

การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย



นางสาวสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATIONAL DIAGNOSTIC INSTRUMENT
OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THAILAND



Miss Supaporn Tungdamnernsawad

สภามหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
Department of Educational Policy, Management, and Leadership

Faculty of Education


Chulalongkorn University

Academic year 2007

Copyright of Chulalongkorn University

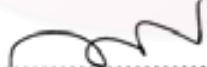
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ในประเทศไทย
โดย นางสาวสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์
สาขาวิชา บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ


คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต

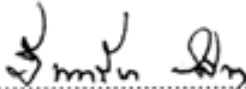
..... ..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ไฉวิไลกุล)

..... ..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์)

..... ..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

..... ..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จิรา วงษ์มทอง)

..... ..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองลิน วิเศษศิริ)

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ : การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATIONAL DIAGNOSTIC INSTRUMENT OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THAILAND) อ.ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ , อ.ที่ปรึกษาร่วม : รศ.ดร.ศิริเดช สุชีวะ, 692 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยดำเนินการวิจัยใน 3 ขั้นตอนหลักที่สำคัญ ได้แก่ (1) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (2) การสร้างเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ และ (3) การประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ (1) สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยี (2) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย คน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และเทคโนโลยี (3) กระบวนการ ประกอบด้วย พันธกิจและกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ (การจัดการบุคลากร และการจัดการการเงินและงบประมาณ) ระบบปฏิบัติการ (ระบบการควบคุม ระบบการให้รางวัล และระบบข้อมูลสารสนเทศ) บรรยากาศในการทำงาน ข้อกำหนดของงาน การจูงใจ และความต้องการและค่านิยมของบุคคล (4) ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพและความพึงพอใจ และ (5) การรายงานข้อมูลป้อนกลับ

2. เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบ (2) องค์ประกอบย่อย 61 องค์ประกอบ (3) ตัวชี้วัด 243 ตัวชี้วัด (4) เกณฑ์การตรวจวินิจฉัย 3 ระดับ และ (5) ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ 3 ระดับ

3. เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นมีความตรงตามเนื้อหาและความตรงตามโครงสร้างในระดับสูง เหมาะสมกับบริบทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และมีคุณภาพในระดับสูงสำหรับการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ภาควิชา นิเทศศาสตร์และความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อผู้คิด.....
สาขาวิชา นิเทศศาสตร์..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ปีการศึกษา 2550..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

4684657927 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : ORGANIZATIONAL DIAGNOSTIC INSTRUMENT / PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS / ORGANIZATION DEVELOPMENT

SUPAPORN TUNGDMARNERNSAWAD : DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATIONAL DIAGNOSTIC INSTRUMENT OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THAILAND.
 THESIS ADVISOR : ASST.PROF. NATNIPA COOPARAT, Ph.D., THESIS CO-ADVISOR : ASSOC.PROF. SIRIDEJ SUJIVA, Ph.D., 692 pp.

The purpose of this research was to develop an Organizational Diagnostic Instrument for Private Higher Education Institutions in Thailand. This descriptive research comprised three stages; (1) determination of the conceptual framework, (2) construction of the organizational diagnostic instrument, and (3) application and evaluation of the instrument by the administrators of the private higher education institutions. The findings were:

1. The Organizational Diagnostic Instrument for Private Higher Education Institutions in Thailand comprised five sections; (1) external environment comprising economics, society, laws and regulations, and technology, (2) inputs were composed of man, material, budget, and technology, (3) processes comprising mission and strategy, leadership, organization culture, organization structure, management practices in personnel, finance and budget, performance systems which included controlling, rewarding and information management, work climate, task requirements, motivation, and individual needs and values, (4) outputs were composed of quality and satisfaction, and (5) data feedback.

2. The developed instrument comprised; (1) 25 main elements, (2) 61 sub-elements, (3) 243 indicators, (4) 3 levels of criteria for diagnosis, and (5) 3 levels of requirements for organization development.

3. The Developed Organizational Diagnostic Instrument for Private Higher Education Institutions in Thailand had been confirmed to demonstrate high content and construct validity, that was suitable for private higher education institutions in Thailand, and demonstrate high quality for diagnosing private higher education institutions in Thailand.

Department Educational Policy, Management and Leadership Student's signature..... *Supaporn T.*

Field of study, Educational Administration..... Advisor's signature..... *N. Cooparat*

Academic year 2007..... Co-advisor's signature..... *S. Sujiva*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือและให้คำแนะนำอย่างดียิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ซึ่งให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ให้คำแนะนำที่มีคุณค่า รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา ที่ประสิทธิ์ประสานความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อผู้วิจัย

กราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สินลารัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุปรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.สนานจิตร สุคนธ์ทรัพย์ รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ไชยวิไลกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญรณ์ ศิริสรวิรัญ ดร.เสาวณีย์ กาญจนาลักษณ และ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ ที่ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะไม่สามารถสำเร็จได้หากขาดความอนุเคราะห์และความเอื้อเฟื้ออย่างดียิ่งจากอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้ง 15 สถาบัน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง อธิการบดีมหาวิทยาลัยคริสเตียน ผู้ให้โอกาสผู้วิจัยในการศึกษาและเป็นผู้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในครั้งนี้

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณและยกย่องครอบครัวของผู้วิจัย การศึกษาในครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีเยี่ยมจากกำลังใจที่ยิ่งใหญ่ ความรัก และความช่วยเหลือในทุกๆ เรื่องอย่างไม่มีเงื่อนไขของครอบครัว และพลังใจที่ยิ่งใหญ่ของ เพิร์ม และยูซี่

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญแผนภาพ.....	ถ
สารบัญแผนภูมิ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
คำถามนำสำหรับการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
วิธีดำเนินการวิจัย.....	12
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิจัย.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
สถาบันอุดมศึกษา.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ.....	43
การตรวจวินิจฉัยองค์การ	107
การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ	130
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	137
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	150
ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	150
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ.....	151
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ โดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	160

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	165
ส่วนที่ 1 การสร้างเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ.....	165
ส่วนที่ 2 การทดลองใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การในภาคสนาม.....	263
เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	312
คู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเทศไทย	409
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	511
สรุปผลการวิจัย.....	511
อภิปรายผล.....	537
ข้อเสนอแนะ.....	550
รายการอ้างอิง.....	553
ภาคผนวก.....	563
ภาคผนวก ก.....	564
ภาคผนวก ข.....	56+
ภาคผนวก ค.....	68%
ภาคผนวก ง.....	6, -
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	69&

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	องค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์การ ตามทฤษฎีการตรวจวินิจฉัยองค์การ.....	128
ตารางที่ 2	ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เครื่องมือ ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	166
ตารางที่ 3	จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอนแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเทศไทย.....	176
ตารางที่ 4	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความเหมาะสม ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ.....	179
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านสังคม.....	180
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ.....	181
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านเทคโนโลยี.....	182
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคน (อาจารย์).....	182
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ).....	183

ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคน (นักศึกษา).....	184
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านอาคาร สถานที่.....	185
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านครุภัณฑ์.....	186
ตารางที่ 13	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน.....	187
ตารางที่ 14	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านงบประมาณ.....	187
ตารางที่ 15	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์.....	189
ตารางที่ 16	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความรู้.....	190
ตารางที่ 17	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านหลักสูตร (การผลิตบัณฑิต).....	190
ตารางที่ 18	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านนักศึกษา (การผลิตบัณฑิต).....	191

ตารางที่ 19	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านอาจารย์ (การผลิตภัณฑ์).....	193
ตารางที่ 20	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการวิจัย.....	194
ตารางที่ 21	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการบริการวิชาการ.....	195
ตารางที่ 22	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม.....	196
ตารางที่ 23	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านนโยบาย.....	197
ตารางที่ 24	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านแผนกลยุทธ์.....	198
ตารางที่ 25	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านแผนปฏิบัติการ.....	200
ตารางที่ 26	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านบทบาทภาวะผู้นำ.....	201
ตารางที่ 27	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	202

ตารางที่ 28	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ.....	204
ตารางที่ 29	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านแบบของการใช้ภาวะผู้นำ.....	205
ตารางที่ 30	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา.....	206
ตารางที่ 31	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน.....	206
ตารางที่ 32	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการมุ่งผลสำเร็จขององค์การ.....	207
ตารางที่ 33	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการแบ่งงาน.....	207
ตารางที่ 34	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านสายการบังคับบัญชา.....	208
ตารางที่ 35	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านอำนาจหน้าที่.....	209
ตารางที่ 36	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการกำหนดรูปแบบมาตรฐาน.....	210

ตารางที่ 37	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการประสานงาน.....	210
ตารางที่ 38	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน.....	211
ตารางที่ 39	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการวางแผนกำลัง.....	212
ตารางที่ 40	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการสรรหาและการคัดเลือก.....	212
ตารางที่ 41	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร.....	213
ตารางที่ 42	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	215
ตารางที่ 43	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านแหล่งเงินและงบประมาณ.....	216
ตารางที่ 44	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการจัดสรรงบประมาณ.....	216
ตารางที่ 45	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการตรวจสอบการเงินและบัญชี.....	217

ตารางที่ 46	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ.....217
ตารางที่ 47	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล.....218
ตารางที่ 48	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความยุติธรรม.....219
ตารางที่ 49	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ.....219
ตารางที่ 50	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจ.....220
ตารางที่ 51	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน.....221
ตารางที่ 52	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความสนใจในความรู้สึก.....221
ตารางที่ 53	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน.....222
ตารางที่ 54	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความรู้และความสามารถของบุคลากร.....223

ตารางที่ 55	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความสำเร็จ.....	223
ตารางที่ 56	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านอำนาจ.....	224
ตารางที่ 57	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความสัมพันธ์.....	224
ตารางที่ 58	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ.....	225
ตารางที่ 59	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการได้รับการยกย่องนับถือ.....	225
ตารางที่ 60	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ.....	226
ตารางที่ 61	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคุณภาพบัณฑิต.....	226
ตารางที่ 62	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคุณภาพงานวิจัย.....	227
ตารางที่ 63	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคุณภาพการบริการวิชาการ.....	228

ตารางที่ 64	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคุณภาพการดำเนินงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม.....	229
ตารางที่ 65	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของบัณฑิต.....	229
ตารางที่ 66	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต.....	231
ตารางที่ 67	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของบุคลากร.....	232
ตารางที่ 68	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการรายงานข้อมูลป้อนกลับ.....	234
ตารางที่ 69	จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวชี้วัด เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	234
ตารางที่ 70	จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	255
ตารางที่ 71	ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความต้องการพัฒนาองค์การของแต่ละองค์ประกอบ.....	257
ตารางที่ 72	จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเทศไทย.....	259

ตารางที่ 73	จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหา ของผลการตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ ตรวจวินิจฉัยองค์การ ของผู้ทรงคุณวุฒิ.....260	260
ตารางที่ 74	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการมีพัฒนาองค์การ ในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัย องค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....264	264
ตารางที่ 75	จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ในการนำไปใช้ตรวจ วินิจฉัยองค์การของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....305	305
ตารางที่ 76	ความเหมาะสมของระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ของแต่ละองค์ประกอบ.....306	306
ตารางที่ 77	จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับระดับความต้องการมีพัฒนาองค์การ ในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัย องค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....308	308
ตารางที่ 78	จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหา ของผลการตรวจ สอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ การตรวจวินิจฉัยองค์การ ของผู้ทรงคุณวุฒิ.....309	309
ตารางที่ 79	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของคู่มือ การใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....309	309
ตารางที่ 80	จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....310	310

ตารางที่ 81	ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การของเครื่องมือ ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....317
ตารางที่ 82	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ของเครื่องมือ ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....414
ตารางที่ 83	จำนวนตัวชี้วัด และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเทศไทย.....416
ตารางที่ 84	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จำนวนตัวชี้วัด ค่าน้ำหนัก ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบย่อย ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ ของสถาบัน ก.....501

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....9
แผนภาพที่ 2	กระบวนการพื้นฐานของการพัฒนาองค์การ.....98
แผนภาพที่ 3	แบบจำลอง 6 กล้อง ของ Weisbord.....111
แผนภาพที่ 4	แบบจำลองความสอดคล้องกัน ของ Nadler และ Tushman.....113
แผนภาพที่ 5	การบริหารแบบกริด ของ Blake และ Mouton.....119
แผนภาพที่ 6	แบบจำลองการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ ของ Burke-Litwin.....123
แผนภาพที่ 7	รูปแบบการเคลื่อนไหวขององค์การอย่างสมบูรณ์ของ Kotter.....126
แผนภาพที่ 8	กรอบการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ.....148

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1	โครงสร้างองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....31
แผนภูมิที่ 2	สรุปขั้นตอนการวิจัย แหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ และผลลัพธ์ที่ต้องการ.....164



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นองค์การพัฒนาศึกษาระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ ให้มีศักยภาพสอดคล้องกับต่อการคาดหวังจากสังคมในการผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาประเทศ วัตถุประสงค์หลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 8 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันได้มีพัฒนาการเป็นลำดับ จากผลงานวิจัยของนักวิชาการ แผนพัฒนาศึกษาระดับอุดมศึกษา และผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทางด้านปริมาณของสถาบันอุดมศึกษาต่อความต้องการของประชาชน มีปริมาณที่มากขึ้น และมีความพยายามที่จะพัฒนาและเปิดหลักสูตรการสอนในสาขาวิชาต่างๆมากขึ้น แต่ทางด้านคุณภาพยังประสบปัญหานานานับประการ โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของบัณฑิต ที่ต้องพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ การวางแผน การวิเคราะห์ และการสร้างสรรค์งาน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547) นอกจากนี้ ยังมีปัญหาด้านการบริหารและการสนับสนุนซึ่งจะครอบคลุมวัตถุประสงค์ การวางแผน การจัดการ และการบริหารบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ เป็นวัตถุประสงค์เพื่อการตลาดเพื่อการแข่งขัน เพื่อการค้ำคูณ ทำให้การจัดการศึกษาเพื่อสังคมหายไป เกิดเป็นความพยายามในการสร้างหลักสูตรตามความต้องการของตลาด ขาดการวางแผนและการจัดการที่ดี มีภาวะการลงทุนสูง โดยเฉพาะการลงทุนเพื่อเสริมสร้างชื่อเสียงของสถาบัน (ประกอบ คู่ปรัดน์, 2536: 364) การจัดโครงสร้างองค์การเป็นโครงสร้างองค์การขนาดใหญ่มีความซับซ้อน การบริหารบุคลากรมีการจูงใจค่อนข้างน้อย อาจารย์มีความพึงพอใจในงานของตนเองค่อนข้างน้อย ผู้บริหารระดับต้นมีพฤติกรรมบริหารที่เหมาะสมมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (ประทุม ฤกษ์กลาง, 2537: บทคัดย่อ) จำนวนอาจารย์ผู้สอนยังไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนนักศึกษา จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์มีจำนวนไม่มาก นอกจากนี้การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทยกำลังได้รับผลกระทบจากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

นโยบายการเปิดเสรีทางการศึกษาของรัฐ ทำให้การแข่งขันทางการศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน รัฐบาล และต่างประเทศมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น (มานิต บุญประเสริฐ, 2546: 16) ดังนั้นการจัดการศึกษาต้องพึงพารายได้หลักจากค่าหน่วยกิต และจำนวนนักศึกษาจะเป็นสิ่งที่กำหนดความอยู่รอดของสถาบัน (ประกอบ คูปรัตน์, 2536: 368) จากการศึกษาพบว่าปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน หากนำมาพิจารณาให้เป็นประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพองค์การของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สามารถสรุปได้ดังนี้ (1) วัตถุประสงค์ของสถาบัน (2) การวางแผน (3) โครงสร้างองค์การ (4) ภาวะผู้นำ (5) การบริหารบุคลากร และ (6) สภาพแวดล้อมภายนอก

เมื่อพิจารณาหน่วยงานที่ส่งเสริมและดูแลการจัดการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีทั้งหน่วยงานของภาครัฐและสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย โดยภาครัฐได้กำหนดเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาโดยเอกชนไว้หลายกรณี ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวคือ มาตรา 43 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจน ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินการได้โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จะเห็นได้ว่ากฎหมายดังกล่าวยังไม่มีความชัดเจนของนโยบายของรัฐต่อการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำหรับสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ที่ได้กำหนดนโยบายส่งเสริมความร่วมมือเพื่อสร้างความเข้มแข็งกับทุกสถาบัน และพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (มานิต บุญประเสริฐ, 2546: 16) จะเห็นได้ว่านโยบายดังกล่าวยังไม่เป็นรูปธรรม แต่ละสถาบันก็ยังมีการแข่งขันกันอยู่และทวีความรุนแรงมากขึ้นในปัจจุบัน

สถานการณ์ปัญหาตามที่กล่าวมานั้น รัฐบาลพยายามหาวิธีการแก้ไขโดยการให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดองค์ประกอบและดัชนีบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา อาทิ ด้านปรัชญา วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารและจัดการ ด้านการเงินและงบประมาณ และระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ซึ่งวิธีดังกล่าวก็ยังไม่ได้เป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุด แต่ก็ยังเป็นหนทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารงานภายในสถาบันอุดมศึกษาได้ดีวิธีหนึ่ง

ตามศาสตร์ทางการบริหารและการจัดการโดยทั่วไปถือว่าการบริหารองค์การให้เกิดความเป็นเลิศนั้น ควรพิจารณาถึงควมมีประสิทธิภาพ และควมมีประสิทธิผล Bernard (1938 อ้างถึงใน Zammuto, 1982: 22) ได้ให้ทัศนะขององค์การที่มีประสิทธิผลว่า การที่สมาชิกในองค์การสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ และหากสมาชิกมีความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี โดยที่ทุกคนต่างยึดมั่นในเป้าหมายหรืออุดมการณ์ขององค์การร่วมกัน และได้รับการตอบสนองของความต้องการของปัจเจกบุคคลแล้ว ย่อมกล่าวได้ว่าองค์การนั้นมีประสิทธิภาพ

การพิจารณาองค์การในแง่ของทฤษฎีระบบสังคม Parsons (1964: 33) อธิบายว่า องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง การรักษาสภาพขององค์การให้อยู่ และสามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทั้งนี้้องค์การจะต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐานในระบบสังคมตามหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการและความสามารถในการรักษาระเบียบแบบแผน องค์การที่มีประสิทธิผลจะต้องทำให้เกิดความสมดุลระหว่างหน้าที่สำคัญ 2 ประการ คือ องค์การที่ดีจะต้องรักษาคุณภาพในหน่วยงานของตนให้แต่ละหน่วยงานย่อยในองค์การสามารถทำงานได้ดี และองค์การนั้นจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก มีความยืดหยุ่นของโครงสร้างภายใน สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันเหตุการณ์

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การพัฒนาองค์การเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้้องค์การสามารถปรับตัวตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของ้องค์การ ทำให้องค์การสามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อแรงผลักดันที่มีอิทธิพลทำให้องค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เช่น วิชาการความรู้ใหม่ เทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่ กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ วิธีการสื่อสารรูปแบบใหม่ ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณค่า ภาวะเศรษฐกิจและการค้า การแข่งขันในตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวนประชากร ปัญหาสังคม และการเมือง (Bennis 1969: 20)

จากผลการศึกษาวิจัย และทดลองใช้ในการพัฒนาองค์การของหน่วยงานพบว่า การพัฒนาองค์การสามารถแก้ปัญหาของ้องค์การได้ผลดีที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบัน โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และการประพฤติปฏิบัติของคนใน้องค์การ (โสภณ ปภาพจน์, 2521: ก) ทั้งนี้เพราะการพัฒนา้องค์การมีเป้าหมายที่สำคัญ DuBrin (1984: 448) คือ

1. เพื่อพัฒนาการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง้องค์การให้ทันสมัย ให้องค์การมีระบบที่สามารถยืดหยุ่นปรับให้เหมาะสมกับสภาพงานในทุกลักษณะ
2. เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการรวมพลังคิดค้นหาเทคนิคกลไกในการปรับปรุง้องค์การอย่างต่อเนื่อง

3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติแบบร่วมใจต่อการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การร่วมกัน
4. เพื่อเพิ่มสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การ รวมถึงตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับชั้นขององค์การด้วย
5. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในทุกระดับชั้นขององค์การได้วางแผนการปฏิบัติงานโดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลัก
6. เพื่อขจัดอุปสรรคข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารข้อความระหว่างบุคคลและกลุ่มคนในองค์การ

การพัฒนาองค์การมีกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ (1) การตรวจวินิจฉัยขององค์การ (2) การปฏิบัติการโดยใช้เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์การ และ (3) การประเมินผล โดยการตรวจวินิจฉัยขององค์การเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะว่า กระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของการพัฒนาองค์การจะดำเนินไปไม่ได้หากปราศจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาเหตุผลและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาขององค์การก่อนเป็นเบื้องต้น การตรวจวินิจฉัยขององค์การ เป็นการแสวงหาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์การ รวบรวมปัญหาต่างๆ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมายองค์การ การตรวจวินิจฉัยขององค์การเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เริ่มต้นด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดีโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ประสบปัญหา และได้รับความร่วมมือจากที่ปรึกษาด้านการพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สามารถวินิจฉัยปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งการตรวจวินิจฉัยอย่างเป็นระบบและถูกต้องจะช่วยให้สามารถวางแผนการใช้เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์การได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมที่สุด

การตรวจวินิจฉัยขององค์การ ได้รับความสนใจจากนักพัฒนาองค์การและนักทฤษฎีขององค์การ เช่น Weisbord, Nadler and Tushman, Likert, Blake and Mouton และ Schmuck and Miles ได้ทำการศึกษาวิจัย ค้นหาทฤษฎีและแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยขององค์การ รวมถึงเครื่องมือวัดขององค์การขึ้น และในทางด้านการศึกษาที่มีนักการศึกษาที่เสนอแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยขององค์การที่มีชื่อเสียงมากในปัจจุบัน คือ Burke และ Litwin ซึ่งได้เสนอแนวความคิดแบบจำลองของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ (A Causal Model of Organizational Performance and Change) ขึ้น โดยแบบจำลองดังกล่าวมีองค์ประกอบสำหรับการตรวจวินิจฉัยขององค์การที่สำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก พันธกิจและกลยุทธ์การบริหาร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม โครงสร้าง การจัดการระบบ บรรยากาศ ความต้องการในงานและทักษะของบุคคล แรงจูงใจ ความต้องการของบุคคลและค่านิยม และการปฏิบัติงาน (Burke และ Litwin, 1992: 523-545)

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของการตรวจวินิจฉัยองค์การของแบบจำลองการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การดังกล่าว เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปสร้างและพัฒนาเครื่องมือในตรวจวินิจฉัยองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และนำเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การที่พัฒนาได้ไปใช้สำหรับการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในองค์ประกอบทุกองค์ประกอบอย่างถูกต้อง อันจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การใช้เครื่องมือสอดแทรกหรือเทคนิคการพัฒนาองค์การ เพื่อแก้ไขสภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นที่ทิศทางที่สถาบันต้องการพัฒนาองค์การ และเพื่อให้สถาบันมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น มีความเจริญเติบโต และมีความก้าวหน้า

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยให้มีคุณภาพสูงทั้งคุณภาพทางวิชาการและคุณภาพของความเหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยผ่านกระบวนการวิจัย เพื่อให้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยดังกล่าว เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์อันจะเกิดกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และในขณะเดียวกันยังเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ของศาสตร์การบริหารการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คำถามนำในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีคำถามนำในการวิจัย 2 ประการ ดังนี้

1. เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ควรมีโครงสร้างและองค์ประกอบอย่างไรบ้าง
2. เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย เพียงใด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ให้ได้เครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

2. ในการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดที่สำคัญ 4 ส่วน คือ (1) แนวคิดสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย วัตถุประสงค์หลักของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน และการบริหารสถาบันอุดมศึกษา (2) แนวคิดรูปแบบพื้นฐานของระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และสิ่งแวดล้อมภายนอก (3) แนวคิดการตรวจวินิจฉัยองค์การ ประกอบด้วย พันธกิจและกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การโครงสร้างองค์การ การปฏิบัติทางการจัดการ ระบบปฏิบัติการ บรรยากาศในการทำงาน ข้อกำหนดของงาน การจูงใจ และความต้องการและค่านิยมของบุคคล และผลการปฏิบัติ และ (4) แนวคิดการพัฒนาเครื่องมือ ประกอบด้วย การสร้างและการประเมินคุณภาพของเครื่องมือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบพื้นฐานของระบบ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยองค์การ และแนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือ สรุปลงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ (1) วัตถุประสงค์หลักของสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2550 ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (2) การบริหารสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แก่ การบริหารและการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ (3) สถาบันอุดมศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้แก่ การเปิดเสรีทางการศึกษา เทคโนโลยี เศรษฐกิจ ภาวะการแข่งขัน จำนวนนักศึกษาคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพงานวิจัย

2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบพื้นฐานของระบบ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบ ของ Lunenberg และ Ornstein (2004 : 34-39) ซึ่งได้กล่าวถึงรูปแบบพื้นฐานของระบบ เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ของระบบการตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และสภาพแวดล้อมภายนอก

3. แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยองค์การ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์การตามแบบจำลองของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ (A Causal Model of Organizational Performance and Change) ของ Burke และ Litwin (Burke และ Litwin, 1992: 523-545) เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบของการตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ได้แก่ (1) กระบวนการ ประกอบด้วย พันธกิจและกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การโครงสร้างองค์การ การปฏิบัติทางการจัดการ ระบบปฏิบัติการบรรยากาศในการทำงาน ข้อกำหนดของงาน การจูงใจ และความต้องการและค่านิยมของบุคคล (2) ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของผลผลิต และความพึงพอใจ (3) รายงานข้อมูลป้อนกลับ และ (4) สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยี

4. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและการประเมินคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและการประเมินคุณภาพเครื่องมือของ อูทุมพร จามรมาน (2532 : 53-69) เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือการตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ดังนี้

การสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วย (1) การกำหนดขอบเขต จุดมุ่งหมาย และเนื้อหาที่จะวัด เพื่อนำไปสู่การจัดทำตารางโครงสร้าง และการให้น้ำหนัก (2) การกำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์ และประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ (3) การจัดทำเครื่องมือ

การประเมินคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย (1) การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (2) การจัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือ (3) การปรับปรุงเครื่องมือ และคู่มือการใช้เครื่องมือ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนาเครื่องมือ ตรวจวินิจัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ดังแผนภาพที่ 1

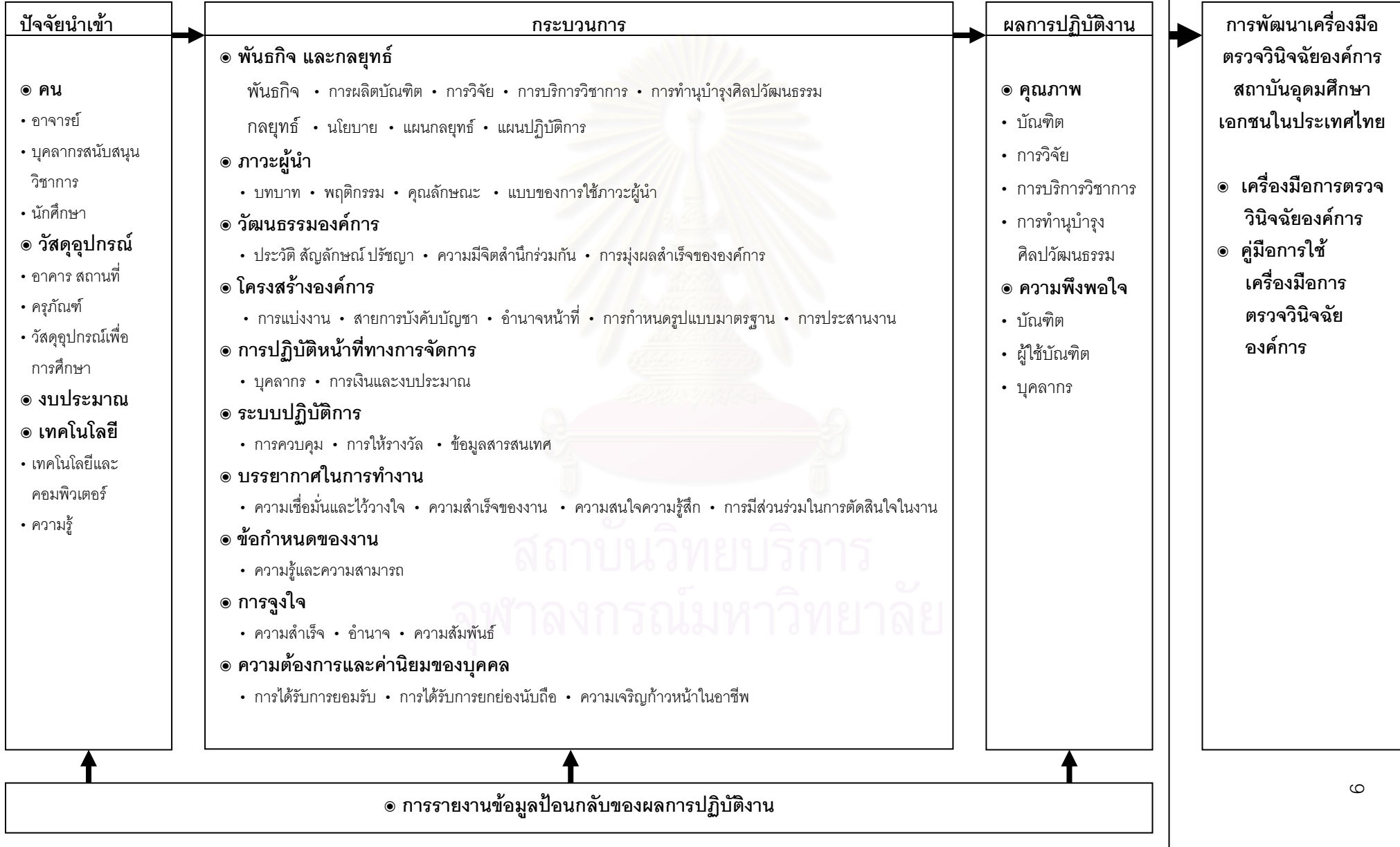


สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สภาพแวดล้อมภายนอก

- เศรษฐกิจ ● สังคม ● กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ● เทคโนโลยี



นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจวินิจฉัยขององค์กร หมายถึง การประเมินการดำเนินงาน การจัดหาข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันขององค์กร

เครื่องมือตรวจวินิจฉัยขององค์กร หมายถึง แบบรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง สถาบันที่จัดการศึกษาระดับปริญญา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และมีสภาพเป็นนิติบุคคล

สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยี

พันธกิจ และกลยุทธ์

พันธกิจ หมายถึง ข้อความที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 8 ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ขององค์กร

กลยุทธ์ หมายถึง นโยบาย แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นข้อความที่กำหนดขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน การบริหาร และการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ประวัติ สัญลักษณ์ ปรัชญา ความเชื่อร่วมกันในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิก รวมถึงการมุ่งผลสำเร็จขององค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้บทบาท พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคล หรือของตำแหน่ง เพื่อจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

โครงสร้างองค์กร หมายถึง ผังโครงสร้างองค์กร การจัดองค์กร การจัดการหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละระดับ อำนาจหน้าที่ และการสื่อสารในองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การปฏิบัติทางการจัดการ หมายถึง การจัดการบุคลากร และการจัดการการเงินและงบประมาณ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การจัดการบุคลากร หมายถึง การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังบุคลากร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การจัดการการเงินและงบประมาณ หมายถึง การสรรหาแหล่งเงินและงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ และการตรวจสอบการเงินและบัญชี ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ระบบปฏิบัติการ หมายถึง นโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในด้านระบบการควบคุม ระบบการให้รางวัล และระบบข้อมูลสารสนเทศ

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ทักษะคนดี และความรู้สึกรักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ความสำเร็จของงาน ความสนใจในรู้สึก และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การจูงใจ หมายถึง วิธีการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคลากร ได้แก่ ความสำเร็จ อำนาจ และความสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ข้อกำหนดของงาน หมายถึง การกำหนด ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ทำให้งานเกิดความสำเร็จตามที่ต้องการ

ความต้องการและค่านิยมของบุคคล หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานทางด้านจิตวิทยา ความปรารถนา และค่านิยมในตนเอง ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การได้รับการยกย่องนับถือ และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลผลิตที่ได้แสดงถึงความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ คุณภาพของบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความพึงพอใจของบัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต และบุคลากร

การรายงานข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง รายงานผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 2 ประการ ดังนี้

1. เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่พัฒนาแล้วจาก ศาสตร์ฐานความรู้ และจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านการบริหารการศึกษา การบริหารสถาบันอุดมศึกษา และการพัฒนาองค์การ ที่มีความตรงตามเนื้อหาและความตรงตามโครงสร้างในระดับสูงและเหมาะสมกับบริบทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

2. การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่สถาบันอุดมศึกษาอุดมศึกษาเอกชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันของสถาบัน และได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลให้แก่สถาบัน รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการนำเครื่องมือไปใช้ประโยชน์สู่สถาบันอุดมศึกษาทุกประเภท

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือการตรวจวินิจฉัยองค์การ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหาร

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สาระสังเขปในแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษานแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและลักษณะการตรวจวินิจฉัยองค์การ โดยใช้วิธีการศึกษาจาก การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเนื้อหาความรู้ จากหนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัย และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัยที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ผลลัพธ์ที่ได้ คือ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือการตรวจวินิจฉัยองค์การ

ในการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัย องค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ให้มีคุณภาพด้านความเที่ยงและความตรงนั้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาความรู้พื้นฐานก่อนการสร้างเครื่องมือ ได้แก่ การศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีที่เป็นความรู้ในสิ่งที่จะวัด และการศึกษาวิธีการวัด โดยการสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. กำหนดขอบเขต จุดมุ่งหมาย เนื้อหาและตัวชี้วัด จากกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อนำไปสู่การจัดทำจัดทำและการให้นำหน้าในตารางโครงสร้าง

2. จัดทำตารางโครงสร้างองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย การให้ค่าน้ำหนัก และการให้ระดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เพื่อนำไปสู่การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง โดยผู้วิจัยคำนึงถึงหลักในการเขียนให้สอดคล้องระหว่างเนื้อหาขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ระดับความสำคัญ การให้ค่าน้ำหนัก ตรวจสอบคุณภาพความตรงตามเนื้อหา และความตรงตามโครงสร้างของตารางโครงสร้างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ประเมินระดับความสำคัญ และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย โดยประเมินการให้ค่าน้ำหนัก และการให้ระดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน

3. จัดทำตัวชี้วัดตามองค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์การตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยความเหมาะสมของวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ เพื่อนำไปสู่การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง โดยผู้วิจัยคำนึงถึงหลักในการเขียนให้สอดคล้องระหว่างเนื้อหาขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย โดยประเมินตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 ท่าน

4. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ใช้ในการตรวจสอบเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ เพื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างและความตรงตามเนื้อหา คือ แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร แบบสอบถามบุคลากร แบบสอบถามบัณฑิต และแบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต โดยตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างและความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 ท่าน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ในการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อให้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยดำเนินการ 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้ (1) การประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษาเอกชน ได้แก่

อภิศาสตร์ จำนวน 15 สถาบัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ได้แก่ แบบสอบถามบุคลากร แบบสอบถามบัณฑิต และแบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต (2) การจัดทำคู่มือการ เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ และการประเมินคุณภาพของคู่มือ โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษาเอกชน ได้แก่ อภิศาสตร์ จำนวน 15 สถาบัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (3) การปรับปรุงเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอรายงานการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามนำในการวิจัย ขอบเขตในการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาทบทวนตำรา เอกสารและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับ การวิจัยในครั้งนี้ โดยกล่าวถึง สภาพทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย การพัฒนาองค์การ การตรวจวินิจฉัยองค์การ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดของแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเครื่องมือการตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย เป็นการนำเสนอเครื่องมือการตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเทศไทย ที่ผ่านขั้นตอนการวิจัยในขั้นสุดท้ายแล้วซึ่งถือว่ามีความสมบูรณ์สำหรับงานวิจัยนี้

บทที่ 5 สรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอเนื้อหาโดยสรุปของการวิจัยทั้งหมด รวมทั้งการอภิปรายผลและการให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้ คือ 1. สถาบันอุดมศึกษา 2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ 3. การตรวจวินิจฉัยองค์การ 4. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ และ 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สถาบันอุดมศึกษา

ความเป็นมาของสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษา คือ องค์การพัฒนาระดับปริญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ ให้มีศักยภาพสอดคล้องกับต่อความต้องการจากสังคมในการผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง โดยมีหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ การสอนวิชาการและวิชาชีพเพื่อสนองความต้องการของสังคม การวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ บริการวิชาการแก่สังคม และถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม

แต่เนื่องจากความต้องการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประชาชนมีมากขึ้น โดยที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐไม่สามารถตอบสนองความต้องการทางการศึกษานั้นได้ทั้งหมด รัฐจึงเปิดโอกาสให้เอกชนเข้าร่วมรับภาระจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามระเบียบและกฎเกณฑ์ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ.2512 และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2522 ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีบทบาท หน้าที่ และภารกิจเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกประการ (วิจิตร ศรีสขันธ์, 2518: 10-11) พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 8 (๑) กำหนดว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นสถาบันศึกษาและวิจัย มาตรา 4 กำหนดว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีสภาพเป็นนิติบุคคล และมาตรา 9 กำหนดว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมี 3 ประเภทคือ (1) วิทยาลัย (2) สถาบัน และ (3) มหาวิทยาลัย ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงหมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และมีสภาพเป็นนิติบุคคล

สำหรับข้อมูลสถานภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2548 มีดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ได้อนุญาตให้จัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (มหาวิทยาลัย และวิทยาลัย) รวม 59 แห่งโดยแบ่งออกเป็น

มหาวิทยาลัย มีจำนวน 29 แห่ง ดังนี้ กรุงเทพมหานคร 12 แห่ง ภาคกลาง 8 แห่ง ภาคตะวันตก 1 แห่ง ภาคตะวันออก 1 แห่ง ภาคใต้ 1 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 แห่ง และภาคเหนือ 3 แห่ง

วิทยาลัย มีจำนวน 30 แห่ง ดังนี้ กรุงเทพมหานคร 9 แห่ง ภาคกลาง 3 แห่ง ภาคใต้ 5 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 แห่ง และภาคเหนือ 6 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2548)

วัตถุประสงค์หลักของสถาบันอุดมศึกษา

วัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในประเทศไทย และสถาบันอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ มีดังนี้

1) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หมวด 1 บททั่วไป มาตราที่ 7 กล่าวว่า

..ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ ให้การศึกษาและส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

2) สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 8 กล่าวว่า

..สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

3) สถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ

สถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์ และออสเตรเลีย มีวัตถุประสงค์ดังนี้

สถาบันอุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อ จัดการศึกษาในศาสตร์ต่างๆ ให้กับพลเมืองของประเทศ สร้างความก้าวหน้าในด้านวิชาการและการวิจัยในระดับสูง เป็นสถานที่ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในศาสตร์ด้านต่างๆ (<http://coe.asu.edu/mission.html>)

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างความคิด ความรู้ใหม่ และการวิจัย ให้การศึกษาสำหรับเยาวชน จัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของประเทศและของโลก สร้างนักวิชาการที่มีความสามารถสูงในระดับโลก (<http://www.president.harvard.edu/>)

สถาบันอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ให้การศึกษาและการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา ค้นคว้าวิจัย และสร้างผลงานวิชาการ (<http://www.direct.gov.uk/EducationAndLearning/UniversityAndHigherEducation>)

สถาบันอุดมศึกษาของประเทศสิงคโปร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ เสริมสร้างคุณภาพการศึกษา สำหรับการเรียนรู้ในระดับสูง การบริการวิชาการแก่สังคมและประเทศ การค้นคว้าความรู้ใหม่ที่ก้าวหน้า และการสร้างผลงานวิจัยในการพัฒนาประเทศ (<http://www.nus.edu.sg/corporate/about/mission.htm>)

สถาบันอุดมศึกษาของประเทศออสเตรเลีย มีวัตถุประสงค์เพื่อ จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร เสริมสร้างความชำนาญต่างๆ ทางวิชาการ การศึกษาค้นคว้าและการวิจัยซึ่งเน้นที่จะตอบสนองความต้องการของอาชีพ และการบริการวิชาการให้แก่ธุรกิจและสังคม (http://www.canberra.edu.au/etranslate/index_thai.html)

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์หลักของสถาบันอุดมศึกษา คือ ให้การศึกษาและส่งเสริมวิชาการ ศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ทำการวิจัย และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

สถาบันอุดมศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน

การศึกษาวិเคราะห์สถาบันอุดมศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารวิชาการ ดังนี้ 1. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) 2. รายงานของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และ 3. รายงานการวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวกับสภาพของสถาบันอุดมศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญและมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยตรง อาจจะเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรค โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. กระแสโลกาภิวัตน์ ทุกประเทศถูกกำหนดบทบาทให้มีการแข่งขันในตลาดโลก ทั้งๆ ที่มีศักยภาพแตกต่างกัน ปัจจัยสำคัญมีดังนี้

1.1 การเปิดเสรีทางการศึกษา เมื่อสถาบันการศึกษาถูกกำหนดให้เป็นอีกประเภทหนึ่งของอุตสาหกรรมบริการ ดังนั้นประเทศต่าง ๆ จะต้องเปิดเสรีทางการศึกษา หมายความว่า สถาบันการศึกษาของประเทศหนึ่งสามารถขยายบริการในอีกประเทศหนึ่งได้โดยไม่มีกีดกัน

1.2 ศักยภาพการสื่อสารโทรคมนาคม ทำให้ระยะทางมิใช่ปัญหาการติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นการปฏิวัติวิธีการเรียนรู้ ทำให้เกิดการศึกษาไร้พรมแดน

1.3 ความรู้คือทรัพยากรสำคัญของประเทศ ความได้เปรียบทางเศรษฐกิจของประเทศเกี่ยวข้องกับความสามารถของประเทศในการแสวงหาและประยุกต์ใช้ความรู้ในกระบวนการผลิตทางเศรษฐกิจ

2. ประชากร มีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้น แต่อัตราการเพิ่มของประชากรค่อย ๆ ลดลง และ ประชากรวัยอุดมศึกษาจะมีแนวโน้มลดลง

3. เศรษฐกิจ มีแนวโน้มลดลง ทำให้ประมาณอุดมศึกษาจะลดลง

นอกจากนี้แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ยังได้วิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันของอุดมศึกษา ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

ปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน รวมทั้งหน่วยงานของรัฐ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นจำนวนมากกว่า 635 แห่งทั่วประเทศ อีกทั้งภาคเอกชนมีความแข็งแกร่งร่วมรับภาระอุดมศึกษาได้มากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกับศึกษาระดับสากล

จุดอ่อน (Weakness)

อุดมศึกษาไทยขาดเอกภาพในเชิงนโยบาย สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการสอนละเลยการวิจัยเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ เกิดปัญหาขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมยังมีจำกัด สรุปแล้วจุดอ่อนที่สำคัญเกี่ยวข้องกับประเด็นเชิงคุณภาพทั้งคุณภาพของหลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน ขาดแคลนอาจารย์ และขาดการวิจัยอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunity)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ช่วยเสริมสร้างกลไกในการพัฒนาอุดมศึกษา ทั้งในการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพ และการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่สถาบัน การขยายตัวของภาคเอกชนที่เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งในระดับปริญญาและต่ำกว่าปริญญาตรี

๓.๒.๓.๔.๕

ภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้เกิดการปรับลดงบประมาณ โดยเฉพาะงบประมาณด้านอุดมศึกษาจะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเงินของสถาบันอุดมศึกษา โดยอาจมีการเพิ่มอัตราค่าธรรมเนียมหรือค่าหน่วยกิตจนก่อให้เกิดความเดือดร้อนของประชาชนและผู้ปกครอง นอกจากนี้การเปิดเสรีทางการศึกษาที่ทุกประเทศทั่วโลกมีสิทธิในการให้บริการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศต่าง ๆ ทั้งการจัดการศึกษาทางไกลและทางไกล อาจเป็นภัยคุกคามต่อสถาบันการศึกษาของไทยหากไม่สามารถปรับตัวด้วยระดับคุณภาพหรือพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่มั่นคง

รายงานของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544: 35-46) วิเคราะห์สภาพอุดมศึกษา โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามอุดมศึกษา ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

1. มีสถาบันอุดมศึกษาอยู่เป็นจำนวนมากกว่า 635 แห่ง กระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ มีความหลากหลายในรูปแบบและการจัดการ หลักสูตรการเรียนการสอน รวมทั้งรูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ภาคเอกชนมีศักยภาพที่จะร่วมพัฒนาอุดมศึกษา เห็นได้จากการขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและนักศึกษาที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว

3. สถาบันอุดมศึกษาจำนวนมากมีศักยภาพที่จะพัฒนาสู่ความเป็นเลิศและเป็นสากล เห็นได้จากการเปิดขยายหลักสูตรนานาชาติและหลักสูตรร่วมกับต่างประเทศ ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

จุดอ่อน (Weakness)

1. อุดมศึกษาไทยประสบปัญหาวิกฤตด้านคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนเน้นเนื้อหาวิชามากกว่าการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดอย่างสร้างสรรค์

2. มีระบบบริหารที่ด้อยประสิทธิภาพ ทั้งระบบบริหารวิชาการ ระบบบริหารการเงิน และระบบบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวที่จะพัฒนาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและตอบสนองต่อความจำเป็นของประเทศ

3. สถาบันอุดมศึกษาที่มีจำนวนมากต่างมุ่งภารกิจการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ ละเลยภารกิจวิจัยและสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ

4. การผลิตกำลังคนไม่สอดคล้องและทันการณ์กับปริมาณความต้องการและการเปลี่ยนแปลง

5. เกิดปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน โดยเฉพาะอาจารย์ในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์พื้นฐาน

6. ด้านการรับภาระค่าใช้จ่ายอุดมศึกษา มีความเหลื่อมล้ำหรือความไม่สมดุลระหว่างต้นทุนอุดมศึกษาที่นักศึกษาต้องจ่ายกับผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่นักศึกษาได้รับ

โอกาส (Opportunity)

1. มีความพยายามกระจายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้กว้างขวางเท่าเทียมกันมากขึ้น

2. มีสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งใหม่ในส่วนภูมิภาคจำนวนมาก

3. มีการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นกลไกในการรักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา

4. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 กำหนดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ ให้มีการปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้การสนับสนุนเอกชนและองค์การต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างหลากหลาย

5. สังคมเห็นความสำคัญของการศึกษามากขึ้น ภาคเอกชนและกลุ่มองค์กรเอกชนให้ความสนใจจัดโครงการเพื่อพัฒนาการศึกษาและอุดมศึกษา

6. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีส่วนช่วยเสริมสร้างและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา

ภาวะคุกคาม (Threat)

1. สภาพวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาด้านสังคม การศึกษาและอุดมศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการถูกปรับลดงบประมาณการศึกษา ปัญหาเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และปัญหาการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษา

2. การผลักดันให้มีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นในบางจังหวัด โดยไม่ได้คำนึงถึงคงความจำเป็นและความเหมาะสมในภาพรวมของประเทศ และการเพิ่มปริมาณการรับนักศึกษาที่เกินศักยภาพของสถาบัน

รายงานการวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวกับสภาพของสถาบันอุดมศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน

นักวิชาการที่ศึกษาสภาพของสถาบันอุดมศึกษาไทย มีดังนี้

มานิต บุญประเสริฐ (2546:16) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ผลกระทบของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทย จากการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่ มีดังนี้

1. ด้านการบริหารการเงิน ต้องพึ่งพารายได้หลักจากค่าหน่วยกิต ทำให้เป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาสร้างสรรค์ส่วนที่เป็นการสนับสนุนการวิจัย การบริการสังคม หรือสาธารณชน

2. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนกำลังได้รับผลกระทบอย่างมากจากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และความไม่ชัดเจนของนโยบายของรัฐต่อการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในภาพรวมของการอุดมศึกษาของชาติ

3. การแข่งขันทางด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน รัฐบาล และจากต่างประเทศจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นถ้ารัฐบาลมิได้กำหนดแผนภาพรวมของการอุดมศึกษาไทยที่ชัดเจน และจะนำไปสู่การมุ่งปริมาณมากกว่าคุณภาพ

ประกอบ คู่ปรัตน์ และคณะ (2533: 279-285) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทสถาบันอุดมศึกษาเอกชน การวิจัยได้ข้อค้นพบจุดสำคัญเป็นภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนี้ (1) บทบาทภารกิจ 4 ด้าน ส่วนใหญ่เน้นการสอนเป็นหลักโดยมุ่งให้บัณฑิตทำงาน เริ่มเน้นการวิจัยมากขึ้น การบริการสังคมและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีทำกันบ้างตามนโยบาย การเรียนการสอนยังเน้นการสอนแบบบรรยายให้คนมาก ๆ ในห้องเรียน สอนเนื้อหาเป็นหลัก (2) ความต้องการและทิศทาง โดยภาพรวม ต้องการให้จัดตั้งกองทุนให้กู้ด้วย ดอกเบี้ยต่ำระยะยาว ต้องการอิสรภาพและเสรีภาพในการบริหารวิชาการ ต้องการให้มีเอกลักษณ์ตามความถนัดและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ใน 15 ปีข้างหน้า จะเปิดสาขาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้นแต่โดยพื้นฐานแล้วสถาบันใดถนัดสาขาวิชาใด ก็จะเปิดสอนตามที่ถนัดเพียง แต่หลักสูตรจะมี ลักษณะพิเศษแตกต่างจากสาขาวิชาที่รัฐเปิดและเป็นสาขาวิชาที่ตลาดต้องการ การศึกษาระดับปริญญาตรีจะเพิ่มไม่มากนัก แต่จะหันไปขยายระดับบัณฑิตศึกษา (3) ศักยภาพและการขยายตัว สถาบันที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ หรือเมืองใหญ่ที่มีเศรษฐกิจดี จะมีนักศึกษาเข้าเรียนมาก ส่วนต่างจังหวัดมีนักศึกษาน้อย จนบางแห่งอาจจะต้องปิดไปในที่สุด และ (4) ปัญหาและสาเหตุความอยู่รอดเป็นปัญหาใหญ่ โดยมีจำนวนนักศึกษาเป็น ปัจจัยบ่งชี้ถ้าสถาบันใดมีนักศึกษาน้อยจะไปไม่รอด การจ้างอาจารย์ประจำนั้นสถาบัน ในต่างจังหวัดจะมีปัญหามาก เพราะอาจารย์ยังมีค่านิยมที่จะอยู่ในกรุงเทพมหานคร เงินทุนก็เป็นปัญหาสำคัญที่จะมาลงทุนเสริมชื่อเสียง คุณภาพของสถาบัน การดำเนินงานยังขาดความคล่องตัว มีกฎระเบียบในลักษณะควบคุมกันมากและนโยบายการศึกษาของรัฐไม่แน่นอน

นอกจากการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทยในสถานการณ์ปัจจุบันจากแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และรายงานการวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสภาพของสถาบันอุดมศึกษาไทยในสถานการณ์ปัจจุบันแล้ว ผู้วิจัยยังได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทยในสถานการณ์ปัจจุบันจากสภาพการณ์ที่ปรากฏในช่วง

การศึกษาของหนังสือพิมพ์ในประเทศไทย ช่วงปีการศึกษา 2546 – 2547 โดยสรุปเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

การเปิดเสรีทางการอุดมศึกษา

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2547: 7) กล่าวถึงผลกระทบการค้าเสรีต่ออุดมศึกษาไทยว่า การเปิดเสรีทางการอุดมศึกษาไทย เป็นพัฒนาอีกขั้นหนึ่งของความสัมพันธ์ของการศึกษาระหว่างประเทศ ประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนา และจะเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่ทำให้ประเทศที่พัฒนาแล้วมีโอกาสมากขึ้น ซึ่งถ้าประเทศไทยไม่เตรียมตัวอย่างดี ก็อาจจะเป็นเครื่องมือทางการศึกษาของประเทศที่พัฒนาแล้วได้ โดยพิจารณาได้ 2 ส่วน คือ ประเทศไทยสามารถเข้าไปดำเนินการการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศไทยจะมีโอกาสไปแข่งขันทางการศึกษากับนานาประเทศได้มากเพียงใด ซึ่งการเปิดเสรีทางการค้า จะสอดคล้องกับนโยบายการส่งการศึกษาเป็นสินค้าออก และถ้าประเทศไทยไม่เตรียมการอย่างดี ก็จะทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบในกลุ่มการศึกษาไทยอย่างแน่นอน ซึ่งทางออกในอนาคต จึงอยู่ที่ประเทศไทยต้องปรับกระบวนการทางการศึกษา การวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้สำหรับแลกเปลี่ยนและมีอิสระทางวิชาการ

การบริหารบุคคลในระบบอุดมศึกษา

ภาวิศ ทองโรจน์ (2547: 13) กล่าวว่า ประเทศไทยในปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษาจำนวนมาก ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน รวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 41 แห่งด้วย นอกจากนี้ยังมีอาชีวศึกษาบางแห่งที่ดำเนินการสอนในระดับปริญญาตรี ในขณะที่บุคลากรด้านการศึกษามีคุณภาพยังมีสัดส่วนที่น้อยอยู่ เนื่องจากมหาวิทยาลัยดำเนินการบริหารในระบบราชการมาตั้งแต่แรกเริ่ม ซึ่งส่งผลให้ระบบบริหารบุคคลในระบบอุดมศึกษาผิดพลาดไป

จากภาพรวมของอาจารย์ในปัจจุบันนั้น จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าประเทศไทยมีอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกอยู่ประมาณ 20% ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อย ดังนั้น แนวคิดใหม่ของการพัฒนาอาจารย์น่าจะเป็นลักษณะเบ็ดเสร็จที่เพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยด้วย ประการสำคัญคือการพัฒนาและขยายหน่วยผลิตอาจารย์ในประเทศให้มากขึ้นด้วย

จำนวนนักศึกษาที่ลดลง

จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง (2547: 30) กล่าวว่า รัฐสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนรับนักศึกษามากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการเข้าเรียนต่อระดับอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงขยายการรับโดยเฉพาะในสายสังคมศาสตร์เพราะลงทุนน้อยกว่า และสามารถรับนักศึกษาได้จำนวนมาก ในขณะที่เดียวกันก็ลงทุนด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน เพื่อขยายการรับนักศึกษาสายวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมา สถาบันอุดมศึกษาของรัฐรับนักศึกษาไม่จำกัด และค่าเล่าเรียนถูกกว่า ผู้เรียนจึงเน้นเรื่องค่าใช้จ่าย

ถูกมากกว่าจะมองเรื่องของคุณภาพการเรียนการสอน ทำให้ในปีการศึกษา 2547 สถาบันอุดมศึกษา เอกชนรับนักศึกษาได้น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด

คุณภาพการศึกษา

จาตุรนต์ ฉายแสง (2549) กล่าวว่า เรื่องสำคัญและจำเป็นมากที่สุดของการอุดมศึกษา คือ การผลิตคนและองค์ความรู้ให้ตรงกับความต้องการของประเทศ การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ การวิจัยที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ การเพิ่มความรู้สติปัญญาให้แก่สังคม มหาวิทยาลัยของไทยที่ก้าวหน้าและพัฒนา มีจำนวนมากพอสมควร แต่การวัดอันดับคุณภาพของสถาบันต่างประเทศพบว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ของไทยไม่ติดอันดับ และประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานที่วัดคุณภาพสถาบันอุดมศึกษา

ธีรภูมิ บุญยโสภณ (2547: 22) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยทั่วโลกจะแข่งขันกันในเชิงวิชาการ ดังนั้น มหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องแข่งขันกันที่คุณภาพ พยายามสร้างคุณภาพของบัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับของนักศึกษา และผู้ประกอบการ บัณฑิตสำเร็จการศึกษามีงานทำ มหาวิทยาลัยเอกชนไม่ควรยึดติดกับปริมาณการรับควบคุมคุณภาพเป็นสำคัญ

อมรวิรัช นาคทรพรพ (2547: 15) กล่าวว่า ผลการวิจัยความก้าวหน้าการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในปี 2546 ในส่วนสถาบันอุดมศึกษา ว่า การขยายโอกาสในระดับอุดมศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ได้มาก จนทำให้ภาพรวมของอุดมศึกษากลายเป็นอุดมศึกษามหาชน โดยมียอดรวมนักศึกษา 1.97 ล้านคน ในปี 2545 ที่เพิ่มขึ้นจากปี 2544 ถึง 100,000คน และต้องยอมรับว่ากลุ่มสถาบันราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชนหลายแห่ง เข้ามาช่วยการเรียนต่อระดับปริญญาของคนจำนวนมาก แต่ก็มีคำถามที่ท้าทายประชาคมอุดมศึกษาคือ คุณภาพและดุลยภาพของการดำเนินภารกิจที่มีเครื่องบ่งชี้หลายๆ อย่างว่า ถึงภาวะเสียศูนย์ของอุดมศึกษาไทย

ภาวะเสียศูนย์นั้นพิจารณาได้จากการเปิดหลักสูตรภาคพิเศษ และการรับนักศึกษาเพิ่มแทบทุกสถาบัน ในขณะที่มีการสูญเสียกำลังอาจารย์รุ่นเก่าไปเรื่อยๆ โดยไม่มีอัตราทดแทน อาจารย์ต้องสอนมากขึ้น ขณะเดียวกันประชาคมอุดมศึกษาก็เผชิญข้อกล่าวหาว่า มหาวิทยาลัยหลายแห่งมุ่งเน้นการขายความรู้มากกว่าการสร้างความรู้ ที่พิจารณาได้จากการผลิตงานวิจัยที่ตกต่ำลงเหลือ 0.07 ชิ้นต่อคนต่อปี ของคณาจารย์อุดมศึกษาและบัณฑิตตกงานกว่าร้อยละ 30 การเปิดศูนย์บริการอุดมศึกษามากขึ้นนั้น ทำให้มีคำถามว่าโอกาสกับคุณภาพนั้นไม่ได้ไปด้วยกันในอุดมศึกษาไทย

ผู้จัดการออนไลน์ (<http://www.manager.co.th>) กล่าวว่าอุปสรรคต่อการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย ประการหนึ่งคือ ผู้ปกครองยังยึดมั่นกับแนวคิดและค่านิยมที่มุ่งให้นักเรียน เรียนเพื่อสอบแข่งขันเข้าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีชื่อเสียง ในคณะและสาขา

ที่เป็นที่นิยม โดยหวังว่าเมื่อจบการศึกษาในสาขานั้นๆจะมีโอกาสในการทำงานดีกว่า หางานง่ายกว่า หรือมีรายได้มากกว่าแทนที่จะมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตามศักยภาพและความสนใจของนักเรียน

การประชาสัมพันธ์และการตลาดเพื่อการแข่งขัน

ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกแห่งใช้การประชาสัมพันธ์และการตลาด เพื่อให้ได้จำนวนนักศึกษาในปริมาณมาก จึงเป็นที่มาของกลยุทธ์การตลาดของสถาบันอุดมศึกษา เอกชน จากการสำรวจของหนังสือพิมพ์มติชนเมื่อปี 2547 (มติชน, 2547: 30) พบกลยุทธ์เชิงการตลาดของมหาวิทยาลัยเอกชนหลายๆ แห่งที่น่าเสนอ โดยมีตัวอย่าง ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการให้สิทธิประโยชน์ เช่น การใช้อินเตอร์เน็ต การให้ทุนการศึกษา การเปิดรับสมัครนักศึกษาโดยไม่ต้องสอบคัดเลือกเพียงแต่ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด และการรับเทียบโอนหน่วยกิตการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทุกแห่ง

2. การประชาสัมพันธ์ในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น มีโครงการความร่วมมือด้านหลักสูตรต่างๆ กับมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ

จากการวิเคราะห์แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา รายงานการวิจัยของนักวิชาการ การวิเคราะห์ของผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา และข้าราชการศึกษา สามารถสรุปประเด็นปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้ดังนี้

1. ผลกระทบที่จะได้รับจากการเปิดเสรีทางการอุดมศึกษาของไทย เป็นการเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยต่างประเทศเข้ามาลงทุน ทำให้เกิดการแข่งขันมากขึ้น การอุดมศึกษาไทยมีศักยภาพที่ดีน้อยกว่าทำให้เกิดการเสียเปรียบได้

2. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ทำให้เกิดการศึกษารูปแบบใหม่ ๆ เช่น การศึกษาแบบออนไลน์ การศึกษาไร้พรมแดน มหาวิทยาลัยต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งมหาวิทยาลัยของไทยโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเอกชนยังไม่สามารถดำเนินงานได้เพราะยังไม่มีกฎหมายรองรับ

3. บุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมีสัดส่วนที่น้อย นอกจากนี้บุคลากรทางการศึกษายังขาดการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการโดยเฉพาะการเขียนบทความทางวิชาการ การวิจัย และความเป็นสากล

4. จำนวนนักเรียนที่เข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเอกชนมีจำนวนลดลงอย่างมาก

5. ค่าใช้จ่ายในการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนค่อนข้างสูงมาก

6. หลักสูตรการศึกษาไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีคุณภาพ มุ่งขายความรู้มากกว่าสร้างความรู้ การจัดการเรียนการสอนไม่มีคุณภาพ ส่งผลถึงคุณภาพบัณฑิตที่ตกต่ำอย่างรุนแรง ไม่สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้

7. ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนต่างก็เปิดหลักสูตรภาคพิเศษจำนวนมาก โดยเฉพาะการขยายหลักสูตรสายสังคมศาสตร์เพราะการลงทุนน้อย รัับนักศึกษาได้จำนวนมาก และไม่มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เรียนอย่างชัดเจน

8. การใช้กลยุทธ์การตลาดทั้งการประชาสัมพันธ์ การโฆษณา และการส่งเสริมการตลาดอย่างมากมายของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อการแข่งขันในการแย่งชิงตลาดเป้าหมายทำให้เสียงบประมาณจำนวนมาก

การบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีดังนี้ 1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ 2. พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2550

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาโดยเอกชนไว้ดังนี้

มาตรา 43 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ของเอกชนในด้านการศึกษากำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐ ของเขตพื้นที่ การศึกษา หรือขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาหรือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

มาตรา 46 รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชน ตามความเหมาะสมรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2550 ได้กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาโดยเอกชนไว้ดังนี้

มาตรา 4 ให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัตินี้ และคงมีสภาพเป็นนิติบุคคล

มาตรา 8 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

มาตรา 9 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีสามประการคือ (1) มหาวิทยาลัย (2) สถาบัน (3) วิทยาลัย ลักษณะของมหาวิทยาลัย สถาบัน และวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 11 ในการขอรับใบอนุญาต ผู้ขอรับใบอนุญาตต้องเสนอโครงการจัดตั้งข้อกำหนดและสาขาวิชาที่จะเปิดสอนมาพร้อมกับคำขอด้วย ข้อกำหนดขอสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อและประเภท
- (2) วัตถุประสงค์
- (3) ที่ตั้งและแผนผังแสดงบริเวณและอาคาร
- (4) รายละเอียดเกี่ยวกับที่ดินตามมาตรา 12
- (5) ทุนจากผู้ขอรับใบอนุญาตและโครงการใช้จ่าย
- (6) ตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์
- (7) ครุวิทยฐานะและเต็มวิทยฐานะ
- (8) โครงการจัดการศึกษาและอุปกรณ์หลักในการจัดการศึกษา
- (9) โครงการจัดการหาและพัฒนาผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่
- (10) หลักสูตร การสอน และการจัดผลการศึกษา
- (11) อัตราเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ
- (12) วิธีการรับนักศึกษาและให้นักศึกษาพ้นสภาพ
- (13) เครื่องแบบนักศึกษาหรือการแต่งกายของนักศึกษา
- (14) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าสอน ค่าชดเชย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้างและเลิกจ้าง และสวัสดิการของผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์และเจ้าหน้าที่

มาตรา 19 การแบ่งส่วนราชการและการจัดระบบบริหารงานภายใน ให้เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับของสภาสถาบัน

มาตรา 34 สภาสถาบันมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันศึกษาดุสิตศึกษาเอกชน อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (1) อนุมัติแผนพัฒนาของสถาบันศึกษาดุสิตศึกษาเอกชน
- (2) ออกข้อกำหนด ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานในสถาบันศึกษาดุสิตศึกษาเอกชน
- (3) อนุมัติการปรับปรุงหลักสูตรการสอนและการเปิดหลักสูตรการสอนเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด
- (4) อนุมัติการรับนักศึกษา การให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญา หรือประกาศนียบัตรบัณฑิต
- (5) อนุมัติความร่วมมือทางวิชาการหรือความร่วมมืออื่นกับสถาบันการศึกษาหรือบุคคลใดตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด
 - (11) สนับสนุนให้สถาบันศึกษาดุสิตศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยระดมทรัพยากรบุคคลจากในประเทศและต่างประเทศการนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพบัณฑิต
 - (12) อนุมัติการรับหรือการเข้าสมทบกับสถาบันการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด
 - (13) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันศึกษาดุสิตศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น วินัย หลักเกณฑ์การจ้าง และการเลิกจ้างของผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์ และเจ้าหน้าที่
 - (14) พัฒนาความสามารถของคณาจารย์ บุคลากรและคุณภาพของบัณฑิตเพื่อการผลิตบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
 - (15) ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย การฝึกอบรมคณาจารย์และบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
 - (16) ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและประสานความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันศึกษาดุสิตศึกษาเอกชน

ในการบริหารงานทั่วไปของสถาบันศึกษาดุสิตศึกษาเอกชนนั้น กฎหมายได้กำหนดให้สถาบันศึกษาดุสิตศึกษาเอกชนมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของสถาบันศึกษาดุสิตศึกษาเอกชน โดยกฎหมายได้กำหนดให้อธิการบดีมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ควบคุมดูแลกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามกฎหมายข้อกำหนดระเบียบ และข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมทั้งนโยบายและมติของสภาสถาบัน

(2) จัดให้มีระบบบริหารตามข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(3) ควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของคณาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(4) ควบคุมการเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามกฎหมายข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และมติของสภาสถาบัน

มาตรา 46 คณาจารย์ประจำต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือมีความรู้ ความชำนาญพิเศษในวิชาใดวิชาหนึ่ง

(2) ไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

มาตรา 62 รายได้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีดังนี้

(1) เงินผลประโยชน์ ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(2) เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้บริจาคหรืออุทิศให้แก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยไม่มีเงื่อนไขที่ระบุให้ใช้ได้เฉพาะแต่ดอกผล

(3) เงินอุดหนุนจากรัฐ

(4) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนและจากทรัพย์สินของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(5) รายได้และผลประโยชน์อย่างอื่น

มาตรา 70 ให้รัฐอุดหนุนและส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนดังต่อไปนี้

(1) ให้ข้าราชการและพนักงานของรัฐไปปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน โดยได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(2) จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านต่าง ๆ

(3) ยกเว้นอากรขาเข้าสินค้าประเภทครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา และการวิจัยโดยการรับรองของคณะกรรมการทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากร

(4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน

มาตรา 82 การโฆษณาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องไม่ใช่ข้อความอันเป็นเท็จหรือไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ตามที่ได้รับใบอนุญาตหรือไม่ตรงตามข้อกำหนดหรือเป็นข้อความที่อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคมเป็นส่วนรวมข้อความตามวรรคหนึ่งหมายความว่าข้อความรวมถึงการกระทำที่ปรากฏด้วยตัวอักษร ภาพ ภาพยนตร์ แสง เสียง เครื่องหมายหรือการกระทำอย่างใด ๆ ที่ทำให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าใจความหมายได้

โดยสรุป กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน การบริหารงานทั่วไป การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนของรัฐ และการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

โครงสร้างการบริหารองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

มาตรา 16 พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจแบ่งส่วนงานต่อไปนี้

- (1) สำนักงานบริหาร
- (2) คณะ
- (3) บัณฑิตวิทยาลัย
- (4) สถาบันเพื่อการวิจัย สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อส่งเสริมวิชาการ

สำนักงานบริหารอาจแบ่งส่วนงานภายในได้ตามความเหมาะสม

คณะอาจแบ่งส่วนงานเป็นภาควิชาและสำนักงานเลขานุการ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นอาจแบ่งส่วนงานเป็นฝ่าย และสำนักงานเลขานุการ

สำหรับพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2550 มาตรา 19 การแบ่งส่วนราชการและการจัดระบบบริหารงานภายใน ให้เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับของสภาสถาบัน

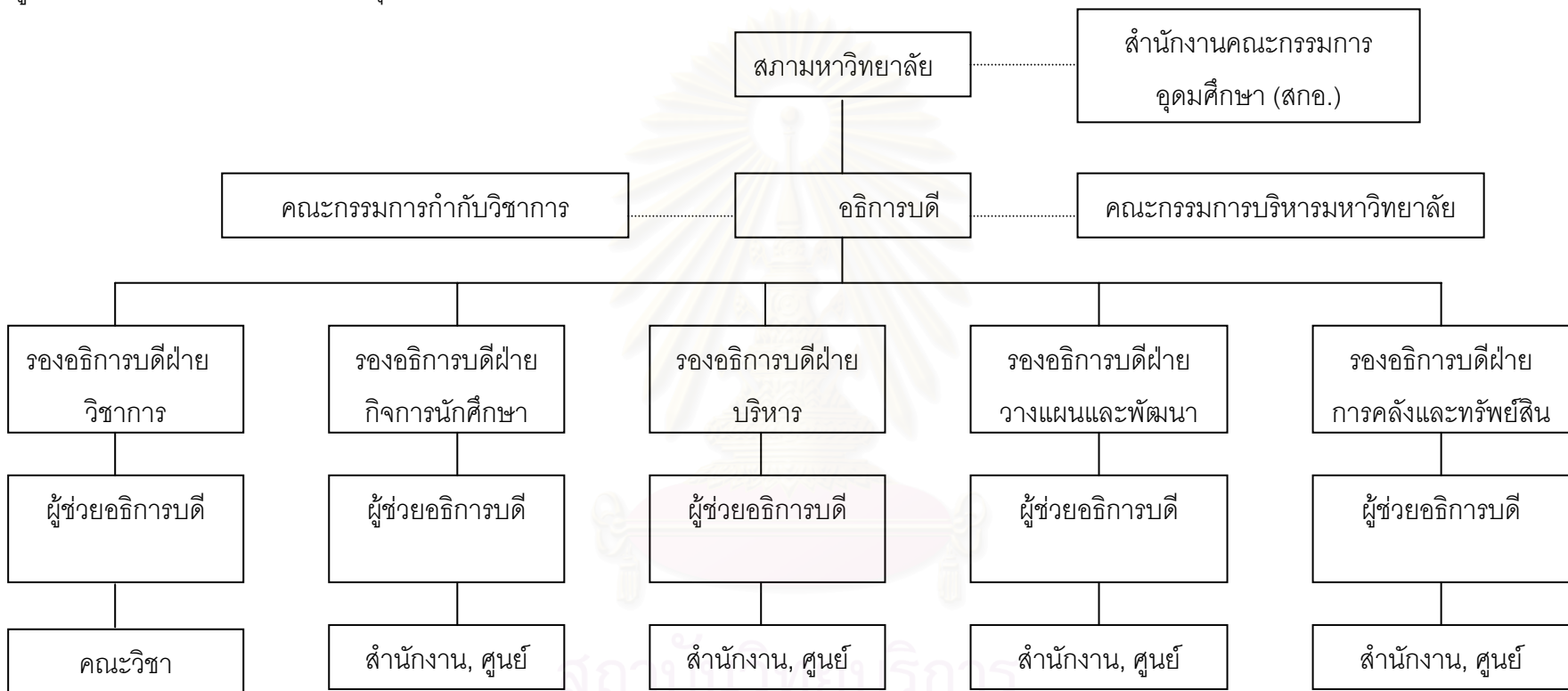
พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่งสามารถจัดโครงสร้างองค์การ และระบบบริหารงานภายในของตนเองได้ ประกอบกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่งมีความซับซ้อนและมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นการจัดโครงสร้างองค์การของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีความแตกต่างกัน แต่ทุกสถาบันก็อยู่ภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนด

จากการศึกษาโครงสร้างองค์การของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ของ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม และมหาวิทยาลัยคริสเตียน (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2548) สามารถสรุปโครงสร้างโดยทั่วไป ที่มีความเหมือนกันในแต่ละสถาบัน ได้ตั้งแผนภูมิที่ 1 โครงสร้างองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน



ปรับปรุงจากโครงสร้างองค์การของ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม และมหาวิทยาลัยคริสเตียน

<http://www.mua.go.th/universitylink.php>

แผนภูมิโครงสร้างองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อธิบายได้ว่า จาก พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน คณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะมีสภามหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน อธิการบดี ดูแลกิจการของ สถาบันให้เป็นที่ไปตามกฎหมาย ในการบริหารสถาบันมีคณะกรรมการกำกับวิชาการ และ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย มีรองอธิการบดีฝ่ายต่างๆ เป็นผู้ช่วยกำกับดูแลและปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี และอาจมีผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายต่างๆ เป็นผู้ช่วยกำกับดูแลและ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี และ/หรือรองอธิการบดี โดยในการบริหารสถาบัน ยังอาจมีการแบ่งหน่วยงานย่อยเป็นสำนัก หรือฝ่ายต่างๆ ด้วย เช่น

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ กำกับดูแลงานบริหารด้านการเรียนการสอน การวางแผนและ พัฒนาหลักสูตรและการสอน สำนักงานทะเบียนและวัดผล และการประกันคุณภาพการศึกษา

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา กำกับดูแลฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา ฝ่ายการพัฒนา นักศึกษา ฝ่ายแนะแนว ฝ่ายส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และฝ่ายกองทุนการศึกษา

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร กำกับดูแลฝ่ายบุคลากร ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่าย พัสดุ ฝ่ายยานพาหนะ ฝ่ายสิ่งพิมพ์และสื่อการสอน และศูนย์หนังสือ

รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา กำกับดูแลสำนักนโยบายและแผน ฝ่ายงานวิจัย

รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน กำกับดูแลสำนักการเงินและงบประมาณ

จากการศึกษาพบว่าโครงสร้างองค์การของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเป็นโครงสร้างขนาดใหญ่ มีความซับซ้อน การจัดโครงสร้างเป็นรูปแบบโครงสร้างองค์การแบบแนวดิ่ง คือจากบนลงล่าง และอำนาจการบริหารจะรวมอยู่ที่ศูนย์กลางเป็นหลัก

สำหรับบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กล่าวถึงบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2 ประเภท ได้แก่ คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ โดยคณาจารย์มีหน้าที่หลักทางด้าน การสอน และการวิจัย สำหรับ เจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งบุคลากร ทั้งคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ต้องทำงานแบบการประสานร่วมมือกัน จึงจะทำให้การดำเนินงานของ สถาบันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การเงินและงบประมาณ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2550 มาตรา 62 รายได้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนพึ่งระดมทรัพยากรการเงินจากแหล่งต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน มีการจัดสรรงบประมาณ ประเมินผลการใช้งบประมาณ และการตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างเป็นระบบ

1. แหล่งเงินงบประมาณ

สถาบันอุดมศึกษามีการแสวงหาทรัพยากรการเงินจากแหล่งต่างๆ นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน

2. การจัดสรรและการตรวจสอบ

สถาบันอุดมศึกษามีระบบการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และการตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน

การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน (Ratio Analysis) (<http://www.bloggang.com>) เป็นการนำรายการต่างๆ ในงบการเงินมาเทียบอัตราส่วนเพื่อหาความสัมพันธ์ว่า มีความเหมาะสมเพียงใด การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินแบ่งตาม วัตถุประสงค์ในการใช้งาน 4 ประการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพคล่องทางการเงิน (Liquidity Ratio)

1.1 อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนหรืออัตราส่วนสภาพคล่อง

$$\text{อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน} = \frac{\text{สินทรัพย์หมุนเวียน}}{\text{หนี้สินหมุนเวียน}}$$

เป็นการวัดความสามารถในการชำระหนี้ระยะสั้น ถ้าค่าที่คำนวณได้สูงเท่าใด แสดงว่า องค์การมีสินทรัพย์หมุนเวียนที่ประกอบไปด้วย เงินสด ลูกหนี้ และสินค้าคงเหลือมากกว่าหนี้ระยะสั้น ทำให้คล่องตัวในการชำระหนี้ระยะสั้นมีค่อนข้างมาก โดยปกติ อัตราส่วน 2 : 1 ถือว่าเหมาะสมแล้ว

1.2 อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนเร็ว

$$\text{อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนเร็ว} = \frac{\text{สินทรัพย์หมุนเวียน} - \text{สินค้าคงเหลือ}}{\text{หนี้สินหมุนเวียน}}$$

เป็นการวัดส่วนของสินทรัพย์ที่ได้หักค่าสินค้าคงเหลือ ที่เป็นสินทรัพย์ระยะสั้นและมีความคล่องตัวในการเปลี่ยนเป็นเงินสดได้ต่ำสุด ออก เพื่อให้ทราบถึงสภาพคล่องที่แท้จริงของกิจการได้ โดยปกติอัตราส่วน 1 : 1 ถือว่าเหมาะสมแล้ว

1.3 อัตราการหมุนเวียนของลูกหนี้

อัตราหมุนเวียนของลูกหนี้ = $\frac{\text{ขายเชื่อสุทธิ หรือ ใช้จ่ายขายรวม}}{\text{ลูกหนี้ถัวเฉลี่ย}}$

ลูกหนี้ถัวเฉลี่ย = ลูกหนี้ต้นงวด + ลูกหนี้ปลายงวด

หากค่าที่คำนวณได้ มีค่าสูง แสดงถึงความสามารถในการบริหารลูกหนี้ให้แปลงสภาพเป็นเงินสดได้เร็ว

2. การวิเคราะห์ความสามารถในการทำกำไร (Profitability Ratio)

2.1 อัตรากำไรขั้นต้น ยิ่งสูงยิ่งดี

2.2 อัตรากำไรจากการดำเนินงาน ยิ่งสูงยิ่งดี

2.3 อัตรากำไรสุทธิ ยิ่งสูงยิ่งดี แสดงให้เห็นประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การในการทำกำไร หลังจากหักต้นทุนค่าใช้จ่ายรวมทั้งภาษีเงินได้หมดแล้ว

2.4 อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น ยิ่งสูงยิ่งดี แสดงให้เห็นว่าเงินลงทุนในส่วนของเจ้าของ จะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาจากการดำเนินการของกิจการนั้นในอัตราส่วนเท่าไร หากมีค่าสูง แสดงถึงประสิทธิภาพในการทำกำไรสูงด้วย

3. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Efficiency Ratio)

ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ยิ่งสูงยิ่งดี เป็นการวัดความสามารถในการทำกำไรของสินทรัพย์ทั้งหมดที่ธุรกิจใช้ในการดำเนินงาน ว่าให้ผลตอบแทนจากการดำเนินงานได้มากน้อยเพียงใด หากมีค่าสูง แสดงถึงการใช้สินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การวิเคราะห์นโยบายทางการเงิน (Leverage Ratio or Financial Policy Ratio)

เพื่อให้ทราบถึงแหล่งที่มาของเงินทุนว่ามาจากหนี้สินหรือส่วนของเจ้าของ ว่ามีมากน้อยเพียงใด อัตราส่วนหนี้สินต่อทุน ยิ่งต่ำ ยิ่งดี แสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงในด้านเจ้าหนี้และเจ้าของกิจการ ถ้าอัตราส่วนสูงแสดงว่า กิจการมีความเสี่ยงจากการกู้ยืมเงินมาใช้ในการดำเนินกิจการ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับการตลาด

การตลาด มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การธุรกิจ และองค์การที่ไม่หวังผลกำไร คือสามารถนำการตลาดมาเป็นเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

ความหมายของการตลาด

สมาคมการตลาดแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Marketing Association: AMA) (อ้างถึงใน Kotler, 1988: 2) กล่าวว่า การตลาด หมายถึง กระบวนการวางแผนและบริหารใน

ด้านแนวความคิด การกำหนดราคา การส่งเสริมการตลาด การจัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนสินค้าหรือบริการ ซึ่งทำให้ผู้บริโภคได้รับความสุขความพอใจและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Kotler (1988: 2) กล่าวว่า การตลาด คือ กิจกรรมต่างๆ ที่มนุษย์กระทำขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการให้เป็นที่พอใจโดยผ่านกระบวนการการแลกเปลี่ยน

การแบ่งส่วนตลาด การกำหนดตลาดเป้าหมาย และการกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในตลาด

การแบ่งส่วนตลาด (Market segmentation) เป็นการแบ่งตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ชนิดใดชนิดหนึ่งออกเป็นตลาดย่อยๆ ที่แตกต่างกันทางด้านความชอบ ความต้องการ และพฤติกรรมผู้บริโภคในแต่ละตลาดย่อยๆ นั้น โดยอาศัยคุณสมบัติของผู้บริโภคหรือตลาดเป็นปัจจัยในการแบ่ง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถแยกตลาดออกเป็นส่วนๆ และทำให้เห็นความเด่นชัดที่แตกต่างกันของคุณสมบัติความชอบ ความต้องการและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่อยู่ในแต่ละส่วนของตลาด เพื่อจะได้วางแผนและใช้ความพยายามทางการตลาดได้เหมาะสมกับแต่ละส่วนตลาด

การกำหนดตลาดเป้าหมาย (Market targeting) เป็นกิจกรรมในการประเมินผลและการเลือกส่วนตลาด ที่เห็นว่าเหมาะสมกับทรัพยากรและความชำนาญขององค์การ ตลอดจนเป็นส่วนตลาดที่มีโอกาสทางการตลาด มีศักยภาพในการสร้างยอดขายและทำกำไร

การกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในตลาด (Market positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์ขององค์การให้เกิดขึ้นในใจของผู้บริโภคในเชิงเปรียบเทียบกับผลิตภัณฑ์ของคู่แข่งอื่น (Kotler, 1988: 5)

ส่วนประสมทางการตลาด

ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix) เป็นสิ่งสำคัญของการบริหารการตลาด ที่ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา (Price) การจัดจำหน่าย (Place) และการส่งเสริมการตลาด (Promotion) (Kotler, 1988: 6- 15)

ผลิตภัณฑ์ หมายถึง สิ่งใดๆ ที่นำเสนอเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการของตลาดให้ได้รับความพึงพอใจ ดังนั้นจึงมีความหมายที่กว้างครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถตอบสนองความจำเป็นและความต้องการของตลาดหรือผู้บริโภคได้ โดยครอบคลุมถึง (1) สินค้า เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีตัวตนจับต้องได้ (2) บริการ เป็นผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีตัวตนจับต้องไม่ได้ (3) บุคคล เช่น นักแสดง (4) สถานที่ เป็นสถานที่ที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้บริโภค เช่น เพื่อการพักผ่อน สถานที่ทางประวัติศาสตร์ และ (5) แนวความคิด เป็นแนวความคิดที่สามารถเป็นที่ยอมรับได้ของผู้บริโภค เช่น การรณรงค์ความประหยัด และนโยบายพรรคการเมือง

ราคา หมายถึง อัตราในการแลกเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ระหว่างกันในตลาด โดยใช้เงินเป็นสื่อกลาง ในปัจจุบันราคาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานการตลาดอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารการตลาดจะต้องกำหนดกลยุทธ์ด้านราคาให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ อาทิ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ พฤติกรรมและกรอบการตัดสินใจของผู้บริโภค ระดับความรุนแรงของการแข่งขันในตลาด ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางการตลาดด้านอื่นๆ รวมถึงการประยุกต์ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ของอุปสงค์ และอุปทาน มาเป็นองค์ประกอบการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ด้านราคา เพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีระดับราคาที่เป็นที่น่าพอใจขององค์การ คือสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ และเหมาะสมกับระดับความสามารถหรือกำลังซื้อของผู้บริโภคในตลาด

การจัดจำหน่าย หมายถึง กิจกรรมที่สร้างอรรถประโยชน์ทางด้านเวลา สถานที่และความเป็นเจ้าของ เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในตลาดเป้าหมายได้ นอกจากนี้ยังรวมถึง การการกระจายสินค้าซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนในการเคลื่อนย้ายสินค้าจากมือผู้ผลิตไปยังผู้บริโภคกิจกรรมของการแจกจ่ายสินค้าเป็นการเลือกใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ หรือวิธีการเพื่อให้สินค้าเคลื่อนย้ายจากแหล่งผลิตไปสู่สถานที่ที่ต้องการใช้สินค้าหรือกลุ่มผู้บริโภคในเวลาที่เหมาะสม และสามารถประหยัดต้นทุนได้ต่ำสุด

การส่งเสริมการตลาด หมายถึง กิจกรรมที่องค์การใช้เพื่อแจ้งข่าวสารและจูงใจตลาดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการขององค์การซึ่งต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารข้อมูลระหว่างผู้ขายและผู้ซื้อเพื่อสร้างทัศนคติและพฤติกรรมการซื้อ

ส่วนประสมการส่งเสริมการตลาด (Promotional Mix) หมายถึง เครื่องมือการติดต่อสื่อสารทางการตลาดเพื่อแจ้งข่าวสาร จูงใจตลาด สร้างทัศนคติ และพฤติกรรมการซื้อของตลาด ส่วนประสมการส่งเสริมการตลาด ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. การโฆษณา เป็นรูปแบบการเสนอขาย ความคิด สินค้าหรือบริการ โดยไม่ใช้พนักงานขาย และต้องมีการจ่ายเงินโดยผู้อุปถัมภ์รายการ การโฆษณาจึงมีลักษณะเฉพาะ คือเป็นการเสนอขายสินค้า บริการ หรือความคิดโดยการใช้สื่อ และต้องการจ่ายเงินค่าสื่อโดยผู้อุปถัมภ์รายการ

2. การขายโดยใช้พนักงานขาย เป็นการติดต่อสื่อสารทางตรงแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ขายและลูกค้าที่คาดหวัง

3. การส่งเสริมการขาย เป็นกิจกรรมระยะสั้นที่ใช้ส่งเสริมการขายที่นอกเหนือจากการโฆษณา การขายโดยใช้พนักงานขายและการประชาสัมพันธ์ซึ่งสามารถกระตุ้นความสนใจ การทดลองใช้ หรือการซื้อของลูกค้าขั้นสุดท้าย

4. การให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ โดยการให้ข่าว เป็นการส่งเสริมการขายโดยไม่ใช้บุคคลโดยไม่มี การจ่ายเงินจากองค์กรที่ได้รับผลประโยชน์จากการให้ข่าวนั้น ส่วน การประชาสัมพันธ์ เป็นการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มที่เป็นลูกค้าและไม่ใช้ลูกค้า ซึ่งประกอบด้วย ประชาชนทั่วไป พนักงานในองค์กร ผู้ถือหุ้น และหน่วยราชการ การประชาสัมพันธ์นั้นเป็นการสื่อสารที่ใฝ่มน้าวใจ โดยมีการวางแผนเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อกลุ่มประชาชนที่สำคัญ

การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา

การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้วย จากการศึกษา 1. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) 2. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) และ 3. นักวิชาการของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงประเด็นการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) กล่าวถึงแผนการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาในมาตรา 81 ไว้ว่า “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาริชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ”

ความเปลี่ยนแปลงในสังคมไทยมีผลกระทบมาจากการพัฒนาที่ก้าวเข้าสู่ยุคสมัย “โลกาภิวัตน์” ที่ทำให้ขอบข่ายของการสืบเสาะ ค้นคว้า แสวงหา และถ่ายทอดความรู้และการเรียนรู้ เป็นไปอย่างกว้างขวางรวดเร็ว พร้อมกับขยายอย่างกว้างขวางของความรู้และการเรียนรู้แห่งศาสตร์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร รูปแบบต่างๆ นำไปสู่การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาโดยภาพรวมให้พัฒนาทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น

การก้าวเข้าสู่ระบบสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ เป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้หรือที่เรียกว่าทุนทางปัญญาของมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากระบบสังคมเศรษฐกิจแบบใหม่นี้ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ทำให้

ต้องใช้การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับฐานความรู้ของประเทศให้ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

การพัฒนาประเทศมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างสภาพการณ์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนส่วนใหญ่ของประเทศ โดยยึดถือ/เน้นหลักการ “การพัฒนาประชาชนด้วยระบบการบริหารและการจัดการที่ดี” ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมใจ ในการกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับตนเองและชุมชนท้องถิ่น

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) กำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์หลัก และเป้าหมายหลักของการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์ของการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา

1. สถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีวินัย
2. อุดมศึกษาไทยเป็นการศึกษาของปวงชน ทุกอาชีพสามารถเข้าศึกษาในหลักสูตรทั้งเพื่อรับปริญญาและไม่รับปริญญา
3. อุดมศึกษาไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมาตรฐาน สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้
4. สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญามีพันธกิจในการให้การศึกษาชั้นสูงทางวิชาการและวิชาชีพ จัดฝึกอบรม และพัฒนาทักษะที่เป็นความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่น ชุมชน และประเทศชาติ มีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา

1. เพื่อสร้างคนไทยให้มีคุณภาพทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ มีความรู้ และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ชุมชน และท้องถิ่น
2. เพื่อสร้างองค์ความรู้และภูมิปัญญาไทย มีการศึกษาวิจัยและนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ชุมชน และท้องถิ่น
3. เพื่อสร้างรากฐานการพัฒนาให้เกิดความมั่นคงของชุมชนและท้องถิ่นให้มีความรับผิดชอบตนเองสามารถพึ่งพาตนเองได้ รู้ทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและมีการศึกษาที่พอเพียง

4. เพื่อปรับปรุงระบบบริหารและการจัดการอุดมศึกษาทั้งในระดับรัฐบาล และระดับสถาบันให้มีความเป็นอิสระคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยให้ภาคเอกชน ชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้น

เป้าหมายหลักของการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา

1. เป้าหมายการพัฒนาอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)

1.1 มุ่งให้เกิดสังคมไทยที่พึงประสงค์เข้มแข็งและมีดุลยภาพ 3 ด้าน คือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

1.2 มุ่งพัฒนาประเทศที่มีรากฐานที่เข้มแข็ง มีการกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึง

2. เป้าหมายการพัฒนาอุดมศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)

2.1 มุ่งปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาอุดมศึกษา ไปสู่การพัฒนาในเชิงคุณภาพ มุ่งลดความสูญเสียเปล่าทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการขยายตัวในเชิงปริมาณจากทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นหลัก

2.2 มุ่งส่งเสริมสนับสนุนความรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ไปสู่ภาคเอกชน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

2.3 มุ่งกระจายโอกาสการได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้กว้างขวางทั่วถึง มิใช่เฉพาะกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงกำลังแรงงานปัจจุบัน ทั้งในและนอกสถานประกอบการ

2.4 มุ่งปรับบทบาทและพันธกิจของอุดมศึกษาโดยนำชุมชนท้องถิ่นและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาร่วมวางรากฐานกรอบแนวคิดในการพัฒนาอุดมศึกษา

2.5 มุ่งพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและมาตรฐานการศึกษา มีความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถตรวจสอบได้

2.6 มุ่งพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้มีความหลากหลายในการปฏิบัติภารกิจตามนโยบาย ทั้งที่มุ่งพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ เพื่อการแข่งขันของประเทศ และสถาบันเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนและท้องถิ่น

การปฏิรูปอุดมศึกษา

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จัดการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง สู่เส้นทาง การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542: ข-ฉ) ได้ผลสรุปเกี่ยวกับ ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้ต้องมีการปฏิรูปอุดมศึกษา ทิศทางการปฏิรูปอุดมศึกษาของประเทศต่างๆ และข้อเสนอต่อการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย สรุปได้ดังนี้

แรงผลักดันให้ต้องมีการปฏิรูปอุดมศึกษาทั่วโลก

1. กระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และการสื่อสารโทรคมนาคม การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังกล่าวมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและอุดมศึกษา ก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการศึกษาให้ก้าวทัน และนำการเปลี่ยนแปลง

2. ปริมาณความต้องการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก จำนวนนักศึกษาอุดมศึกษาทั่วโลกได้เพิ่มสูงขึ้นจาก 13 ล้านคนในปี 2503 เป็น 82 ล้านคนในปี 2538 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542: ข) การจัดอุดมศึกษาในรูปแบบปัจจุบันไม่สามารถรองรับได้ จำเป็นต้องแสวงหารูปแบบที่หลากหลาย ที่จะสามารถรองรับความต้องการทั้งในเชิงปริมาณและเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

3. ความคาดหวังของสังคมต่ออุดมศึกษาที่มากขึ้น เนื่องจากความต้องการทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีศักยภาพ เพื่อนำประเทศก้าวสู่โลกยุคการแข่งขันในปัจจุบันและอนาคต ส่งผลให้ต้องมีการปฏิรูปอุดมศึกษา ทั้งในด้านการเรียนการสอน การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริหารจัดการ

4. ความจำกัดด้านงบประมาณของประเทศ ส่งผลให้ภาครัฐไม่สามารถให้การสนับสนุนอุดมศึกษาได้ดังเช่นอดีต จำเป็นต้องหาแนวทางการดำเนินงานเพื่อระดมทรัพยากรอย่างหลากหลายทั้งในประเทศและนอกประเทศ

ทิศทางการปฏิรูปอุดมศึกษาของนานาประเทศ

1. ให้อิสระในการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ควบคู่กับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา ทั้งการบริหารการเงิน บริหารวิชาการ และบริหารบุคคล ที่สามารถตรวจสอบได้โดยสาธารณะ

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนองค์กรธุรกิจ อุตสาหกรรม ทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งจากผู้เรียน โดยมีมาตรการด้านทุนการศึกษา และกองทุนเงินกู้ยืม

3. ปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดอุดมศึกษา จากที่เป็นการศึกษาสำหรับอภิสิทธิ์ชน เป็นอุดมศึกษาเพื่อมวลชน เปิดโอกาสและกระจายโอกาสอุดมศึกษาอย่างหลากหลาย และเป็นธรรม

4. แสวงหารูปแบบใหม่ในการจัดอุดมศึกษาที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น ไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่ เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และสนองความต้องการที่หลากหลายมากขึ้น

5. คำนึงถึงความสอดคล้องหรือความตรงปัญหา ตรงกับความต้องการของสังคม และความต้องการในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ ในการดำเนินการกิจต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษา

6. การพัฒนาคุณภาพ การกำหนดมาตรฐานและประเมินคุณภาพรวมทั้งมีระบบประกันคุณภาพ การส่งเสริมให้เกิดการแข่งขัน อาทิ การจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพ

7. การปฏิรูปการเรียนการสอน หลักสูตร ให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีความใฝ่รู้ สามารถคิด วิเคราะห์ วิจัย ริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความรู้ในสาขาวิชาและมีมาตรฐานจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมการทำวิจัย การพัฒนาคณาจารย์ การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา การปรับปรุงระบบการรับเข้า การเทียบโอนหน่วยการเรียน เพื่อความเสมอภาคควบคู่กับการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา

8. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม ทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสอุดมศึกษาให้กว้างขวาง และการพัฒนาการเรียนการสอน การจัดหลักสูตร

9. การพัฒนาความเป็นนานาชาติและความร่วมมือระหว่างภูมิภาคทั้งด้านการวิจัย การแลกเปลี่ยนอาจารย์ นักศึกษา การจัดหลักสูตร การส่งเสริมการลงทุนจากบริษัทข้ามชาติ เป็นต้น

ข้อเสนอต่อการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย

1. การปฏิรูปการบริหารจัดการ

1.1 ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระดับประเทศที่มุ่งเน้นให้อุดมศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพกำลังคน เพื่อรองรับและนำการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างทัดเทียม โดยเฉพาะกับประเทศเพื่อนบ้าน

1.2 สร้างเอกภาพในการกำหนดนโยบาย วางแผน และมาตรฐานอุดมศึกษา

1.3 มุ่งเน้นการจัดอุดมศึกษาเพื่อมวลชน การกระจายโอกาสและความเสมอภาค

1.4 พัฒนารูปแบบการจัดอุดมศึกษาที่หลากหลาย เพื่อคนทุกวัยให้เป็นการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.5 ให้อิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการแก่สถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ โดยรัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนที่จะให้สถาบันที่มีความพร้อมออกจากระบบราชการ ส่วนสถาบันกลุ่มที่ยังไม่พร้อมให้มีการศึกษา เตรียมการ และพัฒนาความพร้อมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รัฐต้องให้อิสระในการบริหารจัดการโดยมีระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ

1.6 ระดมทรัพยากรอย่างหลากหลายเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาพยายามแสวงหาแหล่งรายได้ ตลอดจนวิธีการเพื่อการพึ่งพาตนเองให้มากขึ้น

1.7 กำหนดนโยบายในการสนับสนุนด้านงบประมาณของรัฐแก่สถาบันอุดมศึกษาที่ชัดเจน โดยจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปตามค่าใช้จ่ายต่อหัว

2. การปฏิรูปการเรียนการสอน

2.1 ในระดับสถาบัน แต่ละสถาบันควรกำหนดเป้าหมายและภารกิจที่ชัดเจนตามความพร้อมและความเชี่ยวชาญเฉพาะของแต่ละสถาบัน รวมทั้งควรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา คุณภาพอาจารย์ และการวิจัย

2.2 การพัฒนาหลักสูตร ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และพิจารณาถึงความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม

2.3 รูปแบบการจัดการอุดมศึกษา ต้องมีความหลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน โดยนอกจากจะจัดภายในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว ควรพัฒนารูปแบบการจัดร่วมกับสถานประกอบการในโครงการพิเศษประเภทต่างๆ และรูปแบบอื่นๆ

2.4 ควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลาง ในการรับรองหลักสูตรทุกระดับ/ประเภท และเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณภาพการจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่ว่าจะป็นสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน หรือสถาบันต่างประเทศที่มาดำเนินการในประเทศ

2.5 การจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเสริม ต้องยึดผู้เรียนเป็นหลัก โดยต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้โดยคณาจารย์หรือผู้สอน ควรทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

นอกจากนี้ ผู้จัดการออนไลน์ (2549) (<http://www.manager.co.th>) กล่าวถึงตัวอย่างของอุปสรรคต่อการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย ได้แก่ ผู้ปกครองยังยึดมั่นกับแนวคิดและค่านิยมที่มุ่งให้นักเรียน เรียนเพื่อสอบแข่งขันเข้าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีชื่อเสียง ในคณะและสาขาที่เป็นที่นิยม โดยหวังว่าเมื่อจบการศึกษาในสาขานั้นๆ จะมีโอกาสในการทำงานดีกว่า หางานง่ายกว่าหรือมีรายได้มากกว่าแทนที่จะมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตามศักยภาพและความสนใจของนักเรียน

จากความเป็นมาและการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทยในสถานการณ์ปัจจุบัน และการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐ ที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการประเมินและการปรับปรุงเพื่อการพัฒนาสถาบันให้สามารถคงอยู่ เพิ่มความมีประสิทธิผล และความเจริญเติบโตของสถาบัน

การพัฒนาองค์การเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถปรับตัวตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์การ ทำให้สถาบันสามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อแรงผลักดันที่มีอิทธิพลทำให้้องค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลง เช่น วิชาการความรู้ใหม่ เทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่ กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมากขึ้น การสื่อสารแบบใหม่ ผลผลิตที่ล้ำสมัย ค่านิยม และอุดมการณ์ของคนรุ่นใหม่ ภาวะเศรษฐกิจและการค้า การแข่งขันในตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวนประชากร ปัญหาสังคม และการเมือง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านขนาดของสถาบันด้วย (Bennis, 1969: 20)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

แนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์

พฤติกรรมศาสตร์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีการนำศาสตร์สาขาต่างๆ เข้ามาผสมผสานอย่างมีความสัมพันธ์ เพื่อที่จะทำความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีสาเหตุใดที่ทำให้มีพฤติกรรมต่างๆ โดยมุ่งปรารถนาที่จะให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

พฤติกรรมศาสตร์กับการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การได้นำแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้ (DuBrin, 1984: 52-53)

1. มิติด้านบุคคล ประกอบด้วย

1.1 ความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่

(1) บุคคลมีพลังที่จะต่อสู้กับความเหน็ดเหนื่อยความลำบากไม่เท่ากัน บางคนเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานหนักจะถอยหนี แต่บางคนต่อสู้กับงานหนักได้ทั้งร่างกายและจิตใจ

(2) บุคคลมีความรักและสนใจการทำงานไม่เหมือนกัน บางคนชอบทำงานที่ยากท้าทาย ได้แสดงความสามารถ แต่บางคนชอบงานง่ายๆ สบายๆ

(3) บุคคลชอบลักษณะของการเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน บางคนชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยจะได้มีเสรีภาพในการทำงาน บางคนชอบผู้นำแบบเผด็จการต้องการการควบคุมการทำงาน

(4) บุคคลมีการติดต่อกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน บางคนมีมนุษยสัมพันธ์ดีกับผู้อื่น บางคนรักที่จะอยู่คนเดียว

(5) บุคคลมีความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน บางคนมีความรับผิดชอบสูง บางคนมีความรับผิดชอบน้อย

1.2 การจูงใจบุคคลให้ทำงาน ได้แก่

(1) การทำให้ลักษณะงานมีความท้าทาย

(2) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน

(3) การให้การยกย่องชมเชย

(4) การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่ง

(5) การให้ความมั่นคงและปลอดภัย

(6) การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน

(7) การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าในอาชีพ การมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรม การศึกษาดูงาน

(8) การให้เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน

(9) การให้โอกาสในการแข่งขัน เพื่อหาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ได้แก่

(1) การทำงานที่นำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม จะนำไปสู่ความพึงพอใจ

(2) ความพึงพอใจเมื่อเสริมด้วยความมีค่าของรางวัล และโอกาสที่จะได้รับรางวัลจะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน

(3) ความพยายามในการทำงาน ความสามารถ คุณสมบัติส่วนตัว และความเข้าใจในบทบาทของบุคคล จะนำไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุผลสำเร็จ

1.4 ขวัญและกำลังใจ ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและผลผลิตสูงขึ้น

2. มิติด้านกลุ่ม

(1) ในองค์การทุกองค์การจะประกอบด้วยกลุ่มที่เป็นทางการและกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ

(2) เมื่อกลุ่มเกิดขึ้น กลุ่มอาจต้องเสนอความต้องการของบุคคลหลาย ๆ ด้านพร้อม ๆ กัน เช่น ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง ในบางครั้งความต้องการของบุคคลอาจไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่ตนพึงพอใจ ซึ่งจะทำให้มีผลต่อองค์การโดยส่วนรวม

(3) ลักษณะของบุคคลที่มารวมกันเป็นกลุ่มมีสองลักษณะ คือ กลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และกลุ่มที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน

(4) กลุ่มทุกกลุ่มมีปทัสถานสำหรับเป็นระเบียบควบคุมการกระทำของกลุ่ม

(5) บทบาทที่กลุ่มแสดงออกมีหลายลักษณะ อาจเป็นบทบาทที่คาดหวัง บทบาทที่รับรู้ และบทบาทที่แสดงออก ปัญหาที่กลุ่มประสบเกี่ยวกับบทบาทก็คือ สมาชิกไม่สามารถปรับบทบาทที่คาดหวังเป็นบทบาทที่รับรู้ได้ และเกิดความขัดแย้งในบทบาทเนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปรับบทบาทที่รับรู้เป็นบทบาทที่แสดงออกได้

(6) พฤติกรรมของกลุ่มอาจจะประกอบด้วยบทบาทของการกระทำที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และบทบาทความเข้ากันได้ของสมาชิก พฤติกรรมทั้งสองประเภทนี้มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม แต่พฤติกรรมเฉพาะส่วนบุคคล อาจเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางความสำเร็จของกลุ่มได้

(7) สถานภาพของสมาชิกในกลุ่มมีความแตกต่างกัน

3. มิติด้านผู้นำกลุ่ม

(1) ผู้นำมีความสำคัญต่อกลุ่มและองค์การ เพราะมีส่วนต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงาน องค์การจะมีทั้งผู้นำที่เป็นทางการและผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ผู้นำที่เป็นทางการเป็นผู้นำที่มีบทบาทอำนาจหน้าที่ซึ่งระบุไว้ในโครงสร้างขององค์การ ส่วนผู้นำที่ไม่เป็นทางการเป็นผู้นำที่ไม่ปรากฏบทบาทอำนาจหน้าที่ซึ่งระบุไว้ในโครงสร้างขององค์การ

(2) ผู้นำจะต้องพยายามสนับสนุนให้บุคคลในองค์การมีอิสระที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระคล่องตัว

(3) ผู้นำในองค์การต้องสามารถใช้อำนาจตามหน้าที่ของตน สามารถจูงใจคนให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

(4) ผู้นำแต่ละคนมีคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกัน

4. มิติด้านความขัดแย้งและความร่วมมือ

(1) ความขัดแย้งเกิดจากพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และกลุ่ม ต่างๆ ซึ่งมีความแตกต่างกัน ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งอาจมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์การ เช่น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์การ

(2) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การเกิดขึ้นได้หลายลักษณะ เช่น ความขัดแย้งภายในบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่ม ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มภายในองค์การเดียวกัน และความขัดแย้งระหว่างองค์การ

(3) ผลของความขัดแย้งมีทั้งผลในทางสร้างสรรค์และในทางทำลาย ผลในทางสร้างสรรค์จะนำไปสู่ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ส่วนผลในทางทำลายจะนำไปสู่ความเครียดในการทำงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ทำให้องค์การขาดเสถียรภาพได้

(4) ผลของความขัดแย้งก่อให้เกิดผู้แพ้และผู้ชนะใน 4 ลักษณะ คือ แพ้-แพ้ ชนะ-แพ้ แพ้-ชนะ และ ชนะ-ชนะ

5. มิติด้านองค์การ

(1) องค์การเป็นระบบเปิด มีลักษณะเป็นพลวัต มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

(2) วิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การอาจทำได้โดย ตรวจวินิจฉัยปัญหาภายในองค์การในแนวดิ่ง และแนวนอน และการตรวจสอบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องบุคคล

(3) องค์การมีทั้งองค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการ

(4) กระบวนการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจมีความสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากผู้ตัดสินใจจะต้องมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจ ตั้งแต่การค้นหาปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ การแสวงหาทางเลือก และการประเมินทางเลือก

(5) หลักการการตัดสินใจเชิงพฤติกรรมศาสตร์ เช่น เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจะมุ่งให้มีส่วนร่วมในทางด้านความคิด ความรู้ และอารมณ์

(6) การติดต่อสื่อสารในองค์การ มีวิธีการสื่อสารทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร คำพูด สีหน้าและท่าทาง และวิธีการสื่อสารตามทิศทางการไหลของข้อมูล เช่น จากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน และแนวนอน เป็นต้น

(7) การควบคุม การควบคุมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ การควบคุมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลทั้งทางด้านบวกและด้านลบ

การศึกษาแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์สามารถประยุกต์ใช้กับองค์การในทุกมิติ ได้แก่ มิติด้าน บุคคล กลุ่ม ผู้นำกลุ่ม ความขัดแย้งและความร่วมมือ และองค์การ เพื่อที่จะทำความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ

แนวคิดขององค์การ

องค์การเป็นกลุ่มบุคคลร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ในการศึกษาองค์การ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความหมาย องค์ประกอบ ลักษณะขององค์การ รวมถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารองค์การ ภาวะผู้นำ การจูงใจ ทักษะคนดี ค่านิยม วัฒนธรรม และบรรยากาศขององค์การ ดังมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายขององค์การ

Barnard (1970: 20) กล่าวว่า องค์การ คือระบบที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้น ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก

Katz และ Kahn (1978: 19) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์การในลักษณะใหม่ โดยนิยาม องค์การว่าเป็น ระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ประกอบด้วยสิ่งนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง และผลผลิต

Gibson, Ivanovich และ Donnely (2000: 480) กล่าวว่า องค์การ คือ สถาบันทางสังคมที่ร่วมกันทำกิจกรรมโดยมีเป้าหมายมุ่งที่ความสำเร็จของทุกคน

ธงชัย สันติวงษ์ (2538: 5) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง รูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม ที่มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนถึงต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอด้วย

กล่าวโดยสรุป องค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรม โดยมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบไปมาระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ

องค์ประกอบขององค์การ

Katz และ Kahn (1978: 20) สรุปองค์ประกอบขององค์การ ดังนี้

1. องค์การประกอบด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมปฏิบัติงานหรือแบ่งงานกันทำ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. คนเหล่านี้ต้องอาศัยเทคนิควิทยาการหรือเทคโนโลยีเพื่อการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจ

3. คนเหล่านี้ต้องการความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ในการแก้ไขปัญหา

4. คนในองค์กรต้องอยู่ในองค์กรซึ่งมีโครงสร้าง

5. องค์กรจะดำรงอยู่ได้ก็เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนด เป้าหมายจึงเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน

6. องค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม และต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

กล่าวโดยสรุป องค์กรประกอบด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรม มีเทคนิควิทยาการและข้อมูล มีโครงสร้าง และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

ลักษณะขององค์กร

Katz และ Kahn (1978: 20-21) จำแนกลักษณะขององค์กร ดังนี้

1. องค์กรเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน
2. องค์กรเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ที่กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไว้แน่นอน
3. องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ
4. องค์กรเป็นกระบวนการ กระบวนการในการจัดกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันไว้กลุ่มเดียวกัน มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดโดยระบุนความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร

5. องค์กรเป็นระบบ มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

กล่าวโดยสรุป องค์กรมีลักษณะของกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน เป็นโครงสร้างที่กำหนดความรับผิดชอบ เป็นกระบวนการ และเป็นระบบ

ทฤษฎีระบบพื้นฐาน

Lunenberg และ Ornstein (2004 : 34-39) กล่าวถึง ทฤษฎีระบบพื้นฐานขององค์กร ว่าประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 5 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า ซึ่งประกอบด้วย คน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และสารสนเทศเพื่อการผลิตและการบริการ
2. กระบวนการแปรสภาพ ปัจจัยนำเข้าโดยใช้เทคโนโลยีและการบริหาร
3. ผลผลิต ประกอบด้วยผลผลิตหรือบริการ

4. ข้อมูลย้อนกลับ เป็นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตหรือกระบวนการขององค์การที่เป็นตัวกำหนดปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงานครั้งต่อไป

5. สิ่งแวดล้อม ที่อยู่รอบองค์การซึ่งประกอบด้วย สังคม การเมือง และแรงกดดันจากระบบเศรษฐกิจ

ประเภทของระบบ

ระบบจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (Robbins, 1990 : 12-13)

1. ระบบปิด มีแนวคิดพื้นฐานจากวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นระบบที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม ระบบปิดที่สมบูรณ์จะเป็นระบบที่ไม่มีการรับพลังงานจากภายนอกซึ่งมีลักษณะเชิงอุดมคติ แนวคิดระบบปิดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาองค์การได้ค่อนข้างน้อยมาก

2. ระบบเปิด เป็นระบบที่ยอมรับหรือคำนึงถึงผลกระทบจากความสัมพันธ์ของระบบกับสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบของระบบในสถาบันอุดมศึกษา

สุกัญญา โสวิไลกุล (2547: 29-31) กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบในสถาบันอุดมศึกษา ว่าประกอบด้วย

1. พันธกิจของระบบ แสดงถึงปรัชญา วัตถุประสงค์ เป้าหมายของระบบ ทำให้เห็นถึงนโยบาย แผนงาน ประสิทธิภาพของระบบวัดได้จากผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย พันธกิจจึงเป็นเครื่องนำทางและชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของระบบ เพราะนโยบายและแผนงานในระบบต้องสอดคล้องกับพันธกิจ

2. สภาพแวดล้อมของระบบ สภาพแวดล้อมมีผลกระทบต่อการทำงานของระบบ ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของระบบทำให้เกิดการพัฒนาปรับเปลี่ยนการบริหารและการดำเนินงานของระบบได้ถูกต้องทันเวลา

3. ทรัพยากรของระบบ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า

4. ความสัมพันธ์ของระบบย่อยๆ และระบบใหญ่ เนื่องจากระบบประกอบด้วยระบบย่อยและระบบใหญ่ ผลผลิตของระบบย่อยหนึ่ง อาจเป็นตัวป้อนของอีกระบบย่อยหนึ่ง หรือระบบย่อยหลายๆ ระบบ อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการในระบบใหญ่

5. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบ แสดงถึงคุณภาพของระบบโดยวัดจากผลผลิตที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับตัวป้อนและกระบวนการดำเนินงาน

วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

Joyce และ Woods (2001: 66-75) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์การ ดังนี้

วิสัยทัศน์ขององค์การ

วิสัยทัศน์ หมายถึง การประเมินสถานการณ์ข้างหน้าถึงภาพลักษณะในอนาคตที่องค์การต้องการและสามารถเป็นอะไร ทำอะไร ได้แค่ไหน โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ การหยั่งรู้สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นการตอบคำถามว่าในอนาคตองค์การจะทำอะไร ให้กับใคร หมายถึง พิจารณาผลผลิต และลูกค้า ขององค์การนั่นเอง ทำให้การเป็นภาพจุดหมายปลายทางที่กำลังดำเนินไปขององค์การในอนาคตชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังแสดงออกถึงการมีจุดมุ่งหมายและความผูกพันร่วมกันของสมาชิกในองค์การที่จะก้าวร่วมนำไปในอนาคต

ลักษณะของวิสัยทัศน์ขององค์การ คือ มีความเป็นจินตภาพในอนาคตมีคุณค่าต่อลูกค้า และมีพลังจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

พันธกิจขององค์การ

พันธกิจ หมายถึง ภารกิจหลัก เป้าหมายระยะยาวหรือทิศทางที่องค์การมุ่งมั่นที่จะบรรลุในอนาคต พันธกิจขององค์การจึงเป็นเสมือน หลักการพื้นฐานที่แสดงเจตจำนงอันแน่วแน่ว่าองค์การพยายามจะทำอะไร และจะสะท้อนให้เห็นถึงขอบข่ายการดำเนินงาน ทั้งในด้านตัวผลิตภัณฑ์และบริการ ลูกค้า/ผู้รับบริการ เทคโนโลยีปรัชญาการดำเนินงานขององค์การ ค่านิยมภาพลักษณ์ขององค์การ เป็นต้น

วิธีการกำหนดพันธกิจขององค์การมักจะถูกสรุปออกมาเป็นข้อความ อย่างกว้างๆ เพื่อให้เห็นทิศทางขององค์การที่จะดำเนินการในอนาคต ซึ่งอาจจะแสดงนัยบางประการเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ต่างๆ ออกมา ข้อความเกี่ยวกับพันธกิจขององค์การจะแสดงออกมาในรูปของท่าทีโดยทั่วไปหรือความโน้มเอียงมากกว่าในรูปของรายละเอียดที่เป็นเป้าหมายสำหรับการตรวจวัดความสำเร็จ

ลักษณะของพันธกิจ มีดังนี้ เป็นนามธรรม ไม่มีการกำหนดขั้นตอนหรือเงื่อนไขอย่างเด่นชัด มีขอบเขตของกิจกรรม เป็นจุดรวมในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดการประสานงาน ผลักกำลัง และเป็นกรอบในการกำหนดกิจกรรมต่อไป

การบริหารองค์การ

Koontz (1972: 45-56) จำแนกหน้าที่ในการบริหารหรือกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ 1. การวางแผน 2. การจัดองค์การ 3. การจัดบุคลากร 4. การสั่งการ และ 5. การควบคุม โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวางแผน

การวางแผน เป็นการนำข้อมูลในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาวิเคราะห์ เพื่อหาวิธีการที่ดี และเหมาะสมที่สุด เพื่อการดำเนินการสำหรับอนาคตโดยการพิจารณาวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทรัพยากร รวมทั้งปัญหาที่มีหรือที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต (Koontz ,1972: 45-56)

กระบวนการวางแผน

กระบวนการวางแผนโดยทั่วไป จะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญๆ ดังนี้

1. การเตรียมการ เป็นการกำหนดวิธีการวางแผน กำหนดโครงสร้าง และกลไกการทำงาน รวบรวมข้อมูลที่สำคัญ กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษา
2. การวางแผน เป็นขั้นตอนที่สำคัญ กิจกรรมหลักของขั้นตอน คือ การศึกษาวิจัยสถานการณ์ต่างๆ การกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาในอนาคต การประมาณการวงเงินค่าใช้จ่าย การกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญทดสอบแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. การจัดทำแผน เป็นการเตรียมเอกสารแผนที่ระบุการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและนโยบาย เพื่อให้หน่วยงานหรือผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจพิจารณาให้ความเห็นชอบและมอบหมายให้ฝ่ายให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปจัดทำแผนละเอียดต่อไป
4. การจัดทำรายละเอียดของแผน หน่วยงานที่รับผิดชอบ จำเป็นต้องจัดทำรายละเอียดเป็นแผนงานโครงการ ตลอดจนถึงพื้นที่ปฏิบัติการต่อไป
5. การนำแผนไปปฏิบัติ ได้แก่การจัดทำแผนประจำปี เพื่อประกอบในการของบประมาณและแผนปฏิบัติการประจำปีหลังจากที่ได้รับอนุมัติงบประมาณแล้ว
6. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผน เมื่อมีการนำแผนไปปฏิบัติแล้วจะต้องมีการติดตาม ประเมินผลเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และรวบรวมข้อมูลสำหรับปรับปรุงหรือเตรียมการวางแผนในวงจรหรือกระบวนการรอบต่อไป

โดยลำดับชั้นในกระบวนการวางแผนมีดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. พัฒนาข้อตกลงที่เป็นตัวกำหนดขอบเขตในการวางแผน
3. พิจารณาข้อจำกัดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการวางแผน
4. พัฒนาทางเลือก
5. ประเมินทางเลือก เพื่อเลือกสิ่งที่เป็นไปได้สูงสุด
6. เปลี่ยนแปลงแผนสู่การปฏิบัติ

ประเภทของแผน

ประเภทของแผน มีดังนี้

1. วัตถุประสงค์ คือจุดมุ่งหมายปลายทางที่องค์กรต้องการหรือเกิดจากความประสงค์ของผู้ถือหุ้นและพนักงาน วัตถุประสงค์เป็นตัวกำหนดความต้องการอย่างกว้างๆ
2. กลยุทธ์ คือ การวางแผนหลักเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรว่าควรหรือไม่ควรดำเนินการอะไรบ้างเพื่อให้เกิดผลดีที่เป็นข้อได้เปรียบ
3. นโยบาย คือ หลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ
4. แผน แนวทางหรือวิธีการหรือกลุ่มของแผนงานรวม โดยจะรวมแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน
5. แผนงาน คือ แผนที่รวมนโยบายหรือวิธีปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน มาตรฐานงาน และส่วนประกอบอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์
6. โครงการ คือ กลุ่มของกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อาจเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นเฉพาะคราวหรือโอกาสพิเศษแต่ต้องมีช่วงเวลาการดำเนินงานที่แน่นอน
7. วิธีปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแผนอีกประเภทหนึ่งที่บ่งให้เห็นถึงระเบียบที่กำหนดไว้ในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางและหลักในการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปด้วยความถูกต้องรวดเร็ว
8. วิธีการทำงาน มีลักษณะเป็นแผนอีกประเภทหนึ่งซึ่งมีรายละเอียดมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน วิธีการเปรียบเสมือนคู่มือหรือเครื่องมือที่เป็นสื่อในการทำงานแต่ละประเภทให้ประสบความสำเร็จ

9. มาตรฐานงาน คือ เกณฑ์ที่ใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดว่ามีการพัฒนาตามแผนที่วางไว้หรือไม่ โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับแผนที่คาดไว้ว่าตรงกันหรือไม่ มาตรฐานงานวัดได้ในรูปของคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ต้นทุน และเวลาที่ใช้

10. งบประมาณ คือ แผนงานที่บอกถึงความสัมพันธ์ของกิจกรรมรวมเวลาและค่าใช้จ่าย แสดงออกเป็นตัวเลข โดยงบประมาณจะแสดงออกมาเป็นตัวเงิน

การจัดองค์การ

การจัดองค์การเป็นการนำเอาบุคคลมาอยู่ร่วมกันเพื่อเป็นการสร้างสรรค์ประโยชน์ สาเหตุของการเกิดองค์การขึ้นเนื่องจากบุคคลต้องการอยู่ร่วมกันเพราะหวังผลประโยชน์ ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้นั้นอาจเป็นผลประโยชน์ที่เกิดจากความต้องการทางสังคมหรือความต้องการทางวัตถุก็ได้ เหตุที่ต้องอยู่ร่วมกันในรูปขององค์การ เพราะบุคคลแต่ละคนมีความสามารถจำกัด และความชำนาญแต่ละบุคคลแต่ละคนก็แตกต่างกัน เมื่ออยู่รวมกันก็จะพยายามร่วมมือกันหาทางสร้างผลประโยชน์ให้ได้ (Koontz ,1972:45-56)

หลักในการจัดองค์การ

หลักในการจัดองค์การ มีดังนี้

1. โครงสร้างองค์การที่จัดขึ้นจะต้องไม่มีขนาดใหญ่ หรือเล็กกว่า
แผนงาน

2. การจัดองค์การต้องมุ่งให้เกิดการประสานการทำงาน ระหว่างกิจกรรมต่างๆ โครงสร้างองค์การที่จัดขึ้นจึงต้องมีกลไกในการประสานในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาทุกฝ่ายและผู้บังคับบัญชาให้เข้ากันได้เป็นอย่างดี

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดองค์การ

เครื่องมือพื้นฐานทางการจัดการที่ซึ่งใช้สำหรับการจัดองค์การนั้น
จะประกอบด้วย

1. ผังโครงสร้างองค์การ

1.1 การแบ่งงาน แสดงว่าแต่ละตำแหน่งในผังโครงสร้างต่างเป็นหน่วยย่อยที่รับผิดชอบงานเฉพาะอย่าง

1.2 สายการบังคับบัญชา เส้นด้ายที่ลากในผังโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่าใครต้องขึ้นตรงต่อใคร

1.3 ชนิดของงานที่ทำ การบรรยายให้ทราบถึงตำแหน่งต่าง ๆ ในผังองค์การว่า แต่ละตำแหน่งมีขอบเขตงานในความรับผิดชอบตามหน้าที่อะไรบ้าง

1.4 การจัดกลุ่มงาน ชื่อตำแหน่งองค์การที่ปรากฏในผังซึ่งระบุให้เห็นถึงวิธีการจัดกลุ่มต่างๆ

1.5 ระดับของการจัดการ การแบ่งระดับในโครงสร้างผังขององค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ

2. คำบรรยายงาน

คำบรรยายงานเป็นข้อความเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงาน โดยมีการระบุถึง ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ ภารกิจ ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

โครงสร้างองค์การ

Kast และ Rosenzweig (1985: 155) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การแบ่งงานในองค์การและการร่วมมือกัน โครงสร้างองค์การแสดงให้เห็นได้โดยแผนภูมิการจัดองค์การ ที่แสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและการพรรณนางาน หรือแสดงให้เห็นระเบียบวิธี หรือแสดงเกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ทางเดินของงาน โครงสร้างองค์การจัดขึ้นสำหรับความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ

Yukl (1989: 144) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง แบบสำหรับกำหนดบทบาท และความสัมพันธ์ของบทบาท การจัดวางกิจกรรม เพื่อที่จะแบ่งกิจกรรมของหน่วยย่อย และการกระจายอำนาจการบังคับบัญชาในตำแหน่งบริหารต่างๆ และเครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ

Aldag และ Stearn (1987: 2828) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง กลไกที่สร้างมั่นใจได้ว่าการร่วมมือ และการควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยกลไกดังกล่าวมีอยู่ 5 ประการ ได้แก่ การแบ่งงาน รูปแบบของอำนาจหน้าที่ การจัดส่วนงาน สายการบังคับบัญชา และการประสานงาน

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การออกแบบองค์การในการแบ่งงานและความร่วมมือ แสดงถึงความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ อำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์ในการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร

องค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ

Aldag และ Stearns (1987: 282-295) เสนอองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การไว้ 5 ประการ ได้แก่ การแบ่งงาน การจัดแผนงาน โครงสร้างของอำนาจ ช่วงการบังคับบัญชา และการประสานงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การแบ่งงาน หมายถึง การจัดบุคลากรในองค์การให้เข้าทำงานตามลักษณะงานที่ได้แบ่งแยกย่อยไว้ตามลักษณะความชำนาญเฉพาะทาง ซึ่งผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่าจะแบ่งงานออกเป็นขั้นตอนหรือเป็นหมวดหมู่อย่างไร ต้องการความสามารถหรือทักษะเฉพาะมากน้อยเพียงใด การแบ่งงานที่มีระดับความสามารถหรือทักษะเฉพาะสูง บุคลากรแต่ละคนจะทำงานในขอบเขตที่แคบ ในขณะที่การแบ่งงานที่มีระดับความสามารถหรือทักษะเฉพาะต่ำ บุคลากรแต่ละคนจะทำงานได้หลายอย่างและมีขอบเขตของงานกว้างขึ้น

การจัดแผนงาน หมายถึง การจัดกลุ่มของงานหลังจากที่ได้แบ่งงานออกไปให้บุคลากรทำตามความสามารถและทักษะเฉพาะแล้ว โดยทั่วไปแล้วการจัดกลุ่มงานมักยึดหลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

ความรู้และทักษะ เป็นการจัดกลุ่มงานตามความรู้และทักษะเฉพาะที่บุคลากรจะต้องใช้ในการทำงาน เช่น มหาวิทยาลัย จัดแผนงานเป็นคณะต่างๆ ตามความรู้ ได้แก่ วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปศาสตร์ เป็นต้น

กระบวนการของงานและหน้าที่ ตำแหน่งต่างๆ จะถูกจัดรวมกันโดยคำนึงถึงกระบวนการหรือกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ เป็นรูปแบบที่ใช้ในองค์การธุรกิจ ได้แก่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายการตลาด ฝ่ายวิจัยและพัฒนา เป็นต้น

เวลา เป็นการจัดกลุ่มตามช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานในกรณีที่ต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง

ผลผลิต เป็นการจัดส่วนงานโดยยึดหลักตามผลผลิต เช่น องค์การธุรกิจที่ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า แผนกตู้เย็น แผนกเครื่องซักผ้า แผนกเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

ลูกค้า เป็นการจัดส่วนงานโดยยึดลูกค้าเป็นสำคัญ เช่น ร้านค้าที่จัดสินค้าเป็นแผนกเด็ก แผนกวัยรุ่น เป็นต้น

โครงสร้างของอำนาจ โครงสร้างอำนาจในองค์การพิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ การรวมอำนาจ หมายถึง การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง และการกระจายอำนาจ หมายถึง การตัดสินใจบางส่วนถูกกระจายลงไปให้กับผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง การที่ผู้บริหารจะกำหนดให้องค์การมีโครงสร้างค่อนข้างไปในทิศทางใดนั้น มีปัจจัยที่ต้องพิจารณาหลายประการ เช่น ทักษะและประสบการณ์ของผู้บริหารระดับล่าง ช่วงการบังคับบัญชา ลักษณะการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น

ช่วงการบังคับบัญชา หมายถึง จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง

การประสานงาน หมายถึง การร่วมมือภายในและระหว่างแผนกงาน ที่ต้องมีความเกี่ยวข้องกัน

Daft (1991: 246-255) กล่าวถึงองค์ประกอบโครงสร้างองค์การว่าประกอบด้วย ขั้นตอนการบังคับบัญชาในแนวตั้ง การจัดแผนกงาน และการประสานงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการบังคับบัญชาในแนวตั้ง แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และสายการบังคับบัญชา ที่แสดงให้เห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้กระจายอยู่อย่างไรในองค์การ ได้แก่

การแบ่งงาน คือ ระดับที่งานขององค์การถูกแบ่งออกเป็นงานของบุคลากรในองค์การ การแบ่งงานยังมีการแยกย่อยไปเท่าใด บุคลากรก็ยิ่งมีความชำนาญในงานเพียงอย่างเดียวอย่างชัดเจน

สายการบังคับบัญชา คือ สายงานที่ต่อเนื่องซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องรายงานขึ้นไปตามลำดับขั้นตอนการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชาเกี่ยวข้องกับ หลักความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา หมายถึง บุคลากรคนหนึ่งจะรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และหลักของสายงาน หมายถึง การกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนทั้งองค์การ ให้บุคลากรในองค์การได้รู้ว่า ตนมีอำนาจหน้าที่อย่างไร ต้องรายงานต่อใคร และต่อเนื่องไปจนถึงระดับสูง

อำนาจหน้าที่ หมายถึง อำนาจของผู้บริหารที่จะตัดสินใจสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือการจัดสรรทรัพยากร เพื่อบรรลุผลตามที่องค์การต้องการ โดยอำนาจหน้าที่มี 3 ลักษณะ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ผูกติดกับตำแหน่ง ไม่ใช่บุคคล อำนาจหน้าที่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และอำนาจหน้าที่ เป็นสายงานที่เป็นลำดับขั้นตอนการบังคับบัญชาในแนวตั้ง

ความรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่ในการดำเนินตามที่ได้รับมอบหมาย

การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโอนอำนาจที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งของตนไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา

ช่วงการบริหารงาน คือ จำนวนบุคลากรที่จะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง

การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ในสายการบังคับบัญชา การรวมอำนาจ หมายถึง อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่

ผู้บริหารระดับสูง การกระจายอำนาจ หมายถึง อำนาจการตัดสินใจกระจายลงไปสู่ผู้บริหารระดับล่าง

การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน หมายถึง เอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ใช้ในการสั่งการและควบคุมบุคลากร ได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงาน การพรรณนางาน เป็นต้น

การจัดแผนงาน เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นความแตกต่างในการจัดกลุ่มบุคลากร และกลุ่มงานว่าบุคลากรถูกจัดรวมเป็นหน่วยปฏิบัติงานอย่างไร และหน่วยงานทั้งหลายในองค์การถูกจัดกลุ่มเป็นโครงสร้างองค์การทำงานอย่างไร โดยมีหลักการจัดแผนงานดังนี้

แบบหน้าที่เฉพาะ เป็นการจัดแผนงานโดยจัดบุคลากรที่มีทักษะเหมือนกันหรือมีหน้าที่ปฏิบัติงานเหมือนกันไว้ในหน่วยเดียวกัน

แบบสาขา เป็นการจัดแผนงานที่มุ่งให้แต่ละหน่วยงานที่ผลิตผลผลิตประเภทเดียวกันหรือมีขั้นตอนเหมือนกัน ไปด้วยกัน

แบบเมทริกซ์ เป็นการจัดแผนงานโดยนำเอาแบบหน้าที่เฉพาะ และแบบสาขา มาผสมผสานกัน

แบบทีมงาน เป็นการจัดแผนงานที่บุคลากรที่รับผิดชอบในหน้าที่ต่างๆ จากหลายหน่วยงานจะถูกจัดให้มาร่วมกันแก้ปัญหา

การประสานงาน เป็นคุณภาพของการร่วมมือภายในและระหว่างแผนงาน ที่ต้องมีความเกี่ยวข้องกัน เป็นผลมากจากการจัดแผนงาน ระบบสารสนเทศ และความร่วมมือกันในองค์การ ดังเช่น การจัดโครงสร้างองค์การแบบสหวิทยาการของ Covey (1992: 181) เป็นการจัดโครงสร้างโดยไม่ได้เอาสาขาวิชาด้านใดด้านหนึ่งเป็นหลัก แต่เป็นการจัดโครงสร้างโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างสาขาวิชา และเน้นไปที่ประเด็นการแก้ปัญหาเป็นตัวตั้ง เช่น คณะหรือสถาบันวิทยาการสิ่งแวดล้อมนั้นต้องการความเชี่ยวชาญจากหลายด้าน เพื่อที่จะมาร่วมกันตอบปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การได้นักวิชาการด้านชีววิทยา ธรณีวิทยา วิศวกรรมศาสตร์ การศึกษา สื่อสารมวลชน ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อมาร่วมกันแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม ลักษณะการจัดโครงสร้างองค์การแบบนี้คือการร่วมกันทำงานอย่างประสมประสาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย (1) ชั้นการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ได้แก่ การแบ่งงาน สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ ความเป็นอิสระ การมอบอำนาจ ช่วงการบริหาร การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การกำหนด

รูปแบบมาตรฐานการจัดแผนงาน (2) การจัดแผนงาน และ (3) การประสานงาน

การจัดบุคลากร

การจัดบุคลากร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ตั้งแต่ก่อนการบรรจุ จนพ้นจากหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสานประโยชน์ระหว่างบุคคลและองค์การ (Koontz ,1972:45-56)

การออกแบบงานและการวิเคราะห์งาน

งานเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและองค์การ งานจึงเป็นตัวขับเคลื่อนลักษณะของบุคคลที่องค์การต้องการในการออกแบบงานจะต้องพิจารณาทั้งระบบคือ องค์ประกอบขององค์การ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อม องค์ประกอบด้านพฤติกรรม เพื่อจุดมุ่งหมาย คือ การเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจในงาน

การวิเคราะห์งาน

การวิเคราะห์งาน คือ กระบวนการรวบรวมข้อมูลการทำงานอย่างมีระบบ เพื่อประโยชน์ในการประเมินค่า รวมทั้งทำให้รู้ว่างานนั้นจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และความรับผิดชอบอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้สำเร็จ

การวางแผนทรัพยากรบุคคล

การวางแผนทรัพยากรบุคคล หรือ การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดปริมาณ และคุณภาพของกำลังคนที่ต้องการองค์การในอนาคตว่า ต้องการกำลังคนประเภท ระดับจำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด พร้อมกับกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน รวมทั้งการกำหนดนโยบาย และระเบียบปฏิบัติที่จะได้ใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผูกใจไว้ให้อยู่กับองค์การ

การสรรหา

การสรรหา คือ กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ การสรรหาจะเริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาคนเข้ามาทำงาน และสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงาน

การคัดเลือก

การคัดเลือก คือ กระบวนการที่องค์การใช้วิธีการหรือเครื่องมือมาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือตามจำนวนที่องค์การต้องการ การคัดเลือกต้องมีเกณฑ์กำหนด เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับงานที่เปิด วิธีที่นิยมในการคัดเลือกคือ วิธีการสอบ

การพัฒนาบุคคล

การพัฒนาบุคคล คือ วิธีการทำให้บุคคลเจริญ มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ สุขภาพกาย สุขภาพจิต สภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการต่างๆ

วิธีการพัฒนาบุคคลมีหลายวิธีที่นิยมปฏิบัติกันมาก เช่น การสอนงาน การส่งไปศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้นและการเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นต้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินคุณค่าการทำงานของคนเป็นวิธีที่ผู้บังคับบัญชามั่นใจ และลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้เพื่อเป็นสิ่งประกอบการพิจารณาเป็นคำตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานการประเมินจะช่วยรักษาระดับการทำงานให้อยู่ในลักษณะที่น่าพอใจ และส่งผลให้พนักงานคนอื่นพยายามปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

การสั่งการ

การสั่งการ หมายถึง วิธีการสื่อสารและจูงใจผู้ร่วมงานให้กระตือรือร้นในการทำงาน อุทิศตนร่วมแรงร่วมใจกับสมาชิกในองค์การ ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ (Koontz ,1972:45-56)

การบังคับบัญชา

การบังคับบัญชา คือ อำนาจในการปกครอง ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาและสั่งการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ตามระเบียบข้อบังคับ

การตัดสินใจ

การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกการดำเนินการจากทางเลือกหลาย ๆ ทางทางโดยการคิดหาเหตุผล และผลที่ตามมา ผู้บริหารจำเป็นต้องทำหน้าที่ในการตัดสินใจเกือบทุกขั้นตอนของการทำงาน ทั้งในด้านองค์การและส่วนตัว

กระบวนการตัดสินใจ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การยอมรับความจำเป็นความสำคัญของการตัดสินใจ
2. การสร้างหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจ
3. การกำหนดลำดับความสำคัญ น้ำหนัก รายละเอียดของเกณฑ์
4. การกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมหลายทาง
5. การวิเคราะห์ และประเมินผลโดยอาศัยหลักเกณฑ์ที่กำหนด

6. การตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุด

ระบบการรวบรวมจัดเก็บข้อมูล ซึ่งในปัจจุบันเรียกว่า ระบบสารสนเทศ เพิ่มบทบาท และมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเป็นอย่างยิ่ง ผลของการตัดสินใจ อาจนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ในทางตรงกันข้ามผลของการตัดสินใจอาจก่อให้เกิดการขัดแย้ง แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร และอาจทำให้การดำเนินงานสะดุดก็เป็นได้ ก่อนการตัดสินใจ ควรจะคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ (1) ตัวบทกฎหมาย จารีตประเพณี ธรรมเนียม (2) ทรัพยากรการบริหารขององค์กร (3) ความเป็นไปได้ในเรื่องของเวลา และ (4) ผลได้เสียที่ตามมา

การมอบหมายอำนาจหน้าที่

การมอบหมายอำนาจหน้าที่ หมายถึง การมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นรับไปปฏิบัติแทน และผู้รับมอบอำนาจหน้าที่ก็มีพันธะต้องปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการของผู้มอบหมาย

การติดต่อสื่อสารในองค์กร

Daft (1991: 435) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และสร้างความเข้าใจโดยคนสองคนหรือมากกว่า

Daft (1991: 443-449) จำแนกประเภทการสื่อสารภายในองค์กรไว้ 2 ประเภท คือ (1) การสื่อสารแบบเป็นทางการ (2) การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ดังนี้

1. การสื่อสารแบบเป็นทางการ หมายถึงการสื่อสารที่ดำเนินไปตามสายการบังคับบัญชา หรือโครงสร้างขององค์กร หรือการสื่อสารที่เป็นส่วนหนึ่งในงานที่รับผิดชอบ

ลักษณะของการสื่อสารแบบเป็นทางการ คือ การสื่อสารในแนวดิ่ง ประกอบด้วย การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน และการสื่อสารในแนวนอน โดยการสื่อสารจากบนลงล่าง เป็นทิศทางการสื่อสารที่ผู้บริหารระดับบนส่งผ่าน ข่าวสารลงไปสู่ระดับล่างตามลำดับชั้นขององค์กร เช่น คำพูดของผู้บริหาร สารของผู้บริหารใน จดหมายข่าวภายใน ประกาศ คู่มือ คำสั่ง และจดหมายเวียน เป็นต้น การสื่อสารจากล่างขึ้นบน เป็นทิศทางการสื่อสารจากระดับล่างสู่ผู้บริหารระดับบนขององค์กร เช่น การรายงานผลการทำงาน และการร้องทุกข์ เป็นต้น การสื่อสารในแนวนอน เป็นทิศทางการสื่อสารระหว่างพนักงานในระดับเดียวกันภายใต้กลุ่มงานเดียวกันหรือต่างกลุ่มงานกัน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในหน่วยงาน ร่วมมือทำงานให้สำเร็จ ประสานงานและความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ เข้าด้วยกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น ทั้งในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน

2. การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ หมายถึงการสื่อสารที่ไม่ได้เป็นไปตามโครงสร้างหรือลำดับชั้นที่เป็นทางการขององค์การและข้อกำหนดของงาน การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการสามารถตอบสนองของวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ (1) เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมและของตนเองจากการพูดคุยและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และ (2) เพื่อช่วยให้องค์การมีช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็วและสามารถกระจายข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

การประสานงาน

การประสานงาน คือ ความร่วมมือของบุคคลแต่ละคนในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน การร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ เข้าด้วยกัน รวมถึงแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น ทั้งในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน

การควบคุม

การควบคุมงาน คือ การวางแผน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ จะต้องจัดระบบการควบคุมโดยกระบวนการควบคุมอย่างเหมาะสม มีลำดับขั้นตอนดังนี้ (Koontz ,1972: 45-56)

1. กำหนดเป้าหมายของแผนงานให้แน่ชัด ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ภารกิจ และกลยุทธ์เพื่อจะได้เป็นแนวทางกำกับการปฏิบัติงาน การเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์และวิธีปฏิบัติงาน
2. การควบคุมต้องมีระบบการรายงาน และระบบการควบคุมที่ดี
3. การควบคุมควรมีการกำหนดเป้าหมาย เป้าหมายของการควบคุมจะเป็นมาตรฐานของการทำงาน และเป็นจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน
4. การควบคุมควรมีลักษณะยืดหยุ่นได้บ้าง บางครั้งเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงโดยไม่คาดคิด
5. การควบคุมต้องทำเป็นทีม ต้องแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบ และต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นที่ยอมรับและทำทนายผู้ปฏิบัติงาน
6. การควบคุมต้องอยู่ในวิสัยที่มีประโยชน์และคุ้มกับค่าใช้จ่าย ทั้งนี้เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะประเภทของธุรกิจ การดำเนินการต้องอยู่ในลักษณะที่ประหยัด
7. การควบคุมจะต้องมีปรัชญาว่าเพื่อการกำกับช่วยเหลือ แก้ไข มิใช่เป็นการค้นหาข้อผิดพลาด หรือคอยจ้องจับผิดผู้ใด

ระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

ระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ มีหลักการดังนี้

1. ปรับลดระเบียบวิธีการที่ไม่จำเป็นออก เลือกใช้วิธีการ ควบคุมที่ไม่สลับซับซ้อน ไม่เป็นการบังคับ
2. อธิบายถึงความสาเหตุความจำเป็นของการควบคุมให้บุคลากรทั่วไปทราบโดยทั่วกัน
3. กำหนดจุดควบคุมอย่างเหมาะสม ตามเป้าหมายหลักขององค์การ
4. ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดวิธีการควบคุมตามเป้าหมายหลักขององค์การ

กล่าวโดยสรุป หน้าที่ในการบริหารองค์การมี 5 ประการ คือ 1. การวางแผน เป็นการนำข้อมูลในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้ม มาวิเคราะห์ เพื่อหาวิธีการที่ดี และเหมาะสมที่สุดเพื่อการดำเนินการสำหรับอนาคต 2. การจัดองค์การเป็นการนำเอาบุคคลมาอยู่ร่วมกันเพื่อเป็นการสร้างสรรค์ประโยชน์ 3. การจัดบุคลากร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล 4. การสั่งการ เป็นวิธีการสื่อสารและจูงใจผู้ร่วมงานให้กระตือรือร้นในการทำงาน และ 5. การควบคุม การวางแผน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน

ภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

Stogdill (1974: 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้ อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย

Bennis และ Nanus (1985: 2-3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์การมีชีวิตรอด และสามารถที่จะดำรงอยู่ได้นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์การไปในทิศทางใหม่ๆ ที่องค์การต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

Sergiovanni และ Moore (1989: 213) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการเกลี้ยกล่อมจูงใจของผู้นำให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำ หรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่ง โดยใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

บทบาทของผู้นำ

ภิญโญ สาร (2526 : 29-30) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง ความคาดหวังที่บุคคลอื่นคาดหวังจะให้บุคคลในตำแหน่งกระทำ หรือการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งขณะที่บุคคลดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์การ

Davis และ Newstrom (1989 : 52-53) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังจากบุคคลในการมีกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น บทบาทจะสะท้อนให้เห็นถึงตำแหน่งของบุคคลในองค์การหรือในระบบสังคมนั้น รวมไปถึงหน้าที่สิทธิ อำนาจ และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลด้วย

Katz และ Kahn (1978 : 179) กล่าวว่า บทบาท ประกอบด้วย ส่วนที่เป็นความคาดหวัง กับ ส่วนที่เป็นการปฏิบัติหรือการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งเรียกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริง บทบาทที่คาดหวัง

Stogdill (1974: 127-128) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวัง เป็นรูปแบบพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม และบทบาทที่คาดหวังนั้นจะมีแนวทางปฏิบัติอย่างไรนั้นเป็นไปตามตำแหน่งต่างๆ ในองค์การ

บทบาทที่ปฏิบัติจริง

Berlo (1968 : 60) กล่าวว่า บทบาทที่แท้จริง คือพฤติกรรมจริงที่บุคคลได้กระทำจริงหรือปฏิบัติออกมาจริงเมื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ

บทบาทที่รับรู้

Vecchio (1988 : 359) กล่าวว่า บทบาทที่รับรู้ คือกลุ่มของกิจกรรมที่สมาชิกคิดว่าตนเองต้องปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้นำ คือ ความคาดหวังที่บุคคลอื่นคาดหวังจะให้บุคคลในตำแหน่งแสดงพฤติกรรมออกมาในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งขณะที่บุคคลดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์การ

พฤติกรรมภาวะผู้นำ

การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ Likert และคณะ (Yukl, 1989 :81) ได้สรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ ดังนี้

พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ใช้เวลาและความพยายามในการทำงานเหมือนกับผู้ได้บังคับบัญชา แต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา

จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน ยิ่งกว่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแนะนำให้ลูกน้องตั้งเป้าหมายของงานที่ทำทนาย และเป็นไปได้

พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็น ผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธา เชื่อมั่น และมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของลูกน้อง ช่วยเหลือลูกน้องมีการพัฒนาในอาชีพ และสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมลูกน้องใกล้ชิด ดูแลอยู่ห่าง ๆ อย่างให้เกียรติ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำ แต่ก็ให้อิสระในการทำงาน

พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) การนิเทศหรือติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาควรกระทำโดยใช้กลุ่มนิเทศงานจะดีกว่าจะนิเทศคนเดียว เพราะการนิเทศงานโดยกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ นอกจากนั้น ยังช่วยเพิ่มการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือและลดความขัดแย้งหน้าที่ของผู้นำในกลุ่มนิเทศงาน ควรจะเป็นผู้นำในการอภิปรายผลให้การสนับสนุนให้มีการอภิปรายกำหนดขอบเขตและทิศทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำ มี 3 แบบ คือ พฤติกรรมมุ่งงาน พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

คุณลักษณะของผู้นำ

Stogdill (อ้างใน Gibson, Ivancevich และ Donnelly, 1994: 404-406) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ประสิทธิผล และสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ และด้านความสามารถ โดยแต่ละด้านประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

ด้านสติปัญญา ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีความเห็นสามารถตัดสินใจ หรือการวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง ความรู้ และการใช้คำพูดที่มีพลัง

ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ความสามารถในการปรับตัว ความตื่นตัว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความเป็นอิสระไม่ยึดติดกับแบบแผน

ด้านความสามารถ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ความสามารถในการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในสังคม การมีไหวพริบปฏิภาณ และการมีศิลปะการเจรจา

Greenberg และ Baron (1993: 446) สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

1. แรงขับ คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความทะเยอทะยาน มีพลังความคิดริเริ่ม และการกระทำที่ทุ่มเท
2. ความซื่อสัตย์และมั่นคง ความเชื่อถือได้ และมีความน่าไว้วางใจ
3. การจูงใจในการเป็นผู้นำ ความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น และใช้อำนาจในการบรรลุวัตถุประสงค์
4. ความเชื่อมั่นในตนเอง คือ ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเอง
5. ความสามารถทางสติปัญญา มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบปฏิภาณ มีความสามารถในการอธิบาย การแปลความข้อมูล และสามารถมองภาพรวมจากข้อมูลจำนวนมากเข้าด้วยกัน
6. ความรู้งาน มีความรู้ในธุรกิจหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงาน
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในการทำงาน
8. ความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลมี 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ และด้านความสามารถ

แบบของภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำสามารถแบ่งผู้นำได้เป็นแบบต่าง ๆ ดังนี้

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ โดย Stogdill และ Coons ในช่วงปี ค.ศ. 1945 นักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้ทำการศึกษาแบบเจาะลึกเพื่อหาพฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่ทำให้มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในครั้งนี้คณะวิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่อธิบายพฤติกรรมผู้นำคือ Leader Behavior Description Questionnaire หรือ LBDQ แบบสอบถามซึ่งมีข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำได้ถูกนำไปให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ได้แก่ องค์กรทหาร พลเรือน และธุรกิจ พิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้นำของเขา หลังจากนั้นผลการสอบถามมาวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่นั้นแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน

พฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน คือพฤติกรรมที่ผู้นำจัดโครงสร้างและขอบเขตงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การมอบหมายงาน การจัดทำมาตรฐานงาน การประเมินการปฏิบัติงาน การเสาะหาวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาคือ

พฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงความเป็นเพื่อน สนับสนุน และสนใจในความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้ง การยอมรับ รับฟังปัญหาและข้อเสนอนี้ต่าง ๆ ให้คำปรึกษา และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเหมือนกัน

Hoy และ Miskel (1991: 264) เสนอสาระสำคัญจากการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ไว้ดังนี้

1. แบบของผู้นำทั้งสองแบบคือ แบบมุ่งสร้างโครงสร้าง และแบบมุ่งสร้างน้ำใจ ที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม Leader Behavior Description Questionnaire หรือ LBDQ ถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมพื้นฐานของผู้นำ

2. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มที่จะใช้แบบพฤติกรรมทั้งสองสูงทั้งคู่

3. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำ จะประเมินพฤติกรรมของผู้นำตรงกันข้ามกันคือ ผู้บังคับบัญชาของผู้นำมักจะประเมินพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน

4. แบบพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นสูงทั้งมุ่งโครงสร้างและมุ่งสร้างน้ำใจ จะเหมาะกับกลุ่มที่มีลักษณะเป็นเพื่อน ไม่เป็นทางการ มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน และมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง

5. สถานการณ์ที่แตกต่างกัน จะเป็นตัวกำหนดหรือต้องการแบบผู้นำที่ต่างกันไป

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน

การศึกษาของคณะวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการศึกษาในระยะเวลาใกล้เคียงกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ แต่การศึกษามุ่งเน้นจะหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภาคน้อย

สำหรับพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำนั้นจะได้มาจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามจากผู้นำจำนวนมากในองค์กรต่างๆ การเปรียบเทียบผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับไม่มี

ประสิทธิภาพ ทำให้ได้พฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ และต่อมา Likert ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติม จนสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (Yuki, 1989: 81)

1. พฤติกรรมมุ่งงาน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ใช้เวลาและความพยายามในการทำงานเหมือนกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน ยิ่งกว่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแนะนำให้ลูกน้องตั้งเป้าหมายของงานที่ทำหาย และเป็นไปได้ พฤติกรรมมุ่งงานของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนพบว่า คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธาเชื่อมั่น และมีความเป็นเพื่อนพยายามเข้าใจปัญหาของลูกน้อง ช่วยให้ลูกน้องมีการพัฒนาในอาชีพและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมลูกน้องใกล้ชิด ดูแลอยู่ห่างๆ อย่างให้เกียรติ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำ แต่ก็ให้อิสระในการทำงาน พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ของการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จะคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสร้าง หน้าที่ของการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม Likert (อ้างใน Yuki, 1989: 81) ได้เสนอว่า การนิเทศหรือติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาควรกระทำโดยใช้กลุ่มนิเทศงานจะดีกว่าจะนิเทศคนเดียว เพราะการนิเทศงานโดยกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังช่วยเพิ่มการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือและลดความขัดแย้ง หน้าที่ของผู้นำในกลุ่มนิเทศงาน ควรจะเป็นผู้นำในการอภิปรายผลให้การสนับสนุนให้มีการอภิปรายกำหนดขอบเขตและทิศทางในการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างไรก็ตาม การใช้กลุ่มในการนิเทศงาน ความรับผิดชอบทั้งหมด ก็ยังคงเป็นของผู้นำโดยตรง ที่จะต้องทำการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทั้งหมด ผลจากการศึกษาการใช้กลุ่มในการนิเทศงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า ได้ทำ

ให้ลูกน้องมีความพึงพอใจและใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น

การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้นำมีแนวโน้มจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาร่วมในการตัดสินใจหรือให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำ เช่น การปรึกษา การร่วมตัดสินใจ การร่วมใช้อำนาจการกระจายอำนาจหรือการบริหารแบบ

ประชาธิปไตย กระบวนการมีส่วนร่วมอาจจะเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลอื่นๆ ภายนอกหน่วยงาน หรือองค์การภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

Yuki (1989: 83) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการตัดสินใจ ดังนี้

1. การตัดสินใจแบบเผด็จการ คือ การที่ผู้นำตัดสินใจแต่ลำพังผู้เดียวโดย ไม่มีการถามความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น เป็นการตัดสินใจที่ไม่มีอิทธิพลของบุคคล ใดต่อการตัดสินใจเลย

2. การตัดสินใจแบบปรึกษา คือ การตัดสินใจที่ผู้นำยังคงตัดสินใจเอง แต่ ได้มีการปรึกษาและขอความคิดเห็นกับบุคคลต่างๆ และนำมาพิจารณาก่อนที่จะทำการตัดสินใจ สรุปว่าการตัดสินใจเริ่มมีอิทธิพลของผู้อื่นต่อการตัดสินใจของผู้นำบ้างแล้ว

3. การร่วมกันตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจที่ผู้นำ และผู้บังคับบัญชาได้มา ร่วมประชุมแล้ว อภิปรายถึงปัญหาและทางเลือกต่างๆ ที่ดี ก่อนที่จะร่วมกันตัดสินใจโดยที่ผู้นำมี ฐานะเป็นเพียงสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่ง ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคนอื่น ๆ ผลการตัดสินใจถือ เป็นการตัดสินใจของกลุ่ม

4. การมอบหมายให้ตัดสินใจ คือ การตัดสินใจที่ผู้นำจะมอบหมายอำนาจ หน้าที่นี้ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ทำการตัดสินใจแทน โดยผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับ กระบวนการตัดสินใจ แต่ในการมอบหมายจะบอกถึงปัญหา และขอบเขตของอำนาจที่พึงจะ ตัดสินใจแบบนี้ จึงเป็นการตัดสินใจที่ถือว่ามีอิทธิพลของบุคคลอื่นสูงที่สุด

การศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin

Reddin (1970: 11-17) ได้พัฒนาทฤษฎี 3 มิติของภาวะผู้นำ โดยอาศัย แนวคิดที่ว่าพฤติกรรมพื้นฐานของผู้นำมีอยู่ 2 แบบ คือ (1) แบบมุ่งงาน และ (2) แบบมุ่ง ความสัมพันธ์ ถือเป็นมิติมิติสัมพันธ์ Reddin มีความเชื่อว่า "ในการทำงานให้สำเร็จต้องมึ ความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและผลการทำงานที่สำเร็จตามเป้าหมายจะเป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดความมี ประสิทธิภาพของผู้นำหรือแบบผู้นำได้" จึงนำแบบของผู้นำ 4 แบบ ที่ได้จากการผสมผสานระหว่าง พฤติกรรมการทำงานของผู้นำ 2 แบบ หรือ 2 มิติ และใช้ความมีประสิทธิภาพ เป็นมิติที่สาม เป็นตัว แยกผู้นำแต่ละแบบออกเป็นแบบที่มีประสิทธิภาพ กับแบบที่ไม่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแบบของภาวะผู้นำ สามารถวิเคราะห์ภาวะผู้นำมีแบบต่างๆ ได้ดังนี้

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ แบ่งผู้นำได้เป็นแบบ (1) ผู้นำที่มุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน และ (2) ผู้นำที่มุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน แบ่งผู้นำได้เป็นแบบ (1) ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (2) ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ และ (3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แบ่งผู้นำได้เป็นแบบ (1) การตัดสินใจแบบเผด็จการ (2) การตัดสินใจแบบปรึกษา (3) การร่วมกันตัดสินใจ และ (4) การมอบหมายให้ตัดสินใจ

จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบต่างๆ สามารถสรุปแบบของภาวะผู้นำ ได้ดังนี้ (1) ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (2) ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ และ (3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

การจูงใจ

DuBrin (1984: 105) ให้ความหมายการจูงใจว่า เป็นกิจกรรมของผู้บริหารที่ต้องกระทำ และเป็นการทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือทำให้งานสำเร็จ

Gordon (1990: 423) ให้ความหมายการจูงใจว่า เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Robbins (1980: 294) ให้ความหมายการจูงใจว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งผู้ที่มีการจูงใจจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีการจูงใจ การจูงใจเป็นความเต็มใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่างซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการกระทำดังกล่าว เพื่อตอบสนองความพอใจของบุคคล

ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจ มีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาและนำเสนอทฤษฎีการจูงใจ ดังนี้ (Robbins, 1980: 294-299)

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ เสนอโดย Maslow มุ่งอธิบายความต้องการของคน โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นในแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ โดยความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งได้ 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย บุคคลจะมีความต้องการที่จะมีเสถียรภาพ ความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต ความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม ความต้องการที่ผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการมีเพื่อน ต้องการความรัก และความพอใจในการสัมพันธ์กับคนอื่น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง ความต้องการที่จะมีฐานะเด่น ประสบความสำเร็จ และต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ความต้องการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ขั้นที่ 5 ความต้องการบรรลุศักยภาพของตน ความต้องการที่จะรู้ว่าตนมีความสามารถใดและทำสิ่งใดได้ดีที่สุดและได้ทำในสิ่งดังกล่าว ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

ความต้องการทั้ง 5 ขั้น เป็นความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากขั้นที่ 1 ไปสู่ขั้นที่ 5 ความต้องการจะไม่มีการข้ามขั้น ความต้องการที่จะเป็นการจูงใจให้คนแสดงพฤติกรรม จะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สามารถเป็นการจูงใจได้อีกต่อไป

ทฤษฎี ERG

ทฤษฎี ERG เสนอโดย Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ Maslow โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความต้องการที่จะดำรงชีวิต (Existence: E) ความต้องการที่จะให้ชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี

ระดับที่ 2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness: R) ความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ได้รับการยอมรับ แบ่งปันความรู้สึกร่วมกัน

ระดับที่ 3 ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth: G) ความต้องการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ความต้องการของมนุษย์จะเป็นลำดับขั้นจาก E ไปสู่ R และ G ตามลำดับ เมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองหรือยังไม่ได้รับความพอใจเท่านั้น จึงจะเป็นการจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย

ทฤษฎี 2 ปัจจัยเสนอโดย Herzberg โดยกล่าวว่าปัจจัยที่จูงใจคนในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยสุขวิทยา เป็นปัจจัยที่มุ่งลดความรู้สึกไม่พอใจของคนในการทำงาน เป็นปัจจัยที่หากขาดไปคนจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่หากมีปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้หมายความว่า คนจะพอใจในการทำงานหรือมีแรงกระตุ้นในการทำงาน เพราะหากมีปัจจัยนี้ คนจะมีความรู้สึกไม่มีความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา เป็นต้น ปัจจัยสุขวิทยา เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายนอกตัวบุคคล

2. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ปัจจัยจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้คนทำงานให้แก่องค์กร หากปัจจัยกลุ่มนี้ขาดไปก็จะทำให้คนในองค์กรขาดความพอใจในการทำงาน ถ้ามีปัจจัยกลุ่มดังกล่าวก็จะเป็นการจูงใจให้คนมีความพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับและความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล

ทฤษฎี X – ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X – ทฤษฎี Y เสนอโดย McGregor โดยเน้นการทำความเข้าใจธรรมชาติของคนว่าน่าจะจูงใจให้คนทำงานได้ โดยจะต้องรู้ว่าคนในองค์กรมีธรรมชาติอย่างไร เมื่อเข้าใจธรรมชาติของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้บริหารเลือกวิธีการที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ทฤษฎี X มองธรรมชาติของคน ดังนี้

1. คนโดยปกติจะไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสที่สามารถเลี่ยงงานได้ จะหลีกเลี่ยงการทำงานองค์กรต้องใช้วิธีการบังคับควบคุมและลงโทษเพื่อให้คนทำงานบรรลุเป้าหมาย

2. คนงานไม่ต้องการที่จะรับผิดชอบ และจะทำงานตามคำสั่งเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

3. คนงานส่วนใหญ่จะขาดความทะเยอทะยานและกระตือรือร้น สิ่งที่คนงานส่วนใหญ่ต้องการคือ ความมั่นคงในการทำงาน

ทฤษฎี Y มองธรรมชาติของคน ดังนี้

1. คนงานจะเชื่อว่าการทำงานเป็นเรื่องปกติธรรมดา การทำงานเป็นสิ่งที่ดี รู้เป้าหมายของตนเอง ควบคุมตนเองได้ มีความทะเยอทะยาน

2. คนงานทุกคนมุ่งที่จะให้ตนมีความรับผิดชอบและได้รับการยอมรับ มีความสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ

3. คนงานทุกคนมีความสามารถที่จะริเริ่มสร้างสรรค์และแก้ปัญหาองค์การได้

จากการมองธรรมชาติของคนดังกล่าว ทฤษฎี X จะเป็นแนวความคิดด้านการจูงใจระดับต้น ขณะที่ทฤษฎี Y เป็นการจูงใจในระดับสูง ดังนั้น ทฤษฎี Y จึงใกล้เคียงกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมองค์การควรจะมีการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนงาน เปิดโอกาสให้คนงานแสดงความรับผิดชอบ ให้งานที่ท้าทาย และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา พัฒนาโดย McClelland ระบุว่าความต้องการเป็นสิ่งที่มนุษย์แสวงหาหรือเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของแต่ละคน และแต่ละคนจะมีความโน้มเอียงที่จะแสวงหาความต้องการที่ไม่เหมือนกัน McClelland กล่าวว่าความต้องการที่แสวงหามี 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายในสิ่งที่ยากและท้าทาย ต้องการความสำเร็จในระดับสูงยากที่คนอื่นจะทำได้

2. ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ และความเป็นมิตรกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมคนอื่น ต้องการมีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น

กล่าวโดยสรุป การจูงใจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออก ผู้ที่มีการจูงใจจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นในแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ ทฤษฎี 2 ปัจจัยกล่าวว่าปัจจัยที่จูงใจคนในการทำงาน คือ ปัจจัยสุขวิทยา และปัจจัยจูงใจ ทฤษฎี X – ทฤษฎี Y เน้นการทำความเข้าใจธรรมชาติของคน และทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา ในด้านความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจ

ทัศนคติ

Robbins (1994: 27) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นการประเมินของบุคคลที่มีต่อวัตถุ บุคคล หรือเหตุการณ์ต่างๆ ว่าชอบหรือไม่ชอบ ทัศนคติจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (1) องค์ประกอบด้านพุทธิปัญญา ได้แก่ ความคิด ความเชื่อ สถิติปัญญา ความรู้ ของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ (2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก เป็นเรื่องของ

อารมณ์ ความรู้สึกต่อสิ่งเหล่านั้น อาจขึ้นกับประสบการณ์ของแต่ละคน และ (3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก องค์ประกอบทั้ง 3 ประการ จะสัมพันธ์และส่งผลถึงกัน หากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปก็จะส่งผลต่อองค์ประกอบอื่นๆ ด้วย

ประเภทของทัศนคติ

Robbins (1994: 123) กล่าวว่า ทัศนคติมี 3 ประเภท ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน เป็นการวัดทัศนคติโดยทั่วไป ของบุคคลที่มีต่องานของตนเอง โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ให้แก่องค์กรมากและน่าจะส่งผลถึงผลงานขององค์กร ขณะที่ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำก็จะทุ่มเทต่อการทำงานน้อยลง จะเห็นว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจะเป็นผู้ที่มีทัศนคติทางบวกกับการทำงาน ขณะที่ผู้ที่มีความไม่พอใจในงานจะมีทัศนคติในทางลบต่อองค์กร

2. ความเกี่ยวข้องกับงาน เป็นระดับของการกำหนดหรือผูกพันตัวเองของบุคคลเข้ากับบุคคลเข้ากับงานที่ทำ หรือกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วม รวมทั้งการพิจารณาว่าสิ่งที่ได้กระทำเป็นสิ่งสำคัญและมีคุณค่า ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานสูงจะให้ความสำคัญและสนใจเกี่ยวกับงานที่ทำและวิธีการทำงาน จะมีอัตราการขาดงานและลาออกต่ำ ความรู้สึกเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานนี้อาจเกิดจากสาเหตุหรือปัจจัยหลายประการ ซึ่งองค์กรและผู้บริหารจะต้องนำมาพิจารณาและประยุกต์ให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคล

3. ความผูกพันกับองค์กร เป็นสภาวะที่พนักงานผูกพันตัวเองเข้ากับองค์กรใดองค์กรหนึ่งและเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ และมีความต้องการที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ ไว้ พนักงานจะรู้สึกมีความเกี่ยวข้อง จงรักภักดีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

กล่าวโดยสรุป ทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ทัศนคติมี 3 ประเภท คือ ความพึงพอใจในงาน ความเกี่ยวข้องกับงาน และความผูกพันกับองค์กร

ค่านิยม

Robbins (1989: 119-120) กล่าวว่า ค่านิยม ได้แก่สิ่งที่คุณคิดว่าถูกต้อง หรือเป็นสิ่งที่ควรจะเป็น บุคคลที่มีค่านิยมแบบใดแบบหนึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลนั้นๆ ค่านิยมเป็นอุดมคติเป็นนามธรรม แสดงถึงความเชื่อของบุคคลในเรื่องต่างๆและค่านิยมเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมบุคคล

ประเภทของค่านิยม

ค่านิยมแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. ค่านิยมแบบทฤษฎี ให้ความสำคัญกับเรื่องการค้นหาความจริง แสวงหา
สำรวจข้อเท็จจริงผ่านการวิพากษ์และการใช้เหตุผลในการคิด
2. ค่านิยมแบบเศรษฐศาสตร์ ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากสิ่ง
ต่างๆ และสิ่งที่สามารถนำไปปฏิบัติได้
3. ค่านิยมแบบสุนทรียะ ให้ความสำคัญกับรูปแบบความเป็นอันหนึ่งอัน
เดียวและความกลมเกลียวกัน
4. ค่านิยมแบบสังคม ให้ความสำคัญกับเรื่องความรัก และความเข้าใจผู้อื่น
5. ค่านิยมแบบการเมือง ให้ความสำคัญกับการมีอำนาจและอิทธิพล
6. ค่านิยมแบบศาสนา ให้ความสำคัญกับความเป็นเอกภาพของ
ประสบการณ์ และการเข้าใจสิ่งต่างๆ รอบตัว

กล่าวโดยสรุป ค่านิยมเป็นนามธรรม แสดงถึงความเชื่อของบุคคลในเรื่องต่างๆ

วัฒนธรรมองค์การ

Gordon (1990: 621) ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบค่านิยม ความเชื่อ และ
พฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์การ ซึ่งจะเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างในการสร้างบรรทัดฐานของกลุ่ม
วัฒนธรรมช่วยให้บุคคลรู้ว่าจะต้องทำอะไรและต้องประพฤติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร

Schermerhorn, Hunt และ Osborn (1997: 267) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ
หมายถึง ระบบของกิจกรรม ค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์การและใช้เป็น
แนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้น
ในองค์การและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

การแสดงออกของวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การมีดังนี้ (Daft, 1994:318-319)

1. ระเบียบแบบแผน พิธีปฏิบัติ พิธีกรรมและการเฉลิมฉลองต่างๆ ใน
องค์การ
2. ประวัติศาสตร์ เรื่องราวต่างๆ ซึ่งแสดงถึงความเป็นมาขององค์การ
ประวัติของบุคคลสำคัญ และเหตุการณ์สำคัญขององค์การ
3. สัญลักษณ์ สัญลักษณ์เป็นตัวแทนที่สามารถเห็นได้ชัด โดยอาจเป็นตรา
หรือเครื่องหมายของหน่วยงานที่แสดงถึงความหมาย คุณค่าหรือค่านิยมขององค์การ นอกจากนี้
สัญลักษณ์อาจเป็นสถานที่ หรืออาคารขององค์การก็ได้

4. ภาษา คำเฉพาะ คำ หรือคำขวัญ ที่มีความหมายเฉพาะขององค์การ
องค์ประกอบของลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบของลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีดังนี้

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง เป็นการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานหรือตัดสินใจในองค์การ และมีความรับผิดชอบ

2. การให้ความสนใจในรายละเอียด กล่าวคือ องค์การมุ่งหวังให้พนักงานปฏิบัติงานต่างๆ โดยให้ความสำคัญกับความถูกต้องในรายละเอียดต่างๆ

3. การมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน

4. การให้ความสำคัญกับบุคคล

5. การทำงานเป็นทีม

6. การทำงานเชิงรุก องค์การให้ความสำคัญกับระดับของการแข่งขันและการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงาน

7. ความมีเสถียรภาพ การรักษาเสถียรภาพและสภาพเดิมขององค์การ

8. ทิศทางขององค์การ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

9. การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานย่อยๆ ในองค์การ การประสานงาน และการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน

10. การสนับสนุนจากผู้บริหาร ระดับของการให้การช่วยเหลือและสนับสนุนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร

11. การควบคุม ได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการบังคับบัญชาโดยตรง ในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

12. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สมาชิกในองค์การมีความเชื่อหรือเห็นว่าเป็นสมาชิกขององค์การ

13. ระบบการให้รางวัล

14. การจัดการความขัดแย้ง

15. รูปแบบของการติดต่อสื่อสาร

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์การและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ การแสดงออกของวัฒนธรรมองค์การ เช่น ระเบียบแบบแผน ประวัติ สัญลักษณ์ และภาษา องค์ประกอบของลักษณะ

วัฒนธรรมองค์การ เช่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งผลสำเร็จ ให้ความสำคัญกับบุคคล ทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการปฏิบัติงานร่วมกัน

บรรยากาศองค์การ

Hoy และ Miskel (2001: 190) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นลักษณะภายในที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

อรุณ รัทธธรรม (2523: 31) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือจุดของค่านิยม ทศนคติ และขนบธรรมเนียมประเพณีซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีทางที่คนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในองค์การบางครั้งมีผู้เรียกบรรยากาศองค์การว่า เป็นสภาพแวดล้อมภายในของสังคม

ธงชัย สันติวงษ์ (2538: 55-64) บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณภาพของสิ่งแวดล้อมทั่วทั้งองค์การ เช่น สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ในลักษณะของการเปิดรับความอบอุ่น ความเรียบง่าย ความไม่เป็นทางการและอื่นๆ และกล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า เมื่อบุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ ผู้ปฏิบัติที่เข้ามาทำงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ แต่ละคนได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎระเบียบต่างๆ และงานที่มอบหมายดีพอหรือไม่ หรือในอีกทางหนึ่งก็คือในด้านที่เกี่ยวกับสภาพงานนั้น มีสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อผู้ทำงานหรือไม่ บรรยากาศในบางแห่งอาจอบอุ่นเต็มไปด้วยมิตรจิตและการช่วยเหลือสนับสนุนต่างๆ แต่ในหลายแห่งบรรยากาศอาจมีแต่ความเคร่งเครียดน่ากลัวหรือเต็มไปด้วยการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน หรือในบางกรณีสภาพงานอาจจะน่าตื่นเต้นมีแต่สิ่งใหม่ๆ ที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ

อย่างไรก็ตามสภาพบรรยากาศขององค์การอาจเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยาก และเป็นเพียงสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปรอบตัวงานและผู้ปฏิบัติงานก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำงานแล้วก็ต้องยอมรับว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงานมีผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ทำงานอย่างมาก

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรโดยส่วนรวมในองค์การเดียวกัน และบรรยากาศจะมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานร่วมกัน

เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ

ในปี ค.ศ. 1963 Halpin และ Croft (อ้างถึงใน Hoy และ Miskel, 2001: 190 - 196) ได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้วัดบรรยากาศองค์การชื่อ Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ) แล้วนำไปศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 71 โรงเรียน และได้สรุปว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ประกอบขึ้นจากพฤติกรรมของคณะครูในโรงเรียนร่วมกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยแยกเป็นพฤติกรรมครู 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติมิตรสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี รวมเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 มิติ จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิตินี้ Halpin และ Croft ได้วิเคราะห์พบว่า สามารถจัดเป็นแบบลักษณะเฉพาะของบรรยากาศองค์การได้ 6 แบบ คือ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด

Halpin และ Croft ได้นำเอาองค์ประกอบบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติ มาจัดเป็นแบบบรรยากาศองค์การได้ 6 แบบ โดยการแปรคะแนนขององค์ประกอบแต่ละมิติของบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติ ให้เป็นคะแนนที่ (Normalized T-Score) แล้วตัดออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง (คะแนนที่ 56-80) ระดับกลาง (คะแนนที่ 46-55) ระดับต่ำ (คะแนนที่ 20-45) ทั้งนี้ถือเป็นเกณฑ์มิติขวัญเป็นเครื่องชี้ขาดของแต่ละบรรยากาศองค์การ และจัดเรียงลำดับจากบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ที่สุดไปจนถึงบรรยากาศองค์การที่ไม่พึงประสงค์ ดังนี้ ลำดับ 1 บรรยากาศแบบเปิด ลำดับ 2 บรรยากาศแบบอิสระ ลำดับ 3 บรรยากาศแบบควบคุม ลำดับ 4 บรรยากาศแบบสนิทสนม ลำดับ 5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และลำดับ 6 บรรยากาศแบบปิด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด เป็นบรรยากาศองค์การของการปฏิบัติงานของบุคคลใน องค์การ มีขวัญและกำลังใจ และมีการให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันทำงานอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารจะให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับกลุ่มบุคคลแล้วยังคอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือเกื้อกูลกลุ่มบุคคล และไม่เคร่งครัดต่อระเบียบมากเกินไป องค์การที่มีลักษณะบรรยากาศแบบนี้จะไม่เน้นถึงความสำเร็จด้านงานหรือการตอบสนองในด้านความต้องการทางสังคมเป็นพิเศษมากนัก บรรยากาศองค์การแบบนี้จะเป็นไปในลักษณะการแสดงพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลจะมีความจริงจังต่อกันและมีอิสระโดยเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์การและหน่วยงานมีความก้าวหน้าและมีชีวิตชีวาอยู่เสมอ

2. บรรยากาศแบบอิสระ เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความมีอิสระในการทำงาน และได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคม กอปรกับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและได้รับการสนับสนุนด้านกำลังใจ แต่อย่างไรก็ดี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและกลุ่มบุคคลก็ยังน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิดบ้าง แต่กลุ่มบุคคลยังคงร่วมมือกันด้วยดี สามารถปฏิบัติงานของ องค์การบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารยังให้ความยุติธรรมต่อทุกๆ คน พยายามให้ทุกคนได้รับผิดชอบ และผู้บริหารจะทำงานเป็นตัวอย่างที่ดี

3. บรรยากาศแบบควบคุม เป็นบรรยากาศที่ดี ผู้บริหารมีความต้องการที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงจุดมุ่งหมายเหนือสิ่งอื่นใด ความต้องการของกลุ่มบุคคลจะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา บุคคลในองค์การต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับกลุ่มบุคคลลดน้อยลง และเพื่อให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลของงานในองค์การตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงไม่ปล่อยให้มีโอกาส และความรับผิดชอบอย่างเต็มที่เกินไปนัก จะควบคุมดูแลและตัดสินใจด้วยตนเองและเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจึงพยายามทำงานหนักเพื่อให้งานสมบูรณ์ และด้วยเหตุที่บุคคลในองค์การตระหนักถึงความตั้งใจดีของผู้บริหาร ที่จะพยายามพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในองค์การนี้อยู่ในระดับสูง

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงมิตรภาพของบุคคลต่างๆ ในองค์การและความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารมักจะละเลยต่อการควบคุมการทำงาน ไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ ทำให้ประสบปัญหาการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้มิได้หมายถึงอุปสรรคในการปฏิบัติงานจะมีมาก หากผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับกลุ่มบุคคลและบริหารงานแบบไม่เน้นผลงาน ทั้งยังขาดความพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้ทำงาน แต่กระนั้นทุกคนต่างมีความรู้สึกที่องค์การมีมิตรภาพที่ดี

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ บรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ทำให้บุคคลในองค์การมีความรู้สึกว่าถูกบังคับมากกว่าที่จะเกิดจากการจูงใจเองทำให้มีขวัญและกำลังใจต่ำ แม้ว่าจะมีการแบ่งงานกันทำ แต่ก็ยังขาดความสามัคคีและการประสานงานกัน ทำให้บุคคลในองค์การรู้สึกว่าไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพนอกจากผู้บริหารจะทำตัวเหมือนผู้รู้ดีไปเสียทุกอย่างแล้วยังก้าวก่ายและรวบอำนาจ ทำให้รู้สึกว่าผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ดังนั้นจึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในองค์การห่างเหินกัน

6. บรรยากาศแบบปิด เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความผาสุกของบุคคล บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้บุคคลในองค์การมีขวัญและกำลังใจต่ำ และมีความพึงพอใจในผลงานเพียงเล็กน้อย เนื่องมาจากขาดความร่วมมือ การดำเนินงานองค์การไม่ราบรื่นและขาดความก้าวหน้า และงานต่างๆ มีอุปสรรค แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นบุคคลให้ทำงานเพื่อสร้างผลงานให้กับตนเองก็ตาม แต่กระนั้นก็มักจะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ เพราะเนื่องจากผู้บริหารไม่มีความจริงใจ ขาดภาวะการเป็นผู้นำที่ดีในการที่จะสนใจใจดี หรือให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลในองค์การ อีกทั้งละเลยต่อสวัสดิการและขาดมิตรสัมพันธ์ระหว่างกันภายในองค์การ นอกจากนี้พฤติกรรมที่ผู้บริหารและบุคคลในองค์การแสดงออกมาจะเป็นพฤติกรรมแบบเสแสร้งมีความจริงใจน้อยที่สุด

กล่าวโดยสรุป บรรยากาของค์การ หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรโดยส่วนรวมในองค์การเดียวกัน และบรรยากาศจะมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมกรปฏิบัติงานร่วมกัน และบรรยากาศของค์การที่พึงประสงค์ที่สุดไปจนถึงบรรยากาศของค์การที่ไม่พึงประสงค์ มีดังนี้ ลำดับ 1 บรรยากาศแบบเปิด ลำดับ 2 บรรยากาศแบบอิสระ ลำดับ 3 บรรยากาศแบบควบคุม ลำดับ 4 บรรยากาศแบบสนิทสนม ลำดับ 5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และลำดับ 6 บรรยากาศแบบปิด

ประสิทธิผลขององค์การ

Barnard (1938 อ้างถึงใน Zammuto, 1982: 22) กล่าวว่าความหมายประสิทธิผลของค์การ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Parsons และ Etzioni (อ้างถึงใน Steer และ Black, 1994: 326) กล่าวว่า ประสิทธิผลของค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะได้มาและมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Schein (1970: 177) กล่าวว่า ประสิทธิผลของค์การ หมายถึง สมรรถนะของค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใด

Katz และ Kahn (อ้างถึงใน Parsons, 1964: 33) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของค์การ หมายถึงการบรรลุถึงเป้าหมาย ขององค์การวัดจากการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายโดยตรงต่อการผลิตผลผลิตหนึ่งหน่วย แต่ประสิทธิภาพก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งของเครื่องวัดความมีประสิทธิภาพของค์การ โดยองค์การจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและสามารถรักษาไว้ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ขององค์การด้วย

ภรณ์ มหามนต์ (2529: 2) กล่าวว่า ประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่า ประสิทธิผล หมายถึง ตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

สุโขทัยธรรมธิราช (2546: 318) กล่าวว่าองค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่สามารถดำเนินกิจกรรมไปแล้วสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ สำหรับองค์การที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง องค์การที่ใช้ปัจจัยการผลิตน้อยแต่ผลผลิตมากซึ่งวัดได้โดยการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างส่วนที่นำเข้ากับผลงานที่ได้ออกมา

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลของค์การ คือ การที่องค์การสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของควมมีประสิทธิผลขององค์การ

Gibson, James, Ivanovich และDonnelly (1991: 28-45) กล่าวถึงองค์ประกอบของควมมีประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. องค์ประกอบของควมมีประสิทธิผลขององค์การ ในระยะสั้น มีดังนี้
 - 1.1 ผลผลิต เป็นประสิทธิผลมุ่งที่ผลผลิตเบื้องต้นขององค์การ เช่น ผลตอบแทน ส่วนแบ่งทางการตลาด ปริมาณบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา เป็นต้น
 - 1.2 ประสิทธิภาพ เป็นประสิทธิผลมุ่งที่สัดส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้า เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยการผลิต ค่าใช้จ่ายต่อนักศึกษาวิชาคน เป็นต้น
 - 1.3 ความพึงพอใจ เป็นประสิทธิผลมุ่งที่ความสำเร็จขององค์การในความสามารถตอบสนองต่อความต้องการของคนงานและสมาชิก

2. องค์ประกอบของควมมีประสิทธิผลขององค์การในระยะปานกลาง มีดังนี้

- 2.1 การปรับตัว เป็นการตอบสนองขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในหรือภายนอกองค์การ
- 2.2 การพัฒนา เป็นความสามารถขององค์การในการเพิ่มสมรรถนะและศักยภาพสำหรับการเจริญเติบโต

3. องค์ประกอบของควมมีประสิทธิผลขององค์การในระยะยาว มีดังนี้

- 3.1 การอยู่รอด เป็นความสามารถในการอยู่รอดขององค์การ ซึ่งการอยู่รอดหมายถึง การคงไว้ซึ่งวิธีการสร้างสมดุลที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลในการปฏิบัติงานขององค์การตลอดเวลา

Cameron (1986 อ้างถึงใน Steer และ Black, 1994: 326) กล่าวถึงองค์ประกอบของควมมีประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. ความสำเร็จตามเป้าหมาย การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลตามเป้าหมายหรือเหนือกว่าเป้าหมายที่กำหนด
2. การจัดหาทรัพยากร ความสำเร็จของการจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานตามพันธกิจ
3. กระบวนการของสุขภาพภายในองค์การ การดำเนินงานขององค์การมีความราบรื่น การส่งข่าวสารข้อมูลมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีความจงรักภักดีต่อองค์การในระดับสูง ความขัดแย้งภายในกลุ่มอยู่ในระดับต่ำ องค์การมีสุขภาพดี

4. ความพึงพอใจขององค์ประกอบกลยุทธ์ ความคาดหวังและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พนักงาน และผู้บริโภคน

Gibson (2005: 125) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การ มีองค์ประกอบดังนี้ ได้แก่ ผลผลิต คุณภาพ ความมีประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น ความพึงพอใจ ความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนา และการอยู่รอด

Cameron (1984 อ้างถึงใน Yin Cheong Cheng, 1996:18-19) กล่าวถึงองค์ประกอบของความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. แนวคิดเป้าหมาย ได้แก่ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
2. แนวคิดปัจจัยนำเข้า-ทรัพยากร ได้แก่ การบรรลุผลสำเร็จในความต้องการทรัพยากรและปัจจัยนำเข้า
3. แนวคิดกระบวนการ ได้แก่ ความราบรื่นและสุขภาพภายในกระบวนการ
4. แนวคิดความพึงพอใจ ได้แก่ ความพึงพอใจโดยรวมทั้งหมด
5. แนวคิดความถูกต้องตามกฎหมาย ได้แก่ ความสำเร็จตามกฎหมาย หรือกิจกรรมการตลาดสำหรับการอยู่รอดของสถานศึกษา
6. แนวคิดความไม่มีประสิทธิผล ได้แก่ การไม่มีคุณลักษณะของความไม่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
7. แนวคิดองค์การการเรียนรู้ ได้แก่ การปรับตัวให้เข้าการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และอุปสรรคภายในองค์การ
8. แนวคิดการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ได้แก่ การจัดการทั้งหมดของบุคลากรในองค์การ และกระบวนการเข้าถึงกลยุทธ์ความต้องการของทุกคน

Beckhard (1969: 10-11) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การที่มีประสิทธิผล โดยการพิจารณาจากเป้าหมายและแผน การจัดรูปแบบโครงสร้าง การตัดสินใจ ระบบการให้รางวัล ความเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าของบุคลากร ความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ ค่านิยม และข้อมูลป้อนกลับ

Gardner (อ้างถึงใน Beckhard, 1969: 11) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์การว่าประกอบด้วย การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร สิ่งแวดล้อม การวิพากษ์ตนเอง โครงสร้างองค์การ และกระบวนการ

Schein (อ้างถึงใน Beckhard, 1969: 12) ให้คำนิยามขององค์การที่มีประสิทธิผลว่า เป็นองค์การที่สามารถปรับตัว และดำเนินการกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม

ได้ Schein เสนอเงื่อนไขที่จำเป็นในการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิผล ที่ประกอบด้วย การสื่อสารข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ เป้าหมายขององค์การ และบรรยากาศขององค์การ

Hoy และ Miskel (2001: 297) กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การเชิงบูรณาการ (Integrated Model of Organizational Effectiveness) โดยมีองค์ประกอบที่ใช้พิจารณา มีดังนี้
ปัจจัยนำเข้า ได้แก่

(1) ทรัพยากรทางการเงินที่ได้ มาจากที่ใดบ้าง เช่น งบประมาณแผ่นดิน รายได้จากสถาบันการศึกษา เงินบริจาค

(2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ อาคารเรียน ห้องเรียน การพัฒนาการก่อสร้าง รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

(3) ความพร้อมของผู้เรียน เช่น ผลการสอบคัดเลือก ความสามารถในการเรียน คะแนนทดสอบต่างๆ

(4) ความสามารถของผู้สอน เช่น วุฒิการศึกษา สถาบันการศึกษา เกณฑ์การคัดเลือก

(5) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในองค์การ การสร้างเครือข่ายทางเทคโนโลยี

(6) นโยบายและมาตรฐาน ได้แก่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ และการประกันคุณภาพการศึกษา

กระบวนการ ได้แก่

(1) วิสัยทัศน์

(2) บรรยากาศขององค์การ

(3) การจูงใจ

(4) การบริหารองค์การ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนาจหรือการสั่งการ และการควบคุม

(5) คุณภาพของหลักสูตร ได้แก่ ความสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน และอนาคต ก้าวหน้าล้ำสมัย การปรับหลักสูตร

(6) การใช้เวลาการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้เวลาการเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้เวลาเรียนที่ได้

(7) คุณภาพของผู้นำ ได้แก่ ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความคิดริเริ่ม ความยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา และภายนอกองค์การ

ผลลัพธ์ ได้แก่

- (1) สัมฤทธิ์ผล ได้แก่ สัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา อาชีพ และบทบาทต่อสังคม
- (2) ความพึงพอใจ
- (3) การลาออก หรือพักการศึกษา
- (4) คุณภาพการทำงานของบัณฑิต ได้แก่ ระดับความสามารถของผู้จบการศึกษา ซึ่งศึกษาได้จากความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม โครงสร้างองค์การ ความพึงพอใจ ผลผลิต กระบวนการบริหาร ภาวะผู้นำ การจูงใจ การพัฒนาบุคลากร ความผูกพันกลุ่ม การจัดหาทรัพยากร และเป้าหมายและแผน

การศึกษาแนวคิดองค์การ สรุปได้ว่า องค์การเป็นกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด องค์การมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย สิ่งนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง และผลผลิต องค์การเป็นระบบเปิดที่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม ในการศึกษาองค์การนั้นองค์ประกอบสำคัญที่จำเป็นต้องศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารองค์การ ภาวะผู้นำ การจูงใจ ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรม และบรรยากาศขององค์การ ซึ่งองค์ประกอบ เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การที่จะทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การเป็นศาสตร์ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาพบว่าผู้เชี่ยวชาญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ จิตวิทยา จิตวิทยาสังคม จิตวิทยาอุตสาหกรรม นักทฤษฎีทางด้านการจัดการ และนักบริหาร ได้ให้แนวความคิดการพัฒนาองค์การดังนี้

1. แนวคิดของการพัฒนาองค์การที่เน้นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้กลับคืนสู่สภาวะใหม่ที่เหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิม

Lippitt (1969: 1) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ คือกระบวนการปรับปรุงองค์การให้กลับคืนสู่สภาวะใหม่ที่เหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิม โดยมุ่งที่ความกล้าในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีความเห็นว่า องค์การจะต้องริเริ่มวิธีการหรือกระบวนการที่เป็นการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น เพื่อให้้องค์การมีความแข็งแกร่งและอยู่รอดโดยต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ของ้องค์การ เพื่อช่วยให้้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

Argyris (1971: IX) การพัฒนาองค์การเป็นการยอมรับกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานะขององค์การ ให้สามารถปรับสู่สถานะใหม่ที่เหมาะสมหรือดีกว่าเดิม โดยเน้นการใช้เทคนิค วิทยาการ และทรัพยากรมนุษย์ หัวใจของการพัฒนาองค์การ คือการกระตุ้นเร้าให้องค์การกลับสู่สถานะที่มีชีวิตชีวาและเต็มไปด้วยพลัง

Gardner (1965: 1) ได้ให้แนวคิดว่าองค์การต้องมุ่งเน้นความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยเน้นให้องค์การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำเอาความใหม่และความแปลกมาสู่องค์การ

2. แนวคิดของการพัฒนาองค์การที่เน้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การ

French และ Bell (1983: 16-18) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การเป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีความหมายรวมถึงระบบขององค์การที่เป็นทางการ และระบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการ โดยลักษณะของระบบที่เป็นทางการขององค์การ หมายถึง ข้อกำหนดที่มีการประกาศออกมาอย่างเป็นทางการและเปิดเผย เช่น วัตถุประสงค์ขององค์การ โครงสร้างองค์การ นโยบาย แนวทางปฏิบัติ เทคโนโลยีการผลิต และทรัพยากรด้านการเงินขององค์การ ส่วนลักษณะของระบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการจะประกอบด้วย การรับรู้ ทัศนคติ ความรู้สึก เช่น ความโกรธ ความกลัว ความรักใคร่ และความสิ้นหวัง เป็นต้น ค่านิยม ความเชื่อ การปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ และบรรทัดฐานของกลุ่ม

French และ Bell (1983: 16-18) ได้อธิบายเปรียบเทียบระบบขององค์การที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์การว่าเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง ระบบขององค์การที่เป็นทางการเสมือนส่วนบนของภูเขาน้ำแข็งที่ลอยขึ้นเหนือผิวน้ำ ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้ผิวน้ำ คือระบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งผู้บริหารไม่ค่อยได้คำนึงถึงเท่ากับระบบขององค์การที่เป็นทางการ และได้กล่าวว่าเมื่อการพัฒนาองค์การได้เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการจากระบบขององค์การที่เป็นทางการแล้ว ระบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการกลับเป็นจุดเริ่มต้นที่การพัฒนาองค์การต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านทัศนคติ ความรู้สึก ความเชื่อ และค่านิยมขององค์การที่ไม่เป็นทางการ และได้เสนอแนวความคิดการพัฒนาองค์การว่า คือ ความพยายามอย่างต่อเนื่องด้วยความช่วยเหลือร่วมมือของที่ปรึกษาองค์การที่มุ่งช่วยกันปรับปรุงวัฒนธรรมขององค์การ โดยเน้นที่กระบวนการการเปลี่ยนแปลง ให้องค์การมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ดี และสามารถปรับปรุงสถานะขององค์การให้ก้าวไปสู่วัฒนธรรมใหม่ของการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ

Burke และ Hornstein (1971: 1) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน โดยมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การเป็นหลัก ไม่ใช่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล การเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นเป็นเพียงผลพลอยได้ของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การ

Bennis (1969: 2) มีความเห็นว่าการพัฒนาองค์การ คือ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นยุทธศาสตร์ทางการศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่งให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และโครงสร้างขององค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถปรับตัวได้อย่างสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสิ่งท้าทายใหม่ๆ

Beckhard (1969: 27) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ คือ ความพยายามอย่างมีแบบแผนที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบ เช่น การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ค่านิยม หรือระบบการให้ค่าตอบแทน เป็นต้น โดยเริ่มจากฝ่ายบริหารระดับสูง เพื่อเพิ่มควมมีประสิทธิภาพและความเจริญเติบโตขององค์การ

Burke และ Schmidt (1971: 45) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ คือ กระบวนการเพิ่มความมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยการใช้เทคนิคและความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนทั่วทั้งระบบโดยเน้นวิธีประสานความต้องการความก้าวหน้ารุ่งเรืองของบุคคลเข้ากับความต้องการความสำเร็จขององค์การ

3. แนวคิดของการพัฒนาองค์การ ที่เน้นกระบวนการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การโดยการวิจัยเชิงแก้ปัญหาเป็นรูปแบบ

Shepard (1960: 48) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ คือ การปรับปรุงสภาพขององค์การโดยใช้การวิจัยเชิงแก้ปัญหาเป็นรูปแบบ การวิจัยเชิงแก้ปัญหาเป็นกระบวนการค้นคว้าหาความจริง หรือกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบเชิงวิทยาศาสตร์

จากแนวคิดการพัฒนาองค์การทั้ง 3 แนวคิด สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การ เป็นความพยายามอย่างมีแบบแผนและต่อเนื่องเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบโดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบและสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและต้องใช้เครื่องมือและเทคนิคทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ประกอบกับกระบวนการวิจัยเชิงแก้ปัญหาเป็นรูปแบบ

ที่มาของการพัฒนาองค์การ

French และ Bell (1999: 32-45) ได้เปรียบเทียบว่า “การพัฒนาองค์การเปรียบเสมือนต้นไม้ซึ่งประกอบด้วยรากอย่างน้อยสามราก รากที่หนึ่งได้แก่ การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ รากที่สองได้แก่การสำรวจข้อมูลและป้อนข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งทั้งสองรากเกี่ยวพันกับรากที่สาม ซึ่งได้แก่การวิจัยปฏิบัติการ และยังมีรากอีกรากที่ขนานคู่กันมากรากที่สาม คือระบบเทคนิคและสังคม” ทำให้สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การมีที่มาจาก 4 ทางคือ

1. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ
2. การสำรวจข้อมูลและการป้อนข้อมูลย้อนกลับ
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
4. ระบบเทคนิคและสังคม

โดยที่มาของการพัฒนาองค์การดังกล่าวข้างต้นมาจากผลการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ โดยเฉพาะจิตวิทยาสังคมนักวิชาการที่เป็นผู้นำในการศึกษาได้แก่ Lewin ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของการศึกษาลักษณะพลวัต โดยได้วางหลักเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไว้ว่า แรงผลักดันทางพฤติกรรมเป็นผลจากการโต้ตอบกันของแรงผลักดันชุดหนึ่งซึ่งประกอบไปด้วยส่วนที่จูงใจและส่วนที่เหนี่ยวรั้ง การเปลี่ยนแปลงจะต้องค่อย ๆ ลดส่วนที่เหนี่ยวรั้งลง และเพิ่มส่วนที่จูงใจ จนกระทั่งมีแต่ส่วนที่จูงใจ จึงจะทำให้พฤติกรรมที่ต้องการนั้นผนึกจนอยู่ตัว แนวความคิดของ Lewin มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทุกระดับ

1. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (Sensitivity Training or T-Group)

การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ ตรงกับภาษาที่ใช้กันหลายคำ เช่น Laboratory Training หรือ Sensitivity Training หรือ T-Group ซึ่ง T. ย่อมาจาก Training ซึ่งหมายถึงการประชุมกลุ่มย่อยเล็ก ๆ ที่มีได้กำหนดรูปแบบการประชุมเหมือนการประชุมทั่วไป รวมทั้งไม่มีหัวข้อเรื่อง ไม่มีประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่ม รวมทั้งระเบียบวาระการประชุมก็ไม่มี ผู้เข้าประชุมจะมีการรับฟังและให้ข้อวิพากษ์เกี่ยวกับพฤติกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อใช้ข้อวิพากษ์นั้นเป็นข้อมูลเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น

จุดเริ่มต้นของการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ เริ่มขึ้นในปี 1945 โดย Kurt Lewin ได้จัดตั้งศูนย์วิจัยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Research Center for Group Dynamics) ขึ้น ต่อมาในปี 1946 Lewin และคณะผู้ร่วมงานในขณะนั้น ได้พยายามค้นคว้าหารูปแบบที่เหมาะสมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยจัดให้มีการประชุมกลุ่มผู้นำท้องถิ่นขึ้น ในเมือง New Britain โดยให้สมาชิกกลุ่มทุกคนได้มีโอกาสรับทราบพฤติกรรมของตนเอง ด้วยวิธีการป้อนข้อมูลย้อนกลับสู่กลุ่ม ประสบการณ์จากการจัดประชุมครั้งนี้ทำให้ Lewin และคณะเชื่อว่าบุคคลน่าจะจะได้เรียนรู้เรื่องราวของตนเองและของบุคคลอื่นจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดประชุมให้อยู่ร่วมกันในกลุ่มย่อย และการประชุมครั้งนี้จัดขึ้นอย่างไม่กำหนดแบบแผนที่แน่นอน ผลการทดลองนี้ได้นำไปสู่การจัดตั้งห้องปฏิบัติการแห่งชาติ (National Training Laboratories)

จากการทดลองในปี 1946 ทำให้ได้ผลสรุปที่มีผลกระทบต่อการทำเนิการ พัฒนาองค์การ 2 ประการ คือ

(1) การให้และการรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิกในกลุ่ม ช่วยให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับตัวเองเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสต่อไป

(2) กระบวนการกลุ่ม นอกจากจะช่วยให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้าประชุมแล้วยังเหมาะที่จะนำกลับไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่ทำงานได้อีกด้วย

ในปี ค.ศ. 1947 สถาบัน NTL ได้จัดทำโปรแกรมการฝึกอบรม โดยมีชื่อเรียกกันหลายชื่อ เช่น การฝึกอบรมรับรู้ความรู้สึก การฝึกอบรมแบบ T-Group การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ การฝึกอบรมกลุ่มพัฒนา หรือการฝึกอบรมกลุ่มศึกษา เป็นต้น

ในทางปฏิบัตินั้นการฝึกอบรมจัดรูปแบบอย่างยืดหยุ่น กล่าวคือ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่างๆ ให้เหมาะสมกับกลุ่มที่เข้ารับการอบรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ฝึกอบรมซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ อาจจะฝึกอบรมเพียงวันละ 2-3 ชั่วโมงหรืออาจเป็นวันๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกผู้เข้ารับการอบรมค้นหาและทำความเข้าใจพฤติกรรมของตนเอง ด้วยการให้สมาชิกคนอื่นๆ ป้อนข้อมูลสะท้อนให้เห็นภาพของตนเอง ซึ่งจะทำให้สมาชิกเข้าใจตัวเองและผู้อื่นได้มากขึ้นและดีขึ้น

หลังจากที่ฝึกอบรมในรูปแบบข้างต้นไปได้ประมาณ 10-12 ปี นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านนี้มีความเห็นว่า สมควรจะขยายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเดิมจำกัดเฉพาะพฤติกรรมของบุคคลไปเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและวัฒนธรรมขององค์การทั้งหมด จึงได้เกิดความพยายามใหม่ขึ้นมา

ในปี ค.ศ. 1958 McGregor นักพฤติกรรมศาสตร์กลุ่มแรกที่พูดถึงการขยายการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การที่ซับซ้อนทั้งระบบ ได้ร่วมมือกับ Jones จัดตั้งกลุ่มที่ปรึกษาขึ้นมา เพื่อนำเอาความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ไปใช้ในองค์การ ได้รับความสนับสนุนอย่างดียิ่งจากผู้บริหารบริษัทต่อมามีการเรียกที่ปรึกษากลุ่มนี้ว่า “กลุ่มพัฒนาองค์การ”

ในช่วงระยะเวลาเดียวกันนั้น นักวิชาการอีกคนหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับที่มาของการพัฒนาองค์การ คือ Shepard ได้ทำให้เกิดแนวความคิดการพัฒนาองค์การ 2 ประการคือ

ประการแรก ได้มีการใช้แนวความคิดเรื่องกริดของการบริหาร (Managerial grid) ของ Blake และ Mouton ซึ่งแนวความคิดนี้ได้นำมาใช้เป็นเทคนิคในการพัฒนาองค์การในระยะต่อมา

ประการที่สอง ได้มีความสนใจในโปรแกรมการพัฒนาที่มุ่งงาน การให้คำปรึกษา การแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ตลอดจนได้มีการทดลองใช้เทคนิคและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรอื่น ๆ มากกว่าการใช้การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการดังที่เคยปฏิบัติมา

ด้วยวิวัฒนาการดังกล่าวข้างต้น นักพฤติกรรมศาสตร์จึงพยายามสร้างหลักและเทคนิคการพัฒนาองค์กรอื่น ๆ โดยประยุกต์แนวความคิดจากการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการเป็นที่มาทางหนึ่งของการพัฒนาองค์กร

2. วิธีการสำรวจข้อมูลและการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Survey Research Feedback)

วิธีการสำรวจข้อมูลและการป้อนข้อมูลย้อนกลับ เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยปฏิบัติการรูปแบบนี้หมายถึง วิธีการที่ใช้สำรวจทัศนคติของคนในองค์กร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการประชุมกลุ่มปฏิบัติการป้อนกลับมายังองค์กรอีกครั้งหนึ่ง

ผู้ที่ริเริ่มและมีอิทธิพลต่อวิธีการนี้อย่างมาก คือ Lewin โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจทัศนคติของพนักงานในองค์กร และป้อนข้อมูลที่รวบรวมได้กลับไปยังองค์กรอีกทีหนึ่ง ต่อมา Likert และคณะได้พยายามหาวิธีการที่จะให้องค์กรได้ใช้ข้อมูลตามที่ได้จากการทดสอบหรือการสำรวจพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม และความรู้สึกของสมาชิก ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการที่ปรึกษาองค์กรร่วมกันกับองค์กรดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีดังนี้

- (1) การสำรวจวินิจฉัยปัญหาเบื้องต้น
- (2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มลูกค้า
- (3) การส่งข้อมูลป้อนกลับไปยังกลุ่มลูกค้า
- (4) กลุ่มร่วมกันศึกษาปัญหา อภิปรายปัญหาต่างๆ ตามข้อมูลที่ได้รับมา
- (5) กลุ่มวางแผนปฏิบัติงาน
- (6) กลุ่มลงมือปฏิบัติงาน
- (7) การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการปฏิบัติการของขั้นที่ 6

French และ Bell (1999: 32-45) กล่าวว่า เมื่อพิจารณาขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแล้วพบว่าแหล่งที่มาของการพัฒนาองค์กรไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการการสำรวจข้อมูลและการป้อนข้อมูลย้อนกลับล้วนแต่มีคุณลักษณะของแม่แบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งสิ้น

4. ระบบเทคนิคและสังคม (Socio-Technical Systems)

ที่มาของระบบเทคนิคและสังคม เริ่มมาจาก Tavistock Institute ใน London ซึ่งเป็นสถาบันทางด้านมนุษยสัมพันธ์ สถาบันได้รับว่าจ้างจากบริษัทเหมืองถ่านหิน ให้ช่วยแก้ปัญหาอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีของบริษัท ปัญหาของบริษัทเกิดขึ้นเมื่อมีการนำเทคนิคทางด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน ผลปรากฏว่าคนงานจำนวนมากของบริษัทขาดงานไม่สนใจการทำงาน ยังผลให้ผลผลิตของเหมืองลดลง

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหานั้นเกิดขึ้นเนื่องจากเมื่อบริษัทได้นำเทคนิคใหม่มาใช้แล้วบริษัทไม่สนใจความสัมพันธ์ทางสังคมของคนงาน มุ่งเน้นความสำคัญทางเทคนิคและเทคโนโลยีที่นำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร คนงานถูกบังคับให้ปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ บริษัทได้มองข้ามความสัมพันธ์ทางสังคมของคนงาน ซึ่งสิ่งนี้มีผลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานของคนงานทุกคน ผลที่เกิดขึ้นก็คือปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น Tavistock Institute จึงได้เสนอแนะบริษัทให้ผสมผสานทั้งสองระบบ ซึ่งได้แก่ระบบเทคนิคและระบบสังคมเข้าด้วยกัน นั่นหมายถึงบริษัทจะต้องไม่เน้นความสำคัญด้านเทคนิคหรือมนุษย์เพียงด้านใดด้านหนึ่ง แต่จะต้องมุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ของทั้งสองด้าน

สรุปได้ว่าการพัฒนาองค์กรได้รับแนวคิดมาจากระบบเทคนิคและสังคม ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งทางด้านงานและด้านมนุษย์ควบคู่กันไปในการปฏิบัติงาน

ความหมายของการพัฒนาองค์กร

Bennis (1969: 2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรว่า คือการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นยุทธศาสตร์ของการศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่งใช้เปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่ การตลาด และสิ่งท้าทายใหม่ ๆ อีกทั้งยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

Burke และ Schmidt (1971: 45) ได้นิยามว่า การพัฒนาองค์กรคือกระบวนการเพิ่มความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยการใช้เทคนิคและความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั่วทั้งองค์กร โดยมุ่งเน้นการประสานความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

French และ Bell (1999: 24) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึงความเพียรพยายามระยะยาวที่จะปรับปรุงความสามารถในการแก้ปัญหาขององค์กรและการฟื้นฟูองค์กร โดยทำการวินิจฉัยวัฒนธรรมขององค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันของกลุ่มทั้งกลุ่มที่เป็นทางการ กลุ่มชั่วคราว และระหว่างกลุ่มต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือจากที่ปรึกษา

ด้านการเปลี่ยนแปลง และมีการใช้ทฤษฎีและเทคโนโลยีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ รวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการเข้าช่วย

Beckhard (1969: 9) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาองค์การคือความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งระบบ โดยเริ่มดำเนินการจากผู้บริหารระดับสูงลงมา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลและความเจริญเติบโตให้กับองค์การ ตามความรู้ที่ได้รับจากพฤติกรรมศาสตร์

McGill (1977: 3) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการวางแผนที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถขององค์การ เพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและดำรงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์การ

Luthans (1995: 565) กล่าวว่า ผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาอันเกิดจากความพยายามในการพัฒนาองค์การ คือ การเพิ่มประสิทธิผลของการแก้ปัญหา และความสามารถในการปรับตัวมุ่งสู่อนาคตขององค์การ ส่วนระดับบุคคลนั้นการพัฒนาองค์การเปิดโอกาสให้สมาชิกเพิ่มความตระหนักรู้ และการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อผสมผสานวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

Hanson (2003: 327-329) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ คือ (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ (3) การจัดการจากระดับบน (4) การเพิ่มประสิทธิภาพและสุขภาพขององค์การ (5) การวางแผนเครื่องมือสอดแทรกในกระบวนการจัดการขององค์การโดยใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์

สำหรับนักวิชาการการพัฒนาองค์การประเทศไทย มนูญ วงศ์นารี (2519: 31) ได้สรุปความหมายการพัฒนาองค์การว่า (1) แนวคิดหรือความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน (2) ในระบบทุกระบบที่ประกอบขึ้นเป็นองค์การ (3) โดยอาศัยผลของความรู้ที่ได้รับมาจากศาสตร์ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาสอดแทรกอย่างมีแผนในระบบ และกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ และ (4) เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำรงคงไว้ซึ่งคุณภาพของระบบทุกระบบ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนความเจริญเติบโต และเพื่อความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง

อรุณ รักรธรรม (2524: 210) ได้ให้ความหมายการพัฒนาองค์การว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นเครื่องมือในการศึกษาองค์การ เพื่อมุ่งที่จะให้การเปลี่ยนแปลงทางด้านความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และโครงสร้าง ในอันที่จะให้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546: 290) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง ความพยายามที่มีการวางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น โดยใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมในการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมในการสำรวจตนเองและสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์การ และเน้นการใช้กระบวนการกลุ่ม หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลกระทบต่อสมาชิกทุกคน และเกิดความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลง

จากความหมายของการพัฒนาองค์การในทัศนะของนักวิชาการการพัฒนาองค์การเห็นได้ว่ามีส่วนที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันบ้าง อย่างไรก็ตาม จุดร่วมที่สำคัญก็คือ การพัฒนาองค์การนั้นเป็นเรื่องของความต้องการที่จะให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ก้าวหน้าขึ้นในอนาคต โดยใช้ความรู้และเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เป็นหลักและทิศทางที่ก้าวหน้าขององค์การในอนาคตนั้นจะเป็นระบบที่องค์การได้จัดรูปแบบให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคคล และสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์การ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาองค์การ หมายถึง ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งระบบ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลและความเจริญเติบโตให้กับองค์การ โดยใช้ความรู้และเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ

French และBell (1980: 48) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ คือความพยายามที่จะทำให้องค์การมีชีวิตยืนยาวต่อไปอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และองค์การนั้นสามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ในขณะเดียวกันสมาชิกขององค์การก็จะบรรลุเป้าหมายของชีวิตของแต่ละบุคคลด้วย

Bennis (1996: 28-32) กล่าวถึงวัตถุประสงค์โดยทั่วไปที่องค์การส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะได้รับผลตอบแทนจากการพัฒนาองค์การ ดังนี้คือ

1. เพื่อช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกทุกคนในองค์การ
2. เพื่อช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการร่วมมือกันแก้ปัญหาขององค์การร่วมกัน
3. เพื่อมอบหมายให้สมาชิกสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
4. เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

5. มุ่งส่งเสริมการประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยกันเองในกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม และทั้งองค์การโดยส่วนรวม

6. มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการกลุ่ม และผลพลอยได้ด้านผลผลิตและพฤติกรรมของกระบวนการกลุ่ม

Beckhard (1969: 27) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การควรมุ่งความสนใจไปที่ การวางเป้าหมายและการวางแผนในการสร้างวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีระบบทั้งนี้ต้อง หมายถึงการมีส่วนร่วมของผู้ในการเปลี่ยนแปลงต้องเข้ามามีบทบาทและหน้าที่ในการกระตุ้นให้ องค์การสามารถสร้างวัตถุประสงค์ขึ้น 3 ประเภท คือ (1) วัตถุประสงค์ของสมาชิกทุกคนในองค์การ (2) วัตถุประสงค์ของทีม และ(3) วัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้ในการเปลี่ยนแปลงต้องเข้ามามีบทบาท ส่งเสริมให้สมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การได้สัมผัสตามวัตถุประสงค์ องค์การบรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์การ อันเป็นสาเหตุที่นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่แท้จริงขององค์การ

DuBrin (1984: 448) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้ทันสมัย ให้องค์การ มีระบบที่สามารถยืดหยุ่นปรับให้เหมาะสมกับสภาพงานในทุกลักษณะ

2. เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการรวมพลัง คิดค้นหาเทคนิคกลไกในการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการวางกฎ ระเบียบในการวิเคราะห์ การทำงาน การจัดสรรทรัพยากรตลอดจนสร้างวิธีการที่จะป้อนข้อมูลย้อนกลับในขณะที่ยังองค์การและ หน่วยต่างๆ กำลังปฏิบัติงาน

3. เพื่อมุ่งช่วยองค์การให้สามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูง และ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นได้อย่างดีที่สุดตามมาตรฐาน

4. เพื่อส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือใจต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของ องค์การร่วมกันในขณะเดียวกันก็มุ่งลดทัศนคติแบบแข่งขันซึ่งดีชิงเด่นในระหว่างหน่วยงานที่ต้อง พึ่งพาอาศัยกัน

5. เพื่อประสานเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน โดยส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์การวางแผนการปฏิบัติงานโดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมาย หลักหรือวัตถุประสงค์รวมขององค์การเป็นแนวทาง

6. เพื่อเพิ่มสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การ รวมถึงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆ ระดับชั้นขององค์การด้วย

7. เพื่อจัดอุปสรรคข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารข้อความระหว่างบุคคลและกลุ่มคนทั้งในแนวราบและแนวตั้ง

8. เพื่อมุ่งช่วยให้บุคคลในองค์การเผชิญหน้าและแก้ปัญหาความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์โดยยึดถือว่าคุณค่าความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ เป็นสิ่งธรรมดาที่องค์การจะหลีกเลี่ยงไม่ได้

9. เพื่อนำองค์การไปสู่การจัดองค์การที่มีการตัดสินใจที่มีพื้นฐานมาจากฐานข้อมูล มากกว่าค่านิ่งถึงอำนาจตามบทบาทในตำแหน่ง

10. เพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่ล้าสมัยและเป็นตัวถ่วงความเจริญขององค์การให้เป็นแรงผลักดันหรือตัวเสริมสร้างวิธีการแก้ปัญหาที่ดี

The National Training Laboratories (1971 อ้างถึงใน Burke และ Schmidt, 1971: 45) ซึ่งเป็นสถาบันที่มีความก้าวหน้าด้านการพัฒนาองค์การโดยนำความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นประโยชน์ในการบริหารได้ระบุถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ ดังนี้

1. เพื่อสร้างบรรยากาศที่เปิดเผยและแก้ไขปัญหาทัวทั้งองค์การ
2. เพื่อเสริมอำนาจที่เกี่ยวกับบทบาทหรือสถานการณ์ด้วยอำนาจที่เกิดจากความรู้และความสามารถ
3. เพื่อจัดความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการแก้ไขให้อยู่ใกล้กับแหล่งข่าวสารข้อมูลมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
4. เพื่อสร้างความไว้วางใจในระหว่างบุคคลและกลุ่มทัวทั้งองค์การ
5. เพื่อให้การแข่งขันมีความหมายต่อเป้าหมายในการทำงานมากขึ้นและเพื่อให้ประโยชน์สูงสุดจากการทำงานร่วมกัน
6. เพื่อพัฒนาระบบรางวัลซึ่งยอมรับทั้งการบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและการพัฒนาองค์การด้วยความก้าวหน้าของบุคคล
7. เพื่อเพิ่มพูนความรู้สึกเป็นเจ้าของวัตถุประสงค์ขององค์การให้เกิดขึ้นทัวไปในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน
8. เพื่อช่วยผู้บริหารในการจัดการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่มีความหมายมากกว่าจะเป็นไปตามการปฏิบัติที่เคยทำมา หรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งไม่มีความหมายในขอบเขตหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่
9. เพื่อเพิ่มพูนการควบคุมตนเอง และการกำกับตัวเองของบุคคลในองค์การ

Hanson (2003: 327-329) กล่าวถึงวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์การ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มระดับความน่าเชื่อถือและการส่งเสริมสมาชิกขององค์การ
2. เพื่อเพิ่มการตรวจสอบปัญหาขององค์การ ทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มในความขัดแย้งและความคลุมเครือของปัญหาภายใต้ความมีอุปสรรค
3. เพื่อเพิ่มสภาพแวดล้อมที่ซึ่งมีการใช้อำนาจและการมอบหมายอำนาจ โดยใช้ความรู้และทักษะเป็นฐาน
4. เพื่อเพิ่มการเปิดโอกาสการติดต่อสื่อสารทั้งแนวด้านข้าง แนวตั้ง และแนวทแยง
5. เพื่อเพิ่มระดับความกระตือรือร้นของบุคคลและความพึงพอใจในองค์การ
6. เพื่อรวมพลังในการแก้ปัญหา
7. เพื่อเพิ่มระดับความรับผิดชอบของตนเองและของกลุ่มในการวางแผนและการปฏิบัติงาน

พัชรี นีรนาทโกมล (2546: 17-18) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การของแต่ละองค์การย่อมมีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงและแตกต่างกันออกไป แต่โดยทั่วไปแล้ววัตถุประสงค์โดยรวมสามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
2. เพื่อให้้องค์การสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและสามารถอยู่รอดเป็นอย่างดีเมื่อต้องประสบปัญหาและการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีแบบแผนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน
4. เพื่อมุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขวัฒนธรรมที่ล้าสมัย ไร้สาระ ขัดต่อความเจริญขององค์การ โดยต้องมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานที่บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าวิธีการ
5. มุ่งการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
6. ส่งเสริมการกระจายอำนาจการตัดสินใจออกไปจากส่วนกลางให้มากที่สุด มุ่งให้การตัดสินใจเกิดขึ้นในจุดที่มีข้อมูลพร้อมที่จะทำการตัดสินใจให้เป็นผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจ
7. ส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การทุกคนตระหนักในภาระความรับผิดชอบต่อตำแหน่งและหน้าที่

8. มุ่งประสานเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ คือ เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ สมาชิกทุกคนในองค์การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ ดำเนินการที่สร้างสรรค์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

คุณลักษณะสำคัญของการพัฒนาองค์การ

French และ Bell (1999: 29-30) กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของการพัฒนาองค์การ ดังนี้

1. การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการแก้ปัญหาขององค์การ มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนา และการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่มองการเปลี่ยนแปลงขององค์การในลักษณะที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในลักษณะเกื้อกูลกัน องค์การในความหมายนี้จะประกอบไปด้วยระบบย่อยต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกันผู้ที่ทำการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องคำนึงถึงว่าการเปลี่ยนแปลงระบบจะต้องดำเนินการวางแผนเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบใหญ่ หากใช้การเปลี่ยนแปลงเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบ ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การจึงเป็นหน่วยวิเคราะห์สำหรับการพัฒนาองค์การ

3. การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและใช้เวลานาน โดยนัยนี้กระบวนการพัฒนาองค์การจึงเป็นกระบวนการแก้ปัญหาขององค์การที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องกันไป ไม่ใช่เป็นการแก้ปัญหาเพียงครั้งเดียวแล้วเลิกกันไป หากต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงอยู่เรื่อยๆ เพื่อนำมาซึ่งประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และความสำเร็จก้าวหน้าขององค์การที่ดียิ่งๆ ขึ้นไป กระบวนการในลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องจะช่วยชี้ให้เห็นความจำเป็นของการใช้เทคนิคการป้อนข้อมูลกลับ เพื่อให้ทราบถึงผลของการปฏิบัติงานตามแผน รวมตลอดถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการดำเนินการมีความต่อเนื่อง และประสานสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนัยนี้การพัฒนาองค์การจำเป็นต้องใช้ระยะเวลา

4. การพัฒนาองค์การต้องการให้ผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง ได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง นักปฏิบัติการส่วนใหญ่เน้นความต้องการบุคคลที่สามซึ่งเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงหรือตัวเร่งจากภายนอกองค์การ ไม่ประสงค์ให้คนในองค์การดำเนินการเอง เพราะความเคยชินกับ

ปัญหาอาจทำให้มีความลำเอียง และอาจขาดความรู้ความชำนาญด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์การ

5. การพัฒนาองค์การ มุ่งเน้นการเพิ่มสมรรถนะและสุขภาพที่สมบูรณ์ขององค์การ องค์การที่มีสมรรถนะโดยทั่วไปจะต้องมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยนัยนี้หมายถึงองค์การที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีการใช้ปัจจัยการผลิตน้อยแต่ได้ผลผลิตมาก ซึ่งวัดโดยเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลงานที่ได้รับ

องค์กรที่ดีหรือองค์กรที่มีประสิทธิผลจะมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

(1) ทุกๆ ส่วนขององค์การจะปฏิบัติงานโดยมุ่งสู่วัตถุประสงค์รวมขององค์การ และในขณะเดียวกันก็จะทำงานตามแผนของตนเองจนบรรลุวัตถุประสงค์ของทุกๆ ฝ่ายและขององค์การโดยส่วนรวม

(2) การจัดรูปแบบโครงสร้างจะพิจารณาหน้าที่การงานเป็นหลัก ไม่ใช่กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบในการทำงานก่อน แล้วจึงไปแสวงหาหน้าที่ที่หลัง

(3) การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลประกอบโดยไม่สนใจว่าแหล่งข้อมูลจะอยู่ในระดับใดขององค์การ ถ้าข้อมูลอยู่ที่ระดับล่างก็ต้องให้บุคคลระดับนั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(4) การให้รางวัลหรือการลงโทษเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์แน่นอน

(5) การติดต่อสื่อสารไม่ว่าในแนวนอนหรือแนวตั้งมักจะไม่ถูกปิดเป็นสมาชิกจะติดต่อกันอย่างเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้ากัน จะมีการถ่ายทอดข้อมูลความจริงทุกอย่างให้แกกัน แม้กระทั่งความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่างๆ

(6) กิจกรรมการเอาแพ้เอาชนะกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มจะมีน้อยมาก ทุกฝ่ายจะพยายามระมัดระวังไม่ให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงและพยายามหาทางแก้ไข

(7) การแสดงความคิดเห็นที่เป็นไปในเชิงโต้แย้งเกี่ยวกับการงานที่ปฏิบัติจะมีมากมายแต่ทางตรงกันข้ามความขัดแย้งในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลจะมีน้อยที่สุด

(8) องค์การจะอยู่ในลักษณะของระบบเปิด คือทุกๆ ฝ่ายในองค์การจะมีความรู้สึก และมองเห็นว่าต่างฝ่ายต่างก็มีปฏิริยาสัมพันธ์ต่อกันและขึ้นต่อกัน นอกจากนี้ยังต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายนอกองค์การอีกด้วย

(9) จะมีการยึดถือและรับรู้ในค่านิยมร่วมกัน มีกลวิธีในทางการบริหารสนับสนุนเพื่อให้มีการยึดถือค่านิยมนั้นๆ ร่วมกัน เพื่อให้องค์การสามารถรักษาความเป็นปึกแผ่นและมีความเป็นเอกภาพในอันที่จะต่อสู้กับสภาพแวดล้อมต่างๆ

6. การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม พฤติกรรมและการปฏิบัติงานของกลุ่มต่างๆ ในองค์การมากกว่าปัจเจกบุคคล ความเชื่อพื้นฐานคือ องค์การจะปฏิบัติภารกิจได้โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากกลุ่มในลักษณะต่างๆ และยังเชื่อว่าเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมกระบวนการติดต่อสัมพันธ์ และแนวทางการปฏิบัติงานของกลุ่มจะช่วยให้องค์การสามารถฟื้นฟูตนเองได้และบังเกิดผลที่ถาวร ดังนั้นหากกลุ่มเปลี่ยนทัศนคติ ปทัสถานและค่านิยมในการปฏิบัติงานได้แล้ว ย่อมจะมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิก ทั้งนี้เนื่องจากโดยทั่วไปวัฒนธรรมของกลุ่มจะมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม

7. การพัฒนาองค์การจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงที่จะต้องแสดงความผูกพัน ตลอดจนตระหนักถึงความรับผิดชอบที่พึงจะมีต่อการพัฒนาองค์การ

8. การพัฒนาองค์การ เน้นเรื่องของการใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ในกระบวนการต่างๆ ขององค์การ และการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นแม่แบบกลยุทธ์ของการสอดแทรกเครื่องมือ โดยการตรวจสอบวิธีการทำงานขององค์การ ตลอดจนปทัสถานและค่านิยมที่เป็นอยู่ รวมทั้งค้นหาทางเลือกในการทำงาน การจัดความสัมพันธ์และระบบรางวัลขององค์การ ตลอดจนวิธีการต่างๆ ซึ่งประยุกต์มาจากพฤติกรรมศาสตร์ และก่อนจะมีการให้เทคนิคสอดแทรกเครื่องมือจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์และมีการป้อนข้อมูลกลับ ซึ่งวิธีนี้เป็นเรื่องการใช้รูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการเก็บรวบรวมข้อมูล

9. การพัฒนาองค์การจำเป็นจะต้องอาศัยฐานข้อมูล ลักษณะที่เด่นชัดก็คือ การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานโดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับระบบและกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ ในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นการวินิจฉัยปัญหาขององค์การ การใช้เทคนิคพัฒนาองค์การหรือกรณีอื่นๆ จะตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่เก็บรวบรวมได้จากสมาชิกขององค์การมากกว่าการใช้ตำแหน่งหน้าที่บีบบังคับหรือข่มขู่

10. การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่ใช้ประสบการณ์เป็นพื้นฐาน การพัฒนาองค์การเน้นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้โดยการกระทำ ซึ่งแนวความคิดนี้พัฒนามาจากการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ การเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้กระบวนการต่างๆ เช่น การแก้ไขข้อขัดแย้งในองค์การหรือการตัดใจจากปัญหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ พฤติกรรมของบุคคลและกลุ่ม จะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้วิธีแก้ปัญหา และหาข้อสรุปโดยใช้ความรู้ทฤษฎีและประสบการณ์เป็นพื้นฐาน นอกจากนี้สิ่งที่ได้จากประสบการณ์จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์อื่นๆ ที่ใกล้เคียงกันได้อีกด้วย

11. การพัฒนาองค์การเน้นความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการพัฒนาองค์การเป็นการใช้ความเพียรพยายามในการใช้กลยุทธ์และกลวิธีต่างๆ เพื่อให้

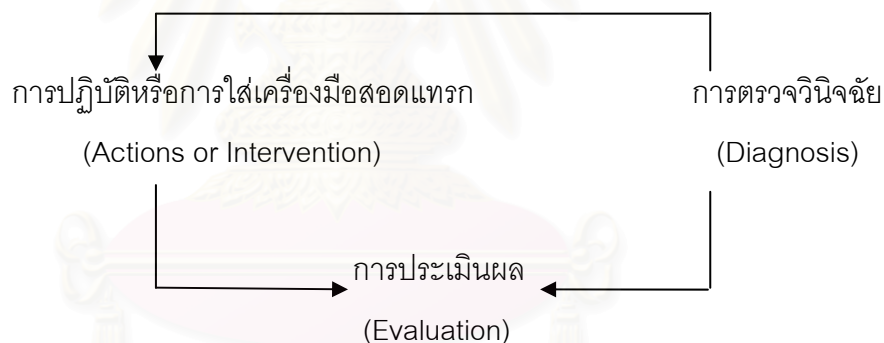
องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ โดยนี่นี้้องค์การจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายไว้ทุกระดับ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาทักษะความสามารถของสมาชิกในการกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินการ

12. การพัฒนาองค์การเน้นการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม และเป็นภารกิจของสมาชิกทุกๆ คนในองค์การ แทนที่จะมุ่งบุคคลเพียงคนเดียว เพราะการทำงานเป็นกลุ่มจะสร้างความร่วมมือร่วมใจและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการปรับปรุงฟื้นฟูองค์การได้มากกว่า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากกลุ่มและสมาชิกกลุ่มทุกคน

องค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการพัฒนาองค์การ

French และ Bell (1990: 106) กล่าวว่า กระบวนการพื้นฐานของพัฒนาองค์การมี 3 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1. การตรวจวินิจฉัยองค์การ 2. การปฏิบัติการโดยใช้เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์การ และ 3. การประเมินผล การ ดังแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 กระบวนการพื้นฐานของการพัฒนาองค์การ



แหล่งที่มา : Wendell L.French and Cecil H.Bell,Jr. **Organization Development : Behavioral Science Intervention for Organization Improvement.** 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall,Inc.,1990: 106

จากแผนภาพที่ 2 อธิบายได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจวินิจฉัยองค์การ

การตรวจวินิจฉัยองค์การ หมายถึง ความพยายามในการแสวงหาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์การ ปัญหาต่างๆ ตลอดจนผลของการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

การตรวจวินิจฉัย แสดงให้เห็นถึงการรวบรวมระบบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นระบบโดยส่วนรวม ระบบย่อย และกระบวนการระบบ ซึ่งระบบโดยรวม อาจได้แก่ โรงเรียน โรงพยาบาล โรงงาน ห้างสรรพสินค้า เป็นต้น ส่วนระบบย่อย อาจเป็นระบบย่อยที่มีขนาดใหญ่ เช่น กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารที่มีหน้าที่แตกต่างกัน สมาชิกของฝ่ายบุคคลในองค์กรที่มีที่ตั้งแต่ละแห่งแตกต่างกัน ระบบย่อยที่มีขนาดเล็ก ได้แก่ ทีมงานต่าง ๆ เช่น ทีมผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้า คณะกรรมการหรือคณะกรรมการชั่วคราว คณะทำงานต่างๆ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเดียวกัน กลุ่มครูในโรงเรียนเดียวกัน เป็นต้น

นอกจากการตรวจวินิจฉัยระบบโดยส่วนรวม และระบบย่อย แล้วยังมีการตรวจวินิจฉัยกระบวนการระบบ หรือกระบวนการองค์การ ได้แก่ กระบวนการตัดสินใจ แบบการติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การบริหารความขัดแย้ง การตั้งเป้าหมาย การวางแผน เป็นต้น การตรวจวินิจฉัยองค์การอย่างเป็นระบบและถูกต้องจะช่วยให้สามารถวางแผนการใช้เครื่องมือ สอดแทรกการพัฒนาองค์การได้อย่างถูกต้องที่สุด

สำหรับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการพัฒนาองค์การ สามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมใช้ ได้แก่

(1) การใช้แบบสอบถาม เป็นการเก็บข้อมูลทางอ้อมโดยใช้กลุ่มคำถามที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูล ข้อมูลที่ได้จะค่อนข้างเป็นทางการ ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

(2) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการเก็บข้อมูลทางตรงอย่างละเอียด โดยการสอบถาม หรือสนทนาระหว่างสองฝ่าย

(3) การสังเกตโดยตรง เป็นวิธีการเก็บข้อมูลทางตรงโดยการเฝ้าสังเกตดู การปฏิบัติงานของบุคคลในขณะที่กำลังทำงาน จะมีการบันทึกข้อสังเกตต่างๆ ลงมาในแบบฟอร์ม การสังเกตแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อแสวงหาข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานขององค์การ วิธีนี้จะได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการโดยใช้เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์การ (Actions or Intervention)

การพัฒนาองค์การที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการตรวจวินิจฉัย ปัญหาขององค์การ คือ การปฏิบัติการโดยใช้เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์การเข้าไปสอดแทรก ในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อมุ่งปรับปรุงและแก้ไขปัญหาของกระบวนการต่างๆ ที่ได้ตรวจวินิจฉัยอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความเจริญก้าวหน้าตามที่ต้องการ ดังนั้นการ

ปฏิบัติการจึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องดำเนินในอันที่จะมุ่งตอบปัญหาว่า องค์การจะเดินทางไปสู่ทิศทางที่ต้องการได้อย่างไร

การปฏิบัติการโดยใช้เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนางค์การ เป็นที่สำคัญของการพัฒนางค์การที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนปฏิบัติการ การดำเนินงานตามแผน และการตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับการดำเนินงานทั้งหมด โดยมีกิจกรรมที่ควรพิจารณาเกี่ยวกับการปฏิบัติการโดยใช้เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนางค์การ ดังนี้

(1) การกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางของการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องโดยตรงกับการตรวจวินิจฉัยปัญหาและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบ

(2) การเลือกเครื่องมือสอดแทรกการพัฒนางค์การที่เหมาะสม เพื่อทำให้ผลการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ที่ปรึกษาด้านการพัฒนางค์การจะให้ความช่วยเหลือในการพิจารณาเลือกเครื่องมือสอดแทรกและกิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพของปัญหา โดยการทำความเข้าใจร่วมกันกับกลุ่มผู้รับความช่วยเหลือหรือลูกค้า เพื่อเลือกว่าเครื่องมือสอดแทรกใดที่เหมาะสมจะนำไปสอดแทรกในกระบวนการใดหรือระบบย่อยใดๆ ทั้งนี้เนื่องจากว่าเครื่องมือสอดแทรกเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

(3) การวางแผนรายละเอียดเกี่ยวกับเครื่องมือสอดแทรกที่จะนำไปดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

(4) การดำเนินการเปลี่ยนแปลง เป็นการนำแผนรายละเอียดไปปฏิบัติตามสภาพการณ์ที่เป็นจริงขององค์การ ต้องสังเกตปฏิกริยาและพฤติกรรม ตลอดจนพิจารณาผลต่างๆ ที่อาจสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การนั้น

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล

ในการพัฒนางค์การจะต้องมีการการประเมินผล เพื่อตรวจสอบและติดตามว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไรที่เกิดขึ้น เป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่และอย่างไร และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่สภาพใดบ้างที่เอื้ออำนวยต่อการเพิ่มสมรรถนะส่วนบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์การโดยส่วนรวม

กระบวนการการพัฒนางค์การ

กระบวนการการพัฒนางค์การ หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อวางแผนการเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการต่างๆ ขององค์การอันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่องค์การ

กระบวนการพัฒนางค์การโดยใช้รูปแบบ

กระบวนการพัฒนางค์การโดยใช้รูปแบบ มี ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาองค์การ (Action Research Model) (French และ Bell 1999: 130-133)

รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาองค์การเป็นวงจรซึ่งดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง โดยขั้นตอนรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาองค์การสามารถสรุปเป็นขั้นตอนใหญ่ได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรับรู้ปัญหา กระบวนการจะเริ่มต้นเมื่อผู้บริหารระดับสูงซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจรับรู้ว่าองค์การประสบปัญหา และผู้บริหารมองเห็นความจำเป็นที่จะต้องขอรับความช่วยเหลือจากนักพฤติกรรมศาสตร์ ปัญหาต่างๆ ที่องค์การประสบ เช่น การติดต่อสื่อสารไม่ดี มีความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายไม่เป็นระบบ แรงจูงใจของพนักงานต่ำ ที่มงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือรูปแบบการบริหารไม่ดี เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมและตรวจวินิจฉัยข้อมูลเบื้องต้น ในขั้นตอนนี้ที่ปรึกษาการพัฒนา องค์การจะเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระบบที่เป็นอยู่ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม อาจจะเป็นแบบสอบถามที่กำหนดรูปแบบไว้ล่วงหน้า หรืออาจเป็นแบบคำถามปลายเปิดก็ได้ การสังเกต การปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่ม หรือดูจากบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงาน ต่อจากนั้นที่ปรึกษาจะตั้งสมมติฐานหรือคาดคะเนสาเหตุของปัญหาต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติในลำดับต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การให้ข้อมูลป้อนกลับและการวินิจฉัยร่วมกัน ในขั้นตอนนี้ที่ปรึกษาจะเป็นผู้ให้ข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมมา ได้แก่ กลุ่มผู้รับบริการในระหว่างที่มีการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ ในการให้ข้อมูลป้อนกลับนี้ที่ปรึกษาต้องระมัดระวังที่จะไม่เปิดเผยไปถึงแหล่งที่มาของข้อมูล ต่อจากนั้นที่ปรึกษากับผู้รับบริการจะร่วมกันตรวจวินิจฉัยปัญหาร่วมกัน ปัญหาใดบ้างที่เหมาะสมควรจะได้รับการแก้ไข และจะแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนและปฏิบัติร่วมกัน ในเบื้องต้นผู้รับบริการกับที่ปรึกษาจะต้องตกลงร่วมกันในเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ และกำหนดแนวทางที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ เมื่อจัดทำแผนปฏิบัติการเรียบร้อยแล้วจึงลงมือปฏิบัติการตามแผน

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจวินิจฉัยข้อมูลใหม่อีกครั้งหนึ่งหลังจากที่ได้ปฏิบัติตามแผนไปแล้ว ที่ปรึกษาจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับบริการ ซึ่งโดยปกติจะนำไปสู่การวินิจฉัยใหม่ทำให้เกิดการปฏิบัติใหม่ไปเรื่อยๆ

2. รูปแบบการแก้ปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การ (Problem Solving Model) (มโนญ วงศ์นารี, 2519: 60-73) ได้อธิบายกระบวนการการพัฒนาองค์การโดย

พิจารณาในด้านของรูปแบบการแก้ปัญหา โดยกำหนดกระบวนการการพัฒนาองค์การไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การตระหนักรู้ปัญหา หมายถึง การรับรู้และยอมรับว่ามีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นในหน่วยงาน และจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขหรือทำให้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยอาศัยเทคนิควิธีการรวบรวมข้อมูลหลายอย่างรวมกัน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจวินิจฉัยขององค์การ หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมมาได้ เพื่อแสดงให้เห็นว่าสภาพการณ์ขององค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร และต้องแสดงให้เห็นว่า สภาพการณ์อย่างไรที่องค์การต้องการที่จะเป็น

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลง การเลือกหาวิธีการดำเนินงาน รวมถึงการวางแผนรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการที่จะนำไปใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ขั้นตอนที่ 5 การใช้เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์การ หมายถึง การนำเครื่องมือสอดแทรกไปปฏิบัติในกระบวนการต่างๆ ตามสภาพที่เป็นจริงขององค์การ

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงองค์การ หมายถึง การตรวจสอบว่า สิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงนั้นเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ และในขณะเดียวกัน สิ่งที่เปลี่ยนไปนั้นเป็นไปตามความต้องการหรือไม่

3. รูปแบบการสร้างทีมสำหรับการพัฒนาองค์การ (Team Building Model) (Davis และ Newstrom, 1985: 262) อธิบายกระบวนการการพัฒนาองค์การที่มุ่งการสร้างทีมในการทำงาน โดยมีกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัยเบื้องต้น ผู้บริหารระดับสูงและที่ปรึกษาจะร่วมกันกำหนดโครงการพัฒนาองค์การที่ต้องการ โดยการวินิจฉัยโครงสร้างและหน้าที่ขององค์การ โดยการวินิจฉัยเบื้องต้นจะเน้นที่ตัวองค์การมากกว่าตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การ

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ที่ปรึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การ โดยการพบกัน สอบถามสัมภาษณ์ และสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงและเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยอาจใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ วิธีการสำรวจข้อมูล และการส่งข้อมูลย้อนกลับ ทำให้ฝ่ายต่างๆ ในองค์การได้ทราบ ข้อมูลซึ่งกันและกัน และมีการเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนปฏิบัติงาน ที่ปรึกษาจะเลือกสรรข้อมูล และกำหนดเป้าหมายให้ สอดคล้องกับปัญหาขององค์กรให้มากที่สุด เพื่อให้แผนปฏิบัติการที่วางไว้ จะสามารถนำไปปฏิบัติได้

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมงาน โดยการฝึกหัวหน้ากลุ่มให้มีความรู้ ในเรื่องการสื่อสาร การวางแผน การแก้ปัญหา การกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม และการตัดสินใจ โดย ให้ทีมงานเป็นผู้ดำเนินการกับข้อมูลที่ต้องใช้ในการพัฒนาองค์กร ที่ปรึกษาจะให้ข้อมูลและ สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ที่ปรึกษาจะต้อง สนับสนุนให้แต่ละกลุ่มมี ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกัน

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลและการติดตามผล การประเมินผลโดย ปกติจะเป็นการประมาณว่าผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ส่วนการติดตามผล เป็นการพิจารณาว่าผลงานที่เกิดขึ้นได้รับการยอมรับหรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้หรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ ข้อมูลป้อนกลับสำหรับเป็นข้อมูลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานการพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า กระบวนการการพัฒนาองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ ทุก รูปแบบมีองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาองค์กรที่ร่วมกัน ได้แก่ การตรวจวินิจฉัยปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูล การปฏิบัติการโดยใช้เครื่องมือสอดแทรก และการประเมินผล ซึ่งองค์กรจะ เลือกใช้รูปแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาและสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กร

นอกจากการศึกษากระบวนการพัฒนาองค์กรโดยใช้รูปแบบทั้ง 3 รูปแบบแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษากระบวนการพัฒนาองค์กรของ Burke โดยมีรายละเอียดดังนี้

Burke (1994: 72-81) เสนอกระบวนการพัฒนาองค์กรไว้ 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1. การเข้าสู่องค์กรที่ปรึกษา 2. การสร้างข้อตกลง 3. การตรวจวินิจฉัย 4. การ ให้ข้อมูลป้อนกลับ 5. การวางแผนการเปลี่ยนแปลง 6. การใช้เครื่องมือสอดแทรก และ 7. การ ประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเข้าสู่องค์กรที่ปรึกษา เกิดจากการติดต่อระหว่างที่ปรึกษา และผู้รับบริการ หรือหน่วยงานที่ต้องการพัฒนาการขอร้องให้ที่ปรึกษาจัดให้มีการอภิปรายถึงความ เป็นไปได้ของการนำการพัฒนาองค์กรมาใช้ในองค์กรของตน หรือเกิดจากการที่ที่ปรึกษาแนะนำ ว่าหน่วยงานควรได้รับการพัฒนาองค์กร สำหรับการติดต่อกับที่ปรึกษาภายนอก ซึ่งเป็น บุคคลภายนอกองค์กรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์พัฒนา องค์กรนั้น ผู้รับบริการ หรือหน่วยงานที่ต้องการการพัฒนาองค์กรจะเป็นผู้ริเริ่มขึ้นก่อนโดยเชิญที่ปรึกษาภายนอกมา

ดำเนินการ แต่สำหรับที่ปรึกษาภายใน ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ภายในองค์กร มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์การพัฒนางานองค์กรนั้น ที่ปรึกษาภายในในฐานะพนักงานขององค์กรย่อมมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของตน หรืออาจเป็นงานในหน้าที่ของที่ปรึกษาภายในโดยตรงในการเสนอแนะให้ผู้บริหารในองค์กรจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนางานองค์กร ดังนั้นการเริ่มติดต่อกับผู้รับบริการจึงมักจะมาจากนักปฏิบัติการพัฒนางานภายในองค์กร ภายหลังจากการที่ที่ปรึกษาและผู้รับบริการติดต่อกันแล้ว ที่ปรึกษาและผู้รับบริการจะเริ่มสำรวจความเป็นไปได้ของการทำงานร่วมกัน โดยผู้รับบริการจะประเมินว่าตนเองจะสามารถทำงานร่วมกับที่ปรึกษาได้ดีเพียงใด ประสิทธิภาพที่ผ่านมาของที่ปรึกษาสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ปัจจุบันได้เพียงใด ที่ปรึกษามีความสามารถและไว้วางใจได้เพียงใด ในทำนองเดียวกันที่ปรึกษาจะประเมินว่า ตนเองจะสามารถเข้ากันได้ดีเพียงใดกับผู้รับบริการ ผู้รับบริการมีแรงจูงใจและค่านิยมอย่างไร ผู้รับบริการมีความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลงเพียงใด ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงมีมากน้อยเพียงใด และผู้รับบริการมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือต้องให้ผู้มีอำนาจสูงกว่าเป็นผู้ตัดสินใจเปลี่ยนแปลง

2. การสร้างข้อตกลง เมื่อที่ปรึกษาและผู้รับบริการมีความพึงพอใจซึ่งกันและกันจากขั้นตอนที่ 1 แล้ว จากนั้นจึงมีการเจรจาตกลง โดยอาจเจรจาทกลงกันด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้สาระสำคัญของข้อตกลงประกอบด้วยเรื่องสำคัญ 3 เรื่อง คือ (1) สิ่งที่ตั้งสองฝ่ายคาดหวังจากกันและกัน (2) การใช้เวลาในการดำเนินการพัฒนางานองค์กรจะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ใช้เวลานานเท่าใด รวมทั้งการประมาณการเรื่องค่าใช้จ่าย และ (3) แนวปฏิบัติในการตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์กรควรเป็นอย่างไร

3. การตรวจวินิจฉัย เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร ที่ปรึกษาจะเริ่มตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์กรตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นเข้าสู่องค์กร โดยสังเกตปฏิกิริยาของผู้รับบริการต่อการเปลี่ยนแปลง การรวบรวมข้อมูลในเบื้องต้นกระทำได้โดยสังเกต การหยั่งรู้ และความรู้สึกของที่ปรึกษา ต่อมาได้ใช้วิธีการที่เป็นระบบมากขึ้น ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การใช้แบบสอบถาม และการตรวจสอบเอกสารสรุปเกี่ยวกับองค์กร เช่น บันทึกผลการปฏิบัติงาน รายงานของคณะทำงาน หลังจากรวบรวมข้อมูลไว้เรียบร้อยแล้ว ที่ปรึกษาต้องนำข้อมูลข่าวสารดังกล่าวมาสรุปสาระสำคัญ และจัดข้อมูลข่าวสารให้เป็นระบบเพื่อให้ผู้รับบริการสามารถที่จะเข้าใจข้อมูล และทำงานโดยใช้ข้อมูลข่าวสารนั้นๆ ได้ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องต่อไป

4. การให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นขั้นตอนที่ที่ปรึกษาประชุมร่วมกับผู้รับบริการ โดยขั้นแรกจะเป็นการประชุมกับผู้บริหารของหน่วยงานเพียงลำพัง หลังจากนั้นจึงจะประชุมร่วมกันทั้งหมด โดยมีกลุ่มผู้รับบริการเข้าร่วมประชุมด้วย และในการประชุมให้ข้อมูล

ป้อนกลับนั้นควรมีการอธิบายได้เพียงพอ โดยทั่วไปแล้วการให้ข้อมูลป้อนกลับมี 3 ขั้นตอน คือ (1) ที่ปรึกษาจัดหาข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (2) เป็นการอธิบายทั่วไป โดยจัดให้มีการถามตอบด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น (3) การแปลความ ซึ่งในขั้นตอนนี้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการวิเคราะห์และแปลความของที่ปรึกษา ดังนั้นที่ปรึกษาจะทำงาน ร่วมกับกลุ่มผู้รับบริการไปจนกระทั่งได้ผลการตรวจวินิจฉัยปัญหาซึ่งจะอธิบายถึงสภาพปัจจุบันของระบบไว้อย่างชัดเจน

5. การวางแผนการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนการวางแผนในบางครั้ง อาจเป็นครั้งที่สองของขั้นตอนการให้ข้อมูลป้อนกลับ เมื่อขั้นตอนการตรวจวินิจฉัยปัญหาได้รับการพิจารณาอย่างถูกต้องแล้ว การวางแผนปฏิบัติการสามารถดำเนินการได้ทันที และเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่า การตรวจวินิจฉัยปัญหาที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่กำหนดเครื่องมือสอดแทรก ขั้นตอนที่เป็นของการวางแผนอาจเป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน นั่นคือขั้นตอนที่ว่าควรจะทำอะไร ถ้าการตรวจวินิจฉัยปัญหา มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเท่าใด หรือระบบผู้รับบริการใหญ่มากขึ้นเท่าใดขั้นตอนการวางแผนก็จะล่าช้าลงตามหลังการให้ข้อมูลป้อนกลับมากขึ้นเท่านั้น และในช่วงเวลาระหว่างการให้ข้อมูลป้อนกลับและการวางแผน หากมีการทิ้งช่วงเวลาพอสมควร จะทำให้มีโอกาสใช้ช่วงเวลาดังกล่าวในการทำความเข้าใจกับข้อมูลป้อนกลับ และมีโอกาสใช้ความคิดเกี่ยวกับการวางแผนมากขึ้น วัตถุประสงค์ของขั้นตอนการวางแผนมีดังนี้ (1) เพื่อสร้างทางเลือกต่าง ๆ ต่อปัญหาที่ค้นพบในการตรวจวินิจฉัยได้อย่างถูกต้อง และ (2) เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับขั้นตอนที่จะดำเนินการ ซึ่งในขั้นการวางแผนนี้นักปฏิบัติการพัฒนาองค์การจะทำงานร่วมกับระบบผู้รับบริการ โดยการช่วยสร้างขั้นตอนของทางเลือกการปฏิบัติ ส่วนการตัดสินใจครั้งสุดท้ายว่าจะดำเนินการขั้นตอนใดนั้นเป็นเรื่องของผู้รับบริการไม่ใช่เรื่องของที่ปรึกษา

6. การใช้เครื่องมือสอดแทรก ขั้นตอนการใช้เครื่องมือสอดแทรก ประกอบด้วยกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการต่อไป ซึ่งอาจเป็นไปได้หลายแนวทางด้วยกัน และเครื่องมือสอดแทรกซึ่งได้รับการคัดเลือกควรเป็นผลสะท้อนโดยตรงจากการตรวจวินิจฉัยปัญหา เช่น เครื่องมือสอดแทรกในระดับบุคคล ได้แก่ การออกแบบงาน การเพิ่มงาน การฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตการทำงาน การบริหารโดยวัตถุประสงค์ การสร้างทีม การควบคุมคุณภาพงาน การแก้ปัญหาความขัดแย้ง อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าเครื่องมือสอดแทรกจะเป็นอะไรก็ตาม นักปฏิบัติการพัฒนาองค์การก็จะทำงานกับระบบของผู้รับบริการต่อไป เพื่อช่วยให้เครื่องมือสอดแทรกประสบความสำเร็จ

7. การประเมินผล ในการประเมินผลการพัฒนาองค์การนั้น ผู้ที่เหมาะสมที่สุดคือ บุคคลที่ไม่ใช่ที่ปรึกษา ทั้งนี้เพราะหากให้ที่ปรึกษาเป็นผู้ประเมินผลเองแล้วจะทำ

ให้การประเมินขาดความเป็นปรนัย สำหรับวิธีการประเมินนั้นอาจเป็นไปได้ตั้งแต่การที่ผู้รับบริการพูดถึงความพึงพอใจกับผลที่เกิดจากการใช้การวิจัยอย่างเป็นระบบในการควบคุม และวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินผลที่เป็นปรนัยและเป็นระบบมากขึ้นเท่าใด ย่อมเป็นสิ่งที่ดีขึ้นเท่านั้น อย่างน้อยที่สุดก็เป็นการค้นหาสาเหตุและผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์การ และเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยุ่งยากในการประเมินผลการพัฒนาองค์การให้มีความเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น ปัญหาสำคัญก็คือ การเปรียบเทียบกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม เพื่อให้ทราบผลขององค์การนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก อีกประการหนึ่ง ผู้รับบริการมักไม่ค่อยให้ความสนใจกับผลอันเนื่องมาจากเครื่องมือสอดแทรกในการพัฒนาองค์การ แต่จะสนใจกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาองค์การมากกว่าสิ่งอื่น และสิ่งหนึ่งที่จะบ่งชี้ว่าการใช้เครื่องมือสอดแทรกในการพัฒนาองค์การประสบความสำเร็จก็คือ การที่ธุรกิจมีผลกำไร ต้นทุนการผลิตลดลง และผลการปฏิบัติงานของคนในองค์การสูงขึ้น

Harvey และ Brown (1996: 205) กล่าวว่า กระบวนการการพัฒนาองค์การประกอบด้วย (1) กระบวนการที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ (2) กลยุทธ์การพัฒนาองค์การ (3) เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์การ และ (4) ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์การ โดยขั้นตอนที่ 1 กระบวนการที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของที่ปรึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจ กระบวนการบทบาทของที่ปรึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวินิจฉัย ขั้นตอนที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้าง เทคนิค และพฤติกรรม ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือสอดแทรก ประกอบด้วย กระบวนการเปลี่ยนแปลงและเทคนิค ขั้นตอนที่ 4 ผลลัพธ์ที่ได้คือสิ่งที่องค์การปรารถนา นั่นคือ ประสิทธิภาพขององค์การ

เมื่อพิจารณากระบวนการพัฒนาองค์การตามที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาองค์การโดยภาพรวมของทั้งหมดมีขั้นตอนคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ขั้นตอนที่ 1 การตระหนักรู้ปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 3 การตรวจวินิจฉัยปัญหา ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 5 การใช้เครื่องมือสอดแทรก และขั้นตอนที่ 6 การประเมินผล ตามลำดับ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาขั้นตอนที่ 3 ซึ่งเป็นขั้นตอนของการตรวจวินิจฉัยปัญหา โดยมุ่งพัฒนาเครื่องมือที่จะใช้ตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การ

การตรวจวินิจฉัยองค์การ

การตรวจวินิจฉัยองค์การ

การตรวจวินิจฉัยองค์การเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาองค์การ เป็นความพยายามในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาขององค์การ อันจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การใช้เครื่องมือสอดแทรกหรือเทคนิคการพัฒนาองค์การเพื่อแก้ไขสภาพองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การปรารถนาต่อไป สำหรับความหมายของการตรวจวินิจฉัยองค์การนั้น มีนักวิชาการด้านการพัฒนาองค์การและนักวิชาการด้านการบริหารองค์การและพฤติกรรมองค์การได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

McGill (1977: 40) กล่าวว่า การตรวจวินิจฉัยองค์การเป็นความพยายามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในการแสวงหาเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาต่างๆ ขององค์การ

Weisbord (1978: 6) ได้ให้ความหมายของการตรวจวินิจฉัยองค์การว่า การตรวจวินิจฉัยองค์การ หมายถึง การพิจารณาองค์การเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น

Harvey และ Brown (1984: 171) กล่าวว่า การตรวจวินิจฉัยองค์การ คือ วิธีการเชิงระบบเพื่อการเข้าใจสภาพปัจจุบันขององค์การ การตรวจวินิจฉัยองค์การเป็นกระบวนการซึ่งเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างผู้รับบริการ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การแปลความการระบุปัญหา และการใช้เครื่องมือสอดแทรก

Harrison (1988: 1) ได้ให้ความหมายของการตรวจวินิจฉัยองค์การว่า การตรวจวินิจฉัยองค์การ หมายถึง กระบวนการใช้มโนทัศน์ และวิธีการทางพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันขององค์การ และหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลให้แก่องค์การ

Mohrman และ Cummings (1989: 67-68) ได้กล่าวถึงการตรวจวินิจฉัยองค์การว่าการตรวจวินิจฉัยองค์การเกี่ยวข้องกับการประเมินการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานย่อยว่าปฏิบัติหน้าที่อย่างไร โดยอาศัยกรอบความคิดหรือรายการตรวจสอบ ซึ่งมุ่งเฉพาะสิ่งที่ต้องการตรวจสอบในองค์การคือ ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ยุทธศาสตร์ สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ งานและเทคโนโลยี คน ข่าวสารและระบบการตัดสินใจ ระบบทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้าง ค่านิยมและปทัสถานขององค์การ ปัจจัยผลผลิต ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ผลผลิตด้านมนุษย์

Cummings และ Worley (2005: 83) กล่าวว่า การตรวจวินิจฉัยองค์การเป็นกระบวนการความเข้าใจภารกิจขององค์การว่าเป็นอย่างไรในสภาพปัจจุบัน และการจัดหาข้อมูลที่สำคัญเพื่อการใช้เครื่องมือสอดแทรกในการพัฒนาองค์การ

จากความหมายการตรวจวินิจฉัยองค์การของนักวิชาการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การตรวจวินิจฉัยองค์การเป็นการประเมินการดำเนินงาน การจัดหาข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาต่างๆ ขององค์การ เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันขององค์การ และหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลให้แก่องค์การ

วัตถุประสงค์ของการตรวจวินิจฉัยองค์การ

การตรวจวินิจฉัยองค์การเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนา องค์การ ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารในองค์การ และบุคลากรในองค์การ ต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของการตรวจวินิจฉัยองค์การให้ตรงกัน โดยนักวิชาการได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการตรวจวินิจฉัยองค์การ ดังนี้

McGill (1977: 40-61) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการตรวจวินิจฉัยองค์การ ดังนี้ (1) เพื่อให้บุคคลในองค์การโดยเฉพาะผู้บริหาร มีความตั้งใจจะพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ และ ความเข้มแข็งขององค์การ และทราบว่าองค์การจะต้องปรับปรุงอะไรบ้างและจะปรับปรุงอย่างไร (2) เพื่อให้บุคคลในองค์การโดยเฉพาะผู้บริหารทราบข้อมูลและสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาคืออะไร (3) เพื่อให้บุคคลในองค์การมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ถ้าได้มีโอกาสเรียนรู้ และวินิจฉัยจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การ (4) เพื่อเปิดโอกาสให้องค์การได้เรียนรู้ปัญหาด้วยตนเอง ได้ร่วมกันวินิจฉัยและวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน และ (5) เพื่อให้ที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การได้ ศึกษาและวินิจฉัยองค์การร่วมกับบุคคลในองค์การ เพื่อให้เข้าใจวัฒนธรรม ค่านิยม และปทัสถานขององค์การ

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2523: 2) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การ ดังนี้ (1) เพื่อให้ผู้บริหารในองค์การได้ทราบปัญหาที่แท้จริงและจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การว่ามีด้านใดบ้าง (2) เพื่อให้ผู้บริหารได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไของค์การให้ดียิ่งขึ้นไป และ (3) เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้เรียนรู้วิธีการตรวจวินิจฉัยองค์การไปพร้อมๆ กับที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ

สุนันทา เลานันทน์ (2544:83-84) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การไว้สอดคล้องกับ McGill และ ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ ดังนี้ คือ เพื่อให้ผู้บริหารปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ และทราบปัญหาที่แท้จริงขององค์การ และเพื่อให้บุคลากรในองค์การได้เรียนรู้ปัญหาองค์การและปฏิบัติงานร่วมกับนักปฏิบัติการพัฒนาองค์การ ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์ของการตรวจวินิจฉัยองค์การ คือ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ขององค์การ เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันขององค์การ และหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลให้แก่องค์การ

กระบวนการตรวจวินิจฉัยองค์การ

กระบวนการตรวจวินิจฉัยองค์การ มีดังนี้ Burke (1994: 75) คือ ต้องทราบว่าจะหาข้อมูลอะไร และต้องทราบว่าจะวิเคราะห์และแปลความข้อมูลนั้นอย่างไร โดยการตรวจวินิจฉัยองค์การ ประกอบด้วย 1. การสรุปข้อมูลที่รวบรวมได้ โดยอาจจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และประเมินข้อมูลที่ได้ และ 2. การสรุปผลข้อมูลจากการรวมข้อมูลที่ได้ทั้งจากการสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และการสังเกต

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการตรวจวินิจฉัยองค์การ

McGill (1977: 40-61) กล่าวว่า ความพยายามในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการตรวจวินิจฉัยองค์การ อันจะเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่การใช้เครื่องมือ สอดแทรกการพัฒนาองค์การ เพื่อแก้ไขสภาพขององค์การให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การปรารถนา

Cummings และ Worley (อ้างถึงใน Hayes, 2002: 92-94) นำเสนอวิธีการเก็บ รวบรวม ข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ ดังนี้

การสัมภาษณ์ เป็นการเก็บข้อมูลโดยตรง สามารถเก็บข้อมูลได้ละเอียด ต้องทำโดยผู้ ชำนาญเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง แต่การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จะต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่าย ค่อนข้างมาก รวมถึงจะต้องหาผู้ที่มีความชำนาญจริงๆ และข้อมูลที่ได้ในบางครั้งมีความยากต่อการ วิเคราะห์ออกมาตามนัยสถิติได้

การใช้แบบสอบถาม เป็นการเก็บข้อมูลโดยอ้อม ข้อมูลที่ได้ไม่สามารถทราบความรู้สึกและ อารมณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามได้ การใช้แบบสอบถามทำให้สามารถรวบรวมข้อมูลได้ด้วย ความ รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย ไม่จำเป็นต้องอาศัยความชำนาญในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงการ วิเคราะห์ข้อมูลทางนัยสถิติสามารถทำได้โดยง่าย

การสังเกต เป็นการเก็บข้อมูลโดยตรง เหมาะสมสำหรับผู้บริหารจะทำการเก็บข้อมูลมากกว่า จะมีที่ปรึกษาเข้ามาทำการเก็บข้อมูล ข้อมูลที่ได้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคน ในองค์การ เป็นการเก็บข้อมูลที่จะได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง ประหยัดเวลา แต่วิธีการสังเกตการไม่สามารถ ทราบถึงทัศนคติและความรู้สึกของคนในองค์การได้ นอกจากนี้ถ้าแบบและวิธีการในการ กำหนดการสังเกตพฤติกรรมที่ไม่สมบูรณ์เพียงพอแล้ว ก็อาจจะไม่ได้ข้อมูลบางอย่างที่มีความสำคัญ ก็ได้ ดังนั้น ถ้าหากมีการกำหนดวิธีการในการสังเกต เวลาที่สังเกต และแนวการวิเคราะห์ข้อมูล ภายใต้อาณัติที่เหมาะสม รวมถึงมีเวลาในการสังเกตเพียงพอ ก็จะเป็นประโยชน์อย่างมากในการ

ทราบถึงปัญหาขององค์การจากการแสดงออกต่างๆ ในการทำงานของบุคลากรในองค์การได้เป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุป การเก็บข้อมูลโดยวิธีการต่างๆ ตามที่ได้กล่าวมา องค์การสามารถเลือกใช้วิธีการต่างๆ เหล่านี้โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์และความเหมาะสมที่แตกต่างกันไป หรืออาจจะใช้วิธีการเหล่านี้ไปพร้อมๆ กันก็ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

Cummings และ Worley (อ้างถึงใน Hayes, 2002: 95) กล่าวว่า การวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจวินิจฉัยขององค์การสามารถใช้ได้ทั้งเทคนิคเชิงคุณภาพ และเทคนิคเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

เทคนิคเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิธีที่เป็นที่นิยมใช้ในการตรวจวินิจฉัยขององค์การ ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยที่สรุปอ้างอิงผลที่ได้จากข้อความ โดยหลักการสำคัญของการวิเคราะห์เนื้อหา คือ การจำแนกคำ กลุ่มคำ ประโยค จากข้อความเข้ากลุ่ม จากนั้นจึงจัดกลุ่มนำเสนอข้อค้นพบพร้อมทั้งแปลความหมาย

เทคนิคเชิงปริมาณ เป็นเทคนิคพื้นฐานที่นิยมใช้กันมากสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยใช้แสดงค่าเฉลี่ยของการตอบสนองและพฤติกรรม ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้แสดงค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ใช้แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าความแตกต่างของการทดสอบใช้แสดงค่าความสำเร็จของบุคลากรหนึ่งกลุ่ม เป็นต้น

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจวินิจฉัยขององค์การสามารถใช้ได้ทั้งเทคนิคเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และเทคนิคเชิงปริมาณ โดยการใช้สถิติ เช่นค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ทฤษฎีการตรวจวินิจฉัยองค์การ

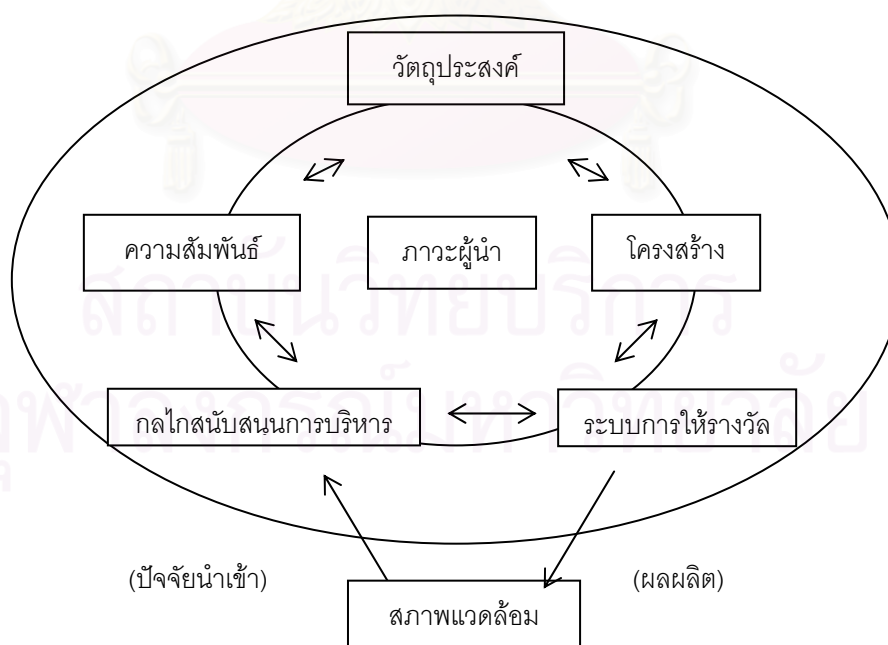
Burke ศาสตราจารย์ด้านการศึกษาและจิตวิทยาของวิทยาลัยครุ มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ประเทศสหรัฐอเมริกา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการจัดการศึกษาและด้านจิตวิทยา จากมหาวิทยาลัยเทกซัสออสติน เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลด้านการจัดการศึกษาและจิตวิทยา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์การและเป็นที่ปรึกษาของบริษัทจำนวนมากในประเทศสหรัฐอเมริกา (Burke, 1987: 89-109) Burke ได้รวบรวมทฤษฎีการตรวจวินิจฉัยองค์การที่สำคัญ โดยแบ่งได้เป็น 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีสถานการณ์ (Contingency Theories) ทฤษฎีมาตรฐาน (Normative Theories) และทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) มีรายละเอียด ดังนี้

ทฤษฎีสถานการณ์ (Contingency Theories)

ทฤษฎีสถานการณ์เป็นทฤษฎีการตรวจวินิจฉัยองค์การที่มีลักษณะเฉพาะ คือ ไม่กำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์การไว้ล่วงหน้า จนกว่าจะทราบผลการตรวจวินิจฉัยองค์การ ทฤษฎีนี้ยึดสถานการณ์และการตรวจพบปัญหาของแต่้องค์การเป็นหลัก แล้วจึงกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์การขึ้นภายหลัง จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีแบบจำลอง (Model) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป 4 แบบจำลอง คือ (1) แบบจำลอง 6 กล่อง ของ Weisbord (Weisbord's Six-Box Model) (2) แบบจำลองความสอดคล้องกันของ Nadler และ Tushman (Nadler-Tushman Congruence Model) (3) แบบจำลองสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของ Hornstein และ Tichy (Hornstein and Tichy's Emergent Pragmatic Model) และ (4) ทฤษฎีสถานการณ์ของ Lawrence และ Lorsch (Lawrence and Lorsch's Contingency Theory) มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบจำลอง 6 กล่องของ Weisbord (Weisbord's Six-Box Model) เป็นแบบจำลองการตรวจวินิจฉัย องค์การที่ Weisbord ได้พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์และการทดลองเกี่ยวกับองค์การ รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยมาเป็นเวลายาวนาน แล้วนำมาประมวลเป็นเครื่องมือเรียกว่า 6 กล่อง (Six-Box Model) โดยมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ 3 แบบจำลอง 6 กล่อง ของ Weisbord



แหล่งที่มา : Marvin R. Weisbord. *Organizational Diagnosis: A Workbook of Theory and Practice*. Reading, Mass: Addison-Wesley, 1978: 9

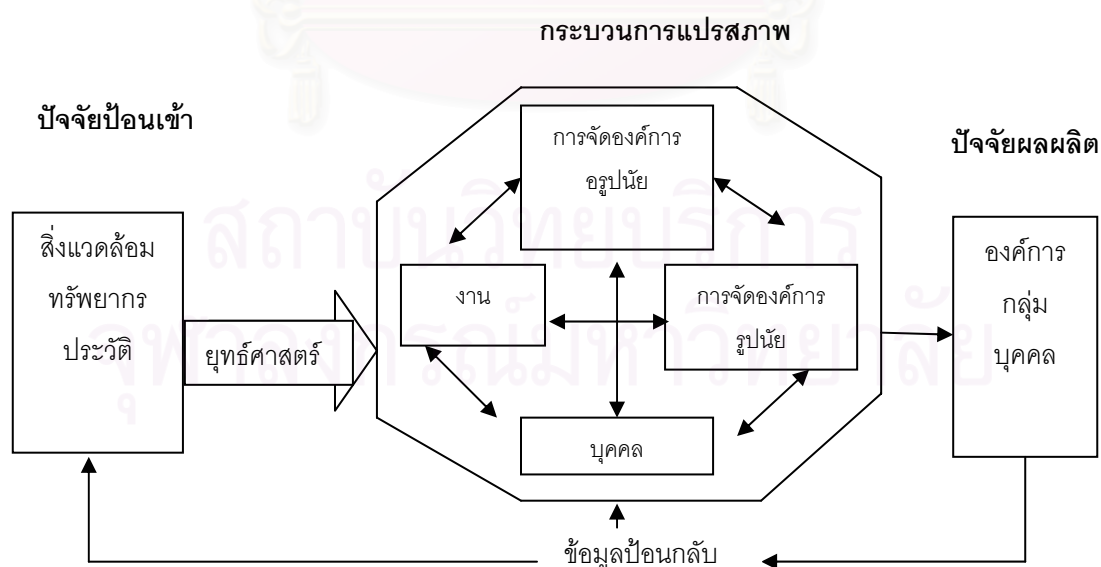
ในการตรวจวินิจฉัยองค์การตามแบบจำลองของ Weisbord ได้จัดทำแนวคำถามสำหรับการตรวจวินิจฉัยแต่ละองค์ประกอบไว้ 6 ประเด็น คือ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง การให้รางวัล กลไกสนับสนุนการบริหาร ความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำ ซึ่งมีการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การด้วย โดยเริ่มจากวัตถุประสงค์ ที่มีจุดเน้นสำคัญ 2 ประการ คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ เพื่อให้สมาชิกขององค์การเข้าใจในภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างชัดเจน และเรื่องความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ เพื่อให้สมาชิกในองค์การสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์การ จากนั้นเป็นเรื่องโครงสร้างขององค์การ จะเป็นการถามเกี่ยวกับความเหมาะสมระหว่างวัตถุประสงค์ กับ โครงสร้างภายในขององค์การ

ในด้านความสัมพันธ์นั้น เน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงานที่ปฏิบัติ โดย Weisbord ได้ระบุเพิ่มเติมว่า ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาองค์การควรตรวจวินิจฉัยความต้องการการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของบุคคลและหน่วยงาน รวมทั้งตรวจวินิจฉัยวิธีการบริหารความขัดแย้ง ในด้านการให้รางวัลนั้นที่ปรึกษาควรตรวจวินิจฉัยความคล้ายคลึงและความแตกต่างระหว่างสิ่งซึ่ง องค์การให้รางวัลแบบเป็นทางการ เช่น ค่าตอบแทน ระบบการจูงใจต่างๆ กัน สิ่งซึ่งสมาชิกรู้สึกว่าจะได้รับรางวัลหรือถูกกล่าวยกย่องในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ในด้านความเป็นผู้นำ จากแผนภาพจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นอยู่ตรงกลาง โดยมีองค์ประกอบอื่นๆ ล้อมรอบอยู่ ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากว่า Weisbord เห็นว่า งานพื้นฐานของผู้นำ คือ การทำให้เกิดดุลยภาพระหว่างวัตถุประสงค์ โครงสร้าง ความสัมพันธ์ การให้รางวัล และกลไกสนับสนุนการบริหาร สำหรับแนวการตรวจวินิจฉัยภาวะผู้นำ ได้แก่ (1) การทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การเกิดความชัดเจน (2) การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การไว้ในโครงการต่างๆ (3) การป้องกันศักดิ์ศรีขององค์การ และ (4) การบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์การ และด้านสุดท้าย คือ กลไกสนับสนุนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การควบคุม การงบประมาณ และระบบข้อมูลข่าวสาร สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์การดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ปรึกษาด้านการพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาว่า กลไกสนับสนุนการบริหารด้านใดที่ทำให้สมาชิกขององค์การดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จ หรือไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากการศึกษาแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การของ Weisbord จะเห็นได้ว่า แบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การแบบจำลองนี้มีประโยชน์ในกรณีที่ที่ปรึกษามีเวลาไม่มากนัก และต้องการดูสภาพขององค์การโดยรีบด่วน นอกจากนี้แบบจำลองนี้ยังสามารถใช้ได้กับองค์การที่ผู้รับบริการไม่คุ้นเคยกับความคิดในเชิงระบบ (Burke, 1987: 84)

2. **แบบจำลองความสอดคล้องกันของ Nadler และ Tushman (Nadler-Tushman Congruence Model)** เป็นแบบการตรวจวินิจฉัยองค์การที่นำวิธีการเชิงระบบเข้ามาใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ โดยส่วนที่เป็นปัจจัยป้อนเข้า ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ เช่น วัตถุประสงค์ เทคโนโลยี คน เป็นต้น ประวัติขององค์การ เช่น แบบแผน พฤติกรรมของคณงาน นโยบาย บุคคลที่องค์การเลือกสรรเข้ามา และการตัดสินใจในช่วงวิกฤต เป็นต้น และยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นกระบวนการของการตัดสินใจว่าทรัพยากรขององค์การนั้นใช้ได้ดีที่สุดในสิ่งแวดล้อมซึ่งทำให้องค์การทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ที่สุด ส่วนที่เป็นปัจจัยผลผลิต ได้แก่ องค์การ การทำหน้าที่ของระบบ กลุ่ม พฤติกรรมกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และบุคคล พฤติกรรมของบุคคล สำหรับส่วนที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย งาน บุคคล การจัดองค์การแบบทางการ และองค์การแบบไม่เป็นทางการ Nadler และ Tushman ได้ระบุว่า องค์ประกอบของปัจจัยป้อนเข้า และปัจจัยผลผลิตดังกล่าวนั้น ยังไม่เพียงพอที่จะเป็นแบบจำลองขององค์การได้ และเนื่องจากจากองค์การมีลักษณะเป็นพลวัต Nadler และ Tushman จึงใช้คำว่า “เหมาะสม (Fit)” เป็นเครื่องวัดความสอดคล้องระหว่างคู่ปัจจัยป้อนเข้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างคู่องค์ประกอบของกระบวนการเปลี่ยนแปลง และยังได้ระบุว่า ความไม่สอดคล้องระหว่างคู่ขององค์ประกอบจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์การ และบุคคลลดลง แสดงว่าถ้าความเหมาะสมของคู่องค์ประกอบมีมากขึ้น ประสิทธิภาพขององค์การจะมากขึ้นตามไปด้วย ดังแผนภาพที่ 4

แผนภาพที่ 4 แบบจำลองความสอดคล้องกันของ Nadler และ Tushman



แหล่งที่มา : Warner W.Burke. *Organization Development A Normative View*. Addison-Wesley, 1987: 86

Nadler และ Tushman เสนอแนะขั้นตอนการตรวจวินิจฉัยองค์การไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. การตรวจความเป็นอิสระของหน่วยที่จะตรวจวินิจฉัย
2. การตรวจพิจารณาตัวแปรปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยผลผลิต

3. การตรวจวินิจฉัยสภาพความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจความเป็นอิสระของหน่วยที่จะตรวจวินิจฉัย เป็นการระบุระบบที่จะตรวจวินิจฉัยว่าเป็นองค์การอิสระหรือไม่ เป็นหน่วยย่อยหรือฝ่ายของระบบใหญ่ ขอบเขต และงานของระบบคืออะไร ถ้าระบบเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างระบบกับหน่วยงานย่อยอื่นๆ เป็นอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจพิจารณาตัวแปรปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยผลผลิต เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับธรรมชาติของตัวแปรหลักต่างๆ เช่น ปัจจัยป้อนเข้า และองค์ประกอบต่างๆ ของส่วนที่เป็นกระบวนการได้แก่อะไรบ้าง ปัจจัยผลผลิต ที่ต้องการได้แก่ อะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจวินิจฉัยสภาพความเหมาะสม ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สัมพันธ์กัน 2 กิจกรรมด้วยกัน คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับความเหมาะสมระหว่างองค์ประกอบต่างๆ และการตรวจวินิจฉัยความเชื่อมโยงระหว่างความเหมาะสมและปัจจัยผลผลิตขององค์การ

3. แบบจำลองสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของ Hornstein และ Tichy (Hornstein and Tichy's Emergent Pragmatic Model) เนื่องจากการตรวจวินิจฉัยองค์การยังไม่มีทฤษฎีหรือแบบจำลองที่แน่นอนสำหรับใช้ในการตรวจวินิจฉัย ทำให้บางครั้งเกิดความขัดแย้งระหว่างที่ปรึกษา หรือระหว่างที่ปรึกษากับผู้รับบริการ เพราะบุคคลเหล่านั้นมีทฤษฎีหรือแบบจำลองในการตรวจวินิจฉัยองค์การแตกต่างกันไป ทำให้ไม่สามารถหากฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการตรวจวินิจฉัยองค์การได้ ดังนั้น Hornstein และ Tichy ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยา มหาวิทยาลัยโคลัมเบียในนครนิวยอร์ก ได้พัฒนาแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การ ซึ่งสามารถช่วยผู้บริหารและที่ปรึกษาในการตรวจวินิจฉัยองค์การได้ โดยได้คิดแบบจำลองสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน (Emergent Pragmatic Model) ขึ้น แบบจำลองนี้ประกอบด้วย การใช้สมมุติฐาน ซึ่งมีข้อความสำหรับให้บุคลากรในองค์การเลือกจำนวนข้อความทั้งสิ้น 22 ข้อความ หรืออาจให้บุคลากรในองค์การเขียนข้อความลงในช่องรายการซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 28 รายการ ข้อความดังกล่าวอาจได้แก่ กลุ่มไม่เป็นทางการ ลักษณะทางด้านการเงิน การออกจากงาน เป้าหมาย และความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก

การตรวจวินิจฉัยองค์การตามแบบจำลองสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของ Hornstein และ Tichy เป็นวิธีการตรวจวินิจฉัยองค์การ ซึ่งที่ปรึกษาและผู้รับบริการร่วมมือกันดำเนินการตรวจวินิจฉัย โดยอาศัยประสบการณ์ของทั้งสองฝ่ายมาประสานสัมพันธ์กัน การตรวจวินิจฉัยองค์การแบบจำลองนี้ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและพัฒนาแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยเป็นขั้นตอนซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อยอีก 4 ขั้นตอน โดยในขั้นตอนแรก สมาชิกกลุ่มผู้รับบริการแต่ละคนจะทำแบบฝึกหัดในสมุดแบบฝึกหัดซึ่งรวบรวมข้อกระทง (Common List of Labels) ที่จะใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ ในขั้นนี้จะทำให้ได้กลุ่มข้อกระทงซึ่งสมาชิกแต่ละคนได้เลือกไว้ ขั้นตอนที่สองสมาชิกทุกคนจะร่วมกันพิจารณาว่ามีข้อกระทงใดบ้างที่ซ้ำซ้อนกัน และจะตัดข้อกระทงที่ซ้ำซ้อนออกไป คงเหลือไว้เฉพาะข้อกระทงที่จะนำไปดำเนินการต่อไปในขั้นตอนที่สาม โดยในขั้นตอนนี้สมาชิกจะช่วยกันแยกประเภทข้อกระทง แล้วพัฒนาเป็นองค์ประกอบขององค์การ ซึ่งอาจได้แก่โครงสร้างแบบเป็นทางการ สิ่งแวดล้อม คุณลักษณะของสมาชิกในองค์การ เป็นต้น ขั้นตอนสุดท้ายสมาชิกจะช่วยกันพิจารณาองค์ประกอบขององค์การแต่ละองค์ประกอบว่า เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์ประกอบใดแล้วจะทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นๆ ด้วย ซึ่งวิธีดังกล่าวนี้จะช่วยให้ทราบว่า มีองค์ประกอบใดบ้างที่มีความสำคัญมากที่สุดและน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาในด้านผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นๆ ด้วยวิธีการเช่นนี้จะทำให้ได้แบบจำลองที่จะนำไปใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนายุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนายุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง เนื่องจากแบบจำลองที่มีองค์ประกอบแตกต่างกันจะมีผลกระทบขององค์ประกอบแตกต่างกันด้วย สมาชิกผู้รับบริการจึงเป็นผู้ที่จะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น จากแบบจำลองประกอบด้วยโครงสร้างแบบเป็นทางการซึ่งประกอบด้วยข้อกระทง ได้แก่ โครงสร้างอำนาจ ระบบการให้รางวัล และโครงสร้างการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบอื่นๆ ด้วย ดังนั้นยุทธศาสตร์จึงได้แก่สาระของแผนว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง วิธีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาเทคนิคการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยการค้นหาเทคนิคที่มีคุณภาพ เป็นการตัดสินใจว่าเทคนิคเหมาะสมที่สุด และจับคู่เทคนิคที่คัดเลือกแล้วกับองค์ประกอบขององค์การแต่ละองค์ประกอบที่จะนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินเงื่อนไขความสำเร็จ การเลือกเทคนิคการเปลี่ยนแปลงนั้นขึ้นอยู่กับเกณฑ์ซึ่งได้รับการพัฒนาขึ้นในขั้นตอนนี้ โดยปกติแล้วเกณฑ์จะประกอบด้วยเงื่อนไขต่างๆ เช่น ความพร้อมของระบบสำหรับการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากร

งบประมาณ ประวัติการเปลี่ยนแปลงของระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาว่าได้มีการนำการพัฒนาองค์การมาใช้ในระบบหรือไม่

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง เป็นขั้นตอนสุดท้ายและเป็นขั้นตอนพัฒนาเกณฑ์สำหรับประเมินผลความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงโดยส่วนรวม และนอกจากนี้ในขั้นตอนนี้ยังเป็นการพัฒนาระบบการวัดไปพร้อมๆ กันด้วย

แบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การแบบสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน (Emergent Pragmatic Model) มีพื้นฐานมาจากจุดบกพร่องที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรก ผู้บริหารและที่ปรึกษาองค์การส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้ทฤษฎีที่ตนคิดขึ้นเอง มากกว่าการใช้กรอบความคิดที่เป็นแบบแผนที่ดี ประการที่สอง ที่ปรึกษาองค์การส่วนใหญ่เสนอแบบจำลองหรือทฤษฎีสำหรับการตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของแบบจำลองกับองค์การที่จะตรวจวินิจฉัยว่ามีความเหมาะสมกันมากน้อยเพียงใด เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นนี้ Hornstein และ Tichy จึงได้เสนอแบบจำลองสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน (Emergent Pragmatic Model) ขึ้นมา ซึ่งกระบวนการของแบบจำลองนี้จะต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างที่ปรึกษา และสมาชิกผู้รับบริการ เป็นสำคัญ

4. ทฤษฎีสถานการณ์ของ Lawrence และ Lorsch (Lawrence and Lorsch's Contingency Theory) โดย Lawrence และ Lorsch ได้คิดค้นทฤษฎีการตรวจวินิจฉัยองค์การ เน้นเฉพาะมิติองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องโครงสร้างองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในองค์การเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญกับมิติอื่นๆ ขององค์การเช่นกัน แต่ตามทัศนะของ Lawrence และ Lorsch เห็นว่าทั้งสองมิติดังกล่าวมีความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยตั้งสมมติฐานว่า น่าจะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างความสอดคล้องของโครงสร้างภายในองค์การกับความต้องการของสิ่งแวดล้อม และการปฏิบัติงานขององค์การ นั่นคือ องค์การปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ หลักพื้นฐานของทฤษฎีนี้คือ การแบ่งแยก และการบูรณาการ ซึ่งมโนทัศน์ทั้งสองนี้ แสดงให้เห็นลักษณะของการออกแบบองค์การในด้านที่ว่า บุคลากรในองค์การต้องได้รับการแบ่งแยกและประสานหรือบูรณาการ และเชื่อว่าองค์ประกอบขององค์การที่ทำให้การตรวจวินิจฉัยองค์การมีประสิทธิภาพนั้นมี 5 ด้าน คือ ความต้องการของสิ่งแวดล้อม การแบ่งแยก การบูรณาการ การบริหารความขัดแย้ง และข้อตกลงระหว่างฝ่ายปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหาร สำหรับด้านความต้องการของสิ่งแวดล้อมนั้น ผู้ตรวจวินิจฉัยองค์การจะต้องตรวจสอบความสอดคล้องของสิ่งแวดล้อมกับโครงสร้างขององค์การ โดยคำนึงถึงหลักการ

สำคัญ คือ เมื่อสิ่งแวดล้อมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นการออกแบบโครงสร้างองค์การจะต้องสลับซับซ้อนมากขึ้นไปด้วย

ในด้านการแบ่งแยกและการบูรณาการนั้น องค์การจะต้องมีการแบ่งแยกและบูรณาการกันสูง และองค์การยิ่งแบ่งแยกมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งต้องการการบูรณาการมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ในด้านการบริหารความขัดแย้งนั้น นักตรวจวินิจฉัยองค์การควรวินิจฉัยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่ง Lawrence และ Lorsch พบว่า ยิ่งสมาชิกขององค์การและหน่วยงานกล้าเผชิญหน้ากับความแตกต่างของพวกตน และพยายามทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมากขึ้นเท่าใด องค์การจะมีประสิทธิผลมากขึ้นเท่านั้น

สำหรับการจัดทำข้อตกลงระหว่างฝ่ายปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารนั้น ผู้ตรวจวินิจฉัยองค์การจำเป็นต้องรู้ถึงความคาดหวังขององค์การต่อบุคลากรในองค์การ และความพึงพอใจในรางวัลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การด้วย

ทฤษฎีมาตรฐาน (Normative Theories)

ทฤษฎีมาตรฐาน เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า ในการพัฒนาองค์การนั้นมีแนวทางที่ดีที่สุดแนวทางเดียวที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การ ตัวอย่างทฤษฎีนี้ได้แก่ (1) ผลงานของ Likert คือ โครงร่างของ Likert (Likert 's Profile) และ(2) ผลงานของ Blake และ Mouton คือ การพัฒนาองค์การแบบกริดของ Blake และ Mouton (Blake and Mouton's Grid Method of Organization Development) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. โครงร่างของ Likert (Likert 's Profile)

โครงร่างของ Likert เป็นแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การของ Likert โดยการใช้แบบสอบถามโครงร่างของลักษณะเฉพาะขององค์การ (The Profile of Organizational Characteristics) มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย และการควบคุม สมาชิกในองค์การจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามโดยพิจารณาแต่ละองค์ประกอบขององค์การว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงปรารถนาเป็นอย่างไร ซึ่งภายหลังจากการวิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถามของสมาชิกทั้งหมดแล้ว จะทำให้ทราบว่าองค์การมีแนวโน้มไปในลักษณะใด Likert ได้จัดแบ่งลักษณะองค์การเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ระบบที่ 1 เผด็จการ (System 1 Autocratic) เป็นระบบที่ใช้วิธีการสั่งการจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง เป็นลักษณะการบริหารที่คำนึงผลประโยชน์เป็นหลัก ระบบที่ 2 เผด็จการแบบมีศิลป์ (System 2 Benevolent Autocracy) เป็นระบบที่ยังคงสั่งการจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง แต่ไม่คำนึงผลประโยชน์ ระบบที่ 3 การปรึกษาหารือ (System 3 Consultative) เป็นระบบที่สมาชิกในองค์การปรึกษาปัญหาและแนวทางการตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร โดยฝ่ายบริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจในที่สุด และระบบที่ 4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

(System 4 Participative Management) เป็นการบริหารที่กลุ่มมีมติเป็นเอกฉันท์ในการตัดสินใจ นโยบายสำคัญขององค์การ

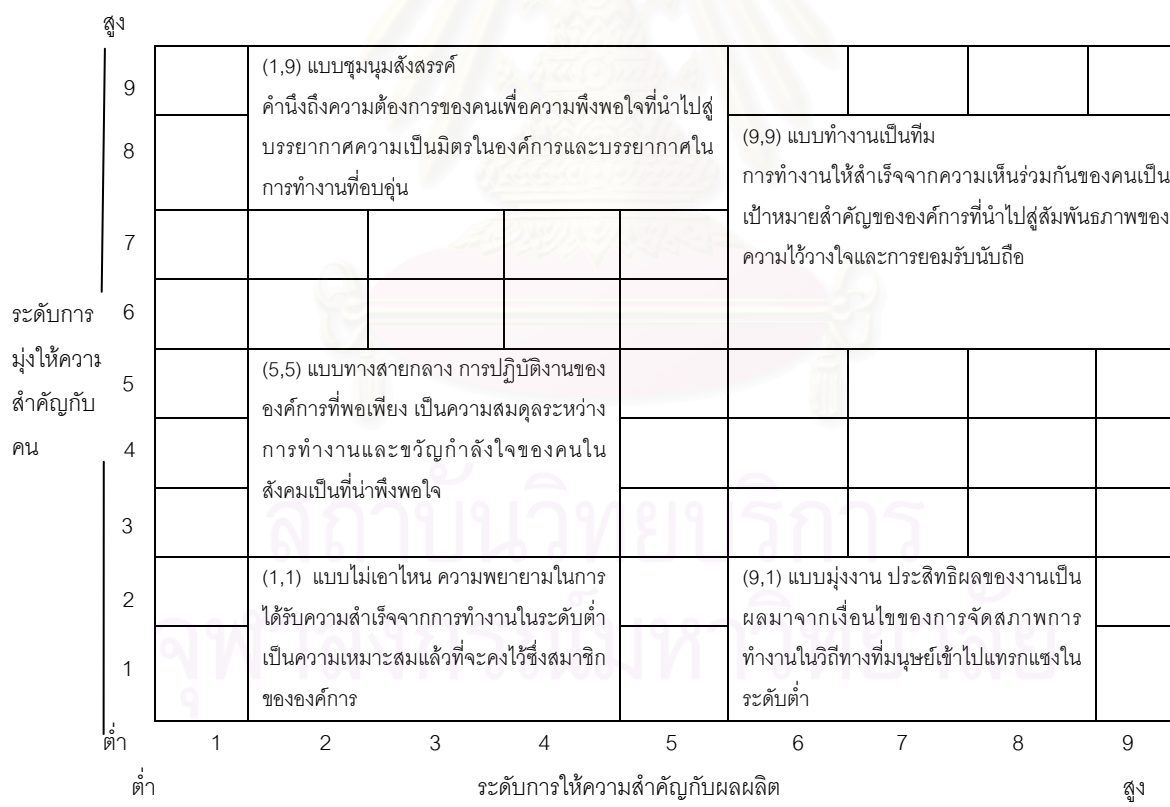
จะเห็นได้ว่า การตรวจวินิจฉัยขององค์การตามแบบจำลองของ Likert นี้ เป็นวิธีการที่มีโครงสร้าง มีทิศทางที่ชัดเจน และมีความเป็นมาตรฐาน กล่าวคือ การใช้แบบสอบถามโครงสร้างของลักษณะเฉพาะขององค์การ (The Profile of Organizational Characteristics) และเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามกับลักษณะขององค์การระบบที่ 4 คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (System 4 Participative Management) ซึ่งเป็นระบบที่เป็นเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์การ

2. การพัฒนาองค์การแบบกริดของ Blake และ Mouton (Blake and Mouton's Grid Method of Organization Development)

ตามที่ได้กล่าวในโครงสร้าง Likert ว่าจุดมุ่งหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นมุ่งไปที่ระบบที่ 4 (System 4) สำหรับแบบจำลองการบริหารแบบกริด (Managerial Grid Model) ของ Blake และ Mouton ก็เช่นเดียวกันคือ มุ่งการเปลี่ยนแปลงองค์การไปที่การบริหารแบบ (9,9) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) จากการศึกษาของ Blake และ Mouton พบว่า อุปสรรคสำคัญของความเป็นเลิศและการมีประสิทธิผลของธุรกิจ คือ การติดต่อสื่อสาร และการวางแผน โดยปัญหาการติดต่อสื่อสารนั้นมาจากการบังคับบัญชาบุคลากรในองค์การ ในขณะที่ปัญหาการวางแผนเกิดขึ้นจากการขาดยุทธศาสตร์ หรือมียุทธศาสตร์แต่ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของควมมีเหตุผล Blake และ Mouton ได้นำเสนอปัญหาสำคัญดังกล่าว โดยการพัฒนาวิธีการ 6 ขั้นตอนสู่การพัฒนาองค์การ ซึ่งได้กล่าวว่า แบบจำลองยุทธศาสตร์ขององค์การควรได้รับการพัฒนา และแบบจำลองการบังคับบัญชาควรได้รับการเปลี่ยนแปลงในแนวทางของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสมาชิกขององค์การที่เป็นอุดมคติต่อไป กริดการบริหาร เกิดจากการทำหน้าที่ของผู้นำ 2 มิติ คือ มุ่งผลผลิต และมุ่งคน มาเขียนเป็นกราฟโดยใช้มาตราส่วน 9 สเกล โดยมีมิติมุ่งผลผลิตอยู่ในแนวแกน X และมีมิติมุ่งคนอยู่ในแนวแกน Y สเกล 1 หมายถึง ผู้บริหารเกี่ยวข้องน้อย สเกล 9 หมายถึง ผู้บริหารเกี่ยวข้องมาก เมื่อลากเส้นในแนวนอน X และ Y ทำให้เกิดตาข่ายกริด รวม 81 ช่อง Blake และ Mouton พิจารณาแบบจำลองการบริหารที่เพิ่มขึ้นในมุมทั้ง 4 มุม รวมทั้งจุดกึ่งกลางของหลักการบริหารเป็นแบบจำลองการบริหาร 5 แบบ คือ แบบ (1,1), (9,1), (1,9), (5,5) และ (9,9) แบบจำลองการบริหารแบบ (1,1) นั้น ผู้บริหารมุ่งคนและมุ่งงานต่ำ ดังนั้นพฤติกรรมกริดจึงเป็นไปในลักษณะเพื่อความอยู่รอดในองค์การเท่านั้น เรียกการบริหารแบบนี้ว่าแบบไม่เอาไหน (Impoverished Management) แบบจำลองการบริหารแบบ (9,1) ผู้บริหารมุ่งงานสูงและมุ่งคนต่ำ ผู้บริหารประเภทนี้จะมุ่งทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงแต่ให้ความสนใจคนน้อย เรียกการบริหารแบบนี้

ว่าแบบมุ่งงาน (Authority-Obedience) แบบจำลองการบริหารแบบ (1,9) ผู้บริหารมุ่งงานต่ำและมุ่งคนสูง ผู้บริหารประเภทนี้จะให้ความสนใจในความต้องการของคนในองค์การเป็นหลัก บรรยากาศการบริหารจึงเป็นไปเพื่อความพึงพอใจ และความสัมพันธ์อันดีของคนในองค์การเป็นสำคัญ จึงเรียกการบริหารแบบนี้ว่าแบบชุมนุมสังสรรค์ (Country Club Management) แบบจำลองการบริหารแบบ (5,5) ผู้บริหารให้ความสนใจคนและงานในระดับปานกลาง แบบจำลองการบริหารจึงเป็นลักษณะทางสายกลาง คือผู้บริหารบริหารงานด้วยการรักษาดุลยภาพระหว่างงานกับขวัญและกำลังใจของคนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ เรียกการบริหารแบบนี้ว่าแบบทางสายกลาง (Organization Management) และแบบจำลองการบริหารแบบ (9,9) ผู้บริหารมุ่งคนและงานสูง ผู้บริหารแบบนี้มุ่งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในองค์การ ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งได้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วย จึงเรียกการบริหารแบบนี้ว่าแบบทำงานเป็นทีม (Team Management) ดังแผนภาพที่ 5

แผนภาพที่ 5 การบริหารแบบกจริต ของ Blake และ Mouton



แหล่งที่มา : Warner W.Burke. Organization Development A Normative View. Addison-Wesley, 1987: 103.

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory)

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ เป็นจิตวิทยาแขนงหนึ่ง ซึ่ง Freud เป็นผู้คิดค้นขึ้น และผู้ใกล้ชิดค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม และขยายขอบเขตเนื้อหาวิชาให้กว้างยิ่งขึ้น Levinson ได้ใช้ทฤษฎีจิตวิเคราะห์เป็นพื้นฐานในการคิดวิธีการตรวจวินิจฉัยองค์การที่เรียกว่าวิธีการศึกษาเหตุการณ์ในอดีตทางคลินิกของ Levinson (Levinson's Clinical Historical Approach) ขึ้น ทฤษฎีของ Levinson พิจารณาองค์การเหมือนกับเป็นครอบครัวๆ หนึ่ง ดังนั้น แนวการตรวจวินิจฉัยองค์การจึงค่อนข้างจะมีรายละเอียดมาก เน้นการสืบประวัติความเป็นมาและใช้วิธีการทางด้านคลินิก โดยที่ปรึกษาจะทำหน้าที่คล้ายกับแพทย์รักษาคนไข้ คือที่ปรึกษาจะต้องแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับองค์การให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือดำเนินการ Levinson ใช้ข้อมูล 6 ประเภทมาประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์การ ซึ่งได้แก่

1. การสังเกตและความรู้สึกของที่ปรึกษา ข้อมูลดังกล่าวนี้ เป็นข้อมูลที่ได้จากการที่ที่ปรึกษาได้รับประสบการณ์จากองค์การที่เข้าไปตรวจวินิจฉัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบันทึกประสบการณ์ช่วงแรกที่เข้าไปในองค์การ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำหรับการตรวจวินิจฉัยองค์การด้วย

2. ข้อมูลจริง ข้อมูลจริงได้แก่ บันทึกเกี่ยวกับนโยบายและขั้นตอนต่างๆ ประวัติความเป็นมาขององค์การ รายงานประจำปี คำบรรยายลักษณะงาน สถิติบุคลากร และรายงานของที่ปรึกษาคนก่อนหรือคณะทำงานชุดก่อนได้จัดทำไว้ การรวบรวมเฉพาะข้อมูลข่าวสารเท่านั้นถือว่ายังไม่เพียงพอ สิ่งที่สำคัญก็คือ ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของข้อมูลข่าวสาร เช่น ลักษณะของภาษาที่นำมาใช้ ซึ่งภาษาจะช่วยถ่ายทอดเจตคติต่อคนและสมมติฐานเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงานได้

3. ข้อมูลข่าวสารภายนอก ข้อมูลข่าวสารโดยทั่วไปจะได้รับการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์การผู้จัดส่งสินค้าและผู้แข่งขัน องค์การความร่วมมือ ตัวแทนจำหน่าย สมาคม อาชีพ ข้อมูลข่าวสารเหล่านี้จะช่วยที่ปรึกษาให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมทั่วไป และผลกระทบของสิ่งแวดล้อมต่อผู้รับบริการ

4. แบบขององค์การ แผนภูมิโครงสร้างองค์การและโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์การเป็นตัวชี้วัดเบื้องต้นของแบบองค์การ

5. วัตถุประสงค์รวมขององค์การ ตามทัศนะของ Levinson หมายถึง วัตถุประสงค์ทั้งหมดขององค์การ และวัตถุประสงค์เหล่านี้ได้รับการแบ่งแยกออกเป็นหน้าที่เฉพาะอย่าง โดยกลุ่มต่างๆ เป็นผู้ปฏิบัติ ที่ปรึกษาจะต้องรู้ว่าใครบ้างที่เป็นผู้ทำหน้าที่สำคัญเหล่านี้ และนอกจากนี้ยังได้มีการแบ่งหน้าที่ต่างๆ ในวัตถุประสงค์รวมเหล่านี้ออกเป็นหน้าที่เฉพาะขององค์การ

ได้แก่ กิจกรรมด้านบริการต่างๆ กิจกรรมการแก้ปัญหา กิจกรรมการผลิต กิจกรรมการถ่ายทอด และ กิจกรรมการควบคุม

6. แบบของงาน ตัวแปรระดับกลุ่มที่เกิดขึ้นในแต่ละวัตถุประสงค์ โดย Levinson เสนอว่ามี 4 แบบด้วยกัน คือ (1) กิจกรรมเสริมซึ่งกันและกัน ได้แก่ กลุ่มทำงาน โดยมี วัตถุประสงค์ร่วมกัน (2) กิจกรรมคู่ขนาน ได้แก่ กลุ่มปฏิบัติงานเหมือนกัน (3) กิจกรรมซึ่งเป็นลำดับ ขั้นตอน ได้แก่ กลุ่มปฏิบัติงานบางขั้นตอนของงานกลุ่มทั้งหมด (4) กิจกรรมของแต่ละบุคคล ได้แก่ การที่แต่ละคนปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง โดยสรุปจะเห็นได้ว่า การตรวจวินิจฉัยองค์การตามแนวทฤษฎี วิธีการศึกษาเหตุการณ์ในอดีตทางคลินิกของ Levinson (Levinson's Clinical Historical Approach) นั้นมีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ คือ ข้อมูลข่าวสาร สิ่งแวดล้อม แบบขององค์การ วัตถุประสงค์ขององค์การ และแบบของงาน

แบบจำลองของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ (A Causal Model of Organizational Performance and Change)

ในปี 1992 Buke และ Litwin นำเสนอแบบจำลองของการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์การ (A Causal Model of Organizational Performance and Change) โดยใน แบบจำลอง มี 12 องค์ประกอบ ใช้เป็นองค์ประกอบในการตรวจวินิจฉัยองค์การ และองค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้แบบจำลองยังมีความสัมพันธ์กับระบบ เปิด โดยองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายนอกแสดงอยู่ด้านบนของแผนภาพ และปัจจัยผลผลิตที่เป็นองค์ประกอบ การปฏิบัติงานขององค์การจะแสดงอยู่ในด้านล่างของภาพ ซึ่งจะมีปฏิกริยา ย้อนกลับทั้งสองทิศทาง การปฏิบัติงานขององค์การจะมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกและ สิ่งแวดล้อมภายนอกก็มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานขององค์การ

สำหรับองค์ประกอบอื่นๆ ภายในแบบจำลอง เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์การ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ (1) พันธกิจและกลยุทธ์ (2) ภาวะ ผู้นำ (3) โครงสร้างองค์การ (4) การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ (5) ระบบการปฏิบัติการ (6) บรรยากาศในการทำงาน (7) ข้อกำหนดของงาน (8) การจูงใจ และ (9) ความต้องการและค่านิยมของ บุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเงื่อนไขภายนอก หรือสถานการณ์ที่มี อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ ตัวอย่างเช่น สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ กฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับ และเทคโนโลยี

พันธกิจและกลยุทธ์ ได้แก่ ความเชื่อร่วมกันทั้งหมดของสมาชิกทุกคนในองค์กร วัตถุประสงค์ขององค์กร กลยุทธ์การบริหารที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารที่กระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วิธีในการทำงานร่วมกัน การเปิดเผยและการปกปิดในเรื่องของกฎ ค่านิยม และคำแนะนำในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ประวัตินี้และประเพณีขององค์กร

โครงสร้างองค์กร ได้แก่ การจัดการหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละระดับในองค์กร อำนาจการตัดสินใจ และความสัมพันธ์ในองค์กร

การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ ได้แก่ การจัดบุคลากร และการจัดการทรัพยากรทางการเงินขององค์กร

ระบบการปฏิบัติการ ได้แก่ นโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการควบคุม ระบบการให้รางวัล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ความสำเร็จของงาน ความสนใจในความรู้สึก และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ของสมาชิกทุกคนในองค์กร ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของพนักงานในองค์กร

ข้อกำหนดของงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

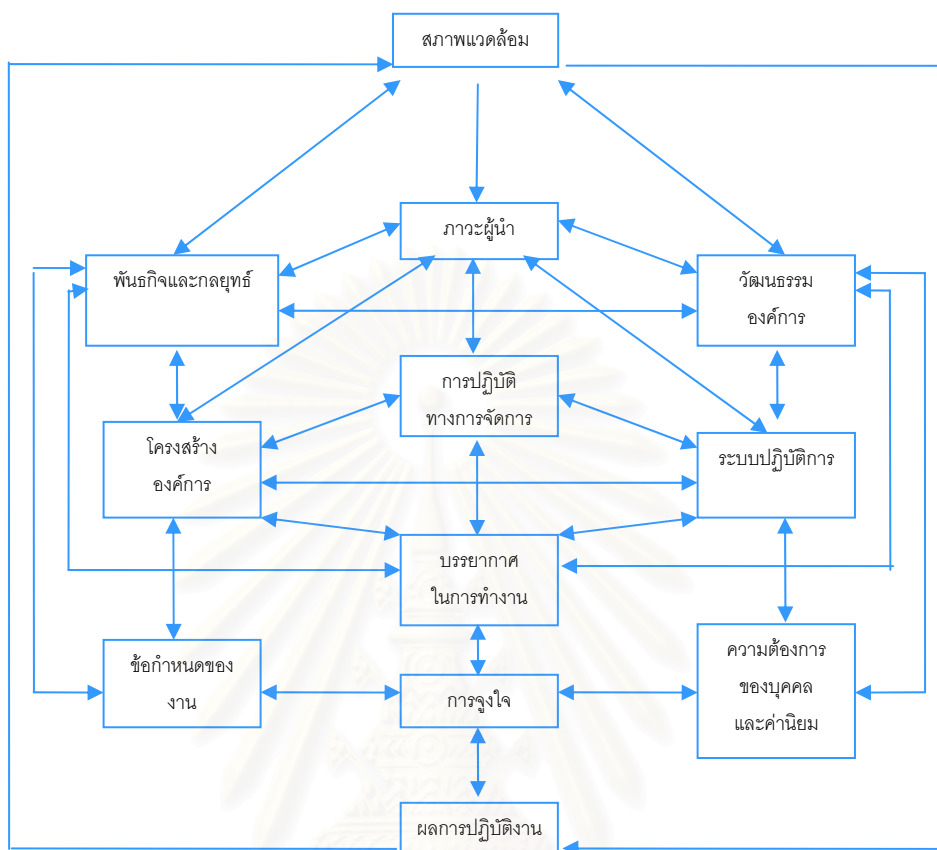
การจูงใจ ได้แก่ การกระตุ้นพฤติกรรมให้ไปสู่เป้าหมาย การบรรลุผลความพึงพอใจในองค์กร เช่น ความสำเร็จ อำนาจ และความสัมพันธ์

ความต้องการและค่านิยมของบุคคล ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานทางด้านจิตวิทยา และค่านิยมของบุคคล เช่น การได้รับการยอมรับ การได้รับการยกย่องนับถือ และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลผลิตที่ได้ แสดงถึงความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จ ได้แก่ คุณภาพผลผลิต ความพึงพอใจของบุคลากร

นำเสนอแบบจำลองของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร ของ Burke-Litwin ดังแผนภาพที่ 6

แผนภาพที่ 6 แบบจำลองของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การของ Burke-Litwin



แหล่งที่มา: Warner W.Burke and George H.Litwin. A Causal Model of Organizational Performance and Change. *Journal of Management*. Vol.18, No.3, 1992: 528

ในปี 2002 Hayes นักวิชาการการพัฒนาองค์การ ได้ศึกษาและรวบรวมทฤษฎีการตรวจวินิจฉัยองค์การที่สำคัญ ดังนี้

Hayes (2002: 78-99) ศึกษาแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การ โดยแบ่งแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) แบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การที่พิจารณาความเหมาะสมระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อมขององค์การ เช่น การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (Strengths Weaknesses Opportunities and Threats (SWOT Analysis)) (2) แบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การที่พิจารณาสิ่งสนับสนุนภายในองค์การเป็นหลัก เช่น แบบจำลอง 7 S (7S Model) (3) การตรวจวินิจฉัยองค์การที่พิจารณาความเกี่ยวข้องกับแบบจำลองของระบบเปิด ได้รับสิ่งสนับสนุนจากทั้งภายในและภายนอกองค์การ เช่น แบบจำลอง

การเคลื่อนไหวขององค์การอย่างสมบูรณ์ของ Kotter (Kotter's Integrative Model of Organization Dynamics) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบจำลองการตรวจวินิจฉัยขององค์การที่พิจารณาความเหมาะสมระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อมขององค์การ ตัวอย่างเช่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (Strengths Weaknesses Opportunities and Threats (SWOT Analysis))

แบบจำลองนี้สามารถใช้ได้โดยผู้วินิจฉัยองค์การตรวจสอบสภาพแวดล้อมขององค์การ และค้นหาข้อมูลต่างๆ ที่อาจจะเป็นปัญหาหรือโอกาส โดยคำนึงถึงปัจจัยด้าน การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านการเมือง รวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับ เช่น การบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค การจ้างงาน เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร ถ้าสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การอย่างไร

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ อัตราการแลกเปลี่ยนเงินตรา อัตราดอกเบี้ย เงินกู้ การเปลี่ยนแปลงระดับรายได้ของประชาชน ต้นทุนวัตถุดิบ และวงจรธุรกิจ

ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ แนวโน้มของประชากร อัตราการเกิด อายุโดยเฉลี่ยของประชากร การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชนด้านการศึกษา การทำงาน การว่างงาน และตำแหน่งงาน แบบจำลองการบริโภค สำหรับปัจจัยด้านวัฒนธรรม ได้แก่ จริยธรรมการดำเนินธุรกิจ และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของประเทศต่างๆ ทั่วโลก

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การลงทุนด้านเทคโนโลยีเพื่อการวิจัยและพัฒนา และการแข่งขัน ความสามารถในการสรรหาวัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์ กระบวนการการผลิต และการกระจายสินค้า

2. แบบจำลองการตรวจวินิจฉัยขององค์การที่พิจารณาสิ่งสนับสนุนภายในองค์การ ตัวอย่างเช่น

แบบจำลอง 7S (7S Model)

Pascale และ Athos คิดค้นแบบจำลอง 7S เมื่อปี 1981 โดยแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยนี้เน้นที่องค์ประกอบ 7 ประการขององค์การที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ แต่แบบจำลองนี้ไม่ได้กล่าวถึงผลลัพธ์หรือสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ องค์ประกอบ 7 ประการสำหรับการวินิจฉัยองค์การ มีดังนี้

กลยุทธ์การบริหาร ได้แก่ วัตถุประสงค์ขององค์การ สภาพการแข่งขัน และความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งสนับสนุนกับกลยุทธ์การปฏิบัติการ

โครงสร้างองค์การ ได้แก่ การแบ่งภาระงานและกิจกรรมการบูรณาการและสภาพเงื่อนไขต่างๆ ขององค์การแบบเป็นทางการ และสภาพขององค์การอย่างไม่เป็นทางการ

ระบบขององค์การ มาตราการ กฎระเบียบ การสรรหาทรัพยากร การให้รางวัล การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์การ

บุคลากร จำนวนบุคลากร การศึกษา คุณลักษณะ ทักษะคติ ในการเป็นสมาชิกขององค์การ

แบบจำลองการจัดการ แบบจำลองพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลที่สำคัญในองค์การ เช่น ผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญ ที่ใช้ในการบริหารองค์การโดยรวม

การมีทิศทางหรืออุดมการณ์ร่วมกัน ความเชื่อและทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อองค์การในการสร้างทิศทางหรืออุดมการณ์ร่วมกันที่มีต่อผู้บริหาร โภค พนักงาน ผู้ถือหุ้น และสังคม

ทักษะในการจัดการ สมรรถนะและความสามารถพิเศษในการจัดการองค์การ

3. การตรวจวินิจฉัยขององค์การที่พิจารณาความเกี่ยวข้องกับแบบจำลองของระบบเปิดได้รับสิ่งสนับสนุนจากทั้งภายในและภายนอกองค์การ ตัวอย่างเช่น

แบบจำลองการเคลื่อนไหวขององค์การอย่างสมบูรณ์ของ Kotter (Kotter's Integrative Model of Organization Dynamics)

Kotter ได้คิดแบบจำลองการเคลื่อนไหวอย่างสมบูรณ์ ดังแผนภาพที่ 7 โดยมีองค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์การ 7 ประการ คือ

กระบวนการบริหารจัดการองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วยกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการเปลี่ยนแปลง

บุคลากรและทรัพยากรที่จับต้องได้ ได้แก่ พนักงาน อาคารสิ่งก่อสร้าง และเงิน

การบริหารจัดการอย่างเป็นทางการ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ และระบบการปฏิบัติงาน

การร่วมมือ ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล เป้าหมาย และกลยุทธ์

สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ งานและความกว้างของสิ่งแวดล้อม

เทคโนโลยี ได้แก่ วิธีการและเทคนิค

ระบบสังคม ได้แก่ โครงสร้างของวัฒนธรรมและสังคม

แผนภาพที่ 7 รูปแบบการเคลื่อนไหวขององค์การอย่างสมบูรณ์ของ Kotter



แหล่งที่มา : John Hayes. *The Theory and Practice of Change Management*. Chippenham, Wiltshire.2002: 82

จากการศึกษาทฤษฎีการตรวจวินิจฉัยขององค์การ สามารถสรุปได้ดังนี้

Burke (1987:89-109) ศึกษาทฤษฎีการวินิจฉัยขององค์การที่สำคัญ แบ่งได้เป็น 3 ทฤษฎี ดังนี้ คือ ทฤษฎีสถานการณ์ ทฤษฎีมาตรฐาน และทฤษฎีจิตวิเคราะห์

ทฤษฎีสถานการณ์ มีแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยขององค์การ 4 แบบจำลอง ได้แก่ (1) แบบจำลอง 6 กล้อง ของ Weisbord (2) แบบจำลองความสอดคล้องกันของ Nadler และ Tushman มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยขององค์การ ได้แก่ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ ลักษณะการปฏิบัติงาน การวางแผน การแก้ปัญหา ความร่วมมือ งานทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม (3) แบบจำลองสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของ Hornstein และ Tichy มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยขององค์การ ได้แก่ โครงสร้าง การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ และสิ่งแวดล้อม และ (4) ทฤษฎีสถานการณ์ของ Lawrence และ Lorsch มีองค์ประกอบที่นำมาใช้

ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ การจูงใจ ความขัดแย้ง และสิ่งแวดล้อม

ทฤษฎีมาตรฐาน มีแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การ 2 แบบจำลอง ได้แก่ (1) โครงร่างของ Likert มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย และการควบคุม และ (2) การพัฒนาองค์การแบบกริดของ Blake และ Mouton มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การวางแผน และทีมงาน

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ มีแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การ 1 แบบจำลอง ได้แก่ แนวทฤษฎีการศึกษาเหตุการณ์ในอดีตทางคลินิกของ Levinson มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ คือ ข้อมูลข่าวสาร สิ่งแวดล้อม แบบขององค์การ วัตถุประสงค์ขององค์การ และแบบของงาน

Hayes (2002: 78-99) ศึกษาแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การ โดยแบ่งแบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) แบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การที่พิจารณาความเหมาะสมระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อมขององค์การ เช่น การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ คือ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และเทคโนโลยี (2) แบบจำลองการตรวจวินิจฉัยองค์การที่พิจารณาสิ่งสนับสนุนภายในองค์การเป็นหลัก เช่น แบบจำลอง 7S มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ คือ กลยุทธ์การบริหาร โครงสร้างองค์การ ระบบขององค์การ บุคลากร แบบจำลองการจัดการ การมีทิศทางหรืออุดมการณ์ร่วมกัน และทักษะในการจัดการ (3) การตรวจวินิจฉัยองค์การที่พิจารณาความเกี่ยวข้องกับแบบจำลองของระบบเปิด ได้รับสิ่งสนับสนุนจากทั้งภายในและภายนอกองค์การ เช่น แบบจำลองการเคลื่อนไหวขององค์การอย่างสมบูรณ์ของ Kotter มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ คือ กระบวนการบริหารจัดการองค์การ บุคลากร และทรัพยากร การบริหารจัดการ การร่วมมือ สภาพแวดล้อมภายนอก เทคโนโลยี และระบบสังคม

จากการศึกษาทฤษฎีการตรวจวินิจฉัยองค์การ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์การ

ทฤษฎี องค์ประกอบการ ตรวจวินิจฉัย	SWOT Analysis (Hayes 2002)	Weisbord's Six-Box Model (1976)	Nadler- Tushman Congruence Model (1977)	Kotter's Integrative Model of Organization Dynamics (1980)	McKinsey 7S Framework (by Pascale & Athos) (1981)	Hornstein and Tichy's Emergent Pragmatic Model (1983)	The Burke-Litwin Causal Model of Organizational Performance and Change (1992)
วัตถุประสงค์ เป้าหมาย พันธกิจ		✓	✓				✓
นโยบาย			✓				✓
โครงสร้างองค์การ		✓	✓	✓	✓	✓	✓
การให้รางวัล		✓					✓
ภาวะผู้นำ		✓					✓
การติดต่อสื่อสาร			✓	✓		✓	
การจูงใจ		✓	✓	✓		✓	✓
ระบบปฏิบัติงาน			✓	✓			✓
การควบคุม		✓		✓			✓
การวางแผน		✓	✓				
งาน			✓	✓			✓
ทรัพยากร		✓	✓			✓	✓
สิ่งแวดล้อม	✓	✓	✓	✓		✓	✓
ข้อมูลข่าวสาร		✓		✓			
การเมือง	✓	✓	✓	✓		✓	✓
เศรษฐกิจ	✓	✓	✓	✓		✓	✓
สังคม	✓	✓	✓	✓		✓	✓
เทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓		✓	✓
ระบบขององค์การ					✓		✓
บุคลากร		✓		✓	✓		✓
การบริหารการจัดการ				✓	✓		✓
วัฒนธรรมองค์การ			✓	✓	✓		✓
บรรยากาศทำงาน				✓			✓

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์การตามทฤษฎีการตรวจวินิจฉัยองค์การ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย พันธกิจ นโยบาย โครงสร้างองค์การ ระบบปฏิบัติงาน การให้รางวัล ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ การควบคุม การวางแผน งาน ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร ระบบขององค์การ บุคลากร วัฒนธรรมองค์การ การบริหารจัดการ บรรยากาศทำงาน และสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

องค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์การที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบตามทฤษฎีการตรวจวินิจฉัยองค์การ มีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับองค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์การตามแบบจำลองของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ (A Causal Model of Organizational Performance and Change) ของ Buke และ Litwin (1992: 528) โดยแบบจำลองดังกล่าว มีองค์ประกอบในการตรวจวินิจฉัยองค์การ ดังนี้ สิ่งแวดล้อมภายนอก พันธกิจและกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ ระบบการปฏิบัติการ บรรยากาศในการทำงาน ข้อกำหนดของงาน การจูงใจ ความต้องการและค่านิยมของบุคคล และผลการปฏิบัติงาน

เครื่องมือการตรวจวินิจฉัยองค์การ

นอกเหนือจากทฤษฎีการตรวจวินิจฉัยองค์การแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาเครื่องมือการตรวจวินิจฉัยองค์การ โดยมีนักวิชาการที่ได้สร้างเครื่องมือการตรวจวินิจฉัยองค์การ อาทิ Schmuck และ Miles, Francis และ Woodcock และ Carnall โดยมีรายละเอียดดังนี้

Schmuck และ Miles (1971: 8) นำเสนอองค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การ โดยนำเสนอในลักษณะลูกบาศก์การพัฒนาองค์การ ซึ่งลูกบาศก์การพัฒนาองค์การประกอบด้วยมิติ 3 มิติ ได้แก่ มิติการตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การ สิ่งสำคัญที่ต้องตรวจวินิจฉัย และเครื่องมือสอดแทรก โดยเมื่อพิจารณามิติการตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การ พบว่ามีองค์ประกอบดังนี้คือ เป้าหมายและแผน การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมและบรรยากาศ ภาวะผู้นำและอำนาจหน้าที่ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ ความขัดแย้งและความร่วมมือ และการกำหนดบทบาท

Francis และ Woodcock (1975: 24-32) พัฒนาเครื่องมือสำรวจปัญหาองค์การที่มีชื่อว่า Blockage Questionnaires หรือ BQ แบบสำรวจปัญหาองค์การ ซึ่งประกอบด้วยข้อความ 110 ข้อ และสามารถระบุปัญหาขององค์การได้ 11 กลุ่มปัญหา ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือก โครงสร้างองค์การ การควบคุม การฝึกอบรม การจูงใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มงาน ปรัชญาการบริหาร การวางแผนและพัฒนาการบริหาร เป้าหมาย และการให้รางวัล

Carnall (2003: 202-205) สร้างแบบสอบถามการตรวจวินิจฉัยองค์การ (Organizational Diagnosis Questionnaire) โดยมีองค์ประกอบดังนี้ คือ งาน โครงสร้าง ความสัมพันธ์ของบุคคล การจูงใจ การสนับสนุน ภาวะผู้นำ เจตคติต่อการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์การตามเครื่องมือการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ เป้าหมาย แผนงาน โครงสร้าง การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม บรรยากาศ และการจูงใจ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

อุทุมพร จามรมาน (2532 : 53-69) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยแยกเป็นขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ 9 ขั้นตอน และขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การกำหนดขอบเขต ในขั้นนี้ผู้สร้างต้องตอบคำถามให้ได้ว่าสร้างเครื่องไปทำไม ใครจะเป็นผู้ตอบ จะใช้เครื่องมือเมื่อใด ใครจะเป็นผู้ใช้เครื่องมือนี้ ใช้เวลานานเท่าใดในการใช้เครื่องมือ มีแรงงาน เวลา และงบประมาณมากน้อยเพียงใด และที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ผู้สร้างต้องการให้เป็นเครื่องมือระดับมาตรฐานหรือไม่

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัด ซึ่งการกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดจะต้องชัดเจน และควรเขียนเป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

ขั้นที่ 3 การระบุเนื้อหาที่จะวัด ผู้สร้างจะต้องมีความรู้ในสิ่งที่จะวัดเป็นอย่างดี ผู้สร้างสามารถจำแนกเนื้อหาที่จะวัดเป็นอย่างดี สามารถจำแนกเนื้อหาที่จะวัดออกเป็นหมวดหมู่ และเป็นประเด็นย่อยๆ ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์และถูกต้อง ในกรณีที่ต้องการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้สร้างจะต้องพิจารณาว่าผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญนั้นเป็นผู้รู้จริงในเนื้อหา สามารถพิจารณาว่า เนื้อหาจำแนกออกได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และครบถ้วน

ขั้นที่ 4 การจัดทำตารางโครงสร้าง ประกอบด้วยเนื้อหาที่จะวัด

ขั้นที่ 5 การให้น้ำหนักในตารางโครงสร้าง การให้น้ำหนักส่วนใหญ่ระบุด้วยค่าร้อยละ โดยให้ผลรวมทั้งหมดเป็น 100% การกำหนดน้ำหนักนี้ ผู้สร้างจะต้องกำหนดเอาไว้ว่าจะใช้เนื้อหาหมวด หน่วย เรื่องใด เป็นค่าเท่าใด และจุดมุ่งหมายเป็นค่าเท่าใด

ขั้นที่ 6 การกำหนดประเภทของเครื่องมือ คະแนนรายชื่อ และจำนวนข้อ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเภทของเครื่องมือ ประเภทของข้อว่าจะมีกี่ประเภท ผู้สร้างจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า การสร้างเครื่องมือนี้จะมีเวลาตอบนานเท่าใด จะให้ตอบโดยการทำเครื่องหมายหรือเติมคำ หรือเขียนข้อความ เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดจำนวนข้อที่ควรจะมี นอกจากนี้การให้คะแนนรายข้อก็เช่นกัน ผู้สร้างต้องกำหนดให้ได้ว่าจะให้คะแนนแต่ละข้อเท่ากันหรือต่างกัน และจะให้คะแนนแต่ละข้อเป็นเท่าใด

ขั้นที่ 7 การเขียนข้อความ ต้องเขียนให้สอดคล้องกันระหว่างเนื้อหา จุดมุ่งหมายที่วัด และประเภทของเครื่องมือ

ขั้นที่ 8 การจัดทำเครื่องมือ เมื่อเขียนข้อความได้ครบถ้วนแล้วจัดเรียงข้อความประเภท เขียนคำชี้แจง คำนำ หรือวิธีการตอบให้ชัดเจน จัดพิมพ์เป็นเครื่องมือให้สวยงาม น่าสนใจ และน่าตอบ

ขั้นที่ 9 การทดลองใช้ เมื่อจัดพิมพ์เรียบร้อยแล้ว ผู้สร้างตรวจสอบเครื่องมือในด้านภาษาเป็นรายข้อความ ทิ้งไว้ระยะหนึ่ง แล้วนำมาทดลองตอบเองเพื่อทดสอบว่าตนเองอ่านเข้าใจหรือไม่ ตนเองใช้เวลาานเท่าใด หลังจากนั้นจึงดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและจัดพิมพ์ตามจำนวนที่คาดการณ์ไว้

สำหรับการเลือกกลุ่มทดลองใช้ในขั้นนี้ไม่ควรใช้กลุ่มใหญ่ ควรเลือกผู้ตอบที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะใช้จริง จำนวนประมาณ 5-10 คน ให้แต่ละคนตอบคำถามและจับและจับเวลาการตอบทั้งหมดไว้ พร้อมทั้งสังเกตพฤติกรรมดังกล่าวไว้ เมื่อตอบเสร็จแล้วให้สัมภาษณ์ผู้ตอบว่า มีความเห็นในการตอบอย่างไร ข้อใดตอบได้หรือไม่ได้ ข้อใดสงสัย ข้อใดเข้าใจยาก และข้อใดควรแก้ไข พิจารณาข้อความที่ผู้ตอบระบุทุกข้อแล้วแก้ไขปรับปรุงใหม่ จัดพิมพ์ใหม่ให้เท่ากับจำนวนที่ใช้จริง ในการตัดข้อบางข้อทิ้งตลอดจนการเขียนใหม่ หรือแก้ไขปรับปรุงใหม่ ผู้สร้างจะต้องอ้างอิงตารางโครงสร้างเสมอ มิฉะนั้นเครื่องมือจะคาดเคลื่อนไปจากแผนที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขต การกำหนด การระบุเนื้อหาที่จะวัด การจัดทำตารางโครงสร้าง การให้น้ำหนักในตารางโครงสร้าง การกำหนดประเภทของข้อ การเขียนข้อความ การจัดทำเครื่องมือ และการทดลองใช้

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 ขั้นการทดลองใช้กับกลุ่มจริง โดยผู้สร้างพิจารณาจำนวนคนตอบและดำเนินการจัดพิมพ์เครื่องมือตามจำนวนที่ต้องการ แล้วเตรียมการทดสอบโดยกำหนดสถานที่ทดสอบ ผู้สร้างควรเป็นผู้หนึ่งในกระบวนการทดสอบ และบันทึกขั้นตอนการทดสอบตลอดจนปัญหาและการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงนำผลการตอบมาวิเคราะห์และให้คะแนนเป็นรายคนรายข้อ พร้อมทั้งสรุปปัญหาข้ออย่างละเอียด

ขั้นที่ 2 ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยาย โดยผู้สร้างเลือกเฉพาะข้อที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ ฉบับที่ตอบไม่ครบควรจัดแยกไว้ต่างหาก การวิเคราะห์ในขั้นนี้คือ การตรวจให้คะแนนแต่ละคน แต่ละข้อ แจกแจงความถี่ และคำนวณค่าต่างๆ เป็นรายข้อและเป็นกลุ่มคน ดังนี้ ค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ฐานนิยม พิสัย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน ความเบ้ ความโด่งแบน สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม

ขั้นที่ 3 ขั้นการวิเคราะห์รายข้อ เป็นการคำนวณค่าต่างๆ เป็นรายข้อ ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการตอบเป็นรายข้อคือ ข้อใดมีผู้ตอบมากน้อยอย่างไร ข้อใดมีความสัมพันธ์กับข้อใดสูงหรือต่ำ ข้อใดมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมสูงหรือต่ำ ลักษณะการแจกแจงข้อมูลของคนเป็นรายข้อเป็นอย่างไร ลักษณะการแจกแจงของแต่ละข้อเหมือนกันหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ และความโด่ง-แบน

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์คะแนนรวม การเสนอลักษณะการแจกแจงข้อมูลกลุ่ม จะทำให้ได้ข้อสรุปว่า คะแนนเป็นอย่างไร ปกติ หรือ เบ้ แบบวัดนี้มีผู้ตอบได้มากหรือน้อย

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ค่าความตรง ได้แก่ ความตรงตามเนื้อหา

ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง

ขั้นที่ 7 การปรับปรุงเครื่องมือหลังจากการวิเคราะห์ข้อความและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือแล้ว ผู้สร้างควรรนำผลการวิเคราะห์มาพิจารณารายข้อว่าจะตัดทิ้ง ปรับปรุงอย่างไร แล้วดำเนินการแก้ไข แต่ให้อยู่ตามตารางโครงสร้าง แล้วจึงไปทดลองใหม่ ทำเช่นนี้หลายๆ ครั้ง จนกระทั่งไม่มีข้อความใดที่จำเป็นต้องปรับปรุง จึงคำนวณค่าความเชื่อถือของเครื่องมือ แล้วทำการสรุปผล

ขั้นที่ 8 การหาค่าปกติวิสัย จะช่วยให้การใช้เครื่องมือ การแปลความหมายเป็นไปได้ง่ายและสะดวก ค่าปกติวิสัยนี้ส่วนใหญ่ได้จากกลุ่มจริงที่มีขนาดใหญ่และมีความเป็นตัวแทนของประชากร การคำนวณค่าปกติวิสัย ได้แก่ การคำนวณคะแนนมาตรฐาน และการกำหนดค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ของข้อมูลกลุ่มใหญ่

ขั้นที่ 9 การสรุป ผู้สร้างต้องเขียนคู่มือการใช้เครื่องมือซึ่งประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือ กรอบการสร้าง และตารางโครงสร้าง เนื้อหาสาระของเครื่องมือ การสรุปผลด้านคุณภาพของเครื่องมือ วิธีการใช้เครื่องมือ และการแปลผล

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ประกอบด้วย การทดลองใช้กับกลุ่มจริง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยาย การวิเคราะห์รายข้อ การวิเคราะห์คะแนนรวม การวิเคราะห์ค่าความตรง การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงการปรับปรุงเครื่องมือ การหาค่าปกติวิสัย และการสรุป

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ดี

Kerlinger (1986 : 404-420) กล่าวว่า เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแต่ละชนิด แต่ละประเภทจะมีคุณสมบัติที่ดีเฉพาะตัว และมีความเหมาะสมในการรวบรวมข้อมูลแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เครื่องมือรวบรวมข้อมูลโดยทั่วไปถ้าเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ดีจะมีคุณสมบัติที่สำคัญๆ ดังนี้

ความตรง

ความตรง เครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ดีจะต้องมีความตรงในการวัดสูง หมายความว่า วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์และพฤติกรรมที่ต้องการให้วัด วัดได้ครอบคลุมครบถ้วนตามเนื้อหาที่ต้องการวัด และวัดได้ถูกต้องตามความเป็นจริง ความตรงของเครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. ความตรงตามเนื้อหา
2. ความตรงตามโครงสร้าง
3. ความตรงเชิงสัมพันธ์กับเกณฑ์

การสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลแต่ละประเภท ไม่จำเป็นต้องสร้างให้มีความตรงครบทั้ง 3 ประเภท เครื่องมือชุดหนึ่งอาจมีความตรงประเภทหนึ่ง แต่ขาดความตรงอีกประเภทหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องมือประเภทนั้นว่าต้องการความตรงประเภทใด หรือใช้อะไรเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบความตรง ดังนั้น การพิจารณาความตรงของเครื่องรวบรวมข้อมูลจึงขึ้นอยู่กับข้อกำหนดขอบเขตและการให้ความหมายของเกณฑ์ที่นำมาใช้เปรียบเทียบเป็นสำคัญ

1. ความตรงตามเนื้อหา หมายถึง ข้อคำถามหรือข้อความแต่ละข้อ และรวมทุกข้อ เป็นเครื่องมือทั้งชุด ถามได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาตามที่ต้องการวัดหรือไม่ เนื้อหาที่ถามทั้งหมดเป็นตัวแทนของเนื้อหาทั้งหมดที่ต้องการให้ถามหรือไม่ ถ้าเครื่องมือรวบรวมข้อมูลฉบับใดถามได้ตรง ถามครบถ้วนครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการให้ถาม และเนื้อหาที่ถามเป็นตัวแทนของเนื้อหาทั้งหมดที่ต้องการให้ถาม เครื่องมือรวบรวมข้อมูลฉบับนั้นก็มีความตรงตามเนื้อหาแล้ว

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือรวบรวมข้อมูลทุกประเภทจะกระทำด้วยการวิเคราะห์เชิงเหตุผล อาศัยดุลยพินิจทางวิชาการของผู้เชี่ยวชาญทางเนื้อหาเป็นเกณฑ์ โดยการตรวจจะกระทำเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะแรก เป็นการตรวจสอบขณะสร้างเครื่องมือ เป็นการพิจารณาว่า

- (1) เนื้อหาของเครื่องมือที่จำแนก แยกย่อยออกเป็นหมวด หมู่ หรือหัวข้อใหญ่ หัวข้อย่อยถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ตามหลัก กฏ ทฤษฎี หรือไม่
- (2) การกำหนดน้ำหนักของหัวข้อใหญ่ หัวข้อย่อยและพฤติกรรมที่ต้องการวัดมีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- (3) ข้อคำถามหรือข้อความแต่ละข้อสอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ระยะที่สอง เป็นการตรวจสอบขณะพัฒนาเครื่องมือ เป็นการพิจารณาจากคำร้อยละของผู้เชี่ยวชาญหลายๆ ท่านที่มีความเห็นตรงกันในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

- (1) ความครอบคลุมของเนื้อหา
- (2) ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่แยกเป็นหัวข้อใหญ่ และหัวข้อย่อยๆ
- (3) ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา จุดมุ่งหมาย และน้ำหนัก

ถ้าเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่วัดความรู้หรือแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจะอาศัยตารางจำแนกสองทางตามเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัด ซึ่งโดยทั่วไปเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัดผลสัมฤทธิ์นั้นจะมีแน่นอน ปรากฏตามหลักสูตร คู่มือการสอน และวัตถุประสงค์ของรายวิชา การตรวจสอบความตรงของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์จึงไม่ยุ่งยากมากนัก แต่ถ้าเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ไม่ใช่วัดผลสัมฤทธิ์ เช่น วัดเจตคติค่านิยม วัดบุคลิกภาพ เนื้อหาที่วัดจะไม่แน่นอน ดังนั้นการตรวจสอบจึงต้องทำตารางโครงสร้างของสิ่งที่ต้องการวัด ให้นิยามความหมาย กำหนดขอบเขตและองค์ประกอบของเนื้อหาให้ชัดเจน โดยยึดทฤษฎีหรือกรอบความคิดใดความหนึ่งที่ยอมรับและเชื่อถือได้เป็นเกณฑ์ จากนั้นตรวจสอบข้อคำถามหรือข้อความแต่ละข้อว่าถามได้ตรง ครอบคลุมเนื้อหาตามโครงสร้างหรือตามทฤษฎีกรอบความคิดที่นำมาใช้หรือไม่ ถ้าถามได้ตรง ครอบคลุม ครบถ้วน และเป็นตัวแทนตามทฤษฎีหรือแนวความคิดที่นำมาเป็นกรอบความคิดของการวิจัยเรื่องนั้นแล้ว ก็ถือว่าเครื่องมือรวบรวมข้อมูลชุดนั้นมีความตรงตามเนื้อหาแล้ว

2. ความตรงตามโครงสร้าง เป็นคุณสมบัติของเครื่องมือรวบรวมข้อมูล วัดได้ตรงตามทฤษฎีหรือแนวความคิดของเรื่องนั้นๆ โดยการกำหนดโครงสร้างจะต้องมีกรอบความคิด แนวทฤษฎี และข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุน ต้องกำหนดให้ละเอียด ชัดเจน และสามารถวัดได้ ดังนั้นเมื่อสร้างเครื่องมือขึ้นโดยให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับกรอบแนวความคิดหรือทฤษฎีตามโครงสร้างที่กำหนด เครื่องมือนั้นมีความตรงตามโครงสร้าง

การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างทำได้หลายวิธี ทั้งในลักษณะการตรวจสอบเชิงเนื้อหาและการตรวจสอบเชิงสัมพันธ์กับเกณฑ์ การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างอาจทำได้ดังนี้

(1) การตรวจเชิงเหตุผล การตรวจสอบเนื้อหาของข้อคำถามว่าสอดคล้องหรือตรงตามกรอบความคิด หรือทฤษฎีที่ใช้กำหนดเป็นโครงสร้างในการวัดหรือไม่ การตรวจกระทำเหมือนกับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยจัดทำเป็นตารางโครงสร้างและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

(2) การตรวจสอบความสอดคล้องภายใน เป็นการตรวจสอบว่า ข้อคำถามทั้งหมดนั้นใช้วัดในทฤษฎีหรือโครงสร้างเดียวกันหรือไม่ การตรวจสอบทำโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดทั้งชุด หรือจะใช้วิธีหาสหสัมพันธ์

แบบ Biserial ระหว่างกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกับคะแนนต่ำก็ได้ ข้อคำถามใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่ามีความตรงตามโครงสร้าง

(3) การตรวจหาความสัมพันธ์กับเกณฑ์ที่มีโครงสร้างเหมือนกัน กระทำด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลหรือคะแนนจากแบบวัดที่ตนสร้างกับแบบวัดของผู้อื่นที่วัดในทฤษฎีหรือโครงสร้างเดียวกันที่ได้มีการสร้างและพิสูจน์ไว้ก่อนแล้วว่ามีตรงตามโครงสร้าง ถ้าแบบวัดของตนมีสหสัมพันธ์กับของผู้อื่นสูง ก็แสดงว่า แบบวัดที่ตนสร้างขึ้นมีความตรงตามโครงสร้างเหมือนกัน

(4) การตรวจด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นวิธีการทางสถิติสำหรับตรวจหาคุณสมบัติทางจิตวิทยา ด้วยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อเพื่อระบุลักษณะร่วมของข้อคำถามเหล่านั้นว่า ข้อคำถามทั้งหมดที่วัดนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง ตรงตามทฤษฎีหรือข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ ถ้าตรงก็แสดงว่ามีความตรงตามโครงสร้าง

(5) การตรวจด้วยการเทียบกับกลุ่มรู้ วิธีการนี้จะนำแบบวัดที่ตนสร้างขึ้นไปใช้กับกลุ่มที่ตนทราบคุณลักษณะทางจิตวิทยาตามที่ต้องการวัด โดยใช้กลุ่มสองกลุ่มที่มีลักษณะตรงข้ามกัน แล้วนำผลการทดสอบมาเปรียบเทียบกัน ถ้าพบว่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็แสดงว่าแบบวัดนั้นมีความตรงตามโครงสร้าง

3. ความตรงเชิงสัมพันธ์กับเกณฑ์ เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกับเกณฑ์ภายนอกบางอย่าง ซึ่งเป็นสภาพความเป็นจริงที่ได้จากการปฏิบัติ ความตรงเชิงสัมพันธ์กับเกณฑ์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) ความตรงตามสภาพการณ์ เป็นความสามารถของเครื่องมือที่วัดได้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่กำหนดในปัจจุบัน

(2) ความตรงเชิงพยากรณ์ เป็นความสามารถของเครื่องมือวัด ที่ผลการวัดได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในอนาคต

ความตรงตามสภาพการณ์และความตรงเชิงพยากรณ์แตกต่างกันที่ระยะเวลาในการวัดเกณฑ์ที่ใช้เป็นสำคัญ และจุดมุ่งหมาย กล่าวคือ ความตรงตามสภาพการณ์มีจุดมุ่งหมายที่ต้องการใช้ผลการวัดแทนเกณฑ์ภายนอกที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นสภาพความเป็นจริงของสิ่งที่ต้องการวัดในปัจจุบัน แต่ความตรงเชิงพยากรณ์มีจุดมุ่งหมายที่ต้องการใช้ผลการวัดไปพยากรณ์ความสามารถหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในอนาคต

ความเที่ยง

Kerlinger (1986 : 405) กล่าวว่า ความเที่ยงมีความหมาย 3 ประเด็น ดังนี้ (1) เครื่องมือนั้นใช้วัดแล้ววัดอีกได้ผลเหมือนเดิม (2) เครื่องมือนั้นวัดได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของสิ่งที่ต้องการวัด และ (3) ความคลาดเคลื่อนในการวัดของเครื่องมือ

สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือรวบรวมข้อมูล มี 3 วิธี ดังนี้

(1) การหาความเที่ยงเชิงความคงที่ หรือที่เรียกกันว่า วิธีการสอบซ้ำ โดยนำเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ต้องการหาไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเดียวกันและบุคคลเดียวกัน จำนวนประมาณ 40 คน 2 ครั้ง โดยครั้งแรกและครั้งที่สองให้มีระยะห่างกันไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ แล้วนำคะแนนทั้งสองครั้งมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันด้วยสูตร Pearson Product Moment ค่าที่ได้จะเป็นค่าความเที่ยงแบบความคงที่ของเครื่องมือ

(2) การหาความเที่ยงเชิงความคล้ายกัน เป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความคล้ายกันด้วยการใช้เครื่องมือที่เป็นคู่ขนานกัน แล้วนำคะแนนที่ได้ไปทำตารางเตรียมวิเคราะห์ หาค่าผลรวมนำไปแทนค่าในสูตร Pearson Product Moment Correlation เหมือนวิธีการทดสอบซ้ำ ค่าที่ได้จะเป็นค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

(3) การหาความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน ซึ่งมีวิธีการหาได้หลายแบบ เช่น วิธีแบ่งครึ่ง เป็นการหาความเที่ยงแบบความคงที่และความคล้ายกันผสมกัน ค่าความเที่ยงที่ได้จะเป็นค่าสัมประสิทธิ์ของความคล้ายกันและความคงที่

วิธีการใช้สูตร Kuder-Richardson เป็นหารหาค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในโดยเฉพาะ ซึ่งแสดงถึงความเสมอเหมือนกันของเครื่องมือ

วิธีการหาด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา เป็นการหาความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยใช้สูตร Cronbach

ความยากง่าย

ความยากง่าย เครื่องมือรวบรวมที่ดีต้องมีความยากง่ายพอเหมาะกับผู้ตอบ ทั้งความยากง่ายในด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ถ้ายากมากเกินไปหรือง่ายเกินไป เครื่องมือนั้นก็ไม่สามารถใช้วัดสิ่งที่ต้องการได้

อำนาจจำแนก

อำนาจจำแนก เครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ดีต้องมีอำนาจในการแบ่งแยกสิ่งที่วัดออกมาเป็นกลุ่ม เป็นประเภทได้อย่างชัดเจน

ความเป็นปรนัย

ความเป็นปรนัย เครื่องมือที่ดีต้องมีความเป็นปรนัยสูง กล่าวคือต้องมีความเป็นปรนัย 3 ประการ ดังนี้

(1) ความถูกต้องทางวิชาการ คือ ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นเห็นว่าถูกต้องตามหลักวิชาทั้งคำถามและคำตอบ

(2) การให้คะแนน ต้องมีเกณฑ์การให้คะแนนที่แน่นอน ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์และเวลาของผู้ตรวจ

(3) ภาษา ภาษาที่ใช้ต้องชัดเจน อ่านเข้าใจได้ตรงกันทุกครั้ง ทุกคน ไม่ว่าจะให้ใครอ่านหรืออ่านเวลาใดก็ตาม

ความหมายในการวัด

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ดี ข้อคำถามที่ใช้วัด เมื่อวัดแล้วจะต้องมีความหมายสอดคล้องกับความเป็นจริงให้มากที่สุดที่จะทำได้

ความสามารถนำไปใช้

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ดีนั้นต้องสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ต้องการใช้ได้ ดังนี้

(1) นำไปใช้ได้ง่าย สะดวกไม่ยุ่งยากซับซ้อน

(2) ใช้เวลาพอเหมาะ ถ้าใช้เวลานานจะทำให้เบื่อ ขาดการสนใจในการตอบ ถ้าใช้เวลาน้อยไป ก็จะตอบอย่างเร่งรีบ ไม่มีโอกาสพิจารณาให้รอบครอบ

(3) ให้คะแนนง่าย สะดวก รวดเร็ว และยุติธรรม

(4) คุ่มค่ากับเวลา แรงงาน และงบประมาณ

(5) แปลผลง่าย และนำผลไปใช้ได้สะดวก

กล่าวโดยสรุป คุณสมบัติของเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ดี ประกอบด้วย มีความตรงในการวัดสูง มีความเที่ยง มีความยากง่ายพอเหมาะกับผู้ตอบ มีอำนาจในการแบ่งแยก มีความเป็นปรนัยสูง มีความหมายสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด และนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ต้องการใช้ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ในประเทศและต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยในประเทศไทย

เวช มงคล (2537) ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยใช้แบบจำลอง Weisbord's Six-Box Model เป็นฐานเริ่มต้นในการพัฒนาเครื่องมือ ผลการวิจัยได้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยแบบเก็บรวบรวมข้อมูล 3 แบบ คือ แบบสอบถามครู แบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร และแบบตรวจสอบเอกสาร เครื่องมือดังกล่าวมีความเที่ยงของการตรวจวินิจฉัยปัญหา เท่ากับ 0.98 และมีความเที่ยงของค่าเฉลี่ยการตรวจวินิจฉัยปัญหา เท่ากับ 0.99

ฐิติตา ศรีมงคล (2540) ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ ศึกษากรณีงานการพิมพ์องค์การคำครุสภา เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีการพัฒนาอยู่ในระดับต่ำ ในเรื่องความสามารถในการวิเคราะห์งานของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีการพัฒนาอยู่ในระดับต่ำ และในเรื่องการเข้ามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ ส่วนใหญ่มีการพัฒนาอยู่ในระดับสูง และผลการวิจัยยังพบว่า ภูมิหลังของเจ้าหน้าที่ในด้านระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน ตำแหน่ง และการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถในการวิเคราะห์งาน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ บรรยากาศขององค์การมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถในการวิเคราะห์งาน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ ระบบการจัดการมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ

ประพันธ์ ท้าวพันแดง (2541) ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาองค์การของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ศึกษากระบวนการพัฒนาองค์การที่มีการนำมาประยุกต์ใช้คือ กระบวนการพัฒนาองค์การโดยใช้แม่แบบสร้างทีมของ คีธ เดวิส และจอห์น ดับบลิว นิวสตรอม ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนคือ การวินิจฉัยเบื้องต้น การรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การวางแผนปฏิบัติงาน การสร้างทีมงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และการประเมินผลและการติดตามผล ผลการพบว่า (1) การปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นปรากฏว่า ชั้นการวินิจฉัยเบื้องต้น ชั้นการวางแผนปฏิบัติงาน และชั้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอยู่ในระดับมาก ส่วนชั้นอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาองค์การ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสูงกว่า ครู-

