบันและทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน สังคม และประเทศ

ข้อ ๔ สถาบันอุดมศึกษาควรเปิดเผยหลักสูตรที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้พิจารณาอนุมัติ ต่อสาธารณะ

ข้อ ๕ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการสร้างความรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และนำองค์ความรู้เหล่านั้นไปใช้ในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ ตลอดจนควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้

ข้อ ๖ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการบูรณาการ รวมทั้งควรจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ก่อนเริ่มการศึกษาวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดปัญหาความซ้ำซ้อนของการศึกษาวิชาชีพ

ข้อ ๗ สถาบันอุดมศึกษาควรจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม โดยคำนึงถึงการอนุรักษ์ การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๘ สถาบันอุดมศึกษาควรจัดการบริการวิชาการแก่สังคมให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของชุมชน สังคม และประเทศ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและแก้ปัญหาของชุมชน สังคม และประเทศ ได้อย่างเป็นรูปธรรมอันนำไปสู่ความเจริญงอกงามทางวิชาการ ตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางที่สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และคุ้มค่า ในด้านการใช้ทรัพยากร

ข้อ ๙ สถาบันอุดมศึกษาควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกทั้งหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยกำหนดหลักสูตรการจัดการจัดการเรียนการสอน การวิจัย ให้ตอบสนองกับความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศ

ข้อ ๑๐ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลการวิจัยและนวัตกรรมสู่หน่วยงานภายนอก ทั้งหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และชุมชน สังคม และในระดับประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการนำผลการวิจัยและนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้วย

ข้อ ๑๑ สถาบันอุดมศึกษาควรมีกลไกการพัฒนา ช่วยเหลือ สนับสนุนฟื้นฟูเศรษฐกิจ และเสริมสร้างสันติภาพ และมุ่งให้การอุดมศึกษาเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและสร้าง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ข้อ ๑๒ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม โดยสนับสนุน ให้นักศึกษานำความรู้ การวิจัยและนวัตกรรมมาปรับใช้เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ รวมทั้งส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ข้อ ๑๓ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยการ อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นและของชาติ รวมทั้งมุ่งเน้นการเรียนการสอน และกิจกรรมของผู้เรียนให้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ข้อ ๑๔ สถาบันอุดมศึกษาควรเตรียมความพร้อมและยอมรับการตรวจสอบจากชุมชน สังคม และประเทศ และควรพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลของการตรวจสอบดังกล่าวด้วย

ส่วนที่ ๒

หลักเสรีภาพทางวิชาการ

ข้อ ๑๕ สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดแนวทางปฏิบัติในการใช้เสรีภาพทางวิชาการ โดยต้องให้ คณาจารย์มีเสรีภาพทางวิชาการ ในการเรียน การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการแสดง ความคิดเห็นทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการโดยยึดหลัก ความถูกต้องเป็นสำคัญ ทั้งนี้ จะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศ

ข้อ ๑๖ สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการของบุคลากร นิสิต นักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก และกิจกรรมในการเรียน การสอน การวิจัยการค้นคว้า การบริการทางวิชาการ และการเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็น ทางวิชาการ อันเป็นกลไกที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ศักยภาพและขีดความสามารถ ในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๗ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปราศจากการข่มขู่ การใช้อำนาจ หรือการแทรกแซงอำนาจ ในเชิงนโยบายจากสภาสถาบันอุดมศึกษา หรือความสัมพันธ์เชิงอำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม อันจะนำไปสู่ การปิดกั้นในการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ การใช้ศักยภาพทางวิชาการ หรือการลดทอนเสรีภาพ ทางวิชาการ

ข้อ ๑๘ สถาบันอุดมศึกษาหรือสภาสถาบันอุดมศึกษาไม่ควรปิดกั้น คุกคาม ครอบงำ หรือจำกัด การใช้เสรีภาพทางวิชาการของบุคลากร นิสิต นักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๙ สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์อันเป็นหลักประกัน การให้ความช่วยเหลือ และการคุ้มครองแก่คณาจารย์ บุคลากร นิสิต และนักศึกษาผู้ใช้เสรีภาพ ทางวิชาการ

