



มหาวิทยาลัยแม่โจ้
MAEJO UNIVERSITY

คู่มือ การประกันคุณภาพภายใน หน่วยงานสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ 2558



งานวันเกษตรแห่งชาติ 2559

NAF@MJU
NATIONAL AGRICULTURAL FAIR
HAPPY AGRICULTURE 2016
MAEJO UNIVERSITY

คำนำ

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในหน่วยงานสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2558 ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งประกอบด้วย 4 หน่วยงาน คือ สำนักงานอธิการบดี สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร สำนักหอสมุด และสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพแบบเดียวกับที่ใช้กับหน่วยงานจัดการเรียนการสอน โดยเลือกตัวบ่งชี้ที่กำหนดมาจาก สกอ. และ สมศ. ที่จัดทำขึ้นเพื่อการประเมินเฉพาะหน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน (เป็นการประเมินตามกฎหมาย) และมหาวิทยาลัยได้เลือกตัวบ่งชี้บางตัวที่เกี่ยวข้องมาใช้ประเมินหน่วยงานสนับสนุน รวมทั้งได้กำหนดตัวบ่งชี้เพิ่มขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบของหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของระดับมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยแม่โจ้จึงได้จัดทำคู่มือ การประกันคุณภาพภายใน หน่วยงานสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2558 โดยมีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานระดับสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน มีแนวทางปฏิบัติในการกำกับ และพัฒนาคุณภาพที่ชัดเจนของหน่วยงาน และสามารถรองรับการประเมินคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

รองศาสตราจารย์เพ็ญรัตน์ หงษ์วิทยากร

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ตุลาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 การประกันคุณภาพภายในหน่วยงานสนับสนุน	1
1. วัตถุประสงค์	1
2. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)	1
3. การประกันคุณภาพภายใน	4
4. แนวทางการจัดกระบวนการประเมินคุณภาพภายใน	5
5. ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้	8
6. กำหนดตัวบ่งชี้	11
7. นิยามศัพท์ที่ใช้ในตัวบ่งชี้	13
8. แผนการดำเนินงาน	23
บทที่ 2 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	25
สรุปตัวบ่งชี้ หน่วยงานสนับสนุน	28
ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาแผน	30
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน	32
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการประจำสำนักและผู้บริหารทุกระดับ ของหน่วยงาน	34
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรเรียนรู้	36
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ระบบบริหารความเสี่ยง	38
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ	40
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของ หน่วยงาน	41
ตัวบ่งชี้ที่ 8 ผลการประเมินบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้น สังกัดที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์	42
ตัวบ่งชี้ที่ 9 การบริการนักศึกษาระดับปริญญาตรี	43
ตัวบ่งชี้ที่ 10 กิจกรรมนักศึกษาระดับปริญญาตรี	44
ตัวบ่งชี้ที่ 11 ระบบและกลไกการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม	45
	ข

สารบัญ

หน้า

บทที่ 2	ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)	
	ตัวบ่งชี้ที่ 12 การบริหารของสถาบันเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ	46
	กลุ่มสถาบันและเอกลักษณ์ของสถาบันธรรม	
	ตัวบ่งชี้ที่ 13 ระบบและกลไกการบริหารและพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์	48
	ตัวบ่งชี้ที่ 14 การบริการทางวิชาการแก่สังคม	50
	ตัวบ่งชี้ที่ 15 ทรัพยากรสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้	51
	ตัวบ่งชี้ที่ 16 ระบบและกลไกการส่งเสริมการเรียนรู้	52
	ตัวบ่งชี้ที่ 17 การสร้างคุณค่าการให้บริการของสำนักหอสมุด	53
	ตัวบ่งชี้ที่ 18 ระบบและกลไกการรับนักศึกษา	54
	ตัวบ่งชี้ที่ 19 ระบบและกลไกการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและการเสริมสร้าง	56
	ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	
	ตัวบ่งชี้ที่ 20 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการ	58
	เรียนรู้ (ห้องเรียนและโสตทัศนูปกรณ์)	
	ตัวบ่งชี้ที่ 21 ระบบและกลไกอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตร	59
	ทุกระดับ	
	ตัวบ่งชี้ที่ 22 ระบบและกลไกการจัดทำ มคอ.2-มคอ.7	60
บทที่ 3	ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานด้านกระบวนการ	61
ภาคผนวก		81

การประกันคุณภาพภายในหน่วยงานสนับสนุน

1. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของสำนัก หรือหน่วยงานสนับสนุนในภาพรวมตามระบบคุณภาพและกลไกที่คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในหน่วยงานสนับสนุนกำหนดขึ้น โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ว่าเป็นไปตามเกณฑ์และได้มาตรฐาน
- 2) เพื่อให้สำนัก หรือหน่วยงานสนับสนุน ทราบสถานภาพของตนเองอันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพไปสู่เป้าหมาย (targets) และเป้าประสงค์ (goals) ที่ตั้งไว้ตามจุดเน้นของตนเอง
- 3) เพื่อให้สำนัก หรือหน่วยงานสนับสนุนทราบ จุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุงตลอดจนได้รับข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อเสริมจุดแข็ง และพัฒนาจุดที่ควรปรับปรุงของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
- 4) เพื่อให้ข้อมูลสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้มั่นใจว่าสำนัก หรือหน่วยงานสนับสนุน สามารถดำเนินงานที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่กำหนด
- 5) เพื่อให้มหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการในแนวทางที่เหมาะสม

2. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาและแก้ปัญหาอุดมศึกษาที่ไร้ทิศทาง ขาดคุณภาพ และขาดประสิทธิภาพโดยใช้กลไกการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นกลไกหลักในการดำเนินการกล่าวคือ ให้มีการสร้างกลไกการประเมิน

คุณภาพสถาบันอุดมศึกษาตามพันธกิจของสถาบันในแต่ละกลุ่ม ซึ่งมีพื้นที่บริการและจุดเน้นระดับการศึกษาที่ต่างกัน รวมทั้งมีพันธกิจและบทบาทในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศต่างกันตามความหลากหลาย ทั้งการพัฒนารากฐาน สังคม เศรษฐกิจรวมถึงการกระจายอำนาจในระดับท้องถิ่น การขับเคลื่อนภาคการผลิตในชนบท ท้องถิ่นและระดับประเทศจนถึงการแข่งขันในโลกาภิวัตน์

ซึ่งระบบอุดมศึกษาแต่ละกลุ่มเหล่านี้ จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอุดมศึกษา และส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศอย่างมีนัยสำคัญ อาทิ สามารถสร้างความเป็นเลิศได้ตามพันธกิจของตัวเอง สามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศดีขึ้น ส่งผลเชิงบวกต่อการผลิต พัฒนาและการทำงานของอาจารย์ สามารถปรับจำนวนของบัณฑิตในสาขาที่เป็นความต้องการของสังคม ลดการว่างงาน โดยที่สถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มเหล่านี้มีกลไกร่วมกันในการประกันคุณภาพ เพื่อให้นักศึกษาสามารถต่อ ยอด ถ่ายโอนแลกเปลี่ยนกันได้ในระหว่างกลุ่ม และในระยะยาวการประเมินคุณภาพควรนำไปสู่ระบบรับรองวิทยฐานะ (accreditation) ที่นักศึกษาและสาธารณะให้ความเชื่อถือ เป็นฐานและเงื่อนไขในการจัดสรรงบประมาณของรัฐ และการสนับสนุนจากภาคเอกชน รวมทั้งการโอนย้ายหน่วยกิต

จากกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาในปี 2551 กำหนดประเภทหรือกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเป็น 4 กลุ่ม คือ

กลุ่ม ก วิทยาลัยชุมชน หมายความว่า มหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จัดฝึกอบรมสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความรู้เข้าสู่ภาคการผลิตจริงในชุมชน มหาวิทยาลัยสนับสนุนรองรับการเปลี่ยนอาชีพพื้นฐาน เช่น แรงงานที่ออกจากภาคเกษตร เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตอันจะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนและการพัฒนาที่ยั่งยืน

กลุ่ม ข สถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี หมายความว่า มหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถเป็นหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค มหาวิทยาลัยมีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงาน ธุรกิจ และบุคคลในภูมิภาค เพื่อรองรับการดำรงชีพ มหาวิทยาลัยอาจมีการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะระดับปริญญาโทด้วยก็ได้

กลุ่ม ค สถาบันเฉพาะทาง หมายความว่า มหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตบัณฑิตเฉพาะทางหรือเฉพาะกลุ่มสาขาวิชา ทั้งสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์กายภาพ วิทยาศาสตร์ชีวภาพ สังคมศาสตร์หรือมนุษยศาสตร์ รวมทั้งสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง มหาวิทยาลัยอาจเน้นการทำวิทยานิพนธ์หรือการวิจัย หรือเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพระดับสูง หรือเน้นทั้งสองด้าน รวมทั้งมหาวิทยาลัยอาจมีบทบาทในการพัฒนาภาคการผลิตจริงทั้งอุตสาหกรรมและ

บริการ มหาวิทยาลัยในกลุ่มนี้อาจจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่ 1 เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นระดับบัณฑิตศึกษา และลักษณะที่ 2 เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นระดับปริญญาตรี

สำหรับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จัดอยู่ในกลุ่ม ก2 เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่เน้นระดับปริญญาตรี

กลุ่ม ง สถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะ ระดับปริญญาเอก หมายความว่า มหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอก และเน้นการทำวิทยานิพนธ์และการวิจัยรวมถึงการวิจัยหลังปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเน้นการผลิตบัณฑิตที่เป็นผู้นำทางความคิดของประเทศ มหาวิทยาลัยมีศักยภาพในการขับเคลื่อนอุดมศึกษาไทยให้อยู่ในแนวหน้าระดับสากล มุ่งสร้างองค์ความรู้และข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

สำหรับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ปี 2559 คือ “อุดมศึกษาเป็นแหล่งองค์ความรู้และพัฒนากำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีบทบาทสูงในประชาคมอาเซียนและมุ่งสู่คุณภาพอุดมศึกษาระดับนานาชาติ” โดยมียุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ “LEGS” STRATEGY ในการขับเคลื่อน

L = Leader of Chang Management for Quality Education (All for Quality Education and Quality Education for All) (เปลี่ยนระบบการนำองค์กรให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาแบบองค์รวม)

E = Educator Professional (พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์)

G = Graduated with Quality and Social Responsibility (ยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด)

S = Satang Utilization (ปฏิรูปการบริหารการเงินอุดมศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถาบันศึกษาสู่ความเป็นเลิศ)

ดังนั้น การประกันคุณภาพการศึกษา จึงต้องสร้างกลไกการประเมินคุณภาพให้สอดคล้องกับการแบ่งกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา และ ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ดังกล่าว

3. การประกันคุณภาพภายใน

3.1 ระบบ หลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพการศึกษา ให้พิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้

- 1) ระบบการประกันคุณภาพภายในของสำนัก/สถาบันหรือหน่วยงานสนับสนุน จะต้องคำนึงถึงตัวบ่งชี้คุณภาพที่ใช้เป็นแนวทางในการควบคุม การตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพ ตามคู่มือ การประกันคุณภาพการภายใน หน่วยงานสนับสนุนที่ได้กำหนด
- 2) ผลการปฏิบัติงานของสำนักหรือหน่วยงานสนับสนุน ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้
- 3) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาตามตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา และการพัฒนาหน่วยงานตามภารกิจ

3.2 วิธีการรายงานผล ให้ใช้แนวปฏิบัติดังนี้

- 1) ให้สำนักหรือหน่วยงานสนับสนุน จัดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพขึ้น โดยมีหน้าที่พัฒนา บริหาร และติดตามการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ตลอดจนประสานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการบริหารจัดการในระดับต่าง ๆ จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2) ให้สำนักหรือหน่วยงานสนับสนุน พัฒนาระบบการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อใช้กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพให้มีประสิทธิภาพภายใต้กรอบนโยบายและหลักการที่มหาวิทยาลัยกำหนด
 - 3) ให้สำนักหรือหน่วยงานสนับสนุน ดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการ
 - 4) ให้สำนักหรือหน่วยงานสนับสนุน จัดให้มีระบบและกลไกควบคุมคุณภาพขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงาน
- ทั้งนี้ให้แต่ละสำนักหรือหน่วยงานสนับสนุน จัดให้มีระบบการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามที่เห็นสมควร

3.3 การรายงานผลการประกันคุณภาพภายใน

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการที่สำนักหรือหน่วยงานสนับสนุน ต้องดำเนินการอย่างมีระบบและต่อเนื่อง หน่วยงานต้องจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพภายในหน่วยงานสนับสนุนที่หน่วยงานรับผิดชอบเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำสำนักหรือหน่วยงานสนับสนุน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาและเปิดเผยต่อสาธารณชน

4. แนวทางการจัดกระบวนการประเมินคุณภาพภายใน

จุดมุ่งหมายของการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของหน่วยงานตามระบบและกลไกที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานได้ทราบสถานภาพที่แท้จริง อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางและพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์และมาตรฐานที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่อง การประเมินคุณภาพที่มีประสิทธิภาพนั้น คณะผู้ประเมินและหน่วยงานรับการประเมินจำเป็นต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553

ทั้งนี้ หน่วยงานต้องวางแผนจัดกระบวนการประเมินคุณภาพภายในให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงาน ดังนี้

1) เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการได้ทันในปีงบประมาณถัดไป

2) เพื่อให้สามารถจัดทำรายงานประจำปีเป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ส่งให้มหาวิทยาลัย และเผยแพร่ต่อสาธารณชนได้ ภายใน 90 วัน นับจากวันสิ้นปีงบประมาณ ของสำนัก หรือหน่วยงาน สนับสนุน

4.1 หน่วยงานสนับสนุน

หน่วยงานสนับสนุน หมายถึง หน่วยงานสายสนับสนุนการเรียนการสอนที่มีฐานะเทียบเท่ากับคณะ ประกอบด้วย

1. สำนักงานอธิการบดี
2. สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
3. สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร
4. สำนักหอสมุด

4.2 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพ

ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพ จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ตัวบ่งชี้หน่วยงาน

ตัวบ่งชี้หน่วยงาน คือ ตัวบ่งชี้ที่ทุกหน่วยงานต้องมีและปฏิบัติได้ ซึ่งมีทั้งตัวบ่งชี้เชิงกระบวนการและตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ มีความเชื่อมโยงทั้งกับการประกันคุณภาพภายใน และประกันคุณภาพภายนอกซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่พัฒนามาจากคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2553 และคู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับอุดมศึกษาฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554 จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาแผน (สกอ.1.1 เดิม ปีการศึกษา 2556)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ระบบการพัฒนาศูนย์กลางสายสนับสนุน (สกอ.2.4 เดิม ปีการศึกษา 2556)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการประจำสำนักและผู้บริหารทุกระดับของ
หน่วยงาน (สกอ.7.1 เดิม ปีการศึกษา 2556)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรเรียนรู้ (สกอ.7.2 เดิม ปีการศึกษา 2556)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ระบบบริหารความเสี่ยง (สกอ.7.4 เดิมปีการศึกษา 2556)

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ (สกอ.8.1 เดิม ปีการศึกษา 2556)

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของหน่วยงาน

2) ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย

หน่วยงานอาจกำหนดตัวบ่งชี้เฉพาะตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่ช่วยในการขับเคลื่อนงานประกันคุณภาพของสาขาวิชาการหรือ 4 พันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหน่วยงานละ 2 ตัวบ่งชี้ และให้รายงานผลการดำเนินงานในระดับมหาวิทยาลัย

ตัวบ่งชี้ส่วนกลาง จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ ทุกหน่วยงานดำเนินการ

ตัวบ่งชี้ที่ 8 ผลการประเมินบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัดที่
สอดคล้องกับเอกลักษณ์ (สมศ.17)

สำนักงานอธิการบดี จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 9 การบริการนักศึกษาระดับปริญญาตรี (สกอ.1.4 ปีการศึกษา 2557)

ตัวบ่งชี้ที่ 10 กิจกรรมนักศึกษาระดับปริญญาตรี (สกอ.1.5 ปีการศึกษา 2557)

ตัวบ่งชี้ที่ 11 ระบบและกลไกการดำเนินงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

(สกอ.4.1 ปีการศึกษา 2557)

ตัวบ่งชี้ที่ 12 การบริหารของสถาบันเพื่อกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ

กลุ่มสถาบันและเอกลักษณ์ของสถาบันธรรม (สกอ.5.1 ปีการศึกษา 2557)

สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร จำนวน 2 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 13 ระบบและกลไกการบริหารและพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

(สกอ.2.1 ปีการศึกษา 2557)

ตัวบ่งชี้ที่ 14 การบริการทางวิชาการแก่สังคม (สกอ.3.1 ปีการศึกษา 2557)

สำนักหอสมุด จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 15 ทรัพยากรสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 16 ระบบและกลไกการส่งเสริมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 17 การสร้างคุณค่าการให้บริการของสำนักหอสมุด

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 18 ระบบและกลไกการรับนักศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 19 ระบบและกลไกการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและการเสริมสร้างทักษะ
การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ตัวบ่งชี้ที่ 20 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
(ห้องเรียนและโสตทัศนูปกรณ์)

ตัวบ่งชี้ที่ 21 ระบบและกลไกอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกระดับ

ตัวบ่งชี้ที่ 22 ระบบและกลไกการจัดทำ มคอ.2-มคอ.7

5. ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้

5.1 การเตรียมการของหน่วยงานก่อนการตรวจเยี่ยมของผู้ประเมิน

5.1.1 การเตรียมรายงาน

ก. จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน โดยใช้รูปแบบการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน

ข. จัดการเตรียมเอกสารหรือหลักฐานอ้างอิงในแต่ละตัวบ่งชี้

1) เอกสารหรือหลักฐานอ้างอิงในแต่ละตัวบ่งชี้ต้องเป็นข้อมูลในช่วงเวลาเดียวกับที่นำเสนอในรายงานการประเมินตนเอง ตลอดจนสาระในเอกสารต้องตรงกับชื่อเอกสารที่ระบุในรายงานการประเมินตนเอง

2) การนำเสนอเอกสารให้บรรจุ หรือจัดเก็บ (upload) หรือเชื่อมโยง (link) ไว้บนระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (e -manage) ซึ่งทำให้การจัดเก็บเป็นระบบและง่ายต่อการค้นหาของคณะกรรมการประเมิน และไม่เป็นการระงับหรือการเตรียมเอกสารหลักฐานของหน่วยงาน

5.1.2 การเตรียมบุคลากร

ก. การเตรียมบุคลากรในหน่วยงานควรมีความครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพในประเด็นที่สำคัญ ๆ อาทิ การประเมินคุณภาพคืออะไร มีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างไร ขั้นตอนการประเมินคุณภาพเป็นเช่นไร ศึกษาเกณฑ์ตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพภายในที่หน่วยงานรับผิดชอบ

2) เน้นย้ำกับบุคลากรในการให้ความร่วมมือการตอบคำถามหรือการสัมภาษณ์ โดยยึดหลักว่าตอบตามสิ่งที่ปฏิบัติจริงและผลที่เกิดขึ้นจริง

3) เปิดโอกาสให้มีการอภิปราย ชักถาม แสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความกระจำในการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในทุกประเด็น เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องของบุคลากร

4) เน้นย้ำให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่าการประกันคุณภาพ คือภารกิจประจำของทุกคนที่ต้องร่วมมือกันทำอย่างต่อเนื่อง

ข. การเตรียมบุคลากรผู้ประสานงานในระหว่างการตรวจเยี่ยม จำเป็นต้องมีบุคลากร จำนวน 1-3 คน ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างคณะผู้ประเมินกับบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้ประสานงานควรเตรียมตัว ดังนี้

1) ทำความเข้าใจทุกกิจกรรมของแผนการประเมินอย่างละเอียด

2) ทำความเข้าใจอย่างดีกับภารกิจของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยเพื่อสามารถให้ข้อมูลต่อผู้ประเมิน รวมทั้งต้องรู้ว่าจะต้องติดต่อกับใครหรือหน่วยงานใด หากผู้ประเมินต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่ตนเองไม่สามารถตอบได้

3) มีรายชื่อ สถานที่ หมายเลขโทรศัพท์ ของผู้ที่คณะกรรมการประเมินจะเชิญ มาให้ข้อมูลอย่างครบถ้วน

4) ประสานงานล่วงหน้ากับผู้ที่จะให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรภายใน และภายนอก หน่วยงานว่าจะเชิญมาเวลาใด ห้องใด หรือพบกับใครตามตารางการประเมินที่คณะกรรมการประเมิน กำหนด

5) เมื่อมีปัญหาในการอำนวยความสะดวกแก่คณะผู้ประเมินจะต้องสามารถ ประสานงานแก้ไขได้ทันที

5.1.3 การเตรียมสถานที่สำหรับคณะผู้ประเมิน

ก. ห้องทำงานของคณะผู้ประเมิน

1) จัดเตรียมห้องทำงานและโต๊ะที่กว้างพอสำหรับวางเอกสารจำนวนมาก โดย เป็นห้องที่ปราศจากการรบกวนขณะทำงาน เพื่อความเป็นส่วนตัวของคณะกรรมการ

2) จัดเตรียมคอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ (ถ้ามี) อุปกรณ์เครื่องเขียน/สำนักงาน ในห้องทำงาน และอุปกรณ์เสริมอื่น ๆ ให้คณะผู้ประเมินพร้อมใช้งานได้ตามความต้องการ

3) จัดเตรียมโทรศัพท์พร้อมหมายเลขที่จำเป็นไว้ในห้องทำงานหรือบริเวณ ใกล้เคียง

4) ห้องทำงาน ควรจัดมุมอาหารว่าง เครื่องดื่ม ตลอดจนสาธารณูปโภคอื่น ไว้ ในห้อง ส่วนอาหารกลางวัน ควรจัดอยู่ใกล้กับห้องทำงาน หรือที่ใกล้เคียง

5) ควรประสานงานกับคณะผู้ประเมิน (กรรมการและเลขานุการ) เพื่อทราบ ความต้องการอื่น ๆ

ข. ห้องที่ใช้สัมภาษณ์ ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร นักศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ฯลฯ ควรจัดไว้เป็นการเฉพาะ ให้เหมาะสมกับการใช้งาน

5.1.4 การเตรียมการประสานงานกับทีมคณะกรรมการประเมินคุณภาพ

ก. สำนัก หรือหน่วยงานสนับสนุน เสนอชื่อคณะกรรมการประเมินคุณภาพ การศึกษา สถานที่ทำงาน ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ จำนวนอย่างน้อย 3 คน มายัง สำนักงานคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษา เพื่อที่จะดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง จัดทำหนังสือเชิญคณะกรรมการประเมิน คุณภาพทราบ ทั้งนี้ มีแนวทางเสนอชื่อคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ดังนี้

1) ประธานคณะกรรมการประเมิน เป็นผู้ประเมินจากภายนอก สำนัก หรือ หน่วยงานสนับสนุน โดยประธานต้องเป็นผู้ที่ขึ้นบัญชีประธานคณะกรรมการประเมินคุณภาพ การศึกษาของ สกอ.

2) คณะกรรมการประเมิน เป็นผู้ประเมินจากภายนอก สำนักหรือหน่วยงาน สนับสนุน ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ประเมินของ สกอ. อย่างน้อย 2 คน

ข. การประสานงาน ควรประสานงานกับกรรมการและเลขานุการ ประเมิน คุณภาพภายใน เพื่อร่วมเตรียมแผนการประเมินคุณภาพภายใน อาทิ การจัดตารางเวลาเข้าตรวจเยี่ยมการ ให้ข้อมูลที่คณะกรรมการประเมินฯ ต้องการเพิ่มเติมก่อนการตรวจเยี่ยม การนัดหมายต่าง ๆ เป็นต้น

5.2 การดำเนินการของสำนักหรือหน่วยงานสนับสนุนระหว่างการตรวจเยี่ยมเพื่อประเมินคุณภาพ

1) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ร่วมรับฟังคณะกรรมการประเมินคุณภาพชี้แจง วัตถุประสงค์และวิธีการประเมินในวันแรกของการตรวจเยี่ยม

2) บุคลากรพึงปฏิบัติงานตามปกติระหว่างการตรวจเยี่ยม แต่เตรียมพร้อมสำหรับการนำ เยี่ยมชม หรือตอบคำถาม หรือรับการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพ

3) จัดให้มีผู้ประสานงานทำหน้าที่ตลอดช่วงการตรวจเยี่ยม ทั้งนี้ เพื่อประสานงานกับ บุคคลหรือหน่วยงานที่คณะกรรมการประเมินฯ ต้องการข้อมูลและเพื่อนำการเยี่ยมชมหน่วยงานภายใน ตลอดจนอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

4) ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินฯ ทำงานต่อหลังเวลาราชการ ควรให้มีผู้ประสานงาน ส่วนหนึ่งอยู่อำนวยความสะดวก

5) บุคลากรทุกคนควรมีโอกาสรับฟังการให้ข้อมูลป้อนกลับ จากคณะกรรมการ ประเมินฯ เมื่อสิ้นสุดการตรวจเยี่ยม ตลอดจนเปิดโอกาสให้ซักถามหรือขอความเห็นเพิ่มเติมได้ตาม ความเหมาะสม

5.3 การดำเนินการของสำนักหรือหน่วยงานสนับสนุน ภายหลังการประเมินคุณภาพ

1) ผู้บริหารระดับสำนักหรือหน่วยงานสนับสนุน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะเข้าสู่การประชุมหรือสัมมนาระดับต่างๆ เพื่อวางแผนพัฒนา หรือปรับปรุงการดำเนิน การกิจอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป โดยอาจจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการในการแก้ไขจุดที่ควรปรับปรุง และ เสริมจุดแข็งซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่ต้องดำเนินการกำหนดเวลาเริ่มต้นจนถึงเวลาสิ้นสุดกิจกรรม งบประมาณสำหรับแต่ละกิจกรรม ตลอดจนผู้รับผิดชอบกิจกรรมเหล่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้ สามารถติดตามตรวจสอบผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

2) พิจารณาการจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยแสดงให้เห็นว่าสำนัก หรือหน่วยงานสนับสนุน ชื่นชมผลสำเร็จที่เกิดขึ้นและตระหนักว่าผลสำเร็จทั้งหมดมาจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย

3) สำนักหรือหน่วยงานสนับสนุน ควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะกรรมการประเมิน คุณภาพเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพภายในต่อไป

6. การกำหนดตัวบ่งชี้

การกำหนดตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพและตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ ดังนี้

1) ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพจะระบุเกณฑ์มาตรฐานเป็นข้อ ๆ กำหนดเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้เป็น 5 ระดับ มีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 การประเมินจะนับจำนวนข้อและระบุว่าผลการดำเนินงานได้กี่ข้อ ได้คะแนนเท่าใด กรณีที่ไม่ดำเนินการใดๆ หรือดำเนินการไม่ครบที่จะได้ 1 คะแนน ให้ถือว่าได้ 0 คะแนน

2) ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณอยู่ในรูปของร้อยละหรือค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนนระหว่าง 1 ถึง 5 โดยเป็นค่าต่อเนื่อง (มีจุดทศนิยม) สำหรับการแปลงผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ (ซึ่งอยู่ในรูปร้อยละหรือค่าเฉลี่ย) เป็นคะแนนทำโดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ โดยที่แต่ละตัวบ่งชี้จะกำหนดค่าร้อยละหรือค่าเฉลี่ยที่คิดเป็นคะแนน 5 ไว้ ตัวอย่างเช่น

ตัวอย่างที่ 1 กำหนดร้อยละ 100 เป็นคะแนน 5 ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 75.51

$$\text{คะแนนที่ได้} = \frac{75.51}{100} \times 5 = 3.78$$

ตัวอย่างที่ 2 กำหนดร้อยละ 85 เป็นคะแนน 5 ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 34.62

$$\text{คะแนนที่ได้} = \frac{34.62}{85} \times 5 = 2.04$$

ตัวอย่างที่ 3 กำหนดค่าเฉลี่ยคือ จำนวนเงินวิจัยต่ออาจารย์และนักวิจัย 200,000 บาท เป็นคะแนน 5 ผลการดำเนินงานได้ 152,500.35 บาทต่อคน

$$\text{คะแนนที่ได้} = \frac{152,500.35}{200,000} \times 5 = 3.81$$

ตัวอย่างที่ 4 กำหนดร้อยละ 90 เป็นคะแนน 5 ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 92.08

$$\text{คะแนนที่ได้} = \frac{92.08}{90} \times 5 = 5$$

หลักการคำนวณการแปลงค่าร้อยละหรือค่าเฉลี่ยเป็นคะแนน สรุปได้ดังนี้

1) ผลการดำเนินงานเท่ากับหรือสูงกว่าค่าร้อยละหรือค่าเฉลี่ยที่กำหนดให้เป็นคะแนน 5 จะได้คะแนน 5

2) ผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าร้อยละหรือค่าเฉลี่ยที่กำหนดให้เป็นคะแนน 5 คำนวณคะแนนที่ได้ดังนี้

$$\text{คะแนนที่ได้} = \frac{\text{ค่าร้อยละหรือค่าเฉลี่ยที่ได้จากการดำเนินการ}}{\text{ค่าร้อยละหรือค่าเฉลี่ยที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม 5 ของตัวบ่งชี้ นั้น ๆ}} \times 5$$

ข้อปฏิบัติเรื่องจุดทศนิยม

การคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าคะแนนให้ใช้ทศนิยม 2 ตำแหน่ง โดยการปัดทศนิยมตำแหน่งที่ 3 ตามหลักการปัดทศนิยม (ตั้งแต่เลข 5 ขึ้นไปปัดขึ้น) เช่น

72.364 เป็น 72.36

3.975 เป็น 3.98

กำหนดเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้เป็น 5 ระดับ มีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 กรณีที่ไม่ดำเนินการใด ๆ หรือดำเนินการไม่ครบที่จะได้ 1 คะแนน ให้ได้ 0 คะแนน โดยมีความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนน 0.00 – 1.50 หมายถึง	การดำเนินงานต้องปรับปรุงเร่งด่วน
คะแนน 1.51 – 2.50 หมายถึง	การดำเนินงานต้องปรับปรุง
คะแนน 2.51 – 3.50 หมายถึง	การดำเนินงานระดับพอใช้
คะแนน 3.51 – 4.50 หมายถึง	การดำเนินงานระดับดี
คะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง	การดำเนินงานระดับดีมาก

7. นิยามศัพท์ที่ใช้ในฉบับนี้

อาจารย์ประจำ (สกอ.) หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรที่มีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัยทั้งปีการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

อาจารย์ประจำ (สมศ.) หมายถึง อาจารย์ประจำที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งอาจารย์ที่มีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย

นักวิจัยประจำ (สกอ.) หมายถึง ข้าราชการ หรือพนักงาน หรือบุคลากรที่มีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัยทั้งปีการศึกษา ที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่วิจัยหรือนักวิจัย

นักวิจัยประจำ (สมศ.) หมายถึง นักวิจัยประจำที่เป็นข้าราชการ หรือพนักงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากรที่มีตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบเทียบเท่าเจ้าหน้าที่วิจัยหรือนักวิจัย และมีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย

การนับจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ ให้นับระยะเวลาการทำงาน ดังนี้

9-12 เดือน	คิดเป็น 1 คน
6 เดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึง 9 เดือน	คิดเป็น 0.5 คน
น้อยกว่า 6 เดือน	ไม่สามารถนำมานับได้

กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่ต้องเน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ได้ด้วยตนเอง หรือรวมทั้งมีการฝึกและปฏิบัติในสภาพจริงของการทำงาน มีการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับสังคมและการประยุกต์ใช้ มีการจัดกิจกรรมและกระบวนการให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ

นอกจากนี้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยสะท้อนจากการที่นักศึกษาสามารถเลือกเรียนรายวิชา หรือเลือกทำโครงการหรือชิ้นงานในหัวข้อที่สนใจในขอบเขตเนื้อหาของวิชานั้นๆ

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาตามแนวทางเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมุ่งพัฒนาความรู้ และทักษะทางวิชาชีพ ทักษะชีวิตและทักษะสังคม มีปรากฏในวงการศึกษาไทยหลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น¹

¹ ดูเพิ่มเติม “รายงานการวิจัย การสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตั้งแต่ พ.ศ. 2542-2547”.