อาจารย์ เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นปรากฏว่าชั้นการวินิจฉัยเบื้องต้น ชั้นการวางแผนปฏิบัติงาน ชั้นการ
สร้างทีมงาน และชั้นการประเมินผลและติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสูงกว่าครู-อาจารย์ ส่วนชั้นการรวบรวมข้อมูล และชั้นการตรวจสอบ
ข้อมูลไม่แตกต่างกัน (3) ปัญหาในการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาองค์การ คือ ชั้นการวินิจฉัย
เบื้องต้น มีปัญหาเกี่ยวกับการมอบหมายงาน ไม่คำนึงถึงความเหมาะสมและความถนัดของบุคลากร
ชั้นการรวบรวมข้อมูล มีปัญหาเกี่ยวกับไม่มีสถานที่เก็บข้อมูลเฉพาะ ชั้นการตรวจสอบข้อมูล มี
ปัญหาเกี่ยวกับไม่มีการตรวจสอบข้อมูลอย่างเป็นระบบ ชั้นการวางแผนปฏิบัติงาน มีปัญหาเกี่ยวกับ
มีการวางแผนปฏิบัติงานแต่ไม่ปฏิบัติตามแผน ชั้นการสร้างทีมงาน มีปัญหาเกี่ยวกับการให้ความรู้
เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในทีมงานน้อย ชั้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มมีปัญหา
เกี่ยวกับบุคลากรภายในบางส่วนไม่มีความสัมพันธ์กัน และชั้นการประเมินผลและติดตามผล มี
ปัญหาเกี่ยวกับขาดการประเมินผลและติดตามผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

พรทิพย์ รักบุรี (2541) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการ
พัฒนาองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัย พบว่า
(1) บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การด้านการตั้งใจที่จะร่วมพัฒนา และด้านการ
ร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการ
มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การด้านการตั้งใจที่จะร่วมพัฒนา ได้แก่ สถานภาพสมรส และอายุงาน
(3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การด้านการร่วมในการ
แก้ปัญหาของ องค์การ ได้แก่ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน (4) ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานที่มี
ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การด้านการตั้งใจที่จะร่วม พัฒนา ได้แก่ ความรู้ใน
งานที่ปฏิบัติ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (5) ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการมี
ส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การด้านการร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ ได้แก่ ความมีอิสระในการ
ทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

คำรบ ลียะวณิช (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับการมีส่วน
ร่วมในการพัฒนาองค์การของข้าราชการทหารสัญญาบัตร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ โดยพิจารณา
องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวทางการ
บริหารงาน รายได้และสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมใน
การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 87 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ผลการวิจัย
พบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในการ

พัฒนาองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณแบบปกติ เพื่อศึกษาตัวแปรหลักและตัวแปรรองที่มีอิทธิพลสูงจนสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวทางการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์แยกในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายการมีส่วนร่วมในการศึกษาองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวทางการบริหารงาน การบังคับบัญชา รายได้และสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายการมีส่วนร่วมในการวางแผน ได้แก่ แนวทางการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ การบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแนวทางการบริหารงาน และกลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายการมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รายได้และสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และแนวทางการบริหารงาน

ชูชีพ พุทธประเสริฐ (2543) ศึกษาการพัฒนาองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อที่จะตรวจสอบเครื่องมือในกระบวนการการพัฒนาองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบตรวจสอบรายการ (Check-List) และแบบสอบถามปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการการพัฒนาองค์การ การเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหาร บุคลากรและความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงมาจากการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์การของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้บุคลากรรับรู้ปัญหา และร่วมกันในการทำกิจกรรมในกระบวนการการพัฒนาองค์การ นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการพัฒนาองค์การของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ การขาดแคลนทรัพยากร การขาดขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน การขาดที่ปรึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาองค์การ และการขาดการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

จิระศักดิ์ สารรัตน์ (2544) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาบุคลากรและสำนักงานเลขานุการคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสังเกตการกระทำ และการสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างรอบคอบและเป็นระบบ ผลการวิจัย พบว่า (1) มีช่องว่างในการสื่อสารและความสัมพันธ์ของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการคณะ ระหว่างเลขานุการคณะที่เป็นอาจารย์ประจำ และเจ้าหน้าที่

ธุรกิจ (2) เจ้าหน้าที่ธุรกิจเป็นเพียงผู้รับคำสั่งและปฏิบัติตามเป็นส่วนใหญ่ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นน้อย ขาดความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ (3) เจ้าหน้าที่ธุรกิจมองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้า และรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน (4) เจ้าหน้าที่มีโอกาสในการพัฒนาตนเองน้อยมาก โดยเฉพาะเรื่องการอบรมสัมมนาเพื่อการพัฒนางานในหน้าที่ (5) เมื่อเกิดความเครียดขึ้นในสำนักงานเจ้าหน้าที่แต่ละคนจะใช้วิธีการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการกับเฉพาะบุคคลที่ไวใจได้เท่านั้น (6) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยร่วมคิด วางแผน ปฏิบัติ และสะท้อนผลการปฏิบัติ ซึ่งกันและกัน แบบเปิดใจ เป็นมิตร และมุ่งหวังที่จะพัฒนาตนเองให้แต่ละคนเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อพลังสามัคคีในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดีขึ้น ลดความหวาดระแวงและข่าวลือ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และ (7) เจ้าหน้าที่ธุรกิจและเลขานุการคณะที่เป็นอาจารย์ มีความสบายใจและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมุ่งมั่นตั้งใจที่จะให้การบริการที่ดียิ่งขึ้น

งานวิจัยในต่างประเทศ

Schmidlin (1985) ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงของรัฐบาลและกลยุทธ์การจัดการ (Changing Governments and Managements Strategies) ผลการวิจัยในด้านที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย พบว่า สิ่งที่จะทำให้มหาวิทยาลัยต้องมีการเปลี่ยนแปลง มี (1) การเปลี่ยนแปลงเนื่องมาจากการปรับตัวต่อสภาพเงื่อนไขภายนอก เช่น เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ จำนวนและระดับการศึกษาของนักเรียน ระดับของการแข่งขันสำหรับการเข้ามหาวิทยาลัย ระดับความต้องการการวิจัยและที่ปรึกษา (2) การเปลี่ยนแปลงเนื่องมาจากเทคโนโลยีใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ โปรแกรมที่มีความซับซ้อนของงบประมาณและการวางแผนการศึกษา แม้กระทั่งการเข้ามาของคอมพิวเตอร์ต่อกิจกรรมการวิจัย ธุรกิจ และการวางแผน และ (3) การเปลี่ยนแปลงเนื่องมาจากภาพลักษณ์ใหม่ คุณลักษณะขององค์การ การเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ขององค์การ ทฤษฎีใหม่ๆ ด้านการจัดการองค์การ พฤติกรรมองค์การ โครงสร้างและกระบวนการ การนำเทคนิคและกระบวนการจัดการใหม่ๆ เช่น การวิเคราะห์ห่วงจรคุณภาพ และกลยุทธ์การวางแผน และ (4) สภาพแวดล้อมที่สถาบันอุดมศึกษาเผชิญ คือ รัฐบาลและกระบวนการจัดการ ซึ่งรัฐบาลมีการตัดลดงบประมาณในการให้เงินช่วยเหลือมหาวิทยาลัย

Hurley (1990) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์การในมหาวิทยาลัย (Organizational Development in Universities) ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยในอนาคตจะต้องมีความแตกต่างในด้านโครงสร้าง การจัดองค์การ บริบท กระบวนการ และทัศนคติ ทั้งนี้มาจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นในสังคมและเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งมีปัจจัยที่มีอิทธิพล 10 ปัจจัย ดังนี้ (1) การศึกษาทางไกล (2) เทคโนโลยีข่าวสารที่กว้างมากในการเรียนการสอน (3)

การศึกษาต่อเนื่อง (4) อาคารสถานที่ขนาดใหญ่และมีความเชื่อมโยง (5) ผู้ใหญ่มีการศึกษามากขึ้น (6) การวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษามากขึ้น (7) ระบบการใช้ข่าวสารที่ดีขึ้น (8) อิเล็กทรอนิกส์เครือข่ายเชื่อมโยงที่จะเพิ่มขึ้น (9) อิทธิพลของคอมพิวเตอร์รุ่นใหม่ ๆ และ (10) การเชื่อมโยงโปรแกรมการศึกษากับมหาวิทยาลัยต่างๆ ดังนั้นการวางแผนการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยจึงขึ้นอยู่กับข้อความรู้ในด้านต่างๆ ดังนี้ (1) ความต้องการสร้างกลไกการวางแผนสำหรับการทำใหม่ สร้างใหม่ ในสถาบันที่มีความซับซ้อน หรือต้องการบำรุงรักษาสถาบัน (2) ความต้องการภาวะผู้นำภายในสถาบันที่จะกระตุ้นกลไกการดำเนินงานต่างๆ (3) การทบทวนกลไกต่างๆ ต้องใช้ความรู้และการวิจัย และ (4) ความมีจิตสำนึกและความปรารถนาในทิศทางเดียวกัน

Kimberly และ Nielsen (อ้างใน French และ Bell 1990: 259-261) ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์การขนาดใหญ่ กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาองค์การ ได้แก่ ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ดูแลงานที่จ้าง เป็นรายชั่วโมง ผู้ดูแลงาน ผู้ดูแลงานทั่วไป ผู้ช่วยผู้ควบคุมกำกับงาน ผู้ควบคุมกำกับงาน และผู้จัดการโรงงาน เป้าหมายของโครงการเพื่อที่จะปรับปรุง บรรยากาศขององค์การ ปรับปรุงพฤติกรรม การดูแลงานของผู้ดูแลงานผลิต ปรับปรุงดัชนีผลการปฏิบัติงานขององค์การ ได้แก่ ผลิตภาพ คุณภาพของผลผลิต และกำไร ขั้นตอนการพัฒนาองค์การมี 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวินิจฉัยระบบเบื้องต้น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การเผชิญหน้ากับข้อมูล การวางแผนการปฏิบัติการ การสร้างทีม และการสร้างทีมงานระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ได้แก่ ความไว้วางใจ การสนับสนุน การสื่อสารแบบเปิด และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และพบว่าพฤติกรรมของหัวหน้างานมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เช่น การรับฟัง ความสัมพันธ์กับคนอื่น การจัดการกับความขัดแย้ง และการแสดงความคิดเห็นต่อบุคคลอื่น

Thacker และ McInerney (1992) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านประวัติของสถาบัน พันธกิจ ปรัชญา วิสัยทัศน์ร่วม และมีเป้าหมายที่แน่นอน สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า สถาบันที่มีวัฒนธรรมขององค์การที่เข้มแข็งจะเพิ่มแรงจูงใจของบุคลากรสูงขึ้นด้วย โดยเฉพาะการมีวัฒนธรรมขององค์การที่มีบรรยากาศของการมีอุดมการณ์ความเชื่อที่เข้มแข็ง การมีส่วนร่วม การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการมีความเป็นมิตร สามารถส่งผลต่อการเพิ่มผลงานและความพึงพอใจต่องานของบุคลากรให้สูงขึ้น

Lok (2000) ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้แบบจำลองการสำรวจและการตรวจวินิจฉัยในการพัฒนาองค์การ (The Application of Diagnostic Model and Surveys in Organizational Development) ใช้แบบจำลองการวินิจฉัยองค์การของ Weisbord เป็นแนวคิดพื้นฐาน และใช้

แนวคิดประสิทธิผลองค์กร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ The Organizational Diagnosis Questionnaire (ODQ) ของ Preziosi และ The Organizational Effectiveness Questionnaire (OEQ) ของ Steele โดยศึกษาจากบริษัท A เปรียบเทียบกับ บริษัท B ผลการวิจัย ODQ พบว่า องค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์กร คือ วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำ ทักษะการเปลี่ยนแปลง รางวัล ความสัมพันธ์ และโครงสร้างหรือกลไกการดำเนินงาน มีผลต่อการพัฒนาองค์กรทั้ง 2 บริษัท โดยพบว่า ด้านภาวะผู้นำ ทั้งสองบริษัทมีความยอมรับผู้นำในระดับมาก ด้านความขัดแย้งกันระหว่างพนักงาน ทั้งสองบริษัทมีปัญหาความสัมพันธ์ความขัดแย้งกันระหว่างพนักงาน ด้านโครงสร้าง ระบบ และกระบวนการในการทำงานตามหน้าที่งาน ทั้งสองบริษัทที่เพียงพออยู่ในระดับมากโดยมีการวางแผน มีข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีที่ดี และด้านทักษะการเปลี่ยนแปลง พนักงานทั้งสองบริษัทไม่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สำหรับผลการวิจัย OEQ พบว่ามี 2 องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิผล คือ การเปลี่ยนแปลง และรางวัล โดยทั้ง 2 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันทางบวก

Trade Union (2001) ศึกษาการพัฒนาองค์กรสำหรับการพัฒนาองค์กรสหภาพการค้า โดยใช้โครงการศึกษาเป็นฐาน วัตถุประสงค์ของสหภาพการค้าคือ ต้องการให้องค์กรมีประสิทธิผลมากขึ้นเพื่อความแข็งแกร่งและความสามารถขององค์กรที่เพิ่มขึ้น จึงศึกษาวิจัยการพัฒนาองค์กรสำหรับสหภาพการค้าโดยใช้โครงการศึกษาการพัฒนาองค์กร วัตถุประสงค์เพื่อสร้างโครงการพัฒนาองค์กรในทุกกิจกรรมของสหภาพการค้า โดยใช้ทฤษฎีการพัฒนาองค์กรเป็นพื้นฐาน การวินิจฉัยองค์กร และการก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร สำหรับการวินิจฉัยองค์กรมี 2 กระบวนการ คือ การวินิจฉัยองค์กรทั้งระบบทั้งในระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยในระดับองค์กรวินิจฉัยเกี่ยวกับความเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ความคิดและทัศนคติของสมาชิกเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ กระบวนการสร้างนโยบายหลักขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กร ในระดับกลุ่มวินิจฉัยเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่เป็นทางการและกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ในระดับบุคคลวินิจฉัยเกี่ยวกับความชอบในผู้นำ กิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ความรู้ความสามารถ และบทบาทในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า งานของสหภาพการค้าที่ต้องพัฒนาองค์กร คือ (1) การพัฒนาค่านิยม ความคาดหวัง และวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ชัดเจน ให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจตรงกัน (2) พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีความพร้อมและความกระตือรือร้นในการทำงาน (3) พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง ให้ความเป็นประชาธิปไตยกับบุคลากรในการร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ (4) พัฒนาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของกลุ่ม ทั้งภายในกลุ่ม และความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และให้โอกาสได้แก้ไขความขัดแย้งด้วยสมาชิกในกลุ่มเอง ใช้วิธีการตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยระบบ

ประชาธิปไตย และ (5) พัฒนารูปแบบการแก้ปัญหาขององค์การโดยมีการวางแผนในการแก้ปัญหาให้เป็นระบบและเป็นวิทยาศาสตร์หาสาเหตุและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

DiPofi (2002) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวินิจฉัยองค์การ : วิธีวิจัยการบูรณาการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Organizational Diagnostics : Integrating Qualitative and Quantitative Methodology) ใช้แบบจำลองการวินิจฉัยองค์การของ Burke-Litwin การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยองค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ มีดังนี้ สภาพแวดล้อมภายนอก มีผลมากที่สุด พันธกิจและกลยุทธ์ มีผลมาก ภาวะผู้นำ มีผลปานกลาง วัฒนธรรม มีผลปานกลาง โครงสร้างองค์การ มีผลปานกลาง การจัดการ มีผลมาก ระบบ มีผลปานกลาง บรรยากาศของกลุ่มงาน มีผลมาก งานและทักษะของบุคคล มีผลมาก แรงจูงใจ มีผลปานกลาง ความต้องการของบุคคลและคุณค่า มีผลมาก และการปฏิบัติงาน มีผลปานกลาง สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์ความคิดเห็นด้าน การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำการจ่ายเงินและสวัสดิการ ความอดทน บุคลากร และการฝึกงาน ผลการวิจัยพบว่าองค์การต้องมีการปรับปรุงในเรื่องของการทำงานเป็นทีม และปัญหาที่สำคัญขององค์การคือการติดต่อสื่อสาร เกิดความสับสนในการทำความเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยได้ให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์การ 3 ประเด็น ได้แก่ (1) การตรวจวินิจฉัยองค์การต้องตรวจในองค์ประกอบที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ทราบองค์ประกอบที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (2) การทำรายงานต้องรายงานข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อหาเทคนิควิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์การ (3) ต้องพิจารณาปัญหาสำคัญที่ซ่อนอยู่ เช่น การติดต่อสื่อสาร ให้ความตระหนักและทำความเข้าใจเพื่อการเปลี่ยนแปลง

Oshagbemi (2002) ศึกษาการทำอะไรให้นักการศึกษามีความพึงพอใจในปฏิบัติงานด้านการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นงานพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากการศึกษาระดับอุดมศึกษากำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในประเทศอังกฤษ รวมถึงนักศึกษาจำนวนมากยินดีที่จะจ่ายเงินสำหรับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา งานวิจัยนี้สะท้อนถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับอุดมศึกษาและการทดสอบความพึงพอใจของนักการศึกษาในงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ งานสอน งานวิจัย และงานบริหารและการจัดการ ใช้วิธีการสำรวจโดยมีแบบสอบถาม แบ่งการวัดระดับความพึงพอใจเป็น 7 ระดับ ระดับ 1 ไม่มีความพึงพอใจมากที่สุด ระดับ 7 มีความพึงพอใจมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยร้อยละ 65 มีความพึงพอใจ ความพึงพอใจมากที่สุด และความพึงพอใจมากที่สุด โดยงานสอนมีความพึงพอใจร้อยละ 80 งานบริหารและการจัดการมีความพึงพอใจร้อยละ 40 นอกจากนี้งานวิจัยได้ใช้ตัวแปรอายุ เพศ และตำแหน่งงานมาทดสอบความสัมพันธ์การปฏิบัติงานด้านต่างๆ โดยใช้ สถิติ ANOVA ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีอายุมาก

มีความพึงพอใจในงานสอน งานวิจัย และงานบริหารและการจัดการมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งงานระดับสูงจะมีความพึงพอใจมากในการทำงานวิจัย สำหรับเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสอน งานวิจัย และงานบริหารและการจัดการ

Dedova (2004) ศึกษาการพัฒนาองค์กรในฐานะปัจจัยสำคัญหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การพัฒนาเอกชน (Non-Governmental Organization and Education(NGO)) เนื่องจากองค์การที่ไม่แสวงหากำไรเป็นที่สนใจของสังคมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์การที่ไม่แสวงหากำไรก็เหมือนองค์กรธุรกิจและองค์กรของรัฐที่ต้องการพัฒนาองค์การของให้มีประสิทธิผลมากขึ้น ปัจจัยที่นำมาใช้ในการศึกษาเพื่อพัฒนาองค์การ ได้แก่ แผนกลยุทธ์ ความหลากหลายของรายได้ บัญชีและการตรวจสอบ โครงการสนับสนุนผู้อุปถัมภ์ การประเมินโครงการ การจัดการ และรัฐบาล และสิ่งที่ยังคงการปฏิบัติที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์ บรรทัดฐาน ระเบียบปฏิบัติ สภาพแวดล้อมภายนอก การส่งมอบบริการ ทรัพยากรบุคคล การจัดการองค์การและการเงิน เทคโนโลยี และทรัพยากรทางการเงิน การวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อุปถัมภ์ สมาชิก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เป็นหุ้นส่วน ผู้บริจาค และเจ้าหน้าที่ขององค์การ ที่แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยวิธีการที่ใช้ในการวินิจฉัยองค์การได้แก่ การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม การอภิปรายกลุ่มย่อย การสังเกตโดยบุคคล และการศึกษาเอกสาร โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและมีความถูกต้อง ผลการวิจัยพบว่า ผู้อุปถัมภ์ สมาชิก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เป็นหุ้นส่วน ผู้บริจาค ต้องการให้องค์การมีการพัฒนาในด้านการจัดการคุณภาพและการส่งมอบบริการต่างๆ ขององค์การ มีการพัฒนาบุคลากร และการจัดการทรัพยากรทางการเงินให้มีประสิทธิผลมากขึ้น และในการพัฒนาองค์การนั้นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดคือผู้อำนวยการองค์การหรือผู้บริหารสูงสุดต้องแสดงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การให้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ผลการวิจัยยังพบว่าในการพัฒนาองค์การมีการต่อต้านจากเจ้าหน้าที่ขององค์การที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์การ บุคลากรในองค์การส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการพัฒนาองค์การแต่ต้องการให้องค์การมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ควรมีการประชุมบุคลากร และควรมีการฝึกอบรมด้วย

Brzdak และ Oldroyd (2005) ศึกษาการวินิจฉัยขององค์การเพื่อการปรับปรุงโรงเรียน ในการประเมินคุณภาพ การพัฒนา และวัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศโปแลนด์ วัตถุประสงค์ของการวิจัย (1) สร้างวิสัยทัศน์ โครงสร้าง และวัฒนธรรม ให้ประสบความสำเร็จ (2) การประเมินความสำเร็จและคุณภาพขององค์การ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและเจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง และนักเรียน จากโรงเรียน 7 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบจัดเรียงลำดับ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อโรงเรียน และแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการตรวจวินิจฉัยโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย 10 อันดับแรกที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ (1) ความชัดเจนในจุดประสงค์และเป้าหมาย (2) ระบบการประเมินผลการศึกษาที่ยุติธรรม (3) การจัดการที่สมบูรณ์ (4) การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (5) อุปกรณ์และเครื่องมือช่วยสอนที่ทันสมัย (6) บรรยากาศของโรงเรียนที่เป็นแบบเปิด (7) ทักษะและความรู้ที่มีประโยชน์ (8) การร่วมมือกันระหว่างครูกับนักเรียน (9) กิจกรรมเสริมหลักสูตร และ (10) การพัฒนาครูผู้สอน สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการตรวจวินิจฉัยโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน การประเมิน การจัดการ การจัดการศึกษาเพื่อสังคม ระบบข้อมูลข่าวสาร การร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น กิจกรรมเสริมหลักสูตร การเงิน และระเบียบวินัย

จากการตรวจวินิจฉัยองค์การนำไปสู่แผนการพัฒนากองค์การ ดังนี้ บรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ การสร้างความเป็นมิตร การตัดสินใจ และการสร้างภาพลักษณ์ การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดมาตรฐานหลักสูตร การจัดทำระบบการประเมินผล การจัดการค่าตอบแทน วิธีการจัดการเรียนการสอน และเครื่องมือและอุปกรณ์ การเงิน ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การบริหารจัดการ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการ การจัดโครงสร้างองค์การ การพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบพื้นฐานของระบบ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยองค์การ และแนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือ สามารถนำมาสรุปเป็นกรอบการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ (1) วัตถุประสงค์หลักของสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2550 ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (2) การบริหารสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แก่ การบริหารและการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ (3) สถาบันอุดมศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้แก่ การเปิดเสรีทางการศึกษา เทคโนโลยี

เศรษฐกิจ ภาวะการแข่งขัน จำนวนนักศึกษาคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพงานวิจัย

2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบพื้นฐานของระบบของ Lunenberg และ Ornstein (2004 : 34-39) ซึ่งได้กล่าวถึงรูปแบบพื้นฐานของระบบ เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ของระบบ การตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และสภาพแวดล้อมภายนอก

3. แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยองค์การ ตามแบบจำลองของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ (A Causal Model of Organizational Performance and Change) ของ Burke และ Litwin (Burke และ Litwin, 1992: 523-545) เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบของการตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ได้แก่ (1) กระบวนการ ประกอบด้วย พันธกิจและกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การโครงสร้างองค์การ การปฏิบัติทางการจัดการ ระบบปฏิบัติการ บรรยากาศในการทำงาน ข้อกำหนดของงาน การจูงใจ และความต้องการและค่านิยมของบุคคล (2) ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของผลผลิต และความพึงพอใจ (3) รายงานข้อมูลป้อนกลับ และ (4) สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยี

4. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและการประเมินคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและการประเมินคุณภาพเครื่องมือของ อุทุมพร จามรมาน (2532 : 53-69) เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือการตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ดังนี้

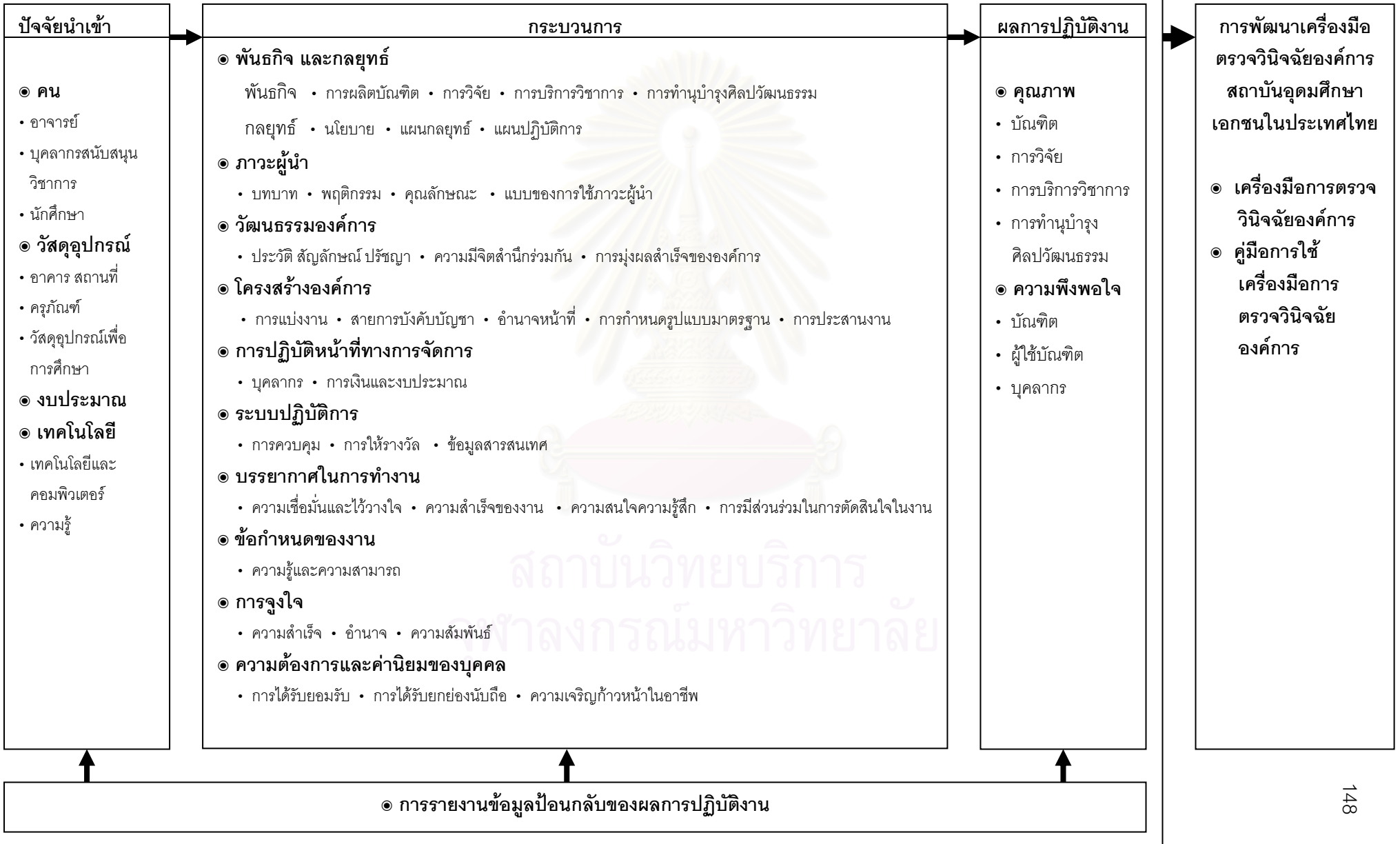
การสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วย (1) การกำหนดขอบเขต จุดมุ่งหมาย และเนื้อหาที่จะวัด เพื่อนำไปสู่การจัดทำตารางโครงสร้าง และการให้น้ำหนัก (2) การกำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์ และประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ (3) การจัดทำเครื่องมือ

การประเมินคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย (1) การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (2) การจัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือ (3) การปรับปรุงเครื่องมือ และคู่มือการใช้เครื่องมือ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นกรอบการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ ในการวิจัยการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ดังแผนภาพ ที่ 8

สภาพแวดล้อมภายนอก

- เศรษฐกิจ ● สังคม ● กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ● เทคโนโลยี



จากแผนภาพที่ 8 กรอบการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ เทคโนโลยี
2. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย คน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ เทคโนโลยี
3. กระบวนการ ประกอบด้วย
 - 3.1 พันธกิจ และกลยุทธ์ ประกอบด้วย
 - 3.1.1 พันธกิจ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
 - 3.1.2 กลยุทธ์ ได้แก่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ
 - 3.2 ภาวะผู้นำ ได้แก่ บทบาท พฤติกรรม คุณลักษณะ และแบบของการใช้ภาวะผู้นำ
 - 3.3 วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ประวัติ สัญลักษณ์ ปรัชญา ความมีจิตสำนึกร่วมกัน และการมุ่งผลสำเร็จขององค์การ
 - 3.4 โครงสร้างองค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน และการประสานงาน
 - 3.5 การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ ได้แก่ บุคลากร และการเงินและงบประมาณ
 - 3.6 ระบบปฏิบัติการ ได้แก่ การควบคุม การให้รางวัล และข้อมูลสารสนเทศ
 - 3.7 บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ความสำเร็จของงาน ความสนใจความรู้สึก และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน
 - 3.8 ข้อกำหนดของงาน ได้แก่ ความรู้และความสามารถ
 - 3.9 การจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ อำนาจ และความสัมพันธ์
 - 3.10 ความต้องการและค่านิยมของบุคคล ได้แก่ การได้รับยอมรับ การได้รับยกย่องนับถือ และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
4. ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - 4.1 คุณภาพ ได้แก่ บัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
 - 4.2 ความพึงพอใจ ได้แก่ บัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต และบุคลากร
5. การรายงานข้อมูลย้อนกลับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนา ในการออกแบบการวิจัยมีทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหาร

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แต่ละขั้นตอนการวิจัยการดำเนินการ มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ สถาบันอุดมศึกษา การพัฒนาองค์การ และการตรวจวินิจฉัยองค์การ

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ วัตถุประสงค์หลักของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน และการบริหารสถาบันอุดมศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบพื้นฐานของระบบ ได้แก่ (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ผลผลิต (4) ข้อมูลป้อนกลับ และ (5) สภาพแวดล้อมภายนอก

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ (1) กระบวนการ ประกอบด้วย พันธกิจและกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การโครงสร้างองค์การ การปฏิบัติทางการจัดการ ระบบปฏิบัติการ บรรยากาศในการทำงาน ข้อกำหนดของงาน การจูงใจ และความต้องการและค่านิยมของบุคคล (2) ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของผลผลิต และความพึงพอใจ (3)

รายงานข้อมูลป้อนกลับ และ (4) สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสรุปเนื้อหา และแบบวิเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น เพื่อศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ

การดำเนินการขั้นตอนนี้ เป็นการสร้างเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยดำเนินการ 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การกำหนดขอบเขต จุดมุ่งหมาย และเนื้อหาที่จะวัด เพื่อนำไปสู่การจัดทำตารางโครงสร้าง และการให้น้ำหนัก โดยดำเนินการดังนี้

1.1 การกำหนดขอบเขต จุดมุ่งหมาย และเนื้อหาที่จะวัด

1.1.1 การกำหนดขอบเขต

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย เพื่อการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันขององค์การ และหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลให้แก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัยต้องการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยให้มีความตรงตามเนื้อหาและความตรงตามโครงสร้างในระดับสูงและเหมาะสมกับบริบทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ตัวแปรที่ศึกษา พิจารณาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

(1) สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ เทคโนโลยี

(2) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย คน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ เทคโนโลยี

(3) กระบวนการ ประกอบด้วย

(3.1) พันธกิจ และกลยุทธ์ ประกอบด้วย

(3.1.1) พันธกิจ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(3.1.2) กลยุทธ์ ได้แก่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ

(3.2) ภาวะผู้นำ ได้แก่ บทบาท พฤติกรรม คุณลักษณะ และแบบของการใช้ภาวะผู้นำ

(3.3) วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ประวัติ สัญลักษณ์ ปรัชญา ความมีจิตสำนึกร่วมกัน และการมุ่งผลสำเร็จขององค์การ

(3.4) โครงสร้างองค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน และการประสานงาน

(3.5) การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ ได้แก่ บุคลากร และการเงินและงบประมาณ

(3.6) ระบบปฏิบัติการ ได้แก่ การควบคุม การให้รางวัล และข้อมูลสารสนเทศ

(3.7) บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ความสำเร็จของงาน ความสนใจความรู้สึก และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน

(3.8) ข้อกำหนดของงาน ได้แก่ ความรู้และความสามารถ

(3.9) การจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ อำนาจ และความสัมพันธ์

(3.10) ความต้องการและค่านิยมของบุคคล ได้แก่ การได้รับยอมรับ การได้รับยกย่องนับถือ และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

(4) ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

(4.1) คุณภาพ ได้แก่ บัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(4.2) ความพึงพอใจ ได้แก่ บัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต และบุคลากร

(5) การรายงานข้อมูลป้อนกลับ

โดยมีนิยามตัวแปร ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยี

พันธกิจ และกลยุทธ์

พันธกิจ หมายถึง ข้อความที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 8 ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ขององค์การ

กลยุทธ์ หมายถึง นโยบาย แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นข้อความที่กำหนดขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน การบริหาร และการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ประวัติ สัญลักษณ์ ปรัชญา ความเชื่อร่วมกัน ในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิก รวมถึงการมุ่งผลสำเร็จขององค์การ ของสถาบันอุดมศึกษา เอกชน

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้บทบาท พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคล หรือของตำแหน่ง เพื่อจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

โครงสร้างองค์การ หมายถึง ผังโครงสร้างองค์การ การจัดองค์การ การจัดการหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละระดับ อำนาจหน้าที่ และการสื่อสารใน องค์การ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การปฏิบัติทางการจัดการ หมายถึง การจัดการบุคลากร และการจัดการ การเงินและงบประมาณ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การจัดการบุคลากร หมายถึง การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลัง การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การจัดการการเงินและงบประมาณ หมายถึง การสรรหาแหล่งเงิน และงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ และการตรวจสอบการเงินและบัญชี ของสถาบันอุดมศึกษา เอกชน

ระบบปฏิบัติการ หมายถึง นโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในด้านระบบการควบคุม ระบบการให้รางวัล และระบบข้อมูลสารสนเทศ

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ทักษะคนดี และความรู้สึกรักของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ความสำเร็จของงาน ความสนใจในรู้สึก และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การจูงใจ หมายถึง วิธีการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคลากร ได้แก่ ความสำเร็จ อำนาจ และความสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานการ บรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ข้อกำหนดของงาน หมายถึง การกำหนด ความรู้ ความสามารถ และ ศักยภาพของบุคลากร ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ทำให้งานเกิดความสำเร็จตามที่ต้องการ

ความต้องการและค่านิยมของบุคคล หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานทางด้านจิตวิทยา ความปรารถนา และค่านิยมในตนเอง ได้แก่ การได้รับยอมรับ การได้รับยกย่องนับถือ และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลผลิตที่ได้แสดงถึงความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ คุณภาพของบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความพึงพอใจของบัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต และบุคลากร

การรายงานข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง รายงานผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

1.1.2 จุดมุ่งหมาย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดจุดมุ่งหมาย ดังนี้

(1) ผู้วิจัยต้องการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยให้มีความสามารถตรวจวินิจฉัยองค์การได้ครอบคลุมทั้งระบบ โดยเครื่องมือมีความตรงตามเนื้อหาและความตรงตามโครงสร้างตามองค์ประกอบที่สำคัญของกรอบแนวคิดในการวิจัย

(2) ผู้วิจัยต้องการให้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 เนื้อหาที่จะวัด

ผู้วิจัยระบุเนื้อหาที่จะวัดตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(1) สภาพแวดล้อมภายนอก มีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ เทคโนโลยี

(2) ปัจจัยนำเข้า มีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ คน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ เทคโนโลยี

(3) กระบวนการ มีองค์ประกอบหลัก ได้แก่

(3.1) พันธกิจ และกลยุทธ์ ประกอบด้วย

(3.1.1) พันธกิจ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(3.1.2) กลยุทธ์ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ

(3.2) ภาวะผู้นำ เมืองค์ประกอบย่อย ได้แก่ บทบาท พฤติกรรม คุณลักษณะ และแบบของการใช้ภาวะผู้นำ

(3.3) วัฒนธรรมองค์การ เมืองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ประวัติ สัญลักษณ์ ปรัชญา ความมีจิตสำนึกร่วมกัน และการมุ่งผลสำเร็จขององค์การ

(3.4) โครงสร้างองค์การ เมืองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การแบ่งงาน สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน และการประสานงาน

(3.5) การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ เมืองค์ประกอบย่อย ได้แก่ บุคลากร และการเงินและงบประมาณ

(3.6) ระบบปฏิบัติการ เมืองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การควบคุม การให้รางวัล และข้อมูลสารสนเทศ

(3.7) บรรยากาศในการทำงาน เมืองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ความสำเร็จของงาน ความสนใจความรู้สึก และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน

(3.8) ข้อกำหนดของงาน เมืองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความรู้และความสามารถ

(3.9) การจูงใจ เมืองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความสำเร็จ อำนาจ และความสัมพันธ์

(3.10) ความต้องการและค่านิยมของบุคคล เมืองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การได้รับยอมรับ การได้รับยกย่องนับถือ และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

(4) ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

(4.1) คุณภาพ เมืองค์ประกอบย่อย ได้แก่ บัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(4.2) ความพึงพอใจ เมืองค์ประกอบย่อย ได้แก่ บัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต และบุคลากร

(5) การรายงานข้อมูลป้อนกลับ เมืองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การรายงานข้อมูลป้อนกลับ

1.1.4 การจัดทำตารางโครงสร้าง และการให้น้ำหนัก

ผู้วิจัยจัดทำตารางโครงสร้างองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย การให้น้ำหนัก และการให้ระดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เพื่อนำไปสู่การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความตรงตามโครงสร้าง โดยผู้วิจัยคำนึงถึงหลักในการเขียนให้สอดคล้องระหว่างเนื้อหาขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ระดับความสำคัญ การให้ค่า

น้ำหนัก ตรวจสอบคุณภาพความตรงตามเนื้อหา และความตรงตามโครงสร้างของตารางโครงสร้าง องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ประเมินระดับความสำคัญ และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

โดยมีวิธีการศึกษา ผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวม ข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน โดยในการคัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

- (1) เป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ในศาสตร์ความรู้ที่ เกี่ยวกับการบริหารองค์การ และ/หรือ การพัฒนาองค์การ และ/หรือการบริหารการศึกษา
- (2) เป็นผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาเอก
- (3) เคยมีผลงานเอกสาร ตำรา หรืองานวิจัยทางการบริหารองค์การ และ/ หรือการพัฒนาองค์การ และ/หรือการบริหารการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินระดับความสำคัญ และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบหลักและ องค์ประกอบย่อย เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- การประเมินความสำคัญองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีดังนี้
- 5 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบการ ตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มากที่สุด
 - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบการ ตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มาก
 - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบการ ตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปานกลาง
 - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบการ ตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน น้อย
 - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบการ ตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน น้อยที่สุด

การให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีดังนี้

เป็นการประเมินน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบการตรวจวินิจฉัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และการรายงานข้อมูล
ป้อนกลับ รวม 21 องค์ประกอบหลัก ซึ่งแต่ละองค์ประกอบผู้ทรงคุณวุฒิ จะพิจารณาประเมินค่าให้
น้ำหนักความสำคัญทุกองค์ประกอบ โดยจะให้คะแนนรวมทั้งหมด 100 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่า
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปสาระสำคัญ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา
ระดับความสำคัญ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า มีระดับความสำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า มีระดับความสำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า มีระดับความสำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า มีระดับความสำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด

2. การกำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์ และประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
การตรวจวินิจฉัย มีการดำเนินงานดังนี้

2.1 การกำหนดตัวชี้วัด และเกณฑ์

ผู้วิจัยกำหนดตัวชี้วัดตามองค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยองค์การตามองค์ประกอบ
หลักและองค์ประกอบย่อย พร้อมกันนี้ได้กำหนดความเหมาะสมของวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การ
ให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ เพื่อนำไปสู่การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา
และความตรงตามโครงสร้าง โดยผู้วิจัยคำนึงถึงหลักในการเขียนให้สอดคล้องระหว่างเนื้อหาของ
องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับ
ความต้องการพัฒนาองค์การ ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

โดยมีวิธีการศึกษา ผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และ
การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 ท่าน โดยในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ
ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

(1) เป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ในศาสตร์ความรู้ที่
เกี่ยวกับการบริหารองค์การ และ/หรือ การพัฒนาองค์การ และ/หรือการบริหารการศึกษา และ/หรือ
การบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(2) เป็นผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมิน ระดับความเหมาะสม ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบวิธีการตรวจวินิจฉัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบวิธีการตรวจวินิจฉัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มาก

3 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบวิธีการตรวจวินิจฉัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบวิธีการตรวจวินิจฉัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน น้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบวิธีการตรวจวินิจฉัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปสาระสำคัญ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับความสำคัญ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า มีระดับความสำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า มีระดับความสำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า มีระดับความสำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า มีระดับความสำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด

2.2 การกำหนดประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัย

การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ ผู้วิจัยได้กำหนดมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ประเภท คือ แบบตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม (ดูรายละเอียดได้ในบทที่ 4)

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน เป็นแบบตรวจสอบหลักฐานที่ปรากฏ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักฐานตามตัวชี้วัดขององค์ประกอบ

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ตามตามองค์ประกอบ การตรวจวินิจฉัยองค์การ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน การวิจัยครั้งนี้มีแบบสัมภาษณ์ 1 ชุด คือ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามรายการในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัย องค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน การวิจัยครั้งนี้มีแบบสอบถาม 3 ชุด คือ แบบสอบถามบุคลากร แบบสอบถามบัณฑิต และแบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต

เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ มีความตรงตามเนื้อหาและความตรงตามโครงสร้าง ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการศึกษา ผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 ท่าน ที่เป็นผู้ประเมินตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ได้แก่ แบบสอบถามบุคลากร แบบสอบถามบัณฑิต และแบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปสาระสำคัญ

2.3 การจัดทำเครื่องมือ

ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือตามตัวชี้วัดขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของการตรวจวินิจฉัยองค์การ ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การดำเนินการขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อให้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยดำเนินการ 4 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

3.1 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

โดยมีวิธีการศึกษา ผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ประชากร

ประชากร คือ ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 59 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน มีรายละเอียดการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามประเภท ได้เป็น 3 ประเภท คือ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย และสถาบัน โดยเลือกสถาบันอุดมศึกษาประเภทมหาวิทยาลัย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 29 สถาบัน

ขั้นที่ 2 จากจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้จากขั้นที่ 1 นำมาเลือกตามภาษาหลักที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน คือ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยเลือกสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาหลักในการจัดการเรียนการสอน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 25 สถาบัน

ขั้นที่ 3 จากจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้จากขั้นที่ 2 นำมาเลือกตามสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสถาบันที่ได้รับอนุญาตให้เปิดดำเนินการในประเภทมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2527 ถึงปีการศึกษา 2546 เพราะปีการศึกษา 2527 เป็นปีการศึกษาแรกที่

ทบวงมหาวิทยาลัย (ในขณะนั้น) อนุญาตให้เปิดดำเนินการในประเภทมหาวิทยาลัย และปีการศึกษา 2546 เป็นปีการศึกษาที่นักศึกษาสำเร็จการศึกษาในปี 2550 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 19 สถาบัน

ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษาเอกชน คือ อธิการบดี จำนวน 19 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยคริสเตียน และมหาวิทยาลัยรังสิต

ได้รับการตอบกลับ จำนวน 15 สถาบัน (คิดเป็น ร้อยละ 78.95) ได้แก่ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร และมหาวิทยาลัยคริสเตียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(1) แบบประเมินความเหมาะสม ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

เหมาะสม หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ไม่เหมาะสม หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นไม่เหมาะสมที่จะเป็นวิธีการตรวจวินิจฉัยเกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญ

(2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ได้แก่ แบบสอบถามบุคลากร แบบสอบถามบัณฑิต และแบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปสาระสำคัญ

3.2 การจัดทำคู่มือการใช้การทดลองใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยของค์การ

ผู้วิจัยจัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยของค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยเป็นคู่มือในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำเครื่องมือตรวจวินิจฉัยของค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยไปตรวจวินิจฉัยของค์การ จากข้อมูลที่ปรากฏจะทำให้เข้าใจความหมายของค์ประกอบ ตัวอย่าง วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน การคำนวณค่าเฉลี่ย ระดับความถี่ มีการพัฒนาของค์การ และสรุปผลการตรวจวินิจฉัย ของแต่ละของค์ประกอบ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ และประเมินระดับความถี่มีการพัฒนาของค์การในแต่ละของค์ประกอบของสถาบันได้

เพื่อให้ได้คู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยของค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้มีการประเมินคุณภาพของคู่มือ โดยมีวิธีการศึกษา ผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษาเอกชน คือ อธิการบดี จำนวน 19 สถาบัน ดังนี้ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยคริสเตียน และมหาวิทยาลัยรังสิต

ได้รับการตอบกลับ จำนวน 15 สถาบัน (คิดเป็น ร้อยละ 78.95) ดังนี้ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร และมหาวิทยาลัยคริสเตียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยของค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง คู่มือ ฯ มีคุณภาพตามรายการนั้น มากที่สุด
- 4 หมายถึง คู่มือ ฯ มีคุณภาพตามรายการนั้น มาก
- 3 หมายถึง คู่มือ ฯ มีคุณภาพตามรายการนั้น ปานกลาง
- 2 หมายถึง คู่มือ ฯ มีคุณภาพตามรายการนั้น น้อย
- 1 หมายถึง คู่มือ ฯ มีคุณภาพตามรายการนั้น น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปสาระสำคัญ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับความคุณภาพ มีดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า มีระดับคุณภาพมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า มีระดับคุณภาพมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า มีระดับคุณภาพปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า มีระดับคุณภาพน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า มีระดับคุณภาพน้อยที่สุด

3.3 เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

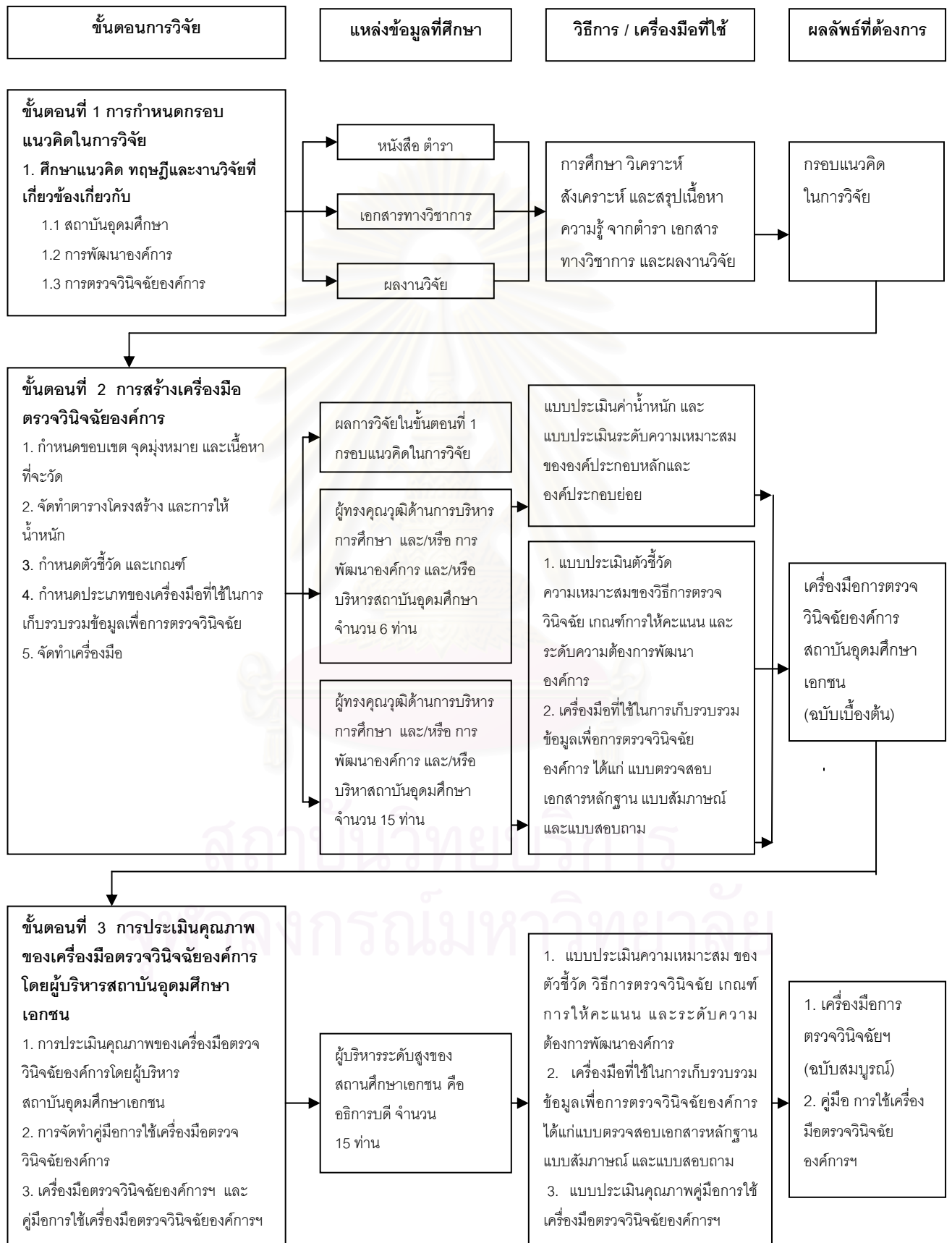
ผู้วิจัยปรับปรุงเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย เพื่อให้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยแสดงสรุปขั้นตอนการวิจัย แหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ และผลลัพธ์ที่ต้องการ ดังแผนภูมิ

ที่ 2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 2 สรุปขั้นตอนการวิจัย แหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ และผลลัพธ์ที่ต้องการ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยของค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ผู้วิจัยได้เสนอเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสร้างเครื่องมือ และ ส่วนที่ 2 การทดลองใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยของค์การในภาคสนาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 การสร้างเครื่องมือการตรวจวินิจฉัยของค์การ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอ

1.1 ผลการกำหนดตารางโครงสร้างของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยของค์การ โดยการประเมินน้ำหนัก และระดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาของค์การ

1.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยของค์การ

ส่วนที่ 2 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยของค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอ

2.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยของค์การจากการทดลองใช้ในภาคสนาม

2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยของค์การ

2.3 ผลการประเมินคู่มือการใช้เครื่องมือการตรวจวินิจฉัยของค์การ

2.4 เครื่องมือและคู่มือตรวจวินิจฉัยของค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การสร้างเครื่องมือตรวจวินิจฉัยของค์การ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอ

1.1 ผลการกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยของค์การ โดยการประเมินน้ำหนัก และระดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการประเมินน้ำหนัก และระดับความสำคัญของ องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย และผลการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ตามตารางที่ 2 - 73

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบหลัก	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าน้ำหนัก	องค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าน้ำหนัก
สภาพแวดล้อมภายนอก							
1. เศรษฐกิจ	4.8	มากที่สุด	2.5				
2. สังคม	4.8	มากที่สุด	2.5				
3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ	4.2	มาก	2				
4. เทคโนโลยี	4.7	มากที่สุด	2				
ปัจจัยนำเข้า							
1. คน	4.8	มากที่สุด	3	1.1 อาจารย์	4.8	มากที่สุด	1
				1.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	3.5	มาก	1
				1.3 นักศึกษา	4.7	มากที่สุด	1
2. วัสดุอุปกรณ์	3.7	มาก	1	2.1 อาคาร สถานที่	4.2	มาก	0.25
				2.2 ครุภัณฑ์	4	มาก	0.25
				2.3 วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน	4.3	มาก	0.50
3. งบประมาณ	4.5	มากที่สุด	2	3.1 งบประมาณ	4.7	มากที่สุด	2
4. เทคโนโลยี	4.4	มากที่สุด	2	4.1 เทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์	4.7	มากที่สุด	1
				4.2 ความรู้	4.5	มากที่สุด	1

องค์ประกอบหลัก	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าน้ำหนัก	องค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าน้ำหนัก
กระบวนการ 1. พันธกิจ และกลยุทธ์ 1.1 พันธกิจ	5	มากที่สุด	11	1.1.1 การผลิตบัณฑิต			
				1.1.1.1 หลักสูตร	4.8	มากที่สุด	2.25
				1.1.1.2 นักศึกษา	4.5	มากที่สุด	2.25
				1.1.1.3 อาจารย์	4.5	มากที่สุด	2
				1.1.2 การวิจัย	5	มากที่สุด	2.5
				1.1.3 การบริการวิชาการ	4.2	มาก	1
				1.1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4	มาก	1
1.2 กลยุทธ์	4.8	มากที่สุด	7	1.2.1 นโยบาย	4.5	มากที่สุด	3
				1.2.2 แผนกลยุทธ์	4.5	มากที่สุด	2
				1.2.3 แผนปฏิบัติการ	4.3	มาก	2
2. ภาวะผู้นำ	4.5	มากที่สุด	9	2.1 บทบาทผู้นำ	4.7	มากที่สุด	3
				2.2 พฤติกรรมผู้นำ	4.7	มากที่สุด	1.5
				2.3 คุณลักษณะผู้นำ	4.5	มากที่สุด	1.5
				2.4 แบบของการใช้ภาวะผู้นำ	4.7	มากที่สุด	3
3. วัฒนธรรมองค์การ	3.7	มาก	4	3.1 ประวัติ ความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา	3.5	มาก	1
				3.2 ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน	3.5	มาก	1.5
				3.3 การมุ่งผลสำเร็จขององค์การ	4.3	มาก	1.5

องค์ประกอบหลัก	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าน้ำหนัก	องค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าน้ำหนัก
4. โครงสร้างองค์การ	4.6	มากที่สุด	6	4.1 การแบ่งงาน	4.2	มาก	1
				4.2 สายการบังคับบัญชา	4.2	มาก	1
				4.3 อำนาจหน้าที่	4.5	มากที่สุด	2
				4.4 การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน	4	มาก	1
				4.5 การประสานงาน	4.2	มาก	1
5. การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ 5.1 การจัดการบุคลากร	4.8	มากที่สุด	5	5.1.1 การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน	4.3	มาก	1
				5.1.2 การวางแผนกำลัง	4.5	มากที่สุด	1
				5.1.3 การสรรหา และการคัดเลือก	4.5	มากที่สุด	1
				5.1.4 การพัฒนาบุคลากร	4.6	มากที่สุด	1.5
				5.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4	มาก	0.5
5.2 การจัดการการเงินและ งบประมาณ	4.5	มากที่สุด	4	5.2.1 แหล่งเงินและงบประมาณ	4.7	มากที่สุด	2
				5.2.2 การจัดสรรงบประมาณ	4.5	มากที่สุด	1
				5.2.3 การตรวจสอบการเงินและบัญชี	4.5	มากที่สุด	1
6. ระบบปฏิบัติการ							
6.1 ระบบการควบคุม	3.8	มาก	1	6.1.1 กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	3.8	มาก	1
6.2 ระบบการให้รางวัล	4.4	มาก	1	6.2.1 มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล	4	มาก	0.5
				6.2.2 ความยุติธรรม	4	มาก	0.5
6.3 ระบบข้อมูลสารสนเทศ	4.6	มากที่สุด	2	6.3.1 ระบบข้อมูลสารสนเทศ	4.8	มากที่สุด	2

องค์ประกอบหลัก	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าน้ำหนัก	องค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าน้ำหนัก
7. บรรยายภาคีในการทำงาน	4.8	มากที่สุด	6	7.1 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ	4.5	มากที่สุด	2
				7.2 ความสำเร็จของงาน	4	มาก	1
				7.3 ความสนใจในความรู้สึก	4.5	มากที่สุด	1
				7.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	4.8	มากที่สุด	2
8. ข้อกำหนดของงาน	4.2	มาก	1	8.1 ความรู้และความสามารถของบุคลากร	4.2	มาก	1
9. การจูงใจ	3.8	มาก	4	9.1 ความสำเร็จ	4.3	มาก	1.5
				9.2 อำนาจ	4.5	มากที่สุด	1.5
				9.3 ความสัมพันธ์	4.2	มาก	1
10. ความต้องการและค่านิยมของ บุคคล	3.8	มาก	3	10.1 การได้รับการยอมรับ	4.2	มาก	1
				10.2 การได้รับการยกย่องนับถือ	4.2	มาก	1
				10.3 การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	4.3	มาก	1
ผลการปฏิบัติงาน 1. คุณภาพ	5	มากที่สุด	10	1.1 บัณฑิต	5	มากที่สุด	3
				1.2 การวิจัย	5	มากที่สุด	3
				1.3 การบริการวิชาการ	4.7	มากที่สุด	2
				1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4	มาก	2
2. ความพึงพอใจ	5	มากที่สุด	7	2.1 บัณฑิต	5	มากที่สุด	2.5
				2.2 ผู้ใช้บัณฑิต	4.7	มากที่สุด	2
				2.3 บุคลากร	5	มากที่สุด	2.5
การรายงานข้อมูลป้อนกลับ 1. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ	4.2	มาก	2				
รวม			100			รวม	100

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีดังนี้

องค์ประกอบหลัก

สภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า

เศรษฐกิจ และสังคม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.8 (ค่าน้ำหนัก=2.5)

เทคโนโลยี มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.7 (ค่าน้ำหนัก=2)

กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 (ค่าน้ำหนัก=2)

ปัจจัยนำเข้า พบว่า

คน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.8 (ค่าน้ำหนัก=3)
งบประมาณ มีมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=2)

เทคโนโลยี มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.4 (ค่าน้ำหนัก=2)

วัสดุอุปกรณ์ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.7 (ค่าน้ำหนัก=1)

กระบวนการ พบว่า

พันธกิจ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5 (ค่าน้ำหนัก=11)

กลยุทธ์ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.8 (ค่าน้ำหนัก=7)

การจัดการบุคลากร มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.8 (ค่าน้ำหนัก=5)

บรรยากาศในการทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.8 (ค่าน้ำหนัก=6)

โครงสร้างองค์การ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.6 (ค่าน้ำหนัก=6)

ระบบข้อมูลสารสนเทศ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.6 (ค่าน้ำหนัก=2)

ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=9)

การจัดการการเงินและงบประมาณ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=4)

ระบบการให้รางวัล มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.4 (ค่าน้ำหนัก=1)

ข้อกำหนดของงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.2 ค่าน้ำหนัก (ค่าน้ำหนัก=1)

ระบบการควบคุม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.8 (ค่าน้ำหนัก=1)

การจูงใจ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.8 (ค่าน้ำหนัก=4)

ความต้องการและค่านิยมของบุคคล มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.8 (ค่าน้ำหนัก=3)

วัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.7 (ค่าน้ำหนัก=4)

ผลการปฏิบัติงาน พบว่า

คุณภาพ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5 โดย (ค่าน้ำหนัก=10)

ความพึงพอใจ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5 โดย (ค่าน้ำหนัก=7)

การรายงานข้อมูลป้อนกลับ พบว่า

การรายงานข้อมูลป้อนกลับ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.2 (ค่าน้ำหนัก=2)

องค์ประกอบย่อย

คน พบว่า

อาจารย์ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.8 (ค่าน้ำหนัก=1)

นักศึกษา มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.7 (ค่าน้ำหนัก=1)

บุคลากรสนับสนุนวิชาการ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.5 (ค่าน้ำหนัก=1)

วัสดุอุปกรณ์ พบว่า

วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.3 (ค่าน้ำหนัก=0.5)

อาคาร สถานที่ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.2 (ค่าน้ำหนัก=0.25)

ครุภัณฑ์ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4 (ค่าน้ำหนัก=0.25)

งบประมาณ พบว่า

งบประมาณ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.7 (ค่าน้ำหนัก=2)

เทคโนโลยี พบว่า

เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.7 (ค่าน้ำหนัก=1)

ความรู้ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=1)

พันธกิจ พบว่า

การวิจัย มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5 (ค่าน้ำหนัก=2.5)

หลักสูตร (การผลิตบัณฑิต) มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.8 (ค่าน้ำหนัก=2.25)

นักศึกษา (การผลิตบัณฑิต) มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=2.25)

นักศึกษา อาจารย์ (การผลิตบัณฑิต) มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=2)

การบริหารวิชาการ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.2 (ค่าน้ำหนัก=1)

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4 (ค่าน้ำหนัก=1)

กลยุทธ์ พบว่า

นโยบาย มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=3)

แผนกลยุทธ์ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=2)

แผนปฏิบัติการ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.3 (ค่าน้ำหนัก=2)

ภาวะผู้นำ พบว่า

บทบาทภาวะผู้นำ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.7 (ค่าน้ำหนัก=3)

พฤติกรรมภาวะผู้นำ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.7 (ค่าน้ำหนัก=1.5)

แบบของการใช้ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.7 (ค่าน้ำหนัก=3)

คุณลักษณะผู้นำ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=1.5)

วัฒนธรรมองค์การ พบว่า

การมุ่งผลสำเร็จขององค์การ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.3 (ค่าน้ำหนัก=1.5)

ประวัติ ความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.5 (ค่าน้ำหนัก=1)

ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.5 (ค่าน้ำหนัก=1.5)

โครงสร้างองค์การ พบว่า

อำนาจหน้าที่ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=2)

การแบ่งงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.2 (ค่าน้ำหนัก=1)

สายการบังคับบัญชา มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.2 (ค่าน้ำหนัก=1)

การประสานงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.2 (ค่าน้ำหนัก=1)

การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4 (ค่าน้ำหนัก=1)

การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ พบว่า

การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.6 (ค่าน้ำหนัก=1.5)

การวางแผนกำลัง มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=1)

การสรรหาและการคัดเลือก มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=1)

การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.3 (ค่าน้ำหนัก=1)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4 (ค่าน้ำหนัก=1)

แหล่งเงินและงบประมาณ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.7 (ค่าน้ำหนัก=2)

การจัดสรรงบประมาณ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=1)

การตรวจสอบการเงินและบัญชี มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=1)

ระบบการควบคุม พบว่า

กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.8 (ค่าน้ำหนัก=1)

ระบบการให้รางวัล พบว่า

มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4 (ค่าน้ำหนัก=0.5)

ความยุติธรรม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4 (ค่าน้ำหนัก=0.5)

ระบบข้อมูลสารสนเทศ พบว่า

ระบบข้อมูลสารสนเทศ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.8 (ค่าน้ำหนัก=2)

บรรยากาศในการทำงาน พบว่า

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.8 (ค่าน้ำหนัก=2)

ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=2)

ความสนใจในความรู้สึก มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=1)

ความสำเร็จของงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4 (ค่าน้ำหนัก=1)

ข้อกำหนดของงาน พบว่า

ความรู้และความสามารถของบุคลากร มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.2 (ค่าน้ำหนัก=1)

การจูงใจ พบว่า

อำนาจ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.5 (ค่าน้ำหนัก=1.5)

ความสำเร็จ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.3 (ค่าน้ำหนัก=1.5)

ความสัมพันธ์ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.2 (ค่าน้ำหนัก=1)

ความต้องการและค่านิยมของบุคคล พบว่า

การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.3 (ค่าน้ำหนัก=1)

การได้รับการยอมรับ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.2 (ค่าน้ำหนัก=1)

การได้รับการยกย่องนับถือ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.2 (ค่าน้ำหนัก=1)

คุณภาพ พบว่า

คุณภาพของบัณฑิต มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5 (ค่าน้ำหนัก=3)

คุณภาพของการวิจัย มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5 (ค่าน้ำหนัก=3)

คุณภาพของการบริการวิชาการ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.7 (ค่าน้ำหนัก=2)

คุณภาพของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4 (ค่าน้ำหนัก=2)

ความพึงพอใจ พบว่า

ความพึงพอใจของบัณฑิต มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5 (ค่าน้ำหนัก=2.5)

ความพึงพอใจของบุคลากร มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5 (ค่าน้ำหนัก=2.5)

ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.7 (ค่าน้ำหนัก=2)

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=6)	ร้อยละ
สภาพแวดล้อมภายนอก		
1. การวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคขององค์ประกอบย่อยด้าน เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและการเมือง เทคโนโลยี มีความสำคัญมาก เพราะสภาพแวดล้อมภายนอกมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี	3	50.00
2. ตัวบ่งชี้ของการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคขององค์ประกอบย่อยด้าน เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและการเมือง เทคโนโลยี ควรเป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม เช่น การจัดลำดับมหาวิทยาลัย สามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้ ควรหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น ความคาดหวังของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษาในการนำประเทศก้าวสู่การแข่งขัน เป็นตัวบ่งชี้ที่ไม่สามารถวัดได้	4	66.67
3. องค์ประกอบย่อยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ควรมีตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานของ อุดมศึกษา	4	66.67
กระบวนการ		
พันธกิจและกลยุทธ์		
1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบนี้ควรเป็นเครื่องมือที่เก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีอยู่แล้ว เก็บรวบรวมสิ่งที่ปรากฏในเอกสารต่างๆ	2	33.33
2. พันธกิจ ด้านการผลิตบัณฑิต (นักศึกษา) ควรเก็บรวบรวมข้อมูลระบบการสอบเข้าของสถาบันด้วย โดยเฉพาะด้านวิชาการ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย คอมพิวเตอร์ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ด้วย เพื่อจะเป็นข้อมูลในการพัฒนานักศึกษาด้านภาษา คอมพิวเตอร์ และตัวเลข	1	16.67

การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=6)	ร้อยละ
ภาวะผู้นำ		
1. การเก็บรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ควรมีการวิเคราะห์ให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำรูปแบบใด เช่น ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้บริหารที่ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้นำที่มุ่งงาน เป็นต้น	1	16.67
วัฒนธรรมองค์กร		
1. องค์ประกอบย่อยด้านประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา ไม่ค่อยมีความสำคัญ	4	66.67
2. องค์ประกอบย่อยด้านการมุ่งผลสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ของบุคลากร และการทำงานเป็นทีมที่มีความสำคัญมาก	3	50.00
โครงสร้างองค์กร		
1. โครงสร้างองค์กรควรมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่มีความหลากหลายในความรู้ของศาสตร์สาขาต่างๆ ดังนั้นการจัดโครงสร้างองค์กรควรมีรูปแบบการทำงานแบบความร่วมมือของผู้มีความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ	3	50.00
2. องค์ประกอบย่อยคำบรรยายงานควรมีตัวชี้วัดเรื่องการกำหนดภาระงาน (Work Load)	1	16.67
การจัดการบุคลากร		
1. องค์ประกอบย่อยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีตัวชี้วัดเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ไม่จำเป็นต้องมีแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ได้	2	33.33
การจัดการการเงินและงบประมาณ		
1. องค์ประกอบย่อยการจัดสรรงบประมาณ ควรมีตัวชี้วัดเรื่องระบบที่ใช้ในการจัดสรรงบประมาณ	1	16.67
2. องค์ประกอบย่อยการตรวจสอบการเงินและบัญชี ควรมีตัวชี้วัดเรื่องระบบที่ใช้ในการตรวจสอบการเงินและบัญชี	1	16.67
ระบบการให้รางวัล		
1. องค์ประกอบย่อยระบบการให้รางวัล ควรมีตัวชี้วัดเรื่องมาตรฐานของเงินเดือน	1	16.67
ระบบข้อมูลสารสนเทศ		
1. องค์ประกอบย่อยระบบข้อมูลสารสนเทศ ควรมีตัวชี้วัดเรื่องผู้เชี่ยวชาญด้านระบบสารสนเทศ และควรมีตัวชี้วัดเรื่องระบบความเร็วของอินเทอร์เน็ต	2	33.33
บรรยากาศในการทำงาน		
1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบบรรยากาศขององค์กร ควรเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามบุคลากรในองค์กร	1	16.67
ข้อกำหนดของงาน		
1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบงานและทักษะของบุคคล อาจเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามบุคลากรในองค์กร	1	16.67
การจูงใจ		
1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบการจูงใจ ควรเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามบุคลากรในองค์กร	1	16.67

การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=6)	ร้อยละ
ความต้องการและค่านิยมของบุคคล		
1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบความต้องการของบุคคล ควรเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามบุคลากรในองค์กร	1	16.67
ผลการปฏิบัติงาน		
คุณภาพ		
1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบคุณภาพควรเก็บข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วย	4	66.67
ความพึงพอใจ		
1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบความพึงพอใจ ควรเก็บข้อมูลจากควรเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามบัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต และบุคลากรในองค์กร	4	66.67
ข้อเสนอแนะอื่นๆ		
1. เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีองค์ประกอบหลักที่มีความชัดเจน การให้ค่าน้ำหนักสามารถทำได้อย่างชัดเจน สำหรับองค์ประกอบย่อยมีความละเอียดมาก และแต่ละองค์ประกอบหลักมีองค์ประกอบย่อยไม่เท่ากัน ทำให้การคำนวณค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยทำได้ยาก ซึ่งผู้วิจัยอาจกำหนดค่าน้ำหนักเฉพาะองค์ประกอบหลักเพียงอย่างเดียวก็ได้	4	66.67

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ดังนี้

ตัวบ่งชี้ของการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคขององค์ประกอบย่อยด้าน เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและการเมือง เทคโนโลยี ควรเป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม เช่น การจัดลำดับมหาวิทยาลัย สามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้ ควรหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น ความคาดหวังของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษาในการนำประเทศก้าวสู่การแข่งขัน เป็นตัวบ่งชี้ที่ไม่สามารถวัดได้ (ร้อยละ 66.67) องค์ประกอบย่อยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ควรมีตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคของกฎหมายที่เกี่ยวกับมาตรฐานของอุดมศึกษา องค์ประกอบย่อยด้านประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา ไม่ค่อยมีความสำคัญ (ร้อยละ 66.67) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบคุณภาพควรเก็บข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วย (ร้อยละ 66.67) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบความพึงพอใจ ควรเก็บข้อมูลจากควรเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามบัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต และบุคลากรในองค์กร (ร้อยละ 66.67) และเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีองค์ประกอบหลักที่มีความชัดเจน การให้ค่าน้ำหนักสามารถทำได้อย่างชัดเจน สำหรับองค์ประกอบย่อยมีความละเอียดมาก และแต่ละองค์ประกอบหลักมีองค์ประกอบย่อยไม่เท่ากัน ทำให้การคำนวณค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยทำได้ยาก ซึ่งผู้วิจัยอาจกำหนดค่าน้ำหนักเฉพาะองค์ประกอบหลักเพียงอย่างเดียวก็ได้ (ร้อยละ 66.67)

รองลงมาคือ การวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคขององค์ประกอบย่อยด้าน เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและการเมือง เทคโนโลยี มีความสำคัญมาก เพราะสภาพแวดล้อมภายนอกมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี (ร้อยละ 50.00) องค์ประกอบย่อยด้านการมุ่งผลสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร และการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมาก (ร้อยละ 50.00) และ โครงสร้างองค์การควรมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งนี้เนื่องจาก สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การที่มีความหลากหลายในความรู้ของศาสตร์สาขาต่างๆ ดังนั้นการจัดโครงสร้างองค์การควรมีรูปแบบการทำงานแบบความร่วมมือของผู้มีความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ (ร้อยละ 50.00)

1.2 ผลการประเมินตัวชี้วัด ความเหมาะสมของวิธีการตรวจสอบ เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความเหมาะสม ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบในแต่ละด้าน และการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ตามตารางที่ 4 – 73

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความเหมาะสม ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากรายได้ผู้ประกอบการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด
2. สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดในด้านสถานที่ดำเนินการ หลักสูตร และจำนวนนักศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
3. สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากการเพิ่มขึ้นของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดตั้งขึ้นใหม่	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด
4. สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากการประชาสัมพันธ์และการตลาดของสถาบันอุดมศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.87 (S.D.=0.35)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านสังคม

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากค่านิยมของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
2. สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากปริมาณนักเรียนที่ต้องการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
3. สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากการจัดลำดับมหาวิทยาลัย	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่าตัวชี้วัดที่ 3 คือ สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากการจัดลำดับมหาวิทยาลัย ขององค์ประกอบด้านสังคม เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.87 (S.D.=0.35)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากการเปิดเสรีทางการศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด
2. สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด
3. สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากนโยบายของรัฐในการสนับสนุนเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด
4. สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากระเบียบข้อบังคับ เช่น มาตรฐานการอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.87 (S.D.=0.35)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านเทคโนโลยี

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากรูปแบบใหม่ในการศึกษาที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น ไม่จำกัดวันเวลา สถานที่	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด
2. สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านเทคโนโลยี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.87 (S.D.=0.35)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคน (อาจารย์)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. จำนวนอาจารย์ทั้งหมดของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.13	0.74	มาก
2. จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.13	0.74	มาก

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
3. จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.13	0.74	มาก
4. จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดในแต่ละสาขาวิชา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.13	0.74	มาก
5. จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดในแต่ละสาขาวิชา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.13	0.74	มาก
6. จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.13	0.74	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคน (อาจารย์) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 (S.D.=0.74)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการทั้งหมดของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	3.93	0.80	มาก

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
2. จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดของ สถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	3.93	0.80	มาก
3. จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดของ สถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	3.93	0.80	มาก
4. จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมดของ สถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	3.93	0.80	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ของ
องค์ประกอบด้านคน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.93 (S.D.=0.80)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจ
วินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคน (นักศึกษา)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. จำนวนนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
2. จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปี การศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
3. จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.49	มาก
4. จำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.49	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าตัวชี้วัดที่ 1 คือ จำนวนนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน และตัวชี้วัดที่ 2 คือ จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา ขององค์ประกอบด้านคน (นักศึกษา) เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากันคือ เท่ากับ 4.60 (S.D.=0.51) ทั้ง 2 ตัวบ่งชี้

รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 3 คือ จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี และตัวชี้วัดที่ 4 จำนวนนักศึกษา ในแต่ละสาขาวิชา ขององค์ประกอบด้านคน (นักศึกษา) เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์ การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 4.33 (S.D.=0.49) ทั้ง 2 ตัวบ่งชี้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจ วินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านอาคาร สถานที่

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. ขนาดพื้นที่ของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.07	0.70	มาก
2. จำนวนอาคารเรียน และอาคารประกอบ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.07	0.70	มาก

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
3. จำนวนห้องเรียน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.07	0.70	มาก
4. จำนวนห้องปฏิบัติการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.07	0.70	มาก
5. จำนวนห้องคอมพิวเตอร์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.07	0.70	มาก
6. ขนาดพื้นที่ของห้องสมุด	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.07	0.70	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านอาคาร สถานที่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 (S.D.=0.70)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านครุภัณฑ์

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ ครุภัณฑ์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.13	0.74	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านครุภัณฑ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 (S.D.=0.74)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ วัสดุ อุปกรณ์เพื่อการเรียน การสอน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.13	0.74	มาก
2. จำนวนงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ หนังสือและตำรา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.13	0.74	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 (S.D.=0.74)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านงบประมาณ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. แหล่งเงินสนับสนุนหลัก	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
2. จำนวนงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน จากรัฐบาล	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด
3. ความมั่นคงทางการเงินของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด
4. การกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัว (นักศึกษา 1 คน)	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด
5. ค่าหน่วยกิต และค่าธรรมเนียมการศึกษา ของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่าตัวชี้วัดที่ 1 คือ แหล่งเงินสนับสนุนหลัก ตัวชี้วัดที่ 3 คือ ความมั่นคงทางการเงินของสถาบัน ตัวชี้วัดที่ 4 คือ การกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัว (นักศึกษา 1 คน) ตัวชี้วัดที่ 5 คือ ค่าหน่วยกิต และค่าธรรมเนียมการศึกษาของสถาบัน ขององค์ประกอบด้านงบประมาณ เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากัน คือ เท่ากับ 4.87 (S.D.=0.35) ทั้ง 3 ตัวชี้วัด

รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 2 คือ จำนวนงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ขององค์ประกอบด้านงบประมาณ เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากัน คือ เท่ากับ 4.53 (S.D.=0.52)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับเทคโนโลยี	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.07	0.70	มาก
2. จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.07	0.70	มาก
3. จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.07	0.70	มาก
4. ความเร็วของระบบอินเตอร์เน็ต	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.13	0.64	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าตัวชี้วัดที่ 4 คือ ความเร็วของระบบอินเตอร์เน็ต ขององค์ประกอบด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64 (S.D.=0.64)

รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 1 คือ จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับเทคโนโลยี ตัวชี้วัดที่ 2 คือ จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ และตัวชี้วัดที่ 3 คือ จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ขององค์ประกอบด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากัน คือ เท่ากับ 4.07 (S.D.=0.70) ทั้ง 3 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความรู้

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. จำนวนบุคลากรที่มีความรู้และทักษะคอมพิวเตอร์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.13	0.92	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 (S.D.=0.92)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านหลักสูตร (การผลิตบัณฑิต)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. ทุกหลักสูตรที่สถาบันเปิดสอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.80	0.41	มากที่สุด
2. ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมามีการปรับหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด
3. ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมามีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
4. สถาบันมีการประเมินหลักสูตร ทุกๆ 5 ปีการศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่าตัวชี้วัดที่ 1 คือ ทุกหลักสูตรที่สถาบันเปิดสอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา ขององค์ประกอบด้านหลักสูตร (การผลิตบัณฑิต) เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.80 (S.D.=0.41)

รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 2 คือ ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมา สถาบันมีการปรับหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ ตัวชี้วัดที่ 3 คือ ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมาสถาบันมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ และตัวชี้วัดที่ 4 คือ สถาบันมีการประเมินหลักสูตร ทุกๆ 5 ปีการศึกษา) เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 4.80 (S.D.=0.41) ทั้ง 3 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านนักศึกษา (การผลิตบัณฑิต)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด
2. สถาบันมีการกำหนดคุณสมบัติบัณฑิตที่ พึงประสงค์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
3. สถาบันมีการปฐมนิเทศนักศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด
4. สถาบันมีการคัดเลือกนักศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.80	0.41	มากที่สุด
5. สถาบันมีแผนการเรียนของนักศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.80	0.41	มากที่สุด
6. สถาบันมีการประเมินผลการเรียนของ นักศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.80	0.41	มากที่สุด
7. สถาบันมีกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
8. สถาบันมีสวัสดิการนักศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่าตัวชี้วัดที่ 4 คือ สถาบันมีการคัดเลือกนักศึกษา ตัวชี้วัดที่ 5 คือ 5 สถาบันมีแผนการเรียนของนักศึกษา ตัวชี้วัดที่ 6 คือ สถาบันมีการประเมินผลการเรียนของนักศึกษา ขององค์ประกอบด้านนักศึกษา (การผลิิตบัณฑิต) เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 4.80 (S.D.=0.41) ทั้ง 3 ตัวชี้วัด

รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 1 คือ สถาบันมีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ตัวชี้วัดที่ 2 คือ สถาบันมีการกำหนดคุณสมบัติบัณฑิตที่พึง ประสงค์ และตัวชี้วัดที่ 3 คือ สถาบันมีการปฐมนิเทศนักศึกษา ขององค์ประกอบด้านนักศึกษา (การ ผลิตบัณฑิต) เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 4.73 (S.D.=0.46) ทั้ง 3 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจ วิจัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านอาจารย์ (การผลิตบัณฑิต)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนา อาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด
2. สถาบันมีการกำหนดคุณสมบัติของ อาจารย์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.80	0.41	มากที่สุด
3. สถาบันมีการกำหนดภาระงานของ อาจารย์ การสอน และการผลิตผลงานทาง วิชาการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด
4. สถาบันมีอัตราส่วนจำนวนอาจารย์ต่อ จำนวนนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน อุดมศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.80	0.41	มากที่สุด
5. สถาบันมีการประเมินผลการสอนของ อาจารย์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.80	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่าตัวชี้วัดที่ 2 คือ สถาบันมีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ ตัวชี้วัดที่ 4 คือ สถาบันมีอัตราส่วนจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และตัวชี้วัดที่ 5 คือ สถาบันมีการประเมินผลการสอนของอาจารย์ ขององค์ประกอบด้านอาจารย์ (การผลิตบัณฑิต) เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 4.80 (S.D.=0.41) ทั้ง 3 ตัวชี้วัด

รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 1 คือ สถาบันมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ และตัวชี้วัดที่ 3 คือ สถาบันมีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ การสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ ขององค์ประกอบด้านอาจารย์ (การผลิตบัณฑิต) เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 4.73 (S.D.=0.46) ทั้ง 2 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการวิจัย

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความ ต้องการของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด
2. สถาบันมีนโยบายการวิจัยที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของ ประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด
3. สถาบันมีแหล่งทุนและงบประมาณ สนับสนุนการวิจัย	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.80	0.41	มากที่สุด
4. สถาบันมีฐานข้อมูลการวิจัย	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.87	0.35	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
5. สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริม งบประมาณ และเวลา ในการทำวิจัย	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่าตัวชี้วัดที่ 1 คือ สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความต้องการของประเทศ ตัวชี้วัดที่ 2 คือ สถาบันมีนโยบายการวิจัยที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ และตัวชี้วัดที่ 4 คือ สถาบันมีฐานข้อมูลการวิจัย ขององค์ประกอบด้านการวิจัย เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 (S.D.=0.35) ทั้ง 3 ตัวชี้วัด

รองลงมาคือ ตัวชี้วัด 3 คือ สถาบันมีแหล่งทุนและงบประมาณสนับสนุนการวิจัย ขององค์ประกอบด้านการวิจัย เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.80 (S.D.=0.41)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการบริการวิชาการ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการ วิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความต้องการของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด
2. สถาบันมีนโยบายการบริการวิชาการที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด
3. สถาบันมีฐานข้อมูลการบริการวิชาการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
4. สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริม งบประมาณ และเวลา ในการบริการวิชาการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ของ
องค์ประกอบด้านการบริการวิชาการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ
4.73 (S.D.=0.46)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจ
วินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับนโยบาย ระดับชาติ และความต้องการของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.62	มากที่สุด
2. สถาบันมีนโยบายการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.62	มากที่สุด
3. สถาบันมีงบประมาณสนับสนุนการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.62	มากที่สุด
4. สถาบันมีกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 (S.D.=0.62)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านนโยบาย

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบัน ที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความ ต้องการของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด
2. สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบัน ที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
3. สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งใน อดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มา พิจารณาจัดทำนโยบาย	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด
4. สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้ นโยบาย	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
5. สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบ นโยบายของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)			

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
6. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน) ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่าตัวชี้วัดที่ 2 คือ สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน และตัวชี้วัดที่ 4 คือ สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้นโยบาย ขององค์ประกอบด้านนโยบาย เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ เท่ากับ 4.60 (S.D.=0.51) ทั้ง 2 ตัวชี้วัด

รองลงมา คือ ตัวชี้วัดที่ 1 สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความต้องการของประเทศ ตัวชี้วัดที่ 3 คือ สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำนโยบาย ตัวชี้วัดที่ 5 คือ สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบายของสถาบัน และตัวชี้วัดที่ 6 คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบัน ขององค์ประกอบด้านนโยบาย เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ เท่ากับ 4.53 (S.D.=0.52) ทั้ง 4 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านแผนกลยุทธ์

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของ สถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
2. สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด
3. สถาบันมีการนำ พันธกิจ และทรัพยากรของสถาบัน มาพิจารณาจัดทำแผน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด
4. แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการกำหนด กลยุทธ์ นโยบาย และกิจกรรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด
5. สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนกลยุทธ์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด
6. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)			

จากตารางที่ 24 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านแผนกลยุทธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53 (S.D.=0.52)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านแผนปฏิบัติการ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด
2. สถาบันมีแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มี ความชัดเจน กำหนดระยะเวลา กิจกรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด
3. แผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน มี หน่วยงาน / บุคลากร รับผิดชอบ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด
4. สถาบันมีการติดตามประเมินผล แผนปฏิบัติการประจำปี	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน) ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 25 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านแผนปฏิบัติการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53 (S.D.=0.52)

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านบทบาทภาวะผู้นำ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบัน	<p>ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>ผลการตรวจสอบ</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)</p>	4.33	0.82	มาก
	<p>ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)</p>			
2. ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนด นโยบาย และการดำเนินงานในสถาบัน ตาม พรบ.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	<p>ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>ผลการตรวจสอบ</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)</p>	4.33	0.82	มาก
	<p>ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)</p>			
3. ผู้บริหารสถาบันมีการยึดหลักการ กระจายอำนาจ	<p>ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>ผลการตรวจสอบ</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)</p>	4.33	0.82	มาก
	<p>ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)</p>			

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
4. ผู้บริหารสถาบันมีการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชาใน ระดับรองลงไป	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน) ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.82	มาก
5. ผู้บริหารสถาบันมีการส่งเสริมให้บุคลากร ในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจและ ปฏิบัติงานแทน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน) ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.82	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ของ
องค์ประกอบด้านบทบาทภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33
(S.D.=0.82)

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจ
วินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. ผู้บริหารของสถาบันมีความมุ่งมั่นและ อุทิศตนต่อการทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
2. ผู้บริหารของสถาบันมีการแนะนำให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก
3. ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นในความสามารถ และมีความไว้วางใจในตัวบุคลากร	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก
4. ผู้บริหารของสถาบันมีความห่วงใยสนับสนุน และช่วยเหลือบุคลากร	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก
5. ผู้บริหารของสถาบันมีการให้ความอิสระกับบุคลากรในการทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก
6. ผู้บริหารของสถาบันมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก
7. ผู้บริหารของสถาบันมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก
8. ผู้บริหารของสถาบันมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 (S.D.=0.72)

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. ผู้บริหารของสถาบันมีศักดิ์ศรี ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก
2. ผู้บริหารของสถาบันมีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ และ ความสามารถ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก
3. ผู้บริหารของสถาบันมีความซื่อสัตย์และ โปร่งใสในการทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก
4. ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นใน ตนเอง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก
5. ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก
6. ผู้บริหารของสถาบันเป็นที่ยอมรับของ บุคลากรในองค์กร	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก
7. ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
8. ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถ ในการเจรจาและจัดซื้อจัดจ้าง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.72	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 (S.D.= 0.72)

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านแบบของการใช้ภาวะผู้นำ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. ผู้บริหารของสถาบันมีการตั้งเป้าหมาย ของงาน จัดทำมาตรฐานงาน และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.27	0.46	มาก
2. ผู้บริหารของสถาบันแสดงความเป็น เพื่อน สนใจในความเป็นอยู่ และ สวัสดิการต่างๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.27	0.46	มาก
3. ผู้บริหารของสถาบันเปิดโอกาสให้ ผู้ได้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการ พิจารณาและตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.27	0.46	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านแบบของการใช้ภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.46)

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.20	0.77	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 (S.D.= 0.77)

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึก ร่วมกันในการทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.47	0.52	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 (S.D.= 0.52)

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการมุ่งผลสำเร็จขององค์การ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก
2. สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการ ทำงานเป็นทีม	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการมุ่งผลสำเร็จขององค์การ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการแบ่งงาน

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการจัดกลุ่มงานออกเป็น คณะวิชา สำนัก และฝ่ายงาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
2. สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ตามลักษณะงานที่ได้จัดกลุ่มงานไว้	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
3. สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ตามความรู้ ความสามารถ และความ ชำนาญเฉพาะทางของบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
4. สถาบันมีการจัดกลุ่มงานแบบทีมงาน ข้ามสายงาน โดยพิจารณาความ เชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 33 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ของ
องค์ประกอบด้านการแบ่งงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60
(S.D.= 0.51)

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจ
วินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านสายการบังคับบัญชา

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการยึดหลักความมีเอกภาพ ในการบังคับบัญชาตามสายการบังคับ บัญชา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
2. สายการบังคับบัญชาของสถาบันมี การแสดงให้บุคลากรรู้ว่าตนมีหน้าที่ อย่างไร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 34 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ของ
องค์ประกอบด้านสายการบังคับบัญชา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ
4.60 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านอำนาจหน้าที่

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ให้กับตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสาย การบังคับบัญชา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันมีการ กระจายอำนาจการตัดสินใจลงให้ ผู้บริหารระดับรองลงไป	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหารระดับล่างของสถาบันมีความ เป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถ ตัดสินใจได้ในกรอบที่กำหนด	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก

จากตารางที่ 35 พบว่าตัวชี้วัดที่ 1 คือ สถาบันมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับบัญชา ตัวชี้วัดที่ 2 คือ ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงให้ผู้บริหารระดับรองลงไป ขององค์ประกอบด้านอำนาจหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดวิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 4.60 (S.D.= 0.51) ทั้ง 2 ตัวชี้วัด

รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 3 คือ ผู้บริหารระดับล่างของสถาบันมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถตัดสินใจได้ในกรอบที่กำหนด ขององค์ประกอบด้านอำนาจหน้าที่ เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากัน คือ เท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการกำหนดรูปแบบมาตรฐาน

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และ วิธีการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษร ในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.62	มาก
2. สถาบันมีการพรรณนางาน เป็นลาย ลักษณ์อักษรในรูปของคู่มือการ ปฏิบัติงาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.62	มาก
3. กฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานของ สถาบัน มีความยืดหยุ่นได้ตามดุลยพินิจ ของผู้บริหารในแต่ละระดับ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.33	0.62	มาก

จากตารางที่ 36 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการกำหนดรูปแบบมาตรฐาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 (S.D.= 0.62)

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการประสานงาน

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. กลุ่มงานของสถาบันมีการ ประสานงานในการทำกิจกรรมร่วมกัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.13	0.83	มาก

จากตารางที่ 37 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการประสานงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 (S.D.= 0.83)

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการวิเคราะห์ และการ ออกแบบงาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.64	มากที่สุด
2. สถาบันมีการกำหนดความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสม กับตำแหน่งงาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.64	มากที่สุด
3. สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 38 พบว่าตัวชี้วัดที่ 3 คือ สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ขององค์ประกอบด้านการวิเคราะห์และการออกแบบงาน เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 (S.D.= 0.49)

รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 1 คือ สถาบันมีการวิเคราะห์ และการออกแบบงาน และตัวชี้วัดที่ 2 คือ สถาบันมีการกำหนดความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ขององค์ประกอบด้านการวิเคราะห์และการออกแบบงาน เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 4.53 (S.D.= 0.64) ทั้ง 2 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการวางแผนกำลัง

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการสำรวจข้อดีกำลังบุคลากรในปัจจุบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก
2. สถาบันมีการพิจารณาถึงความต้องการจำนวน และประเภทของบุคลากรที่ต้องการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก
3. สถาบันมีการวางแผนความต้องการบุคลากร ว่าต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก

จากตารางที่ 39 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการวางแผนกำลัง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการสรรหาและการคัดเลือก

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
2. สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การ คัดเลือกบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
3. สถาบันมีการสรรหาและการคัดเลือก บุคลากรมีความยุติธรรม โปร่งใส และ ตรวจสอบได้	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 40 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ของ
องค์ประกอบด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.60 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจ
วินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการประเมินเทศบาลบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
2. สถาบันมีการสำรวจความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน) <hr/> ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
3. สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การ พิจารณาบุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และ การฝึกอบรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)			
4. สถาบันมีการพัฒนาความรู้บุคลากร ด้วยการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การ ฝึกอบรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)			
5. สถาบันมีการส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร โดยจัดการจัดสรร งบประมาณ และเวลาให้บุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)			

จากตารางที่ 41 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.63	มาก
2. สถาบันมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน) ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.63	มาก
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.63	มาก

จากตารางที่ 42 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.63)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านแหล่งเงินและงบประมาณ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการจัดหาแหล่งเงินและ งบประมาณ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด
2. สถาบันมีการจัดทำงบประมาณ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.27	0.8	มาก

จากตารางที่ 43 พบว่าตัวชี้วัดที่ 1 คือ สถาบันมีการจัดหาแหล่งเงินและงบประมาณ ขององค์ประกอบด้านแหล่งเงินและงบประมาณ เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.73 (S.D.= 0.46)

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการจัดสรรงบประมาณ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการจัดสรรเงินตาม งบประมาณที่ได้จัดทำ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.27	0.80	มาก

จากตารางที่ 44 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการจัดสรรงบประมาณ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.80)

ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการตรวจสอบการเงินและบัญชี

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการตรวจสอบการเงินและ บัญชี	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.27	0.80	มาก

จากตารางที่ 45 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการตรวจสอบการเงินและบัญชี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.80)

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.64	มากที่สุด
2. สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน) ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.64	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.47	0.74	มาก
4. สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.47	0.74	มาก

จากตารางที่ 46 พบว่าตัวชี้วัดที่ 1 คือ สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ และตัวชี้วัดที่ 2 คือ สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ขององค์ประกอบด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ เท่ากับ 4.53 (S.D.= 0.64) ทั้ง 2 ตัวชี้วัด

รองลงมาคือ คือ ตัวชี้วัดที่ 3 คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ และตัวชี้วัดที่ 4 คือ สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ขององค์ประกอบด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ เท่ากับ 4.47 (S.D.= 0.74) ทั้ง 2 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานและ เกณฑ์การให้รางวัล เช่น การเลื่อน ตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน และการ ให้โบนัส	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 47 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล มีความเหมาะสมระดับอยู่ในมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 (S.D.= 0.49)

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความยุติธรรม

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. ระบบการให้รางวัลมีความโปร่งใส และยุติธรรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน) ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 48 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความยุติธรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 (S.D.= 0.49)

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อ การดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
2. สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด
3. สถาบันมีระบบการป้องกันข้อมูลสารสนเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด
4. สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขระบบข้อมูลสารสนเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 49 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 (S.D.= 0.49)

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการควบคุมงานโดยให้ ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบในการ ดำเนินงานเอง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 50 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 (S.D.= 0.49)

ตารางที่ 51 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. บุคลากรทุกระดับมีภาคภูมิใจเมื่อ สถาบันประสบความสำเร็จตามพันธกิจ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก

จากตารางที่ 51 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน มีความเหมาะสมระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความสนใจในความรู้สึกรู้สึก

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. บุคลากรสามารถปรึกษาหารือในส่วน ของงานกับผู้บังคับบัญชา	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.47	0.52	มาก
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาได้นำความคิดเห็นที่มี คุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
4. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก

จากตารางที่ 52 พบว่าตัวชี้วัดที่ 1 คือ บุคลากรสามารถปรึกษาหารือในส่วนของงานกับ
ผู้บังคับบัญชา ขององค์ประกอบด้านความสนใจในความรู้สึกร เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ
เกณฑ์การให้คะแนน ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 (S.D.= 0.52)

รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 2 คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตัวชี้วัด
ที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชาได้นำความคิดเห็นที่มีคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ และตัวชี้วัดที่ 4 คือ
ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ขององค์ประกอบด้านความสนใจในความรู้สึกร เป็น
ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.51) ทั้ง 3 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 53 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจ
วินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. ผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรเข้ามามีส่วน ร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.20	0.77	มาก
2. กระบวนการตัดสินใจในการ ดำเนินงานของสถาบันก่อให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.20	0.77	มาก
3. สถาบันมีการประชุมเพื่อกำหนด เป้าหมายของงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.20	0.77	มาก

จากตารางที่ 53 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 (S.D.= 0.77)

ตารางที่ 54 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความรู้และความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. บุคลากรมีความรู้และความสามารถที่ เหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)			

จากตารางที่ 54 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความรู้และความสามารถของบุคลากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ ท้าทายความสามารถ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก

จากตารางที่ 55 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความสำเร็จ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 56 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านอำนาจ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. บุคลากรสามารถตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก

จากตารางที่ 56 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านอำนาจ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 57 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความสัมพันธ์

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. บุคลากรได้รับความไว้วางใจ และ ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก

จากตารางที่ 57 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. บุคลากรมีการได้รับการยอมรับจาก บุคลากรด้วยกันในสถาบัน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก

จากตารางที่ 58 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 59 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการได้รับการยกย่องนับถือ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. บุคลากรมีการได้รับการยกย่องนับถือ จากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก

จากตารางที่ 59 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการได้รับการยกย่องนับถือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 60 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. บุคลากรประสบความสำเร็จและมี ความก้าวหน้าในอาชีพ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.40	0.51	มาก

จากตารางที่ 60 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 61 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคุณภาพบัณฑิต

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. จำนวนของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา เมื่อเทียบกับจำนวนแรกเข้า	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด
2. สถาบันมีการติดตามภาวะการมีงาน ทำของบัณฑิต	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด
3. สถาบันมีการติดตามคุณภาพบัณฑิต	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 61 พบว่าตัวชี้วัดที่ 3 คือ สถาบันมีการติดตามคุณภาพบัณฑิต ขององค์ประกอบด้านคุณภาพบัณฑิต เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.73 (S.D.= 0.46)

รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 1 คือ จำนวนของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับจำนวนแรกเข้า และตัวชี้วัดที่ 2 คือ สถาบันมีการติดตามภาวการณ์ปฏิบัติงานของบัณฑิต ขององค์ประกอบด้านคุณภาพบัณฑิต เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 4.67 (S.D.= 0.49) ทั้ง 2 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 62 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคุณภาพงานวิจัย

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. จำนวนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด
2. จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนอาจารย์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด
3. จำนวนรางวัลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด
4. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด
5. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.73	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 62 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคุณภาพงานวิจัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.73 (S.D.= 0.46)

ตารางที่ 63 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคุณภาพการบริการวิชาการ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. จำนวนการได้รับเชิญไปเป็นวิทยากร กรรมการวิชาการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกมหาวิทยาลัย ต่อจำนวนอาจารย์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
2. จำนวนกิจกรรม/โครงการการบริการ วิชาการของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
3. สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/ โครงการการบริการวิชาการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 63 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคุณภาพการบริการวิชาการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60 (S.D.= 0.51)

ตารางที่ 64 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านคุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. จำนวนกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.53	0.64	มากที่สุด
2. สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/ โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 64 พบว่าตัวชี้วัดที่ 2 คือ สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ขององค์ประกอบด้านคุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60 (S.D.= 0.51)

รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 1 คือ จำนวนกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ขององค์ประกอบด้านคุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53 (S.D.= 0.64)

ตารางที่ 65 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของบัณฑิต

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิต	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
2. บัณฑิตมีความพึงพอใจในความรู้ที่ ได้รับ	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
3. บัณฑิตมีความพึงพอใจในอาจารย์ ผู้สอน	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
4. บัณฑิตมีความพึงพอใจในการสอน ของอาจารย์	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
5. บัณฑิตมีความพึงพอใจใน หลักสูตร	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
6. บัณฑิตมีความพึงพอใจในแผนการ เรียน	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
7. บัณฑิตมีความพึงพอใจในการวัด ประเมินผล	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
8. บัณฑิตมีความภาคภูมิใจที่สำเร็จ การศึกษาจากมหาวิทยาลัย	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.20	0.77	มาก

จากตารางที่ 65 พบว่าตัวชี้วัดที่ 1 คือ สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิต
ตัวชี้วัดที่ 2 คือ บัณฑิตมีความพึงพอใจในความรู้ที่ได้รับ ตัวชี้วัดที่ 3 คือ บัณฑิตมีความพึงพอใจใน

อาจารย์ผู้สอน ตัวชี้วัดที่ 4 คือ บัณฑิตมีความพึงพอใจในการสอน ของอาจารย์ ตัวชี้วัดที่ 5 คือ บัณฑิตมีความพึงพอใจใน หลักสูตร ตัวชี้วัดที่ 6 คือ บัณฑิตมีความพึงพอใจในแผนการเรียน ตัวชี้วัดที่ 7 คือ บัณฑิตมีความพึงพอใจในการวัดประเมินผล ขององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของ บัณฑิต เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 (S.D.= 0.51) ทั้ง 7 ตัวชี้วัด

รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 8 คือ บัณฑิตมีความภาคภูมิใจที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย ขององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของบัณฑิต เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้ คะแนน ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 (S.D.= 0.77)

ตารางที่ 66 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจ วิเคราะห์ และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของ ผู้ใช้บัณฑิต	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด
2. ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจด้าน ความรู้ความสามารถทางวิชาการของ บัณฑิต	ตรวจสอบแบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด
3. ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจด้าน ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ของบัณฑิต	ตรวจสอบแบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด
4. ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจด้าน คุณธรรมและจรรยาบรรณของบัณฑิต	ตรวจสอบแบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 66 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 (S.D.= 0.49)

ตารางที่ 67 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของบุคลากร

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน) ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
2. บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
3. บุคลากรมีความพึงพอใจในค่าจ้าง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.60	0.51	มากที่สุด
4. บุคลากรมีความพึงพอใจในการเลื่อน ตำแหน่ง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด
5. บุคลากรมีความพึงพอใจในการได้รับ ยอมรับ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
6. บุคลากรมีความพึงพอใจใน ผลประโยชน์	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มีแต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.	มากที่สุด
7. บุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพการ ทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มีแต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.27	0.80	มาก
8. บุคลากรมีความพึงพอใจใน ผู้บังคับบัญชา	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มีแต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.	มากที่สุด
9. บุคลากรมีความพึงพอใจในเพื่อน ร่วมงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มีอย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มีแต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.	มากที่สุด

จากตารางที่ 67 พบว่าตัวชี้วัดที่ 4 คือ บุคลากรมีความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง ตัวชี้วัดที่ 5 คือ บุคลากรมีความพึงพอใจในการได้รับยอมรับ ตัวชี้วัดที่ 6 คือ บุคลากรมีความพึงพอใจในผลประโยชน์ ตัวชี้วัดที่ 8 คือ บุคลากรมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ตัวชี้วัดที่ 9 คือ บุคลากรมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ขององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของบุคลากร เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากัน คือ เท่ากับ 4.67 (S.D.= 0.49) ทั้ง 5 ตัวชี้วัด

รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 1 คือ สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ตัวชี้วัดที่ 2 คือ บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ตัวชี้วัดที่ 4 บุคลากรมีความพึงพอใจในค่าจ้าง ขององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของบุคลากร เป็นตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากัน คือ เท่ากับ 4.60 (S.D.= 0.51) ทั้ง 3 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 68 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการรายงานข้อมูลป้อนกลับ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สถาบันมีระบบการรายงานข้อมูล ป้อนกลับ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด
2. สถาบันมีการนำรายงานข้อมูล ป้อนกลับ มาใช้ในการปรับปรุง และ พัฒนา บัญชีนำเข้า กระบวนการ และ ผลผลิต	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)	4.67	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 68 พบว่าทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ขององค์ประกอบด้านการรายงานข้อมูลป้อนกลับ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 (S.D.= 0.49)

ตารางที่ 69 จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวชี้วัด เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
1. เศรษฐกิจ			
1.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากรายได้ผู้ปกครอง			
1.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดในด้าน สถานที่ดำเนินการ หลักสูตร และจำนวนนักศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ			
1.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการเพิ่มขึ้นของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนที่ จัดตั้งขึ้นใหม่			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
1.4 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการประชาสัมพันธ์และการตลาดของ สถาบันอุดมศึกษา	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 1.4 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและ อุปสรรคจากการการตลาดและ ประชาสัมพันธ์ของสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ	2	13.33
2. สังคม			
2.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากค่านิยมของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ			
2.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากปริมาณนักเรียนที่ต้องการเข้าศึกษาใน ระดับอุดมศึกษา			
2.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการจัดลำดับมหาวิทยาลัย			
3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ			
3.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการเปิดเสรีทางการศึกษา			
3.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ			
3.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากนโยบายของรัฐในการสนับสนุนเอกชนมีส่วนร่วม ร่วมในการจัดการศึกษา			
3.4 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากระเบียบข้อบังคับ เช่น มาตรฐานการ อุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา			
4. เทคโนโลยี			
4.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากรูปแบบใหม่ในการศึกษาที่มีความหลากหลาย และยืดหยุ่น ไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่			
4.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
5. คน (อาจารย์) 5.1 จำนวนอาจารย์ทั้งหมดของสถาบัน	ปรับตัวชี้วัดทั้งหมดเป็น ดังนี้ 5.1 รายชื่อและจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของสถาบันมีความสอดคล้องและเป็นจริงกับรายชื่อและจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน 5.2 ระดับและวุฒิการศึกษาของอาจารย์ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน 5.3 อาจารย์มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการสอนที่ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน 5.4 จำนวนอาจารย์ของสถาบันที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 5.5 สัดส่วนของจำนวนอาจารย์กับจำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	8	53.33
5.2 จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดของสถาบัน			
5.3 จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดของสถาบัน			
5.4 จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดในแต่ละสาขาวิชา			
5.5 จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดในแต่ละสาขาวิชา			
5.6 จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน			
6. คน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ) 6.1 จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการทั้งหมดของสถาบัน	ปรับตัวชี้วัดทั้งหมดเป็น ดังนี้ 6.1 จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการมีความเหมาะสมตามสัดส่วนของงานด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน 6.2 ระดับและวุฒิการศึกษาของบุคลากรสนับสนุนวิชาการตรงหรือสอดคล้องตามงานที่ได้รับมอบ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน	6	40.00
6.2 จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดของสถาบัน			
6.3 จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดของสถาบัน			
6.4 จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมดของสถาบัน			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
7. คน (นักศึกษา) 7.1 จำนวนนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 7.5 อัตราการพักการเรียน และการลาออก ของนักศึกษาทั้งหมดของสถาบันในแต่ละปี การศึกษา 7.6 อัตราการพักการเรียน และการลาออก ของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี 7.7 อัตราการพักการเรียน และการลาออก ของนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา	4	26.67
7.2 จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา			
7.3 จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี			
7.4 จำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา			
8. อาคาร สถานที่ 8.1 ขนาดพื้นที่ของสถาบัน	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 8.1 ขนาดพื้นที่ของสถาบันเพียงพอกับ จำนวนนักศึกษา	4	26.67
8.2 จำนวนอาคารเรียน และอาคารประกอบ	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 8.2 จำนวนอาคารเรียน และอาคารประกอบ เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา	4	26.67
8.3 จำนวนห้องเรียน	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 8.3 จำนวนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวน นักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	4	26.67
8.4 จำนวนห้องปฏิบัติการ	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 8.4 จำนวนห้องปฏิบัติการเพียงพอกับ จำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	4	26.67
8.5 จำนวนห้องคอมพิวเตอร์	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 8.5 จำนวนห้องคอมพิวเตอร์เพียงพอกับ จำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	4	26.67
8.6 ขนาดพื้นที่ของห้องสมุด	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 8.6 ขนาดพื้นที่ของห้องสมุดเพียงพอกับ จำนวนนักศึกษา ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 8.7 จำนวนห้องสมุดดิจิทัล เพียงพอกับ จำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	4	26.67
9. ครุภัณฑ์ 9.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ ครุภัณฑ์	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 9.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ ครุภัณฑ์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และ สาขาวิชาที่เปิดสอน	4	26.67

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
10. วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน 10.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 10.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรร สำหรับวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่ เปิดสอน	2	13.33
10.2 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ หนังสือและตำรา	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 10.2 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรร สำหรับหนังสือและตำราเพียงพอกับจำนวน นักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 10.3 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรร สำหรับระบบห้องสมุดดิจิทัลเพียงพอกับ จำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน 10.4 จำนวนหนังสือและตำรา ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศเพียงพอกับจำนวน นักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	2	13.33
11. งบประมาณ 11.1 แหล่งเงินสนับสนุนหลัก			
11.2 จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน จากรัฐบาล	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 11.2 จำนวนเงินที่ได้รับการสนับสนุนจาก หน่วยงานอื่นๆ ภายนอกสถาบัน	4	26.67
11.3 ความมั่นคงทางการเงินของสถาบัน		2	13.33
11.4 การกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัว (นักศึกษา 1 คน)	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 11.4 การกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัว (นักศึกษา 1 คน) เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมด ต่อจำนวนนักศึกษา ตามมาตรฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษา	2	13.33
11.5 ค่าหน่วยกิต และค่าธรรมเนียมการศึกษา ของสถาบัน	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 11.5 การกำหนดค่าหน่วยกิต และ ค่าธรรมเนียมการศึกษาของสถาบัน ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 11.6 จำนวนเงินรายได้จากค่าหน่วยกิต และค่าธรรมเนียมการศึกษาของสถาบันใน แต่ละปีการศึกษา	2	13.33
12. เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ 12.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ เทคโนโลยี	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 12.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรร สำหรับเทคโนโลยีเพียงพอกับจำนวน นักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	2	13.33

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
12.2 จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 12.2 จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	2	13.33
12.3 จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 12.3 จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	2	13.33
12.4 ความเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต			
13. ความรู้ 13.1 จำนวนบุคลากรที่มีความรู้และทักษะคอมพิวเตอร์	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 13.2 สถาบันอาจมีการกำหนดมาตรฐานความสามารถคอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ ของบุคลากร และนักศึกษา	1	6.67
14. หลักสูตร 14.1 ทุกหลักสูตรที่สถาบันเปิดสอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา			
14.2 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมามีการปรับปรุงหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ			
14.3 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมามีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ			
14.4 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมามีการประเมินหลักสูตร โดยนักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ใช้บัณฑิต			
15. นักศึกษา 15.1 สถาบันมีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 15.1 สถาบันมีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ และความต้องการของตลาดแรงงาน	2	13.33
15.2 สถาบันมีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 15.2 สถาบันมีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ตามคุณภาพบัณฑิตของมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา	1	6.67
15.3 สถาบันมีการปฐมนิเทศนักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในระบบการเรียนการสอน และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง			
15.4 สถาบันมีระบบการคัดเลือกนักศึกษา มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้			
15.5 สถาบันมีแผนการศึกษาของนักศึกษาทุกหลักสูตร			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
15.6 สถาบันมีระบบการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรายวิชา ในทุกหลักสูตร มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้			
15.7 สถาบันมีกิจกรรมพัฒนานักศึกษา			
15.8 สถาบันมีสวัสดิการนักศึกษา	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 15.8 สถาบันมีสวัสดิการ เช่น หอพัก อินเทอร์เน็ตและการหารายได้พิเศษ ให้กับ นักศึกษา	1	6.67
16. อาจารย์			
16.1 สถาบันมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนา อาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศ			
16.2 สถาบันมีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์			
16.3 สถาบันมีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ การสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ			
16.4 สถาบันมีสัดส่วนจำนวนอาจารย์ต่อจำนวน นักศึกษาในแต่ละสาขาวิชาที่เปิดสอนเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	ปรับตัวชี้วัดออก เมื่อปรับเพิ่มตัวชี้วัดที่ 5.5 ตามข้อเสนอแนะ	2	13.33
16.5 สถาบันมีการประเมินผลการสอนของ อาจารย์			
17. การวิจัย	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้	1	6.67
17.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยที่ สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความ ต้องการของประเทศ	17.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การวิจัย ที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ		
17.2 สถาบันมีนโยบายการวิจัยที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของ ประเทศ			
17.3 สถาบันมีแหล่งทุนและงบประมาณ สนับสนุนการวิจัย	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 17.3 สถาบันมีแหล่งทุนและงบประมาณ จากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการ วิจัย	3	20.00
17.4 สถาบันมีฐานข้อมูลการวิจัย			
17.5 สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริม งบประมาณ และเวลา ในการทำวิจัย	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 17.5 สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริมเวลาใน การทำวิจัย	2	13.33
18. การบริการวิชาการ	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้	2	13.33
18.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการ วิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และ ความต้องการของประเทศ	18.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การ บริการวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบาย ระดับประเทศ และความต้องการของตลาด เป้าหมาย		