หน้า ๓๙

เล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๓๑๑ ง ราชกิจจานุเบกษา ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

ข้อ ๒๐ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างการส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการ กับหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น ๆ ที่อาจได้รับผลกระทบจากการใช้เสรีภาพทางวิชาการ ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ ทั้งนี้ จะต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสถาบันอุดมศึกษา อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ข้อ ๒๑ สถาบันอุดมศึกษาต้องส่งเสริมและพัฒนาการใช้เสรีภาพทางวิชาการของบุคลากร นิสิต นักศึกษา รวมทั้งสร้างโอกาสในการแข่งขันทางวิชาการ นวัตกรรมทางเทคโนโลยี การจัดการ การเรียนรู้สมัยใหม่ เพื่อให้ทันต่อสังคมยุคโลกาภิวัตน์ รวมทั้งใช้การเรียนรู้และการบูรณาการในทางวิชาการ ให้สอดคล้องกับหลักประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา อันจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงเกณฑ์คุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๒๒ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเน้นย้ำถึงพฤติกรรมที่มีจริยธรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ในทุกปฏิสัมพันธ์และการติดต่อกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และควรกำหนดมาตรฐานจริยธรรมหรือการประเมินผลที่เกี่ยวกับเสรีภาพทางวิชาการ โดยปราศจากกลไก ความสัมพันธ์เชิงอำนาจและผลประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาผลงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หรืออาจเป็นการกำหนดกรอบที่เป็นบรรทัดฐานและข้อห้ามของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้มีความโปร่งใสและสร้างความไว้วางใจต่อสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงความเชื่อมั่นในความยุติธรรม ขององค์กร ทั้งนี้ หลักเกณฑ์หรือกรอบที่เป็นบรรทัดฐานจะต้องไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ และกฎหมาย ของสถาบันอุดมศึกษา

ส่วนที่ ๓

หลักความเป็นอิสระ

ข้อ ๒๓ สถาบันอุดมศึกษาย่อมมีอิสระในการกำหนดหลักสูตรการศึกษา และมีอิสระ ในการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม หลักสูตรการศึกษาจะต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าข้อกำหนดขั้นต่ำ ด้านคุณภาพที่คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษากำหนดและมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน พัฒนาทักษะอาชีพขั้นสูง ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และเพื่อพัฒนาสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการจัดการอุดมศึกษาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

สภาสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน และมีหน้าที่กำกับดูแลเพื่อให้ สถาบันอุดมศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๒๔ สถาบันอุดมศึกษาย่อมมีอิสระในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาควร กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ของการบริหารงานบุคคล โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา แต่ละแห่ง รวมทั้งจัดให้มีหลักประกันความเป็นธรรมสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๒๕ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและคล่องตัว

ข้อ ๒๖ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนกำกับดูแลให้ส่วนงานที่มีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่อย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ

ข้อ ๒๗ สถาบันอุดมศึกษาควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างโปร่งใส ภายใต้มาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ

ข้อ ๒๘ สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรให้มีความชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้เกิดแรงจูงใจทางด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ ในการกำหนดค่าตอบแทนควรพิจารณาถึงความเหมาะสมและความคุ้มค่า ประกอบกัน อันนำไปสู่การสร้างสมดุลสำหรับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อ ๒๙ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในสายงาน ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากรอันจะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลตามสายงาน

ข้อ ๓๐ สถาบันอุดมศึกษาต้องมีอิสระในการบริหารจัดการด้านการเงิน งบประมาณและทรัพย์สิน ทั้งนี้ ในการกำหนดทิศทาง วางเป้าหมาย นโยบาย และแนวทางในการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษา ควรสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนแผนด้านการอุดมศึกษา

