

## รายงานสรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ประจำปีการศึกษา 2557

ระหว่างวันที่ 8-9 และ 11 ธันวาคม 2558

สภามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในการประชุม ครั้งที่ 7/2558 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2558 และครั้งที่ 8/2558 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2558 และคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาของ สกอ. ในการประชุมครั้งที่ 4/2558 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2558 และครั้งที่ 7/2558 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2558 มีมติเห็นชอบให้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชนำระบบประกันคุณภาพการศึกษาของที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (CUPT QA) มาปรับใช้แทนระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ สกอ. ตั้งแต่ปีการศึกษา 2557 เป็นต้นไป

ระบบ CUPT QA ของ ทปอ. ครอบคลุมการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร สาขาวิชา และมหาวิทยาลัย โดยในปีการศึกษา 2557 มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษา ดังนี้

### 1. การประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร

- องค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐานหลักสูตร ประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่ประกาศใช้เมื่อปี พ.ศ. 2548 และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 เน้นตรวจประเมินเชิงวิเคราะห์เอกสาร (Desktop Assessment) ไม่มีการเข้าเยี่ยมพื้นที่ โดยใช้ผู้ประเมินซึ่งเป็นอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยที่เป็นหรือเคยเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตร หรืออาจารย์ประจำหลักสูตร (ไม่จำเป็นต้องขึ้นทะเบียนผู้ประเมินของ ทปอ.) ทั้งนี้ ผู้ประเมินได้ตรวจประเมินผ่านระบบ STOU QA Online ระหว่างวันที่ 28 – 30 กันยายน 2558 เรียบร้อยแล้ว โดยมีผลการประเมินตามองค์ประกอบที่ 1 เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร มีหลักสูตรที่ “ผ่าน” จำนวน 33 หลักสูตร จากหลักสูตรที่เปิดสอนทั้งหมด 58 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 56.90

- องค์ประกอบที่ 2 เกณฑ์พัฒนาตามแนวทาง AUN QA ทุกหลักสูตรต้องได้รับการประเมินอย่างน้อย 1 ครั้งในรอบ 5 ปี สำหรับปีการศึกษา 2557 ยังไม่มีการประเมินโดยกรรมการฯ แต่ให้ทุกหลักสูตรทำรายงานประเมินตนเอง ตามเกณฑ์ AUN 1 - 15

### 2. การประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับสาขาวิชา

มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสาขาวิชา ระหว่างวันที่ 21 – 30 ตุลาคม 2558 สาขาวิชาละ 2 วัน ตามระบบ CUPT QA ของ ทปอ. โครงสร้างของรายงานการประเมินตนเอง ประกอบด้วย โครงร่างองค์กร (Organizational Profile, OP) และรายงานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้หลัก (Core Indicators) 14 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้เลือก (Selective Indicators) จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดย มสธ. มีการปรับเปลี่ยนตัวบ่งชี้หลักเฉพาะตัวบ่งชี้ C.2 จาก “ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ไ้ทำงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี” เป็น “ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้หน้าที่การงาน และ/หรือ ชีวิตประจำวัน” โดยมีคณะกรรมการประเมิน ระดับสาขาวิชา จำนวน 3 คนต่อสาขาวิชา เป็นผู้ประเมินที่มาจากภายนอกสาขาวิชาอย่างน้อยร้อยละ 50 สำหรับประธานฯ ต้องดำรงตำแหน่งรองคณบดี หรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป ทั้งที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันหรือดำรงตำแหน่งในอดีต ทั้งนี้ ผู้ประเมินทุกคนต้องขึ้นบัญชีผู้ประเมินระบบ CUPT QA

การประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับสาขาวิชา ใช้เกณฑ์การประเมิน 7 ระดับ เช่นเดียวกับ AUN QA เป็นการเปลี่ยนจากการ audit ตามข้อกำหนดของตัวบ่งชี้สู่ลักษณะที่เป็น assessment เป็นแนวทางประเมินผลการดำเนินงานเพื่อสาขาวิชา/มหาวิทยาลัยได้ทราบระดับคุณภาพที่ดำเนินการอยู่ และนำไปบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพสู่ระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การประเมินคุณภาพการศึกษาตามแนวทางของ CUPT QA ทั้งระดับสาขาวิชาและมหาวิทยาลัย พิจารณาผลการดำเนินงานย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี ทั้งปีการศึกษา ปีงบประมาณ และปีปฏิทิน ซึ่งครอบคลุมภารกิจหลักทั้ง 5 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และการพัฒนาองค์กร แต่เนื่องจากการประกันคุณภาพการศึกษาที่ผ่านมา ไม่มีการประเมินในระดับหลักสูตร ดังนั้น ข้อมูลย้อนหลังของตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ จึงเป็นข้อมูลในระดับสาขาวิชา/มหาวิทยาลัยเท่านั้น ในขณะที่ตัวบ่งชี้ของระบบ CUPT QA ส่วนใหญ่ เป็นการประเมินเชื่อมโยงผลการดำเนินงานตั้งแต่ระดับหลักสูตรมาเป็นผลการดำเนินงานระดับสาขาวิชา จึงส่งผลให้คะแนนในระดับสาขาวิชาหลายตัวบ่งชี้ยังไม่บรรลุค่าเป้าหมาย

สรุปผลการประเมิน ระดับสาขาวิชา เป็นดังนี้

ตารางสรุปคะแนนผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับสาขาวิชา ประจำปีการศึกษา 2557 (ที่ผ่านการการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2558)

ตัวบ่งชี้ที่	ชื่อตัวบ่งชี้	คะแนน											
		นต.	นศ.	มศ.	รศ.	วจ.	ศป.	ศษ.	ศศ.	พศ.	วส.	กส.	วท.
C1	อัตราการสำเร็จของนิสิตนักศึกษา (Success Rate)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
C2	ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในหน้าที่การงาน และ/หรือชีวิตประจำวัน	3	2	1	1	1	1	3	2	-	1	1	1
C3	คุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
C4	ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษามีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
C5	อาจารย์ประจำคณะที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
C6	อาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
C7	ผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
C8	อาจารย์ได้รับการพัฒนา	3	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2	3
C9	ร้อยละของหลักสูตรในคณะที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร	ไม่มีการคิดคะแนน											
C10.1	บทบาทและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย/กรรมการประจำคณะ	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3
C10.3	การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณบดี	3	3	2	1	3	2	4	3	4	3	3	3
C11	บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนา	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
C12	ความพึงพอใจของนักศึกษา	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
C13	การบริการวิชาการแก่สังคมของคณะและสถาบัน	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
C14	การส่งเสริมสนับสนุนศิลปะและวัฒนธรรม	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
S1	ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และศิษย์เก่า	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S2	ความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1
S3	จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S4	การบริหารของคณะ/สถาบันเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจและเอกลักษณ์ของคณะ/สถาบัน	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S5	อัตราการอบรมบุคลากรใหม่ (สายวิชาการ) ด้านการศึกษาทางไกล	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S6	อัตราการอบรมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นไปตาม Training Roadmap	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

หมายเหตุ จุดแข็ง/โอกาสในการพัฒนาของแต่ละตัวบ่งชี้ของแต่ละสาขาวิชาอยู่ในระบบ STOU QA Online สามารถดูได้จาก <http://qmis.stou.ac.th/stou2557/>

### 3. การประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับมหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ 8 – 9 และ 11 ธันวาคม 2558 ตามระบบ CUPT QA ของ ทปอ. โดยโครงสร้างของรายงานการประเมินตนเอง ประกอบด้วย โครงร่างองค์กร (Organizational Profile : OP) และรายงานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้หลัก (Core Indicators) 14 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้เลือก (Selective Indicators) จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ เช่นเดียวกับสาขาวิชา

ในการนี้ มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษา ดังนี้

- |  |                     |
|--|---------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชนศักดิ์ บ่ายเที่ยง<br>(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ)           | ประธานกรรมการ       |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ทวีศักดิ์ รูปสิงห์<br>(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ) | กรรมการ             |
| 3. อาจารย์ ดร.ธีรเวช ทิพย์สีแสง<br>(สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง)                | กรรมการ             |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร. มณฑิชา พุทชาคำ<br>(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช)                            | กรรมการและเลขานุการ |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตินันท์ เตชะคุปต์<br>(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช)                       | กรรมการและเลขานุการ |

#### สรุปผลการประเมิน ระดับมหาวิทยาลัย

##### ● จุดแข็งในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

1. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่คณาจารย์และบุคลากรสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน
2. บุคลากร ศิษย์เก่า และนักศึกษามีความผูกพันและภาคภูมิใจในความเป็น มสธ.
3. มหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้กับผู้ที่มีข้อจำกัดในระยะเวลาและสถานที่ ได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองได้ตรงกับความต้องการและสามารถนำไปพัฒนางานที่ทำ
4. ผู้บริหารมีแนวความคิดที่จะนำมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลตามวิสัยทัศน์
5. การเปิดโอกาสให้ผู้สนใจและนักศึกษาที่เรียน สัมฤทธิ์บัตร วุฒิบัตร และประกาศนียบัตร ได้เทียบโอนเข้าสู่หลักสูตรระดับปริญญาตรี
6. การมีชมรมนักศึกษาในทุกจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างศิษย์เก่า และศิษย์ปัจจุบัน

- จุดที่ควรพัฒนาในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

1. การให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงาน ด้วยการสื่อสารหลายๆ ช่องทาง และการให้ความสำคัญกับการสื่อสารสองทาง จะนำไปสู่วิสัยทัศน์แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยไปในทิศทางเดียวกัน
2. ควรมีการพัฒนาสื่อการเรียนที่หลากหลายรูปแบบ ทั้งแบบดั้งเดิมและ Digital เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาทางไกล ที่ว่า “เรียนได้ทุกที่ทุกเวลา”
3. ควรมีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan; IDP) ของคณาจารย์และบุคลากร จะทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ทบทวนขั้นตอนการติดต่อประสานงานในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ให้มีความกระชับ และรวดเร็วขึ้น
5. ทบทวนการให้ข้อมูลสำหรับผู้สนใจศึกษาที่ มสธ. ให้รับทราบแนวการเรียนการสอนก่อนเข้าการศึกษา เพื่อลดการออกกลางคันของนักศึกษา และเพิ่มอัตราการสำเร็จการศึกษา
6. การปรับระบบการทำงานของมหาวิทยาลัยที่ยืด ภาวะเปียบ/ขั้นตอนการดำเนินงานที่ซับซ้อน เช่น การส่งเสริม การแต่งตั้ง การพิจารณาให้ทุนอุดหนุนการวิจัย เป็นต้น
7. การจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ให้เกิดอย่างเป็นรูปธรรม จะช่วยส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานสากล

- จุดแข็ง (Strengths) / เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas of Improvement)

**ข้อค้นพบที่สำคัญจากการรายงานโครงสร้างองค์กร (OP)**

จากการสัมภาษณ์ในทุกฝ่ายยังมีความเข้าใจที่ยังไม่เป็นทิศทางเดียวกันในความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก รวมทั้ง แนวทางการนำมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

**ข้อค้นพบที่สำคัญรายตัวบ่งชี้**

**C.1 อัตราการสำเร็จการศึกษาของนิสิตนักศึกษา (Success Rate)**

ผลคะแนนการประเมิน 3

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การกำหนดค่าคาดหวังอัตราการสำเร็จการศึกษาในระดับหลักสูตร และระดับสาขาวิชา</li> <li>2. การจัดเก็บข้อมูลจำนวนนักศึกษาที่พ้นสภาพหรือลาออกในแต่ละปี จำแนกเป็นรายหลักสูตร จะทำให้ได้ข้อมูลในการวางแผนสำหรับการจัดการเรียนการสอน</li> <li>3. การวิเคราะห์อัตราการลาออกกลางคันทั้งในระดับหลักสูตร สาขาวิชา และมหาวิทยาลัย จะทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และสามารถวางแผนในการบริหารจัดการได้</li> </ol>

## C.2 ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในหน้าที่การงานและ/หรือชีวิตประจำวัน

### ผลคะแนนการประเมิน 2

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในหน้าที่การงานฯ ในระดับหลักสูตร จะทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>2. การตั้งค่าความคาดหวังในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในหน้าที่การงานและ/หรือชีวิตประจำวัน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จะทำให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้สอดคล้องตามความเป็นจริง</li> </ol>

## C.3 คุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

### ผลคะแนนการประเมิน 3

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเพิ่มช่องทางในการตอบแบบสอบถามจากผู้ใช้บัณฑิต จะทำให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรได้สอดคล้องกับความต้องการ</li> </ol>

## C.4 ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษามีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่

### ผลคะแนนการประเมิน 2

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมให้มีการตีพิมพ์เผยแพร่ของผลงานวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะระดับปริญญาเอกในวารสารวิชาการที่มีค่าน้ำหนักสูง</li> </ol>

## C.5 อาจารย์ประจำคณะที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

### ผลคะแนนการประเมิน 3

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีกลไก/กระบวนการสนับสนุนที่ชัดเจนที่ให้อาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอกสูงขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การแสดงค่าภาระงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำหลักสูตร (FTE) จะทำให้ทราบปริมาณงานของคณาจารย์และข้อจำกัด ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคณาจารย์เป็นรายบุคคล</li> <li>2. การกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Planning - IDP) สำหรับคณาจารย์ โดยเฉพาะด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก จะทำให้การพัฒนาคณาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>

## C.6 อาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

## ผลคะแนนการประเมิน 3

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
1. ร้อยละอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของหลักสูตรระดับปริญญาตรีและปริญญาโทสูงกว่าค่าคาดหวัง	1. การแสดงค่าภาระงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำหลักสูตร (FTE) ในแต่ละสาขาวิชา จะทำให้การบริหารกำลังคนและหลักสูตรทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. การมีกลไกส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความต่อเนื่องเพื่อเป็นแรงจูงใจแก่คณาจารย์

## C.7 ผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย

## ผลคะแนนการประเมิน 3

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	1. การกำหนดเป้าหมายในการทำผลงานวิชาการของอาจารย์ที่ชัดเจน จะส่งผลให้คณาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น 2. การกำหนดภาระงานของผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ให้มีการทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง จะทำให้มีผลงานทางวิชาการเพิ่มขึ้น

## C.8 อาจารย์ได้รับการพัฒนา

## ผลคะแนนการประเมิน 3

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	1. การมีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการ ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม จะสามารถเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

## C.9 ร้อยละของหลักสูตรในคณะผ่านเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร

## ผลคะแนนการประเมิน ไม่มีการคิดคะแนน

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	1. ปรับปรุงการดำเนินงานในระดับหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร 2558 ที่ สกอ. กำหนด

## C.10 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย

## C.10.1 บทบาทและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย/กรรมการประจำคณะ

## ผลคะแนนการประเมิน 3

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	1. การนำผลการประเมินฯ มาจัดทำแผนพัฒนา จะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## C.10.2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน

## ผลคะแนนการประเมิน 4

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	1. การนำผลการประเมินฯ มาจัดทำแผนพัฒนา จะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## C.11 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนา

## ผลคะแนนการประเมิน 3

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	1. การมีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายสนับสนุนไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม จะสามารถเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

## C.12 ความพึงพอใจของนักศึกษา

## ผลคะแนนการประเมิน 4

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
1. กิจกรรมอบรมเข้มเสริมประสบการณ์วิชาชีพ ทำให้เกิดความผูกพันต่อกัน ทั้งนักศึกษาและมหาวิทยาลัย	1. การสำรวจความพึงพอใจของนักศึกษา จำแนกเป็นรายหลักสูตร จะทำให้มีข้อมูลที่ชัดเจนในการปรับปรุง/พัฒนาบริการของมหาวิทยาลัยมากขึ้น (ตามเกณฑ์ย่อยของ AUN. 9, 10, 11 และ 15)

## C.13 การบริการวิชาการแก่สังคมของคณะและสถาบัน

## ผลคะแนนการประเมิน 4

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
1. มีนโยบายและวิธีการบริหารจัดการโครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	1. การขยายผลไปสู่บุคลากรกลุ่มอื่น จะส่งผลให้เกิดการริเริ่มโครงการใหม่ๆ เพิ่มขึ้น

## C.14 การส่งเสริมสนับสนุนศิลปะและวัฒนธรรม

## ผลคะแนนการประเมิน 3

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	1. การดำเนินงานโครงการ STOU Culture รวมทั้งมีการวิเคราะห์แนวโน้ม เพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งสามารถนำมารายงานใน SAR ในครั้งต่อไปได้

## S.1 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่า

## ผลคะแนนการประเมิน 3

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	1. การมีหน่วยงานหลักเพื่อทำหน้าที่ประเมินความพึงพอใจของศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิต และพัฒนาฐานข้อมูลศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยให้เป็นปัจจุบัน จะทำให้ได้ข้อมูลมาประกอบการพัฒนาองค์กรในอนาคต

## S.2 ความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร

## ผลคะแนนการประเมิน 2

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
1. มีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย	1. การมีหน่วยงานหลักเพื่อประเมินความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากรเป็นประจำทุกปี จะทำให้ได้ข้อมูลนำไปสู่การพัฒนา
	2. การรายงานผลการประเมินความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากรเป็นรายหลักสูตร จะทำให้ได้ข้อมูลตรงตามเกณฑ์ย่อยของ AUN. 13 และ 15

## S.3 จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

## ผลคะแนนการประเมิน 2

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	1. การให้คณาจารย์ได้รับงบประมาณต่อคนในการทำผลงานวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์ให้ครบทุกสาขาวิชา

S.4 การบริหารของคณะ/สถาบันเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจกลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของคณะ/สถาบัน

ผลคะแนนการประเมิน 3

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและคณะกรรมการทุกระดับในการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย 2. มีระบบการบริหารงานที่โปร่งใส ให้ประชาคมได้รับรู้นโยบายของมหาวิทยาลัยผ่าน Web Casting สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล	1. ควรกำหนดเป็นหัวข้องานวิจัยสถาบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยในแต่ละหลักสูตร

S.5 อัตราการอบรมบุคลากรใหม่ (สายวิชาการ) ด้านการศึกษาทางไกล

ผลคะแนนการประเมิน 1

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	1. การจัดทำและนำ Training Roadmap ไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาอาจารย์ใหม่

S.6 อัตราการอบรมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นไปตาม Training Roadmap

ผลคะแนนการประเมิน 1

จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
-	1. การจัดทำและนำ Training Roadmap ไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน