

Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
C.2	ผลและกระบวนการจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตรต่อผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) และความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
C.2.4	มีการกำกับติดตามและประเมินผลของกระบวนการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา งานให้คำแนะนำและบริการนักศึกษา (student supports / services / advices) เพื่อให้ศึกษามีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามผลการเรียนรู้และศักยภาพทางอาชีพ	มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการสนับสนุนการเรียนรู้อย่างเพียงพอและครอบคลุมในทุกมิติ	3	กองพัฒนา นศ. กองกายภาพ กอง DT
C.5	ผลและกระบวนการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมเพื่อให้สอดคล้องหรือบูรณาการกับพันธกิจอื่นของสถาบัน			
C.5.1	มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกคณะ/สถาบันในการกำหนดหรือทบทวนทิศทางการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับพันธกิจอื่นของคณะ/สถาบัน หรือเพื่อ	1. มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอก มาวิเคราะห์ SWOT ทบทวนและกำหนดทิศทางการดำเนินงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่รวมถึงตัวชี้วัดเพื่อการขับเคลื่อน	4	กองส่งเสริมฯ

	Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
	<p>การพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมความเข้าใจหรือการสืบสานต่อยอดศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในด้านความเป็นนานาชาติ</p> <p>2. นอกจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้นำข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน โดยเฉพาะประเด็นของการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 และการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรต่าง ๆ มาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565</p>	<p>ใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากทั้งสองแห่งมาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนฯ เพิ่มเติม รวมถึงอาจพิจารณาเพิ่มผู้แทนจากทั้งสองแห่งในองค์ประกอบของคณะกรรมการบูรณาการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>2. นอกจากตัวชี้วัดเชิง “ปริมาณ” แล้ว เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาเชิงรุกมากขึ้น โดยเฉพาะการรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 และความ เป็นนานาชาติ มหาวิทยาลัยควรพิจารณาปรับหรือเพิ่มตัวชี้วัดในเชิง “คุณภาพ” ให้มากขึ้น</p>		

	Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
C.5.2	มีการกำกับดูแลและประเมินผลการ ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและ กระบวนการทำนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรมให้ตอบสนองทิศทางการ ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของ หน่วยงานและใช้ผลการประเมินใน การปรับปรุงกระบวนการหรือปรับ ทิศทาง	1. มีการกำกับดูแล ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมทุกไตรมาส พร้อม ปรับแผนหรือแนวทางการดำเนินงาน ให้เข้ากับสถานการณ์เพื่อผลักดันให้ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2. มีการสนับสนุนและผลักดันการ เข้าร่วมประกวดในระดับต่าง ๆ จนทำให้ได้รับรางวัลทางด้านทำนุ ศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง	มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาประเมินผลการดำเนินงาน ด้านทำนุศิลปวัฒนธรรมแยกตาม รายพื้นที่ เพื่อจะได้สามารถวิเคราะห์จุดเด่น แนวทาง เสริมจุดเด่น ประเด็นปัญหา และแนวทางแก้ไขเพื่อให้ การพัฒนาการดำเนินงานด้านทำนุศิลปวัฒนธรรม ของมหาวิทยาลัยทั้งในเชียงใหม่ แพร่ และชุมพร มี ความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของพื้นที่	4	
C.6	ผลและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล				
C.6.1	มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการ วางแผนอัตรากำลังของบุคลากร	1. มหาวิทยาลัยจัดทำแผนอัตรากำลัง สายวิชาการและสายสนับสนุน ระยะ 4 ปี (ปีการศึกษา 2563 – 2566)	มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาใช้ข้อมูลของสถาบัน การศึกษาคู่เทียบและคู่ความร่วมมือ มาประกอบ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดการพัฒนา หลักสูตรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย	4	กองแผนงาน

	Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
		<p>2. มีการใช้ข้อมูลมาประกอบการวางแผนอัตรากำลัง โดยในสายวิชาการ ได้แก่จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบันและหลักสูตรใหม่ที่วางแผนจะเปิดสอนในอนาคต จำนวนผู้สอนที่มีและจำนวนผู้สอนในปัจจุบัน จำนวนผู้สอนที่มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ สำหรับสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ภาระงาน จำนวนคน กรอบว่างของบุคลากรทุกประเภท บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ สัดส่วนอัตรากำลังสายวิชาการต่อสายสนับสนุน</p>			

	Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
		<p>3. นำข้อมูล เช่น แผนอุดมศึกษาระยะ 20 ปี อุตสาหกรรม S- curve แผนพัฒนามหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในการการมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัย กลุ่มที่ 2 รวมถึงการขับเคลื่อนสู่ความเป็นนานาชาติ มาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง</p>			
C.6.2	<p>มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนอัตรากำลังของบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการทบทวนและปรับปรุงอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของคณะ/สถาบัน</p>	<p>1. การกำกับ ติดตาม และดำเนินการ ด้านแผนอัตรากำลังโดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>2. มีการทบทวนและปรับปรุงข้อมูล แผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>	<p>มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาติดตามการดำเนินงานของ 2 คณะใหม่ที่เพิ่งจัดตั้งอย่างใกล้ชิด เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของอัตรากำลัง</p>	4	กองแผนงาน

	Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
		3. การจัดสรรอัตรากำลังตอบสนอง ต่อความจำเป็นทั้งในระดับคณะ และมหาวิทยาลัย			
C.6.3	มีการกำหนดสมรรถนะของ บุคลากรที่จำเป็นในการขับเคลื่อน พันธกิจต่าง ๆ ของคณะ/สถาบัน มีการติดตามประเมินสมรรถนะของ บุคลากร และใช้ผลการประเมินเพื่อ การปรับปรุงพัฒนาบุคลากร	1. มหาวิทยาลัยมีการกำหนด สมรรถนะของบุคลากรทั้ง สายวิชาการและสายสนับสนุน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะประจำ กลุ่มงาน (Functional competency) ที่กำหนดตามตำแหน่งหน้าที่ที่ ปฏิบัติ และสมรรถนะผู้บริหาร 2. มหาวิทยาลัยประเมินสมรรถนะ ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ โดยในการประเมินจะ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ การประเมิน ตนเอง และการประเมินโดย ผู้บังคับบัญชา	1. พิจารณาทบทวนกระบวนการในการประเมิน สมรรถนะที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพและ สมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมให้มี ความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 และความเป็น นานาชาติ เป็นต้น 2. พิจารณาทบทวนการกำหนดสมรรถนะของ บุคลากร รวมทั้งปรับเกณฑ์หรือคุณสมบัติของการ รับบุคลากร ที่สามารถสนับสนุนผลักดันการ ขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัยในการเข้าสู่การเป็น มหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 2 และความเป็นนานาชาติ	3	ฝ่าย HRD

	Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
		3. มหาวิทยาลัยใช้ผลการประเมินมา เป็นข้อมูลร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร			
C.6.4	มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการได้รับการพัฒนาของบุคลากร และใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการ วางแผนพัฒนาบุคลากร	1. มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) 2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้มาจากการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า 3 ระดับ ประกอบด้วย การ วิเคราะห์ระดับองค์กร ระดับตัวงาน (ผลการประเมินสมรรถนะ) และ ระดับบุคคล 3. มหาวิทยาลัยจัดทำแผนบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละ ปีงบประมาณ	1. พิจารณาทบทวนการใช้ข้อมูลและความจำเป็นต่าง ๆ เพื่อนำวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมใน ทุกพันธกิจสามารถสนับสนุนผลักดันการขับเคลื่อน ของมหาวิทยาลัยในการเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัย ในกลุ่มที่ 2 ตลอดจนผลักดันการบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย 2. ทบทวนการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดให้มีความ ท้าทาย เหมาะสม เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ในการออกแบบหัวข้อ รูปแบบกิจกรรม และ กลุ่มเป้าหมาย ที่ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายและ ตัวชี้วัดได้	3	ฝ่าย HRD

	Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
		4. มหาวิทยาลัยจัดหัวข้ออบรมตาม สมรรถนะของบุคลากรที่ยังไม่ผ่าน เกณฑ์ที่กำหนด			
C.6.5	มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนพัฒนาบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการ ปรับปรุงพัฒนาบุคลากร	1. มหาวิทยาลัยกำหนดให้คณะ กรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นผู้มี หน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้ บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเอง ตามแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) 2. การกำกับติดตามการดำเนินงาน ตามแผนรอบ 6, 9, และ 12 เดือน	ทบทวนระบบและกระบวนการที่ใช้ในการติดตาม ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด ตลอดจนการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในขั้นตอนการ ติดตามข้อมูลต่าง ๆ เพื่อที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์	3	ฝ่าย HRD
C.6.6	มีระบบการประเมินความดี ความชอบ ให้รางวัล ยกย่อง และ เพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากร ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสมกับทิศทาง	1. มหาวิทยาลัยมีการคัดเลือก บุคลากรดีเด่นทั้งสายวิชาการและ สายสนับสนุนเป็นประจำทุกปี	นำผลการประเมินกระบวนการยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้รางวัล สร้างขวัญกำลังใจ มาวิเคราะห์และ ปรับปรุงกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่น และร่วมแรงร่วมใจของบุคลากร	4	กองกลาง กองบุคคลฯ

	Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
	การพัฒนาของคณะ/สถาบัน และส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการดำเนินงานพันธกิจต่าง ๆ (Merit System)	<ol style="list-style-type: none"> 2. การประเมินความดีความชอบ เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์มหาวิทยาลัย 			
C.7	ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านกายภาพ				
C.7.1	มีการจัดหา บำรุงรักษา และประเมิน ผลการจัดหาและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอน และการฝึกปฏิบัติของผู้เรียน เพื่อให้มีความเพียงพอพร้อมใช้ทันสมัยและตอบสนองความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีผังแม่บทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาด้านกายภาพ โครงสร้างพื้นฐาน การจัดการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ 2. มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานกลางในการจัดหา บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ในการจัดการเรียน การสอน การฝึกปฏิบัติของผู้เรียน 3. มีการประเมินความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนด้านการเรียนการสอน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาทบทวนกระบวนการจัดเตรียมความพร้อมของอาคาร วัสดุอุปกรณ์และสถานที่ เพื่อการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับหลักสูตร ซึ่งมีความแตกต่างกัน ให้สามารถสนองการพัฒนาหลักสูตร มีความสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ และนโยบายของมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 2 2. พิจารณาการประเมินผลของห้องเรียนและสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนในเชิงคุณภาพ เพื่อสนองต่อคุณภาพและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	3	กองกายภาพฯ

	Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
			3. พิจารณาวิเคราะห์ผลในการให้บริการ อาคาร วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่อย่าง <u>เป็นระบบ</u> มีการวิเคราะห์ร่วมกันของหลักสูตร คณะและ <u>หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</u> เพื่อนำผลลัพธ์ไปพัฒนา ปรับปรุงตามความต้องการ ได้คุณภาพตาม เป้าหมาย		
C.7.2	มีการจัดหา บำรุงรักษา ให้บริการ และประเมินผลการจัดหา บำรุง รักษา และให้บริการวัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อให้มีความเพียงพอ พร้อมใช้ ทันสมัย และตอบสนอง ความต้องการจำเป็นของการจัด การเรียนการสอน และการพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนและ การบริหารจัดการพันธกิจต่าง ๆ	1. มีการจัดหาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อ สนับสนุนการเรียนการสอนและ การวิจัย ผ่านคณะกรรมการ กลั่นกรองโปรแกรมสำเร็จรูป 2. มีระบบอินเทอร์เน็ตให้บริการ 24 ชั่วโมง 3. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อ การบริหารจัดการพันธกิจต่าง ๆ เช่น การเรียนการสอน วิจัย บริการ วิชาการศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น	1. พิจารณาการวิเคราะห์ผลของการจัดหา การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ตอบสนองการบริหาร จัดการพันธกิจต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ 2. พิจารณาทบทวนการประเมินผลการให้บริการด้าน สารสนเทศให้ครอบคลุมทุกบริการตาม พันธกิจ 3. นำผลจากการประเมินระบบด้านเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาให้ตรงตาม ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ครบถ้วน	3	กอง DT

