**เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)**

**เอกสารแนบ 1แนบ 2**

**จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2558**

**โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2558 ระหว่างวันที่ 19-21 ตุลาคม 2559**

| **Criteria**  **เกณฑ์** | **Areas for Improvement**  **เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้** | **คำอธิบาย/รายละเอียดเพิ่มเติม** | **ฝ่าย/หน่วยงาน**  **ที่เกี่ยวข้อง** |
| --- | --- | --- | --- |
| P.1 ลักษณะขององค์กร | 1. ความสอดคล้องของปัจจัยสำคัญที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ เช่น Core Value สมรรถนะหลัก เป็นต้น 2. การอธิบาย profile ของมหาวิทยาลัย และค่าเป้าหมายที่สะท้อนความเป็นตัวตนของมหาวิทยาลัย 3. การวิเคราะห์และทบทวนผลสัมฤทธิ์เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ตามเป้าหมายและกรอบเวลา (revisit) และทบทวนบริการอื่นที่สะท้อนถึงสิ่งที่มหาวิทยาลัยได้กระทำหรือก่อประโยชน์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีผลย้อนกลับในการสั่งสมความเชี่ยวชาญให้กับมหาวิทยาลัย หลักสูตร และการพัฒนานักศึกษา 4. บทบาทของผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือกับการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของสถาบัน | 1. โครงร่างองค์กร (OP) จะมีพลังในการขับเคลื่อน ถ้าเราไม่ scan ตนเองให้ชัดเจน เราจะไม่รู้ว่าตอนนี้เราเป็นอย่างไร จะไม่สามารถสื่อสารกับคนในองค์กรได้ พบว่ามีหลายตัวที่อยู่ใน OP ไม่สอดคล้องกัน เช่น ค่านิยม (core values) ที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ซื่อตรง สุภาพ สะอาด ประหยัด คือ จริยวัตรของ มทส.) ดี แต่ไม่เห็นพลังที่จะทำให้สู่วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในการสะท้อนความเป็นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการเป็นที่พึ่งของสังคม เพราะ “ค่านิยม” คือ สิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องเชื่อ เป็นมัดหวายรวมกันในการไปสู่วิสัยทัศน์ ซึ่งจากการสัมภาษณ์เชื่อว่า “ค่านิยม” ของ มทส. มีมากกว่านี้ แต่เวลาเขียน OP สิ่งที่ทุกมหาวิทยาลัยทำ คือ การเอาเกณฑ์เป็นตัวตั้ง แล้วตอบไปตามเกณฑ์นั้น โดยลืมไปว่าทุกอย่างที่เขียนต้องมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ หรือแม้แต่ในเรื่องคุณค่าของผลิตภัณฑ์ที่ทำ มหาวิทยาลัยมีผลิตภัณฑ์ทุกพันธกิจไม่ว่าจะเรื่องบริการวิชาการ วิจัย หรือในเรื่องหลักสูตร แต่สิ่งที่เขียนใน OP บอกว่าพันธกิจเหล่านั้นได้ทำอะไรบ้าง มีประโยชน์ อย่างไร กับใคร แต่ไม่ได้ดึงคุณค่าออกมาชัดเจน พลังเลยเงียบไป ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่า “มี” แต่ไม่ได้ดึงออกมา เช่น คุณค่าของหลักสูตรเป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยได้เตรียมความพร้อมหรือการให้ความรู้กับบุคลากรของประเทศ ก็ไม่ได้ดึงออกมาชัด ๆ หรือพันธกิจการบริการวิชาการ ส่วนหนึ่งคือการกระจายความรู้สู่หน่วยงานต่าง ๆ แต่คุณค่าส่วนหนึ่ง คือ เป็นการสร้างความมั่นใจให้คนที่ไปถ่ายทอดวิชาความรู้ เป็นความรู้ที่มีคุณค่า นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ๆ ซึ่งไม่เห็นใน OP แต่ได้จากการสัมภาษณ์ | * ผู้บริหารระดับสูง   (อธิการบดี/รองอธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน/เทคโนธานี) |
|  |  | 1. **เป้าหมายที่ตั้งส่วนใหญ่เป็นเชิงปริมาณ ไม่เห็นเป้าหมายที่เป็นเชิงคุณภาพ** มหาวิทยาลัยมีที่มาที่ไปและการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยในแต่ละช่วงเวลาที่ชัดเจน แต่ไม่ปรากฏใน SAR สิ่งเหล่านี้จะบ่งบอกว่ามหาวิทยาลัยมีพัฒนาการจากก้าวแรกจนมาถึงปัจจุบันอย่างไร เมื่อไม่เห็นภาพตรงนี้ ความผูกพันของคนในองค์กรจะลดลง จะเห็นว่าส่งผลกระทบกันหมดในแต่ละเกณฑ์ที่ OP ถาม เพราะเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ OP ถามจะร้อยเรียงและสร้างพลังให้กับมหาวิทยาลัยในทุกระดับ ถ้าสามารถดึงออกมาให้ชัดเจน ดังนั้น การเขียน OP อาจต้องแลกเปลี่ยนพูดคุยกับปูชนียบุคคลของมหาวิทยาลัย 2. ยังไม่เห็นกลไกในการทบทวนผลสัมฤทธิ์เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ตามเป้าหมายและกรอบเวลา เช่น การที่เราไม่บรรลุ เป็นเพราะเรากำหนดกรอบเวลาผิดไปหรือไม่ หรือมีการพิจารณาปัจจัยเสี่ยงหรือไม่ 3. SAR กล่าวถึงถึงการบริการอื่นน้อยมาก ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้มีความสำคัญมาก เช่น สหกรณ์ หรือ โรงพยาบาลใกล้เคียง จุดประสงค์ที่ควรกล่าวถึง เพื่อบอกว่ามหาวิทยาลัยต้องดูแลอย่างไร เช่น การส่งนักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา มีการสร้างประโยชน์อะไร ต้องดึงประเด็นเหล่านี้ออกมาให้เห็น เพื่อผู้บริหารชุดต่อไปของสถานประกอบการ จะได้ทราบและช่วยให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งถือว่าเป็นการดูแลซึ่งกันและกัน   ในเรื่องผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ เช่น เราส่งนักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยอยากได้จากสถานประกอบการ แล้วนักศึกษาจะทำอะไรได้บ้างในสถานประกอบการ มีการพูดคุยกันเพื่อพัฒนาหรือปรับกระบวนการนี้ให้ดีขึ้นอย่างไร |  |

| **Criteria**  **เกณฑ์** | **Areas for Improvement**  **เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้** | **คำอธิบาย/รายละเอียดเพิ่มเติม** | **ฝ่าย/หน่วยงาน**  **ที่เกี่ยวข้อง** |
| --- | --- | --- | --- |
| P.2 สภาวการณ์ขององค์กร | 1. การปรับปรุงผลการดำเนินงานที่สะท้อน Performance Improvement System ได้แก่ กำหนด performance แล้วย้อนพิจารณาสิ่งที่จะทำให้บรรลุ Performance อย่างบูรณาการ เช่น การปรับกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่ output /outcome ที่สอดคล้องกับ ความต้องการของลูกค้า การปรับทรัพยากร บุคคล และพิจารณาว่ากระบวนการที่ดำเนินการครบถ้วนหรือไม่ และใช้กลไก KM ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เป็นต้น 2. การแสดงความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายกับการพัฒนาคุณภาพด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจน 3. การวิเคราะห์สถานภาพของสถาบันว่ากำลังอยู่ ณ จุดใด (milestone) ของวิสัยทัศน์ และการปรับวิสัยทัศน์ให้มีความท้าทายมากขึ้น 4. ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบควรได้มาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ และเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงตัวบ่งชี้ หรือเป้าหมายที่ช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ | 1. มีการปรับปรุงกลไกการติดตามงานปกติ เช่น มีคณะกรรมการติดตามชุดต่าง ๆ แล้วก็ดูเป้าหมายว่าบรรลุหรือไม่ จากนั้นก็นำมาปรับปรุง แต่เวลาพูดถึง Performance Improvement System หมายถึง การผูก Performance กับ Improvement System คือ ต้องมองอย่างเป็นระบบ เช่น พิจารณากลยุทธ์ที่จะขับเคลื่อน ในส่วนที่เป็น operation มองว่าตัวไหนที่จะทำให้ performance ได้ดี และสามารถเดินได้ตัวเอง คือ ทุกคนเข้าใจถึงการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) และเข้าใจ concept ในเรื่อง quality ในเรื่องลูกค้า (customer) คือ มองเห็นลูกค้าตรงกัน ซึ่งตัวที่ขับเคลื่อนได้ดีที่สุด คือ การจัดการความรู้ (KM : Knowledge Management) แต่ที่เห็น KM จะเป็นเรื่องการกำหนดประเด็นความรู้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ ยังไม่ได้ใช้ KM อย่างมีพลังที่จะขับเคลื่อนกลยุทธ์ 2. มีการกำหนดความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์จำนวนมาก แต่ยังไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถระบุเป้าหมายได้ชัดเจน 3. ยังไม่เห็น milestone ที่ชัดเจนในแต่ละช่วงเวลาของเวลาที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ 4. มหาวิทยาลัยมีคู่เทียบและมีเป้าหมาย แต่ยังไม่เห็นตัวบ่งชี้ที่จะไปสะท้อนหรือตอบ milestone และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจะถามถึงแหล่งหรือที่มาของข้อมูลที่น่าเชื่อถือด้วย มหาวิทยาลัยใช้การจัดอันดับต่าง ๆ (ranking) ซึ่งยังไม่เห็นการกระจายของข้อมูล เพราะการจัดอันดับของที่ต่าง ๆ จะใช้ตัวบ่งชี้ไม่เหมือนกัน เช่น QS จะดูงานวิจัยทั้งหมด ในขณะที่ THE จะดูงานวิจัยต่อหัว ซึ่งมหาวิทยาลัยต้องดูรายละเอียดด้วยว่าตัววัดไหนเหมาะกับมหาวิทยาลัย | * ผู้บริหารระดับสูง   (อธิการบดี/รองอธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน/เทคโนธานี) |

| **Criteria**  **เกณฑ์** | **Areas for Improvement**  **เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้** | **คำอธิบาย/รายละเอียดเพิ่มเติม** | **ฝ่าย/หน่วยงาน**  **ที่เกี่ยวข้อง** |
| --- | --- | --- | --- |
| C.1 การรับและการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษา | 1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์เชิงลึกของผลการรับ/การคงอยู่/การสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาในระดับหลักสูตรและมหาวิทยาลัยในหลากหลายมิติ 2. ระบบการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตร (Program Profile) ได้ตรงตามความต้องการของผู้เข้าศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. จำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา | 1. มหาวิทยาลัยมีข้อมูลจำนวนมากที่วางอยู่ ซึ่งยังต้องการวิเคราะห์เพื่อที่ในระดับหลักสูตรจะนำไปใช้ในการพัฒนาต่าง ๆ เช่น การรับ การคงอยู่ การสำเร็จการศึกษา การพ้นสถานภาพด้วยสาเหตุใด และเกณฑ์การรับที่มหาวิทยาลัยตั้งไว้เป็นอย่างไร ทั้งในระดับหลักสูตรปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา โดยวิเคราะห์หลากหลายมิติ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เกี่ยวพันกัน ต้องเชื่อมโยงให้เห็น 2. จากการสัมภาษณ์นักศึกษา พบว่าเด็กที่มาเรียน มทส. มาด้วย “ปากต่อปาก” คือ ทราบจากรุ่นพี่ที่มาเรียน มทส. แสดงว่ากิจกรรมหรือช่องทางการสื่อสารที่มหาวิทยาลัยสื่อสารไปนั้น ไปไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งปัจจุบัน social media มีผลมาก ซึ่งไม่ต้องลงทุนมาก แต่มีผลกระทบ (impact) สูง หรือนักศึกษาที่มาเรียน มทส. มาเพื่อเป็นทางผ่าน มหาวิทยาลัยคงต้องมองตรงนี้ด้วย 3. ปัจจุบันก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ คนเรียนหนังสือน้อยลง ดังนั้น จำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาไม่เป็นไปตามเกณฑ์และมีจำนวนลดลง มหาวิทยาลัยมีการวางแผนอย่างไร เพราะจำนวนบัณฑิตศึกษาจะผูกพันกับงานวิจัย | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา/  ศูนย์บริการการศึกษา)   * ฝ่ายพันธกิจสัมพันธ์กับองค์กรชุมชน   (ส่วนประชาสัมพันธ์) |
| C.2 การได้งานทำของบัณฑิต หรือการใช้ประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพ | 1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์การได้งานทำ/การใช้ประโยชน์ของบัณฑิตเพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับในการพัฒนา ELOs ของแต่ละหลักสูตร 2. ระบบการติดตามความก้าวหน้าและชื่อเสียงของศิษย์เก่า รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development) | 1. ขณะนี้บางหลักสูตรอาจอยู่ในช่วงที่กำลังจะเริ่มปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามแนวทางของการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (Outcome - based Education : OBE) โดยทุกหลักสูตรจะตองระบุผลลัพธการเรียนรู้ (Learning Outcome) ทั้งในระดับหลักสูตร (Program Learning Outcome : PLO) และระดับรายวิชา (Course Learning Outcome : CLO) 2. ภาพรวมที่ได้จากการสัมภาษณ์สถานประกอบการ พบว่านักศึกษาที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นคนเงียบ ทำงานหนัก อดทน มีความคิดสร้างสรรค์ แต่ไม่ค่อยแสดงออก และมีความรู้ทางวิชาการ (academic content) คือ มี ภูมิรู้ นอกจากนี้ ในเรื่องทักษะภาษาต่างประเทศ ที่ไม่ใช่เฉพาะภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยผลิตสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ เป็นหัวหน้าคุมแรงงานต่างด้าว ภาษาอาเซียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง และในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คนเหล่านี้เจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล ดังนั้น ภาษาอาเซียนจึงมีความจำเป็นและสำคัญในการประกอบอาชีพ และจากการสัมภาษณ์ศิษย์เก่า พบว่าเวลามีปัญหาในการทำงานจะนึกถึงอาจารย์ ดังนั้น น่าจะมีการติดตามลูกศิษย์หลังสำเร็จการศึกษาไปแล้วว่ามีเส้นทางอาชีพ (career path) เป็นอย่างไร ซึ่งประเด็นช่องทางการสื่อสารระหว่างมหาวิทยาลัยกับศิษย์เก่า อาจต้องใช้เวลาในการพัฒนา | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา)   * ฝ่ายพันธกิจสัมพันธ์กับองค์กรชุมชน   (ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ) |
| C.3 คุณภาพบัณฑิต | 1. ระบบการประเมินคุณภาพบัณฑิตที่สะท้อน ELOs ของหลักสูตร ทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา และให้มั่นใจว่า ELOs สามารถบ่มเพาะบัณฑิตให้มีทักษะทางสังคมเคียงคู่ไปกับความรู้ทางวิชาการ | 1. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (ELOs : Expected Learning Outcomes) ส่วนหนึ่งประกอบด้วยอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของบัณฑิต ซึ่งนอกเหนือจากคุณภาพบัณฑิตที่แสดงออกผ่านแบบประเมินความพึงพอใจ ซึ่งผลการสำรวจการความพึงพอใจส่งผลต่ออัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของบัณฑิตที่มหาวิทยาลัยมุ่งหวังหรือไม่ จึงอยู่ที่ประเด็นคำถามที่เราถามด้วยว่าตรงประเด็นหรือไม่ | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา)   * ฝ่ายวางแผน (ส่วนแผนงาน) |
| C.4 ผลงานของผู้เรียน | 1. ระบบการจัดเก็บและวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียนในลักษณะต่าง ๆ และเป้าหมายของหลักสูตร และการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตรและมหาวิทยาลัยทุกระดับการศึกษา | 1. ระบบการจัดเก็บข้อมูลผลงานของนักศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา โดยจำแนกผลงานเป็นวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ (pure science) วิทยาศาสตร์ประยุกต์ (applied science) และนวัตกรรม (innovation) ซึ่งเมื่อจำแนกผลงาน จะเห็นว่ามีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ทำให้สามารถวิเคราะห์ได้ว่าที่มีจำนวนผลงานมากนั้น นำไปสู่อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือไม่   **ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2559**  มหาวิทยาลัยอาจติดต่อมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ หรือผ่าน Khan academy ดึงวิชาที่เรียนผ่านวิชา e-Learning วิชาวิทยาศาสตร์ เช่น เคมี หรือฟิสิกส์ เป็นการเติมความรู้ที่ทันสมัย ซึ่งในต่างประเทศจะมีการวิจัยเพื่อปรับปรุงข้อมูลตลอดเวลาและน่าสนใจหากนักศึกษาต้องการทบทวนหรือทำความเข้าใจเพิ่มเติมก็สามารถทำได้ด้วยตนเอง | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา) |
| C.5 คุณสมบัติของอาจารย์ | 1. การทบทวนภาระงานสอนกับภาระงานวิจัยและการพัฒนา โดยคำนึงถึงภาระงานจริงของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 2. Tacit knowledge transfer จากอาจารย์ที่มีความสามารถ ทั้ง hard skill และ soft skill 3. ระบบการสนับสนุน และการดูแลเพื่อควบคุมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ ผู้ช่วยสอน และผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน | 1. จากการสัมภาษณ์กลุ่มคณาจารย์ได้รับเสียงบ่นว่าภาระงานมาก เมื่อสัมภาษณ์กลุ่มนักศึกษาได้รับเสียงสะท้อนว่า อยากให้มหาวิทยาลัยรับอาจารย์เพิ่ม เพื่อความเข้มข้นทางสายวิชาการนั้น เพราะอาจารย์มีภาระงานมาก นักศึกษามีความคิดว่าวิชาปฏิบัติการที่สอนโดยผู้ช่วยสอน/ผู้ช่วยวิจัย (TA/RA) ไม่ใช่อาจารย์ ยังได้ความรู้ไม่มากพอ ในส่วนของศิษย์เก่าให้ข้อมูลว่าจบไปหลายปีแล้ว จำนวนอาจารย์ยังเท่าเดิม ซึ่งผลสะท้อนเหล่านี้ มหาวิทยาลัยอาจต้องพิจารณาในเรื่องภาระงานสอน ถึงแม้จะมี TA/RA และเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการสอนมากขึ้น แต่นักศึกษายังต้องการอาจารย์ 2. ทำอย่างไรที่จะนำองค์ความรู้ที่ติดตัวในส่วนบุคคลของอาจารย์ หรือความเชี่ยวชาญในเรื่องงานวิจัย มาวางอยู่ระบบ เพื่อคนอื่นจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ โดยที่ความเชี่ยวชาญเหล่านั้นไม่ผูกกับตัวบุคคล กรณีที่อาจารย์ลาออกหรือเกษียณ มหาวิทยาลัยอาจไปทบทวนการจัดการความรู้ (KM : Knowledge Management) ในเรื่องนี้ ซึ่งอาจจะได้ไม่เต็ม 100% ดีกว่าปล่อยหายไปทั้งหมด 3. มหาวิทยาลัยมีสิ่งสนับสนุนในเรื่องการควบคุมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและทำได้ดี แต่เชื่อว่าสามารถพัฒนาและทำได้มากขึ้น | * ฝ่ายบริหาร   (ส่วนการเจ้าหน้าที่)   * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา)   * ฝ่ายพัฒนาการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ (สถานพัฒนาคณาจารย์) |
| C.6 ผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย | 1. การวิเคราะห์ผลกระทบของผลงานวิจัย/นวัตกรรม/ผลงานสร้างสรรค์กับการใช้ประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ 2. การพัฒนาความหลากหลายของผลงานทางวิชาการตามบริบทของศาสตร์ | 1. การวิเคราะห์ประเภทของผลงานวิจัย เช่น การวิจัยแบบสหวิทยาการ แบบประยุกต์ แบบนโยบาย หรือการวิจัยเพื่อประโยชน์เชิงพาณิชย์ เพื่อมาปรับทิศทางทั้งในส่วนของเชิงปริมาณและคุณภาพ 2. ผลงานทางวิชาการมีหลายประเภท บางประเภทสามารถนำไปพิจารณาการจัดอันดับ (ranking) แต่จริง ๆ ยังมีผลงานบางประเภทที่อาจเหมาะกับบริบทของบางสำนักวิชา ดังนั้น มหาวิทยาลัยอาจวิเคราะห์และทบทวนปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมตามบริบทของสำนักวิชา   **ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2559**  ควรมีการวิเคราะห์ประเภทของผลงานวิจัย เช่น การวิจัยเพื่อประโยชน์เชิงพาณิชย์ การวิจัยแบบพื้นฐาน และคำนึงถึงคุณค่าของผลงานตีพิมพ์มากกว่าการพิจารณาในเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา) |
| C.7 การกำกับมาตรฐานหลักสูตร | 1. ทุกหลักสูตรต้องผ่านเกณฑ์การกำกับมาตรฐานหลักสูตร ระดับอุดมศึกษา (สกอ.) เพื่อคุ้มครองผู้บริโภคและรับผิดชอบต่อสังคม 2. การใช้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา | 1. มหาวิทยาลัยตั้งเป้าหมายทุกหลักสูตรต้องผ่านเกณฑ์การกำกับมาตรฐาน โดยในปีการศึกษา 2557 ซึ่งเป็นปีแรกที่มีการประเมินระดับหลักสูตร พบว่ามีหลักสูตรที่ไม่ผ่านเกณฑ์ฯ 40 หลักสูตร และในปีการศึกษา 2558 มีหลักสูตรที่เป็นไปตามเกณฑ์ฯ 90 หลักสูตร จากทั้งหมด 92 หลักสูตร โดยเป็นประเด็นในเรื่องจำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ซึ่งมหาวิทยาลัย recruit คนที่เหมาะสมยังไม่ได้ 2. เมื่อ QA เข้ามาในชีวิต ต้องเปลี่ยนทัศนคติให้มอง QA เป็นเครื่องมือช่วยการบริหารจัดการ ถ้าไม่มีการประเมินในระดับหลักสูตรหรือระดับสำนักวิชา เราจะไม่ทราบเลยว่าอาจารย์มีผลงานตีพิมพ์ที่มี impact factor สูง การประเมินระดับหลักสูตรและระดับสำนักวิชาแต่ละครั้งใช้งบประมาณและทรัพยากรจำนวนไม่น้อย เพื่อให้คนภายนอกเข้ามาช่วยมอง ดังนั้น ต้องเก็บเกี่ยวข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ (comment) ไปพัฒนาต่อ ไม่ใช่เก็บขึ้นหิ้ง | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา) |
| C.8 การบริหารและจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัย |  |  |  |
| C.8.1 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย | 1. การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย นอกเหนือจากการประเมินตนเอง | 1. จากการสัมภาษณ์กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นว่า ไม่เห็นด้วยกับการประเมินตนเอง เพราะประเมินทีไรก็ประเมินให้ตนเองดี ซึ่งไม่ตอบโจทย์อะไร แต่ก็เห็นดีด้วยที่จะให้มีการประเมินตนเอง ควบคู่ไปกับการประเมินอีกหลาย ๆ ด้าน ซึ่งหากมหาวิทยาลัยไม่กลัวว่าการประเมินนั้นมีผลในเชิงลบ แต่เป็นการประเมินเพื่อนำผลมาพัฒนา ซึ่งการประเมินแบบ 360 องศา จะช่วยได้เพื่อให้ทราบว่าเมื่อมีสภามหาวิทยาลัยมากำกับ นโยบายของมหาวิทยาลัยดีไหม ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติรู้สึกอย่างไร | * ฝ่ายกิจการสภามหาวิทยาลัย   (สำนักงานสภามหาวิทยาลัย) |
| C.8.2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน | 1. ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิผลและ   ประสิทธิภาพ ในองค์กรต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย | 1. ทีมผู้บริหารมีผลงานจำนวนมาก แต่อาจจะมีปัญหาในเรื่องการสื่อสาร เพราะจากการสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) หลายกลุ่ม พบว่าทีมผู้บริหารได้มีการสื่อสาร 2 ทาง (two-way communication) แต่จะทำอย่างไรให้เร้าใจให้คนมาฟังหรือรับรู้สิ่งเหล่านี้มากขึ้น | * ผู้บริหารทุกหน่วยงาน   (คณบดี/ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน/เทคโนธานี/หัวหน้าส่วน/สถาน) |
| C.9 ผลการบริหารและจัดการของ  ผู้บริหารสถาบัน | 1. ระบบ MIS เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมทุกภารกิจ 2. การจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งอำนวยความสะดวก (facility management) 3. การทบทวนการบริหารจัดการกับ**เป้าหมายเชิงคุณภาพ**การดำเนินงานภาพรวมของมหาวิทยาลัย | 1. การบริหารจัดการมีทั้งเรื่องกลยุทธ์ การเงิน ทรัพยากร บุคคล และพันธกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเรื่องการจัดการความรู้และการจัดการความเสี่ยง ระบบ MIS ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือยัง หรือเป็นแค่ข้อมูล (data) ที่วางไว้ เป็นความรู้ (information) ที่นำไปใช้ได้หรือยัง และระบบตรงนี้ใช้ได้จริง ถูก verify หรือ monitor หรือยัง 2. เรื่องการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่ได้หมายถึง การดูแลอาคารสถานที่อย่างเดียว แต่หมายรวมถึงสภาพแวดล้อมโดยรวมด้วย เช่น ในเรื่องสุขภาพอนามัย และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความปลอดภัย พบว่าอาคารหลายแห่งในมหาวิทยาลัยผิดกฎหมายอาคารและสุ่มเสี่ยง คือ ณ ขณะนี้อาจยังไม่เกิดอะไร หากบริหารจัดการไม่ดี จะเป็นปัญหาในอนาคตได้ เพราะในส่วนนี้สำคัญและสิ้นเปลืองงบประมาณมาก 3. การทบทวนในเรื่องความเสี่ยงต่าง ๆ เช่น ในเรื่อง KM มีการนำความรู้ความสามารถของอาจารย์ (tacit knowledge) มาจัดการให้เป็นระบบ หรือทบทวนว่ามหาวิทยาลัยมีอะไรดี อยู่ตรงไหน เนื่องจากมหาวิทยาลัยทำอะไรมากมาย แต่ยังไม่มีการ monitor ตนเองว่าสิ่งที่ทำไปแล้ว มีผลอย่างไร เกิดประโยชน์กับใคร อย่างไร และมีการวางลำดับความสำคัญไว้แบบใด อย่างไร นอกจากนี้ เป้าหมายเชิงคุณภาพมีน้อยมาก ที่ผ่านมาเป็นเพียงการสำรวจคนเข้าร่วม คนเข้าร่วมเพียงแค่มาฟัง ยังไม่ได้นำกลับไปใช้ประโยชน์ ซึ่งมหาวิทยาลัยยังไม่ได้ monitor ยังเป็นเพียงแค่ทำ และรายงานให้เห็นสภาพที่เป็นอยู่เท่านั้น | * ฝ่ายวางแผน   (สถานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ)   * ฝ่ายบริหาร   (ส่วนการเงินและบัญชี/ส่วนอาคารสถานที่)   * ผู้บริหารทุกหน่วยงาน   (คณบดี/ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน/เทคโนธานี/หัวหน้าส่วน/สถาน) |
| C.10 บุคลากรได้รับการพัฒนา | 1. การทบทวนระบบสวัสดิการ ภาระงาน ความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับบุคลากรทุกกลุ่ม | ฝากมหาวิทยาลัยช่วยนำไปพิจารณาทบทวนในเรื่อง   1. สวัสดิการสำหรับคนมีครอบครัวและคนโสด 2. ภาระงานของคณาจารย์ เนื่องจากได้รับเสียงสะท้อนจากนักศึกษาและศิษย์เก่า ว่าอาจารย์มีภาระงานสอนมาก 3. การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย อาจารย์มุ่งเน้นการทำวิจัย ทำให้งานอื่นถูกมองข้ามไปหรือไม่ 4. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในเรื่องวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัย (hard side) แต่ในเรื่องวิธีเชื่อมความสัมพันธ์ (soft side) อาจจะยังไม่เห็น มหาวิทยาลัยอาจต้องพิจารณาว่า มหาวิทยาลัยสร้างความเป็นนักวิชาการ แต่เป็นนักวิชาการที่เป็น individual หรือไม่ 5. เสียงสะท้อนจากผู้ใช้บัณฑิตพบว่า 6. มีบัณฑิตที่จบจาก มทส. เป็นอาจารย์ที่มุ่งไปในเรื่องการทำวิจัย งานร่วมมือกับคนอื่นไม่สนใจ เช่น การลงชุมชน ซึ่งถอดแบบจากอาจารย์ที่มุ่งเน้นเรื่องการวิจัย (ผู้ใช้บัณฑิต 1 ท่าน มีบัณฑิตในความดูแลจำนวนมากกว่า 10 คน) 7. ได้รับคำชมว่าบัณฑิต มทส. เก่ง และอดทน แต่ยังขาดทักษะในเรื่องการสื่อสารหรือการนำเสนอ (communication skill)   **ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2559**  การที่มหาวิทยาลัยมีนโยบายความสุขในที่ทำงาน (happy workplace) อาจต้องระมัดระวัง เพราะผลการวิจัย happy workplace ในองค์กร คือ ความพึงพอใจในเรื่องการทำงาน แล้วความเข้าใจของมหาวิทยาลัย happy workplace เข้าใจว่าอย่างไร ต้องการให้คนทำงานมีผลงาน ต้องเลือกคนให้ถูกงาน (assign the right job) เน้นการออกแบบภาระงานให้เป็นไปตามจุดแข็งของคนทำงาน เพื่อให้เกิดความสุข จะได้เกิดความผูกพันของงาน (job engagement) เช่น อาจารย์มีความถนัดในเรื่องการวิจัยเพื่อประโยชน์เชิงพาณิชย์ | * ฝ่ายบริหาร   (ส่วนการเจ้าหน้าที่)   * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา) |
| C.11 ข้อมูลป้อนกลับจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 1. ระบบการจัดเก็บข้อมูลป้อนกลับตาม Stakeholder ทุกกลุ่ม พร้อมผลการวิเคราะห์ เพื่อใช้ในการพัฒนาทุกพันธกิจและทุกระดับ | 1. ข้อมูลป้อนกลับผลการประเมินจากการไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ ยังเป็นแค่มิติในเรื่องบุคลิกลักษณะของนักศึกษาที่จะไปทำงานได้หรือไม่ ซึ่งยังไม่มีมิติอื่น เช่น มิติทางด้านจิตใจ เช่น การเห็นใจคนอื่น การเสนอตัวเพื่อทำงานส่วนรวม ซึ่งยังไม่ได้ถูกสะท้อนมาจากการสำรวจจากสหกิจศึกษา ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องพิจารณาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น ๆ เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ เช่น มหาวิทยาลัยตั้งกลยุทธ์ทางการเงิน เราจะถามศิษย์เก่าแบบหนึ่ง หากถามศิษย์เก่าเพื่อสร้าง engagement ก็จะถามศิษย์เก่าอีกแบบหนึ่ง จะหาข้อมูลเพื่อตอบกลยุทธ์ใด ก็จะเป็นการยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยไปในทิศทางที่มหาวิทยาลัยต้องการ | * ทุกหน่วยงาน |
| C.12 การบริการวิชาการแก่สังคม | 1. ระบบการติดตามและวิเคราะห์ผลกระทบจากการบริการวิชาการเพื่อนำมาพัฒนาการให้บริการ การบริหารและพัฒนาหลักสูตร | 1. ให้กลับไป monitor ตนเองว่า สิ่งที่มหาวิทยาลัยบริการวิชาการแก่สังคมนั้น ผลกระทบจากการบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยนำกลับมาพัฒนาอะไร พัฒนาองค์ความรู้ การเรียนการสอน/หลักสูตร งานวิจัย ศิลปวัฒนธรรม การบริหารจัดการ หรือพัฒนารายได้ และจะบูรณาการ แบบไหน อย่างไร | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา)   * ฝ่ายพันธกิจสัมพันธ์กับองค์กร ชุมชน ((เทคโนธานี |
| C.13 การส่งเสริมสนับสนุนศิลปะและวัฒนธรรม | 1. การวิเคราะห์ผลการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมที่ก่อให้ เกิดผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในทุกมิติ | 1. ทุกคนมุ่งวิสัยทัศน์ อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ แต่ทำโดยที่ไม่รู้ว่า ตกลงสิ่งที่ทำ ใช่หรือไม่ และอยากให้วิเคราะห์ทุกมิติด้วย ซึ่งจริง ๆ มีอีกหลายเรื่องที่ควรจะทำ | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา)   * ฝ่ายกิจการนักศึกษา   (ส่วนกิจการนักศึกษา) |
| S.1 จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ | 1. การจำแนกประเภทของผลงานวิจัยและสัดส่วนงบประมาณสนับสนุน เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของการนำไปสู่เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย | 1. การวิเคราะห์และการนำผลการวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และความคุ้มค่าของเงิน และการติดตามงบประมาณ นำไปปรับกลไกการสนับสนุนงบประมาณ อาจจะมีทั้งเงินสนับสนุนงานวิจัยทั้งภายในและภายนอก | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา/สถาบันวิจัย  และพัฒนา) |
| S.2 Student Mobility | 1. การทบทวนแผนและกรอบแนวคิดระยะยาวระหว่างการแลก เปลี่ยนเรียนรู้ในระดับนานาชาติ ความพร้อมของการบริหารจัดการนักศึกษา สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น International student office เป็นต้น | 1. มหาวิทยาลัยมีตัวบ่งชี้ในเรื่องนักศึกษาชาวต่างชาติระดับบัณฑิตศึกษาที่กำหนดไว้ร้อยละ 7-8 ซึ่งข้อมูลที่ผ่านมายังห่างไกล และการแลกเปลี่ยนนักศึกษาสหกิจศึกษานานาชาติ มีนักศึกษา มทส. ไปสหกิจศึกษานานาชาติ จำนวน 15 คน ซึ่งมีจำนวนไม่มาก เนื่องจากเป็นระยะเริ่มต้น   นักศึกษาต่างชาติที่มาเรียน มทส. ซึ่งไม่รู้จัก มทส. อาจจะรู้สึกคลุมเครือ (ambiguous) มหาวิทยาลัยได้เตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกระดับไหน เพราะจากการสัมภาษณ์นักศึกษาต่างชาติต้องการบรรยากาศความเป็นนานาชาติ สังคมของนักศึกษานานาชาติเป็นอย่างไร ผู้ดูแล (international office) เป็นอย่างไร ชัดเจนหรือไม่  **ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2559**  การจัดหลักสูตรนานาชาติไม่ได้เป็นเพียงการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นพื้นฐานเท่านั้น แต่หมายถึงเราสามารถสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติที่ทำให้นักศึกษาเกิดแนวคิดใหม่ ๆ ทางวัฒนธรรม เช่น เครือข่าย (network) การเกิดธุรกิจใหม่ หรือความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการมีหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจาก AUN-QA จะทำให้เกิดการยอมรับในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐาน นำไปสู่การเคลื่อนย้ายนักศึกษาในระดับอาเซียน | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา)   * ฝ่ายพันธกิจสัมพันธ์กับองค์กรชุมชน   (ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ/ศูนย์กิจการนานาชาติ) |
| S.3 Green University | 1. ความเชื่อมโยงนโยบายและการจัดการสู่ สำนักวิชา และหลักสูตร ด้วยการปลูกจิตสำนึกและสร้างแนวปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน | 1. อยากให้มหาวิทยาลัยทบทวนดูว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำนั้น ทำเพื่อการจัดอันดับ UI Green Metric หรือเพื่อต้องการพัฒนาสิ่งแวดล้อมจริง ๆ มีการนำนโยบายดังกล่าวไปสู่สำนักวิชาและหลักสูตรด้วยการปลูกจิตสำนึกและสร้างแนวปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ไหลไปถึงนักศึกษาหรือไม่ | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม (ทุกสำนักวิชา) * ฝ่ายบริหาร   (ส่วนอาคารสถานที่) |
| S.4 การปรับแปลง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี | 1. การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการปรับแปลงฯ กับการใช้ประโยชน์กับชุมชน สังคม | 1. พบว่าอาจารย์มีส่วนร่วมในการปรับแปลง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ลดลงเรื่อย ๆ ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา การบริการทางด้านการปรับแปลง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี กับประโยชน์ชุมชน สังคม เกิดอะไรขึ้น และเกิดในทิศทางแบบไหน อย่างไร | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา)   * ฝ่ายพันธกิจสัมพันธ์กับองค์กรชุมชน (เทคโนธานี) |

