



คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัด ตามแผนปฏิบัติการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ฉบับปรับปรุง (16 พฤศจิกายน 2567)

**KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI)
EXPLANATION GUIDE 2024**



คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยลงสู่ระดับหน่วยงาน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินการให้บรรลุตามแผนที่กำหนดไว้ และกำหนดให้มีการติดตามการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการเป็นประจำทุกเดือน พร้อมทั้งรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยทุกไตรมาส

เพื่อให้การดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจึงได้จัดทำ คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดตาม ประกอบด้วย 1) ปฏิทินการติดตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และ 2) คำอธิบายตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบระดับมหาวิทยาลัย และหน่วยงาน ได้ใช้เป็นแนวทางในการติดตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และเป็นแนวทางการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายสู่ระดับบุคคลในแต่ละหน่วยงานต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาหวังว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานได้ดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยทุกประการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ชุตินาถ ตรีวิบูลย์
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พฤศจิกายน 2566

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	(ก)
สารบัญ.....	(ค)
ปฏิทินการติดตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.....	1
คำอธิบายตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.....	39
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลผลิตบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนากำลังคนให้มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรม.....	5
เป้าประสงค์ 1.1 การผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ มีคุณธรรมจริยธรรม.....	5
▶ ตัวชี้วัด 1.1.1 จำนวนหลักสูตรที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับใบประกอบวิชาชีพ.....	5
▶ ตัวชี้วัด 1.1.2 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับมาตรฐานวิชาชีพ.....	7
▶ ตัวชี้วัด 1.1.3 ร้อยละของหลักสูตรที่มีโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมในแต่ละหลักสูตร.....	8
▶ ตัวชี้วัด 1.1.4 จำนวนหลักสูตรที่ตอบสนองความเป็นมืออาชีพ (หลักสูตรระยะสั้น Re-skill/Up-skill).....	9
▶ ตัวชี้วัด 1.1.5 ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตสาธารณะ และด้านบำเพ็ญประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น.....	10
เป้าประสงค์ 1.2 การพัฒนากำลังคนให้เป็นมืออาชีพ.....	12
▶ ตัวชี้วัด 1.2.1 ร้อยละของหลักสูตร (สาขาวิชา) ที่มีการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์จริง ⁽¹⁾	12
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงาน ให้ได้มาตรฐานสากล.....	14
เป้าประสงค์ 2.1 การจัดการเรียนการสอน (1 กระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบดิจิทัล).....	14
▶ ตัวชี้วัด 2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่จัดการเรียนการสอนด้วยระบบ Hyflex อย่างน้อย 1 รายวิชา ⁽²⁾	14
เป้าประสงค์ 2.2 ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสู่เกณฑ์มาตรฐานสากล.....	16
▶ ตัวชี้วัด 2.2.1 ระดับความสำเร็จของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน AUN QA.....	16
▶ ตัวชี้วัด 2.2.2 คะแนนการประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ⁽³⁾	18
เป้าประสงค์ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (1 กรอบอัตรากำลัง).....	19
▶ ตัวชี้วัด 2.3.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลัง.....	19
เป้าประสงค์ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2 การสรรหา).....	21
▶ ตัวชี้วัด 2.3.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาที่มีธรรมาภิบาล.....	21
เป้าประสงค์ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (3 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร).....	23
▶ ตัวชี้วัด 2.3.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง อย่างต่อเนื่อง.....	23
เป้าประสงค์ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (4 สร้างเส้นทางความก้าวหน้า).....	24
▶ ตัวชี้วัด 2.3.4 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น.....	24
▶ ตัวชี้วัด 2.3.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่ง ตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง.....	26

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
เป้าประสงค์ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (5 การจัดระบบสวัสดิการ).....	27
> ตัวชี้วัด 2.3.6 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดสวัสดิการ.....	27
> ตัวชี้วัด 2.3.7 ร้อยละของบุคลากรได้รับทุน/เงินรางวัลจากกองทุนพัฒนาบุคลากร.....	28
เป้าประสงค์ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (6 การประเมินผล).....	29
> ตัวชี้วัด 2.3.8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี	29
เป้าประสงค์ 2.4 มหาวิทยาลัยดิจิทัล (1 จัดโครงสร้างการทำงานและวัฒนธรรมดิจิทัล ในการทำงานร่วมกัน).....	30
> ตัวชี้วัด 2.4.1 ร้อยละของผู้ใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยร่วมกัน ประกอบด้วย ระบบ eoffice, ระบบ ERP, ระบบ SSRU Smart Application และ การใช้ Email ของมหาวิทยาลัย	30
เป้าประสงค์ 2.4 มหาวิทยาลัยดิจิทัล (2 พัฒนาบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล).....	32
> ตัวชี้วัด 2.4.2 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะด้านดิจิทัล.....	32
เป้าประสงค์ 2.4 มหาวิทยาลัยดิจิทัล (3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุน การเรียนการสอน การวิจัยและระบบบริหารจัดการองค์กร).....	33
> ตัวชี้วัด 2.4.3 จำนวนจุดกระจายสัญญาณ WIFI	33
> ตัวชี้วัด 2.4.4 ระบบห้องเรียนผสมผสาน (Hybrid Flexible learning) รองรับการเรียนการสอน รูปแบบใหม่	34
> ตัวชี้วัด 2.4.5 ความสามารถในการรองรับ Authentication ในการใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สำหรับนักศึกษา อาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย.....	35
ยุทธศาสตร์ที่ 3 วิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน.....	36
เป้าประสงค์ 3.1 งานวิจัยและนวัตกรรม.....	36
> ตัวชี้วัด 3.1.1 จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ลงวารสารวิชาการระดับนานาชาติในฐาน Scopus ร่วมกับ มหาวิทยาลัยที่อยู่ในอันดับ 1 - 1500 (QS Ranking) ⁽⁴⁾	36
> ตัวชี้วัด 3.1.2 จำนวนบทความในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus และ SJR Quartile 1 – 4.....	38
> ตัวชี้วัด 3.1.3 จำนวนโครงการวิจัยที่มีผู้วิจัยร่วมจากมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนา ที่มาจากต่างประเทศ.....	40
> ตัวชี้วัด 3.1.4 จำนวนนักวิจัยที่ทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนา ที่มาจากต่างประเทศ.....	42
> ตัวชี้วัด 3.1.5 จำนวนผลงานวิจัย งานนวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ที่ยื่นขอสิทธิบัตรประดิษฐ์ หรืออนุสิทธิบัตรระดับนานาชาติ.....	44
เป้าประสงค์ 3.2 การนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน.....	45
> ตัวชี้วัด 3.2.1 จำนวนชุมชนที่นำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	45

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างเครือข่าย บริการวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ	47
เป้าประสงค์ 4.1 การสร้างเครือข่าย (1 ด้านการเรียนการสอน).....	47
> ตัวชี้วัด 4.1.1 จำนวนความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายในประเทศ ⁽⁵⁾	47
> ตัวชี้วัด 4.1.2 ร้อยละ MOU หรือ MOA หรือ LOI ต่างประเทศที่มีกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัย ⁽⁶⁾	50
> ตัวชี้วัด 4.1.3 อัตราส่วนของเงินสนับสนุนต่องบดำเนินการ ⁽⁷⁾	52
เป้าประสงค์ 4.1 การสร้างเครือข่าย (2 ด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ).....	54
> 4.1.4 จำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่ายเพื่อตอบเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs).....	54
เป้าประสงค์ 4.2 การบริการวิชาการ.....	56
> ตัวชี้วัด 4.2.1 จำนวนเงินรายได้จากการบริการวิชาการ ⁽⁸⁾	56
คำอธิบายตัวชี้วัดระดับหน่วยงานเจ้าภาพ.....	57
คณะผู้จัดทำ.....	58

คำอธิบายตัวชี้วัด

มหาวิทยาลัยได้จัดทำคำอธิบายตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้งาน 4 ยุทธศาสตร์ จำนวน 33 ตัวชี้วัด จำนวน 100.00 ดังนี้



โดยมีรายละเอียดแนวทางและวิธีการประเมินผลตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ปี 2567
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนากำลังคนให้มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรม			
1.1 การผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ มีคุณธรรมจริยธรรม	1.1.1 จำนวนหลักสูตรที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับใบประกอบวิชาชีพ	หลักสูตร	11
	1.1.2 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับมาตรฐานวิชาชีพ	หลักสูตร	5
	1.1.3 ร้อยละของหลักสูตรที่มีโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมในแต่ละหลักสูตร	ร้อยละ	100.00
	1.1.4 จำนวนหลักสูตรที่ตอบสนองความเป็นมืออาชีพ (หลักสูตรระยะสั้น Re-skill/Up-skill)	หลักสูตร	16
	1.1.5 ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตสาธารณะและด้านบำเพ็ญประโยชน์ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น	ร้อยละ	85.00
1.2 การพัฒนากำลังคนให้เป็นมืออาชีพ	1.2.1 ร้อยละของหลักสูตร (สาขาวิชา) ที่มีการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์จริง ⁽¹⁾	ร้อยละ	60.00
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล			
2.1 การจัดการเรียนการสอน 1) กระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบดิจิทัล	2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่จัดการเรียนการสอนด้วยระบบ Hyflex อย่างน้อย 1 รายวิชา ⁽²⁾	ร้อยละ	100.00
	2.2 ยกย่องคุณภาพการจัดการศึกษาสู่เกณฑ์มาตรฐานสากล	2.2.1 ระดับความสำเร็จของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน AUN QA	ระดับความสำเร็จ
		2.2.2 คะแนนการประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ⁽³⁾	คะแนน
2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1) ครอบอัตรากำลัง 2) การสรรหา 3) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	2.3.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ	100.00
	2.3.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาที่มีธรรมาภิบาล	ร้อยละ	100.00
	2.3.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ	100.00

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ปี 2567	
4) สร้างเส้นทางความก้าวหน้า	2.3.4 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	80.00	
	2.3.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	ร้อยละ	80.00	
5) การจัดระบบสวัสดิการ	2.3.6 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดสวัสดิการ	ร้อยละ	100.00	
	2.3.7 ร้อยละของบุคลากรได้รับทุน/เงินรางวัลจากกองทุนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	80.00	
6) การประเมินผล	2.3.8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี	ร้อยละ	100.00	
2.4 มหาวิทยาลัยดิจิทัล	2.4.1 ร้อยละของผู้ใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยร่วมกัน ประกอบด้วย ระบบ e-office, ระบบ ERP, ระบบ SSRU Smart Application และ การใช้ E-mail ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	85.00	
1) จัดโครงสร้างการทำงานและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน	2.4.2 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละ	50.00	
2) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล	2.4.3 จำนวนจุดกระจายสัญญาณ WIFI	จุด	300	
	2.4.4 ระบบห้องเรียนผสมผสาน (Hybrid Flexible learning) รองรับการเรียนรู้รูปแบบใหม่	ชุด	19	
	2.4.5 ความสามารถในการรองรับ Authentication ในการใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับนักศึกษา อาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย	device	2,500	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 วิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน				
3.1 งานวิจัยและนวัตกรรม	3.1.1 จำนวนบทความที่ตีพิมพ์วารสารวิชาการระดับนานาชาติในฐาน Scopus ร่วมกับมหาวิทยาลัยที่อยู่ในอันดับ 1 - 1500 (QS Ranking) ⁽⁴⁾	บทความ	100	
	3.1.2 จำนวนบทความในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus และ SJR Quartile 1 - 4	บทความ	135	
	3.1.3 จำนวนโครงการวิจัยที่มีผู้วิจัยร่วมจากมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ	โครงการ	10	
	3.1.4 จำนวนนักวิจัยที่ทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ	คน	10	
	3.1.5 จำนวนผลงานวิจัย งานนวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ที่ยื่นขอสิทธิบัตรประดิษฐ์ หรืออนุสิทธิบัตรระดับนานาชาติ	ผลงาน	1	
3.2 การนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน	3.2.1 จำนวนชุมชนที่นำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	ชุมชน	16	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างเครือข่าย บริการวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ				
4.1 การสร้างเครือข่าย	4.1.1 จำนวนความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายในประเทศ ⁽⁵⁾	แห่ง	29	
	1) ด้านการเรียนการสอน	4.1.2 ร้อยละ MOU หรือ MOA หรือ LOI ต่างประเทศที่มีกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัย ⁽⁶⁾	ร้อยละ	100.00
		4.1.3 อัตราส่วนของเงินสนับสนุนต่องบดำเนินการ ⁽⁷⁾	ร้อยละ	10.00
2) ด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ	4.1.4 จำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่ายเพื่อตอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	โครงการ/ กิจกรรม	16	
4.2 การบริการวิชาการ	4.2.1 จำนวนเงินรายได้จากการบริการวิชาการ ⁽⁸⁾	บาท		
	- หน่วยงานจัดการศึกษา 600,000 บาท - หน่วยงานสนับสนุน 500,000 บาท		9,600,000 5,500,000	

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลผลิตบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนากำลังคน ให้มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ 1.1 การผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ มีคุณธรรมจริยธรรม

ตัวชี้วัด 1.1.1 จำนวนหลักสูตรที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับใบประกอบวิชาชีพ

หน่วยวัด : หลักสูตร ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริการการศึกษา

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนหลักสูตรที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับใบประกอบวิชาชีพ ที่มีการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 หรือเป็นหลักสูตรเดิมที่ได้รับการรับรองจากองค์กรวิชาชีพ