Criteria		Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
C.7.4	มีการจัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ศักยภาพ คุณภาพชีวิต สุขภาพ และ ความปลอดภัยของผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> มีนโยบายการเป็นมหาวิทยาลัย สีเขียว (Green University) ในการ พัฒนาด้านกายภาพ และโครงสร้าง พื้นฐานที่เอื้อต่อการจัดการเรียน การสอน มีการดำเนินงานด้านความ ปลอดภัยตามมาตรฐานความ ปลอดภัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการประเมินความพึงพอใจและนำ ผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนา เพื่อ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน 	<ol style="list-style-type: none"> พิจารณาวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เพื่อนำมากำหนดทิศทางการบริหาร จัดการสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมด้านการ เรียนรู้ ศักยภาพ คุณภาพชีวิต พิจารณากระบวนการดูแลและการจัดการ ด้านกายภาพอย่างเป็นระบบ และให้เป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยเลือกใช้ ให้ ครอบคลุมกับจำนวนภารกิจที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย และมีการวิเคราะห์ความเสี่ยง ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม 	4	กองพัฒนา นศ. กองกายภาพ
C.8	ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล และการตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
C.8.1	มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็น และความต้องการของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก คณะ/สถาบันอย่างเป็นระบบ	มหาวิทยาลัยจัดให้มีกระบวนการรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลายช่องทางตามประเภทของกลุ่ม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ol style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยและสวงานควรพิจารณาทบทวน ระบบการรับฟังความคิดเห็นผ่านการรับข้อ ร้องเรียนของทุกช่องทาง โดยกำหนดขั้นตอนให้มี <u>ความชัดเจน และคำนึงถึงผู้มีอำนาจในการ</u> <u>พิจารณาตัดสินใจเป็นหลัก รวมทั้งสื่อสาร</u> 	3	กองกลาง กองแผนงาน

	Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
			<p>ผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจตรงกันและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างครบถ้วน เพื่อให้การจัดการข้อร้องเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง ใช้เวลาดำเนินงานการที่เหมาะสม และมีการเก็บข้อมูลการร้องเรียนที่เป็นระบบ</p> <p>2. ด้วยวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ” มหาวิทยาลัยควรพิจารณาวิเคราะห์และระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในระดับนานาชาติ เช่น มหาวิทยาลัยคู่ความร่วมมือ บริษัทต่างชาติที่รับบัณฑิตเข้าทำงาน เป็นต้น เพื่อจัดให้มีการสำรวจความต้องการจำเป็น (needs) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มนี้อย่างเป็นระบบ</p> <p>3. ควรพิจารณาประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการที่นำมาใช้ในการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>		

	Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
C.8.2	มีการใช้ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งสารสนเทศอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Data Center) มีการนำข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมาประกอบการจัดทำ ทบทวน และปรับแผนกลยุทธ์ตามสถานการณ์ปัจจุบัน 	<ol style="list-style-type: none"> ควรพิจารณากำหนดระบบหรือกลไกที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แน่ใจว่า ข้อมูลที่อยู่ใน Data Center มีความเป็นปัจจุบัน ควรพิจารณาทบทวนและปรับประเภทของข้อมูลที่ต้องจัดเก็บให้ครอบคลุมกับบริบทของ มหาวิทยาลัย แผนกลยุทธ์และการบริหารจัดการ ในด้านต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในด้าน นานาชาติ มหาวิทยาลัยควรพิจารณานำข้อมูลของคู่เทียบในระดับนานาชาติ รวมถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงในระดับนานาชาติ มาประกอบการ จัดทำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อเสริม ความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย 	4	กองแผนงาน

	Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
C.8.3	มีกระบวนการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุง พัฒนา เพื่อผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติโดยใช้กลไกของ KPI ทั้งระดับส่วนงานและระดับบุคคล 2. มีการใช้ระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย (KPI Monitoring System) และระบบติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการสำคัญของมหาวิทยาลัย (MJU Strategic Gantt Chart) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรพิจารณาทบทวนการกำหนด KPI ให้สอดคล้องกับเป้าหมายจริงที่ต้องการบรรลุ 2. ด้วยบริบทของแต่ละส่วนงาน/หน่วยงานที่ต่างกััน มหาวิทยาลัยควรมีการวิเคราะห์ความสามารถในการส่งมอบผลผลิตตาม KPI ของแต่ละส่วนงาน/หน่วยงาน เพื่อให้สามารถกระจาย KPI ได้อย่างเหมาะสม และเกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด 3. เนื่องจากหลาย KPI มีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลของการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล มหาวิทยาลัยควรพิจารณากลไกที่กระตุ้นบุคลากรร่วมกันให้ข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์ 4. ควรพิจารณากำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อผลักดันให้การดำเนินงานตามตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยบรรลุตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด 	3	กองแผนงาน

