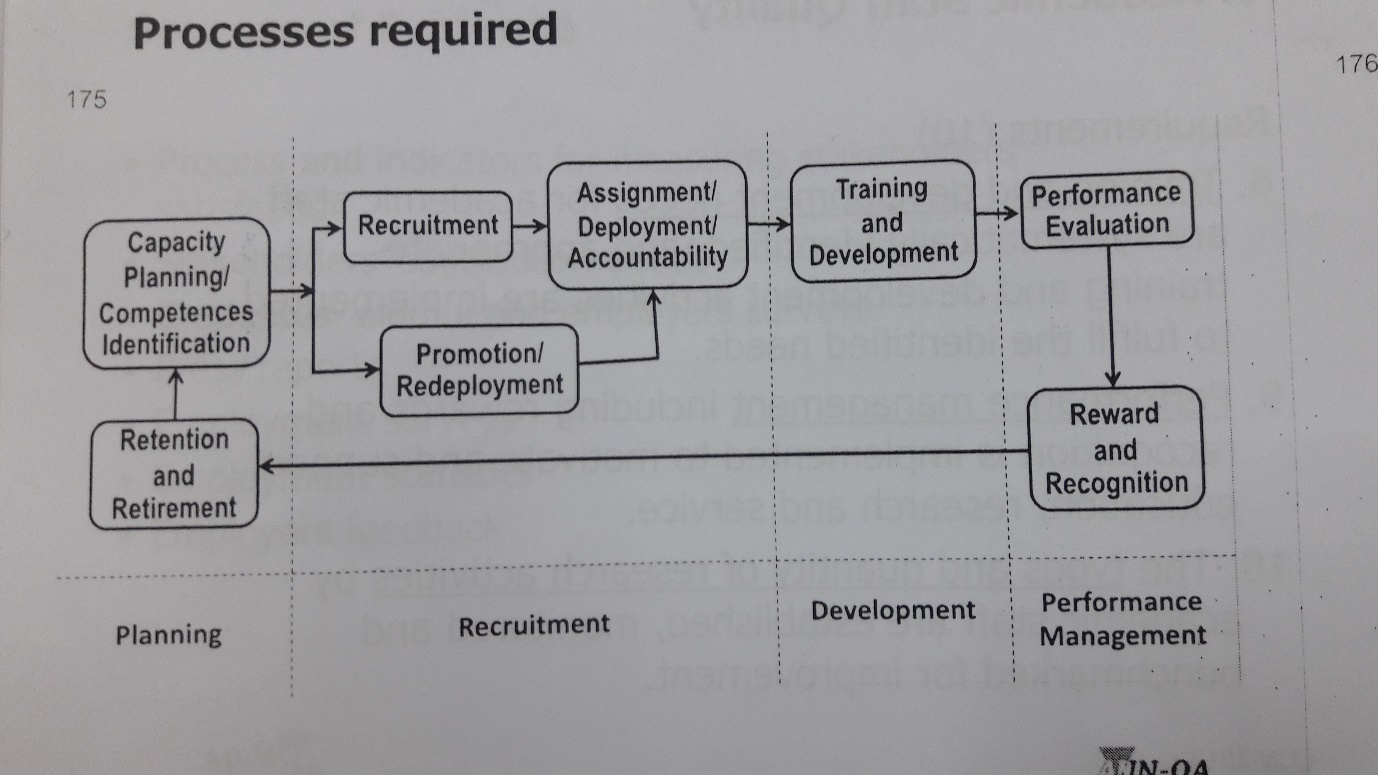
**Criterion 6. Academic Staff Quality**

6.1 Academic staff planning (considering succession, promotion, re-deployment, termination, and retirement) is carried out to fulfill the needs for education, research and service.

….both short-term and long-term planning of academic staff establishment or needs (ให้แสดงถึง including succession, promotion, re-deployment, termination, and retirement plans) are carried out to ensure that the quality and quantity of academic staff fulfil the needs for education, research and service…

Academic staff covers full-time and part-time professors, lecturers, and visiting teaching staff. หมายรวมถึงเฉพาะสายวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเท่านั้น….ให้แสดงแผนระยะสั้น (1-5 ปี) และแผนระยะยาว (6-10 ปี) ทั้งนี้แผนโดยละเอียดอาจแสดงไว้ในการอ้างอิง แต่แผนโดยสรุปให้แสดงไว้ใน SAR ให้ชัดเจน พร้อมทั้งบรรยายให้เห็นว่าในปีการศึกษา 2560 (ปีที่รับการประเมิน)ได้มีการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการที่มีอยู่และบริหารปริมาณของบุลากรสายวิชาการให้มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนรายวิชาและจำนวนนักศึกษาที่หลักสูตรต้องทำการเรียนการสอน การทำงานวิจัย และการให้บริการด้านอื่นๆ อย่างไร …



ตารางแสดงบุคลากรสายวิชาการของหลักสูตร (ข้อมูล ณ วันสิ้นปีการศึกษา 256.....)

| วุฒิการศึกษา | อ. | ผศ. | รศ. | ศ. | อ.พิเศษ | **รวม** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปริญญาตรี |  |  |  |  |  |  |
| ปริญญาโท |  |  |  |  |  |  |
| ปริญญาเอก |  |  |  |  |  |  |
| สูงกว่าปริญญาเอก |  |  |  |  |  |  |
| **รวม** |  |  |  |  |  |  |
| อายุคนเฉลี่ย |  |  |  |  |  |  |
| อายุงานเฉลี่ย |  |  |  |  |  |  |

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาในรอบ....ปี (ตั้งแต่มีการเปิดหลักสูตรมา หรือ 5 ปีที่ผ่านมา)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ตำแหน่งวิชาการ | 2556 | | 2557 | | 2558 | | 2559 | | 2560 | |
|  | คงอยู่ | ออก | คงอยู่ | ออก | คงอยู่ | ออก | คงอยู่ | ออก | คงอยู่ | ออก |
| อาจารย์ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| รองศาสตราจารย์ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **รวม** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

นำข้อมูลจากตารางมาทำกราฟเส้นของบุคลากรสายวิชาการคงอยู่ พร้อมแสดงแนวโน้ม

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Identify Gaps 6.1 Academic staff planning (considering succession, promotion, re-deployment, termination, and retirement) is carried out to fulfill the needs for education, research and service. | | | | |
| Approach | Deploy | Results | Improvement | Evidence |
|  |  |  |  |  |

……นำผลจากตารางการวิเคราะห์ GAPs มาบรรยายว่าสิ่งที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ดีขึ้นคืออะไร ทั้งนี้อาจจะต้องทำการปรับที่กระบวนการดำเนินงานทั้งระบบหรือบางส่วน / ปรับที่ผู้รับผิดชอบ / ปรับที่วิธีการถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติ / ปรับที่การกำกับติดตาม / หรือปรับจุดอื่นๆก็ได้ที่เห็นว่าเป็นจุดอ่อน (what) จะทำการปรับปรุงอย่างไรด้วยวิธีการใด (how) จะทำการปรับปรุงเมื่อใด (when) เพื่อให้ได้ผลดำเนินงานที่ดีขึ้นตามที่กำหนดไว้ / เป้าหมายในปีถัดไปในเรื่องนั้น (ควรระบุให้เห็นชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการจะได้ในปีถัดไปคืออะไร)......

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การประเมินตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6.1 Academic staff planning (considering succession, promotion, re-deployment, termination, and retirement) is carried out to fulfill the needs for education, research and service. |  |  |  |  |  |  |  |

6.2 Staff-to-student ratio and workload are measured and monitored to improve the quality of education, research and service.