หลักสูตรที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับใบประกอบวิชาชีพ หมายถึง หลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 หรือเป็นหลักสูตรเดิมที่มีองค์กรวิชาชีพรับรอง โดยหลักสูตรมีการจัดโครงการอบรม การสอนเนื้อหาเพิ่มเติม หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่ส่งผลต่อการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ ทำให้เกิด New Skill หรือ Up-Skill หรือ Re-Skill เพื่อให้สามารถสอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพของหลักสูตรและได้รับใบประกอบวิชาชีพ

ใบประกอบวิชาชีพ หมายถึง ใบอนุญาตให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถประกอบวิชาชีพตามสาขาที่เรียนมา ซึ่งคนที่จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยผ่านการทดสอบทักษะความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐานจากหน่วยงานกลาง หรือสภาวิชาชีพนั้นๆ กำหนดขึ้น

องค์กรวิชาชีพ หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายวิชาชีพ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลมาตรฐานการทำงานและจริยธรรม ของผู้ประกอบวิชาชีพประเภทต่างๆ เช่น สภาการพยาบาล สภาการแพทย์แผนไทย สภาเภสัชกรรม สภาวิศวกรรมการแห่งประเทศไทย สภาการบัญชี เป็นต้น รวมถึงองค์กรที่จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวของกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ นอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย ได้แก่ องค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการปฏิบัติงานในวิชาชีพในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบสมาคม ชมรม มูลนิธิและอื่นๆ

เกณฑ์การให้คะแนน :

▶ ระดับมหาวิทยาลัย

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 2 หลักสูตร ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
3 หลักสูตร	5 หลักสูตร	7 หลักสูตร	9 หลักสูตร	11 หลักสูตร

▶ ระดับหน่วยงาน

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 1 หลักสูตร ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย (หลักสูตร)	เกณฑ์การให้คะแนน				
		คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
1. คณะครุศาสตร์	7	3	4	5	6	7
2. คณะวิทยาการจัดการ	1	-	-	-	-	1
3. วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ	1	-	-	-	-	1
4. วิทยาลัยสหเวชศาสตร์	1	-	-	-	-	1
5. วิทยาลัยสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	-	-	-	-	1

◆ ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

- 2567
1. จำนวนหลักสูตรที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับใบประกอบวิชาชีพ ที่มีการปรับปรุงในปิงบประมาณ พ.ศ.
- 2567
2. จำนวนหลักสูตรเดิมที่ได้รับการรับรองจากองค์กรวิชาชีพ
 2. รายชื่อหลักสูตรที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับใบประกอบวิชาชีพ ที่มีการปรับปรุงในปิงบประมาณ พ.ศ.
 3. วันที่อนุมัติหลักสูตร

◆ รายการหลักฐาน :

1. หลักสูตรที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับใบประกอบวิชาชีพ ที่มีการปรับปรุงในปิงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. หลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากองค์กรวิชาชีพ
3. รายละเอียดหลักสูตร
4. รายงานสรุปโครงการอบรม กิจกรรม การตีความรู้เพิ่มเติม ฯลฯ
5. รายงานสรุปจำนวนนักศึกษาในหลักสูตรที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพ

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปิงบประมาณ 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 1.1.2 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ

หน่วยวัด : หลักสูตร

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงปประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริการการศึกษา

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ จากองค์กรวิชาชีพ ในปิงปประมาณ พ.ศ. 2567

หลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง หลักสูตรระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในปิงปประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งไม่ใช่หลักสูตรที่มีองค์กรหรือสภาวิชาชีพรับรองอยู่แล้ว โดยต้องเป็นหลักสูตรที่มีการรับรองโดยองค์กรที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ เช่น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) TPQI สถาบันรับรองคุณวุฒิวิชาชีพทรัพยากรบุคคลประเทศไทย (Thailand HRCI) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ หรือ สวทช. (NSTDA) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานมาตรฐานวิชาชีพนั้นๆ มีส่วนในการวางแผนการปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การกำหนดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือสหกิจศึกษา หรือได้รับการรับรองรายวิชาของหลักสูตรตามมาตรฐานวิชาชีพของแต่ละองค์กรมาตรฐานวิชาชีพ ฯลฯ เพื่อให้หลักสูตรได้รับการรับรองตามมาตรฐานขององค์กรวิชาชีพนั้น

องค์กรวิชาชีพ หมายถึง องค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งนอกเหนือจากองค์กรวิชาชีพที่บัญญัติไว้ตามกฎหมายวิชาชีพ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลมาตรฐานการทำงานและจริยธรรม ของผู้ประกอบการวิชาชีพประเภทต่างๆ ที่มีอยู่แล้ว

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับมหาวิทยาลัย

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน+/- 1 หลักสูตร ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
1 หลักสูตร	2 หลักสูตร	3 หลักสูตร	4 หลักสูตร	5 หลักสูตร

ระดับหน่วยงาน

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน+/- 1 หลักสูตร ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
-	-	-	-	1 หลักสูตร

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ จากองค์กรวิชาชีพ ในปิงปประมาณ พ.ศ. 2567
2. รายชื่อหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ
3. วันที่อนุมัติหลักสูตร

รายการหลักฐาน :

1. หลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ
2. รายละเอียดหลักสูตร
3. ใบรับรองหลักสูตรที่ได้รับจากสถาบันมาตรฐานวิชาชีพ
4. รายงานการประชุมร่วมกับองค์กรในการบริหารจัดการหลักสูตร (ถ้ามี)

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปิงปประมาณ 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 1.1.3 ร้อยละของหลักสูตรที่มีโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมในแต่ละหลักสูตร

หน่วยวัด : ร้อยละ

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริการการศึกษา

◆ คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนหลักสูตรที่มีโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม เทียบกับ จำนวนหลักสูตรทั้งหมด ในปีการศึกษา 2566

หลักสูตรที่มีโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง หลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่มีการจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละหลักสูตร เพื่อปลูกฝังพฤติกรรมหรือการกระทำระดับบุคคลที่สะท้อนถึงความเป็นผู้มีคุณธรรม ศีลธรรม และจรรยาบรรณ หรือคุณลักษณะของบัณฑิตอันพึงประสงค์ตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือการประกอบอาชีพของตนเองและส่วนรวม โดยได้รับความเห็นชอบจากอธิการบดีหรือผู้บริหารหน่วยงาน (อยู่ที่งบประมาณ) และมีการออกใบประกาศและวุฒิบัตรให้กับนักศึกษาผู้ผ่านการอบรม

◆ สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนหลักสูตรที่มีโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม}}{\text{จำนวนหลักสูตรทั้งหมด ในปีการศึกษา 2566}} \times 100$$

◆ เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 20.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
20.00	40.00	60.00	80.00	100.00

◆ ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนหลักสูตรที่มีการจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม
2. รายชื่อหลักสูตรที่มีการจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม
3. วันที่อนุมัติหลักสูตร

◆ รายการหลักฐาน :

1. หลักสูตรที่มีการจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม
2. เอกสารหรือสื่อประกอบการอบรมคุณธรรมจริยธรรม
3. ภาพประกอบการอบรมคุณธรรมจริยธรรม
4. รายงานสรุปโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของหลักสูตร

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 1.1.4 จำนวนหลักสูตรที่ตอบสนองความเป็นมืออาชีพ (หลักสูตรระยะสั้น Re-skill/Up-skill)

หน่วยวัด : หลักสูตร ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริการการศึกษา

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนหลักสูตรที่ตอบสนองความเป็นมืออาชีพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หลักสูตรที่ตอบสนองความเป็นมืออาชีพ หมายถึง หลักสูตรระยะสั้น หรือ หลักสูตร Non-Degree ของมหาวิทยาลัย เพื่อการ Re-skill/Up-skill ให้กับผู้เข้าอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ได้รับความเห็นชอบจากอธิการบดี ก่อนดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น

หลักสูตรระยะสั้น หมายถึง หลักสูตรที่หน่วยงานจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในงาน หรือกิจกรรมเฉพาะอย่าง ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะ เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ ที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง และประเทศในอนาคต โดยต้องจัดอบรมไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงขึ้นไป และมีการออกใบประกาศ/วุฒิบัตร สำหรับผู้ผ่านการอบรม

หลักสูตร Non-Degree หมายถึง การเรียนการสอนนอกเหนือจากภาคปกติ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ (Reskill/Upskill/New skill) เรียนจบจะได้รับประกาศนียบัตร โดยเปิดโอกาสให้คนทุกช่วงวัย ได้รับการศึกษาตามความสนใจ สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพและในชีวิตประจำวันได้ โดยต้องมีระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 45 ชั่วโมง และสามารถสะสมหน่วยกิตเพื่อรับปริญญาได้

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับมหาวิทยาลัย

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 3 หลักสูตร ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
4 หลักสูตร	7 หลักสูตร	10 หลักสูตร	13 หลักสูตร	16 หลักสูตร

ระดับหน่วยงาน

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 1 หลักสูตร ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
-	-	-	-	1 หลักสูตร

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนหลักสูตรที่ตอบสนองความเป็นมืออาชีพ (หลักสูตรระยะสั้น Re-skill/Up-skill)
2. รายชื่อหลักสูตรที่ตอบสนองความเป็นมืออาชีพ (หลักสูตรระยะสั้น Re-skill/Up-skill) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ผ่านความเห็นชอบจากอธิการบดี
3. จำนวนคนที่เข้าอบรมหลักสูตรที่ตอบสนองความเป็นมืออาชีพ (หลักสูตรระยะสั้น Re-skill/Up-skill)
4. ระยะเวลาในการจัดอบรมหลักสูตรที่ตอบสนองความเป็นมืออาชีพ (หลักสูตรระยะสั้น Re-skill/Up-skill)

รายการหลักฐาน :

1. เอกสารประกอบการเรียน/อบรมในหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตร Non-Degree ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. สรุปผลการดำเนินการหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตร Non-Degree ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 1.1.5 ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตสาธารณะ และด้านบำเพ็ญประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น

หน่วยวัด : ร้อยละ ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา (กรกฎาคม 2566 – มิถุนายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา หน่วยงานเจ้าภาพ : กองพัฒนานักศึกษา

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตสาธารณะและด้านบำเพ็ญประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นโดยกองพัฒนานักศึกษา และคณะ/วิทยาลัย เทียบกับจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมดในปีการศึกษา 2566

คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณงามความดีของบุคคลที่กระทำลงไปด้วยความมีสำนึกดีในจิตใจ โดยได้ยึดถือปฏิบัติจนเป็นความเคยชินกันมายาวนาน อันเป็นลักษณะนิสัยของคนดีที่พึงประพฤติปฏิบัติ จนเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่สังคมถูกต้องตามจารีตประเพณีของตนเอง ผู้อื่น และสังคมโดยรวม

จิตสำนึกสาธารณะ หมายถึง ความรู้สึกตระหนักรู้ของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิด ความรู้สึกปรารถนาที่จะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือสังคม โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบ สำนึกถึงพลังของตนเองว่าสามารถร่วมแก้ไขปัญหาได้ และลงมือกระทำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ โดยการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกันกับคนในสังคม เช่น การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะแก่นิสิต โครงการศูนย์จิตอาสา เป็นต้น

การส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตสาธารณะ และบำเพ็ญประโยชน์ หมายถึง การดำเนินการจัดกิจกรรม /โครงการอบรมที่เน้นการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตสาธารณะและด้านบำเพ็ญประโยชน์ให้กับนักศึกษาปริญญาตรีทุกชั้นปี โดยกองพัฒนานักศึกษา เพื่อปลูกฝังพฤติกรรมและส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นผู้มีความประพฤติดีงาม สร้างประโยชน์สุข แก่ตนและสังคม สะท้อนถึงความเป็นผู้มีคุณธรรม ศีลธรรม และจรรยาบรรณ หรือคุณลักษณะของบัณฑิตอันพึงประสงค์ตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ส่งผลประโยชน์ให้นักศึกษาสามารถอยู่ในสังคมส่วนรวม ใช้ชีวิตภายในมหาวิทยาลัยและเป็นที่ยอมรับในสังคมยุคดิจิทัล รวมถึงการประกอบอาชีพของนักศึกษาในอนาคต หลังจบการศึกษา

นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งภาคปกติและภาคพิเศษของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เงื่อนไข :

1. การจัดกิจกรรมจะต้องดำเนินการโดยกองพัฒนานักศึกษา และต้องผ่านเกณฑ์ประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และมีการออกใบประกาศและวุฒิบัตรให้กับนักศึกษาผู้ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมครบถ้วน

2. นักศึกษาหนึ่งคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตสาธารณะ และด้านบำเพ็ญประโยชน์หลายกิจกรรมได้ แต่ไม่สามารถนำมานับซ้ำได้

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนนักศึกษาปริญญาตรีที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมฯ}}{\text{จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด ในปีการศึกษา 2566}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 10.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
45.00	55.00	65.00	75.00	85.00

◆ ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนนักศึกษาปริญญาตรีที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตสาธารณะ และด้านบำเพ็ญประโยชน์ ประจำปีการศึกษา 2566
2. จำนวนนักศึกษาปริญญาตรีทั้งหมดในปีการศึกษา 2566

◆ รายการหลักฐาน :

1. รายชื่อกิจกรรม/โครงการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตสาธารณะ และด้านบำเพ็ญประโยชน์ ประจำปีการศึกษา 2566
2. เอกสารที่แสดงการการจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตสาธารณะ และด้านบำเพ็ญประโยชน์ ประจำปีการศึกษา 2566
3. เอกสารแสดงผลการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตสาธารณะ และด้านบำเพ็ญประโยชน์ ประจำปีการศึกษา 2566
4. ภาพประกอบการอบรมคุณธรรมจริยธรรม
5. รายงานสรุปการจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตสาธารณะ และด้านบำเพ็ญประโยชน์ ประจำปีการศึกษา 2566