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
18.2 สถาบันมีนโยบายการบริการวิชาการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศ	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 18.2 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ และความต้องการของตลาดเป้าหมาย	1	6.67
18.3 สถาบันมีฐานข้อมูลการบริการวิชาการ			
18.4 สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริมงบประมาณและเวลา ในการบริการวิชาการ			
19. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้	2	13.33
19.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับนโยบายระดับระดับชาติ และความต้องการของประเทศ	19.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ		
19.2 สถาบันมีนโยบายการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศ			
19.3 สถาบันมีงบประมาณสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			
19.4 สถาบันมีกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			
20. นโยบาย	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้	1	6.67
20.1 สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความต้องการของประเทศ	20.1 สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ		
20.2 สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน			
20.3 สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำนโยบาย			
20.4 สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้นโยบาย			
20.5 สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบายของสถาบัน			
20.6 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบัน			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
<p>21. แผนกลยุทธ์</p> <p>21.1 สถาบันมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน</p>	<p>ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>21.7 สถาบันมีแผนกลยุทธ์การตลาดและการประชาสัมพันธ์</p> <p>21.8 สถาบันมีการกำหนดปริมาณของส่วนแบ่งการตลาด และกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>21.9 สถาบันมีการกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในตลาด</p> <p>21.10 สถาบันมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสาขาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และตลาดแรงงาน</p> <p>21.11 สถาบันมีแผนกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ</p> <p>21.12 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าหน่วยกิต และค่าธรรมเนียมอื่นๆ กับคู่แข่งชั้น</p> <p>21.13 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานที่ตั้งของตนเองกับคู่แข่งชั้น</p> <p>21.14 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์การใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสถาบัน</p>	5	33.33
21.2 สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์			
21.3 สถาบันมีการนำ พันธกิจ และทรัพยากรของสถาบัน มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์			
21.4 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการกำหนด กลยุทธ์ นโยบาย และกิจกรรม			
21.5 สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนกลยุทธ์			
21.6 บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบัน			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
22. แผนปฏิบัติการ 22.1 สถาบันมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถาบันที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของ สถาบัน	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 22.6 สถาบันมีแผนปฏิบัติการการรับสมัคร นักศึกษาโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย เช่น การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ การรับสมัครผ่าน ตัวแทน เช่น ร้านค้าสะดวกซื้อ และการรับ สมัครทางไปรษณีย์ 22.7 สถาบันมีแผนปฏิบัติการการ กำหนดให้บุคลากรทุกคน ร่วมกัน ประชาสัมพันธ์เกียรติคุณและชื่อเสียงของ สถาบัน 22.8 สถาบันมีแผนปฏิบัติการการส่งเสริม การตลาด เช่น การให้ทุนการศึกษา และการ เปิดให้นักเรียนและผู้ปกครองเข้าเยี่ยมชม สถาบัน 22.9 สถาบันมีแผนปฏิบัติการการให้ข่าว และการประชาสัมพันธ์ เช่น ผลงานของ บุคลากรและนักศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่ สถาบันจัดขึ้น	5	33.33
22.2 สถาบันมีแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีความ ชัดเจน กำหนดระยะเวลา กิจกรรม และสามารถ นำไปปฏิบัติได้			
22.3 แผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน มี หน่วยงาน / บุคลากร รับผิดชอบ			
22.4 สถาบันมีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติ การประจำปี			
22.5 บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติ การประจำปีของสถาบัน			
23. บทบาทภาวะผู้นำ 23.1 ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบัน			
23.2 ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนด นโยบาย และการดำเนินงานในสถาบัน ตาม พรบ. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 23.2 ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการ กำหนดนโยบาย และการดำเนินงานใน สถาบัน	1	6.67
23.3 ผู้บริหารสถาบันมีการยึดหลักการกระจาย อำนาจ			
23.4 ผู้บริหารสถาบันมีการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับ รองลงไป			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
23.5 ผู้บริหารสถาบันมีการส่งเสริมให้บุคลากรในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานแทน			
24. พฤติกรรมภาวะผู้นำ			
24.1 ผู้บริหารของสถาบันมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนต่อการทำงาน			
24.2 ผู้บริหารของสถาบันมีการแนะนำให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงาน			
24.3 ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นในความสามารถ และมีความไว้วางใจในตัวบุคลากร			
24.4 ผู้บริหารของสถาบันมีความห่วงใยสนับสนุน และช่วยเหลือบุคลากร			
24.5 ผู้บริหารของสถาบันมีการให้ความอิสระกับบุคลากรในการทำงาน	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 24.5 ผู้บริหารของสถาบันให้อิสระทางความคิดกับบุคลากรในการทำงาน	3	20.00
24.6 ผู้บริหารของสถาบันมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม			
24.7 ผู้บริหารของสถาบันมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ปรับตัวชี้วัดออก เพราะซ้ำกับ ตัวชี้วัด 26.3	3	20.00
24.8 ผู้บริหารของสถาบันมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร			
25. คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้	3	20.00
25.1 ผู้บริหารของสถาบันมีศักดิ์ศรีความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ	25.1 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ		
	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 25.2 ผู้บริหารของสถาบันยึดมั่นปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาล		
25.2 ผู้บริหารของสถาบันมีการพัฒนาตนเองแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ และความสามารถ			
25.3 ผู้บริหารของสถาบันมีความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการทำงาน			
25.4 ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นในตนเอง			
25.5 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์			
25.6 ผู้บริหารของสถาบันเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร			
25.7 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงาน			
25.8 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการเจรจาและจัดข้อขัดแย้ง			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
26. แบบของการใช้ภาวะผู้นำ 26.1 ผู้บริหารของสถาบันมีการตั้งเป้าหมายของงาน จัดทำมาตรฐานงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน			
26.2 ผู้บริหารของสถาบันแสดงความเป็นเพื่อนสนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่างๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา			
26.3 ผู้บริหารของสถาบันเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง			
27. ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา 27.1 สถาบันมีประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา			
28. ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน 28.1 บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 28.2 บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นเจ้าของสถาบัน 28.3 ผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบัน ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1	6.67
29. การมุ่งผลสำเร็จขององค์กร 29.1 สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร			
29.2 สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม			
30. การแบ่งงาน 30.1 สถาบันมีการจัดกลุ่มงานออกเป็น คณะวิชา สำนัก และฝ่ายงาน	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 30.2 สถาบันมีการจัดกลุ่มงานออกเป็น คณะวิชา สำนัก กลุ่มงาน และอื่นๆ	3	20.00
30.2 สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามลักษณะงานที่ได้จัดกลุ่มงานไว้			
30.3 สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะทางของบุคลากร			
30.4 สถาบันมีการจัดกลุ่มงานแบบทีมงานข้ามสายงาน โดยพิจารณาความเชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชา			
31. สายการบังคับบัญชา 31.1 สถาบันมีการยึดหลักความมีเอกภาพในการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
31.2 สายการบังคับบัญชาของสถาบันมีการแสดง ให้บุคลากรรับรู้ว่าตนมีหน้าที่อย่างไร			
32. อำนาจหน้าที่			
32.1 สถาบันมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับ ตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับ บัญชา			
32.2 ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันมีการกระจาย อำนาจการตัดสินใจลงไปให้ผู้บริหารระดับรองลง ไป			
32.3 ผู้บริหารระดับล่างของสถาบันมีความเป็น อิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถตัดสินใจได้ใน กรอบที่กำหนด			
33. การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน			
33.1 สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และ วิธีการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของ คู่มือการปฏิบัติงาน			
33.2 สถาบันมีการพรรณนางาน เป็นลายลักษณ์ อักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน			
33.3 กฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานของ สถาบัน มีความยืดหยุ่นได้ตามดุลยพินิจของ ผู้บริหารในแต่ละระดับ	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 33.3 วิธีการปฏิบัติงานของสถาบัน มีความ ยืดหยุ่นได้ตามดุลยพินิจของผู้บริหารในแต่ ละระดับ	1	6.67
34. การประสานงาน			
34.1 กลุ่มงานของสถาบันมีการประสานงานใน การทำกิจกรรมร่วมกัน	ปรับตัวชี้วัดทั้งหมด เป็นดังนี้ 34.1 สถาบันมีการสื่อสารและการ ประสานงานในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่ เป็นทางการ 34.2 กลุ่มงานต่างๆ ของสถาบันมีการ ประสานงานและความร่วมมือกัน 34.3 ในกลุ่มงานเดียวกันและระหว่างกลุ่ม งานของสถาบันมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ความคิดเห็นกัน	5	33.33
35. การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน			
35.1 สถาบันมีการวิเคราะห์ และการออกแบบ งาน			
35.2 สถาบันมีการกำหนดความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน			
35.3 สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
36. การวางแผนกำลัง			
36.1 สถาบันมีการสำรวจจัดรากำลังบุคลากรในปัจจุบัน			
36.2 สถาบันมีการพิจารณาถึงความต้องการจำนวน และประเภทของบุคลากรที่ต้องการ			
36.3 สถาบันมีการวางแผนความต้องการบุคลากร ว่าต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด			
37. การสรรหาและการคัดเลือก			
37.1 สถาบันมีการกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากร			
37.2 สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร			
37.3 สถาบันมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้			
38. การพัฒนาบุคลากร	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้	1	6.67
38.1 สถาบันมีการปฐมนิเทศบุคลากร	38.6 สถาบันมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้วยการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการมีตำแหน่งทางวิชาการ		
38.2 สถาบันมีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร			
38.3 สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาบุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม			
38.4 สถาบันมีการพัฒนาความรู้บุคลากรด้วยการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม			
38.5 สถาบันมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดการจัดสรรงบประมาณ และเวลาให้บุคลากร			
39. การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
39.1 สถาบันมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร			
39.2 สถาบันมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร			
39.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
40. แหล่งเงินและงบประมาณ			
40.1 สถาบันมีการจัดหาแหล่งเงินและงบประมาณ			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
40.2 สถาบันมีการจัดทำงานประมาณ			
41. การจัดสรรงบประมาณ			
41.1 สถาบันมีการจัดสรรเงินตามงบประมาณที่ได้จัดทำ			
42. การตรวจสอบการเงินและบัญชี	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้	6	40.00
42.1 สถาบันมีการตรวจสอบการเงินและบัญชี	42.2 สถาบันมีการวิเคราะห์สภาพคล่องทางการเงิน 42.3 สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในการหาทำกำไร ได้แก่ กำไรขั้นต้น กำไรจากการดำเนินงาน และกำไรสุทธิ 42.4 สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ถาวร และการใช้งบประมาณได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า 42.5 สถาบันมีการวิเคราะห์อัตราส่วนวิเคราะห์นโยบายทางการเงิน ได้แก่ โครงสร้างเงินทุนมาจากหนี้สินหรือส่วนของผู้เจ้าของ		
43. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้	1	6.67
43.1 สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	43.1 สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบัน		
43.2 สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ			
43.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ			
43.4 สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 43.4 สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับให้ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์	2	13.33
44. มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล			
44.1 สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน และการให้โบนัส			
45. ความยุติธรรม			
45.1 ระบบการให้รางวัลมีความโปร่งใส และยุติธรรม			
46. ระบบข้อมูลสารสนเทศ			
46.1 สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจ			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
46.2 สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว			
46.3 สถาบันมีระบบการป้องกันข้อมูลสารสนเทศ			
46.4 สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขระบบข้อมูล สารสนเทศ	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 46.4 สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขระบบ ข้อมูลสารสนเทศให้เหมาะสมกับ สถานการณ์	1	6.67
47. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ 47.1 สถาบันมีการควบคุมงานโดยให้ ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการ ดำเนินงานเอง	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 47.2 ผู้ได้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบใน การดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายและเป็น ที่ไว้วางใจได้	1	6.67
48. ความสำเร็จของงาน 48.1 บุคลากรทุกระดับมีภาคภูมิใจเมื่อสถาบัน ประสบความสำเร็จตามพันธกิจ			
49. ความสนใจในความรู้สึ 49.1 บุคลากรสามารถปรึกษาหารือในส่วน ของงานกับผู้บังคับบัญชา			
49.2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ของผู้ได้บังคับบัญชา			
49.3 ผู้บังคับบัญชาได้นำความคิดเห็นที่มี คุณค่าของผู้ได้บังคับบัญชาไปใช้			
49.4 ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหา ของผู้ได้บังคับบัญชา			
50. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน 50.1 ผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรเข้ามามี ส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง			
50.2 กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงาน ของสถาบันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน			
50.3 สถาบันมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมาย ของงาน			
51. ความรู้และความสามารถของบุคลากร 51.1 บุคลากรมีความรู้และความ สามารถที่เหมาะสมกับข้อกำหนด ของงาน	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 51.2 บุคลากรแสดงความรู้และ ความสามารถของตนให้เป็นที่ประจักษ์ และ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน	1	6.67
52. ความสำเร็จ 52.1 บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ ท้าทายความสามารถ	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 51.2 บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานที่ ท้าทายความสามารถ	1	6.67

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
53. อำนาจ 53.1 บุคลากรสามารถตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 53.2 บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานของ ตนเองอย่างเต็มความสามารถ	1	6.67
54. ความสัมพันธ์ 54.1 บุคลากรได้รับความไว้วางใจ และความ เป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 54.2 บุคลากรให้ความสัมพันธ์และความ เป็นมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	1	6.67
55. การได้รับการยอมรับ 55.1 บุคลากรมีการได้รับการยอมรับจากบุคลากร ด้วยกันในสถาบัน	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 55.2 บุคลากรแสดงความสามารถให้เป็นที่ ยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน	1	6.67
56. การได้รับการยกย่องนับถือ 56.1 บุคลากรมีการได้รับการยกย่องนับถือ จาก บุคลากรด้วยกันในสถาบัน	ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 56.2 บุคลากรปฏิบัติตนได้เป็นแบบอย่างที่ดี กับบุคลากรด้วยกันในสถาบัน	1	6.67
57. การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ 57.1 บุคลากรประสบความสำเร็จและมี ความก้าวหน้าในอาชีพ	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 57.1 บุคลากรประสบความสำเร็จและมี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปรับเพิ่มตัวชี้วัด ดังนี้ 57.2 บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งทางวิชาการ	1	6.67
58. คุณภาพบัณฑิต 58.1 จำนวนของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามือ เทียบกับจำนวนแรกเข้า			
58.2 สถาบันมีการติดตามภาวะการปฏิบัติงานทำของ บัณฑิต			
58.3 สถาบันมีการติดตามคุณภาพบัณฑิต			
59. คุณภาพงานวิจัย 59.1 จำนวนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์			
59.2 จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อ จำนวนอาจารย์			
59.3 จำนวนรางวัลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ผลงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์			
59.4 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ใน ระดับชาติ			
59.5 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ใน ระดับนานาชาติ			
60. คุณภาพการบริการวิชาการ 60.1 จำนวนการได้รับเชิญไปเป็นวิทยากร กรรมการวิชาการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มหาวิทยาลัย ต่อจำนวนอาจารย์			
60.2 จำนวนกิจกรรม/โครงการการบริการวิชาการ ของสถาบัน			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
60.3 สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการ การบริการวิชาการ			
61. คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			
61.1 จำนวนกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม			
61.2 สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			
62. ความพึงพอใจของบัณฑิต			
62.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของ บัณฑิต			
62.2 บัณฑิตมีความพึงพอใจในความรู้ที่ได้รับ			
62.3 บัณฑิตมีความพึงพอใจในอาจารย์ผู้สอน			
62.4 บัณฑิตมีความพึงพอใจในการสอนของ อาจารย์			
62.5 บัณฑิตมีความพึงพอใจในหลักสูตร			
62.6 บัณฑิตมีความพึงพอใจในแผนการศึกษา ของหลักสูตร			
62.7 บัณฑิตมีความพึงพอใจในการวัดและ ประเมินผลการเรียนของหลักสูตร			
62.8 บัณฑิตมีความภาคภูมิใจที่สำเร็จการศึกษา จากมหาวิทยาลัย	ปรับตัวชี้วัดออก เพราะความภาคภูมิใจเป็นนามธรรม ประเมินได้ยาก	1	6.67
63. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต			
63.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ บัณฑิต			
63.2 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิต			
63.3 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจด้านความรู้ พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบัณฑิต	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 63.3 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจด้าน ความสามารถในการประยุกต์ความรู้กับการ ปฏิบัติงาน	2	13.33
63.4 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจด้านคุณธรรม และจรรยาบรรณของบัณฑิต			
64. ความพึงพอใจของบุคลากร			
64.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากร			
64.2 บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน			
64.3 บุคลากรมีความพึงพอใจในค่าจ้าง			
64.4 บุคลากรมีความพึงพอใจในการเลื่อน ตำแหน่ง			

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
64.5 บุคลากรมีความพึงพอใจในการได้รับ ยอมรับ			
64.6 บุคลากรมีความพึงพอใจในผลประโยชน์	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้ 64.6 บุคลากรมีความพึงพอใจในสิทธิ ประโยชน์	1	6.67
64.7 บุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพการ ทำงาน	ปรับตัวชี้วัดออก เพราะสภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความ เป็นระเบียบเรียบร้อย และระยะเวลาในการ เดินทาง ตามแบบสอบถามบุคลากร เป็น สภาพที่ประเมินได้ยาก	1	6.67
64.8 บุคลากรมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา			
64.9 บุคลากรมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน			
65. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ	ปรับตัวชี้วัดเป็น ดังนี้	1	6.67
65.1 สถาบันมีระบบการรายงานข้อมูลป้อนกลับ	65.1 สถาบันมีระบบการรายงานข้อมูล ป้อนกลับของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และ ผลการปฏิบัติงาน		
65.2 สถาบันมีการนำรายงานข้อมูลป้อนกลับ มา ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน			

จากตารางที่ 69 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 15 ท่าน มีความเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัด เครื่องมือตรวจ
วินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ดังนี้

1. ปรับตัวชี้วัดเป็น มีดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 เศรษฐกิจ ได้แก่ ตัวชี้วัด 1.4 (ร้อยละ 13.33)

ตัวชี้วัดที่ 8 อาคาร สถานที่ ได้แก่ ตัวชี้วัด 8.1 (ร้อยละ 26.67) ตัวชี้วัด 8.2 (ร้อยละ
26.67) ตัวชี้วัด 8.3 (ร้อยละ 26.67) ตัวชี้วัด 8.4 (ร้อยละ 26.67) ตัวชี้วัด 8.5 (ร้อยละ 26.67) และ
ตัวชี้วัด 8.6 (ร้อยละ 26.67)

ตัวชี้วัดที่ 9 ครูภัณฑ์ ได้แก่ ตัวชี้วัด 9.1 (ร้อยละ 26.67)

ตัวชี้วัดที่ 10 วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน ได้แก่ ตัวชี้วัด 10.1 (ร้อยละ 13.33)
และตัวชี้วัด 10.2 (ร้อยละ 13.33)

ตัวชี้วัดที่ 11 งบประมาณ ได้แก่ ตัวชี้วัด 11.2 (ร้อยละ 26.67) ตัวชี้วัด 11.4 (ร้อยละ
13.33) และตัวชี้วัด 11.5 (ร้อยละ 13.33)

ตัวชี้วัดที่ 12 เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ตัวชี้วัด 12.1 (ร้อยละ 26.67)
ตัวชี้วัด 12.2 (ร้อยละ 26.67) และตัวชี้วัด 12.3 (ร้อยละ 26.67)

ตัวชี้วัดที่ 15 นักศึกษา ได้แก่ ตัวชี้วัด 15.1 (ร้อยละ 13.33) ตัวชี้วัด 15.2 (ร้อยละ 6.67) และตัวชี้วัด 15.8 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 17 การวิจัย ได้แก่ ตัวชี้วัด 17.1 (ร้อยละ 6.67) ตัวชี้วัด 17.3 (ร้อยละ 20.00) และตัวชี้วัด 17.5 (ร้อยละ 13.33)

ตัวชี้วัดที่ 18 การบริการวิชาการ ได้แก่ ตัวชี้วัด 18.1 (ร้อยละ 13.33) ตัวชี้วัด 18.2 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 19 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ ตัวชี้วัด 19.1 (ร้อยละ 13.33)

ตัวชี้วัดที่ 20 นโยบาย ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 20.1 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 23 บทบาทภาวะผู้นำ ได้แก่ ตัวชี้วัด 23.2 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 24 พฤติกรรมภาวะผู้นำ ได้แก่ ตัวชี้วัด 24.5 (ร้อยละ 20.00)

ตัวชี้วัดที่ 25 คุณลักษณะภาวะผู้นำ ได้แก่ ตัวชี้วัด 25.1 (ร้อยละ 20.00)

ตัวชี้วัดที่ 30 การแบ่งงาน ได้แก่ ตัวชี้วัด 30.2 (ร้อยละ 20.00)

ตัวชี้วัดที่ 33 การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน ได้แก่ ตัวชี้วัด 33.3 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 43 กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ได้แก่ ตัวชี้วัด 43.1 (ร้อยละ 6.67) และตัวชี้วัด 43.4 (ร้อยละ 13.33)

ตัวชี้วัดที่ 46 ระบบข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ ตัวชี้วัด 46.4 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 57 การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ตัวชี้วัด 57.1 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 63 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ได้แก่ ตัวชี้วัด 63.3 (ร้อยละ 13.33)

ตัวชี้วัดที่ 64 ความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ ตัวชี้วัด 64.6 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 65 การรายงานข้อมูลป้อนกลับ ได้แก่ ตัวชี้วัด 65.1 (ร้อยละ 6.67)

(รายละเอียดดังตารางที่ 69)

2. ปรับเพิ่มตัวชี้วัด มีดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 7 คน (นักศึกษา) ได้แก่ ตัวชี้วัด 7.5 (ร้อยละ 26.67) ตัวชี้วัด 7.6 (ร้อยละ 26.67) และตัวชี้วัด 7.7 (ร้อยละ 26.67)

ตัวชี้วัดที่ 8 อาคาร สถานที่ ได้แก่ ตัวชี้วัด 8.7 (ร้อยละ 26.67)

ตัวชี้วัดที่ 10 วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน ได้แก่ ตัวชี้วัด 10.3 (ร้อยละ 13.33) และตัวชี้วัด 10.4 (ร้อยละ 13.33)

ตัวชี้วัดที่ 11 งบประมาณ ได้แก่ ตัวชี้วัด 11.6 (ร้อยละ 13.33)

ตัวชี้วัดที่ 13 ความรู้ ได้แก่ ตัวชี้วัด 13.2 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 21 แผนกลยุทธ์ ได้แก่ ตัวชี้วัด 21.7 (ร้อยละ 33.33) ตัวชี้วัด 21.8 (ร้อยละ 33.33) ตัวชี้วัด 21.9 (ร้อยละ 33.33) ตัวชี้วัด 21.10 (ร้อยละ 33.33) ตัวชี้วัด 21.11 (ร้อยละ 33.33) ตัวชี้วัด 21.12 (ร้อยละ 33.33) ตัวชี้วัด 21.13 (ร้อยละ 33.33) และตัวชี้วัด 21.14 (ร้อยละ 33.33)

ตัวชี้วัดที่ 22 แผนปฏิบัติการ ได้แก่ ตัวชี้วัด 22.6 (ร้อยละ 33.33) ตัวชี้วัด 22.7 (ร้อยละ 33.33) ตัวชี้วัด 22.8 (ร้อยละ 33.33) และตัวชี้วัด 22.9 (ร้อยละ 33.33)

ตัวชี้วัดที่ 25 คุณลักษณะภาวะผู้นำ ได้แก่ ตัวชี้วัด 25.2 (ร้อยละ 20.00)

ตัวชี้วัดที่ 28 ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน ได้แก่ ตัวชี้วัด 28.2 (ร้อยละ 6.67) และตัวชี้วัด 28.3 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 38 การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ตัวชี้วัด 38.6 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 42 การตรวจสอบการเงินและบัญชี ได้แก่ ตัวชี้วัด 42.2 (ร้อยละ 40.00) ตัวชี้วัด 42.3 (ร้อยละ 40.00) ตัวชี้วัด 42.4 (ร้อยละ 40.00) และตัวชี้วัด 42.5 (ร้อยละ 40.00)

ตัวชี้วัดที่ 47 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ได้แก่ ตัวชี้วัด 47.2 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 51 ความรู้และความสามารถของบุคลากร ได้แก่ ตัวชี้วัด 51.2 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 52 ความสำเร็จ ได้แก่ ตัวชี้วัด 51.2 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 53 อำนาจ ได้แก่ ตัวชี้วัด 53.2 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 54 ความสัมพันธ์ ได้แก่ ตัวชี้วัด 54.2 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 55 การได้รับการยอมรับ ได้แก่ ตัวชี้วัด 55.2 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 56 การได้รับการยกย่องนับถือ ได้แก่ ตัวชี้วัด 56.2 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 57 การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ตัวชี้วัด 57.2 (ร้อยละ 6.67)

(รายละเอียดดังตารางที่ 69)

3. ปรับตัวชี้วัดทั้งหมด มีดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 5 คน (อาจารย์) ได้แก่ ตัวชี้วัด 5.1 (ร้อยละ 53.33) ตัวชี้วัด 5.2 (ร้อยละ 53.33) ตัวชี้วัด 5.3 (ร้อยละ 53.33) ตัวชี้วัด 5.4 (ร้อยละ 53.33) และตัวชี้วัด 5.5 (ร้อยละ 53.33)

ตัวชี้วัดที่ 6 คน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ) ได้แก่ ตัวชี้วัด 6.1 (ร้อยละ 40.00) และตัวชี้วัด 6.2 (ร้อยละ 40.00)

ตัวชี้วัดที่ 34 การประสานงาน ได้แก่ ตัวชี้วัด 34.1 (ร้อยละ 33.33) ตัวชี้วัด 34.2 (ร้อยละ 33.33) และตัวชี้วัด 34.3 (ร้อยละ 33.33)

(รายละเอียดดังตารางที่ 69)

4. ปรับตัวชีวิตออก มีดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 16 อาจารย์ได้แก่ ตัวชี้วัด 16.4 (ร้อยละ 13.33)

ตัวชี้วัดที่ 24 พฤติกรรมภาวะผู้นำ ได้แก่ ตัวชี้วัด 24.7 (ร้อยละ 20.00)

ตัวชี้วัดที่ 62 ความพึงพอใจของบัณฑิต ได้แก่ ตัวชี้วัด 62.8 (ร้อยละ 6.67)

ตัวชี้วัดที่ 64 ความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ ตัวชี้วัด 64.7 (ร้อยละ 6.67)

(รายละเอียดดังตารางที่ 69)

ตารางที่ 70 จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
ตัวชี้วัด		
1. ตัวชี้วัด เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยี อาจปรับเป็นสถาบันที่มีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจาก.....	4	26.67
2. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการบริหารการตลาดและการประชาสัมพันธ์ด้วย โดยเฉพาะ การกำหนดส่วนแบ่งการตลาด (Segmentation) กลุ่มเป้าหมาย (Target) และตำแหน่งผลิตภัณฑ์ (Positioning) การกำหนดกลยุทธ์การตลาดทั้งด้าน ผลิตภัณฑ์ ราคา สถานที่ และการส่งเสริมการตลาด รวมถึงบุคลากรทุกคนของสถาบันต้องมีส่วนร่วมในการการบริหารการตลาดและการประชาสัมพันธ์	5	33.33
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และเกณฑ์การให้คะแนน		
1. วิธีการตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ให้ระบุในคำชี้แจงด้วยว่า เอกสารหลักฐานนั้นคืออะไร	4	26.67
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสูง ควรกำหนดว่าเป็นผู้บริหาร ระดับอธิการ รองอธิการ และ/หรือ คณบดีคณะวิชา	4	26.67
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และเกณฑ์การให้คะแนน ให้ปรับดังนี้		
3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ให้ปรับเพิ่มวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้วย	3	20.00
3.2 การตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ให้ปรับดังนี้ มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน.....(1 คะแนน) ไม่มี.....(0 คะแนน)	5	33.33

การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
3.3 ตัวชี้วัดที่เป็นปริมาณหรือสัดส่วนที่มีค่ามาตรฐานกำหนดไว้ ควรเพิ่มเกณฑ์การตรวจสอบและการให้คะแนน เช่น เปรียบเทียบกับมาตรฐานการอุดมศึกษา... ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่ามาตรฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)	3	20.00
3.4 การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ให้ปรับดังนี้ สอบถามบุคลากร <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) สอบถามบัณฑิต <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) สอบถามผู้ใช้บัณฑิต <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	3	20.00

จากตารางที่ 70 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ตัวชี้วัด

ให้ปรับ โดยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการบริหารการตลาดและการประชาสัมพันธ์ด้วย โดยเฉพาะ การกำหนดส่วนแบ่งการตลาด (Segmentation) กลุ่มเป้าหมาย (Target) และตำแหน่งผลิตภัณฑ์ (Positioning) การกำหนดกลยุทธ์การตลาดทั้งด้าน ผลิตภัณฑ์ ราคา สถานที่ และการส่งเสริมการตลาด รวมถึงบุคลากรทุกคนของสถาบันต้องมีส่วนร่วมในการการบริหารการตลาดและการประชาสัมพันธ์ (ร้อยละ 33.33) ตัวชี้วัด เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยี ปรับเป็น สถาบันมีการวิเคราะห์ผลกระทบโอกาสและอุปสรรคจาก... (ร้อยละ 26.67)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และเกณฑ์การให้คะแนน

ให้ปรับ การตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้ มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน...(2 คะแนน) มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) ไม่มี... (0 คะแนน) (ร้อยละ 33.33)

รองลงมา คือ วิธีการตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ให้ระบุในคำชี้แจงด้วยว่า เอกสารหลักฐานนั้นคืออะไร (ร้อยละ 26.67) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสูง ควรกำหนดว่าเป็นผู้บริหาร ระดับอธิการ รองอธิการ และ/หรือ คณบดีคณะวิชา (ร้อยละ 26.67)

ตารางที่ 71 ค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความต้องการพัฒนาองค์การของแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบด้าน	X	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. เศรษฐกิจ	4.87	0.35	มากที่สุด
2. สังคม	4.87	0.35	มากที่สุด
3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ	4.87	0.35	มากที่สุด
4. เทคโนโลยี	4.87	0.35	มากที่สุด
5. คน (อาจารย์)	4.13	0.74	มาก
6. คน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ)	3.93	0.80	มาก
7. คน (นักศึกษา)	4.60	0.51	มากที่สุด
8. อาคาร สถานที่	4.07	0.70	มาก
9. ครุภัณฑ์	4.13	0.74	มาก
10. วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน	4.13	0.74	มาก
11. งบประมาณ	4.87	0.35	มากที่สุด
12. เทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์	4.07	0.70	มาก
13. ความรู้	4.13	0.92	มาก
14. หลักสูตร (การผลิตบัณฑิต)	4.73	0.46	มากที่สุด
15. นักศึกษา (การผลิตบัณฑิต)	4.73	0.46	มากที่สุด
16. อาจารย์ (การผลิตบัณฑิต)	4.73	0.46	มากที่สุด
17. การวิจัย	4.87	0.35	มากที่สุด
18. การบริการวิชาการ	4.73	0.46	มากที่สุด
19. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.67	0.62	มากที่สุด
20. นโยบาย	4.53	0.52	มากที่สุด
21. แผนกลยุทธ์	4.53	0.52	มากที่สุด
22. แผนปฏิบัติการ	4.53	0.52	มากที่สุด
23. บทบาทภาวะผู้นำ	4.33	0.82	มาก
24. พฤติกรรมภาวะผู้นำ	4.33	0.72	มาก
25. คุณลักษณะภาวะผู้นำ	4.33	0.72	มาก
26. แบบของการใช้ภาวะผู้นำ	4.27	0.46	มาก
27. ประวัติ ความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา	4.20	0.77	มาก
28. ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน	4.47	0.52	มาก
29. การมุ่งผลสำเร็จขององค์การ	4.40	0.51	มาก
30. การแบ่งงาน	4.60	0.51	มากที่สุด

องค์ประกอบด้าน	X	S.D.	ระดับความเหมาะสม
31. สายการบังคับบัญชา	4.60	0.51	มากที่สุด
32. อำนาจหน้าที่	4.60	0.51	มากที่สุด
33. การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน	4.33	0.62	มาก
34. การประสานงาน	4.13	0.83	มาก
35. การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน	4.53	0.64	มากที่สุด
36. การวางแผนกำลัง	4.40	0.51	มาก
37. การสรรหา และการคัดเลือก	4.60	0.51	มากที่สุด
38. การพัฒนาบุคลากร	4.60	0.51	มากที่สุด
39. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.40	0.63	มาก
40. แหล่งเงินและงบประมาณ	4.27	0.80	มาก
41. การจัดสรรงบประมาณ	4.27	0.80	มาก
42. การตรวจสอบการเงินและบัญชี	4.27	0.80	มาก
43. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	4.47	0.74	มาก
44. มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล	4.67	0.49	มากที่สุด
45. ความยุติธรรม	4.67	0.49	มากที่สุด
46. ระบบข้อมูลสารสนเทศ	4.67	0.49	มากที่สุด
47. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ	4.67	0.49	มากที่สุด
48. ความสำเร็จของงาน	4.40	0.51	มาก
49. ความสนใจในความรู้สึก	4.40	0.51	มาก
50. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	4.20	0.77	มาก
51. ความรู้และความสามารถของบุคลากร	4.40	0.51	มาก
52. ความสำเร็จ	4.40	0.51	มาก
53. อำนาจ	4.40	0.51	มาก
54. ความสัมพันธ์	4.40	0.51	มาก
55. การได้รับการยอมรับ	4.40	0.51	มาก
56. การได้รับการยกย่องนับถือ	4.40	0.51	มาก
57. การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	4.40	0.51	มาก
58. คุณภาพบัณฑิต	4.67	0.49	มากที่สุด
59. คุณภาพการวิจัย	4.73	0.46	มากที่สุด
60. คุณภาพการบริการวิชาการ	4.60	0.51	มากที่สุด
61. คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.53	0.64	มากที่สุด
62. ความพึงพอใจของบัณฑิต	4.60	0.51	มากที่สุด
63. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	4.67	0.49	มากที่สุด
64. ความพึงพอใจของบุคลากร	4.67	0.49	มากที่สุด
65. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ	4.67	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 71 พบว่าองค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ เทคโนโลยี งบประมาณ และการวิจัย มีความเหมาะสมของระดับความต้องการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 4.87 (S.D=0.35) ทั้ง 6 องค์ประกอบ

รองลงมาคือ หลักสูตร (การผลิตบัณฑิต) นักศึกษา (การผลิตบัณฑิต) อาจารย์ (การผลิตบัณฑิต) การบริการวิชาการ และคุณภาพการวิจัย มีความเหมาะสมของระดับความต้องการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 4.73 (S.D=0.46) ทั้ง 5 องค์ประกอบ

ตารางที่ 72 จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ ให้ปรับ ดังนี้ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้าน.....โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องการมีการพัฒนาองค์การ “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการมีการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	3	20.00

จากตารางที่ 72 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ มีดังนี้

ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ ให้ปรับ ดังนี้ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้าน.... โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องการมีการพัฒนาองค์การ “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการมีการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง (ร้อยละ 20.00)

1.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ
 ตรวจวินิจฉัยองค์การ ตามตารางที่ 73

ตารางที่ 73 จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหา ของผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
 ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเภทของ เครื่องมือ	การวิเคราะห์เนื้อหาของผลการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (15)	ร้อยละ
แบบตรวจสอบ เอกสารหลักฐาน	<p>1. ให้ปรับคำชี้แจงของแบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน เป็นดังนี้</p> <p>คำชี้แจง</p> <p>แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐานนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจ วินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน ประเทศไทย</p> <p>แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐานนี้เป็นการตรวจวินิจฉัยเอกสาร หลักฐานต่างๆ อาทิ รายงานประจำปีของสถาบัน รายงานการประกัน คุณภาพการศึกษา รายงานการประชุม คำสั่ง ประกาศและระเบียบต่างๆ ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้</p> <p>มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน....</p> <p>หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น มีปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสาร หลักฐานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน</p> <p>มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐาน ให้เห็นชัดเจน</p> <p>หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น มีข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน</p> <p>ไม่มี</p> <p>หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น ไม่มีปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสาร หลักฐานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน</p>	15	100.00
แบบสัมภาษณ์ ผู้บริหาร	1. ให้ปรับแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยให้มีรายละเอียดตามประเด็นของ ตัวชี้วัดให้มากขึ้น	3	20.00
	2. ให้ปรับคำชี้แจงโดยระบุตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง เป็นดังนี้ <p>แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี ของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือ ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน</p>	3	20.00

ประเภทของ เครื่องมือ	การวิเคราะห์เนื้อหาของผลการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (15)	ร้อยละ
แบบสอบถาม บุคลากร	<p>1. ให้ปรับคำชี้แจงของแบบสอบถามบุคลากร เป็นดังนี้</p> <p>คำชี้แจง</p> <p>ข้อความต่อไปนี้เป็นรายการตัวชี้วัดขององค์ประกอบเครื่องมือ ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากร ของสถาบัน.....ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ตามรายการ ตัวชี้วัดขององค์ประกอบเพียงใด</p> <p>โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจของท่าน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้</p> <p>มี อย่างชัดเจน หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึง พอใจว่า รายการตัวชี้วัดนั้น มีอย่างชัดเจน</p> <p>มี แต่ไม่ชัดเจน หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึง พอใจ ว่ารายการตัวชี้วัดนั้น มีแต่ไม่ชัดเจน</p> <p>ไม่มี หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ว่า รายการตัวชี้วัดนั้น ไม่มี</p> <p>2. ให้ปรับรายการข้อคำถามให้มีความกระชับ เช่น ตัดคำว่า มีการออก</p> <p>3. ให้ปรับคำถามข้อที่ 75. ห้องทำงานของบุคลากรมีการถ่ายเทอากาศ แสง สว่าง และเสียง ที่เหมาะสม 76. ห้องทำงานของบุคลากรจัดเป็นระเบียบ และ 77. ที่ตั้งของสถาบันใช้เวลาการเดินทางไม่มาก ออก</p>	3	20.00
แบบสอบถามความ พึงพอใจของบัณฑิต	<p>1. ให้ปรับคำชี้แจงของแบบสอบถามความพึงพอใจของบัณฑิต เป็นดังนี้</p> <p>แบบสอบถามบัณฑิตนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบัน.....ในด้านความรู้ที่ได้รับ อาจารย์ ผู้สอน องค์ประกอบในการสอน แผนการเรียน และหลักสูตร ตามรายการ ตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัย องค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน</p> <p>แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่</p> <p>ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม</p> <p>ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบัณฑิต</p> <p>2. ให้ปรับคำชี้แจงของแบบสอบถามความพึงพอใจของบัณฑิต ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบัณฑิต (ระดับปริญญาตรี) เป็นดังนี้</p> <p>คำชี้แจง</p> <p>ข้อความต่อไปนี้เป็นรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตใน ด้านความรู้ที่ได้รับ อาจารย์ผู้สอน องค์ประกอบในการสอน แผนการเรียน และหลักสูตร ขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน</p> <p>รายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตเพียงใด</p> <p>โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของ ท่าน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้</p> <p>มี อย่างชัดเจน หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัด นั้น อย่างชัดเจน</p>	3	20.00

ประเภทของเครื่องมือ	การวิเคราะห์เนื้อหาของผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (15)	ร้อยละ
แบบสอบถามความพึงพอใจของบัณฑิต (ต่อ)	มี แต่ไม่ชัดเจน หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น แต่ไม่ชัดเจน		
	ไม่มี หมายถึง ท่านไม่มีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น		
	3. ให้ปรับคำถามข้อที่ 5.2 ความภาคภูมิใจที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย ออก	2	13.33
แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	1. ให้ปรับคำชี้แจงของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตเป็นดังนี้ แบบสอบถามผู้ใช้นักศึกษานี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามคุณลักษณะของบัณฑิต ในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และคุณธรรมและจรรยาบรรณของบัณฑิต ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	3	20.00
	2. ให้ปรับคำชี้แจงของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต เป็นดังนี้ คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ตามคุณลักษณะของบัณฑิต ในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และคุณธรรมและจรรยาบรรณของบัณฑิต ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ใช้บัณฑิตของสถาบัน.....ท่านมีความพึงพอใจ ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่าน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้ มี อย่างชัดเจน หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น อย่างชัดเจน มี แต่ไม่ชัดเจน หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น แต่ไม่ชัดเจน ไม่มี หมายถึง ท่านไม่มีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น	3	20.00
	3. ให้ปรับคำถาม ตอนที่ 1 วุฒิการศึกษา โดยให้เพิ่ม วุฒิการศึกษาอื่นๆ	1	6.67

จากตารางที่ 73 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ การตรวจวินิจฉัยองค์การ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับเครื่องมือฯ ดังนี้

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับค่าชี้แจงของแบบตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน (ร้อยละ 100)

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยให้มีรายละเอียด ตามประเด็นของตัวชี้วัดให้มากขึ้น (ร้อยละ 20.00) ให้ปรับค่าชี้แจงโดยระบุตำแหน่งของผู้บริหาร ระดับสูง (ร้อยละ 20.00)

แบบสอบถามบุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับค่าชี้แจงของแบบสอบถามบุคลากร (ร้อยละ 20.00) ให้ปรับคำถามออก (ร้อยละ 20.00) ให้ปรับรายการข้อคำถามให้มีความกระชับ (ร้อยละ 6.67)

แบบสอบถามความพึงพอใจของบัณฑิต ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับค่าชี้แจงของแบบสอบถาม ความพึงพอใจของบัณฑิต (ร้อยละ 20.00) ให้ปรับค่าชี้แจงของแบบสอบถามความพึงพอใจของ บัณฑิต ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบัณฑิต (ระดับปริญญาตรี) (ร้อยละ 20.00) ให้ปรับคำถามออก (ร้อยละ 13.33)

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับค่าชี้แจงของแบบสอบถาม ความพึงพอใจของผู้บัณฑิต (ร้อยละ 20.00) ให้ปรับค่าชี้แจงของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้ บัณฑิต ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต (ระดับปริญญาตรี) (ร้อยละ 20.00) ให้ปรับคำถาม เพิ่ม (ร้อยละ 6.67)

ส่วนที่ 2 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอ

2.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การจากการประเมิน คุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัย นำเสนอ ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ เพื่อให้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการ นำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ตามตารางที่ 74 - 77

ตารางที่ 74 ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความ
ต้องมีการพัฒนาองค์การ ในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
1. เศรษฐกิจ 1.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากรายได้ผู้ปกครอง	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
1.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดในด้าน สถานที่ดำเนินการ หลักสูตร และจำนวนนักศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
1.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการเพิ่มขึ้นของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนที่ จัดตั้งขึ้นใหม่	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
1.4 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการประชาสัมพันธ์และการตลาดของ สถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
2. สังคม 2.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากคำนิยมของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	เหมาะสม (ร้อยละ)
2.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากปริมาณนักเรียนที่ต้องการเข้าศึกษาใน ระดับอุดมศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
2.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการจัดลำดับมหาวิทยาลัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ 3.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการเปิดเสรีทางการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
3.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการปฏิรูปสถาบันอุดม ศึกษาของรัฐ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
3.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากนโยบายของรัฐในการสนับสนุนเอกชนมีส่วน ร่วมในการจัดการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
3.4 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากระเบียบข้อบังคับ เช่น มาตรฐานการ อุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
4. เทคโนโลยี 4.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากรูปแบบใหม่ในการศึกษาที่มีความ หลากหลายและยืดหยุ่น ไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
4.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
5. คน (อาจารย์) 5.1 รายชื่อและจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของ สถาบันมีความสอดคล้องและเป็นจริงกับ รายชื่อและจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
5.2 ระดับและวุฒิการศึกษาของอาจารย์ตรง หรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2548 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)	100.00	
5.3 อาจารย์มีประสบการณ์และความ เชี่ยวชาญในการสอนที่ตรงหรือสอดคล้องกับ สาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	เหมาะสม (ร้อยละ)
5.4 จำนวนอาจารย์ของสถาบันที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
5.5 สัดส่วนของจำนวนอาจารย์กับจำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2549 ค่า FTES ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)	100.00	
6. คน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ) 6.1 จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการมีความเหมาะสมตามสัดส่วนของงานด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
6.2 ระดับและวุฒิการศึกษาของบุคลากรสนับสนุนวิชาการตรงหรือสอดคล้องตามงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
7. คน (นักศึกษา) 7.1 จำนวนนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
7.2 จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
7.3 จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
7.4 จำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
7.5 อัตราการพักการเรียน และการลาออกของ นักศึกษาทั้งหมดของสถาบันในแต่ละปี การศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
7.6 อัตราการพักการเรียน และการลาออกของ นักศึกษาในแต่ละชั้นปี	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
7.7 อัตราการพักการเรียน และการลาออกของ นักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
8. อาคาร สถานที่ 8.1 ขนาดพื้นที่ของสถาบันเพียงพอกับจำนวน นักศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับกฎกระทรวงว่าด้วยที่ดินสำหรับการจัดตั้งฯ พ.ศ. 2549 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)	100.00	
8.2 จำนวนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวน นักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
8.3 ขนาดของห้องเรียนเพียงพอกับจำนวน นักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานของแผนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2539 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)	100.00	
8.4 จำนวนห้องปฏิบัติการเพียงพอกับจำนวน นักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
8.5 จำนวนห้องคอมพิวเตอร์เพียงพอกับ จำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
8.6 ขนาดพื้นที่ของห้องสมุดเพียงพอกับ จำนวนนักศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2544 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)	100.00	
9. ครูภัณฑ์ 9.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ ครุภัณฑ์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และ สาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
10. วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน 10.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ วัสดุ อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอนเพียงพอกับ จำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
10.2 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ หนังสือและตำราเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
10.3 จำนวนหนังสือและตำรา ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศเพียงพอกับจำนวน นักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2544 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
11. งบประมาณ 11.1 แหล่งเงินสนับสนุนหลัก	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
11.2 จำนวนเงินที่ได้รับการสนับสนุนจาก หน่วยงานอื่นๆ ภายนอกสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
11.3 ความมั่นคงทางการเงินของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
11.4 การกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัว (นักศึกษา 1 คน) เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อ จำนวนนักศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับอุดมศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2549 ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)	100.00	
11.5 การกำหนดค่าเล่าเรียน และ ค่าธรรมเนียมการศึกษาต่อปีของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับอัตราค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษา ระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2546 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
11.6 จำนวนเงินรายได้จากค่าเล่าเรียน และ ค่าธรรมเนียมการศึกษาของสถาบันต่อปี การศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
12. เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ 12.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ เทคโนโลยีเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และ สาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
12.2 จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอกับ จำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2538 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)	100.00	
12.3 จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพียงพอกับ จำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
12.4 ความเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
12.5 สถาบันมีแหล่งศึกษาความรู้ที่จัดเก็บ ข้อมูลในรูปของอิเล็กทรอนิกส์ที่นักศึกษา สามารถเข้าถึงได้โดยตรง	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
13. ความรู้ 13.1 สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานความรู้ และทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากรและ นักศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
14. หลักสูตร (การผลิตบัณฑิต) 14.1 ทุกหลักสูตรที่สถาบันเปิดสอนเป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
14.2 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่าน มา สถาบันมีการปรับปรุงหลักสูตร ให้ สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
14.3 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่าน มาสถาบันมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้ สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
14.4 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่าน มาสถาบันมีการประเมินหลักสูตร โดย นักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ใช้บัณฑิต	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
15. นักศึกษา (การผลิตบัณฑิต) 15.1 สถาบันมีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศ และความ ต้องการของตลาดแรงงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
15.2 สถาบันมีการกำหนดคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของบัณฑิต ตามคุณภาพบัณฑิตของ มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
15.3 สถาบันมีการปฐมนิเทศนักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในระบบการ เรียนการสอน และสามารถปฏิบัติตนได้อย่าง ถูกต้อง	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
15.4 สถาบันมีระบบการคัดเลือกนักศึกษา มี ความโปร่งใส และตรวจสอบได้	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
15.5 สถาบันมีแผนการศึกษาของนักศึกษาทุก หลักสูตร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
15.6 สถาบันมีระบบการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ รายวิชาในทุกหลักสูตร มีความโปร่งใส และ ตรวจสอบได้	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
15.7 สถาบันมีกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
15.8 สถาบันมีสวัสดิการ เช่น หอพัก อินเทอร์เน็ตและการหารายได้พิเศษ ให้กับ นักศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
16. อาจารย์ (การผลิตบัณฑิต) 16.1 สถาบันมีนโยบายการส่งเสริมและ พัฒนาอาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
16.2 สถาบันมีการกำหนดคุณสมบัติของ อาจารย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
16.3 สถาบันมีการกำหนดภาระงานของ อาจารย์ การสอน และการผลิตผลงานทาง วิชาการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
16.4 สถาบันมีการประเมินผลการสอนของ อาจารย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
17. การวิจัย 17.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยที่ สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
17.2 สถาบันมีนโยบายการวิจัยที่สอดคล้อง กับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของ ประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
17.3 สถาบันมีแหล่งทุนและงบประมาณจาก หน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการวิจัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
17.4 สถาบันมีฐานข้อมูลการวิจัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
17.5 สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริมเวลาใน การทำวิจัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
18. การบริการวิชาการ 18.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การ บริการวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบาย ระดับประเทศ และความต้องการของตลาด เป้าหมาย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
18.2 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
18.3 สถาบันมีฐานข้อมูลการบริการวิชาการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
18.4 สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริมงบประมาณ และเวลา ในการบริการวิชาการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
19. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			
19.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
19.2 สถาบันมีนโยบายการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
19.3 สถาบันมีงบประมาณสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
19.4 สถาบันมีกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
20. นโยบาย 20.1 สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
20.2 สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
20.3 สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำนโยบาย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
20.4 สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้นโยบาย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
20.5 สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบายของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
20.6 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
21. แผนกลยุทธ์ 21.1 สถาบันมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
21.2 สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
21.3 สถาบันมีการนำ พันธกิจ และทรัพยากรของสถาบัน มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
21.4 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และกิจกรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
21.5 สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนกลยุทธ์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
21.6 บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
21.7 สถาบันมีแผนกลยุทธ์การตลาดและการประชาสัมพันธ์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
21.8 สถาบันมีการกำหนดปริมาณของส่วนแบ่งการตลาด และกลุ่มเป้าหมาย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
21.9 สถาบันมีการกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในตลาดเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
21.10 สถาบันมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสาขาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และตลาดแรงงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
21.11 สถาบันมีแผนกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
21.12 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่านายกิต และค่าธรรมเนียมอื่นๆ กับคู่แข่งชั้น	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
21.13 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานที่ตั้งของตนเองกับคู่แข่งชั้น	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
21.14 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์การใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
22. แผนปฏิบัติการ 22.1 สถาบันมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
22.2 สถาบันมีแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีความชัดเจน กำหนดระยะเวลา กิจกรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
22.3 แผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน มีหน่วยงาน / บุคลากร รับผิดชอบ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
22.4 สถาบันมีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
22.5 บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
22.6 สถาบันมีแผนปฏิบัติการรับสมัครนักศึกษาโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย เช่น การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ การรับสมัครผ่านตัวแทน เช่น ร้านค้าสะดวกซื้อ และการรับสมัครทางไปรษณีย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
22.7 สถาบันมีแผนปฏิบัติการที่กำหนดให้บุคลากรทุกคน ร่วมกันประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณและชื่อเสียงของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
22.8 สถาบันมีแผนปฏิบัติการส่งเสริมการตลาด เช่น การให้ทุนการศึกษา และการเปิดให้นักเรียนและผู้ปกครองเข้าเยี่ยมชมสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
22.9 สถาบันมีแผนปฏิบัติการให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ เช่น ผลงานของบุคลากรและนักศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่สถาบันจัดขึ้น	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
23. บทบาทภาวะผู้นำ 23.1 ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
23.2 ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานในสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
23.3 ผู้บริหารสถาบันมีการยึดหลักการกระจายอำนาจ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
23.4 ผู้บริหารสถาบันมีการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับรองลงไป	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
23.5 ผู้บริหารสถาบันมีการส่งเสริมให้บุคลากรในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานแทน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
24. พฤติกรรมภาวะผู้นำ 24.1 ผู้บริหารของสถาบันมีความมุ่งมั่นและ อุทิศตนต่อการทำงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
24.2 ผู้บริหารของสถาบันมีการแนะนำให้ บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
24.3 ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นใน ความสามารถ และมีควมไว้วางใจในตัว บุคลากร	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
24.4 ผู้บริหารของสถาบันมีความห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือบุคลากร	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
24.5 ผู้บริหารของสถาบันให้อิสระทาง ความคิดกับบุคลากรในการทำงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
24.6 ผู้บริหารของสถาบันมีการส่งเสริมการ เรียนรู้และการทำงานเป็นทีม	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
24.7 ผู้บริหารของสถาบันมีการรับฟังความคิด และข้อเสนอแนะของบุคลากร	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
25. คุณลักษณะภาวะผู้นำ 25.1 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถทาง วิชาการเป็นที่ยอมรับ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
	3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)		
25.2 ผู้บริหารของสถาบันมีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ และ ความสามารถ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
25.3 ผู้บริหารของสถาบันมีความซื่อสัตย์และ โปร่งใสในการทำงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
25.4 ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นใน ตนเอง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
25.5 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการ ควบคุมอารมณ์	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
25.6 ผู้บริหารของสถาบันเป็นที่ยอมรับของ บุคลากรในองค์กร	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
25.7 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการ สื่อสารและประสานงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
25.8 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการเจรจาและจัดซื้อจัดจ้าง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
26. แบบของการใช้ภาวะผู้นำ 26.1 ผู้บริหารของสถาบันมีการตั้งเป้าหมายของงาน จัดทำมาตรฐานงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
26.2 ผู้บริหารของสถาบันแสดงความเป็นเพื่อน สนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่างๆ ของผู้บังคับบัญชา	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
26.3 ผู้บริหารของสถาบันเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
27. ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา 27.1 สถาบันมีประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
28. ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน 28.1 บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึก ร่วมกันในการทำงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
28.2 บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึก ร่วมกันเป็นเจ้าของสถาบัน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
28.3 ผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบัน ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
29. การมุ่งผลสำเร็จขององค์กร 29.1 สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
29.2 สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการ ทำงานเป็นทีม	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
30. การแบ่งงาน 30.1 สถาบันมีการจัดกลุ่มงานออกเป็น คณะ วิชา สำนัก กลุ่มงาน และอื่นๆ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
30.2 สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตาม ลักษณะงานที่ได้จัดกลุ่มงานไว้	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
30.3 สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตาม ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เฉพาะทางของบุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
30.4 สถาบันมีการจัดกลุ่มงานแบบทีมงาน ข้ามสายงาน โดยพิจารณาความเชี่ยวชาญ จากหลายสาขาวิชา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
31. สายการบังคับบัญชา 31.1 สถาบันมีการยึดหลักความมีเอกภาพใน การบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
31.2 สายการบังคับบัญชาของสถาบันมีการ แสดงให้บุคลากรรับรู้ว่าตนมีหน้าที่อย่างไร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
32. อำนาจหน้าที่ 32.1 สถาบันมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับ ตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับ บัญชา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
32.2 ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันมีการ กระจายอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้บริหาร ระดับรองลงไป	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
32.3 ผู้บริหารระดับล่างของสถาบันมีความ เป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถ ตัดสินใจได้ในกรอบที่กำหนด	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
33. การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน 33.1 สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และ วิธีการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูป ของคู่มือการปฏิบัติงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
33.2 สถาบันมีการพรรณนางาน เป็นลาย ลักษณะอักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
33.3 วิธีการปฏิบัติงานของสถาบัน มีความ ยึดหยุ่นได้ตามดุลยพินิจของผู้บริหารในแต่ละ ระดับ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
34. การประสานงาน 34.1 สถาบันมีการสื่อสารและการ ประสานงานในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่ เป็นทางการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
34.2 กลุ่มงานต่างๆ ของสถาบันมีการ ประสานงานและความร่วมมือกัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
34.3 ในกลุ่มงานเดียวกันและระหว่างกลุ่ม งานของสถาบันมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ความคิดเห็นกัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
35. การวิเคราะห์งาน และการออกแบบ งาน 35.1 สถาบันมีการวิเคราะห์ และการออกแบบ งาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
35.2 สถาบันมีการกำหนดความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
35.3 สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
36. การวางแผนกำลัง 36.1 สถาบันมีการสำรวจจัดสรรกำลังบุคลากร ในปัจจุบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
36.2 สถาบันมีการพิจารณาถึงความต้องการ จำนวน และประเภทของบุคลากรที่ต้องการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
36.3 สถาบันมีการวางแผนความต้องการ บุคลากร ว่าต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับ ใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
37. การสรรหาและการคัดเลือก 37.1 สถาบันมีการกำหนดวิธีการสรรหา บุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
37.2 สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
37.3 สถาบันมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
38. การพัฒนาบุคลากร 38.1 สถาบันมีการปฐมนิเทศบุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
38.2 สถาบันมีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
38.3 สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาบุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
38.4 สถาบันมีการพัฒนาความรู้บุคลากรด้วย การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
38.5 สถาบันมีการส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร โดยจัดการจัดสรรงบประมาณ และเวลาให้บุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
38.6 สถาบันมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการ พัฒนาตนเองด้วยการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการมีตำแหน่งทางวิชาการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
39. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 39.1 สถาบันมีระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
39.2 สถาบันมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
39.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
40. แหล่งเงินและงบประมาณ 40.1 สถาบันมีการจัดหาแหล่งเงินและงบประมาณ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
40.2 สถาบันมีการจัดทำงบประมาณ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
41. การจัดสรรงบประมาณ 41.1 สถาบันมีการจัดสรรเงินตามงบประมาณที่ได้จัดทำ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
42. การตรวจสอบการเงินและบัญชี 42.1 สถาบันมีการตรวจสอบการเงินและบัญชี	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
42.2 สถาบันมีการวิเคราะห์สภาพคล่องทางการเงิน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
42.3 สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในการหาทำไร ได้แก่ กำไรขั้นต้น กำไรจากการดำเนินงาน และกำไรสุทธิ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
42.4 สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ถาวร และการใช้งบประมาณได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
42.5 สถาบันมีการวิเคราะห์อัตราส่วนวิเคราะห์นโยบายทางการเงิน ได้แก่ โครงสร้างเงินทุนมาจากหนี้สินหรือส่วนของผู้ถือหุ้น	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
43. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน	100.00	
43.1 สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบัน	2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)		
43.2 สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
43.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
43.4 สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับให้ทันสมัยเหมาะสมกับ สถานการณ์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
44. มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล 44.1 สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานและ เกณฑ์การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง งาน การขึ้นเงินเดือน และการให้โบนัส	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
45. ความยุติธรรม 45.1 ระบบการให้รางวัลมีความโปร่งใส และ ยุติธรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
46. ระบบข้อมูลสารสนเทศ 46.1 สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ ดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
46.2 สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
46.3 สถาบันมีระบบการป้องกันข้อมูล สารสนเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
46.4 สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขระบบข้อมูล สารสนเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
47. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ 47.1 ผู้ได้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบใน การดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ ไว้วางใจได้	1. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
47.2 สถาบันมีการควบคุมงานโดยให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบในการ ดำเนินงานเอง	1. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
48. ความสำเร็จของงาน 48.1 บุคลากรทุกระดับมีภาคภูมิใจเมื่อ สถาบันประสบความสำเร็จตามพันธกิจ	1. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
49. ความสนใจในความรูสึก 49.1 บุคลากรสามารถปรึกษาหารือใน ส่วน ของงานกับผู้บังคับบัญชา	1. สอดถามบุคลากร <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
49.2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของ ผู้ได้บังคับบัญชา	1. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
49.3 ผู้บังคับบัญชาได้นำความคิดเห็นที่มี คุณค่าของผู้ได้บังคับบัญชาไปใช้	1. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
49.4 ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
50. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน 50.1 ผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
50.2 กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงาน ของสถาบันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
50.3 สถาบันมีการประชุมเพื่อกำหนด เป้าหมายของงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
51. ความรู้และความสามารถของ บุคลากร 51.1 บุคลากรมีความรู้และความสามารถที่ เหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
51.2 บุคลากรแสดงความรู้และความสามารถ ของตนให้เป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
52. ความสำเร็จ 52.1 บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
51.2 บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
53. อำนาจ 53.1 บุคลากรสามารถตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
53.2 บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานของ ตนเองเต็มความสามารถ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
54. ความสัมพันธ์ 54.1 บุคลากรให้ความสัมพันธ์และความเป็น มิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
54.2 บุคลากรได้รับความไว้วางใจ และ ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
55. การได้รับการยอมรับ 55.1 บุคลากรแสดงความสามารถให้เป็นที่ ยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
55.2 บุคลากรมีการได้รับการยอมรับจาก บุคลากรด้วยกันในสถาบัน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
56. การได้รับการยกย่องนับถือ 56.1 บุคลากรปฏิบัติตนได้เป็นแบบอย่างที่ดี กับบุคลากรด้วยกันในสถาบัน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
56.2 บุคลากรมีการได้รับการยกย่องนับถือ จากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
57. การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ 57.1 บุคลากรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
57.2 บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
58. คุณภาพบัณฑิต 58.1 จำนวนของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับจำนวนแรกเข้า	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
58.2 สถาบันมีการติดตามภาวะการมีงานทำของบัณฑิต	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
58.3 สถาบันมีการติดตามคุณภาพบัณฑิต	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
59. คุณภาพงานวิจัย 59.1 จำนวนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
59.2 จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนอาจารย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
59.3 จำนวนรางวัลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ผลงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
59.4 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ใน ระดับชาติ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
59.5 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ใน ระดับนานาชาติ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
60. คุณภาพการบริการวิชาการ 60.1 จำนวนการได้รับเชิญไปเป็นวิทยากร กรรมการวิชาการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกมหาวิทยาลัย ต่อจำนวนอาจารย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
60.2 จำนวนกิจกรรม/โครงการบริการ วิชาการของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
60.3 สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/ โครงการบริการวิชาการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
61. คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 61.1 จำนวนกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
61.2 สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/ โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
62. ความพึงพอใจของบัณฑิต 62.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของ บัณฑิต	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
62.2 บัณฑิตมีความพึงพอใจความรู้ที่ได้รับ	1. สอดถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
62.3 บัณฑิตมีความพึงพอใจอาจารย์ผู้สอน	1. สอดถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
62.4 บัณฑิตมีความพึงพอใจการสอนของ อาจารย์	1. สอดถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
62.5 บัณฑิตมีความพึงพอใจหลักสูตร	1. สอดถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
62.6 บัณฑิตมีความพึงพอใจแผนการศึกษา ของหลักสูตร	1. สอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
62.7 บัณฑิตมีความพึงพอใจการวัดและ ประเมินผลการเรียนของหลักสูตร	1. สอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
63. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 63.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของ ผู้ใช้บัณฑิต	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
63.2 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจความรู้ ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิต	1. สอบถามผู้ใช้บัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
63.3 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจ ความสามารถในการประยุกต์ความรู้กับการ ปฏิบัติงาน	1. สอบถามผู้ใช้บัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
63.4 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจคุณธรรม และจรรยาบรรณของบัณฑิต	1. สอบถามผู้ใช้บัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
64. ความพึงพอใจของบุคลากร 64.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
64.2 บุคลากรมีความพึงพอใจงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และ เกณฑ์การให้คะแนน (n=15)	
		เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)
64.3 บุคลากรมีความพึงพอใจค่าจ้าง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
64.4 บุคลากรมีความพึงพอใจการเลื่อนตำแหน่ง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
64.5 บุคลากรมีความพึงพอใจการได้รับยอมรับ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
64.6 บุคลากรมีความพึงพอใจสิทธิประโยชน์	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
64.7 บุคลากรมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชา	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
64.8 บุคลากรมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)	100.00	
65. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ			
65.1 สถาบันมีระบบการรายงานข้อมูลป้อนกลับของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	
65.2 สถาบันมีการนำรายงานข้อมูลป้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี..... (0 คะแนน)	100.00	

จากตารางที่ 74 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 15 ท่าน (ร้อยละ 100) มีความเห็นสอดคล้องว่า ทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ตารางที่ 75 จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน ในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
ตัวชี้วัด		
1. องค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายนอก กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ควรเพิ่มตัวชี้วัด คือ ความชัดเจนนโยบายของรัฐต่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	1	6.67
2. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ควรเพิ่มตัวชี้วัด คือ Soft Ware	1	6.67
3. องค์ประกอบคุณภาพการวิจัย ควรเพิ่มตัวชี้วัด คือ การสร้างมูลค่างานวิจัย	1	6.67
4. องค์ประกอบด้านอาคาร สถานที่ ควรเพิ่ม สถานที่พักผ่อนของนักศึกษา โรงอาหาร และที่จอดรถ	1	6.67
5. องค์ประกอบด้านนักศึกษา (การผลิตบัณฑิต) ควรเพิ่ม ทุนภูมิจากรัฐ และการสร้างความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า	1	6.67
6. องค์ประกอบปัจจัยนำเข้า อาจเพิ่มหรือไม่เพิ่ม องค์ประกอบเรื่องของ เวลา ก็ได้	1	6.67
7. องค์ประกอบกระบวนการ อาจมีการปรับลดตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศในการทำงาน ข้อกำหนดของงาน และความต้องการและค่านิยมของบุคคล	2	6.67
8. องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีจำนวนมาก อาจปรับลดหรือไม่ก็ได้	3	20.00
เกณฑ์การให้คะแนน		
1. เกณฑ์การให้คะแนน อาจเพิ่มเติม ดังนี้ กรณีที่ผลการตรวจสอบมีความสมบูรณ์ทั้งในส่วนเอกสาร และผลการสัมภาษณ์ อาจให้คะแนนเป็น 3	1	6.67

จากตารางที่ 75 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวชี้วัด และเกณฑ์การให้คะแนน ในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ดังนี้

ตัวชี้วัด

องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีจำนวนมาก อาจปรับลดหรือไม่ก็ได้ (ร้อยละ 20.00) การปรับลดตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศในการทำงาน ข้อกำหนดของงาน และความต้องการและค่านิยมของบุคคล (ร้อยละ 6.67) และการปรับเพิ่มตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ เทคโนโลยี คุณภาพการวิจัย อาคาร สถานที่ และนักศึกษา (การผลิตบัณฑิต) (ร้อยละ 6.67)

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน อาจเพิ่มเติม ดังนี้ กรณีที่ผลการตรวจสอบมีความสมบูรณ์ทั้งในส่วนเอกสาร และผลการสัมภาษณ์ อาจให้คะแนนเป็น 3 (ร้อยละ 6.67)

ตารางที่ 76 ความเหมาะสมของระดับความต้องการพัฒนาองค์การของแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบด้าน	ความเหมาะสมของระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ของแต่ละองค์ประกอบ (n=15)	
	เหมาะสม X	ไม่เหมาะสม X
1. เศรษฐกิจ	100.00	
2. สังคม	100.00	
3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ	100.00	
4. เทคโนโลยี	100.00	
5. คน (อาจารย์)	100.00	
6. คน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ)	100.00	
7. คน (นักศึกษา)	100.00	
8. อาคาร สถานที่	100.00	
9. วัสดุภัณฑ์	100.00	
10. วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน	100.00	
11. งบประมาณ	100.00	
12. เทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์	100.00	
13. ความรู้	100.00	
14. หลักสูตร (การผลิตบัณฑิต)	100.00	
15. นักศึกษา (การผลิตบัณฑิต)	100.00	
16. อาจารย์ (การผลิตบัณฑิต)	100.00	
17. การวิจัย	100.00	
18. การบริการวิชาการ	100.00	
19. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	100.00	
20. นโยบาย	100.00	
21. แผนกลยุทธ์	100.00	
22. แผนปฏิบัติการ	100.00	
23. บทบาทภาวะผู้นำ	100.00	
24. พฤติกรรมภาวะผู้นำ	100.00	
25. คุณลักษณะภาวะผู้นำ	100.00	
26. แบบของการใช้ภาวะผู้นำ	100.00	
27. ประวัติ ความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา	100.00	
28. ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน	100.00	
29. การมุ่งผลสำเร็จขององค์การ	100.00	

องค์ประกอบด้าน	ความเหมาะสมของระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ของแต่ละองค์ประกอบ (n=15)	
	เหมาะสม X	ไม่เหมาะสม X
30. การแบ่งงาน	100.00	
31. สายการบังคับบัญชา	100.00	
32. อำนาจหน้าที่	100.00	
33. การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน	100.00	
34. การประสานงาน	100.00	
35. การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน	100.00	
36. การวางแผนกำลัง	100.00	
37. การสรรหา และการคัดเลือก	100.00	
38. การพัฒนาบุคลากร	100.00	
39. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	100.00	
40. แหล่งเงินและงบประมาณ	100.00	
41. การจัดสรรงบประมาณ	100.00	
42. การตรวจสอบการเงินและบัญชี	100.00	
43. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	100.00	
44. มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล	100.00	
45. ความยุติธรรม	100.00	
46. ระบบข้อมูลสารสนเทศ	100.00	
47. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ	100.00	
48. ความสำเร็จของงาน	100.00	
49. ความสนใจในความรู้ลึก	100.00	
50. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	100.00	
51. ความรู้และความสามารถของบุคลากร	100.00	
52. ความสำเร็จ	100.00	
53. อำนาจ	100.00	
54. ความสัมพันธ์	100.00	
55. การได้รับการยอมรับ	100.00	
56. การได้รับการยกย่องนับถือ	100.00	
57. การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	100.00	
58. คุณภาพบัณฑิต	100.00	
59. คุณภาพการวิจัย	100.00	
60. คุณภาพการบริการวิชาการ	100.00	
61. คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	100.00	
62. ความพึงพอใจของบัณฑิต	100.00	
63. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	100.00	
64. ความพึงพอใจของบุคลากร	100.00	
65. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ	100.00	

จากตารางที่ 76 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 15 ท่าน (ร้อยละ 100) มีความเห็นสอดคล้องว่า ทุกองค์ประกอบมีระดับความต้องการพัฒนาองค์การที่มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ตารางที่ 77 จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ ในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
1. จากตัวอย่างการคำนวณในคู่มือพบว่า มีหลายองค์ประกอบที่ได้ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.5 พอดี หรือ 1.5 พอดี โดย ค่าเฉลี่ย 0.5 พอดี หมายความว่า สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง ค่าเฉลี่ย 1.5 พอดี หมายความว่า สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การปรับแก้เป็น “1.6 - 2” คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องการพัฒนาองค์การ “0.6 - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง เพราะจะทำให้แสดงถึงความต้องการมีการพัฒนาองค์การได้ชัดเจนยิ่งขึ้น	1	6.67
2. การคำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย... โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องการพัฒนาองค์การ ควรปรับเป็น “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การ น่าจะเหมาะสมกว่า เพราะว่าหากไม่ต้องการพัฒนาองค์การ อาจทำให้แปลความได้ว่า “หยุดนิ่งการพัฒนา” ก็ได้	3	20.00
3. ปรับคำว่า สถาบันยังไม่ต้องการพัฒนาองค์การ เป็น สถาบันมีการพัฒนาองค์การที่ดีแล้ว จะทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ และมีความหมายที่แสดงว่าสถาบันมีการพัฒนาองค์การ	1	6.67

จากตารางที่ 77 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ มีดังนี้

ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ ให้ปรับ ดังนี้ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้าน.... โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันยังมีการพัฒนาองค์การ (ร้อยละ 20.00) ควรปรับค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็น “1.6 - 2” คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องการพัฒนาองค์การ “0.6 - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ และ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง (ร้อยละ 6.67) และปรับคำว่า สถาบันยังไม่ต้องการพัฒนาองค์การ เป็น สถาบันมีการพัฒนาองค์การที่ดีแล้ว (ร้อยละ 6.67)

2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอ การวิเคราะห์เนื้อหา ของผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ ตามตารางที่ 78

ตารางที่ 78 จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหา ของผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเภทของเครื่องมือ	การวิเคราะห์เนื้อหา ของผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (n=15)	
	ไม่ต้องปรับแก้ (ร้อยละ)	ควรปรับแก้ (ร้อยละ)
แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน	100	
แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร	100	
แบบสอบถามบุคลากร	100	
แบบสอบถามความพึงพอใจของบัณฑิต	100	
แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	100	

จากตารางที่ 78 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 15 ท่าน (ร้อยละ 100) มีความเห็นสอดคล้องว่าเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ มีคุณภาพแล้ว ไม่ต้องปรับแก้ (ร้อยละ 100)

2.3 ผลการประเมินคู่มือการใช้เครื่องมือการตรวจวินิจฉัยองค์การ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพของคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ และการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามตารางที่ 79

ตารางที่ 79 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

รายการ	X	S.D.	ระดับคุณภาพของคู่มือ
1. คู่มือ ๙ ให้ข้อมูลเนื้อหาสาระครอบคลุม และครบถ้วน	4.83	0.39	มากที่สุด
2. คู่มือ ๙ มีความชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย	4.83	0.39	มากที่สุด
3. คู่มือ ๙ สามารถนำไปใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การได้	4.83	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 79 พบว่า คู่่มือ เครื่องมือตรวจวินิจฉัยของศีกการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้ ข้อมูลเนื้อหาสาระครอบคลุม และครบถ้วน มีความชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย และสามารถนำไปใช้ในการตรวจวินิจฉัยของศีกการได้ มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 (S.D.=0.39) ทั้ง 3 รายการ

ตารางที่ 80 จำนวน และร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยของศีกการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=15)	ร้อยละ
1. จากตัวอย่างการคำนวณในคู่มือพบว่า มีหลายองค์ประกอบที่ได้ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.5 พอดี หรือ 1.5 พอดี โดย ค่าเฉลี่ย 0.5 พอดี หมายความว่า สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่าง เร่งด่วนและจริงจัง ค่าเฉลี่ย 1.5 พอดี หมายความว่า สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์ ควรปรับแก้เป็น "1.6 - 2" คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องมีการพัฒนาองค์การ "0.6 - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและ จริงจัง เพราะจะทำให้แสดงถึงความต้องมีการพัฒนาองค์การได้ชัดเจนยิ่งขึ้น	1	6.67
2. การคำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย... โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องมีการพัฒนาองค์การ ควรปรับเป็น "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การ น่าจะ เหมาะสมกว่า เพราะว่าหากไม่ต้องการพัฒนาองค์การ อาจทำให้แปลความได้ว่า "หยุด นิ่งการพัฒนา" ก็ได้	3	20.00
3. ปรับคำว่า สถาบันยังไม่ต้องมีการพัฒนาองค์การ เป็น สถาบันมีการพัฒนาองค์การที่ดี แล้ว จะทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ และมีความหมายที่แสดงว่าสถาบันมีการพัฒนาองค์การ	1	6.67

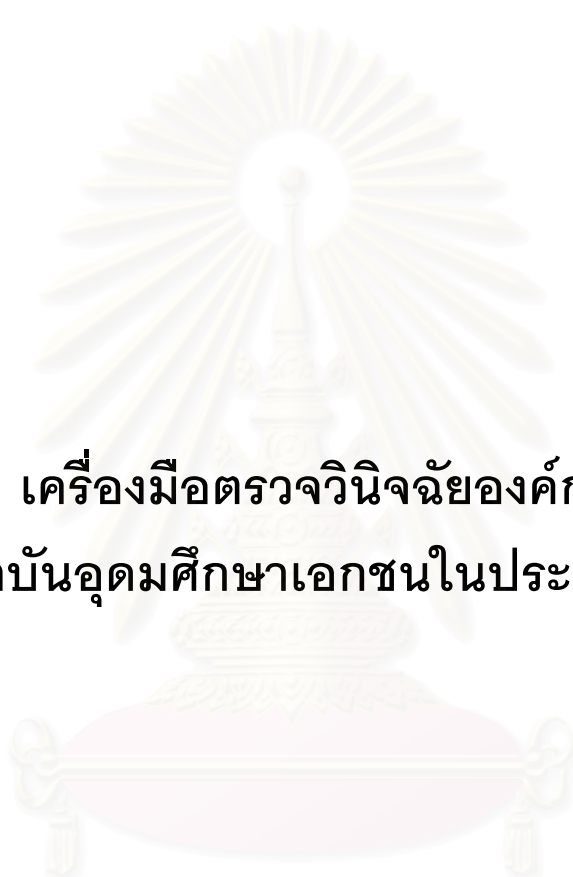
จากตารางที่ 80 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยของศีกการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีดังนี้

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ ให้ปรับ ดังนี้ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนน องค์ประกอบย่อยด้าน.... โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันยังมีการพัฒนา องค์การ (ร้อยละ 20.00) ควรปรับค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็น "1.6 - 2" คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องมี การพัฒนาองค์การ "0.6 - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ และ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง (ร้อยละ 6.67) และปรับคำว่า สถาบันยัง ไม่ต้องมีการพัฒนาองค์การ เป็น สถาบันมีการพัฒนาองค์การที่ดีแล้ว (ร้อยละ 6.67)

2.4 เครื่องมือและคู่มือการตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอ เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเทศไทย และคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเทศไทย ดังนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำนำ

เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และประเมินระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การในองค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับของสถาบันได้ เพื่อให้สถาบันมีการพัฒนาองค์การในแต่ละองค์ประกอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยนี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย ผลการตรวจสอบ เกณฑ์การให้คะแนน ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตรวจสอบ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
ความนำ	315
ส่วนที่ 1	316
องค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัย องค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย	
ส่วนที่ 2	360
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ	
แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน	
แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร	
แบบสอบถามบุคลากร	
แบบสอบถามบัณฑิต	
แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต	

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความนำ

การพัฒนาองค์การเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถปรับตัวตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์การ ทำให้องค์การสามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อแรงผลักดันที่มีอิทธิพลทำให้องค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลง เช่น วิชาการความรู้ใหม่ เทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่ กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมากขึ้น วิธีการสื่อสารรูปแบบใหม่ และผลิตผลทางการศึกษาที่มีคุณค่า ภาวะเศรษฐกิจและการค้า การแข่งขันในตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวนประชากร ปัญหาสังคม และการเมือง

การพัฒนาองค์การมีกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ การตรวจวินิจฉัยขององค์การ การปฏิบัติการโดยใช้เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์การ และการประเมินผล การตรวจวินิจฉัยขององค์การเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากของกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพราะว่า กระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของการพัฒนาองค์การจะดำเนินไปไม่ได้หากปราศจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาเหตุผลและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาขององค์การก่อนเป็นเบื้องต้น วัตถุประสงค์ของการตรวจวินิจฉัยขององค์การ คือ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ขององค์การ เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันขององค์การ และหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลให้แก่องค์การ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยขององค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยให้มีคุณภาพสูงทั้งคุณภาพทางวิชาการและคุณภาพของความเหมาะสมของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยขององค์การกับบริบทของสภาพสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยผ่านกระบวนการวิจัย เพื่อให้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

เครื่องมือตรวจวินิจฉัยขององค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นนี้ประกอบด้วย องค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัยขององค์การ เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ และจากผลการวิจัย เครื่องมือตรวจวินิจฉัยขององค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นนี้มีความตรงตามเนื้อหาและความตรงตามโครงสร้างในระดับสูงและเหมาะสมกับบริบทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยขององค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเครื่องมือตรวจวินิจฉัยขององค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ไปตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ทำให้สามารถประเมินระดับความต้องการมีพัฒนาองค์การในด้านต่างๆ ให้แก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1

องค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบ

องค์ประกอบ หมายถึง ส่วนประกอบต่างๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด หมายถึง ตัววัดที่บ่งชี้ถึงข้อมูลของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ ขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

วิธีการตรวจวินิจฉัย

วิธีการตรวจวินิจฉัย หมายถึง การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบเอกสารหลักฐาน การตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การสอบถามบุคลากร การสอบถามบัณฑิต และการสอบถามผู้เข้าบัณฑิต

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตรวจสอบ ได้แก่ แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร แบบสอบถามบุคลากร แบบสอบถามบัณฑิต และแบบสอบถามผู้เข้าบัณฑิต

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน หมายถึง การให้ค่าคะแนนของตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานว่าอยู่ในระดับใด

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบที่แสดงถึงระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การในแต่ละองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 81

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 81 ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การของเครื่องมือตรวจวินิจฉัย
องค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
1. เศรษฐกิจ	
1.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากรายได้ผู้ปกครอง	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
1.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดในด้าน สถานที่ดำเนินการ หลักสูตร และจำนวน นักศึกษา ของสถาบันอุดม ศึกษาของรัฐ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
1.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการเพิ่มขึ้นของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน ที่จัดตั้งขึ้นใหม่	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
1.4 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการประชาสัมพันธ์และการตลาดของ สถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านเศรษฐกิจ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า	
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว	
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
2. สังคม	
2.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากค่านิยมของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
2.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากปริมาณนักเรียนที่ต้องการเข้าศึกษาใน ระดับอุดมศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
2.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการจัดลำดับมหาวิทยาลัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านสังคม โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ	
3.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการเปิดเสรีทางการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
3.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
3.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากนโยบายของรัฐในการสนับสนุนเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
3.4 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากระเบียบข้อบังคับ เช่น มาตรฐานการอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
4. เทคโนโลยี 4.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรูปแบบใหม่ในการศึกษาที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น ไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
4.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยี โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
5. คน (อาจารย์) 5.1 รายชื่อและจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของสถาบันมีความสอดคล้องและเป็นจริงกับรายชื่อและจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
5.2 ระดับและวุฒิการศึกษาของอาจารย์ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2548 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)
5.3 อาจารย์มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการสอนที่ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
5.4 จำนวนอาจารย์ของสถาบันที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
5.5 สัดส่วนของจำนวนอาจารย์กับจำนวนนักเรียนในแต่ละสาขาวิชาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2549 ค่า FTES ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านคน (อาจารย์) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
6. คน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ) 6.1 จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการมีความเหมาะสมตามสัดส่วนของงานด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
6.2 ระดับและวุฒิการศึกษาของบุคลากรสนับสนุนวิชาการตรงหรือสอดคล้องตามงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านคน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
7. คน (นักศึกษา) 7.1 จำนวนนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
7.2 จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
7.3 จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
7.4 จำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
7.5 อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาทั้งหมดของสถาบันในแต่ละปีการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
7.6 อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
7.7 อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านคน (นักศึกษา) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
8. อาคาร สถานที่ 8.1 ขนาดพื้นที่ของสถาบันเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับกฎกระทรวงว่าด้วยที่ดินสำหรับการจัดตั้งฯ พ.ศ.2549 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
8.2 จำนวนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
8.3 ขนาดของห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานของแผนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2539 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)
8.4 จำนวนห้องปฏิบัติการเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
8.5 จำนวนห้องคอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
8.6 ขนาดพื้นที่ของห้องสมุดเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2544 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านอาคาร สถานที่ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
9. ครูภัณฑ์ 9.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับครูภัณฑ์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านครูภัณฑ์ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
10. วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน 10.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
10.2 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับหนังสือและตำราเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
10.3 จำนวนหนังสือและตำรา ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2544 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
11. งบประมาณ 11.1 แหล่งเงินสนับสนุนหลัก	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
11.2 จำนวนเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
11.3 ความมั่นคงทางการเงินของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
11.4 การกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัว (นักศึกษา 1 คน) เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2549 ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)
11.5 การกำหนดค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาต่อปีของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับอัตราค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2546 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)
11.6 จำนวนเงินรายได้จากค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาของสถาบันต่อปีการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านงบประมาณ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า	
"1.5 ขึ้นไป - 2"	คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
"0.5 ขึ้นไป - 1.5"	คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
"0 - 0.5"	คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
12. เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ 12.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับเทคโนโลยีเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
12.2 จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2538 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)
12.3 จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
12.4 ความเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
12.5 สถาบันมีแหล่งศึกษาความรู้ที่จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบของอิเล็กทรอนิกส์ที่นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้โดยตรง	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า	
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว	
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
13. ความรู้ 13.1 สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานความรู้ และทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากรและนักศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความรู้ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
14. หลักสูตร (การผลิตบัณฑิต) 14.1 ทุกหลักสูตรที่สถาบันเปิดสอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
14.2 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่าน มา สถาบันมีการปรับปรุงหลักสูตร ให้ สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
14.3 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่าน มาสถาบันมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้ สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
14.4 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่าน มาสถาบันมีการประเมินหลักสูตร โดย นักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ใช้บัณฑิต	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านหลักสูตร (การผลิตบัณฑิต) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
15. นักศึกษา (การผลิตบัณฑิต) 15.1 สถาบันมีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศ และความ ต้องการของตลาดแรงงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
15.2 สถาบันมีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ตามคุณภาพบัณฑิตของ มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
15.3 สถาบันมีการปฐมนิเทศนักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในระบบการ เรียนการสอน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
15.4 สถาบันมีระบบการคัดเลือกนักศึกษา มี ความโปร่งใส และตรวจสอบได้	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
15.5 สถาบันมีแผนการศึกษาของนักศึกษาทุก หลักสูตร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
15.6 สถาบันมีระบบการวัดผลและประเมินผล การเรียน ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ รายวิชาในทุกหลักสูตร มีความโปร่งใส และ ตรวจสอบได้	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
15.7 สถาบันมีกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
15.8 สถาบันมีสวัสดิการ เช่น หอพัก อินเทอร์เน็ตและอาหารรายได้พิเศษ ให้กับนักศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านนักศึกษา (การผลิฉบับจัด) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
16. อาจารย์ (การผลิฉบับจัด) 16.1 สถาบันมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
16.2 สถาบันมีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
16.3 สถาบันมีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ การสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
16.4 สถาบันมีการประเมินผลการสอนของอาจารย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านอาจารย์ (การผลิฉบับจัด) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
17. การวิจัย 17.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
17.2 สถาบันมีนโยบายการวิจัยที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
17.3 สถาบันมีแหล่งทุนและงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการวิจัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
17.4 สถาบันมีฐานข้อมูลการวิจัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
17.5 สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริมเวลาในการทำวิจัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการวิจัย โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
18. การบริการวิชาการ 18.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ และความต้องการของตลาดเป้าหมาย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
18.2 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
18.3 สถาบันมีฐานข้อมูลการบริการวิชาการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
18.4 สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริมงบประมาณ และเวลา ในการบริการวิชาการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านบริการวิชาการ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
19. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 19.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
19.2 สถาบันมีนโยบายการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
19.3 สถาบันมีงบประมาณสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
19.4 สถาบันมีกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
<p>20. นโยบาย</p> <p>20.1 สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p>
<p>20.2 สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p>
<p>20.3 สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำนโยบาย</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p>
<p>20.4 สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้นโยบาย</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p>
<p>20.5 สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบายของสถาบัน</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p> <p>3. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p>
<p>20.6 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบัน</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p> <p>3. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p>

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านนโยบาย โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า	
"1.5 ขึ้นไป - 2"	คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
"0.5 ขึ้นไป - 1.5"	คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
"0 - 0.5"	คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
21. แผนกลยุทธ์ 21.1 สถาบันมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
21.2 สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
21.3 สถาบันมีการนำ พันธกิจ และทรัพยากรของสถาบัน มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
21.4 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และกิจกรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
21.5 สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนกลยุทธ์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
21.6 บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
21.7 สถาบันมีแผนกลยุทธ์การตลาดและการประชาสัมพันธ์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
21.8 สถาบันมีการกำหนดปริมาณของส่วนแบ่งการตลาด และกลุ่มเป้าหมาย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
21.9 สถาบันมีการกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในตลาดเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้น	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
21.10 สถาบันมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสาขาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และตลาดแรงงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
21.11 สถาบันมีแผนกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
21.12 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าหน่วยกิต และค่าธรรมเนียมอื่นๆ กับคู่แข่งชั้น	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
21.13 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานที่ตั้งของตนเองกับคู่แข่งชั้น	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
21.14 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์การใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ	
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านแผนกลยุทธ์ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า	
"1.5 ขึ้นไป - 2"	คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
"0.5 ขึ้นไป - 1.5"	คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์การ
"0 - 0.5"	คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
22. แผนปฏิบัติการ 22.1 สถาบันมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
22.2 สถาบันมีแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีความชัดเจน กำหนดระยะเวลา กิจกรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
22.3 แผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน มีหน่วยงาน / บุคลากร รับผิดชอบ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
22.4 สถาบันมีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
22.5 บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
22.6 สถาบันมีแผนปฏิบัติการการรับสมัครนักศึกษาโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย เช่น การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ การรับสมัครผ่านตัวแทน เช่น ร้านค้าสะดวกซื้อ และการรับสมัครทางไปรษณีย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
22.7 สถาบันมีแผนปฏิบัติการที่กำหนดให้บุคลากรทุกคน ร่วมกันประชาสัมพันธ์เกียรติคุณและชื่อเสียงของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
22.8 สถาบันมีแผนปฏิบัติการส่งเสริมการตลาด เช่น การให้ทุนการศึกษา และการเปิดให้นักเรียนและผู้ปกครองเข้าเยี่ยมชมสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
22.9 สถาบันมีแผนปฏิบัติการให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ เช่น ผลงานของบุคลากร และนักศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่สถาบันจัดขึ้น	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านแผนปฏิบัติการ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
23. บทบาทภาวะผู้นำ 23.1 ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
23.2 ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานในสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
23.3 ผู้บริหารสถาบันมีการยึดหลักการกระจายอำนาจ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
23.4 ผู้บริหารสถาบันมีการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับรองลงไป	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
23.5 ผู้บริหารสถาบันมีการส่งเสริมให้บุคลากรในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานแทน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านบทบาทภาวะผู้นำ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
24. พฤติกรรมภาวะผู้นำ	
24.1 ผู้บริหารของสถาบันมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนต่อการทำงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
24.2 ผู้บริหารของสถาบันมีการแนะนำให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
24.3 ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นในความสามารถ และมีความไว้วางใจในตัวบุคลากร	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
24.4 ผู้บริหารของสถาบันมีความห่วงใยสนับสนุน และช่วยเหลือบุคลากร	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
24.5 ผู้บริหารของสถาบันให้อิสระทางความคิดกับบุคลากรในการทำงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
24.6 ผู้บริหารของสถาบันมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
24.7 ผู้บริหารของสถาบันมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า	
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว	
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
25. คุณลักษณะภาวะผู้นำ	
25.1 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
	3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
25.2 ผู้บริหารของสถาบันมีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ และ ความสามารถ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
25.3 ผู้บริหารของสถาบันมีความซื่อสัตย์และ โปร่งใสในการทำงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
25.4 ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นใน ตนเอง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
25.5 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
25.6 ผู้บริหารของสถาบันเป็นที่ยอมรับของ บุคลากรในองค์กร	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
25.7 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
25.8 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการเจรจาและจัดซื้อจัดจ้าง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยถ่วงน้ำหนัก "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
26. แบบของการใช้ภาวะผู้นำ 26.1 ผู้บริหารของสถาบันมีการตั้งเป้าหมายของงาน จัดทำมาตรฐานงาน และประเมินผลการทำงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
26.2 ผู้บริหารของสถาบันแสดงความเป็นเพื่อน สนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่างๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
26.3 ผู้บริหารของสถาบันเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านแบบของการใช้ภาวะผู้นำ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
27. ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา 27.1 สถาบันมีประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
28. ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน 28.1 บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
28.2 บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นเจ้าของสถาบัน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
28.3 ผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบัน ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
29. การมุ่งผลสำเร็จขององค์กร 29.1 สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
29.2 สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการมุ่งผลสำเร็จขององค์กร โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
30. การแบ่งงาน 30.1 สถาบันมีการจัดกลุ่มงานออกเป็น คณะวิชา สำนัก กลุ่มงาน และอื่นๆ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
30.2 สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามลักษณะงานที่ได้จัดกลุ่มงานไว้	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
30.3 สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะทางของบุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
30.4 สถาบันมีการจัดกลุ่มงานแบบทีมงานข้ามสายงาน โดยพิจารณาความเชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการแบ่งงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
31. สายการบังคับบัญชา 31.1 สถาบันมีการยึดหลักความมีเอกภาพในการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
31.2 สายการบังคับบัญชาของสถาบันมีการแสดงให้เห็นบุคลากรรับรู้ว่าตนมีหน้าที่อย่างไร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านสายการบังคับบัญชา โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
32. อำนาจหน้าที่ 32.1 สถาบันมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับบัญชา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
32.2 ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงไปที่ผู้บริหารระดับรองลงไป	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
32.3 ผู้บริหารระดับล่างของสถาบันมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถตัดสินใจได้ในกรอบที่กำหนด	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านอำนาจหน้าที่ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
33. การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน 33.1 สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบของคู่มือการปฏิบัติงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
33.2 สถาบันมีการพรรณนางาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบของคู่มือการปฏิบัติงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
33.3 วิธีการปฏิบัติงานของสถาบัน มีความยืดหยุ่นได้ตามดุลยพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดรูปแบบมาตรฐาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
34. การประสานงาน 34.1 สถาบันมีการสื่อสารและการประสานงานในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
34.2 กลุ่มงานต่างๆ ของสถาบันมีการประสานงานและความร่วมมือกัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
34.3 ในกลุ่มงานเดียวกันและระหว่างกลุ่มงานของสถาบันมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการประสานงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
35. การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน 35.1 สถาบันมีการวิเคราะห์ และการออกแบบงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
35.2 สถาบันมีการกำหนดความรู้ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
35.3 สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์และการออกแบบงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
36. การวางแผนกำลัง 36.1 สถาบันมีการสำรวจจัดทำกำลังบุคลากรในปัจจุบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
36.2 สถาบันมีการพิจารณาถึงความต้องการจำนวน และประเภทของบุคลากรที่ต้องการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
36.3 สถาบันมีการวางแผนความต้องการบุคลากร ว่าต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการวางแผนกำลัง โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
37. การสรรหาและการคัดเลือก 37.1 สถาบันมีการกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
37.2 สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
37.3 สถาบันมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการสรรหาและการคัดเลือก โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
<p>38. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>38.1 สถาบันมีการปฐมนิเทศบุคลากร</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p>
<p>38.2 สถาบันมีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p> <p>3. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p>
<p>38.3 สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาบุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p> <p>3. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p>
<p>38.4 สถาบันมีการพัฒนาความรู้บุคลากรด้วยการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p> <p>3. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p>
<p>38.5 สถาบันมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดการจัดสรรงบประมาณและเวลาให้บุคลากร</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)</p>

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
	3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
38.6 สถาบันมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้วยการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการมีตำแหน่งทางวิชาการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) ○ มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
39. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 39.1 สถาบันมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) ○ มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
39.2 สถาบันมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) ○ มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
39.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า	
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว	
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
40. แหล่งเงินและงบประมาณ 40.1 สถาบันมีการจัดหาแหล่งเงินและงบประมาณ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
40.2 สถาบันมีการจัดทำงานงบประมาณ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านแหล่งเงินและงบประมาณ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า	
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว	
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
41. การจัดสรรงบประมาณ 41.1 สถาบันมีการจัดสรรเงินตามงบประมาณที่ได้จัดทำ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการจัดสรรงบประมาณ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า	
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว	
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
42. การตรวจสอบการเงินและบัญชี 42.1 สถาบันมีการตรวจสอบการเงินและบัญชี	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
42.2 สถาบันมีการวิเคราะห์สภาพคล่องทางการเงิน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
42.3 สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในการทำอะไร ได้แก ก่อไรขึ้นต้น ก่อไรจากการดำเนินงาน และก่อไรสุทธิ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
42.4 สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ถาวร และการใช้งบประมาณได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
42.5 สถาบันมีการวิเคราะห์อัตราส่วนวิเคราะห์นโยบายทางการเงิน ได้แก่ โครงสร้างเงินทุนมาจากหนี้สินหรือส่วนของผู้ถือหุ้น	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการตรวจสอบการเงินและบัญชี โดยถ่วงน้ำหนัก "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
43. กฏระเบียบ และข้อบังคับ 43.1 สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
43.2 สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) 3. สอบตามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
43.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
43.4 สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับให้ทันสมัยเหมาะสมกับ สถานการณ์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
44. มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล 44.1 สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานและ เกณฑ์การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง งาน การขึ้นเงินเดือน และการให้โบนัส	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
45. ความยุติธรรม 45.1 ระบบการให้รางวัลมีความโปร่งใส และ ยุติธรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรม โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
46. ระบบข้อมูลสารสนเทศ 46.1 สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินงานวางแผน และการตัดสินใจ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
46.2 สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
46.3 สถาบันมีระบบการป้องกันข้อมูลสารสนเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
46.4 สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขระบบข้อมูลสารสนเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
47. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ 47.1 ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ยอมรับไว้วางใจได้	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
47.2 สถาบันมีการควบคุมงานโดยให้ ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานเอง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
48. ความสำเร็จของงาน 48.1 บุคลากรทุกระดับมีภาคภูมิใจเมื่อสถาบันประสบความสำเร็จตามพันธกิจ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความสำเร็จของงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
49. ความสนใจในความรูสึก 49.1 บุคลากรสามารถปรึกษาหารือในส่วนของงานกับผู้บังคับบัญชา	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
49.2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
49.3 ผู้บังคับบัญชาได้นำความคิดเห็นที่มีคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
49.4 ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความสนใจในความรูสึก โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
50. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน 50.1 ผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
50.2 กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถาบันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
50.3 สถาบันมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายของงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
51. ความรู้และความสามารถของบุคลากร 51.1 บุคลากรมีความรู้และความสามารถที่เหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
51.2 บุคลากรแสดงความรู้และความสามารถของตนให้เป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความรู้และความสามารถของบุคลากร โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
52. ความสำเร็จ 52.1 บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
51.2 บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานที่ท้าทายความสามารถ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความสำเร็จ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
53. อำนาจ 53.1 บุคลากรสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
53.2 บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานของตนอย่างเต็มความสามารถ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านอำนาจ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
54. ความสัมพันธ์ 54.1 บุคลากรให้ความสัมพันธ์และความเป็นมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
54.2 บุคลากรได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
55. การได้รับการยอมรับ 55.1 บุคลากรแสดงความสามารถให้เห็นที่ยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
55.2 บุคลากรมีการได้รับการยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการได้รับการยอมรับ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
56. การได้รับการยกย่องนับถือ 56.1 บุคลากรปฏิบัติตนได้เป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรด้วยกันในสถาบัน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
56.2 บุคลากรมีการได้รับการยกย่องนับถือจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการได้รับการยกย่องนับถือ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
57. การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ 57.1 บุคลากรประสบความสำเร็จและมี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
57.2 บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
58. คุณภาพบัณฑิต 58.1 จำนวนของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับจำนวนแรกเข้า	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
58.2 สถาบันมีการติดตามภาวะการมีงานทำของบัณฑิต	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
58.3 สถาบันมีการติดตามคุณภาพบัณฑิต	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพบัณฑิต โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
59. คุณภาพงานวิจัย 59.1 จำนวนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
59.2 จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนอาจารย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
59.3 จำนวนรางวัลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
59.4 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
59.5 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพงานวิจัย โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
60. คุณภาพการบริการวิชาการ 60.1 จำนวนการได้รับเชิญไปเป็นวิทยากร กรรมการวิชาการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกมหาวิทยาลัย ต่อจำนวนอาจารย์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
60.2 จำนวนกิจกรรม/โครงการการบริการ วิชาการของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
60.3 สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/ โครงการการบริการวิชาการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพการบริการวิชาการ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
61. คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 61.1 จำนวนกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
61.2 สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/ โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
62. ความพึงพอใจของบัณฑิต 62.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิต	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
62.2 บัณฑิตมีความพึงพอใจความรู้ที่ได้รับ	1. สอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
62.3 บัณฑิตมีความพึงพอใจอาจารย์ผู้สอน	1. สอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
62.4 บัณฑิตมีความพึงพอใจการสอนของอาจารย์	1. สอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
62.5 บัณฑิตมีความพึงพอใจหลักสูตร	1. สอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
62.6 บัณฑิตมีความพึงพอใจแผนการศึกษาของหลักสูตร	1. สอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
62.7 บัณฑิตมีความพึงพอใจการวัดและประเมินผลการเรียนของหลักสูตร	1. สอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจของบัณฑิต โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
63. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 63.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
63.2 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจความรู้ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิต	1. สอบถามผู้ใช้บัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
63.3 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจความสามารถในการประยุกต์ความรู้กับการปฏิบัติงาน	1. สอบถามผู้ใช้บัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
63.4 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจคุณธรรมและจรรยาบรรณของบัณฑิต	1. สอบถามผู้ใช้บัณฑิต ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
64. ความพึงพอใจของบุคลากร 64.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) ○ มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
64.2 บุคลากรมีความพึงพอใจงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
64.3 บุคลากรมีความพึงพอใจค่าจ้าง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
64.4 บุคลากรมีความพึงพอใจการเลื่อนตำแหน่ง	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)
64.5 บุคลากรมีความพึงพอใจการได้รับยอมรับ	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน ○ มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) ○ ไม่มี.....(0 คะแนน)

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
64.6 บุคลากรมีความพึงพอใจสิทธิประโยชน์	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
64.7 บุคลากรมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชา	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
64.8 บุคลากรมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจของบุคลากร โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน
65. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ 65.1 สถาบันมีระบบการรายงานข้อมูลป้อนกลับของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
65.2 สถาบันมีการนำรายงานข้อมูลป้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการรายงานข้อมูลป้อนกลับ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	

ส่วนที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร แบบสอบถามบุคลากร แบบสอบถามบัณฑิต และแบบสอบถามผู้เข้าบัณฑิต

โดยมีรายละเอียด ดังนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ผู้ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผู้วิจัย

คำชี้แจง

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐานนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐานนี้เป็นการตรวจวินิจฉัยเอกสารหลักฐานต่างๆ อาทิ รายงานประจำปีของสถาบัน รายงานการประกันคุณภาพการศึกษา รายงานการประชุม คำสั่ง ประกาศและระเบียบต่างๆ ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน....

หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น มีปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน
 ที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน

มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน

หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น มีข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
 แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน

ไม่มี

หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น ไม่มีปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน
 ที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

สภาพแวดล้อมภายนอก

1. เศรษฐกิจ

1.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรายได้ผู้ปกครอง

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

1.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดในด้านสถานที่

ดำเนินการ หลักสูตร และจำนวนนักศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

1.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการเพิ่มขึ้นของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดตั้งขึ้นใหม่

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

1.4 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการประชาสัมพันธ์และการตลาดของสถาบันอุดมศึกษา

อื่นๆ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

2. สังคม

2.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากค่านิยมของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

2.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากปริมาณนักเรียนที่ต้องการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

2.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการจัดลำดับมหาวิทยาลัย

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ

3.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการเปิดเสรีทางการศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

3.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

3.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากนโยบายของรัฐในการสนับสนุนเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

3.4 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากระเบียบข้อบังคับ เช่น มาตรฐานการอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

4. เทคโนโลยี

4.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรูปแบบใหม่ในการศึกษาที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น ไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

4.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

5. คน (อาจารย์)

5.1 ตรวจสอบ รายชื่อและจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของสถาบันมีความสอดคล้องและเป็นจริงกับรายชื่อและจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

5.2 ตรวจสอบ ระดับและวุฒิการศึกษาของอาจารย์ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2548

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- สูงกว่า มาตรฐาน.....(2 คะแนน)
- เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน)
- ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)

5.3 ตรวจสอบ อาจารย์มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการสอนที่ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

5.4 ตรวจสอบ จำนวนอาจารย์ของสถาบันที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

5.5 ตรวจสอบ สัดส่วนของจำนวนอาจารย์กับจำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2549 ค่า FTES

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน)
- เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน)
- ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)

6. คน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ)

6.1 ตรวจสอบ จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการมีความเหมาะสมตามสัดส่วนของงานด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

6.2 ตรวจสอบ ระดับและวุฒิการศึกษาของบุคลากรสนับสนุนวิชาการตรงหรือสอดคล้องตามงานที่ได้รับมอบ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

7. คน (นักศึกษา)

7.1 ตรวจสอบ จำนวนนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

7.2 ตรวจสอบ จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

7.3 ตรวจสอบ จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

7.4 ตรวจสอบ จำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

7.5 ตรวจสอบ อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาทั้งหมดของสถาบันในแต่ละปีการศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

7.6 ตรวจสอบ อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

7.7 ตรวจสอบ อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

8. อาคาร สถานที่

8.1 ตรวจสอบ ขนาดพื้นที่ของสถาบันเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

และ เปรียบเทียบกับกฎกระทรวงว่าด้วยที่ดินสำหรับการจัดตั้งฯ พ.ศ.2549

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- สูงกว่า มาตรฐาน.....(2 คะแนน)
- เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน)
- ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)

8.2 ตรวจสอบ จำนวนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

8.3 ตรวจสอบ ขนาดของห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานของแผนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2539

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน)
- เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน)
- ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)

8.4 ตรวจสอบ จำนวนห้องปฏิบัติการเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

8.5 ตรวจสอบ จำนวนห้องคอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

8.6 ตรวจสอบ ขนาดพื้นที่ของห้องสมุดเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2544

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน)
- เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน)
- ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)

9. ครุภัณฑ์

9.1 ตรวจสอบ จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับครุภัณฑ์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

10. วัตถุประสงค์เพื่อการเรียนการสอน

10.1 ตรวจสอบ จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับวัตถุประสงค์เพื่อการเรียนการสอนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

10.2 ตรวจสอบ จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับหนังสือและตำราเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

10.3 ตรวจสอบ จำนวนหนังสือและตำรา ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2544

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน)
- เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน)
- ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)

11. งบประมาณ

11.1 ตรวจสอบ แหล่งเงินสนับสนุนหลัก

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

11.2 ตรวจสอบ จำนวนเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

11.3 ตรวจสอบ ความมั่นคงทางการเงินของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

11.4 ตรวจสอบ การกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัว (นักศึกษา 1 คน) เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2549 ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา เทียบเท่า

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- ต่ำกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน)
- เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน)
- สูงกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)

11.5 ตรวจสอบ การกำหนดค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาต่อปีของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

และ เปรียบเทียบกับอัตราค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2546

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- ต่ำกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน)
- เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน)
- สูงกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)

11.6 ตรวจสอบ จำนวนเงินรายได้จากค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาของสถาบันต่อปีการศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

12. เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

12.1 ตรวจสอบ จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับเทคโนโลยีเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

12.2 ตรวจสอบ จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2538

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน)
- เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน)
- ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)

12.3 ตรวจสอบ จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

12.4 ตรวจสอบ ความเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

12.5 สถาบันมีแหล่งศึกษาความรู้ที่จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบของอิเล็กทรอนิกส์ที่นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้โดยตรง

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

13. ความรู้

13.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานความรู้และทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากรและนักศึกษา
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

14. หลักสูตร

14.1 ตรวจสอบ ทุกหลักสูตรที่สถาบันเปิดสอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

14.2 ตรวจสอบ ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมา สถาบันมีการปรับปรุงหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

14.3 ตรวจสอบ ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมาสถาบันมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

14.4 ตรวจสอบ ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมาสถาบันมีการประเมินหลักสูตร โดยนักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ใช้บัณฑิต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

15. นักศึกษา

15.1 ตรวจสอบ สถาบันมีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ
และความต้องการของตลาดแรงงาน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

15.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ตามคุณภาพบัณฑิตของมาตรฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

15.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการปฐมนิเทศนักศึกษา เพื่อให้ให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในระบบการเรียนการสอน และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

15.4 ตรวจสอบ สถาบันมีระบบการคัดเลือกนักศึกษา มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

15.5 ตรวจสอบ สถาบันมีแผนการศึกษาของนักศึกษาทุกหลักสูตร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

15.6 ตรวจสอบ สถาบันมีระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรายวิชาในทุก หลักสูตร มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

15.7 ตรวจสอบ สถาบันมีกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

15.8 ตรวจสอบ สถาบันมีสวัสดิการ เช่น หอพัก อินเทอร์เน็ตและการหารายได้พิเศษ ให้กับนักศึกษา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

16. อาจารย์

16.1 ตรวจสอบ สถาบันมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา
ของประเทศ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

16.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

16.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ การสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

16.4 ตรวจสอบ สถาบันมีการประเมินผลการสอนของอาจารย์

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

17. การวิจัย

17.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายระดับของประเทศ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

17.2 ตรวจสอบ สถาบันมีนโยบายการวิจัยที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

17.3 ตรวจสอบ สถาบันมีแหล่งทุนและงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการวิจัย

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

17.4 ตรวจสอบ สถาบันมีฐานข้อมูลการวิจัย

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

17.5 ตรวจสอบ สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริมเวลาในการทำวิจัย

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

18. การบริการวิชาการ

18.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ และความต้องการของตลาดเป้าหมาย

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

18.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ และความต้องการของตลาดเป้าหมาย

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

18.3 ตรวจสอบ สถาบันมีฐานข้อมูลการบริการวิชาการ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

18.4 ตรวจสอบ สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริม งบประมาณ และเวลา ในการบริการวิชาการ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

19. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

19.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

19.2 ตรวจสอบ สถาบันมีนโยบายการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา
ของประเทศ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

19.3 ตรวจสอบ สถาบันมีงบประมาณสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

19.4 ตรวจสอบ สถาบันมีกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

20. นโยบาย

20.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

20.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

20.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำ

นโยบาย

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

20.4 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้นโยบาย

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

20.5 ตรวจสอบ สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบายของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

20.6 ตรวจสอบ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

21. แผนกลยุทธ์

21.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
 มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
 ไม่มี.....(0 คะแนน)

21.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำแผน
กลยุทธ์

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
 มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
 ไม่มี.....(0 คะแนน)

21.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการนำ พันธกิจ และทรัพยากรของสถาบัน มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
 มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
 ไม่มี.....(0 คะแนน)

21.4 ตรวจสอบ แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการกำหนด กลยุทธ์ นโยบาย และกิจกรรม
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
 มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
 ไม่มี.....(0 คะแนน)

21.5 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนกลยุทธ์

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
 มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
 ไม่มี.....(0 คะแนน)

21.6 ตรวจสอบ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
 มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
 ไม่มี.....(0 คะแนน)

21.7 ตรวจสอบ สถาบันมีแผนกลยุทธ์การตลาดและการประชาสัมพันธ์

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

21.8 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดปริมาณของส่วนแบ่งการตลาด และกลุ่มเป้าหมาย

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

21.9 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในตลาดเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้น

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

21.10 ตรวจสอบ สถาบันมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสาขาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และตลาดแรงงาน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

21.11 ตรวจสอบ สถาบันมีแผนกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

21.12 ตรวจสอบ แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าหน่วยกิต และค่าธรรมเนียมอื่น ๆ กับคู่แข่งชั้น

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

21.13 ตรวจสอบ แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานที่ตั้งของตนเองกับคู่แข่งชั้น

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

21.14 ตรวจสอบ แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์การใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

22. แผนปฏิบัติการ

22.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

22.2 ตรวจสอบ สถาบันมีแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีความชัดเจน กำหนดระยะเวลา กิจกรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

22.3 ตรวจสอบ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน มีหน่วยงาน / บุคลากร รับผิดชอบ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

22.4 ตรวจสอบ สถาบันมีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

22.5 ตรวจสอบ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

22.6 ตรวจสอบ สถาบันมีแผนปฏิบัติการการรับสมัครนักศึกษาโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย เช่น การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ การรับสมัครผ่านตัวแทน เช่น ร้านค้าสะดวกซื้อ และการรับสมัครทางไปรษณีย์

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

22.7 ตรวจสอบ สถาบันมีแผนปฏิบัติการการกำหนดให้บุคลากรทุกคน ร่วมกันประชาสัมพันธ์เกียรติคุณและชื่อเสียงของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

22.8 ตรวจสอบ สถาบันมีแผนปฏิบัติการการส่งเสริมการตลาด เช่น การให้ทุนการศึกษา และการเปิดให้นักเรียนและผู้ปกครองเข้าเยี่ยมชมสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

22.9 ตรวจสอบ สถาบันมีแผนปฏิบัติการการให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ เช่น ผลงานของบุคลากรและนักศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่สถาบันจัดขึ้น

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

23. บทบาทภาวะผู้นำ

23.1 ตรวจสอบ ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

23.2 ตรวจสอบ ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานในสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

23.3 ตรวจสอบ ผู้บริหารสถาบันมีการยึดหลักการกระจายอำนาจ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

23.4 ตรวจสอบ ผู้บริหารสถาบันมีการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับรองลงไป

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

23.5 ตรวจสอบ ผู้บริหารสถาบันมีการส่งเสริมให้บุคลากรในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานแทน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

25. คุณลักษณะภาวะผู้นำ

25.1 ตรวจสอบ ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

27. ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา

27.1 ตรวจสอบ สถาบันมีประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

28. ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน

28.3 ตรวจสอบ ผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบัน ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

30. การแบ่งงาน

30.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการจัดกลุ่มงานออกเป็น คณะวิชา สำนัก กลุ่มงาน และอื่นๆ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

30.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามลักษณะงานที่ได้จัดกลุ่มงานไว้

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

30.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะทางของ

บุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

30.4 ตรวจสอบ สถาบันมีการจัดกลุ่มงานแบบที่มงานข้ามสายงาน โดยพิจารณาความเชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

31. สายการบังคับบัญชา

31.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการยึดหลักความมีเอกภาพในการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

31.2 ตรวจสอบ สายการบังคับบัญชาของสถาบันมีการแสดงให้บุคลากรรับรู้ว่าตนมีหน้าที่อย่างไร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

32. อำนาจหน้าที่

32.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับบัญชา ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
 มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
 ไม่มี.....(0 คะแนน)

32.2 ตรวจสอบ ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงให้ผู้บริหารระดับรองลงไป ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
 มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
 ไม่มี.....(0 คะแนน)

32.3 ตรวจสอบ ผู้บริหารระดับล่างของสถาบันมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถตัดสินใจได้ในกรอบที่กำหนด

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
 มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
 ไม่มี.....(0 คะแนน)

33. การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน

33.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
 มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
 ไม่มี.....(0 คะแนน)

33.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการพรรณนางาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
 มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
 ไม่มี.....(0 คะแนน)

33.3 ตรวจสอบ วิธีการปฏิบัติงานของสถาบัน มีความยืดหยุ่นได้ตามดุลยพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
 มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
 ไม่มี.....(0 คะแนน)

34. การประสานงาน

34.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการสื่อสารและการประสานงานในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

34.2 ตรวจสอบ กลุ่มงานต่างๆ ของสถาบันมีการประสานงานและความร่วมมือกัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

34.3 ตรวจสอบ ในกลุ่มงานเดียวกันและระหว่างกลุ่มงานของสถาบันมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

35. การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน

35.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์ และการออกแบบงาน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

35.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

35.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

36. การวางแผนกำลัง

36.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการสำรวจจัดรากำลังบุคลากรในปัจจุบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

36.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการพิจารณาถึงความต้องการจำนวน และประเภทของบุคลากรที่ต้องการ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

36.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการวางแผนความต้องการบุคลากร ว่าต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

37. การสรรหาและการคัดเลือก

37.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

37.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

37.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

38. การพัฒนาบุคลากร

38.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการปฐมนิเทศบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

38.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

38.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาบุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

38.4 ตรวจสอบ สถาบันมีการพัฒนาความรู้บุคลากรด้วยการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

38.5 ตรวจสอบ สถาบันมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดการจัดสรรงบประมาณ และเวลาให้บุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

38.6 ตรวจสอบ สถาบันมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้วยการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการมีตำแหน่งทางวิชาการ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

39. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

39.1 ตรวจสอบ สถาบันมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

39.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

40. แหล่งเงินและงบประมาณ

40.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการจัดหาแหล่งเงินและงบประมาณ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

40.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการจัดทำงบประมาณ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

41. การจัดสรรงบประมาณ

41.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการจัดสรรเงินตามงบประมาณที่ได้จัดทำ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

42. การตรวจสอบการเงินและบัญชี

42.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการตรวจสอบการเงินและบัญชี

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

42.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์สภาพคล่องทางการเงิน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

42.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในการหาทำไร ได้แก่ ทำไรขึ้นต้น ทำไรจากการดำเนินงาน และ
กำไรสุทธิ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

42.4 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ อัตราผลตอบแทนจาก
สินทรัพย์ถาวร และการใช้งบประมาณได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

42.5 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์อัตราส่วนวิเคราะห์นโยบายทางการเงิน ได้แก่ โครงสร้างเงินทุนมาจากหนี้สิน
หรือส่วนของผู้ถือหุ้น

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

43. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ

43.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

43.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

43.4 ตรวจสอบ สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับให้ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

44. มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล

44.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน และการให้โบนัส

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

45. ความยุติธรรม

45.1 ตรวจสอบ ระบบการให้รางวัลมีความโปร่งใส และยุติธรรม

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

46. ระบบข้อมูลสารสนเทศ

46.1 ตรวจสอบ สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

46.2 ตรวจสอบ สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

46.3 ตรวจสอบ สถาบันมีระบบการป้องกันข้อมูลสารสนเทศ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

46.4 ตรวจสอบ สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขระบบข้อมูลสารสนเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

58. คุณภาพบัณฑิต

58.1 ตรวจสอบ จำนวนของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับจำนวนแรกเข้า

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

58.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการติดตามภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

58.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการติดตามคุณภาพบัณฑิต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

59. คุณภาพงานวิจัย

59.1 ตรวจสอบ จำนวนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

59.2 ตรวจสอบ จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนอาจารย์

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

59.3 ตรวจสอบ จำนวนรางวัลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

59.4 ตรวจสอบ จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

59.5 ตรวจสอบ จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

60. คุณภาพการบริการวิชาการ

60.1 ตรวจสอบ จำนวนการได้รับเชิญไปเป็นวิทยากร กรรมการวิชาการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ต่อจำนวนอาจารย์

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

60.2 ตรวจสอบ จำนวนกิจกรรม/โครงการการบริการวิชาการของสถาบัน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

60.3 ตรวจสอบ สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการการบริการวิชาการ

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

61. คุณภาพการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม

61.1 ตรวจสอบ จำนวนกิจกรรม/โครงการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

61.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

62. ความพึงพอใจของบัณฑิต

62.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

63. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

63.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

64. ความพึงพอใจของบุคลากร

64.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

65. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ

65.1 ตรวจสอบ สถาบันมีระบบการรายงานข้อมูลป้อนกลับของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

65.2 ตรวจสอบ สถาบันมีการนำรายงานข้อมูลป้อนกลับ มาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา บัณฑิตนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร
เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวบุคคลกร

1. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....

2. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก
- อื่นๆ

3. ระยะเวลาที่ทำงานในสถาบัน.....ปี

4. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง.....ปี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2	สภาพการบริหารตามรายการในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
คำชี้แจง	แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
1. สภาพแวดล้อมภายนอก	
สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค ตามรายการข้อ 1.1 – 1.4 อย่างไร	
1.1 เศรษฐกิจ ได้แก่ รายผู้ปกครอง การขยายตัวเชิงปริมาณของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การเพิ่มขึ้นของสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งใหม่ และการประชาสัมพันธ์และการตลาดของสถาบันอุดมศึกษา	
.....	
.....	
1.2 สังคม ได้แก่ ค่านิยมของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปริมาณนักศึกษาที่ต้องการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา และการจัดลำดับมหาวิทยาลัย	
.....	
.....	
1.3 กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ได้แก่ การเปิดเสรีทางการศึกษา การปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ นโยบายของรัฐ และกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ	
.....	
.....	
1.4 เทคโนโลยี ได้แก่ รูปแบบใหม่ของการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี	
.....	
.....	
2. ทรัพยากรด้านปัจจัยนำเข้า	
สถาบันมีการบริหารทรัพยากร ตามรายการ 2.1 - 2.4 อย่างไร	
2.1 คน ได้แก่ อาจารย์ บุคลากรสนับสนุนวิชาการ และนักศึกษา	
.....	
.....	
2.2 วัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ อาคาร สถานที่ ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน	
.....	
.....	
2.3 งบประมาณ ได้แก่ แหล่งเงินสนับสนุน ความมั่นคงทางการเงิน ค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษา ค่าหน่วยกิต และค่าธรรมเนียมการศึกษา	
.....	
.....	
2.4 เทคโนโลยี ได้แก่ งบประมาณ เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และความรู้ด้านเทคโนโลยี	
.....	
.....	

3. พันธกิจ และกลยุทธ์

สถาบันมีการบริหารจัดการพันธกิจและกลยุทธ์ ตามรายการ 3.1 – 3.7 อย่างไร

3.1 การผลิตบัณฑิต ได้แก่ หลักสูตร นักศึกษา อาจารย์

3.2 การวิจัย

3.3 การบริการวิชาการ

3.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3.5 การกำหนดนโยบาย

3.6 การจัดทำแผนกลยุทธ์ รวมถึงแผนกลยุทธ์การตลาดและการประชาสัมพันธ์

3.7 การจัดทำแผนปฏิบัติการ รวมถึงแผนปฏิบัติการการตลาดและการประชาสัมพันธ์

4. ภาวะผู้นำ

ผู้บริหารสถาบันมีการใช้ภาวะผู้นำ เช่น แบบมุ่งงาน แบบมุ่งความสัมพันธ์ หรือ แบบมีส่วนร่วม อย่างไร

5. วัฒนธรรมองค์การ

สถาบันมีวัฒนธรรมองค์การ ตามรายการ 5.1 – 5.3 อย่างไร

5.1 ประวัติตามความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา

5.2 ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน

5.3 การมุ่งผลสำเร็จขององค์การ

6. โครงสร้างองค์การ

สถาบันมีโครงสร้างองค์การ ตามรายการ 6.1 – 6.5 อย่างไร

6.1 การแบ่งงาน ได้แก่ การจัดกลุ่มงานต่างๆ และการจัดคนเข้าทำงาน

.....

.....

6.2 สายการบังคับบัญชา

.....

.....

6.3 การกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับตำแหน่งงาน

.....

.....

6.4 การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน ได้แก่ กฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน

.....

.....

6.5 การประสานงาน ได้แก่ การสื่อสาร และการประสานงานของกลุ่มต่างๆ

.....

.....

7. การจัดการบุคลากร

สถาบันมีการจัดการบุคลากร ตามรายการ 7.1 – 7.5 อย่างไร

7.1 การวิเคราะห์และการออกแบบงาน

.....

.....

7.2 การวางแผนกำลัง

.....

.....

7.3 การสรรหาและการคัดเลือก

.....

.....

7.4 การพัฒนาบุคลากร

.....

.....

7.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

8. การจัดการการเงินและงบประมาณ

สถาบันมีการจัดการการเงินและงบประมาณ ตามรายการ 8.1 – 8.3 อย่างไร

8.1 แหล่งเงินและงบประมาณ

.....

.....

8.2 การจัดสรรงบประมาณ

8.3 การตรวจสอบการเงินและบัญชี รวมถึงการวิเคราะห์สภาพคล่องทางการเงิน การวิเคราะห์ทางการเงิน

9. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ

สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ อย่างไร

10. การให้รางวัล

สถาบันกำหนดระบบการให้รางวัลการปฏิบัติงาน อย่างไร

11. ระบบข้อมูลสารสนเทศ

สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศ อย่างไร

12. ข้อกำหนดของงาน

สถาบันมีข้อกำหนดของงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ตามข้อกำหนดของงาน อย่างไร

13. คุณภาพ

สถาบันมีคุณภาพ ตามรายการ 13.1 – 13.4 อย่างไร

13.1 บัณฑิต

13.2 การวิจัย

13.3 การบริการวิชาการ

13.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

แบบสอบถามบุคลากร

เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามบุคลากรนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบสอบถามบุคลากรนี้เป็นแบบสอบถามบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นตามรายการในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล และทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

- อาจารย์ คณะ.....
- บุคลากรสนับสนุนวิชาการ หน่วยงาน.....

2. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
- ปริญญาโท ปริญญาเอก

3. ระยะเวลาการทำงานในสถาบัน.....ปี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 วินิจฉัย	ความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ตามรายการตัวชี้วัดขององค์ประกอบเพียงใด ตามรายการตรวจ ในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
คำชี้แจง	ข้อความต่อไปนี้เป็นรายการตัวชี้วัดขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรของสถาบัน.....ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ตามรายการ ตัวชี้วัดขององค์ประกอบเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจของท่าน โดยมีเกณฑ์ ต่อไปนี้
มี อย่างชัดเจน มั่นใจ	หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ว่า รายการตัวชี้วัดนั้น มีอย่างชัดเจน มั่นใจ
มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ	หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ว่า รายการตัวชี้วัดนั้น มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ
ไม่มี	หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ว่า รายการตัวชี้วัดนั้น ไม่มี

รายการ	มี อย่างชัดเจน มั่นใจ	มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ	ไม่มี
พันธกิจและกลยุทธ์			
1. บุคลากรรับทราบนโยบายของสถาบัน			
2. บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายของสถาบัน			
3. บุคลากรมีส่วนร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบัน			
4. บุคลากรมีส่วนร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน			
5. บุคลากรร่วมกันประชาสัมพันธ์เกียรติคุณและชื่อเสียงของสถาบัน			
ภาวะผู้นำ			
6. ผู้บริหารสถาบันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบัน			
7. ผู้บริหารสถาบันกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานในสถาบัน			
8. ผู้บริหารสถาบันบริหารแบบยึดหลักการกระจายอำนาจ			
9. ผู้บริหารสถาบันมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชาใน ระดับรองลงไป			
10. ผู้บริหารสถาบันส่งเสริมให้บุคลากรในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจและ ปฏิบัติงานแทน			
11. ผู้บริหารสถาบันมุ่งมั่นและอุทิศตนต่อการทำงาน			
12. ผู้บริหารสถาบันมีการวางแผน และการจัดตารางการทำงาน			
13. ผู้บริหารสถาบันแนะนำให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงาน			
14. ผู้บริหารสถาบันเชื่อมั่นในความสามารถ และมีความไว้วางใจในตัวบุคลากร			
15. ผู้บริหารสถาบันห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือบุคลากร			
16. ผู้บริหารสถาบันให้ความสำคัญระหว่างความคิดกับบุคลากรในการทำงาน			
17. ผู้บริหารสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม			
18. ผู้บริหารสถาบันรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร			

รายการ	มี อย่างชัดเจน มั่นใจ	มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ	ไม่มี
19. ผู้บริหารสถาบันมีความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ			
20. ผู้บริหารสถาบันพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ และ ความสามารถของตนเอง			
21. ผู้บริหารสถาบันซื่อสัตย์และโปร่งใสในการทำงาน			
22. ผู้บริหารสถาบันมีความเชื่อมั่นในตนเอง			
23. ผู้บริหารสถาบันมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์			
24. ผู้บริหารสถาบันเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร			
25. ผู้บริหารสถาบันมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงาน			
26. ผู้บริหารสถาบันมีความสามารถในการเจรจาและขัดข้อขัดแย้ง			
27. ผู้บริหารสถาบันตั้งเป้าหมายของงาน จัดทำมาตรฐานงาน และประเมินผล การปฏิบัติงาน			
28. ผู้บริหารสถาบันแสดงความเป็นเพื่อน สนใจในความเป็นอยู่และสวัสดิการ ต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา			
29. ผู้บริหารสถาบันเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการ พิจารณาและตัดสินใจงานที่เกี่ยวข้อง			
วัฒนธรรมองค์กร			
30. บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน			
31. บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นเจ้าของสถาบัน			
32. สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร			
33. สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม			
การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ			
34. สถาบันสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร			
35. สถาบันกำหนดเกณฑ์การพิจารณาบุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเองอย่าง ยุติธรรม โปร่งใส			
36. สถาบันพัฒนาความรู้บุคลากรด้วยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดู งาน			
37. สถาบันส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดการจัดสรรงบประมาณ และเวลาให้บุคลากร			
38. สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้วยการทำผลงานทาง วิชาการ เพื่อส่งเสริมการมีตำแหน่งทางวิชาการ			
39. สถาบันนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร			
40. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
ระบบปฏิบัติการ			
41. บุคลากรรับทราบ และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบัน			
42. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบัน			
43. ระบบการให้รางวัลของสถาบันมีความโปร่งใสและยุติธรรม			

รายการ	มี อย่างชัดเจน มั่นใจ	มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ	ไม่มี
44. บุคลากรมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ไว้วางใจได้			
45. สถาบันควบคุมงานโดยให้ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบในการดำเนินงานเอง			
บรรยากาศในการทำงาน			
46. บุคลากรมีภาคภูมิใจเมื่อสถาบันประสบความสำเร็จตามพันธกิจ			
47. บุคลากรสามารถปรึกษาหารือในส่วนของงานกับผู้บังคับบัญชา			
48. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา			
49. ผู้บังคับบัญชาได้นำความคิดเห็นที่มีคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้			
50. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา			
51. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง			
52. กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถาบันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน			
53. สถาบันมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายของงาน			
ข้อกำหนดของงาน			
54. บุคลากรมีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน			
55. บุคลากรแสดงความรู้และความสามารถของตนให้เป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน			
การจูงใจ			
56. บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ			
57. บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานที่ท้าทายความสามารถ			
58. บุคลากรสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง			
59. บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานของตนอย่างเต็มความสามารถ			
60. บุคลากรให้ความสัมพันธ์และความเป็นมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน			
61. บุคลากรได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน			
ความต้องการและค่านิยมของบุคคล			
62. บุคลากรแสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน			
63. บุคลากรได้รับการยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน			
64. บุคลากรปฏิบัติตนได้เป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรด้วยกันในสถาบัน			
65. บุคลากรได้รับการยกย่องนับถือจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน			
66. บุคลากรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน			
67. บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ			
ความพึงพอใจ			
68. งานที่บุคลากรทำก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ			
69. งานที่บุคลากรทำมีความยากง่ายเหมาะสมแก่ความสามารถของบุคลากร			
70. งานที่บุคลากรทำมีจำนวนงานหรือปริมาณงานเหมาะสม			

รายการ	มี อย่างชัดเจน มั่นใจ	มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ	ไม่มี
71. งานที่บุคลากรทำส่งเสริมความสำเร็จในชีวิต			
72. สถาบันให้อัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างเหมาะสม			
73. สถาบันจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม			
74. สถาบันจ่ายค่าจ้างตรงตามเวลากำหนด			
75. สถาบันพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม			
76. สถาบันมีกฎเกณฑ์ ระเบียบการเลื่อนตำแหน่งที่มาตรฐาน			
77. สถาบันให้การยอมรับยกย่องแก่ผู้ประสบความสำเร็จ			
78. สถาบันประกาศเกียรติคุณยกย่องสรรเสริญบุคลากร			
79. บุคลากรได้รับเงินโบนัสประจำปี			
80. บุคลากรได้รับค่ารักษาพยาบาล			
81. บุคลากรได้รับวันหยุดพักผ่อน			
82. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ			
83. ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจไมตรี โอบอ้อมอารีย์			
84. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี			
85. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำได้			
86. เพื่อนร่วมงานมีความสามารถและพร้อมช่วยเหลือกัน			
87. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน			

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามบัณฑิต

เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามบัณฑิตนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบสอบถามบัณฑิตนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบัน.....ในด้านความรู้ที่ได้รับ อาจารย์ผู้สอน องค์ประกอบในการสอน แผนการเรียน และหลักสูตร ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบัณฑิต

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล และทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

บัณฑิต คณะ.....

2. วุฒิการศึกษาที่สำเร็จ

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบัณฑิต (ระดับปริญญาตรี)

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตในด้านความรู้ที่ได้รับ อาจารย์ผู้สอน องค์ประกอบในการสอน แผนการเรียน และหลักสูตร ขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในฐานะที่ท่านเป็นบัณฑิตของสถาบัน.....ท่านมีความพึงพอใจ ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่าน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

มี อย่างชัดเจน มั่นใจ หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น อย่างชัดเจน มั่นใจ
 มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ
 ไม่มี หมายถึง ท่านไม่มีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น

รายการ	มี อย่างชัดเจน มั่นใจ	มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ	ไม่มี
ความรู้ที่ได้รับ งานที่ทำตรงกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา			
ความรู้ในวิชาศึกษาทั่วไป เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ในวิชาเฉพาะ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ในวิชาเอก เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ในวิชาเลือก เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
อาจารย์ผู้สอน ความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน			
ความน่าเคารพเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา			
ความมีน้ำใจต่อนักศึกษา			
ความพยายามที่จะทำให้บัณฑิตมีคุณภาพ			
ความเอาใจใส่ต่อนักศึกษา			
ให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็นในเวลาเรียน			
การสอน ของอาจารย์ ตำรา			
เอกสารประกอบการสอน			
สื่ออุปกรณ์การสอน			
แผนการเรียน หลักสูตรและการวัดประเมินผล แผนการเรียน			
หลักสูตร			
การวัดประเมินผล			

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบัณฑิต (ระดับปริญญาโท และรับปริญญาเอก)	
คำชี้แจง	ข้อความต่อไปนี้ เป็นรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตในด้านความรู้ที่ได้รับ อาจารย์ผู้สอน องค์ประกอบในการสอน แผนการเรียน และหลักสูตร ขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในฐานที่ท่านเป็นบัณฑิตของสถาบัน.....ท่านมีความพึงพอใจ ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่าน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้
มี อย่างชัดเจน มั่นใจ	หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น อย่างชัดเจน มั่นใจ
มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ	หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ
ไม่มี	หมายถึง ท่านไม่มีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น

รายการ	มี อย่างชัดเจน มั่นใจ	มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ	ไม่มี
ความรู้ที่ได้รับ			
งานที่ทำตรงกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา			
ความรู้ในวิชาบังคับร่วม เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ในวิชาเฉพาะ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ในวิชาเลือก เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ในวิทยานิพนธ์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ที่ได้รับส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน			
อาจารย์ผู้สอน			
ความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน			
ความน่าเคารพเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา			
ความมีน้ำใจต่อนักศึกษา			
ความพยายามที่จะทำให้บัณฑิตมีคุณภาพ			
ความเอาใจใส่ต่อนักศึกษา			
ให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็นในเวลาเรียน			
การสอนของอาจารย์			
ตำรา			
เอกสารประกอบการสอน			
สื่ออุปกรณ์การสอน			
หลักสูตร แผนการศึกษา และการวัดและประเมินผล			
หลักสูตร			
แผนการศึกษา			
การวัดและประเมินผล			

แบบสอบถามผู้ใช้นักศึกษา

เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามผู้ใช้นักศึกษานี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบสอบถามผู้ใช้นักศึกษานี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามคุณลักษณะของบัณฑิต ในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และคุณธรรมและจรรยาบรรณของบัณฑิต ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้ใช้นักศึกษาต้องประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใช้นักศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

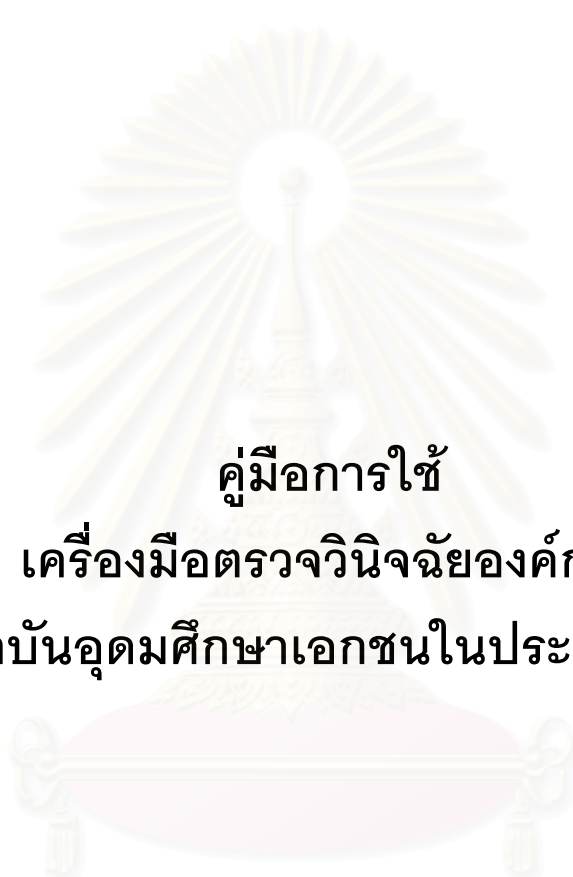
1. สถานภาพ

- เจ้าของสถานประกอบการ
- ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน
- ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
- อื่นๆ

2. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก
- อื่นๆ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คู่มือการใช้
เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำนำ

คู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จะเป็นคู่มือในการทำความเข้าใจในการนำเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยไปตรวจวินิจฉัยองค์การ ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย ผลการตรวจสอบ เกณฑ์การให้คะแนน ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ การคำนวณค่าเฉลี่ย และสรุปผลการตรวจวินิจฉัย ของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ และประเมินระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การในแต่ละองค์ประกอบของสถาบันได้ เพื่อให้สถาบันมีการพัฒนาองค์การในแต่ละองค์ประกอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้าที่
ความนำ	412
ส่วนที่ 1	413
องค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้งมีการพัฒนาองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย	
ส่วนที่ 2	419
การตรวจวินิจฉัยตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน การคำนวณค่าเฉลี่ย ระดับความต้งมีการพัฒนาองค์การ และ สรุปผลการตรวจวินิจฉัยของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย	
ส่วนที่ 3	501
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์การ	
ภาคผนวก	506
เกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย	

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความนำ

การพัฒนาองค์การเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้องค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สามารถปรับตัวตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์การ ทำให้องค์การสามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อแรงผลักดันที่มีอิทธิพลทำให้องค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลง เช่น วิชาการความรู้ใหม่ เทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่ กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมากขึ้น วิธีการสื่อสารรูปแบบใหม่ และผลิตผลทางการศึกษาที่มีคุณค่า ภาวะเศรษฐกิจและการค้า การแข่งขันในตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวนประชากร ปัญหาสังคม และการเมือง

การพัฒนาองค์การมีกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ การตรวจวินิจฉัยองค์การ การปฏิบัติการโดยใช้เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์การ และการบำรุงรักษากระบวนการ การตรวจวินิจฉัยองค์การเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากของกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพราะว่ากระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของการพัฒนาองค์การจะดำเนินไปได้หากปราศจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาเหตุผลและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาขององค์การก่อนเป็นเบื้องต้น การตรวจวินิจฉัยองค์การ เป็นการแสวงหาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์การรวบรวมปัญหาต่างๆ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยให้มีคุณภาพสูงทั้งคุณภาพทางวิชาการและคุณภาพของความเหมาะสมของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การกับบริบทของสภาพสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยผ่านกระบวนการวิจัย เพื่อให้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

คู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จะเป็นคู่มือในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยไปตรวจวินิจฉัยองค์การ จากข้อมูลที่ปรากฏจะทำให้เข้าใจความหมาย องค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ การคำนวณค่าเฉลี่ย และสรุปผลการตรวจวินิจฉัย ของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ และประเมินระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การในแต่ละองค์ประกอบของสถาบันได้ เพื่อให้สถาบันมีการพัฒนาองค์การในแต่ละองค์ประกอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยไปตรวจวินิจฉัยองค์การ
2. เข้าใจความหมาย องค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ การคำนวณค่าเฉลี่ย และสรุปผลการตรวจวินิจฉัย ของแต่ละองค์ประกอบ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1

องค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ
ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบ

องค์ประกอบ หมายถึง ส่วนประกอบต่างๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด หมายถึง ตัววัดที่บ่งชี้ถึงข้อมูลของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ ขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

วิธีการตรวจวินิจฉัย

วิธีการตรวจวินิจฉัย หมายถึง การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจาก การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน การตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การสอบถามบุคลากร การสอบถามบัณฑิต และการสอบถามผู้ใช้บัณฑิต

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน หมายถึง การให้ค่าคะแนนของตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานว่าอยู่ในระดับใด

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบที่แสดงถึงระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การในแต่ละองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

องค์ประกอบของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียดตามตารางที่ 82

ตารางที่ 82 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
สภาพแวดล้อมภายนอก	
1. เศรษฐกิจ	
2. สังคม	
3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ	
4. เทคโนโลยี	
ปัจจัยนำเข้า	
1. คน	1.1 อาจารย์
	1.2 บุคลากรสนับสนุนวิชาการ
	1.3 นักศึกษา
2. วัสดุอุปกรณ์	2.1 อาคาร สถานที่
	2.2 ครุภัณฑ์
	2.3 วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน
3. งบประมาณ	3.1 งบประมาณ
4. เทคโนโลยี	4.1 เทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์
	4.2 ความรู้
กระบวนการ	
1. พันธกิจ และกลยุทธ์	
1.1 พันธกิจ	1.1.1 การผลิตบัณฑิต
	1.1.1.1 หลักสูตร
	1.1.1.2 นักศึกษา
	1.1.1.3 อาจารย์
	1.1.2 การวิจัย
	1.1.3 การบริการวิชาการ
	1.1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
1.2 กลยุทธ์	1.2.1 นโยบาย
	1.2.2 แผนกลยุทธ์
	1.2.3 แผนปฏิบัติการ
2. ภาวะผู้นำ	2.1 บทบาทผู้นำ
	2.2 พฤติกรรมผู้นำ
	2.3 คุณลักษณะผู้นำ
	2.4 แบบของการใช้ภาวะผู้นำ
3. วัฒนธรรมองค์การ	3.1 ประวัติ ความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา
	3.2 ความมีจิตสำนึก ร่วมกันในการทำงาน
	3.3 การมุ่งผลสำเร็จขององค์การ
4. โครงสร้างองค์การ	4.1 การแบ่งงาน
	4.2 สายการบังคับบัญชา
	4.3 อำนาจหน้าที่
	4.4 การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน
	4.5 การประสานงาน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
5. การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ 5.1 การจัดการบุคลากร	5.1.1 การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน
	5.1.2 การวางแผนกำลัง
	5.1.3 การสรรหา และการคัดเลือก
	5.1.4 การพัฒนาบุคลากร
	5.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5.2 การจัดการการเงินและงบประมาณ	5.2.1 แหล่งเงินและงบประมาณ
	5.2.2 การจัดสรรงบประมาณ
	5.2.3 การตรวจสอบการเงินและบัญชี
6. ระบบปฏิบัติการ	
6.1 ระบบการควบคุม	6.1.1 กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ
6.2 ระบบการให้รางวัล	6.2.1 มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล
	6.2.2 ความยุติธรรม
6.3 ระบบข้อมูลสารสนเทศ	6.3.1 ระบบข้อมูลสารสนเทศ
7. บรรยากาศในการทำงาน	7.1 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ
	7.2 ความสำเร็จของงาน
	7.3 ความสนใจในความรู้สึก
	7.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน
8. ข้อกำหนดของงาน	8.1 ความรู้และความสามารถของบุคลากร
9. การจูงใจ	9.1 ความสำเร็จ
	9.2 อำนาจ
	9.3 ความสัมพันธ์
10. ความต้องการและค่านิยมของบุคคล	10.1 การได้รับการยอมรับ
	10.2 การได้รับการยกย่องนับถือ
	10.3 การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
ผลการปฏิบัติงาน 1. คุณภาพ	1.1 บัณฑิต
	1.2 การวิจัย
	1.3 การบริการวิชาการ
	1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
2. ความพึงพอใจ	2.1 บัณฑิต
	2.2 ผู้ใช้บัณฑิต
	2.3 บุคลากร
การรายงานข้อมูลป้อนกลับ 1. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ	1.1 การรายงานข้อมูลป้อนกลับ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่บ่งชี้ถึงข้อมูลของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ มีจำนวนตัวชี้วัด และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย รายละเอียดตามตารางที่ 83

ตารางที่ 83 จำนวนตัวชี้วัด และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก		
สภาพแวดล้อมภายนอก	1. เศรษฐกิจ	4	2.5		
	2. สังคม	3	2.5		
	3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ	4	2		
	4. เทคโนโลยี	2	2		
ปัจจัยนำเข้า	1. คน	1.1 อาจารย์	5	1	
		1.2 บุคลากรสนับสนุนวิชาการ	2	1	
		1.3 นักศึกษา	7	1	
	2. วัสดุอุปกรณ์	2.1 อาคาร สถานที่	6	0.25	
		2.2 ครุภัณฑ์	1	0.25	
		2.3 วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน	3	0.50	
	3. งบประมาณ	3.1 งบประมาณ	6	2	
	4. เทคโนโลยี	4.1 เทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์	5	1	
		4.2 ความรู้	1	1	
	กระบวนการ	1. พันธกิจ และกลยุทธ์	1.1 พันธกิจ	1.1.1 การผลิตบัณฑิต	
1.1.1.1 หลักสูตร				4	2.25
1.1.1.2 นักศึกษา				8	2.25
1.1.1.3 อาจารย์				4	2
1.1.2 การวิจัย			5	2.25	
1.1.3 การบริการวิชาการ			4	1	
1.1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			4	1	
1.2 กลยุทธ์			1.2.1 นโยบาย	6	3
		1.2.2 แผนกลยุทธ์	14	2	
		1.2.3 แผนปฏิบัติการ	9	2	
2. ภาวะผู้นำ		2.1 บทบาทผู้นำ	5	3	
		2.2 พฤติกรรมผู้นำ	7	1.50	
		2.3 คุณลักษณะผู้นำ	8	1.50	
	2.4 แบบของการใช้ภาวะผู้นำ	3	3		
3. วัฒนธรรมองค์การ	3.1 ประวัติ ความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา	1	1		
	3.2 ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน	3	1.50		
	3.3 การมุ่งผลสำเร็จขององค์การ	2	1.50		
4. โครงสร้างองค์การ	4.1 การแบ่งงาน	4	1		
	4.2 สายการบังคับบัญชา	2	1		
	4.3 อำนาจหน้าที่	3	2		
	4.4 การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน	3	1		
	4.5 การประสานงาน	3	1		

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก
5. การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ 5.1 การจัดการบุคลากร	5.1.1 การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน	3	1
	5.1.2 การวางแผนกำลัง	3	1
	5.1.3 การสรรหา และการคัดเลือก	3	1
	5.1.4 การพัฒนาบุคลากร	6	1.50
	5.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3	0.50
5.2 การจัดการการเงินและงบประมาณ	5.2.1 แหล่งเงินและงบประมาณ	2	2
	5.2.2 การจัดสรรงบประมาณ	1	1
	5.2.3 การตรวจสอบการเงินและบัญชี	5	1
6. ระบบปฏิบัติการ			
6.1 ระบบการควบคุม	6.1.1 กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	4	1
6.2 ระบบการให้รางวัล	6.2.1 มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล	1	0.50
	6.2.2 ความยุติธรรม	1	0.50
6.3 ระบบข้อมูลสารสนเทศ			
6.3.1 ระบบข้อมูลสารสนเทศ	6.3.1 ระบบข้อมูลสารสนเทศ	4	2
7. บรรยากาศในการทำงาน	7.1 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ	2	2
	7.2 ความสำเร็จของงาน	1	1
	7.3 ความสนใจในความรู้สึกร่วม	4	1
	7.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	3	2
8. ข้อกำหนดของงาน	8.1 ความรู้และความสามารถของบุคลากร	2	1
9. การจูงใจ	9.1 ความสำเร็จ	2	1.50
	9.2 อำนาจ	2	1.50
	9.3 ความสัมพันธ์	2	1
10. ความต้องการและค่านิยมของบุคคล	10.1 การได้รับการยอมรับ	2	1
	10.2 การได้รับการยกย่องนับถือ	2	1
	10.3 การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	2	1
ผลการปฏิบัติงาน			
1. คุณภาพ	1.1 บัณฑิต	3	3
	1.2 การวิจัย	5	3
	1.3 การบริการวิชาการ	3	2
	1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2	2
2. ความพึงพอใจ	2.1 บัณฑิต	7	2.50
	2.2 ผู้ใช้บัณฑิต	4	2
	2.3 บุคลากร	8	2.50
การรายงานข้อมูลป้อนกลับ			
1. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ	1.1 การรายงานข้อมูลป้อนกลับ	2	2
	รวม	243	100

วิธีการตรวจวินิจฉัย

วิธีการตรวจวินิจฉัย มีดังนี้

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน โดยใช้แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร
3. สอบถามบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามบุคลากร
4. สอบถามบัณฑิต โดยใช้แบบสอบถามบัณฑิต
5. สอบถามผู้ใช้บัณฑิต โดยใช้แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน.....ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

3. สอดถามบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

4. สอดถามบัณฑิต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

5. สอดถามผู้ใช้บัณฑิต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

6. การประเมินโดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน....

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

สูงกว่า มาตรฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

เท่ากับ มาตรฐาน.....ระดับคะแนน 1 คะแนน

ต่ำกว่า มาตรฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้าน... โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า

"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว

"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร

"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

สูตรการคำนวณ

ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร = ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1 + 2 + 3 + ...

N

(N = จำนวนตัวชี้วัด)

สรุปผลการตรวจวินิจฉัย

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยตามรายชื่อองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ส่วนที่ 2

การตรวจวินิจฉัยตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน
การคำนวณค่าเฉลี่ย และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ และ สรุปผลการตรวจวินิจฉัย
ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบที่ 1 นิยามศัพท์	<p>สิ่งแวดล้อมภายนอก</p> <p>สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยี</p>
องค์ประกอบที่ 1.1 น้ำหนักองค์ประกอบ	<p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>2.5</p>
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์	<p>สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรายได้ผู้ปกครอง เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรายได้ผู้ปกครอง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน</p>
วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์	<p>สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดในด้านสถานที่ดำเนินการ หลักสูตร และจำนวนนักศึกษา ของ สถาบันอุดม ศึกษาของรัฐ เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดในด้านสถานที่ดำเนินการ หลักสูตร และจำนวนนักศึกษา ของสถาบันอุดม ศึกษาของรัฐ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน</p>
วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์	<p>สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการเพิ่มขึ้นของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดตั้งขึ้นใหม่ เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการเพิ่มขึ้นของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนที่จัดตั้งขึ้นใหม่ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน</p>
วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>

ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์	สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการประชาสัมพันธ์และการตลาดของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการประชาสัมพันธ์และการตลาดของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านเศรษฐกิจ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	$\text{ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ} = \frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ } 1 + 2 + 3 + 4}{4}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2, ตัวชี้วัดที่ 4 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2 + 2 + 2 + 2}{4} = 2$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านเศรษฐกิจ ของสถาบัน ก.	สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคด้านเศรษฐกิจ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนา พันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้วในด้านการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคด้านเศรษฐกิจ
องค์ประกอบที่ 1.2 น้ำหนักองค์ประกอบ	ด้านสังคม 2.5
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์	สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากค่านิยมของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากค่านิยมของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์	สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากปริมาณนักเรียนที่ต้องการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากปริมาณนักเรียนที่ต้องการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์	สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการจัดลำดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการจัดลำดับมหาวิทยาลัย เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ	ค่าของค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านสังคม โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3}{3}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2 + 2 + 2}{3} = 2$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านสังคม ของสถาบัน ก.	สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคด้านสังคม เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้วในด้านการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคด้านสังคม
องค์ประกอบที่ 1.3 น้ำหนักองค์ประกอบ	ด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ 2
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์	สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการเปิดเสรีทางการศึกษา เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการเปิดเสรีทางการศึกษา เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจ และกลยุทธ์ของสถาบัน

วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์	สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์	สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากนโยบายของรัฐในการสนับสนุนเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากนโยบายของรัฐในการสนับสนุนเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์	สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากระเบียบข้อบังคับ เช่น มาตรฐานการอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากระเบียบข้อบังคับ เช่น มาตรฐานการอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	คำวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1 + 2 + 3 + 4

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2, ตัวชี้วัดที่ 4 = 0
ดังนั้น ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1+2+2+0}{4} = 1.25$

4

สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน

องค์ประกอบที่ 1.4 ด้านเทคโนโลยี

น้ำหนักองค์ประกอบ 2

ตัวชี้วัดที่ 1

วัตถุประสงค์

สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรูปแบบใหม่ในการศึกษาที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น ไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่ เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรูปแบบใหม่ในการศึกษาที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น ไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2

วัตถุประสงค์

สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ

เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยี โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า

"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว

"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ

"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2}{2}$

2

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2

ดังนั้น ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1+0}{2} = 0.5$

2

สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยี ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคด้านเทคโนโลยีอย่างเร่งด่วนและจริงจัง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน

องค์ประกอบที่ 2 นิยามศัพท์	ปัจจัยนำเข้าด้านคน ปัจจัยนำเข้าด้านคน หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วยอาจารย์ และบุคลากรสนับสนุนวิชาการ และนักศึกษา
องค์ประกอบย่อยที่ 2.1 น้ำหนักองค์ประกอบ	ด้านอาจารย์ 1
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์	รายชื่อและจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของสถาบันมีความสอดคล้องและเป็นจริงกับรายชื่อและจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้สถาบันมีรายชื่อและจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของสถาบันมีความสอดคล้องและเป็นจริงกับรายชื่อและจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
<input type="radio"/>	มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
<input type="radio"/>	มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
<input type="radio"/>	ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์	ระดับและวุฒิการศึกษาของอาจารย์ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน เพื่อให้สถาบันมีระดับและวุฒิการศึกษาของอาจารย์ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอนการและกระตุ้นอาจารย์เพิ่มศักยภาพ ทางการศึกษาของอาจารย์ให้สูงขึ้น
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
<input type="radio"/>	มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
<input type="radio"/>	มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
<input type="radio"/>	ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
	เปรียบเทียบกับมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2548
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
<input type="radio"/>	สูงกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 2 คะแนน
<input type="radio"/>	เท่ากับ มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
<input type="radio"/>	ต่ำกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์	อาจารย์มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการสอนตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน เพื่อให้สถาบันมีอาจารย์ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการสอนตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน และการกระตุ้น อาจารย์เพิ่มศักยภาพทางประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการสอนของอาจารย์ให้สูงขึ้น
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
<input type="radio"/>	มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
<input type="radio"/>	มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
<input type="radio"/>	ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์	จำนวนอาจารย์ของสถาบันที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สถาบันได้มีการกระตุ้นอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการ แสดงถึงความสามารถของอาจารย์ทางด้านวิชาการ

วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์	สัดส่วนของจำนวนอาจารย์กับจำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา เพื่อให้สถาบันมีความเหมาะสมของจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษา และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน เปรียบเทียบกับมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2548 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านอาจารย์ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 2 + 3 + 4 + 5 + 5}{7}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2, ตัวชี้วัดที่ 4 = 0, ตัวชี้วัดที่ 5 = 2, 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1 + 2 + 2 + 0 + 1 + 2 + 2}{7} = 1.43$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านอาจารย์ ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านอาจารย์ เพื่อให้รายชื่อและจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของสถาบันมีความสอดคล้องและเป็นจริงกับรายชื่อและจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ระดับและวุฒิการศึกษาของอาจารย์ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน และอาจารย์มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการสอนที่ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน
องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 ด้านบุคลากรสนับสนุนวิชาการ	น้ำหนักองค์ประกอบ 1
ตัวชี้วัดที่ 1	จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการมีความเหมาะสมตามสัดส่วนของงานด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีจำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการมีความเหมาะสมตามสัดส่วนของงานด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน

วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	ระดับและวุฒิการศึกษาของบุคลากรสนับสนุนวิชาการตรงหรือสอดคล้องตามงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่มีระดับและวุฒิการศึกษาของตรงหรือสอดคล้องตามงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน และการกระตุ้นบุคลากรสนับสนุนวิชาการ เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสนับสนุนวิชาการให้สูงขึ้น
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านบุคลากรสนับสนุนวิชาการ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า
	“1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว
	“0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร
	“0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2}{2}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{2 + 0}{2} = 1$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านบุคลากรสนับสนุนวิชาการ ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านบุคลากรสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้บุคลากรสนับสนุนวิชาการมีระดับและวุฒิการศึกษาของตรงหรือสอดคล้องตามงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน และการกระตุ้นบุคลากรสนับสนุนวิชาการ เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสนับสนุนวิชาการให้สูงขึ้น
องค์ประกอบย่อยที่ 2.3 ด้านนักศึกษา น้ำหนักองค์ประกอบ	1
ตัวชี้วัดที่ 1	จำนวนนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์จำนวนศึกษาทั้งหมดของสถาบัน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของ สถาบัน

วิธีการตรวจวินิจฉัย ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
วิธีการตรวจวินิจฉัย ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์	จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
วิธีการตรวจวินิจฉัย ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์	จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี เพื่อรักษาของการคงไว้ซึ่งนักศึกษา แสดงความสามารถในการศึกษา และเชื่อมโยงการสำเร็จการศึกษาในเวลาที่กำหนดของหลักสูตร 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
วิธีการตรวจวินิจฉัย ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์	จำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์จำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา เพื่อรักษาของการคงไว้ซึ่งนักศึกษา แสดงความสามารถในการศึกษา และเชื่อมโยงการสำเร็จการศึกษาในเวลาที่กำหนดของหลักสูตร 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
วิธีการตรวจวินิจฉัย ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์	อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาทั้งหมดของสถาบันในแต่ละปีการศึกษา เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาทั้งหมดของสถาบันในแต่ละปีการศึกษา เพื่อรักษาของการคงไว้ซึ่งนักศึกษา แสดงความสามารถในการศึกษา และเชื่อมโยงการสำเร็จการศึกษาในเวลาที่กำหนดของหลักสูตร

วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 6 วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์การพักรับราชการ และการลาออกของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การพักรับราชการ และการลาออกของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี เพื่อรักษาของการคงไว้ซึ่ง นักศึกษา แสดงความสามารถในการศึกษา และเชื่อมโยงการสำเร็จการศึกษาในเวลาที่กำหนดของหลักสูตร
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 7 วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์การพักรับราชการ และการลาออกของนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การพักรับราชการ และการลาออกของนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา เพื่อรักษาของการคงไว้ซึ่ง นักศึกษา แสดงความสามารถในการศึกษา และเชื่อมโยงการสำเร็จการศึกษาในเวลาที่กำหนดของหลักสูตร
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	คำวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านนักศึกษา โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง การคำนวณค่าเฉลี่ย ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7}{7}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0, ตัวชี้วัดที่ 3 = 1, ตัวชี้วัดที่ 4 = 2, ตัวชี้วัดที่ 5 = 1, ตัวชี้วัด ที่ 6 = 1, ตัวชี้วัดที่ 7 = 1 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1 + 0 + 1 + 2 + 1 + 1 + 1}{7} = 1$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านนักศึกษา ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านนักศึกษา จำนวนนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี วัตถุประสงค์การพักรับราชการ และการลาออกของนักศึกษาทั้งหมดของสถาบันในแต่ละปีการศึกษา ในแต่ละชั้นปี และในแต่ละ สาขาวิชา

<p>องค์ประกอบที่ 3 นิยามศัพท์</p>	<p>ปัจจัยนำเข้าด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยนำเข้าด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย อาคาร สถานที่ ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน</p>
<p>องค์ประกอบย่อยที่ 3.1 น้ำหนักองค์ประกอบ</p>	<p>ด้านอาคาร สถานที่ 0.25</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์</p>	<p>ขนาดพื้นที่ของสถาบันเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์ขนาดพื้นที่ของสถาบันให้เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษา และเพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน</p>
<p>วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน เปรียบเทียบกับกฎกระทรวงว่าด้วยที่ดินสำหรับการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์</p>	<p>จำนวนห้องเรียนเพียงพอต่อจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน เพื่อให้สถาบันได้มีการจัดสร้าง จัดหา และดูแล ห้องเรียนที่ใช้ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษา</p>
<p>วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์</p>	<p>ขนาดของห้องเรียนเพียงพอต่อจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน เพื่อให้สถาบันได้มีการจัดสร้าง จัดหา และดูแล ห้องเรียนที่ใช้ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษา</p>
<p>วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน เปรียบเทียบกับกฎกระทรวงว่าด้วยที่ดินสำหรับการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>

ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>จำนวนห้องปฏิบัติการเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน เพื่อให้สถาบันได้มีการจัดสร้าง จัดหา และดูแล ห้องปฏิบัติการที่ใช้ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>จำนวนห้องคอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน เพื่อให้สถาบันได้มีการจัดสร้าง จัดหา และดูแล ห้องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 6 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>ขนาดพื้นที่ของห้องสมุดเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา เพื่อให้สถาบันได้มีการจัดสร้าง และดูแล ขนาดพื้นที่ของห้องสมุดที่ใช้ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p> <p>เปรียบเทียบกับมาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2544</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	<p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านอาคาร สถานที่ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า</p> <p>"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว</p> <p>"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ</p> <p>"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>
การคำนวณค่าเฉลี่ย	<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 1 + 2 + 3 + 3 + 4 + 5 + 6 + 6}{9}$</p>
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	<p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2,2 ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2,2 ตัวชี้วัดที่ 4 = 2, ตัวชี้วัดที่ 5 = 1,</p>
ตัวชี้วัดที่ 6 = 1,1	<p>ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2 + 2 + 2 + 2 + 2 + 2 + 1 + 1 + 1}{9} = 1.67$</p>

สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านอาคารและสถานที่ ของสถาบัน ก.

สถาบันมีอาคารและสถานที่ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว ในด้านการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคด้านอาคาร สถานที่

องค์ประกอบย่อยที่ 3.2 ด้านครุภัณฑ์

น้ำหนักองค์ประกอบ 0.25

ตัวชี้วัดที่ 1

จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับครุภัณฑ์

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับครุภัณฑ์ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจ และกลยุทธ์ของสถาบัน และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านครุภัณฑ์ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า

"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว

"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ

"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1}}{1}$

1

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2

ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2}{1} = 2$

1

สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านครุภัณฑ์ ของสถาบัน ก.

สถาบันจำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับครุภัณฑ์ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้วในด้านครุภัณฑ์

องค์ประกอบย่อยที่ 3.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน

น้ำหนักองค์ประกอบ 0.5

ตัวชี้วัดที่ 1

จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถาบันได้มีจำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

<p>ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์</p>	<p>จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับหนังสือและตำราเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน เพื่อให้สถาบันได้มีจำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับหนังสือและตำราเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา</p>
<p>วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์</p>	<p>จำนวนหนังสือและตำรา ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน เพื่อให้สถาบันได้มีจำนวนหนังสือและตำรา ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา</p>
<p>วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน เปรียบเทียบกับมาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2544 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร</p>	<p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านวัสดุเพื่อการเรียนการสอน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>
<p>การคำนวณค่าเฉลี่ย</p>	<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3 + 3}{4}$</p>
<p>ตัวอย่าง สถาบัน ก.</p>	<p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2, ตัวชี้วัดที่ 4 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1 + 2 + 2 + 2}{4} = 1.75$</p>
<p>สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน ของสถาบัน ก.</p>	<p>สถาบันมีวัสดุเพื่อการเรียนการสอน เพื่อไปใช้ในการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้วด้านวัสดุเพื่อการเรียนการสอน</p>
<p>องค์ประกอบที่ 4 นิยามศัพท์</p>	<p>ปัจจัยนำเข้าด้านงบประมาณ งบประมาณ หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย แหล่งเงินสนับสนุน งบประมาณ ความมั่นคงทางการเงิน ค่าใช้จ่ายต่อหัว ค่าหน่วยกิต และค่าธรรมเนียมการศึกษาของสถาบัน</p>

องค์ประกอบย่อยที่ 4.1 น้ำหนักองค์ประกอบ	งบประมาณ 2
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์	แหล่งเงินสนับสนุนหลัก เพื่อให้สถาบันได้มีแหล่งเงินสนับสนุนหลัก เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน และการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์	จำนวนงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกสถาบัน เพื่อให้สถาบันได้มีจำนวนงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกสถาบัน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน และการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์	ความมั่นคงทางการเงินของสถาบัน เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์ความมั่นคงทางการเงินของสถาบัน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน และการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์	การกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัว มีดังนี้ นักศึกษา 1 คน เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์การกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัว มีดังนี้ นักศึกษา 1 คน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนา พันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน และการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

	<p>เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2549 ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์</p>	<p>การกำหนดค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาต่อปีของสถาบัน เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาต่อปีของสถาบัน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการ พัฒนา พันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน และการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา</p>
<p>วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p> <p>เปรียบเทียบกับอัตราค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2546</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 6 วัตถุประสงค์</p>	<p>จำนวนเงินรายได้จากค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาของสถาบันต่อปีการศึกษา เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์จำนวนเงินรายได้จากค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาของสถาบันในแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจและกลยุทธ์ของสถาบัน และการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของ นักศึกษา</p>
<p>วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ</p>	<p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านงบประมาณ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า</p> <p>"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว</p> <p>"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ</p> <p>"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>
<p>การคำนวณค่าเฉลี่ย</p>	<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3 + 4 + 4 + 5 + 5 + 6}{8}$</p>
<p>ตัวอย่าง สถาบัน ก.</p>	<p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1, ตัวชี้วัดที่ 3 = 0, ตัวชี้วัดที่ 4 = 1,1 ตัวชี้วัดที่ 5 = 1,1</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 6 = 1</p>	<p>ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1 + 1 + 0 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1}{8} = 0.88$</p>

สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านงบประมาณ ของสถาบัน ก.	
สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านงบประมาณ ทั้งแหล่งเงินสนับสนุนหลัก จำนวนเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกสถาบัน ความมั่นคงทางการเงินของสถาบัน การกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัว มีดังนี้ นักศึกษา 1 คน เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา การกำหนดค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาของสถาบัน และจำนวนเงินรายได้จากค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาของสถาบันในแต่ละปีการศึกษา	
องค์ประกอบที่ 5	ปัจจัยนำเข้าด้านเทคโนโลยี
นิยามศัพท์	เทคโนโลยี หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ของสถาบัน รวมถึงความรู้และทักษะคอมพิวเตอร์
องค์ประกอบย่อยที่ 5.1	ด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์
น้ำหนักองค์ประกอบ	1
ตัวชี้วัดที่ 1	จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับเทคโนโลยีเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันได้มีจำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับเทคโนโลยีเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน ไปใช้ในการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาด้านเทคโนโลยี
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันได้มีจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน ไปใช้ในการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาด้านเทคโนโลยี
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2538 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3	จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันได้มีจำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน ไปใช้ในการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาด้านเทคโนโลยี
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 4	ความเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์ความเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 5	สถาบันมีแหล่งศึกษาความรู้ที่จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบของอิเล็กทรอนิกส์ที่นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้โดยตรง
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันได้มีแหล่งศึกษาความรู้ที่จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบของอิเล็กทรอนิกส์ที่นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้โดยตรง ไปใช้ในการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 2 + 3 + 4 + 5}{6}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2,1 ตัวชี้วัดที่ 3 = 1, ตัวชี้วัดที่ 4 = 1, ตัวชี้วัดที่ 5 = 0 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2 + 2 + 1 + 1 + 1 + 0}{6} = 1.17$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน ความเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต และมีแหล่งศึกษาความรู้ที่จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบของอิเล็กทรอนิกส์ที่นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้โดยตรง
องค์ประกอบย่อยที่ 5.2 ด้านความรู้	
น้ำหนักองค์ประกอบ	0.5
ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานความรู้และทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากรและนักศึกษา
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันได้มีสถาบันมีการกำหนดมาตรฐานความรู้และทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากรและนักศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาการ สร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา

วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความรู้ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1}}{1}$ 1
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{2}{1} = 2$ 1
สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านความรู้ ของสถาบัน ก.	สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานความรู้และทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากรและนักศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้วในด้านความรู้
องค์ประกอบที่ 6 นิยามศัพท์	กระบวนการด้านพันธกิจ และกลยุทธ์ พันธกิจ หมายถึง ข้อความที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 8 ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม กลยุทธ์ หมายถึง นโยบาย แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นข้อความที่กำหนดขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน การบริหาร และการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
องค์ประกอบย่อยที่ 6.1 กระบวนการด้านพันธกิจ องค์ประกอบย่อยที่ 6.1.1 ด้านหลักสูตร น้ำหนักองค์ประกอบ	2.25
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	ทุกหลักสูตรที่สถาบันเปิดสอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา เพื่อให้หลักสูตรทุกหลักสูตรที่สถาบันเปิดสอนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2 ประเทศ	ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมา สถาบันมีการปรับหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และ
วัตถุประสงค์	เพื่อกระตุ้นให้สถาบันมีการปรับหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3	ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมาสถาบันมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และ
วัตถุประสงค์	เพื่อกระตุ้นให้สถาบันมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 4	ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมาสถาบันมีการประเมินหลักสูตร โดยนักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ใช้บัณฑิต
วัตถุประสงค์	เพื่อกระตุ้นให้สถาบันมีการประเมินหลักสูตร โดยนักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ใช้บัณฑิต
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านหลักสูตร โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3 + 4}{4}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0, ตัวชี้วัดที่ 3 = 0, ตัวชี้วัดที่ 4 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{2 + 0 + 0 + 2}{4} = 1$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านหลักสูตร ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านหลักสูตร เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของ กลุ่มเป้าหมาย และประเทศ

องค์ประกอบย่อยที่ 6.1.2 ด้านนักศึกษา	
น้ำหนักองค์ประกอบ	2.25
ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ และความต้องการของตลาดแรงงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ และความต้องการของตลาดแรงงาน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	สถาบันมีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ตามคุณภาพบัณฑิตของมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ตามคุณภาพบัณฑิตของมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3	สถาบันมีการปฐมนิเทศนักศึกษา เพื่อให้ให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในระบบการเรียนการสอน และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการสื่อสารให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในระบบการเรียนการสอน และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 4	สถาบันมีระบบการคัดเลือกนักศึกษา มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีระบบการคัดเลือกนักศึกษา มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์	สถาบันมีแผนการศึกษาของนักศึกษาทุกหลักสูตร เพื่อให้สถาบันได้มีการกระตุ้นนักศึกษาเพิ่มศักยภาพทางการศึกษา แสดงความสามารถในการศึกษาของนักศึกษา และเชื่อมโยง การสำเร็จการศึกษาในเวลาที่กำหนดของหลักสูตร
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 6 วัตถุประสงค์	สถาบันมีระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรายวิชาในทุกหลักสูตร มีความโปร่งใส และ ตรวจสอบได้ เพื่อให้สถาบันมีระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียนได้มาตรฐานตามหลักการวัดผลและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรายวิชาในทุกหลักสูตร
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 7 วัตถุประสงค์	สถาบันมีกิจกรรมพัฒนานักศึกษา เพื่อให้สถาบันให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุน ประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักศึกษา
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 8 วัตถุประสงค์	สถาบันมีสวัสดิการ เช่น หอพัก อินเทอร์เน็ตและการหารายได้พิเศษ ให้กับนักศึกษา เพื่อให้สถาบันให้ความสำคัญกับการจัดหาสวัสดิการให้กับนักศึกษา
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านนักศึกษา โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

$$\text{ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ} = \frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ } 1+2+3+4+5+6+7+8}{8}$$

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 1, ตัวชี้วัดที่ 4 = 1, ตัวชี้วัดที่ 5 = 2, ตัวชี้วัดที่ 6 = 2, ตัวชี้วัดที่ 7 = 2, ตัวชี้วัดที่ 8 = 2

$$\text{ดังนั้น ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ} = \frac{1+2+1+1+2+2+2+2}{8} = 1.63$$

สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านนักศึกษา ของสถาบัน ก.

สถาบันมีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ตามคุณภาพบัณฑิตของมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีแผนการศึกษาของนักศึกษา มีระบบการวัดและประเมินผลการเรียน มีกิจกรรมนักศึกษา และมีสวัสดิการนักศึกษา ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้วในด้านนักศึกษา

องค์ประกอบย่อยที่ 6.1.3 ด้านอาจารย์

น้ำหนักองค์ประกอบ 2

ตัวชี้วัดที่ 1

วัตถุประสงค์

วิธีการตรวจวินิจฉัย

สถาบันมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ เพื่อให้สถาบันมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2

วัตถุประสงค์

วิธีการตรวจวินิจฉัย

สถาบันมีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ แสดงถึงความสามารถของอาจารย์ทางด้านวิชาการ และความมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3

วัตถุประสงค์

วิธีการตรวจวินิจฉัย

สถาบันมีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ การสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อให้อาจารย์ของสถาบันทราบภาระงาน การสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ และปฏิบัติตามภาระงานที่กำหนดไว้

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 4	สถาบันมีการประเมินผลการสอนของอาจารย์
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการประเมินผลการสอนของอาจารย์ และอาจารย์ผู้สอนนำผลการประเมินที่ได้มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านอาจารย์ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3 + 4}{4}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2, ตัวชี้วัดที่ 4 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2 + 2 + 2 + 2}{4} = 2$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านอาจารย์ ของสถาบัน ก.	สถาบันมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ กำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ กำหนดภาระงานของอาจารย์ การสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ และการประเมินผลการสอนของอาจารย์ ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้วในด้านครูภัณฑ์
องค์ประกอบย่อยที่ 6.2 กระบวนการด้านการวิจัย	
น้ำหนักองค์ประกอบ	2.25
ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	สถาบันมีนโยบายการวิจัยที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีนโยบายการวิจัยที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	สถาบันมีแหล่งทุนและงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการวิจัย เพื่อให้สถาบันมีศักยภาพในการจัดหาแหล่งทุนและงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการวิจัย 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	สถาบันมีฐานข้อมูลการวิจัย เพื่อให้สถาบันมีศักยภาพในการจัดหาข้อมูลเพื่อการวิจัย 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริมเวลาในการทำวิจัย เพื่อให้บุคลากรของสถาบันมีศักยภาพในการทำวิจัย 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	จำนวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการวิจัย โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3 + 4 + 5}{5}$
ตัวอย่าง	สถาบัน ก. ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0, ตัวชี้วัดที่ 3 = 0, ตัวชี้วัดที่ 4 = 2, ตัวชี้วัดที่ 5 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{2 + 0 + 0 + 2 + 0}{5} = 0.8$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านการวิจัย ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านการวิจัย เพื่อให้มีนโยบายการวิจัยที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของประเทศ มีแหล่งทุนและงบประมาณสนับสนุนการวิจัย และมีการสนับสนุนส่งเสริม งบประมาณ และเวลา ในการทำวิจัย

องค์ประกอบย่อยที่ 6.3 กระบวนการด้านการบริการวิชาการ	
น้ำหนักองค์ประกอบ	1
ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ และความต้องการของตลาดเป้าหมาย
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ และความต้องการของตลาดเป้าหมาย
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3	สถาบันมีฐานข้อมูลการบริการวิชาการ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีศักยภาพในการจัดหาข้อมูลเพื่อการบริการวิชาการ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 4	สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริม งบประมาณ และเวลา ในการบริการวิชาการ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรของสถาบันมีศักยภาพในการบริการวิชาการ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องการพัฒนาองค์การ	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการบริการวิชาการ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

$$\text{ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ} = \frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3 + 4}{4}$$

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2, ตัวชี้วัดที่ 4 = 0

$$\text{ดังนั้น ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ} = \frac{2 + 0 + 2 + 0}{4} = 0.5$$

สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านการบริการวิชาการ ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านการบริการวิชาการ อย่างเร่งด่วนและจริงจัง เพื่อให้มีนโยบายการบริการวิชาการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ และมีการสนับสนุนส่งเสริม งบประมาณ และเวลา ในการบริการวิชาการ

องค์ประกอบย่อยที่ 6.4 กระบวนการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

น้ำหนักองค์ประกอบ 1

ตัวชี้วัดที่ 1

วัตถุประสงค์

วิธีการตรวจวินิจฉัย

สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

 มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน

 ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2

วัตถุประสงค์

วิธีการตรวจวินิจฉัย

สถาบันมีนโยบายการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของประเทศ

เพื่อให้สถาบันมีนโยบายการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของประเทศ

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

 มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน

 ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3

วัตถุประสงค์

วิธีการตรวจวินิจฉัย

สถาบันมีงบประมาณสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เพื่อให้สถาบันมีศักยภาพในการสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

 มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน

 ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	สถาบันมีกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้สถาบันมีศักยภาพในสนับสนุนส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3 + 4}{4}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0, ตัวชี้วัดที่ 3 = 0, ตัวชี้วัดที่ 4 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{2 + 0 + 0 + 2}{4} = 0.5$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อย่างเร่งด่วนและจริงจังเพื่อให้มีนโยบายการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาาระดับอุดมศึกษาของประเทศ และมีงบประมาณสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
องค์ประกอบย่อยที่ 6.5 กระบวนการด้านนโยบาย น้ำหนักองค์ประกอบ 3	
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำนโยบาย เพื่อให้สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำนโยบาย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้นโยบาย เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้นโยบาย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบายของสถาบัน เพื่อให้สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. สอบถามบุคลากร <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 6 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบัน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบัน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. สอบถามบุคลากร <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านนโยบาย โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า	
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว	
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	
การคำนวณค่าเฉลี่ย	
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ } 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 5 + 6 + 6}{8}$	
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	
ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2, ตัวชี้วัดที่ 4 = 0, ตัวชี้วัดที่ 5 = 1, 2, ตัวชี้วัดที่ 6 = 0, 1	
ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2 + 0 + 2 + 0 + 1 + 2 + 0 + 1}{8} = 1$	
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านนโยบาย ของสถาบัน ก.	
สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านนโยบาย เพื่อให้นโยบายของสถาบันสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน มีการกำหนดระยะเวลาในการใช้นโยบาย การสื่อสารให้บุคลากรรับทราบ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบัน	
องค์ประกอบย่อยที่ 6.6 กระบวนการด้านแผนกลยุทธ์	
น้ำหนักองค์ประกอบ 2	
ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน	
<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน	
<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน	
ตัวชี้วัดที่ 2	สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน	
<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน	
<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน	
ตัวชี้วัดที่ 3	สถาบันมีการนำ พันธกิจ และทรัพยากรของสถาบัน มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการนำ พันธกิจ และทรัพยากรของสถาบัน มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน	
<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน	
<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน	

<p>ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการกำหนด กลยุทธ์ นโยบาย และกิจกรรม เพื่อให้แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการกำหนด กลยุทธ์ นโยบาย และกิจกรรม</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนกลยุทธ์ เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนกลยุทธ์</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 6 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบัน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบัน</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p> <p>3. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 7 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีแผนกลยุทธ์การตลาดและการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้สถาบันมีแผนกลยุทธ์การตลาดและการประชาสัมพันธ์</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 8 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการกำหนดปริมาณของส่วนแบ่งการตลาด และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดปริมาณของส่วนแบ่งการตลาด และกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p>

	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 9 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในตลาดเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในตลาดเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 10 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสาขาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และตลาดแรงงาน เพื่อให้สถาบันมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสาขาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และ ตลาดแรงงาน</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 11 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีแผนกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ เพื่อให้สถาบันมีแผนกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 12 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมอื่นๆ กับคู่แข่ง เพื่อให้แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมอื่นๆ กับคู่แข่ง</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 13 วัตถุประสงค์</p>	<p>แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานที่ตั้งของตนเองกับคู่แข่ง เพื่อให้แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานที่ตั้งของตนเองกับคู่แข่ง</p>

วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 14 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์การใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสถาบัน เพื่อให้แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์การใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสถาบัน 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านแผนกลยุทธ์ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 6 + 7 + 8 + 9 + 10 + 11 + 12 + 13 + 14}{15}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2, ตัวชี้วัดที่ 4 = 0, ตัวชี้วัดที่ 5 = 1, ตัวชี้วัดที่ 6 = 2,0 ตัวชี้วัดที่ 7 = 1, ตัวชี้วัดที่ 8 = 1, ตัวชี้วัดที่ 9 = 1, ตัวชี้วัดที่ 10 = 1, ตัวชี้วัดที่ 11 = 1, ตัวชี้วัดที่ 12 = 1, ตัวชี้วัดที่ 13 = 1, ตัวชี้วัดที่ 14 = 1 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $2 + 0 + 2 + 0 + 1 + 2 + 0 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 = 15$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านแผนกลยุทธ์ ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านแผนกลยุทธ์ เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนกลยุทธ์มี การกำหนด กลยุทธ์ นโยบาย และกิจกรรม และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ รวมถึงต้องมีแผนกลยุทธ์การตลาดและการประชาสัมพันธ์
องค์ประกอบย่อยที่ 6.7 น้ำหนักองค์ประกอบ	กระบวนการด้านแผนปฏิบัติการ 2
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	สถาบันมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน เพื่อให้สถาบันมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 7 วัตถุประสงค์	สถาบันมีแผนปฏิบัติการการกำหนดให้บุคลากรทุกคน ร่วมกันประชาสัมพันธ์เกียรติคุณและชื่อเสียงของสถาบัน เพื่อให้สถาบันมีแผนปฏิบัติการการกำหนดให้บุคลากรทุกคน ร่วมกันประชาสัมพันธ์เกียรติคุณและชื่อเสียงของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน 3. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 8 วัตถุประสงค์	สถาบันมีแผนปฏิบัติการการส่งเสริมการตลาด เช่น การให้ทุนการศึกษา และการเปิดให้นักเรียนและผู้ปกครองเข้าเยี่ยมชมสถาบัน เพื่อให้สถาบันมีแผนปฏิบัติการการส่งเสริมการตลาด เช่น การให้ทุนการศึกษา และการเปิดให้นักเรียนและผู้ปกครองเข้าเยี่ยมชมสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 9 วัตถุประสงค์	สถาบันมีแผนปฏิบัติการให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ เช่น ผลงานของบุคลากรและนักศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่สถาบัน จัดขึ้น
วิธีการตรวจวินิจฉัย	เพื่อให้สถาบันมีแผนปฏิบัติการให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ เช่น ผลงานของบุคลากรและนักศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่ สถาบันจัดขึ้น 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านแผนปฏิบัติการ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า

“1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว

“0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ

“0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ } 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8 + 9}{11}$

11

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2, ตัวชี้วัดที่ 4 = 0, ตัวชี้วัดที่ 5 = 1, 0
ตัวชี้วัดที่ 6 = 1, 1 ตัวชี้วัดที่ 7 = 0, 1 ตัวชี้วัดที่ 8 = 1, ตัวชี้วัดที่ 9 = 1

ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2 + 0 + 2 + 0 + 1 + 0 + 1 + 1 + 0 + 1 + 1}{11} = 0.82$

11

สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านแผนปฏิบัติการ ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านแผนปฏิบัติการ เพื่อให้แผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีความชัดเจน กำหนดระยะเวลา กิจกรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีการติดตามประเมินผล บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน แผนปฏิบัติการการรับสมัครนักศึกษาโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย และแผนปฏิบัติการการรับสมัครนักศึกษาโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย

องค์ประกอบที่ 7**ปัจจัยนำเข้าด้านภาวะผู้นำ****นิยามศัพท์**

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง ประกอบด้วย บทบาท พฤติกรรม คุณลักษณะ และแบบของการใช้ ภาวะผู้นำ เพื่อจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อ จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

องค์ประกอบย่อยที่ 7.1 ด้านบทบาทภาวะผู้นำ**น้ำหนักองค์ประกอบ 3****ตัวชี้วัดที่ 1**

ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบัน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบัน

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน.....ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

3. สอบถามบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2

ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานในสถาบัน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานในสถาบัน

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

3. สอบถามบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านบทบาทภาวะผู้นำ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า
 "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
 "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
 "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 1 + 2 + 2 + 3 + 3 + 4 + 4 + 5 + 5}{10}$

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1,0 ตัวชี้วัดที่ 2 = 1,0 ตัวชี้วัดที่ 3 = 1,0 ตัวชี้วัดที่ 4 = 1,0 ตัวชี้วัดที่ 5 = 1,0
 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1 + 0 + 1 + 0 + 1 + 0 + 1 + 0 + 1 + 0}{10} = 0.5$

สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านบทบาทภาวะผู้นำ ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านบทบาทภาวะผู้นำอย่างเร่งด่วนและจริงจัง เพื่อให้ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ยึดหลักการกระจายอำนาจ มอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับรองลงไป และส่งเสริมให้บุคลากรในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานแทน

องค์ประกอบย่อยที่ 7.2 ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ

น้ำหนักองค์ประกอบ 1.5

ตัวชี้วัดที่ 1

ผู้บริหารของสถาบันมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนต่อการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนต่อการทำงาน

วัตถุประสงค์

วิธีการตรวจวินิจฉัย

- 1. สอบถามบุคลากร
- ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน**
- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2

ผู้บริหารของสถาบันมีการแนะนำให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีการแนะนำให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงาน

วัตถุประสงค์

วิธีการตรวจวินิจฉัย

- 1. สอบถามบุคลากร
- ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน**
- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3

ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นในความสามารถ และมีความไว้วางใจในตัวบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นในความสามารถ และมีความไว้วางใจในตัวบุคลากร

วัตถุประสงค์

วิธีการตรวจวินิจฉัย

- 1. สอบถามบุคลากร
- ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน**
- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	ผู้บริหารของสถาบันมีความห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีความห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือบุคลากร 1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	ผู้บริหารของสถาบันมีการให้ความอิสระทางความคิดกับบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีการให้ความอิสระทางความคิดกับบุคลากรในการทำงาน 1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 6 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	ผู้บริหารของสถาบันมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม 1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 7 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	ผู้บริหารของสถาบันมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 8 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	ผู้บริหารของสถาบันมีการรับฟังความคิดและข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีการรับฟังความคิดและข้อเสนอแนะของบุคลากร 1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0, ตัวชี้วัดที่ 3 = 1, ตัวชี้วัดที่ 4 = 0, ตัวชี้วัดที่ 5 = 1, ตัวชี้วัดที่ 6 = 0, ตัวชี้วัดที่ 7 = 1, ตัวชี้วัดที่ 8 = 0

ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1+0+1+0+1+0+1+0}{8} = 0.5$

8

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำอย่างเร่งด่วนและจริงจัง เพื่อให้ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน มีความเชื่อมั่นบุคลากร มีการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม และมีการรับฟังความคิดและข้อเสนอแนะของบุคลากร

องค์ประกอบย่อยที่ 7.3 ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ

น้ำหนักองค์ประกอบ 1.5

ตัวชี้วัดที่ 1

ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

3. สอบถามบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2

ผู้บริหารของสถาบันมีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ และความสามารถ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ และความสามารถ

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. สอบถามบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3

ผู้บริหารของสถาบันมีความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการทำงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการทำงาน

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. สอบถามบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 4

ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นในตนเอง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นในตนเอง

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. สอบถามบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ 1. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 6 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	ผู้บริหารของสถาบันเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร 1. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 7 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงาน เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงาน 1. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 8 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการเจรจาและจัดซื้อจัดแย้ง เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการเจรจาและจัดซื้อจัดแย้ง 1. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	
การคำนวณค่าเฉลี่ย ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8}{9}$	
ตัวอย่าง สถาบัน ก. ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. ตัวชี้วัดที่ 1 = 1,0 ตัวชี้วัดที่ 2 = 0, ตัวชี้วัดที่ 3 = 1, ตัวชี้วัดที่ 4 = 0, ตัวชี้วัดที่ 5 = 1, ตัวชี้วัดที่ 6 = 0 ตัวชี้วัดที่ 7 = 1, ตัวชี้วัดที่ 8 = 0 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1 + 0 + 0 + 1 + 0 + 1 + 0 + 1 + 0}{9} = 0.44$	
สรุปผลการตรวจวินิจฉัย องค์ประกอบย่อยด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ของสถาบัน ก. สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำอย่างเร่งด่วนและจริงจัง เพื่อให้ผู้บริหารมีความสามารถทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับ มีการพัฒนาตนเอง มีความซื่อสัตย์ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงาน และมีความสามารถในการเจรจาและจัดซื้อจัดแย้ง	

องค์ประกอบย่อยที่ 7.4	ด้านแบบของการใช้ภาวะผู้นำ
น้ำหนักองค์ประกอบ	3
ตัวชี้วัดที่ 1	ผู้บริหารของสถาบันมีการตั้งเป้าหมายของงาน จัดทำมาตรฐานงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันมีการตั้งเป้าหมายของงาน จัดทำมาตรฐานงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	ผู้บริหารของสถาบันแสดงความเป็นเพื่อน สนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่างๆ ของผู้บังคับบัญชา
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันแสดงความเป็นเพื่อน สนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่างๆ ของผู้บังคับบัญชา
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3	ผู้บริหารของสถาบันเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านแบบของการใช้ภาวะผู้นำ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + \text{2} + \text{3}}{3}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0, ตัวชี้วัดที่ 3 = 1 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1+0+1}{3} = 0.67$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านแบบของการใช้ภาวะผู้นำ ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านแบบของการใช้ภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้บริหารแสดงความเป็นเพื่อน สนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่างๆ ของผู้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ 8	ด้านวัฒนธรรมองค์การ
นิยามศัพท์	วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ประวัติ สัญลักษณ์ ปรัชญา ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน รวมถึงการมุ่งผลสำเร็จขององค์การของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

องค์ประกอบย่อยที่ 8.1 น้ำหนักองค์ประกอบ	ด้านประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา 1
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์	สถาบันมีประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของสถาบันมีความรู้ความเข้าใจในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญาแห่งการจัดตั้งสถาบัน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1}}{1}$ 1
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{2}{1} = 2$ 1
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา ของสถาบัน ก.	สถาบันมีประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา กระตุ้นให้บุคลากรของสถาบันมีความรู้ความเข้าใจในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญาแห่งการจัดตั้งสถาบัน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้วในด้านประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา
องค์ประกอบย่อยที่ 8.2 น้ำหนักองค์ประกอบ	ด้านความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน 1.5
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์	บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์	บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นเจ้าของสถาบัน เพื่อให้บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นเจ้าของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3	ผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบัน ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบัน ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3}{3}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2 + 1 + 2}{3} = 1.67$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน ของสถาบัน ก.	สถาบันมีบุคลากรที่มีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน ร่วมกันเป็นเจ้าของสถาบัน และผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบัน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้วในด้านความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน
องค์ประกอบย่อยที่ 8.3	ด้านการมุ่งผลสำเร็จขององค์การ
น้ำหนักองค์ประกอบ	1.5
ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์กร	
	<p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการมุ่งผลสำเร็จขององค์กร โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว</p> <p>"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์กร</p> <p>"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>
การคำนวณค่าเฉลี่ย	
	<p>ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2}{2}$</p>
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	
	<p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2</p> <p>ดังนั้น ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{2 + 2}{2} = 2$</p>
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการมุ่งผลสำเร็จขององค์กร ของสถาบัน ก.	
	<p>สถาบันมีการมุ่งผลสำเร็จขององค์กร สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร มีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้วในด้านการมุ่งผลสำเร็จขององค์กร</p>
องค์ประกอบที่ 9	ด้านโครงสร้างองค์กร
นิยามศัพท์	<p>โครงสร้างองค์กร หมายถึง การออกแบบองค์การของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในการแบ่งงาน สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน และการประสานงาน</p>
องค์ประกอบย่อยที่ 9.1	ด้านการแบ่งงาน
น้ำหนักองค์ประกอบ	1
ตัวชี้วัดที่ 1	<p>สถาบันมีการจัดกลุ่มงานออกเป็น คณะวิชา สำนัก กลุ่มงาน และอื่นๆ</p>
วัตถุประสงค์	<p>เพื่อให้สถาบันมีการจัดกลุ่มงานออกเป็น คณะวิชา สำนักกลุ่มงาน และอื่นๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน</p>
วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 2	<p>สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามลักษณะงานที่ได้จัดกลุ่มงานไว้</p>
วัตถุประสงค์	<p>เพื่อให้สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามลักษณะงานที่ได้จัดกลุ่มงานไว้ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน</p>
วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 3	<p>สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะทางของบุคลากร</p>
วัตถุประสงค์	<p>เพื่อให้สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะทางของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน</p>
วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p>

	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 4	สถาบันมีการจัดกลุ่มงานแบบทีมงานข้ามสายงาน โดยพิจารณาความเชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชา
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการจัดกลุ่มงานแบบทีมงานข้ามสายงาน โดยพิจารณาความเชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	<p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการแบ่งงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า</p> <p>"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว</p> <p>"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร</p> <p>"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3 + 4}{4}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	<p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2, ตัวชี้วัดที่ 4 = 0</p> <p>ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{2 + 2 + 2 + 0}{4} = 1.5$</p>
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการแบ่งงาน ของสถาบัน ก.	<p>สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านการแบ่งงาน ให้มีการจัดกลุ่มงานแบบทีมงานข้ามสายงาน โดยพิจารณาความเชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันมากยิ่งขึ้น</p>
องค์ประกอบย่อยที่ 9.2 ด้านสายการบังคับบัญชา	
น้ำหนักองค์ประกอบ	1
ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีการยึดหลักความมีเอกภาพในการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการยึดหลักความมีเอกภาพในการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 2	สายการบังคับบัญชาของสถาบันมีการแสดงให้เห็นบุคลากรรับรู้ว่าตนมีหน้าที่อย่างไร
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สายการบังคับบัญชาของสถาบันมีการแสดงให้เห็นบุคลากรรับรู้ว่าตนมีหน้าที่อย่างไร

วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านสายการบังคับบัญชา โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ } 1 + 2}{2}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2 + 2}{2} = 2$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านสายการบังคับบัญชา ของสถาบัน ก.	สถาบันมีการยึดหลักความมีเอกภาพในการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา และสายการบังคับบัญชาของสถาบันมีการแสดงให้บุคลากรรับรู้ว่าตนมีหน้าที่อย่างไร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้วในด้านสายการบังคับบัญชา
องค์ประกอบย่อยที่ 9.3 ด้านอำนาจหน้าที่ น้ำหนักองค์ประกอบ	2
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์	สถาบันมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับบัญชา
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์	ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันมีการกระจายอำนาจตัดสินใจลงไปที่ผู้บริหารระดับรองลงไป เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันมีการกระจายอำนาจตัดสินใจลงไปที่ผู้บริหารระดับรองลงไป
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	ผู้บริหารระดับล่างของสถาบันมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถตัดสินใจได้ในกรอบที่กำหนด เพื่อให้ผู้บริหารระดับล่างของสถาบันมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถตัดสินใจได้ในกรอบที่กำหนด 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านอำนาจหน้าที่ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3}{3}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2 + 2 + 2}{3} = 2$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านอำนาจหน้าที่ ของสถาบัน ก.	สถาบันมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงไปที่ผู้บริหารระดับรองลงไป และผู้บริหารระดับล่างของสถาบันมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้วในด้านอำนาจหน้าที่
องค์ประกอบย่อยที่ 9.4 ด้านการกำหนดรูปแบบมาตรฐาน น้ำหนักองค์ประกอบ	1
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	สถาบันมีการพรรณนางาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถาบันมีการพรรณนางาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>วิธีการปฏิบัติงานของสถาบัน มีความยืดหยุ่นได้ตามดุลยพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับ เพื่อให้สถาบันมีวิธีการปฏิบัติงานของสถาบัน มีความยืดหยุ่นได้ตามดุลยพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับ</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	<p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดรูปแบบมาตรฐาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า</p> <p>"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว</p> <p>"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร</p> <p>"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>
การคำนวณค่าเฉลี่ย	<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3}{3}$</p>
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	<p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2</p> <p>ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{2 + 2 + 2}{3} = 2$</p>
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดรูปแบบมาตรฐาน ของสถาบัน ก.	<p>สถาบันมีการกำหนดรูปแบบมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้วในด้านการกำหนดรูปแบบมาตรฐาน</p>
องค์ประกอบย่อยที่ 9.5 ด้านการประสานงาน น้ำหนักองค์ประกอบ	<p>1</p>
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>สถาบันมีการสื่อสารและการประสานงานในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้สถาบันมีการสื่อสารและการประสานงานในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>กลุ่มงานต่างๆ ของสถาบันมีการประสานงานและความร่วมมือกัน เพื่อให้กลุ่มงานต่างๆ ของสถาบันมีการประสานงานและความร่วมมือกัน</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>

ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>ในกลุ่มงานเดียวกันและระหว่างกลุ่มงานของสถาบันมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกัน เพื่อให้ในกลุ่มงานเดียวกันและระหว่างกลุ่มงานของสถาบันมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกัน</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	<p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการประสานงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว</p> <p>"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ</p> <p>"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>
การคำนวณค่าเฉลี่ย	<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3}{3}$</p>
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	<p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1, ตัวชี้วัดที่ 3 = 1</p> <p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2 + 1 + 1}{3} = 1.33$</p>
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการประสานงาน ของสถาบัน ก.	<p>สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านการประสานงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มงานต่างๆ ต้องมีการประสานงานและความร่วมมือกัน และในกลุ่มงานเดียวกันและระหว่างกลุ่มงานของสถาบันมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกัน</p>
องค์ประกอบที่ 10 นิยามศัพท์	<p>ด้านการปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ</p> <p>การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ หมายถึง การจัดการบุคลากร และการจัดการการเงินและงบประมาณ ของสถาบันอุดมศึกษา เอกชน</p> <p>การจัดการบุคลากร หมายถึง การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลัง การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผล การปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน</p> <p>การจัดการการเงินและงบประมาณ หมายถึง การสรรหาแหล่งเงินและงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ และการตรวจสอบการเงินและบัญชี ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน</p>
องค์ประกอบย่อยที่ 10.1 องค์ประกอบย่อยที่ 10.1.1 น้ำหนักองค์ประกอบ	<p>10.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ มีดังนี้ การจัดการบุคลากร</p> <p>10.1.1 ด้านการวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน</p> <p>1</p>
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>สถาบันมีการวิเคราะห์ และการออกแบบงาน เพื่อให้สถาบันมีการวิเคราะห์ และการออกแบบงาน</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>

<p>ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการกำหนดความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร</p> <p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว</p> <p>"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร</p> <p>"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>	
<p>การคำนวณค่าเฉลี่ย</p> <p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3}{3}$</p>	
<p>ตัวอย่าง สถาบัน ก.</p> <p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0, ตัวชี้วัดที่ 3 = 1</p> <p>ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1 + 0 + 1}{3} = 0.67$</p>	
<p>สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน ของสถาบัน ก.</p> <p>สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านการวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน การกำหนดความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสถาบันมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน</p>	
<p>องค์ประกอบย่อยที่ 10.1.2 ด้านการวางแผนกำลัง น้ำหนักองค์ประกอบ 1</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการสำรวจอัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบัน เพื่อให้สถาบันมีการสำรวจอัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบัน</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>

<p>ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการพิจารณาถึงความต้องการจำนวน และประเภทของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้สถาบันมีการพิจารณาถึงความต้องการจำนวน และประเภทของบุคลากรที่ต้องการ</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการวางแผนความต้องการบุคลากรว่าต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด เพื่อให้สถาบันมีการวางแผนความต้องการบุคลากรว่าต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์กร</p>	
<p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการวางแผนกำลัง โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า</p> <p>"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว</p> <p>"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร</p> <p>"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>	
<p>การคำนวณค่าเฉลี่ย</p>	
<p>ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3}{3}$</p>	
<p>ตัวอย่าง สถาบัน ก.</p>	
<p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0, ตัวชี้วัดที่ 3 = 1</p> <p>ดังนั้น ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1 + 0 + 1}{3} = 0.67$</p>	
<p>สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการวางแผนกำลัง ของสถาบัน ก.</p>	
<p>สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านการวางแผนกำลัง การพิจารณาถึงความต้องการจำนวน และประเภทของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อการวางแผนความต้องการบุคลากรว่าต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด</p>	
<p>องค์ประกอบย่อยที่ 10.1.3 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก</p>	
<p>น้ำหนักองค์ประกอบ 1</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากร เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากร</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>

ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>สถาบันมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้สถาบันมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	<p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการสรรหาและการคัดเลือก โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า</p> <p>"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีพัฒนาองค์การแล้ว</p> <p>"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ</p> <p>"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>
การคำนวณค่าเฉลี่ย	<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3}{3}$</p>
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	<p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1, ตัวชี้วัดที่ 3 = 0</p> <p>ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1 + 1 + 0}{3} = 0.67$</p>
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการสรรหาและการคัดเลือก ของสถาบัน ก.	<p>สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านการสรรหาและการคัดเลือก เพื่อการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้</p>
องค์ประกอบย่อยที่ 10.1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร น้ำหนักองค์ประกอบ	1.5
ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>สถาบันมีการปฐมนิเทศบุคลากร เพื่อให้สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน และสถาบัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 2	สถาบันมีการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากร

<p>วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>เพื่อให้สถาบันมีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p> <p>3. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์ ฝึกอบรม วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาบุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม</p> <p>เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาบุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p> <p>3. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการพัฒนาความรู้บุคลากรด้วยการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม</p> <p>เพื่อให้สถาบันมีการพัฒนาความรู้บุคลากรด้วยการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p> <p>3. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดการจัดสรรงบประมาณ และเวลาให้บุคลากร</p> <p>เพื่อให้สถาบันมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดการจัดสรรงบประมาณ และเวลาให้บุคลากร</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p>

	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p> <p>3. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 6 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้วยการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการมีตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สถาบันมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้วยการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการมีตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p>
	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p> <p>3. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
	<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ</p> <p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า</p> <p>"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว</p> <p>"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ</p> <p>"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>
<p>การคำนวณค่าเฉลี่ย</p>	<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ } 1+2+3+3+4+5+5+6+6}{11}$</p>
<p>ตัวอย่าง สถาบัน ก.</p> <p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0,2 ตัวชี้วัดที่ 3 = 0,1 ตัวชี้วัดที่ 4 = 2,0ตัวชี้วัดที่ 5 = 1,0 ตัวชี้วัดที่ 6 = 1,1</p> <p>ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2+0+2+0+1+2+0+1+0+1+1}{11} = 0.91$</p>	
	<p>สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาบุคลากร ของสถาบัน ก.</p> <p>สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สถาบันมีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร การพัฒนาความรู้บุคลากรด้วยการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดการจัดสรรงบประมาณ และเวลาให้บุคลากร และการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้วยการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการมีตำแหน่งทางวิชาการ</p>
<p>องค์ประกอบย่อยที่ 10.1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน น้ำหนักองค์ประกอบ 0.5</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์</p>	<p>สถาบันมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อให้สถาบันมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร</p>

วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์	สถาบันมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้สถาบันมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน 3. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์	บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องการมีพัฒนาองค์กร	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องการมีพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 2 + 3}{4}$
ตัวอย่าง	สถาบัน ก. ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1,1 ตัวชี้วัดที่ 3 = 0 ดังนั้น ระดับความต้องการมีพัฒนาองค์กร = $\frac{2 + 1 + 1 + 0}{4} = 1$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
องค์ประกอบย่อยที่ 10.2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ มีดังนี้ การจัดการการเงินและงบประมาณ	
องค์ประกอบย่อยที่ 10.2.1 ด้านแหล่งเงินและงบประมาณ	
น้ำหนักองค์ประกอบ	2

ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีการจัดหาแหล่งเงินและงบประมาณ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีประสิทธิภาพในการจัดหาแหล่งเงินและงบประมาณ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	สถาบันมีการจัดทำงบประมาณ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีประสิทธิภาพในการจัดการการเงินและงบประมาณ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านแหล่งเงินและงบประมาณ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2}{2}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1+1}{2} = 1$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านแหล่งเงินและงบประมาณ ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านแหล่งเงินและงบประมาณ เพื่อให้สถาบันมีประสิทธิภาพในการจัดหาแหล่งเงินและงบประมาณ
องค์ประกอบย่อยที่ 10.2.2 ด้านการจัดสรรงบประมาณ	
น้ำหนักองค์ประกอบ	1
ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีการจัดสรรเงินตามงบประมาณที่ได้จัดทำ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการจัดสรรเงินตามงบประมาณที่ได้จัดทำ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
	ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์กร

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการจัดสรรงบประมาณ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า

“1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว

“0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์กร

“0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1}}{1}$

1

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1

ดังนั้น ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1}{1} = 1$

1

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการจัดสรรงบประมาณ ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องการพัฒนาองค์กรในด้านการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้สถาบันมีประสิทธิภาพในการจัดสรรเงินตามงบประมาณที่ได้จัดทำ

องค์ประกอบย่อยที่ 10.2.3 ด้านการตรวจสอบการเงินและบัญชี

น้ำหนักองค์ประกอบ 1

ตัวชี้วัดที่ 1

สถาบันมีการตรวจสอบการเงินและบัญชี

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถาบันมีประสิทธิภาพในการจัดการการเงินและงบประมาณ เชื่อมโยงถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และความประหยัด

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2

สถาบันมีการวิเคราะห์สภาพคล่องทางการเงิน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถาบันมีการวิเคราะห์สภาพคล่องทางการเงิน

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3

สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในการหากำไร ได้แก่ กำไรขั้นต้น กำไรจากการดำเนินงาน และกำไรสุทธิ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในการหากำไร ได้แก่ กำไรขั้นต้น กำไรจากการดำเนินงาน และกำไรสุทธิ

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 4	สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ถาวร และการใช้ งบประมาณได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ถาวร และการใช้ งบประมาณได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 5	สถาบันมีการวิเคราะห์อัตราส่วนวิเคราะห์นโยบายทางการเงิน ได้แก่ โครงสร้างเงินทุนมาจากหนี้สินหรือส่วนของผู้ถือหุ้น เพื่อให้สถาบันมีการวิเคราะห์อัตราส่วนวิเคราะห์นโยบายทางการเงิน ได้แก่ โครงสร้างเงินทุนมาจากหนี้สินหรือส่วนของผู้ถือหุ้น
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการวิเคราะห์อัตราส่วนวิเคราะห์นโยบายทางการเงิน ได้แก่ โครงสร้างเงินทุนมาจากหนี้สินหรือส่วนของผู้ถือหุ้น
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการตรวจสอบการเงินและบัญชี โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ } 1+2+3+4+5}{5}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1, ตัวชี้วัดที่ 3 = 0, ตัวชี้วัดที่ 4 = 0, ตัวชี้วัดที่ 5 = 0 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1+1+0+0+0}{5} = 0.4$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการตรวจสอบการเงินและบัญชี ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจังในด้านการตรวจสอบการเงินและบัญชี การวิเคราะห์สภาพคล่องทาง การเงิน ความสามารถในการดำเนินงาน และอัตราส่วนวิเคราะห์นโยบายทางการเงิน เพื่อให้สถาบันมีประสิทธิภาพในการจัดการการเงินและ งบประมาณ เชื่อมโยงถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ความประหยัด และคุ้มค่า
องค์ประกอบย่อยที่ 11 ด้านระบบปฏิบัติการ	
นิยามศัพท์	ระบบปฏิบัติการ หมายถึง นโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในด้านระบบการควบคุม ระบบการ ให้รางวัล และระบบข้อมูลสารสนเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 11.1 ด้านระบบปฏิบัติการ มีดังนี้ ระบบการควบคุม	
องค์ประกอบย่อยที่ 11.1.1 ด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	
น้ำหนักองค์ประกอบ	1
ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เป็นมาตรฐานให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ เพื่อสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบัน 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน 3. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ 1. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย	สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ให้ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ให้ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ 1. สอดถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 2 + 3 + 4}{5}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1, ตัวชี้วัดที่ 3 = 1, ตัวชี้วัดที่ 4 = 0, ตัวชี้วัดที่ 5 = 1

ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $2 + 1 + 1 + 0 + 1 = 1$

5

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ โดยเฉพาะการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ

องค์ประกอบย่อยที่ 11.2 ด้านระบบปฏิบัติการ มีดังนี้ ระบบการให้รางวัล

องค์ประกอบย่อยที่ 11.2.1 ด้านมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล

น้ำหนักองค์ประกอบ 0.5

ตัวชี้วัดที่ 1

สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน และการให้โบนัส

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน และการให้โบนัส

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า

"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว

"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ

"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1}}{1}$

1

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2

ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1}{1} = 1$

1

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล เพื่อให้สถาบันมีมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน และการให้โบนัส

องค์ประกอบย่อยที่ 11.2.2 ด้านความยุติธรรม

น้ำหนักองค์ประกอบ 0.5

ตัวชี้วัดที่ 1

ระบบการให้รางวัลมีความโปร่งใส และยุติธรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถาบันมีระบบการให้รางวัลมีความโปร่งใส และยุติธรรม

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

<p>3. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>	
<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร</p> <p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรม โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า</p> <p>"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว</p> <p>"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร</p> <p>"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>	
<p>การคำนวณค่าเฉลี่ย</p> <p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 1}{2}$</p>	
ตัวอย่าง	สถาบัน ก.
	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1,1
	ดังนั้น $\frac{\text{ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร} = \frac{1 + 1}{2} = 1$
<p>สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรม ของสถาบัน ก.</p> <p>สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านความยุติธรรม เพื่อสถาบันมีระบบการให้รางวัลมีความโปร่งใส และยุติธรรม</p>	
<p>องค์ประกอบย่อยที่ 11.3 ด้านระบบปฏิบัติการ มีดังนี้ ระบบข้อมูลสารสนเทศ</p> <p>องค์ประกอบย่อยที่ 11.3.1 ด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ</p> <p>น้ำหนักองค์ประกอบ 2</p>	
ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 2	สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว
วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p> <p>แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 3	สถาบันมีระบบการป้องกันข้อมูลสารสนเทศ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีระบบการป้องกันข้อมูลสารสนเทศ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p>

	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 4	<p>สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขระบบข้อมูลสารสนเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>
วัตถุประสงค์	<p>เพื่อให้สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขระบบข้อมูลสารสนเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>
วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p> <p>2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร</p>
	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	<p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า</p> <p>"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว</p> <p>"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ</p> <p>"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>
การคำนวณค่าเฉลี่ย	<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3 + 4}{4}$</p>
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	<p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2, ตัวชี้วัดที่ 4 = 2</p> <p>ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{2 + 2 + 2 + 1}{4} = 1.75$</p>
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ ของสถาบัน ก.	<p>สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้วในด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ</p>
องค์ประกอบย่อยที่ 12 ด้านบรรยากาศในการทำงาน	
นิยามศัพท์	<p>บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ทศคติ และความรู้สึกของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ความสำเร็จของงาน ความสนใจในความรู้สึก และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน</p>
องค์ประกอบย่อยที่ 12.1 ด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจ	
น้ำหนักองค์ประกอบ	2
ตัวชี้วัดที่ 1	<p>ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ยอมรับได้</p>
วัตถุประสงค์	<p>เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ยอมรับได้</p>
วิธีการตรวจวินิจฉัย	<p>1. สอบถามบุคลากร</p>
	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>

<p>ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>สถาบันมีการควบคุมงานโดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานเอง เพื่อให้สถาบันมีการควบคุมงานโดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานเอง</p> <p>1. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร</p>	<p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า</p> <p>“1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว</p> <p>“0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร</p> <p>“0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>
<p>การคำนวณค่าเฉลี่ย</p>	<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2}{2}$</p>
<p>ตัวอย่าง สถาบัน ก.</p>	<p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1</p> <p>ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1+1}{2} = 1$</p>
<p>สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ของสถาบัน ก.</p>	<p>สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ไว้วางใจได้ และมีการควบคุมงานโดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานเอง</p>
<p>องค์ประกอบย่อยที่ 12.2 ด้านความสำเร็จของงาน</p>	<p>น้ำหนักองค์ประกอบ 1</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 1 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>บุคลากรทุกระดับมีภาคภูมิใจเมื่อสถาบันประสบความสำเร็จตามพันธกิจ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีภาคภูมิใจเมื่อสถาบันประสบความสำเร็จตามพันธกิจ</p> <p>1. สอบถามบุคลากร</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร</p>	<p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความสำเร็จของงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า</p> <p>“1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว</p> <p>“0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร</p> <p>“0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>
<p>การคำนวณค่าเฉลี่ย</p>	<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1}}{1}$</p>
<p>ตัวอย่าง สถาบัน ก.</p>	<p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1</p> <p>ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1}{1} = 1$</p>

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านความสำเร็จของงาน ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านความสำเร็จของงาน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีภาคภูมิใจเมื่อสถาบันประสบความสำเร็จตามพันธกิจ

องค์ประกอบย่อยที่ 12.3 ด้านความสนใจในความรู้สึก

น้ำหนักองค์ประกอบ 1

ตัวชี้วัดที่ 1 บุคลากรสามารถปรึกษาหารือในส่วนของงานกับผู้บังคับบัญชา
วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือในส่วนของงานกับผู้บังคับบัญชา

- วิธีการตรวจวินิจฉัย** 1. สอบถามบุคลากร
- ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน**
- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
 - มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
 - ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

- วิธีการตรวจวินิจฉัย** 1. สอบถามบุคลากร
- ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน**
- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
 - มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
 - ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3 ผู้บังคับบัญชาได้นำความคิดเห็นที่มีคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้
วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้นำความคิดเห็นที่มีคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้

- วิธีการตรวจวินิจฉัย** 1. สอบถามบุคลากร
- ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน**
- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
 - มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
 - ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 4 ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา
วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

- วิธีการตรวจวินิจฉัย** 1. สอบถามบุคลากร
- ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน**
- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
 - มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
 - ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความสนใจในความรู้สึก โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า
 “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
 “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
 “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3 + 4}{4}$

4

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2, ตัวชี้วัดที่ 4 = 2

ดังนั้น ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ = $2 + 2 + 2 + 2$ = 2

4

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านความสนใจในความรู้สึก ของสถาบัน ก.
 สถาบันมีความสนใจในความรู้สึก บุคลากรสามารถปรึกษาหารือในส่วนของงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาได้นำความคิดเห็นที่มีคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ และผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้วในด้านความสนใจในความรู้สึก

องค์ประกอบย่อยที่ 12.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน
 หน้าที่องค์ประกอบ 2

ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
วิธีการตรวจวินิจฉัย 1. สอบถามบุคลากร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
 มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
 มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
 ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2 กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถาบันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
วัตถุประสงค์ เพื่อให้กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถาบันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
วิธีการตรวจวินิจฉัย 1. สอบถามบุคลากร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
 มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
 มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
 ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3 สถาบันมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายของงาน
วัตถุประสงค์ เพื่อให้สถาบันมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายของงาน
วิธีการตรวจวินิจฉัย 1. สอบถามบุคลากร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
 มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
 มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
 ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ
 คำนวณค่าเฉลี่ยคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า
 “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
 “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์การ
 “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย
 ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3}{3}$

3

ตัวอย่าง สถาบัน ก.
 ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1, ตัวชี้วัดที่ 3 = 1
 ดังนั้น ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ = $2 + 1 + 1 = 1$

3

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ของสถาบัน ก.
 สถาบันต้องการพัฒนาองค์การในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เพื่อให้กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถาบันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสถาบันมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายของงาน

องค์ประกอบย่อยที่ 13	ด้านข้อกำหนดของงาน
นิยามศัพท์	ข้อกำหนดของงาน หมายถึง การกำหนดความรู้และความสามารถของบุคลากร ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ทำให้งานเกิดความสำเร็จตามที่ต้องการ
องค์ประกอบย่อยที่ 13.1	ด้านความรู้และความสามารถของบุคลากร
น้ำหนักองค์ประกอบ	1
ตัวชี้วัดที่ 1	บุคลากรมีความรู้และความสามารถที่เหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรของสถาบันมีความรู้และความสามารถที่เหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	บุคลากรแสดงความรู้และความสามารถของตนให้เป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรแสดงความรู้และความสามารถของตนให้เป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มีอย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความรู้และความสามารถของบุคลากร โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 1}{2}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1+1}{2}$ = 1
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านความรู้และความสามารถของบุคลากร ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านความรู้และความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถที่เหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน
องค์ประกอบย่อยที่ 14	ด้านการจูงใจ
นิยามศัพท์	การจูงใจ หมายถึง วิธีการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคลากร ได้แก่ ความสำเร็จ อำนาจ และความสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
องค์ประกอบย่อยที่ 14.1	ด้านความสำเร็จ
น้ำหนักองค์ประกอบ	1.5
ตัวชี้วัดที่ 1	บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำหายความสามารถ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำหายความสามารถ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
	<input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานที่ท้าทายความสามารถ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานที่ท้าทายความสามารถ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
	<input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	
	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความสำเร็จ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า
	"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว
	"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร
	"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	
	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2}{2}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	
	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1
	ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1+1}{2} = 1$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านความสำเร็จ ของสถาบัน ก.	
	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านความสำเร็จ ให้บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและบุคลากรต้องมีความพร้อมที่จะทำงานที่ท้าทายความสามารถ
องค์ประกอบย่อยที่ 14.2 ด้านอำนาจ	
น้ำหนักองค์ประกอบ	1.5
ตัวชี้วัดที่ 1	บุคลากรสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
	<input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานของตนอย่างเต็มความสามารถ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานของตนอย่างเต็มความสามารถ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
	<input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านอำนาจ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า

“1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว

“0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ

“0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ } 1 + 2}{2}$

2

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1

ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1+1}{2}$ = 1

2

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านอำนาจ ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านอำนาจ เพื่อให้บุคลากรสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง และบุคลากรต้องมีความรับผิดชอบในงานของตนอย่างเต็มความสามารถ

องค์ประกอบย่อยที่ 14.3 ด้านความสัมพันธ์

น้ำหนักองค์ประกอบ 1

ตัวชี้วัดที่ 1

บุคลากรให้ความสัมพันธ์และความเป็นมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรให้ความสัมพันธ์และความเป็นมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. สอบถามบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มีอย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2

บุคลากรได้รับความไว้วางใจ และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรได้รับความไว้วางใจ และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. สอบถามบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มีอย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า

“1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว

“0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ

“0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ } 1 + 2}{2}$

2

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1

ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1+1}{2}$ = 1

2

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์ ของสถาบัน ก.
 สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านความสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรให้และได้รับความไว้วางใจ และความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบย่อยที่ 15 ด้านความต้องการและค่านิยมของบุคคล
นิยามศัพท์ ความต้องการและค่านิยมของบุคคล หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานทางด้านจิตวิทยา ความปรารถนา และค่านิยมในตนเอง ได้แก่ การได้รับยอมรับ การได้รับยกย่องนับถือ และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

องค์ประกอบย่อยที่ 15.1 ด้านการได้รับการยอมรับ
น้ำหนักองค์ประกอบ 1

ตัวชี้วัดที่ 1 บุคลากรแสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน
วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรแสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย 1. สอบถามบุคลากร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
 มีอย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
 มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
 ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2 บุคลากรมีการได้รับการยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน
วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีการได้รับการยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย 1. สอบถามบุคลากร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน
 มีอย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
 มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
 ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ
 คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการได้รับการยอมรับ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า
 “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
 “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
 “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย
 ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2}{2}$

ตัวอย่าง สถาบัน ก.
 ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1
 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1+1}{2} = 1$

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการได้รับการยอมรับ ของสถาบัน ก.
 สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านการได้รับการยอมรับ เพื่อให้ได้แสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับและบุคลากรมีการได้รับการยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน

องค์ประกอบย่อยที่ 15.2 ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ
น้ำหนักองค์ประกอบ 1

ตัวชี้วัดที่ 1 บุคลากรปฏิบัติตนได้เป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรด้วยกันในสถาบัน
วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตนได้เป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรด้วยกันในสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย 1. สอบถามบุคลากร

	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 2	บุคลากรมีการได้รับการยกย่องนับถือ จากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรมีการได้รับการยกย่องนับถือ จากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร
	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	<p>คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการได้รับการยกย่องนับถือ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า</p> <p>"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว</p> <p>"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร</p> <p>"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง</p>
การคำนวณค่าเฉลี่ย	<p>ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2}{2}$</p>
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	<p>ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1</p> <p>ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1+1}{2} = 1$</p>
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ของสถาบัน ก.	<p>สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตนได้เป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยกย่องนับถือจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน</p>
องค์ประกอบย่อยที่ 15.3 ด้านการได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	
น้ำหนักองค์ประกอบ	1
ตัวชี้วัดที่ 1	บุคลากรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร
	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
ตัวชี้วัดที่ 2	บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร
	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	
	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	
	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2}{2}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	
	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1+1}{2} = 1$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ของสถาบัน ก.	
	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านการได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้บุคลากรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ
องค์ประกอบที่ 16 ด้านผลการปฏิบัติงาน	
นิยามศัพท์	ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลผลิตที่ได้แสดงถึงความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ คุณภาพของบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความพึงพอใจของบัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต และบุคลากร
องค์ประกอบย่อยที่ 16.1 ด้านคุณภาพ	
องค์ประกอบย่อยที่ 16.1.1 บัณฑิต	
น้ำหนักองค์ประกอบ 3	
ตัวชี้วัดที่ 1	จำนวนของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับจำนวนแรกเข้า
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันได้มีการวิเคราะห์จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี เพื่อรักษาของการคงไว้ซึ่งนักศึกษา แสดงความสามารถในการศึกษา และเชื่อมโยงการสำเร็จการศึกษาในเวลาที่กำหนดของหลักสูตร
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	สถาบันมีการติดตามภาวะการมีงานทำของบัณฑิต
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันทราบถึงการทำงานทำของบัณฑิต เชื่อมโยงถึง บัณฑิตในสาขานั้นเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากน้อยเพียงใด
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3	สถาบันมีการติดตามคุณภาพบัณฑิต
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันทราบถึงคุณภาพบัณฑิต เชื่อมโยงถึง บัณฑิตในสาขานั้นเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากน้อยเพียงใด เพื่อผลิตบัณฑิตในสาขาวิชานั้นๆ ให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น

วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านบัณฑิต โดยถ่วงน้ำหนักด้วยค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + \text{2} + \text{3}}{3}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{2 + 2 + 2}{3} = 2$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านบัณฑิต ของสถาบัน ก.	สถาบันมีการติดตามภาวการณ์มีงานทำของบัณฑิต และการติดตามคุณภาพบัณฑิต ดังนั้นสถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้วใน ด้านบัณฑิต
องค์ประกอบย่อยที่ 16.1.2 งานวิจัย	3
น้ำหนักองค์ประกอบ	3
ตัวชี้วัดที่ 1	จำนวนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันเพิ่มศักยภาพผลงานวิจัยของอาจารย์ และกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานวิจัยให้มากขึ้นตามพันธกิจของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนอาจารย์
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันเพิ่มศักยภาพผลงานวิจัยของอาจารย์ว่าเป็นที่ยอมรับ และกระตุ้นให้อาจารย์ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยให้มากขึ้นตามพันธกิจของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์	จำนวนรางวัลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ เพื่อให้สถาบันเพิ่มศักยภาพผลงานวิจัยของอาจารย์ว่าเป็นที่ยอมรับ และกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานวิจัยให้มากขึ้นตามพันธกิจของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ เพื่อให้สถาบันเพิ่มศักยภาพผลงานวิจัยของอาจารย์ว่าเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และกระตุ้นให้อาจารย์ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยให้มากขึ้นตามพันธกิจของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ เพื่อให้สถาบันเพิ่มศักยภาพผลงานวิจัยของอาจารย์ว่าเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ และกระตุ้นให้อาจารย์ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยให้มากขึ้นตามพันธกิจของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านงานวิจัย โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ } 1 + 2 + 3 + 4 + 5}{5}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1, ตัวชี้วัดที่ 3 = 0, ตัวชี้วัดที่ 4 = 0, ตัวชี้วัดที่ 5 = 0 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1 + 1 + 0 + 0 + 0}{5} = 0.4$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านงานวิจัย ของสถาบัน ก.	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านงานวิจัยอย่างเร่งด่วนและจริงจัง เพื่อให้สถาบันเพิ่มศักยภาพผลงานวิจัยของอาจารย์ว่าเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ และกระตุ้นให้อาจารย์ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยให้มากขึ้นตามพันธกิจของสถาบัน

องค์ประกอบย่อยที่ 16.1.3 ด้านการบริการวิชาการ

น้ำหนักองค์ประกอบ 2

ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนการได้รับเชิญไปเป็นวิทยากร กรรมการวิชาการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ต่อจำนวนอาจารย์
วัตถุประสงค์ เพื่อให้สถาบันเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ ในการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนตามพันธกิจของสถาบัน

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
 แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2

จำนวนกิจกรรม/โครงการการบริการวิชาการของสถาบัน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถาบันเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ ในการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนตามพันธกิจของสถาบัน

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
 แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3

สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการการบริการวิชาการ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถาบันเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ ในการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนตามพันธกิจของสถาบัน

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
 แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการบริการวิชาการ โดยถ่วงน้ำหนักด้วยค่า

"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว

"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ

"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ยระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3}{3}$

3

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2

ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{0 + 0 + 1}{3} = 0.33$

3

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการบริการวิชาการ ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านการบริการวิชาการอย่างเร่งด่วนและจริงจัง เพื่อให้สถาบันเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ ในการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน ตามพันธกิจของสถาบัน

องค์ประกอบย่อยที่ 16.1.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

น้ำหนักองค์ประกอบ 2

ตัวชี้วัดที่ 1	จำนวนกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
วัตถุประสงค์	เพื่อเพิ่มศักยภาพของสถาบัน ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามพันธกิจของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2	สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
วัตถุประสงค์	เพื่อเพิ่มศักยภาพของสถาบัน ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามพันธกิจของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
	<input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
	<input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า
 “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว
 “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร
 “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2}{2}$

2

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2

ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{1+0}{2}$ = 0.5

2

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างเร่งด่วนและจริงจัง เพื่อเพิ่มศักยภาพของสถาบัน ในการ
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามพันธกิจของสถาบัน

องค์ประกอบย่อยที่ 16.2 ด้านความพึงพอใจ

องค์ประกอบย่อยที่ 16.2.1 ด้านความพึงพอใจของบัณฑิต

น้ำหนักองค์ประกอบ 2.5

ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิต
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิต
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

	<p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 2 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>บัณฑิตมีความพึงพอใจความรู้ที่ได้รับ เพื่อให้บัณฑิตของสถาบันมีความพึงพอใจความรู้ที่ได้รับ</p> <p>1. สอบถามบัณฑิต</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 3 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>บัณฑิตมีความพึงพอใจอาจารย์ผู้สอน เพื่อให้บัณฑิตของสถาบันมีความพึงพอใจอาจารย์ผู้สอน</p> <p>1. สอบถามบัณฑิต</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 4 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>บัณฑิตมีความพึงพอใจการสอนของอาจารย์ เพื่อให้บัณฑิตของสถาบันมีความพึงพอใจการสอนของอาจารย์</p> <p>1. สอบถามบัณฑิต</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 5 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>บัณฑิตมีความพึงพอใจหลักสูตร เพื่อให้บัณฑิตของสถาบันมีความพึงพอใจหลักสูตร</p> <p>1. สอบถามบัณฑิต</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 6 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>บัณฑิตมีความพึงพอใจแผนการศึกษาของหลักสูตร เพื่อให้บัณฑิตของสถาบันมีความพึงพอใจในแผนการศึกษาของหลักสูตร</p> <p>1. สอบถามบัณฑิต</p> <p>ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 7 วัตถุประสงค์ วิธีการตรวจวินิจฉัย</p>	<p>บัณฑิตมีความพึงพอใจการวัดและประเมินผลการเรียนของหลักสูตร เพื่อให้บัณฑิตของสถาบันมีความพึงพอใจการวัดและประเมินผลการเรียนของหลักสูตร</p> <p>1. สอบถามบัณฑิต</p>

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจของบัณฑิต โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า

"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว

"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร

"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ } 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7}{7}$

7

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1, ตัวชี้วัดที่ 3 = 1, ตัวชี้วัดที่ 4 = 1, ตัวชี้วัดที่ 5 = 1, ตัวชี้วัดที่ 6 =

1, ตัวชี้วัดที่ 7 = 1

ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{2 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1}{7} = 1.125$

7

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจของบัณฑิต ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านความพึงพอใจของบัณฑิต เพื่อให้บัณฑิตมีความพึงพอใจในความรู้ อาจารย์ผู้สอน การสอน แผนการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 16.2.2 ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

น้ำหนักองค์ประกอบ 2

ตัวชี้วัดที่ 1

สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต เชื่อมโยงถึง บัณฑิตในสาขานั้นเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากน้อยเพียงใด เพื่อผลิตบัณฑิตในสาขาวิชานั้นๆ ให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2

ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจความสามารถทางวิชาการของบัณฑิต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้ใช้บัณฑิตของสถาบันมีความพึงพอใจความสามารถทางวิชาการของบัณฑิต

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. สอบถามผู้ใช้บัณฑิต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 3

ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจความสามารถในการประยุกต์ความรู้กับการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจความสามารถในการประยุกต์ความรู้กับการปฏิบัติงาน

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. สอบถามผู้ใช้บัณฑิต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
	<input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 4	ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจคุณธรรมและจรรยาบรรณของบัณฑิต
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้ใช้บัณฑิตของสถาบันมีความพึงพอใจคุณธรรมและจรรยาบรรณของบัณฑิต
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามผู้ใช้บัณฑิต
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
	<input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร	
	คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
การคำนวณค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2 + 3 + 4}{4}$
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 2, ตัวชี้วัดที่ 2 = 2, ตัวชี้วัดที่ 3 = 2, ตัวชี้วัดที่ 4 = 2 ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร = $\frac{2 + 1 + 1 + 1}{4} = 1.25$
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจของบัณฑิต ของสถาบัน ก.	
สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรในด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต เพื่อให้ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ การประยุกต์ความรู้กับการปฏิบัติงาน และคุณธรรมและจรรยาบรรณของบัณฑิต	
องค์ประกอบย่อยที่ 16.2.3 ด้านความพึงพอใจของบุคลากร	
น้ำหนักองค์ประกอบ	2.5
ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
	<input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	บุคลากรมีความพึงพอใจงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรของสถาบันมีความพึงพอใจในงาน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. สอบถามบุคลากร
ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน	
	<input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ	
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจของบุคลากร โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า	
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว	
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์การ	
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	
การคำนวณค่าเฉลี่ย	
ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ } 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8}{8}$	
ตัวอย่าง สถาบัน ก.	
ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 1, ตัวชี้วัดที่ 3 = 1, ตัวชี้วัดที่ 4 = 1, ตัวชี้วัดที่ 5 = 1, ตัวชี้วัดที่ 6 = 1, ตัวชี้วัดที่ 7 = 1, ตัวชี้วัดที่ 8 = 1	
ดังนั้น ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ = $\frac{1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1}{8} = 1$	
สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจของบุคลากร ของสถาบัน ก.	
สถาบันต้องการพัฒนาองค์การในด้านความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับยอมรับ ผลประโยชน์ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	
องค์ประกอบที่ 17	ด้านการรายงานข้อมูลป้อนกลับ
นิยามศัพท์	การรายงานข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง รายงานข้อมูลป้อนกลับของผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต
องค์ประกอบย่อยที่ 17.1	ด้านการรายงานข้อมูลป้อนกลับ
น้ำหนักองค์ประกอบ	2
ตัวชี้วัดที่ 1	สถาบันมีระบบการรายงานข้อมูลป้อนกลับของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีระบบการรายงานข้อมูลป้อนกลับของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2	สถาบันมีการนำรายงานข้อมูลป้อนกลับ มาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สถาบันมีระบบการรายงานข้อมูลป้อนกลับ นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงานของสถาบัน
วิธีการตรวจวินิจฉัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน <input type="radio"/> ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านการรายงานข้อมูลป้อนกลับ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า

"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว

"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ

"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

การคำนวณค่าเฉลี่ย

$$\text{ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ} = \frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 1} + 2}{2}$$

ตัวอย่าง สถาบัน ก.

ระดับคะแนนตัวชี้วัด สถาบัน ก. มีดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 = 1, ตัวชี้วัดที่ 2 = 0

$$\text{ดังนั้น ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ} = \frac{1+0}{2} = 0.5$$

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบย่อยด้านการรายงานข้อมูลป้อนกลับ ของสถาบัน ก.

สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านการรายงานข้อมูลป้อนกลับอย่างเร่งด่วนและจริงจัง เพื่อให้สถาบันมีระบบการรายงานข้อมูลป้อนกลับ นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงานของสถาบัน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์การ

จากตัวอย่างการตรวจวินิจฉัยและการประเมินในแต่ละองค์ประกอบย่อย ของสถาบัน ก. เมื่อนำมาคำนวณค่าเฉลี่ย ทำให้ทราบระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การในแต่ละองค์ประกอบ โดยสรุปได้ตามตารางที่ 84

ตารางที่ 84 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จำนวนตัวชี้วัด ค่าน้ำหนัก ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบย่อย ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ ของสถาบัน ก.

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ
สภาพแวดล้อมภายนอก 1. เศรษฐกิจ	2. สังคม	4	2.5	2	0.050	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
	3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ	3	2.5	1.67	0.042	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
	4. เทคโนโลยี	4	2	1.25	0.025	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
		2	2	0.5	0.010	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
ปัจจัยนำเข้า 1. คน	1.1 อาจารย์	5	1	1.43	0.014	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
	1.2 บุคลากรสนับสนุนวิชาการ	2	1	1	0.010	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
	1.3 นักศึกษา	7	1	1	0.010	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
2. วัสดุอุปกรณ์	2.1 อาคาร สถานที่	6	0.25	1.67	0.004	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
	2.2 ครุภัณฑ์	1	0.25	2	0.005	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
	2.3 วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน	3	0.50	1.75	0.009	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
3. งบประมาณ	3.1 งบประมาณ	6	2	0.86	0.017	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
4. เทคโนโลยี	4.1 เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์	5	1	1.17	0.012	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
	4.2 ความรู้	1	1	2	0.020	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ	
กระบวนการ 1. พันธกิจ และกลยุทธ์ 1.1 พันธกิจ	1.1.1 การผลิตบัณฑิต						
	1.1.1.1 หลักสูตร	4	2.25	1	0.023	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
	1.1.1.2 นักศึกษา	8	2.25	1.63	0.037	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว	
	1.1.1.3 อาจารย์	4	2	2	0.040	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว	
	1.1.2 การวิจัย	5	2.25	0.8	0.018	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
	1.1.3 การบริการวิชาการ	4	1	0.5	0.005	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	
	1.1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4	1	0.5	0.005	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	
	1.2 กลยุทธ์	1.2.1 นโยบาย	6	3	1	0.030	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
	1.2.2 แผนกลยุทธ์	14	2	1	0.020	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
	1.2.3 แผนปฏิบัติการ	9	2	0.82	0.016	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
2. ภาวะผู้นำ	2.1 บทบาทภาวะผู้นำ	5	3	0.5	0.015	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	
	2.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำ	7	1.5	0.5	0.008	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	
	2.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำ	8	1.5	0.44	0.007	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	
	2.4 แบบของการใช้ภาวะผู้นำ	3	3	0.67	0.020	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
3. วัฒนธรรมองค์การ	3.1 ประวัติ ความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา	1	1	2	0.020	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว	
	3.2 ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน	3	1.5	1.67	0.025	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว	
	3.3 การมุ่งผลสำเร็จขององค์การ	2	1.5	2	0.030	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว	

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ		
4. โครงสร้างองค์การ	4.1 การแบ่งงาน	4	1	1.5	0.015	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ		
	4.2 สายการบังคับบัญชา	2	1	2	0.020	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว		
	4.3 อำนาจหน้าที่	3	2	2	0.013	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว		
	4.4 การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน	3	1	2	0.020	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว		
	4.5 การประสานงาน	3	1	1.33	0.040	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ		
5. การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ	5.1 การจัดการบุคลากร	5.1.1 การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน	3	1	0.67	0.007	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
		5.1.2 การวางแผนกำลังบุคลากร	3	1	0.67	0.007	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
		5.1.3 การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร	3	1	0.67	0.007	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
		5.1.4 การพัฒนาบุคลากร	6	1.5	0.91	0.014	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
		5.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3	0.5	1	0.005	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
5.2 การจัดการการเงินและงบประมาณ	5.2.1 แหล่งเงินและงบประมาณ	5.2.1	2	2	1	0.020	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
		5.2.2 การจัดสรรงบประมาณ	1	1	1	0.010	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
		5.2.3 การตรวจสอบการเงินและบัญชี	5	1	0.4	0.004	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	
6. ระบบปฏิบัติการ	6.1 ระบบการควบคุม	6.1.1 กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	4	1	1	0.010	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ	
		6.2 ระบบการให้รางวัล	6.2.1 มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล	1	0.5	1	0.005	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
			6.2.2 ความยุติธรรม	1	0.5	1	0.005	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
6.3 ระบบข้อมูลสารสนเทศ	6.3.1 ระบบข้อมูลสารสนเทศ	4	2	1.75	0.035	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว		

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ
7. บรรยากาศในการทำงาน	7.1 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ	2	2	1	0.020	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
	7.2 ความสำเร็จของงาน	1	1	1	0.010	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
	7.3 ความสนใจในความรู้ลึก	4	1	2	0.020	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
	7.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	3	2	1	0.020	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
8. ข้อกำหนดของงาน	8.1 ความรู้และความสามารถของบุคลากร	2	1	1	0.010	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
9. การจูงใจ	9.1 ความสำเร็จ	2	1.5	1	0.015	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
	9.2 อำนาจ	2	1.5	1	0.015	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
	9.3 ความสัมพันธ์	2	1	1	0.010	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
10. ความต้องการและค่านิยมของบุคคล	10.1 การได้รับการยอมรับ	2	1	1	0.010	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
	10.2 การได้รับการยกย่องนับถือ	2	1	1	0.010	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
	10.3 การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	2	1	1	0.010	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
ผลการปฏิบัติงาน 1. คุณภาพ	1.1 บัณฑิต	3	3	2	0.060	สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว
	1.2 การวิจัย	5	3	0.4	0.012	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
	1.3 การบริการวิชาการ	3	2	0.33	0.007	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
	1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2	2	0.5	0.010	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
2. ความพึงพอใจ	2.1 บัณฑิต	7	2.5	1.14	0.029	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
	2.2 ผู้ใช้บัณฑิต	4	2	1.25	0.025	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ
	2.3 บุคลากร	8	2.5	1	0.025	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ
การรายงานข้อมูลป้อนกลับ						
1. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ	1.1 การรายงานข้อมูลป้อนกลับ	2	2	0.5	0.010	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง
	รวม	243	100	74.35	1.109	สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ

จากตารางที่ 84 พบว่าโดยภาพรวม สถาบัน ก. สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก เท่ากับ 1.109 เมื่อศึกษาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่าสถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว จำนวน 17 องค์ประกอบ สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวน 37 องค์ประกอบ และสถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง จำนวน 11 องค์ประกอบ (รายละเอียดตามตารางที่ 84)

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สถาบัน ก. มีระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ ดังนี้

1. สถาบัน ก. มีการพัฒนาองค์การแล้ว จำนวน 17 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบด้าน (1) สภาพแวดล้อมภายนอก (เศรษฐกิจ) (2) สภาพแวดล้อมภายนอก (สังคม) (3) อาคาร สถานที่ (4) ครูภัณฑ์ (5) วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน (6) ความรู้ (7) การผลิตบัณฑิต (นักศึกษา) (8) การผลิตบัณฑิต (อาจารย์) (9) ประวัติ ความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา (10) ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน (11) การมุ่งผลสำเร็จขององค์การ (12) สายการบังคับบัญชา (13) อำนาจหน้าที่ (14) การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน (15) ระบบข้อมูลสารสนเทศ (16) ความสนใจในความรู้ลึก และ (17) ผลการปฏิบัติงาน (คุณภาพบัณฑิต)

2. สถาบัน ก. ต้องมีการพัฒนาองค์การ จำนวน 37 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบด้าน (1) สภาพแวดล้อมภายนอก (กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ) (2) อาจารย์ (3) บุคลากรสนับสนุนวิชาการ (4) นักศึกษา (5) งบประมาณ (6) เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ (7) การผลิตบัณฑิต (หลักสูตร) (8) การวิจัย (9) นโยบาย (10) แผนกลยุทธ์ (11) แผนปฏิบัติการ (12) แบบของการใช้ภาวะผู้นำ (13) การแบ่งงาน (14) การประสานงาน (15) การวิเคราะห์และการออกแบบงาน (16) การวางแผนกำลังบุคลากร (17) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (18) การพัฒนาบุคลากร (19) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (20) แหล่งเงินและงบประมาณ (21) การจัดสรรงบประมาณ (22) กฎระเบียบ และข้อบังคับ (23) มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล (24) ความยุติธรรม (25) ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (26) ความสำเร็จของงาน (27) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน (28) ความรู้และความสามารถของบุคลากร (29) ความสำเร็จ (30) อำนาจ (31) ความสัมพันธ์ (32) การได้รับการยอมรับ (33) การได้รับการยกย่องนับถือ (34) การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (35) ความพึงพอใจ (บัณฑิต) (36) ความพึงพอใจ (ผู้บังคับใช้) และ (37) ความพึงพอใจ (บุคลากร)

3. สถาบัน ก. ต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง จำนวน 11 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบด้าน (1) สภาพแวดล้อมภายนอก (เทคโนโลยี) (2) การบริการวิชาการ (3) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (4) บทบาทภาวะผู้นำ (5) พฤติกรรมภาวะผู้นำ (6) คุณลักษณะภาวะผู้นำ (7) การตรวจสอบการเงินและบัญชี (8) คุณภาพ (การวิจัย) (9) คุณภาพ (การบริการวิชาการ) (10) คุณภาพ (การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม) และ (11) การรายงานข้อมูลป้อนกลับ

ภาคผนวก

เกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

1. มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (พ.ศ.2549)

มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต

บัณฑิตเป็นผู้เรื่องปัญญา มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะและภูมิปัญญาในงานอาชีพในฐานะนักวิชาชีพชั้นสูง มีทักษะวิจัยในฐานะนักวิชาการชั้นสูง มีจิตสำนึกและภูมิธรรมในฐานะพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลก

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ทำงานทำและประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปี
2. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้ทำงานตรงสาขาที่สำเร็จการศึกษา
3. ร้อยละของบัณฑิตที่ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นเป็นไปตามเกณฑ์

4. ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ และผู้รับบัณฑิต (โดยพิจารณาคุณสมบัติที่ครอบคลุมคุณสมบัติ 3 ด้านของบัณฑิตที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขานั้นๆ ความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน และคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ)

5. จำนวนนักศึกษาหรือศิษย์เก่าที่จบการศึกษาไม่เกิน 3 ปี ที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่อง ในด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม หรือรางวัลทางวิชาการหรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพบัณฑิตในระดับชาติหรือระดับนานาชาติในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา

6. จำนวนวิทยานิพนธ์และงานวิชาการของนักศึกษาที่ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ ภายในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา

มาตรฐานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์

ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เป็นงานนวัตกรรมที่นำไปสู่การสร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เชี่ยวชาญสูง การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นการขยายพรมแดนของความรู้ และทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้งานได้จริง เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนไทย รวมทั้งการพัฒนาสู่สังคมเรียนรู้ สังคมความรู้ และสังคมแห่งภูมิปัญญา อันก่อให้เกิดวัฒนธรรมการใช้ความรู้ในการกำหนดทิศทางและการพัฒนา ตลอดจนการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ และ/หรือ นำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

2. เงินสนับสนุนงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ภายในสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
3. เงินสนับสนุนงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
4. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
5. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

มาตรฐานด้านการบริการวิชาการ

การให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ เป็นที่พึ่งและเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการและวิชาชีพ เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมสอดคล้องเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติ และนานาชาติ ตลอดจนการส่งเสริมบทบาททางวิชาการและวิชาชีพของสถาบันการศึกษาในการพัฒนาสังคมเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของกิจกรรม/โครงการบริการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติ และนานาชาติ ต่ออาจารย์ประจำ

2. ร้อยละของอาจารย์ที่เป็นที่ปรึกษาเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นกรรมการวิชาการและกรรมการวิชาชีพ ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ

3. มีกื่อนำความรู้และประสบการณ์จากกรบริการวิชาการและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน และการวิจัย
4. ค่าใช้จ่ายและมูลค่าของสถาบันในการบริการและวิชาชีพเพื่อสังคมต่ออาจารย์ประจำ
5. จำนวนแหล่งให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ
6. รายรับของสถาบันในการให้บริการวิชาการและวิชาชีพในนามสถาบันต่ออาจารย์
7. ระดับความสำเร็จในการให้บริการวิชาการและวิชาชีพตามพันธกิจเฉพาะของสถาบัน

มาตรฐานการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

การอนุรักษ์ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่เอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นมรดกไทย และการบูรณาการในการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างสรรค์และส่งเสริมภูมิปัญญาไทยให้เป็นรากฐานของการพัฒนาองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาสู่สากล

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต่อจำนวนนักศึกษา
2. ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์ พัฒนา และสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต่อค่าดำเนินการ

มาตรฐานด้านการพัฒนาสถาบันและบุคลากร

การบริหารและการจัดการศึกษาที่ประชาคมในและนอกสถาบัน และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี เน้นการกระจายอำนาจ กำกับด้วย นโยบาย การวางแผน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร ที่เป็นระบบและการบริหาร โดยมุ่งสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ รวมทั้งการสร้างเสถียรภาพทางการเงิน การใช้เงินอย่างคุ้มค่า มีอิสระคล่องตัว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด

1. สถานสถาบัน/กรรมการประจำคณะและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนพันธกิจ และสามารถสะท้อนถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ และนำไปสู่เป้าหมายของการบริหารจัดการที่ดี มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการกระจายอำนาจ โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมทั้งมีความสามารถในการผลักดันสถาบันให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

2. มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์การเรียนรู้ โดยอาศัยผลการประเมินจากภายนอก
3. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ
4. การใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน
5. ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการเรียนการสอนและการวิจัย
6. สิ้นทรัพย์ถาวรต่อนักศึกษา
7. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา

(ค่าใช้จ่ายที่สถาบันอุดมศึกษาสำหรับใช้ในการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีต่อหัวจำแนกตามกลุ่มสาขา ค่าใช้จ่ายทั้งหมด หมายถึง งบหมวดเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค และค่าเสื่อมราคา ทั้งนี้ให้คิดตามปีงบประมาณ

เกณฑ์ปกติของค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

วิทยาศาสตร์สุขภาพ	214,514	บาทต่อคน
วิทยาศาสตร์กายภาพ	66,338	บาทต่อคน
วิศวกรรมศาสตร์	70,312	บาทต่อคน
สถาปัตยกรรมศาสตร์	71,394	บาทต่อคน
เกษตรศาสตร์	109,910	บาทต่อคน
บริหารธุรกิจ	62,532	บาทต่อคน
ครุศาสตร์	90,610	บาทต่อคน
ศิลปกรรมศาสตร์	65,494	บาทต่อคน
สังคมศาสตร์	45,587	บาทต่อคน

8. ร้อยละของเงินเดือนจ่ายสุทธิต่องบดำเนินการ
9. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการและ/หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ
10. งบประมาณสำหรับการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศต่ออาจารย์ประจำ
11. ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

มาตรฐานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

กระบวนการพัฒนาและบริหารหลักสูตรให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม มีการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความต้องการ / ความสนใจของผู้เรียน โดยใช้เทคนิคการสอนและอุปกรณ์การสอนที่หลากหลาย มีการประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง และมีการใช้ประโยชน์ผลการประเมินในการพัฒนาผู้เรียน

การระดมทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งความร่วมมือจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา ในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และกิจกรรมการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานต่อหลักสูตรทั้งหมด
2. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า(Full Time Equivalent Student : FTES) หมายถึง นักศึกษาที่มีสถานภาพเป็นนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาและได้มีการลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษานั้น ในการคำนวณค่านักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าของระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ต้องปรับจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นระดับปริญญาตรีเพื่อให้อยู่ในหน่วยวัดเดียวกัน การปรับค่าดังกล่าวมีวิธีการโดยการคำนวณจากสัดส่วนเกณฑ์มาตรฐานระหว่างอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาระดับปริญญาตรีกับสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาระดับบัณฑิตศึกษา ตามเกณฑ์การจัดกลุ่มสาขาวิชามาตรฐานสากล (International Standard Classification of Education : ISCED) ดังนี้

ตาราง การปรับค่า FTES ในระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกให้เป็นหน่วยวัดเดียวกับ FTES ระดับปริญญาตรี และค่าปกติของ FTES ระดับปริญญาตรีต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

สาขา	ตัวปรับค่า (นำไปคูณกับค่า FTES ระดับ บัณฑิตศึกษา)	ค่าปกติของ FTES ระดับ ปริญญาตรีต่อจำนวนอาจารย์ ประจำ
1. วิทยาศาสตร์สุขภาพ	1	1:8
2. วิทยาศาสตร์กายภาพ	2	1:20
3. วิศวกรรมศาสตร์	2	1:20
4. สถาปัตยกรรม และการผังเมือง	1	1:8
5. เกษตร ป่าไม้ และประมง	2	1:20
6. บริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์ บัญชี การจัดการ การท่องเที่ยว เศรษฐศาสตร์	1.8	1:25
7. คุศศาสตร์/ศึกษาศาสตร์	1.5	1:25
8. ศิลปกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศิลป์และประยุกต์ศิลป์	1.8	1:8
9. สังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์	1.8	1:25

ตาราง ตัวอย่างการปรับค่านักศึกษาเต็มเวลาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี

1. วิทยาศาสตร์สุขภาพ	=FTES ระดับปริญญาตรี +(1* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
2. วิทยาศาสตร์กายภาพ	=FTES ระดับปริญญาตรี +(2* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
3. วิศวกรรมศาสตร์	=FTES ระดับปริญญาตรี +(2* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
4. สถาปัตยกรรม และการผังเมือง	=FTES ระดับปริญญาตรี +(1* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
5. เกษตร ป่าไม้ และประมง	=FTES ระดับปริญญาตรี +(2* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
6. บริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์ บัญชี การจัดการ การ ท่องเที่ยว เศรษฐศาสตร์	=FTES ระดับปริญญาตรี +1.8* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
7. คุศศาสตร์/ศึกษาศาสตร์	=FTES ระดับปริญญาตรี +1.5* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
8. ศิลปกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศิลป์และประยุกต์ศิลป์	=FTES ระดับปริญญาตรี +1.8* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
9. สังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์	=FTES ระดับปริญญาตรี +1.8* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)

3. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ
4. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
5. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์
6. กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยเฉพาะการเรียนรู้จากการปฏิบัติและประสบการณ์จริง
7. ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
8. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา
9. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในระบบห้องสมุด คอมพิวเตอร์ และศูนย์สารสนเทศต่อนักศึกษา

2. มาตรฐานการอุดมศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

2.1 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ.2548

จำนวนและคุณภาพของอาจารย์

จำนวนและคุณภาพของอาจารย์ ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรนั้น ซึ่งมีคุณสมบัติตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอนไม่น้อยกว่า 5 คน และในจำนวนนั้นต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ อย่างน้อย 2 คน ทั้งนี้ อาจารย์ประจำในแต่ละหลักสูตรจะเป็นอาจารย์ประจำเกินกว่า 1 หลักสูตรในเวลาเดียวกันไม่ได้

การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย แสดงการปรับปรุงดัชนีมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็นระยะๆ อย่างน้อยทุก 5 ปี และมีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุก 5 ปี

2.2 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2548

จำนวนและคุณภาพของอาจารย์

จำนวนและคุณภาพของอาจารย์ ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรนั้น จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรเกินกว่า 1 หลักสูตรในเวลาเดียวกันไม่ได้ นอกจากนี้อาจารย์ประจำหลักสูตรแต่ละหลักสูตรจะต้องทำหน้าที่อาจารย์ประจำตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรหนึ่งหลักสูตรใดเท่านั้น และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

ปริญญาโท

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือวิชาที่สัมพันธ์กัน จำนวนอย่างน้อย 3 คน

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ต้องเป็นอาจารย์ประจำมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

ปริญญาเอก

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือวิชาที่สัมพันธ์กัน จำนวนอย่างน้อย 3 คน

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ต้องเป็นอาจารย์ประจำมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

ภาระงานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ประจำ 1 คน ให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกได้ไม่เกิน 5 คน หากหลักสูตรใดมีอาจารย์ประจำที่มีศักยภาพพร้อมที่จะดูแลนักศึกษาได้มากกว่า 5 คน ให้อยู่ในดุลยพินิจของสถาบันอุดมศึกษานั้น แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 10 คน

อาจารย์ประจำ 1 คน ให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโทได้ไม่เกิน 15 คน

หากเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ ให้คิดสัดส่วนจำนวนนักศึกษาที่ทำวิทยานิพนธ์ 1 คน เทียบได้กับจำนวนนักศึกษาที่ค้นคว้าอิสระ 3 คน ทั้งนี้ ให้นับรวมนักศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในเวลาเดียวกัน

การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย แสดงการปรับปรุงดัชนีมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็นระยะๆ อย่างน้อยทุกๆ 5 ปี และมีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุก 5 ปี

3. ที่ดินสำหรับจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงตาม พรบ.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 กำหนดให้ที่ดินสำหรับจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมีเนื้อที่ดังนี้

มหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า 100 ไร่

สถาบัน ไม่น้อยกว่า 10 ไร่

วิทยาลัย ไม่น้อยกว่า 10 ไร่

โดยที่ดินต้องติดต่อกันเป็นผืนเดียวกัน หรือมีการเชื่อมโยงติดต่อกันในลักษณะที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการ ศึกษาและสามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาได้โดยสะดวก

4. จำนวนนักศึกษาต่อการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอน

จำนวนนักศึกษาต่อการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอน ให้ใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้ (ศูนย์เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์แห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2538)

ระดับปริญญาตรี แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- อัตราส่วนจำนวนเครื่อง 1 เครื่อง ต่อจำนวนนักศึกษา 5 คน สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาเอกคอมพิวเตอร์
 - อัตราส่วนจำนวนเครื่อง 1 เครื่อง ต่อจำนวนนักศึกษา 10 คน สำหรับสาขาวิชาเอกวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาเอกสถาปัตยกรรมศาสตร์ สาขาวิชาเอกวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ สาขาวิชาเอกบัญชีและบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเอกสถิติ และสาขาวิชาเอกเศรษฐศาสตร์
- อัตราส่วนจำนวนเครื่อง 1 เครื่อง ต่อจำนวนนักศึกษา 25 คน สำหรับสาขาวิชาอื่นๆ

ระดับปริญญาโท แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- อัตราส่วนจำนวนเครื่อง 1 เครื่อง ต่อจำนวนนักศึกษา 2.5 คน สำหรับสาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถิติ และคอมพิวเตอร์
- อัตราส่วนจำนวนเครื่อง 1 เครื่อง ต่อจำนวนนักศึกษา 5 คนสำหรับสาขาวิชาอื่นๆ

5. อัตราค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

อัตราค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (สำนักรับนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2546) เรื่องแนวทางการจัดระบบงบประมาณและการลงทุนเพื่อการศึกษา)

ประเภทหลักสูตร	อัตราค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาต่อปี (หน่วย : บาท)		
	ต่ำสุด	สูงสุด	มัธยฐาน
วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	30,350	106,713	69,900
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	54,020	194,330	73,300
สังคมศาสตร์	23,570	79,130	44,470

6. สัดส่วนวุฒิการศึกษาของอาจารย์

ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในการตรวจสอบคุณภาพของมหาวิทยาลัยเมื่อปี 2543 – 2545 ถึงการวิเคราะห์สัดส่วนวุฒิการศึกษาของอาจารย์
ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก มีสัดส่วนเป็นดังนี้ 30 : 60 : 10

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2551-2565) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดกลไกพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ได้กำหนดคุณวุฒิอาจารย์ตามกลุ่มมหาวิทยาลัย ดังนี้

กลุ่มมหาวิทยาลัย	ปริญญา	อาจารย์ปริญญาเอก	นักศึกษาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ต่อสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยวิจัย และมหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา	ตรี โท เอก การวิจัยหลังปริญญาเอก	100 %	90 : 10
มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง	ตรี โท เอก	70 %	60 : 40
มหาวิทยาลัยสี่ปี	ตรี โท	50 %	40 : 60

7. มาตรฐานห้องบรรยายและห้องสัมมนา

ทบวงมหาวิทยาลัย กำหนดเกณฑ์มาตรฐานห้องบรรยายและห้องสัมมนา เพื่อการพัฒนาการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาอุดมศึกษา (พ.ศ.2535-2539) ดังนี้

ความจุของห้อง (คน)	พื้นที่ต่อคน (ตารางเมตร)
300	0.9
200	0.9
100	1.0
50	1.1
25	1.5
ห้องสัมมนา หรือห้องดีไวขนาด 30 คน	1.8

8. มาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

ทบวงมหาวิทยาลัย ประกาศเรื่อง มาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2544 ดังนี้

หนังสือ

- (1) จำนวนหนังสือ / นักศึกษา 15 เล่ม / 1 คน
- (2) จำนวนหนังสือ / อาจารย์ 100 เล่ม / 1 คน
- (3) หนังสือเฉพาะสาขาวิชา

500 เล่ม	สำหรับระดับปริญญาตรี
3,000 เล่ม	สำหรับระดับปริญญาโท
กรณีที่มีการเปิดสอนในระดับอื่นที่สูงกว่าระดับปริญญาโท	
6,000 เล่ม	สำหรับระดับปริญญาโท
กรณีที่ไม่มี การเปิดสอนในระดับอื่นที่สูงกว่าระดับปริญญาโท	
6,000 เล่ม	สำหรับระดับการศึกษาเฉพาะทาง 6 ปี
25,000 เล่ม	สำหรับระดับปริญญาเอก

ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาควรมีหนังสือจำนวนไม่น้อยกว่า 100000 เล่ม และจะต้องมีตัวเล่มอย่างน้อยร้อยละ 50 ทั้งนี้ จำนวนทรัพยากรสารสนเทศในรูปแบบอื่นๆ ให้นับเท่ากับจำนวนเล่มของหนังสือที่บันทึกงหนังสือที่สามารถค้นหาใช้ได้ทันที

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และมีคำถามนำสำหรับการวิจัย ได้แก่ (1) เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ควรมีโครงสร้างและองค์ประกอบอย่างไรบ้าง และ (2) เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยเพียงใด โดยการรายงานการวิจัยในบทนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระส่วนที่สำคัญ คือ วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ได้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ วัตถุประสงค์หลักของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน และการบริหารสถาบันอุดมศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบพื้นฐานของระบบ ได้แก่ (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ผลผลิต (4) ข้อมูลป้อนกลับ และ (5) สิ่งแวดล้อมภายนอก
3. แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ (1) กระบวนการ ประกอบด้วย พันธกิจ และกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ การปฏิบัติทางการจัดการ ระบบปฏิบัติการ บรรยากาศในการทำงาน ข้อกำหนดของงาน การจูงใจ และความต้องการและค่านิยมของบุคคล (2) ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของผลผลิต และความพึงพอใจ (3) รายงานข้อมูลป้อนกลับ และ (4) สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยี

ส่วนที่ 2 การสร้างเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ

เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่ผ่านการประเมินและการตรวจสอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 2.1 โครงสร้าง และองค์ประกอบของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ ส่วนที่ 2.2 ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้

คะแนน และระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ และ ส่วนที่ 2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ

ส่วนที่ 2.1 โครงสร้าง และองค์ประกอบของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ

เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย หมายถึง แบบรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สำหรับ องค์ประกอบของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย หมายถึง ส่วนประกอบต่างๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

โครงสร้าง และองค์ประกอบของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีรายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

โครงสร้างของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย เศรษฐกิจ เศรษฐกิจ กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยี
2. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย คน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และเทคโนโลยี
3. กระบวนการ ประกอบด้วย พันธกิจและกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ ระบบปฏิบัติการ บรรยากาศในการทำงาน ข้อกำหนดของงาน การจูงใจ และความต้องการและค่านิยมของบุคคล
4. ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพ และความพึงพอใจ
5. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ

องค์ประกอบหลักของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบหลักของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ มีดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1.1 เศรษฐกิจ
 - 1.2 สังคม
 - 1.3 กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ
 - 1.4 เทคโนโลยี

2. ปัจจัยนำเข้า มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 2.1 คน
- 2.2 วัสดุอุปกรณ์
- 2.3 งบประมาณ
- 2.4 เทคโนโลยี

3. กระบวนการ มีองค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 พันธกิจ และกลยุทธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ

ได้แก่

3.1.1 พันธกิจ

3.1.2 กลยุทธ์

3.2 ภาวะผู้นำ

3.3 วัฒนธรรมองค์การ

3.4 โครงสร้างองค์การ

3.5 การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2

องค์ประกอบ ได้แก่

3.5.1 การจัดการบุคลากร

3.5.2 การจัดการการเงินและงบประมาณ

3.6 ระบบปฏิบัติการ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่

3.6.1 ระบบการควบคุม

3.6.2 ระบบการให้รางวัล

3.6.3 ระบบข้อมูลสารสนเทศ

3.7 บรรยากาศในการทำงาน

3.8 ข้อกำหนดของงาน

3.9 การจูงใจ

3.10 ความต้องการและค่านิยมของบุคคล

4. ผลการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ ได้แก่

- 4.1 คุณภาพ
- 4.2 ความพึงพอใจ

5. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ มีองค์ประกอบหลัก 1 องค์ประกอบ ได้แก่

- 5.1 การรายงานข้อมูลป้อนกลับ

องค์ประกอบย่อยของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ สถาบันอุดมศึกษา เอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบย่อยของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ มีดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก ไม่มีองค์ประกอบย่อย

2. ปัจจัยนำเข้า

2.1 คน มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1.1 อาจารย์

2.1.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2.1.3 นักศึกษา

2.2 วัสดุอุปกรณ์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.2.1 อาคาร สถานที่

2.2.2 ครุภัณฑ์

2.2.3 วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน

2.3 งบประมาณ มีองค์ประกอบย่อย 1 องค์ประกอบ ได้แก่

2.3.1 งบประมาณ

2.4 เทคโนโลยี มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

2.4.1 เทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์

2.4.2 ความรู้

3. กระบวนการ

3.1 พันธกิจ และกลยุทธ์

3.1.1 พันธกิจ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1.1.1 การผลิตบัณฑิต มีองค์ประกอบย่อย 3

องค์ประกอบ ได้แก่

3.1.1.1.1 หลักสูตร

3.1.1.1.2 นักศึกษา

3.1.1.1.3 อาจารย์

3.1.1.2 การวิจัย

3.1.1.3 การบริการวิชาการ

3.1.1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3.1.2 กลยุทธ์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1.2.1 นโยบาย

3.1.2.2 แผนกลยุทธ์

3.1.2.3 แผนปฏิบัติการ

3.2 ภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

3.2.1 บทบาทผู้นำ

3.2.2 พฤติกรรมผู้นำ

3.2.3 คุณลักษณะผู้นำ

3.2.4 แบบของการใช้ภาวะผู้นำ

3.3 วัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

3.3.1 ประวัติ ความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา

3.3.2 ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน

3.3.3 การมุ่งผลสำเร็จขององค์การ

3.4 โครงสร้างองค์การ มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

3.4.1 การแบ่งงาน

3.4.2 สายการบังคับบัญชา

3.4.3 อำนาจหน้าที่

3.4.4 การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน

3.4.5 การประสานงาน

3.5 การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ

3.5.1 การจัดการบุคลากร มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ

ได้แก่

3.5.1.1 การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน

3.5.1.2 การวางแผนกำลัง

3.5.1.3 การสรรหา และการคัดเลือก

3.5.1.4 การพัฒนาบุคลากร

3.5.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.5.2 การจัดการการเงินและงบประมาณ มีองค์ประกอบย่อย 3

องค์ประกอบ ได้แก่

3.5.2.1 แหล่งเงินและงบประมาณ

3.5.2.2 การจัดสรรงบประมาณ

3.5.2.3 การตรวจสอบการเงินและบัญชี

3.6 ระบบปฏิบัติการ

- 3.6.1 ระบบการควบคุม มีองค์ประกอบย่อย 1 องค์ประกอบ ได้แก่
- 3.6.1.1 กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ
- 3.6.2 ระบบการให้รางวัล มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ
- 3.6.2.1 มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล
- 3.6.2.2 ความยุติธรรม
- 3.6.3 ระบบข้อมูลสารสนเทศ มีองค์ประกอบย่อย 1 องค์ประกอบ
- 3.6.3.1 ระบบข้อมูลสารสนเทศ
- 3.7 บรรยากาศในการทำงาน มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่
- 3.7.1 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ
- 3.7.2 ความสำเร็จของงาน
- 3.7.3 ความสนใจในความรู้สึก
- 3.7.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน
- 3.8 ข้อกำหนดของงาน มีองค์ประกอบย่อย 1 องค์ประกอบ ได้แก่
- 3.8.1 ความรู้และความสามารถของบุคลากร
- 3.9 การจูงใจ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่
- 3.9.1 ความสำเร็จ
- 3.9.2 อำนาจ
- 3.9.3 ความสัมพันธ์
- 3.10 ความต้องการและค่านิยมของบุคคล มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่
- 3.10.1 การได้รับการยอมรับ
- 3.10.2 การได้รับการยกย่องนับถือ
- 3.10.3 การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
4. ผลการปฏิบัติงาน
- 4.1 คุณภาพ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่
- 4.1.1 บัณฑิต
- 4.1.2 การวิจัย
- 4.1.3 การบริการวิชาการ
- 4.1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4.2 ความพึงพอใจ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

4.2.1 บัณฑิต

4.2.2 ผู้ใช้บัณฑิต

4.2.3 บุคลากร

5. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ ไม่มีองค์ประกอบย่อย

ส่วนที่ 2.2 ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด หมายถึง ตัววัดที่บอกถึงข้อมูลของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ ขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีตัวชี้วัด ดังนี้

1. เศรษฐกิจ มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรายได้ผู้ปกครอง

1.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดในด้านสถานที่ดำเนินการ หลักสูตร และจำนวนนักศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

1.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการเพิ่มขึ้นของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดตั้งขึ้นใหม่

1.4 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการประชาสัมพันธ์และการตลาดของสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ

2. สังคม มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากค่านิยมของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

2.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากปริมาณนักเรียนที่ต้องการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา

2.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการจัดลำดับมหาวิทยาลัย

3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการเปิดเสรีทางการศึกษา

3.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากนโยบายของรัฐในการสนับสนุนเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3.4 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากระเบียบข้อบังคับ เช่น มาตรฐานการอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา

4. เทคโนโลยี มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรูปแบบใหม่ในการศึกษาที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น ไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่

4.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. คน (อาจารย์) มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

5.1 รายชื่อและจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของสถาบันมีความสอดคล้องและเป็นจริงกับรายชื่อและจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

5.2 ระดับและวุฒิการศึกษาของอาจารย์ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน

5.3 อาจารย์มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการสอนที่ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน

5.4 จำนวนอาจารย์ของสถาบันที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

5.5 สัดส่วนของจำนวนอาจารย์กับจำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา

6. คน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ) มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

6.1 จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการมีความเหมาะสมตามสัดส่วนของงานด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน

6.2 ระดับและวุฒิการศึกษาของบุคลากรสนับสนุนวิชาการตรงหรือสอดคล้องตามงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน

7. คน (นักศึกษา) มี 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

7.1 จำนวนนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน

7.2 จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา

7.3 จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี

7.4 จำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา

7.5 อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาทั้งหมดของสถาบันในแต่ละปีการศึกษา

7.6 อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี

7.7 อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา

8. อาคาร สถานที่ มี 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

8.1 ขนาดพื้นที่ของสถาบันเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา

8.2 จำนวนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

8.3 ขนาดของห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

8.4 จำนวนห้องปฏิบัติการเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

8.5 จำนวนห้องคอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

8.6 ขนาดพื้นที่ของห้องสมุดเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา

9. ครูภัณฑ์ มี 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

9.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับครุภัณฑ์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

10. วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

10.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

10.2 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับหนังสือและตำราเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

10.3 จำนวนหนังสือและตำรา ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

11. งบประมาณ มี 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

11.1 แหล่งเงินสนับสนุนหลัก

11.2 จำนวนเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกสถาบัน

11.3 ความมั่นคงทางการเงินของสถาบัน

11.4 การกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัว (นักศึกษา 1 คน) เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา

11.5 การกำหนดค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาต่อปีของสถาบัน

11.6 จำนวนเงินรายได้จากค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาของสถาบันต่อปีการศึกษา

12. เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

12.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับเทคโนโลยีเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

12.2 จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

12.3 จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน

12.4 ความเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต

12.5 สถาบันมีแหล่งศึกษาความรู้ที่จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบของอิเล็กทรอนิกส์ที่นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้โดยตรง

13. ความรู้ มี 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

13.1 สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานความรู้และทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากรและนักศึกษา

14. หลักสูตร (การผลิตบัณฑิต) มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

14.1 ทุกหลักสูตรที่สถาบันเปิดสอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา

14.2 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมา สถาบันมีการปรับปรุงหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ

14.3 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมาสถาบันมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ

14.4 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมาสถาบันมีการประเมินหลักสูตร โดยนักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ใช้บัณฑิต

15. นักศึกษา (การผลิตบัณฑิต) มี 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

15.1 สถาบันมีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ และความต้องการของตลาดแรงงาน

15.2 สถาบันมีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ตามคุณภาพบัณฑิตของมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา

15.3 สถาบันมีการปฐมนิเทศนักศึกษา เพื่อให้ให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในระบบการเรียนการสอน และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง

15.4 สถาบันมีระบบการคัดเลือกนักศึกษา มีความโปร่งใส และตรวจสอบ
ได้

15.5 สถาบันมีแผนการศึกษาของนักศึกษาทุกหลักสูตร

15.6 สถาบันมีระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน ที่สอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ของรายวิชาในทุกหลักสูตร มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

15.7 สถาบันมีกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

15.8 สถาบันมีสวัสดิการ เช่น หอพัก อินเทอร์เน็ตและการหารายได้พิเศษ
ให้กับนักศึกษา

16. อาจารย์ (การผลิตบัณฑิต) มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

16.1 สถาบันมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ที่สอดคล้องกับ
แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ

16.2 สถาบันมีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์

16.3 สถาบันมีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ การสอน และการผลิตผล
งานทางวิชาการ

16.4 สถาบันมีการประเมินผลการสอนของอาจารย์

17. การวิจัย มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

17.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบาย
ระดับประเทศ

17.2 สถาบันมีนโยบายการวิจัยที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา
ระดับอุดมศึกษาของประเทศ

17.3 สถาบันมีแหล่งทุนและงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพื่อ
สนับสนุนการวิจัย

17.4 สถาบันมีฐานข้อมูลการวิจัย

17.5 สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริมเวลาในการทำวิจัย

18. การบริการวิชาการ มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

18.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับ
นโยบายระดับประเทศ และความต้องการของตลาดเป้าหมาย

18.2 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับ
แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ

18.3 สถาบันมีฐานข้อมูลการบริการวิชาการ

18.4 สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริม งบประมาณ และเวลา ในการบริการ
วิชาการ

19. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

19.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่
สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

19.2 สถาบันมีนโยบายการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับ
แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ

19.3 สถาบันมีงบประมาณสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

19.4 สถาบันมีกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

20. นโยบาย มี 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

20.1 สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบาย
ระดับประเทศ

20.2 สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับพันธกิจของ
สถาบัน

20.3 สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มใน
อนาคต มาพิจารณาจัดทำนโยบาย

20.4 สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้นโยบาย

20.5 สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบายของสถาบัน

20.6 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบัน

21. แผนกลยุทธ์ มี 14 ตัวชี้วัด ดังนี้

21.1 สถาบันมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบาย
ของสถาบัน

21.2 สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มใน
อนาคต มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์

21.3 สถาบันมีการนำ พันธกิจ และทรัพยากรของสถาบัน มาพิจารณา
จัดทำแผนกลยุทธ์

21.4 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการกำหนด กลยุทธ์ นโยบาย และกิจกรรม

21.5 สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนกลยุทธ์

21.6 บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบัน

21.7 สถาบันมีแผนกลยุทธ์การตลาดและการประชาสัมพันธ์

21.8 สถาบันมีการกำหนดปริมาณของส่วนแบ่งการตลาด และกลุ่มเป้าหมาย

21.9 สถาบันมีการกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในตลาดเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้น

21.10 สถาบันมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสาขาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และตลาดแรงงาน

21.11 สถาบันมีแผนกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ

21.12 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าหน่วยกิต และค่าธรรมเนียมอื่นๆ กับคู่แข่งชั้น

21.13 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานที่ตั้งของตนเองกับคู่แข่งชั้น

21.14 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการวิเคราะห์การใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสถาบัน

22. แผนปฏิบัติการ มี 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

22.1 สถาบันมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน

22.2 สถาบันมีแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีความชัดเจน กำหนดระยะเวลา กิจกรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้

22.3 แผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน มีหน่วยงาน / บุคลากรรับผิดชอบ

22.4 สถาบันมีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี

22.5 บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน

22.6 สถาบันมีแผนปฏิบัติการการรับสมัครนักศึกษาโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย เช่น การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ การรับสมัครผ่านตัวแทน เช่น ร้านค้าสะดวกซื้อ และการรับสมัครทางไปรษณีย์

22.7 สถาบันมีแผนปฏิบัติการการกำหนดให้บุคลากรทุกคน ร่วมกันประชาสัมพันธ์เกียรติคุณและชื่อเสียงของสถาบัน

22.8 สถาบันมีแผนปฏิบัติการการส่งเสริมการตลาด เช่น การให้ทุนการศึกษา และการเปิดให้นักเรียนและผู้ปกครองเข้าเยี่ยมชมสถาบัน

22.9 สถาบันมีแผนปฏิบัติการการให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ เช่น ผลงานของบุคลากรและนักศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่สถาบันจัดขึ้น

23. บทบาทภาวะผู้นำ มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

23.1 ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของสถาบัน

23.2 ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงาน ในสถาบัน

23.3 ผู้บริหารสถาบันมีการยึดหลักการกระจายอำนาจ

23.4 ผู้บริหารสถาบันมีการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้ ผู้บังคับบัญชาในระดับรองลงไป

23.5 ผู้บริหารสถาบันมีการส่งเสริมให้บุคลากรในระดับต่างๆ สามารถ ตัดสินใจและปฏิบัติงานแทน

24. พฤติกรรมภาวะผู้นำ มี 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

24.1 ผู้บริหารของสถาบันมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนต่อการทำงาน

24.2 ผู้บริหารของสถาบันมีการแนะนำให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการ ทำงาน

24.3 ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นในความสามารถ และมีความ ไว้วางใจในตัวบุคลากร

24.4 ผู้บริหารของสถาบันมีความห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือบุคลากร

24.5 ผู้บริหารของสถาบันให้อิสระทางความคิดกับบุคลากรในการทำงาน

24.6 ผู้บริหารของสถาบันมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม

24.7 ผู้บริหารของสถาบันมีการรับฟังความคิดและข้อเสนอแนะของ บุคลากร

25. คุณลักษณะภาวะผู้นำ มี 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

25.1 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ

25.2 ผู้บริหารของสถาบันมีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ พัฒนา ทักษะ และความสามารถ

25.3 ผู้บริหารของสถาบันมีความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการทำงาน

25.4 ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นในตนเอง

25.5 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์

25.6 ผู้บริหารของสถาบันเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร

- 25.7 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงาน
- 25.8 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการเจรจาและขจัดข้อขัดแย้ง
26. แบบของการใช้ภาวะผู้นำ มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 26.1 ผู้บริหารของสถาบันมีการตั้งเป้าหมายของงาน จัดทำมาตรฐานงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 26.2 ผู้บริหารของสถาบันแสดงความเป็นเพื่อน สนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 26.3 ผู้บริหารของสถาบันเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
27. ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา มี 1 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 27.1 สถาบันมีประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา
28. ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 28.1 บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน
- 28.2 บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นเจ้าของสถาบัน
- 28.3 ผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบัน ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
29. การมุ่งผลสำเร็จขององค์กร มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 29.1 สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร
- 29.2 สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม
30. การแบ่งงาน มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 30.1 สถาบันมีการจัดกลุ่มงานออกเป็น คณะวิชา สำนัก กลุ่มงาน และอื่นๆ
- 30.2 สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามลักษณะงานที่ได้จัดกลุ่มงานไว้
- 30.3 สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะทางของบุคลากร
- 30.4 สถาบันมีการจัดกลุ่มงานแบบทีมงานข้ามสายงาน โดยพิจารณาความเชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชา
31. สายการบังคับบัญชา มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 31.1 สถาบันมีการยึดหลักความมีเอกภาพในการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา

31.2 สายการบังคับบัญชาของสถาบันมีการแสดงให้บุคลากรรับรู้ว่าตนมีหน้าที่อย่างไร

32. อำนาจหน้าที่ มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

32.1 สถาบันมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับบัญชา

32.2 ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงไปให้ผู้บริหารระดับรองลงไป

32.3 ผู้บริหารระดับล่างของสถาบันมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถตัดสินใจได้ในกรอบที่กำหนด

33. การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

33.1 สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน

33.2 สถาบันมีการพรรณนางาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน

33.3 วิธีการปฏิบัติงานของสถาบัน มีความยืดหยุ่นได้ตามดุลยพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับ

34. การประสานงาน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

34.1 สถาบันมีการสื่อสารและการประสานงานในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

34.2 กลุ่มงานต่างๆ ของสถาบันมีการประสานงานและความร่วมมือกัน

34.3 ในกลุ่มงานเดียวกันและระหว่างกลุ่มงานของสถาบันมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกัน

35. การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

35.1 สถาบันมีการวิเคราะห์ และการออกแบบงาน

35.2 สถาบันมีการกำหนดความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

35.3 สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

36. การวางแผนกำลัง มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

36.1 สถาบันมีการสำรวจอัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบัน

36.2 สถาบันมีการพิจารณาถึงความต้องการจำนวน และประเภทของบุคลากรที่ต้องการ

36.3 สถาบันมีการวางแผนความต้องการบุคลากร ว่าต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด

37. การสรรหาและการคัดเลือก มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

37.1 สถาบันมีการกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากร

37.2 สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร

37.3 สถาบันมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

38. การพัฒนาบุคลากร มี 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

38.1 สถาบันมีการปฐมนิเทศบุคลากร

38.2 สถาบันมีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

38.3 สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาบุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม

38.4 สถาบันมีการพัฒนาความรู้บุคลากรด้วยการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม

38.5 สถาบันมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดการจัดสรรงบประมาณ และเวลาให้บุคลากร

38.6 สถาบันมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้วยการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการมีตำแหน่งทางวิชาการ

39. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

39.1 สถาบันมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

39.2 สถาบันมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร

39.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

40. แหล่งเงินและงบประมาณ มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

40.1 สถาบันมีการจัดหาแหล่งเงินและงบประมาณ

40.2 สถาบันมีการจัดทำงบประมาณ

41. การจัดสรรงบประมาณ มี 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

41.1 สถาบันมีการจัดสรรเงินตามงบประมาณที่ได้จัดทำ

42. การตรวจสอบการเงินและบัญชี มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

42.1 สถาบันมีการตรวจสอบการเงินและบัญชี

42.2 สถาบันมีการวิเคราะห์สภาพคล่องทางการเงิน

42.3 สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในการหาทำไร ได้แก่ ทำไรขึ้นต้น
ทำไรจากการดำเนินงาน และทำไรสุทธิ

42.4 สถาบันมีการวิเคราะห์ความสามารถในประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ได้แก่ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ถาวร และการใช้งบประมาณได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า

42.5 สถาบันมีการวิเคราะห์อัตราส่วนวิเคราะห์นโยบายทางการเงิน ได้แก่
โครงสร้างเงินทุนมาจากหนี้สินหรือส่วนของผู้ถือหุ้น

43. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

43.1 สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบัน

43.2 สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ

43.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ

43.4 สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับให้ทันสมัย
เหมาะสมกับสถานการณ์

44. มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล มี 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

44.1 สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล เช่น การเลื่อน
ตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน และการให้โบนัส

45. ความยุติธรรม มี 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

45.1 ระบบการให้รางวัลมีความโปร่งใส และยุติธรรม

46. ระบบข้อมูลสารสนเทศ มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

46.1 สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินการวางแผน และการ
ตัดสินใจ

46.2 สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว

46.3 สถาบันมีระบบการป้องกันข้อมูลสารสนเทศ

46.4 สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขระบบข้อมูลสารสนเทศให้เหมาะสมกับ
สถานการณ์

47. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

47.1 ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบในการดำเนินงานที่ได้รับ
มอบหมายและเป็นทีไว้วางใจได้

47.2 สถาบันมีการควบคุมงานโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบ
ในการดำเนินงานเอง

48. ความสำเร็จของงาน มี 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 48.1 บุคลากรทุกระดับมีภาคภูมิใจเมื่อสถาบันประสบความสำเร็จตามพันธกิจ
49. ความสนใจในความรู้สึกรู้สึก มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 49.1 บุคลากรสามารถปรึกษาหารือในส่วนของการงานกับผู้บังคับบัญชา
- 49.2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 49.3 ผู้บังคับบัญชาได้นำความคิดเห็นที่มีคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้
- 49.4 ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา
50. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 50.1 ผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
- 50.2 กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถาบันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
- 50.3 สถาบันมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายของงาน
51. ความรู้และความสามารถของบุคลากร มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 51.1 บุคลากรมีความรู้และความสามารถที่เหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน
- 51.2 บุคลากรแสดงความรู้และความสามารถของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
52. ความสำเร็จ มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 52.1 บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ
- 52.2 บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานที่ท้าทายความสามารถ
53. อำนาจ มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 53.1 บุคลากรสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง
- 53.2 บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานของตนอย่างเต็มความสามารถ
54. ความสัมพันธ์ มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 54.1 บุคลากรให้ความสัมพันธ์และความเป็นมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 54.2 บุคลากรได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน
55. การได้รับการยอมรับ มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 55.1 บุคลากรแสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน
- 55.2 บุคลากรมีการได้รับการยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน

56. การได้รับการยกย่องนับถือ มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 56.1 บุคลากรปฏิบัติตนได้เป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรด้วยกันในสถาบัน
 - 56.2 บุคลากรมีการได้รับการยกย่องนับถือ จากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน
57. การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 57.1 บุคลากรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
 - 57.2 บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ
58. คุณภาพบัณฑิต มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 58.1 จำนวนของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับจำนวนแรกเข้า
 - 58.2 สถาบันมีการติดตามภาวะการปฏิบัติงานทำของบัณฑิต
 - 58.3 สถาบันมีการติดตามคุณภาพบัณฑิต
59. คุณภาพงานวิจัย มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 59.1 จำนวนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์
 - 59.2 จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนอาจารย์
 - 59.3 จำนวนรางวัลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์
 - 59.4 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ
 - 59.5 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ
60. คุณภาพการบริการวิชาการ มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 60.1 จำนวนการได้รับเชิญไปเป็นวิทยากร กรรมการวิชาการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ต่อจำนวนอาจารย์
 - 60.2 จำนวนกิจกรรม/โครงการการบริการวิชาการของสถาบัน
 - 60.3 สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการการบริการวิชาการ
61. คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 61.1 จำนวนกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
 - 61.2 สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
62. ความพึงพอใจของบัณฑิต มี 7 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 62.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิต
 - 62.2 บัณฑิตมีความพึงพอใจความรู้ที่ได้รับ
 - 62.3 บัณฑิตมีความพึงพอใจอาจารย์ผู้สอน
 - 62.4 บัณฑิตมีความพึงพอใจการสอนของอาจารย์
 - 62.5 บัณฑิตมีความพึงพอใจหลักสูตร

การงาน

- 62.6 บัณฑิตมีความพึงพอใจแผนการศึกษาของหลักสูตร
- 62.7 บัณฑิตมีความพึงพอใจการวัดและประเมินผลการเรียนของหลักสูตร
63. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 63.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต
- 63.2 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจความรู้ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิต
- 63.3 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจความสามารถในการประยุกต์ความรู้กับการปฏิบัติงาน
- 63.4 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจคุณธรรมและจรรยาบรรณของบัณฑิต
64. ความพึงพอใจของบุคลากร มี 8 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 64.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร
- 64.2 บุคลากรมีความพึงพอใจงาน
- 64.3 บุคลากรมีความพึงพอใจค่าจ้าง
- 64.4 บุคลากรมีความพึงพอใจการเลื่อนตำแหน่ง
- 64.5 บุคลากรมีความพึงพอใจการได้รับยอมรับ
- 64.6 บุคลากรมีความพึงพอใจสิทธิประโยชน์
- 64.7 บุคลากรมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชา
- 64.8 บุคลากรมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน
65. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
- 65.1 สถาบันมีระบบการรายงานข้อมูลป้อนกลับของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน
- 65.2 สถาบันมีการนำรายงานข้อมูลป้อนกลับ มาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน

วิธีการตรวจวินิจฉัย

วิธีการตรวจวินิจฉัย หมายถึง การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจาก การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน การตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การสอบถามบุคลากร การสอบถามบัณฑิต และการสอบถามผู้ใช้บัณฑิต

วิธีการตรวจวินิจฉัย มีดังนี้

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน โดยใช้แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร
3. สอบถามบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามบุคลากร

4. สอบถามบัณฑิต โดยใช้แบบสอบถามบัณฑิต

5. สอบถามผู้ใช้บัณฑิต โดยใช้แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน หมายถึง การให้ค่าคะแนนของตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานว่าอยู่ในระดับใด

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

3. สอบถามบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

4. สอบถามบัณฑิต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

5. สอบถามผู้ใช้บัณฑิต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน

ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

6. การประเมินโดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน....

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

สูงกว่า มาตรฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน

เท่ากับ มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน

ต่ำกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบที่แสดงถึงระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การในแต่ละองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ มีเกณฑ์ดังนี้

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้าน..โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า

“1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์การแล้ว

“0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ

“0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

ส่วนที่ 2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร แบบสอบถามบุคลากร แบบสอบถามบัณฑิต และ แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน เป็นการตรวจวินิจฉัยเอกสารหลักฐานต่างๆ อาทิ รายงานประจำปีของสถาบัน รายงานการประกันคุณภาพการศึกษา รายงานการประชุม คำสั่งประกาศและระเบียบต่างๆ ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.... หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น มีปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน

มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น มีข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน

ไม่มี หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น ไม่มีปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน

(ดูรายละเอียดได้ใน เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย)

2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี ของสถาบันอุดมศึกษา

เอกชน ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษา เอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(ดูรายละเอียดได้ใน เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย)

3. แบบสอบถามบุคลากร เป็นแบบสอบถามบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นตามรายการในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

มี อย่างชัดเจน มั่นใจ หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ว่า รายการตัวชี้วัดนั้น มีอย่างชัดเจน มั่นใจ

มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ว่า รายการตัวชี้วัดนั้น มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ

ไม่มี หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ว่ารายการตัวชี้วัดนั้น ไม่มี

(ดูรายละเอียดได้ใน เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย)

4. แบบสอบถามบัณฑิต เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของบัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษาจากสถาบัน.....ในด้านความรู้ที่ได้รับ อาจารย์ผู้สอน องค์ประกอบในการสอน แผนการเรียน และหลักสูตร ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบัณฑิต โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

มี อย่างชัดเจน มั่นใจ หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น อย่างชัดเจน มั่นใจ

มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ

ไม่มี หมายถึง ท่านไม่มีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น

(ดูรายละเอียดได้ใน เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย)

5. แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามคุณลักษณะของบัณฑิต ในด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และคุณธรรมและจรรยาบรรณของบัณฑิต ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

มี อย่างชัดเจน มั่นใจ หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น อย่างชัดเจน มั่นใจ

มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ

ไม่มี หมายถึง ท่านไม่มีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น

ส่วนที่ 3 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่ผ่านการประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 3.1 ความเหมาะสมของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ ส่วนที่ 3.2 คุณภาพของคู่มือการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ ส่วนที่ 3.3 เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น และส่วนที่ 3.4 คู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น

ส่วนที่ 3.1 ความเหมาะสมของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ

จากการประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้บริหารมีความเห็นสอดคล้องว่า ทุกตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ส่วนที่ 3.2 คุณภาพของคู่มือการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ

จากการประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้บริหารมีความเห็นสอดคล้องว่าคู่มือการใช้เครื่องมือการตรวจวินิจฉัย

องค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ให้ข้อมูลเนื้อหาสาระครอบคลุมและครบถ้วน มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย และสามารถนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ส่วนที่ 3.3 เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย

1. ความนำ
2. ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย องค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
3. ส่วนที่ 2 ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร แบบสอบถามบุคลากร แบบสอบถามบัณฑิต และ แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต

ส่วนที่ 3.4 คู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย

1. ความนำ
2. ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย องค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
3. ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย การตรวจวินิจฉัยตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน การคำนวณค่าเฉลี่ย และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
4. ส่วนที่ 3 ประกอบด้วย สรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์การ
5. ภาคผนวก ประกอบด้วย เกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. โครงสร้าง และองค์ประกอบของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

โครงสร้างของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย เป็นโครงสร้างที่มีความครอบคลุมการตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยทั้งองค์การ เพราะเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะเป็นระบบ กล่าวคือ เป็นชุดขององค์ประกอบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของการดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โครงสร้างของเครื่องมือในการวิจัยนี้ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย เศรษฐกิจ กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยี เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นองค์การที่เป็นระบบเปิด มีลักษณะเป็นพลวัต ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงต้องมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น การเปิดเสรีทางการศึกษา ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องคำนึงถึงคุณภาพการศึกษา การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ และการใช้กลยุทธ์การตลาดและการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า และกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยมีความสอดคล้องกับ สุกัญญา ไชววิไลกุล (2547: 29-31) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีผลกระทบต่อการทำงานของระบบ ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของระบบทำให้เกิดการพัฒนาปรับเปลี่ยนการบริหารและการดำเนินงานของระบบได้ถูกต้องทันเวลา

1.2 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย คน ได้แก่ อาจารย์ บุคลากรสนับสนุนวิชาการ และนักศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ อาคาร สถานที่ ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอนงบประมาณ และเทคโนโลยีและความรู้ ปัจจัยนำเข้าเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดย (1) อาจารย์ ต้องมีระดับและวุฒิการศึกษา ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการสอน สัดส่วนของจำนวนอาจารย์กับจำนวนนักศึกษา ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และสะท้อนความมีชื่อเสียงของสถาบันได้ ซึ่งองค์ประกอบด้านอาจารย์มีสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 (2) บุคลากรสนับสนุน

วิชาการ ต้องมีระดับและวุฒิการศึกษาของบุคลากรสนับสนุนวิชาการตรงหรือสอดคล้องตามงานที่ได้รับผิดชอบ และมีจำนวนที่เหมาะสมตามสัดส่วนของงานด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถให้บริการงานด้านต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของบัณฑิต และความพึงพอใจได้เป็นอย่างดี (3) จำนวนนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษา ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถประเมินตนเองได้ว่าสถาบันเป็นที่ต้องการสำหรับผู้ที่ต้องการเข้าศึกษาต่อมากขึ้นเรื่อยๆ คณะหรือสาขาวิชาใดที่มีความต้องการสูง ทำให้สามารถประเมินคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของบัณฑิตได้ (4) อาคาร สถานที่ จำนวนห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ขนาดพื้นที่ของห้องสมุด วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน จำนวนคอมพิวเตอร์ ความเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต หนังสือและตำรา ต้องมีความเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และสาขาวิชาที่เปิดสอน ปัจจัยนำเข้าเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้สถาบันมีคุณภาพทั้งด้านบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และความพึงพอใจด้วย โดยมีความสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2549 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และ (5) จำนวนเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกสถาบัน แหล่งเงินและงบประมาณ แสดงถึงความมั่นคงทางการเงิน ความสามารถในการหากำไร และความสามารถในประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถาบันในทุกด้านทั้งพันธกิจ กลยุทธ์ การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ การจูงใจ รวมถึงคุณภาพและความพึงพอใจด้วย โดยมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2550 มาตรา 62 ว่าด้วยรายได้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.3 กระบวนการ ประกอบด้วย พันธกิจและกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ ระบบปฏิบัติการ บรรยากาศในการทำงาน ข้อกำหนดของงาน การจูงใจ และความต้องการและค่านิยมของบุคคล โดยการวิจัยครั้งนี้ องค์ประกอบของกระบวนการมีความครอบคลุมถึงองค์ประกอบของการตรวจวินิจฉัยองค์การตามทฤษฎีการตรวจวินิจฉัยองค์การของนักวิชาการด้านการพัฒนาองค์การที่สำคัญ เช่น Weisbord's Six-Box Model มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ ลักษณะการปฏิบัติงาน การวางแผน การแก้ปัญหา ความร่วมมือ งาน ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมภายนอก, Nadler-Tushman Congruence Model มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ ลักษณะการปฏิบัติงาน การวางแผน การแก้ปัญหา ความร่วมมือ งาน ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมภายนอก, Kotter's Integrative Model of Organization Dynamics มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ คือ กระบวนการบริหารจัดการองค์การ บุคลากรและทรัพยากร การบริหาร

จัดการ การร่วมมือ สภาพแวดล้อมภายนอก เทคโนโลยี และระบบสังคม, Hornstein and Tichy's Emergent Pragmatic Model มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ โครงสร้าง การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ และสิ่งแวดล้อม, และ Burke-Litwin Causal Model of Organizational Performance and Change มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การ ได้แก่ 1) พันธกิจ และกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) โครงสร้างองค์การ 4) การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ 5) ระบบการปฏิบัติการ 6) บรรยากาศในการทำงาน 7) ข้อกำหนดของงาน 8) การจูงใจ และ 9) ความต้องการ และค่านิยมของบุคคล สำหรับผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของผลผลิต และความพึงพอใจของบุคลากร

โดยการวิจัยครั้งนี้ในกระบวนการมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อให้ได้ผลผลิตตามวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนี้

1.3.1 พันธกิจ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต (หลักสูตร นักศึกษา และอาจารย์) การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 8 ว่าด้วยวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน การดำเนินงานตามพันธกิจมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชน สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของประเทศและตลาดแรงงาน มีงานวิจัยที่มีคุณภาพในระดับนานาชาติ มีการบริการวิชาการแก่สังคม และมีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่ การที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจได้ สถาบันอุดมศึกษา เอกชนต้องมีปัจจัยนำเข้าที่มีคุณภาพ มีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศและความต้องการของตลาดแรงงาน มีแหล่งทุนและ งบประมาณทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับ นโยบายของสถาบัน มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งผลสำเร็จขององค์การ มีการ ติดตามภาวการณ์มีงานทำของบัณฑิต รวมถึงมีการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต และบุคลากรด้วย โดยมีสอดคล้องกับ สุกัญญา ไชววิไลกุล (2547: 29-31) ที่กล่าวว่า พันธกิจ แสดง ถึงปรัชญา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทำให้เห็นถึงนโยบาย แผนงาน ประสิทธิภาพวัดได้จากผลผลิตที่ บรรลุเป้าหมาย พันธกิจจึงเป็นเครื่องนำทางและชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน เพราะนโยบายและ แผนงานในต้องสอดคล้องกับพันธกิจ

1.3.2 กลยุทธ์ ได้แก่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ โดย นโยบายเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ แผนกลยุทธ์เป็นการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และ แผนปฏิบัติการเป็นวิธีปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน และมาตรฐานงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้

สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ถ้าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน และมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ก็จะส่งผลให้การดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพ ทำให้ผลผลิตที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ กลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ เพราะผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานของสถาบัน กลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ กลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม การมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นเจ้าของ โดยความสัมพันธ์เหล่านี้จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพของผลผลิต โดยมีความสอดคล้องกับ สุกัญญา โขวิไลกุล (2547: 29-31) ที่กล่าวว่า พันธกิจ แสดงถึงปรัชญา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทำให้เห็นถึงนโยบาย แผนงาน ประสิทธิภาพวัดได้จากผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย พันธกิจจึงเป็นเครื่องนำทางและชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน เพราะนโยบายและแผนงานในต้องสอดคล้องกับพันธกิจ และจากความสัมพันธ์ของระบบย่อยๆ และระบบใหญ่ ผลผลิตของระบบย่อยหนึ่ง อาจเป็นตัวป้อนของอีกระบบย่อยหนึ่ง หรือระบบย่อยหลายๆ ระบบ อาจส่งผลต่อกระบวนการในระบบใหญ่

1.3.3 ภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาสถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อยู่ในตำแหน่งอธิการบดี จะต้องมีความสามารถที่จะดำเนินการพัฒนาสถาบันให้ก้าวทันโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง สร้างให้เป็นสถาบันที่มีคุณภาพ และได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ ดังนั้นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงต้องมีบทบาทภาวะผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย นโยบายของสถาบัน มีการยึดหลักการกระจายอำนาจ มีการส่งเสริมให้บุคลากรในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานแทน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ที่มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนต่อการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถ และมีความไว้วางใจในตัวบุคลากร ให้อิสระทางความคิดกับบุคลากรในการทำงาน มีการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม มีคุณลักษณะภาวะผู้นำ มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ ทั้งด้านการสอนและการวิจัย มีความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสาร และการจูงใจบุคลากรให้สามารถทำหน้าที่หลักของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังต้องมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีความสอดคล้องกับ Yuki (1989: 83) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น

1.3.4 วัฒนธรรมองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา ทำให้เกิดความเชื่อและค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน จะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพ

ของงานและสามารถเพิ่มคุณภาพของบัณฑิตได้สูงขึ้น วัฒนธรรมองค์การที่แสดงถึงความมีจิตสำนึก ร่วมกันในการทำงานโดยทำให้บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นเจ้าของสถาบันนั้น มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรในสถาบันให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ สถาบัน และทำงานด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าของสถาบัน และมีความพยายามที่จะพัฒนาให้สถาบันมี ผลผลิตที่มีคุณภาพ มีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า ดังนั้น ความท้าทายจึงอยู่ที่ การเปิดช่องทางให้ บุคลากรมีส่วนร่วม ทั้งในด้านความคิดการรับรู้และการปฏิบัติ อันจะทำให้บุคลากรมีความผูกพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ สำหรับลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จขององค์กร นั้น แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ นั้นบุคลากรจะมีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์งาน มีความพึงพอใจต่อการทำงาน ได้รับผลตอบแทน ที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพของงานและความพึงพอใจต่องานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thacker และ McInerney (1992)

1.3.5 โครงสร้างองค์การ แสดงถึงการแบ่งงาน สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน และการประสานงาน ในการแบ่งงานออกเป็นคณะวิชา สำนัก และกลุ่มงาน นั้นสถาบันต้องมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญเฉพาะทางของบุคลากร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยนำเข้าด้านคน (อาจารย์) สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการจัดกลุ่มงานแบบที่ทีมงานข้ามสายงาน มีการทำงานแบบความร่วมมือ โดยพิจารณาความรู้และความเชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชา ในด้านสายการบังคับบัญชา สถาบันมี การยึดหลักความมีเอกภาพในการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และความรวดเร็วในการดำเนินงาน ในด้านอำนาจหน้าที่ผู้บริหารระดับสูงต้องมีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจลงไปให้ผู้บริหารระดับรองลงไป นอกจากนี้ผู้บริหารระดับกลางต้องมีความเป็นอิสระใน การปฏิบัติงาน และสามารถตัดสินใจได้ในกรอบที่กำหนด เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน การกระจายอำนาจการตัดสินใจในงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ในผู้บังคับบัญชา ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ในด้านการกำหนดรูปแบบมาตรฐาน สถาบันต้องมีการกำหนด กฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม วิธีการปฏิบัติงานนั้นต้องมีความยืดหยุ่นได้ตามดุลยพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับ ในด้านการ ประสานงานกลุ่มงานต่างๆ ของสถาบันต้องมีการประสานงาน มีความร่วมมือกัน มีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลและความคิดเห็นกัน ถ้าสถาบันอุดมศึกษามีโครงสร้างองค์การแบบที่ทีมงานข้ามสายงานและมีการ ประสานงานความร่วมมือกันของบุคลากรจากหลากหลายสาขาวิชาจะทำให้เกิดการเชื่อม ประสานงานในหลักสูตรของสาขาวิชาต่างๆ ทำให้เกิดการพัฒนาคู่มือและจัดการเรียนการสอน ทำให้บัณฑิตมีความรู้ที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการสร้างสรรคงานวิจัยที่เป็นบูรณา การจากหลากหลายสาขาวิชาที่มีคุณภาพ การจัดโครงสร้างองค์การแบบที่ทีมงานข้ามสายงานนี้

สอดคล้องกับการจัดโครงสร้างองค์การแบบสหวิทยาการของ Covey (1992: 181) ที่กล่าวว่า โครงสร้างองค์การแบบสหวิทยาการ เป็นการจัดโครงสร้างโดยไม่ได้เอาสาขาวิชาด้านใดด้านหนึ่งเป็นหลัก แต่เป็นการจัดโครงสร้างโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างสาขาวิชา และเน้นไปที่ประเด็นการแก้ปัญหาเป็นตัวตั้ง เช่น คณะหรือสถาบันวิทยาการสิ่งแวดล้อมนั้นต้องการความเชี่ยวชาญจากหลายด้าน เพื่อที่จะมาร่วมกันตอบปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การได้นักวิชาการด้านชีววิทยา ธรณีวิทยา วิศวกรรมศาสตร์ การศึกษา สื่อสารมวลชน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อมาร่วมกันแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม หรือในคณะวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ โครงสร้างคณะวิชาและภาควิชาแบบเดิมไม่สามารถให้คำตอบ หรือพัฒนาวิทยาการด้านนี้ให้ก้าวหน้าไปได้อย่างดี เพราะถ้าเมื่อมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศอยู่แล้วก็จริง แต่ต่างก็แยกคณะวิชากันอยู่ เช่น ในเรื่องของ hardware และ software ทางด้านคอมพิวเตอร์ อยู่ที่วิศวกรรมศาสตร์ หรือคณะนิเทศศาสตร์ก็สนใจในด้านการจัดระบบข้อมูลและการเรียกใช้อย่างสะดวก คณะศิลปศาสตร์สนใจในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร คณะบริหารธุรกิจสนใจในด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการธุรกิจ ทางคณะศึกษาศาสตร์สนใจในด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการเรียนการสอน แต่ทั้งหมดต่างเป็นคณะวิชาที่อยู่แยกกัน ไม่มีโอกาสรวมกันเพื่อทำงานพัฒนาวิทยาการด้านนี้ได้อย่างเต็มที่ จึงต้องมีคณะวิชาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขึ้นมาโดยเฉพาะ รวมนักวิชาการหลายแขนงที่จะร่วมกันทำงานด้านวิจัยและพัฒนาขึ้น ดังนั้นลักษณะการจัดโครงสร้างองค์การแบบนี้คือการร่วมกันทำงานอย่างประสมประสาน

1.3.6 การจัดการบุคลากร ได้แก่ การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน

การวางแผนกำลัง การสรรหา และการคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์งานทำให้สถาบันสามารถกำหนดความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การวางแผนอัตรากำลังทำให้สถาบันรู้ว่าต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับปัจจัยนำเข้าคน (อาจารย์ และบุคลากรสนับสนุนวิชาการ) ทำให้สถาบันได้บุคลากรที่ตรงกับงาน พัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มความสามารถให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่สถาบันต้องการ ทำให้บุคลากรปรับตัวเข้ากับสถาบันได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การสื่อสาร และการประสานงาน เพื่อผลความสำเร็จของสถาบัน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ถ้าผลการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย สถาบันต้องกำหนดการจูงใจให้บุคลากร โดยการให้ผลตอบแทน การให้สวัสดิการ การยกย่องชมเชย ให้มีความสำคัญ เพื่อช่วยส่งเสริม และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์การได้ยาวนาน เกิดความพึงพอใจ และเกิดความผูกพันกับองค์การ นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานยังทำให้สถาบันได้ทราบถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ความรู้ที่ได้รับของบัณฑิต รวมถึงการสอนของอาจารย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้สถาบันได้นำข้อมูลจากการผลประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3.7 การจัดการการเงินและงบประมาณ ได้แก่ แหล่งเงินและงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ และการตรวจสอบการเงินและบัญชี เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2550 มาตรา 62 กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนพึงระดมทรัพยากรการเงินจากแหล่งต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน มีการจัดสรรงบประมาณ ประเมินผลการใช้งบประมาณ และการตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการจัดการการเงินและงบประมาณจึงมีความสำคัญมากที่สุดใน การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แหล่งเงินที่สำคัญก็คือ ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียม การศึกษา ซึ่งจะแปรผันตามจำนวนนักศึกษา ถ้าสถาบันมีจำนวนนักศึกษามาก แหล่งเงินก็จะมาก ตามด้วย ตามที่ ประกอบ คุปรัตน์ (2536: 368) กล่าวว่า การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ต้องพึงพาราไรได้หลักจากค่าหน่วยกิต และจำนวนนักศึกษาจะเป็นสิ่งที่กำหนดความอยู่รอดของ สถาบัน

1.3.8 ระบบปฏิบัติการ ได้แก่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ การให้รางวัล และ ระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้สถาบันมีมาตรฐานในการทำงานที่ดี สถาบันต้องมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของการปฏิบัติงานขึ้น โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดด้วย บุคลากรจะและเมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของสถาบัน สถาบันต้องมีการ กำหนดการให้รางวัลเพื่อกระตุ้นและเป็นการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่ม มากขึ้น และยังส่งผลถึงความพึงพอใจของบุคลากรด้วย โดยการให้รางวัลนั้นต้องมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ สำหรับระบบข้อมูลสารสนเทศนั้น มีความสำคัญมากสำหรับการบริหารงาน ผู้บริหารสถาบันต้องใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินงาน การวางแผน และการตัดสินใจ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ ถูกต้อง รวดเร็ว และ เหมาะสมกับสถานการณ์

1.3.9 บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ความสำเร็จของงาน ความสนใจในความรู้สึก และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เป็น บรรยากาศในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรโดยส่วนรวม บรรยากาศในการทำงาน ส่งผลถึงความรู้สึกของบุคลากรในสถาบัน ดังนั้นบรรยากาศในการทำงานของสถาบันอุดมศึกษาควร เป็นบรรยากาศแบบเปิด เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ มีการให้ความช่วยเหลือร่วมมือกัน ทำงานอยู่ในระดับสูง มีลักษณะการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ผู้บริหารมีความ เชื่อมั่นและไว้วางใจบุคลากร ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ผู้บริหารสนใจใน ความรู้สึกของบุคลากรทุกคน มีความจริงใจต่อกันและมีอิสระโดยเปิดโอกาสให้สามารถแสดง ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีความภาคภูมิใจเมื่อสถาบันประสบความสำเร็จตาม พันธกิจ โดยมีความสอดคล้องกับบรรยากาศองค์การแบบเปิดของ Halpin และ Croft (อ้างถึงใน

Hoy และ Miskel, 2001: 196) ที่กล่าวว่าบรรยากาศแบบเปิด ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ มีความช่วยเหลือกัน และแสดงศักยภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่

1.3.10 ข้อกำหนดของงาน ได้แก่ ความรู้และความสามารถของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยนำเข้าคน (อาจารย์ และบุคลากรสนับสนุนวิชาการ) และมีความสัมพันธ์กับการวิเคราะห์งานที่ทำให้สถาบันได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถตามข้อกำหนดของงาน ส่งผลให้ผลผลิตของสถาบันมีคุณภาพ

1.3.11 การจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ อำนาจ และความสัมพันธ์ สถาบันต้องมีการมอบหมายให้บุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถเป็นการจูงใจให้บุคลากรอยากทำงานให้สำเร็จเพื่อความภาคภูมิใจในความสามารถของตน สถาบันต้องมีการจูงใจโดยการให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่บุคลากรรับผิดชอบ และบุคลากรทุกคนต้องได้รับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อเป็นการจูงใจในการร่วมมือกันทำงานและความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน โดยมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ McClellan (อ้างถึงใน Robbins, 1980: 299) ที่กล่าวว่า การจูงใจในระดับสูงเป็นการจูงใจที่เรียนรู้ผ่านการทำงานและประสบการณ์ของแต่ละคน ดังนั้นจึงต้องการความสำเร็จที่จะบรรลุเป้าหมายในสิ่งที่ท้าทาย ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการเป็นมิตรกับผู้อื่น

1.3.12 ความต้องการและค่านิยมของบุคคล ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การได้รับการยกย่องนับถือ และการได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยความต้องการและค่านิยมของบุคคลนี้มีความสัมพันธ์กับการจูงใจ ระบบการปฏิบัติงานด้านการให้รางวัล และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถ้าบุคลากรได้รับการยอมรับ ได้รับการยกย่องนับถือ และมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ในมิติด้านบุคคลของ DuBrin (1984:52) ที่กล่าวว่าบุคคลต้องได้รับความรับผิดชอบ การยกย่อง และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ องค์ประกอบด้านความต้องการและค่านิยมของบุคคลจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตของสถาบันด้วย

1.4 ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพ และความพึงพอใจ โดยการวิจัยครั้งนี้ องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานมีความครอบคลุมถึงองค์ประกอบของการตรวจวินิจฉัยองค์การตามทฤษฎีการตรวจวินิจฉัยองค์การของนักวิชาการด้านการพัฒนาองค์การที่สำคัญของ Weisbord's Six-Box Model, Nadler-Tushman Congruence Model, และ Burke-Litwin Causal Model of Organizational Performance and Change

1.4.1 คุณภาพ ได้แก่ คุณภาพบัณฑิต คุณภาพการวิจัย คุณภาพการบริการวิชาการ และคุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 8 คุณภาพเป็นเรื่องสำคัญที่สุดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความ

ต้องการของประเทศและตลาดแรงงาน มีงานวิจัยที่มีคุณภาพในระดับนานาชาติ มีการบริการวิชาการแก่สังคม และมีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่การที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจได้ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมีปัจจัยนำเข้าที่มีคุณภาพ มีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศและความต้องการของตลาดแรงงาน มีแหล่งทุนและงบประมาณทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งผลสำเร็จขององค์การ มีการติดตามภาวะการดำเนินงานของบัณฑิต โดยในการติดตามภาวะการดำเนินงานของบัณฑิต ทำให้สถาบันได้รู้ว่าบัณฑิตของตนเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากน้อยเท่าใด สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานหรือไม่ บัณฑิตมีความรู้ความสามารถทางวิชาการหรือไม่ บัณฑิตสามารถประยุกต์ความรู้กับการปฏิบัติงานได้หรือไม่ โดยผลการรายงานข้อมูลป้อนกลับจากการติดตามภาวะการดำเนินงานของบัณฑิตนี้ ทำให้สถาบันสามารถปรับปรุงและพัฒนา นโยบาย แผนกลยุทธ์ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน อาจารย์ รวมถึงปัจจัยนำเข้า เช่น วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และงบประมาณในการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

1.4.2 ความพึงพอใจ ได้แก่ ความพึงพอใจบัณฑิต ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต และความพึงพอใจบุคลากร โดยความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผลผลิตกระบวนการ และปัจจัยนำเข้า เช่น ถ้าบัณฑิตมีความพึงพอใจในระดับมาก จะส่งผลถึงการได้งานทำ ชื่อเสียงของสถาบัน ทำให้จำนวนนักศึกษาของสถาบันมีจำนวนมากขึ้น แหล่งเงินเพิ่มมากขึ้น การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บัณฑิตมีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ

1.5 การรายงานข้อมูลป้อนกลับ เป็นรายงานข้อมูลป้อนกลับของผลการปฏิบัติงานขององค์การ คือ คุณภาพและความพึงพอใจ ซึ่งมีความสำคัญมากเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2. ตัวชี้วัดของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมภายนอก

2.1.1 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ ทุกตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับรายงานของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544: 35-46) ที่กล่าวว่า (1) สภาพวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาด้านสังคม การศึกษาและอุดมศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการถูกปรับลดงบประมาณการศึกษา ปัญหาเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และปัญหาการว่างงาน

ของผู้สำเร็จการศึกษา (2) มีสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งใหม่ในส่วนภูมิภาคจำนวนมาก และ (3) ภาคเอกชนมีศักยภาพที่จะร่วมพัฒนาอุดมศึกษา เห็นได้จากการขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและนักศึกษาที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่ ของมานิต บุญประเสริฐ (2546:16) ที่กล่าวว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกำลังได้รับผลกระทบอย่างมากจากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ที่กล่าวว่ากระแสโลกาภิวัตน์ ทุกประเทศถูกกำหนดบทบาทให้มีการแข่งขันในตลาดโลก และจากการสำรวจของหนังสือพิมพ์มติชนเมื่อปี 2547 (มติชน, 2547: 30) พบว่าในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกแห่งใช้การประชาสัมพันธ์และการตลาด ซึ่งปัจจัยสำคัญและมีผลต่อจำนวนนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา

2.1.2 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านสังคม ทุกตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับรายงานของผู้จัดการออนไลน์ (<http://www.manager.co.th>) ที่กล่าวว่า ผู้ปกครองยังยึดมั่นกับแนวคิดและค่านิยมที่มุ่งให้นักเรียน เรียนเพื่อสอบแข่งขันเข้าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีชื่อเสียง ในคณะและสาขาที่เป็นที่นิยม สอดคล้องกับรายงานของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ที่กล่าวไว้ว่าประชากรของประเทศ มีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้น แต่อัตราการเพิ่มของประชากรค่อยๆ ลดลง และ ประชากรวัยอุดมศึกษาจะมีแนวโน้มลดลง และการพัฒนาคุณภาพ การกำหนดมาตรฐานและประเมินคุณภาพ รวมทั้งมีระบบประกันคุณภาพ การส่งเสริมให้เกิดการแข่งขัน อาทิ การจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพ

2.1.3 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ทุกตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญและมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยตรงอาจจะเป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบที่สำคัญ คือ การเปิดเสรีทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542: ข-ฉ) ที่กล่าวถึงการปฏิรูปการบริหารจัดการอุดมศึกษาว่าให้อิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการแก่สถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ โดยรัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนที่จะให้สถาบันที่มีความพร้อมออกจากระบบราชการ ส่วนสถาบันกลุ่มที่ยังไม่พร้อมให้มีการศึกษา เตรียมการ และพัฒนาความพร้อมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รัฐต้องให้อิสระในการบริหารจัดการโดยมีระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ที่ให้การสนับสนุนเอกชนและองค์การต่างๆ มี

ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างหลากหลาย พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 70 ให้รัฐอุดหนุนและส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.1.4 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ทุกตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ที่กล่าวว่าศักยภาพการสื่อสารโทรคมนาคม ทำให้ระยะทางมิใช่ปัญหาการติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นการปฏิวัติวิธีการเรียนรู้ ทำให้เกิดการศึกษารั้วพรหมแดน และมีความสอดคล้องกับรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542: ข-ค) ที่กล่าวว่ากระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และการสื่อสารโทรคมนาคม การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังกล่าวมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและอุดมศึกษา ก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการศึกษาให้ก้าวทันและนำการเปลี่ยนแปลง

2.2 ตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้า

2.2.1 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้าน คน วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน และเทคโนโลยี ทุกตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 11 ว่าด้วยที่ตั้ง อาคาร ที่ดิน อุปกรณ์หลักในการจัดการศึกษา คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2549 ว่าด้วยมาตรฐานด้านการพัฒนาสถาบันและบุคลากร และเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา ว่าด้วยจำนวนและคุณวุฒิของอาจารย์

2.3 ตัวชี้วัดกระบวนการ

2.3.1 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านพันธกิจและกลยุทธ์ ทุกตัวชี้วัดความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 8 ว่าด้วยวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชน มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2549 ว่าด้วยมาตรฐานด้านการพัฒนาสถาบันและบุคลากร สำหรับตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ มีตัวชี้วัดที่ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ประเมินตัวชี้วัด และผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นผู้ประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดในการทดลองใช้ในภาคสนาม ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ การตลาดและการประชาสัมพันธ์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญมาก และเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความแตกต่างของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับสถาบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การตลาดและการประชาสัมพันธ์เพื่อแสดงถึงภาพลักษณ์ของสถาบันและกลยุทธ์ดังกล่าวยังมีผลต่อจำนวนนักศึกษาของสถาบันด้วย นอกจากนี้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 82 ได้

กล่าวถึง การโฆษณาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไว้ด้วย โดยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถการโฆษณาสถาบันได้ แต่ต้องไม่ใช่ข้อความอันเป็นเท็จหรือไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

2.3.2 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ โดยตัวชี้วัดการจัดการการเงินและงบประมาณ ตัวชี้วัดมีความครอบคลุมถึง แหล่งเงินและงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบการเงินและบัญชี โดยมีตัวชี้วัดที่แสดงถึงสภาพคล่องทางการเงิน ความสามารถในการหาทำไร ความสามารถในการประสิทธิภาพการดำเนินงาน และอัตราส่วนวิเคราะห์นโยบายทางการเงิน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ประเมินตัวชี้วัด และผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นผู้ประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดในการทดลองใช้ในภาคสนาม ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญมาก และเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความแตกต่างของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับสถาบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพราะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากรัฐบาลโดยตรง แต่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากรัฐบาลเพียงบางส่วนและเป็นจำนวนเงินงบประมาณที่น้อยมาก

2.4 ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

2.4.1 ตัวชี้วัดคุณภาพบัณฑิต งานวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 8 ว่าด้วยวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2549 ว่าด้วยมาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต มาตรฐานด้านการวิจัย มาตรฐานด้านการบริการวิชาการ และมาตรฐานการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

2.4.2 ตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2549 ว่าด้วยมาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต

2.4.3 ตัวชี้วัดความพึงพอใจของบุคลากร มีความสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ในมิติด้านบุคคลของ DuBrin (1984: 52-53) ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ทั้งด้านงาน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ สิทธิประโยชน์ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3. วิธีการตรวจวินิจฉัยองค์การ

วิธีการตรวจวินิจฉัย เป็นการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจาก การตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน การตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การสอบถามบุคลากร การสอบถามบัณฑิต และการสอบถามผู้ใช้บัณฑิต โดยมีความสอดคล้องกับวิธีการตรวจวินิจฉัยองค์การของ Cumming

และ Worley (อ้างถึงใน Hayes, 2002: 92) ได้แก่ การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม มีความสอดคล้องกับวิธีการตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียน ของ เวช มงคล (2537) ได้แก่ การใช้แบบสอบถามครู การใช้แบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร และ การใช้แบบตรวจสอบเอกสาร ชูชีพ พุทธิประเสริฐ (2543) กล่าวถึงวิธีการตรวจวินิจฉัยในศึกษาการพัฒนาองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ การใช้แบบตรวจสอบรายการ และ การใช้แบบสอบถามปลายเปิด Brzdak และ Oldroyd (2005) กล่าวถึงวิธีการตรวจวินิจฉัยองค์การเพื่อการปรับปรุงโรงเรียน ในการประเมินคุณภาพ การพัฒนา และวัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของ ประเทศโปแลนด์ ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม และ การใช้แบบสอบถามปลายเปิด นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่กล่าวว่า การตรวจวินิจฉัยองค์การควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามบัณฑิต แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต และแบบสอบถามบุคลากร ด้วย Levinson (อ้างใน Burke, 1987: 89-109) รวบรวมข้อมูลตรวจวินิจฉัยองค์การโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และ การใช้แบบสอบถาม

4. เกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ

เกณฑ์การให้คะแนน แสดงถึงการให้ค่าคะแนนของตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานว่าอยู่ในระดับใด โดยเกณฑ์การให้คะแนนมี 3 ระดับ ได้แก่ (1) มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน ได้ 2 คะแนน (2) มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน ได้ 1 คะแนน (3) ไม่มี เอกสารหลักฐาน ได้ 0 คะแนน เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่สามารถตรวจสอบได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน การตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การสอบถามบุคลากร การสอบถามบัณฑิต และการสอบถามผู้ใช้บัณฑิต นอกจากนี้ยังมีการประเมินโดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เช่น ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ และเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรตามมาตรฐานอุดมศึกษา ซึ่งแตกต่างจากเกณฑ์การให้คะแนนของ Francis และ Woodcock (1975: 24-32) ที่ได้พัฒนาเครื่องมือสำรวจปัญหาองค์การชื่อว่า Blockage Questionnaires แบบสำรวจปัญหาองค์การประกอบด้วยคำถาม 110 ข้อ เป็นการให้คะแนนแบบ 5 ระดับ ได้แก่ มีปัญหามากที่สุด มีปัญหามาก มีปัญหาน้อย มีปัญหาน้อยที่สุด และมีความแตกต่างจาก Oshagbemi (2002) ที่ได้เรื่องศึกษาการทำอย่างไรให้นักการศึกษามีความพึงพอใจในปฏิบัติงานด้านการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการ ใช้วิธีการสำรวจโดยมีแบบสอบถาม แบ่งการวัดระดับความพึงพอใจเป็น 7 ระดับ โดยระดับ 1 ไม่มีความพึงพอใจมากที่สุด ระดับ 7 มีความพึงพอใจมากที่สุด

5. ความเหมาะสมในการนำเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การที่พัฒนาขึ้นไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

จากการประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และในฐานะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเป็นองค์การที่นำเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การนี้ไปใช้จริง ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นมีความตรงตามเนื้อหาและความตรงตามโครงสร้างในระดับสูง เหมาะกับบริบทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และมีคุณภาพระดับสูงสำหรับการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การนี้ไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจริง ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน การจัดหาข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาต่างๆ ของสถาบัน เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันขององค์การ และหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลให้แก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน และจะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจวินิจฉัยองค์การ โดยคณะกรรมการประกอบด้วย บุคลากรที่เป็นผู้แทนจากส่วนงานต่างๆ ทั้ง คณะวิชา สาขาวิชา สำนัก และกลุ่มงานอื่นๆ เพื่อสามารถจัดหาและวิเคราะห์ข้อมูล ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว นอกจากนี้ในการนำเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การนี้ไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สถาบันควรมีการจัดการประชุม เพื่อสื่อสารให้คณะกรรมการการตรวจวินิจฉัยองค์การ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าใจในประเด็นต่างๆ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การได้ตรงกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีดังนี้

1. ผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรมีการศึกษาเครื่องมือและคู่มือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย เพื่อทำความเข้าใจเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ โดยศึกษาความสำคัญและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ

ข้อเสนอแนะในการนำเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยไปใช้ มีดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร โดย (1) ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจวินิจฉัยองค์การ โดยคณะกรรมการประกอบด้วย บุคลากรที่เป็นผู้แทนจากกลุ่มงานต่างๆ ทั้ง คณะวิชา สาขาวิชา สำนัก และกลุ่มงานอื่นๆ เพื่อสามารถจัดหาและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง (2) การจัดการประชุมคณะกรรมการดำเนินการตรวจวินิจฉัยองค์การเพื่อให้คณะกรรมการได้มีการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยองค์การ เครื่องมือและคู่มือการตรวจวินิจฉัยองค์การ และ (3) คณะกรรมการดำเนินการตรวจวินิจฉัยองค์การมีการจัดประชุมเพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการแต่ละคนในการตรวจวินิจฉัยองค์การ

2. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมีการปฏิบัติการตรวจวินิจฉัยองค์การ โดย (1) คณะกรรมการดำเนินการตรวจวินิจฉัยองค์การต้องกำหนดแผนปฏิบัติการตรวจวินิจฉัยองค์การ โดยกำหนดกลุ่มงาน วันและเวลา และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ (2) คณะกรรมการดำเนินการตรวจวินิจฉัยองค์การต้องประสานงานและแจ้งให้บุคลากรและกลุ่มงานต่างๆ ทราบเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตรวจวินิจฉัยองค์การ (3) คณะกรรมการดำเนินการตรวจวินิจฉัยองค์การต้องปฏิบัติการตรวจวินิจฉัยองค์การตามแผน โดยการดำเนินการตรวจวินิจฉัยองค์การ ด้วยความจริงใจและเปิดเผย ทำให้บุคลากรและกลุ่มงานต่างๆ พร้อมที่จะยอมรับผลการตรวจวินิจฉัยองค์การด้วยความเต็มใจ และ (4) คณะกรรมการดำเนินการตรวจวินิจฉัยองค์การต้องจัดทำรายงานสรุปผลการตรวจวินิจฉัยองค์การ และรายงานผลการตรวจวินิจฉัยให้ผู้บริหารสถาบันบุคลากรและกลุ่มงานต่างๆ ทราบ เพื่อให้บุคลากร กลุ่มงานต่างๆ และสถาบัน ทราบระดับความ ต้องการมีการพัฒนาองค์การในแต่ละองค์ประกอบ และเพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอก พันธกิจและกลยุทธ์ และผลการปฏิบัติงานคุณภาพและความพึงพอใจ ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าน้ำหนักอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นควรมีการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมภายนอก พันธกิจและกลยุทธ์ และผลการปฏิบัติงานคุณภาพและความพึงพอใจ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับแผนกลยุทธ์การตลาดและการประชาสัมพันธ์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญมากและเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความแตกต่างของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับสถาบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้อย่างชัดเจน ดังนั้นควร

มีการศึกษาเรื่องแผนกลยุทธ์การตลาดและการประชาสัมพันธ์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์ให้มากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวชี้วัดการจัดการการเงินและงบประมาณ โดยเฉพาะตัวชี้วัดที่แสดงถึงสภาพคล่องทางการเงิน ความสามารถในการหากำไร ความสามารถในการประสิทธิภาพการดำเนินงาน และอัตราส่วนวิเคราะห์นโยบายทางการเงินเป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญมาก และเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความแตกต่างของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้อย่างชัดเจน ดังนั้นควรมีการศึกษาเรื่องการจัดการการเงินและงบประมาณ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านการจัดการการเงินและงบประมาณให้มากยิ่งขึ้น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. **การพัฒนาองค์การ**. เอกสารวิชาการเจ้าหน้าที่พัฒนาองค์การสำนักฝึกอบรม สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2523.
- คำรบ ดิยะวณิช. **ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของข้าราชการทหารสัญญาบัตร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- จิระศักดิ์ สารรัตน์. **การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาบุคลากรและสำนักงานเลขานุการคณะนิติศาสตร์**. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต, 2544.
- ชูชีพ พุทธประเสริฐ. **การพัฒนาองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.
- ฐิติตา ศรีมงคล. **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ : ศึกษากรณีงานการพิมพ์ องค์การคำของคุรุสภา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2540.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. **พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2535**.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์อักษร, 2546.
- ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การ ทฤษฎี และการออกแบบ**. กรุงเทพมหานคร: เมเนเจอร์คัลเลอร์, 2538.
- ประกอบ บุรัตน์ และคณะ. **โครงการวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (2531-2545) โครงการวิจัยที่ 4.1 : เรืองบทบาทอุดมศึกษาเอกชน**. สำนักบริหารวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- ประพันธ์ ทำวพันธ์. **การปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาองค์การของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2541.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2537.
- พรณี สุวัตถ์. **การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

- พรทิพย์ รักบุรี. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- พัชรี นีรนาทโกมล. **การพัฒนาองค์การ .**นนทบุรี: สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546.
- เพ็ญสิริ อุดมผล. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ภรณ์ มหานนท์. **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2529.
- ภิญโญ สาธร. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- มนูญ วงศ์นารี. **แนวคิด-หลักการในการพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: มงคลการพิมพ์, 2519.
- มานิต บุญประเสริฐ. **รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่.** สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546.
- วรงค์ จันทรรค. **การพัฒนาองค์การ : การวินิจฉัยปัญหาและแนวทางแก้ไข. เอกสารประกอบการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์** , 2525.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. **หลักการอุดมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2518.
- เวช มงคล. **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- วุฒิชัย จำรงค์ . **แนวคิดเรื่องพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: บำรุงสาส์น, 2523.
- สุนันทา เลานันทน์. **การพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ดีดีบุ๊กสโตร์, 2544.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช. **การพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546.
- โสภณ ปภาพจน์. **การพัฒนาองค์การ : แนวความคิดและวิธีการปฏิบัติ.** คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2521.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559).** สำนักนายกรัฐมนตรี กันยายน, 2545.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545.** สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. **พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2550.** สำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. **แผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)**. สำนักนายกรัฐมนตรีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2544.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. **แนวทางการปฏิรูปการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**.

วิทีซี คอมมิวนิเคชั่น กรุงเทพมหานคร: 2544.

สำนักงานโครงการปฏิรูปอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

รายงานการสัมมนาทางวิชาการ สู่เส้นทางการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 4 เรื่อง ศตวรรษใหม่อุดมศึกษาไทย : บทเรียนจากการปฏิรูปอุดมศึกษานานาชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร: 2542.

สุกัญญา โสวิไลกุล. **การวิเคราะห์ระบบเพื่อการบริหารสถาบันอุดมศึกษา**. ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

อรุณ รัทธธรรม. **การพัฒนารูปแบบเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. คณะรัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.

(เอกสารอัดสำเนา)

อรุณ รัทธธรรม. **การพัฒนารูปแบบเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

อุทุมพร จามรมาน. **การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน**.

กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดฟีนีเพล็กซ์, 2532.

ภาษาอังกฤษ

Andrew J. DuBrin. **Foundations of Organizational Behavior : An Applied Perspective**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hill, 1984.

Aldag J. Ramon and Stearns M. Timothy. **Management**. Cincinnati Ohio : South-Western Publishing, 1987

Bennis Warren. **Organization Development : Its Nature, Origins and Prospects**. Reading, Mass : Addison-Wesley, 1969.

Bennis and B. Nanus **Leaders : The strategies for taking changes**. New York : Harper and Row. 1985.

Charles Margerison. **Organization Development: A Management Problem Solving Approach MCB**. Management Decision, 1973.

- Chester I. Barnard. **The Function of The Executive Twenty-Second** . Cambridge Massachussetts : Haward University Press, 1938.
- Chester I. Barnard. **The Function of The Executive**. Cambridge Massachussetts : Haward University Press, 1970.
- Chris Argyris. **Management and Organization Development : The path from XA to YB**. New York : McGraw-Hill, 1971.
- Colin A. Carnall. **Managing Change in Organization**. 4th ed. Prentice-Hall, 2003.
- Daniel Katz and Robert Kahn. **The Social Psychology of Organization**. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons., 1978.
- Daniel Katz and Robert Kahn. **The Social Psychology of Organization**. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons., 1978.
- David K. Berlo **The Process of Communication**. New York: Halt Rinchart@Winston, 1968.
- Donald F. Harvey and Donald R. Brown. **An Experiential Approach to Organization Development**. Prentice-Hall, 1996.
- Donald F. Harvey and Donald R. Brown. **An Experiential Approach to Organization Development**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1984.
- Donald F. Harvey and Donald R. Brown. **An Experiential Approach to Organization Development**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1982.
- Edgar H. Schein **Organizational Psychology**. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice- Hall, 1970.
- Francis Dave and Woodcock Mike. **People at Work : A Practical Guide to Organizational Change**. University Associates, Inc., 1975.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstien. **Educational Administration : Concept and Practices**. 4th ed. Belmont California : Wadsworth Publishing Company , 2004.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstien. **Educational administration : Concept and Practices**. 2nd ed. Belmont, CA : Wadsworth, 1996.
- Fred N. Kerlinger **Foundations of Behavioral Research**. Tokyo:CBB Publishing Japan Ltd., 1986.
- Fred Luthans. **Organizational Behavior**. 3rd ed. Tokyo : McGraw-Hill Kogakusha, 1981.
- Fred Luthans. **Organizational Behavior**. 7rd ed. Singapore : McGraw-Hill International Editions, 1995.

- Fremont E. Kast and James E. Rosenzweig. **Organization and Contingency Approach**. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill, 1985.
- Gary Yukl. **Leadership in organizations**. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1989.
- Gordon L .Lippitt. **Organization Renewal**. New York : Appleton-Century-Crofts, 1969.
- Halpin, A.W. **Theory and Research in Administration**. New York : Macmillan, 1996.
- Harold D. Koontz and Cyrill O'Donnell. **Principle of Management**. New York : McGraw-Hill, 1972.
- Herbert A. Shepard. "An Action Research Model" in Action Research Program for Organization Improvement. **Ann Arbor Mich : Foundation for Research on Human Behavior**, 1960.
- Irina Dedova. Organizational Development as a key factor of NGO sustainability. **Turkmenistan IREX FSA Fellowship Program**. February–June: 2004.
- Jackie Alexander Di Pofi. Organizational Diagnostics : Integrating Qualitative and Quantitative Methodology. **Journal of Organizational Change Management**. Volume 15 Number 2 2002: 156-168.
- James L.Gibson, John M.Ivanovich, and James H.Donnely,Jr., **Organizations:Behavior, Structure, and Process**. Plano Texas: Business Publications, 1997.
- James L.Gibson, John M.Ivanovich, and James H.Donnely,Jr., **Organizations**. 10th ed. McGraw-Hill, 2000.
- James L. Gibson, John M. Ivanovich, and James H. Donnely,Jr.,. **Organizations: Behavior, Structure, and Process**. Plano Texas: Business Publications, 1991.
- James L.Gibson, John M.Ivanovich, and James H.Donnely,Jr., **Organization: Behavior Structure, Process**. 8 th ed. USA.: Richard D.Irwin,Inc., 1994.
- James L. Gibson, John M. Ivanovich, and James H. Donnely,Jr.,. **Organizations: Behavior, Structure, and Process**. Plano Texas: Business Publications, 1997.
- James L. Gibson, John M. Ivanovich, and James H. Donnely,Jr.,. **Organizations**. 10th ed. McGraw-Hill, 2000.
- Jerald Greenberg and Robert A. Baron. **Behavior in Organizations**. 4th ed. Needham Heghts Massachusetts : Allyn&Bacon, 1993.
- John Hayes. **The Theory and Practice of Change Management**. Chippenham, Wiltshire. 2002

- John J.P. Hurley. Organizational Development in Universities. **Journal of Managerial Psychology**. Volume 5 Number 1, 1990.
- John R. Schermerhorn Jr., James G. Hunt and Richard N. Osborn. **Organizational Behavior**. 6th ed. New York: John Wiley&Son Inc., 1997.
- John W. Garder. **Self-Renewal : The Individual and the Innovative Society**.
New York : Harper & Rone, 1965.
- Judith R. Gordon. **Management and Organizational Behavior**. Needham Heghts
Massachusetts : Allyn & Bacon, 1990.
- Keith Davis and John W. Newstrom. **Human Behavior at Work : Organizational Behavior**.
7th ed. Singapore : McGraw-Hill, 1985.
- Keith Davis and John W. Newstrom. **Human Behavior at Work**. 8th ed. McGraw-Hill :
New York, 1989.
- Mark E. Hanson. **Educational Administration and Organizational Behavior**. 5th . Pearson
Education : USA, 2003.
- Marvin R. Weisbord. **Organizational Diagnosis : A Workbook of Theory and Practice**.
Reading, Mass.:Addison-Wesley, 1978.
- Mary F. Callan and Francis M. Trusty. **Organization Development**, 1987.
- Michael E. McGill. **Organization Development for Operating Managers**. New York : A
Division of American Management Association, 1977.
- Michael I. Harrison. **Diagnosis Organizations : Method, Models and Processes**.
3rd ed. Sage Publications, Inc., 1988.
- Philip Kotler. Four Personal Views Give insight to Marketing. **Marketing News**.
29, February 1988.
- Oshagbemi Titus. How satisfied are academics with their primary tasks of teaching,
research and administration and management ? **International Journal of
Sustainability in Higher Education**. Vol.1, Issue : 2 Aug 2002: 124-136.
- Paul Joyce and Adrian Woods. **Strategic Management, A Fresh Approach to Developing
Skills, Knowledge and Creativity**. London UK. Kogan Page, 2001.
- Peter Lok and John Crawford. The Application of Diagnostic Model and Surveys in
Organizational Development. **Journal of Managerial Psychology**. Volume 15
Number 2, 2002 : 108-124.

- Ralph B. Kimbrough and Michael Y. Nunnery. **Educational Administration an Introduction**. 3rd Macmillan Publishing Company. New York, 1988.
- Richard A. Schumuck and Matthew B. Miles. **Organization Development in Schools**. California: National Press, 1971.
- Richard Beckhard. **Organization Development : Strategies and Models**. Reading Mass : Addison-Wesley, 1969.
- Richard L. Daft. **Management**. Chicago : The Dryden Press, 1991.
- Richard L. Daft. **Management**. 3rd ed. Orlando Florida: The Dryden Press, 1994.
- Robert P. Vecchio **Organizational Behavior**. The Dryden Press : New York, 1988.
- Robert M. Stogdill. **Handbook of Leadership**. New York : The Free, 1974.
- Susan A. Mohrman and Thomas G. Cummings **Self-Designing Organizations**. Reading, Mass: Addison-Wesley, 1989.
- Schmidlin F. "Changing Governments and Managements Strategies." **New directions for Institutional Research**, No.46 Vol.11, 2 June 1985 : 59-79.
- Steers M. Richard and Black J. Stewart. **Organizational Behavior**. HarperCollins College Publishers, 1994.
- Stephen P. Robbins. **Organization Theory : Structure, design, and Applications**. 3rd ed. New Jersey : Englewood Cliffs, 1990.
- Stephen P. Robbins. **The Administration Process**, 2nd ed. India: Prentice-Hall inc., 1980
- Stephen P. Robbins. **Essentials of Organizational Behavior**. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1994.
- Stephen P. Robbins. **Organizational Behavior Concept Controversies and Applications**. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1989.
- Talcott Parsons. "Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations," in **Complex Organizations: A Sociological Reader** by Amitai Etzioni, New York : Holt, Rinehart & Winston, 1964.
- Thacker L. Jerry., and William D. McInerney. "Changing Academic Culture To Improve Student Achievement in the Elementary Schools." **ERS Spectrum** 10, 4 (Fall 1992): 18-23.

- Thomas J. Sergiovanni and John H. Moore **Schooling for Tomorrow**. Boston : Allyn and Bacon, 1989.
- Thomas G. **Cummings** and Christopher G. Worley. **Organization Development and Change**. 8th ed. Thomson South-Western, 2005.
- Warner W. Burke and George H. Litwin. A Causal Model of Organizational Performance and Change. **Journal of Management**. Vol.18, No.3, 523-545, 1992.
- Warner W. Burke. **Organization Development A Process of Learning and Changing**. Addison- Wesley, 1994.
- Warner W. Burke. **Organization Development A Normative View**. Addison- Wesley, 1987.
- Warren W. Burke and H.A. Hornstein. **The Social Technology of Organization Development**. Washington,D.C. : NIL Institute of Applied Behavioral Science Learning Resources Corporation, 1971.
- Warren W. Burke and Warren H. Schmidt. "Management and Organizational Development". **Personnel Administration**. Vol.34 March, 1971: 45.
- Warren W. Bennis. **Organization Development : Its Nature, Origins and Prospects**. Reading, Mass : Addison-Wesley, 1969.
- Wayne K. Hoy, and Cecil G. Miskel. **Educational Administration. : Theory, Research and Practice**. 6th ed. Singapore : McGraw-Hill, 2001.
- Wayne K. Hoy, and Cecil G. Miskel. **Educational Administration : Theory, Research, and Practice**. 4th ed. New York : McGraw-Hill, 1991
- Wendell L. French and Cecil H. Bell, Jr. **Organization Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement**. Prentice Hall: New Jersey, 1999.
- Warren W. Burke and Warren H. Schmidt. **Organization Development : Behavioral Science Interventions for Organization Improvement**. New Jersey: Prentice-Hall, 1980.
- Warren W. Burke and Warren H. Schmidt. **Organization Development**. New Jersey: Prentice-Hill, 1983.
- William J. Reddin. **Managerial effectiveness**. New York: McGraw-Hill, 1970
- Yin Cheong Cheng. **School Effectiveness and School-Based Management : A Mechanism for Development**. The Falmer Press, 1996.

Zammuto F. Raymond. *Assessing Organizational Effectiveness: Systems Change Adaptation and Strategy*. State University of New York Press, Albany, 1982.

หนังสือพิมพ์

จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง. **มติชนรายวัน**. (12 กรกฎาคม 2547): 30.

ธีรฤทธิ บุญยโสภณ. **กรุงเทพธุรกิจ** (25 พฤษภาคม 2547): 22.

ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน. **สยามรัฐ**. (12 กรกฎาคม 2547): 7.

มหาวิทยาลัยเอกซนังดกกลยุทธ์ ลด แลก แจก แถม ดึงเด็กเข้าเรียนปี 47. **มติชนรายวัน**. (24 พฤษภาคม 2547): 30.

ภาวิช ทองโรจน์. **บ้านเมือง**. (1 กรกฎาคม 2547): 13.

อมรวิชัย นาคกรทรรพ. **ไทยรัฐ**. (29 มีนาคม 2547): 15.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

จาตุรนต์ ฉายแสง. ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “**สถาบันอุดมศึกษากับอนาคตของชาติ**”

การประชุม สัมมนา วิชาการ “ทิศทางและทางเลือกในการพัฒนาการอุดมศึกษาของชาติ”

จัดโดยสมาคมสถาบัน อาจารย์อุดมศึกษาเพื่อสันติภาพโลก (ประเทศไทย) 30 มิถุนายน

2549 ณ ห้องประชุมกรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์ [Online]. Available

from:http://www.moe.go.th/websm/news_jun06/news_jun208.htm

ผู้จัดการออนไลน์. อุปสรรคต่อการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย. 24 พฤษภาคม 2549 [Online]. Available

from:<http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=akae&month=11->

2006&date=17&group=7&gblog=10

สถาบันอุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ, 2006.

[Online]. Available from:<http://coe.asu.edu/mission.html>

สถาบันอุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา สถาบันอุดมศึกษาเอกชน, 2006.

[Online]. Available from:<http://www.president.harvard.edu/>

สถาบันอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ, 2006. [Online]. Available from:

<http://www.direct.gov.uk/EducationAndLearning/UniversityAndHigherEducation>

สถาบันอุดมศึกษาของประเทศสิงคโปร์, 2006. [Online]. Available from:

<http://www.nus.edu.sg/corporate/about/mission.htm>

สถาบันอุดมศึกษาของประเทศออสเตรเลีย, 2006. [Online]. Available from:

http://www.canberra.edu.au/etranslate/index_thai.html

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2548. [Online]. Available from:

<http://www.onesqa.or.th/estimate/collage.html>

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2548. [Online]. Available from:

<http://www.dopa.go.th/layout/handb4.html>

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2548. [Online]. Available from:

http://www.mua.go.th/universitylink/html/private_university4.htm

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. **รายชื่อและที่อยู่มหาวิทยาลัยเอกชน**. 2548.