- 1) การเรียนรู้จากกรณีปัญหา (Problem-based Learning : PBL)
- 2) การเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Individual Study)
- 3) การเรียนรู้แบบสรคณิยม (Constructivism)
- 4) การเรียนรู้แบบแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง (Self-Study)
- 5) การเรียนรู้จากการทำงาน (Work-based Learning)
- 6) การเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ (Research-based Learning)
- 7) การเรียนรู้ที่ใช้วิธีสร้างผลงานจากการดกผลึกทางปัญญา (Crystal-based Approach)

การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การผสมกลมกลืนของแผน กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถาบัน (organization-wide goal) การบูรณาการที่มีประสิทธิผล เป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (alignment) ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายในระบบการจัดการ ผลการดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์

การเผยแพร่ผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการระดับชาติ หมายถึง การนำเสนอบทความวิจัยในที่ประชุมวิชาการ และบทความฉบับสมบูรณ์ (Full paper) ได้รับการตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุม (Proceedings) โดยมีกองบรรณาธิการจัดทำรายงานฯ หรือคณะกรรมการจัดประชุม ประกอบด้วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ จากนอกสถาบันเจ้าภาพอย่างน้อยร้อยละ 25 และมีผู้ประเมินบทความที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นจากนอกสถาบันของเจ้าของบทความ

การเผยแพร่ผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หมายถึง การนำเสนอบทความวิจัยในที่ประชุมวิชาการ และบทความฉบับสมบูรณ์ (Full paper) ได้รับการตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุม (Proceedings) โดยมีกองบรรณาธิการจัดทำรายงานฯ หรือคณะกรรมการจัดประชุม ประกอบด้วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ จากต่างประเทศอย่างน้อยร้อยละ 25 และมีผู้ประเมินบทความที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นจากต่างประเทศ

การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง กิจกรรมหรือโครงการให้บริการแก่สังคมภายนอกสถาบันการศึกษา หรือเป็นการให้บริการที่จัดในสถาบันการศึกษาโดยมีบุคคลภายนอกเข้ามาใช้บริการ

การให้อำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานวิจัย หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนในการค้นหาคำตอบของปัญหา หรือการแสวงหาความรู้ใหม่ ตลอดจนถึงการประดิษฐ์คิดค้นที่ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า หรือทดลอง วิเคราะห์และตีความข้อมูลตลอดจนสรุปผลอย่างเป็นระบบ

งานวิจัย (สมศ.) หมายถึง ผลงานทางวิชาการที่ได้มีการศึกษาค้นคว้าตามกระบวนการระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสมกับสาขาวิชาเพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือเป็นการต่อยอดองค์ความรู้เดิม

งานสร้างสรรค์ หมายถึง ผลงานวิชาการ (ไม่จำเป็นต้องเป็นงานวิจัย) ที่มีการศึกษา ค้นคว้าที่แสดงออกทางศิลปะหรือดนตรีอันเป็นที่ยอมรับ

งานสร้างสรรค์ (สมศ.) หมายถึง ผลงานศิลปะและสิ่งประดิษฐ์ประเภทต่างๆที่มีความเป็นนวัตกรรม โดยมีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบที่เหมาะสมตามประเภทของงานศิลปะซึ่งมีแนวทางการทดลอง หรือการพัฒนาจากแนวคิดสร้างสรรค์เดิมเพื่อเป็นต้นแบบหรือความสามารถในการบุกเบิกศาสตร์อันก่อให้เกิดคุณค่าทางสุนทรีย์และคุณประโยชน์ที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพ ตามการจัดกลุ่มศิลปะของอาเซียน งานสร้างสรรค์ทางศิลปะ ได้แก่ (1) ทัศนศิลป์ (Visual Arts) ประกอบด้วย ผลงานด้านจิตรกรรม ประติมากรรม ภาพพิมพ์ ภาพถ่าย ภาพยนตร์ สื่อประสม สถาปัตยกรรมและงานออกแบบประเภทอื่นๆ (2) ศิลปะการแสดง (Performing Arts) ประกอบด้วย ดุริยางคศิลป์ นาฏยศิลป์ รวมถึงการแสดงรูปแบบต่างๆ และ (3) วรรณศิลป์ (Literature) ซึ่งประกอบด้วย บทประพันธ์และกวีนิพนธ์รูปแบบต่างๆ

การประเมินงานสร้างสรรค์

1) ประเมินในมิติการเผยแพร่ มิใช่ประเมินคุณภาพตัวผลงาน การเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์ต้องผ่านการรับรองหรือกลั่นกรองจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ หรือนักวิชาชีพในสาขาวิชา ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพ โดยมีระดับเกณฑ์การประเมินตามที่ สมศ. กำหนด

2) ระดับเกณฑ์การประเมินการเผยแพร่ ใช้เกณฑ์การประเมินมาตรฐานเดียวกันทุกสาขาวิชา ถึงแม้ผลงานสร้างสรรค์จะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันตามสาขาวิชา เช่น ขนาดผลงาน งบประมาณ เวลาการทำงาน จำนวนผู้ร่วมงาน วิธีการจัดการเผยแพร่ หรือประโยชน์ที่ได้รับ

3) การประเมินในมิติการเผยแพร่ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สร้างผลงานสร้างสรรค์ ได้รับการประเมินผลงานมากขึ้น และเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์มีกำลังใจสร้างสรรค์ผลงาน ทั้งยังเป็นการให้

ความสำคัญกับการเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์ เหมือนกับเป็นการเผยแพร่งานวิชาการทางการสร้างสรรค์ให้กว้างขึ้น

แนวปฏิบัติที่ดี หมายถึง วิธีปฏิบัติ หรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือคู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้นๆ มีหลักฐานของความสำเร็จปรากฏชัดเจน โดยมีการสรุปวิธีปฏิบัติ หรือขั้นตอนการปฏิบัติ ตลอดจนความรู้และประสบการณ์บันทึกเป็นเอกสาร เผยแพร่ให้หน่วยงานภายในหรือภายนอกสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

จรรยาบรรณนักวิจัย² หมายถึง หลักเกณฑ์ควรประพฤติปฏิบัติของนักวิจัยทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและหลักวิชาการที่เหมาะสม ตลอดจนประกันมาตรฐานของการศึกษาค้นคว้าให้เป็นไปอย่างสมศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของนักวิจัย ดังนี้

- 1) นักวิจัยต้องซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ
- 2) นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำวิจัยตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยและต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด
- 3) นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัย
- 4) นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต
- 5) นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย
- 6) นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย
- 7) นักวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ
- 8) นักวิจัยพึงเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น
- 9) นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ

จรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ประมวลความประพฤติที่อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนพึงปฏิบัติเพื่อรักษา ส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยอาจใช้กรอบแนวทางตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา โดยต้องยึดมั่นในหลักการ 6 ประการ คือ

- 1) ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อ
- 3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- 4) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์

² ดูเพิ่มเติม “จรรยาบรรณนักวิจัย” สภาวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

ของงาน 6) ไม่ใช้อำนาจครอบงำผิดทำนองคลองธรรมต่อนักศึกษาและต้องครอบคลุมจรรยาบรรณ 10 ประการ คือ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน 4) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน 5) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา 6) จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 7) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน 8) จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ 9) จรรยาบรรณต่อประชาชนและ 10) จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) หมายถึง กลุ่มคนต่างๆ ที่ได้รับผลกระทบ หรืออาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินการและความสำเร็จของสถาบัน ตัวอย่างของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ เช่น นักศึกษา ผู้ปกครอง สมาคมผู้ปกครอง ผู้ปฏิบัติงาน คู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คณะกรรมการกำกับดูแลสถาบันในด้านต่างๆ ศิษย์เก่า นายจ้าง สถาบันการศึกษาอื่นๆ องค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลกฎระเบียบ องค์กรที่ให้เงินสนับสนุนผู้เสียภาษี ผู้กำหนดนโยบาย ผู้ส่งมอบ ตลอดจนชุมชนในท้องถิ่นและชุมชนวิชาการหรือวิชาชีพ

แผนกลยุทธ์ หมายถึง แผนระยะยาวของสถาบันโดยทั่วไปมักใช้เวลา 5 ปี เป็นแผนที่กำหนดทิศทาง การพัฒนาของสถาบัน แผนกลยุทธ์ประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม กลยุทธ์ต่างๆ ของสถาบันครอบคลุมทุกภารกิจของสถาบัน มีการกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแต่ละกลยุทธ์และค่าเป้าหมายของตัวบ่งชี้เพื่อวัดระดับ ความสำเร็จของการดำเนินงานตามกลยุทธ์ โดยสถาบันนำแผนกลยุทธ์มาจัดทำแผนดำเนินงานหรือแผนปฏิบัติการประจำปี

แผนปฏิบัติการประจำปี หมายถึง แผนระยะสั้นที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานภายใน 1 ปี เป็นแผนที่ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ลงสู่ภาคปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานจริงตามกลยุทธ์ ประกอบด้วย โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จะต้องดำเนินการในปีนั้นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรม ค่าเป้าหมายของตัวบ่งชี้เหล่านั้น รวมทั้งมีการระบุผู้รับผิดชอบหลักหรือหัวหน้าโครงการ งบประมาณในการดำเนินการรายละเอียดและทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินโครงการที่ชัดเจน

ระบบและกลไก

ระบบ หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดอย่างชัดเจนว่าต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้ได้ผลออกมาตามที่ต้องการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานจะต้องปรากฏให้ทราบโดยทั่วกันไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเอกสารหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือโดยวิธีการอื่นๆ องค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

กลไก หมายถึง สิ่งที่ทำให้ระบบมีการขับเคลื่อนหรือดำเนินอยู่ได้ โดยมีการจัดสรรทรัพยากรมีการจัดองค์การ หน่วยงาน หรือกลุ่มบุคคลเป็นผู้ดำเนินงาน

ระบบสารสนเทศ หมายถึง ระบบที่ทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลเข้ามาทำการประมวลผล รวมทั้งการวิเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ และนำส่งไปยังผู้ที่มีสิทธิได้รับสารสนเทศเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหาร หรือการตัดสินใจ โดยมีคอมพิวเตอร์ รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ เป็น เครื่องมือสนับสนุนการทำงานของระบบสารสนเทศ ระบบสารสนเทศในองค์การมีหลายประเภทในแต่ละประเภทมีได้หลายระบบ ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์เฉพาะด้านในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป

หน่วยงานหรือองค์กรระดับชาติ หมายถึง หน่วยงานราชการระดับกรมหรือเทียบเท่าขึ้นไปหรือรัฐวิสาหกิจ หรือองค์การมหาชน หรือองค์กรกลางระดับชาติทั้งภาครัฐและเอกชน

หลักธรรมาภิบาล³ หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุม ดูแลกิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้างขวาง กล่าวคือหาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้อง ชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์การภายนอก เป็นต้น

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ที่เหมาะสม จะนำมาปรับใช้ในภาครัฐมี 10 องค์ประกอบ ดังนี้⁴

³ ดูเพิ่มเติม “คู่มือนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี” สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)

⁴ ดูเพิ่มเติม “คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)” สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)

1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีการกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนอง) ความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5) หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชัดเจนได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอื่นไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทางร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่นๆ (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพจิตใจในการให้บริการต่อ

ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9) หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

หลักสูตรสาขาวิชาชีพ หมายถึง รายวิชาและประสบการณ์ทั้งหมดที่ผู้เรียนต้องศึกษาเพื่อให้ได้รับการรับรองจากสภาหรือองค์กรวิชาชีพที่กำหนดตามกฎหมาย

อาจารย์ประจำ หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรที่มีสัญญาจ้างกับสถาบันอุดมศึกษาทั้งปีการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา

การเผยแพร่ (สมศ.) หมายถึง การเผยแพร่งานสร้างสรรค์ในลักษณะสิ่งตีพิมพ์ การจัดนิทรรศการ (Exhibition) การจัดการแสดง (Performance) หรือการจัดประกวด ซึ่งเป็นการนำเสนอผลงานศิลปะแขนงต่างๆ อาทิ งานศิลปะดนตรี การแสดง และงานออกแบบที่เป็นผลงานวิชาการสู่สาธารณะ โดยมีการจัดการนำเสนอการเผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างเป็นระบบและเป็นวิธีการที่ยอมรับในวงวิชาชีพ โดยมีกระบวนการพิจารณาคัดเลือกคุณภาพผลงาน ก่อนการเผยแพร่ ประกอบด้วย ศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ

แหล่งเผยแพร่ (สมศ.) หมายถึง สถานที่สำหรับการเผยแพร่ที่ยอมรับในวงวิชาการ โดยการจัดแสดงนิทรรศการหรือจัดการแสดง ซึ่งเป็นผลงานสร้างสรรค์สู่สาธารณะ ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกคุณภาพงานสร้างสรรค์ ดังต่อไปนี้

1) ต้องเป็นแหล่งเผยแพร่ระดับสถานศึกษา อาทิ หอศิลป์ หอประชุม และลานศิลปวัฒนธรรม โดยการจัดงานแสดงเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพและผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น

2) หอศิลป์ขององค์กรหรือสมาคม จะต้องเป็นสถานที่จัดแสดงงานศิลปะ งานสร้างสรรค์ โดยเฉพาะและมีคณะกรรมการบริหารจัดการหอศิลป์ หรือมีคณะกรรมการรับผิดชอบ ดูแลการจัด นิทรรศการทางวิชาการ

3) แหล่งเผยแพร่ระดับนานาชาติ ต้องได้รับการยอมรับในวงการศิลปะ ในระดับนานาชาติ หรือ เป็นโครงการความร่วมมือทางศิลปะงานสร้างสรรค์ ระหว่างประเทศ

4) คณะกรรมการพิจารณาการกลั่นกรองงานสร้างสรรค์ ไม่ต่ำกว่า 3 คน โดยมีองค์ประกอบที่ สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย ศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิ และหรือนักวิชาการที่ ยอมรับในสาขาวิชานั้น ทั้งนี้ต้องมีกรรมการจากภายนอกมหาวิทยาลัยร่วมพิจารณาด้วย (ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความความรวมถึงศิลปินแห่งชาติด้วย และผลงานเหล่านั้นจะต้องผ่านกระบวนการทางวิชาการ และ การรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือสมาคม/สภาวิชาการวิชาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้อง)

5) ศิลปะ งานสร้างสรรค์ งานออกแบบ ที่ไม่ต้องการแสดงในหอศิลป์ จะต้องมีหลักฐานที่ แสดงกิจกรรมการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพของงานที่แสดง พร้อมเอกสารโครงการงาน แผนงาน และการประเมินผลโดยผลงานที่จัดแสดงต้องได้รับการรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการใน สาขาวิชาไม่ต่ำกว่า 3 คน ทั้งนี้ต้องมีกรรมการจากภายนอกมหาวิทยาลัยร่วมพิจารณาด้วย

ศิลปะ คือ งานสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมสร้างสุนทรีย์ ความงาม และความสุข แก่ผู้คน สภาพแวดล้อม และ สังคม เพื่อพัฒนาการยกระดับความมีสุนทรีย์ ความสุนทรีย์ เข้าใจคุณค่าและความสำคัญของศิลปะ ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

วัฒนธรรม (สมศ.) หมายถึง ความเจริญงอกงามของมวลมนุษย์ที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เช่น เรื่อง ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ก่อให้เกิดวัฒนธรรม โดยสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมในวิถีชีวิตและ สังคม รวมทั้งผลที่เกิดจากกิจกรรมหรือผลผลิตกิจกรรมของมนุษย์ วัฒนธรรมมีลักษณะเฉพาะและมี ลักษณะสากล เปลี่ยนแปลงตามสมัยนิยม วัฒนธรรมปัจจุบันที่ดีควรมีความสอดคล้องกับความเป็น สากล แต่มีรากฐานของวัฒนธรรมตนเองที่มีคุณค่า สำหรับวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง วัฒนธรรมที่แสดงความเป็นอุดมศึกษาที่ถือเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม มีความเจริญงอกงามทางปัญญา ความรู้ ความคิด ทักษะคิด และจิตใจ การมีน้ำใจเสียสละและการมีส่วนร่วมกับสังคม สามารถเป็นผู้นำที่ ดีและเป็นที่พึ่งของสังคม มีวัฒนธรรมในวิถีชีวิตมหาวิทยาลัยที่น่าศรัทธาเป็นที่ยอมรับ มีบทบาทต่อการ ปกป้องวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย และพัฒนาแนวทางการดำรงชีวิตท่ามกลางกระแสวัฒนธรรมสากล ได้เหมาะสมอย่างฉลาดรู้

การใช้ทรัพยากรร่วมกันของห้องสมุด หมายถึง มีการใช้และร่วมมือกันระหว่างห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องของงบประมาณ สารสนเทศ คน อาคาร สถานที่ ตลอดจนวัสดุ และครุภัณฑ์ เพื่อมุ่งเน้นให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในด้านบริหารจัดการ และความร่วมมือระหว่างกัน

บริการเชิงรุกของห้องสมุด หมายถึง บริการหรือกิจกรรมที่ห้องสมุดดำเนินการ โดยผู้ให้บริการไม่ได้ร้องขอ หรือคาดหวัง (Beyond Expectation) อาจจะเป็นบริการและกิจกรรมหลัก และ/หรือบริการและกิจกรรมเสริม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ เพื่อเป็นอีกทางเลือกที่จะช่วยให้ผู้ที่มีความสะดวกในการรับบริการหรือรับข่าวสารจากห้องสมุดที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ โดยดำเนินการในรูปแบบการเข้าถึงผู้ให้บริการโดยตรงทั้งในและนอกสถานที่ หรือการให้บริการผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

บริการสารสนเทศท้องถิ่น หมายถึง การให้บริการสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น โดยการนำผลงานเสนอในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ของจริง ของตัวอย่าง สื่อมัลติมีเดีย และสื่อดิจิทัล เป็นต้น

8. แผนการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายใน หน่วยงานสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ 2558

กิจกรรม	57	พ.ศ. 2558												59
	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	มค
สำนักงานคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา														
1. จัดทำรายละเอียดคู่มือการประกันคุณภาพของหน่วยงานสนับสนุน										—				
2. จัดทำแบบฟอร์มการรายงาน SAR										—				
3. ประชุมคณะกรรมการ QA สายสนับสนุน									-	-		-	-	
หน่วยงานที่รับการประเมิน														
1. วางแผนการจัดเก็บข้อมูลและเก็บข้อมูล						—					—			
2. ประเมินผลความพึงพอใจในตัวบ่งชี้ที่ 7-10										—				
3. จัดส่งรายชื่อคณะกรรมการประเมิน ไม่น้อยกว่า 3 คน (ประธาน/กก.) (คนนอกมหาวิทยาลัย 1 คน)										-				
3. นำเข้าข้อมูล SAR ในระบบ online เพื่อรองรับการประเมิน													—	
4. รับการประเมิน (หน่วยงานละ 2 วัน)													14-25	
5. นำเสนอผลการประเมินและเสนอแนวทางการพัฒนาตามข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณภาพภายในต่อคณะกรรมการประจำหน่วยงานและคณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน หน่วยงานสายสนับสนุน														-
6. เผยแพร่ผลการประเมินต่อสาธารณชน														-

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน

1. ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ประเภท จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ตัวบ่งชี้หน่วยงาน

ตัวบ่งชี้หน่วยงาน คือ ตัวบ่งชี้ที่ทุกหน่วยงานต้องมีและปฏิบัติได้ ซึ่งมีทั้งตัวบ่งชี้เชิงกระบวนการและตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ มีความเชื่อมโยงทั้งกับการประกันคุณภาพภายใน และประกันคุณภาพภายนอกซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่พัฒนามาจากคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2553 และคู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับอุดมศึกษาฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554 จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาแผน (สกอ.1.1 เดิม ปีการศึกษา 2556)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ระบบการพัฒนาคณาจารย์สายสนับสนุน (สกอ.2.4 เดิม ปีการศึกษา 2556)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการประจำสำนักและผู้บริหารทุกระดับของ
หน่วยงาน (สกอ.7.1 เดิม ปีการศึกษา 2556)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรเรียนรู้ (สกอ.7.2 เดิม ปีการศึกษา 2556)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ระบบบริหารความเสี่ยง (สกอ.7.4 เดิม ปีการศึกษา 2556)

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ (สกอ.8.1 เดิม ปีการศึกษา 2556)

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของหน่วยงาน

2) ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย

หน่วยงานอาจกำหนดตัวบ่งชี้เฉพาะตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่ช่วยในการขับเคลื่อนงานประกันคุณภาพของสายวิชาการหรือ 4 พันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหน่วยงานละ 2 ตัวบ่งชี้ และให้รายงานผลการดำเนินงานในระดับมหาวิทยาลัย

ตัวบ่งชี้อื่นๆ จำนวน 1 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 8 ผลการประเมินบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัดที่
สอดคล้องกับเอกลักษณ์ (สมศ.17)

สำนักงานอธิการบดี จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 9 การบริการนักศึกษาในระดับปริญญาตรี (สกอ.1.4 ปีการศึกษา 2557)

ตัวบ่งชี้ที่ 10 กิจกรรมนักศึกษาในระดับปริญญาตรี (สกอ.1.5 ปีการศึกษา 2557)

ตัวบ่งชี้ที่ 11 ระบบและกลไกการทำงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

(สกอ.4.1 ปีการศึกษา 2557)

ตัวบ่งชี้ที่ 12 การบริหารของสถาบันเพื่อกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ

กลุ่มสถาบันและเอกลักษณ์ของสถาบันธรรม (สกอ.5.1 ปีการศึกษา 2557)

สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร จำนวน 2 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 13 ระบบและกลไกการบริหารและพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

(สกอ.2.1 ปีการศึกษา 2557)

ตัวบ่งชี้ที่ 14 การบริการทางวิชาการแก่สังคม (สกอ.3.1 ปีการศึกษา 2557)

สำนักหอสมุด จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 15 ทรัพยากรสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 16 ระบบและกลไกการส่งเสริมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 17 การสร้างคุณค่าการให้บริการของสำนักหอสมุด

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 18 ระบบและกลไกการรับนักศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 19 ระบบและกลไกการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและการเสริมสร้างทักษะ
การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ตัวบ่งชี้ที่ 20 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
(ห้องเรียนและโสตทัศนูปกรณ์)

ตัวบ่งชี้ที่ 21 ระบบและกลไกอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกระดับ

ตัวบ่งชี้ที่ 22 ระบบและกลไกการจัดทำ มคอ.2-มคอ.7

2. วิธีการประเมิน

- ตั้งคณะกรรมการตรวจประเมิน ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1-8 และตัวบ่งชี้ที่ 15-22
- ใช้ผลคะแนนการประเมินของมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2557 ได้แก่ ตัวบ่งชี้ 9-14
- ใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนน ตัวบ่งชี้หน่วยงาน และตัวบ่งชี้นับสนุนมหาวิทยาลัย มาเป็น

ค่าคะแนนการตรวจประเมินของหน่วยงานสนับสนุนหน่วยงานนั้น

- ตัวบ่งชี้ที่ 7 แต่ละหน่วยงานเป็นผู้เก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล
- แบบประเมิน ตัวบ่งชี้ที่ 8 ใช้แบบสอบถามส่วนกลาง

สรุปตัวบ่งชี้ หน่วยงานสนับสนุน ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ประจำปีงบประมาณ 2558

ตัวบ่งชี้		หน่วยงานสนับสนุน				รอบปีที่ใช้ ที่ใช้ข้อมูล	วิธีการประเมิน	
		สนง. อธิการบดี	สำนัก บริหารฯ	สำนัก วิจัยฯ	สำนัก หอสมุด		กก. ประเมิน	ใช้ผล ม. 57
ตัวบ่งชี้หน่วยงาน(ดำเนินการในระดับหน่วยงาน)								
1	กระบวนการพัฒนาแผน (สกอ.1.1 เดิมปี 56)	✓	✓	✓	✓	งปม.58	✓	-
2	ระบบการพัฒนानุคลากรสายสนับสนุน (สกอ.2.4 เดิมปี 56)	✓	✓	✓	✓	งปม.58	✓	-
3	ภาวะผู้นำของคณะกรรมการประจำสำนักและผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงาน (สกอ 7.1 เดิมปี 56)	✓	✓	✓	✓	งปม.58	✓	-
4	การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรเรียนรู้ (สกอ.7.2 เดิมปี 56)	✓	✓	✓	✓	งปม.58	✓	-
5	ระบบบริหารความเสี่ยง (สกอ.7.4 เดิมปี 56)	✓	✓	✓	✓	งปม.58	✓	-
6	ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ (สกอ.8.1 เดิมปี 56)	✓	✓	✓	✓	งปม.58	✓	-
7	ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	งปม.58	✓	-
ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย (ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย)								
8	ผลการประเมินบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัดที่ สอดคล้องกับเอกลักษณ์ (สมศ.17)	✓	✓	✓	✓	งปม.58	✓	-
9	การบริการนักศึกษาระดับปริญญาตรี (สกอ.1.4)	✓	-	-	-	ปีการศึกษา 57	-	✓
10	กิจกรรมนักศึกษาระดับปริญญาตรี (สกอ.1.5)	✓	-	-	-	งปม.58	-	✓
11	ระบบและกลไกการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (สกอ.4.1)	✓	-	-	-	ปีการศึกษา 57	-	✓
12	การบริหารของสถาบันเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบันและเอกลักษณ์ของ สถาบันธรรม (สกอ.5.1)	✓	-	-	-	งปม.58	-	✓

ตัวบ่งชี้		หน่วยงานสนับสนุน				รอบปีที่ใช้ ที่ใช้ข้อมูล	วิธีการประเมิน	
		สนง. อธิการบดี	สำนัก บริหารฯ	สำนัก วิจัยฯ	สำนัก หอสมุด		กก. ประเมิน	ใช้ผล ม. 57
13	ระบบและกลไกการบริหารและพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (สกอ.2.1)	-	-	✓	-	ปีการศึกษา 57	-	✓
14	การบริการทางวิชาการแก่สังคม (สกอ.3.1)	-	-	✓	-	งปม.58	-	✓
15	ทรัพยากรสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้	-	-	-	✓	งปม.58	✓	-
16	ระบบและกลไกการส่งเสริมการเรียนรู้	-	-	-	✓	งปม.58	✓	-
17	การสร้างคุณค่าการให้บริการของสำนักหอสมุด	-	-	-	✓	งปม.58	✓	-
18	ระบบและกลไกการรับนักศึกษา	-	✓	-	-	ปีการศึกษา 57	✓	-
19	ระบบและกลไกการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	-	✓	-	-	ปีการศึกษา 57	✓	-
20	ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (ห้องเรียนและโสตทัศนูปกรณ์)	-	✓	-	-	ปีการศึกษา 57	✓	-
21	ระบบและกลไกอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกระดับ	-	✓	-	-	ปีการศึกษา 57	✓	-
22	ระบบและกลไกการจัดทำ มคอ.2 - มคอ.7	-	✓	-	-	ปีการศึกษา 57	✓	-
รวมตัวบ่งชี้ที่จะขอรับการประเมิน		12	13	12	13			

2. เกณฑ์การประเมินคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาแผน

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้หน่วยงาน (ทุกหน่วยงานดำเนินการในระดับหน่วยงาน)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ (สกอ.1.1 เดิม ปีการศึกษา 2556)

สำนัก/หน่วยงานสนับสนุนแต่ละแห่งมีปรัชญา ปณิธาน และจุดเน้นที่อาจแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่สำนัก/หน่วยงานสนับสนุนจะกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีให้ชัดเจนและสอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน กฎหมาย และจุดเน้นของมหาวิทยาลัย ที่สนับสนุนภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาตามหลักการอุดมศึกษา มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ (ถ้ามี) ตลอดจนสอดคล้องกับกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) และการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ สภามหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ของสมาชิกทุกกลุ่มในมหาวิทยาลัย และมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ที่กำหนดแล้วได้รับ ทราบทั่วกันทั้งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้ใช้บริการและสังคมโดยรวม

สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจหลัก คือ การเรียนการสอน การวิจัยการบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ในการดำเนินพันธกิจหลัก สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยดำเนินการสอดคล้องกับอัตลักษณ์หรือจุดเน้น มีคุณภาพ มีความเป็นสากล และเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้นสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนมีการพัฒนาแผนกลยุทธ์และแผนดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน

ในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ นอกเหนือจากการพิจารณาอัตลักษณ์หรือ จุดเน้นของมหาวิทยาลัยแล้ว จะต้องคำนึงถึงหลักการอุดมศึกษา กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาวมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา มาตรฐานวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ของชาติ รวมถึงทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ และสามารถตอบสนองสังคมในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน โดยเป็นแผนที่เชื่อมโยงกับปรัชญาหรือปณิธานและพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ตลอดจนสอดคล้องกับจุดเน้นของกลุ่มมหาวิทยาลัย กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)
2. มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ระดับสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนไปสู่ทุกหน่วยงานภายใน
3. มีกระบวนการแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีครบตามพันธกิจของหน่วยงาน
4. มีตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และค่าเป้าหมายของแต่ละตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี
5. มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีครบทุกพันธกิจ
6. มีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนปฏิบัติการประจำปี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และรายงานผลต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา
7. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และรายงานผลต่อผู้บริหารและคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนเพื่อพิจารณา
8. มีการนำผลการพิจารณา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน ไปปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 หรือ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 หรือ 5 ข้อ	มีการดำเนินการ 6 หรือ 7 ข้อ	มีการดำเนินการ 8 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ระบบการพัฒนาศูนย์กลางสายสนับสนุน

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้หน่วยงาน (ทุกหน่วยงานดำเนินการในระดับหน่วยงาน)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ (สกอ.2.4 เดิม ปีการศึกษา 2556)

บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตามจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร ที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ซึ่งหมายถึง บุคคลต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน ดังนั้น หน่วยงานควรมีแผนการบริหารและการพัฒนาศูนย์กลาง การบริหารบุคคล การสรรหา คัดเลือกบุคลากร การวิเคราะห์งาน การประเมินผลปฏิบัติงาน การพัฒนาศูนย์กลาง การมีสวัสดิการ การเสริมสร้างสุขภาพที่ดี การสร้างขวัญและกำลังใจ การให้ความรู้จรรยาบรรณ การติดตาม ประเมินผล นำผลไปปรับปรุงและพัฒนาศูนย์กลาง จึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางเอาไว้ได้

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. มีแผนการบริหารและการพัฒนาศูนย์กลางสายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์
2. มีการบริหารและการพัฒนาศูนย์กลางสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
3. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีระบบการติดตามให้บุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน
5. มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณแก่บุคลากรสายสนับสนุน และดูแลควบคุมให้บุคลากรสายสนับสนุนถือปฏิบัติ
6. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาศูนย์กลางสายสนับสนุน
7. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาศูนย์กลางสายสนับสนุน

หมายเหตุ :

หลักฐานสำหรับการประเมินในเกณฑ์มาตรฐานข้อที่ 3 เช่น ผลการประเมิน หรือผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ด้านสวัสดิการ การเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และการสร้างขวัญและกำลังใจ หรือหลักฐานเชิงประจักษ์อื่นๆ ที่เชื่อมโยงให้เห็นการทำงานได้ดีขึ้น

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 หรือ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 หรือ 6 ข้อ	มีการดำเนินการ 7 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการประจำสำนักและผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงาน

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้หน่วยงาน (ทุกหน่วยงานดำเนินการในระดับหน่วยงาน)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ (สกอ.7.1 เดิม ปีการศึกษา 2556)

ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญต่อการเจริญก้าวหน้าของสำนัก คือ คณะกรรมการประจำสำนักและผู้บริหารทุกระดับของสำนักนั้น ๆ หากคณะกรรมการประจำสำนักและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่ดี มีธรรมาภิบาล รับผิดชอบต่อสังคม รักความก้าวหน้า ดูแลบุคลากรอย่างดี เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา และกำกับดูแลติดตามผลการดำเนินงานของสำนัก/สถาบันไปในทิศทางที่ถูกต้อง จะทำให้สำนักเจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็ว

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. คณะกรรมการประจำสำนักปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดครบถ้วนและมีการประเมินตนเอง
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการปฏิบัติงานและพัฒนาสำนัก
3. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามที่มอบหมาย รวมทั้งสามารถสื่อสารแผนและผลการดำเนินงานของสำนักไปยังบุคลากรในสำนัก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม
5. ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสำนัก/สถาบันได้ตามศักยภาพ
6. ผู้บริหารบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
7. คณะกรรมการประจำสำนักประเมินผลการบริหารงานของสำนัก และผู้บริหารนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม

หมายเหตุ : หากจะประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานข้อที่ 6 นั้น ต้องแสดงข้อมูลการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลครบถ้วนทั้ง 10 ประการ ตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้ ซึ่งสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ของ สมศ.