ตารางแสดงข้อมูลอาจารย์ในระดับหลักสูตร (ปีการศึกษา 256.....)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภท | ชาย | หญิง | รวม | | จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก | จำนวนอาจารย์ที่คุณสมบัติเทียบเท่าปริญญาเอก |
| จำนวน(ราย) | FTEs |
| ศาสตราจารย์ |  |  |  |  |  |  |
| รองศาสตราจารย์ |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ |  |  |  |  |  |  |
| อาจารย์ |  |  |  |  |  |  |
| อาจารย์ Part-Time |  |  |  |  |  |  |
| อาจารย์พิเศษ(Visiting professors/lecturers) |  |  |  |  |  |  |
| **รวม (คน)** |  |  |  |  | **(ร้อยละ........)** |  |

ตารางแสดงข้อมูลสัดส่วนนักศึกษาต่ออาจารย์ของหลักสูตร (Staff-to-student Ratio)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ปีการศึกษา | FTEs รวมของอาจารย์ | FTEs รวมของนักศึกษา  (รวม 3 ภาคการศึกษา) | สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา  Staff-to-student Ratio |
| 2560 |  |  | 1 : ………. |
| 2559 |  |  |  |
| 2558 |  |  |  |
| 2557 |  |  |  |
| 2556 |  |  |  |

นำข้อมูลสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษามาทำกราฟเส้น และแสดงแนวโน้ม

ตารางแสดงข้อมูลการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ (Research Activities)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปีการศึกษา | Types of Publication | | | | Total | No. of Publications Per Academic Staff |
| In-house / Institutional | National | Regional | International |
| 2560 |  |  |  |  |  |  |
| 2559 |  |  |  |  |  |  |
| 2558 |  |  |  |  |  |  |
| 2557 |  |  |  |  |  |  |
| 2556 |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Identify Gaps 6.2 Staff-to-student ratio and workload are measured and monitored to improve the quality of education, research and service. | | | | |
| Approach | Deploy | Results | Improvement | Evidence |
|  |  |  |  |  |

……นำผลจากตารางการวิเคราะห์ GAPs มาบรรยายว่าผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในปีการศึกษา 256... (ปีที่รับการประเมิน)เป็นอย่างไร ส่งผลต่อการทำงานของอาจารย์ตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่...มีจุดอ่อนที่หลักสูตรมองเห็นได้คืออะไร / สิ่งที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ดีขึ้นคืออะไร... ทั้งนี้หลักสูตรเห็นว่าจะปรับกระบวนการบริหารจัดการอย่างไรเพื่อให้ workload ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านอื่นๆ ของอาจารย์มีสัดส่วนที่เหมาะสม / หรือให้เป็นไปตามเกณฑ์ค่า FTEs กลุ่มวิชาที่ สกอ. กำหนด...และเป้าหมายในปีถัดไปในเรื่องนั้น (ควรระบุให้เห็นชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการจะได้ในปีการศึกษาถัดไปคืออะไร)......

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การประเมินตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6.2 Staff-to-student ratio and workload are measured and monitored to improve the quality of education, research and service. |  |  |  |  |  |  |  |

6.3 Recruitment and selection criteria including ethics and academic freedom for appointment, deployment and promotion are determined and communicated.

….บรรยายให้เห็นว่า การรับสมัครและการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการมีการใช้ระบบคุณธรรม (merit system) ที่เน้นความรู้ความสามารถในด้านการสอน การวิจัยและการให้บริการ มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการอย่างไร มีกระบวนการรับสมัครอย่างไร (Flow chart) (อาจแสดงตารางให้เห็นว่าในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาหลักสูตรมีการรับบุคลากรสายวิชาการเพิ่มขึ้นปีละกี่คน ด้วยเหตุผลอะไร เช่น ทดแทนผู้ลาออก เกษียณอายุ หรือจำนวนผู้เรียนเพิ่มขึ้น เป็นต้น เป็นไปตามแผนจำนวนบุคลากรหรือไม่) เช่นเดียวกันกับการสนับสนุนให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ หลักสูตร/คณะมีวิธีการอย่างไร มีกระบวนการหรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งอย่างไร (Flow chart) (อาจแสดงตารางให้เห็นว่าในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาบุคลากรของหลักสูตรได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการกี่คน เป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากรหรือไม่)….

…..บรรยายให้เห็นว่ากฎ ข้อบังคับ และความสัมพันธ์ของบุคลากรสายวิชาการ ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน (well defined) และมีการสื่อสารให้เป็นที่รับรู้ เข้าใจ นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไร...(what & how)…

…..หลักสูตรมีการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบคุลากรสายวิชาการให้ตรงกับคุณสมบัติ ประสบการณ์ และความถนัดอย่างไร (อาจแสดงตารางให้เห็นว่าอาจารย์ในหลักสูตรแต่ละท่านมีคุณสมบัติ ประสบการณ์ ความถนัด อะไร และได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สอนในวิชาอะไร ทำวิจัยเรื่องอะไร ให้บริการอื่นอะไรบ้าง เพื่อแสดงให้เห็นความสอดคล้องในคุณสมบัติส่วนบุคคล กับงานที่มอบหมายให้ทำ).....

……บุคลากรสายวิชาการทั้งหมดของหลักสูตรมีความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตรอย่างไรบ้าง มีการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อ 2 ภาคส่วนนี้อย่างไรภายใต้ความมีเสรีทางวิชาการ (academic freedom) และจรรยาบรรณวิชาชีพ (professional ethics)…..

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Identify Gaps 6.3 Recruitment and selection criteria including ethics and academic freedom for appointment, deployment and promotion are determined and communicated. | | | | |
| Approach | Deploy | Results | Improvement | Evidence |
|  |  |  |  |  |

……นำผลจากตารางการวิเคราะห์ GAPs มาบรรยายว่าผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในปีการศึกษา 256...ในเรื่องของ recruitment and selection criteria including ethics and academic freedom for appointment, deployment and promotion are determined and communicated. (ปีที่รับการประเมิน) เป็นอย่างไร ส่งผลต่อการทำงานของอาจารย์ตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่...มีจุดอ่อนที่หลักสูตรมองเห็นได้คืออะไร / สิ่งที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ดีขึ้นคืออะไร... ทั้งนี้หลักสูตรเห็นว่าจะปรับกระบวนการบริหารจัดการอย่างไรเพื่อให้อาจารย์มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น...และเป้าหมายในปีถัดไปในเรื่องนั้น (ควรระบุให้เห็นชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการจะได้ในปีการศึกษาถัดไปคืออะไร)......

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การประเมินตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6.3 Recruitment and selection criteria including ethics and academic freedom for appointment, deployment and promotion are determined and communicated. |  |  |  |  |  |  |  |

6.4 Competences of academic staff are identified and evaluated.

…..แสดงให้เห็นถึงสมรรถะของบุคลาการสายวิชาการของหลักสูตรในเรื่องต่อไปนี้ และแต่ละเรื่องสามารถวัดและประเมินได้อย่างไร (อาจบรรยายถึงกระบวนการทวนสอบของหลักสูตรที่ได้จัดทำขึ้นในแต่ละหัวข้อว่าทำอย่างไร)....

1. Design and deliver a coherent teaching and learning curriculum. ออกแบบและจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกัน
2. Apply a range of teaching and learning methods and select most appropriate assessment methods to achieve the expected learning outcomes. ใช้วิธีการเรียนการสอน และเลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้
3. Develop and use a variety of instructional madia. พัฒนาและใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย
4. Monitor and evaluate their own teaching performance and evaluate courses they deliver. กำกับติดตาม และประเมินการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้สอนอย่างไร และประเมินหลักสูตรอย่างไร
5. Reflect upon their own teaching practices. ข้อมูลที่ได้จากแนวทางการสอนเป็นอย่างไร
6. Conduct research and provide services to benefit stakeholders. การทำการวิจัยและให้บริการเพื่อประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Identify Gaps 6.4 Competences of academic staff are identified and evaluated. | | | | |
| Approach | Deploy | Results | Improvement | Evidence |
|  |  |  |  |  |

……นำผลจากตารางการวิเคราะห์ GAPs มาบรรยายว่าผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในปีการศึกษา 256...(ปีที่รับการประเมิน) เป็นอย่างไร ส่งผลต่อการทำงานของอาจารย์ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่...มีจุดอ่อนที่หลักสูตรมองเห็นได้คืออะไร / สิ่งที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ดีขึ้นคืออะไร... ทั้งนี้หลักสูตรเห็นว่าจะปรับกระบวนการบริหารจัดการอย่างไรในเรื่อง competences of academic staff เพื่อให้อาจารย์มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลมากขึ้น...และเป้าหมายในปีถัดไปในเรื่องนั้น (ควรระบุให้เห็นชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการจะได้ในปีการศึกษาถัดไปคืออะไร)......

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การประเมินตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6.4 Competences of academic staff are identified and evaluated. |  |  |  |  |  |  |  |

6.5 Training and development needs of academic staff are identified and activities are implemented to fulfil them.

….บรรยายถึง Training and development needs for academic staff are systematically identified, and appropriate training and development activities are implemented to fulfil the identifies needs ว่ามีกระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินการอย่างไร เช่น สำรวจความต้องการรายบุคคล / วิเคราะห์จาก TOR นำมาสู่กระบวนการจัดกิจกรรม / ส่งไปพัฒนากับหน่วยงานภายนอกให้ตรงการความต้องการนั้นอย่างไร….ควรแสดงเพิ่มเติมให้เห็นตารางสถิติและกราฟของอาจารย์ในหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรในด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอนในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (เฉพาะการอบรมที่เกี่ยวข้องและได้นำความรู้มาใช้ประโยชน์ โดยสามารถใช้ระบบการพัฒนาบุคลากรที่ได้จากการประมวลผลใน e-manage มาแสดง – ถ้ามีการบันทึกข้อมูลไว้)....

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Identify Gaps 6.5 Training and development needs of academic staff are identified and activities are implemented to fulfil them. | | | | |
| Approach | Deploy | Results | Improvement | Evidence |
|  |  |  |  |  |

……นำผลจากตารางการวิเคราะห์ GAPs มาบรรยายว่าผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในปีการศึกษา 256...(ปีที่รับการประเมิน) เป็นอย่างไร...มีจุดอ่อนที่หลักสูตรมองเห็นได้คืออะไร / สิ่งที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ดีขึ้นคืออะไร... ทั้งนี้หลักสูตรเห็นว่าจะปรับกระบวนการบริหารจัดการอย่างไรในเรื่อง Training and development needs of academic staff เพื่อให้อาจารย์มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลมากขึ้น...และเป้าหมายในปีถัดไปในเรื่องนั้น (ควรระบุให้เห็นชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการจะได้ในปีการศึกษาถัดไปคืออะไร)......

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การประเมินตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6.5 Training and development needs of academic staff are identified and activities are implemented to fulfil them. |  |  |  |  |  |  |  |

6.6 Performance management including rewards and recognition is implemented to motivate and support education, research and service.

…..คณะ และมหาวิทยาลัย มีการยกย่องบุคลากรสายวิชาการที่มีผลการปฏิบัติงานดี ดีเด่น ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการอย่างไร บรรยายตั้งแต่วิธีการประเมินผลงานทำอย่างไร ทำโดยใคร ให้เครื่องมืออะไรในการประเมิน เมื่อได้ผู้มีผลงานดีเด่นมาแล้วมีการให้รางวัลอย่างไร (ขึ้นเงินเดือน / ประกาศนียบัตร ประกาศให้ทราบทั่วกันโดยวิธีใดบ้าง).....ในปีการศึกษาที่รับการประเมินและย้อนหลัง 5 ปี มีบุคลากรของหลักสูตรได้รับผลการประเมินในระดับดีกี่คน ดีเด่นกี่คน ได้รับการยกย่องจากไหนกี่คน....

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Identify Gaps 6.6 Performance management including rewards and recognition is implemented to motivate and support education, research and service. | | | | |
| Approach | Deploy | Results | Improvement | Evidence |
|  |  |  |  |  |

……นำผลจากตารางการวิเคราะห์ GAPs มาบรรยายว่าผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในปีการศึกษา 256...(ปีที่รับการประเมิน) เป็นอย่างไร...มีจุดอ่อนที่หลักสูตรมองเห็นได้คืออะไร / สิ่งที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ดีขึ้นคืออะไร... ทั้งนี้หลักสูตรเห็นว่าจะปรับกระบวนการบริหารจัดการอย่างไรในเรื่อง Performance management including rewards and recognition is implemented to motivate and support education, research and service เพื่อจูงใจให้อาจารย์มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลมากขึ้น...และเป้าหมายในปีถัดไปในเรื่องนั้น (ควรระบุให้เห็นชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการจะได้ในปีการศึกษาถัดไปคืออะไร)......

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การประเมินตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6.6 Performance management including rewards and recognition is implemented to motivate and support education, research and service. |  |  |  |  |  |  |  |

6.7 The types and quantity of research activities by academic staff are established, monitored and benchmarked for improvement.

....บรรยายแสดงให้เห็นว่าหลักสูตร / คณะ / มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานวิจัยแก่อาจารย์อย่างไร มีระบบและกลไกในการส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยอย่างไร มีระบบและกลไกในการกำกับติดตามการทำงานวิจัยของอาจารย์อย่างไร...อาจารย์ของหลักสูตรได้งบประมาณสนับสนุนย้อนหลัง 5 ปีจากแหล่งต่างๆ จำนวนเท่าใดในแต่ละปี มีการทำงานวิจัยกี่ชิ้นในแต่ละปี ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติในแต่ละปีเท่าใด มีแนวโน้มที่ดีขึ้นหรือไม่ เพราะเหตุใด....

ตารางแสดงการได้รับงบประมาณสนับสนุน (ย้อนหลัง 5 ปี) – ดูข้อมูลได้จาก e-manage

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปีงบประมาณ | ลำดับที่ | งานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุน | | | |
| ชื่องานวิจัย | ชื่อผู้วิจัย | แหล่งเงิน\* | จำนวนเงิน |
| 2560 | 1 |  |  |  |  |
|  | 2 |  |  |  |  |
| 2559 |  |  |  |  |  |
| 2558 |  |  |  |  |  |
| 2557 |  |  |  |  |  |
| 2556 |  |  |  |  |  |

\*แหล่งเงิน อาจแยกประเภทเป็น – ส่วนตัว - ภายในมหาวิทยาลัย (หลักสูตร / คณะ / ผ่านสำนักวิจัยฯ - องค์กรระดับท้องถิ่น (จังหวัด ตำบล) - องค์กรระดับชาติ (สกว. สวทช. กระทรวง)

- องค์กรระดับนานาชาติ - องค์กรเอกชน เป็นต้น

และนำข้อมูลจำนวนเงินวิจัยรวม และแยกตามประเภทของแหล่งเงิน ในแต่ละปีมาทำกราฟ พร้อมแสดงแนวโน้ม เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน

ตารางแสดงผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ (ย้อนหลัง 5 ปี) – ดูข้อมูลได้จาก e-manage

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ปี พ.ศ.ที่เผยแพร่ | ลำดับที่ | ผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ (เรียงผลงานตามค่าน้ำหนักของ สกอ.) |
| 2560 | 1 | “ชื่อผลงาน” ชื่อผู้วิจัย. ชื่อวารสารหรือการประชุมวิชาการ (ฉบับที่พิมพ์ หรือครั้งที่ประชุม), วัน เดือน ปีที่ตีพิมพ์, หน้าที่พิมพ์. (ค่าน้ำหนัก.......) |
|  | 2 |  |
| 2559 |  |  |
| 2558 |  |  |
| 2557 |  |  |
| 2556 |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Identify Gaps 6.7 The types and quantity of research activities by academic staff are established, monitored and benchmarked for improvement. | | | | |
| Approach | Deploy | Results | Improvement | Evidence |
|  |  |  |  |  |

……นำผลจากตารางการวิเคราะห์ GAPs มาบรรยายว่าผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในปีการศึกษา 256...(ปีที่รับการประเมิน) เป็นอย่างไร...มีจุดอ่อนที่หลักสูตรมองเห็นได้คืออะไร / สิ่งที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ดีขึ้นคืออะไร... ทั้งนี้หลักสูตรเห็นว่าจะปรับกระบวนการบริหารจัดการอย่างไรในเรื่อง The types and quantity of research activities by academic staff are established, monitored and benchmarked for improvement...และเป้าหมายในปีถัดไปในเรื่องนั้น (ควรระบุให้เห็นชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการจะได้ในปี พ.ศ. ถัดไปคืออะไร)......

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การประเมินตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6.7 The types and quantity of research activities by academic staff are established, monitored and benchmarked for improvement. |  |  |  |  |  |  |  |