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีการศึกษา 2563 2564 และ 2565 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 2.1 การพัฒนากำลังคนให้เป็นมืออาชีพ**ตัวชี้วัด 1.2.1** ร้อยละของหลักสูตร (สาขาวิชา) ที่มีการจัดการเรียนการสอนในสถานการณจริง⁽¹⁾

หน่วยวัด : ร้อยละ ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา (กรกฎาคม 2566 – มิถุนายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีวิทยาเขตนครปฐม หน่วยงานเจ้าภาพ : กองการศึกษา (วิทยาเขตนครปฐม)

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนหลักสูตร (สาขาวิชา) ที่มีการจัดการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานหรือสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งที่มีหรือไม่มีบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมกัน และเป็นหลักสูตร (สาขาวิชา) ที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2566

หลักสูตร (สาขาวิชา) ที่จัดการเรียนการสอนในสถานการณจริง หมายถึง หลักสูตร (สาขาวิชา) ระดับปริญญาตรี (ภาคปกติ) ที่ได้รับการออกแบบการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานหรือสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งเปิดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2566

จัดการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานหรือสถานประกอบการ หมายถึง การออกแบบหลักสูตร (สาขาวิชา) การจัดการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานหรือสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งที่มีหรือไม่มีบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมกัน โดยจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตร (สาขาวิชา) ของคณะ/วิทยาลัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริงให้กับนักศึกษา โดยกำหนดให้นักศึกษา (ทั้งห้องเรียน) ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาจำนวนไม่น้อยกว่า 2 รายวิชา และดำเนินการจัดการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานหรือสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องตรงตามหลักสูตร (สาขาวิชา) ที่จัดการเรียนการสอนเป็นระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา (ไม่นับภาคฤดูร้อน)

บันทึกความเข้าใจ (MOU) หมายถึง บันทึกความเข้าใจในข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการที่ทำร่วมกันระหว่าง คณะ/วิทยาลัย กับ หน่วยงานหรือสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งมีข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการร่วมกันในการจัดการเรียนสอนให้กับนักศึกษาเพื่อการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง

หน่วยงานหรือสถานประกอบการ หมายถึง หน่วยงานหรือสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งที่มีหรือไม่มีบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมกัน ที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนร่วมกับ คณะ/วิทยาลัย ในการปรับปรุงและออกแบบหลักสูตร (สาขาวิชา) ให้จัดการเรียนการสอนร่วมกัน ประจำปีการศึกษา 2566 **โดยจัดการเรียนสอนให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานหรือสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องตรงตามหลักสูตร (สาขาวิชา) ที่จัดการเรียนการสอน** เพื่อเป็นการพัฒนาหลักสูตร (สาขาวิชา) การเรียนการสอนให้ทันสมัยและสามารถผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนหลักสูตร (สาขาวิชา) ที่มีการจัดการเรียนการสอนในสถานการณจริง ปีการศึกษา 2566}}{\text{จำนวนหลักสูตร (สาขาวิชา) ที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2566}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 10.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
20.00	30.00	40.00	50.00	60.00

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

- จำนวนหลักสูตร(สาขาวิชา)ที่มีการจัดการเรียนการสอนในสถานการณจริง ในปีการศึกษา 2566
- จำนวนหลักสูตร (สาขาวิชา) ที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ในปีการศึกษา 2566

3. รายชื่อหลักสูตร(สาขาวิชา)ที่มีการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์จริง ในปีการศึกษา 2566
4. วันที่อนุมัติหลักสูตร

◆ **รายการหลักฐาน :**

1. รายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) ที่ออกแบบการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานหรือสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ประจำปีการศึกษา 2566
2. เอกสารหลักฐานที่แสดงการการออกแบบการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานหรือสถานประกอบการทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชน ได้แก่
 - 2.1 แผนการเรียน
 - 2.2 รายงานผลการดำเนินงานหลักสูตร (สาขาวิชา) ที่จัดการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานและสถานประกอบการ ประจำปีการศึกษา 2566

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีการศึกษา 2563 2564 และ 2565 (ถ้ามี)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 2.1 การจัดการเรียนการสอน (1 กระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบดิจิทัล)

ตัวชี้วัด 2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่จัดการเรียนการสอนด้วยระบบ Hyflex อย่างน้อย 1 รายวิชา ⁽²⁾

หน่วยวัด : ร้อยละ	ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา (กรกฎาคม 2566 – มิถุนายน 2567)
ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริการการศึกษา

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนอาจารย์ที่จัดการเรียนการสอนด้วยระบบ Hyflex Classroom 100% เทียบกับจำนวนอาจารย์ทั้งหมด ที่มีภาระงานสอนในภาคการศึกษาที่ 2/2566

โดยอาจารย์ผู้สอนจะต้องมีการบริหารจัดการเรียนการสอนแบบ LMS โดยใช้ Moodle หรือโปรแกรมอื่นที่ช่วยในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การสร้างบทเรียน การจัดการข้อมูล การจัดการเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การสร้างแหล่งข้อมูล การเผยแพร่เอกสาร การติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ระบบทดสอบและประเมินผล และมีการจัดการเรียนการสอนที่มีผู้เรียนทั้งในห้องเรียน และผู้เรียนที่เรียนทางไกลในเวลาเดียวกันผ่านระบบ Video Meeting รวมทั้งการมีสื่อวิดีโอ On Demand สำหรับการศึกษาและทบทวนเนื้อหาย้อนหลังของนักศึกษา เพื่อให้เกิดการศึกษาได้อย่างยืดหยุ่น (Flexible Learning) โดยให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

ซึ่งอาจารย์ต้องจัดทำแผนการเรียนการสอนด้วยระบบ Hyflex Classroom ตั้งแต่ครั้งที่ 1 - 17 แบ่งการจัดการเรียนการสอนเป็น 15 ครั้ง และการสอบกลางภาค ปลายภาค 2 ครั้ง โดยกำหนดการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบ Hyflex Classroom มีแผนการจัดการเรียนการสอนพร้อมระบุรายละเอียดเนื้อหา รูปแบบการเรียนการสอน โปรแกรม/วิธีการสอน การจัดเนื้อหาและสื่อการเรียนการสอน วิธีการส่งงาน และวิธีการทดสอบอย่างชัดเจน

รูปแบบการจัดการเรียนด้วยระบบ Hyflex Classroom หมายถึง การจัดการเรียนการสอนผสมผสานในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. Online หมายถึง การจัดการเรียนการสอนมีการใช้เทคโนโลยีมาใช้ผสมผสานร่วมกัน เช่น อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์สื่อสาร แพลตฟอร์มการเรียน และรูปแบบการเรียนออนไลน์มีการใช้ Google Meet, Google Classroom, Microsoft Team, Zoom หรือรูปแบบอื่นๆ ซึ่งการจัดการเรียนการสอนต้องเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนทั้งในห้องเรียนและผู้เรียนที่เรียนทางไกลในเวลาเดียวกัน ผ่านทาง Web-board, Email, Chatroom, News, Calendar, Google Jam-board เป็นต้น

2. Onsite หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในที่ทำการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เขตดุสิต วิทยาเขตนครปฐม วิทยาเขตสมุทรสงครามและศูนย์การศึกษาทุกแห่งของมหาวิทยาลัย

3. On demand หมายถึง การจัดการเรียนการสอนโดยอาจารย์มีการพัฒนาเว็บไซต์ส่วนตัวผ่านโปรแกรม Moodle หรือโปรแกรมอื่นๆ ที่มหาวิทยาลัยพัฒนาขึ้น สำหรับการผลิตข้อสอบออนไลน์ อัปโหลดไฟล์ PowerPoint สื่อวิดีโอ YouTube, Animation หรือสื่อประกอบการสอนต่างๆ

การจัดการเรียนการสอนด้วยระบบ Hyflex Classroom ในรายวิชาที่มีเฉพาะบรรยาย รายวิชาที่มีทั้งบรรยายและปฏิบัติ ยกเว้นรายวิชาปฏิบัติ

อาจารย์ หมายถึง บุคลากรสายวิชาการทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ และอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย

หมายเหตุ : ไม่นับรวมอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานการสอนหรืออาจารย์ศีกษาภาพ และลาศึกษาต่อ หรือลาคลอด

◇ สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่จัดการเรียนการสอนด้วยระบบ Hyflex Classroom}}{\text{จำนวนอาจารย์ทั้งหมด ในปีการศึกษา 2/2566}} \times 100$$

◇ เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 20.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
20.00	40.00	60.00	80.00	100.00

◇ ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนอาจารย์ที่จัดการเรียนการสอนด้วยระบบ Hyflex Classroom ในปีการศึกษา 2/2566
2. จำนวนอาจารย์ที่มีภาระงานสอนในภาคการศึกษาที่ 2/2566
3. รายชื่ออาจารย์ที่จัดการเรียนการสอนด้วยระบบ Hyflex Classroom ในปีการศึกษา 2/2566
4. รายการลิงก์คลิปวิดีโอ YouTube, Animation หรือสื่ออื่นๆ สำหรับใช้ในการสอนแบบ On demand ปีการศึกษา 2566

◇ รายการหลักฐาน :

1. แผนการจัดการเรียนการสอน SSRU Next ปีการศึกษา 2566 (ลิงก์เว็บไซต์ของอาจารย์ที่สามารถคลิกไปยังรายวิชาและเนื้อหาต่างๆ วิดีโอ สื่อการสอน PowerPoint และสื่ออื่นๆ)
2. เว็บไซต์ของอาจารย์ผู้สอน ปีการศึกษา 2566
3. เอกสารแสดงวิธีการทดสอบและประเมินผลการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2566

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีการศึกษา 2563 2564 และ 2565 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 2.2 ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสู่เกณฑ์มาตรฐานสากล**ตัวชี้วัด 2.2.1** ระดับความสำเร็จของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน AUN-QA

หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา (กรกฎาคม 2566 – มิถุนายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริการการศึกษา

◆ คำอธิบาย :

พิจารณาจากหลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในปีการศึกษา 2566 ซึ่งได้ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรนั้นตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรีหรือระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2565 โดยมีรายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 และมีการดำเนินการให้หลักสูตรมีมาตรฐาน ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพเครือข่ายการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยอาเซียน (Asian University Network Quality Assurance : AUN-QA) โดยมีการดำเนินการตามเกณฑ์ตามรายละเอียดใน 8 Criterion ได้แก่

1. ความคาดหวังของหลักสูตร
2. รายละเอียดหลักสูตร
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การประเมินผู้เรียน
5. บุคลากรด้านการศึกษาทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
6. ระบบสนับสนุนและบริการนักศึกษา
7. อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
8. จำนวนแรกเข้า – สำเร็จการศึกษาของนักศึกษา

และหลักสูตรมีการทำ PDCA การดำเนินงานด้วย เพื่อให้มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของหลักสูตร ให้มีความเหมาะสมตามบริบทของแต่ละหลักสูตร รวมทั้งความต้องการและผลลัพธ์ที่หลักสูตรต้องการ และเพื่อพัฒนาให้ได้รับการประเมินในระดับที่สูงขึ้น โดยมีผลการดำเนินงานของหลักสูตรตามเกณฑ์ในระดับ 3 ขึ้นไป

◆ เกณฑ์การวัดระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน :

ระดับ 1 หมายถึง ไม่มีคุณภาพอย่างยิ่ง จำเป็นต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ไม่มีการดำเนินการใดๆ ไม่มีเอกสาร ไม่มีแผน ไม่มีหลักฐานผลการดำเนินการ

ระดับ 2 หมายถึง ยังไม่มีคุณภาพ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนา อยู่ในช่วงการวางแผน มีหลักฐานทางเอกสารหรือผลดำเนินงานเพียงเล็กน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ยังไม่มีคุณภาพ ต้องการการปรับปรุงพัฒนาเล็กน้อยจะทำให้มีคุณภาพดีขึ้น โดยมีเอกสารหลักฐานแต่ไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะใช้สนับสนุนผลการดำเนินงาน ผลการดำเนินงานที่แสดงมีความไม่แน่นอน หรือมีผลบางอย่างมาแสดง

ระดับ 4 หมายถึง มีคุณภาพเพียงพอตามเกณฑ์คาดหวัง มีเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนจะแสดงให้เห็นถึงผลดำเนินงาน ผลการดำเนินงานมีความแน่นอน และคุณภาพตามเกณฑ์ที่คาดหวัง

ระดับ 5 หมายถึง มีคุณภาพเหนือกว่าที่เกณฑ์ AUN-QA กำหนด ดำเนินการตามเกณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีเอกสารหลักฐานชัดเจน มีผลลัพธ์ที่ดีและแนวโน้มในเชิงบวก

ระดับ 6 หมายถึง เป็นตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี มีหลักฐานที่แสดงถึงผลดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีผลลัพธ์ที่ดีและมีแนวโน้มในเชิงบวก

ระดับ 7 หมายถึง คุณภาพดีเลิศ (ระดับ World – Class หรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศ) เป็นตัวอย่างการปฏิบัติในระดับชั้นนำ World – Class มีหลักฐานผลการดำเนินงานที่เป็นนวัตกรรม มีผลลัพธ์และมีแนวโน้มที่โดดเด่นในระดับโลก

◇ เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 1 ระดับ ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
-	-	1 ระดับ	2 ระดับ	3 ระดับ

◇ ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. ผลการประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ประจำปีการศึกษา 2566
2. รายชื่อหลักสูตรที่ได้รับการประเมินตามเกณฑ์ AUN-QA ประจำปีการศึกษา 2566

◇ รายการหลักฐาน :

1. รายงานผลการประเมินของหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA
2. ข้อเสนอแนะจากกรรมการหรือแผนพัฒนาคุณภาพ (ถ้ามี)

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีการศึกษา 2563 2564 และ 2565 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 2.2.2 คะแนนการประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ⁽³⁾

หน่วยวัด : คะแนน

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา (กรกฎาคม 2566 – มิถุนายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองนโยบายและแผน

คำอธิบาย :

พิจารณาจากคะแนนการประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยการประเมินจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ประเมินกระบวนการ (มีแนวทางที่เป็นระบบ มีการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ มีการเรียนรู้ มีการบูรณาการ) และประเมินผลลัพธ์ (แนวโน้มการเปรียบเทียบ การบูรณาการ) แบ่งออกเป็น 7 หมวด ได้แก่

หมวด 1 การนำองค์การ 120 คะแนน

หมวด 2 กลยุทธ์ 85 คะแนน

หมวด 3 ลูกค้ำ 85 คะแนน

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 90 คะแนน

หมวด 5 บุคลากร 85 คะแนน

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ 85 คะแนน

หมวด 7 ผลลัพธ์ 450 คะแนน

คะแนนรวม จำนวน 1,000 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 10 คะแนน ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
10.00 คะแนน	20.00 คะแนน	30.00 คะแนน	40.00 คะแนน	50.00 คะแนน

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. ผลคะแนนการประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับหน่วยงานและระดับมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2566

รายการหลักฐาน :

1. โครงร่างองค์กร (Organizational Profile : OP) ระดับหน่วยงาน และระดับมหาวิทยาลัยปีการศึกษา 2566
2. รายงานการประเมินตนเองด้วยเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับหน่วยงาน และระดับมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2566
3. รายงานผลการประเมินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับหน่วยงาน และระดับมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2566
4. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับหน่วยงาน และระดับมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2566
5. ข้อมูลพื้นฐาน (Common Data Set) ปีการศึกษา 2566

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีการศึกษา 2563 2564 และ 2565 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (1 กรอบอัตรากำลัง)

ตัวชี้วัด 2.3.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลัง

หน่วยวัด : ร้อยละ

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารงานบุคคล

คำอธิบาย :

พิจารณาจากการดำเนินงานตามขั้นตอนการจัดทำกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่แล้วเสร็จ เทียบกับขั้นตอนการจัดทำกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาทั้งหมด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทรัพยากรบุคคล จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดขององค์กร การที่องค์กรจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าได้จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 จึงกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษา กำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับของเงินเดือน ของตำแหน่ง และจำนวนของบุคลากรที่พึงมี ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีขั้นตอนการจัดทำกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนี้

- 1) วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์จากข้อมูลภาระงานอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน และการปฏิบัติงานจริง เพื่อใช้ในการวางแผนการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง
- 2) ประชุมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดกรอบอัตรากำลัง เพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินงานในเรื่องต่างๆ ที่หน่วยงานรับผิดชอบ
- 3) จัดทำกรอบอัตรากำลัง 4 ปี โดยกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งหลักเกณฑ์การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- 4) เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง และเสนอกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมต่อไป

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนขั้นตอนการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่ดำเนินการได้แล้วเสร็จ}}{\text{จำนวนขั้นตอนการทำกรอบอัตรากำลังทั้งหมด}} \times 100$$

ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 20.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
20.00	40.00	60.00	80.00	100.00

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนขั้นตอนการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่แล้วเสร็จ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. จำนวนขั้นตอนการจัดทำกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

◇ **รายการหลักฐาน :**

1. รายงานผลการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. หลักฐานการอนุมัติกรอบอัตรากำลังจากสภามหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2 การสรรหา)

ตัวชี้วัด 2.3.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาที่มีธรรมาภิบาล

หน่วยวัด : ร้อยละ

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารงานบุคคล

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับสรรหาที่มีธรรมาภิบาล เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย เทียบกับ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

มหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่หน่วยงานราชการหรือมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ คือ

วิธีการสอบแข่งขัน หมายถึง การสรรหาบุคคลโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียน (อัตนัยและปรนัย) การสอบภาคปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์

วิธีการสอบคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลโดยวิธีการคัดเลือก ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามความเหมาะสม เพื่อเข้ารับราชการ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน

การสรรหาที่มีธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การโดยใช้หลักธรรมาภิบาล 10 ประการ

หลักธรรมาภิบาล 10 ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หมายถึง หลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาตามภาระงานที่รับผิดชอบ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับสรรหาที่มีธรรมาภิบาล}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาทั้งหมด}} \times 100$$

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 20.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
20.00	40.00	60.00	80.00	100.00

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนการบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่ได้รับการสรรหา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่มีการสรรหาทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายการหลักฐาน :

1. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย

2. คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เรื่อง การจ้างและบรรจุแต่งตั้งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย
3. หลักฐานที่แสดงการสรรหาที่มีธรรมาภิบาล

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (3 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร)

ตัวชี้วัด 2.3.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง

หน่วยวัด : ร้อยละ	ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)
ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารงานบุคคล

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองเทียบกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด ในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 โดยไม่นับสะสมของปีที่ผ่านมา

ทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูง มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และองค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างสร้างสรรค์และชาญฉลาด โดยใช้ทักษะการบริหารจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อจะได้ดึงศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะของตนเอง ตามแผนการพัฒนาบุคลากร ทำให้มีบุคลากรที่เต็มเปี่ยมไปด้วยศักยภาพ ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น มหาวิทยาลัย จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อส่งผลทำให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะตนเอง หมายถึง บุคลากรที่เข้ารับพัฒนาหรือการฝึกอบรมให้เกิดความเชี่ยวชาญงานในสายงานของตนเองรวมถึงพัฒนาศักยภาพและทักษะใหม่ๆ เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัยตลอดทั้งปีงบประมาณ และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย **ไม่นับรวมผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และคนงาน**

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง}}{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
80.00	85.00	90.00	95.00	100.00

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายการหลักฐาน :

- รายงานสรุปผลการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตนเอง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (4 สร้างเส้นทางความก้าวหน้า)**ตัวชี้วัด 2.3.4** ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

หน่วยวัด : ร้อยละ

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงปประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารงานบุคคล

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 เทียบกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ยื่นผลงานเพื่อรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยได้มุ่งสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ส่งผลงานขอรับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยตั้งเป้าหมายว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จะมีความก้าวหน้าของเส้นทางสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรู้ความเชี่ยวชาญและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพในสายงานตำแหน่งของตนเอง ส่งผลทำให้องค์กรมีบุคลากรสมรรถนะสูง

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบด้วย ตำแหน่งทางบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัยตลอดทั้งปีงบประมาณ และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาตามภาระงานที่รับผิดชอบ โดยไม่นับรวมผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และคนงาน

การยื่นแบบขอรับการประเมิน หมายถึง การยื่นแบบขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ยื่นผลงานเพื่อรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง ผู้ที่ยื่นผลงานเพื่อรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยไม่นับรวมการยื่นขอประเมินค่างาน

เกณฑ์ ผู้ที่เข้าเกณฑ์ในการยื่นเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ.อ. กำหนด คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (เริ่มตั้งแต่ปฏิบัติงานใน มรภ.สวนสุนันทา) ปริญญาตรี 6 ปี / ปริญญาโท 4 ปี / ปริญญาเอก 2 ปีพร้อมทั้งตรวจสอบคุณสมบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ระดับชำนาญการ) ดังนี้

- 1) ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 85 คะแนน
- 2) ผลการสอบด้านงานสารบรรณ มีคะแนนไม่ต่ำกว่า 50 คะแนน
- 3) ผลการสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีคะแนนไม่ต่ำกว่า 50 คะแนน
- 4) ผลการสอบด้านภาษาอังกฤษ มีคะแนนไม่ต่ำกว่า 50 คะแนน
หรือผลการอบรมภาษาอังกฤษ



คะแนนการสอบ
ข้อ 2- 4
มีผล 2 ปี

2. ยื่นแบบประเมินค่างาน ณ กองบริหารงานบุคคล (ชั้น 4)

เกณฑ์การประเมิน - ระดับชำนาญการ 64 คะแนน

- ระดับผู้บริหาร (หัวหน้าฝ่าย) 60 คะแนน

◆ สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567}}{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ยื่นผลงานเพื่อรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น}} \times 100$$

◆ เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
60.00	65.00	70.00	75.00	80.00

◆ ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ยื่นผลงานเพื่อรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

◆ รายการหลักฐาน :

1. รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ยื่นผลงานเพื่อรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. คำสั่งแต่งตั้งบุคลากรที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 2.3.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง

หน่วยวัด : ร้อยละ

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงปประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารงานบุคคล

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง เทียบกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด ในปิงปประมาณ พ.ศ. 2567

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง และนำมาพัฒนาจนเกิดความเชี่ยวชาญ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง ข้าราชการและ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัยตลอดทั้งปิงปประมาณ และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาตามภาระงานที่รับผิดชอบ **ไม่นับรวม** ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และคนงาน

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง}}{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด ปิงปประมาณ พ.ศ. 2567}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
60.00	65.00	70.00	75.00	80.00

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด ปิงปประมาณ พ.ศ. 2567

รายการหลักฐาน :

- โครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง ปิงปประมาณ พ.ศ. 2567
- รายงานสรุปผลโครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง ปิงปประมาณ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปิงปประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (5 การจัดระบบสวัสดิการ)

ตัวชี้วัด 2.3.6 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดสวัสดิการ

หน่วยวัด : ร้อยละ	ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)
ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารงานบุคคล

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการจัดสวัสดิการ เทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ประกันสังคม ประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนพัฒนาบุคลากร และกองทุนพัฒนาหน่วยงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาตามภาระงานที่รับผิดชอบ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

สวัสดิการ หมายถึง สิทธิประโยชน์และบริการที่เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างปกติ ซึ่งมหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการช่วยเหลือในการครองชีพให้เกิดความมั่นคงในการดำเนินชีวิต และสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการจัดสวัสดิการ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
80.00	85.00	90.00	95.00	100.00

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

- ข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการจัดสวัสดิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- จำนวนบุคลากรทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายการหลักฐาน :

- ข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการจัดสวัสดิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรสวัสดิการ

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 2.3.7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับทุน/เงินรางวัลจากกองทุนพัฒนาบุคลากร

หน่วยวัด : ร้อยละ	ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)
ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารงานบุคคล

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนหรือเงินรางวัลจากกองทุนพัฒนาบุคลากร เทียบกับจำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนหรือเงินรางวัลจากกองทุนพัฒนาบุคลากร

กองทุนพัฒนาบุคลากร หมายถึง กองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ทุน หมายถึง ทุนที่กองทุนพัฒนาบุคลากรจ่ายให้กับบุคลากรที่เป็นไปตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เงินรางวัล หมายถึง เงินรางวัลที่กองทุนพัฒนาบุคลากรจ่ายให้กับบุคลากรที่เป็นไปตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนหรือเงินรางวัลจากกองทุนพัฒนาบุคลากร}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ยื่นขอทุนหรือรับเงินรางวัล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
60.00	65.00	70.00	75.00	80.00

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับเงินรางวัลจากกองทุนพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
3. จำนวนบุคลากรที่ยื่นขอทุนหรือรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

รายการหลักฐาน :

1. มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากรในการอนุมัติให้ทุน หรือ เงินรางวัลกองทุนพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (6 การประเมินผล)

ตัวชี้วัด 2.3.8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หน่วยวัด : ร้อยละ	ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)
ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	หน่วยงานเจ้าของภาพ : กองบริหารงานบุคคล

คำอธิบาย :

พิจารณาจากบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นระบบการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ เน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ยึดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายของงาน นับเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กร เพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินค่าของผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรม ในการปฏิบัติราชการของบุคลากรตามสมรรถนะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาตามภาระงานที่รับผิดชอบ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่ได้จากการตกลงร่วมกัน ระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายและสิ่งบ่งชี้ที่แสดงถึงผลสำเร็จของงานของบุคคล อย่างชัดเจนในแต่ละรอบของการประเมิน

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมขององค์การ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 20.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
20.00	40.00	60.00	80.00	100.00

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. จำนวนบุคลากรทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายการหลักฐาน :

1. รายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2567
- ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 2.4 มหาวิทยาลัยดิจิทัล (1 จัดโครงสร้างการทำงานและวัฒนธรรมดิจิทัล
ในการทำงานร่วมกัน)

ตัวชี้วัด 2.4.1 ร้อยละของผู้ใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยร่วมกัน ประกอบด้วย ระบบ e-office, ระบบ ERP, ระบบ SSRU Smart Application และ การใช้ E-mail ของมหาวิทยาลัย

หน่วยวัด : ร้อยละ

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงปประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนผู้ใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด ปิงปประมาณ พ.ศ. 2567

มหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ประกอบด้วย ระบบ e-office, ระบบ ERP, ระบบ SSRU Smart Application และ การใช้ E-mail ของมหาวิทยาลัย ระบบสารสนเทศด้านบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

ผู้ใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่ใช้ระบบ e-office, ระบบ ERP, ระบบ SSRU Smart Application และ การใช้ Email ของมหาวิทยาลัย

ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย หมายถึง ระบบ e-office, ระบบ ERP, ระบบ SSRU Smart Application และ Email ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

- ระบบ e-office หมายถึง ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์
- ระบบ ERP หมายถึง ระบบบริหารทรัพยากรองค์กร
- ระบบ SSRU Smart Application หมายถึง สมาร์ทแอปพลิเคชันมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ระบบ E-mail หมายถึง Electronic Mail คือ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ที่ใช้รับส่งกันโดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

คอมพิวเตอร์

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา **ไม่นับ** ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา และกลุ่มปฏิบัติงาน เช่น แม่บ้าน พ่อบ้าน แม่ครัว พ่อครัว ผู้ช่วยช่างเบเกอร์ พนักงานบริการ พนักงานขาย พนักงานเก็บเอกสาร พนักงานบริหารเอกสาร พนักงานเทศบาล/สุขภิบาล พนักงานขับรถ พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

หมายเหตุ : นับการเข้าใช้งาน จำนวน 4 ระบบ

- 1) การเข้าใช้ระบบ e-office จำนวน 30 ครั้ง/คน/เดือน
- 2) ระบบ ERP จำนวน 4 ครั้ง/คน/ปี
- 3) ระบบ SSRU Smart Application จำนวน 30 ครั้ง/คน/เดือน
- 4) ระบบ E-mail@ssru จำนวน 30 ครั้ง/คน/เดือน

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 ระบบ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด ปิงปประมาณ พ.ศ. 2567}} \times 100$$

◇ **เกณฑ์การให้คะแนน :**

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
65.00	70.00	75.00	80.00	85.00

◇ **ข้อมูลที่ต้องรายงาน :**

1. จำนวนผู้ใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. จำนวนบุคลากรทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

◇ **รายการหลักฐาน :**

1. สรุปรายงานผลการดำเนินงานของผู้ใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยร่วมกัน ประกอบด้วย ระบบ e-office, ระบบ ERP, ระบบ SSRU Smart Application และ การใช้ E-mail ของมหาวิทยาลัย
2. รายงานความก้าวหน้าการติดตามผลการดำเนินงานระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 2.4 มหาวิทยาลัยดิจิทัล (2 พัฒนาบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล)**ตัวชี้วัด 2.4.2 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะด้านดิจิทัล**

หน่วยวัด : ร้อยละ ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะด้านดิจิทัลเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

บุคลากรที่สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะด้านดิจิทัล หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (ยกเว้น คนงาน) ที่มีทักษะตามมาตรฐานทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่า หรือเทียบเท่า มาตรฐานด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน (Digital Literacy) หรือ สูงกว่า เช่น ICDL และ IC3 เป็นต้น

ICDL Workforce Basics หมายถึง ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐาน ประกอบด้วย พื้นฐานการใช้งานคอมพิวเตอร์ พื้นฐานการใช้งานอินเทอร์เน็ต พื้นฐานงานเอกสารประมวลคำ พื้นฐานตารางงานคำนวณ และพื้นฐานงานนำเสนอ

IC3 Digital Literacy หมายถึง Digital Literacy พัฒนาความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ให้เท่าทันกับเทคโนโลยีการใช้งานโปรแกรมสำนักงาน ได้แก่ โปรแกรม Word Processing, Spreadsheet, Presentation รวมทั้งแอปพลิเคชันออนไลน์ สื่อโซเชียลมีเดียสำหรับประยุกต์ใช้ในองค์กร

TPQI : สมรรถนะความสามารถด้านการใช้ดิจิทัล (Digital literacy) ระดับ 2

หมายเหตุ : สามารถใช้ใบรับรองได้ตามอายุที่ระบุในใบรับรอง กรณีไม่ระบุอายุในใบรับรองให้ใช้ได้ 3 ปี นับจากวันที่ได้รับใบรับรอง

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะด้านดิจิทัล}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
30.00	35.00	40.00	45.00	50.00

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนผู้สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะด้านดิจิทัลมาตรฐานทักษะดิจิทัล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. จำนวนบุคลากรทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายการหลักฐาน :

1. รายงานจำนวนผู้สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะด้านดิจิทัลมาตรฐานทักษะดิจิทัล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานทุกเดือน
3. ใบรับรองทักษะด้านดิจิทัลมาตรฐานทักษะดิจิทัล

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 2.4 มหาวิทยาลัยดิจิทัล (3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุน
การเรียนการสอน การวิจัยและระบบบริหารจัดการองค์กร)

ตัวชี้วัด 2.4.3 จำนวนจุดกระจายสัญญาณ WIFI

หน่วยวัด : จุด

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนจุดกระจายสัญญาณ WIFI ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เฉพาะเขต กรุงเทพมหานคร ภายใต้โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและระบบการบริหารจัดการองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและระบบการบริหารจัดการองค์กร หมายถึง การบริการใช้งานอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัย Network (Wifi/Lan)

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 50 จุด ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
100 จุด	150 จุด	200 จุด	250 จุด	300 จุด

หมายเหตุ ค่าเป้าหมายนับสะสมแต่ปี

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนจุดกระจายสัญญาณ WIFI ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร

รายการหลักฐาน :

1. รายงานสรุปจำนวนจุดกระจายสัญญาณ WIFI ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร
2. ภาพประกอบกิจกรรมการดำเนินงาน

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 2.4.4 ระบบห้องเรียนผสมผสาน (Hybrid Flexible learning) รองรับการเรียนรู้การสอนรูปแบบใหม่

หน่วยวัด : ชุด ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำอธิบาย :

พิจารณาจาก รูปแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัย ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ในการพัฒนาระบบห้องเรียนผสมผสาน (Hybrid Flexible learning) รองรับการเรียนรู้การสอนรูปแบบใหม่ (ชุดอุปกรณ์ ในการสนับสนุนการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล)

ห้องเรียนผสมผสาน (Hybrid Flexible learning) หมายถึง ห้องเรียนสำหรับการเรียนการสอน ในยุคดิจิทัล เพื่อรองรับการเรียนรู้การสอนในรูปแบบใหม่ทั้ง Onsite Online และ Hybrid learning

การเรียนการสอนรูปแบบใหม่ หมายถึง การเรียนการสอนแบบผสมผสาน ทั้ง Onsite Online และ Hybrid learning โดยนักศึกษาสามารถเรียนแบบออนไลน์ผ่านวิดีโอสดจากคลาส หรือ live-streaming ร่วมไปกับการเข้าเรียนในชั้นเรียนได้

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 4 ชุด ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
3 ชุด	7 ชุด	11 ชุด	15 ชุด	19 ชุด

หมายเหตุ : ค่าเป้าหมายนับแบบสะสมแต่ละปี

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนระบบห้องเรียนผสมผสาน (Hybrid Flexible learning) รองรับการเรียนรู้การสอนรูปแบบใหม่ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายการหลักฐาน :

1. รายงานผลการดำเนินงานระบบห้องเรียนผสมผสาน (Hybrid Flexible learning) รองรับการเรียนรู้การสอนรูปแบบใหม่ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2567

2. ภาพถ่ายกิจกรรมดำเนินงาน ระบบห้องเรียนผสมผสาน (Hybrid Flexible learning) รองรับการเรียนรู้การสอนรูปแบบใหม่

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปิงบประมาณ 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 2.4.5 ความสามารถในการรองรับ Authentication ในการใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สำหรับนักศึกษา อาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

หน่วยวัด : Device

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำอธิบาย :

พิจารณาจาก ความสามารถในการรองรับ Authentication ในการใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับ นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

Device หมายถึง สิทธิการใช้งานอินเทอร์เน็ต

นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาทุกระดับทั้งภาคปกติและภาคพิเศษของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

อาจารย์ หมายถึง บุคลากรสายวิชาการที่มีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียน การสอน วิจัย บริการวิชาการ และอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่ สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเต็มเวลาตามภาระงานที่รับผิดชอบ

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 500 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
500 Device	1,000 Device	1,500 Device	2,000 Device	2,500 Device

หมายเหตุ : ค่าเป้าหมายนับแบบสะสมแต่ละปี

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

- จำนวน Device ในการใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายการหลักฐาน :

- รายงานผลการดำเนินงาน จำนวน Device ในการใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 วิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 งานวิจัยและนวัตกรรม

ตัวชี้วัด 3.1.1 จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ลงวารสารวิชาการระดับนานาชาติในฐาน Scopus ร่วมกับมหาวิทยาลัยที่อยู่ในอันดับ 1 – 1500 (QS Ranking) ⁽⁴⁾

หน่วยวัด : บทความ

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา

หน่วยงานเจ้าภาพ : สถาบันวิจัยและพัฒนา

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่ปรากฏอยู่ในฐานข้อมูล SCOPUS ร่วมกับมหาวิทยาลัยที่อยู่ในอันดับ 1 - 1500 (QS Ranking) ในปิงบประมาณ พ.ศ. 2567

บทความที่ตีพิมพ์ลงวารสารวิชาการระดับนานาชาติ หมายถึง บทความจากผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ที่ปรากฏในฐานข้อมูล Scopus ในกรณีที่บทความวิจัยหรือบทความวิชาการของนักศึกษาที่ตีพิมพ์ลงวารสารระดับนานาชาติ จะนับได้ก็ต่อเมื่อมีชื่ออาจารย์เป็นที่ปรึกษาปรากฏในผลงานนั้นๆ

บทความ หมายถึง บทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการฉบับเต็ม (Full paper) มิใช่บทคัดย่อ (abstract) ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ

บทความวิจัย หมายถึง บทความที่ประกอบด้วย บทนำหรือแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผล และการอ้างอิง ทั้งนี้มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการจนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่ประเด็นนั้นได้

บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนทางวิชาการซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจนในสาขาวิชาหรือความเชี่ยวชาญของตนเอง ทั้งนี้ มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ โดยมีการสำรวจวรรณกรรมเพื่อสนับสนุนจนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่ประเด็นนั้นได้ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่างๆ มาประมวลร้อยเรียงเพื่อวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยที่ผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจนด้วย

บทความที่ตีพิมพ์ลงวารสารวิชาการระดับนานาชาติร่วมกับมหาวิทยาลัยที่อยู่ในอันดับ 1 - 1500 (QS Ranking) หมายถึง บทความจากผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ที่ปรากฏในฐานข้อมูล Scopus โดยมีผู้ร่วมบทความที่สังกัดในมหาวิทยาลัยที่อยู่ในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยของ QS Ranking ใน 1-1500 อันดับแรก

เกณฑ์การให้คะแนน :

▶ ระดับมหาวิทยาลัย

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 5 บทความ ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
80 บทความ	85 บทความ	90 บทความ	95 บทความ	100 บทความ

▶ ระดับหน่วยงาน

ค่าเป้าหมาย ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย (บทความ)	ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน				
			คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
1. คณะครุศาสตร์	4	1	-	1	2	3	4

หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย (บทความ)	ช่วงปรับ เกณฑ์การ ให้คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน				
			คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	12	2	4	6	8	10	12
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	1	-	1	2	3	4
4. คณะวิทยาการจัดการ	4	1	-	1	2	3	4
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	6	1	2	3	4	5	6
6. คณะศิลปกรรมศาสตร์	4	1	-	1	2	3	4
7. บัณฑิตวิทยาลัย	4	1	-	1	2	3	4
8. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	13	2	5	7	9	11	13
9. วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ	5	1	1	2	3	4	5
10. วิทยาลัยสหเวชศาสตร์	13	2	5	7	9	11	13
11. วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	7	1	3	4	5	6	7
12. วิทยาลัยสถาปัตยกรรมศาสตร์	4	1	-	1	2	3	4
13. วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ	5	1	1	2	3	4	5
14. วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง	7	1	3	4	5	6	7
15. วิทยาลัยนิเทศศาสตร์	4	1	-	1	2	3	4
16. ศูนย์การศึกษาจังหวัดอุดรธานี	4	1	-	1	2	3	4

◆ ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนและรายชื่อบทความที่ตีพิมพ์ลงวารสารระดับนานาชาติร่วมกับมหาวิทยาลัยที่อยู่ในอันดับ 1 - 1500 (QS Ranking) ที่อยู่ในฐาน Scopus ของอาจารย์ประจำและนักวิจัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

◆ รายการหลักฐาน :

1. เอกสารหลักฐานบทความที่ได้รับการตีพิมพ์เรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วย หน้าปกวารสาร, กองบรรณาธิการของวารสาร, สารบัญ, บทความ และหลักฐานการปรากฏของวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus ของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 3.1.2 จำนวนบทความในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus และ SJR Quartile 1 – 4

หน่วยวัด : บทความ

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงปประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา

หน่วยงานเจ้าภาพ : สถาบันวิจัยและพัฒนา

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล SCOPUS และ SJR Quartile 1-4 ในปิงปประมาณ พ.ศ. 2567

บทความที่ตีพิมพ์ลงวารสารวิชาการระดับนานาชาติ หมายถึง บทความจากผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ที่ปรากฏในฐานข้อมูล Scopus และ SJR Quartile 1-4 ในกรณีที่บทความวิจัยหรือบทความวิชาการของนักศึกษาที่ตีพิมพ์ลงวารสารระดับนานาชาติ จะนับได้ก็ต่อเมื่อมีชื่ออาจารย์เป็นที่ปรึกษาปรากฏในผลงานนั้นๆ

บทความ หมายถึง บทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการฉบับเต็ม (Full paper) มิใช่บทคัดย่อ (abstract) ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ

บทความวิจัย หมายถึง บทความที่ประกอบด้วย บทนำหรือแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผล และการอ้างอิง ทั้งนี้มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการจนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่ประเด็นนั้นได้

บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนทางวิชาการซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจนในสาขาวิชาหรือความเชี่ยวชาญของตนเอง ทั้งนี้ มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ โดยมีการสำรวจวรรณกรรมเพื่อสนับสนุนจนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่ประเด็นนั้นได้ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่างๆ มาประมวลร้อยเรียงเพื่อวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยที่ผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจนด้วย

บทความที่ตีพิมพ์ลงวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus และ SJR Quartile 1 – 4 หมายถึง บทความจากผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ที่ปรากฏในฐานข้อมูล Scopus และ SJR Quartile 1-4

เกณฑ์การให้คะแนน :**▶ ระดับมหาวิทยาลัย**

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 5 บทความ ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
115 บทความ	120 บทความ	125 บทความ	130 บทความ	135 บทความ

▶ ระดับหน่วยงาน

ค่าเป้าหมาย ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย (บทความ)	ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน				
			คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
1. คณะครุศาสตร์	6	1	2	3	4	5	6
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	13	2	5	7	9	11	13
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	8	1	4	5	6	7	8
4. คณะวิทยาการจัดการ	8	1	4	5	6	7	8

หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย (บทความ)	ช่วงปรับ เกณฑ์การ ให้คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน				
			คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	9	1	5	6	7	8	9
6. คณะศิลปกรรมศาสตร์	8	1	4	5	6	7	8
7. บัณฑิตวิทยาลัย	8	1	4	5	6	7	8
8. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	8	1	4	5	6	7	8
9. วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ	8	1	4	5	6	7	8
10. วิทยาลัยสหเวชศาสตร์	13	2	5	7	9	11	13
11. วิทยาลัยโลจิสติกส์และ ซัพพลายเชน	6	1	2	3	4	5	6
12. วิทยาลัยสถาปัตยกรรมศาสตร์	8	1	4	5	6	7	8
13. วิทยาลัยการจัดการ อุตสาหกรรมบริการ	8	1	4	5	6	7	8
14. วิทยาลัยการเมืองและ การปกครอง	8	1	4	5	6	7	8
15. วิทยาลัยนิเทศศาสตร์	8	1	4	5	6	7	8
16. ศูนย์การศึกษาจังหวัด อุดรธานี	8	1	4	5	6	7	8

◆ ข้อมูล/หลักฐานที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนและรายชื่อบทความที่ตีพิมพ์ลงวารสารระดับนานาชาติ ที่อยู่ในฐาน Scopus และ SJR Quartile 1-4 ของอาจารย์ประจำและนักวิจัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

◆ รายการหลักฐาน :

1. เอกสารหลักฐานบทความที่ได้รับการตีพิมพ์เรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วย หน้าปกวารสาร, กองบรรณาธิการของวารสาร, สารบัญ, บทความ และหลักฐานการปรากฏของวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus และ SJR Quartile 1-4 ของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 3.1.3 จำนวนโครงการวิจัยที่มีผู้วิจัยร่วมจากมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ

หน่วยวัด : โครงการ

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงปิงประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา

หน่วยงานเจ้าภาพ : สถาบันวิจัยและพัฒนา

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนโครงการวิจัยที่มีผู้ร่วมวิจัยจากสังกัดในมหาวิทยาลัยที่อยู่ใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โครงการวิจัยที่มีผู้ร่วมวิจัยที่มีสังกัดในมหาวิทยาลัยที่อยู่ใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ หมายถึง โครงการวิจัยที่ร่วมดำเนินการตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยที่อยู่ใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือผู้ร่วมโครงการในหน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หรือผู้ร่วมจากหน่วยงาน R&D จากต่างประเทศ

องค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หมายถึง โรงงาน สถานประกอบการ บริษัท วิสาหกิจต่างๆ ที่ดำเนินการโดยใช้เงินลงทุนและแรงงานเป็นจำนวนมาก เพื่อผลิตสิ่งของ ผลิตภัณฑ์ ผลผลิต หรือจัดให้มีบริการทางการค้าที่มีมาตรฐาน เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมภาพยนตร์ เป็นต้น

หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ (Research and Development) หมายถึง หน่วยงานจากต่างประเทศที่มีหน้าที่ให้บริการ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย ไม่ว่าจะเป็นด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ กลุ่มคน องค์ความรู้ และเป็นการปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ให้ดีขึ้น รวมไปถึงการสร้างสิ่งใหม่ที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) และสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนในเชิงความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับเทคโนโลยี และการสนับสนุนในห้องปฏิบัติการหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในงานวิจัยเหล่านั้น

หมายเหตุ : การเป็นผู้ร่วมวิจัยกับมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ ต้องมีเอกสารหลักฐานแสดงที่สามารถตรวจสอบได้

เกณฑ์การให้คะแนน :

▶ ระดับมหาวิทยาลัย

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 2 โครงการ ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
2 โครงการ	4 โครงการ	6 โครงการ	8 โครงการ	10 โครงการ

▶ ระดับหน่วยงาน

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 1 โครงการ ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

หน่วยงาน	ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน				
		คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
1. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	-	1	2	3	4
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	-	-	-	-	1

หน่วยงาน	ช่วงปรับเกณฑ์ การให้คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน				
		คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
3. คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	1	-	-	1	2	3
4. บัณฑิตวิทยาลัย	1	-	-	-	-	1
5. วิทยาลัยสหเวชศาสตร์	1	-	-	-	-	1

◇ ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนโครงการวิจัยที่มีผู้วิจัยร่วมจากมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ
2. รายชื่อมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ

◇ รายการหลักฐาน :

1. สัญญาและข้อเสนอโครงการ หรือเอกสารที่แสดงให้เห็นว่าได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายในและภายนอกสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. เอกสารที่แสดงให้เห็นการมีส่วนร่วมการดำเนินงานวิจัยของนักวิจัยร่วมจากมหาวิทยาลัยที่อยู่ใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 3.1.4 จำนวนนักวิจัยที่ทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS**Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ**

หน่วยวัด : คน

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงปิงประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา

หน่วยงานเจ้าภาพ : สถาบันวิจัยและพัฒนา

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนอาจารย์ประจำหรือนักวิจัย (นับรวมอาจารย์ประจำที่ลาศึกษาต่อ) ที่ทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

นักวิจัยที่ทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ หมายถึง นักวิจัยที่ทำโครงการวิจัยตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำร่วมกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยที่อยู่ใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือผู้ร่วมโครงการในหน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หรือผู้ร่วมจากหน่วยงาน R&D จากต่างประเทศ

องค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หมายถึง โรงงาน สถานประกอบการ บริษัทวิสาหกิจต่างๆ ที่ดำเนินการโดยใช้เงินลงทุนและแรงงานเป็นจำนวนมาก เพื่อผลิตสิ่งของ ผลิตภัณฑ์ ผลผลิต หรือจัดให้มีบริการทางการค้าที่มีมาตรฐาน เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมภาพยนตร์ เป็นต้น

หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ (Research and Development) หมายถึง หน่วยงานจากต่างประเทศที่มีหน้าที่ให้บริการ ศึกษาค้นคว้า วิจัย ไม่ว่าจะเป็นด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ กลุ่มคน องค์ความรู้ และเป็นการปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ให้ดีขึ้น รวมไปถึงการสร้างสิ่งใหม่ที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) และสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนในเชิงความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับเทคโนโลยี และการสนับสนุนในห้องปฏิบัติการหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในงานวิจัยเหล่านั้น

อาจารย์ประจำ หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัย และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบ

นักวิจัยประจำ หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานด้านวิจัยที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีสัญญาการจ้างกับมหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบ

หมายเหตุ :

1. การเป็นนักวิจัยร่วมกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ ต้องมีเอกสารหลักฐานแสดงที่สามารถตรวจสอบได้

2. การนับจำนวนนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ **ไม่นับซ้ำ** แม้ว่านักวิจัยท่านนั้นจะทำวิจัยมากกว่า 1 โครงการ ในรอบปีงบประมาณ

เกณฑ์การให้คะแนน :**ระดับมหาวิทยาลัย**

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 2 คน ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
2 คน	4 คน	6 คน	8 คน	10 คน

▶ **ระดับหน่วยงาน**

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยงาน	ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน				
		คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
1. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	-	1	2	3	4
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	-	-	-	-	1
3. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	-	-	1	2	3
4. บัณฑิตวิทยาลัย	1	-	-	-	-	1
5. วิทยาลัยสหเวชศาสตร์	1	-	-	-	-	1

◆ **ข้อมูลที่ต้องรายงาน :**

1. จำนวนและรายชื่ออาจารย์ที่ทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ
2. รายชื่อมหาวิทยาลัยใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มาจากต่างประเทศ

◆ **รายการหลักฐานที่ต้องรายงาน :**

1. สัญญาและข้อเสนอโครงการ หรือเอกสารที่แสดงให้เห็นว่าได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายในและภายนอกสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. เอกสารที่แสดงให้เห็นการมีส่วนร่วมการดำเนินงานวิจัยของนักวิจัยร่วมจากมหาวิทยาลัยที่อยู่ใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
3. จำนวนและรายชื่ออาจารย์และนักวิจัยที่ทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยร่วมจากมหาวิทยาลัยที่อยู่ใน 1-500 อันดับแรกของ QS Ranking หรือองค์กร/หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 3.1.5 จำนวนผลงานวิจัย งานนวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ที่ยื่นขอสิทธิบัตรประดิษฐ์ หรือ อนุสิทธิบัตรระดับนานาชาติ

หน่วยวัด : ผลงาน

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงปประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา

หน่วยงานเจ้าภาพ : สถาบันวิจัยและพัฒนา

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนผลงานวิจัย งานนวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ที่ยื่นขอสิทธิบัตรประดิษฐ์ หรือ อนุสิทธิบัตรระหว่างประเทศตามระบบ PCT ในปิงปประมาณ พ.ศ. 2567

ผลงานที่ยื่นจดอนุสิทธิบัตร หรือสิทธิบัตร หมายถึง ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ ที่ได้ยื่นจดอนุสิทธิบัตร หรือสิทธิบัตร จากกรมทรัพย์สินทางปัญญา และเป็นผลงานที่ได้รับได้ทุนอุดหนุนการวิจัย จากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม มีรูปเล่มรายงานวิจัย และมีหนังสือโอนสิทธิ์ให้กับมหาวิทยาลัย โดยมีเอกสารคำขอรับสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร ที่ออกให้เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

การประดิษฐ์ (Invention) หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับลักษณะองค์ประกอบมีโครงสร้างหรือ กลไกของผลิตภัณฑ์รวมทั้งกรรมวิธีในการผลิตการรักษาหรือปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้น หรือทำให้เกิด ผลิตภัณฑ์ชิ้นใหม่ ที่แตกต่างไปจากเดิมและเน้นการผลิตที่มีลักษณะของการแก้ไขปัญหาทางเทคนิคที่สามารถคิดค้นขึ้น โดยง่าย เช่น กลไกของเครื่องยนต์, ยารักษาโรค, วิธีการในการเก็บรักษาพืชผักผลไม้ให้ไม่เน่าเสียเร็วเกินไป เป็นต้น

อนุสิทธิบัตร (Petty Patent) หมายถึง หนังสือสำคัญที่รัฐออกให้เพื่อคุ้มครองการประดิษฐ์ จะมีลักษณะ คล้ายกันกับการประดิษฐ์แต่เป็นความคิดสร้างสรรค์ที่มีระดับการพัฒนาเทคโนโลยีไม่สูงมากหรือเป็นการประดิษฐ์คิดค้น เพียงเล็กน้อยและมีประโยชน์ใช้สอยมากขึ้นรวมทั้งกรรมวิธีในการผลิตการรักษาหรือปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ให้ดีขึ้นหรือทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ชิ้นใหม่ที่แตกต่างกันไปจากเดิม เช่น กลไกของเครื่องยนต์, ยารักษาโรค, วิธีการในการเก็บ รักษาพืชผักผลไม้ให้ไม่เน่าเสียเร็วเกินไป เป็นต้น

Patent Cooperation Treaty (PCT) หมายถึง ข้อตกลงระหว่างประเทศสำหรับการขอรับ ความคุ้มครองการประดิษฐ์ในประเทศสมาชิก เพื่อให้สะดวก และลดภาระของผู้ขอรับสิทธิบัตรที่ต้องการขอรับ สิทธิบัตรในหลายประเทศทั่วโลก ซึ่งสามารถยื่นคำขอเพียงครั้งเดียวที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา จากนั้นทางกรมฯ จะส่ง ข้อมูลให้กับองค์การทรัพย์สินทางปัญญาโลก (WIPO)

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน+/- 1 ผลงาน ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
-	-	-	-	1 ผลงาน

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนและรายชื่อผลงานวิจัย งานนวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ที่ยื่นขอสิทธิบัตรประดิษฐ์ หรือ อนุสิทธิบัตรระดับนานาชาติ ในปิงปประมาณ พ.ศ. 2567
2. รายละเอียดของผลงานวิจัย งานนวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ที่ยื่นขอสิทธิบัตรประดิษฐ์หรืออนุสิทธิบัตร ระดับนานาชาติ

รายการหลักฐาน :

1. เอกสารหลักฐานแสดงที่ยื่นขอสิทธิบัตรประดิษฐ์ หรืออนุสิทธิบัตรระดับนานาชาติ ในปิงปประมาณ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปิงปประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 3.2 การนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด 3.2.1 จำนวนชุมชนที่นำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

หน่วยวัด : ชุมชน	ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงปประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)
ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา	หน่วยงานเจ้าภาพ : สถาบันวิจัยและพัฒนา

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนชุมชนที่นำองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในปิงปประมาณ พ.ศ. 2567

ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนในระดับหมู่บ้านขึ้นไป และมีจำนวนลูกบ้านหรือจำนวนในกลุ่ม ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

องค์ความรู้ หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การทำงาน หรือการวิจัยทดลอง หรือได้รับการถ่ายทอดจากอาจารย์และนักวิจัย โดยที่ผู้รับความรู้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในลักษณะเป็นรูปธรรม

SDGs (Sustainable Development Goals–SDGs) หมายถึง “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน”

ใน 3 เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) นั่นคือ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 17 เป้าหมาย เพื่อใช้ติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนา โดยสามารถจัดกลุ่ม SDGs ตามปัจจัยที่เชื่อมโยงกันใน 5 มิติ (5P) ได้แก่ (1) การพัฒนาคน (People) ให้ความสำคัญกับการขจัดปัญหาความยากจนและความหิวโหย และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (2) สิ่งแวดล้อม (Planet) ให้ความสำคัญกับการปกป้องและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสภาพภูมิอากาศเพื่อพลเมืองโลกรุ่นต่อไป (3) เศรษฐกิจและความมั่งคั่ง (Prosperity) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสอดคล้องกับธรรมชาติ (4) สันติภาพและความยุติธรรม (Peace) ยึดหลักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีสังคมที่สงบสุข และไม่แบ่งแยก และ (5) ความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership) ความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน

ชุมชนที่นำองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

หมายถึง ชุมชนที่นำองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตามเกณฑ์การจัดอันดับมหาวิทยาลัย (THE Impact Rankings–SDGs) ดังนี้

- 1) เป้าหมายที่ 3 การสร้างเสริมความเป็นอยู่และสุขภาพที่ดี
- 2) เป้าหมายที่ 4 การรักษาคณาภพการศึกษา
- 3) เป้าหมายที่ 8 การทำงานที่เน้นคุณค่าและตอบสนองการเติบโตทางเศรษฐกิจ
- 4) เป้าหมายที่ 9 การบริหารจัดการด้านอุตสาหกรรมนวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน
- 5) เป้าหมายที่ 12 การผลิตและการบริโภคอย่างมีความรับผิดชอบ
- 6) เป้าหมายที่ 17 การมีหุ้นส่วนเพื่อเป้าหมายแห่งอนาคต

เกณฑ์การให้คะแนน :

▶ ระดับมหาวิทยาลัย

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 2 ชุมชน ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
8 ชุมชน	10 ชุมชน	12 ชุมชน	14 ชุมชน	16 ชุมชน

▶ ระดับหน่วยงาน

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 1 ชุมชน ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
-	-	-	-	1 ชุมชน

◆ ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนและรายชื่อชุมชนที่นำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ปิงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. รายละเอียดการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของชุมชน

◆ รายการหลักฐาน :

1. รายงานสรุปผลการนำองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างเครือข่าย บริการวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าประสงค์ที่ 4.1 การสร้างเครือข่าย (1 ด้านการเรียนการสอน)

ตัวชี้วัด 4.1.1 จำนวนความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายในประเทศ ⁽⁵⁾

หน่วยวัด : แห่ง ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร หน่วยงานเจ้าภาพ : กองกลาง

คำอธิบาย :

จำนวนความร่วมมือที่ดำเนินการร่วมกับสถาบันการศึกษา/สถานปฏิบัติงานจริง/สถานประกอบการ/สมาคมวิชาชีพ/องค์กรวิชาชีพ ที่มีบันทึกความร่วมมือความเข้าใจ (MOU) และบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOA) กับเครือข่ายในประเทศที่มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ในปีการศึกษา 2566 หรือในปีงบประมาณ 2567

สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจหลัก คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ในการดำเนินพันธกิจหลัก จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีพันธมิตร หรือเครือข่ายทั้งภายใน และภายนอกในแต่ละพันธกิจ

บันทึกความเข้าใจ Memorandum of Understanding (MOU) หมายถึง บันทึกความเข้าใจในข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการที่ร่วมกันระหว่างคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์การศึกษา กับ สถาบันการศึกษา/สถานปฏิบัติงานจริง/สถานประกอบการ/สมาคมวิชาชีพ/องค์กรวิชาชีพ ซึ่งมีข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมการเรียน การสอน การวิจัย การถ่ายทอดเทคโนโลยี การให้บริการทางวิชาการ และการแลกเปลี่ยนด้าน ศิลปะและวัฒนธรรม หรือกิจกรรมทางวิชาการอื่น ๆ

บันทึกข้อตกลง Memorandum of Agreement (MOA) หมายถึง หนังสือสัญญา ซึ่งมีข้อความที่ระบุ เป็นหลักเกณฑ์หรือวิธีการให้บุคคลที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติหรือดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามที่ตกลง หรือตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประพฤติผิดสัญญา อีกฝ่ายหนึ่งย่อมสามารถฟ้องร้องดำเนินคดีตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ หรือพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ได้

ความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันทางการศึกษา คือ ความตกลงร่วมมือทางวิชาการ หมายถึง ความตกลงร่วมมือเพื่อดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัย การถ่ายทอดเทคโนโลยี การให้บริการทางวิชาการ และการแลกเปลี่ยนด้านศิลปะและวัฒนธรรม หรือกิจกรรมทางวิชาการอื่นๆ ที่สภาสถาบันอุดมศึกษาไทยเห็นควรดำเนินการ

สถาบันการศึกษา หมายถึง สถาบันสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการแผน การให้ความรู้การถ่ายทอด วัฒนธรรม และการฝึกทักษะอาชีพ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีกับสังคม เช่น มหาวิทยาลัย และสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เป็นต้น

สถานปฏิบัติงานจริง/สถานประกอบการ หมายถึง หน่วยงานหรือสถานปฏิบัติงานจริง/สถาน ประกอบการภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน เอกชน ทั้งที่มีหรือไม่มีบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมกัน ที่ดำเนินการ จัดการเรียนการสอนร่วมกับ คณะ/วิทยาลัย/ศูนย์การศึกษา ในการปรับปรุงและออกแบบหลักสูตร (สาขาวิชา) ให้จัด การเรียน การสอนร่วมกัน ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2566 หรือปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยจัดการเรียน การสอนให้เกิด ความรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานหรือสถานปฏิบัติงานจริง/สถานประกอบการ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องตามหลักสูตร (สาขาวิชา) ที่จัดการเรียนการสอน เพื่อจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย และ สามารถผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ

สมาคมวิชาชีพ หมายถึง เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกในวิชาชีพ เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของสมาชิก

องค์กรวิชาชีพ หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามบัญญัติไว้ตามกฎหมายวิชาชีพ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้กำกับ ดูแลมาตรฐานการทำงานและจริยธรรม ของผู้ประกอบการวิชาชีพประเภทต่างๆ องค์กรประกอบวิชาชีพมักจะเป้าหมาย

หลักๆ คือ ส่งเสริมสมาชิกผู้ประกอบการอาชีพนั้นๆ มีความสามารถประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น หรือส่งเสริมด้านวิชาการ เช่น กลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทยสภา สภาการพยาบาล สภาเภสัชกรรม แพทยสภา เป็นต้น

นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิต ภาคปกติและภาคพิเศษของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

อาจารย์ประจำ หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอนและการวิจัย หรือบริการวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ตัวอย่าง

เครือข่าย	กิจกรรม	ตัวอย่าง
สถานปฏิบัติงานจริง/ สถานประกอบการ	1) ร่วมพัฒนาการเรียน การสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และพัฒนานักศึกษาในด้านวิชาชีพและสาขาจำเพาะ	มหาวิทยาลัยได้จัดการเรียน การสอน ที่จะช่วยพัฒนานักศึกษาในด้านวิชาชีพและสาขาจำเพาะ
	2) เป็นสถานที่จัดการเรียน การสอนร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานปฏิบัติงานจริง/ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษา	นักศึกษาได้รับความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในวิชาชีพ/ อาชีพ
สมาคมวิชาชีพ/องค์กรวิชาชีพ	ร่วมพัฒนาและกำหนดรูปแบบมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักศึกษาได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ	นักศึกษาได้ความรู้ ทักษะ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ เป็นการเปิดโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการมีความเป็นสากลและเหมาะสมกับประเทศไทย

◆ เกณฑ์การให้คะแนน :

▶ ระดับมหาวิทยาลัย

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน+/- 5 แห่ง ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
9 แห่ง	14 แห่ง	19 แห่ง	24 แห่ง	29 แห่ง

▶ ระดับหน่วยงาน (ยกเว้นศูนย์การศึกษาจังหวัดอุดรธานี)

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน+/- 1 แห่ง ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
-	-	-	1 แห่ง	2 แห่ง

▶ ระดับหน่วยงาน (เฉพาะศูนย์การศึกษาจังหวัดอุดรธานี)

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน+/- 1 แห่ง ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
-	-	-	-	1 แห่ง

◆ ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

- จำนวนและรายชื่อความร่วมมือที่ดำเนินการร่วมกับสถาบันการศึกษา/สถานปฏิบัติงานจริง/สถานประกอบการ/สมาคมวิชาชีพ/องค์กรวิชาชีพ
- ระยะเวลาของความร่วมมือ
- รายชื่อสถาบันการศึกษา/สถานปฏิบัติงานจริง/สถานประกอบการ/สมาคมวิชาชีพ/องค์กรวิชาชีพ

◆ **รายการหลักฐาน :**

1. ข้อตกลงบันทึกความเข้าใจ (MOU) / บันทึกข้อตกลง (MOA) หรือหลักฐานการทำข้อตกลงความร่วมมือเป็นเครือข่ายร่วมกันของ คณะ/วิทยาลัย/ศูนย์การศึกษา
2. รายงานการประชุมร่วมกันกับหน่วยงานหรือหลักฐานการทำข้อตกลงความร่วมมือเป็นเครือข่ายร่วมกันของ คณะ/วิทยาลัย/ศูนย์การศึกษา
3. รายงานสรุปผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องของเครือข่าย (สถาบันการศึกษา/สถานปฏิบัติงานจริง/สถานประกอบการ/สมาคมวิชาชีพ/องค์กรวิชาชีพ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
4. เอกสารหลักฐานที่แสดงการร่วมกับหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษา/สถานปฏิบัติงานจริง/สถานประกอบการ/สมาคมวิชาชีพ/องค์กรวิชาชีพ

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 4.1.2 ร้อยละ MOU หรือ MOA หรือ LOI ต่างประเทศที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัย ⁽⁶⁾

หน่วยวัด : ร้อยละ	ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงปประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)
ผู้กำกับดูแล : ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์	หน่วยงานเจ้าภาพ : กองกลาง (ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์)

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวน MOU หรือ MOA หรือ LOI ต่างประเทศที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัย ในปิงปประมาณ พ.ศ. 2567 เทียบกับ MOU หรือ MOA หรือ LOI ต่างประเทศทั้งหมดของหน่วยงาน ซึ่งการลงนาม MOU หรือ MOA หรือ LOI ต้องดำเนินการตามแนวทางการจัดทำข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัย กับเครือข่ายต่างประเทศ ดังมีขั้นตอนต่อไปนี้

แนวปฏิบัติการเสนอร่าง MOU / MOA / LOI กับเครือข่ายต่างประเทศ

1. คณะกรรมการประจำคณะ / วิทยาลัย
2. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ (แปล/ตรวจสอบภาษา)
3. คณะอนุกรรมการตรวจสอบ MOU / MOA

กรณีผ่านความเห็นชอบใน ข้อ 3. แล้ว

4. สภาวิชาการ (พิจารณา)
5. สภามหาวิทยาลัย (พิจารณา)
6. อธิการบดี (ลงนามใน MOU / MOA)
7. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ (เก็บข้อมูล)

ที่มา: คณะอนุกรรมการตรวจสอบบันทึกความเข้าใจ (MOU) ข้อตกลงความร่วมมือ (MOA) กับเครือข่ายต่างประเทศ

MOU หมายถึง บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding)

MOA หมายถึง บันทึกข้อตกลง (Memorandum of Agreement)

LOI หมายถึง หนังสือแสดงเจตจำนง (Letter of Intention)

การจัดกิจกรรมร่วมกัน หมายถึง การจัดกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการร่วมกับเครือข่ายต่างประเทศ ตามข้อตกลงภายหลังจากมีการลงนามความร่วมมือ ซึ่งต้องมีการดำเนินการในปิงปประมาณ พ.ศ. 2567 และสามารถดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งภายใต้ 6 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. การวิจัย/ตีพิมพ์ผลงานวิชาการ
2. การจัดหลักสูตรในลักษณะ Duo-degree หรือ Joint Degree
3. การจัดการเรียนการสอน เช่น การบรรยายหรืออบรมให้ความรู้แก่นักศึกษา เป็นต้น
4. การแลกเปลี่ยนอาจารย์
5. การแลกเปลี่ยนนักศึกษา
6. การฝังตัวในสถานประกอบการ/ฝึกงาน

เงื่อนไข:

1. MOU หรือ MOA หรือ LOI ต่างประเทศที่มีอายุการดำเนินงานตามข้อตกลงครอบคลุมปิงปประมาณ พ.ศ. 2567
2. กรณีไม่มี MOU หรือ MOA หรือ LOI ให้หน่วยงานสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันต่างประเทศ โดยมีการลงนามความร่วมมือตามแนวทางการจัดทำข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยกับเครือข่ายต่างประเทศ ดังกล่าวข้างต้น และขับเคลื่อนให้มีกิจกรรมภายในปิงปประมาณ พ.ศ. 2567
3. การปรับ/เปลี่ยนกิจกรรมความร่วมมือ ประจำปีปิงปประมาณ พ.ศ. 2567 ให้หน่วยงานทำบันทึกข้อความแจ้งฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (เรียน ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์)

◆ สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวน MOU หรือ MOA หรือ LOI ต่างประเทศที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัย}}{\text{จำนวน MOU หรือ MOA หรือ LOI ต่างประเทศ ทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567}} \times 100$$

◆ เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5.001 แห่ง ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
80.00	85.00	90.00	95.00	100.00