สภาสถาบันอุดมศึกษาพึงมีหน้าที่ในการกำหนดมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและขจัดการขัดกันแห่งผลประโยชน์ การทุจริตและประพฤติมิชอบ ตลอดจนมีหน้าที่ในกำกับดูแล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๓๑ สถาบันอุดมศึกษาควรจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษานั้นเพื่อให้ เกิดการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพของการผลิตบัณฑิต การวิจัยและนวัตกรรม

ข้อ ๓๒ สภาสถาบันอุดมศึกษาควรออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหาร การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของสถาบันอุดมศึกษา โดยกำหนดให้มีกลไกในการควบคุมประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการบริหารการเงิน งบประมาณ การพัสดุและทรัพย์สิน

ส่วนที่ ๔

หลักความเสมอภาค

ข้อ ๓๓ สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดแนวทางการป้องกันการเลือกปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม ด้วยเหตุของความแตกต่างเรื่องถิ่นกำเนิด สัญชาติ เชื้อชาติ เพศ อายุ สถานะของบุคคล ฐานะ

ทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพของบุคคล ความเชื่อของศาสนา หรือความเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดหรือแย้งต่อบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ รวมถึงเพศทางเลือกไม่ว่า โดยทางตรงหรือทางอ้อม

ข้อ ๓๔ สถาบันอุดมศึกษาควรจัดให้มีการจัดการศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงจัดทำ สถานที่ภายในสถาบันอุดมศึกษาให้เหมาะสมกับบุคคลทุกประเภท

ข้อ ๓๕ สถาบันอุดมศึกษาอาจจัดให้มีสถานที่สำหรับประกอบพิธีกรรมทางศาสนาต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นไว้ภายในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๓๖ สถาบันอุดมศึกษาควรปลูกฝังแนวคิดด้านความเสมอภาคให้กับบุคลากร และนิสิต นักศึกษา

ข้อ ๓๗ สถาบันอุดมศึกษาไม่ควรเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรไม่ว่าด้วยเหตุแห่งความแตกต่าง ทางด้านสถานะและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๘ สถาบันอุดมศึกษาควรจัดการเรียนการสอนสำหรับการศึกษาทั้งในและนอกระบบ รวมถึงจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย ทั้งนี้ หลักสูตรการศึกษาที่สภาสถาบันอุดมศึกษา จะอนุมัติเพื่อให้เปิดสอนได้ต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าข้อกำหนดขั้นต่ำด้านคุณภาพที่คณะกรรมการมาตรฐาน การอุดมศึกษากำหนด

ข้อ ๓๙ สถาบันอุดมศึกษาควรจัดสรรงบประมาณหรือรายได้ตามสมควร เพื่อเป็นทุนการศึกษา ให้แก่นิสิต นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษา ขจัดอุปสรรค ส่งเสริม หรืออำนวยความสะดวก ให้สามารถได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม อันเป็นการสร้างโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมศักยภาพ ทางการศึกษาที่สูงขึ้นให้แก่นิสิต นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ส่วนที่ ๕

การเปิดเผยผลการดำเนินการตามแนวปฏิบัติ

ข้อ ๔๐ สถาบันอุดมศึกษาควรเปิดเผยผลการดำเนินการตามแนวปฏิบัติตามหลัก ความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค ดังกล่าวข้างต้น อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เอนก เหล่าธรรมทัศน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

แบบฟอร์มการเขียนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
(Individual Development Plan : IDP)



แผนพัฒนาตนเอง
(Individual Development Plan : ID Plan)

ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว.....) ชื่อสกุล.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว).....ชื่อสกุล.....

ตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษา.....

ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า สาขาวิชา.....

ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า สาขาวิชา.....

ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า สาขาวิชา.....

อื่นๆ โปรดระบุ..... สาขาวิชา.....

อัตราเงินเดือน เดือนละ.....บาท

สถานที่ทำงาน

หน่วยงาน.....

.....
.....

งานในหน้าที่รับผิดชอบ

๑.

๒.

๓.

๔.

๕.

๖.

๗.

๘.

งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.
๖.
๗.
๘.

ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน (ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี)

๑. ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (หน้าที่ประจำ)

.....

.....

.....

๒. ผลที่เกิดจากการพัฒนางาน / ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

.....

.....

.....

๓. ผลที่เกิดกับผู้รับบริการ หรือ ความพึงพอใจ

.....

.....

.....

๔. ผลที่เกิดกับหน่วยงาน/ต้นสังกัด

๕. ผลที่เกิดกับชุมชน

๖. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

๗. ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดการพัฒนาตนเอง ด้านสมรรถนะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒.๑ สมรรถนะหลัก

อันดับ ความสำคัญ	สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการ/รูปแบบการ พัฒนา	ระยะเวลา ในการพัฒนา		การขอรับการ สนับสนุนจาก หน่วยงาน	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)					
	บริการที่ดี (Service Mind)					
	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)					
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม (Integrity)					
	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)					

๒.๒ สมรรถนะทางการบริหาร

อันดับ ความ สำคัญ	สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการ/รูปแบบการ พัฒนา	ระยะเวลา ในการพัฒนา		การขอรับการ สนับสนุนจาก หน่วยงาน	ประโยชน์ที่คาดว่าจะ ได้รับ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		
	ภาวะผู้นำ (Leadership)					
	วิสัยทัศน์ (Visioning)					
	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)					
	ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)					
	การควบคุมตนเอง (Self Control)					
	การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)					

แนวทาง/ทิศทางการพัฒนา/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ _____ ผู้พัฒนา
ตนเอง

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายชื่อระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

ระบบ	หน้าที่	เว็บไซต์ / การเข้าถึง
ระบบสารสนเทศด้านระบบงานบุคลากร บันทึกภาระงานและสัญญาจ้าง	บันทึกข้อมูลภาระงานสอน ภาระงานวิจัย และภาระงานอื่น ๆ ของคณาจารย์	https://pws.ubru.ac.th/
ระบบจัดการชั้นเรียน	จัดการชั้นเรียน บันทึกคะแนน และส่งผลการเรียน ตรวจสอบข้อมูลนักศึกษา ตรวจสอบรายชื่อ	https://cms.ubru.ac.th
ระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพ (QA System)	การจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานด้านคุณภาพการศึกษา	https://sqa.ubru.ac.th
ระบบทุนวิจัย	เสนอขอทุนและติดตามทุนวิจัย	สถาบันวิจัยและพัฒนา มรภ.อุบลฯ

ภาคผนวก ค: เกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (โดยสังเขป)

- คุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ
- ประเภทและปริมาณผลงานวิชาการ
- ขั้นตอนการขอรับการประเมิน
- แนวทางการเตรียมแฟ้มสะสมผลงาน

ภาคผนวก ง: ช่องทางติดต่อหน่วยงานสนับสนุน

- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
- สำนักวิจัยและพัฒนา
- สำนักงานอธิการบดี
- งานพัฒนานักศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์

ภาคผนวก จ

ระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ใหม่

ระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ใหม่

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อเตรียมความพร้อมอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ พันธกิจและระบบการจัดการศึกษาของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๑.๒ เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และจริยธรรม วิชาชีพ

๑.๓ เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ใหม่สามารถจัดการเรียนการสอนตามแนวทาง OBE / Active Learning

๑.๔ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการและการผลิตผลงานวิจัย/วิชาการ

๑.๕ เพื่อสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

๑.๖ เพื่อให้เกิดการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. ขอบเขต

คณะพยาบาลศาสตร์มีระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ใหม่อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การปฐมนิเทศ การประเมินสมรรถนะ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การดำเนินกิจกรรมพัฒนา เป็นพี่เลี้ยง และการติดตามประเมินผลภายใต้กระบวนการ PDCA เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์ และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

