

คำอธิบายเพิ่มเติมตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (ต่อ)

QA NEWS ฉบับที่ 191 ได้นำเสนอคำอธิบายเพิ่มเติมตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันอุดมศึกษาของ สกอ. ปี พ.ศ. 2550 ไปแล้วส่วนหนึ่ง ฉบับนี้ขอนำเสนออีกส่วนหนึ่งต่อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.10 ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นเป็นไปตามเกณฑ์

คำอธิบายเพิ่มเติม

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนหรือรายรับหรือรายได้ที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.12 ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม กีฬา สุขภาพ ศิลปะและวัฒนธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมในระดับชาติหรือนานาชาติ

คำอธิบายเพิ่มเติม

รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านวิชาการ วิชาชีพ หมายถึง ผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพ ฯลฯ ที่ผ่านการแข่งขัน หรือได้รับการคัดเลือกในระดับชาติหรือนานาชาติ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.13 ร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาซึ่งมีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คำอธิบายเพิ่มเติม

การนับอาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาซึ่งมีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หากประจำอยู่ในสาขาหนึ่ง แล้วไปเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้กับอีกสาขาหนึ่งทั้งในระดับคณะและสถาบันสามารถนำมานับได้ แต่จะไม่นับหากเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรของสถาบันหนึ่ง และไปเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้อีกสถาบันหนึ่ง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 มีการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

คำอธิบายเพิ่มเติม

เกณฑ์มาตรฐานระดับ 2 มีการส่งเสริมให้สถาบันและองค์การนักศึกษาจัดกิจกรรมนักศึกษาให้ครบทุกประเภท โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการใน 5 ประเภท ดังนี้ 1) กิจกรรมวิชาการ 2) กิจกรรมกีฬาและการส่งเสริมสุขภาพ 3) กิจกรรมบำเพ็ญ

ประโยชน์และรักษาสิ่งแวดล้อม 4) กิจกรรมนันทนาการ 5) กิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

กิจกรรมกีฬาและการส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การจัดกลุ่มกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมกีฬาหรือกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และรักษาสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัดกลุ่มกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์หรือกิจกรรมรักษาสิ่งแวดล้อมจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

โดยนัยนี้ “และ” ในข้อความทั้ง 2 ข้อความ หมายถึง “และ/หรือ” นั่นเอง

เกณฑ์มาตรฐานระดับ 4 มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง

“อย่างต่อเนื่อง” หมายถึง นำผลการประเมินไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมทุกครั้งหลังการประเมิน

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 มีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์

คำอธิบายเพิ่มเติม

เกณฑ์มาตรฐานข้อ 6 มีระบบและกลไกส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐเอกชนและภาคอุตสาหกรรม

หมายถึง มีระบบและกลไกส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับองค์กรภายนอกไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน หรือภาคอุตสาหกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

โดยนัยนี้ “และ” ในเกณฑ์มาตรฐานข้อนี้หมายถึง “และ/หรือ” นั่นเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

คำอธิบายเพิ่มเติม

ให้นำจำนวนเงินที่มีการเห็นสัญญารับทุนในปีการศึกษาหรือปีงบประมาณหรือปีปฏิทินนั้น ๆ ไม่ใช่จำนวนเงินที่เบิกจ่ายจริง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

คำอธิบายเพิ่มเติม

การนำผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน **ไม่นับ** เป็นการนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ

การนับบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ **ให้นับเฉพาะ** บทความจากการวิจัย และนำไปตีพิมพ์เผยแพร่เท่านั้น โดย **ไม่นับซ้ำ** หากเผยแพร่หลายครั้ง และ **ไม่นับบทความ** ทางวิชาการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานวิจัย

งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ **ต้องเป็น** งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติเท่านั้น

ทรัพย์สินทางปัญญา หมายรวมถึง สิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตรทั้งภายในและต่างประเทศ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.5 ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ใน refereed journal หรือในฐานข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ

คำอธิบายเพิ่มเติม

บทความที่ได้รับการอ้างอิง หมายถึง บทความที่ถูกอ้างอิงโดยงานวิจัยของผู้อื่น หากมีการอ้างอิงทุกปี **ให้นับเป็นผลงานอ้างอิงได้ทุกปี** หากบทความดังกล่าวได้รับการอ้างอิงหลายครั้งในปีนั้น ๆ **ให้นับได้เพียงครั้งเดียวในปีนั้น**

หมายเหตุ การนับจำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ในตัวบ่งชี้ที่ 4.3 จำนวนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ในตัวบ่งชี้ที่ 4.4 และจำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงในตัวบ่งชี้ที่ 4.5 สกอ. ให้เลือกใช้ตามปีการศึกษา หรือปีงบประมาณ หรือปีปฏิทินก็ได้ แต่ต้องเป็นระบบเดียวกันทุกปี ที่ประเมิน **สำหรับ มจพ. กำหนดให้ใช้ตามปีการศึกษา**

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นกรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ

คำอธิบายเพิ่มเติม

การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง กิจกรรมหรือโครงการให้บริการแก่สังคมภายนอกสถาบันการศึกษา หรือเป็นการให้บริการที่จัดในสถาบันการศึกษาโดย **มีบุคคลภายนอกเข้ามาใช้บริการ**

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มจพ. โทร. 1105, 1123

ให้นับเฉพาะ การเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นวิทยากรที่อยู่ในแผนของสถาบัน และการเป็นกรรมการวิชาการ วิชาชีพ เป็นที่ปรึกษา ในหน่วยงานระดับชาติ ได้แก่ หน่วยงานราชการระดับกรมหรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือรัฐวิสาหกิจ หรือองค์การมหาชน หรือองค์กรกลางระดับชาติทั้งภาครัฐและเอกชน

ตัวบ่งชี้ 5.3 ร้อยละของกิจกรรมหรือโครงการบริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองของความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติและนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ

คำอธิบายเพิ่มเติม

การนับจำนวนกิจกรรมหรือโครงการบริการทางวิชาการและวิชาชีพในตัวบ่งชี้นี้ **ให้นับเฉพาะ** โครงการ หรือในกรณีที่มีโครงการได้ระบุกิจกรรมไว้ชัดเจน **ให้นับกิจกรรมแทนโครงการได้เฉพาะกรณี** ที่กิจกรรมเหล่านั้นได้กำหนดวัตถุประสงค์งบประมาณ ระยะเวลา เป้าหมายผู้เข้ารับบริการ และการประเมินกิจกรรมทุกกิจกรรมไว้ชัดเจน ทั้งนี้ สามารถ **นับซ้ำได้** ถ้าเป็นโครงการ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน

การสร้างทีมที่มีประสิทธิผล

1. **แบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร ความรู้** ถ้าทุกคนมีความเข้าใจต่อสิ่งที่ทำอยู่ต้องคิดกำลังเผชิญอยู่ พวกเขาก็คงอยากจะเข้ามาช่วยแก้ปัญหาด้วยความจริงใจมากขึ้น
2. **สร้างสมดุลระหว่างอิสรภาพกับแนวทางที่กำหนด** ผู้นำที่ดีควรให้โอกาสสมาชิกในทีมมีอิสระในการแก้ปัญหา ขณะเดียวกันก็ให้แนวทางที่เพียงพอว่าพวกเขาเหล่านั้นจะดำเนินการไปตามที่กำหนด
3. **ปลดปล่อยผู้คนจากแรงกดดัน** เมื่อทุกคนรู้สึกถึงอิสรภาพที่จะทำอะไรก็ได้ นอกเหนือจากกรอบความรับผิดชอบประจำวันที่มีอยู่ ความคิดสร้างสรรค์ก็จะเกิดขึ้น
4. **ดำเนินการอย่างมีสุขสนุกสนาน** สมาชิกในทีมต้องการความเป็นกันเองเพื่อทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ผู้บริหารต้องพยายามสร้างให้เกิดขึ้น
5. **ก่อให้เกิดความรู้สึกท้าทาย** เมื่อผู้บริหารและทีมงานสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันถึงสิ่งใหม่ท้าทายอย่างแท้จริงจะนำมาซึ่งความหมายใหม่ในชีวิต

ที่มา จาลักษณ์ ขุนพลแก้ว. “5 เคล็ดลับฉบับกระเป๋าสำหรับการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ”, Productivity Corner. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ปีที่ 9 ฉบับที่ 94, ม.ค. 2551, หน้า 5.