

การปรับปรุงคู่มือดัชนีประเมินและเกณฑ์มาตรฐานระบบประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี 2549

สำหรับคณะวิชา

สรุป

1. จำนวนดัชนีที่มีการปรับเปลี่ยน จำนวน 3 ดัชนี คือ ดัชนีที่ 14, 31 และ 32
2. จำนวนดัชนีที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง จำนวน 4 ดัชนี คือ ดัชนีที่ 3, 7, 8 และ 37
3. จำนวนดัชนีที่มีการแก้ไขบางส่วน จำนวน 34 ดัชนี

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนงาน	
<p>1. แผนงาน/โครงการที่มีการประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>ประเภทของดัชนี : ดัชนีประเมินตามขั้นตอนการดำเนินงาน</p> <p>รอบระยะเวลาการเก็บข้อมูล : รอบปีการศึกษา (1 มิถุนายน 25.. – 31 พฤษภาคม 25..)</p> <p>นิยามศัพท์</p> <p>โครงการ หมายถึง กิจกรรมประจำปีการศึกษาตามภารกิจที่ระบุไว้ในแผนงานที่เชื่อมโยงกับงบประมาณ และสามารถวัดประสิทธิภาพในเชิงปริมาณได้</p> <p>การศึกษาและติดตามผล หมายถึง มีการติดตามวิธีในการแก้ปัญหาว่าสามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ ถ้าเป็นโครงการที่ไม่ใช่โครงการต่อเนื่องจะมีค่าเป็นศูนย์</p> <p>หน่วยนับในการเก็บข้อมูล โครงการ</p>	<p>1. แผนงาน/โครงการที่มีการประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>เปลี่ยนประเภทของดัชนี : ดัชนีเชิงปริมาณ และดัชนีประเมินตามขั้นตอนการดำเนินงาน</p> <p>เปลี่ยนรอบระยะเวลาการเก็บข้อมูล : รอบปีงบประมาณ (1 ตุลาคม 25.. – 30 กันยายน 25..)</p> <p>เปลี่ยนนิยามศัพท์</p> <p>โครงการ หมายถึง โครงการประจำปีงบประมาณตามภารกิจที่ระบุไว้ในแผนงานที่เชื่อมโยงกับงบประมาณและสามารถวัดประสิทธิภาพในเชิงปริมาณได้ (ประเมินระดับโครงการ โดยไม่ประเมินในระดับกิจกรรม)</p> <p>การศึกษาและติดตามผล หมายถึง มีการติดตามวิธีในการแก้ปัญหาว่าสามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ หากเป็นโครงการที่ไม่ใช่โครงการต่อเนื่องจะต้องมีการสรุปปัญหา อุปสรรคระหว่างการดำเนินโครงการเป็นระยะ เช่น การรายงานความก้าวหน้าในการประชุม และมีการจัดบันทึกการประชุม เป็นต้น</p> <p>หน่วยนับในการเก็บข้อมูล แผนงาน/โครงการ</p>
องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอน	
<p>2. ร้อยละของรายวิชาที่มีการทบทวนเพื่อปรับปรุงให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>นิยามศัพท์</p> <p>การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างเฉพาะตัวของนิสิต และจัดให้นิสิตมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น ได้ค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเองนอกห้องเรียน และมีการเรียนการสอนทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Internet)</p> <p>การทบทวนรายวิชา หมายถึง การนำผลประมวลการสอน กระบวนการสอน ผลการประเมินการสอนของตนเอง/ผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการประเมินการสอนโดยนิสิตและอื่นๆ มาประเมินความเหมาะสม และปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>สูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนรายวิชาที่มีการทบทวนเพื่อปรับปรุงให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ}}{\text{จำนวนรายวิชาที่เปิดสอนทั้งหมด}} \times 100$	<p>2. ร้อยละของรายวิชาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>แก้ไขนิยามศัพท์</p> <p>การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง ได้พัฒนากระบวนการคิด ค้นพบข้อความรู้ด้วยตนเองโดยวิธีการ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนและสังคมได้ สำหรับผู้จัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวางแผน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และที่สำคัญคือ เน้นประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน</p> <p>ตัดนิยามศัพท์</p> <p>การทบทวนรายวิชา</p> <p>เปลี่ยนสูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนรายวิชาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ}}{\text{จำนวนรายวิชาที่เปิดสอนทั้งหมด}} \times 100$

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
3. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด	3. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด ไม่มีแก้ไข
4. อาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เกณฑ์การประเมินฯ ระดับ 1 ค่าคะแนนน้อยกว่า 2.51 ระดับ 2 ค่าคะแนน 2.51-3.00 ระดับ 3 ค่าคะแนน 3.01-3.50 ระดับ 4 ค่าคะแนน 3.51-4.00 ระดับ 5 ค่าคะแนนมากกว่า 4.00	4. อาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เปลี่ยนเกณฑ์การประเมินฯ ให้เหมาะสมกับผลการดำเนินงาน ระดับ 1 ค่าคะแนนน้อยกว่า 1.51 ระดับ 2 ค่าคะแนน 1.51-2.00 ระดับ 3 ค่าคะแนน 2.01-2.50 ระดับ 4 ค่าคะแนน 2.51-3.00 ระดับ 5 ค่าคะแนนมากกว่า 3.00
5. ร้อยละของจำนวน โครงการวิจัยที่ทำเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต่อจำนวนรายวิชาที่เปิดสอนทั้งหมด	5. ร้อยละของจำนวน โครงการวิจัยที่ทำเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต่อจำนวนรายวิชาที่เปิดสอนทั้งหมด เพิ่มเติมหมายเหตุก่อนขึ้นตัวอย่างการคำนวณ รายวิชาที่เปิดสอนทั้งหมดในรอบปีการศึกษาไม่ต้องนับซ้ำ
6. กระบวนการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา เกณฑ์การประเมินฯ ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 55.01 ระดับ 2 ร้อยละ 55.01 – 60.00 ระดับ 3 ร้อยละ 60.01 – 65.00 ระดับ 4 ร้อยละ 65.01 – 70.00 ระดับ 5 มากกว่าร้อยละ 70.00	6. กระบวนการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา เปลี่ยนเกณฑ์การประเมินฯ ให้มีพัฒนาการมากขึ้น ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 50.01 ระดับ 2 ร้อยละ 50.01 – 60.00 ระดับ 3 ร้อยละ 60.01 – 70.00 ระดับ 4 ร้อยละ 70.01 – 80.00 ระดับ 5 มากกว่าร้อยละ 80.00
7. ระบบประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยนิสิตทั้งระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา	7. ระบบประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยนิสิตทั้งระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา ไม่มีการแก้ไข
8. ร้อยละของการคงไว้ซึ่งนิสิตปริญญาตรีชั้นปีที่ 2	8. ร้อยละของการคงไว้ซึ่งนิสิตปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 ไม่มีการแก้ไข
9. ภาวะการทำงานของบัณฑิต-ร้อยละของการได้งานทำของบัณฑิตภายใน 3 เดือน	9. ภาวะการทำงานของบัณฑิต - ร้อยละของการได้งานทำของบัณฑิตภายใน 1 ปี ปรับข้อดัชนี
10. ร้อยละของจำนวนบทความจากวิทยานิพนธ์ของนิสิตบัณฑิตศึกษาที่ตีพิมพ์ในวารสารต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ทั้งหมด วิธีการเก็บข้อมูล / การเก็บข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล ในกรณีที่คณะวิชาไม่มีการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาเอก ให้นำค่าถ่วงน้ำหนักไปรวมกับดัชนีที่ 9 “ภาวะการทำงานของบัณฑิต-ร้อยละของการได้งานทำของบัณฑิตภายใน 3 เดือน” สูตรในการคำนวณ $\frac{\text{จำนวนบทความจากวิทยานิพนธ์ของนิสิตบัณฑิตศึกษาที่ตีพิมพ์ในวารสาร} \times 100}{\text{จำนวนวิทยานิพนธ์ที่จบในรอบปีการศึกษานั้นทั้งหมด}}$	10. ร้อยละของจำนวนบทความจากวิทยานิพนธ์หรือเทียบเท่าของนิสิตบัณฑิตศึกษาที่ตีพิมพ์ในวารสารต่อจำนวนวิทยานิพนธ์หรือเทียบเท่าทั้งหมด ปรับข้อดัชนี เปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูล / การเก็บข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล ในกรณีที่คณะวิชาไม่มีการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ให้นำค่าถ่วงน้ำหนักไปรวมกับดัชนีที่ 9 “ภาวะการทำงานของบัณฑิต-ร้อยละของการได้งานทำของบัณฑิตภายใน 1 ปี” เปลี่ยนสูตรในการคำนวณ $\frac{\text{จำนวนบทความจากวิทยานิพนธ์หรือเทียบเท่าของนิสิตบัณฑิตศึกษาที่ตีพิมพ์ในวารสาร} \times 100}{\text{จำนวนวิทยานิพนธ์ที่จบในรอบปีการศึกษานั้นทั้งหมด}}$
11. ระบบการวัดและการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนิสิต	11. ระบบการวัดและการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนิสิต เพิ่มเติมข้อความในนิยามศัพท์ การประมวลผลข้อมูลการวัด หมายถึง การรวบรวมคะแนนผลการสอบของนิสิตเพื่อประมวลผลข้อมูลและนำมาพิจารณาตัดเกรด