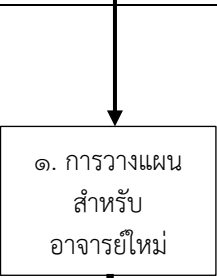
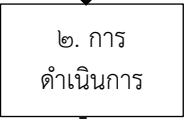
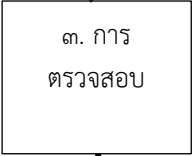
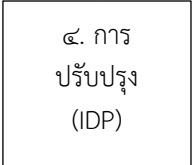
๓. คำนียาม

คณะพยาบาลศาสตร์มีระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ใหม่ หมายถึง การจัดให้มีโครงสร้าง กระบวนการ และเครื่องมือในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอาจารย์ที่บรรจุใหม่อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การปฐมนิเทศ การประเมินสมรรถนะ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การดำเนินกิจกรรมพัฒนา การพี่เลี้ยง ตลอดจนการติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอน การวิจัย และวิชาชีพ


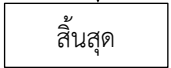
๔. ผังขั้นตอนและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนการ: ระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ใหม่

วิธีปฏิบัติ

วงจร คุณภาพ	ระบบ		กลไก	
	ขั้นตอน	รายละเอียดของวิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
	เริ่มต้น			
P	 <p>๑. การวางแผน สำหรับ อาจารย์ใหม่</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดนโยบาย/แผนพัฒนาอาจารย์ใหม่ - กำหนดสมรรถนะเป้าหมาย - ออกแบบกิจกรรมพัฒนา / ระบบ Mentor - จัดทำแผนอบรมและ IDP 	<ul style="list-style-type: none"> - รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการบริหารบุคลากร 	
	 <p>๒. การ ดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดปฐมนิเทศ - ดำเนินกิจกรรมอบรม/Workshop - แต่งตั้ง Mentor / Coaching - สนับสนุนการทดลองสอน / Microteaching 		
	 <p>๓. การ ตรวจสอบ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินสมรรถนะก่อน-หลัง - ประเมินผลการสอน - ติดตามความก้าวหน้า IDP - รับ Feedback จาก Mentor / นักศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการบริหารบุคลากร 	
	 <p>๔. การ ปรับปรุง (IDP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์ผลประเมิน - ปรับปรุงกิจกรรม/หลักสูตรพัฒนา - ปรับแผน IDP รายบุคคล - พัฒนากลไกสนับสนุนเพิ่มเติม 	<ul style="list-style-type: none"> - รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการบริหารบุคลากร 	

วงจร คุณภาพ	ระบบ		กลไก	
	ขั้นตอน	รายละเอียดของวิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
		- การจัดทำแผนพัฒนาระดับคณะ เช่น English for Nursing Education	- รองคณบดีฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์และประกัน คุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการ บริหารบุคลากร	แผนพัฒนา ความรู้และ ทักษะด้าน ภาษาอังกฤษ สำหรับ อาจารย์ใหม่
D	๕. การจัด กิจกรรมพัฒนา	การจัดกิจกรรมพัฒนา เช่น - Workshop / Training - Online / Blended Learning - English Clinic / Writing Clinic - Microteaching (สอนเป็นภาษา อังกฤษ) - Coaching / Mentoring - สนับสนุนสอบมาตรฐานภาษาอังกฤษ	- รองคณบดีฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์และประกัน คุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการ บริหารบุคลากร	
	๖. การบูรณาการกับ งานการเรียนการสอน	การบูรณาการกับการเรียนการสอนของ อาจารย์ เช่น - สอนบางรายวิชาเป็นภาษาอังกฤษ - ใช้เอกสาร/บทความภาษาอังกฤษ - เขียนบทความวิชาการ - นำเสนอผลงาน	- รองคณบดีฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์และประกัน คุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการ บริหารบุคลากร	
C	๗. การประเมิน ผลลัพธ์	๑. การประเมินผลลัพธ์ ได้แก่ - CEFR Re-assessment ๒. การประเมินการนำไปใช้จริง ได้แก่ - การสอน - เอกสารประกอบการสอน - ผลงานวิจัย - การนำเสนอ	- รองคณบดีฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์และประกัน คุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการ บริหารบุคลากร	
	๘. การติดตาม ความก้าวหน้า	การติดตามความก้าวหน้า - รายงาน IDP - Feedback Mentor - ผลการทดสอบภาษาอังกฤษ	- รองคณบดีฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์และประกัน คุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการ บริหารบุคลากร	รายงานผล การทดสอบ ภาษาอังกฤษ สำหรับ อาจารย์ใหม่

วจจร คุณภาพ	ระบบ		กลไก	
	ขั้นตอน	รายละเอียดของวิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
A	 <p>๙. การปรับแผนรายบุคคล</p>	<p>การนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการงานบริหารบุคลากรไปปรับปรุงการดำเนินงาน ในปีงบประมาณถัดไป เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปรับแผนรายบุคคล - Coaching รายบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - รองคณบดี ฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการบริหารบุคลากร 	
	 <p>สิ้นสุด</p>			

ภาคผนวก ฉ
ระบบและกลไกการพัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษ สำหรับอาจารย์ใหม่

ระบบและกลไกการพัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษ สำหรับอาจารย์ใหม่

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาสมรรถนะภาษาอังกฤษของอาจารย์ใหม่ให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษ ในการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารทางวิชาชีพ การเข้าถึงองค์ความรู้สากล และการผลิตผลงานวิชาการ อันสนับสนุนพันธกิจด้านการศึกษ วิจัย และความเป็นสากลของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๒. ขอบเขต

ระบบและกลไกการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์ใหม่ มีต้องมีคะแนนทดสอบความสามารถภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์แบบใดแบบหนึ่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เรื่องเกณฑ์ความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่ และสำหรับอาจารย์ที่สอบไม่ผ่านเกณฑ์ความสามารถภาษาอังกฤษ หรือไม่มีผลสอบตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ต้องดำเนินการสอบความสามารถภาษาอังกฤษ โดยใช้ข้อสอบของมหาวิทยาลัย และให้อาจารย์ดำเนินการสอบ เพื่อให้ผ่านเกณฑ์ความสามารถภาษาอังกฤษให้แล้วเสร็จในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่บรรจุเข้าปฏิบัติงาน

๓. คำนิยาม

ทักษะภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์ใหม่ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสอน การสื่อสารทางวิชาชีพ การเข้าถึงองค์ความรู้สากลและการผลิตผลงานวิชาการ อันสนับสนุนพันธกิจด้านการศึกษาและการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๔. ผังขั้นตอนและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนการ: ระบบและกลไกการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์ใหม่

วิธีปฏิบัติ

วงจร คุณภาพ	ระบบ		กลไก	
	ขั้นตอน	รายละเอียดของวิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
	เริ่มต้น			
P	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">๑. ตรวจสอบและกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์ใหม่</div>	<p>๑.๑ สํารวจผลการทดสอบความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ที่บรรจุใหม่ทุกคนให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เรื่อง เกณฑ์ความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่ ว่าอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่ ต้องมีคะแนนทดสอบความสามารถภาษาอังกฤษตามเกณฑ์แบบใดแบบหนึ่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p> <p>๑.๒ สำหรับอาจารย์ที่สอบไม่ผ่านเกณฑ์ความสามารถภาษาอังกฤษ หรือไม่มีผลสอบตามเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด มหาวิทยาลัย ต้องดำเนินการสอบความสามารถภาษาอังกฤษ โดยใช้ข้อสอบของมหาวิทยาลัยและให้อาจารย์ดำเนินการสอบ เพื่อให้ผ่านเกณฑ์ความสามารถภาษาอังกฤษให้แล้วเสร็จในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่บรรจุเข้าปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการงานบริหารบุคลากร 	
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">๒. การประเมินสมรรถนะภาษาอังกฤษ</div>	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินสมรรถนะภาษาอังกฤษ Placement Test / CEFR - ประเมินทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของอาจารย์พยาบาล 		

วงจร คุณภาพ	ระบบ		กลไก	
	ขั้นตอน	รายละเอียดของวิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
	↓ ๓. การวิเคราะห์ ความต้องการ จำเป็น	การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Training Needs Analysis) โดยใช้ข้อมูลจาก - ผลทดสอบภาษา - แบบสำรวจความต้องการพัฒนา - แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	- รองคณบดีฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์และประกัน คุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการ งานบริหารบุคลากร	
	↓ ๔. การกำหนด เป้าหมายและ แผนรายบุคคล (IDP)	การกำหนดเป้าหมายและแผนรายบุคคล (IDP) กำหนดระดับ CEFR เป้าหมาย ทักษะเฉพาะด้าน ระยะเวลา วิธีพัฒนา	- รองคณบดีฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์และประกัน คุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการ งานบริหารบุคลากร	
	↓ ๕. การจัดทำ แผนพัฒนา ระดับคณะ	การจัดทำแผนพัฒนาระดับคณะ เช่น English for Nursing Education	- รองคณบดีฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์และประกัน คุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการ งานบริหารบุคลากร	แผนพัฒนา ความรู้และ ทักษะด้าน ภาษาอังกฤษ สำหรับ อาจารย์ใหม่
D	↓ ๖. การจัด กิจกรรมพัฒนา	การจัดกิจกรรมพัฒนา Workshop / Training - Online / Blended Learning - English Clinic / Writing Clinic - Microteaching (สอนเป็นภาษา อังกฤษ) - Coaching / Mentoring - สนับสนุนสอบมาตรฐานภาษาอังกฤษ	- รองคณบดีฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์และประกัน คุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการ งานบริหารบุคลากร	
	↓ ๗. การบูรณาการกับ งานการเรียนการสอน	การบูรณาการกับการเรียนการสอนของ อาจารย์ เช่น - สอนบางรายวิชาเป็นภาษาอังกฤษ - ใช้เอกสาร/บทความภาษาอังกฤษ - เขียนบทความวิชาการ - นำเสนอผลงาน	- รองคณบดีฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์และประกัน คุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการ งานบริหารบุคลากร	

วงจร คุณภาพ	ระบบ		กลไก	
	ขั้นตอน	รายละเอียดของวิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
C	<div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">๘. การประเมิน ผลลัพธ์</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	การประเมินผลลัพธ์ ได้แก่ - CEFR Re-assessment การประเมินการนำไปใช้จริง ได้แก่ - การสอน - เอกสารประกอบการสอน - ผลงานวิจัย - การนำเสนอ	- รองคณบดีฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์และประกัน คุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการ งานบริหารบุคลากร	
	<div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">๙. การติดตาม ความก้าวหน้า</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	การติดตามความก้าวหน้า - รายงาน IDP - Feedback Mentor - ผลการทดสอบภาษาอังกฤษ	- รองคณบดีฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์และประกัน คุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการ งานบริหารบุคลากร	รายงานผล การทดสอบ ภาษาอังกฤษ สำหรับ อาจารย์ใหม่
A	<div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">๑๐. การปรับ แผนรายบุคคล</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจาก คณะกรรมการงานบริหารบุคลากร ไปใช้ ปรับปรุงการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ ถัดไป เช่น - การปรับแผนรายบุคคล - Coaching รายบุคคล	- รองคณบดีฝ่ายแผน ยุทธศาสตร์และประกัน คุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการ งานบริหารบุคลากร	
	<div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">สิ้นสุด</div>			