◆ ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวน MOU หรือ MOA หรือ LOI ต่างประเทศที่มีการจัดกิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. รายชื่อ MOU หรือ MOA หรือ LOI ต่างประเทศ ที่มีอายุการดำเนินงานตามข้อตกลงครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

◆ รายการหลักฐาน :

1. MOU หรือ MOA หรือ LOI ต่างประเทศที่มีการจัดกิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. MOU หรือ MOA หรือ LOI ต่างประเทศทั้งหมด ที่มีอายุการดำเนินงานตามข้อตกลงครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
3. รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามกิจกรรมที่จัดร่วมกับเครือข่ายต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 4.1.3 อัตราส่วนของเงินสนับสนุนต้องดำเนินการ ⁽⁷⁾

หน่วยวัด : ร้อยละ	ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)
ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	หน่วยงานเจ้าภาพ : กองพัฒนานักศึกษา

คำอธิบาย :

พิจารณาจากเงินสนับสนุนเพื่อการจัดการศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆ หรือหน่วยงานทั่วไป เพื่ออุดหนุนการจัดบริการให้กับนักศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การตอบแทนจากผู้ได้รับประโยชน์สะท้อนถึงความผูกพันที่ผู้จ้างงานและศิษย์เก่า รวมถึงบุคคลหรือหน่วยงานทั่วไปมีต่อสถาบัน ซึ่งแสดงออกด้วยการบริจาคเงินหรือทรัพย์สินอื่น รวมทั้งการให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ เพื่อสนับสนุนให้สถาบัน จัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

เงินสนับสนุนเพื่อการจัดการศึกษา หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรผู้จ้างบัณฑิตและศิษย์เก่า หรือหน่วยงานทั่วไปเพื่ออุดหนุนการจัดบริการการศึกษา ในแต่ละปีการศึกษา เช่น เงินบริจาค เงินทุนการศึกษา จากหน่วยงาน มูลนิธิ บริษัท บุคคล และการบริจาคทรัพย์สินอื่นๆ ที่สามารถตีมูลค่าทางการเงินด้วยวิธีการที่ถูกต้องตรวจสอบได้ ทั้งนี้ไม่รวมถึงรายได้จากการลงทะเบียนเรียน และเงินสนับสนุนประเภท Block grant จากงบประมาณแผ่นดิน

จำนวนงบประมาณทั้งหมด หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการบริการของหน่วยงานรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จากเงินรายได้และงบประมาณแผ่นดินทั้งหมด

หมายเหตุ : เงินบริจาคสนับสนุนการศึกษา ต้องเป็นเงินที่บริจาคให้แก่ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภายใน ได้แก่ คณะ วิทยาลัย สำนัก เป็นต้น เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับ

1) อาคารสถานที่ เป็นการจัดหาหรือจัดสร้างอาคาร อาคารพร้อมที่ดิน หรือที่ดินให้แก่สถานศึกษาเพื่อ ใช้ประโยชน์ทางการศึกษา

2) สื่อการเรียนการสอน เป็นการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา แบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือ

3) บุคลากร เป็นการจัดหาอาจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา หรือเป็นทุนการศึกษา การประดิษฐ์ การพัฒนา การค้นคว้า หรือการวิจัย สำหรับนักศึกษาของมหาวิทยาลัย

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนเงินสนับสนุนเพื่อการจัดการศึกษาที่ได้รับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567}}{\text{จำนวนงบประมาณทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน+/- ร้อยละ 2.00 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
2.00	4.00	6.00	8.00	10.00

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

- จำนวนเงินสนับสนุนเพื่อการจัดการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- จำนวนงบประมาณทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายการหลักฐาน :

- รายงานผู้บริจาคสนับสนุนเพื่อการจัดการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2. เอกสารหลักฐานแสดงการได้มาของเงินสนับสนุนเพื่อการจัดการศึกษา การมอบเงินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2. เอกสารหลักฐานแสดงการเปิดเผยข้อมูลจากรายงานทางการเงินของหน่วยงาน

3. รูปภาพประกอบการมอบทุน หรือเงินสนับสนุนเพื่อการจัดการศึกษา

4. รายงานสรุปผลจำนวนเงินสนับสนุนเพื่อการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 4.1 การสร้างเครือข่าย (2 ด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ)**ตัวชี้วัด 4.1.4** จำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่ายเพื่อตอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

หน่วยวัด : โครงการ/กิจกรรม	ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงปประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)
ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา	หน่วยงานเจ้าภาพ : สถาบันวิจัยและพัฒนา

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่ายเพื่อตอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในปิงปประมาณ พ.ศ. 2567

เครือข่าย หมายถึง การสร้างความร่วมมือภาคีเครือข่าย 5 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ และภาคประชาชน ทั้งภายใน/ภายนอกประเทศ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยเหลือกัน โดยการติดต่อผ่านแกนนำ หรืออาจจะไม่มีแกนนำแต่จะทำการติดต่อโดยตรงระหว่างกลุ่ม เพื่อดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

โครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการ หมายถึง โครงการลักษณะการบริการวิชาการที่ได้รับทุนอุดหนุนงบประมาณแผ่นดินหรืองบประมาณจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย หน่วยงานต้นสังกัด หรือแหล่งทุนภายนอก อาทิ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หน่วยงานวิชาชีพ หรืออื่นๆ โดยใช้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรสายวิชาการ ดำเนินการบริการวิชาการทางวิชาการแบบให้เปล่าหรือคิดค่าบริการ ในรูปแบบการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ ภาควรรายและเชิงปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

โครงการบริการวิชาการงบประมาณแผ่นดิน ได้แก่ โครงการยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน หรือโครงการบริการวิชาการของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่ซึ่งเข้าไปถ่ายทอดความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 17 เป้าหมาย หรือเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันหรือเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนโครงการบริการวิชาการที่เป็นผลลัพธ์ต่อยอดจากโครงการวิจัย งบประมาณแผ่นดิน ในปิงปประมาณนั้นๆ

โครงการบริการวิชาการงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย เป็นโครงการที่ได้รับความเห็นชอบพิจารณาอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนโครงการบริการวิชาการที่เป็นผลลัพธ์ต่อยอดจากโครงการวิจัย งบประมาณรายได้ ในปิงปประมาณนั้น ๆ ที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 17 เป้าหมาย

SDGs (Sustainable Development Goals–SDGs) หมายถึง “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” ใน 3 เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) นั่นคือ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 17 เป้าหมาย เพื่อใช้ติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนา โดยสามารถจัดกลุ่ม SDGs ตามปัจจัยที่เชื่อมโยงกันใน 5 มิติ (5P) ได้แก่ (1) การพัฒนาคน (People) ให้ความสำคัญกับการขจัดปัญหาความยากจนและความหิวโหย และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (2) สิ่งแวดล้อม (Planet) ให้ความสำคัญกับการปกป้องและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสภาพภูมิอากาศเพื่อพลเมืองโลกรุ่นต่อไป (3) เศรษฐกิจและความมั่งคั่ง (Prosperity) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสอดคล้องกับธรรมชาติ (4) สันติภาพและความยุติธรรม (Peace) ยึดหลักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีสังคมที่สงบสุข และไม่แบ่งแยก และ (5) ความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership) ความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน

เงื่อนไข : นับทุกโครงการ/กิจกรรมที่ร่วมดำเนินการกับเครือข่ายทั้งภายใน/ภายนอกประเทศ ทั้งที่มีและไม่มีบันทึกความเข้าใจ (MoU) หรือข้อตกลงความร่วมมือ (MoA) ร่วมกับมหาวิทยาลัย

◆ เกณฑ์การให้คะแนน :

▶ ระดับมหาวิทยาลัย

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน+/- 2 โครงการ/กิจกรรม ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
8 โครงการ/ กิจกรรม	10 โครงการ/ กิจกรรม	12 โครงการ/ กิจกรรม	14 โครงการ/ กิจกรรม	16 โครงการ/ กิจกรรม

▶ ระดับหน่วยงาน

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน+/- 1 โครงการ/กิจกรรม ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
-	-	-	-	1 โครงการ/กิจกรรม

◆ ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนและรายชื่อโครงการบริการวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 17 เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.2567
2. รายละเอียดของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 17 เป้าหมาย

◆ รายการหลักฐาน :

1. รายงานผลการดำเนินงานบริการวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 17 เป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. เอกสารการมีส่วนร่วมเครือข่ายเพื่อการวิจัยและบริการวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 17 เป้าหมาย

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

เป้าประสงค์ที่ 4.2 4.2 การบริการวิชาการ

ตัวชี้วัด 4.2.1 จำนวนเงินรายได้จากการบริการวิชาการ ⁽⁸⁾

หน่วยวัด : บาท ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปิงบประมาณ (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ผู้กำกับดูแล : อธิการบดี หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักบริการวิชาการ

คำอธิบาย :

พิจารณาจากรายได้จากการบริการวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การให้บริการวิชาการ หมายถึง การรับทำวิจัย การให้คำปรึกษา งานสำรวจ การทดสอบ การออกแบบ การจัดฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ และการให้บริการวิชาการอื่นแก่ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน หน่วยงานเอกชน องค์กรระหว่างประเทศหน่วยงาน หรือองค์กรต่างประเทศ หรือหน่วยงาน หรือองค์กรอื่น

รายได้จากการบริการวิชาการ หมายถึง รายได้ที่เกิดจากการรับทำงานบริการวิชาการ หรือ งานวิจัยจากบุคคลหรือหน่วยงานที่มาจ้างหรือมาให้ทุนอุดหนุนกับมหาวิทยาลัย

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับมหาวิทยาลัย

ประเภทหน่วยงาน	ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/-	คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
หน่วยงานจัดการศึกษา	1,000,000 ต่อ 1 คะแนน	5,600,000	6,600,000	7,600,000	8,600,000	9,600,000
หน่วยงานสนับสนุน	500,000 ต่อ 1 คะแนน	3,500,000	4,000,000	4,500,000	5,000,000	5,500,000

ระดับหน่วยงาน

ประเภทหน่วยงาน	ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/-	คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
หน่วยงานจัดการศึกษา	100,000 ต่อ 1 คะแนน	200,000	300,000	400,000	500,000	600,000
หน่วยงานสนับสนุน	100,000 ต่อ 1 คะแนน	100,000	200,000	300,000	400,000	500,000

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. จำนวนงบรายได้จากโครงการจัดหารายได้ด้านการบริการวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. จำนวนงบรายได้จากโครงการจัดหารายได้ด้านวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
3. รายชื่อโครงการบริการวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายการหลักฐาน :

1. แผนการจัดหารายได้ด้วยการบริการวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. รายงานสรุปผลรายได้จากการดำเนินการจัดหารายได้ด้วยการบริการวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
3. เอกสารแสดงที่มาของรายได้ด้วยการบริการวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2565 และ 2566 (ถ้ามี)

คำอธิบายตัวชี้วัดระดับหน่วยงานเจ้าภาพ

สำหรับหน่วยงานเจ้าภาพ ซึ่งจะได้รับตัวชี้วัดเพิ่มเติม มีหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและเสนอให้ผู้กำกับดูแลพิจารณาเห็นชอบ
2. สื่อสารแนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ
3. รายงานผลการติดตามการดำเนินงานตามแนวทางฯ สอบทานและยืนยันความถูกต้องของข้อมูลรวบรวมหลักฐานในตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย
4. ส่งเสริมและผลักดันรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามเป้าหมายของตัวชี้วัด ทุกไตรมาส

ทั้งนี้เพื่อวัดความสำเร็จของหน่วยงานเจ้าภาพ ในตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ พิจารณาจากการดำเนินงานตามขั้นตอนในแต่ละระดับ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	มีแนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด
2	มีการสื่อสารแนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
3	มีการสอบทานความถูกต้องของข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกเดือน
4	มีแผนส่งเสริมและสนับสนุนให้กับหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
5	มีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย ปีละ 2 ครั้ง

◇ ข้อมูล/หลักฐานที่ต้องรายงาน

1. แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด
2. รายงานการประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ
3. รายงานการประชุมเพื่อกำกับติดตามการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
4. รายงานการตรวจสอบและยืนยันข้อมูลของตัวชี้วัดที่ได้รับเป็นเจ้าภาพ
5. บันทึกนำเสนอผลการตรวจสอบและยืนยัน
6. เอกสารแสดงผลการดำเนินงานตามแนวทางการกำหนด
7. รายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดระดับเจ้าภาพ
8. รายงานผลการปฏิบัติราชการและหลักฐานตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัย ในตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย

คณะผู้จัดทำ

▶ ที่ปรึกษา

- ▶ อธิการบดี
- ▶ รองอธิการบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ
- ▶ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
- ▶ รองอธิการบดีวิทยาเขตสมุทรสงคราม
- ▶ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
- ▶ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ
- ▶ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
- ▶ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
- ▶ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา
- ▶ รองอธิการบดีวิทยาเขตนครปฐม
- ▶ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
- ▶ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์

▶ หน่วยงานที่เขียนคำอธิบายตัวชี้วัด

- ▶ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ▶ สำนักบริการวิชาการ
- ▶ กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี
- ▶ กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี
- ▶ กองการศึกษา วิทยาเขตนครปฐม
- ▶ สถาบันวิจัยและพัฒนา
- ▶ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
- ▶ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
- ▶ กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี

▶ ผู้รวบรวม/เรียบเรียง/รูปเล่ม

- ▶ ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน
- ▶ หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ
- ▶ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ▶ บุคลากรฝ่ายแผนและงบประมาณ และฝ่ายพัฒนาระบบงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

SUAN SUNANDHA RAJABHAT UNIVERSITY

จัดทำเล่มโดย กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี



PP SSRU



WWW.PLAN.SSRU.AC.TH