Criteria		Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
C.8.4	มีกระบวนการสื่อสารข้อมูลสำคัญตามพันธกิจและกระบวนการสร้างความผูกพันกับบุคลากรและผู้เรียน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญอย่างเป็นระบบ	มหาวิทยาลัยใช้กระบวนการสื่อสารและกระบวนการสร้างความผูกพันกับบุคลากรและผู้เรียน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายและเป็นระบบ	ควรพิจารณาประเมินสัมฤทธิ์ผลของกระบวนการที่นำมาใช้สื่อสารและสร้างความผูกพันเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4	ฝ่ายสื่อสาร องค์กร กองส่งเสริมฯ กองพัฒนา นศ. กองกลาง
C.8.6	มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาทุกระดับในการพัฒนาปรับปรุง การบริหารและการดำเนินงานพันธกิจของคณะ/สถาบัน	มีการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในแต่ละระดับมาปรับปรุงการบริหารและการดำเนินงานตามพันธกิจของแต่ละระดับ โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบและติดตามการดำเนินงานทุก 6 เดือน	<ol style="list-style-type: none"> ควรพิจารณาปรับระยะเวลาในการติดตามการปรับปรุงการดำเนินงานตามผลการประเมิน เช่น เพิ่มการติดตามทุกไตรมาส รวมถึงกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือแนวทางช่วยเหลือในกรณีที่เกิดอุปสรรค เพื่อผลักดันให้การปรับปรุงแก้ไขสำเร็จตามแนวทางที่ระบุภายในระยะเวลาที่กำหนด ควรพิจารณาเชื่อมโยงผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ และกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการของส่วนงานและมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกันในภาพรวม เพื่อให้สามารถรองรับการประกันคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ที่ 	4	กองพัฒนา คุณภาพ

Criteria	Strengths	Area for Improvement	กรรมกา รประเมิน (Rating)	กอง/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
		มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ เนื่องจากเกณฑ์ AUN-QA ทั้ง Version 3.0 และ 4.0 มีความเกี่ยวข้องกับ ระบบ กลไก และการบริหารจัดการทั้งระดับส่วน งานและระดับมหาวิทยาลัย		

Sub-cri. ที่สำนักงานมหาวิทยาลัยรับผิดชอบ จำนวน 17 ตัว

1. Sub-cri. ที่ 2.4	Rating Score = 3	10. Sub-cri. ที่ 7.1	Rating Score = 3
2. Sub-cri. ที่ 5.1	Rating Score = 4	11. Sub-cri. ที่ 7.2	Rating Score = 3
3. Sub-cri. ที่ 5.2	Rating Score = 4	12. Sub-cri. ที่ 7.4	Rating Score = 4
4. Sub-cri. ที่ 6.1	Rating Score = 4	13. Sub-cri. ที่ 8.1	Rating Score = 3
5. Sub-cri. ที่ 6.2	Rating Score = 4	14. Sub-cri. ที่ 8.2	Rating Score = 4
6. Sub-cri. ที่ 6.3	Rating Score = 3	15. Sub-cri. ที่ 8.3	Rating Score = 3
7. Sub-cri. ที่ 6.4	Rating Score = 3	16. Sub-cri. ที่ 8.4	Rating Score = 4
8. Sub-cri. ที่ 6.5	Rating Score = 3	17. Sub-cri. ที่ 8.6	Rating Score = 4
9. Sub-cri. ที่ 6.6	Rating Score = 4		
รวมทั้งสิ้น (3+4+4+4+4+3+3+3+4+3+3+4+3+4+3+4+4) / 17 = 3.53			