

สารบัญ

หน้า

เกณฑ์การประกันคุณภาพภายใน หน่วยงานสนับสนุน

1	วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร	1
2	การกำกับดูแล (ธรรมาภิบาล)	3
3	ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	5
4	การจัดการเชิงกลยุทธ์	8
5	นโยบายการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ	10
6	การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	13
7	การจัดการทรัพยากรทางการเงินและทางกายภาพ	18
8	ความสัมพันธ์และเครือข่ายภายนอก	23

เกณฑ์คุณภาพที่ 1 วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร (Vision, Mission and Culture)

1.1	ผู้นำองค์กรมั่นใจว่าวิสัยทัศน์และพันธกิจตรงกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยความต้องการและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น อาจได้มาจากการสำรวจ การสัมภาษณ์หรือการประชุมกลุ่ม รวมถึงจาก กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
1.2	ผู้นำองค์กรให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรที่รวมถึงการสร้างคุณค่า ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมนี้จะช่วยส่งเสริมด้านพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของทั้งผู้นำและบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่องค์กรได้วางไว้
1.3	วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กรมีความชัดเจน เชื่อมโยงและนำไปปฏิบัติได้จริง โดยวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร ต้องชัดเจนในด้านนโยบาย แนวทางปฏิบัติ โครงการ/กิจกรรมและมีการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ อีกทั้งสามารถเชื่อมโยงกันได้ในทุกระดับ ทั้งนี้ผู้นำองค์กรและบุคลากรระดับผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในด้านพฤติกรรมอันพึงประสงค์
1.4	มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้ตรงกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยอาจได้มาจากการประชุม วางแผนกลยุทธ์ การปรับแก้วัฒนธรรมองค์กร ผลการปฏิบัติงานขององค์กร การประเมินและการตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร
1.5	วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงกระบวนการพัฒนาขององค์กร ได้รับการปรับปรุงเพื่อให้ตรงกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เกณฑ์คุณภาพที่ 1 – เกณฑ์ย่อย (Checklist)

1	วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร	1	2	3	4	5	6	7
1.1	P ผู้นำองค์กรมั่นใจว่าวิสัยทัศน์และพันธกิจตรงกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
1.2	P ผู้นำองค์กรให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรที่รวมถึงการสร้างคุณค่า ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร							

1	วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร		1	2	3	4	5	6	7
1.3	D	วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กรมีความชัดเจน เชื่อมโยงและนำไปปฏิบัติได้จริง							
1.4	C	มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้ ตรงกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
1.5	A	วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรม รวมถึงกระบวนการพัฒนา ขององค์กร ได้รับการปรับปรุงเพื่อให้ตรงกับความต้องการและ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
		ความคิดเห็นโดยรวม							

คำอธิบาย (Explanation)

วิสัยทัศน์อธิบายถึงว่า องค์กรต้องการมีรูปแบบอย่างไรในอนาคต เป็นการอธิบายถึงทิศทางของ องค์กรและสิ่งที่องค์กรต้องการจะเป็นในอนาคต ด้านพันธกิจนั้นอธิบายถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรและ สิ่งที่ต้องการตั้งใจจะไปให้ถึง ส่วนวัฒนธรรมองค์กรนั้นหมายถึงคุณค่าแห่งการแบ่งปัน ความเชื่อ บรรทัด ฐานทางสังคม (การอยู่ร่วมกัน) และการปฏิบัติต่อกันของคนในองค์กร ซึ่งทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจและ วัฒนธรรมองค์กรนี้ ต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์และกำหนด เป้าหมายกลยุทธ์และแนวนโยบายขององค์กร

คำถามวินิจฉัย (Diagnostic Questions)

- ☐ วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร อย่างไร
- ☐ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีบทบาทในการตั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรอย่างไร
- ☐ คุณค่าร่วม (shared value) ได้รับการตีความสู่การปฏิบัติอย่างไร
- ☐ การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร ทำอย่างไร
- ☐ มีวิธีการในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กรต่อบุคลากรทำอย่างไร
- ☐ จะมีวิธีการใดที่จะปรับให้วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
- ☐ ผู้นำองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการสื่อสารและเป็นตัวอย่างด้าน คุณค่าร่วม (shared value) อย่างไร

แหล่งข้อมูล (Sources of Evidence)

- ☐ วิทยาลัยฯ พันธกิจขององค์กร*
- ☐ ค่านิยมภายในหน่วยงาน*
- ☐ แผนกลยุทธ์
- ☐ การประชุมเพื่อทบทวนการบริหารองค์กร
- ☐ รายงานการประเมินและการตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ☐ การสำรวจ การสัมภาษณ์และประชุมแลกเปลี่ยนแนวคิด
- ☐ นโยบาย แนวทางปฏิบัติและโครงการ/กิจกรรมต่างๆ

เกณฑ์คุณภาพที่ 2 การกำกับดูแล (Governance)

- 2.1 ระบบกำกับดูแล คือการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลชุดต่างๆเพื่อกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ขององค์กรให้สอดคล้องกับสถาบัน เพื่อสร้างความมั่นใจในด้านความรับผิดชอบ ความยั่งยืน และความโปร่งใส ตลอดจนสามารถลดความเสี่ยงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบกำกับดูแลอาจรวมถึงแผนกลยุทธ์ แผนการเงินและการใช้ทรัพยากร แผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ข้อปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ข้อปฏิบัติด้านพฤติกรรมและจรรยาบรรณ การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เปิดเผยตรวจสอบได้ มีการรายงานและพร้อมรับการตรวจสอบ
- 2.2 การถ่ายทอดมติของคณะกรรมการกำกับดูแลไปสู่แผนปฏิบัติการ นโยบาย และแนวปฏิบัติ เพื่อดึงใช้ซึ่งมาตรฐานทางวิชาการ และรักษาระบบการกำกับดูแลที่ดี เพื่อสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ รวมทั้งปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- 2.3 มีการทบทวนระบบการกำกับดูแลขององค์กร ให้มีความยุติธรรม โปร่งใสและเป็นอิสระ
- 2.4 ระบบกำกับดูแลได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและมีการจัดการความเสี่ยงที่ดีขึ้น

เกณฑ์คุณภาพที่ 2 – เกณฑ์ย่อย (Checklist)

2	การกำกับดูแล	1	2	3	4	5	6	7
2.1	P ระบบกำกับดูแล คือการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลชุดต่างๆเพื่อกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ขององค์กรให้สอดคล้อง							

2	การกำกับดูแล		1	2	3	4	5	6	7
		กับสถาบัน เพื่อสร้างความมั่นใจในด้านความรับผิดชอบ ความยั่งยืนและความโปร่งใส ตลอดจนสามารถลดความเสี่ยงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
2.2	D	การถ่ายทอดมติของคณะกรรมการกำกับดูแลไปสู่แผนปฏิบัติการ นโยบาย และแนวปฏิบัติ							
2.3	C	มีการทบทวนระบบการกำกับดูแลขององค์กร							
2.4	A	ระบบกำกับดูแลได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและมีการจัดการความเสี่ยงที่ดีขึ้น							
		ความคิดเห็นโดยรวม							

คำอธิบาย (Explanation)

ระบบกำกับดูแล หมายถึง ระบบและกลไก ที่ควบคุมและรักษาสমดุลระหว่างผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ทั้งนี้ระบบกำกับดูแลมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ☐ มีบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลขององค์กร
- ☐ ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งด้านวิชาการและมีคุณภาพการศึกษา ผ่านการกำกับดูแลด้านวิชาการ โดยแบ่งคณะกรรมการออกอย่างชัดเจนระหว่างการกำกับดูแลขององค์กรและการกำกับดูแลด้านวิชาการ
- ☐ การมอบหมายหน้าที่ทางด้านการเงิน ทางวิชาการ และการบริหาร ให้แน่ใจว่าเป็นไปอย่างเหมาะสม ควรมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร มีการติดตามและทบทวนเป็นประจำ
- ☐ การกำกับติดตามความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ให้แน่ใจว่ามีกลยุทธ์เพื่อลดความเสี่ยง

คำถามวินิจฉัย (Diagnostic Questions)

- ☐ ระบบกำกับดูแลและโครงสร้างขององค์กรมีอะไรบ้าง
- ☐ เกณฑ์ในการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลชุดต่างๆ มีอะไร
- ☐ บทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำกับดูแลชุดต่างๆ คืออะไร

- ☐ องค์การและการกำกับดูแลด้านวิชาการมีความยั่งยืนอย่างไร
- ☐ การกำกับดูแลมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมอย่างไร
- ☐ การประเมินระบบกำกับดูแลและโครงสร้างระบบกำกับดูแล ทำอย่างไร
- ☐ วิธีการใดที่จะปรับปรุงระบบกำกับดูแลและลดความเสี่ยงขององค์กร

แหล่งของเอกสารและหลักฐาน

- ☐ แผน นโยบายและแนวปฏิบัติ
- ☐ โครงสร้างคณะกรรมการกำกับดูแล*
- ☐ เอกสารเชิญประชุม
- ☐ แผนจัดการความเสี่ยงขององค์กร*
- ☐ รายงานการตรวจสอบระบบกำกับดูแลและโครงสร้างระบบกำกับดูแล
- ☐ รายงานการประชุมต่าง ๆ

เกณฑ์คุณภาพที่ 3 ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ (Leadership and Management)

- 3.1 ผู้นำองค์กร มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ ด้วยการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การสื่อสาร และการรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน โดยการสั่งการ/มอบหมายงานทุกตำแหน่งต้องผ่านการกลั่นกรองและตัดสินใจภายใต้ระเบียบข้อบังคับ ของสถาบัน
- 3.2 ผู้นำองค์กร มีส่วนร่วมด้วยตนเองในการสื่อสารและให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสีย ในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน
- 3.3 สถาบันมีการทบทวน-ภาวะผู้นำและโครงสร้างการบริหารจัดการของสถาบัน ซึ่งการทบทวน ภาวะผู้นำอาจรวมถึง การทบทวนจากผู้นำระดับเดียวกัน การรายงานโดยตรงผ่านคณะกรรมการหรือผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

3.4 ภาวะผู้นำและโครงสร้างการบริหารจัดการของสถาบัน มีการปรับปรุงพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

เกณฑ์คุณภาพที่ 3 – เกณฑ์ย่อย (Checklist)

3	ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ		1	2	3	4	5	6	7
3.1	P	ผู้นำองค์กร มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ ด้วยการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การสื่อสาร และการรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน โดยการสั่งการ/มอบหมายงานทุกตำแหน่งต้องผ่านการกลั่นกรองและตัดสินใจภายใต้ระเบียบข้อบังคับของสถาบัน							
3.2	D	ผู้นำองค์กร มีส่วนร่วมด้วยตนเองในการสื่อสารและให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน							
3.3	C	สถาบันมีการทบทวน-ภาวะผู้นำและโครงสร้างการบริหารจัดการของสถาบันซึ่งการทบทวน ภาวะผู้นำอาจรวมถึง การทบทวนจากผู้นำระดับเดียวกัน การรายงานโดยตรงผ่านคณะกรรมการหรือผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา							
3.4	A	ภาวะผู้นำและโครงสร้างการบริหารจัดการของสถาบัน มีการปรับปรุงพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้							
		ความคิดเห็นโดยรวม							

คำอธิบาย (Explanation)

ผู้นำองค์กร คือผู้จัดการสูงสุดของสถาบัน ซึ่งโดยปกติจะประกอบด้วย คณะกรรมการบริหาร อธิการบดี รองอธิการบดี ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งตามข้อบังคับของสถาบัน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการนำพาสถาบันไปสู่การบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ตามโครงสร้างองค์กรและมาตรฐานภาระ

งานที่กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ บทบาทและความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการรายงานผลการดำเนินงาน

คำถามวินิจฉัย (Diagnostic Questions)

- ☐ สถาบันมีโครงสร้างการบริหารจัดการแบบใด
- ☐ โครงสร้างการบริหารจัดการ เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบันอย่างไร
- ☐ หน่วยงานแต่ละส่วนของสถาบันมีบทบาทและหน้าที่อย่างไร
- ☐ การได้มาซึ่งผู้นำองค์กร เป็นอย่างไร (ใช้การแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง)
- ☐ ผู้นำองค์กร ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียหลัก ในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน
- ☐ มีการประเมินภาวะผู้นำและโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างไร
- ☐ สถาบันมีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำและโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างไร

แหล่งข้อมูล (Sources of Evidence)

- ☐ แผนภูมิองค์กร
- ☐ มาตรฐานภาระงาน
- ☐ หนังสือสั่งการ / คำสั่งมอบหมายงาน
- ☐ แผนยุทธศาสตร์
- ☐ วิสัยทัศน์และพันธกิจ
- ☐ รายงานการประเมินภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ

4.4	A	กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์รวมทั้งตัวชี้วัดและเป้าหมายมีการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน							
		ความคิดเห็นโดยรวม							

คำอธิบาย (Explanation)

การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาการนำไปปฏิบัติและการประเมินผล เครื่องมือสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวัดผลงานเชิงดุลยภาพ (Balance scorecard) การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objectives) **การบริหารนโยบายสไตส์ญี่ปุ่น (Hoshin Kanri)** การวางแผนด้วยสถานการณ์ (Senario Planning) การวิเคราะห์ SWOT การพยากรณ์ และการวางแผนในอนาคตขององค์กร

ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร สิ่งที่จะผลกระทบคือสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร โดยองค์กรควรมีการตอบสนองความท้าทายและความเสี่ยงทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ตลอดจนวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบัน

คำถามวินิจฉัย (Diagnostic Questions)

- ☐ ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างไร
- ☐ เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเชิงกลยุทธ์คืออะไร
- ☐ แผนยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของสถาบันอย่างไร
- ☐ แผนการระยะยาวและระยะสั้นสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์อย่างไร
- ☐ ตัวชี้วัดที่ใช้ในการวัดและประเมินความสำเร็จของเป้าหมายเชิงกลยุทธ์คืออะไร
- ☐ การทบทวนการบริหารเชิงกลยุทธ์และเป้าหมายจะดำเนินการอย่างไร
- ☐ มีการพัฒนาอะไรบ้างเพื่อปรับปรุงการบริหารเชิงกลยุทธ์และเป้าหมายของสถาบัน
- ☐ เป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกับหลักการ Specific–Measurable–Achievable–Relevant–Time–bound (SMART) อย่างไร (กล่าวคือ เจาะจง วัดได้ สามารถบรรลุผล ความเกี่ยวข้องและกรอบเวลาที่ชัดเจน)

แหล่งข้อมูล (Sources of Evidence)

- ☐ แผนยุทธศาสตร์
- ☐ แผนงานประจำปีและแผนงาน
- ☐ รายงานเกี่ยวกับความสำเร็จของตัวชี้วัด / เป้าหมายหลักที่สำคัญ
- ☐ รายงานการประชุมการวางแผนกลยุทธ์
- ☐ รายงานการประชุมผู้บริหารและพนักงาน
- ☐ รายงานการตรวจสอบ

เกณฑ์คุณภาพที่ 5 : นโยบายด้าน การศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ (Policies for Education, Research and service)

5.1	การจัดทำระบบที่ใช้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องเข้ามาให้คำปรึกษา เข้ามาเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายเหล่านี้ นโยบายในที่นี้อาจจะรวมถึงจรรยาบรรณสำหรับการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ความอิสระทางวิชาการ การปกป้องมนุษย์และสัตว์ การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ความรับผิดชอบทางกฎหมายและทางการเงิน และการทำประโยชน์ให้กับสังคมของสถาบัน						
5.2	กระบวนการตรวจติดตามการดำเนินการตามนโยบาย มีการทำเป็นเอกสาร มีการสื่อสาร และมีการนำไปสู่การปฏิบัติ						
5.3	การทบทวนนโยบายด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ กลไกนี้อาจจะรวมถึง การทบทวนโดยบุคคลภายนอก การประเมินโดยบุคคลภายใน การประเมินโดยบุคคลภายนอก การตรวจสอบและการสังเกตการณ์โดยบุคคลอื่น ในการนี้ ควรกำหนดให้มีตัวชี้วัดประโยชน์ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย						
5.4	นโยบายด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ได้รับการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความมีประสิทธิภาพของสถาบันและตอบความต้องการและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						

เกณฑ์คุณภาพที่ 5 – เกณฑ์ย่อย (Checklist)

5	นโยบายการจัดศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ		1	2	3	4	5	6	7
5.1	P	การจัดทำระบบที่ใช้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ							

5.2	D	กระบวนการตรวจติดตามการดำเนินการตามนโยบาย มีการ ทำเป็นเอกสาร มีการสื่อสาร และมีการนำไปสู่การปฏิบัติ							
5.3	C	การทบทวนนโยบายด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการ วิชาการ							
5.4	A	นโยบายด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ได้รับการปรับปรุงพัฒนาเพื่อควมมีประสิทธิภาพของสถาบัน และตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย							
		ความคิดเห็นโดยรวม							

คำอธิบาย (Explanation)

นโยบาย คือ สิ่งที่สามารถใช้ในการตัดสินใจมากกว่าการระบุเป็นการเฉพาะเจาะจงว่า อะไรควรทำหรือไม่ควรทำ ซึ่งบ่อยครั้งจะถูกนำไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนการทำงานหรือหลักปฏิบัติ

แนวปฏิบัติ คือ สิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน บางครั้งแนวปฏิบัติจะถูกเขียนขึ้นเป็นกฎหรือคำอธิบายว่าอะไรควรทำอย่างไรหรือไม่ควรทำ

จรรยาบรรณ คือ หลักการและความคาดหวังที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลหรือองค์กรในการทำงานหรือในการทำภารกิจ

อิสระทางวิชาการ หมายถึง ควมมีอิสระของบุคลากร ผู้สอน นักวิจัย และ นักศึกษา ในการที่จะสอน เรียน แสวงหาความรู้ และวิจัย โดยคำนึงถึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย

นโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดการศึกษา หมายถึง วัตถุประสงค์และจุดประสงค์ของการจัดการศึกษา วิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และจุดประสงค์เหล่านั้น เครื่องมือที่ใช้วัดประสิทธิภาพของวิธีการเหล่านั้น อาจจจะรวมถึงปรัชญาการจัดการศึกษา ควมมีอิสระทางวิชาการ จรรยาบรรณ ปริมาณนักเรียน ขนาดของห้องเรียน วิธีการจัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน ระบบการคิด หน่วยกิต เงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา ฯลฯ

นโยบายการวิจัย แนวปฏิบัติ และจรรยาบรรณการวิจัย คือ การกำหนดทิศทางและ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กิจกรรมการวิจัย มาตรฐานและแนวปฏิบัติทางจริยธรรม หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยวิจัยและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมการวิจัยในสถาบัน ซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับนำสถาบันไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและความมุ่งหวังด้านการวิจัย

จรรยาบรรณด้านการวิจัย อาจจจะรวมถึง

- การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมในการทำวิจัย

- ☐ สิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบันและนักวิจัย
- ☐ สิทธิของสิ่งทดลองที่เป็นมนุษย์และสัตว์
- ☐ สิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของแหล่งทุน
- ☐ การรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูลการวิจัย บันทึกร และผลงาน
- ☐ การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflicts of interest)

การทำประโยชน์ให้สังคม เป็นบทบาทที่ถูกต้องหวังของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาและมีส่วนสำคัญในการสร้างชาติและกระตุ้นการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของทั้งเศรษฐกิจและสังคม พันธกิจที่ชัดเจนที่สุดของสถาบันอุดมศึกษาก็คือการผลิตแรงงานที่มีองค์ความรู้และงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยและสังคม การทำประโยชน์ให้สังคมโดยบุคลากร นักศึกษา และศิษย์เก่า อาจจะหมายถึง ด้านการพัฒนาประเทศ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านพัฒนาสังคมและวัฒนธรรม ด้านความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข ด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติและภาวะฉุกเฉิน ฯลฯ

คำถามวินิจฉัย (Diagnostic Questions)

นโยบายด้านการศึกษา

- ☐ นโยบายด้านการศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันอย่างไร
- ☐ นโยบายด้านการศึกษาถูกกำหนดและทบทวนอย่างไร มีผู้เกี่ยวข้องคือใคร
- ☐ นโยบายด้านการศึกษาถูกนำไปสู่การปฏิบัติและการจัดกิจกรรมอย่างไร
- ☐ นโยบายด้านการศึกษา ถูกถ่ายทอดไปสู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร

นโยบายด้านการวิจัย

- ☐ นโยบาย แนวปฏิบัติ และจรรยาบรรณด้านการวิจัยของสถาบัน คืออะไร
- ☐ นโยบาย แนวปฏิบัติ และจรรยาบรรณด้านการวิจัยถูกกำหนดขึ้นมาอย่างไร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร
- ☐ นโยบาย แนวปฏิบัติ และจรรยาบรรณด้านการวิจัยถูกสื่อสารออกไปสู่บุคลากร ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ และถูกประเมินอย่างไร
- ☐ นโยบาย แนวปฏิบัติ และจรรยาบรรณด้านการวิจัยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันอย่างไร

นโยบายด้านการบริการวิชาการ

- ☐ สถาบันมีบทบาทอย่างไรบ้างในการสร้างชาติและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

- ☐ สถาบันมีการทำประโยชน์อะไรสำคัญ ๆ ให้กับสังคมบ้าง และเกี่ยวข้องกับพันธกิจของสถาบันอย่างไร
- ☐ การทำประโยชน์เหล่านั้นมีการควบคุมและวัดอย่างไรบ้าง
- ☐ การทำประโยชน์เหล่านั้นเกิดประโยชน์ต่อสังคมและสถาบันอย่างไร

แหล่งข้อมูล (Sources of Evidence)

- ☐ นโยบาย แนวปฏิบัติ จรรยาบรรณด้านการจัดการศึกษา และความมีอิสระทางวิชาการ
- ☐ คู่มือของบุคลากร
- ☐ คู่มือของนักศึกษา
- ☐ นโยบาย แนวปฏิบัติ และจรรยาบรรณด้านการวิจัย
- ☐ ระเบียบและกฎในการทำวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา
- ☐ นโยบาย แนวปฏิบัติ และจรรยาบรรณด้านการบริการวิชาการ
- ☐ รายงานการทบทวน การตรวจสอบ และการประเมิน

เกณฑ์คุณภาพที่ 6 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management)

- 6.1 การวางแผนพัฒนาบุคลากร (แผนการสืบทอดตำแหน่ง การส่งเสริมเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น การจัดสรรตำแหน่ง การสิ้นสุดตำแหน่ง การเกษียณอายุราชการ) เพื่อตอบสนองตามความต้องการสำหรับการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ ทั้งนี้การวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว ควรครอบคลุมบุคลากรทั้งประเภทการจ้างแบบเต็มเวลา และแบบไม่เต็มเวลา โดยแผนดังกล่าวต้องสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถาบัน
- 6.2 การพิจารณากำหนดเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือก รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมและเสรีภาพทางวิชาการ เพื่อกำหนดตำแหน่ง การจัดสรรตำแหน่ง และการส่งเสริมเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น แล้วสื่อสารให้บุคลากรทราบ โดยมีระบบการกำหนดเกณฑ์ดังกล่าวสำหรับบุคลากรทุกประเภท

6	การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์		1	2	3	4	5	6	7
		ตำแหน่งที่สูงขึ้น แล้วสื่อสารให้บุคลากรทราบ โดยมีระบบการกำหนดเกณฑ์ดังกล่าวสำหรับบุคลากรทุกประเภท							
6.3	P	มีการระบุและกำหนดสมรรถนะต่าง ๆ รวมทั้งทักษะการเป็นผู้นำของบุคลากรทุกประเภท อย่างชัดเจนและเป็นระบบ							
6.4	D	มีการวินิจฉัยความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของบุคลากร และการจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว โดยกิจกรรมต่าง ๆ อาจรวมถึงทุนการศึกษา สัมมนา ประชุมวิชาการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาวิชาการ หลักสูตรออนไลน์ หรือเรียนรู้จากชุมชนแห่งการเรียนรู้ (community of practices)							
6.5	D	มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้รางวัล การเห็นคุณค่า และระบบพี่เลี้ยง เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนการเรียนรู้ การสอน การวิจัย และบริการวิชาการ							
6.6	C	การทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร นโยบาย แผนดำเนินงาน และโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้มั่นใจว่ามีความสอดคล้องและทันสมัยสำหรับการสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ							
6.7	A	การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร นโยบาย แผนดำเนินงาน และโครงการ/ กิจกรรมซึ่งสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ							
		ความคิดเห็นโดยรวม							

คำอธิบาย (Explanation)

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งคุณภาพของสถาบันการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำและบุคลากร จึงมีความสำคัญในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณความดี คุณสมบัติ และประสบการณ์ ซึ่งเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของงานและวัฒนธรรมองค์กร

สมรรถนะของผู้นำและบุคลากร ควรมีการจำแนกและประเมิน รวมทั้งจัดกิจกรรมฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติแก่บุคลากร นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ควรพิจารณาในการออกแบบและปฏิบัติงานในระบบการบริหารสมรรถภาพ ระบบค่าตอบแทนและการเห็นคุณค่า และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ เช่นเดียวกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

คำถามวินิจฉัย (Diagnostic Questions)

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

- ☐ อะไรคือสมรรถนะและคุณสมบัติของบุคลากร
- ☐ สมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงานอย่างไร
- ☐ อะไรคือความท้าทายที่สถาบันการศึกษาต้องเผชิญในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ เช่น การกระจายตัวของอายุ ความยากในการสรรหาบุคคล หรือการดึงดูดบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติตามต้องการ สถาบันการศึกษาจัดการกับความท้าทายเหล่านี้ได้อย่างไร
- ☐ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการมีคุณวุฒิระดับปริญญาโทและปริญญาเอกจำนวนเท่าไร
- ☐ มีการดำเนินงานตามนโยบายการจ้างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ
- ☐ มีการสร้างระบบพี่เลี้ยงและ/หรือการฝึกอบรมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการรุ่นใหม่อย่างไร
- ☐ มีระบบการวัดความพึงพอใจของบุคลากรต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร
- ☐ สัดส่วนบุคลากรต่อนักศึกษาถูกกำหนดมาอย่างไร
- ☐ อะไรคือ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ เสรีภาพทางวิชาการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ของบุคลากรสายวิชาการ ที่สามารถตรวจสอบได้
- ☐ อะไรคือตัวบ่งชี้สำหรับใช้วัดจำนวนและคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

การบริหารบุคคล

- ☐ มีการดำเนินการด้านแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างไร
- ☐ อะไรคือเกณฑ์ในการสรรหาและเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
- ☐ อะไรคือระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
- ☐ อะไรคือแผนบริหารจัดการตำแหน่งและการสืบทอดตำแหน่งสำหรับกองการเจ้าหน้าที่ (key appointment holders) ในด้านการเรียนการสอนและการวิจัย
- ☐ อะไรคือแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (the career development plan) สำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
- ☐ การวัดความพึงพอใจต่อนโยบายทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการเป็นอย่างไร
- ☐ อะไรคือนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในอนาคต
- ☐ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการมีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานอย่างไร
- ☐ อะไรคือตัวชี้วัดสำหรับใช้วัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

การฝึกอบรมและการพัฒนา

- ☐ ใครคือผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมและกิจกรรมพัฒนาสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
- ☐ อะไรคือแผนและกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา และการฝึกอบรมที่จำเป็นถูกกำหนดมาอย่างไร
- ☐ แผนการฝึกอบรมและพัฒนาสะท้อนถึงพันธกิจและวัตถุประสงค์ของสถาบันและหน่วยงานอย่างไร
- ☐ อะไรคือระบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงกลยุทธ์และเชิงเทคนิคของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
- ☐ อะไรคือตัวชี้วัดสำหรับใช้วัดความสำเร็จของกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งประสิทธิผล

- ☐ ร้อยละของการจัดสรรงบประมาณ สำหรับการฝึกอบรมของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งข้อมูล (Sources of Evidence)

- ☐ แผนอัตรากำลัง
- ☐ ข้อมูลของบุคลากรในด้านอายุ เพศ คุณสมบัติ อื่น ๆ
- ☐ แผนความก้าวหน้าทางอาชีพและแผนบริหารจัดการตำแหน่งและการสืบทอดตำแหน่ง
- ☐ เกณฑ์การคัดสรร
- ☐ การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม
- ☐ งบประมาณและแผนการฝึกอบรมและพัฒนา
- ☐ ระบบการทบทวนและประเมินผล
- ☐ ข้อเสนอแนะจากนักศึกษา
- ☐ โครงการการให้รางวัลและการเห็นคุณค่า
- ☐ ภาระงานของบุคลากร
- ☐ แผนภูมิโครงสร้าง
- ☐ นโยบายทรัพยากรมนุษย์
- ☐ คู่มือบุคลากร
- ☐ คำบรรยายลักษณะงาน
- ☐ สัญญาจ้างงาน

เกณฑ์คุณภาพที่ 7 : การจัดการทรัพยากรทางการเงินและทางกายภาพ (Financial and Physical Resources Management)

7.1 ระบบการวางแผน ดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุง ทรัพยากรทางการเงินของสถาบันเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการทางวิชาการของสถาบัน ขั้นตอนทางการเงินที่สำคัญควรเป็นไปตามข้อกำหนดและกฎระเบียบของสถาบัน การรายงานงบการเงินควรมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

- 7.2 ระบบการวางแผนการบำรุงรักษา การประเมิน และการปรับปรุงความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการอุปกรณ์ และเครื่องมืออื่น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ การบริหารและการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่ามีความเพียงพอและมีความสอดคล้อง
- 7.3 ระบบการวางแผนการบำรุงรักษา การตรวจสอบและการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้าน IT และโครงสร้างพื้นฐาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต การสำรองข้อมูล การรักษาความปลอดภัยและสิทธิการเข้าถึง ซึ่งได้รับการติดตั้งและสามารถใช้งานได้ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ตลอดจนมีการบริหารและการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่ามีอย่างเพียงพอ สอดคล้องและทันสมัย
- 7.4 ระบบการวางแผนการบำรุงรักษา การประเมิน และปรับปรุงแหล่งทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ทรัพยากรห้องสมุด เครื่องมือช่วยสอน ฐานข้อมูลออนไลน์ เป็นต้น เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ มีการจัดหาและดำเนินการ ตลอดจนมีการบริหารและการตรวจสอบแหล่งทรัพยากรเพื่อการศึกษาอยู่เสมอเพื่อให้มั่นใจว่ามีความเพียงพอ สอดคล้องและมีความทันสมัย
- 7.5 ระบบการวางแผน ดำเนินการ การประเมิน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัย และการเข้าถึงของคนที่มีความจำเป็นพิเศษได้รับการติดตั้งและดำเนินการ นโยบายและการปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมสุขภาพและความปลอดภัยควรเป็นไปตามข้อกำหนดของสถาบัน และระเบียบข้อบังคับ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนและการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและนักศึกษาเป็นสิ่งมีความสำคัญ

เกณฑ์คุณภาพที่ 7 – เกณฑ์ย่อย (Checklist)

7	การจัดการทรัพยากรทางการเงินและทางกายภาพ	1	2	3	4	5	6	7
7.1	P ระบบการวางแผน ดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุง ทรัพยากรทางการเงินของสถาบันเพื่อสนับสนุน D วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในด้าน C การศึกษา การวิจัย และการบริการทางวิชาการ A							
7.2	P ระบบการวางแผนการบำรุงรักษา การประเมิน และการ D ปรับปรุงความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการ C							

	A	อุปกรณ์ และเครื่องมืออื่น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ							
7.3	P D C A	ระบบการวางแผนการบำรุงรักษา การตรวจสอบและการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้าน IT และโครงสร้างพื้นฐาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต การสำรองข้อมูล การรักษาความปลอดภัยและสิทธิการเข้าถึง ซึ่งได้รับการติดตั้งและสามารถใช้งานได้ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ							
7.4	P D C A	ระบบการวางแผนการบำรุงรักษา การประเมิน และปรับปรุงแหล่งทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ทรัพยากรห้องสมุด เครื่องมือช่วยสอน ฐานข้อมูลออนไลน์ เป็นต้น เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ							
7.5	P D C A	ระบบการวางแผน ดำเนินการ การประเมิน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัย และการเข้าถึงของคนที่มีความจำเป็นพิเศษได้รับการติดตั้งและดำเนินการ							
		ความคิดเห็นโดยรวม							

คำอธิบาย (Explanation)

ทรัพยากรทางการเงินและทางกายภาพเป็นฮาร์ดแวร์ของสถาบันอุดมศึกษา การจัดหาทรัพยากรอย่างเพียงพอและสอดคล้อง มีความเกี่ยวข้องและทันสมัยเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสนับสนุนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและปลอดภัยในการเรียนการสอนและการวิจัย การจัดการที่มีประสิทธิภาพและการตรวจสอบทรัพยากรเหล่านี้จะช่วยให้มั่นใจได้ว่าความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียได้รับการตอบสนองอย่างดีและทรัพยากรต่าง ๆ ได้รับการบำรุงรักษาและใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามวินิจฉัย (Diagnostic Questions)

ทรัพยากรทางการเงิน

- ☐ นโยบายการเงิน ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติในการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบันมีความเกี่ยวข้องอย่างไร
- ☐ แผนกลยุทธ์และแผนการเงินมีความเชื่อมโยงกันอย่างไร
- ☐ มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการอย่างไร
- ☐ แหล่งทุนด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ได้มาจากไหน
- ☐ มีการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบบัญชี (Financial authority) อย่างไร
- ☐ ใครเป็นผู้แต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในและภายนอกเพื่อดำเนินการตรวจสอบบัญชี

สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพและโครงสร้างพื้นฐาน

- ☐ สิ่งอำนวยความสะดวก (เช่น ห้องเรียน ห้องสัมมนา ห้องปฏิบัติการ ห้องอ่านหนังสือ และห้องคอมพิวเตอร์) ตอบสนองความจำเป็นของนักศึกษาและบุคลากรอย่างไร
- ☐ สิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือในห้องปฏิบัติการมีอย่างเพียงพอ อย่างไร
- ☐ ห้องปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการด้านกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง อย่างไร
- ☐ เครื่องมือและเครื่องมือช่วยการสอนที่เพียงพอสำหรับนักศึกษาและพนักงาน อย่างไร
- ☐ โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกมีการบำรุงรักษา อย่างไร
- ☐ การปรับปรุงแผนให้ทันสมัยสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพและโครงสร้างพื้นฐาน อย่างไร

สิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานด้าน IT

- ☐ ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ตอบสนองต่อความจำเป็นด้านการศึกษาและการวิจัยมีอย่างเพียงพอ อย่างไร
- ☐ อะไรคือนโยบายสำหรับการเปลี่ยนหรือซ่อมบำรุงฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์
- ☐ การบำรุงรักษาส่งเสริมความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานด้าน IT อย่างไร
- ☐ การพัฒนาและปรับปรุงแผนสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานด้าน IT ให้ทันสมัย อย่างไร
- ☐ มี Wi-Fi ครอบคลุม และมีความกว้างของช่องสัญญาณ (bandwidth) เพียงพอตอบสนองความจำเป็นของนักศึกษาและบุคลากร อย่างไร

- ☐ ระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายมีความปลอดภัย อย่างไร
- ☐ คอมพิวเตอร์และเครือข่ายมีการป้องกันไวรัสและการเจาะระบบอย่างไร

ทรัพยากรเพื่อการศึกษา

- ☐ ห้องสมุดถูกใช้สนับสนุนสำหรับการศึกษาและการวิจัย อย่างไร
- ☐ การใช้บริการของห้องสมุด (สถานที่ เวลาการเปิดปิดของการให้บริการ) เป็นอย่างไร
- ☐ อะไรคืองบประมาณสำหรับการจัดซื้อหนังสือ ตำรา และการสมัครเป็นสมาชิกเพื่อรับฐานข้อมูลออนไลน์และวารสาร
- ☐ อะไรคือค่าบริการของห้องสมุดที่มีอยู่นั้นสนับสนุนการศึกษาและการวิจัยของสถาบัน

สภาพแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัย

- ☐ นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัยและแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรและนักศึกษา อย่างไร
- ☐ สถาบันมีพันธะสัญญาในการปกป้องสภาพแวดล้อมภายในสถาบันอย่างไร
- ☐ บุคลากรและนักศึกษามีส่วนร่วมในการฝึกซ้อมกรณีฉุกเฉิน เหตุเพลิงไหม้และความปลอดภัยหรือไม่ อย่างไร
- ☐ มีการกำหนดและการจัดสรรงบประมาณสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ที่มีความต้องการพิเศษ อย่างไร

แหล่งข้อมูล (Sources of Evidence)

- ☐ งบการเงินและรายงานทางการเงิน
- ☐ งบประมาณของหน่วยงาน
- ☐ เอกสารและการบันทึกทางการเงิน
- ☐ รายงานการตรวจสอบภายในและภายนอก
- ☐ แผนการพัฒนาและปรับปรุงวิทยาเขต
- ☐ รายการสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมืออุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ เป็นต้น
- ☐ การจองสิ่งอำนวยความสะดวก อัตราการใช้ เวลาการเปิดปิดการให้บริการ
- ☐ การบันทึกและการแผนการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน

- ☐ นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย
- ☐ แผนฉุกเฉินกรณีเกิดภัยพิบัติ
- ☐ ข้อเสนอแนะของนักศึกษาและบุคลากรของสถาบัน
- ☐ งบประมาณสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน
- ☐ หนังสือและการเป็นสมาชิกของฐานข้อมูลออนไลน์/วารสารของห้องสมุด

เกณฑ์คุณภาพที่ 8 : ความสัมพันธ์และเครือข่ายภายนอก (External Relations and Networks)

8.1	แผนสำหรับการสร้างความสัมพันธ์ เครือข่าย และความร่วมมือภายนอก ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน คู่ความร่วมมือและเครือข่าย อาจรวมถึง ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม สถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ ศิษย์เก่า หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคประชาชน(NGOs)
8.2	นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติ และข้อตกลง ที่สนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ เครือข่าย และความร่วมมือภายนอก ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ (MoU ข้อตกลงความร่วมมือหรือข้อตกลง หุ้นส่วนการดำเนินการ กฎบัตร ฯลฯ) เป็นเครื่องมือทั่วไปที่ถูกนำมาใช้จัดตั้งและคงไว้ซึ่งความร่วมมือและความสัมพันธ์ โดยที่สัญญาหรือข้อตกลงควรมีรายละเอียดที่สำคัญ เช่น ระยะเวลาความร่วมมือ รวมถึงเงื่อนไขและข้อปฏิบัติ และความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน
8.3	การทบทวนความสัมพันธ์ เครือข่าย และความร่วมมือภายนอก ที่ได้ดำเนินการร่วมกันมา
8.4	ความสัมพันธ์ เครือข่าย และความร่วมมือภายนอก ได้รับการปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน

เกณฑ์คุณภาพที่ 8 – เกณฑ์ย่อย (Checklist)

8	ความสัมพันธ์และเครือข่ายภายนอก	1	2	3	4	5	6	7
8.1	P แผนสำหรับการสร้างความสัมพันธ์ เครือข่าย และความร่วมมือภายนอก ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน							
8.2	D นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติ และข้อตกลง ที่สนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ เครือข่าย และความร่วมมือภายนอก ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ							
8.3	C การทบทวนความสัมพันธ์ เครือข่าย และความร่วมมือภายนอก ที่ได้ดำเนินการร่วมกันมา							

8.4	A	ความสัมพันธ์ เครือข่าย และความร่วมมือภายนอก ได้รับการปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน							
		ความคิดเห็นโดยรวม							

คำอธิบาย (Explanation)

ความสัมพันธ์ เครือข่าย และความร่วมมือภายนอก เป็นส่วนขยายของสถาบันอุดมศึกษา สิ่งเหล่านี้จัดเป็นทรัพยากรและความสามารถของสถาบัน ที่จะส่งเสริมให้สถาบันสร้างความได้เปรียบและเป็นการเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร ความร่วมมือเหล่านี้จะช่วยให้สถาบันบรรลุเป้าหมายในเชิงกลยุทธ์ เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ประโยชน์อาจจะรวมถึง ประสบการณ์ในการเรียนของนักศึกษา การเพิ่มจำนวนนักศึกษาออกไปสู่สถานประกอบการ การโอนย้ายหน่วยกิจ การปรับปรุงระบบและกระบวนการ การศึกษาแบบไร้พรมแดน การทำงานร่วมกันหรือจัดการศึกษาและการทำวิจัยร่วมกัน ฯลฯ

คำถามวินิจฉัย (Diagnostic Questions)

- ☐ การกำหนดเป้าหมายของการสร้าง ความสัมพันธ์ เครือข่าย และความร่วมมือภายนอกมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบัน อย่างไร
- ☐ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ประโยชน์อะไรจากความร่วมมือและเครือข่าย
- ☐ หุ่นส่วน และเครือข่าย มีวิธีการคัดเลือกอย่างไร
- ☐ อะไรเป็นเงื่อนไขที่ถูกใช้ เพื่อบริบท เลือก ประเมินผล และต่ออายุความร่วมมือ

แหล่งข้อมูล (Sources of Evidence)

- ☐ บันทึกข้อตกลง (MoU)
- ☐ สัญญาหุ้นส่วน/ข้อตกลง
- ☐ จดหมายแสดงความจำนง
- ☐ กฎบัตรศิษย์เก่า