**เอกสารแนบ 1**

**ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในการประชุมครั้งที่ 6/2559 เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2559**

**เอกสารแนบ 1**

**จากผลการประเมินตนเอง (SAR) ระดับสถาบัน และผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบัน มทส.** **ปีการศึกษา 2558**

| **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | **ฝ่าย/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** |
| --- | --- |
| 1. มหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งยวด (Vital Process) ในการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะในเรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement) เช่น ความสอดคล้องของปัจจัยสำคัญที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ การปรับปรุงผลการดำเนินงานที่สะท้อน Performance Improvement System และการวิเคราะห์และสังเคราะห์เชิงลึกของผลการรับ/การคงอยู่/การสำเร็จการศึกษาของนักศึกษา เป็นต้น | * ผู้บริหารทุกหน่วยงาน |
| 1. ประเด็นที่มหาวิทยาลัยควรพิจารณาเพื่อทบทวนในการประเมินคุณภาพการศึกษา ได้แก่ |  |
| 1. ตัวบ่งชี้หลัก C11, C12 และ C13 ซึ่งเกี่ยวข้องกับพันธกิจสัมพันธ์ (Engagement) มหาวิทยาลัยควรวัดการดำเนินงานให้ครบตามหลักการทั้ง 4 ประการ ได้แก่ 2. เป็นการคิดและร่วมกันทำงานระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและ/หรือเอกชน 3. ต้องเป็นภารกิจที่สอดคล้องกับหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่ทำแล้วเป็นการได้ความรู้หรือเสริมความรู้ 4. การทำงานต้องเกิดประโยชน์ร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย (Mutual Benefit) 5. การทำงานต้องส่งผลกระทบในทางที่ดีต่อสังคม (Social Impact) อย่างชัดเจนและสามารถวัดได้   **หมายเหตุ ตัวบ่งชี้หลัก C11 (ข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย), C12 (การบริการวิชาการแก่สังคม) และ C13 (การส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม)** | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา)   * ฝ่ายพันธกิจสัมพันธ์กับองค์กรชุมชน (เทคโนธานี/ฟาร์มมหาวิทยาลัย) * ฝ่ายกิจการนักศึกษา (ส่วนกิจการนักศึกษา) |
| 1. ตัวบ่งชี้หลักบางตัวที่มีผลการประเมินระดับ 3 เช่น การได้งานทำของบัณฑิต เป็นต้น อาจเกิดจากกระบวนการในการดำเนินงานที่ยังไม่ครบวงจร ซึ่งมหาวิทยาลัยควรพิจารณาดำเนินการให้ครบถ้วน เช่น การทำวิจัยเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการทำงานของบัณฑิตที่ผ่านสหกิจศึกษา การวิจัยเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาการพ้นสภาพของนักศึกษา เป็นต้น | * ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม   (ทุกสำนักวิชา)   * ฝ่ายพันธกิจสัมพันธ์กับองค์กรชุมชน   (ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ) |
| 1. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาพัฒนาระบบการประเมินในภาพรวม โดยให้ครอบคลุมและมีความเชื่อมโยงระหว่างการประเมินคุณภาพการศึกษา การประเมินด้านการเงิน (Financial) และการประเมินด้านการดำเนินงาน (Performance) | * ฝ่ายกิจการสภามหาวิทยาลัย   (สำนักงานสภามหาวิทยาลัย) |

**ภาพรวมประเด็นที่สำคัญที่หน่วยงานต้องการสิ่งสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเพื่อการแก้ไขปัญหา**

**จากการประเมินคุณภาพภายใน ทั้งระดับหลักสูตร สำนักวิชา หน่วยงานสนับสนุน และระดับสถาบัน**

**ในการเสวนาสรุปผลการประกันคุณภาพการศึกษา (QA Forum) ปีการศึกษา 2558**

**เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2559**

| **ลำดับ** | **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะจากที่ประชุม** | **ผู้รับผิดชอบ/การดำเนินงาน** |
| --- | --- | --- |
| 1. | มหาวิทยาลัยควรให้ความช่วยเหลือจัดทีมที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงด้านการจัดทำแผนให้กับหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ เช่น สำนักวิชาทันตแพทยศาสตร์ เป็นต้น ยังมีความไม่ชัดเจนในการจัดทำแผนของหน่วยงาน ไม่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย จึงเป็นเหตุให้มีปัญหาในการจัดทำโครงร่างองค์กร (OP : Organizational Profile) ของหน่วยงานให้เข้ากับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย | ฝ่ายวางแผน (ส่วนแผนงาน) |
| 2. | ปัจจุบันมีหน่วยงานเกิดขึ้นใหม่ และมีบุคลากรใหม่จำนวนมากขึ้น ทำให้บุคลากรจำนวนหนึ่งยังไม่รู้หรือไม่เข้าใจปรัชญาการบริหารจัดการแบบ “รวมบริการ ประสานภารกิจ” ว่าหมายถึงอะไร ทำให้เกิดการปฏิบัติไม่ถูกต้อง มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการบรรยาย จัดทำคู่มืออธิบาย หรือมีการเสวนากัน และมีกลไกในการเผยแพร่ไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ | ผู้บริหารระดับสูง  (อธิการบดี/รองอธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน/เทคโนธานี) |
| 3. | ปัญหา/อุปสรรคในการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2558 ที่ผ่านมา พบว่า   1. ตัวบ่งชี้บางตัวบ่งชี้ประเมินได้ยาก เนื่องจากมุ่งเน้นในเรื่อง “รวมบริการ ประสานภารกิจ” ทำให้รวบรวมหลักฐานบางตัวบ่งชี้ ได้ยาก 2. ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลจากส่วนกลางได้รับช้า/ข้อมูลไม่ครบ/ไม่ได้ข้อมูลแยกตามที่หลักสูตรต้องการ ทำให้การเตรียม SAR ล่าช้าไปด้วย 3. หากมีการจัดการฐานข้อมูลเพื่อการจัดทำ SAR จะทำให้การดำเนินการดีขึ้น   ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมจะจัดประชุมชี้แจงการให้ความรู้สำหรับการจัดเตรียมข้อมูลของหน่วยงานสนับสนุน สำหรับการเตรียมการประกันคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2559 ระดับหลักสูตร ระดับสำนักวิชา และระดับสถาบัน โดยจัดประชุมแยกกลุ่มศูนย์/สถาบัน/เทคโนธานี และกลุ่มหน่วยงานสำนักงานอธิการบดีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานที่จะนำระบบคุณภาพอื่น ๆ มาใช้ ว่ามีความพร้อมในระดับใด | ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม (ส่วนส่งเสริมวิชาการ) |