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 หรือ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 หรือ 5 ข้อ	มีการดำเนินการ 6 ข้อ	มีการดำเนินการ 7 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์การเรียนรู้

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้หน่วยงาน (ทุกหน่วยงานดำเนินการในระดับหน่วยงาน)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ (สกอ.7.2 เดิม ปีการศึกษา 2556)

มาตรฐานการอุดมศึกษาข้อที่ 3 กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ โดยมีการรวบรวม องค์ความรู้ที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในมหาวิทยาลัยสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การระบุนวัตกรรม การคัดเลือก การรวบรวม การจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงข้อมูล และการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัย การกำหนดแนววิถีปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสำนัก
2. กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะอย่างชัดเจนตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1
3. มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 และเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด
4. มีการรวบรวมความรู้ตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge)

5. มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปีงบประมาณปัจจุบันหรือปีงบประมาณที่ผ่านมา ที่เป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge) และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ระบบบริหารความเสี่ยง

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้หน่วยงาน (ทุกหน่วยงานดำเนินการในระดับหน่วยงาน)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ (สกอ.7.4 เดิม ปีการศึกษา 2556)

คำอธิบายตัวบ่งชี้ :

เพื่อให้สำนัก/หน่วยงานสนับสนุนมีระบบบริหารความเสี่ยง โดยการบริหารและควบคุมปัจจัยกิจกรรม และกระบวนการดำเนินงานที่อาจเป็นมูลเหตุของความเสียหาย (ทั้งในรูปของตัวเงิน หรือไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ชื่อเสียง และการฟ้องร้องจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือความคุ้มค่า) เพื่อให้ระดับความเสี่ยง และขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่ยอมรับและควบคุมได้ โดยคำนึงถึงการเรียนรู้วิธีการป้องกันจากการคาดการณ์ปัญหาล่วงหน้าและโอกาสในการเกิด เพื่อป้องกันหรือบรรเทาความรุนแรงของปัญหา รวมทั้งการมีแผนสำรองต่อภาวะฉุกเฉิน เพื่อให้มั่นใจว่าระบบงานต่าง ๆ มีความพร้อมใช้งาน มีการปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เป็นสำคัญ

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารระดับสูงและตัวแทนที่รับผิดชอบพันธกิจหลักของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน

2. มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยง และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอย่างน้อย 3 ด้าน ตามบริบทของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน ตัวอย่างเช่น

- ความเสี่ยงด้านทรัพยากร (การเงิน งบประมาณ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคารสถานที่)

- ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ของสำนัก/สถาบัน

- ความเสี่ยงด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

- ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน

- ความเสี่ยงด้านบุคลากรและความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล โดยเฉพาะจรรยาบรรณของบุคลากร

- ความเสี่ยงจากเหตุการณ์ภายนอก

- อื่น ๆ ตามบริบทของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน

3. มีการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์ในข้อ 2

4. มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงสูง และดำเนินการตามแผน

5. มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และรายงานต่อคณะกรรมการประจำสำนัก เพื่อพิจารณาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

6. มีการนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนไปใช้ในการปรับแผนหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงในรอบปีถัดไป

หมายเหตุ :

คะแนนการประเมินจะเท่ากับ 0 หากพบว่าเกิดเหตุการณ์ร้ายแรงขึ้นภายในหน่วยงานในรอบปี การประเมิน ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและความปลอดภัยของนักศึกษา คณาจารย์ บุคลากร หรือต่อชื่อเสียงภาพลักษณ์ หรือต่อความมั่นคงทางการเงินของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน/มหาวิทยาลัย อันเนื่องมาจากความบกพร่องของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน ในการควบคุม หรือจัดการกับความเสี่ยง หรือปัจจัยเสี่ยงที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอโดยมีหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 หรือ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ	มีการดำเนินการ 6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้หน่วยงาน (ทุกหน่วยงานดำเนินการในระดับหน่วยงาน)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ (สกอ.8.1 เดิม ปีการศึกษา 2556)

หน่วยงานจะต้องมีระบบในการจัดหาและจัดสรรเงินอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีความคล่องตัวทางการเงินซึ่งเป็นแผนจัดหาเงินทุนจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ที่สามารถผลักดันแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานให้สามารถดำเนินการได้ มีการวิเคราะห์รายได้ ค่าใช้จ่ายของการดำเนินงาน ทั้งจากงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้อื่นๆ ที่หน่วยงานได้รับ มีการจัดสรรงบประมาณและการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบครบทุกพันธกิจ มีระบบการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ รายงานทางการเงินต้องแสดงรายละเอียดการใช้จ่ายในทุกพันธกิจ โครงการ กิจกรรม เพื่อให้สามารถวิเคราะห์สถานะทางการเงินและความมั่นคงของหน่วยงานได้

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. มีการจัดทำงบประมาณประจำปีที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน
2. มีหลักเกณฑ์การจัดสรรและการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. มีการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่กำหนด
4. มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ และรายงานต่อคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
5. มีการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และวิเคราะห์สถานะทางการเงินและความมั่นคงของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
1 ข้อ	2 ข้อ	3 ข้อ	4 ข้อ	5 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของหน่วยงาน

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้หน่วยงาน (ทุกหน่วยงานดำเนินการในระดับหน่วยงาน)

คำอธิบายตัวบ่งชี้ :

การให้บริการแก่นักศึกษา บุคลากร บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นการตอบสนองและแสดงความรับผิดชอบของหน่วยงาน ซึ่งถือเป็นบทบาทของหน่วยงานตามหลักการสากลของการอุดมศึกษา การตอบสนองดังกล่าวจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด สามารถสะท้อนได้จากความพึงพอใจของผู้รับบริการ

เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้ค่าคะแนนการประเมินผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของหน่วยงาน (คะแนนเต็ม 5)

หมายเหตุ :

1. ข้อมูลจากการประเมิน/สำรวจ จากผู้รับบริการ เช่น บุคลากรภายใน บุคคลภายนอก หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา นักศึกษา ผู้ปกครอง บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ศิษย์เก่า บริษัท/ห้างร้าน ชุมชนรอบข้าง เป็นต้น
2. แบบสอบถาม สำนักงานคุณภาพฯดำเนินการ ส่วนหน่วยงานเป็นผู้เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวบ่งชี้ที่ 8 ผลการประเมินบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัดที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย (ทุกหน่วยงานดำเนินการในระดับหน่วยงาน) (สมศ.17)

คำอธิบายตัวบ่งชี้ :

เอกลักษณ์ หมายถึง ความสำเร็จตามจุดเน้นและจุดเด่นที่สะท้อนให้เห็นเป็นลักษณะโดดเด่นเป็นหนึ่งของมหาวิทยาลัย

เอกลักษณ์ที่เป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ คือ “เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาด้านการเกษตร”

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. หน่วยงานมีแผน/โครงการ/กิจกรรม ที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
2. หน่วยงานมีการดำเนินงานตามแผน/โครงการ/กิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
3. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ ค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 3.51
4. บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
5. ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของแผน/โครงการ/กิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ปฏิบัติได้	ปฏิบัติได้	ปฏิบัติได้	ปฏิบัติได้	ปฏิบัติได้
1 ข้อ	2 ข้อ	3 ข้อ	4 ข้อ	5 ข้อ

* แบบสอบถาม สำนักงานคุณภาพฯดำเนินการ ส่วนหน่วยงานเป็นผู้เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวบ่งชี้ที่ 9 การบริการนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา 2557 : ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักงานอธิการบดี

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ (สกอ. 1.4 ปีการศึกษา 2557)

คำอธิบายตัวบ่งชี้ : สถาบันอุดมศึกษาควรจัดบริการด้านต่างๆ ให้นักศึกษาอย่างครบถ้วนตั้งแต่การให้คำปรึกษาทั้งด้านวิชาการและการใช้ชีวิต จัดบริการข้อมูลหน่วยงานที่ให้บริการ เช่น ศูนย์ยืมการศึกษา แหล่งทุนการศึกษาต่อ การบริการจัดหางาน แหล่งข้อมูลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวในและนอกสถาบันที่จำเป็นแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า

เกณฑ์มาตรฐาน

1. จัดบริการให้คำปรึกษา แนะนำด้านการใช้ชีวิต และการเข้าสู่อาชีพแก่นักศึกษาในสถาบัน
2. มีการให้ข้อมูลของหน่วยงานที่ให้บริการกิจกรรมพิเศษนอกหลักสูตร แหล่งงานทั้งเต็มเวลาและนอกเวลาแก่นักศึกษา
2. จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษาแก่นักศึกษา
3. ประเมินคุณภาพของการจัดกิจกรรมและการจัดบริการในข้อ 1-3 ทุกข้อไม่ต่ำกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5
4. นำผลการประเมินจากข้อ 4 มาปรับปรุงพัฒนาการให้บริการและการให้ข้อมูล เพื่อส่งให้ผลการประเมินสูงขึ้นหรือเป็นไปตามความคาดหวังของนักศึกษา
5. ให้ข้อมูลและความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ศิษย์เก่า

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 - 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ	มีการดำเนินการ 6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 10 กิจกรรมนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558 : ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักงานอธิการบดี

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ (สกอ. 1.5 ปีการศึกษา 2557)

คำอธิบายตัวบ่งชี้ : สถาบันต้องส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมนักศึกษาต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและครบถ้วน กิจกรรมนักศึกษามีถึงกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ดำเนินการทั้งโดยสถาบันและโดยองค์กรนักศึกษา เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมจะมีโอกาสได้รับการพัฒนาสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

เกณฑ์มาตรฐาน :

1. จัดทำแผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาในภาพรวมของสถาบัน โดยให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและการจัดกิจกรรม
2. ในแผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาให้ดำเนินกิจกรรมในประเภทต่อไปนี้ให้ครบถ้วน
 - กิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่กำหนดโดยสถาบัน
 - กิจกรรมกีฬา หรือการส่งเสริมสุขภาพ
 - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หรือรักษาสีสิ่งแวดล้อม
 - กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
 - กิจกรรมส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม
3. จัดกิจกรรมให้ความรู้และทักษะการประกันคุณภาพการศึกษาแก่นักศึกษา
4. ทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ มีการประเมินผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไป
5. ประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา
6. นำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
1 ข้อ	2 ข้อ	3 - 4 ข้อ	5 ข้อ	6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 11 ระบบและกลไกการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา 2557 : ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักงานอธิการบดี

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ (สกอ. 4.1 ปีการศึกษา 2557)

คำอธิบายตัวบ่งชี้ : สถาบันต้องมีนโยบาย แผนงาน โครงสร้าง และการบริหารจัดการงานทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมทั้งการอนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน เผยแพร่วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามจุดเน้นของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เกณฑ์มาตรฐาน

1. กำหนดผู้รับผิดชอบในการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
2. จัดทำแผนด้านทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และกำหนดตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน
3. กำกับติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผนด้านทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
4. ประเมินความสำเร็จของตามตัวบ่งชี้ที่วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผน

ด้านทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

5. นำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือกิจกรรมด้านทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
6. เผยแพร่กิจกรรมหรือการบริการด้านทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมต่อสาธารณชน
7. กำหนดหรือสร้างมาตรฐานด้านศิลปะและวัฒนธรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
1 ข้อ	2 ข้อ	3 - 4 ข้อ	5 ข้อ	6 - 7 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 12 การบริหารของสถาบันเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจกลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของสถาบัน

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558 : ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักงานอธิการบดี

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ (สกอ. 5.1 ปีการศึกษา 2557)

คำอธิบายตัวบ่งชี้ : สถาบันมีพันธกิจหลัก คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ แก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในการดำเนินพันธกิจหลัก สถาบันจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและการดำเนินงานของสถาบันให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และกลุ่มสถาบันตลอดจนมีการบริหารทั้งด้านบุคลากร การเงิน ความเสี่ยงและการประกันคุณภาพ การศึกษา เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลักให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เกณฑ์มาตรฐาน :

1. พัฒนาแผนกลยุทธ์จากผลการวิเคราะห์ SWOT กับวิสัยทัศน์ของสถาบัน และพัฒนาไปสู่แผนกลยุทธ์ทางการเงินและแผนปฏิบัติการประจำปีตามกรอบเวลาเพื่อให้บรรลุผลตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายของแผนกลยุทธ์
2. การกำกับติดตามส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกสำนักวิชาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินที่ประกอบไปด้วยต้นทุนต่อหน่วยในแต่ละหลักสูตร สัดส่วนค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนานักศึกษา อาจารย์ บุคลากร การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการบริหารหลักสูตร ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการผลิตบัณฑิต และโอกาสในการแข่งขัน
3. ดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ที่เป็นผลจากการวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบัน และให้ระดับความเสี่ยงลดลงจากเดิม
4. บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างครบถ้วนทั้ง 10 ประการที่อธิบายการดำเนินงานอย่างชัดเจน
5. การกำกับติดตามส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในสถาบันมีการดำเนินการจัดการความรู้ตามระบบ
6. การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

7. การกำกับติดตามส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในสถาบันมีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในตามระบบและกลไกที่สถาบันกำหนด ประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 - 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 - 6 ข้อ	มีการดำเนินการ 7 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 13 ระบบและกลไกการบริหารและพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา 2557 : ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักงานอธิการบดี

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลผลิต (สกอ. 2.1 ปีการศึกษา 2557)

คำอธิบายตัวบ่งชี้: สถาบันต้องมีการบริหารจัดการงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพโดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบและมีกลไกส่งเสริมสนับสนุนครบถ้วนเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ทั้งการสนับสนุนด้านการจัดหาแหล่งทุนวิจัยและการจัดสรรทุนวิจัยจากงบประมาณของสถาบันให้กับบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะแก่อาจารย์และนักวิจัย การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน เครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ตลอดจนจัดระบบสร้างขวัญและกำลังใจแก่นักวิจัยอย่างเหมาะสม ตลอดจนมีระบบและกลไกเพื่อช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์

เกณฑ์มาตรฐาน :

1. มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
2. สนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์อย่างน้อยในประเด็นต่อไปนี้
 - ห้องปฏิบัติการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ หรือหน่วยวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ หรือศูนย์เครื่องมือ หรือศูนย์ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการวิจัย
 - ห้องสมุดหรือแหล่งค้นคว้าข้อมูลสนับสนุนการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
 - สิ่งอำนวยความสะดวกหรือการรักษาความปลอดภัยในการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบรักษาความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการวิจัย
 - กิจกรรมวิชาการที่ส่งเสริมงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ เช่น การจัดประชุมวิชาการ การจัดแสดงงานสร้างสรรค์ การจัดให้มีศาสตราจารย์อคันตุกะหรือศาสตราจารย์รับเชิญ (visiting professor)
3. จัดสรรงบประมาณของสถาบัน เพื่อเป็นทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
4. จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ในการประชุมวิชาการหรือการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ และมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ในการประชุมวิชาการหรือการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ

5. มีการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และนักวิจัย มีการสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนยกย่องอาจารย์และนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ดีเด่น

6. มีระบบและกลไกเพื่อช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์และดำเนินการตามระบบที่กำหนด

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
1 ข้อ	2 ข้อ	3 - 4 ข้อ	5 ข้อ	6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 14 การบริการทางวิชาการแก่สังคม

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558 : ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักงานอธิการบดี

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ (สกอ. 3.1 ปีการศึกษา 2557)

คำอธิบายตัวบ่งชี้ : การบริการวิชาการเป็นภารกิจหลักอีกอย่างหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันควรคำนึงถึงกระบวนการในการให้บริการวิชาการแก่สังคม โดยการศึกษาความต้องการของกลุ่มเป้าหมายนำมาจัดทำแผนบริการวิชาการ ทั้งการบริการวิชาการที่ทำให้เกิดรายได้และการบริการวิชาการที่สถาบันจัดทำเพื่อสร้างประโยชน์แก่ชุมชนหรือสังคมโดยมีการประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการ และนำมาจัดทำเป็นแผนการใช้ประโยชน์จนเกิดผลลัพธ์ที่สร้างความพึงพอใจต่อชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. กำหนดชุมชนหรือองค์กรเป้าหมายของการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยมีความร่วมมือระหว่างคณะหรือหน่วยงานเทียบเท่า

2. จัดทำแผนบริการวิชาการโดยมีส่วนร่วมจากชุมชนหรือองค์กรเป้าหมายที่กำหนดในข้อ 1

3. ชุมชนหรือองค์กรเป้าหมายได้รับการพัฒนาและมีความเข้มแข็งที่มีหลักฐานที่ปรากฏ

ชัดเจน

4. ชุมชนหรือองค์กรเป้าหมายดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. สถาบันสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาชุมชนหรือองค์กรเป้าหมาย

6. ทุกสำนักวิชามีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนบริการทางวิชาการแก่สังคมของสถาบันตามข้อ 2 โดยมีจำนวนอาจารย์เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของอาจารย์ทั้งหมดของสถาบัน ทั้งนี้ต้องมีอาจารย์มาจากทุกคณะ

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
1 ข้อ	2 ข้อ	3 - 4 ข้อ	5 ข้อ	6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 15 ทรัพยากรสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักหอสมุด

คำอธิบายตัวบ่งชี้ :

นอกเหนือจากการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยควรจัดบริการด้านกายภาพอย่างครบถ้วน โดยเฉพาะในเรื่องการบริการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียน สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ นับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการศึกษาและการเรียนรู้ของคณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องดำเนินการเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. มีแผนพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ (Information Development Plan for Education and Learning)
2. มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้
3. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการไม่น้อยกว่า 3.51
4. ผลการประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนในปีงบประมาณ 2556 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
5. มีการนำผลการประเมินจากข้อ 3) และ 4) มาปรับปรุงและพัฒนา

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
1 ข้อ	2 ข้อ	3 ข้อ	4 ข้อ	5 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 16 ระบบและกลไกการส่งเสริมการเรียนรู้

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558 : ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักหอสมุด

คำอธิบายตัวบ่งชี้ :

มหาวิทยาลัยควรจะมีการส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักศึกษา โดยเฉพาะในห้องสมุดของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการจัดประสบการณ์ หลักการมีส่วนร่วม ของนักศึกษา การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วางแผนการเรียนรู้ การทำงานตามความสนใจ มีการบันทึกการเรียนรู้ มีการประเมินการเรียนรู้และการทำงานของตนเอง กิจกรรมเน้นกระบวนการการปฏิบัติและส่งเสริม การคิดและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองในบรรยากาศของการเรียนรู้ที่เป็นมิตร และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กระตุ้นให้นักศึกษาได้รู้จักคิด แยกแยะ มองสิ่งที่เรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีหลักการและสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิม

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. มีแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้
2. มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนการส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักศึกษา
3. มีผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาในการจัดกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 3.51
4. ผลการประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
5. มีการนำผลการประเมินจากข้อ 3) และ 4) มาปรับปรุงและพัฒนา

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 17 การสร้างคุณค่าการให้บริการของสำนักหอสมุด

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ 2558 : ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักหอสมุด

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. มีแผนการสร้างคุณค่าการให้บริการของสำนักหอสมุดอย่างน้อย 3 ด้าน ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการให้บริการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การบริการเทคโนโลยีทางการศึกษา การบริการเชิงรุก และการบริการสารสนเทศท้องถิ่น
2. มีการดำเนินงานตามแผน/โครงการ/กิจกรรม ในข้อ 1 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
3. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการในข้อ 1 ไม่ต่ำกว่า 3.51
4. มีการประเมินตัวบ่งชี้ของแผนการสร้างคุณค่าการให้บริการของสำนักหอสมุด ในข้อ 1 บรรลุเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
5. นำผลการประเมิน ข้อ 3-4 มาปรับปรุงและพัฒนาในการดำเนินงานในปีถัดไป

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 18 ระบบและกลไกการรับนักศึกษา

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา 2557 : ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. มีระบบและกลไกการรับนักศึกษา มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยคำนึงความต้องการของตลาดแรงงานและสภาพความพร้อมของอาจารย์ประจำที่มีอยู่ โดยมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดได้ พร้อมทั้งข้อมูลพื้นฐานย้อนหลังประกอบการจัดทำแผน

2. มีเกณฑ์การรับนักศึกษาที่ประกาศสะท้อนคุณภาพของนักศึกษาที่เหมาะสมกับหลักสูตรที่เปิดสอนและสอดคล้องกับระดับของหลักสูตร ประเภทหลักสูตร ปรัชญาวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย และหลักสูตร ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร เช่น GPA ความรู้พื้นฐานในสาขาภาษาต่างประเทศ หรือคุณสมบัติเฉพาะอื่น ๆ ฯลฯ

3. มีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษา กระบวนการรับนักศึกษา และเครื่องมือหรือข้อมูลที่ใช้ในการคัดเลือกมีความเหมาะสม เชื่อถือได้ โปร่งใส เปิดเผย และเป็นธรรมกับนักศึกษาที่สมัครเข้าเรียน

4. นักศึกษาที่รับเข้าเรียนในหลักสูตรมีคุณสมบัติและศักยภาพในการเรียนจนสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร มีคุณสมบัติขั้นต้นทั้งความรู้พื้นฐานหรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนในหลักสูตร ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความพร้อมด้านสุขภาพกายและจิต มีเวลาเรียนเพียงพอ ส่วนกรณีที่นักศึกษามีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศรับและมีการรับเข้าศึกษาแบบมีเงื่อนไข สำนักมีโครงการ/กิจกรรมในการเตรียมความพร้อมทางการเรียน หรือได้รับการพัฒนาจนมีคุณสมบัติครบถ้วนเกณฑ์ขั้นต่ำ เพื่อให้สามารถเรียนในหลักสูตรได้จนสำเร็จการศึกษา

5. มีการกำหนดคุณสมบัติในการรับเข้าของผู้สมัครในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาให้สูงกว่าคุณสมบัติของการรับเข้าศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี โดยเฉพาะความสามารถด้านภาษาต่างประเทศและคุณสมบัติพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการวิจัย และมีกระบวนการคัดเลือกระดับบัณฑิตศึกษามีความเข้มงวดเพื่อให้ได้นักศึกษาที่มีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

6. มีการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานในข้อ 1-5

7. มีการนำผลการประเมินในข้อ 6 ไปปรับปรุงระบบและกลไกการรับนักศึกษา

8. มีผลจากการปรับปรุงระบบและกลไกการรับนักศึกษาเห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม

9. นำผลการดำเนินงานจากข้อ 6-8 มาเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ยืนยัน

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
ข้อ 1-3	ข้อ 1-6	ข้อ 1-7	ข้อ 1-8	ข้อ 1-9

ตัวบ่งชี้ที่ 19 ระบบและกลไกการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและการเสริมสร้างทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา 2557 : ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

คำอธิบายตัวบ่งชี้ :

การส่งเสริมพัฒนานักศึกษาให้มีความพร้อม ทางการเรียนรู้ และมีกิจกรรมการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความสามารถ ตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และระดับบัณฑิตศึกษา มีทักษะการวิจัยที่สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ (1) กลุ่มวิชาหลัก (core subjects) (2) กลุ่มทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (learning and innovation skills) (3) กลุ่มทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (information, media and technology skills) และ (4) กลุ่มทักษะชีวิตและอาชีพ (life and career skills)

ทักษะสำคัญที่คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมาก คือ

1) กลุ่มทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ได้แก่ (1) การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา (critical thinking and problem solving) (2) นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ (innovation and creativity) (3) การสื่อสารและความร่วมมือกัน (communication and collaboration)

2) กลุ่มทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (information, media and technology skills) ประกอบด้วย การรู้สารสนเทศ (information literacy) การรู้สื่อ (media literacy) และ การรู้ ICT (ICT literacy)

3) กลุ่มทักษะชีวิตและอาชีพ (life and career skills) ประกอบด้วยความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่น (adaptability and flexibility) ความคิดริเริ่มและการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (initiative and self-direction) ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและข้ามวัฒนธรรม (social and cross-cultural interaction) ความรับผิดชอบและความสามารถผลิตผลงาน (accountability and productivity) ความเป็นผู้นำและรับผิดชอบต่อสังคม (leadership and social responsibility)

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. มีระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และระดับบัณฑิตศึกษามีทักษะการวิจัยที่สามารถสร้างองค์ความรู้ได้
2. มีแผนการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และระดับบัณฑิตศึกษามีทักษะการวิจัยที่สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ โดยมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดได้ พร้อมทั้งข้อมูลพื้นฐานย้อนหลังประกอบการจัดทำแผน
3. มีโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาศักยภาพนักศึกษาและเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และระดับบัณฑิตศึกษามีทักษะการวิจัยที่สามารถสร้างองค์ความรู้ได้
4. มีการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานในข้อ 1-3
5. มีการนำผลการประเมินในข้อ 4 ไปปรับปรุงระบบและกลไกการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และระดับบัณฑิตศึกษามีทักษะการวิจัยที่สามารถสร้างองค์ความรู้ได้
6. มีผลจากการปรับปรุงระบบและกลไกในข้อ 5 เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม
7. นำผลการดำเนินงานจากข้อ 4-6 มาเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ยืนยัน

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
ข้อ 1-3	ข้อ 1-4	ข้อ 1-5	ข้อ 1-6	ข้อ 1-7

ตัวบ่งชี้ที่ 20 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (ห้องเรียนและโสตทัศนูปกรณ์)

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา 2557 : ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
ทุกหลักสูตร
2. มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนและแผนสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในส่วนที่
สำนักรับผิดชอบ โดยมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดได้
3. มีการควบคุมการจัดการเรียนการสอนในวิชาที่มีหลายกลุ่มเรียนให้ได้มาตรฐานเดียวกัน
4. ทุกหลักสูตรมีรายวิชาที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
จากการปฏิบัติทั้งในและนอกห้องเรียนหรือจากการทำวิจัย
5. มีการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากการวิจัย/จากกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียน
การสอน
6. มีการประเมินความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และ
ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ในส่วนที่สำนักรับผิดชอบ
7. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและสิ่ง
สนับสนุนการเรียนรู้ เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
1-2 ข้อ	3 ข้อ	4-5 ข้อ	6 ข้อ	7 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 21 ระบบและกลไกอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกระดับ

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา 2557 : ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. มีการจัดระบบและกลไกการดูแลนักศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษา การแนะนำการลงทะเบียนเรียน การจัดการความเสี่ยงด้านนักศึกษาที่จะออกกลางคัน/สำเร็จการศึกษาช้า ฯลฯ และระบบกลไกการแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกระดับ

2. มีการจัดทำแผนการดูแลนักศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ประจำหลักสูตร โดยมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดได้

3. มีการจัดระบบและกลไกในการเก็บข้อมูลเพื่อการรู้จักนักศึกษา การแลกเปลี่ยนข้อมูลนักศึกษาในกลุ่มอาจารย์ มีข้อมูลนักศึกษาที่มีผลการเรียนต่ำ ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำระบบตรวจสอบคุณสมบัติในการที่จะแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกระดับ เช่น จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตร คุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตร ผู้รับผิดชอบหลักสูตร คุณสมบัติอาจารย์ผู้สอน คุณสมบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบ อายุงาน วันเกษียณอายุราชการ ฯลฯ

4. มีการติดตาม กำกับ ดูแลการดำเนินงานของอาจารย์ที่ปรึกษาและการเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร

5. มีการประเมินผลอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีเวลาให้การดูแลนักศึกษาโดยนักศึกษาเป็นผู้ประเมิน

6. นำผลประเมินมาปรับปรุง พัฒนา ระบบและกลไก ให้คำปรึกษาวิชาการของอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตร

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
1 ข้อ	2-3 ข้อ	4 ข้อ	5 ข้อ	6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 22 ระบบและกลไกการจัดทำ มคอ. 2 – มคอ. 7

ปีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา 2557 : ดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทตัวบ่งชี้ : ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย : สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

1. มีระบบและกลไก และมีแผนการดำเนินงานการจัดทำ มคอ.2 – มคอ.7 โดยมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดได้
2. มีการวางระบบผู้สอนและกำกับมาตรฐานการทำประมวลการสอน (มคอ.3 และ มคอ.5) ของอาจารย์ให้ทันสมัยในด้านเนื้อหา กิจกรรมการเรียน การวัด และประเมินผลเหมาะสม
3. มีการติดตาม กำกับ ดูแลการจัดทำ มคอ.2 – มคอ.7 ให้ถูกต้องทันเวลา
4. มีการประเมินกระบวนการการจัดทำ มคอ.2 – มคอ.7
5. มีการนำผลประเมินจากข้อ 4 มาดำเนินการพัฒนา ปรับปรุง ระบบการบริหารหลักสูตรตามกรอบ TQF เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม

เกณฑ์การประเมิน : ข้อ

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
1 ข้อ	2 ข้อ	3 ข้อ	4 ข้อ	5 ข้อ

ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานด้านกระบวนการ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาแผน (สกอ. 1.1 เดิม ปีการศึกษา 2556)

1. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงาน สนับสนุน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน โดยเป็นแผนที่เชื่อมโยงกับปรัชญาหรือปณิธานและพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัย ตลอดจนสอดคล้องกับจุดเน้นของกลุ่มมหาวิทยาลัย กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)

1.1 มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธานของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน หากสำนัก/หน่วยงาน สนับสนุนได้กำหนดปรัชญาหรือปณิธานอยู่แล้วตั้งแต่เริ่มต้น สำนัก/หน่วยงานสนับสนุนควรทบทวน ว่า ปรัชญาหรือปณิธานยังมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน หรือไม่ หากเหมาะสมต้องดำเนินการให้แน่ใจว่าสมาชิกในสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องได้รับทราบโดยทั่วกัน

1.2 หากต้องมีการปรับแก้ปรัชญาหรือปณิธานของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนตาม สภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป ควรเป็นการกำหนดปรัชญาหรือปณิธานร่วมกันทั้งผู้บริหาร บุคลากร เพื่อเป็น ที่ยอมรับของทุกฝ่ายอันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามปรัชญาหรือ ปณิธานที่ได้กำหนด ร่วมกัน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงาน สนับสนุน

1.3 มีการพัฒนาแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับปรัชญาหรือปณิธานและนโยบายของ คณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย จุดเน้นของมหาวิทยาลัย และแผนอุดมศึกษาระยะยาว รวมทั้งหลักการและมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยทำตารางวิเคราะห์ให้ ชัดเจนว่าปรัชญาหรือปณิธานและนโยบายของสภามหาวิทยาลัยและกลยุทธ์สอดคล้องกันในประเด็นใด อย่างไร หากมีประเด็นที่ไม่สอดคล้องควรพิจารณาปรับแก้ให้สอดคล้อง

1.4 มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ (strategy) เพื่อนำมหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) เป้าประสงค์ (goal) และวัตถุประสงค์ (objective) คณะกรรมการควรวิเคราะห์จุดแข็ง (strength) จุดอ่อน (weakness) โอกาส (opportunity) และภัยคุกคาม (threat) เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกภารกิจของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน อันได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม วิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ที่หน่วยงานกำหนดควรผ่านการพิจารณาพิจารณาจากทั้งผู้บริหาร บุคลากร เพื่อให้เกิดการยอมรับของทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามความมุ่งหวังของสำนัก/หน่วยงาน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน

2. มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ระดับสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนไปสู่ทุกหน่วยงานภายใน

2.1 มีการชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้บริหารหน่วยงานย่อยภายในถึงวิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมายของกลยุทธ์ และมีการกำหนดหน่วยงานภายในรับผิดชอบดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์อย่างเป็นทางการ

2.2 มีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานภายใน และมีการมอบหมายอย่างเป็นทางการ

3. มีกระบวนการแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีครบตามพันธกิจของหน่วยงาน

3.1 มีการจัดทำแผนที่กลยุทธ์ (Strategic map) เพื่อช่วยในการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการตามกระบวนการของ Balance scorecard

3.2 มีการจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแผนกลยุทธ์กับแผนปฏิบัติการประจำปี

4. มีตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และค่าเป้าหมายของแต่ละตัวบ่งชี้ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี

4.1 มีการจัดทำตัวบ่งชี้ (KPI) พร้อมทั้งเป้าหมาย (target) ของแต่ละตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งนี้ ควรจัดทำพร้อมกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี

4.2 มีกระบวนการส่งเสริมให้ผู้บริหาร บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามตัวบ่งชี้เข้ามีส่วนร่วมในการจัดทำตัวบ่งชี้และคำเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการยอมรับของทุกฝ่ายอันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

5. มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีครบทุกพันธกิจ

มหาวิทยาลัยควรจัดทำปฏิทินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานทั้ง 4 พันธกิจเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานและสร้างความเชื่อมั่นว่าได้มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานในเวลาที่เหมาะสม

6. มีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนปฏิบัติการประจำปี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และรายงานผลต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา

มีการพัฒนาระบบการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ และควรมีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้เทียบกับคำเป้าหมายเสนอต่อผู้บริหารในช่วงเวลาหนึ่งๆ เช่น 3 เดือน หรือ 6 เดือน หากไม่เป็นไปตามแผนควรจะมีการวิเคราะห์ถึงสาเหตุและนำเสนอแนวทางการแก้ไขปรับปรุง

7. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และรายงานผลต่อผู้บริหารและคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนเพื่อพิจารณา

มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์โดยการเปรียบเทียบผลของตัวบ่งชี้การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์กับคำเป้าหมาย และนำผลการประเมินที่ได้บรรจุเข้าวาระเพื่อพิจารณาในที่ประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัยและที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

8. มีการนำผลการพิจารณา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน ไปปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี

8.1 มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะที่ได้รับมา และมีการจัดทำแผนการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

8.2 มีการนำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีที่ได้รับการปรับปรุงเสนอสภามหาวิทยาลัย

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (สกอ. 2.4 เดิม ปีการศึกษา 2556)

1. มีแผนการบริหารและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อมูลที่ควรพิจารณาประกอบการวางแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรครอบคลุมข้อมูลที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรในปัจจุบัน รวมทั้งที่ความต้องการในอนาคตอย่างน้อย 5 ปีข้างหน้า เพื่อใช้ในการวางแผนความต้องการด้านบุคลากรของหน่วยงาน กำหนดอัตรากำลังที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ และการพัฒนางานประจำ กำหนดแผนการจ้างงานและวิธีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีให้เข้ามาสู่กระบวนการคัดสรร อาจมีการสรรหาทั้งจากภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย

1.2 ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการในการอบรม (training needs) ของบุคลากร เพื่อให้ได้รับการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานสามารถประเมินความต้องการนี้ได้ ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถ (competencies) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ เพื่อใช้ในการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในวิธีการทำงาน เกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด กฎเกณฑ์ มีทัศนคติและทักษะที่ดี เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับการสอนงาน การหมุนเวียนให้ไปทำงานในด้านอื่น ๆ การเข้าศึกษาในโครงการที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น

1.3 ข้อมูลป้อนกลับของผลการปฏิบัติงานและผลการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน ในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ในการมอบหมายงานหรือมีข้อตกลงในการทำงานและใช้เพื่อการปรับปรุงแก้ไข ชมเชย ให้อำนาจ ฝึกอบรม ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งการสรรหาคนเก่ง คนดีเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

1.4 ข้อมูลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนด้านทรัพยากรมนุษย์ว่ามีประเด็นใดบ้างที่ควรมีการวางแผน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขแผนพัฒนาทรัพยากรให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน และของมหาวิทยาลัย

2. มีการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

2.1 มีการสรรหา คัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใสและกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ได้อาจารย์ หรือบุคลากรได้ทราบ ภายในเวลาที่กำหนด และเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยวางแผนไว้

2.2 มีการวิเคราะห์งาน (job analysis) โดยกำหนดให้มีคำอธิบายลักษณะงาน (job description) การระบุคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (job specification) รวมทั้งความสามารถ (competencies) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมวิธีการทำงานและทักษะที่จำเป็นให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในงาน

2.3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (job evaluation) ที่มีรูปแบบชัดเจน มีการกำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่งงาน (career path) ของบุคลากรทุกกลุ่ม วิเคราะห์ปริมาณการเข้า-ออกของบุคลากรแต่ละกลุ่ม และพิจารณาหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและติดตามผล

2.4 มีการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนและเส้นทางเดินของตำแหน่งงานที่กำหนด รวมทั้งติดตามตรวจสอบเป็นรายบุคคล เพื่อการส่งเสริมสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

3. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 สร้างบรรยากาศของสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ ตั้งแต่สภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงาน การจัดสวัสดิการ การเอาใจใส่ดูแลบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคทัดเทียมกันการสร้างบรรยากาศของความสุขในการทำงาน

3.2 มีระบบส่งเสริมสนับสนุนการเสนอขอรับรางวัลของบุคลากร เช่น มีการติดตามข้อมูลแหล่งให้รางวัลต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบโดยเร็ว มีการกระตุ้น และช่วยเหลือผู้มีศักยภาพเพื่อขอรับรางวัลในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยจัดทำเอกสารการขอรับรางวัล ประสานงานในกระบวนการขอรับรางวัลหรืองานธุรการอื่น ๆ

3.3 มีการยกย่องให้เกียรติผู้ได้รับรางวัลโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ได้รับรางวัลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จัดบรรยากาศพิเศษเพื่อเป็นเกียรติ พิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

3.4 มีระบบพี่เลี้ยง โดยจัดให้ผู้ที่มีประสบการณ์เคยได้รับรางวัลให้คำแนะนำช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรรุ่นใหม่ในการขอรับรางวัลต่าง ๆ

3.5 มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมมือในการทำงาน มีช่องทางการสื่อสารหลายช่องทางระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและพัฒนาารร่วมกัน

3.6 มีนโยบายดูแลสุขภาพของบุคลากร ทั้งในเชิงป้องกันและส่งเสริม มีสวัสดิการตรวจเช็กสุขภาพ ส่งเสริมการออกกำลังกายในรูปแบบต่างๆ เช่น สนับสนุนด้านสถานที่ออกกำลังกาย สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำด้านการดูแลสุขภาพ

4. มีระบบการติดตามให้บุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน

ทุกหลักสูตรการฝึกอบรม หรือทุกโครงการที่มีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ควรกำหนดแนวทาง หรือวิธีการติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการอบรมหรือการพัฒนา เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือปรับปรุงตนเอง โดยอาจใช้กลไกการติดตามผลการนำความรู้และทักษะไปใช้ภายหลังการอบรมหรือพัฒนา 6-9 เดือน หรือใช้กลไกการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการอบรม หรือการพัฒนา เป็นต้น

5. มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณแก่บุคลากรสายสนับสนุน และดูแลควบคุมให้บุคลากรสายสนับสนุนถือปฏิบัติ

5.1 มหาวิทยาลัยจัดให้มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณ และกิจกรรมส่งเสริมการปลูกฝังจรรยาบรรณแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

5.2 ผู้รับผิดชอบในการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณ ควรมีการติดตามผลการปรับปรุงและพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

6. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผน รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ของแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) หรือเป้าหมายของแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน โดยที่ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและค่าเป้าหมายนั้นควรมีความเชื่อมโยงกับ

กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในรอบปีถัดไป

7. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

7.1 นำผลการประเมินความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนไปปรับปรุงแผนการบริหารและการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

7.2 ดำเนินการตามแผนปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนตามระยะเวลาที่กำหนด

7.3 มีการสำรวจความต้องการ และความพึงพอใจของคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในระยะต่อไป

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการประจำสำนักและผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงาน (สกอ.7.1 เดิม ปีการศึกษา 2556)

1. คณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ครบถ้วนและมีการประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดล่วงหน้า

1.1 คณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนทุกคนควรได้รับการชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ข้อบังคับต่างๆ อาทิ ข้อบังคับที่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและผู้บริหาร รวมทั้งทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ กรอบทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ที่มีต่อสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน/มหาวิทยาลัยก่อนจะปฏิบัติหน้าที่

1.2 คณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนกำกับดูแลสถาบันไปสู่ทิศทางที่กำหนด ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนและคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน และมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ รวมทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

1.3 มีการเปิดเผยประวัติกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน รายงานการประเมินตนเอง และรายงานต่อสาธารณชน

2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการปฏิบัติงานและพัฒนาสำนัก

2.1 ผู้บริหารและคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน มีส่วนร่วมกันในการกำหนดนโยบายและจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และนำสู่การปฏิบัติที่เป็นระบบชัดเจน โดยมีการกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพ (KPI) ของงานที่ปฏิบัติ ที่ควรมีการพิจารณาจาก 1) มิติการพัฒนาองค์กร เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสศึกษา เรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ 2) มิติการพัฒนา หรือการปรับปรุงกระบวนการหลักของมหาวิทยาลัย เช่น การพัฒนางาน การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร/นักศึกษา ทิศทางการส่งเสริมการวิจัย การบริการวิชาการและสังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 3) มิติผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ และให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ หรือวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย อย่างเหมาะสมโดยพิจารณาจากความคุ้มค่าของการจัดเก็บข้อมูล และการรายงานข้อมูล กับประโยชน์ที่จะได้รับ

2.2 ผู้บริหารสร้างระบบและกลไกการถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้หน่วยงานและบุคลากรทุกระดับทราบและมีความเข้าใจร่วมกัน

2.3 ควรจัดทำระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยให้ทันสมัย นำมาใช้ในการติดตามผลการบริหารสารสนเทศ การรายงานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้คุณภาพ (KPI) ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการตัดสินใจปรับแผนกลยุทธ์ได้อย่างทันการ

3. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามที่มอบหมาย รวมทั้งสามารถสื่อสารแผนและผลการดำเนินงานของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนไปยังบุคลากรในสำนัก

3.1 ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามผลการนำนโยบายและแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในการประชุมผู้บริหารอย่างน้อย ปีละ 1-2 ครั้ง เพื่อทบทวนเป้าหมาย หรือปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสร้างกลไกภายในเพื่อสื่อสารแผนการดำเนินงานไปยังบุคลากรกลุ่มเป้าหมายทุกระดับที่เกี่ยวข้อง

3.2 ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานที่สำคัญตามภารกิจของมหาวิทยาลัยอย่างครบถ้วน รวมทั้งการติดตามผลสัมฤทธิ์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อทบทวนเป้าหมาย หรือปรับแผนการดำเนินงานในรอบปีถัดไป พร้อมแจ้งผลการดำเนินงานไปยังบุคลากรทุกระดับผ่านการสื่อสารภายใน โดยใช้สื่อต่างๆ ที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม

4.1 ผู้บริหารควรมีระบบการสื่อสาร 2 ทาง เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อันจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4.2 ผู้บริหารดำเนินการปรับลดขั้นตอนกระบวนการบริหารจัดการโดยการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติระดับถัดไป เพื่อเพิ่มความคล่องตัว พร้อมกับมีการกำกับ และตรวจสอบเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าระบบการทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลคุ้มค่า และมีความเสี่ยงอยู่ระดับในที่ยอมรับได้

4.3 ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดโครงการรางวัลคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ โครงการพัฒนาองค์กรให้คล่องตัว (lean organization) เป็นต้น

5. ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนเต็มตามศักยภาพ

5.1 ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้ร่วมงาน โดยเน้นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องหรือเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น การสอนงานที่หน้างาน (on – the – job training) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5.2 ผู้บริหารในระดับต่างๆ ควรนำหลักการจัดการความรู้มาใช้ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อาทิ การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติ (community of practices) เป็นต้น

6. ผู้บริหาร บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัย/สำนัก/หน่วยงานสนับสนุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.1 ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือในการบริหารการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้ไปสู่ทิศทางที่กำหนดร่วมกันระหว่างผู้บริหารสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนและกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน โดยให้สอดคล้องทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

6.2 ผู้บริหารมีการดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยเฉพาะในประเด็นการปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องคุณภาพทางวิชาการและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน

6.3 ผู้บริหารมีการเปิดเผยประวัติ มีรายงานประเมินตนเอง จัดทำรายงานสรุปผลการทำงาน และรายงานการเงินของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนเสนอต่อกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนเป็นประจำทุกปี

6.4 ผู้บริหารมีการติดตามผลการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยการศึกษา และรายงานการเงินของสำนัก/หน่วยงานเสนอต่อกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานเป็นประจำทุกปี

7. คณะกรรมการประจำสำนักประเมินผลการบริหารงานของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนและผู้บริหาร นำผลการประเมินไปปรับปรุงการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม

7.1 คณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนประเมินผลการบริหารงานของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนและผู้บริหารตามที่ระบุไว้ในกฎหมายหรือพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย และข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลผู้บริหาร และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหรือตามข้อตกลงที่ทำร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย/กรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนและผู้บริหาร

7.2 คณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนควรยึดหลักการประเมินผลการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร กล่าวคือใช้หลักการที่มุ่งเน้นการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา หรือปรับปรุงสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

7.3 ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินจากคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนไปใช้ปรับปรุงการบริหารงาน อาทิ จัดทำแผนการบริหารงาน และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน/มหาวิทยาลัยในโอกาสที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรเรียนรู้ (สกอ.7.2 เดิม ปีการศึกษา 2556)

1. มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสำนัก

1.1 สำนัก/หน่วยงานสนับสนุนควรศึกษาเป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ หรือวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนว่า มีประเด็นใดที่มุ่งเน้นเป็นสำคัญ หรือมุ่งสู่อัตลักษณ์ใดที่ต้องการ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนด แผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสำนัก/หน่วยงาน

1.2 บุคคลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดประเด็นความรู้อาจประกอบด้วย ผู้บริหารของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน หัวหน้างาน หรือบุคลากรของหน่วยงาน

1.3 หน่วยงานควรมีเป้าหมายในการจัดการความรู้ โดยเน้นเรื่องการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรภายในเป็นหลัก โดยอย่างน้อยต้องครอบคลุมพันธกิจของหน่วยงาน รวมทั้งประเด็นการจัดการความรู้ที่มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นตามอัตลักษณ์ เช่น เทคนิคการปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (learning outcome) เทคนิคการเพิ่มผลงานวิจัยภายในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

2. กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะอย่างชัดเจนตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1

2.1 กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ อย่างน้อยควรเป็นบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้อง

2.2 หน่วยงานควรกำหนดนโยบายให้มีการสำรวจผลการปฏิบัติงานที่เป็นจุดเด่นของบุคลากร เพื่อนำมากำหนดเป็นประเด็นสำหรับใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการและพัฒนาหน่วยงาน

3. มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 และ เผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

3.1 หน่วยงานควรเชิญบุคลากรภายใน หรือภายนอกที่มีผลงานดีเด่นทางด้านที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลงานด้านอื่นๆ ที่หน่วยงานมุ่งเน้น มาถ่ายทอดความรู้ เคล็ดลับหรือนวัตกรรม อย่างสม่ำเสมอ

ผ่านเวทีต่างๆ เช่น การจัดประชุมสัมมนา เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเจ้าของความรู้ เคล็ดลับ หรือ นวัตกรรมดังกล่าว

3.2 หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เช่น การส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติและเครือข่ายด้านการจัดการความรู้ ทั้งระหว่างหน่วยงานภายใน หน่วยงาน/ภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง โดยการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ทั้งด้านงบประมาณ เวลา สถานที่

4. มีการรวบรวมความรู้ตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge)

4.1 มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและ แหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เป็นหมวดหมู่เพื่อให้ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเข้าถึงแนวปฏิบัติที่ดีได้ง่าย

4.2 ควรมีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ และเผยแพร่ความรู้ในองค์กร ให้เกิดความประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

4.3 ควรมีการจัดพิมพ์วารสาร หรือสิ่งพิมพ์เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยกย่องให้ เกียรติแก่ผู้เป็นเจ้าของความรู้ เคล็ดลับ หรือนวัตกรรมดังกล่าว

5. มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปัจุบันหรือปัจุบันที่ผ่านมาที่เป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge) และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

5.1 ผู้รับผิดชอบควรวิเคราะห์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีจากแหล่งต่างๆ เช่น นวัตกรรมที่ได้ จากการจัดการความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยและสังคม นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับ บริบทของหน่วยงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

5.2 ผู้รับผิดชอบควรขยายผลการปรับใช้ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ และติดตามวัดผลตาม ประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการผลิตบัณฑิตและ ด้านการวิจัย

5.3 มีกลไกการนำผลการประเมินคุณภาพจากภายในและภายนอกด้านการจัดการความรู้มา ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและกลไกการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

5.4 ผู้รับผิดชอบควรสรุปผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในประเด็น ยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ระบบบริหารความเสี่ยง (สกอ.7.4 เดิม ปีการศึกษา 2556)

1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารระดับสูงและตัวแทนที่รับผิดชอบพันธกิจหลักของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน

1.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง และตัวแทนที่รับผิดชอบในแต่ละพันธกิจหลักของหน่วยงาน

1.2 มีการระบุรายละเอียดการทำงานของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เช่น นโยบายหรือแนวทางในการดำเนินงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดระยะเวลาให้มีการประชุมของคณะกรรมการหรือคณะทำงานฯ อย่างสม่ำเสมอ

2. มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยง และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอย่างน้อย 3 ด้าน ตามบริบทของสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน : ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในประเด็นต่างๆ เช่น

- ความเสี่ยงด้านทรัพยากร (การเงิน งบประมาณ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคารสถานที่)
- ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน
- ความเสี่ยงด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
- ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน เช่น ความเสี่ยงของกระบวนการบริหารหลักสูตร การบริหารงานวิจัย ระบบงาน ระบบประกันคุณภาพ

- ความเสี่ยงด้านบุคลากรและความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล โดยเฉพาะจรรยาบรรณของบุคลากร

- ความเสี่ยงจากเหตุการณ์ภายนอก
- ความเสี่ยงด้านอื่นๆ ตามบริบทของหน่วยงาน

2.1 วิเคราะห์และระบุความเสี่ยงพร้อมปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย หรือความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหาร

2.2 ประเมินความเสี่ยงที่นำมาพิจารณาควรมองถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่มีโอกาสเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน/มหาวิทยาลัยด้านชื่อเสียง คุณภาพการศึกษา รวมถึงความสูญเสียทางด้านชีวิตบุคลากร และทรัพย์สินของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

2.3 ปัจจัยเสี่ยงหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอาจใช้กรอบแนวคิดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน อาคารสถานที่ อุปกรณ์ วิธีการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เป็นต้น

2.4 จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยง โดยพิจารณาจากมิติของโอกาสและผลกระทบจากความเสี่ยง

3. มีการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์ในข้อ 2

3.1 ระดับความเสี่ยงอาจกำหนดเป็นเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพที่สะท้อนถึงความเสี่ยงระดับสูง กลาง ต่ำ ได้

3.2 ควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงทั้งในด้านของโอกาสและผลกระทบ

3.3 การประเมินโอกาสในการเกิดความเสี่ยง ให้ประเมินจากความถี่ที่เคยเกิดเหตุการณ์เสี่ยงในอดีต หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์ในอนาคต โดยคาดการณ์จากข้อมูลในอดีต รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมปัจจัยเสี่ยงในปัจจุบัน

3.4 การประเมินผลกระทบของความเสี่ยง ให้ประเมินจากความรุนแรง ถ้ามีเหตุการณ์เสี่ยงดังกล่าวเกิดขึ้น โดยจะมีความรุนแรงมาก ถ้ากระทบต่อความเชื่อมั่นต่อคุณภาพการให้บริการตามพันธกิจของหน่วยงาน ฐานะการเงิน ขวัญกำลังใจและความปลอดภัยของบุคลากร เป็นต้น

4. มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงสูง และดำเนินการตามแผน

4.1 จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยต้องกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการที่จะสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน และดำเนินการแก้ไข ลด หรือ ป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

4.2 สร้างมาตรการควบคุมความเสี่ยงโดยใช้เทคนิค 4 T คือ Take การยอมรับความเสี่ยง Treat การลดหรือควบคุมความเสี่ยง Transfer การโอนหรือกระจายความเสี่ยง และ Terminate การหยุดหรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยง เพื่อลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่หน่วยงานจะเกิดความเสียหาย (ทั้งในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น ชื่อเสียง การฟ้องร้องจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือความคุ้มค่า คุณค่า)

5. มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และรายงานต่อคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน เพื่อพิจารณาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

5.1 มีการรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานตามแผนต่อคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน

5.2 มีการรายงานสรุปผลการดำเนินงานและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน

6. มีการนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงาน สนับสนุนไปใช้ในการปรับแผนหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงในรอบปีถัดไป

แผนบริหารความเสี่ยงในรอบปีถัดไปควรพิจารณาระดับความเสี่ยงที่เหลืออยู่หลังการจัดการ ความเสี่ยงและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน/มหาวิทยาลัย รวมทั้ง ความเสี่ยงใหม่จากนโยบายหรือสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ (สกอ.8.1 เดิม ปีการศึกษา 2556)

1. มีการจัดทำงบประมาณประจำปีที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน

1.1 งบประมาณประจำปี มีการแสดงให้เห็นถึงแหล่งที่มาและแหล่งใช้ไปของเงินที่ต้องใช้ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์

1.2 หน่วยงานควร วิเคราะห์ทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของ หน่วยงาน และทำการประเมินมูลค่าของทรัพยากรที่ต้องใช้ซึ่งจะเป็นงบประมาณในการดำเนินการตาม แผน และ กำหนดแหล่งที่มาของงบประมาณดังกล่าวซึ่งอาจจะเป็นงบประมาณแผ่นดิน เงินรายได้ หน่วยงาน เงินบริจาค หรือสำนัก/หน่วยงานสนับสนุนจะต้องจัดให้มีการระดมทุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ ก่อนที่จะนำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดทำงบประมาณประจำปีตามแหล่งงบประมาณนั้น ๆ

2. มีหลักเกณฑ์การจัดสรร และการวางแผนการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

2.1 มีแนวทางการจัดหาแหล่งเงินทุนที่เหมาะสมกับลักษณะของค่าใช้จ่ายหรือเงินทุนและ เพียงพอ สำหรับการบริหารภารกิจของหน่วยงานในทุกด้านให้เป็นไปตามเป้าหมาย

2.2 มีแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดล่วงหน้าและได้รับการ ยอมรับโดยทั่วไปของประชาคม/ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงาน สนับสนุน ในกรณีที่มีหลักเกณฑ์ในการจัดสรรทรัพยากรอยู่แล้วควรได้มีการทบทวนความเหมาะสม ของหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

2.3 มีแผนการจัดหาทรัพยากรทางการเงินอย่างเพียงพอ สำหรับการบริหารภารกิจของ หน่วยงานในทุกด้านให้เป็นไปตามเป้าหมาย และมีแผนใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจะทำให้รายได้ รายจ่าย เป็นไปอย่างเหมาะสม

3. มีการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่กำหนด

หน่วยงานแต่ละแห่งอาจจะมีวิธีการและหลักการในการทำงบประมาณประจำปีที่แตกต่างกัน ได้แต่อย่างไรก็ตามหลังจากได้มีการจัดทำงบประมาณประจำปีเสร็จแล้วก่อนที่จะนำงบประมาณ

ประจำปีเสนอคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน ควรได้มีการวิเคราะห์การใช้ไปของเงินตามงบประมาณในด้านต่าง ๆ เช่น วิเคราะห์ความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี วิเคราะห์ตามพันธกิจของหน่วยงาน วิเคราะห์ตามแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย การพัฒนาบุคลากร จากนั้นให้หน่วยงานมีการดำเนินงานใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

4. มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ และรายงานต่อคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

มีการจัดทำรายงานทางการเงินที่อย่างน้อยประกอบไปด้วยงบรายรับ ค่าใช้จ่ายและงบดุลอย่างเป็นระบบ อย่างน้อยทุก 6 เดือน ปีละ 2 ครั้ง เพื่อจะได้รู้ถึงสถานะของเงินรายได้ หักค่าใช้จ่ายแล้วหน่วยงานมีงบประมาณเหลือเพียงพอ ที่จะใช้ในกิจกรรมของหน่วยงานในช่วงถัดไป มีการนำรายงานทางการเงินเสนอผู้บริหารของหน่วยงาน และคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน

5. มีการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และวิเคราะห์สถานะทางการเงินและความมั่นคงของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

การจัดทำรายงานการใช้เงินงบประมาณตามแผนการดำเนินงานเสนอผู้บริหารเป็นรายงานที่แจ้งให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ได้ใช้เงินตามแผนหรือไม่และได้ใช้เงินกับกิจกรรมใด มีผลลัพธ์จากการทำงานอย่างไรบ้าง มีงบประมาณเหลือจ่ายในแต่ละแผนเท่าไร มีการจัดทำค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักศึกษา มีการจัดทำรายงานการลงทุนของหน่วยงาน มีการวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์รายรับและรายจ่ายในอนาคต

ตัวบ่งชี้ที่ 8 ผลการประเมินบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัดที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์

1. หน่วยงานมีแผน/โครงการ/กิจกรรม ที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย โดยแผนดังกล่าวควรที่จะผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำสำนัก/หน่วยงานสนับสนุน

2. หน่วยงานมีการดำเนินงานตามแผน/โครงการ/กิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ หน่วยงานควรมีการรายงานผลการดำเนินงานได้ครบตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่

3. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ ค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 3.51

หน่วยงานควรสอบถามบุคลากรของหน่วยงาน เกี่ยวกับผลการดำเนินงาน/กิจกรรม ของ
หน่วยงานที่ช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือไม่ อย่างไร หรือการที่
บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขับเคลื่อนเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ได้เข้าไปมีส่วนร่วมหรือไม่
และเข้าไปมีบทบาทอย่างไร

4. บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย โดยอธิบาย
ว่าหน่วยงานได้มีกิจกรรม หรือมีบุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยหรือไม่

5. ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของแผน/โครงการ/กิจกรรม ไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 80 โดยหน่วยงานควรจะมีการกำหนด ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแผนในภาพรวม เมื่อถึงสิ้น
ปีงบประมาณนำมาเปรียบเทียบ วิเคราะห์ ว่าสามารถดำเนินการได้ตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้หรือไม่

* แบบสอบถาม สำนักงานคุณภาพฯดำเนินการ ส่วนหน่วยงานเป็นผู้เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ภาคผนวก

ภาคผนวก

แบบรายงานผลการประเมิน หน่วยงานสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ 2558

ตาราง ป 1 ผลการประเมินรายตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้คุณภาพ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ¹		คะแนนการ ประเมิน โดย คณะกรรมการ	หมายเหตุ (เหตุผลของการประเมินที่ต่างจากที่ระบุใน SAR)
		ตัวตั้ง	ผลลัพธ์		
		ตัวหาร	(%หรือสัดส่วน)		
ตัวบ่งชี้หน่วยงาน					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาแผน (สกอ.1.1 เดิมปีการศึกษา 56)					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ระบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (สกอ.2.4 เดิมปีการศึกษา 56)					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการประจำสำนักและผู้บริหารทุก ระดับของหน่วยงาน (สกอ.7.1 เดิมปีการศึกษา 56)					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรเรียนรู้ (สกอ. 7.2 เดิมปีการศึกษา 56)					
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ระบบบริหารความเสี่ยง (สกอ.7.4 เดิมปีการศึกษา 56)					

ตัวบ่งชี้คุณภาพ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ¹		คะแนนการประเมิน โดยคณะกรรมการ	หมายเหตุ (เหตุผลของการประเมินที่ต่างจากที่ระบุใน SAR)
		ตัวตั้ง	ผลลัพธ์		
		ตัวหาร	(%หรือสัดส่วน)		
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ (สกอ.8.1 เดิมปีการศึกษา 56)					
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการ ของหน่วยงาน					
ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย					
ตัวบ่งชี้ที่ 8 ผลการประเมินบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ หน่วยงานต้นสังกัดที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ (สมศ.17)					
ตัวบ่งชี้ที่ 9 การบริการนักศึกษาระดับปริญญาตรี (สกอ.1.4 ปีการศึกษา 57)					ใช้ค่าคะแนนจาก ผลการประเมินมหาวิทยาลัย
ตัวบ่งชี้ที่ 10 กิจกรรมนักศึกษาระดับปริญญาตรี (สกอ.1.5 ปีการศึกษา 57)					ใช้ค่าคะแนนจาก ผลการประเมินมหาวิทยาลัย
ตัวบ่งชี้ที่ 11 ระบบและกลไกการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (สกอ.4.1 ปีการศึกษา 57)					ใช้ค่าคะแนนจาก ผลการประเมินมหาวิทยาลัย
ตัวบ่งชี้ที่ 12 การบริหารของสถาบันเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบันและเอกลักษณ์ของสถาบัน (สกอ.5.1 ปีการศึกษา 57)					ใช้ค่าคะแนนจาก ผลการประเมินมหาวิทยาลัย

ตัวบ่งชี้คุณภาพ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ¹		คะแนนการประเมิน โดยคณะกรรมการ	หมายเหตุ (เหตุผลของการประเมินที่ต่างจากที่ระบุใน SAR)
		ตัวตั้ง	ผลลัพธ์		
		ตัวหาร	(%หรือสัดส่วน)		
ตัวบ่งชี้ที่ 13 ระบบและกลไกการบริหารและพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (สกอ.2.1 ปีการศึกษา 57)					ใช้ค่าคะแนนจาก ผลการประเมินมหาวิทยาลัย
ตัวบ่งชี้ที่ 14 การบริการทางวิชาการแก่สังคม (สกอ.3.1 ปีการศึกษา 57)					ใช้ค่าคะแนนจาก ผลการประเมินมหาวิทยาลัย
ตัวบ่งชี้ที่ 15 ทรัพยากรสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้					
ตัวบ่งชี้ที่ 16 ระบบและกลไกการส่งเสริมการเรียนรู้					
ตัวบ่งชี้ที่ 17 การสร้างคุณค่าการให้บริการของสำนักหอสมุด					
ตัวบ่งชี้ที่ 18 ระบบและกลไกการรับนักศึกษา					
ตัวบ่งชี้ที่ 19 ระบบและกลไกการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
ตัวบ่งชี้ที่ 20 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (ห้องเรียนและโสตทัศนูปกรณ์)					

ตัวบ่งชี้คุณภาพ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ¹		คะแนนการประเมิน โดยคณะกรรมการ	หมายเหตุ (เหตุผลของการประเมินที่ต่างจากที่ระบุใน SAR)
		ตัวตั้ง	ผลลัพธ์		
		ตัวหาร	(%หรือสัดส่วน)		
ตัวบ่งชี้ที่ 21 ระบบและกลไกอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตร ทุกระดับ					
ตัวบ่งชี้ที่ 22 ระบบและกลไกการจัดทำ มคอ.2 – มคอ. 7					
คะแนนเฉลี่ย ตัวบ่งชี้หน่วยงาน					
คะแนนเฉลี่ย ตัวบ่งชี้สนับสนุนมหาวิทยาลัย					
คะแนนเฉลี่ยรวม					
ระดับ					

¹ ให้ระบุเป็นตัวเลขที่สอดคล้องกับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินสำหรับตัวบ่งชี้ นั้น ๆ เช่น ระบุเป็นค่าร้อยละ หรือระบบเป็นสัดส่วน หรือระบุเป็นคะแนน หรือระบุเป็นจำนวน หรือระบุเป็นข้อ