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
<p>12. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนต่อนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า นิยามศัพท์</p> <p>ค่าใช้จ่ายทั้งหมดเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุน หมายถึง ค่าใช้จ่ายทั้งหมด (งบลงทุนและงบดำเนินการ) ที่ใช้ในการจัดซื้อหนังสือ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อมัลติมีเดีย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาระบบสารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้นและการศึกษาของนิสิต รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์การศึกษา เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในระบบห้องสมุด และศูนย์สารสนเทศ กรณีของครุภัณฑ์ให้ใช้ค่าเสื่อมราคา ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงอาคาร ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ</p>	<p>12. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนต่อนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า เปลี่ยนข้อความในนิยามศัพท์</p> <p>ค่าใช้จ่ายทั้งหมดเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุน หมายถึง ค่าใช้จ่ายทั้งหมด (งบลงทุนและงบดำเนินการ) ที่ใช้ในการจัดซื้อหนังสือ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อมัลติมีเดีย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาระบบสารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้นและการศึกษาของนิสิต รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์การศึกษา และอุปกรณ์ในห้องLAB เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในระบบห้องสมุด และศูนย์สารสนเทศ ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงอาคาร ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ กรณีของครุภัณฑ์ให้ใช้ค่าเสื่อมราคา</p>
<p>13. จำนวนคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ออนไลน์ของนิสิตต่อจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า นิยามศัพท์</p> <p>คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ออนไลน์ของนิสิต หมายถึง คอมพิวเตอร์ ให้บริการทั้งในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ</p>	<p>13. จำนวนคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ออนไลน์ของนิสิตต่อจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า เปลี่ยนแปลง/เพิ่มนิยามศัพท์</p> <p>คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ออนไลน์ของนิสิต หมายถึง คอมพิวเตอร์ ให้บริการทั้งในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดหรือ Study Room อื่นๆ</p> <p>ห้องสมุด หมายถึง ห้องสมุดคณะ Self Study Room และอื่นๆ ที่คณะจัดบริการให้แก่นิสิตด้วย</p>
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนานิสิต	
<p>14. ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาการของนิสิตที่จัดภายในคณะต่อจำนวนนิสิตทั้งหมด นิยามศัพท์</p> <p>กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาการของนิสิต หมายถึง กิจกรรม โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นิสิต ในลักษณะต่างๆ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มวิชาการ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาการต่างๆ เช่น การประชุม สัมมนาฝึกอบรม การบรรยายพิเศษ การส่งเสริมทักษะอาชีพ ฯลฯ 2. กลุ่มกีฬา ได้แก่ กิจกรรมทางการกีฬา การแข่งขันกีฬาต่างๆ ฯลฯ 3. กลุ่มบำเพ็ญประโยชน์ ได้แก่ กิจกรรมที่ทำให้สาธารณชนประโยชน์ ชุมชน และสังคม เช่น ค่ายอาสาพัฒนาชุมชน ฯลฯ 4. กลุ่มศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ กิจกรรมการทำนุบำรุง อนุรักษ์ จรรโลงทางศิลปวัฒนธรรมต่างๆ ที่ตั้งงาม 	<p>14. ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรม โครงการพัฒนานิสิตต่อจำนวนนิสิตทั้งหมด ปรับเปลี่ยนดัชนี</p> <p>เพิ่มข้อความในหลักการและเหตุผล</p> <p>เพื่อให้หน่วยงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุน ประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนิสิตปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา ที่มีสถานภาพเป็นนิสิต</p> <p>เปลี่ยนนิยามศัพท์</p> <p>กิจกรรมโครงการพัฒนานิสิต หมายถึง กิจกรรม โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นิสิต ในลักษณะต่างๆ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมพัฒนาวิชาการ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การให้ความรู้ทางวิชาการต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะทางวิชาการ เช่น การประชุม สัมมนาฝึกอบรม การบรรยายพิเศษ เป็นต้น 2. กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม การสร้างสาธารณประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคม เช่น ค่ายอาสาพัฒนาชุมชน กิจกรรมพัฒนาชุมชน กิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมไทย เป็นต้น 3. กิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ ได้แก่ กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนานิสิตให้เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านวิชาชีพ มีความพร้อมและความมั่นใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน เช่น กิจกรรมเสริมทักษะการบริหารจัดการ กิจกรรมเสริมทักษะการประกอบอาชีพอิสระ กิจกรรมเสริมทักษะทางภาษา/การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น 4. กิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพ ได้แก่ กิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ พฤติกรรมกล้าแสดงออก การจัดการด้านภาวะอารมณ์ การสื่อข้อความ กาลเทศะ ทักษะสังคม มารยาทสังคม หรือพัฒนาภาวะผู้นำ

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
<p>เกณฑ์การประเมินฯ</p> <p>ระดับ 1 น้อยกว่า 401 บาท/คน ระดับ 2 401 – 700 บาท/คน ระดับ 3 701 – 1,000 บาท/คน ระดับ 4 1,001 – 1,300 บาท/คน ระดับ 5 มากกว่า 1,300 บาท/คน</p> <p>สูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการของนิสิต}}{\text{จำนวนนิสิตทั้งหมด}}$ <p>ตัวอย่างการคำนวณ</p> <p>คณะวิชา A มีนิสิตทั้งหมด 1,000 คน มีค่าใช้จ่ายในกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาการของนิสิต ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าใช้จ่ายกลุ่มวิชาการ = 120,000 บาท - ค่าใช้จ่ายกลุ่มกีฬา = 25,000 บาท - ค่าใช้จ่ายกลุ่มบำเพ็ญประโยชน์ = 30,000 บาท - ค่าใช้จ่ายกลุ่มศิลปวัฒนธรรม = 10,000 บาท <p>รวม ค่าใช้จ่ายทั้งหมด = 185,000 บาท</p> <p>ดังนั้น ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาการของนิสิตต่อจำนวนนิสิตทั้งหมด</p> $= \frac{185,000}{1,000} = 185 \text{ บาท/คน}$	<p>5. กิจกรรมพัฒนาสุขภาพ ได้แก่ กิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพ พัฒนาสมาธิ พัฒนาจิตใจเช่น กิจกรรมทางกรีกิฬา การแข่งขันกีฬาต่างๆ ฯลฯ</p> <p>เปลี่ยนเกณฑ์การประเมินฯ</p> <p>ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 51 ระดับ 2 ร้อยละ 51 – 60 ระดับ 3 ร้อยละ 61 – 70 ระดับ 4 ร้อยละ 71 – 80 ระดับ 5 มากกว่าร้อยละ 80</p> <p>เปลี่ยนสูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรม}}{\text{จำนวนนิสิตทั้งหมด (รายหัว)}} \times 100$ <p>เปลี่ยนตัวอย่างการคำนวณ</p> <p>คณะวิชา A มีนิสิตทั้งหมด 350 คน เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการของนิสิต ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมพัฒนาวิชาการ จำนวนนิสิตเข้าร่วม 70 คน 2. กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จำนวนนิสิตเข้าร่วม 28 คน 3. กิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ จำนวนนิสิตเข้าร่วม 20 คน 4. กิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพ จำนวนนิสิตเข้าร่วม 72 คน 5. กิจกรรมพัฒนาสุขภาพ จำนวนนิสิตเข้าร่วม 30 คน <p>ดังนั้น ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรม โครงการพัฒนานิสิตต่อจำนวนนิสิตทั้งหมด</p> $= \frac{70+28+20+72+30}{350} \times 100 = \frac{220}{350} = 62.86$
<p>15. ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา</p> <p>นิยามศัพท์</p> <p>ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง กระบวนการขับเคลื่อนให้อาจารย์ที่ปรึกษาดูแลนิสิต และมีการประสานงานผู้ปกครอง และมีระบบนิเทศอาจารย์</p>	<p>15. ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา</p> <p>เปลี่ยนนิยามศัพท์</p> <p>ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง กระบวนการขับเคลื่อนให้อาจารย์ที่ปรึกษาดูแลนิสิต และมีการประสานงานผู้ปกครอง และมี การนิเทศอาจารย์</p>
องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย	
<p>16. ร้อยละของเงินรายได้ที่สนับสนุนงานวิจัยภายในคณะวิชาต้องประมาณเงินรายได้ทั้งหมด</p>	<p>16. ร้อยละของเงินรายได้ที่สนับสนุนงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ และสิทธิบัตรภายในคณะวิชาต้องประมาณเงินรายได้ทั้งหมด</p> <p>ปรับข้อดัชนี</p>
<p>17. สัดส่วนของเงินสนับสนุนงานวิจัยภายในมหาวิทยาลัยต่ออาจารย์ประจำ</p> <p>นิยามศัพท์</p> <p>เงินสนับสนุนงานวิจัยภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หมายถึง เงินที่คณะได้รับจัดสรรจาก สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่ง มก. (สวพ.) และหน่วยงานอื่นๆ ภายใน มก. โดยการที่คณะส่ง Proposal งานวิจัยเข้าไปเพื่อขอรับทุน และ ใช้จ่ายเงินที่ได้รับจัดสรรรวมทุกประเภท</p>	<p>17. สัดส่วนของเงินสนับสนุนงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ภายในมหาวิทยาลัยต่ออาจารย์ประจำ</p> <p>เปลี่ยนนิยามศัพท์</p> <p>เงินสนับสนุนงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หมายถึง เงินที่คณะได้รับจัดสรรจาก สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่ง มก. (สวพ.) และหน่วยงานอื่นๆ ภายใน มก. โดยการที่คณะส่ง Proposal งานวิจัยเข้าไปเพื่อขอรับทุน และ ใช้จ่ายเงินที่ได้รับจัดสรรรวมทุกประเภท</p>
<p>18. จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยของคณะวิชาที่ได้รับจากแหล่งเงินภายนอกมหาวิทยาลัยต่ออาจารย์ประจำ</p>	<p>18. จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ของคณะวิชาที่ได้รับจากแหล่งเงินภายนอกมหาวิทยาลัยต่ออาจารย์ประจำ</p> <p>ปรับข้อดัชนี</p>

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
<p>19. ร้อยละของเงินสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกมหาวิทยาลัยต้องประมาณวิจัยทั้งหมด</p> <p>รอบระยะเวลาการเก็บข้อมูล : รอบปีการศึกษา (1 มิถุนายน 25.. – 31 พฤษภาคม 25..)</p>	<p>19. ร้อยละของเงินสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกมหาวิทยาลัยต้องประมาณวิจัยทั้งหมด</p> <p>เปลี่ยนรอบระยะเวลาการเก็บข้อมูล : รอบปีงบประมาณ (1 ตุลาคม 25.. – 30 กันยายน 25..)</p>
<p>20. จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่และงานสร้างสรรค์/สิทธิบัตรต่อจำนวนอาจารย์ประจำ</p> <p>ข้อสังเกต</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. งานวิจัย/งานสร้างสรรค์ หรือแหล่งตีพิมพ์ภายในประเทศ หรือต่างประเทศ อาจมีความสำคัญไม่เท่ากัน ในการประเมินผลการดำเนินงานภายในยังให้ความสำคัญเท่ากัน อย่างไรก็ตาม นักวิจัยในแต่ละศาสตร์จะเป็นผู้ที่รู้ว่าผลงานตีพิมพ์ของนักวิจัยแหล่งใดจะมีผลกระทบสูง ทั้งนี้ เพราะผลงานตีพิมพ์ที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล Science Citation Index (SCI) อาจมีผลให้มหาวิทยาลัยไม่ผ่านการประเมินภายนอก โดย สมศ. 2. ในอนาคตมหาวิทยาลัยอาจมีมาตรฐานใหม่ในการประเมิน หรือให้นำหนักกับแหล่งตีพิมพ์ที่มีผลกระทบกับงานวิจัยสูง 3. ในกรณีคณะวิชามีวารสารของคณะ คณะควรมีมาตรการในการผลักดันให้วารสารของคณะเป็นที่ยอมรับของสังคมทั้งด้านมาตรฐานวิชาการ และให้ปรากฏใน ISI 	<p>20. จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และงานสร้างสรรค์/สิทธิบัตร ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ</p> <p>ตัดข้อสังเกตออก</p>
<p>21. จำนวนรางวัลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัยหรือผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติและนานาชาติของอาจารย์และนิสิต</p>	<p>21. จำนวนรางวัลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัยหรือผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติ หรือนานาชาติของอาจารย์และนิสิต</p> <p>เพิ่มเติมข้อความในสรุปผลการประเมิน : ใช้เกณฑ์หน้า 12 ประกอบการพิจารณา</p>
<p>22. ร้อยละของผลงานวิจัยหรือผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่/นำไปใช้อ้างอิง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมได้ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ</p> <p>นิยามศัพท์</p> <p>งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคม : ผลงานที่นำไปใช้หรือเป็นต้นแบบในการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม</p>	<p>22. ร้อยละของผลงานวิจัยหรือผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่/นำไปอ้างอิง และสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมได้ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ</p> <p>เปลี่ยนนิยามศัพท์</p> <p>งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคม : ผลงานที่นำไปใช้หรือเป็นต้นแบบในภาคเอกชน / ภาครัฐ</p>
องค์ประกอบที่ 5 การบริการทางวิชาการแก่สังคม	
<p>23. ร้อยละของจำนวนชั่วโมงที่ให้บริการวิชาการของอาจารย์ประจำต่อจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมด.</p> <p>นิยามศัพท์</p> <p>การบริการทางวิชาการ หมายถึง การให้บริการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งการบริการทางวิชาการ จะจำแนกเป็น 3 ประเภท</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริการวิชาการที่เน้นการหารายได้ของหน่วยงาน (วัตถุประสงค์ของงบรายได้ที่ได้รับจากการบริการวิชาการต่อรายได้ทั้งหมด) - การบริการวิชาการที่หน่วยงานเปิดให้บริการแก่สังคมโดยไม่หวังรายได้ และอาจใช้งบรายได้ส่วนหนึ่งในการจัดบริการวิชาการนั้น ๆ - การบริการวิชาการที่บุคลากรของหน่วยงานไปเป็นวิทยากร (ทั้งบรรยายระยะสั้นและไปช่วยสอน) กรรมการวิชาชีพ กรรมการวิชาการ มีผลตอบแทนที่เกิดขึ้นให้กับบุคลากร การเป็นอาจารย์พิเศษในโครงการอื่น หรือหน่วยงานอื่นที่มีผลตอบแทนหรือไม่มีผลตอบแทน หน่วยงานอาจมีรายได้หรือไม่มีรายได้จากการดำเนินงานของบุคลากร <p>จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ให้บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน หมายถึง จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่สถาบันการศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อให้บริการ</p>	<p>23. ร้อยละของจำนวนชั่วโมงที่ให้บริการวิชาการของอาจารย์ประจำต่อจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมด</p> <p>เปลี่ยนนิยามศัพท์</p> <p>การบริการทางวิชาการ หมายถึง การให้บริการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งการบริการทางวิชาการ จะจำแนกเป็น 2 ประเภท</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมหรือโครงการที่มหาวิทยาลัยได้จัดทำขึ้นเพื่อให้บริการและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการหรือเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ หรือตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สังคม ชุมชน หน่วยงานองค์กรต่างๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย ในรูปแบบของงานบริการวิชาการ รวมทั้งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษา นิสิต ชุมชน สังคม หน่วยงานองค์กรต่างๆ ในรูปแบบของกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ชุมชน ประเทศชาติและนานาชาติ เช่น การจัดอบรมสัมมนา เผยแพร่ความรู้ โครงการสัมมนา/ประชุมทางวิชาการ โครงการอบรมให้ความรู้แก่ท้องถิ่น การให้คำปรึกษา โครงการพัฒนาทางวิชาการ เป็นต้น ให้นับรวมทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นที่คณะออกไปให้บริการเอง หรือจากหน่วยงานภายนอกมาขอรับบริการ (ไม่จำเป็นต้องเป็นภายนอกทั้งหมดแต่เปิดให้บริการทั่วไป ไม่ใช่

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
<p>วิชาการแก่สังคมและชุมชน โดยเป็นกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยพัฒนาหรือช่วยเหลือสังคมและชุมชน ภายนอกมหาวิทยาลัย ให้นับรวมทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นที่คณะออกไปให้บริการเอง หรือจากหน่วยงานภายนอกมาขอรับบริการ (ไม่จำเป็นต้องเป็นภายนอกทั้งหมด แต่เปิดให้บริการทั่วไป ไม่ใช่ภาระหลักของมหาวิทยาลัย)</p> <p>จำนวนชั่วโมงการให้บริการทางวิชาการ หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ให้บริการทางวิชาการตามสัดส่วนของพันธกิจของมหาวิทยาลัย คือ การเรียนการสอน : การวิจัย : การบริการทางวิชาการ : การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม = 4 : 3 : 2 : 1</p> <p>สูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนชั่วโมงที่ให้บริการวิชาการของอาจารย์ประจำ} \times 100}{\text{จำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมด}}$ <p>ตัวอย่างการคำนวณ</p> <p>คณะวิชา A มีอาจารย์ทั้งหมด 150 คน ซึ่งโดยเฉลี่ยอาจารย์ 1 คน มีภาระงานรวม 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ และมีการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม คิดเป็น 5 ชั่วโมง/สัปดาห์</p> <p>ดังนั้น ร้อยละของชั่วโมงการให้บริการทางวิชาการ = $\frac{5}{40} \times 100 = 12.5$</p> <p>เกณฑ์การประเมิน ถ้าภาระงานของอาจารย์ใน 1 สัปดาห์ คิดเป็น 35 ชั่วโมง ดังนั้น ชั่วโมงในการให้บริการทางวิชาการของอาจารย์จึงไม่ควรเกินสัดส่วนที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามพันธกิจ คือ การเรียนการสอน : การวิจัย : การบริการทางวิชาการ : การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม = 4 : 3 : 2 : 1 หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 20% ของภาระงานทั้งหมด</p> <p>ข้อสังเกต</p> <p>ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยมีการกำหนดนิยามเกี่ยวกับการให้บริการวิชาการ แต่ยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ หรือมีการตีความหมายในหลายความหมาย สำหรับการประเมินการประกันคุณภาพจะกำหนด ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บริการวิชาการ หมายถึง งานสอนที่มีผลตอบแทนและสอนในเวลาราชการ หรือนอกเวลาราชการ งานโครงการพัฒนาวิชาการ งานฝึกอบรม งานนิเทศนิสิต โครงการฝึกอบรมตามความต้องการของหน่วยงานภายนอก หรือหน่วยงานภายใน 2. บริการวิชาการข้างต้นต้องไม่ใช่ภารกิจของคณะวิชา 	<p>ภาระหลักของมหาวิทยาลัย) หรือเป็นโครงการตามระเบียบว่าด้วยการพัฒนาวิชาการ</p> <p>2. การบริการวิชาการที่บุคลากรของหน่วยงานไปเป็นวิทยากร (ทั้งบรรยายระยะสั้นและไปช่วยสอน) กรรมการวิชาชีพ กรรมการวิชาการ มีผลตอบแทนที่เกิดขึ้นให้กับบุคลากร การเป็นอาจารย์พิเศษในโครงการอื่น หรือหน่วยงานอื่นที่มีผลตอบแทนหรือ ไม่มีผลตอบแทน หน่วยงานอาจมีรายได้หรือไม่มีรายได้จากการดำเนินงานของบุคลากร</p> <p>โครงการพัฒนาวิชาการ หมายถึง การศึกษาวิจัย การวิเคราะห์ การทดสอบ การตรวจสอบ การสำรวจ การประมวลผล การวางระบบ การออกแบบ การประดิษฐ์ การสร้าง การผลิต การควบคุม การติดตั้ง การซ่อมแซม การปรับปรุง การประกอบ การส่งเสริม การพัฒนา การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การให้คำปรึกษา และ/หรือ การให้บริการทางวิชาการอื่นๆ ที่หน่วยงานของมหาวิทยาลัย หรืออาจารย์ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือนิสิตร่วมกัน หรือร่วมกับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก ให้บริการแก่ส่วนราชการ องค์กร รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ทั้งนี้ไม่รวมถึงงานที่มหาวิทยาลัยขอความช่วยเหลือเงินอุดหนุนจากส่วนราชการ องค์กร รัฐวิสาหกิจ เอกชน หรือจากองค์กรระหว่างประเทศ (ที่มา : จากระเบียบพัฒนาวิชาการ พ.ศ. 2547)</p> <p>จำนวนชั่วโมงการให้บริการทางวิชาการ หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติการกิจการให้บริการทางวิชาการตามจริง</p> <p>จำนวนชั่วโมงทำการ หมายถึง จำนวนชั่วโมงของการปฏิบัติงานหนึ่งคนต่อสัปดาห์ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 35 ชั่วโมง</p> <p>เปลี่ยนสูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนชั่วโมงที่ให้บริการวิชาการทั้งหมดของหน่วยงาน} \div 52 \text{ สัปดาห์} \times 100}{\text{จำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมด} 35 \text{ ชั่วโมง} \times \text{จำนวนอาจารย์ประจำ}}$ <p>ปรับตัวอย่างการคำนวณ</p> <p>คณะวิชา A มีอาจารย์ทั้งหมด 150 คน ซึ่งมีจำนวนภาระงานการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมทั้งสิ้นในรอบปีการศึกษารวม 27,500 ชั่วโมง</p> <p>ดังนั้น ร้อยละของชั่วโมงการให้บริการทางวิชาการ</p> $= \frac{27,500/52}{35 \times 150} \times 100 = 10.07\%$ <p>ตัดข้อความในเกณฑ์การประเมินออก</p> <p>ตัดข้อสังเกตออก</p>

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
<p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 5.01 หรือ มากกว่าร้อยละ 40.00</p> <p>ระดับ 2 ร้อยละ 5.01 – 10.00 หรือ ร้อยละ 35.01 – 40.00</p> <p>ระดับ 3 ร้อยละ 10.01 – 15.00 หรือ ร้อยละ 30.01 – 35.00</p> <p>ระดับ 4 ร้อยละ 15.01 – 20.00 หรือ ร้อยละ 25.01 – 30.00</p> <p>ระดับ 5 ร้อยละ 20.01 – 25.00</p>	<p>เปลี่ยนเกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 5.01</p> <p>ระดับ 2 ร้อยละ 5.01 – 10.00</p> <p>ระดับ 3 ร้อยละ 10.01 – 15.00</p> <p>ระดับ 4 ร้อยละ 15.01 – 20.00</p> <p>ระดับ 5 มากกว่าร้อยละ 20.00</p>
<p>24. ร้อยละของเงินรายได้จากการบริการวิชาการต่องบประมาณเงินรายได้ทั้งหมดของคณะ</p> <p>นิยามคำศัพท์</p> <p>งบประมาณเงินรายได้ทั้งหมด หมายถึง งบประมาณเงินรายได้ของคณะทั้งหมด ทั้งที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัย และหน่วยงานหาได้เอง ยกเว้น หมวดเงินเดือนค่าจ้าง และงบลงทุน</p> <p>เงินรายได้จากการบริการวิชาการ หมายถึง เงินรายได้ซึ่งเกิดจากการให้บริการวิชาการของคณะในทุกรูปแบบ โดยยังไม่หักค่าใช้จ่าย</p> <p>รอบระยะเวลาการเก็บข้อมูล : รอบปีการศึกษา (1 มิ.ย. 25.. – 31 พ.ค.25..)</p> <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 5.01 หรือ มากกว่าร้อยละ 40.00</p> <p>ระดับ 2 ร้อยละ 5.01 – 10.00 หรือ ร้อยละ 35.01 – 40.00</p> <p>ระดับ 3 ร้อยละ 10.01 – 15.00 หรือ ร้อยละ 30.01 – 35.00</p> <p>ระดับ 4 ร้อยละ 15.01 – 20.00 หรือ ร้อยละ 25.01 – 30.00</p> <p>ระดับ 5 ร้อยละ 20.01 – 25.00</p> <p>สูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{เงินรายได้จากการบริการวิชาการ}}{\text{งบประมาณเงินรายได้ทั้งหมดของคณะ}} \times 100$	<p>24. ร้อยละของเงินรายได้สุทธิจากการบริการวิชาการต่อเงินรายได้ทั้งหมดของคณะ</p> <p>ปรับชื่อดัชนี</p> <p>เปลี่ยนนิยามคำศัพท์</p> <p>เงินรายได้ทั้งหมด หมายถึง เงินรายได้ของคณะทั้งหมด ทั้งที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัย และหน่วยงานหาได้เอง ยกเว้น งบบุคลากร (เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นรายเดือน) และงบลงทุน</p> <p>รายได้ทั้งหมดจากการบริการวิชาการและ/หรือโครงการพัฒนาวิชาการ หมายถึง เงินรายได้ซึ่งเกิดจากการประยุกต์และบริการวิชาการ รวมทั้งเงินรายได้จากโครงการพัฒนาวิชาการของคณะในทุกรูปแบบ ทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยยังไม่หักค่าใช้จ่าย</p> <p>เงินที่ได้จากการประยุกต์และบริการวิชาการ หมายถึง เงินที่ได้รับจากการให้บริการทางวิชาการ การจำหน่ายตำราเอกสาร การให้บริการทดสอบ การให้บริการห้องทดลอง ค่าธรรมเนียมการผลิตสื่อการสอน วิทยุทัศน์ สิ่งพิมพ์ รายได้จากการจัดฝึกอบรม และรายได้อื่นๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงานด้านวิชาการ</p> <p>เงินรายได้จากโครงการพัฒนาวิชาการ หมายถึง เงินรายได้ที่เกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยในเชิงวิชาการ โดยจัดทำเป็น โครงการ</p> <p>เงินรายได้จากการบริการวิชาการของหน่วยงาน หมายถึง เงินรายได้จากการบริการวิชาการตามระเบียบที่ได้จากคำอำนวยการและเงินรายได้สุทธิที่โครงการหักให้กับหน่วยงาน</p> <p>(การรายงานข้อมูลให้รายงานข้อมูล เป็น 2 ส่วน คือ รายงานข้อมูลโครงการที่มีการขออนุมัติเปิดโครงการในปีที่ประเมิน และโครงการที่ปิดในปีที่ประเมิน แต่คณะกรรมการฯ จะประเมินผลเฉพาะ โครงการที่ปิดในปีที่ประเมินเท่านั้น)</p> <p>เปลี่ยนรอบระยะเวลาการเก็บข้อมูล : รอบปีงบประมาณ (1 ต.ค. 25.. – 30 ก.ย. 25..)</p> <p>เปลี่ยนเกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 5.01</p> <p>ระดับ 2 ร้อยละ 5.01 – 10.00</p> <p>ระดับ 3 ร้อยละ 10.01 – 15.00</p> <p>ระดับ 4 ร้อยละ 15.01 – 20.00</p> <p>ระดับ 5 มากกว่าร้อยละ 20.00</p> <p>เปลี่ยนสูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{เงินรายได้สุทธิจากการบริการวิชาการ}}{\text{เงินรายได้ทั้งหมดของคณะ}} \times 100$
<p>25. ร้อยละของการได้รับเชิญเป็นวิทยากร/กรรมการวิชาการ/วิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์/กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด</p>	<p>25. ร้อยละของการได้รับเชิญไปเป็นวิทยากร/กรรมการวิชาการ/วิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์/กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด</p>

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
<p>หลักการและเหตุผล</p> <p>เพื่อเน้นการยอมรับของสังคมในการเชิญบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปเป็นกรรมการ</p> <p>หน่วยนับในการเก็บข้อมูล : ชุด</p> <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 5.01 ระดับ 2 ร้อยละ 5.01 – 10.00 ระดับ 3 ร้อยละ 10.01 – 15.00 ระดับ 4 ร้อยละ 15.01 – 20.00 ระดับ 5 มากกว่าร้อยละ 20</p> <p>สูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนครั้งการเป็นกรรมการวิชาการ/วิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอก มก.} \times 100}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด}}$ <p>ตัวอย่างการคำนวณ</p> <p>คณะวิชา A มีอาจารย์ทั้งหมด 150 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 16 คน ดังนี้</p>	<p>ปรับหลักการและเหตุผล</p> <p>เพื่อบ่งบอกถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการเสริมสร้างความรู้ในสาขาของตนเองให้กับสังคมและหน่วยงานอื่น และยังเป็นเครื่องชี้ว่า ผู้ได้รับเชิญเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งถือเป็นภารกิจประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>เพิ่มนิยามศัพท์</p> <p>กรรมการภาคนิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคลากรประจำของหน่วยงานได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการภาคนิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>เปลี่ยนหน่วยนับในการเก็บข้อมูล : คน</p> <p>เปลี่ยนเกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 40 ระดับ 2 ร้อยละ 40 – 49 ระดับ 3 ร้อยละ 50 – 59 ระดับ 4 ร้อยละ 60 – 69 ระดับ 5 ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป</p> <p>เปลี่ยนสูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่เป็นกรรมการชุดต่างๆ ภายนอก มก.} \times 100}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด}}$ <p>เพิ่มเติมข้อความในตัวอย่างการคำนวณ</p> <p>คณะวิชา A มีอาจารย์ทั้งหมด 150 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 5 ชุด โดยอาจารย์ 1 คน สามารถเป็นกรรมการฯ ภายนอกได้มากกว่า 1 ชุด ดังนี้</p>
องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	
<p>26. จำนวนกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>นิยามศัพท์</p> <p>จำนวนกิจกรรมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง จำนวนกิจกรรมในระดับภาควิชาและ/หรือคณะวิชา</p>	<p>26. จำนวนกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>เปลี่ยนและเพิ่มเติมนิยามศัพท์</p> <p>จำนวนกิจกรรมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง กิจกรรมในระดับภาควิชา/ฝ่าย/ศูนย์/สถานี/กอง ที่จัดขึ้นในรอบปีการศึกษา ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ หรือจรรโลงศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาไทย รวมทั้งเป็นกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมอันดีงามที่สถาบันอุดมศึกษานั้น จัดขึ้นในแต่ละปี โดยมีแนวคิดเพื่อการสืบทอดทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยผ่านการสร้างบัณฑิตงานวิจัยและบริการวิชาการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยตรง</p> <p>จำนวนกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต่อจำนวนนักศึกษา หมายถึง จำนวนกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการอนุรักษ์สนับสนุนเพื่อให้เกิดการปลูกฝังเพิ่มพูนคุณธรรม จริยธรรมอันดีงามของชาติให้แก่นิสิตในแต่ละปีการศึกษา ทั้งนี้ในการสนับสนุนดังกล่าว อาจจะทำโดยผ่านกระบวนการสร้างบัณฑิต งานวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการหรืออาจเป็นการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยตรง</p> <p>กลุ่มศิลปวัฒนธรรม หมายถึง กิจกรรมการทำนุบำรุง อนุรักษ์ จรรโลงทางศิลปวัฒนธรรมต่างๆ ที่ดีงาม ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มอนุรักษ์และจรรโลง/การสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมไทย

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
<p>เกณฑ์การประเมินฯ</p> <p>ระดับ 1 ไม่มีกิจกรรม</p> <p>ระดับ 2 มี 1 กิจกรรม</p> <p>ระดับ 3 มี 2 กิจกรรม</p> <p>ระดับ 4 มี 3 กิจกรรม</p> <p>ระดับ 5 มีมากกว่า 3 กิจกรรม</p>	<p>ต่างๆ เป็นประเพณีตามเทศกาล ประเพณีทางศาสนา ประเพณีทางสังคมประเพณีเกี่ยวกับชีวิต เช่น กิจกรรมสงกรานต์</p> <p>2. กิจกรรมกลุ่มรักษารูปแบบภูมิปัญญาไทย เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสังคมไทย โดยกิจกรรมเน้นการรักษารูปแบบในเรื่องของการละเล่นและการแสดงของประเพณีไทย</p> <p>3. กิจกรรมเชิดชูราชวงศ์ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ซึ่งมีกิจกรรมที่เกิดขึ้น</p> <p>4. กลุ่มพัฒนาและเสริมสร้างเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เป็นกิจกรรมที่หน่วยงานอื่นๆ ไม่มีการจัดกิจกรรมหรือทางมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นผู้ริเริ่ม มีลักษณะโดดเด่น</p> <p>5. กิจกรรมที่แสดงถึงการพัฒนาและสร้างมาตรฐานศิลปวัฒนธรรมอื่น ๆ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างบรรทัดฐานและมาตรฐานคุณภาพด้านศิลปวัฒนธรรม</p> <p>6. กลุ่มอื่นๆ เช่น การทัศนศึกษาสถาปัตยกรรมและศิลปกรรม, การอบรมจริยธรรมคุณธรรม, การส่งเสริมเอกลักษณ์ชุมชน, การบริการสังคมเชิงศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ</p> <p>ประสิทธิผล หมายถึง ผลของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยผ่านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ การมีผลงาน การพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างมาตรฐานศิลปะและวัฒนธรรมให้เป็นวิถีชีวิตของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นรูปธรรมและวัดได้</p> <p>เปลี่ยนเกณฑ์การประเมินฯ ให้มีพัฒนาการมากขึ้น</p> <p>ระดับ 1 น้อยกว่า 5 กิจกรรม</p> <p>ระดับ 2 มี 5 – 6 กิจกรรม</p> <p>ระดับ 3 มี 7 – 8 กิจกรรม</p> <p>ระดับ 4 มี 9 – 10 กิจกรรม</p> <p>ระดับ 5 มีมากกว่า 10 กิจกรรม</p>
องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ	
<p>27. มีระบบการบริหารจัดการที่ดีแบบธรรมาภิบาล และภาวะผู้นำ</p> <p>นิยามศัพท์</p> <p>ผู้บริหาร (คณะ) หมายถึง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าภาควิชา</p> <p>เกณฑ์การประเมินฯ</p> <p>ระดับ 1 ข้อ ค มีการประเมินผู้บริหาร (พร้อมรับการตรวจสอบ)</p>	<p>27. มีระบบการบริหารจัดการที่ดีแบบธรรมาภิบาล และภาวะผู้นำ</p> <p>เปลี่ยนนิยามศัพท์</p> <p>ผู้บริหาร (คณะ) หมายถึง คณบดี และหัวหน้าภาควิชา</p> <p>ภารกิจของผู้บริหาร หมายถึง ภารกิจของผู้บริหาร ตามภารกิจขององค์กร คือ การเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม</p> <p>ปรับเกณฑ์การประเมินฯ</p> <p>ระดับ 1 ข้อ ค มีการประเมินภารกิจและภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยบุคลากรในองค์กร (พร้อมรับการตรวจสอบ)</p>
<p>28. จำนวนอาจารย์ประจำต่อจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าของคณะ</p> <p>วิธีการเก็บข้อมูล / การเก็บข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล</p> <p>คิด (FTES) รวมทั้งปริญญาตรีและปริญญาโท โดยค่า FTES รวมเท่ากับค่า FTES ระดับปริญญาตรี บวกกับค่า FTES ระดับบัณฑิตศึกษา (แปลงค่าเป็น FTES ระดับปริญญาตรี) เพื่อหาสัดส่วนของอาจารย์ที่ดูแลนิสิตที่แท้จริง (ใช้</p>	<p>28. จำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำทุกระดับ</p> <p>ปรับข้อดัชนี</p> <p>ปรับวิธีการเก็บข้อมูล / การเก็บข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล</p> <p>คิด (FTES) รวมทั้งปริญญาตรีและปริญญาโท โดยค่า FTES รวมเท่ากับค่า FTES ระดับปริญญาตรี บวกกับค่า FTES ระดับบัณฑิตศึกษา (แปลงค่าเป็น FTES ระดับปริญญาตรี) เพื่อหาสัดส่วนของอาจารย์ที่ดูแลนิสิตที่แท้จริง (การ</p>

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
<p>ข้อมูลจากกองแผนงาน)</p> <p>สูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนนิสิต (FTES)}}{\text{จำนวนอาจารย์}}$	<p>คำนวณค่า FTES นั้นกองแผนงานจะเป็นผู้คำนวณในส่วนของ FTES ภาคปกติ ส่วน FTES ภาคพิเศษจะใช้ข้อมูลสูตรการคำนวณของกองแผนงานโดยหน่วยงานเป็นผู้คำนวณเอง)</p> <p>ปรับสูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES)}}{\text{จำนวนอาจารย์}}$
<p>29. สัดส่วนของจำนวนบุคลากรสาย ก ต่อบุคลากรประจำสายสนับสนุนในคณะทั้งหมด</p> <p>รอบระยะเวลาการเก็บข้อมูล : รอบปีการศึกษา (1 มิถุนายน 25.. – 31 พฤษภาคม 25..)</p> <p>เกณฑ์การประเมินฯ</p> <p>ระดับ 1 สัดส่วนของบุคลากรสาย ก น้อยกว่า 0.20 ระดับ 2 สัดส่วนของบุคลากรสาย ก อยู่ระหว่าง 0.20 – 0.29 ระดับ 3 สัดส่วนของบุคลากรสาย ก อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.39 ระดับ 4 สัดส่วนของบุคลากรสาย ก อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.49 ระดับ 5 สัดส่วนของบุคลากรสาย ก 0.50</p> <p>วิธีการเก็บข้อมูล / การเก็บข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล</p> <p>จากฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานตามรอบปีการศึกษา ซึ่งควรระบุวันที่เก็บรวบรวมข้อมูลไว้ด้วย</p> <p>ตัวอย่างคำนวณ</p> <p>คณะวิชา X มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 150 คน ประกอบด้วย ข้าราชการสาย ก จำนวน 35 คน พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 15 คน ข้าราชการสาย ข จำนวน 20 คน ข้าราชการสาย ค จำนวน 15 คน ลูกจ้างประจำ 10 คน และลูกจ้างชั่วคราว 55 คน สามารถคิดเป็นบุคลากรสาย ก ต่อสายสนับสนุน ได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรสาย ก = 35 + 15 = 50 คน บุคลากรสายสนับสนุน = 20 + 15 + 10 + 55 = 100 คน บุคลากรทั้งหมด = 50 + 100 = 150 คน <p>ดังนั้น สัดส่วนของบุคลากรสาย ก คิดเป็น $= \frac{50}{150} = 0.33$</p> <p>สัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็น $1 - 0.33 = 0.67$</p> <p>สัดส่วนของบุคลากรสาย ก : บุคลากรสายสนับสนุน = 0.33 : 0.67</p>	<p>29. สัดส่วนของจำนวนบุคลากรสาย ก ต่อบุคลากรประจำสายสนับสนุนในคณะทั้งหมด</p> <p>เปลี่ยนรอบระยะเวลาการเก็บข้อมูล : ณ วันที่ 31 พฤษภาคม ในรอบปีการศึกษานั้น</p> <p>เปลี่ยนเกณฑ์การประเมินฯ</p> <p>ระดับ 1 สัดส่วนของบุคลากรสาย ก ต่อ สายสนับสนุนเป็น 1 : มากกว่า 2.50 ระดับ 2 สัดส่วนของบุคลากรสาย ก ต่อ สายสนับสนุนเป็น 1 : 2.01 – 2.50 ระดับ 3 สัดส่วนของบุคลากรสาย ก ต่อ สายสนับสนุนเป็น 1 : 1.51 – 2.00 ระดับ 4 สัดส่วนของบุคลากรสาย ก ต่อ สายสนับสนุนเป็น 1 : 1.01 – 1.50 ระดับ 5 สัดส่วนของบุคลากรสาย ก ต่อ สายสนับสนุนเป็น 1 : 1</p> <p>เปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูล / การเก็บข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล</p> <p>จากฐานข้อมูลบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม ในรอบปีการศึกษานั้น</p> <p>เปลี่ยนตัวอย่างคำนวณ</p> <p>คณะวิชา X มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 150 คน ประกอบด้วย ข้าราชการสาย ก จำนวน 35 คน พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 15 คน ข้าราชการสาย ข จำนวน 20 คน ข้าราชการสาย ค จำนวน 15 คน ลูกจ้างประจำ 10 คน และลูกจ้างชั่วคราว 55 คน สามารถคิดเป็นบุคลากรสาย ก ต่อสายสนับสนุน ได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรสาย ก = 35 + 15 = 50 คน บุคลากรสายสนับสนุน = 20 + 15 + 10 + 55 = 100 คน <p>ดังนั้น $\frac{\text{จำนวนบุคลากรสาย ก}}{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน}} = \frac{50}{100} = \frac{1}{2}$</p> <p>สัดส่วนของบุคลากรสาย ก : บุคลากรสายสนับสนุน = 1 : 2</p>
<p>30. ร้อยละของค่าใช้จ่ายในการพัฒนาอาจารย์ประจำต่อค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือน</p> <p>นิยามคำศัพท์</p> <p>ค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือน หมายถึง ค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือน ทั้งเงินงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้</p> <p>เกณฑ์การประเมินฯ</p>	<p>30. ร้อยละของค่าใช้จ่ายในการพัฒนาอาจารย์ประจำต่อค่าใช้จ่ายบุคลากรของอาจารย์ประจำ</p> <p>ปรับข้อดัชนี</p> <p>เปลี่ยนนิยามคำศัพท์</p> <p>ค่าใช้จ่ายบุคลากรของอาจารย์ หมายถึง ค่าใช้จ่ายเงินเดือนงบบุคลากรของอาจารย์ ตามที่ได้รับจากต้นสังกัด รวมค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาการของบุคลากรทั้งหมดต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมด (ไม่รวมเงินเดือนบุคลากรที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ เงินเดือนของบุคลากรในการบริหารจัดการหอพัก โรงพยาบาล เป็นต้น และไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว / รายวัน จากโครงการ) โดยคิดรวมทั้งงบประมาณแผ่นดิน และเงินรายได้</p>

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
<p>ระดับ 5 ร้อยละ 2.51 – 3.00</p> <p>สูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาอาจารย์}}{\text{ค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือนและค่าตอบแทน}} \times 100$	<p>เปลี่ยนเกณฑ์การประเมินฯ</p> <p>ระดับ 5 มากกว่าร้อยละ 2.50</p> <p>เพิ่มเติมข้อความในวิธีการเก็บข้อมูล / การเก็บข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล</p> <p>คณะรวบรวมข้อมูลค่าใช้จ่ายในการส่งอาจารย์เข้าร่วมฝึกอบรม / ประชุม/สัมมนา รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ ตามตารางเก็บข้อมูลคิบัด้าน การพัฒนาบุคลากร</p> <p>เปลี่ยนสูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาอาจารย์}}{\text{ค่าใช้จ่ายขงบุคลากรของอาจารย์}} \times 100$
<p>31. จำนวนวันเฉลี่ยในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>นิยามคำศัพท์</p> <p>จำนวนวันในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง จำนวนวันในการเข้าร่วมการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมและการดูงาน ตามกำหนดการที่แสดงไว้เพื่อกลับมาพัฒนา ทักษะและศักยภาพในการทำงาน ทั้งนี้ ไม่รวมจำนวนวันของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ เต็มเวลา/บางเวลาเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา</p> <p>1 วัน หมายถึง มีจำนวนชั่วโมง 6 - 7 ชั่วโมง</p> <p>1/2 วัน หมายถึง มีจำนวนชั่วโมงน้อยกว่า 3.5 ชั่วโมง</p> <p>2/3 วัน หมายถึง มีจำนวนชั่วโมงระหว่าง 3.5-6 ชั่วโมง</p> <p>เกณฑ์การประเมินฯ</p> <p>ระดับภาพรวมของหน่วยงาน</p> <p>ระดับ 1 ผลการประเมินเฉลี่ยของบุคลากรทั้งหมด น้อยกว่า 1.01</p> <p>ระดับ 2 ผลการประเมินเฉลี่ยของบุคลากรทั้งหมด 1.01 – 1.50</p> <p>ระดับ 3 ผลการประเมินเฉลี่ยของบุคลากรทั้งหมด 1.51 – 2.00</p> <p>ระดับ 4 ผลการประเมินเฉลี่ยของบุคลากรทั้งหมด 2.01 – 3.00</p> <p>ระดับ 5 ผลการประเมินเฉลี่ยของบุคลากรทั้งหมดมากกว่า 3.00</p> <p>การประเมินระดับบุคคล</p> <p>ระดับ 0 ไม่มีโอกาสในการพัฒนา</p> <p>ระดับ 1 บุคลากรได้โอกาสในการพัฒนาน้อยกว่า 2.1 วัน/คน/ปี</p> <p>ระดับ 2 บุคลากรได้โอกาสในการพัฒนา 2.1 – 4.0 วัน/คน/ปี</p> <p>ระดับ 3 บุคลากรได้โอกาสในการพัฒนา 4.1 – 6.0 วัน/คน/ปี</p> <p>ระดับ 4 บุคลากรได้โอกาสในการพัฒนา 6.1 – 8.0 วัน/คน/ปี</p> <p>ระดับ 5 บุคลากรได้โอกาสในการพัฒนามากกว่า 8.0 วัน/คน/ปี</p> <p>วิธีการเก็บข้อมูล / การเก็บข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล</p> <p>ให้บุคลากรแต่ละคนประเมินว่าตนเองได้รับระดับคะแนนที่ระดับใด และให้นำผลการดำเนินงานจากบุคลากรทุกคนมาเฉลี่ยเป็นภาพรวมของหน่วยงาน</p>	<p>31. ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในวิชาชีพต่อจำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุนทั้งหมด</p> <p>ปรับเปลี่ยนดัชนี</p> <p>เพิ่มนิยามคำศัพท์</p> <p>บุคลากรประจำ หมายถึง บุคลากรทั้งหมดที่เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่มีสัญญาจ้าง ไม่ต่ำกว่า 9 เดือน</p> <p>บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา หมายถึง บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ที่หน่วยงานสนับสนุน/อนุญาต/ส่งเข้าร่วมการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมหรือการดูงาน ภายในหรือภายนอกหน่วยงาน/สถาบัน/ประเทศ (ไม่นับบุคลากรที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลา บางเวลา และลูกจ้างโครงการระยะสั้น)</p> <p>ตัดนิยามคำศัพท์</p> <p>จำนวนวันในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>1 วัน 1/2 วัน 2/3 วัน</p> <p>เปลี่ยนเกณฑ์การประเมินฯ ให้เหลือเกณฑ์เดียว</p> <p>ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 51</p> <p>ระดับ 2 ร้อยละ 51 – 60</p> <p>ระดับ 3 ร้อยละ 61 – 70</p> <p>ระดับ 4 ร้อยละ 71 – 80</p> <p>ระดับ 5 มากกว่าร้อยละ 80</p> <p>เปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูล / การเก็บข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล</p> <p>หน่วยงานรวบรวมจำนวนของบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมและการดูงานภายในหรือภายนอกหน่วยงาน/สถาบัน/ประเทศ (ไม่นับบุคลากรที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลาและบางเวลา) ตามตารางเก็บข้อมูลคิบัด้าน การพัฒนาบุคลากร</p>

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549																																																
<p>ตัวอย่างการคำนวณ</p> <p>คณะวิชา A มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 10 คน ได้รับการพัฒนาในรอบปีการศึกษา 2547 (1 มิถุนายน 2547 – 31 พฤษภาคม 2548) ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="71 495 785 869"> <thead> <tr> <th>รายนาม</th> <th>1) จำนวนชั่วโมงที่ได้รับการพัฒนา (man hour)</th> <th>2) จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา (man day) 2) = 1)/6</th> <th>ผลการประเมินเฉพาะบุคคล</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>นาย ก</td> <td>54</td> <td>54 / 6 = 9</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>นาย ข</td> <td>82</td> <td>82 / 6 = 13.66</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>นาย ค</td> <td>36</td> <td>36 / 6 = 6</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>นาย ง</td> <td>96</td> <td>96 / 6 = 16</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>นาย จ</td> <td>32</td> <td>32 / 6 = 5.33</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>300</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>ดังนั้น คะแนนเฉลี่ยในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน = $\frac{5+5+3+5+3}{10} = 2.1$</p> <p>สรุปผลการประเมิน</p> <p>ระดับคะแนนของดัชนีที่ 31 คือ 4 คะแนน</p>	รายนาม	1) จำนวนชั่วโมงที่ได้รับการพัฒนา (man hour)	2) จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา (man day) 2) = 1)/6	ผลการประเมินเฉพาะบุคคล	นาย ก	54	54 / 6 = 9	5	นาย ข	82	82 / 6 = 13.66	5	นาย ค	36	36 / 6 = 6	3	นาย ง	96	96 / 6 = 16	5	นาย จ	32	32 / 6 = 5.33	3	รวม	300			<p>เพิ่มสูตรในการคำนวณ</p> <p>$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะในวิชาชีพ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุนทั้งหมด}}$</p> <p>เปลี่ยนตัวอย่างการคำนวณ</p> <p>หน่วยงาน A มีหน่วยงานย่อยทั้งหมด 3 หน่วยงานย่อยในแต่ละหน่วยงาน ให้มีบุคลากรได้เข้าร่วมฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/ดูงาน ภายในหรือภายนอกหน่วยงาน/สถาบัน/ประเทศ ไม่นับบุคลากรลาศึกษาต่อเต็มเวลาและจำนวนวันศึกษาเต็มเวลา/บางเวลา</p> <table border="1" data-bbox="813 504 1528 913"> <thead> <tr> <th>หน่วยงาน A</th> <th>1) จำนวนบุคลากรประจำทั้งหมด</th> <th>2) จำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่เข้าร่วมฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/ดูงาน</th> <th>3) ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะในวิชาชีพต่อจำนวนบุคลากรประจำทั้งหมด 3) = [2)/1)]*100</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ภาควิชา</td> <td>20</td> <td>15</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>ภาควิชา</td> <td>22</td> <td>15</td> <td>68.18</td> </tr> <tr> <td>ภาควิชา</td> <td>12</td> <td>10</td> <td>83.33</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>69</td> <td>40</td> <td>57.97</td> </tr> </tbody> </table> <p>เปลี่ยนผลสรุป</p> <p>ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะในวิชาชีพต่อจำนวนบุคลากรประจำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 57.97 อยู่ในระดับควรปรับปรุง</p> <p>เปลี่ยนสรุปผลการประเมิน</p> <p>ระดับคะแนนของดัชนีที่ 31 คือ 2 คะแนน</p>	หน่วยงาน A	1) จำนวนบุคลากรประจำทั้งหมด	2) จำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่เข้าร่วมฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/ดูงาน	3) ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะในวิชาชีพต่อจำนวนบุคลากรประจำทั้งหมด 3) = [2)/1)]*100	ภาควิชา	20	15	75	ภาควิชา	22	15	68.18	ภาควิชา	12	10	83.33	รวม	69	40	57.97
รายนาม	1) จำนวนชั่วโมงที่ได้รับการพัฒนา (man hour)	2) จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา (man day) 2) = 1)/6	ผลการประเมินเฉพาะบุคคล																																														
นาย ก	54	54 / 6 = 9	5																																														
นาย ข	82	82 / 6 = 13.66	5																																														
นาย ค	36	36 / 6 = 6	3																																														
นาย ง	96	96 / 6 = 16	5																																														
นาย จ	32	32 / 6 = 5.33	3																																														
รวม	300																																																
หน่วยงาน A	1) จำนวนบุคลากรประจำทั้งหมด	2) จำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่เข้าร่วมฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/ดูงาน	3) ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะในวิชาชีพต่อจำนวนบุคลากรประจำทั้งหมด 3) = [2)/1)]*100																																														
ภาควิชา	20	15	75																																														
ภาควิชา	22	15	68.18																																														
ภาควิชา	12	10	83.33																																														
รวม	69	40	57.97																																														
<p>32. ระบบฐานข้อมูลในการบริหารการเงิน บริหารการศึกษา บริหารบุคคล และบริหารระบบคุณภาพ ครอบคลุมทั้ง 4 ระบบ ครอบคลุมเชื่อมโยงเป็นปัจจุบันและทันเวลา</p> <p>นิยามคำศัพท์</p> <p>ระบบคุณภาพ หมายถึง ระบบหรือดัชนีตามรายชื่อประกอบของการประกันคุณภาพ</p> <p>เกณฑ์การประเมินฯ</p> <p>ระดับ 1 มีฐานข้อมูล เพียง 1 ฐานข้อมูล</p> <p>ระดับ 2 มีฐานข้อมูล 2 ใน 4</p>	<p>32. ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและจัดการ</p> <p>ปรับเปลี่ยนดัชนี</p> <p>เปลี่ยนนิยามคำศัพท์</p> <p>ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ หมายถึง การนำระบบคอมพิวเตอร์เข้าจัดการข้อมูลในด้านต่างๆ มีการจัดทำเป็นฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศในด้านต่างๆ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบฐานข้อมูลในการบริหารหลักสูตร 2. ระบบฐานข้อมูลในการบริหารงานบุคคล 3. ระบบฐานข้อมูลในการบริหารการเรียนการสอน 4. ระบบฐานข้อมูลในการบริหารระบบการเงิน 5. ระบบฐานข้อมูลด้านทะเบียนทรัพย์สิน 6. ระบบฐานข้อมูลในการบริหารงานวิจัย 7. ระบบฐานข้อมูลในการบริหารงานบริการวิชาการ 8. ระบบฐานข้อมูลในการบริหารระบบประกันคุณภาพ 9. ระบบฐานข้อมูลด้านนิติศาสตร์ 10. ระบบฐานข้อมูลด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม <p>เปลี่ยนเกณฑ์การประเมินฯ</p> <p>ระดับ 1 มีข้อมูลพื้นฐานเพื่อการตัดสินใจ</p> <p>ระดับ 2 1 + มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลและผู้ใช้รับผิดชอบ</p>																																																

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
<p>ระดับ 3 มีฐานข้อมูล 3 ใน 4</p> <p>ระดับ 4 มีฐานข้อมูลครบและเชื่อมโยง</p> <p>ระดับ 5 มีฐานข้อมูลครบ เชื่อมโยง มีการปรับปรุงและทันเวลา</p>	<p>ระดับ 3 2+ มีการประเมินประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบการบริหารจัดการข้อมูล</p> <p>ระดับ 4 3+ มีระบบฐานข้อมูลทั้งหมดทำงานประสานกับเครือข่ายของมหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับ 5 4+ มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p>
<p>33. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดต่างๆ ระดับคณะต่อบุคลากรทั้งหมดในคณะ</p>	<p>33. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดต่างๆ ระดับคณะต่อบุคลากรทั้งหมดในคณะ</p> <p>เพิ่มข้อความในวิธีการเก็บข้อมูล / การเก็บข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล</p> <p>เก็บข้อมูลตามตารางเก็บข้อมูลติดด้านการเป็นกรรมการฯ พร้อมคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่แต่งตั้งโดยคณบดี หรืออธิการบดีเพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานภายในคณะ (โดยวิธีไม่นับซ้ำ)</p>
องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ	
<p>34. ร้อยละของเงินรายได้จากภายนอกรวมทั้งหมดต่อรายรับจริงทั้งหมด</p> <p><u>นิยามคำศัพท์</u></p> <p>รายได้จากภายนอก หมายถึง เงินที่หน่วยงานหาได้เองจากแหล่งเงินภายนอก (โดยไม่นับรวมเงินค่าหน่วยกิตและเงินอื่นๆ จากการลงทะเบียนของนิสิต ที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัย)</p> <p><u>เปลี่ยนสูตรในการคำนวณ</u></p> $\frac{\text{เงินรายได้จากภายนอก}}{\text{รายรับจริงทั้งหมด}} \times 100$	<p>34. ร้อยละของเงินรายได้สุทธิจากภายนอกรวมทั้งหมดต่อรายรับจริงทั้งหมด</p> <p><u>ปรับชื่อดัชนี</u></p> <p><u>เปลี่ยนนิยามคำศัพท์</u></p> <p>รายได้สุทธิจากภายนอก หมายถึง เงินที่หน่วยงานหาได้เองจากแหล่งเงินภายนอก (โดยไม่นับรวมเงินค่าหน่วยกิตและเงินอื่นๆ จากการลงทะเบียนของนิสิต หรือที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัย) จากคำนิยามศัพท์ในระเบียบเงินรายได้ โดยรายได้จากภายนอกครอบคลุมทั้งหมด ยกเว้น ข้อ 6.2 รายได้เงินบำรุงมหาวิทยาลัย และเงินค่าธรรมเนียมการศึกษา</p> <p>ประเภทและการใช้เงินรายได้</p> <p>ข้อ 6 ประเภทเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 6.1 เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้มหาวิทยาลัยตามความเหมาะสมเป็นรายปี 6.2 เงินบำรุงมหาวิทยาลัย และเงินค่าธรรมเนียมการศึกษา 6.3 เงินรายได้จากการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพิเศษ (เป็นยอดที่ได้รับจัดสรร) 6.4 เงินรายได้จากการบริหารงาน 6.5 เงินที่ได้จากการประยุกต์และบริการวิชาการ 6.6 เงินรายได้จากโครงการพัฒนาวิชาการ 6.7 เงินอุดหนุน 6.8 เงินรายได้จากค่าลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร 6.9 รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการร่วมลงทุน หรือการลงทุนจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย 6.10 รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากที่ราชพัสดุ หรือการจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุ ซึ่งมหาวิทยาลัยปกครองดูแล ใช้หรือจัดหาประโยชน์ 6.11 เงินทุนการศึกษาและเงินบริจาคอื่น ๆ 6.12 เงินกองทุนขอยอดเงินต้นที่รัฐบาลหรือมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นสำหรับมหาวิทยาลัยและรายได้หรือผลประโยชน์จากกองทุนดังกล่าว 6.13 เงินรับฝาก 6.14 รายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่น <p><u>เปลี่ยนสูตรในการคำนวณ</u></p> $\frac{\text{เงินรายได้สุทธิจากภายนอก}}{\text{รายรับจริงทั้งหมด}} \times 100$

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
<p>35. ร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนบุคลากรทุกประเภทต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมดภายในคณะ.</p> <p>นิยามคำศัพท์</p> <p>ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนของบุคลากรทุกประเภทจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ตามที่ได้รับจากคั่นสังกัด และค่าตอบแทนของบุคลากรทั้งหมดต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมด (ไม่รวมเงินเดือนบุคลากรที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ เงินเดือนของบุคลากรในการบริหารจัดการหอพัก โรงพยาบาล เป็นต้น และไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว/รายวันจาก โครงการ) โดยคิดรวมทั้งงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้</p> <p>สูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนของบุคลากรทุกประเภท}}{\text{ค่าใช้จ่ายทั้งหมดภายในคณะ}} \times 100$	<p>35. ร้อยละของค่าใช้จ่ายงบบุคลากรทุกประเภทต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมดภายในคณะ</p> <p>ปรับข้อดัชนี</p> <p>เปลี่ยนนิยามคำศัพท์</p> <p>งบบุคลากร หมายถึง รายจ่าย (คิดรวมทั้งงบประมาณแผ่นดิน และเงินรายได้) ที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าจ้างชั่วคราวรายเดือน หมายถึง เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยตามสัญญาจ้างเป็นรายเดือน 2. ค่าจ้างตามสัญญาพนักงานหมายถึงเงินที่จ่ายให้พนักงานมหาวิทยาลัยตามคำสั่งมหาวิทยาลัยให้เป็นพนักงานเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 3. ค่าจ้างชั่วคราวรายวัน หมายถึง เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างชั่วคราวในการอนุวัติการจ่ายค่าจ้างเฉพาะวันปฏิบัติงาน 4. ค่าประกันสังคม หมายถึง เงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในส่วนของนายจ้าง 5. เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง เงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานเงินรายได้ส่วนของนายจ้าง 6. เงินขึ้นขั้น หมายถึง เงินขึ้นขั้นที่ตั้งสำรองไว้ เพื่อขึ้นขั้นลูกจ้าง และพนักงานตามกำหนด 7. ค่าตอบแทนทุกประเภทที่บุคลากรได้รับประจำทุกเดือน เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินสมนาคุณประจำตำแหน่ง ฯลฯ <p>เปลี่ยนสูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{ค่าใช้จ่ายงบบุคลากรทุกประเภท}}{\text{ค่าใช้จ่ายทั้งหมดภายในคณะ}} \times 100$ <p>เปลี่ยนข้อความตัวอย่างการคำนวณ : จากค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน เป็นงบบุคลากร</p>
<p>36. ร้อยละของเงินเดือนบุคลากรประจำในสายสนับสนุนต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมดภายในคณะ</p> <p>สูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนของบุคลากรประจำสายสนับสนุน}}{\text{ค่าใช้จ่ายทั้งหมดภายในคณะ}} \times 100$	<p>36. ร้อยละของงบบุคลากรประจำในสายสนับสนุนต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมดภายในคณะ</p> <p>ปรับข้อดัชนี</p> <p>เปลี่ยนสูตรในการคำนวณ</p> $\frac{\text{ค่าใช้จ่ายงบบุคลากรประจำสายสนับสนุน}}{\text{ค่าใช้จ่ายทั้งหมดภายในคณะ}} \times 100$ <p>เปลี่ยนข้อความตัวอย่างการคำนวณ : จากค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน เป็นงบบุคลากร</p>
<p>37. ร้อยละของค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของส่วนกลางของคณะต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมด</p>	<p>37. ร้อยละของค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของส่วนกลางของคณะต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมด</p> <p style="text-align: center;">ไม่มีการแก้ไข</p>
<p>38. ค่าเสื่อมราคาของครุภัณฑ์และสิ่งปลูกสร้างทั้งหมดภายในคณะต่อจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า</p>	<p>38. ค่าเสื่อมราคาของครุภัณฑ์และสิ่งปลูกสร้างทั้งหมดภายในคณะต่อจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า</p> <p>ตัดนิยามศัพท์</p> <p>จำนวนชั่วโมงที่เปิดให้บริการ</p>
<p>39. ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต่อรายรับจริงทั้งหมด</p>	<p>39. ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต่อรายรับจริงทั้งหมด</p> <p>ปรับนิยามศัพท์</p> <p>ค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด หมายถึง งบหมวดงบบุคลากร ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค เงินอุดหนุน ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการกั้นเงิน</p>

ดัชนีประเมินฯ ปี 2548	ดัชนีประเมินฯ ปี 2549
	เหลือมีปี ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย และงบลงทุนรายปี (งบครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง) โดยไม่รวมค่าเสื่อมราคารายปี โดยคิดรวมทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ที่ใช้จ่ายจริง
องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ	
40. ประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพภายใน	40. ประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพภายใน ปรับหลักการและเหตุผล เพื่อพิจารณาระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในหน่วยงาน ที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการประกันคุณภาพอย่างทั่วถึง และต้องการให้ คณะวิชา ตรวจสอบหน่วยงานย่อยภายใน รวมถึงสังเกตเห็นว่าการประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานประจำ เพิ่มเติมข้อความในสรุปผลการประเมิน : ใช้เกณฑ์หน้า 12 ประกอบการพิจารณา
41. ร้อยละของแนวทาง/กิจกรรม/โครงการที่ได้รับการดำเนินงานตามที่ระบุไว้ ต่อจำนวนแผนพัฒนาทั้งหมดที่กำหนดไว้จากผลการตรวจสอบ/ประเมินคุณภาพภายใน (ในรอบปีที่ผ่านมา)	41. ร้อยละของแนวทาง/กิจกรรม/โครงการ ที่ได้รับการดำเนินงานตามที่ระบุไว้ต่อจำนวนแผนพัฒนาทั้งหมดที่กำหนดไว้จากผลการตรวจสอบคุณภาพภายใน (ในรอบปีที่ผ่านมา) เพิ่มข้อความในวิธีการเก็บข้อมูล / การเก็บข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล จากแผนงานที่นำเสนอหลังจากการตรวจประเมินตนเอง หรือ หน่วยงานภายในตรวจประเมินและจัดทำแผนปรับปรุงส่งมหาวิทยาลัยภายใน 3 เดือน อีกทั้งควรมีการรวบรวมขอมติที่ไม่สามารถดำเนินงานเสร็จในรอบปีที่ผ่านมาด้วย และการเสนอแผนปรับปรุงหน่วยงานควรจัดทำแผนข้ามปีได้