[Online]. Available from: <http://www.mua.go.th/universitylink.php>

Brzdak Jadwiga and Oldroyd David From Diagnosis to School Improvement : A case study of quality assessment, development and culture in a Polish secondary school, 2006. [Online]. Available

from: <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=quality-06-Brzdak>

Organizational Development for Trade Union-Organizational Development-Based

Education Program for Trade Union, 2006. [Online]. Available from:

<http://www.fes.or.kr/publications/pub/organizational%20Development%20for%20Trade%20Union2001.doc>

Stephen R. Covey. **Organization Structure**, 1992. [Online] Available from:

<http://www.cybered.co.th/pracob/Ldrshp/prt009.htm>

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินน้ำหนัก และระดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เพื่อกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ มีดังนี้

ชื่อ-นามสกุล	สถาบัน
1. ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุปรัตน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ไชวילהกุล	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ ชุณคล้าย	มหาวิทยาลัยมหิดล
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญณ์ ศิริสรรหิรัญ	มหาวิทยาลัยมหิดล

2. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินตัวชี้วัด ความเหมาะสมของวิธีการตรวจสอบ เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ มีดังนี้

ชื่อ-นามสกุล	สถาบัน
1. ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุปรัตน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัยตันติเมธ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ไชวילהกุล	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ ชุณคล้าย	มหาวิทยาลัยมหิดล
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญณ์ ศิริสรรหิรัญ	มหาวิทยาลัยมหิดล
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทริจิวา วงษ์ชมทอง	มหาวิทยาลัยคริสเตียน
9. รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพรัตน์ ภูมิวิมุติสาร	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต เข้มทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
12. ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
13. ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
14. ดร.สำเริง พรเจริญกุลกิจ	วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา
15. ดร.เสาวณีย์ กาญเดชาลักษณ์	มหาวิทยาลัยคริสเตียน

3. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การจากการทดลองใช้ในภาคสนาม และประเมินคู่มือการใช้เครื่องมือการตรวจวินิจฉัยองค์การ มีดังนี้

ตำแหน่ง - สถาบัน

1. อธิการบดี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. อธิการบดี มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
3. อธิการบดี มหาวิทยาลัยสยาม
4. อธิการบดี มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
5. อธิการบดี มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
6. อธิการบดี มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
7. อธิการบดี มหาวิทยาลัยพายัพ
8. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
9. อธิการบดี มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
10. อธิการบดี มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
11. อธิการบดี มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
12. อธิการบดี มหาวิทยาลัยเกริก
13. อธิการบดี มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
14. อธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
15. อธิการบดี มหาวิทยาลัยคริสเตียน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยเครื่องมือ
ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การประเมินน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยเครื่องมือ
ตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบประเมินความเหมาะสมของ วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับ
ความต้องการพัฒนาองค์การเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน
ประเทศไทย และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ

แบบประเมินความเหมาะสมของ วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับ
ความต้องการพัฒนาองค์การในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การของเครื่องมือตรวจวินิจฉัย
องค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อการตรวจวินิจฉัยองค์การ

แบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนในประเทศไทย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย
เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้เป็นรายการในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โปรดทำเครื่องหมาย
✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์กำหนดค่าคะแนนต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบการตรวจ
วินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน **มากที่สุด**
- 4 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบการตรวจ
วินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน **มาก**
- 3 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบการตรวจ
วินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน **ปานกลาง**
- 2 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบการตรวจ
วินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน **น้อย**
- 1 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบการตรวจ
วินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน **น้อยที่สุด**

**แบบประเมินระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก
เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย**

องค์ประกอบหลัก	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
สภาพแวดล้อมภายนอก						
1. เศรษฐกิจ						
2. สังคม						
3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ						
4. เทคโนโลยี						
ปัจจัยนำเข้า						
1. คน						
2. วัสดุอุปกรณ์						
3. งบประมาณ						
4. เทคโนโลยี						
กระบวนการ						
1. พันธกิจ และกลยุทธ์						
1.1 พันธกิจ						
1.2 กลยุทธ์						
2. ภาวะผู้นำ						
3. วัฒนธรรมองค์การ						
4. โครงสร้างองค์การ						
5. การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ						
5.1 การจัดการบุคลากร						
5.2 การจัดการการเงินและงบประมาณ						

องค์ประกอบหลัก	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
6. ระบบปฏิบัติการ						
6.1 ระบบการควบคุม						
6.2 ระบบการให้รางวัล						
6.3 ระบบข้อมูลสารสนเทศ						
7. บรรยากาศในการทำงาน						
8. ข้อกำหนดของงาน						
9. การจูงใจ						
10. ความต้องการและค่านิยมของบุคคล						
ผลการปฏิบัติงาน						
1. คุณภาพ						
2. ความพึงพอใจ						
การรายงานข้อมูลป้อนกลับ						
1. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ						

แบบประเมินระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อย
เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
สภาพแวดล้อมภายนอก	1. เศรษฐกิจ						
	2. สังคม						
	3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ						
	4. เทคโนโลยี						
ปัจจัยนำเข้า	1. คน						
	1.1 อาจารย์						
	1.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ						
	1.3 นักศึกษา						
2. วัสดุอุปกรณ์	2.1 อาคาร สถานที่						
	2.2 ครุภัณฑ์						
	2.3 วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน						
3. งบประมาณ	3.1 งบประมาณ						
4. เทคโนโลยี	4.1 เทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์						
	4.2 ความรู้						

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
กระบวนการ 1. พันธกิจ และกลยุทธ์ 1.1 พันธกิจ	1.1.1 การผลิตบัณฑิต						
	1.1.1.1 หลักสูตร						
	1.1.1.2 นักศึกษา						
	1.1.1.3 อาจารย์						
	1.1.2 การวิจัย						
	1.1.3 การบริการวิชาการ						
	1.1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
1.2 กลยุทธ์	1.2.1 นโยบาย						
	1.2.2 แผนกลยุทธ์						
	1.2.3 แผนปฏิบัติการ						
2. ภาวะผู้นำ	2.1 บทบาทผู้นำ						
	2.2 พฤติกรรมผู้นำ						
	2.3 คุณลักษณะผู้นำ						
	2.4 แบบของการใช้ภาวะผู้นำ						
3. วัฒนธรรมองค์การ	3.1 ประวัติ ความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา						
	3.2 ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน						
	3.3 การมุ่งผลสำเร็จขององค์การ						
4. โครงสร้างองค์การ	4.1 การแบ่งงาน						
	4.2 สายการบังคับบัญชา						
	4.3 อำนาจหน้าที่						
	4.4 การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน						
	4.5 การประสานงาน						
5. การปฏิบัติหน้าที่ ทางการจัดการ 5.1 การจัดการ บุคลากร	5.1.1 การวิเคราะห์งาน และการ ออกแบบงาน						
	5.1.2 การวางแผนกำลัง						
	5.1.3 การสรรหา และการคัดเลือก						
	5.1.4 การพัฒนาบุคลากร						
	5.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
5.2 การจัดการการเงิน และงบประมาณ	5.2.1 แหล่งเงินและงบประมาณ						
	5.2.2 การจัดสรรงบประมาณ						
	5.2.3 การตรวจสอบการเงินและบัญชี						

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
6. ระบบปฏิบัติการ							
6.1 ระบบการควบคุม	6.1.1 กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ						
6.2 ระบบการให้รางวัล	6.2.1 มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล						
	6.2.2 ความยุติธรรม						
6.3 ระบบข้อมูลสารสนเทศ	6.3.1 ระบบข้อมูลสารสนเทศ						
7. บรรยากาศในการทำงาน	7.1 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ						
	7.2 ความสำเร็จของงาน						
	7.3 ความสนใจในความรู้สึก						
	7.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน						
8. ข้อกำหนดของงาน	8.1 ความรู้และความสามารถของบุคลากร						
9. การจูงใจ	9.1 ความสำเร็จ						
	9.2 อำนาจ						
	9.3 ความสัมพันธ์						
10. ความต้องการและค่านิยมของบุคคล	10.1 การได้รับการยอมรับ						
	10.2 การได้รับการยกย่องนับถือ						
	10.3 การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ						
ผลการปฏิบัติงาน 1. คุณภาพ	1.1 บัณฑิต						
	1.2 การวิจัย						
	1.3 การบริการวิชาการ						
	1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
2. ความพึงพอใจ	2.1 บัณฑิต						
	2.2 ผู้ใช้บัณฑิต						
	2.3 บุคลากร						
การรายงานข้อมูล ป้อนกลับ							
1. การรายงานข้อมูล ป้อนกลับ							

**การประเมินน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย
เครื่องมือตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย**

คำชี้แจง

เป็นการประเมินน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยการตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และ ผลลัพธ์ รวม 13 องค์ประกอบหลัก ซึ่งแต่ละองค์ประกอบผู้ทรงคุณวุฒิ จะพิจารณาประเมินให้น้ำหนักความสำคัญทุกองค์ประกอบ โดยจะให้คะแนนรวมทั้งหมด 100 คะแนน

**แบบประเมินค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบหลัก
เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย**

องค์ประกอบหลัก	คะแนนน้ำหนักความสำคัญ รวมทั้งหมด 100 คะแนน	ข้อเสนอแนะ
สภาพแวดล้อมภายนอก		
1. เศรษฐกิจ		
2. สังคม		
3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ		
4. เทคโนโลยี		
ปัจจัยนำเข้า		
1. คน		
2. วัสดุอุปกรณ์		
3. งบประมาณ		
4. เทคโนโลยี		
กระบวนการ		
1. พันธกิจ และกลยุทธ์		
1.1 พันธกิจ		
1.2 กลยุทธ์		
2. ภาวะผู้นำ		
3. วัฒนธรรมองค์การ		
4. โครงสร้างองค์การ		
5. การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ		
5.1 การจัดการบุคลากร		
5.2 การจัดการการเงินและงบประมาณ		
6. ระบบปฏิบัติการ		
6.1 ระบบการควบคุม		
6.2 ระบบการให้รางวัล		
6.3 ระบบข้อมูลสารสนเทศ		
7. บรรยากาศในการทำงาน		
8. ข้อกำหนดของงาน		
9. การจูงใจ		
10. ความต้องการและค่านิยมของบุคคล		

องค์ประกอบหลัก	คะแนนน้ำหนักความสำคัญ รวมทั้งหมด 100 คะแนน	ข้อเสนอแนะ
ผลการปฏิบัติงาน		
1. คุณภาพ		
2. ความพึงพอใจ		
การรายงานข้อมูลป้อนกลับ		
1. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ		

แบบประเมินค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบย่อย
เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คะแนนน้ำหนักความสำคัญ รวมทั้งหมด 100 คะแนน	ข้อ เสนอแนะ
สภาพแวดล้อม ภายนอก	1. เศรษฐกิจ		
	2. สังคม		
	3. กฎหมายและ ระเบียบข้อบังคับ		
	4. เทคโนโลยี		
ปัจจัยนำเข้า	1. คน		
	1.1 อาจารย์		
	1.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ		
	1.3 นักศึกษา		
2. วัสดุอุปกรณ์	2.1 อาคาร สถานที่		
	2.2 ครุภัณฑ์		
	2.3 วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน		
3. งบประมาณ	3.1 งบประมาณ		
4. เทคโนโลยี	4.1 เทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์		
	4.2 ความรู้		
กระบวนการ	1. พันธกิจ และกลยุทธ์		
	1.1 พันธกิจ		
	1.1.1 การผลิตบัณฑิต		
	1.1.1.1 หลักสูตร		
	1.1.1.2 นักศึกษา		
	1.1.1.3 อาจารย์		
	1.1.2 การวิจัย		
1.1.3 การบริการวิชาการ			
1.1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คะแนนน้ำหนักความสำคัญ รวมทั้งหมด 100 คะแนน	ข้อ เสนอแนะ
1.2 กลยุทธ์	1.2.1 นโยบาย		
	1.2.2 แผนกลยุทธ์		
	1.2.3 แผนปฏิบัติการ		
2. ภาวะผู้นำ	2.1 บทบาทผู้นำ		
	2.2 พฤติกรรมผู้นำ		
	2.3 คุณลักษณะผู้นำ		
	2.4 แบบของการใช้ภาวะผู้นำ		
3. วัฒนธรรมองค์การ	3.1 ประวัติ ความเป็นมา สัญลักษณ์ และ ปรัชญา		
	3.2 ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน		
	3.3 การมุ่งผลสำเร็จขององค์การ		
4. โครงสร้างองค์การ	4.1 การแบ่งงาน		
	4.2 สายการบังคับบัญชา		
	4.3 อำนาจหน้าที่		
	4.4 การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน		
	4.5 การประสานงาน		
5. การปฏิบัติหน้าที่ ทางการจัดการ 5.1 การจัดการ บุคลากร	5.1.1 การวิเคราะห์งาน และการออกแบบ งาน		
	5.1.2 การวางแผนกำลัง		
	5.1.3 การสรรหา และการคัดเลือก		
	5.1.4 การพัฒนาบุคลากร		
	5.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน		
5.2 การจัดการ การเงินและงบประมาณ	5.2.1 แหล่งเงินและงบประมาณ		
	5.2.2 การจัดสรรงบประมาณ		
	5.2.3 การตรวจสอบการเงินและบัญชี		
6. ระบบปฏิบัติการ 6.1 ระบบการ ควบคุม	6.1.1 กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ		
	6.2 ระบบการให้ รางวัล		
6.2 ระบบการให้ รางวัล	6.2.1 มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล		
	6.2.2 ความยุติธรรม		
6.3 ระบบข้อมูล สารสนเทศ	6.3.1 ระบบข้อมูลสารสนเทศ		

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คะแนนน้ำหนักความสำคัญ รวมทั้งหมด 100 คะแนน	ข้อเสนอแนะ
7. บรรยากาศในการ ทำงาน	7.1 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ		
	7.2 ความสำเร็จของงาน		
	7.3 ความสนใจในความรู้สึก		
	7.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน		
8. ข้อกำหนดของงาน	8.1 ความรู้และความสามารถของบุคลากร		
9. การจูงใจ	9.1 ความสำเร็จ		
	9.2 อำนาจ		
	9.3 ความสัมพันธ์		
10. ความต้องการและ ค่านิยมของบุคคล	10.1 การได้รับการยอมรับ		
	10.2 การได้รับการยกย่องนับถือ		
	10.3 การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ		
ผลการปฏิบัติงาน 1. คุณภาพ	1.1 บัณฑิต		
	1.2 การวิจัย		
	1.3 การบริการวิชาการ		
	1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		
2. ความพึงพอใจ	2.1 บัณฑิต		
	2.2 ผู้ใช้บัณฑิต		
	2.3 บุคลากร		
การรายงานข้อมูล ป้อนกลับ 1. การรายงานข้อมูล ป้อนกลับ			

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบประเมินระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจวินิจฉัย
เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ
เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย**

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นรายการวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ของตัวบ่งชี้
ในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของ
ท่าน โดยมีเกณฑ์กำหนดค่าคะแนนต่อไปนี้

- | | |
|---|--|
| 5 | หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบวิธีการตรวจวินิจฉัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบวิธีการตรวจวินิจฉัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มาก |
| 3 | หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบวิธีการตรวจวินิจฉัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบวิธีการตรวจวินิจฉัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน น้อย |
| 1 | หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์การ ของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบวิธีการตรวจวินิจฉัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน น้อยที่สุด |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องการพัฒนาองค์กร
เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
1. องค์ประกอบย่อยด้านเศรษฐกิจ						
1.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากรายได้ผู้ประกอบการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
1.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดในด้าน สถานที่ดำเนินการ หลักสูตร และจำนวน นักศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
1.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการเพิ่มขึ้นของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนที่ จัดตั้งขึ้นใหม่	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
1.4 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการประชาสัมพันธ์และการตลาดของ สถาบันอุดมศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านเศรษฐกิจ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า		5	4	3	2	1
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร						
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร						
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง						

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
2. องค์ประกอบย่อยด้านสังคม						
2.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากค่านิยมของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษาของ รัฐ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
2.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากปริมาณนักเรียนที่ต้องการเข้าศึกษาใน ระดับอุดมศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
2.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการจัดลำดับมหาวิทยาลัย	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านสังคมโดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
3. องค์ประกอบย่อยด้านกฎหมายและ ระเบียบข้อบังคับ						
3.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการเปิดเสรีทางการศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
3.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากการปฏิรูปสถาบันอุดม ศึกษาของรัฐ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
3.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากนโยบายของรัฐในการสนับสนุนเอกชนมี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
3.4 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากระเบียบข้อบังคับ เช่น มาตรฐานการ อุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
4. องค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยี						
4.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากรูปแบบใหม่ในการศึกษาที่มีความ หลากหลายและยืดหยุ่น ไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
4.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยี โดยนำค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร		5	4	3	2	1
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร						
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง						

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
5. องค์ประกอบย่อยด้านอาจารย์ (ปัจจุบันนำเข้า : คน)						
5.1 จำนวนอาจารย์ทั้งหมดของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
5.2 จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอกทั้งหมดของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
5.3 จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโททั้งหมดของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
5.4 จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอกทั้งหมดในแต่ละสาขาวิชา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
5.5 จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโททั้งหมดในแต่ละสาขาวิชา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
5.6 จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านอาจารย์ (ปัจจุบันเข้า : คน) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
6. องค์ประกอบย่อยด้านบุคลากร สนับสนุนวิชาการ (ปัจจุบันเข้า : คน) 6.1 จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการทั้งหมด ของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
6.2 จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดของ สถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
6.3 จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
6.4 จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมดของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านบุคลากรสนับสนุนวิชาการ (ปัจจุบันเข้า : คน) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
7. องค์ประกอบย่อยด้านนักศึกษา (ปัจจัย นำเข้า : คน)						
7.1 จำนวนนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
7.2 จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
7.3 จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
7.4 จำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านนักศึกษา (ปัจจัยนำเข้า : คน) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
8. องค์ประกอบย่อยด้านอาคาร สถานที่ (ปัจจัยนำเข้า : วัสดุอุปกรณ์)						
8.1 ขนาดพื้นที่ของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
8.2 จำนวนอาคารเรียน และอาคารประกอบ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
8.3 จำนวนห้องเรียน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
8.4 จำนวนห้องปฏิบัติการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
8.5 จำนวนห้องคอมพิวเตอร์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
8.5 ขนาดพื้นที่ของห้องสมุด	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านอาคาร สถานที่ (ปัจจัยนำเข้า : วัสดุอุปกรณ์) โดยถ่วงค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์การ "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์การ				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
9. องค์ประกอบย่อยด้านครุภัณฑ์ (ปัจจัยนำเข้า : วัสดุอุปกรณ์)						
9.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ ครุภัณฑ์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านครุภัณฑ์ (ปัจจัยนำเข้า : วัสดุอุปกรณ์) โดยถ่วง ค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์การ "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์การ				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
10. องค์ประกอบย่อยด้านวัสดุอุปกรณ์ เพื่อการเรียนการสอน (ปัจจัยนำเข้า : วัสดุอุปกรณ์) 10.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ วัสดุ อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
10.2 จำนวนงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ หนังสือและตำรา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน (ปัจจัยนำเข้า : วัสดุอุปกรณ์) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
11. งบประมาณ (ปัจจัยนำเข้า : งบประมาณ) 11.1 แหล่งเงินสนับสนุนหลัก	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
11.2 จำนวนงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน จากรัฐบาล	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
11.3 ความมั่นคงทางการเงินของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
11.4 การกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัว (นักศึกษา 1 คน)	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
11.5 ค่าหน่วยกิต และค่าธรรมเนียมการศึกษา ของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านงบประมาณ (ปัจจุบันนำเข้า : งบประมาณ) โดยถ้ำ ค่าเฉลี่ยมีค่า		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
“1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร		5	4	3	2	1
“0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร						
“0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง						

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
12. องค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์ (ปัจจุบันนำเข้า : เทคโนโลยี)						
12.1 จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับ เทคโนโลยี	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
12.2 จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
12.3 จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
12.4 ความเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ (ปัจจุบันนำเข้า : เทคโนโลยี) โดยถ้ำค่าเฉลี่ยมีค่า		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
“1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร		5	4	3	2	1
“0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร						
“0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง						

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
13. องค์ประกอบย่อยด้านความรู้ (ปัจจัยนำเข้า : เทคโนโลยี) 13.1 จำนวนบุคลากรที่มีความรู้และทักษะ คอมพิวเตอร์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านความรู้ (ปัจจัยนำเข้า : เทคโนโลยี) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
14. องค์ประกอบย่อยด้านหลักสูตร (กระบวนการ : การผลิตบัณฑิต) 14.1 ทุกหลักสูตรที่สถาบันเปิดสอนเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
14.2 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมา สถาบันมีการปรับหลักสูตร ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
14.3 ในช่วงระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ที่ผ่านมา สถาบันมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้สอดคล้อง กับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และ ประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
14.4 ในรอบการศึกษา* ตามหลักสูตรสถาบันมี การประเมินหลักสูตร โดยนักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ใช้บัณฑิต *รอบการศึกษา หมายถึง ระยะเวลาการศึกษา ทั้งหมดตามจำนวนปีที่ใช้ในการศึกษาของ หลักสูตร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านหลักสูตร (กระบวนการ : การผลิตบัณฑิต) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
15. องค์ประกอบย่อยด้านนักศึกษา (กระบวนการ : การผลิตบัณฑิต) 15.1 สถาบันมีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
15.2 สถาบันมีการกำหนดคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของบัณฑิต	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
15.3 สถาบันมีการปฐมนิเทศนักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในระบบการเรียน การสอน และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
15.4 สถาบันมีระบบการคัดเลือกนักศึกษา มี ความโปร่งใส และตรวจสอบได้	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
15.5 สถาบันมีแผนการศึกษาของนักศึกษาทุก หลักสูตร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
15.6 สถาบันมีระบบการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ รายวิชาในทุกหลักสูตร มีความโปร่งใส และ ตรวจสอบได้	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
15.7 สถาบันมีกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
15.8 สถาบันมีสวัสดิการนักศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ระดับความต้องการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านนักศึกษา (กระบวนการ : การผลิตบัณฑิต) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์การ "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์การ				
	5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
16. องค์ประกอบย่อยด้านอาจารย์ (กระบวนการ : การผลิตบัณฑิต) 16.1 สถาบันมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนา อาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
16.2 สถาบันมีการกำหนดคุณสมบัติของ อาจารย์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
16.3 สถาบันมีการกำหนดภาระงานของ อาจารย์ การสอน และการผลิตผลงานทาง วิชาการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
16.4 สถาบันมีอัตราส่วนจำนวนอาจารย์ต่อ จำนวนนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน อุดมศึกษา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
16.5 สถาบันมีการประเมินผลการสอนของ อาจารย์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านอาจารย์ (กระบวนการ : การผลิตบัณฑิต) โดยถ้า ค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์การ "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์การ				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
17. องค์ประกอบย่อยด้านการวิจัย						
17.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความต้องการของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
17.2 สถาบันมีนโยบายการวิจัยที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
17.3 สถาบันมีแหล่งทุนและงบประมาณสนับสนุนการวิจัย	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
17.4 สถาบันมีฐานข้อมูลการวิจัย	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
17.5 สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริมงบประมาณ และเวลา ในการทำวิจัย	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการวิจัย โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า		5	4	3	2	1
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร						
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร						
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง						

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
18. องค์ประกอบย่อยด้านการบริการวิชาการ						
18.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความต้องการของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
18.2 สถาบันมีนโยบายการบริการวิชาการที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
18.3 สถาบันมีฐานข้อมูลการบริการวิชาการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
18.4 สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริม งบประมาณ และเวลา ในการบริการวิชาการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการบริการวิชาการ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
19. องค์ประกอบย่อยด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม						
19.1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับนโยบาย ระดับชาติ และความต้องการของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
19.2 สถาบันมีนโยบายการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
19.3 สถาบันมีงบประมาณสนับสนุนการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
19.4 สถาบันมีกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยถ่วงน้ำหนัก “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
	5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
20. องค์ประกอบย่อยด้านนโยบาย						
20.1 สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบัน ที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความ ต้องการของประเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
20.2 สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบัน ที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
20.3 สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งใน อดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มา พิจารณาจัดทำนโยบาย	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
20.4 สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้ นโยบาย	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
20.5 สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบ นโยบายของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
20.6 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการนโยบาย โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
21. องค์ประกอบย่อยด้านแผน กลยุทธ์						
21.1 สถาบันมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของ สถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
21.2 สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งใน อดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มา พิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
21.3 สถาบันมีการนำ พันธกิจ และทรัพยากร ของสถาบัน มาพิจารณาจัดทำแผน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
21.4 แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการกำหนด กล ยุทธ์ นโยบาย และกิจกรรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
21.5 สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้ แผนกลยุทธ์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
21.6 บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านแผนกลยุทธ์ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
22. องค์ประกอบย่อยด้านแผนปฏิบัติการ						
22.1 สถาบันมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
22.2 สถาบันมีแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความชัดเจน กำหนดระยะเวลา กิจกรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
22.3 แผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน มีหน่วยงาน / บุคลากร รับผิดชอบ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
22.4 สถาบันมีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
22.5 บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านแผนปฏิบัติการ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
23. องค์ประกอบย่อยด้านบทบาท (ภาวะผู้นำ) 23.1 ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
23.2 ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนด นโยบาย และการดำเนินงานในสถาบัน ตาม พรบ.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
23.3 ผู้บริหารสถาบันมีการยึดหลักการ กระจายอำนาจ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
23.4 ผู้บริหารสถาบันมีการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับ รองลงไป	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
23.5 ผู้บริหารสถาบันมีการส่งเสริมให้บุคลากร ในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจและปฏิบัติงาน แทน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านบทบาท (ภาวะผู้นำ) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร					
	5	4	3	2	1	

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
24. องค์ประกอบย่อยด้านพฤติกรรม (ภาวะผู้นำ) 24.1 ผู้บริหารของสถาบันมีความมุ่งมั่นและ อุทิศตนต่อการทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
24.2 ผู้บริหารของสถาบันมีการแนะนำให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
24.3 ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นในความสามารถ และมีความไว้วางใจในตัวบุคลากร	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
24.4 ผู้บริหารของสถาบันมีความห่วงใยสนับสนุน และช่วยเหลือบุคลากร	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
24.5 ผู้บริหารของสถาบันมีการให้ความอิสระกับบุคลากรในการทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
24.6 ผู้บริหารของสถาบันมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
24.7 ผู้บริหารของสถาบันมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
24.8 ผู้บริหารของสถาบันมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านพฤติกรรม (ภาวะผู้นำ) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
25. องค์ประกอบย่อยด้านคุณลักษณะ (ภาวะผู้นำ)						
25.1 ผู้บริหารของสถาบันมีศักดิ์ศรี ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
25.2 ผู้บริหารของสถาบันมีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ และ ความสามารถ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
25.3 ผู้บริหารของสถาบันมีความซื่อสัตย์และ โปร่งใสในการทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
25.4 ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นใน ตนเอง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
25.5 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
25.6 ผู้บริหารของสถาบันเป็นที่ยอมรับของ บุคลากรในองค์กร	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
25.7 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
25.8 ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการเจรจาและจัดข้อขัดแย้ง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					

ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร ค่าความเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านคุณลักษณะ (ภาวะผู้นำ) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความต้องการพัฒนาองค์กร				
	5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
26. องค์ประกอบย่อยด้านแบบของการใช้ภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำ) 26.1 ผู้บริหารของสถาบันมีการตั้งเป้าหมายของงาน จัดทำมาตรฐานงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
26.2 ผู้บริหารของสถาบันแสดงความเป็นเพื่อนสนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่างๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
26.3 ผู้บริหารของสถาบันเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร ค่าความเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านแบบของการใช้ภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำ) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความต้องการพัฒนาองค์กร					
	5	4	3	2	1	

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
27. องค์ประกอบย่อยด้านประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา (วัฒนธรรมองค์กร) 27.1 สถาบันมีประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา (วัฒนธรรมองค์กร) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
	5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
28. องค์ประกอบย่อยด้านความมีจิตสำนึก ร่วมกันในการทำงาน (วัฒนธรรมองค์กร) 28.1 บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึก ร่วมกันในการทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน (วัฒนธรรม องค์กร) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
29. องค์ประกอบย่อยด้านการมุ่งผลสำเร็จ ขององค์กร (วัฒนธรรมองค์กร) 29.1 สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
29.2 สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการ ทำงานเป็นทีม	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการมุ่งผลสำเร็จขององค์กร (วัฒนธรรมองค์กร) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
30. องค์ประกอบย่อยด้านการแบ่งงาน (โครงสร้างองค์กร)						
30.1 สถาบันมีการจัดกลุ่มงานออกเป็น คณะ วิชา สำนัก และฝ่ายงาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
30.2 สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตาม ลักษณะงานที่ได้จัดกลุ่ม งานไว้	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
30.3 สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตาม ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะ ทางของบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
30.4 สถาบันมีการจัดกลุ่มงานแบบทีมงาน ข้ามสายงาน โดยพิจารณาความเชี่ยวชาญจาก หลายสาขาวิชา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการแบ่งงาน (โครงสร้างองค์กร) โดยถ่วงค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
31. องค์ประกอบย่อยด้านสายการบังคับ บัญชา (โครงสร้างองค์กร)						
31.1 สถาบันมีการยึดหลักความมีเอกภาพใน การบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
31.2 สายการบังคับบัญชาของสถาบันมีการ แสดงให้บุคลากรรับรู้ว่าตนมีหน้าที่อย่างไร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านสายการบังคับบัญชา (โครงสร้างองค์กร) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
	5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
32. องค์ประกอบย่อยด้านอำนาจหน้าที่ (โครงสร้างองค์กร)						
32.1 สถาบันมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับ ตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับ บัญชา	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
32.2 ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันมีการ กระจายอำนาจการตัดสินใจลงให้ผู้บริหาร ระดับรองลงไป	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
32.3 ผู้บริหารระดับล่างของสถาบันมีความเป็น อิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถตัดสินใจได้ ในกรอบที่กำหนด	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านอำนาจหน้าที่ (โครงสร้างองค์กร) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
33. องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนด รูปแบบมาตรฐาน (โครงสร้างองค์กร)						
33.1 สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และ วิธีการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูป ของคู่มือการปฏิบัติงาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
33.2 สถาบันมีการพรรณนางาน เป็นลาย ลักษณ์อักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
33.3 กฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานของ สถาบัน มีความยืดหยุ่นได้ตามดุลยพินิจของ ผู้บริหารในแต่ละระดับ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดรูปแบบมาตรฐาน (โครงสร้างองค์กร) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
34. องค์ประกอบย่อยด้านการ ประสานงาน (โครงสร้างองค์กร) 34.1 กลุ่มงานของสถาบันมีการประสานงาน ในการทำกิจกรรมร่วมกัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการประสานงาน (โครงสร้างองค์กร) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
35. องค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์ งาน และการออกแบบงาน (การจัดการบุคลากร) 35.1 สถาบันมีการวิเคราะห์ และการออกแบบ งาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
35.2 สถาบันมีการกำหนดความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
35.3 สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน (การจัดการบุคลากร) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
36. องค์ประกอบย่อยด้านการวางแผนกำลัง (การจัดการบุคลากร) 36.1 สถาบันมีการสำรวจอัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
36.2 สถาบันมีการพิจารณาถึงความต้องการจำนวน และประเภทของบุคลากรที่ต้องการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
36.3 สถาบันมีการวางแผนความต้องการบุคลากร ว่าต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการวางแผนกำลัง (การจัดการบุคลากร) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
37. องค์ประกอบย่อยด้านการสรรหาและ การคัดเลือก (การจัดการบุคลากร) 37.1 สถาบันมีการกำหนดวิธีการสรรหา บุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
37.2 สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก บุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
37.3 สถาบันมีการสรรหาและการคัดเลือก บุคลากรมีความยุติธรรม โปร่งใส และ ตรวจสอบได้	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการสรรหาและการคัดเลือก (การจัดการบุคลากร) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
38. องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนา บุคลากร (การจัดการบุคลากร) 38.1 สถาบันมีการปฐมนิเทศบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
38.2 สถาบันมีการสำรวจความต้องการพัฒนา ตนเองของบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
38.3 สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณา บุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษา ต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
38.4 สถาบันมีการพัฒนาความรู้บุคลากรด้วย การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
38.5 สถาบันมีการส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร โดยจัดการจัดสรรงบประมาณ และเวลาให้บุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาบุคลากร (การจัดการบุคลากร) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
39. องค์ประกอบย่อยด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน (การจัดการบุคลากร) 39.1 สถาบันมีระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
39.3 สถาบันมีการนำผลการประเมินไป ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
39.4 บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (การจัดการบุคลากร) โดยถ่วงน้ำหนัก "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
40. องค์ประกอบย่อยด้านแหล่งเงินและ งบประมาณ (การจัดการการเงินและงบประมาณ) 40.1 สถาบันมีการจัดหาแหล่งเงินและ งบประมาณ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
40.2 สถาบันมีการจัดทำงบประมาณ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ระดับความต้องการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านแหล่งเงินและงบประมาณ (การจัดการการเงินและงบประมาณ) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์การ "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์การ				
	5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
		41. องค์ประกอบย่อยด้านการจัดสรร งบประมาณ 41.1 สถาบันมีการจัดสรรเงินตามงบประมาณ ที่ได้จัดทำ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)			
ระดับความต้องการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการจัดสรรงบประมาณ (การจัดการการเงินและงบประมาณ) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์การ "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์การ					
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
		42. องค์ประกอบย่อยด้านการตรวจสอบ การเงินและบัญชี (การจัดการการเงินและงบประมาณ) 42.1 สถาบันมีการตรวจสอบการเงินและบัญชี	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)			
ระดับความต้องการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการตรวจสอบการเงินและบัญชี (การจัดการการเงินและงบประมาณ) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์การ "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์การ					
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
43. องค์ประกอบย่อยด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ (ระบบการควบคุม) 43.1 สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
43.2 สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
43.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
43.4 สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (ระบบการควบคุม) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
44. องค์ประกอบย่อยด้านมาตรฐานและ เกณฑ์การให้รางวัล (ระบบการให้รางวัล) 44.1 สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานและ เกณฑ์การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน และการให้โบนัส	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ระดับความต้องการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล (ระบบการให้รางวัล) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์การ "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์การ				
	5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
45. องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรม (ระบบการให้รางวัล) 45.1 ระบบการให้รางวัลมีความโปร่งใส และ ยุติธรรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน) ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรม (ระบบการให้รางวัล) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์การ "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์การ				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
46. องค์ประกอบย่อยด้านระบบข้อมูล สารสนเทศ 46.1 สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ ดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
46.2 สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
46.3 สถาบันมีระบบการป้องกันข้อมูล สารสนเทศ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
46.4 สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขระบบข้อมูล สารสนเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร		5	4	3	2	1
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร						
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง						

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
47. องค์ประกอบย่อยด้านความเชื่อมั่น และไว้วางใจ (บรรยายภาคในการทำงาน) 47.1 สถาบันมีการควบคุมงานโดยให้ ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการ ดำเนินงานเอง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (บรรยายภาคในการทำงาน) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร		5	4	3	2	1
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร						
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง						

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
48. องค์ประกอบย่อยด้านความสำเร็จของ งาน (บรรยายภาคในการทำงาน) 48.1 บุคลากรทุกระดับมีภาคภูมิใจเมื่อสถาบัน ประสบความสำเร็จตามพันธกิจ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านความสำเร็จของงาน (บรรยายภาคในการทำงาน) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร		5	4	3	2	1
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร						
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง						

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
49. องค์ประกอบย่อยด้านความสนใจใน ความรู้สึกรู้สึก (บรรยายภาคในการทำงาน) 49.1 บุคลากรสามารถปรึกษาหารือในส่วนของ งานกับผู้บังคับบัญชา	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
49.2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
49.3 ผู้บังคับบัญชาได้นำความคิดเห็นที่มี คุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
49.4 ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านความสนใจในความรู้สึกรู้สึก (บรรยายภาคในการทำงาน) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
50. องค์ประกอบย่อยด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงาน (บรรยายภาคในการทำงาน) 50.1 ผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
50.2 กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงาน ของสถาบันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
50.3 สถาบันมีการประชุมเพื่อกำหนด เป้าหมายของงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน (บรรยากาศในการทำงาน) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
51. องค์ประกอบย่อยด้านความรู้และ ความสามารถของบุคลากร (ข้อกำหนดของงาน) 51.1 บุคลากรมีความรู้และความสามารถที่ เหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)						
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านความรู้และความสามารถของบุคลากร (ข้อกำหนดของงาน) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
52. องค์ประกอบย่อยด้านความสำเร็จ (การจูงใจ) 52.1 บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านความสำเร็จ (การจูงใจ) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความต้องการพัฒนาองค์กร				
	5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจวินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
53. องค์ประกอบย่อยด้านอำนาจ (การจูงใจ) 53.1 บุคลากรสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านอำนาจ (การจูงใจ) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจวินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
54. องค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์ (การจูงใจ) 54.1 บุคลากรได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์ (การจูงใจ) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
55. องค์ประกอบย่อยด้านการได้รับการยอมรับ (ความต้องการและค่านิยมของบุคคล) 55.1 บุคลากรมีการได้รับการยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการได้รับการยอมรับ (ความต้องการและค่านิยมของบุคคล) โดยนำค่าเฉลี่ยมีค่า	ระดับความเหมาะสมของระดับความต้องการพัฒนาองค์กร				
	5	4	3	2	1
“1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
56. องค์ประกอบย่อยด้านการได้รับการยกย่องนับถือ (ความต้องการและค่านิยมของบุคคล) 56.1 บุคลากรมีการได้รับการยกย่องนับถือจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการได้รับการยกย่องนับถือ (ความต้องการและค่านิยมของบุคคล) โดยนำค่าเฉลี่ยมีค่า						
“1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง						

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
57. องค์ประกอบย่อยด้านการได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ความต้องการและค่านิยมของบุคคล) 57.1 บุคลากรประสบความสำเร็จและมี ความก้าวหน้าในอาชีพ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ระดับความต้องการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านการได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ความต้องการและค่านิยมของบุคคล) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์การ "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์การ				
	5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
58. องค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพบัณฑิต 58.1 จำนวนของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับจำนวนแรกเข้า	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
58.2 สถาบันมีการติดตามภาวะการมีงานทำของบัณฑิต	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
58.3 สถาบันมีการติดตามคุณภาพบัณฑิต	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพบัณฑิต โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์การ ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์การ "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์การ				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
59. องค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพงานวิจัย 59.1 จำนวนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
59.2 จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนอาจารย์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
59.3 จำนวนรางวัลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ผลงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
59.4 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ใน ระดับชาติ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
59.5 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ใน ระดับนานาชาติ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพงานวิจัย โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
60. องค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพการ บริการวิชาการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน					
60.1 จำนวนการได้รับเชิญไปเป็นวิทยากร กรรมการวิชาการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกมหาวิทยาลัย ต่อจำนวนอาจารย์	ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
60.2 จำนวนกิจกรรม/โครงการบริการ วิชาการของสถาบัน	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
60.3 สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/ โครงการบริการวิชาการ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพการบริการวิชาการ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
61. องค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ					
61.1 จำนวนกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
61.2 สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/ โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ					
	○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า		5	4	3	2	1
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการพัฒนาองค์กร						
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์กร						
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง						

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
62. องค์ประกอบย่อยด้านความ พึงพอใจของบัณฑิต	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ					
62.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของ บัณฑิต	○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
62.2 บัณฑิตมีความพึงพอใจในความรู้ที่ได้รับ	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ					
	○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
62.3 บัณฑิตมีความพึงพอใจในอาจารย์ผู้สอน	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ					
	○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
62.4 บัณฑิตมีความพึงพอใจในการสอน ของ อาจารย์	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ					
	○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
62.5 บัณฑิตมีความพึงพอใจใน หลักสูตร	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ					
	○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
62.5 บัณฑิตมีความพึงพอใจในแผนการศึกษา ของหลักสูตร	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
62.5 บัณฑิตมีความพึงพอใจในการวัดและ ประเมินผลการเรียนของหลักสูตร	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
62.6 บัณฑิตมีความภาคภูมิใจที่สำเร็จ การศึกษามาจากมหาวิทยาลัย	ตรวจสอบแบบสอบถามบัณฑิต ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจของบัณฑิต โดยถ่วงค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

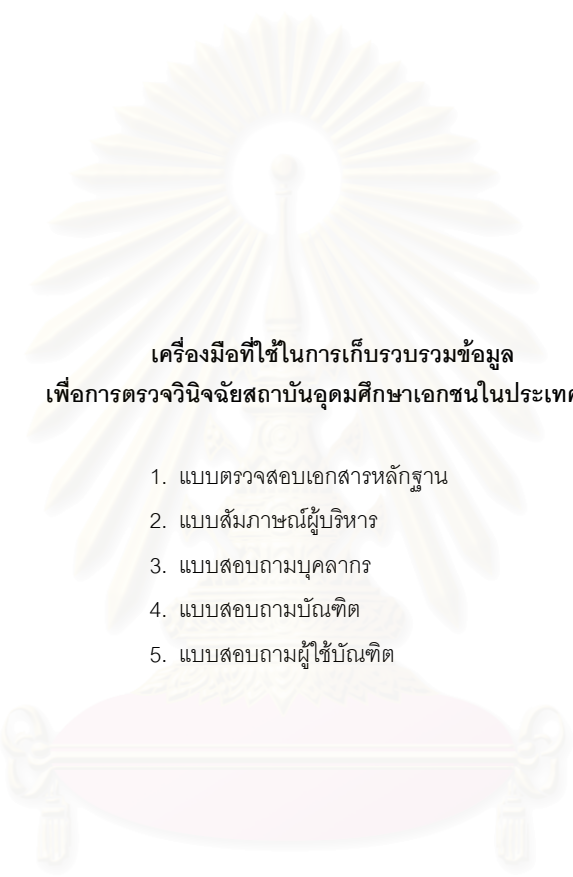
ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
63. องค์ประกอบย่อยด้านความ พึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 63.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของ ผู้ใช้บัณฑิต	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
63.2 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิต	ตรวจสอบแบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
63.3 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจด้านความรู้ พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบัณฑิต	ตรวจสอบแบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
63.4 ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจด้านคุณธรรม และจรรยาบรรณของบัณฑิต	ตรวจสอบแบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					

ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต โดยถ่วงน้ำหนักด้วยค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
	5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
64. องค์ประกอบย่อยด้านความ พึงพอใจของบุคลากร	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
64.1 สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากร	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
64.2 บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
64.3 บุคลากรมีความพึงพอใจในค่าจ้าง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
64.4 บุคลากรมีความพึงพอใจในการเลื่อน ตำแหน่ง	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
64.5 บุคลากรมีความพึงพอใจในการได้รับ ยอมรับ	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					
64.6 บุคลากรมีความพึงพอใจในผลประโยชน์	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ <input type="radio"/> มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) <input type="radio"/> มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี (0 คะแนน)					

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
64.7 บุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
64.8 บุคลากรมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
64.9 บุคลากรมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	ตรวจสอบแบบสอบถามบุคลากร ผลการตรวจสอบ ○ มี อย่างชัดเจน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจของบุคลากร โดยตัวค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1

ตัวบ่งชี้	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเหมาะสมของวิธีการตรวจ วินิจฉัยและเกณฑ์การให้คะแนน				
		5	4	3	2	1
65. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ						
65.1 สถาบันมีระบบการรายงานข้อมูลป้อนกลับ	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
65.2 สถาบันมีการนำรายงานข้อมูลป้อนกลับ มาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต	ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผลการตรวจสอบ ○ มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน (2 คะแนน) ○ มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน (1 คะแนน) ○ ไม่มี (0 คะแนน)					
ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบด้านการรายงานข้อมูลป้อนกลับ โดยตัวค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันมีประสิทธิผลองค์กร ยังไม่ต้องการการพัฒนาองค์กร "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กร "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ระดับความเหมาะสมของระดับความ ต้องการพัฒนาองค์กร				
		5	4	3	2	1



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อการตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

1. แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร
3. แบบสอบถามบุคลากร
4. แบบสอบถามบัณฑิต
5. แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐานเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ผู้ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผู้วิจัย

คำชี้แจง

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐานนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐานนี้เป็นการตรวจเอกสารหลักฐานต่างๆ อาทิ รายงานประจำปีของสถาบัน รายงานการประกันคุณภาพการศึกษา รายงานการประชุม คำสั่ง ประกาศและระเบียบต่างๆ ตามรายการในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน....	หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น มีปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน
มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน	หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน
ไม่มี	หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น ไม่มีปรากฏเห็นชัดเจน ในเอกสารหลักฐานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

สภาพแวดล้อมภายนอก

1. เศรษฐกิจ

1.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรายได้ผู้ปกครอง และมีปรากฏ ณ ที่ใด
ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดในด้าน
สถานที่ดำเนินการ หลักสูตร และจำนวนนักศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

- ผลการตรวจสอบ
- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการเพิ่มขึ้นของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่
จัดตั้งขึ้นใหม่ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

- ผลการตรวจสอบ
- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน

ไม่มี

1.4 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการประชาสัมพันธ์และการตลาดของสถาบันอุดมศึกษา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....

มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน

ไม่มี

2. สังคม

2.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากค่านิยมของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....

มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน

ไม่มี

2.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากปริมาณนักเรียนที่ต้องการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....

มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน

ไม่มี

2.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการจัดลำดับมหาวิทยาลัย และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....

มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน

ไม่มี

3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ

3.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการเปิดเสรีทางการศึกษา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....

มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน

ไม่มี

3.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....

มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน

ไม่มี

3.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากนโยบายของรัฐในการสนับสนุนเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

3.4 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากระดับระเบียบข้อบังคับ เช่น มาตรฐานการอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4. เทคโนโลยี

4.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรูปแบบใหม่ในการศึกษาที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น ไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

ปัจจัยนำเข้า

1. คน

1.1 อาจารย์

1.1.1 ตรวจสอบ จำนวนอาจารย์ทั้งหมดของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.1.2 ตรวจสอบ จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.1.3 ตรวจสอบ จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.1.4 ตรวจสอบ จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดในแต่ละสาขาวิชา และมีปรากฏ

ณ ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.1.5 ตรวจสอบ จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดในแต่ละสาขาวิชา และมีปรากฏ ณ

ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.1.6 ตรวจสอบ จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

1.2.1 ตรวจสอบ จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการทั้งหมดของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.2 ตรวจสอบ จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดของสถาบัน และ

มีปรากฏ ณ ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.3 ตรวจสอบ จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดของสถาบัน และ

มีปรากฏ ณ ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.4 ตรวจสอบ จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมดของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.3 นักศึกษา

1.3.1 ตรวจสอบ จำนวนนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.3.2 ตรวจสอบ จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.3.3 ตรวจสอบ จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.3.4 ตรวจสอบ จำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2. วัสดุ อุปกรณ์

2.1 อาคาร สถานที่

2.1.1 ตรวจสอบ ขนาดพื้นที่ของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2.1.2 ตรวจสอบ จำนวนอาคารเรียน และอาคารประกอบ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2.1.3 ตรวจสอบ จำนวนห้องเรียน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2.1.4 ตรวจสอบ จำนวนห้องปฏิบัติการ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2.1.5 ตรวจสอบ จำนวนห้องคอมพิวเตอร์ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2.1.6 ตรวจสอบ ขนาดพื้นที่ห้องสมุด และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2.2 ครุภัณฑ์

2.2.1 ตรวจสอบ จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับครุภัณฑ์ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2.3 วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน

2.3.1 ตรวจสอบ จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2.3.2 ตรวจสอบ จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับหนังสือและตำรา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

3. งบประมาณ

3.1 งบประมาณ

3.1.1 ตรวจสอบ แหล่งเงินสนับสนุนหลัก และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

3.1.2 ตรวจสอบ จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

3.1.3 ตรวจสอบ ความมั่นคงทางการเงิน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

3.1.4 ตรวจสอบ การกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัว (นักศึกษา 1 คน) และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

3.1.5 ตรวจสอบ ค่าหน่วยกิต และค่าธรรมเนียมการศึกษา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4. เทคโนโลยี

4.1 เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

4.1.1 ตรวจสอบ จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรสำหรับเทคโนโลยี และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.1.2 ตรวจสอบ จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.1.3 ตรวจสอบ จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.1.4 ตรวจสอบ ความเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.2 ความรู้

4.2.1 ตรวจสอบ จำนวนบุคลากรที่มีความรู้และทักษะคอมพิวเตอร์ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

กระบวนการ

1. พันธกิจ และกลยุทธ์

1.1 การผลิตบัณฑิต (หลักสูตร)

1.1.1 ตรวจสอบว่า ทุกหลักสูตรที่สถาบันเปิดสอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.1.2 ตรวจสอบว่า ในระยะเวลา 5 ปีการศึกษาที่ผ่านมา สถาบันมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและประเทศ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.1.3 ตรวจสอบว่า ในระยะเวลา 5 ปีการศึกษาที่ผ่านมา สถาบันมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและประเทศ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.1.4 ตรวจสอบว่า ในรอบการศึกษาตามหลักสูตร สถาบันมีการประเมินหลักสูตร โดยนักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ใช้บัณฑิต และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2 การผลิตบัณฑิต (นักศึกษา)

1.2.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของประเทศ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการปฐมนิเทศนักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในระบบการเรียน การสอน และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.4 ตรวจสอบว่า สถาบันมีระบบการคัดเลือกนักศึกษา มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.5 ตรวจสอบว่า สถาบันมีแผนการศึกษาของนักศึกษาทุกหลักสูตร และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.6 ตรวจสอบว่า สถาบันมีระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรายวิชา ในทุกหลักสูตร มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.7 ตรวจสอบว่า สถาบันมีกิจกรรมพัฒนานักศึกษา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.8 ตรวจสอบว่า สถาบันมีสวัสดิการนักศึกษา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.3 การผลิตบัณฑิต (อาจารย์)

1.3.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.3.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.3.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ การสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.3.4 ตรวจสอบว่า สถาบันมีอัตราส่วนจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.3.5 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการประเมินผลการสอนของอาจารย์ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.4 การวิจัย

1.4.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความต้องการของประเทศ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.4.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีนโยบายการวิจัยที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.4.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีแหล่งทุนและงบประมาณสนับสนุนการวิจัย และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.4.4 ตรวจสอบว่า สถาบันมีฐานข้อมูลการวิจัย และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.4.5 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริม งบประมาณ และเวลา ในการทำวิจัย และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.5 การบริการวิชาการ

1.5.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริการวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความต้องการของประเทศ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.5.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีนโยบายการบริการวิชาการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.5.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีงบประมาณสนับสนุนการบริการวิชาการ และมีปรากฏ ฃน ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.5.4 ตรวจสอบว่า สถาบันมีฐานข้อมูลการบริการวิชาการ และมีปรากฏ ฃน ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.5.5 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการสนับสนุนส่งเสริม งบประมาณ และเวลา ในการบริการวิชาการ และมีปรากฏ

ฃน ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.6.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความต้องการของประเทศ และมีปรากฏ ฃน ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.6.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีนโยบายการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศ และมีปรากฏ ฃน ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.6.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีงบประมาณสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีปรากฏ ฃน ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.6.4 ตรวจสอบว่า สถาบันมีกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีปรากฏ ฃน ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.7 นโยบาย

1.7.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และความ
ต้องการของประเทศ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.7.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดนโยบายของสถาบันที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน และมีปรากฏ
ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.7.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณา
จัดทำนโยบาย และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.7.4 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้นโยบาย และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.7.5 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบายของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.7.6 ตรวจสอบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.8 แผนกลยุทธ์

1.8.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบันที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน และมี
ปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.8.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการนำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.8.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการนำ พันธกิจ และทรัพยากรของสถาบัน มาพิจารณาจัดทำแผน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.8.4 ตรวจสอบว่า แผนกลยุทธ์ของสถาบันมีการกำหนด กลยุทธ์ นโยบาย และกิจกรรม และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.8.5 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนกลยุทธ์ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.8.6 ตรวจสอบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.9 แผนปฏิบัติการ

1.9.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.9.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความชัดเจน กำหนดระยะเวลา กิจกรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

ได้

1.9.3 ตรวจสอบว่า แผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน มีหน่วยงาน / บุคลากร รับผิดชอบ และมีปรากฏ ณ ที่

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.9.4 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.9.5 ตรวจสอบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2.ภาวะผู้นำ

2.1 บทบาท

ปรากฏ ณ ที่ใด

2.1.1 ตรวจสอบว่า ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบัน และมี

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2.1.2 ตรวจสอบว่า ผู้บริหารสถาบันมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานในสถาบัน ตาม พรบ.

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2.1.3 ตรวจสอบว่า ผู้บริหารสถาบันมีการยึดหลักการกระจายอำนาจ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2.1.4 ตรวจสอบว่า ผู้บริหารสถาบันมีการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับ
รองลงไป และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

2.1.5 ตรวจสอบว่า ผู้บริหารสถาบันมีการส่งเสริมให้บุคลากรในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานแทน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

3. วัฒนธรรมองค์การ

3.1 ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา

3.1.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญาของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4. โครงสร้างองค์การ

4.1 การแบ่งงาน

4.1.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการจัดกลุ่มงานออกเป็นคณะวิชา สำนัก และฝ่ายงาน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.1.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามลักษณะงานที่ได้จัดกลุ่มงานไว้ตามความรู้ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะทางของบุคลากร และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.1.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะทางของบุคลากร และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.1.4 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการจัดกลุ่มงานแบบทีมงาน และความร่วมมือระหว่างสาขาวิชา ในการทำงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.2 สายการบังคับบัญชา

4.2.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการยึดหลักความมีเอกภาพในการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา และมี
ปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.2.2 ตรวจสอบว่า สายการบังคับบัญชาของสถาบันมีการแสดงให้เห็นบุคลากรรับรู้ว่าตนมีหน้าที่อย่างไร และมี
ปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.3 อำนาจหน้าที่

4.3.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับ
บัญชา และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.3.2 ตรวจสอบว่า ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงให้ผู้บริหารระดับรอง
ลงไป และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.3.3 ตรวจสอบว่า ผู้บริหารระดับล่างของสถาบันมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานในระดับหนึ่ง และสามารถ
ตัดสินใจได้ในกรอบที่กำหนด และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.4 การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน

4.4.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และวิธีการการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบของ
คู่มือการปฏิบัติงาน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.4.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการพรรณนางาน เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของคู่มือการปฏิบัติงาน และมี
ปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.4.3 ตรวจสอบว่า กฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานของสถาบัน มีความยืดหยุ่นได้ตามดุลยพินิจของ
ผู้บริหารในแต่ละระดับ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

4.5 การประสานงาน

4.5.1 ตรวจสอบว่า กลุ่มงานของสถาบันมีการประสานงานในการทำกิจกรรมร่วมกัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5. การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ (การจัดการบุคลากร และการจัดการการเงินและงบประมาณ)

5.1 การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน

5.1.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวิเคราะห์ และการออกแบบงาน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.1.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และ
มีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.1.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.2 การวางแผนกำลัง

5.2.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการสำรวจจัดทำลัทธิบุคลากรในปัจจุบัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.2.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการพิจารณาถึงความต้องการจำนวน และประเภทของบุคลากรที่ต้องการ และมี

ปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.2.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการวางแผนความต้องการบุคลากร ว่าต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.3 การสรรหาและการคัดเลือก

5.3.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากร และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.3.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.3.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.4 การพัฒนาบุคลากร

5.4.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการปฐมนิเทศบุคลากร และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.4.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.4.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.4.4 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการพัฒนาความรู้บุคลากรด้วยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.4.5 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดการจัดสรรงบประมาณ และเวลาให้บุคลากร และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.5.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.5.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรที่ยุติธรรม โปร่งใส และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

ณ ที่ได้

5.5.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีปรากฏ

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.6 แหล่งเงินและงบประมาณ

5.6.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการจัดหาแหล่งเงินและงบประมาณ และมีปรากฏ ณ ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.6.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการจัดทำงบประมาณ และมีปรากฏ ณ ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.7 การจัดสรรงบประมาณ

5.7.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการจัดสรรเงินตามงบประมาณที่ได้จัดทำ และมีปรากฏ ณ ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

5.8 การตรวจสอบการเงินและบัญชี

5.8.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการตรวจสอบการเงินและบัญชี และมีปรากฏ ณ ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

6. ระบบปฏิบัติการ (ระบบการควบคุม ระบบการให้รางวัล ระบบข้อมูลสารสนเทศ)

6.1 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

6.1.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ และมีปรากฏ ณ ที่ได้

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

6.1.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

6.1.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

6.2 มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล

6.2.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน และการให้เงินโบนัส และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

6.3 ความยุติธรรม

6.3.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีระบบการให้รางวัลที่มีความโปร่งใส และยุติธรรม และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ระบบการให้รางวัลที่มีความโปร่งใส และยุติธรรม ชัดเจน ปรากฏเห็นชัดเจน ใน.....
- มี ระบบการให้รางวัลที่มีความโปร่งใส และยุติธรรม แต่ไม่ชัดเจน
- ไม่มี

6.4 ระบบข้อมูลสารสนเทศ

6.4.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจ ชัดเจน ปรากฏเห็นชัดเจน ใน.....
- มี ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจ แต่ไม่ชัดเจน
- ไม่มี

6.4.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีความรวดเร็ว ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี ระบบข้อมูลสารสนเทศแต่ไม่มีความรวดเร็ว
- ไม่มี

6.4.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีระบบการป้องกันข้อมูลสารสนเทศ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ระบบการป้องกันข้อมูลสารสนเทศ ชัดเจน ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี ระบบการป้องกันข้อมูลสารสนเทศ แต่ไม่ชัดเจน
- ไม่มี

6.4.4 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขระบบข้อมูลสารสนเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และมี

ปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

7. ข้อกำหนดของงาน

7.1.2 ตรวจสอบว่า บุคลากรมีความรู้และความสามารถที่เหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน และมีปรากฏ ณ ที่

ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

ผลการปฏิบัติงาน

1. คุณภาพ

1.1 คุณภาพบัณฑิต

1.1.1 ตรวจสอบว่า จำนวนของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับจำนวนแรกเข้า และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.1.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการติดตามภาวะการมีงานทำของบัณฑิต และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.1.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการติดตามคุณภาพบัณฑิต และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2 คุณภาพงานวิจัย

1.2.1 ตรวจสอบ จำนวนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.2 ตรวจสอบ จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนอาจารย์ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.3 ตรวจสอบ จำนวนรางวัลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.4 ตรวจสอบ จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.2.5 ตรวจสอบ จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.3 คุณภาพการบริการวิชาการ

1.3.1 ตรวจสอบ จำนวนการได้รับเชิญไปเป็นวิทยากร กรรมการวิชาการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มหาวิทยาลัย ต่อจำนวนอาจารย์ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.3.2 ตรวจสอบ จำนวนกิจกรรม/โครงการการบริการวิชาการของสถาบัน และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.3.3 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการการบริการวิชาการ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏ
- ไม่มี

1.4 คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.4.1 ตรวจสอบ จำนวนกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- ไม่มี

1.4.2 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏ
- ไม่มี

2. ความพึงพอใจ

2.1 ความพึงพอใจของบัณฑิต

2.1.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิต และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏ
- ไม่มี

2.2 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

2.2.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏ
- ไม่มี

2.3 ความพึงพอใจของบุคลากร

2.3.1 ตรวจสอบว่า สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....
- มี แต่ไม่ปรากฏ
- ไม่มี

การรายงานข้อมูลป้อนกลับ

1.1 สถาบันมีระบบการรายงานข้อมูลป้อนกลับ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....

มี แต่ไม่ปรากฏ

ไม่มี

1.2 สถาบันมีการนำรายงานข้อมูลป้อนกลับ มาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และ ผลผลิต และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน.....

มี แต่ไม่ปรากฏ

ไม่มี



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดีของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล และทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวคุณลักษณะ

1. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....
2. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
 - อื่นๆ
3. ระยะเวลาที่ทำงานในสถาบัน.....ปี
4. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง.....ปี

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารตามรายการในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1. สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยี มีผลกระทบต่อโอกาสและอุปสรรคของสถาบันอย่างไร

2. สถาบันมีการบริหารจัดการพันธกิจด้าน การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างไร

3. สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบาย อย่างไร

4. สถาบันมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ อย่างไร

5. วัฒนธรรมองค์การในสถาบัน เป็นอย่างไร
.....
6. สถาบันกำหนดโครงสร้างองค์การ อย่างไร
.....
7. สถาบันมีการจัดการบุคลากร อย่างไร
.....
8. สถาบันมีการจัดการการเงินและงบประมาณ อย่างไร
.....
9. สถาบันกำหนดระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน อย่างไร
.....
10. สถาบันกำหนดระบบการให้รางวัลการปฏิบัติงาน อย่างไร
.....
11. ระบบข้อมูลสารสนเทศของสถาบัน เป็นอย่างไร
.....
12. บรรยากาศองค์การของสถาบัน เป็นอย่างไร
.....
13. สถาบันมีการข้อกำหนดงาน อย่างไร
.....
14. สถาบันมีการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างไร
.....
15. สถาบันส่งเสริมความต้องการและค่านิยมของบุคลากรในด้าน การได้รับการยอมรับ การได้รับการยกย่อง และ
ความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างไร
.....
16. สถาบันประสบความสำเร็จในด้าน การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมถึง
ความพึงพอใจของบัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต และบุคลากร เพียงใด
.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามบุคลากรเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามบุคลากรนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบสอบถามบุคลากรนี้เป็นแบบสอบถามบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นตามรายการในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล และทำเครื่องหมาย \sqrt ลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

อาจารย์ คณะ.....

บุคลากรสนับสนุนวิชาการ หน่วยงาน.....

2. วุฒิกวการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี

ปริญญาโท ปริญญาเอก

3. ระยะเวลาการทำงานในสถาบัน.....ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ตามรายการตัวชี้วัดขององค์ประกอบเพียงใด

ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นรายการตัวชี้วัดขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรของสถาบัน.....ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ตามรายการตัวชี้วัดขององค์ประกอบเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย \sqrt ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจของท่าน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

มี อย่างชัดเจน หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ว่ารายการตัวชี้วัดนั้น มีอย่างชัดเจน

มี แต่ไม่ชัดเจน หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ว่ารายการตัวชี้วัดนั้น มีแต่ไม่ชัดเจน

ไม่มี หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ว่ารายการตัวชี้วัดนั้น ไม่มี

รายการ	มี อย่างชัดเจน	มี แต่ไม่ชัดเจน	ไม่มี
1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบัน			
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบัน			
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน			
4. ผู้บริหารของสถาบันมีการบริหารแบบยึดหลักการกระจายอำนาจ			
5. ผู้บริหารของสถาบันมีการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับรองลงไป			
6. ผู้บริหารของสถาบันมีการส่งเสริมให้บุคลากรในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานแทน			
7. ผู้บริหารของสถาบันมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนต่อการทำงาน			
8. ผู้บริหารของสถาบันมีการวางแผน และการจัดตารางการทำงาน			
9. ผู้บริหารของสถาบันมีการแนะนำให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงาน			
10. ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นในความสามารถ และมีความไว้วางใจในตัวบุคลากร			
11. ผู้บริหารของสถาบันมีความห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือบุคลากร			
12. ผู้บริหารของสถาบันมีการให้ความอิสระกับบุคลากรในการทำงาน			
13. ผู้บริหารของสถาบันมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม			
14. ผู้บริหารของสถาบันมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			
15. ผู้บริหารของสถาบันมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น			
16. ผู้บริหารของสถาบันมีการรับฟังความคิดและข้อเสนอแนะของบุคลากร			
17. ผู้บริหารของสถาบันมีศักดิ์ศรีความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ			
18. ผู้บริหารของสถาบันมีการใช้เหตุผล และความรอบคอบในการตัดสินใจ			
19. ผู้บริหารของสถาบันมีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการพิจารณาตัดสินใจ			
20. ผู้บริหารของสถาบันมีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ และความสามารถของตนเอง			
21. ผู้บริหารของสถาบันมีความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการทำงาน			
22. ผู้บริหารของสถาบันมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			
23. ผู้บริหารของสถาบันมีความเชื่อมั่นในตนเอง			
24. ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์			
25. ผู้บริหารของสถาบันเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร			
26. ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงาน			

รายการ	มี อย่างชัดเจน	มี แต่ไม่ชัดเจน	ไม่มี
27. ผู้บริหารของสถาบันมีความสามารถในการเจรจาและจัดซื้อจัดจ้าง			
28. ผู้บริหารของสถาบันมีการตั้งเป้าหมายของงาน จัดทำมาตรฐานงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน			
29. ผู้บริหารของสถาบันแสดงความเป็นเพื่อน และสนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่างๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา			
30. ผู้บริหารของสถาบันเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วม ในการพิจารณาและตัดสินใจงานที่เกี่ยวข้อง			
31. บุคลากรทุกคนในสถาบันมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน			
32. สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร			
33. สถาบันมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม			
34. สถาบันมีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม			
35. สถาบันมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณามูลค่าบุคลากรเพื่อการพัฒนา ตนเองอย่างยุติธรรม โปร่งใส			
36. สถาบันมีการพัฒนาความรู้บุคลากรด้วยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน			
37. สถาบันมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดการจัดสรร งบประมาณ และเวลาให้บุคลากร			
38. สถาบันมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรที่ยุติธรรม โปร่งใส			
39. สถาบันมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของ บุคลากร			
40. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
41. บุคลากรรับทราบ และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของ สถาบัน			
42. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล ของสถาบัน			
43. ระบบการให้รางวัลของสถาบันมีความโปร่งใสและยุติธรรม			
44. สถาบันมีการควบคุมงานโดยให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบใน การดำเนินงานเอง			
45. บุคลากรมีภาคภูมิใจเมื่อสถาบันประสบความสำเร็จตามพันธกิจ			
46. บุคลากรสามารถปรึกษาหารือในส่วนของงานกับผู้บังคับบัญชา			
47. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา			
48. ผู้บังคับบัญชาได้นำความคิดเห็นที่มีคุณค่าของผู้ได้บังคับบัญชาไปใช้			
49. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชา			
50. ผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ เกี่ยวข้อง			

รายการ	มี อย่างชัดเจน	มี แต่ไม่ชัดเจน	ไม่มี
51. กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถาบันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน			
52. สถาบันมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายของงาน			
53. บุคลากรมีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน			
54. บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ			
55. บุคลากรสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง			
56. บุคลากรได้รับความไว้วางใจและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน			
57. บุคลากรได้รับการยอมรับจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน			
58. บุคลากรได้รับการยกย่องนับถือจากบุคลากรด้วยกันในสถาบัน			
59. บุคลากรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าในอาชีพ			
60. บุคลากรได้รับการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร			
61. งานที่บุคลากรทำก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ			
62. งานที่บุคลากรทำมีความยากง่ายเหมาะสมแก่ความสามารถของบุคลากร			
63. งานที่บุคลากรทำมีจำนวนงานหรือปริมาณงานเหมาะสม			
64. งานที่บุคลากรทำส่งเสริมความสำเร็จในชีวิต			
65. สถาบันให้อัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างเหมาะสม			
66. สถาบันมีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม			
67. สถาบันมีการจ่ายค่าจ้างตรงตามเวลาที่กำหนด			
68. สถาบันมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม			
69. สถาบันมีกฎเกณฑ์ ระเบียบการเลื่อนตำแหน่งที่มาตราฐาน			
70. สถาบันให้การยอมรับยกย่องแก่ผู้ประสบความสำเร็จ			
71. สถาบันประกาศเกียรติคุณยกย่องสรรเสริญบุคลากร			
72. บุคลากรได้รับเงินโบนัสประจำปี			
73. บุคลากรได้รับค่ารักษาพยาบาล			
74. บุคลากรได้รับวันหยุดพักผ่อน			
75. ห้องทำงานของบุคลากรมีการถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง และเสียงที่เหมาะสม			
76. ห้องทำงานของบุคลากรจัดเป็นระเบียบ			
77. ที่ตั้งของสถาบันใช้เวลาการเดินทางไม่มาก			
78. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ			
79. ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจไมตรี โอบอ้อมอารีย์			
80. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี			
81. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำได้			
82. เพื่อนร่วมงานมีความสามารถและพร้อมช่วยเหลือกัน			
83. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน			

แบบสอบถามบัณฑิตเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามบัณฑิตนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบสอบถามบัณฑิตนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบัน.....ในด้านความรู้ที่ได้รับ อาจารย์ผู้สอน องค์ประกอบในการสอน แผนการเรียน และหลักสูตร ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบัณฑิต

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล และทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

บัณฑิต คณะ.....

2. วุฒิกการศึกษาที่สำเร็จ

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบัณฑิต (ระดับปริญญาตรี)

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตในด้านความรู้ที่ได้รับ อาจารย์ผู้สอน องค์ประกอบในการสอน แผนการเรียน และหลักสูตร ขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ในฐานะที่ท่านเป็นบัณฑิตของสถาบัน.....ท่านมีความพึงพอใจ ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่าน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

มี อย่างชัดเจน หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น อย่างชัดเจน

มี แต่ไม่ชัดเจน หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น แต่ไม่ชัดเจน

ไม่มี หมายถึง ท่านไม่มีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น

รายการ	มี อย่างชัดเจน	มี แต่ไม่ชัดเจน	ไม่มี
ความรู้ที่ได้รับ			
งานที่ทำตรงกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา			
ความรู้ในวิชาศึกษาทั่วไป เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ในวิชาเฉพาะ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ในวิชาเอก เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ในวิชาเลือก เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
อาจารย์ผู้สอน			
ความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน			
ความน่าเคารพเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา			
ความมีน้ำใจต่อนักศึกษา			
ความพยายามที่จะทำให้บัณฑิตมีคุณภาพ			
ความเอาใจใส่ต่อนักศึกษา			
ให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็นในเวลาเรียน			
การสอน ของอาจารย์			
ตำรา			
เอกสารประกอบการสอน			
สื่ออุปกรณ์การสอน			
แผนการเรียน หลักสูตรและการวัดประเมินผล			
แผนการเรียน			
หลักสูตร			
การวัดประเมินผล			
ความภาคภูมิใจที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย			

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบัณฑิต (ระดับปริญญาโท และรับปริญญาเอก)

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้เป็นรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตในด้านความรู้ที่ได้รับ อาจารย์ผู้สอน องค์ประกอบในการสอน แผนการเรียน และหลักสูตร ขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ในฐานะที่ท่านเป็นบัณฑิตของสถาบัน.....ท่านมีความพึงพอใจ ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่าน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

มี อย่างชัดเจน หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น อย่างชัดเจน

มี แต่ไม่ชัดเจน หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น แต่ไม่ชัดเจน

ไม่มี หมายถึง ท่านไม่มีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น

รายการ	มี อย่างชัดเจน	มี แต่ไม่ชัดเจน	ไม่มี
ความรู้ที่ได้รับ			
งานที่ทำตรงกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา			
ความรู้ในวิชาบังคับครบถ้วน เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ในวิชาเฉพาะ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ในวิชาเลือก เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ในวิทยานิพนธ์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ			
ความรู้ที่ได้รับส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน			
อาจารย์ผู้สอน			
ความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน			
ความน่าเคารพเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา			
ความมีน้ำใจต่อนักศึกษา			
ความพยายามที่จะทำให้บัณฑิตมีคุณภาพ			
ความเอาใจใส่ต่อนักศึกษา			
ให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็นในเวลาเรียน			
การสอน ของอาจารย์			
ตำรา			
เอกสารประกอบการสอน			
สื่ออุปกรณ์การสอน			
หลักสูตร แผนการศึกษา และการวัดและประเมินผล			
หลักสูตร			
แผนการศึกษา			
การวัดและประเมินผล			
ความภาคภูมิใจที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย			

แบบสอบถามผู้ใช้นิติตเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามผู้ใช้นิติตนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบสอบถามผู้ใช้นิติตนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้นิติตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามคุณลักษณะของบัณฑิต ในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และคุณธรรมและจรรยาบรรณของบัณฑิต ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้ใช้นิติตต้องประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใช้นิติต

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

- เจ้าของสถานประกอบการ
- ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน
- ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
- อื่นๆ

2. วุฒิกวศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก
- อื่นๆ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใช้นิติต

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้ใช้นิติต ตามคุณลักษณะของบัณฑิต ในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และคุณธรรมและจรรยาบรรณของบัณฑิต

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ใช้นิติตของสถาบัน.....ท่านมีความพึงพอใจ ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้ใช้นิติตเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่าน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

- | | |
|-----------------|--|
| มี อย่างชัดเจน | หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น อย่างชัดเจน |
| มี แต่ไม่ชัดเจน | หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น แต่ไม่ชัดเจน |
| ไม่มี | หมายถึง ท่านไม่มีความพึงพอใจตามรายการตัวชี้วัดนั้น |

รายการ	มี อย่างชัดเจน	มี แต่ไม่ชัดเจน	ไม่มี
ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความสามารถทางวิชาการโดยทั่วไปในสาขาที่เรียน			
ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ			
ความสามารถในการจัดระบบงาน			
ความสามารถในการควบคุมงาน			
ความสามารถในการบริหารคน			
ความสามารถในการสร้างสรรค์งานใหม่			
ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ระดับความเป็นผู้นำ			
ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เช่น การเขียน การพูด			
ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา			
ทักษะการทำงานเป็นทีม			
การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง			
ทักษะทางภาษาต่างประเทศ เช่น อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น ฝรั่งเศส			
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน			
การเข้ากับเพื่อนร่วมงาน			
ความอดทน/ความจริงจังในการทำงาน			
คุณธรรมและจรรยาบรรณ ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน			
การตรงต่อเวลาในการทำงาน			
การมีวินัยในการทำงาน			

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ
ในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
1. เศรษฐกิจ 1.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรายได้ผู้ปกครอง	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
1.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดในด้านสถานที่ดำเนินการ หลักสูตร และจำนวนนักศึกษา ของสถาบันอุดม ศึกษาของรัฐ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
1.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการเพิ่มขึ้นของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนที่จัดตั้งขึ้นใหม่	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
1.4 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการประชาสัมพันธ์และการตลาดของสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			

ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านเศรษฐกิจ โดยถ่วงค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องการพัฒนาองค์การ “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ความเหมาะสมของระดับของความต้องมีการพัฒนาองค์การ		ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
2. สังคม 2.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากค่านิยมของสังคมต่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
2.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากปริมาณนักเรียนที่ต้องการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
2.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการจัดลำดับมหาวิทยาลัย	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			

ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านสังคม โดยถ่วงค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องการพัฒนาองค์การ “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ความเหมาะสมของระดับของความต้องมีการพัฒนาองค์การ		ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ 3.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการเปิดเสรีทางการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
3.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
3.3 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากนโยบายของรัฐในการสนับสนุนเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
3.4 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากระเบียบข้อบังคับ เช่น มาตรฐานการอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องมีการพัฒนาองค์การ “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง		ความเหมาะสมของระดับของความต้องมีการพัฒนาองค์การ เหมาะสม ไม่เหมาะสม		ข้อเสนอแนะ

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
4. เทคโนโลยี 4.1 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรูปแบบใหม่ในการศึกษาที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น ไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
4.2 สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			

ระดับความต้องการมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยี โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า "1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องการพัฒนาองค์การ "0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์การ "0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ความเหมาะสมของระดับของความต้องมีการพัฒนาองค์การ		ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
5. คน (อาจารย์) 5.1 รายชื่อและจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของสถาบันมีความสอดคล้องและเป็นจริงกับรายชื่อและจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
5.2 ระดับและวุฒิการศึกษาของอาจารย์ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2548 ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน.....(1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)			

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
5.3 อาจารย์มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการสอนที่ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
5.4 จำนวนอาจารย์ของสถาบันที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
5.5 สัดส่วนของจำนวนอาจารย์กับจำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน) และ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2549 ค่า FTES ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> สูงกว่า มาตรฐาน..... (2 คะแนน) <input type="radio"/> เท่ากับ มาตรฐาน..... (1 คะแนน) <input type="radio"/> ต่ำกว่า มาตรฐาน.....(0 คะแนน)			

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านคน (อาจารย์) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องมีการพัฒนาองค์การ “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ความเหมาะสมของระดับของความต้องมีการพัฒนาองค์การ		ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
6. คน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ) 6.1 จำนวนบุคลากรสนับสนุนวิชาการมีความเหมาะสมตามสัดส่วนของงานด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
6.2 ระดับและวุฒิการศึกษาของบุคลากรสนับสนุนวิชาการตรงหรือสอดคล้องตามงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำวนค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านคน (บุคลากรสนับสนุนวิชาการ) โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า “1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องมีการพัฒนาองค์การ “0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ “0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง	ความเหมาะสมของระดับของความต้องมีการพัฒนาองค์การ		ข้อเสนอแนะ	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
7. คน (นักศึกษา) 7.1 จำนวนนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			

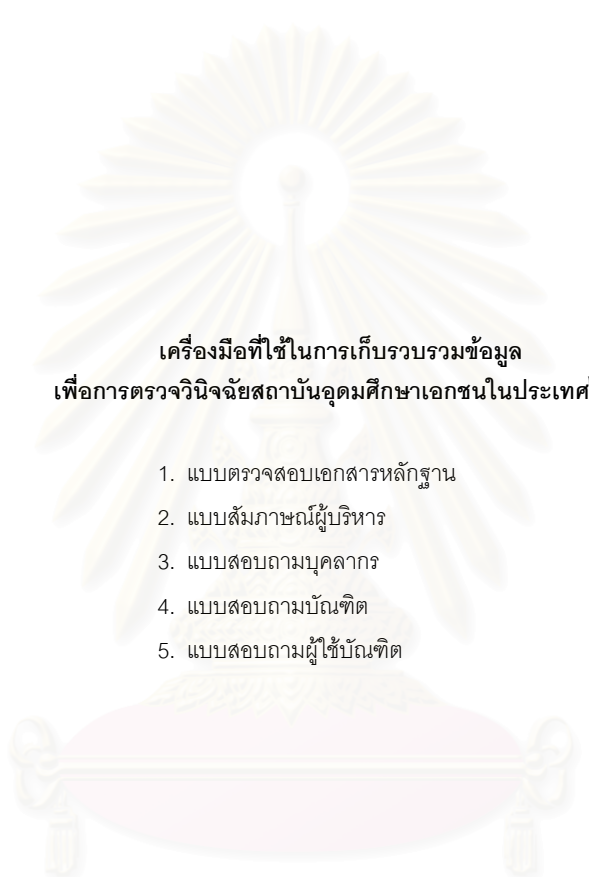
ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
7.2 จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
7.3 จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			

ตัวชี้วัด	วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน	ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย และเกณฑ์การให้คะแนน		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
7.4 จำนวนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
7.5 อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาทั้งหมดของสถาบันในแต่ละปีการศึกษา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
7.6 อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			
7.7 อัตราการพักการเรียน และการลาออกของนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา	1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน <input type="radio"/> มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน) <input type="radio"/> มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน) <input type="radio"/> ไม่มี.....(0 คะแนน)			

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้านคน (นักศึกษา) โดยถ่วงค่าเฉลี่ยมีค่า	ความเหมาะสมของระดับของความต้องมีการพัฒนาองค์การ		ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
"1.5 ขึ้นไป - 2" คะแนน = สถาบันยังไม่ต้องมีการพัฒนาองค์การ			
"0.5 ขึ้นไป - 1.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การ			
"0 - 0.5" คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างเร่งด่วนและจริงจัง			

(ดูรายละเอียดได้ในบทที่ 4 ตามตารางที่ 74 ความเหมาะสมของตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ ในการนำไปใช้ตรวจวินิจฉัยองค์การ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อการตรวจวินิจฉัยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

1. แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร
3. แบบสอบถามบุคลากร
4. แบบสอบถามบัณฑิต
5. แบบสอบถามผู้เข้าบัณฑิต

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐานเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ผู้ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ผู้วิจัย

คำชี้แจง

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐานนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐานนี้เป็นการตรวจวินิจฉัยเอกสารหลักฐานต่างๆ อาทิ รายงานประจำปีของสถาบัน รายงานการประกันคุณภาพการศึกษา รายงานการประชุม คำสั่ง ประกาศและระเบียบต่างๆ ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

มี ปรากฏเห็นชัดเจนใน....

หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น มีปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน

มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน

หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น มีข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน

ไม่มี

หมายถึง รายการตรวจสอบนั้น ไม่มีปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐานที่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

สภาพแวดล้อมภายนอก

1. เศรษฐกิจ

1.1 ตรวจสอบ สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากรายได้ผู้ปกครอง

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การประเมิน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....(2 คะแนน)
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน...(1 คะแนน)
- ไม่มี.....(0 คะแนน)

(ดูรายละเอียดได้ในบทที่ 4 เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย)

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร
เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดีของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล และทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวคุณลักษณะ

1. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....
2. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
 - อื่นๆ
3. ระยะเวลาที่ทำงานในสถาบัน.....ปี
4. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง.....ปี

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารตามรายการในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1. สภาพแวดล้อมภายนอก

สถาบันมีการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค ตามรายการข้อ 1.1 – 1.4 อย่างไร

1.1 เศรษฐกิจ ได้แก่ ภัยผู้ปกครอง การขยายตัวเชิงปริมาณของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การเพิ่มขึ้นของสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งใหม่ และการประชาสัมพันธ์และการตลาดของสถาบันอุดมศึกษา

(ดูรายละเอียดได้ในบทที่ 4 เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย)

แบบสอบถามบุคลากร
เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามบุคลากรนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบสอบถามบุคลากรนี้เป็นแบบสอบถามบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นตามรายการในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล และทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

อาจารย์ คณะ.....

บุคลากรสนับสนุนวิชาการ หน่วยงาน.....

2. วุฒิกวศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี

ปริญญาโท ปริญญาเอก

3. ระยะเวลาการทำงานในสถาบัน.....ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็น และ/หรือ ความพึงพอใจ ตามรายการตัวชี้วัดขององค์ประกอบเพียงใด ตามรายการตรวจวินิจฉัยในองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(ดูรายละเอียดได้ในบทที่ 4 เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามบัณฑิต
เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามบัณฑิตนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบสอบถามบัณฑิตนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบัน.....ในด้านความรู้ที่ได้รับ อาจารย์ผู้สอน องค์ประกอบในการสอน แผนการเรียน และหลักสูตร ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของบัณฑิตขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบัณฑิต

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล และทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

บัณฑิต คณะ.....

2. วุฒิกวศึกษาที่สำเร็จ

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบัณฑิต (ระดับปริญญาตรี)

(ดูรายละเอียดได้ในบทที่ 4 เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต
เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิตนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิตนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามคุณลักษณะของบัณฑิต ในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และคุณธรรมและจรรยาบรรณของบัณฑิต ตามรายการตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต้องค้ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล และทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

- เจ้าของสถานประกอบการ
- ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน
- ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
- อื่นๆ

2. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก
- อื่นๆ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

(ดูรายละเอียดได้ในบทที่ 4 เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**การประเมินคุณภาพ คู่มือการใช้
เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย**

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นรายการคุณภาพของ คู่มือ เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์กำหนดค่าคะแนนต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าคู่มือ ฯ มีคุณภาพตามรายการนั้น **มากที่สุด**
 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าคู่มือ ฯ มีคุณภาพตามรายการนั้น **มาก**
 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าคู่มือ ฯ มีคุณภาพตามรายการนั้น **ปานกลาง**
 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าคู่มือ ฯ มีคุณภาพตามรายการนั้น **น้อย**
 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าคู่มือ ฯ มีคุณภาพตามรายการนั้น **น้อยที่สุด**

รายการ	ระดับคุณภาพของคู่มือ				
	5	4	3	2	1
1. คู่มือ ฯ ให้ข้อมูลเนื้อหาสาระครอบคลุม และครบถ้วน					
ข้อเสนอแนะ.....					
.....					
.....					

รายการ	ระดับคุณภาพของคู่มือ				
	5	4	3	2	1
2. คู่มือ ฯ มีความชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย					
ข้อเสนอแนะ.....					
.....					
.....					

รายการ	ระดับคุณภาพของคู่มือ				
	5	4	3	2	1
3. คู่มือ ฯ สามารถนำไปใช้ในการตรวจวินิจฉัยองค์การได้					
ข้อเสนอแนะ.....					
.....					
.....					

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

บทที่ 1

องค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการตรวจวินิจฉัย เกณฑ์การให้คะแนน และระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ
ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบ

องค์ประกอบ หมายถึง ส่วนประกอบต่างๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด หมายถึง ตัววัดที่บ่งชี้ถึงข้อมูลของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับขององค์ประกอบเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

วิธีการตรวจวินิจฉัย

วิธีการตรวจวินิจฉัย หมายถึง การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจาก การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน การตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การสอบถามบุคลากร การสอบถามบัณฑิต และการสอบถามผู้ใช้บัณฑิต

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน หมายถึง การให้ค่าคะแนนของตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานว่าอยู่ในระดับใด

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การ หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบที่แสดงถึงระดับความต้องมีการพัฒนาองค์การในแต่ละองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียดตามตารางที่ 82

ตารางที่ 82 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
สภาพแวดล้อมภายนอก	
1. เศรษฐกิจ	
2. สังคม	
3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ	
4. เทคโนโลยี	
ปัจจัยนำเข้า	
1. คน	1.1 อาจารย์
	1.2 บุคลากรสนับสนุนวิชาการ
	1.3 นักศึกษา
2. วัสดุอุปกรณ์	2.1 อาคาร สถานที่
	2.2 ครุภัณฑ์
	2.3 วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน
3. งบประมาณ	3.1 งบประมาณ
4. เทคโนโลยี	4.1 เทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์
	4.2 ความรู้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
กระบวนการ 1. พันธกิจ และกลยุทธ์ 1.1 พันธกิจ	1.1.1 การผลิตบัณฑิต
	1.1.1.1 หลักสูตร
	1.1.1.2 นักศึกษา
	1.1.1.3 อาจารย์
	1.1.2 การวิจัย
1.2 กลยุทธ์	1.1.3 การบริการวิชาการ
	1.1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	1.2.1 นโยบาย
	1.2.2 แผนกลยุทธ์
2. ภาวะผู้นำ	1.2.3 แผนปฏิบัติการ
	2.1 บทบาทผู้นำ
	2.2 พฤติกรรมผู้นำ
	2.3 คุณลักษณะผู้นำ
3. วัฒนธรรมองค์กร	2.4 แบบของการใช้ภาวะผู้นำ
	3.1 ประวัติ ความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา
	3.2 ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน
	3.3 การมุ่งผลสำเร็จขององค์กร
4. โครงสร้างองค์กร	4.1 การแบ่งงาน
	4.2 สายการบังคับบัญชา
	4.3 อำนาจหน้าที่
	4.4 การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน
	4.5 การประสานงาน
5. การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ 5.1 การจัดการบุคลากร	5.1.1 การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน
	5.1.2 การวางแผนกำลัง
	5.1.3 การสรรหา และการคัดเลือก
	5.1.4 การพัฒนาบุคลากร
	5.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5.2 การจัดการการเงินและงบประมาณ	5.2.1 แหล่งเงินและงบประมาณ
	5.2.2 การจัดสรรงบประมาณ
	5.2.3 การตรวจสอบการเงินและบัญชี
6. ระบบปฏิบัติการ 6.1 ระบบการควบคุม	6.1.1 กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ
	6.2 ระบบการให้รางวัล
6.2 ระบบการให้รางวัล	6.2.1 มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล
	6.2.2 ความยุติธรรม
6.3 ระบบข้อมูลสารสนเทศ	6.3.1 ระบบข้อมูลสารสนเทศ
7. บรรยากาศในการทำงาน	7.1 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ
	7.2 ความสำเร็จของงาน
	7.3 ความสนใจในความรู้อีก
	7.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน
8. ข้อกำหนดของงาน	8.1 ความรู้และความสามารถของบุคลากร

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
9. การจูงใจ	9.1 ความสำเร็จ
	9.2 อำนาจ
	9.3 ความสัมพันธ์
10. ความต้องการและค่านิยมของบุคคล	10.1 การได้รับการยอมรับ
	10.2 การได้รับการยกย่องนับถือ
	10.3 การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
ผลการปฏิบัติงาน 1. คุณภาพ	1.1 บัณฑิต
	1.2 การวิจัย
	1.3 การบริการวิชาการ
	1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
2. ความพึงพอใจ	2.1 บัณฑิต
	2.2 ผู้ใช้บัณฑิต
	2.3 บุคลากร
การรายงานข้อมูลป้อนกลับ 1. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ	1.1 การรายงานข้อมูลป้อนกลับ

<p>ตัวชี้วัด</p> <p>ตัวชี้วัดที่บอกถึงข้อมูลของสภาพแวดล้อมภายนอก บัณฑิตเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูลป้อนกลับ มีจำนวนตัวชี้วัดและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย รายละเอียดตามตารางที่ 83</p>
--

<p>ตารางที่ 83 จำนวนตัวชี้วัด และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย</p>

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก
สภาพแวดล้อมภายนอก 1. เศรษฐกิจ		4	2.5
	2. สังคม	3	2.5
	3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ	4	2
	4. เทคโนโลยี	2	2
ปัจจัยนำเข้า 1. คน	1.1 อาจารย์	5	1
	1.2 บุคลากรสนับสนุนวิชาการ	2	1
	1.3 นักศึกษา	7	1
2. วัสดุอุปกรณ์	2.1 อาคาร สถานที่	6	0.25
	2.2 ครุภัณฑ์	1	0.25
	2.3 วัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน	3	0.50
3. งบประมาณ	3.1 งบประมาณ	6	2
4. เทคโนโลยี	4.1 เทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์	5	1
	4.2 ความรู้	1	1

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวน ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก
กระบวนการ			
1. พันธกิจ และกลยุทธ์			
1.1 พันธกิจ	1.1.1 การผลิตบัณฑิต		
	1.1.1.1 หลักสูตร	4	2.25
	1.1.1.2 นักศึกษา	8	2.25
	1.1.1.3 อาจารย์	4	2
	1.1.2 การวิจัย	5	2.25
	1.1.3 การบริการวิชาการ	4	1
	1.1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4	1
1.2 กลยุทธ์	1.2.1 นโยบาย	6	3
	1.2.2 แผนกลยุทธ์	14	2
	1.2.3 แผนปฏิบัติการ	9	2
2. ภาวะผู้นำ	2.1 บทบาทผู้นำ	5	3
	2.2 พฤติกรรมผู้นำ	7	1.50
	2.3 คุณลักษณะผู้นำ	8	1.50
	2.4 แบบของการใช้ภาวะผู้นำ	3	3
3. วัฒนธรรมองค์กร	3.1 ประวัติ ความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา	1	1
	3.2 ความมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน	3	1.50
	3.3 การมุ่งผลสำเร็จขององค์กร	2	1.50
4. โครงสร้างองค์กร	4.1 การแบ่งงาน	4	1
	4.2 สายการบังคับบัญชา	2	1
	4.3 อำนาจหน้าที่	3	2
	4.4 การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน	3	1
	4.5 การประสานงาน	3	1
5. การปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ			
5.1 การจัดการบุคลากร	5.1.1 การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน	3	1
	5.1.2 การวางแผนกำลัง	3	1
	5.1.3 การสรรหา และการคัดเลือก	3	1
	5.1.4 การพัฒนาบุคลากร	6	1.50
	5.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3	0.50
5.2 การจัดการการเงินและงบประมาณ	5.2.1 แหล่งเงินและงบประมาณ	2	2
	5.2.2 การจัดสรรงบประมาณ	1	1
	5.2.3 การตรวจสอบการเงินและบัญชี	5	1
6. ระบบปฏิบัติการ			
6.1 ระบบการควบคุม	6.1.1 กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	4	1
6.2 ระบบการให้รางวัล	6.2.1 มาตรฐานและเกณฑ์การให้รางวัล	1	0.50
	6.2.2 ความยุติธรรม	1	0.50
6.3 ระบบข้อมูลสารสนเทศ	6.3.1 ระบบข้อมูลสารสนเทศ	4	2
7. บรรยากาศในการทำงาน	7.1 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ	2	2
	7.2 ความสำเร็จของงาน	1	1
	7.3 ความสนใจในความรู้สึก	4	1
	7.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	3	2
8. ข้อกำหนดของงาน	8.1 ความรู้และความสามารถของบุคลากร	2	1

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก
9. การจูงใจ	9.1 ความสำเร็จ	2	1.50
	9.2 อำนาจ	2	1.50
	9.3 ความสัมพันธ์	2	1
10. ความต้องการและค่านิยมของบุคคล	10.1 การได้รับการยอมรับ	2	1
	10.2 การได้รับการยกย่องนับถือ	2	1
	10.3 การได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	2	1
ผลการปฏิบัติงาน 1. คุณภาพ	1.1 บัณฑิต	3	3
	1.2 การวิจัย	5	3
	1.3 การบริการวิชาการ	3	2
	1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2	2
2. ความพึงพอใจ	2.1 บัณฑิต	7	2.50
	2.2 ผู้ใช้บัณฑิต	4	2
	2.3 บุคลากร	8	2.50
การรายงานข้อมูลป้อนกลับ			
1. การรายงานข้อมูลป้อนกลับ	1.1 การรายงานข้อมูลป้อนกลับ	2	2
	รวม	243	100

วิธีการตรวจวินิจฉัย

วิธีการตรวจวินิจฉัย มีดังนี้

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน โดยใช้แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร
3. สอบถามบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามบุคลากร
4. สอบถามบัณฑิต โดยใช้แบบสอบถามบัณฑิต
5. สอบถามผู้ใช้บัณฑิต โดยใช้แบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

วิธีการตรวจวินิจฉัย

1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี ปรากฏเห็นชัดเจนในเอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
แต่ไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานให้เห็นชัดเจน.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มี เอกสารหลักฐาน.....ระดับคะแนน 0 คะแนน

3. สอบถามบุคลากร

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

4. สอบถามบัณฑิต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มีระดับคะแนน 0 คะแนน

5. สอดถามผู้ใช้นัดทิต

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- มี อย่างชัดเจน มั่นใจ.....ระดับคะแนน 2 คะแนน
- มี แต่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นใจ.....ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ไม่มี ระดับคะแนน 0 คะแนน

6. การประเมินโดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน....

ผลการตรวจสอบ และเกณฑ์การให้คะแนน

- สูงกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 2 คะแนน
- เท่ากับ มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 1 คะแนน
- ต่ำกว่า มาตรฐาน..... ระดับคะแนน 0 คะแนน

ระดับความต้องมีการพัฒนาองค์กร

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยด้าน... โดยถ้าค่าเฉลี่ยมีค่า

“1.5 ขึ้นไป - 2” คะแนน = สถาบันมีการพัฒนาองค์กรแล้ว

“0.5 ขึ้นไป - 1.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กร

“0 - 0.5” คะแนน = สถาบันต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างเร่งด่วนและจริงจัง

สูตรการคำนวณ

ระดับความต้องการพัฒนาองค์กร = $\frac{\text{ระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ } 1 + 2 + 3 + \dots}{N}$

N

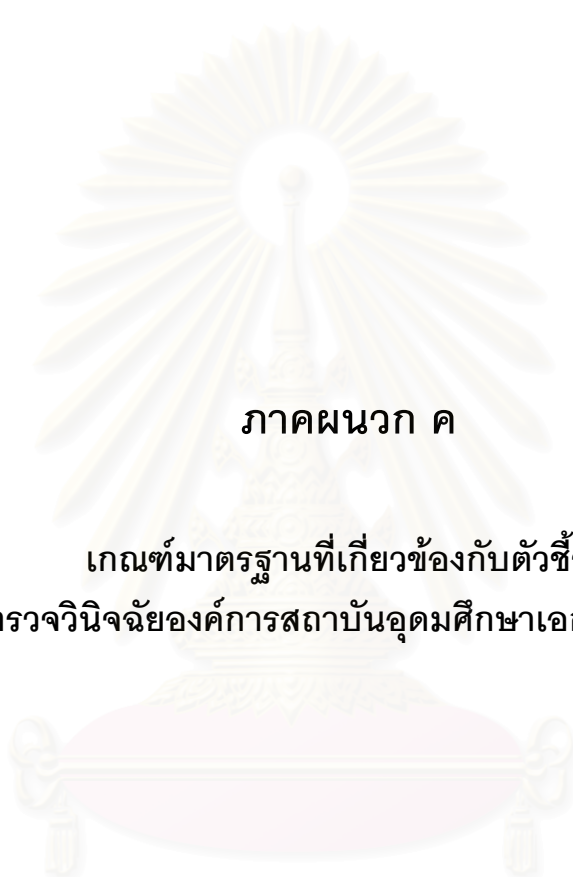
(N = จำนวนตัวชี้วัด)

สรุปผลการตรวจวินิจฉัย

สรุปผลการตรวจวินิจฉัยตามรายชื่อองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมภายนอก บัณฑิตนำเข้า กระบวนการ ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานข้อมูล
ป้อนกลับ ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์กรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

(ดูรายละเอียดได้ในบทที่ 4 คู่มือการใช้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์กรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

เกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด
เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

1. มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (พ.ศ.2549)

มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต

บัณฑิตเป็นผู้เรืองปัญญา มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะและภูมิปัญญาในงานอาชีพในฐานะนักวิชาชีพชั้นสูง มีทักษะวิจัยในฐานะนักวิชาการชั้นสูง มีจิตสำนึกและภูมิธรรมในฐานะพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลก

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำและประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปี
- ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้ทำงานตรงสาขาที่สำเร็จการศึกษา
- ร้อยละของบัณฑิตที่ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นเป็นไปตามเกณฑ์
- ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ และผู้ใช้บัณฑิต (โดยพิจารณาคุณสมบัติที่ครอบคลุมคุณสมบัติ 3 ด้านของบัณฑิตที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขานั้นๆ ความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ)
- จำนวนนักศึกษาหรือศิษย์เก่าที่จบการศึกษาไม่เกิน 3 ปี ที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่อง ในด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม หรือรางวัลทางวิชาการหรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพบัณฑิตในระดับชาติหรือระดับนานาชาติในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา
- จำนวนวิทยานิพนธ์และงานวิชาการของนักศึกษาที่ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ ภายในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา

มาตรฐานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์

ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เป็นงานนวัตกรรมที่นำไปสู่การสร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เชี่ยวชาญสูง การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นการขยายพรมแดนของความรู้ และทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้งานได้จริง เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนไทย รวมทั้งการพัฒนาสู่สังคมเรียนรู้ สังคมความรู้ และสังคมแห่งภูมิปัญญา อันก่อให้เกิดวัฒนธรรมการใช้ความรู้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ตลอดจนการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ และ/หรือ นำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
- เงินสนับสนุนงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ภายในสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
- เงินสนับสนุนงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
- ร้อยละของอาจารย์ประจำที่รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
- ร้อยละของอาจารย์ประจำที่รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

มาตรฐานด้านการบริการวิชาการ

การให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ เป็นที่พึงและเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการและวิชาชีพ เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมสอดคล้อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติ และนานาชาติ ตลอดจนการส่งเสริมบทบาททางวิชาการและวิชาชีพของสถาบันการศึกษาในการพัฒนาสังคมเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของกิจกรรม/โครงการบริการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชนประเทศชาติ และนานาชาติ ต่ออาจารย์ประจำ
- ร้อยละของอาจารย์ที่เป็นที่ปรึกษาเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นกรรมการวิชาการและกรรมการวิชาชีพ ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ

3. มีการนำความรู้และประสบการณ์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน และการวิจัย

4. ค่าใช้จ่ายและมูลค่าของสถาบันในการบริการและวิชาชีพเพื่อสังคมต่ออาจารย์ประจำ

5. จำนวนแหล่งให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

6. รายรับของสถาบันในการให้บริการวิชาการและวิชาชีพในนามสถาบันต่ออาจารย์

7. ระดับความสำเร็จในการให้บริการวิชาการและวิชาชีพตามพันธกิจเฉพาะของสถาบัน

มาตรฐานการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

การอนุรักษ์ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่เอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นมรดกไทย และการบูรณาการในการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างสรรค์และส่งเสริมภูมิปัญญาไทยให้เป็นรากฐานของการพัฒนาองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาสู่สากล

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและส่งเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต่อจำนวนนักศึกษา

2. ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์ พัฒนา และส่งเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต่อ

งบดำเนินการ

มาตรฐานด้านการพัฒนาสถาบันและบุคลากร

การบริหารและการจัดการศึกษาที่ประชาคมในและนอกสถาบัน และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี เน้นการกระจายอำนาจ กำกับด้วย นโยบาย การวางแผน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร ที่เป็นระบบและการบริหาร โดยมุ่งสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ รวมทั้งการสร้างเสถียรภาพทางการเงิน การใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า มีอิสระคล่องตัว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด

1. สถานสถาบัน/กรรมการประจำคณะและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเคลื่อนพันธกิจ และสามารถสะท้อนถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ และนำไปสู่เป้าหมายของการบริหารจัดการที่ดี มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการกระจายอำนาจ โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมทั้งมีความสามารถในการผลักดันสถาบันให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

2. มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์การเรียนรู้ โดยอาศัยผลการประเมินจากภายนอก

3. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ

4. การใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน

5. ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการเรียนการสอนและการวิจัย

6. สินทรัพย์ถาวรต่อนักศึกษา

7. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา

(ค่าใช้จ่ายที่สถาบันอุดมศึกษาสำหรับใช้ในการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีต่อหัวจำแนกตามกลุ่มสาขา ค่าใช้จ่ายทั้งหมด หมายถึง งบหมวดเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค และค่าเสื่อมราคา ทั้งนี้ให้คิดตามปีงบประมาณ

เกณฑ์ปกติของค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

วิทยาศาสตร์สุขภาพ 214,514 บาทต่อคน

วิทยาศาสตร์กายภาพ 66,338 บาทต่อคน

วิศวกรรมศาสตร์ 70,312 บาทต่อคน

สถาปัตยกรรมศาสตร์ 71,394 บาทต่อคน

เกษตรศาสตร์ 109,910 บาทต่อคน

บริหารธุรกิจ 62, 532 บาทต่อคน

ครุศาสตร์ 90,610 บาทต่อคน

ศิลปกรรมศาสตร์ 65,494 บาทต่อคน

สังคมศาสตร์ 45,587 บาทต่อคน

8. ร้อยละของเงินเดือนจ่ายสุทธิต้องดำเนินการ
 9. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการและ/หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

10. งบประมาณสำหรับการพัฒนาคุณครูทั้งในประเทศและต่างประเทศต่ออาจารย์ประจำ
 11. ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

มาตรฐานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

กระบวนการพัฒนาและบริหารหลักสูตรให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม มีการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความต้องการ / ความสนใจของผู้เรียน โดยใช้เทคนิคการสอนและอุปกรณ์การสอนที่หลากหลาย มีการประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง และมีการใช้ประโยชน์ผลการประเมินในการพัฒนาผู้เรียน

การระดมทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งความร่วมมือจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา ในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และกิจกรรมการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานต่อหลักสูตรทั้งหมด
2. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า(Full Time Equivalent Student : FTES) หมายถึง นักศึกษาที่มีสถานภาพเป็นนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาและได้มีการลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษานั้น ในการคำนวณค่านักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าของระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ต้องปรับจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นระดับปริญญาตรีเพื่อให้อยู่ในหน่วยวัดเดียวกัน การปรับค่าดังกล่าวมีวิธีการโดยการคำนวณจากสัดส่วนเกณฑ์มาตรฐานระหว่างอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาระดับปริญญาตรีกับสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาระดับบัณฑิตศึกษา ตามเกณฑ์การจัดกลุ่มสาขาวิชามาตรฐานสากล (International Standard Classification of Education : ISCED) ดังนี้

ตาราง การปรับค่า FTES ในระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกให้เป็นหน่วยวัดเดียวกับ FTES ระดับปริญญาตรี และค่าปกติของ FTES ระดับปริญญาตรีต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

สาขา	ตัวปรับค่า (นำไปคูณกับค่า FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)	ค่าปกติของ FTES ระดับ ปริญญาตรีต่อจำนวน อาจารย์ประจำ
1. วิทยาศาสตร์สุขภาพ	1	1:8
2. วิทยาศาสตร์กายภาพ	2	1:20
3. วิศวกรรมศาสตร์	2	1:20
4. สถาปัตยกรรม และการผังเมือง	1	1:8
5. เกษตร ป่าไม้ และประมง	2	1:20
6. บริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์ บัญชี การจัดการ การท่องเที่ยว เศรษฐศาสตร์	1.8	1:25
7. ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์	1.5	1:25

สาขา	ตัวปรับค่า (นำไปคูณกับค่า FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)	ค่าปกติของ FTES ระดับ ปริญญาตรีต่อจำนวน อาจารย์ประจำ
8. ศิลปกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศิลป์และประยุกต์ศิลป์	1.8	1:8
9. สังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์	1.8	1:25

ตาราง ตัวอย่างการปรับค่านักศึกษาเต็มเวลาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี

1. วิทยาศาสตร์สุขภาพ	=FTES ระดับปริญญาตรี +(1* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
2. วิทยาศาสตร์กายภาพ	=FTES ระดับปริญญาตรี +(2* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
3. วิศวกรรมศาสตร์	=FTES ระดับปริญญาตรี +(2* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
4. สถาปัตยกรรม และการผังเมือง	=FTES ระดับปริญญาตรี +(1* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
5. เกษตร ป่าไม้ และประมง	=FTES ระดับปริญญาตรี +(2* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
6. บริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์ บัญชี การจัดการ การท่องเที่ยว เศรษฐศาสตร์	=FTES ระดับปริญญาตรี +1.8* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
7. ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์	=FTES ระดับปริญญาตรี +1.5* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
8. ศิลปกรรมศาสตร์ วิจารณ์ศิลป์และประยุกต์ศิลป์	=FTES ระดับปริญญาตรี +1.8* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
9. สังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์	=FTES ระดับปริญญาตรี +1.8* FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)

3. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ
4. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
5. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์
6. กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยเฉพาะการเรียนรู้จากการปฏิบัติและประสบการณ์จริง
7. ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
8. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา
9. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในระบบห้องสมุด คอมพิวเตอร์ และศูนย์สารสนเทศต่อนักศึกษา

2. มาตรฐานการอุดมศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

2.1 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ.2548

จำนวนและคุณภาพของอาจารย์

จำนวนและคุณภาพของอาจารย์ ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรนั้น ซึ่งมีคุณสมบัติตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอนไม่น้อยกว่า 5 คน และในจำนวนนั้นต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ อย่างน้อย 2 คน ทั้งนี้ อาจารย์ประจำในแต่ละหลักสูตรจะเป็นอาจารย์ประจำเกินกว่า 1 หลักสูตรในเวลาเดียวกันไม่ได้

การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย แสดงการปรับปรุงดัชนีมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็นระยะๆ อย่างน้อยทุกๆ 5 ปี และมีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุก 5 ปี

2.2 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2548

จำนวนและคุณภาพของอาจารย์

จำนวนและคุณภาพของอาจารย์ ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรนั้น จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรเกินกว่า 1 หลักสูตรในเวลาเดียวกันไม่ได้ นอกจากนี้อาจารย์ประจำหลักสูตรแต่ละหลักสูตรจะต้องทำหน้าที่อาจารย์ประจำตามทีระบุนไว้ในหลักสูตรหนึ่งหลักสูตรใดเท่านั้น และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

ปริญญาโท

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร มีคุณสมบัติปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือวิชาที่สัมพันธ์กัน จำนวนอย่างน้อย 3 คน

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ต้องเป็นอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

ปริญญาเอก

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน จำนวนอย่างน้อย 3 คน

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ต้องเป็นอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

ภาระงานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ประจำ 1 คน ให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกได้ไม่เกิน 5 คน หากหลักสูตรได้มีอาจารย์ประจำที่มีศักยภาพพร้อมที่จะดูแลนักศึกษาได้มากกว่า 5 คน ให้อยู่ในดุลยพินิจของสถาบันอุดมศึกษานั้น แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 10 คน

อาจารย์ประจำ 1 คน ให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโทได้ไม่เกิน 15 คน

หากเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ ให้คิดสัดส่วนจำนวนนักศึกษาที่ทำวิทยานิพนธ์ 1 คน เทียบได้กับจำนวนนักศึกษาที่ค้นคว้าอิสระ 3 คน ทั้งนี้ ให้นับรวมนักศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในเวลาเดียวกัน

การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย แสดงการปรับปรุงดัชนีมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็นระยะๆ อย่างน้อยทุกๆ 5 ปี และมีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุก 5 ปี

3. ที่ดินสำหรับจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงตาม พ.ร.บ.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 กำหนดให้ที่ดินสำหรับจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมีเนื้อที่ดังนี้

มหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า 100 ไร่

สถาบัน ไม่น้อยกว่า 10 ไร่

วิทยาลัย ไม่น้อยกว่า 10 ไร่

โดยที่ดินต้องติดต่อกันเป็นผืนเดียวกัน หรือมีการเชื่อมโยงติดต่อกันในลักษณะที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการ ศึกษาและสามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาได้โดยสะดวก

4. จำนวนนักศึกษาต่อการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอน

จำนวนนักศึกษาต่อการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอน ให้ใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้ (ศูนย์เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์แห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2538)

ระดับปริญญาตรี แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. อัตราส่วนจำนวนเครื่อง 1 เครื่อง ต่อจำนวนนักศึกษา 5 คน สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาเอกคอมพิวเตอร์

2. อัตราส่วนจำนวนเครื่อง 1 เครื่อง ต่อจำนวนนักศึกษา 10 คน สำหรับสาขาวิชาเอกวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาเอกสถาปัตยกรรมศาสตร์ สาขาวิชาเอกวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ สาขาวิชาเอกบัญชีและบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเอกสถิติ และสาขาวิชาเอกเศรษฐศาสตร์ อัตราส่วนจำนวนเครื่อง 1 เครื่อง ต่อจำนวนนักศึกษา 25 คน สำหรับสาขาวิชาอื่นๆ

ระดับปริญญาโท แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. อัตราส่วนจำนวนเครื่อง 1 เครื่อง ต่อจำนวนนักศึกษา 2.5 คน สำหรับสาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถิติ และคอมพิวเตอร์

2. อัตราส่วนจำนวนเครื่อง 1 เครื่อง ต่อจำนวนนักศึกษา 5 คนสำหรับสาขาวิชาอื่นๆ

5. อัตราค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาในระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

อัตราค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาในระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ.2546 เรื่องแนวทางการจัดระบบงบประมาณและการลงทุนเพื่อการศึกษา)

ประเภทหลักสูตร	อัตราค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาต่อปี (หน่วย : บาท)		
	ต่ำสุด	สูงสุด	มัธยฐาน
วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	30,350	106,713	69,900
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	54,020	194,330	73,300
สังคมศาสตร์	23,570	79,130	44,470

6. สัดส่วนวุฒิการศึกษาของอาจารย์

ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในการตรวจสอบคุณภาพของมหาวิทยาลัยเมื่อปี 2543 – 2545 ถึงการวิเคราะห์สัดส่วนวุฒิการศึกษาของอาจารย์ ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก มีสัดส่วนเป็นดังนี้ 30 : 60 : 10

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2551-2565) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดคกไกพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ได้กำหนดคคุณวุฒิอาจารย์ตามกลุ่มมหาวิทยาลัย ดังนี้

กลุ่มมหาวิทยาลัย	ปริญญา	อาจารย์ปริญญาเอก	นักศึกษาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีต่อ สังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยวิจัย และมหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา	ตรี โท เอก การวิจัยหลังปริญญาเอก	100 %	90 : 10
มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง	ตรี โท เอก	70 %	60 : 40
มหาวิทยาลัยสี่ปี	ตรี โท	50 %	40 : 60

7. มาตรฐานห้องบรรยายและห้องสัมมนา

ทบวงมหาวิทยาลัย กำหนดเกณฑ์มาตรฐานห้องบรรยายและห้องสัมมนา เพื่อการพัฒนาการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาอุดมศึกษา (พ.ศ.2535-2539) ดังนี้

ความจุของห้อง (คน)	พื้นที่ต่อคน (ตารางเมตร)
300	0.9
200	0.9
100	1.0
50	1.1
25	1.5
ห้องสัมมนา หรือห้องตีขนาด 30 คน	1.8

8. มาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

ทบวงมหาวิทยาลัย ประกาศเรื่อง มาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2544 ดังนี้

หนังสือ

(1) จำนวนหนังสือ / นักศึกษา 15 เล่ม / 1 คน

(2) จำนวนหนังสือ / อาจารย์ 100 เล่ม / 1 คน

(3) หนังสือเฉพาะสาขาวิชา

500 เล่ม สำหรับระดับปริญญาตรี

3,000 เล่ม สำหรับระดับปริญญาโท

กรณีที่มีการเปิดสอนในระดับอื่นที่สูงกว่าระดับปริญญาโท

6,000 เล่ม สำหรับระดับปริญญาโท

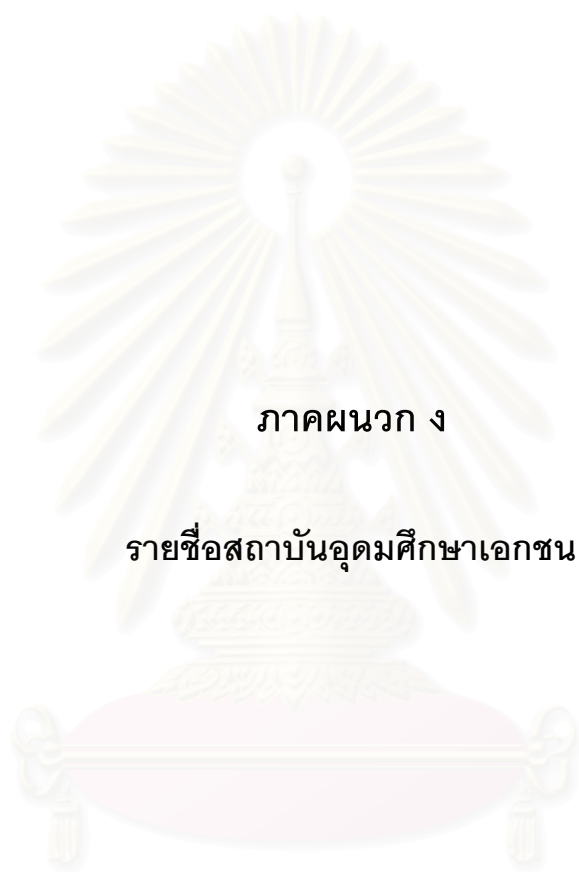
กรณีที่ไม่มี การเปิดสอนในระดับอื่นที่สูงกว่าระดับปริญญาโท

6,000 เล่ม สำหรับระดับการศึกษาเฉพาะทาง 6 ปี

25,000 เล่ม สำหรับระดับปริญญาเอก

ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาควรมีหนังสือจำนวนไม่น้อยกว่า 100000 เล่ม และจะต้องมีตัวเล่มอย่างน้อยร้อยละ 50 ทั้งนี้ จำนวนทรัพยากรสารสนเทศในรูปแบบสื่ออื่นๆ ให้นับเท่ากับจำนวนเล่มของหนังสือที่บันทึกลงสื่อที่สามารถค้นหามาใช้ได้ทันที

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
4. มหาวิทยาลัยเกริก	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
5. มหาวิทยาลัยชินวัตร	จังหวัดปทุมธานี
6. มหาวิทยาลัยรังสิต	จังหวัดปทุมธานี
7. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
9. มหาวิทยาลัยศรีปทุม	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
10. มหาวิทยาลัยสยาม	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
11. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
12. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
13. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย	จังหวัดปทุมธานี
14. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
15. มหาวิทยาลัยเว็บสเตอร์ (ประเทศไทย)	จังหวัดเพชรบุรี
16. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
17. มหาวิทยาลัยนานาชาติ แสตนฟอร์ด	จังหวัดเพชรบุรี
18. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	จังหวัดสมุทรปราการ
19. มหาวิทยาลัยคริสเตียน	จังหวัดนครปฐม
20. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	จังหวัดกาญจนบุรี
21. มหาวิทยาลัยภาคกลาง	จังหวัดนครสวรรค์
22. มหาวิทยาลัยพายัพ	จังหวัดเชียงใหม่
23. มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา	จังหวัดนครสวรรค์
24. มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่	จังหวัดเชียงใหม่
25. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จังหวัดขอนแก่น
26. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล	จังหวัดนครราชสีมา
27. มหาวิทยาลัยราชธานี	จังหวัดอุบลราชธานี
28. มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งเอเชีย	จังหวัดชลบุรี
29. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	จังหวัดสงขลา
30. วิทยาลัยดุสิตธานี	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
31. วิทยาลัยทองสุข	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
32. วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
33. วิทยาลัยมิชชั่น	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
34. วิทยาลัยรัชต์ภาคย์	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
35. วิทยาลัยแสงธรรม	จังหวัดนครปฐม
36. วิทยาลัยเทคโนโลยีธนบุรี	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
37. วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
38. วิทยาลัยปทุมธานี	จังหวัดปทุมธานี
39. วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	จังหวัดกรุงเทพมหานคร

40. วิทยาลัยเซนต์เทราซา-อินติ	จังหวัดนครนายก
41. วิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
42. วิทยาลัยเทคโนโลยีราชธานีอุดร	จังหวัดอุดรธานี
43. วิทยาลัยสันตพล	จังหวัดอุดรธานี
44. วิทยาลัยโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จังหวัดอุบลราชธานี
45. วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย	จังหวัดขอนแก่น
46. วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ	จังหวัดขอนแก่น
47. วิทยาลัยนครราชสีมา	จังหวัดนครราชสีมา
48. วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา	จังหวัดศรีสะเกษ
49. วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้	จังหวัดนครศรีธรรมราช
50. วิทยาลัยศรีโสภณ	จังหวัดนครศรีธรรมราช
51. วิทยาลัยตาปี	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
52. วิทยาลัยอิสลามยะลา	จังหวัดยะลา
53. วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ	จังหวัดสงขลา
54. วิทยาลัยโยนก	จังหวัดลำปาง
55. วิทยาลัยลุ่มน้ำปิง	จังหวัดตาก
56. วิทยาลัยพิษณุโลก	จังหวัดพิษณุโลก
57. วิทยาลัยฟาร์อีสท์เทอร์น	จังหวัดเชียงใหม่
58. วิทยาลัยเชียงใหม่	จังหวัดเชียงใหม่
59. วิทยาลัยอินเตอร์เทค-ลำปาง	จังหวัดลำปาง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ เกิดที่จังหวัดสมุทรสาคร สำเร็จการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจ สาขาการตลาด เกียรตินิยมอันดับ 1 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยดัลลัส รัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา เข้าศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2546 ปัจจุบันเป็นอาจารย์ คณะการจัดการและการบัญชี มหาวิทยาลัย คริสเตียน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย