

รายงานการวิจัย

เรื่อง

ตัวบ่งชี้ที่จำเป็นในการประกันคุณภาพระดับภาควิชาในมุมมองของของบุคลากร
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Necessary indicators for quality assurance at the the department level : the views
of the personnel at Faculty of Pharmaceutical Sciences, Prince of Songkla University

<http://30th-anniversary.pharmacy.psu.ac.th/>

โดย

นางสาวเสาวนีย์ สุวรรณวงศ์

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากเงินรายได้คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประเภทโครงการวิจัยสถาบัน

ประจำปี 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ที่สังกัดภาควิชา ต่อตัวบ่งชี้ที่ภาควิชาจะต้องเป็นผู้รับการประเมินและจัดทำรายงานประจำปีตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว ของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 93 คน แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (คะแนน 1- 5) นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มกับอาจารย์และบุคลากร จำนวน 32 คน เนื่องจากต้องอธิบายผลจากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการศึกษาพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 81.7 ($n = 76$) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.1) มีอายุระหว่าง 41-45 ปี ร้อยละ 27.6 มีอายุการทำงานในคณะเกษตรศาสตร์ 16-20 ปี ร้อยละ 52.6 การศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 53.9 เป็นข้าราชการ สาย ก ร้อยละ 72.4 ระดับ 5-7 และระดับ 8-9 ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 42.1 และสังกัดภาควิชาเทคโนโลยีเกษตรกรรมมากที่สุด ร้อยละ 26.3

ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ สรุปได้ดังนี้

ในองค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 1 ในภาพรวมในระดับมาก (3.98 ± 0.66) และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัวในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ แผนดำเนินงานและมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนให้ครบทุกภารกิจ (4.07 ± 0.81)

ในองค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.66 ± 0.55) โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 11 มีระบบและกลไกสนับสนุนให้อาจารย์ประจำทำการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน (3.97 ± 0.91)

ในองค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.41 ± 0.88) และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้อยู่ทุกตัวอยู่ใน

ระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 28 มีการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วน และสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ (3.48 ± 1.06)

ในองค์ประกอบที่ 4 การวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.88 ± 0.58) และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวอยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 33 เงินสนับสนุนงานวิจัยและสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย (4.15 ± 0.74)

ในองค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.63 ± 0.76) โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 43 มีระบบและกลไกในการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน (3.89 ± 0.94)

ในองค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.47 ± 0.91) โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 51 มีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (3.53 ± 1.12)

ในองค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.65 ± 0.67) โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 63 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ (3.92 ± 0.75)

ในองค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.24 ± 0.96) โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 67 มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (3.60 ± 1.17)

ในองค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.55 ± 0.84) โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 73 มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษา (3.78 ± 1.04)

ในองค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.26 ± 0.88) โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 78 ขององค์ประกอบที่ 10 คือ จำนวนโครงการที่คณะ/หน่วยงานร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือกับสังคมและชุมชน เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนภาคใต้ในระดับมาก (3.52 ± 1.07)

ในองค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ 79 ขององค์ประกอบที่ 11 คือ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศในระดับมาก (3.41 ± 1.03)

โดยสรุปภาควิชาเห็นด้วยกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพในระดับภาควิชา ยกเว้นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ ซึ่งภาควิชาเห็นด้วยในระดับปานกลางเท่านั้นที่จะให้มีการประเมินภาควิชาตามตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนี้ สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์บุคลากรของภาควิชา แต่มีข้อมูลเพิ่มเติมว่าบุคลากรไม่เห็นด้วยกับการที่ภาควิชาต้องรับการประเมิน หากมีหน่วยงานส่วนกลางอื่นที่ทำหน้าที่ในเรื่องนั้นอยู่แล้ว นอกจากนี้บุคลากรยังมีคำแนะนำเพิ่มเติมว่าควรจะมีตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินความพึงพอใจของอาจารย์และการประเมินผู้บริหารอย่างเป็นระบบด้วย

Abstract

The objective of this study was to examine the opinion of both departmental faculty members and staff on quality assurance indicators that departments at Faculty of Pharmaceutical Sciences, Prince of Songkla University should be evaluated. Questionnaires were used to collect data from all 93 faculty members and staff. It was composed of all quality assurance domains and indicators and rating scale for the respondents' opinion. Descriptive statistics e.g. percentage, average, and standard deviation were determined. In-depth interview and focus group discussion were conducted with 32 key faculty members and staff. Content analysis was used to extract the respondents' opinion.

Results showed that the response rate of this study was 81.7% (n=76). Most respondents were female (67.1%), aged between 41-45 years old (27.6%), and had working experience between 16-20 years (52.6%). Also, the majority was faculty members (53.9%). The numbers of respondents in rank 5-7 and 8-9 were equal (42.1%). Most of them were from department of pharmaceutical technology (26.3%).

Overall, the opinion of respondents on the quality assurance indicators could be concluded as followed.

Domain number 1: Philosophy, Aspiration, Objective, and Action Plan. In average, the respondents agreed with the indicators in this domain at high level (3.98 ± 0.66). Similarly, they agreed with each individual indicator at the same level. Among these indicators, the respondents agreed most with the indicator number 1 (Setting up philosophy or aspiration, strategic planning and action plan) that should be evaluated at the department level (4.07 ± 0.81).

Domain number: 2 Learning, Teaching, and quality of graduates. In average, the respondents agreed with the indicators in this domain at high level (3.66 ± 0.55). They agreed most with the indicator number 11 (Having system and mechanism for supporting faculty member to do research and development on learning and teaching) that should be evaluated at the department level (3.97 ± 0.91).

Domain number 3: Activities on student development. In average, the respondents agreed with the indicators in this domain at high level (3.41 ± 0.88) while they agreed most with the indicator

number 28 (Supporting student activities in all perspective and consistent with preferred characteristics of the graduates) that should be evaluated at the department level (3.48 ± 1.06).

Domain number 4: Research. Similarly, the respondents agreed with the indicators in this domain at high level (3.88 ± 0.58). They agreed most with the indicator number 33 (Financial support per faculty member and researcher from inside and outside the institution for research and innovation) that should be evaluated at the department level (4.15 ± 0.74).

Domain number 5: Academic services. The respondents agreed with overall indicators in this domain at high level (3.63 ± 0.76) and agreed most with the indicator number 43 (Having system and mechanism for academic research) (3.89 ± 0.94).

Domain number 6: Art and culture support. In average, the respondents agreed with the indicators in this domain at high level (3.47 ± 0.91). They agreed most with the indicator number 51 (Having system and mechanism for art and culture support) (3.53 ± 1.12).

Domain number 7: Administration and management. In average, the respondents agreed with the indicators in this domain at high level (3.65 ± 0.67). They agreed most with the indicator number 63 (Percentage of faculty members who attended academic meeting or presented research domestically and internationally) (3.92 ± 0.75).

Domain number 8: Finance and budget. In average, the respondents agreed with the indicators in this domain at middle level (3.24 ± 0.96) only, even though they agreed most with the indicator number 67 (Having system and mechanism for efficiently allocating, expense analyzing, checking for finance and budget) (3.6 ± 1.17).

Domain number 9: Quality assurance system and mechanism. In average, the respondents agreed with the indicators in this domain at high level (3.55 ± 0.84). They agreed most with the indicator number 73 (Having system and mechanism for quality assurance which is part of educational administration process) (3.78 ± 1.04).

Domain number 10: Relationship between the university and southern community and society. The respondent agreed with the indicator number 78 in this domain (Number of projects that the faculty worked with the community and society) at high level (3.52 ± 1.07).

Domain number 11: International relation. The respondents agreed with the indicator number 79 in this domain (Number of projects that the faculty worked with international institution) at high level (3.41 ± 1.03).

In conclusion, faculty members and staff in each department highly agreed with almost every indicator in any domain that should be evaluated at the department level, except finance and budget domain which they only fairly agreed. The results from the interviews confirmed this conclusion. Basically, they did not agree that the department should be responsible for the indicators which have been already evaluated at the faculty level. Also, they suggested that indicators determining faculty members' satisfaction and administrators' performance should be systematically included.

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อ | (1) |
| Abstract | (4) |
| กิตติกรรมประกาศ | (7) |
| สารบัญ | (8) |
| สารบัญตาราง | (10) |
| สารบัญแผนภาพ | (11) |
| สารบัญแผนภูมิ | (12) |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการศึกษา | 4 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา | 4 |
| ขอบเขตของการศึกษา | 4 |
| นิยามศัพท์ | 4 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| การประกันคุณภาพการศึกษา | 6 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 21 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | |
| การศึกษาเชิงปริมาณ | 30 |
| การศึกษาเชิงคุณภาพ | 33 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง | 36 |
| ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ | 38 |
| การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่นๆที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ | 48 |
| ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ จำแนกตามภาควิชา | 64 |
| ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม | 82 |
| ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม | 83 |
| บทที่ 5 อภิปราย สรุปผลและข้อเสนอแนะ | |
| อภิปรายผลการศึกษา | 91 |
| สรุปผลการวิจัย | 105 |
| ข้อจำกัดการวิจัย | 113 |
| ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย | 114 |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป | 116 |
| บรรณานุกรม | 117 |
| ภาคผนวก | 120 |
| แบบสอบถาม | 121 |
| ประวัติผู้วิจัย | 129 |
| การมีส่วนร่วมในงานวิจัย | 130 |

สารบัญตาราง

| ตาราง | | หน้า |
|-------|--|------|
| 3.1 | แสดงจำนวนประชากรที่สังกัดภาควิชาต่าง ๆ ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ | 31 |
| 4.1 | ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง | 36 |
| 4.2 | ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และ แผนการดำเนินการ | 38 |
| 4.3 | ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต | 39 |
| 4.4 | ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา | 41 |
| 4.5 | ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย | 42 |
| 4.6 | ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม | 43 |
| 4.7 | ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 44 |
| 4.8 | ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ | 45 |
| 4.9 | ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ | 46 |
| 4.10 | ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ | 47 |
| 4.11 | ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคม และชุมชนภาคใต้ และองค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์ | 48 |
| 5.1 | สรุปความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ในภาพรวมต่อตัวบ่งชี้จำเป็นในการ ประกันคุณภาพระดับภาควิชา | 107 |

สารบัญแผนภาพ

| แผนภาพ | | หน้า |
|--------|--|------|
| 2.1 | วงจรควบคุมคุณภาพ PDCA | 9 |
| 2.2 | ระบบประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 12 |
| 2.3 | โครงสร้างการบริหารงานด้านประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 13 |
| 2.4 | การประกันคุณภาพระดับต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 16 |

สารบัญแผนภูมิ

| แผนภูมิที่ | | หน้า |
|------------|--|------|
| 4.1 | ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ | 49 |
| 4.2 | ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต | 50 |
| 4.3 | ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา | 53 |
| 4.4 | ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย | 54 |
| 4.5 | ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม | 56 |
| 4.6 | ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 58 |
| 4.7 | ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ | 59 |
| 4.8 | ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ | 61 |
| 4.9 | ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ | 62 |
| 4.10 | ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้ และองค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์ | 64 |
| 4.11 | ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ จำแนกตามภาควิชา | 65 |
| 4.12 | ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต จำแนกตามภาควิชา | 66 |

สารบัญแผนภูมิ(ต่อ)

| แผนภูมิที่ | | หน้า |
|------------|---|------|
| 4.13 | ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา จำแนกตามภาควิชา | 70 |
| 4.14 | ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 4 การ วิจัย จำแนกตามภาควิชา | 71 |
| 4.15 | ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 5 การ บริการวิชาการแก่สังคม จำแนกตามภาควิชา | 73 |
| 4.16 | ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 6 การ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำแนกตามภาควิชา | 75 |
| 4.17 | ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 7 การ บริหารและการจัดการ จำแนกตามภาควิชา | 76 |
| 4.18 | ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ จำแนกตามภาควิชา | 78 |
| 4.19 | ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ จำแนกตามภาควิชา | 79 |
| 4.20 | ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้ และองค์ประกอบ ที่ 11 วิเทศสัมพันธ์ จำแนกตามภาควิชา | 81 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นมาตรการหนึ่งที่จะทำให้เชื่อมั่นได้ว่า สถานศึกษาที่ได้รับบริการรับรองมาตรฐานสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการในการจัดการศึกษาที่จะสร้างความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง ประชาชน และสังคม ในคุณภาพของผู้เรียนว่า ผู้เรียนที่จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป (ทรงศรี ตุ่นทอง, 2542 : 43) นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนว่า บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ (อุทุมพร จามรมาน, 2544 : 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ในหมวดที่ 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีสาระบัญญัติไว้ในมาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ส่วนระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรับรองการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 35-36)

ในปี พ.ศ. 2543 ทบวงมหาวิทยาลัย ได้เสนอระบบประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2543 ได้มีมติเห็นชอบกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาดังกล่าว ทบวงมหาวิทยาลัยจึงร่วมกับสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า "สมศ." เพื่อดำเนินการให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศ โดยกำหนดให้การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2542 : 17)

ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัยเดิม) จึงได้จัดทำกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2546 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2550 : 10)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้พัฒนาระบบและกลไกประกันคุณภาพภายใน และให้ระบบประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารจัดการ โดยพัฒนาขึ้นมาจากสาระของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ร่วมกับแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกตามที่ระบุไว้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มาตรฐานและตัวบ่งชี้คุณภาพที่กำหนดโดยสมศ. ภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีคณะกรรมการ 3 ชุด เป็นผู้รับผิดชอบคือ คณะกรรมการอำนวยการประกันคุณภาพ คณะกรรมการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ และ คณะกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพ โดยมีสำนักงานประกันคุณภาพทำหน้าที่ประสานงานด้านคุณภาพภายในมหาวิทยาลัยทั้งหมด (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2550 : 15) ซึ่งระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ครอบคลุมทั้งระบบการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษา ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน อยู่รอดท่ามกลางการแข่งขัน และปฏิบัติตามสาระของกฎหมายทางการศึกษาอย่างครบถ้วน ทั้งนี้เพื่อยืนยันต่อสังคมว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรเรียนรู้ ที่มุ่งมั่นผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เป็นที่พึงของท้องถิ่น และสังคมได้ (มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์, 2544 : 6)

ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นระบบที่พัฒนาขึ้นโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA-PaR เป็นตัวให้ทิศทางและตัวขับเคลื่อน โดยจัดให้มีการประกันคุณภาพตามองค์ประกอบของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จนกระทั่งในเดือนกรกฎาคม 2550 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้พัฒนามาตรฐานตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษายึดเป็นกรอบในการจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 เป็นต้นไป มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงได้พัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เพิ่มขึ้นจากการประเมินคุณภาพภายในของปีการศึกษา 2549 เป็น 11 องค์ประกอบ โดยยึด 9 องค์ประกอบของสกอ. และอีก 2 องค์ประกอบที่เป็นบริบทของมหาวิทยาลัยรวมเป็น 11 องค์ประกอบ (104 ตัวบ่งชี้) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ (1) ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงาน (2) การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต (3) กิจกรรมการพัฒนานิสิต

นักศึกษา (4) การวิจัย (5) การบริการวิชาการแก่สังคม (6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (7) การบริหารและการจัดการ (8) การเงินและงบประมาณ (9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ (10) ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้ และ (11) วิเทศสัมพันธ์ (สำนักงานประกันคุณภาพ, 2551 : 2 - 3)

คณะเภสัชศาสตร์ ได้ดำเนินการด้านการประกันคุณภาพตามนโยบายของมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์อย่างต่อเนื่อง โดยในภาพรวมคณะเภสัชศาสตร์กำหนดให้มีองค์ประกอบในการประเมินคุณภาพ 11 องค์ประกอบ และมีจำนวนตัวบ่งชี้ทั้งสิ้น 104 ตัวบ่งชี้ แต่คณะเภสัชศาสตร์ยังได้กำหนดตัวบ่งชี้จำนวนหนึ่งเพิ่มเติม เช่น ตัวบ่งชี้ที่เป็นดัชนีความสุขของนักศึกษา เป็นต้น เพื่อเป็นการประกันคุณภาพของคณะเภสัชศาสตร์เอง และคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะเภสัชศาสตร์ ได้กำหนดให้ภาควิชาต่าง ๆ ในคณะเภสัชศาสตร์ จัดทำรายงานการประเมินคุณภาพด้วยเช่นกัน โดยให้ภาควิชากำหนดแผนตามตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพการศึกษาของภาควิชา ซึ่งทำให้ภาควิชาต้องบริหารจัดการในการดำเนินการประกันคุณภาพดังกล่าว โดยคณะเภสัชศาสตร์กำหนดให้ตัวบ่งชี้บางตัวเท่านั้นที่ภาควิชาต้องรับการประเมิน แต่จากหลายปีการศึกษาที่ผ่านมา ภาควิชาต่าง ๆ ในคณะเภสัชศาสตร์มีข้อโต้แย้งเรื่องในเรื่องเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ภาควิชาต้องรับการประเมินว่า มีตัวบ่งชี้จำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้เป็นอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบของภาควิชาโดยตรง นอกจากนี้ ในการดำเนินการการประกันคุณภาพ ภาควิชายังต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในภาควิชา ซึ่งที่ผ่านมาได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดการให้ความสำคัญ ความร่วมมือและการทำความเข้าใจในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่ภาควิชาจะต้องรายงาน ทำให้การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและเอกสารหลักฐานต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงไม่สมบูรณ์ ในปีการศึกษา 2550 คณะเภสัชศาสตร์ได้พยายามแก้ไขปัญหาคือข้อโต้แย้งเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ภาควิชาต้องรับการประเมินด้วยการให้คณะกรรมการประเมินคุณภาพของคณะเภสัชศาสตร์ที่ประกอบด้วยหัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ เป็นหลักทำการคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่ภาควิชาควรได้รับการประเมิน อย่างไรก็ตามยังปรากฏว่า มีความเห็นไม่ตรงกันระหว่างหัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ต้องจัดทำรายงานประจำปีประเมินคุณภาพของภาควิชา จึงต้องการที่จะศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ ข้าราชการที่สังกัดภาควิชาที่มีต่อตัวบ่งชี้คุณภาพของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ภาควิชาจำเป็นต้องหรือเหมาะสมในการรับการประเมิน เพื่อนำเสนอข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และนำไปเป็นการพัฒนา ปรับปรุงการประกันคุณภาพในระดับภาควิชา ในคณะเภสัชศาสตร์ต่อไป นอกจากนี้การศึกษานี้ยังเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของภาควิชาอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ที่สังกัดภาควิชา ต่อตัวบ่งชี้ที่ภาควิชาจะต้องเป็นผู้รับการประเมินและจัดทำรายงานประจำปีตามตัวบ่งชี้ดังกล่าวของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ที่สังกัดภาควิชา ต่อตัวบ่งชี้ที่ภาควิชาจะต้องเป็นผู้รับการประเมินและจัดทำรายงานประจำปีตามตัวบ่งชี้ดังกล่าวของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพของภาควิชาและของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ที่สังกัดภาควิชา ต่อตัวบ่งชี้ที่ภาควิชาจะต้องเป็นผู้รับการประเมินและจัดทำรายงานประจำปีตามตัวบ่งชีดังกล่าวของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งมีลักษณะขององค์กรเฉพาะตัว ผลการวิจัยจึงอาจจะไม่สามารถใช้กับองค์กรอื่นที่มีลักษณะที่แตกต่างกันไป

นิยามศัพท์

คุณภาพ หมายถึง ผลการดำเนินงานของคณะเภสัชศาสตร์ ตามระบบและกลไกประกันคุณภาพเพื่อให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เป็นที่พึงของภูมิภาค และเป็นองค์การเรียนรู้

ระบบการประกันคุณภาพ หมายถึง การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอกตามที่ระบุในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47

การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

ระบบและกลไกประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การดำเนินงานทุกอย่างที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยผู้รับผิดชอบตามแนวทางของดัชนีคุณภาพ และวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

ดัชนีคุณภาพ หมายถึง ข้อความที่ระบุคุณลักษณะการดำเนินงานใดๆ ให้มีคุณภาพโดยกระบวนการ PDCA-PaR

P-Plan หมายถึง การระบุแนวทางการดำเนินงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือ แผนการดำเนินงาน

D-Do หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานตามงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือแผนการดำเนินงาน

C-Check หมายถึง การติดตาม/ตรวจสอบ/ประเมินผลการทำงาน

A-Act หมายถึง การนำผลการประเมินฯ มาพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

P-Participate หมายถึง การมีส่วนร่วมทั้งจากผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ ผู้รับบริการ สังคม และประเทศชาติ ของการดำเนินงานในขั้นตอน P, D, C, A หรือ P และ/หรือทุกขั้นตอน

R-Report หมายถึง การรายงานผล

ตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน หมายถึง สิ่งที่แสดงหรือสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างระบบและกลไกในควบคุม ตรวจสอบและประเมินการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โดยยึดตาม 9 องค์ประกอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และอีก 2 องค์ประกอบที่เป็นบริบทของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รวมเป็น 11 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ

องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย

องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม

องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้

องค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ที่จำเป็นในการประกันคุณภาพระดับภาควิชาในมุมมองของบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบเขตของการนำเสนอตามขั้นตอนความสำคัญดังนี้

1. การประกันคุณภาพการศึกษา

1.1 ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 แนวคิดและหลักการในการประกันคุณภาพการศึกษา

1.3 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.4 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.5 สถานการณ์ปัจจุบันของการประกันคุณภาพภายในของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

1. การประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการบริหารคุณภาพที่มีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการป้องกันความผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นมากกว่าการแก้ไขภายหลัง การผิดพลาด/ความสูญเสียได้เกิดขึ้นแล้ว นอกจากนี้การประกันคุณภาพการศึกษายังเน้นถึงการตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการ ดังนั้นจึงเป็นระบบที่สามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการได้ว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้ประกาศไว้จะทำให้ผลผลิตเป็นไปตามความคาดหวังของผู้รับบริการ ด้วยระบบของกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาดังกล่าว จึงทำให้กระบวนการประกันคุณภาพเป็นที่ยอมรับและเผยแพร่เข้าสู่วงการต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษา ดังที่ปรากฏในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หรือแม้แต่พระราชบัญญัติการศึกษา ก็ได้มีบทบัญญัติในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้เช่นกัน

ประเทศไทยได้นำเอาการประกันคุณภาพมาใช้กับการศึกษาในปี พ.ศ. 2536 โดยเริ่มจากบรรยายให้ความรู้และนำมาเผยแพร่ในสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย (พันธ์ทิพย์ สงวนเชื้อ,

2539 : 9) และทบวงมหาวิทยาลัยได้ประกาศนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2539 (วันชัย ศิริชนะ, 2539 : 17)

1.1 ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษ คือ Quality Assurance คำว่า “ การประกัน ” เป็นคำที่ใช้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Assurance ในพจนานุกรม คำว่า Assurance แปลว่า “ การให้ความมั่นใจ ” แต่คำว่า Quality Assurance นักการศึกษาไทยส่วนใหญ่จะหมายถึง “ การประกันคุณภาพ ” ในการวิจัยครั้งนี้จึงถือว่า Quality Assurance แปลว่า การประกันคุณภาพ

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ การประกันคุณภาพการศึกษา ” ไว้ ดังนี้ วันชัย ศิริชนะ (2538 : 21) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ระบบที่สร้างความมั่นใจต่อสังคมผู้ปกครองนักเรียนซึ่งเปรียบเสมือนลูกค้า ว่าสถานศึกษาที่ได้รับรองมาตรฐานสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนดไว้

กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 12) ได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการที่ยกมาตรฐานของโรงเรียนต่าง ๆ ที่ยังไม่เข้ามาตรฐานผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน โดยมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนย้อนกลับมาเพื่อรายงานผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ร่วมกันสนับสนุนและพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้โดยมีความเชื่อว่า ถ้ากระบวนการประกันคุณภาพมีการวางระบบอย่างถูกต้องแล้วคุณภาพที่ดีก็จะตามมา

สงบ ลักษณะ (2541 : 2) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการวางแผน และกระบวนการจัดการของผู้ที่รับผิดชอบจัดการศึกษาที่จะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่าจะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้ครบตามมาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตรและตรงกับความมุ่งหวังของสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2542ก : 4) นิยามความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง ชุมชน สังคมว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้นั้นจะให้ผลผลิตของการศึกษาที่มีคุณภาพ อันพึงประสงค์ตามความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม

วิจิตพณี เจริญขวัญ (2545 : 2) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ นักเรียนและผู้ปกครองและผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชนและสังคมโดยรวมว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด การประกันคุณภาพมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและผลผลิตไม่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา มีการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐาน ทั้งจากภายใน และจากภายนอก แล้วตัดสินใจตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการ โดยตรงและผู้รับบริการทางอ้อม

1.2 แนวคิดและหลักการในการประกันคุณภาพการศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาที่ได้มีการพัฒนากันอยู่ในปัจจุบัน มีแนวทางเพื่อส่งเสริมและเสนอแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยมีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน

2. การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

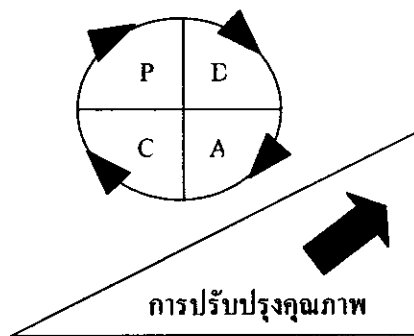
3. การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่ และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง ซึ่งแม้จะเป็นบุคคลภายนอก แต่ยังคงถือว่าเป็นการประเมินภายใน เพราะดำเนินการโดยหน่วยงานที่อยู่ในสายการบริหารของสถานศึกษา ซึ่งจะดำเนินการตรวจเยี่ยมและประเมินสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ ตามกำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งเป็นองค์การมหาชน

ตามหลักการบริหารนั้น การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นตามมาตรฐานที่ต้องการ หลักการและกระบวนการบริหารเป็นสิ่งที่ใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยจะต้องมีกระบวนการวางแผน ทำตามแผน ตรวจสอบประเมิน และพัฒนาปรับปรุงงานอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานได้ผลและมีคุณภาพดี

ในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และบริการ ก็มีการใช้กระบวนการนี้ในการบริหารเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการตลอดเวลา ทำให้เป็นที่พอใจของลูกค้าสามารถขายสินค้าได้ และมีกำไร สำหรับการศึกษาไม่เหมือนธุรกิจ เพราะการศึกษาไม่ได้หวังผลกำไรเป็นตัวเงิน แต่ผลที่ได้เป็นคุณภาพในด้านต่าง ๆ ของคน อย่างไรก็ตามกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาก็สามารถนำแนวคิดและกระบวนการข้างต้นมาใช้ได้โดยปรับให้เหมาะสมกับ

กระบวนการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาคน โดยได้มีการนำระบบ TQM และ ISO 9000 มาใช้ในการประกันคุณภาพด้วย

การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้ดีมีคุณภาพ เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพนั้น เปรียบเสมือนกับการสร้างบ้าน โดยคนในบ้านจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ว่าต้องการสร้างเพื่อประโยชน์อะไร แล้วจึงออกแบบแปลนให้เหมาะสม ลงมือวางรากฐานและดำเนินการก่อสร้างตามแบบแปลน วัสดุที่ใช้เป็นไปตามข้อกำหนดหรือไม่ มีความมั่นคงเพียงใด ถ้าพบสิ่งใดที่เป็นข้อบกพร่องก็ปรับปรุงแก้ไขได้ในทุกขั้นตอน ซึ่งจะทำให้บ้านที่ก่อสร้างขึ้นมา มีความแข็งแรงมั่นคง สวยงาม ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ กระบวนการพัฒนาคนในสถานศึกษาก็เหมือนกับการสร้างบ้าน เพียงแต่การสร้างบ้านนั้นต้องใช้สถาปนิก ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมาดำเนินการ และเมื่อสร้างเสร็จแล้วก็เสร็จเลย ไม่ต้องทำต่อ แต่กระบวนการสร้างคนนั้นผู้ที่เป็นสถาปนิกคือ ครูและผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลภายใน ต้องร่วมกันพัฒนาเด็กให้มีความดี และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดยั้ง รวมทั้งต้องมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบัติอย่างไร และช่วยกันคิดช่วยกันวางแผน (Plan) ว่าต้องทำอะไร แล้วช่วยกันทำ (Do) ช่วยกันตรวจสอบ (Check) และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Action) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม ดังแผนภาพที่ 2.1



แผนภาพที่ 2.1 วงจรควบคุมคุณภาพ PDCA

ที่มา : เซวงศักดิ์ เขียวเงิน, 2543 : 15

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการ ลงมือทำตามแผนในทุกขั้นตอน มีการบันทึกข้อมูล เพื่อร่วมกันตรวจสอบผลงาน หาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง แล้วร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้น ๆ โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวความคิดการทำงานเป็นระบบเช่นนี้ จะช่วยสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในสถานศึกษา เกิดความรู้สึกว่าเป็นงานปกติ เป็นการมองและประเมินตนเองซึ่งจะทำให้สถานศึกษา

มีฐานข้อมูลที่มั่นคงเป็นจริง พร้อมเสนอต่อการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกองค์กร อีกทั้งเป็นการดำเนินงานมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

1.2.2 หลักการในการประกันคุณภาพการศึกษา

สมศักดิ์ สินธุรเวชญ์ (2541 : 48) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด มีหลักการดังนี้

สำหรับบรรจง จันทรมาศ (2542 : 2) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษาว่า เป็นการปฏิบัติการทั้งหมดตามระบบและแผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัดเพื่อให้ได้มาซึ่งความเชื่อมั่นว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้น ๆ เป็นไปตามคุณภาพที่ต้องการ ภายใต้อสภาพแวดล้อมและปัจจัยในกระบวนการผลิตที่ทำการควบคุมอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ดังนี้

| | | | |
|-------|-----|---|------------------|
| | QA | = | QC + Qau + Qas |
| เมื่อ | QA | = | การประกันคุณภาพ |
| | QC | = | การควบคุมคุณภาพ |
| | Qau | = | การตรวจสอบคุณภาพ |
| | Qas | = | การประเมินคุณภาพ |

การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2544) ได้พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประกาศชัดเจนในพ.ศ.2545 โดยกำหนดความหมายการประกันคุณภาพการศึกษาคือการมีระบบและกลไกการควบคุมตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพตามดัชนีบ่งชี้ที่กำหนด เพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนได้มั่นใจว่าสถาบันนั้น ๆ สามารถให้ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และมีกระบวนการ 3 ขั้นตอนคือ

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การสร้างระบบคุณภาพที่อาศัยองค์ประกอบ และดัชนีคุณภาพ 9 ประการ ได้แก่ ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงาน การเรียนการสอน การพัฒนานิสิตนักศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม การบริหารและจัดการ การเงินและงบประมาณ และระบบกลไกในการประกันคุณภาพการศึกษา

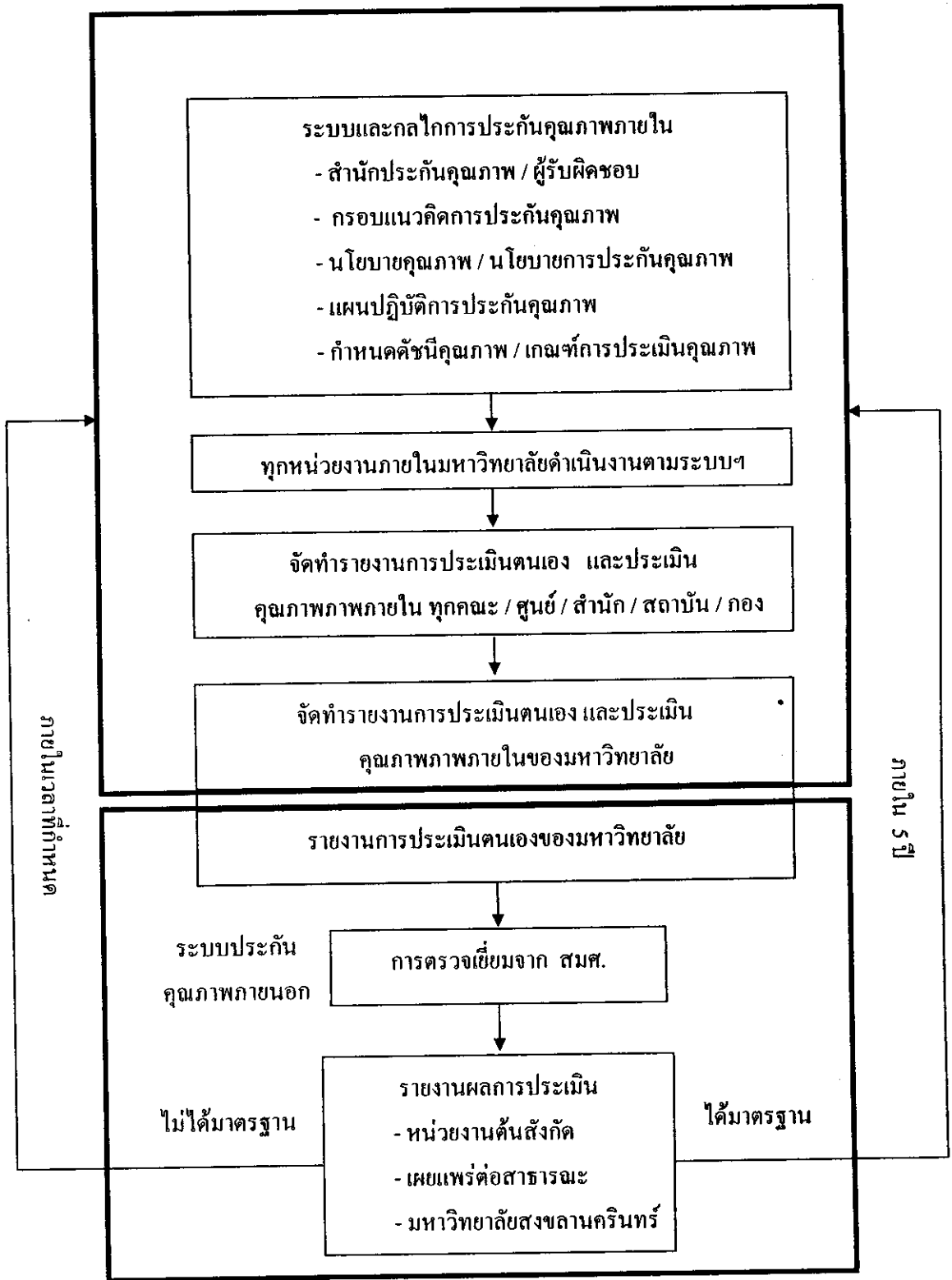
2. การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยการตรวจสอบคุณภาพภายในให้ทราบประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการดำเนินการประกันคุณภาพและปัญหาอุปสรรคในการการหาทางปรับปรุงแก้ไข

3. การประเมินคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่ และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง ซึ่งแม้จะเป็นบุคคลภายนอก แต่ยังคงถือว่าเป็นการประเมินภายใน เพราะดำเนินการโดยหน่วยงานที่อยู่ในสายการบริหารของสถานศึกษา ซึ่งจะดำเนินการตรวจเยี่ยมและประเมินสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ ตามกำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งเป็นองค์การมหาชน

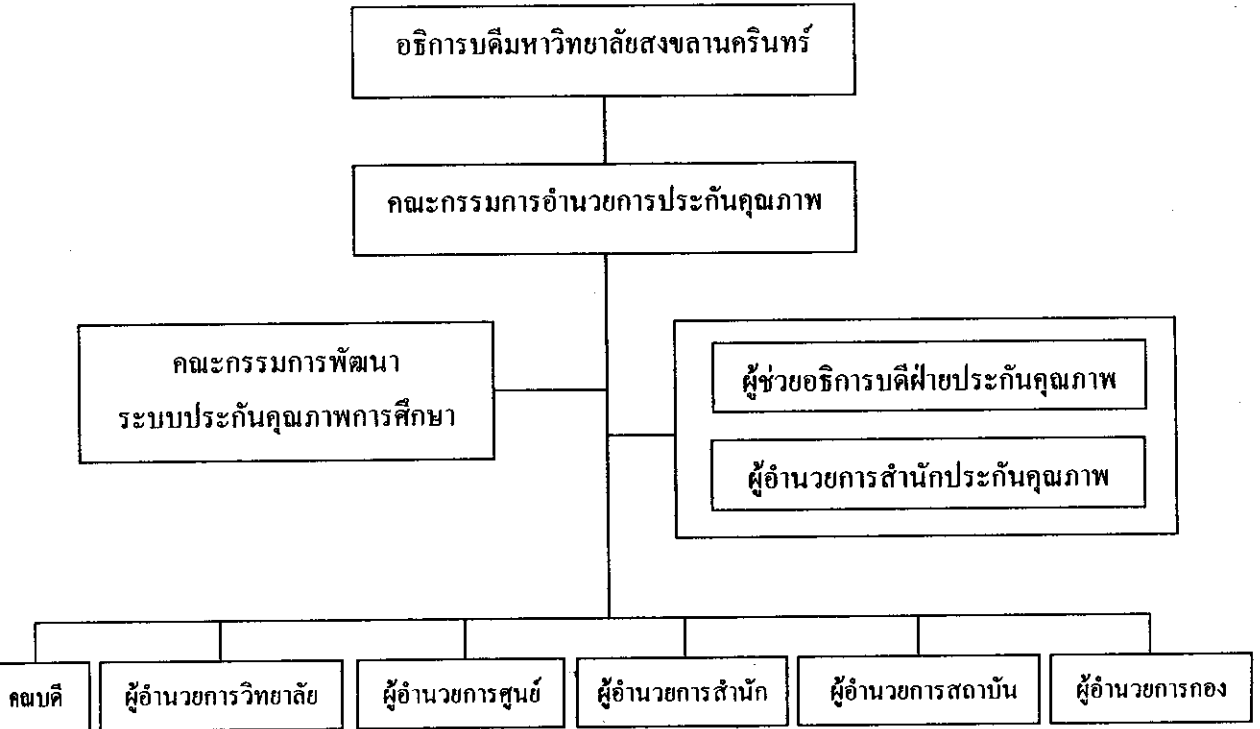
1.3 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พัฒนารูปร่างขึ้นจากสาระของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 47- 51 ร่วมกับประยุกต์ใช้หลักการประกันคุณภาพในการกำหนดกิจกรรม วิธีการประกันคุณภาพ ซึ่งระบบการประกันคุณภาพครอบคลุมทั้งระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก (ดังแผนภาพที่ 2.2)

โครงสร้างการบริหารงานด้านประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีอธิการบดี เป็นผู้บริหารสูงสุด โดยมีคณะกรรมการอำนวยการประกันคุณภาพ มีหน้าที่กำหนดนโยบาย สนับสนุน และกำกับดูแลการประกันคุณภาพและมีคณะกรรมการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีหน้าที่พัฒนาระบบและประสานงานการสร้างระบบการประกันคุณภาพ โดยมีสำนักประกันคุณภาพ และมีผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพเป็นผู้อำนวยการสำนัก มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการประกันคุณภาพตามนโยบายของมหาวิทยาลัย (ดังแผนภาพที่ 2.3) พบว่าโดยที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีนโยบายคุณภาพซึ่งจะ เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม นำสู่การผลิตบัณฑิตที่มีสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม เป็นที่พึ่งและชื่นชมชนท้องถิ่นและภูมิภาค โดยการเป็นองค์การเรียนรู้ที่พัฒนา คุณภาพอย่างต่อเนื่องสู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2.2 ระบบประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



แผนภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารงานด้านประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1. ให้นำหน่วยงานระดับคณะ ดำเนินการประกันคุณภาพทั่วทั้งองค์การ
2. ใช้ 11 องค์ประกอบคุณภาพต่อไปนี้ เป็นแนวทางในการสร้างระบบและกลไกประกันคุณภาพภายใน

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแผนงาน

องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย

องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม

องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารจัดการ

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้

องค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์

3. ให้มีระบบประเมินคุณภาพภายในทั้งระดับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานระดับคณะ

4. พัฒนาคู่มือการประกันคุณภาพ โดยเน้น 2 ด้าน คือ การสร้างระบบและกลไกประกันคุณภาพและการประเมินคุณภาพภายใน

5. วิจัยควบคู่กับการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
ต่อการพัฒนาคุณภาพที่ยั่งยืน

ระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะ เป็นการดำเนินงานทุกอย่าง ที่บ่งชี้ให้เห็นแนวทางและทิศทาง การประกันคุณภาพของภารกิจตามหน้าที่ของ องค์กร เป้าหมาย แผนงาน และการดำเนินงานเป็นระยะ รวมทั้งกำหนดบุคคล/หน่วยงานที่ รับผิดชอบอย่างชัดเจน

ระบบประกันคุณภาพภายในกำหนดโดยมหาวิทยาลัย เป็นระบบที่พัฒนาขึ้นโดยใช้วงจร คุณภาพ PDCA-Par เป็นตัวให้ทิศทางและตัวขับเคลื่อน เน้นที่การพัฒนากระบวนการทำงาน (Process improvement) ขจัดการความเสี่ยง (Risk management) และแก้ไขข้อผิดพลาด (Corrective action) โดยการดำเนินงานทุกอย่างตามวงจรคุณภาพ PDCA-Par ซึ่งเชื่อว่า ถ้ากระบวนการดี ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบจะดีด้วย โดยมีการติดตามผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ เพื่อการพัฒนา คุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ในการดำเนินการระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในจะประกอบด้วย

1. เป้าหมาย / แผนปฏิบัติการด้านคุณภาพ
2. ดัชนีคุณภาพและเกณฑ์การประเมินคุณภาพ
3. บุคคล/หน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินการประกันคุณภาพให้เป็นรูปธรรม
4. การประเมินตนเองและจัดทำรายงานการประเมินตนเองเป็นลายลักษณ์อักษร
5. การควบคุมหรือกำกับให้เกิดคุณภาพในทุกระดับ คือ

5.1 ระดับปฏิบัติการ (Procedure level) เช่น การบริหารหลักสูตรการแนะแนวนักศึกษา ใช้วิธีกำกับคุณภาพได้หลายวิธี เช่น จัดทำระเบียบปฏิบัติ วิธีปฏิบัติงาน ใช้วงจรพัฒนาคุณภาพ

5.2 ระดับองค์กรทั้งระดับคณะ/ศูนย์/สำนัก/สถาบัน/กองและมหาวิทยาลัย (Department and Corporate Level) กำกับคุณภาพโดยการประเมินคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง

การประกันคุณภาพภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีการดำเนินการ ทุกระดับ ทุกกลุ่ม ทุกคน ทุกขั้นตอนของภารกิจ ดังต่อไปนี้ (ดังแผนภาพที่ 2.4)

1. ระดับภาควิชา/ หน่วยงาน

ให้ภาควิชา/หน่วยงานภายในคณะ/ศูนย์/สำนัก/สถาบัน/กอง มีระบบประกันคุณภาพภายใน โดยกำหนดให้มีแผนปฏิบัติการประกันคุณภาพ ผู้รับผิดชอบดัชนีคุณภาพและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพ การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ รายงานการประเมินตนเองและการประเมินคุณภาพภายใน

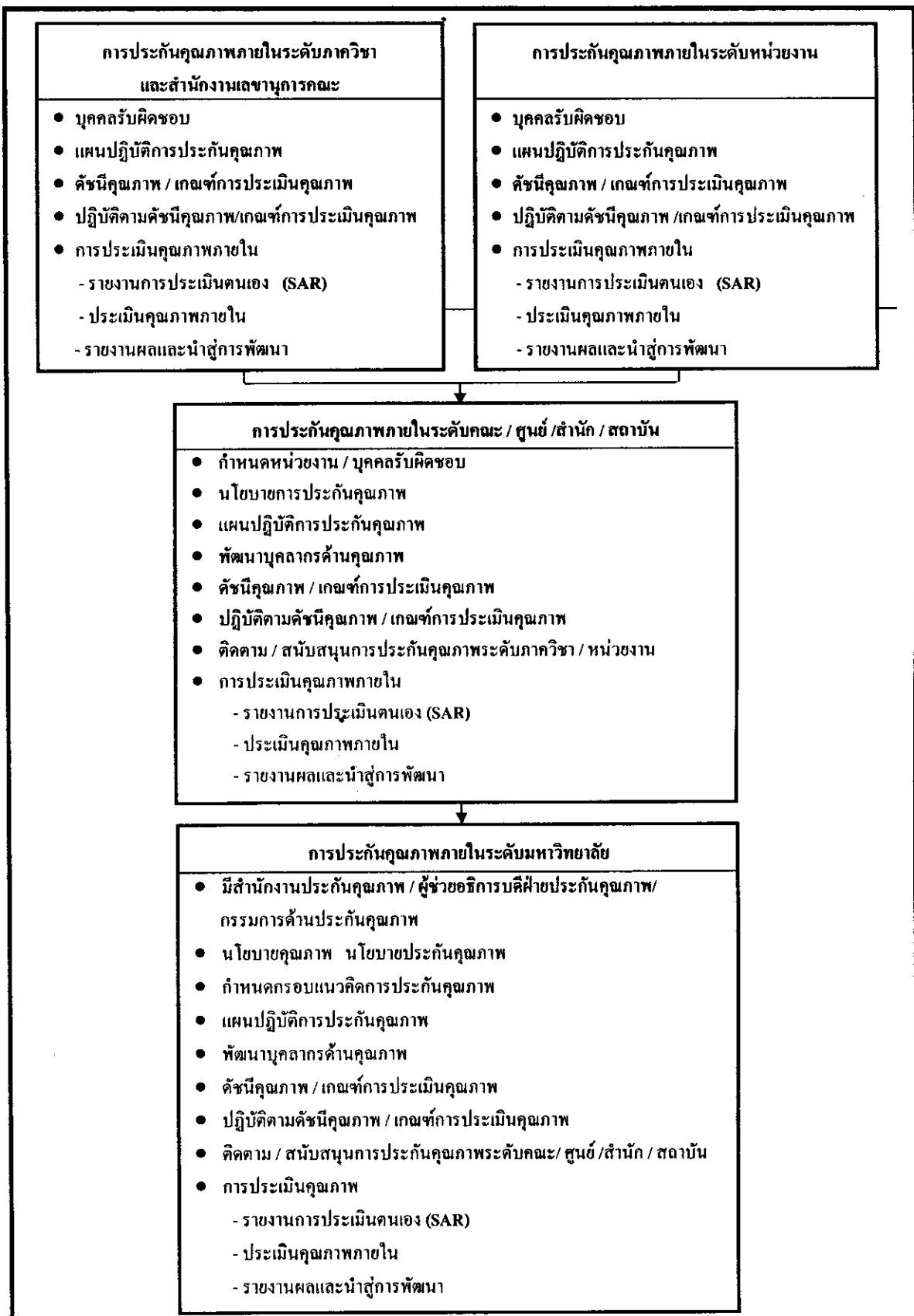
(การประเมินคุณภาพภายในโดยตนเอง และการประเมินคุณภาพที่คณะ/ศูนย์/สำนัก/สถาบัน/กอง จัดให้) รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติตามนโยบายคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง

2. ระดับคณะ/ศูนย์/สำนัก/สถาบัน/กอง

ให้คณะ/ศูนย์/สำนัก/สถาบัน/กอง มีระบบประกันคุณภาพภายในโดยกำหนดให้มีการประกาศนโยบายประกันคุณภาพ กำหนดแผนปฏิบัติการคุณภาพ มีบุคคลและ/หรือหน่วยงานรับผิดชอบ ดัชนีคุณภาพและเกณฑ์การประเมินคุณภาพ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ รายงานการประเมินตนเองและการประเมินคุณภาพภายใน (การประเมินคุณภาพภายในโดยตนเองและการประเมินคุณภาพที่มหาวิทยาลัยกำหนด) รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติตามนโยบายคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง

3. ระดับมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยกำหนดระบบประกันคุณภาพภายใน โดยยึดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47-51 และ 11 องค์ประกอบเป็นหลัก และดำเนินการให้เป็นรูปธรรมโดยจัดให้มีคณะกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพและสำนักประกันคุณภาพ การกำหนดนโยบายคุณภาพ นโยบายการประกันคุณภาพ กรอบแนวคิดการประกันคุณภาพ แผนปฏิบัติการประกันคุณภาพ แผนพัฒนาบุคลากรด้านคุณภาพ ดัชนีคุณภาพและเกณฑ์การประเมินคุณภาพ การประเมินคุณภาพภายใน และเตรียมความพร้อมสำหรับการรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) วิจัยเพื่อพัฒนาระบบคุณภาพสู่ความยั่งยืน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติตามนโยบายคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง



แผนภาพที่ 2.4 การประกันคุณภาพระดับต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.4 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การดำเนินการด้านระบบประกันคุณภาพการศึกษาของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เริ่มมาตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2542 สืบเนื่องมาจากทบวงมหาวิทยาลัยได้ประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2539 เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2539 เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษามีการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้นภายในสถาบัน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้มีการสร้างกลไกการควบคุมคุณภาพ (Quality control) ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาที่เป็นรูปธรรมขึ้น มีกลไกของการตรวจสอบและประเมินผลระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (Quality audit) ทั้งนี้ทบวงมหาวิทยาลัย จะให้เวลาสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาระบบการควบคุมภายใน และการนำไปสู่การปฏิบัติประมาณ 1-2 ปี และหลังจากนั้นจึงจะเริ่มให้มีการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

ในระยะแรกคณะเภสัชศาสตร์ ได้ดำเนินการจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพ โดยมีแนวทางหลักตามนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย และตามมาตรฐานด้านการศึกษาของศูนย์ประสานงานการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์แห่งประเทศไทย (ศ.ศ.ภ.ท.) ต่อมาคณะฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หน่วยงานระดับภาควิชาและคณะฯ มีการจัดทำรายงานการศึกษาตนเอง (Self-study report : SSR) เป็นครั้งแรก โดยแสดงผลการดำเนินงานในช่วงเวลาดังแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2542 – 31 พฤษภาคม 2543 มีการตรวจสอบประเมินคุณภาพภายใน โดยคณะกรรมการตรวจสอบการประกันคุณภาพ คณะเภสัชศาสตร์ และตรวจสอบประเมินคุณภาพภายนอกจากคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยทบวงมหาวิทยาลัย ในปีพ.ศ. 2543

ปี พ.ศ. 2544 มหาวิทยาลัย ได้ประกาศนโยบายคุณภาพและนโยบายการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โดยยึดหลักการ PDCA-PaR มีการปรับการจัดทำรายงานการศึกษาตนเอง (Self-study report : SSR) มาเป็นรายงานการประเมินตนเอง (Self assessment report : SAR) และระบบการประกันคุณภาพของคณะฯ จึงได้ดำเนินตามแนวทางของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก

โดยในปีการศึกษา 2548 คณะฯ รับการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสอง โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งแต่งตั้งโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ

การศึกษา (สมศ.) ซึ่งเป็นการประเมินคุณภาพในระดับกลุ่มสาขา มีการจัดทำรายงานประจำปีตามมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 7 มาตรฐาน เมื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบสองในปีการศึกษา 2548 เสร็จเรียบร้อยแล้วมหาวิทยาลัย ได้พัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้เพิ่มเติมจากของ สมศ. อีก 2 มาตรฐานที่เป็นบริบทของมหาวิทยาลัย รวมเป็น 9 มาตรฐาน

เดือนกรกฎาคม 2550 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้จัดทำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติแก่สถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่ชัดเจน ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้ มหาวิทยาลัยจึงได้บูรณาการมาตรฐาน/องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ทั้งจากของสมศ. สกอ. และ มอ. เข้าด้วยกัน รวมเป็น 11 องค์ประกอบ 104 ตัวบ่งชี้

นอกจากนี้ ในปีการศึกษา 2550 - 2551 คณะฯ ได้พัฒนาตัวบ่งชี้เพิ่มเติมอีกจำนวนหนึ่งในบางองค์ประกอบ เพื่อความสมบูรณ์ ครอบคลุมคุณภาพในทุกมิติ และเพื่อวัดระดับความสำเร็จการบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่วางไว้

1.5 สถานการณ์ปัจจุบันของการประกันคุณภาพภายในของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากการประเมินคุณภาพของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2550 ตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่กำหนด โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ในภาพรวมพบว่า ผลการประเมินคะแนนจากมาตรฐานการประกันคุณภาพทั้ง 11 องค์ประกอบคิดเป็น 4.23 คะแนนหรือผลการประเมินรับรองมาตรฐานในระดับดี และเมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบแล้วพบว่า ผลการประเมินในระดับดีมากมี 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านการบริการวิชาการ ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านวิเทศสัมพันธ์ ส่วนองค์ประกอบที่คณะฯ มีผลการประเมินในระดับพอใช้มี 1 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ส่วนองค์ประกอบที่เหลือคือ องค์ประกอบด้านปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินการ ด้านการเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต ด้านกิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา ด้านการวิจัย ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านระบบและกลไกการประกันคุณภาพและด้านความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้นั้น คณะฯ สามารถดำเนินการได้ในระดับดี โดยมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินการ พบว่าคณะฯ มีคะแนนรวมอยู่ในระดับดีมากในเรื่องของการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ตลอดจนแผนการดำเนินงานและการกำหนดตัวบ่งชี้ รวมทั้ง การกำหนดให้มีการเชื่อมโยงของแผนกลยุทธ์กับแผนยุทธ

ศาสตร์ชาติหรือแผนยุทธศาสตร์อุดมศึกษา ส่วนร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ นั้นเกิดจากการประเมินผลขององค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งคณะฯ มีคะแนนประเมินตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้ในระดับต่ำ

2. องค์ประกอบการเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต เป็นองค์ประกอบที่มีตัวบ่งชี้จำนวนมาก พบว่าโดยส่วนใหญ่คณะฯ มีคะแนนรวมระดับดีมาก อย่างไรก็ตามจะมีตัวบ่งชี้จำนวนหนึ่งที่คณะฯ มีคะแนนค่อนข้างต่ำ เช่น จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่ากับจำนวนอาจารย์ประจำ สักส่วนของอาจารย์ตามคุณวุฒิและตามตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนผลงานทางวิชาการของนักศึกษาที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่เรียนในหลักสูตรที่ต้องทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการที่คณะฯ สามารถดำเนินการตามตัวบ่งชี้เหล่านี้ได้ยากและเป็นการตัดสินใจจากภายนอกองค์กร อย่างไรก็ตามคณะฯ จะต้องมีมาตรการในการผลักดันต่อไป ส่วนตัวบ่งชี้ที่สะท้อนคุณภาพบัณฑิตทั้งด้านรูปธรรม เช่น ระดับเงินเดือนผลงานวิจัยของบัณฑิต หรือด้านนามธรรม เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตนั้น คณะฯ มีผลการดำเนินการในระดับดีมาก

3. องค์ประกอบกิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา คณะฯ มีคะแนนในระดับดีมากในทุกตัวบ่งชี้ทั้งที่เป็นการจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า การส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม อย่างไรก็ตามตัวบ่งชี้ที่เป็นประสิทธิผลของการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรม และวินัยนักศึกษานั้นคณะฯ ได้ให้ความสำคัญโดยการตั้งเป้าหมายไว้สูง แต่อย่างไรก็ตามคณะฯ มีคะแนนตามตัวบ่งชี้ที่ต่ำ ซึ่งคณะฯ จะต้องให้การดูแลอย่างใกล้ชิดต่อไป

4. องค์ประกอบด้านการวิจัย พบว่าคณะฯ มีคะแนนประเมินในระดับดีมากในตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่เป็นร้อยละอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และตัวบ่งชี้เฉพาะที่เป็นร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่คณะฯ ไม่สามารถทำได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ถึงแม้ว่าจะทำได้ตามเกณฑ์คะแนนการประเมินในระดับสูงก็ตาม ส่วนตัวบ่งชี้ที่เป็นผลงานที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญานั้น ปีนี้เป็นปีแรกที่คณะฯ สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้

5. องค์ประกอบด้านการบริการวิชาการสู่สังคม เป็นองค์ประกอบที่คณะฯ มีระดับคะแนนดีที่สุดในตัวบ่งชี้ที่ประเมินทั้งหมด ทั้งที่เป็นร้อยละของกิจกรรมต่อจำนวนอาจารย์ ร้อยละของอาจารย์ที่เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการภายนอกสถาบัน การนำความรู้จากการบริการวิชาการมาใช้พัฒนาการเรียนและการวิจัย ค่าใช้จ่ายในการบริการต่อจำนวนอาจารย์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ ส่วนจำนวนแหล่งวิชาการและวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือระดับ

นานาชาติ ราชภัฏของสถาบันในการให้บริการวิชาการและวิชาชีพต่ออาจารย์ประจำนั้น และระดับความสำเร็จในการให้บริการวิชาการและวิชาชีพตามพันธกิจของคณะฯ นั้น คณะฯ ไม่มีการประเมิน

6. องค์ประกอบด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ถึงแม้ว่าคณะฯ จะมีระบบและกลไกในการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ แต่จากผลการดำเนินการพบว่า คณะฯ มีผลการประเมินในระดับคะแนนพอใช้เท่านั้นจากการประเมิน ตัวบ่งชี้ที่เป็นร้อยละจำนวนโครงการต่อจำนวนนักศึกษาและร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้สนับสนุนงานด้านนี้ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะคณะฯ ไม่ได้เน้นหรือให้ความสำคัญกับองค์ประกอบนี้มากนักเมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการการเรียนการสอนและการวิจัยเนื่องจากคณะฯ มีทรัพยากรจำกัด

7. องค์ประกอบด้านการบริหารและการจัดการ พบว่าคณะฯ มีคะแนนประเมินระดับดีมากในทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่เป็นระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และตัวบ่งชี้ที่เป็นกิจกรรม 5 ส/กิจกรรมคุณภาพอื่น ๆ ซึ่งคณะฯ มีคะแนนค่อนข้างต่ำ ดังนั้นคณะฯ ต้องดูแลและให้ความสำคัญตัวบ่งชี้เหล่านี้อย่างจริงจังต่อไป

8. องค์ประกอบด้านการเงินและงบประมาณ คณะฯ มีคะแนนประเมินระดับดีมากตามตัวบ่งชี้ที่เป็นระบบและกลไกการบริหารการเงินและงบประมาณ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน สินทรัพย์ถาวรและค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา ส่วนร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต้องดำเนินการและค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในระบบห้องสมุด คอมพิวเตอร์และศูนย์สารสนเทศต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาของคณะฯ นอกจากคณะฯ จะดำเนินการไม่ได้ตามแผนที่กำหนดไว้แล้วยังดำเนินการตามเกณฑ์ได้ค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้เป็นเพราะคณะฯ มีการขยายงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยอย่างมากทำให้ต้องจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจำนวนมากส่งผลให้คณะฯ มีเงินเหลือจ่ายสุทธิไม่มากนัก ส่วนค่าใช้จ่ายที่ใช้ในระบบห้องสมุดคอมพิวเตอร์และศูนย์สารสนเทศที่ค่อนข้างต่ำนั้น เป็นเพราะคณะฯ มีเพียงห้องอ่านหนังสือและนิตยสารเอกสารที่ใช้บ่ยทางเภสัชศาสตร์เท่านั้น ส่วนสิ่งอื่น ๆ คณะฯ จะสนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรห้องสมุดร่วมกันกับหอสมุดกลางของมหาวิทยาลัยฯ และห้องสมุดวิทยาศาสตร์สุขภาพมากกว่า

9. องค์ประกอบด้านระบบและกลไกการประกันคุณภาพ คณะฯ มีคะแนนประเมินในทุกตัวบ่งชี้ในระดับดีมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่เป็นการมีระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพแก่นักศึกษา ซึ่งนอกจากคณะฯ จะทำไม่ได้ตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว คณะฯ ยังมีคะแนนตามเกณฑ์ในระดับปานกลางเท่านั้น อย่างไรก็ตามคณะฯ ได้มีการวางแผนผลักดันตัวบ่งชี้นี้ไว้เพื่อดำเนินการต่อไป

10. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้ พบว่าคณะฯ มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ที่เป็นจำนวนโครงการที่ร่วมมือกับชุมชนหรือสังคมภาคใต้

เป็นไปตามแผนและมีคะแนนตามเกณฑ์ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปีนี้คณะฯ ได้ตั้งหน่วยชุมชนสัมพันธ์ขึ้นเพื่อดำเนินการด้านนี้โดยตรง ส่วนตัวบ่งชี้ที่เป็นร้อยละของจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าร่วมโครงการพิเศษในการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีภูมิสำเนาในจังหวัดภาคใต้ได้เข้าศึกษาในคณะฯ นั้น ยังคงดำเนินการได้ดีกว่าแผนและมีคะแนนตามเกณฑ์ในระดับปานกลางเท่านั้น

11. องค์ประกอบด้านวิเทศสัมพันธ์ เช่นเดียวกับปีที่ผ่านมามีถึงแม้ว่าองค์ประกอบนี้มีหลายตัวบ่งชี้แต่ละคณะฯ ได้รับการประเมินเพียงตัวบ่งชี้เดียวเท่านั้นคือ จำนวน โครงการหรือกิจกรรมที่ทำกับต่างประเทศ ซึ่งคณะฯ มีผลการประเมินระดับดีมาก อย่างไรก็ตามคณะฯ ก็มีการดำเนินงานและให้ความสำคัญตามตัวบ่งชี้อื่น ๆ ด้านวิเทศสัมพันธ์ด้วย เช่น จำนวนชาวต่างประเทศที่มาเยือนหรือปฏิบัติงานที่คณะฯ จำนวนบุคลากร/นักศึกษาที่ไปต่างประเทศ หรือจำนวนโครงการและผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะสากลของนักศึกษาและบุคลากร เป็นต้น

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาทิทยา ดวงมณี (2540) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชีรรวมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางการวิจัยการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า ได้ตัวบ่งชีรรวมเรียงลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้แต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านคุณภาพอาจารย์ 16 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการวิจัย 19 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านทรัพยากรสนับสนุนทางวิชาการ 8 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านคุณภาพนักศึกษา 12 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านหลักสูตร 7 ตัวบ่งชี้ และ 6) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 9 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ทั้งหมดเมื่อจำแนกตามระบบการศึกษา แบ่งเป็นตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า 16 ตัวบ่งชี้ ด้านกระบวนการ 27 ตัวบ่งชี้ และด้านผลผลิต 18 ตัวบ่งชี้

ศักดิ์ชาย เพชรช่วย (2541) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชีรรวมคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ พบว่า ได้ตัวบ่งชีรรวมคุณภาพการศึกษาทั้งหมด 75 ตัวบ่งชี้วัดคุณภาพการศึกษา 11 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านปรัชญา พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของคณะ เช่น การกำหนดปรัชญา พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของคณะ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับปรัชญาของสถาบัน ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกคณะมีบทบาทในการวางแผน และบริหารงานให้เป็นไปตามปรัชญา พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของคณะ องค์ประกอบด้านอาจารย์ เช่น สัดส่วนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิตามหลักสูตรและ โปรแกรมวิชาที่เปิดสอน ภาระงานของอาจารย์ที่เหมาะสม องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดการเรียนการสอนที่เท่าเทียมกัน มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานวิชาการประจำปี องค์ประกอบด้านหลักสูตร เช่น กำหนดจุดมุ่งหมายชัดเจน โครงสร้างหลักสูตรเหมาะสม องค์ประกอบด้านนักศึกษา เช่น คุณลักษณะของนักศึกษาตรงตามหลักสูตร นักศึกษาผ่านการประเมินความคิดเชิงวิเคราะห์เจตคติต่อวิชาชีพ การจัดทำแผนงานพัฒนานักศึกษาโดยเน้นความสามารถเฉพาะทางของนักศึกษา การติดตามผลการมีงานทำ การศึกษา

ต่อของบัณฑิตอย่างเป็นระบบ องค์ประกอบด้านการบริหารและการจัดการ เช่น การกำหนดโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ในคณะ มีแนวปฏิบัติและมาตรการที่ชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจให้กับผู้บริหารงานในคณะทุกระดับ ความชัดเจนของระบบการติดตามประเมินและรายงานผลการบริหารงานในคณะ องค์ประกอบด้านแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดมีหนังสือครบทุกกลุ่ม ระบบสืบค้นฐานข้อมูลมีความทันสมัย องค์ประกอบด้านการวิจัย เช่น จัดหาทุนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย องค์ประกอบด้านการเงินและงบประมาณ เช่น การใช้เงินตรงตามวัตถุประสงค์ การจัดทำปฏิทินและแผนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงบประมาณภายในคณะอย่างชัดเจน สัดส่วนงบประมาณแต่ละภารกิจเป็นไปอย่างเหมาะสม จัดทำหลักฐานและระบบบัญชีที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน องค์ประกอบด้านกิจการนักศึกษา เช่น การกำหนดอาจารย์เพื่อดูแลรับผิดชอบกิจกรรมนักศึกษาในคณะแต่ละแผนงานย่อย การจัดทำแผนกิจกรรมนักศึกษาของคณะมีความชัดเจน การให้บริการคำปรึกษาแนะแนว สารสนเทศ การบริการอาชีพแก่นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง และองค์ประกอบด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม เช่น การอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย ความเพียงพอของห้องทำงานอาจารย์

ลลิตา จันทรแก้ว (2543) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ระบบประกันคุณภาพของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ตามแนวทางทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ได้ตัวบ่งชี้ระบบประกันคุณภาพของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบคือ 1) ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 10 ตัว 2) การเรียนการสอน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 23 ตัว 3) กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 9 ตัว 4) การวิจัย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 9 ตัว 5) การบริการวิชาการแก่สังคม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 7 ตัว 6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 6 ตัว 7) การบริหารและการจัดการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 19 ตัว 8) การเงินและงบประมาณ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ตัว และ 9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 9 ตัว ตัวบ่งชี้ระบบประกันคุณภาพของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ตามแนวทางทบวงมหาวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้น มีความตรงเชิงโครงสร้าง กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่สร้างขึ้นในแต่ละองค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .30-.98 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้ต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบแต่ละตัว และยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นในทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็น (P) มากกว่า .01 โดยมีความสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ต่างมีค่าเข้าใกล้ 1 ส่วนค่าดัชนีรากกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่าเข้า

ใกล้ศูนย์ จึงสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ระบบประกันคุณภาพของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ตามแนวทางของทบวงมหาวิทยาลัยมีความตรงเชิงโครงสร้างตามที่กล่าวข้างต้น

สุภลักษณ์ วิริยะสุนน (2543) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา โปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษในสถาบันราชภัฏภาคเหนือ พบว่า ได้ตัวบ่งชี้สำหรับใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษาของโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ 6 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ย่อย 80 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบด้านหลักสูตร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 17 ตัว เช่น หลักสูตรได้รับการประเมินทุก ๆ 5 ปี หลักสูตรทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม หลักสูตรมีความหลากหลาย หลักสูตรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับท้องถิ่นและปฏิบัติได้จริง
- 2) องค์ประกอบด้านอาจารย์ มีตัวบ่งชี้ 15 ตัว เช่น อาจารย์มีผลงานทางวิชาการ อาจารย์มีผลงานวิจัย จำนวนคาบสอนเฉลี่ยต่อสัปดาห์ของอาจารย์
- 3) องค์ประกอบด้านนักศึกษา มีตัวบ่งชี้ 20 ตัว เช่น มีการกำหนดเกณฑ์การรับนักศึกษา วิธีการที่ใช้คัดเลือกนักศึกษามีรูปแบบที่ชัดเจน มีกิจกรรมนักศึกษาที่ส่งเสริมให้ใช้ภาษาอังกฤษ จำนวนผู้ที่ตกออกไม่เกินร้อยละ 5
- 4) องค์ประกอบด้านการเรียนการสอน มีตัวบ่งชี้ 12 ตัว เช่น อาจารย์ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของนักศึกษา มีการประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา มีการนำผลการประเมินการเรียนการสอนมาใช้ในการพัฒนา
- 5) องค์ประกอบด้านทรัพยากรการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ 11 ตัว เช่น มีเอกสารตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้าของอาจารย์และนักศึกษาอย่างพอเพียง มีห้องปฏิบัติการทางภาษาที่ทันสมัยและเพียงพอ และ
- 6) องค์ประกอบด้านวิธีการวิจัย มีตัวบ่งชี้ 5 ตัว เช่น มีการจัดอบรมด้านการวิจัย การจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับภาษา

วรรณ แนนเซย (2543) ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการวางแผน ด้านแนวปฏิบัติ ด้านการดำเนินงาน และด้านการตรวจสอบและให้การรับรองมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามสถานที่ตั้ง พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบการดำเนินคุณภาพการศึกษา จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาหลัก พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัย ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือน้อย และบุคลากรที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาโดยตรงมีน้อย

พนมพร แฉล้มเขตต์ (2544) ได้ศึกษาการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในเขตกรุงเทพมหานคร ตามมาตรฐานวิชาชีพประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคในแต่ละมาตรฐานทั้ง 4 มาตรฐานตามมาตรฐานสถานศึกษาที่กรมอาชีวศึกษากำหนดตามสภาพปัจจุบันของวิทยาลัยมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพตามมาตรฐานที่คาดหวังของบุคลากรมีความพร้อมอยู่ในระดับสูง จากการเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคที่มีต่อการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดไปในทางเดียวกับผู้ปฏิบัติการสอน มีเพียงบางข้อในแต่ละมาตรฐานเท่านั้นที่มีความคิดแตกต่างกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคอาจมีความรู้เรื่องการประกันคุณภาพสถานศึกษายังไม่เพียงพอ หรือยังปฏิบัติไม่จริงจิงเท่าที่ควร จึงเป็นสาเหตุให้ผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กรมอาชีวศึกษากำหนด

วชิราภรณ์ สุรชนะสกุล และฉรจนฤทธิ สมบัติสมภพ (2545) ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ตามความคิดเห็นโดยรวมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้น ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันในด้านกิจกรรมการพัฒนา นักศึกษาและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่สังกัดคณะวิชาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันในด้านปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงานและด้านการวิจัย ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน

สุระพงศ์ ทองพันชั่ง (2545) ได้ศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ปัจจุบันการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา คือ การสร้างและพัฒนาทั้งกระบวนการจัดการศึกษาและคุณภาพการศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีการนำเสนอระบบและกลไกในการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพ และตามดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนให้มีความมั่นใจว่า สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถให้ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพได้ องค์ประกอบและดัชนีบ่งชี้คุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยมีอยู่มากมายและหลากหลาย การควบคุมคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ดำเนินการไปตามแนวทางของทบวงมหาวิทยาลัยเป็นหลัก โดยมีการแต่งตั้งกรรมการรับผิดชอบ มีหน่วยงานรองรับงานประกันคุณภาพ มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยเอง คือ ระบบการประกันคุณภาพ

การศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ได้จัดทำองค์ประกอบคุณภาพและดัชนีบ่งชี้คุณภาพ โดยยึดตามองค์ประกอบหลักของทบวงมหาวิทยาลัย และจากการดำเนินการตรวจสอบภายในของคณะวิชาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พบว่า เกณฑ์ผลการตัดสินในองค์ประกอบคุณภาพการศึกษาของคณะวิชาต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมากรวมทั้งส่วนการประเมินคุณภาพการศึกษาที่เป็นการประเมินคุณภาพภายนอกนั้น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้จัดทำตัวชี้วัดคุณภาพผลการดำเนินงาน ซึ่งครอบคลุมเกณฑ์ประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ดัชนีการประเมินคุณภาพภายนอกส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ โดยมีแหล่งข้อมูลมาจากข้อมูลปกติและงานวิจัยสถาบันฉบับต่าง ๆ

การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย จะประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริงได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร คณะทำงานการประกันคุณภาพการศึกษา และบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรเหล่านั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ เห็นความจำเป็น ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา มีเจตคติที่ดี มีความตั้งใจ และเสียสละที่จะดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษอย่างแท้จริง นอกจากนี้ การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย จะเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติและสาธารณชนได้นั้น ต้องเป็นการดำเนินงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานเฉพาะของเอกลักษณ์และความเชี่ยวชาญของสถาบันแต่ละแห่งว่าคืออะไรในด้านใด แล้วนำมาเป็นพื้นฐานและแนวทางกำกับกับการดำเนินงาน เช่น เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน เชี่ยวชาญด้านการวิจัย เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักที่ว่า สถาบันอุดมศึกษามีเสรีภาพทางวิชาการและความเป็นอิสระในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ เพื่อความมีคุณภาพภายในแต่ละสถาบัน แต่สถาบันอุดมศึกษาต้องพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาจากภายนอก

อมรรัตน์ จิตรังสฤษดิ์ (2545) ได้ทำการประเมินผลโครงการศึกษาและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา พบว่า (1) การสร้างความรู้ความเข้าใจและการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในของคณะวิชา พบว่า คณะวิชาทุกแห่งได้สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในให้แก่ภาควิชาและบุคลากรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพและกลุ่มบุคลากรสาย ข ค ในส่วนของการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในคณะวิชาต่อผู้บริหาร/คณะกรรมการประกันคุณภาพน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ (2) กลุ่มสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์เป็นกลุ่มที่มีความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานสูงสุด สำหรับกลุ่มอาจารย์มีความร่วมมือในระดับค่อนข้างน้อย ทั้งในด้านความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพและการมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานการศึกษาตนเอง (3) ผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สาขาวิชาแพทยศาสตร์และสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์เป็นกลุ่มที่คิดว่า การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพทำให้เกิด

ประโยชน์มากที่สุด ในหลาย ๆ ด้าน โดยเห็นว่า การประกันคุณภาพทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น คัดค้านกับเวลาและงบประมาณที่เสียไป การทำงานมีระบบและมีประสิทธิภาพ มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีส่วนส่งเสริมให้ระบบและกลไกการติดตาม ตรวจสอบ และได้แนวทางการพัฒนางานของคณะวิชาตามภารกิจ (4) การสนับสนุนและการยอมรับ จาก การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพของกลุ่มสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับการตรวจสอบจากทบวงมหาวิทยาลัยที่ผ่านมา ทำให้ทราบว่าปัญหาหนึ่งในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพของแต่ละคณะวิชาที่เหมือนกัน คือ เมื่อคณะวิชาได้รับการตรวจสอบคุณภาพจากทบวงมหาวิทยาลัยเสร็จสิ้นไปแล้ว คณะวิชาต่าง ๆ และมหาวิทยาลัยยังมีการประสานงานหรือให้ความร่วมมือสนับสนุนกัน ในด้านการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพไม่มากนัก ในส่วนของการยอมรับ โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกสถาบันให้การยอมรับในระบบประกันคุณภาพของคณะวิชาที่ได้ดำเนินงานผ่านมาน่าพึงพอใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีของกลุ่มสาขาวิชาอื่น ๆ (5) การเผยแพร่และการนำประโยชน์จากประสบการณ์การประกันคุณภาพภายในไปใช้ประโยชน์ ความคิดเห็นจากแบบสอบถามพบว่า คณะวิชาส่วนใหญ่สามารถนำผลการตรวจสอบคุณภาพจากทบวงมหาวิทยาลัยไปใช้ประโยชน์ได้ในระดับค่อนข้างสูง

สิ้นศึก มุงคุณ (2546) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพ การศึกษาที่ประสบผลสำเร็จของสถาบันราชภัฏ พบว่า สถาบันราชภัฏมีการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาที่หน่วยงานต้นสังกัดประกาศเป็นนโยบายไว้ โดยมีระบบการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ การศึกษา และการดำเนินการควบคุมไปกับการวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบ และการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความตระหนักรู้ของบุคลากรในองค์กร การมีส่วนร่วม มีคณะกรรมการรับผิดชอบ มีหน่วยงานรองรับ มีความเป็นกัลยาณมิตร และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ ความไม่เข้าใจในนโยบายและขาดการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษา คนในหน่วยงานมีการดำเนินการตามคำสั่งเท่านั้น คณะกรรมการตรวจสอบมีคุณสมบัติที่หลากหลาย และสถาบันไม่ได้นำผลจากการประเมินไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ศุพนิดา ชัยวิทย์ (2546) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาได้ทั้งหมดจำแนกตามทฤษฎีเชิงระบบได้เป็นตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า 39 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ 45 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต 6 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดตามองค์ประกอบ 9 ด้านคือ ในด้านปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์มี 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ อาจารย์ บุคลากรในสถานศึกษา นักศึกษา และผู้ปกครองรับทราบ

ปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ด้านการเรียนการสอนมี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ หลักสูตร ปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดสุนทรียภาพ จินตนาการ และตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมด้าน นาฏศิลป์ ดนตรี และกีฬา อาจารย์มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามสาขาวิชาที่สอน นักศึกษามี จรรยาบรรณและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ นักศึกษาเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทยและมีสุนทรียภาพ ด้านนาฏศิลป์ ดนตรีและกีฬา นักศึกษามีความสามารถในการแสวงหาความรู้และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านกิจกรรมการพัฒนานิสิต นักศึกษามี 1 ตัวบ่งชี้คือ มีการจัดอาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับ นักศึกษา ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมมี 2 ตัวบ่งชี้คือ จัดนักศึกษาเพื่อฝึกสอนในสถาบันอื่น เป็นศูนย์กลางการให้บริการข้อมูลด้านวิชาการนาฏศิลป์แก่บุคคลทั่วไป ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมมี 3 ตัวบ่งชี้คือ มีนโยบาย/แผนงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกำหนด ผู้รับผิดชอบ โดยผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม มีการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการทำนุบำรุงและ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม มีโครงการสืบสานวัฒนธรรมพื้นบ้านและอนุรักษ์มรดกไทย ด้านการ บริหารและการจัดการมี 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่ง มีระบบสารสนเทศเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารมีความ เป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง มีการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานอย่างเป็นระบบ มีระบบการบริหารแบบมี ส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน ด้านการเงินและงบประมาณมี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มี ระบบการติดตามและตรวจสอบการใช้เงินและงบประมาณให้ตรงตามวัตถุประสงค์และประเภท ของเงิน มีการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินและแหล่งงบประมาณอื่นอย่างเหมาะสม มีการทำงาน อย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ มีระบบสารสนเทศเพื่อช่วยในการจัดการข้อมูล และ รายงานข้อมูลด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ส่วนด้านงานวิจัยและด้านระบบและกลไกการ ประกันคุณภาพไม่มีตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมมากที่สุด

ใจแสง โปธิโกศุม และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา (2546) ได้วิเคราะห์การจัดการในการนำ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการทำงานของ ภาควิชาและหน่วยงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า มีการจัดการใน 5 ด้าน คือ 1) การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานการ ประกันคุณภาพการศึกษา 3) การมอบหมายงานยึดตามภารกิจหลักของภาควิชาและหน่วยงาน 4) การจัดการงานประจำวันตามวงจรคุณภาพ 5) การจัดการด้านการวางแผน การปฏิบัติ และการ ติดตามผลไม่ครอบคลุมและไม่สมบูรณ์ทุกภารกิจ และมีแผนงานของภาควิชาและสำนักงาน เลขานุการคณะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของ คณะ แต่มีผลการทำงานไม่สำเร็จตามแผนงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัย 3 ด้านที่เกี่ยวข้องกับการ

จัดการ คือ 1) ความรู้และความคิดเห็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ประกันคุณภาพ 2) ระบบการทำงานที่สนับสนุนการพัฒนา 3) บรรยากาศและสถานที่ทำงาน

ปิยะ ชัชวาลย์ปรีชา (2547) ได้ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในระดับคณะในสถาบันราชภัฏลำปาง พบว่า คณะต่าง ๆ มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพใน 3 เรื่อง คือ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ ชัดเจนคล้ายคลึงกัน เนื่องจากเป็นแนวทางจากสถาบัน ส่วนการนำระบบและกลไกการประกันคุณภาพไปปฏิบัติ พบว่า ทั้ง 6 คณะได้นำระบบและกลไกการประกันคุณภาพไปปฏิบัติในระดับแตกต่างกัน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ มีการปฏิบัติในระดับปานกลางถึงระดับน้อย โดยเฉพาะด้านระบบการตรวจสอบคุณภาพ

ศุวณีย์ วงศ์สุทนต์ (2548) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบและเกณฑ์การประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ผู้ประเมินส่วนใหญ่เห็นว่า รูปแบบและเกณฑ์การประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเหมาะสม และได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบและเกณฑ์การประเมินให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการพัฒนารูปแบบการตรวจสอบและประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้จากการวิจัยคือ แนวปฏิบัติที่ควรดำเนินการ ในแต่ละขั้นตอนของการตรวจสอบและประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การตรวจสอบและประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีรูปแบบที่ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งเกณฑ์การประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ได้พัฒนาขึ้นคือ เกณฑ์การประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วยรายการตรวจสอบคุณภาพจำนวน 124 รายการ ตัวบ่งชี้และแบบวัดผลของตัวบ่งชี้จำนวน 44 ตัวบ่งชี้ แนวทางการประเมินและเงื่อนไขในการให้ระดับการพัฒนาคุณภาพที่ 7 และ 8 ซึ่งหมายถึง การมีผลการดำเนินงานที่สามารถเทียบเคียงได้ในระดับชาติและนานาชาติตามลำดับ

วุฒิสักดิ์ ธนวัฒน์กุลชัย (2549) ได้ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหาร ผู้สอน ข้าราชการครู ครูพิเศษสอน บุคลากรที่สอนหมวดวิชาพื้นฐาน บุคลากรที่สอนหมวดวิชาชีพ บุคลากรชายและหญิงเห็นว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นของผู้สอนหมวดวิชาพื้นฐานกับผู้สอนหมวดวิชาชีพกับบุคลากรชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีความจำเป็นต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับคณะและระดับภาควิชา ซึ่งถือเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด ถ้าสามารถดำเนินการ โดยใช้แนวทางที่เป็นสากล ซึ่งได้รับการยอมรับและมีความเป็นไปได้ในการนำมาใช้กับการประกันคุณภาพการศึกษาแล้ว จะสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและอนาคตมากที่สุด การที่จะตรวจสอบว่า การดำเนินการต่าง ๆ ด้านการประกันคุณภาพที่ได้ปฏิบัติ นั้นได้บรรลุตามพันธกิจหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาตัวชี้วัดตามแนวทางปทัสถาที่เป็นการกำหนดกรอบการดำเนินการล่วงหน้าไว้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้ จึงต้องมีการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรถึงความเหมาะสม ความตรงตามจุดประสงค์ และความชัดเจนของตัวบ่งชี้ ซึ่งข้อมูลที่ได้นั้นสามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์ และวางแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ (รวมถึงพนักงาน) และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ (หมายถึงข้าราชการประเภททั่วไปวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และพนักงาน) ต่อตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ภาควิชาต้องรับการประเมินในการจัดทำรายงานประจำปีการประกันคุณภาพของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยได้แบ่งรูปแบบการศึกษาออกเป็น 2 ประเภทคือ การศึกษาเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มกับบุคลากรที่สังกัดภาควิชาต่าง ๆ ทั้ง 5 ภาควิชา ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1. การศึกษาเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่สังกัดภาควิชาต่าง ๆ จำนวน 5 ภาควิชา คือ ภาควิชาเภสัชเคมี ภาควิชาเภสัชกรรมคลินิก ภาควิชาบริหารเภสัชกิจ ภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรม และภาควิชาเภสัชเวชและเภสัชพฤกษศาสตร์ ที่อยู่ปฏิบัติงานจริง ณ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รวมทั้งสิ้น 93 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2551) ซึ่งถือว่ามีความไม่มากนัก ดังนั้นในการเก็บข้อมูลจะเก็บข้อมูลจากบุคลากรทุกคน โดยมีรายละเอียดของหน่วยงานและจำนวนบุคลากรดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรที่สังกัดภาควิชาต่าง ๆ ในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ ที่สังกัดภาควิชาต่าง ๆ ทั้ง 5 ภาควิชา

| ต้นสังกัด | ข้าราชการ | | | | พนักงาน | | | | รวม |
|---------------------------|--------------------|------|--------------------------------|------|--------------------|------|--------------------------------|------|-----|
| | ตำแหน่ง อาจารย์ | | ตำแหน่งอื่น ๆ (สายสนับสนุน) | | ตำแหน่ง อาจารย์ | | ตำแหน่งอื่น ๆ (สายสนับสนุน) | | |
| | ชาย | หญิง | ชาย | หญิง | ชาย | หญิง | ชาย | หญิง | |
| ภาควิชาเภสัชเคมี | 6 | 6 | 2 | 4 | - | 1 | - | - | 19 |
| ภาควิชาเภสัชกรรมคลินิก | - | 14 | 1 | - | 1 | 2 | 1 | 1 | 20 |
| ภาควิชาบริหารเภสัชกิจ | 4 | 2 | - | 2 | - | 1 | - | - | 9 |
| ภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรม | 7 | 11 | - | 6 | 1 | - | - | - | 25 |
| ภาควิชาเภสัชเวชฯ | 7 | 6 | - | 5 | 1 | - | - | 1 | 20 |
| รวม | 24 | 39 | 3 | 17 | 3 | 4 | 1 | 2 | 93 |

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณคือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัย
การศึกษานแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ รวมทั้งขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญใน
งานวิจัย มาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ
อายุ อาชีพราชการที่ปฏิบัติงานในคณะเภสัชศาสตร์ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง
ระดับและหน่วยงานที่สังกัด รวม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากร
ตำแหน่งอื่น ๆ (ที่ไม่ใช่อาจารย์) ที่มีต่อตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพในระดับภาควิชาจำนวน 79 ตัวบ่งชี้
ที่คณะเภสัชศาสตร์ต้องเป็นผู้รับการประเมินและจัดทำรายงานประจำปี ซึ่งมีลักษณะของข้อคำถาม
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ และ
กำหนดการให้คะแนนดังนี้

| | |
|--------------------|-------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ให้ 5 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | ให้ 4 คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง | ให้ 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | ให้ 2 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ให้ 1 คะแนน |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การประกัน
คุณภาพที่ควรมีในระดับภาควิชา ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น
โดยอิสระ

1.3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1.3.1 การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยอาจารย์ภาควิชาบริหารเภสัชกิจ 1 ท่านและอาจารย์ภาควิชาเภสัชเคมี 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความครอบคลุมของเนื้อหาในสิ่งที่ต้องการวัด ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

1.3.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ (ที่มีชื่ออาจารย์) ของคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 30 ราย เพื่อทดสอบความเหมาะสม ความเข้าใจในภาษาและการใช้ถ้อยคำ

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตามขั้นตอนดังนี้

1.4.1 ขอความร่วมมือจากผู้บริหารคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในการออกหนังสือราชการ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ (ที่มีชื่ออาจารย์) ที่สังกัดภาควิชาต่าง ๆ ในคณะเภสัชศาสตร์ทั้ง 5 ภาควิชา

1.4.2 นำส่งหนังสือและแบบสอบถามให้กับหัวหน้าภาควิชาทั้ง 5 ภาควิชา เพื่อให้ดำเนินการแจกให้กับบุคลากรภายในภาควิชา พร้อมทั้งแจ้งกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน

1.4.3 เมื่อถึงกำหนดนัดผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามคืนไม่ครบ ผู้วิจัยจะประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความกรุณาให้ติดตามทวงถามต่อไป พร้อมทั้งผู้วิจัยได้ส่งของที่ระลึกไปให้กลุ่มตัวอย่างทุกคนเพื่อเป็นการขอบคุณและเป็นการกระตุ้นเตือนผู้ที่ยังไม่ตอบแบบสอบถามอีกช่องทางหนึ่ง

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ จากนั้นจึงนำไปเข้ารหัสข้อมูล และทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1.5.1 ความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อใช้วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อจัดระดับความคิดเห็นที่มีต่อตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพในระดับภาควิชา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ (รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2542) ดังนี้

| | | |
|-----------------------|---------|--------------------|
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |

| | | |
|-----------------------|---------|-------------------|
| ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |

2. การศึกษาเชิงคุณภาพ

การศึกษาเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ

การศึกษาเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้นในเชิงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพ ที่ภาควิชาต้องรายงานในการจัดทำรายงานประจำปีการประเมินตนเอง ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ตามลักษณะงานที่ทำ เพื่อให้ตัวอย่างในแต่ละกลุ่มมีความเหมือนกัน ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

1. กลุ่มบุคลากรตำแหน่งอาจารย์

ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจากทั้ง 5 ภาควิชา คือ ภาควิชาเภสัชเคมี ภาควิชาเภสัชกรรมคลินิก ภาควิชาบริหารเภสัชกิจ ภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรม และภาควิชาเภสัชเวทและเภสัชพฤกษศาสตร์ และเก็บข้อมูลจะใช้วิธีสนทนากลุ่ม โดยกำหนดให้มีจำนวนผู้เข้าร่วมกลุ่มละ 4 - 6 คน ทั้งนี้เพราะการสนทนากลุ่มจะเป็นการช่วยให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็นมากขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ในกลุ่ม ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่ม จำนวน 4 กลุ่ม นอกจากนี้สืบเนื่องจากการที่หัวหน้าภาควิชาจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้าภาควิชาทั้ง 5 ภาควิชา เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล เพราะหัวหน้าภาควิชาของแต่ละภาควิชาจะไม่ค่อยมีเวลา และยังเปิดโอกาสให้หัวหน้าภาควิชาสามารถให้ข้อมูลได้อย่างอิสระ

2. กลุ่มบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ (ที่ไม่ใช่อาจารย์)

ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จากทั้ง 5 ภาควิชา คือ ภาควิชาเภสัชเคมี ภาควิชาเภสัชกรรมคลินิก ภาควิชาบริหารเภสัชกิจ ภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรม และภาควิชาเภสัชเวทและเภสัชพฤกษศาสตร์ และเก็บข้อมูลจะใช้วิธีสนทนากลุ่ม โดยกำหนดให้มีจำนวนผู้เข้าร่วมกลุ่มละ 4 - 6 คน ทั้งนี้เพราะการสนทนากลุ่มจะเป็นการช่วยให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็นมากขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ในกลุ่ม ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่ม จำนวน 4 กลุ่ม

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

2.2.1 เครื่องบันทึกเสียง และสมุดจดบันทึก

2.2.2 คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ในประเด็นคำถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ภาควิชาต้องเป็นผู้รับการประเมินและจัดทำรายงานประจำปีตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว ซึ่ง

คำถามที่ใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เท่านั้น เพื่อให้มั่นใจว่า ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะครบถ้วนสมบูรณ์

2.3 การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยจะอาศัยข้อมูลจากการศึกษาช่วงที่ 1 มาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม โดยจะให้ความสำคัญกับประเด็นหรือตัวบ่งชี้ที่ผลการวิเคราะห์จากการศึกษาช่วงที่ 1 แสดงให้เห็นว่ามีความคิดที่แตกต่างกันในกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมาก เช่น ความเห็นต่อตัวบ่งชี้ที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มากกว่า 1 เป็นต้น

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างหรือส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อขอความร่วมมือและนัดหมายเวลา และสถานที่ในการขอสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งส่งประเด็นคำถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้มีโอกาสเตรียมคำตอบให้ตรงประเด็น

2.3.2 เมื่อถึงเวลานัดหมายและกลุ่มตัวอย่างพร้อมแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแนะนำตัวเอง อธิบายขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขออนุญาตบันทึกเสียง จากนั้นเริ่มต้นการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยใช้เครื่องบันทึกเสียงตลอดเวลาของการสัมภาษณ์

2.3.3 วิธีการสัมภาษณ์ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเดี่ยวเป็นรายคน กรณีหัวหน้าภาควิชาทั้ง 5 ภาควิชา และใช้การสนทนากลุ่ม สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เหลือ จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ หรือจนกว่าข้อมูลอิ่มตัว

2.3.4 เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์/การสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณ พร้อมทั้งมอบของที่ระลึกให้กับกลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของเสียงที่บันทึกอีกครั้ง

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อวิเคราะห์หาประเด็นความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพที่ภาควิชาต้องเป็นผู้รับการประเมินและจัดทำรายงานประจำปี รวมถึงเหตุผลที่ใช้ในการให้ความเห็นดังกล่าว หลังจากเก็บข้อมูลจากตัวอย่างคนแรกหรือกลุ่มแรกแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการถอดเทปทุกคำพูด อ่านข้อมูลที่เก็บได้จนเข้าใจ แปลความหมายและวิเคราะห์เพื่อสรุปเนื้อหาจากข้อมูลที่เก็บได้จากตัวอย่างคนแรกหรือกลุ่มแรก ต่อจากนั้นจึงเริ่มเก็บข้อมูลจากตัวอย่างคนต่อไปหรือกลุ่มต่อไปแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลซ้ำก่อนจะเริ่มเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจนครบหรือจนข้อมูลอิ่มตัว จึงสรุปผลการวิเคราะห์และรายงานผลการศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ ที่สังกัดภาควิชาต่าง ๆ คือ ภาควิชาเภสัชเคมี ภาควิชาเภสัชกรรมคลินิก ภาควิชาบริหารเภสัชกิจ ภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรม และภาควิชาเภสัชเวชฯ ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ (รวมถึงพนักงาน) และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ (หมายถึงข้าราชการประเภททั่วไปวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และพนักงาน) ค่อดัวบ่งชี้ที่ภาควิชาจะต้องเป็นผู้รับการประเมินและจัดทำรายงานประจำปีตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว ของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้งสิ้นจำนวน 93 คน (ไม่นับรวมบุคลากรอยู่ระหว่างลาศึกษา) ในการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้จำนวน 76 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.7 ของแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง แผนภาพและแผนภูมิประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมที่มีต่อดัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีต่อดัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ
4. ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่มีต่อดัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ จำแนกตามภาควิชา
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม
6. ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลที่ใช้อธิบายถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และระดับ และภาควิชาที่สังกัด ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

| ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง | จำนวน (n = 76) | ร้อยละ |
|--|----------------|--------|
| 1. เพศ : | | |
| หญิง | 51 | 67.1 |
| ชาย | 25 | 32.9 |
| 2. อายุ : | | |
| 24 – 30 ปี | 8 | 10.5 |
| 31 – 35 ปี | 3 | 3.9 |
| 36 – 40 ปี | 20 | 26.3 |
| 41 – 45 ปี | 21 | 27.6 |
| 46 – 50 ปี | 18 | 23.7 |
| 51 ปีขึ้นไป | 6 | 7.9 |
| อายุเฉลี่ย 41.7 ปี S.D. = 7.29 Min. = 24, Max. = 56 | | |
| 3. อายุการทำงาน : | | |
| 1 – 5 ปี | 8 | 10.5 |
| 6 – 10 ปี | 2 | 2.6 |
| 11 – 15 ปี | 14 | 18.4 |
| 16 – 20 ปี | 40 | 52.6 |
| 21 – 25 ปี | 10 | 13.2 |
| 26 ปีขึ้นไป | 2 | 2.6 |
| อายุการทำงานเฉลี่ย 16.1 ปี S.D. = 6.01 Min. = 1, Max. = 26 | | |

ตาราง 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง | จำนวน (n = 76) | ร้อยละ |
|---|----------------|--------|
| 4. ระดับการศึกษา : | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 5 | 6.6 |
| ปริญญาตรี | 21 | 27.6 |
| ปริญญาโท | 9 | 11.8 |
| ปริญญาเอก | 41 | 53.9 |
| 5. สายการปฏิบัติงาน : | | |
| ข้าราชการสาย ก | 55 | 72.4 |
| ข้าราชการสาย ข ค | 13 | 17.1 |
| พนักงานสาย ก | 6 | 7.9 |
| พนักงานสาย ข ค | 2 | 2.6 |
| 6. ตำแหน่งงานปัจจุบัน : | | |
| อาจารย์/ผศ./รศ./ศ. | 61 | 80.3 |
| ผู้ปฏิบัติงานบริหารงาน | 3 | 3.9 |
| นักวิทยาศาสตร์ | 3 | 3.9 |
| ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์/พนักงานวิทยาศาสตร์ | 6 | 7.9 |
| เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | 3 | 3.9 |
| 7. ระดับ : | | |
| ระดับ 3 – 4 | 11 | 14.5 |
| ระดับ 5 – 7 | 32 | 42.1 |
| ระดับ 8 – 9 | 32 | 42.1 |
| ระดับ 10 | 1 | 1.3 |
| 8. ภาควิชาที่สังกัด : | | |
| ภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ | 20 | 26.3 |
| ภาควิชาเกษตรเคมี | 19 | 25.0 |
| ภาควิชาเกษตรเขตและเกษตรพฤษศาสตร์ | 15 | 19.7 |
| ภาควิชาเกษตรกรรมคลินิก | 14 | 18.4 |
| ภาควิชาบริหารเกษตรกิจ | 8 | 10.5 |

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.1 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.6 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 41.7 (S.D. = 7.29) อายุน้อยที่สุด 24 ปี และอายุมากที่สุด 56 ปี มีอายุการทำงานในคณะเภสัชศาสตร์ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.6 โดยมีอายุการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 16.1 (S.D. = 6.01) อายุการทำงานที่น้อยที่สุด 1 ปี และอายุการทำงานที่มากที่สุด 26 ปี จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 53.9 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ สาย ก คิดเป็นร้อยละ 72.4 มีตำแหน่งงานระดับ 5-7 และระดับ 8-9 ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 42.1 และสังกัดภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.3

2. ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ

บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ ประกอบด้วยบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ที่ได้แสดงความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้จำนวน 79 ตัวบ่งชี้ (11 องค์ประกอบ) ที่ภาควิชาต้องเป็นผู้รับการประเมินและจัดทำรายงานประจำปีตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว ของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รายละเอียดดังตาราง 4.2 – 4.11

ตาราง 4.2 ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ

| ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ | ค่าเฉลี่ย \pm SD. | ระดับความคิดเห็น |
|--|---------------------|------------------|
| องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ | 3.98 \pm 0.66 | มาก |
| 1. มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ แผนดำเนินงานและมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนให้ครบทุกภารกิจ | 4.07 \pm 0.81 | มาก |
| 2. ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานที่กำหนด | 4.01 \pm 0.67 | มาก |
| 3. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ หรือแผนยุทธศาสตร์อุดมศึกษา | 3.85 \pm 1.02 | มาก |

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.98 \pm 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัวในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธานตลอดจนมีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ แผนดำเนินงานและมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จ

ของการดำเนินงานตามแผนให้ครบทุกภารกิจ (4.07 ± 0.81) เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ หรือแผนยุทธศาสตร์อุดมศึกษา (3.85 ± 1.02) และเป็นที่น่าสังเกตว่า จากทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนี้ตัวบ่งชี้ที่บุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดที่จะมีการนำมาประเมินระดับภาควิชาจะเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ามีความเห็นที่แตกต่างกันมากกว่า เมื่อเทียบกับตัวบ่งชี้อื่น ๆ ในองค์ประกอบนี้

ตาราง 4.3 ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต

| ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต | ค่าเฉลี่ย \pm SD. | ระดับ ความคิดเห็น |
|---|---------------------|----------------------|
| องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต | 3.66 ± 0.55 | มาก |
| 4. มีระบบและกลไกในการพัฒนาและบริหารหลักสูตร | 3.91 ± 1.11 | มาก |
| 5. มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 3.95 ± 0.80 | มาก |
| 6. มีโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งบุคคล องค์กร และชุมชนภายนอกมีส่วนร่วม | 3.61 ± 1.06 | มาก |
| 7. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ | 3.46 ± 1.04 | มาก |
| 8. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ | 3.87 ± 0.91 | มาก |
| 9. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ | 3.92 ± 0.67 | มาก |
| 10. มีกระบวนการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์ | 3.83 ± 1.04 | มาก |
| 11. มีระบบและกลไกสนับสนุนให้อาจารย์ประจำทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน | 3.97 ± 0.91 | มาก |
| 12. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำและการประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี | 3.46 ± 1.05 | มาก |
| 13. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นเป็นไปตามเกณฑ์ | 3.31 ± 1.11 | ปานกลาง |
| 14. ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ และผู้ใช้บัณฑิต | 3.38 ± 1.09 | ปานกลาง |
| 15. ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาในรอบ 5 ปี ที่ผ่านมาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม กีฬา สุขภาพ ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ในระดับชาติหรือนานาชาติ | 3.17 ± 1.07 | ปานกลาง |

ตาราง 4.3 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต | ค่าเฉลี่ย \pm SD. | ระดับ ความคิดเห็น |
|---|---------------------|----------------------|
| 16. ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานต่อหลักสูตรทั้งหมด | 3.41 \pm 1.10 | มาก |
| 17. ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์ และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ | 3.81 \pm 0.85 | มาก |
| 18. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้ทำงานตรงสาขาที่สำเร็จการศึกษา | 3.47 \pm 1.01 | มาก |
| 19. จำนวนวิทยานิพนธ์และงานวิชาการของนักศึกษาที่ได้รับรางวัลใน ระดับชาติหรือนานาชาติ | 3.51 \pm 0.83 | มาก |
| 20. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา | 3.84 \pm 0.71 | มาก |
| 21. ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร | 3.61 \pm 1.05 | มาก |
| 22. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ทำ หน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | 3.88 \pm 0.73 | มาก |
| 23. ร้อยละของบทความจากวิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ต่อ จำนวนวิทยานิพนธ์ปริญญาโททั้งหมด | 3.71 \pm 0.77 | มาก |
| 24. ร้อยละของบทความจากสารนิพนธ์ปริญญาโทที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ต่อ จำนวนสารนิพนธ์ปริญญาโททั้งหมด | 3.67 \pm 0.85 | มาก |
| 25. ร้อยละของบทความจากวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ต่อ จำนวนวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกทั้งหมด | 3.74 \pm 0.89 | มาก |
| 26. ร้อยละเฉลี่ยของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่สอบผ่านใบประกอบ วิชาชีพต่อจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด | 3.64 \pm 1.07 | มาก |

จากตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.66 \pm 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 20 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 11 มีระบบและกลไกสนับสนุนให้อาจารย์ประจำทำการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน (3.97 \pm 0.91) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 15 ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม กีฬา สุขภาพ ศิลปะและวัฒนธรรม ด้าน

สิ่งแวดลอมในระดับชาติหรือนานาชาติ (3.17 ± 1.07) นอกจากนี้ จะสังเกตได้ว่าตัวบ่งชี้ที่ 13, 14 และ 15 ซึ่งเกี่ยวข้องกับร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นเป็นไปตามเกณฑ์ ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ และผู้ใช้บัณฑิต ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบัน และศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม กีฬา สุขภาพ ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในระดับชาติหรือนานาชาติ ตามลำดับ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างจากตัวบ่งชี้อื่น ๆ และยังมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้โดยเฉลี่ยมีบุคลากรที่ไม่เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้เหล่านี้มาใช้ในการประเมินระดับภาควิชาเมื่อเทียบกับตัวบ่งชี้อื่น ๆ แล้ว แต่ก็ยังมีความเห็นที่แตกต่างกันอยู่พอสมควร

ตาราง 4.4 ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา

| ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา | ค่าเฉลี่ย \pm SD. | ระดับ ความคิดเห็น |
|---|---------------------|----------------------|
| องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา | 3.41 ± 0.88 | มาก |
| 27. มีการจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า | 3.32 ± 0.99 | ปานกลาง |
| 28. มีการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ | 3.48 ± 1.06 | มาก |
| 29. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษาต่อจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด | 3.42 ± 0.94 | มาก |
| 30. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมและวินัยนักศึกษา | 3.45 ± 1.07 | มาก |

จากตาราง 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.41 ± 0.88) โดยตัวบ่งชี้ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 28 มีการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ (3.48 ± 1.06) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 27 มีการจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า (3.32 ± 0.99) ซึ่งเมื่อเทียบกับตัวบ่งชี้อื่น ๆ ในองค์ประกอบนี้แล้วพบว่า ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนัก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรค่อนข้างมีความเห็นที่ตรงกันสำหรับตัวบ่งชี้

ตาราง 4.5 ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย

| ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย | ค่าเฉลี่ย \pm SD. | ระดับ ความคิดเห็น |
|--|---------------------|----------------------|
| องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย | 3.88 \pm 0.58 | มาก |
| 31. มีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ | 3.90 \pm 0.88 | มาก |
| 32. มีระบบบริหารจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ | 3.89 \pm 0.86 | มาก |
| 33. เงินสนับสนุนงานวิจัยและสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย | 4.15 \pm 0.74 | มาก |
| 34. ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ได้รับการจัดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย | 3.96 \pm 0.78 | มาก |
| 35. เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ภายในสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย | 3.93 \pm 0.91 | มาก |
| 36. เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย | 3.86 \pm 0.93 | มาก |
| 37. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย | 3.96 \pm 0.80 | มาก |
| 38. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย | 3.90 \pm 0.78 | มาก |
| 39. ร้อยละของงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย | 3.99 \pm 0.69 | มาก |
| 40. ร้อยละของอาจารย์และนักวิจัยที่ Active งานวิจัยต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย | 3.83 \pm 0.75 | มาก |
| 41. ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ใน Refereed Journal หรือในฐานข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย | 3.74 \pm 0.71 | มาก |
| 42. จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจัดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์) ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา | 3.69 \pm 0.85 | มาก |

จากตาราง 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ทั้งในภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 33 เงินสนับสนุนงานวิจัยและสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย (4.15 ± 0.74) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 42 จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์) ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (3.69 ± 0.85) นับเป็นตัวบ่งชี้ที่น่าสนใจ เพราะพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนี้ค่อนข้างเป็นไปในทิศทางเดียวกันทำให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อตัวบ่งชี้นี้ค่อนข้างต่ำและไม่แตกต่างกันมากนัก

ตาราง 4.6 ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม

| ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม | ค่าเฉลี่ย \pm SD. | ระดับ ความคิดเห็น |
|--|---------------------|----------------------|
| องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม | 3.63 ± 0.76 | มาก |
| 43. มีระบบและกลไกในการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน | 3.89 ± 0.94 | มาก |
| 44. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นกรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ | 3.78 ± 0.74 | มาก |
| 45. ร้อยละของกิจกรรมหรือ โครงการบริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติและนานาชาติต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย | 3.81 ± 0.95 | มาก |
| 46. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ | 3.79 ± 1.00 | มาก |
| 47. ค่าใช้จ่ายและมูลค่าของสถาบันในการบริการวิชาการและวิชาชีพเพื่อสังคมต่ออาจารย์ประจำ (บาทต่อคน) | 3.32 ± 1.00 | ปานกลาง |
| 48. มีการนำความรู้และประสบการณ์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัย | 3.80 ± 1.05 | มาก |
| 49. ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่บริการวิชาการผู้ด้อยโอกาส (ไม่รวมรพ.และรพ.ทันตกรรม) ต้องบดำเนินการทั้งหมด | 3.19 ± 1.06 | ปานกลาง |
| 50. การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ/เลื่อนระดับต่อบุคลากรทั้งหมด | 3.63 ± 1.03 | มาก |

จากตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.63 ± 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 43 มีระบบและกลไกในการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน (3.89 ± 0.94) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 49 ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่บริการวิชาการผู้ด้อยโอกาส (ไม่รวม รพ.และรพ. หันตกรรม) ต้องบดำเนินการทั้งหมด (3.19 ± 1.06) สิ่งที่น่าสนใจสำหรับผลการศึกษาในตารางนี้คือ บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยไม่มากนักกับการประเมินภาควิชาในเรื่องที่ให้ภาควิชารับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการบริการวิชาการและวิชาชีพ

ตาราง 4.7 ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

| ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | ค่าเฉลี่ย \pm SD. | ระดับ ความคิดเห็น |
|--|---------------------|----------------------|
| องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 3.47 ± 0.91 | มาก |
| 51. มีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 3.53 ± 1.12 | มาก |
| 52. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนา และสร้างเสริมเอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรมต่อจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคปกติทั้งหมด | 3.49 ± 1.00 | มาก |
| 53. ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต้องบดำเนินการ | 3.36 ± 1.06 | ปานกลาง |

จากตาราง 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.47 ± 0.91) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 51 มีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (3.53 ± 1.12) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 53 ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต้องบดำเนินการ (3.36 ± 1.06) ทำนองเดียวกันกับองค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการ จากผลการศึกษาี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรเห็นด้วยไม่มากเมื่อเทียบกับตัวบ่งชี้อื่นที่จะให้ภาควิชาต้องรับการประเมินในส่วนของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตาราง 4.8 ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

| ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ | ค่าเฉลี่ย \pm SD. | ระดับ ความคิดเห็น |
|--|---------------------|----------------------|
| องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ | 3.65 \pm 0.67 | มาก |
| 54. สถานสถาบันใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถ ผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล | 3.65 \pm 0.99 | มาก |
| 55. ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน | 3.85 \pm 0.86 | มาก |
| 56. มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์การเรียนรู้ | 3.79 \pm 1.01 | มาก |
| 57. มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและ ธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ | 3.74 \pm 0.99 | มาก |
| 58. ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และ การวิจัย | 3.75 \pm 0.95 | มาก |
| 59. ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา | 3.35 \pm 1.13 | ปานกลาง |
| 60. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ หรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ | 3.65 \pm 0.88 | มาก |
| 61. มีการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษา | 3.69 \pm 0.92 | มาก |
| 62. ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับ องค์กรสู่ระดับบุคคล | 3.55 \pm 0.98 | มาก |
| 63. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอ ผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ | 3.92 \pm 0.75 | มาก |
| 64. งบประมาณสำหรับการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด | 3.63 \pm 0.95 | มาก |
| 65. ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ | 3.75 \pm 0.94 | มาก |
| 66. กิจกรรม 5 ส/กิจกรรมคุณภาพอื่น ๆ | 3.51 \pm 0.91 | มาก |

จากตาราง 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.65 \pm 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 63 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ (3.92 ± 0.75) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 59 ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา (3.35 ± 1.13) เป็นที่น่าสังเกตว่า บุคลากรของคณะเภสัชศาสตร์ไม่เห็นด้วยกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาภาควิชา อย่างไรก็ตามค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานก็ยังคงสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีความเห็นที่แตกต่างกันจำนวนไม่น้อยในตัวบ่งชี้นี้

ตาราง 4.9 ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

| ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ | ค่าเฉลี่ย \pm SD. | ระดับ ความคิดเห็น |
|--|---------------------|----------------------|
| องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ | 3.24 ± 0.96 | ปานกลาง |
| 67. มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ | 3.60 ± 1.17 | มาก |
| 68. มีการใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน | 3.48 ± 1.11 | มาก |
| 69. สิ้นทรัพย์ถาวรต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า | 3.14 ± 1.03 | ปานกลาง |
| 70. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (ร้อยละของเกณฑ์ปกติ) | 3.26 ± 1.06 | ปานกลาง |
| 71. ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต้องบดำเนินการ | 3.07 ± 1.15 | ปานกลาง |
| 72. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในระบบห้องสมุด คอมพิวเตอร์และศูนย์สารสนเทศต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า | 3.14 ± 1.15 | ปานกลาง |

จากตาราง 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.24 ± 0.96) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 67 มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (3.60 ± 1.17) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 71 ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต้องบดำเนินการ (3.07 ± 1.15) ทำนองเดียวกันกับตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ผ่านมา ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายจะเป็นตัวบ่งชี้ที่บุคลากรต้องการให้ภาควิชาได้รับการประเมินน้อยกว่าตัวบ่งชี้อื่น ๆ

ตาราง 4.10 ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

| ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ | ค่าเฉลี่ย \pm SD. | ระดับ ความคิดเห็น |
|---|---------------------|----------------------|
| องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ | 3.55 \pm 0.84 | มาก |
| 73. มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารการศึกษา | 3.78 \pm 1.04 | มาก |
| 74. มีระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพ แก่นักศึกษา | 3.64 \pm 1.00 | มาก |
| 75. ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน | 3.47 \pm 1.13 | มาก |
| 76. มีระบบการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องและ ทันเวลา | 3.76 \pm 0.96 | มาก |

จากตาราง 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.55 \pm 0.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัวในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 73 มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา (3.78 \pm 1.04) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 75 ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน (3.47 \pm 1.13)

ตาราง 4.11 ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้ และองค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์

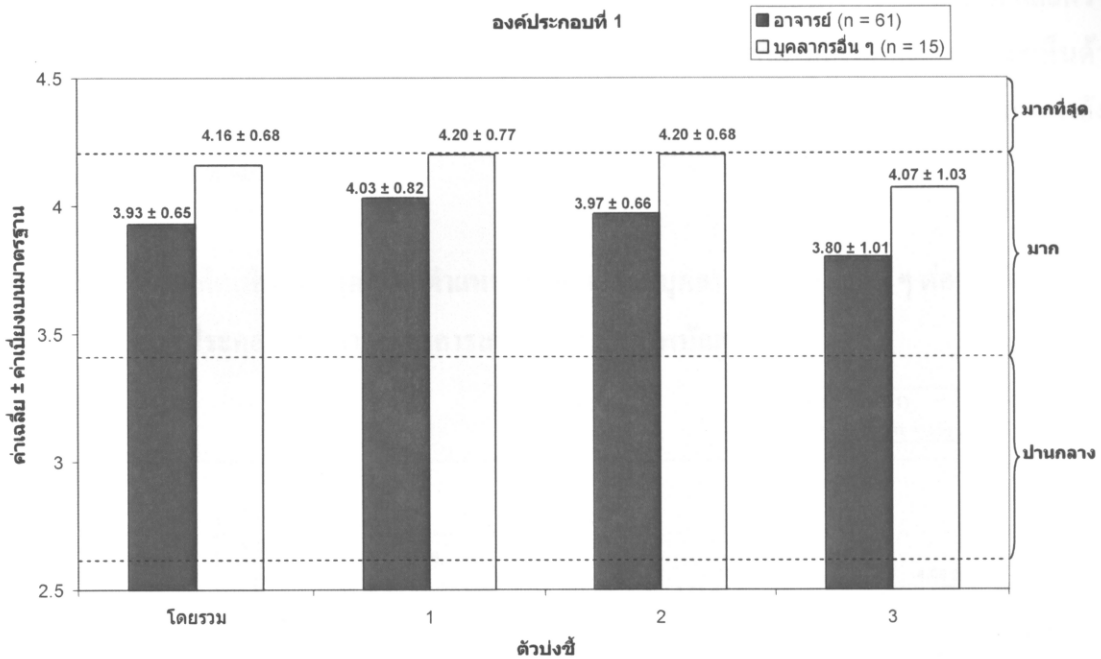
| ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 10 และองค์ประกอบที่ 11 | ค่าเฉลี่ย \pm SD. | ระดับความคิดเห็น |
|--|---------------------|------------------|
| องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้ | 3.26 ± 0.88 | ปานกลาง |
| 77. ร้อยละของจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าร่วมโครงการพิเศษเพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาให้เฉพาะผู้ที่มีภูมิลำเนาใน 14 จังหวัดภาคใต้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา | 3.01 ± 1.09 | ปานกลาง |
| 78. จำนวนโครงการที่คณะ/หน่วยงานร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือกับสังคมและชุมชน เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนภาคใต้ | 3.52 ± 1.07 | มาก |
| องค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์ | | |
| 79. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศ | 3.41 ± 1.03 | มาก |

จากตาราง 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.26 ± 0.88) และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 77 ในระดับปานกลาง (3.01 ± 1.09) ส่วนตัวบ่งชี้ที่ 78 เห็นด้วยในระดับมาก (3.52 ± 1.07) สำหรับองค์ประกอบที่ 11 มีจำนวนตัวบ่งชี้เพียงองค์ประกอบละ 1 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 79 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก (3.41 ± 1.03)

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ

ในส่วนนี้เป็นความคิดเห็นที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาจารย์ ดังแผนภูมิ 4.1 - 4.10

แผนภูมิ 4.1 ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงาน



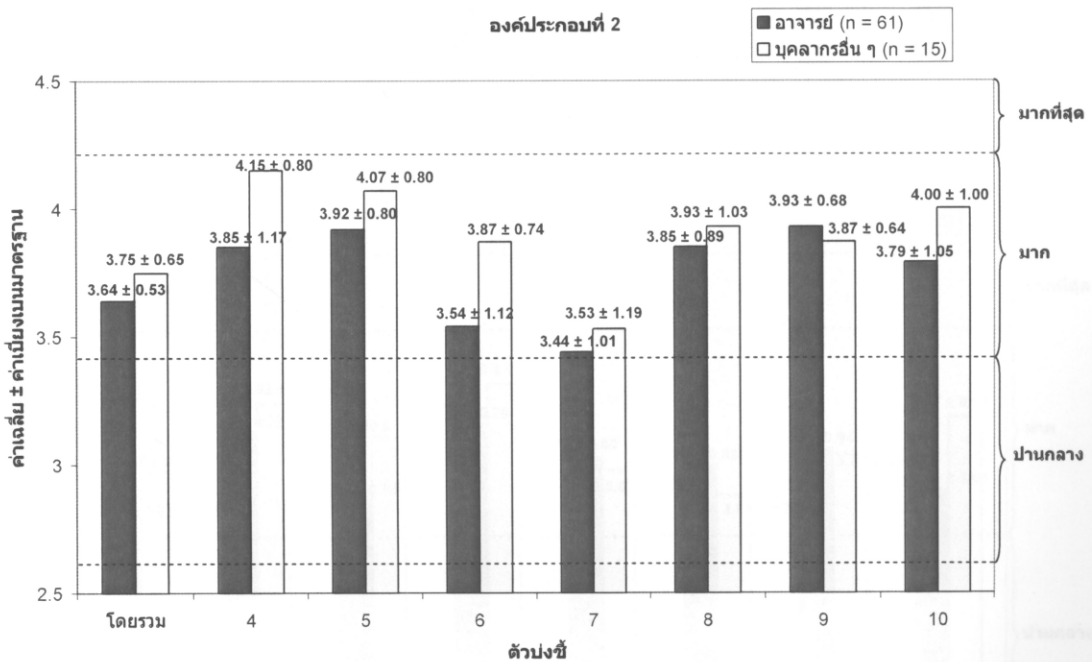
ตัวบ่งชี้ที่

1. มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ แผนดำเนินงาน และมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนให้ครบทุกภารกิจ
2. ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานที่กำหนด
3. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ หรือแผนยุทธศาสตร์อุดมศึกษา

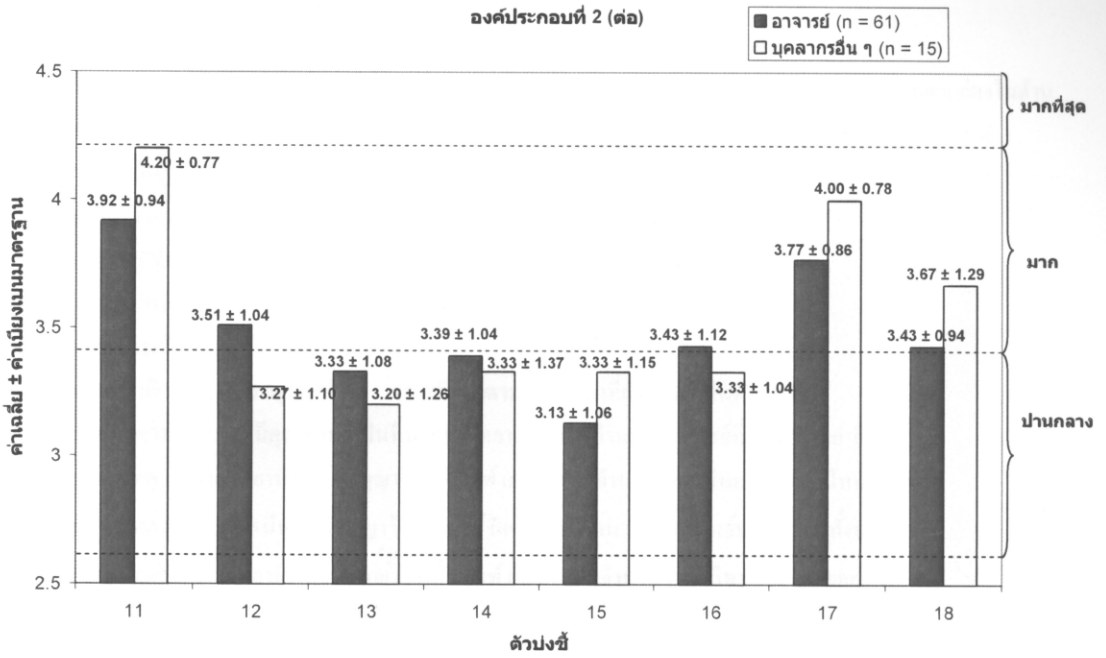
จากแผนภูมิ 4.1 พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.93 ± 0.65) และ (4.16 ± 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัวในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ แผนดำเนินงานและมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนให้ครบทุกภารกิจ (4.03 ± 0.80) เห็นด้วยน้อยที่สุดคือตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ หรือแผนยุทธศาสตร์อุดมศึกษา (3.80 ± 1.01) สำหรับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัวในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดมี 2 ตัวบ่งชี้ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ แผนดำเนินงานและมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนให้ครบทุกภารกิจ (4.20 ± 0.77) และตัวบ่งชี้ที่ 2 ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานที่กำหนด (4.20 ± 0.68) และเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ หรือแผนยุทธศาสตร์อุดมศึกษา (4.07 ± 1.03) จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่มที่มีต่อองค์ประกอบที่ 1 ก่อนข้างสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบที่ 1 ในภาพรวม และความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยน้อยที่สุด อย่างไรก็ตามถึงแม้ทั้ง 2 กลุ่มจะเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 3 ในระดับมาก แต่พบว่า ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่ายังมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันภายในกลุ่ม

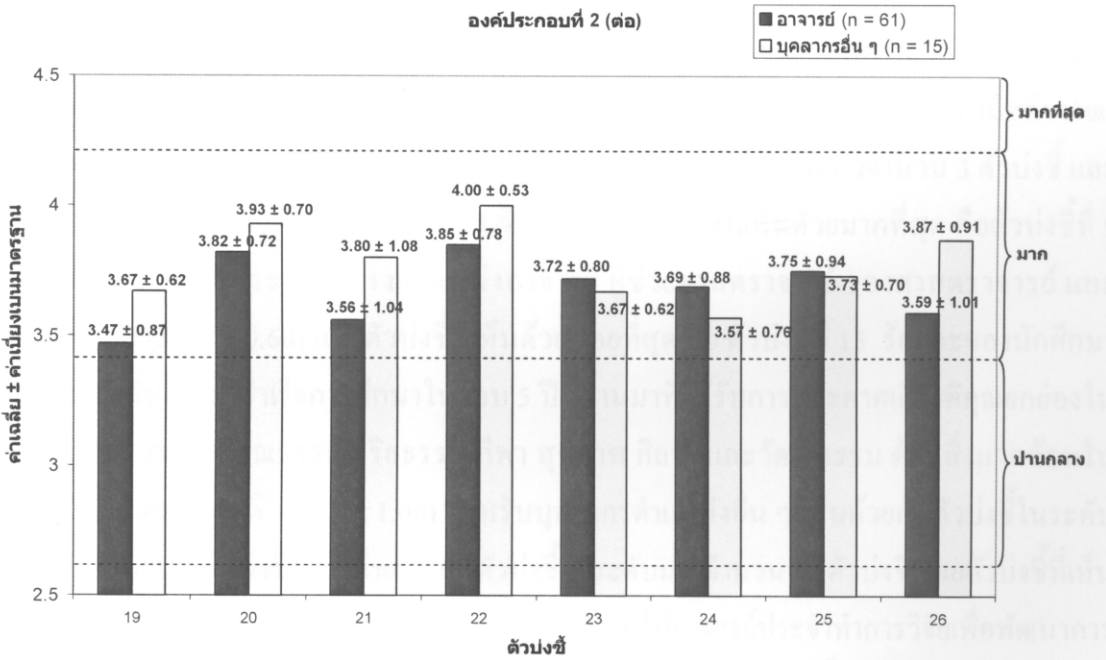
แผนภูมิ 4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอน และคุณภาพบัณฑิต



องค์ประกอบที่ 2 (ต่อ)



องค์ประกอบที่ 2 (ต่อ)



ตัวบ่งชี้ที่

4. มีระบบและกลไกในการพัฒนาและบริหารหลักสูตร
5. มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. มีโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียน การสอน ซึ่งบุคคล องค์กรและชุมชนภายนอกมีส่วนร่วม
7. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาที่เทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
8. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ
9. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
10. มีกระบวนการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์
11. มีระบบและกลไกสนับสนุนให้อาจารย์ประจำทำการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน
12. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำและการประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี

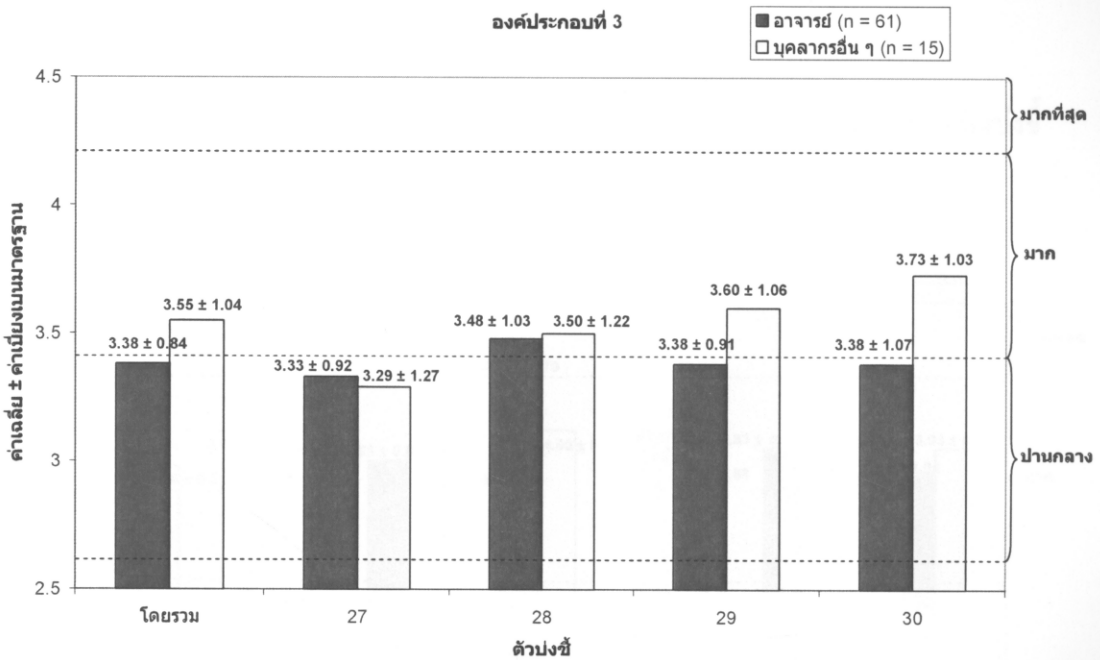
13. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นเป็นไปตามเกณฑ์
14. ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ และผู้ใช้บัณฑิต
15. ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม กีฬา สุขภาพ ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในระดับชาติหรือนานาชาติ
16. ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานต่อหลักสูตรทั้งหมด
17. ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
18. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้ทำงานตรงสาขาที่สำเร็จการศึกษา
19. จำนวนวิทยานิพนธ์และงานวิชาการของนักศึกษาที่ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ
20. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา
21. ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
22. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
23. ร้อยละของบทความจากวิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ดีพิมพ์ เผยแพร่ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ปริญญาโททั้งหมด
24. ร้อยละของบทความจากสารนิพนธ์ปริญญาโทที่ดีพิมพ์ เผยแพร่ต่อจำนวนสารนิพนธ์ปริญญาโททั้งหมด
25. ร้อยละของบทความจากวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกที่ดีพิมพ์ เผยแพร่ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกทั้งหมด
26. ร้อยละเฉลี่ยของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพต่อจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด

จากแผนภูมิ 4.2 พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.64 ± 0.53) และ (3.75 ± 0.65) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 20 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 9 สักส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (3.93 ± 0.68) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 15 ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม กีฬา สุขภาพ ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในระดับชาติหรือนานาชาติ (3.13 ± 1.06) สำหรับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 18 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 11 มีระบบและกลไกสนับสนุนให้อาจารย์ประจำทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (4.20 ± 0.77) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 13 ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นเป็นไปตามเกณฑ์ (3.20 ± 1.26) โดยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 ตัว เป็นตัวบ่งชี้คนละตัวกับที่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยในระดับปานกลาง ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 15 ที่ทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นในระดับปานกลาง

เป็นที่น่าสังเกตว่า ถึงแม้บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ จะเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 4, 5, 6, 10, 11, 17, 18 และ 26 ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยพบว่า บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ดังกล่าวมากกว่าบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ ในขณะที่

บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 12 และ 16 ในระดับมาก แต่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยในระดับปานกลาง

แผนภูมิ 4.3 ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนาบัณฑิตศึกษา



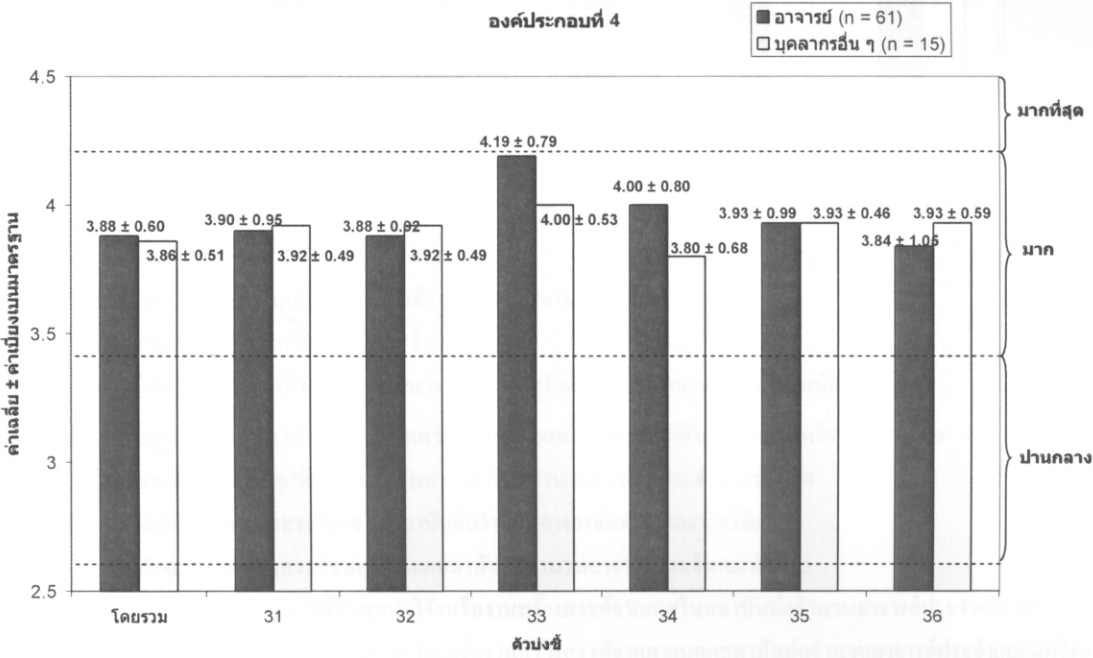
ตัวบ่งชี้

27. มีการจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า
28. มีการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์
29. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษาต่อจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด
30. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมและวินัยนักศึกษา

จากแผนภูมิ 4.3 พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.38 ± 0.84) สำหรับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก (3.55 ± 1.04) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 28 มีการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ (3.48 ± 1.03) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 27 มีการจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า (3.33 ± 0.92) สำหรับบุคลากรอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 30 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมและวินัยนักศึกษา (3.73 ± 1.03) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 27 มีการจัดบริการแก่นักศึกษาและ

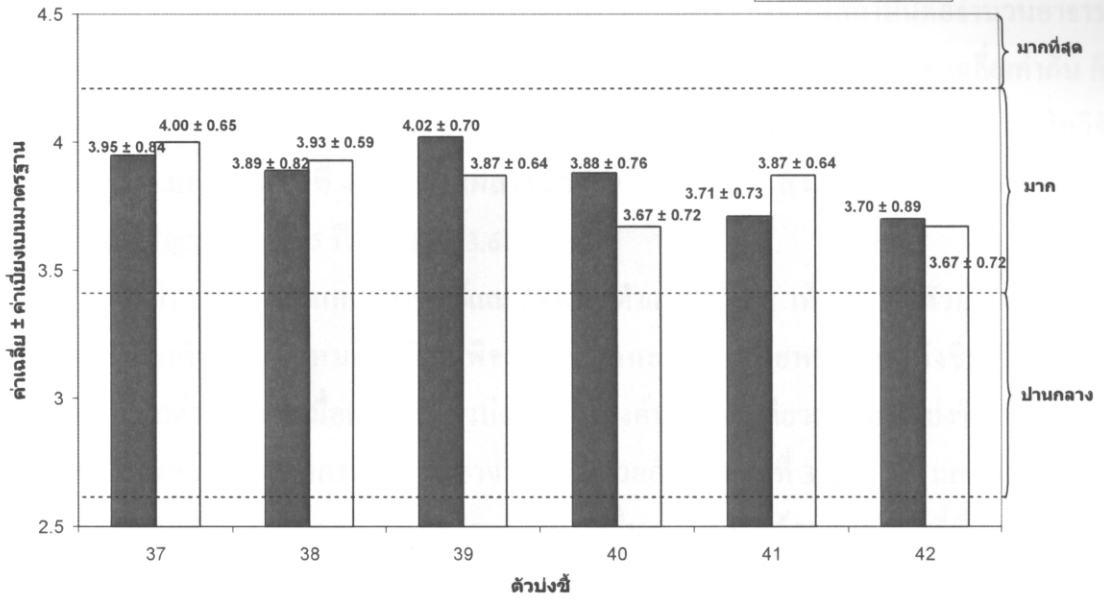
ศิษย์เก่า (3.29 ± 1.27) เป็นที่น่าสังเกตว่า ความเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และและบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกันมากนักในเรื่องการจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า และเรื่องการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ แต่บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นที่แตกต่างกันมากในตัวบ่งชี้ที่ 29 และ 30 โดยบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ดังกล่าวในระดับมาก ขณะที่บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลาง

แผนภูมิ 4.4 ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย



องค์ประกอบที่ 4 (ต่อ)

■ อาจารย์ (n = 61)
□ บุคลากรอื่น ๆ (n = 15)



ตัวบ่งชี้

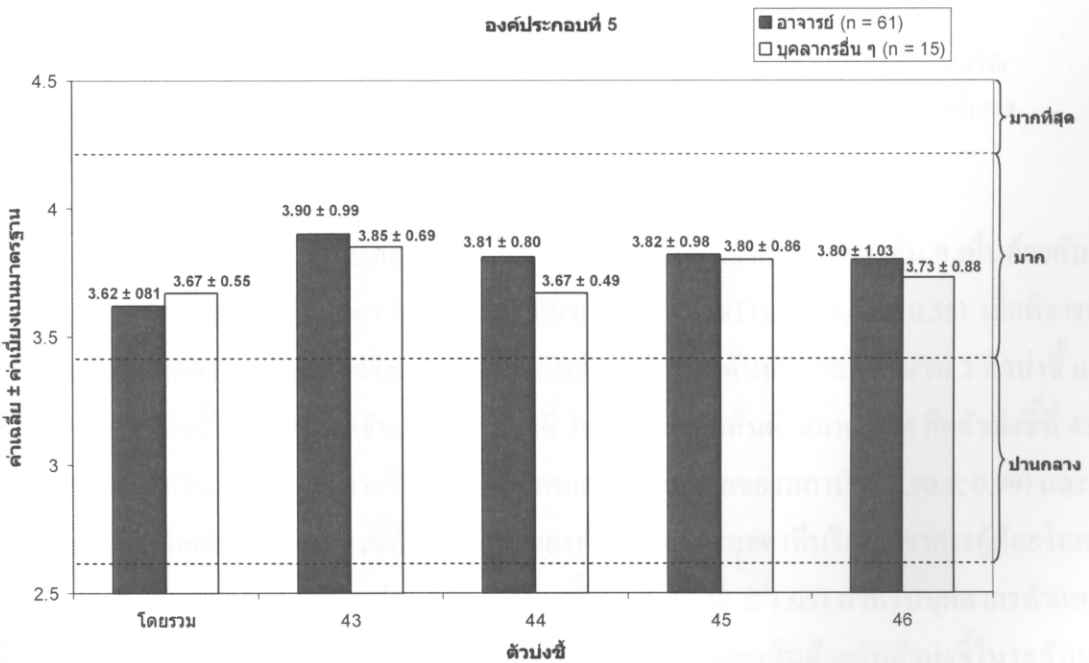
31. มีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
32. มีระบบบริหารจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
33. เงินสนับสนุนงานวิจัยและสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
34. ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
35. เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ภายในสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
36. เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
37. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
38. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
39. ร้อยละของงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
40. ร้อยละของอาจารย์และนักวิจัยที่ Active งานวิจัยต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย
41. ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ใน Refereed Journal หรือในฐานข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย
42. จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์) ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา

จากแผนภูมิ 4.4 พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ทั้งในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 33 เงินสนับสนุนงานวิจัยและสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย (4.19 ± 0.79) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 42 จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (3.70 ± 0.89) สำหรับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ตัวบ่งชี้ที่ 33 เงินสนับสนุนงานวิจัยและสร้างสรรค์จากภายในและ

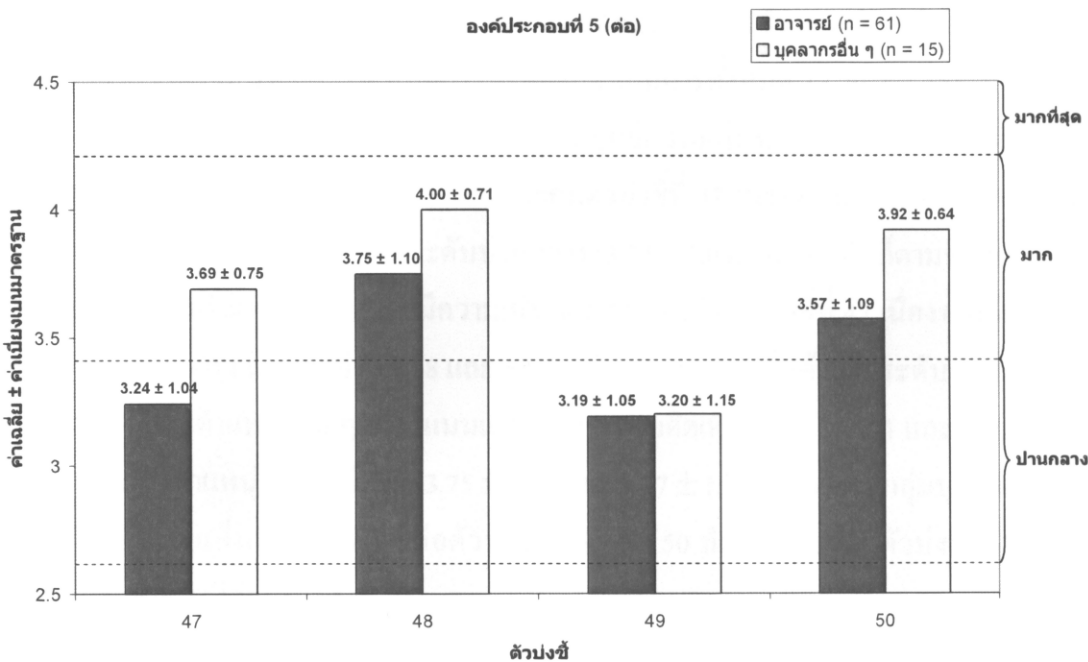
ภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย (4.00 ± 0.53) และตัวบ่งชี้ที่ 37 ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย (4.00 ± 0.65) ส่วนตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุดมี 2 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ตัวบ่งชี้ที่ 40 ร้อยละของอาจารย์และนักวิจัยที่ Active งานวิจัยต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย (3.67 ± 0.72) และตัวบ่งชี้ที่ 42 จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (3.67 ± 0.72)

ถึงแม้ว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้งหมดในระดับมากเช่นเดียวกันทั้งหมด แต่เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นแตกต่างกันมากเมื่อเทียบกับตัวบ่งชี้อื่นในองค์ประกอบเดียวกันคือ ตัวบ่งชี้ที่ 33, 34, 39, 40, และ 41 ซึ่งพบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 33, 34, 39 และ 40 มากกว่าบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ในขณะที่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ให้เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 41 มากกว่าบุคลากรตำแหน่งอาจารย์

แผนภูมิ 4.5 ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม



องค์ประกอบที่ 5 (ต่อ)



ตัวบ่งชี้

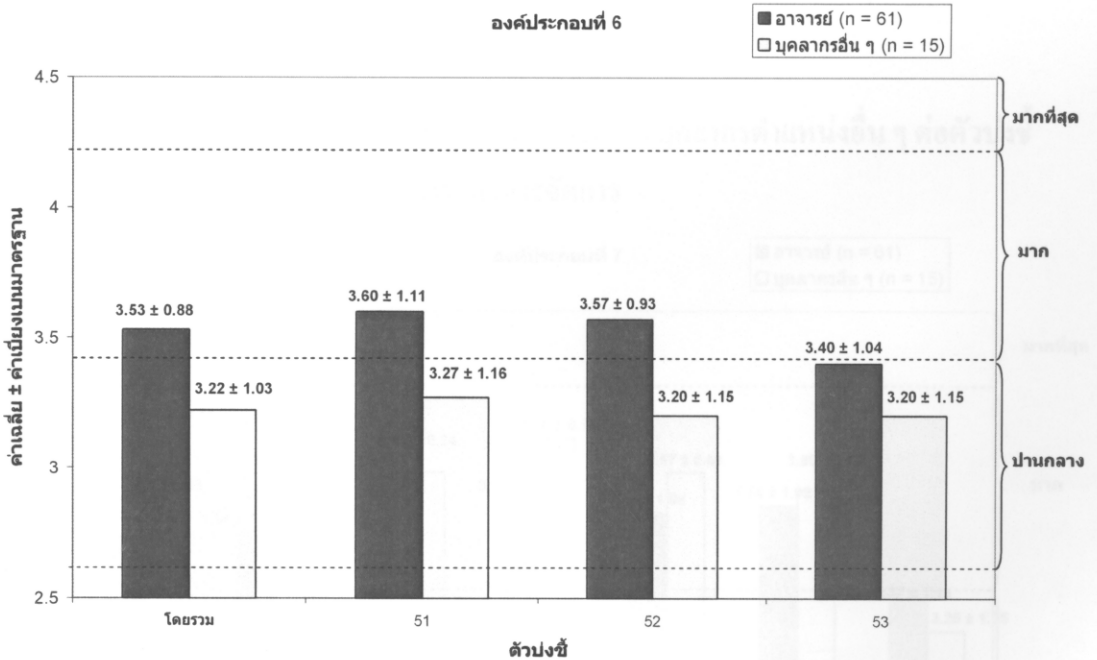
- 43. มีระบบและกลไกในการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน
- 44. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ ภายนอกสถาบัน เป็น กรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ
- 45. ร้อยละของกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติและนานาชาติต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย
- 46. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- 47. ค่าใช้จ่ายและมูลค่าของสถาบันในการบริการวิชาการและวิชาชีพเพื่อสังคมต่ออาจารย์ประจำ (บาทต่อคน)
- 48. มีการนำความรู้และประสบการณ์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัย
- 49. ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่บริการวิชาการผู้ด้อยโอกาส (ไม่รวม รพ.และรพ.ทันตกรรม) ต้องบดำเนินการทั้งหมด
- 50. การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ/เลื่อนระดับต่อบุคลากร ทั้งหมด

จากแผนภูมิ 4.5 พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.62 ± 0.81) และ (3.67 ± 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 43 มีระบบและกลไกในการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน (3.90 ± 0.99) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 49 ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่บริการวิชาการผู้ด้อยโอกาส (ไม่รวม รพ.และรพ.ทันตกรรม) ต้องบดำเนินการทั้งหมด (3.19 ± 1.05) สำหรับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 48 มีการนำความรู้และประสบการณ์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัย (4.00 ± 0.71)

และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 49 ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่บริการวิชาการ ผู้ด้อยโอกาส (ไม่รวม รพ.และรพ.ทันตกรรม) ต้องบดำเนินการทั้งหมด (3.20 ± 1.15)

เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นที่แตกต่างกันมากในตัวบ่งชี้ที่ 47, 48 และ 50 โดยบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 47 ในระดับมาก (3.69 ± 0.75) ขณะที่บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลาง (3.24 ± 1.04) แต่อย่างไรก็ตามจะพบว่า ภายในกลุ่มของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ยังมีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ที่ 47 เนื่องจากมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูง ส่วนตัวบ่งชี้ที่ 48 และ 50 ถึงแม้ทั้ง 2 กลุ่มจะเห็นด้วยในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่พบว่าบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น (4.00 ± 0.71 และ 3.92 ± 0.64) ที่สูงกว่าบุคลากรตำแหน่งอาจารย์มาก (3.75 ± 1.10 และ 3.57 ± 1.09) ซึ่งภายในกลุ่มบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ยังมีความเห็นที่แตกต่างกันต่อตัวบ่งชี้ที่ 48 และ 50 ทำนองเดียวกับตัวบ่งชี้ที่ 47 คือ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ค่อนข้างสูง

แผนภูมิ 4.6 ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



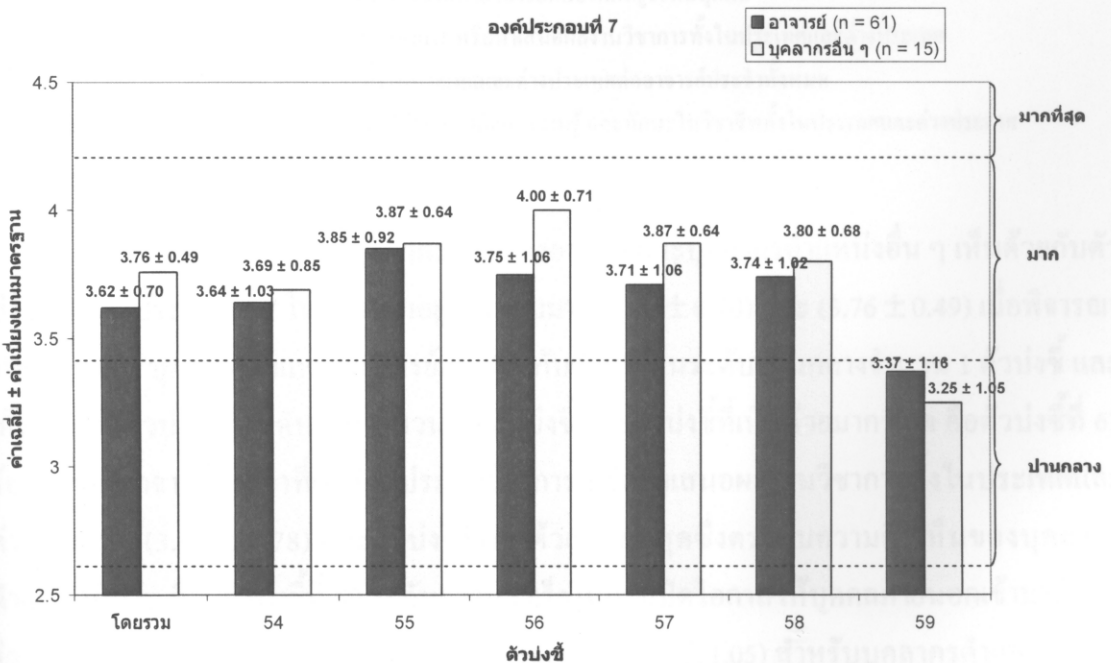
ตัวบ่งชี้

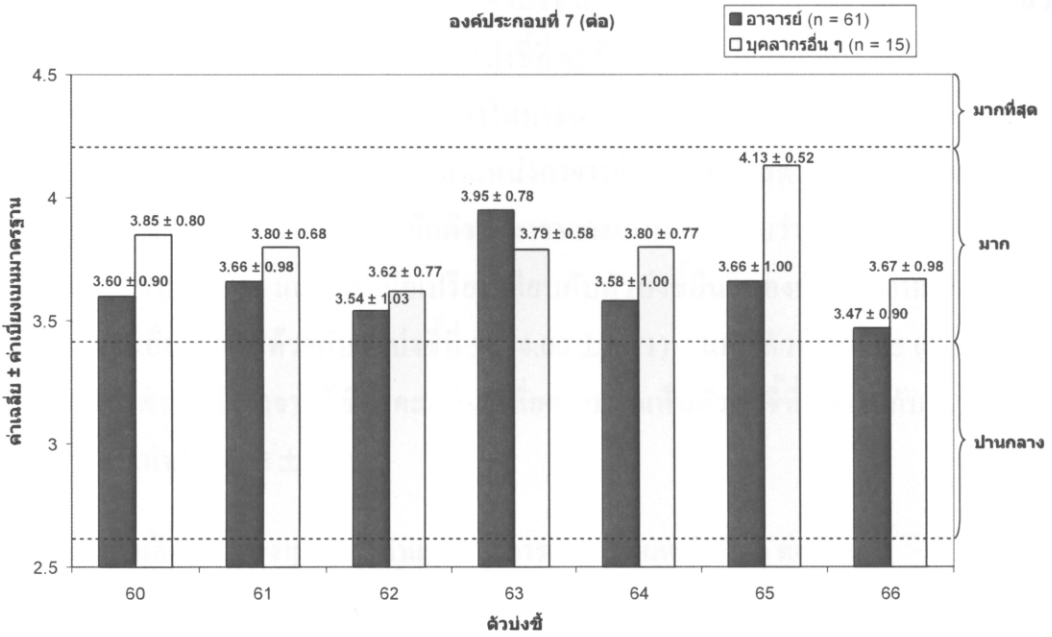
- 51. มีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 52. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนา และสร้างเสริมเอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรมต่อจำนวนนักศึกษา ระดับปริญญาตรี ภาคปกติทั้งหมด
- 53. ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต้องบดำเนินการ

จากแผนภูมิ 4.6 พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.53 ± 0.88) ส่วนบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (3.22 ± 1.03) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 51 มีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (3.60 ± 1.11) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 53 ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์ พัฒนา และสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต่องบดำเนินการ (3.40 ± 1.04) สำหรับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับรายข้อทุกข้อในระดับปานกลาง โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 51 มีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (3.27 ± 1.16) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุดมีจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ตัวบ่งชี้ที่ 52 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมในการอนุรักษ์พัฒนา และสร้างเสริมเอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรมต่อจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคปกติทั้งหมด (3.20 ± 1.15) และตัวบ่งชี้ที่ 53 ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต่องบดำเนินการ (3.20 ± 1.15)

เป็นที่น่าสังเกตว่า บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นที่แตกต่างกันมากในตัวบ่งชี้ที่ 51 และ 52 โดยบุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ดังกล่าวในระดับมาก ขณะที่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยในระดับปานกลางเท่านั้น

แผนภูมิ 4.7 ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ





ตัวบ่งชี้

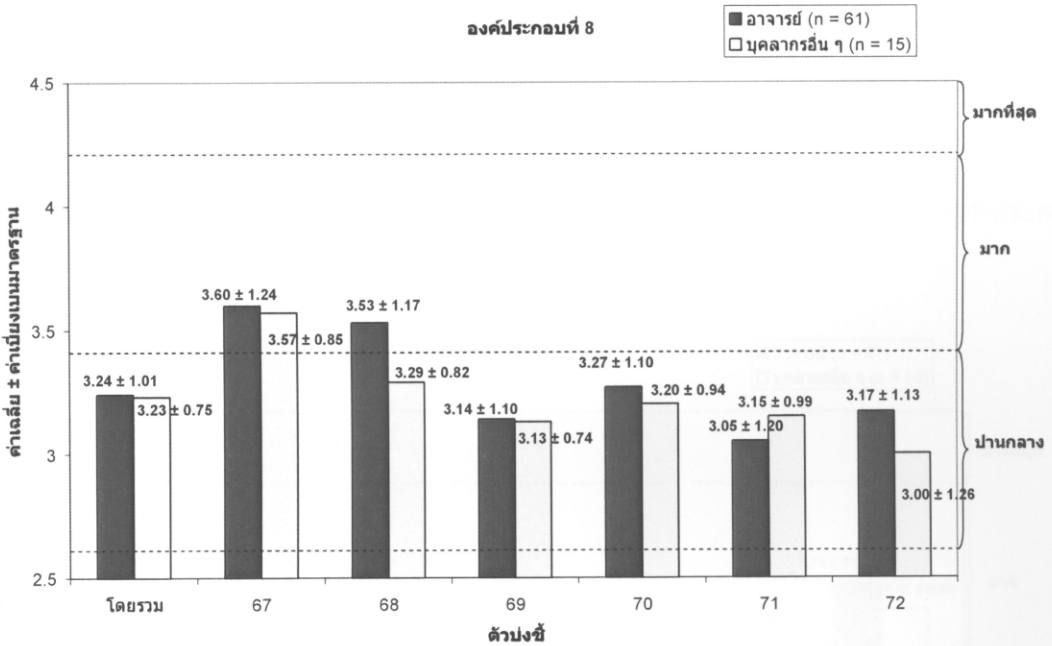
54. สถานสถาบันใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล
55. ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน
56. มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้
57. มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
58. ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัย
59. ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา
60. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ
61. มีการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษา
62. ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล
63. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ
64. งบประมาณสำหรับการพัฒนาอาจารย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด
65. ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ
66. กิจกรรม 5 ส/กิจกรรมคุณภาพอื่น ๆ

จากแผนภูมิ 4.7 พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.62 ± 0.70) และ (3.76 ± 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือตัวบ่งชี้ที่ 63 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ (3.95 ± 0.78) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุดซึ่งตรงกับความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 59 ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา (3.37 ± 1.16) และ (3.25 ± 1.05) สำหรับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ

เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 65 ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ (4.13 ± 0.52)

เป็นที่น่าสังเกตว่า ถึงแม้ว่าบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ จะเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 56 และ 65 ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นที่แตกต่างกัน ในตัวบ่งชี้ที่ 56 และ 65 เมื่อเปรียบเทียบกับตัวบ่งชี้อื่นในองค์ประกอบเดียวกัน โดยบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 56 (4.00 ± 0.71) และ ตัวบ่งชี้ที่ 65 (4.00 ± 0.71) มากกว่าบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นตัวบ่งชี้ที่ 56 เท่ากับ 3.75 ± 1.06 และตัวบ่งชี้ที่ 65 เท่ากับ 4.13 ± 0.52

แผนภูมิ 4.8 ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ



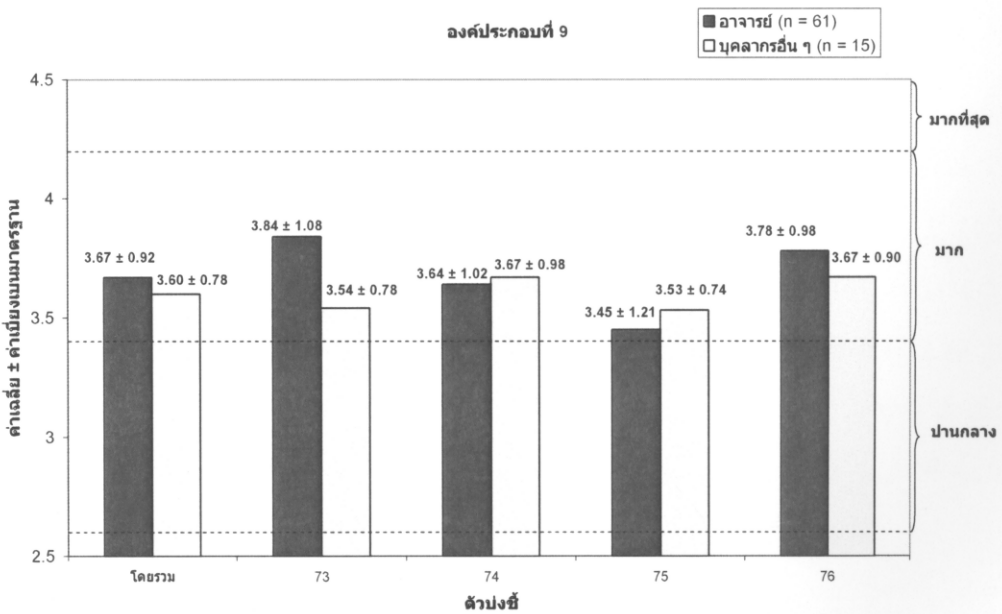
ตัวบ่งชี้

67. มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
68. มีการใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน
69. สินทรัพย์ถาวรต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า
70. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (ร้อยละของเกณฑ์ปกติ)
71. ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต่องบดำเนินการ
72. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในระบบห้องสมุด คอมพิวเตอร์และศูนย์สารสนเทศต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

จากแผนภูมิ 4.8 พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.24 ± 1.01) และ (3.23 ± 0.75) เมื่อ

พิจารณารายชื่อ พบว่า อาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 67 มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (3.60 ± 1.24) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 71 ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต้องบดำเนินการ (3.05 ± 1.20) สำหรับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับปานกลางจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในระดับมากจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 67 มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (3.57 ± 0.85) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 72 ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในระบบห้องสมุดคอมพิวเตอร์และศูนย์สารสนเทศต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (3.00 ± 1.26) ถึงแม้ว่าทั้ง 2 กลุ่มจะมีความเห็นที่สอดคล้องกันต่อตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ 8 เมื่อพิจารณาจากกลุ่มของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ พบว่า ยังมีความเห็นที่แตกต่างกันมากในแต่ตัวบ่งชี้แทบทุกตัว เนื่องจากมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูง ส่วนบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ พบว่า ภายในกลุ่มยังมีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ที่ 72 ซึ่งมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน

แผนภูมิ 4.9 ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ



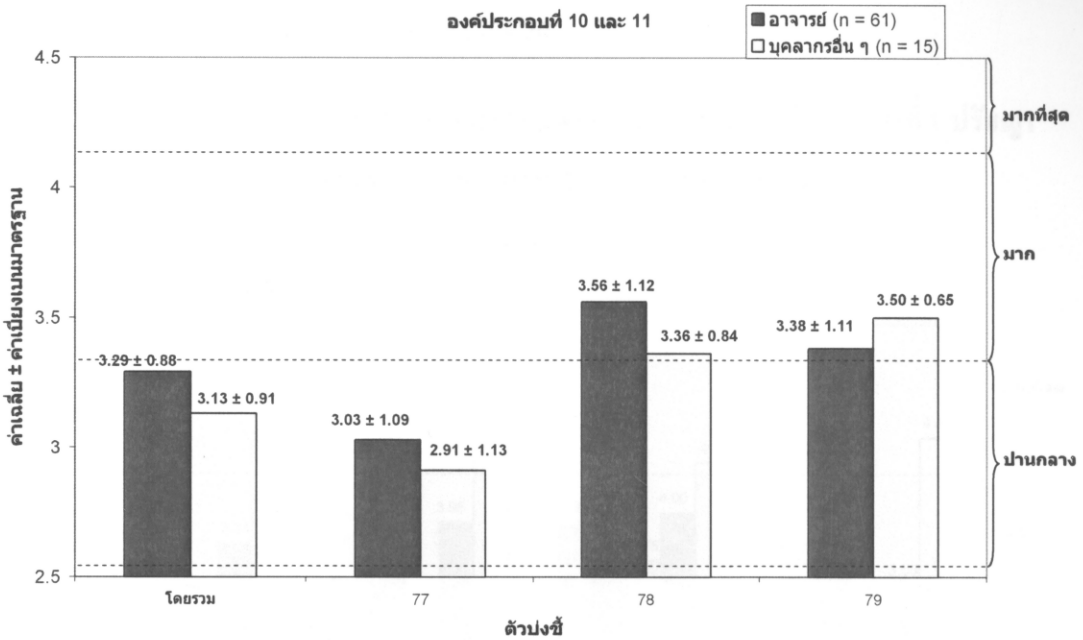
ตัวบ่งชี้

73. มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา
74. มีระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพแก่นักศึกษา
75. ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน
76. มีระบบการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องและ ทันเวลา

จากแผนภูมิ 4.9 พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.67 ± 0.92) และ (3.60 ± 0.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัวในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 73 มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา (3.84 ± 1.08) และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 75 ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (3.45 ± 1.21) สำหรับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัวในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยมากที่สุดมีจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือตัวบ่งชี้ที่ 74 มีระบบและกลไกให้ความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพแก่นักศึกษา (3.67 ± 0.98) และตัวบ่งชี้ที่ 76 มีระบบการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องและทันเวลา (3.67 ± 0.90) ส่วนตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 75 ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน (3.53 ± 0.74)

เป็นที่น่าสังเกตว่า แม้บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 73 ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ที่ 73 เมื่อเปรียบเทียบกับตัวบ่งชี้อื่นในองค์ประกอบเดียวกัน โดยบุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 73 (3.84 ± 1.08) มากกว่าตำแหน่งบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ (3.54 ± 0.78) แต่อย่างไรก็ตามภายในกลุ่มของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ยังมีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้นี้ เนื่องจากมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูง

แผนภูมิ 4.10 ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ต่อตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้ และ
องค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์



องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้

77. ร้อยละของจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าร่วมโครงการพิเศษเพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาให้เฉพาะผู้ที่มีภูมิลำเนาใน 14 จังหวัดภาคใต้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา

78. จำนวนโครงการที่คณะ/หน่วยงานร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือกับสังคมและชุมชน เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนภาคใต้

79. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศ

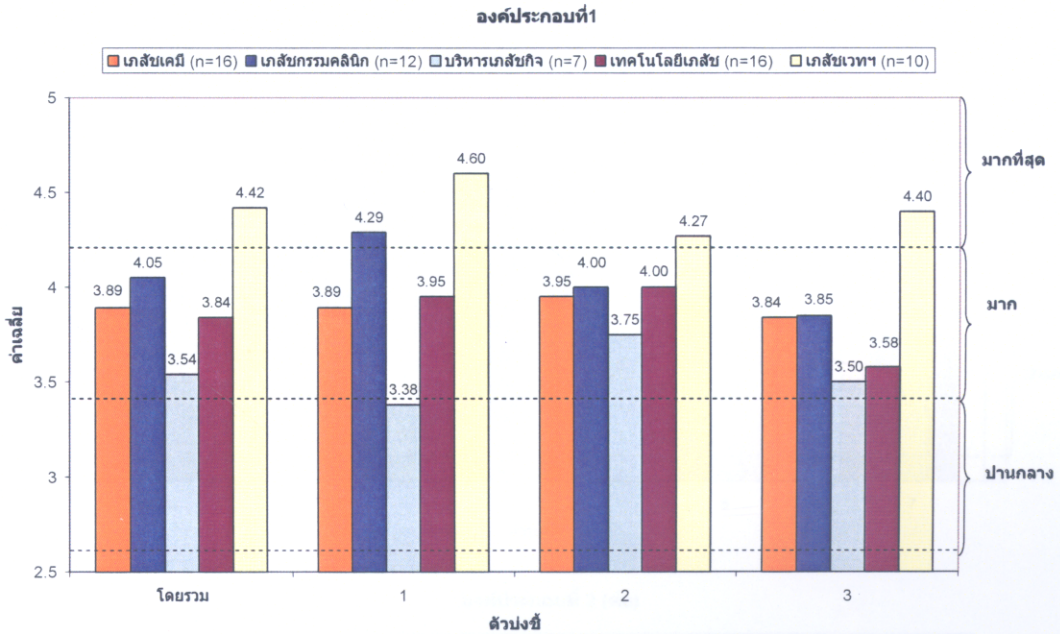
จากแผนภูมิ 4.10 พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.29 ± 0.88) และ (3.13 ± 0.91) โดยเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 77 ในระดับปานกลาง และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 78 ในระดับมาก (3.56 ± 1.12) ส่วนบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 77 และ 78 ในระดับปานกลาง (2.91 ± 1.13) และ (3.36 ± 0.84) ตามลำดับ สำหรับตัวบ่งชี้ที่ 79 ขององค์ประกอบที่ 11 พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลาง (3.38 ± 1.11) ขณะที่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยในระดับมาก (3.50 ± 0.65)

เป็นที่น่าสังเกตว่า บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ที่ 78 และ 79 กล่าวคือ บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 78 ในระดับมาก ขณะที่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตาม พบว่า ภายในกลุ่มของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ยังมีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ที่ 78 เนื่องจากมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูง

4. ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ จำแนกตามภาควิชา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ จำแนกตามภาควิชา ดังกราฟ 4.11 – 4.20

แผนภูมิ 4.11 ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา วัฒนธรรม วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ จำแนกตามภาควิชา



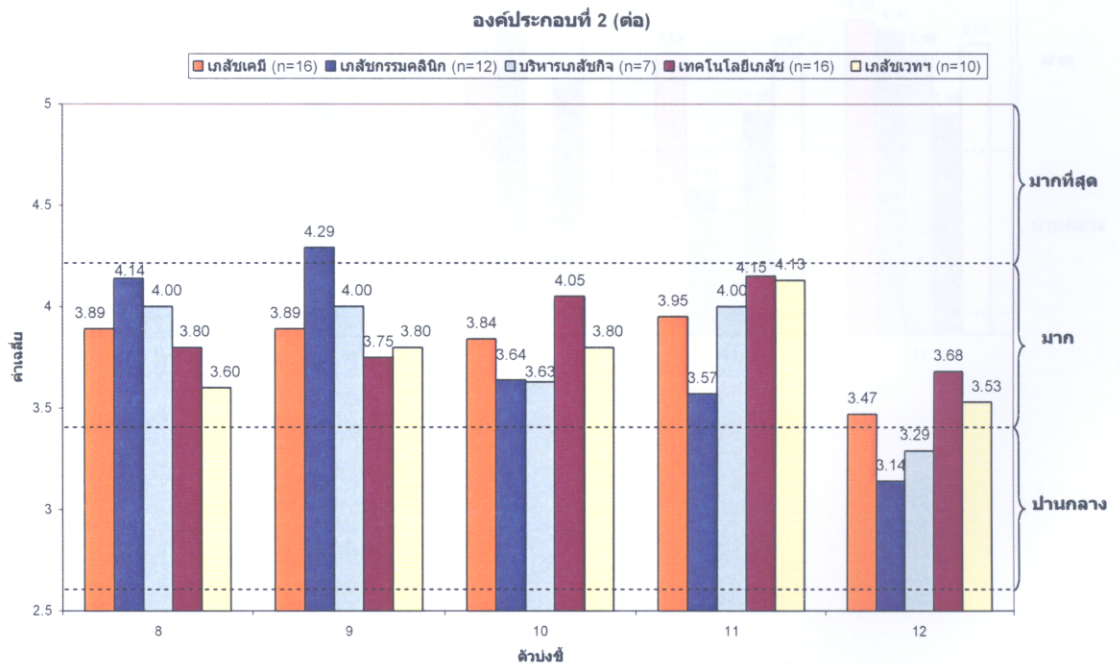
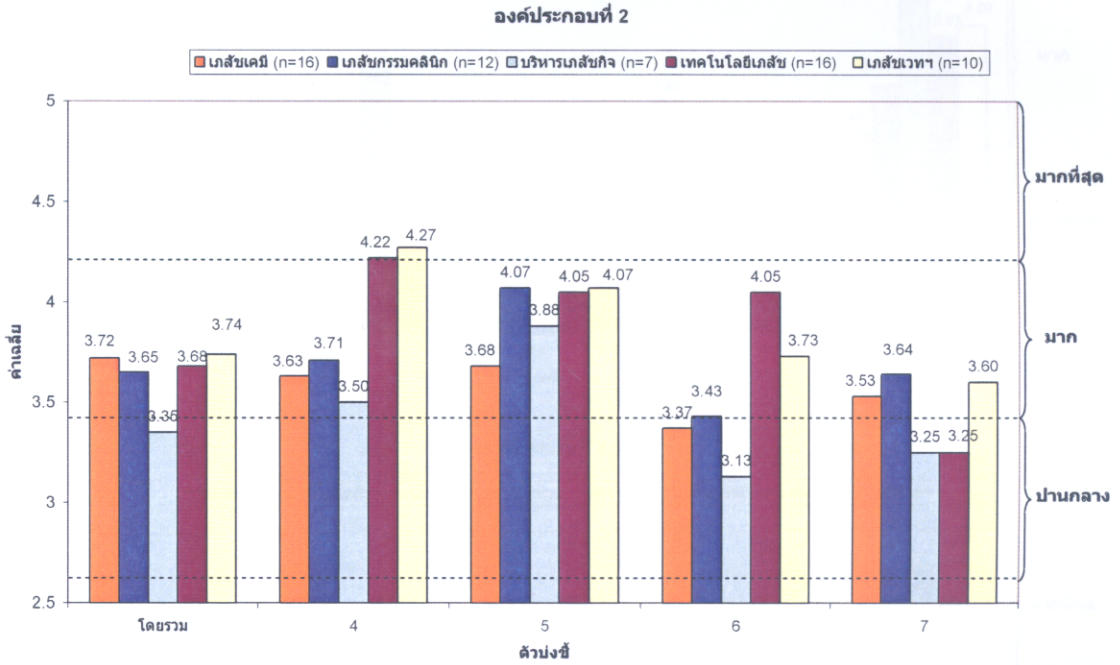
ตัวบ่งชี้ที่

1. มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ แผนดำเนินงานและมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนให้ครบทุกภารกิจ
2. ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานที่กำหนด
3. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ หรือแผนยุทธศาสตร์อุดมศึกษา

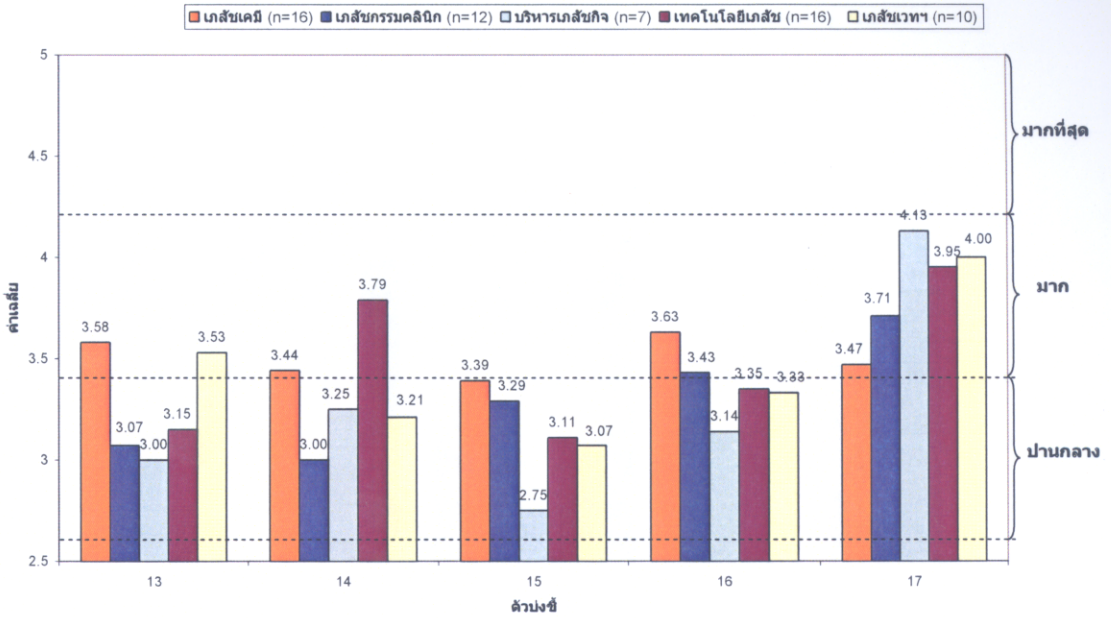
จากแผนภูมิ 4.11 พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 1 ในภาพรวมที่แตกต่างกัน และมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยที่ค่อนข้างแตกต่างกันคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ แผนดำเนินงานและมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนให้ครบทุกภารกิจ โดยบุคลากรภาควิชาเภสัชเวทและเภสัชพิษวิทยาเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ 1 และตัวบ่งชี้ที่ 1 มากกว่าภาควิชาอื่น จากแผนภูมิ พบว่า บุคลากรภาควิชาเภสัชเวทฯ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากกับบุคลากรภาควิชาอื่น กล่าวคือ เห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ 1 ทั้งในภาพรวม และตัวบ่งชี้ที่ 1, 2 และ

3 มากกว่าบุคลากรภาควิชาอื่น โดยบุคลากรภาควิชาเกษตรฯ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ในระดับมากที่สุด ในขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่นๆ เห็นด้วยในระดับมาก

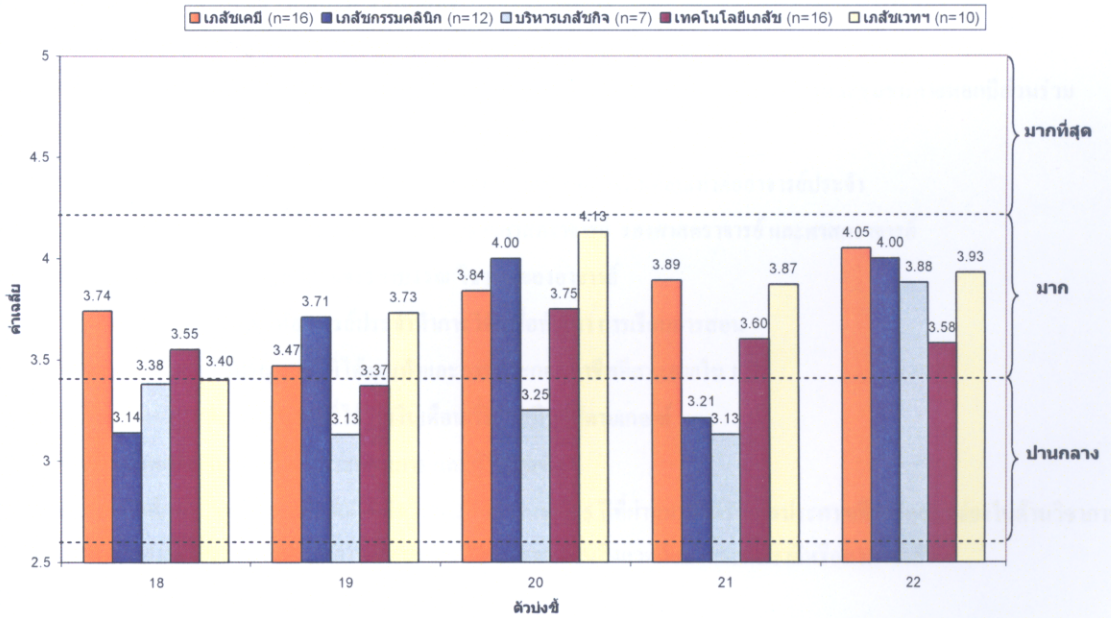
แผนภูมิ 4.12 ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต จำแนกตามภาควิชา



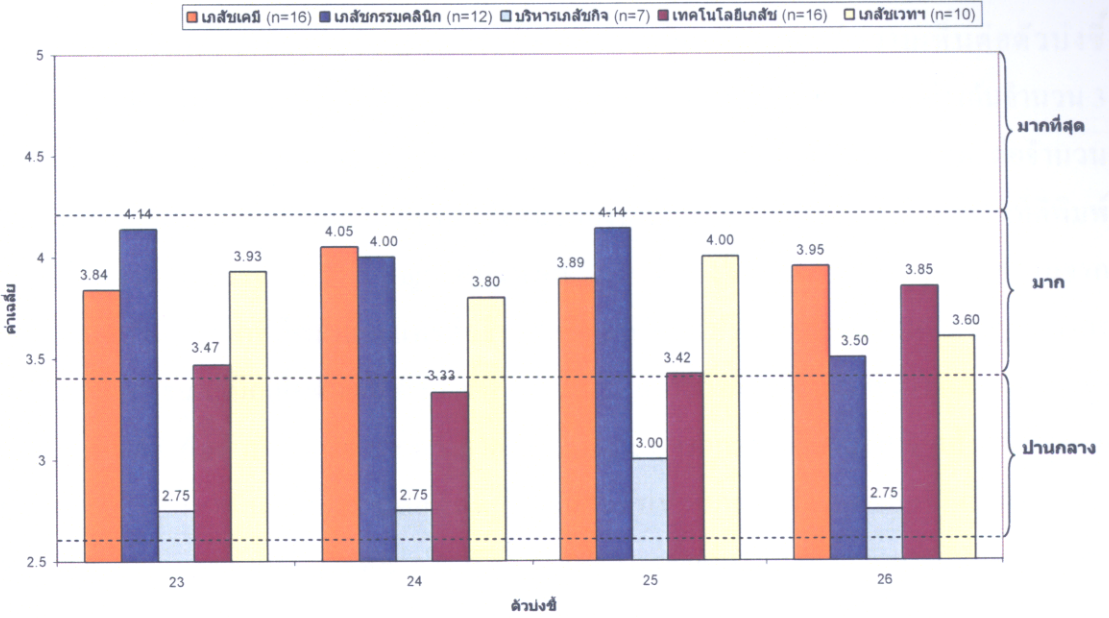
องค์ประกอบที่ 2 (ต่อ)



องค์ประกอบที่ 2 (ต่อ)



องค์ประกอบที่ 2 (ต่อ)



ตัวบ่งชี้ที่

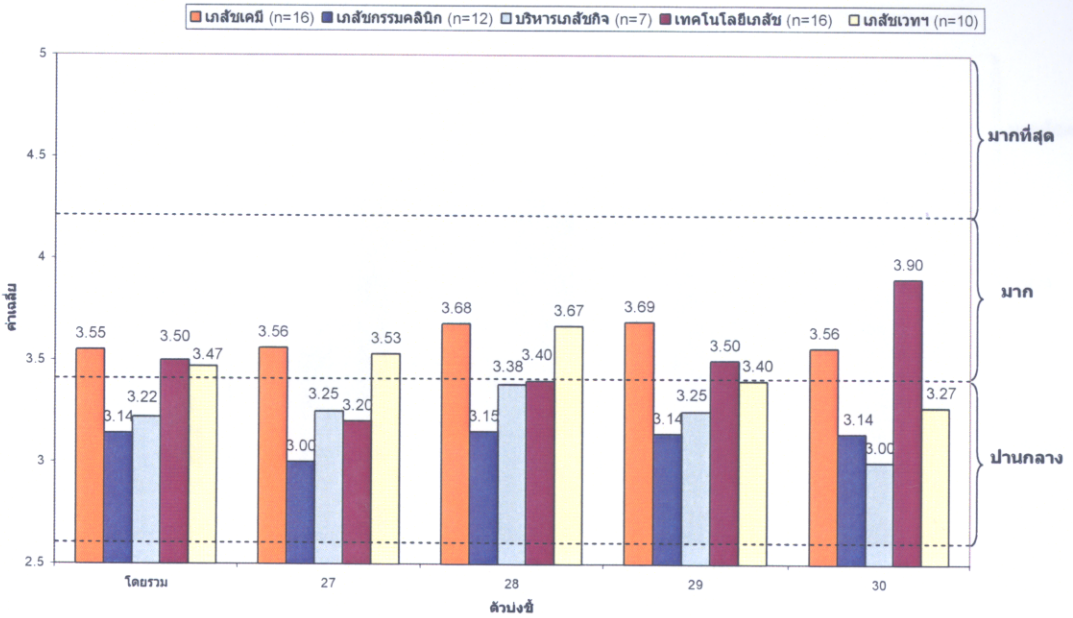
4. มีระบบและกลไกในการพัฒนาและบริหารหลักสูตร
5. มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. มีโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งบุคคล องค์กรและชุมชนภายนอกมีส่วนร่วม
7. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
8. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ
9. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
10. มีกระบวนการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพของอาจารย์
11. มีระบบและกลไกสนับสนุนให้อาจารย์ประจำทำการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน
12. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำและการประกอบอาชีพในระยะภายใน 1 ปี
13. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นเป็นไปตามเกณฑ์
14. ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ และผู้ใช้บัณฑิต
15. ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม กีฬา สุขภาพ ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในระดับชาติหรือนานาชาติ
16. ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานต่อหลักสูตรทั้งหมด
17. ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์ และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
18. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้ทำงานตรงสาขาที่สำเร็จการศึกษา
19. จำนวนวิทยานิพนธ์และงานวิชาการของนักศึกษาที่ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ
20. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา
21. ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาดมระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
22. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
23. ร้อยละของบทความจากวิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ดีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ปริญญาโททั้งหมด
24. ร้อยละของบทความจากสารนิพนธ์ปริญญาโทที่ดีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนสารนิพนธ์ปริญญาโททั้งหมด
25. ร้อยละของบทความจากวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกที่ดีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกทั้งหมด

26. ร้อยละเฉลี่ยของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพต่อจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด

จากแผนภูมิ 4.12 พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยที่แตกต่างกันจำนวน 3 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 23 ร้อยละของบทความจากวิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ปริญญาโททั้งหมด ตัวบ่งชี้ที่ 24 ร้อยละของบทความจากสารนิพนธ์ปริญญาโทที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนสารนิพนธ์ปริญญาโททั้งหมด และตัวบ่งชี้ที่ 25 ร้อยละของบทความจากวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกทั้งหมด โดยบุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 23 และ 25 มากกว่าภาควิชาอื่น ส่วนบุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 24 มากกว่าภาควิชาอื่น และบุคลากรภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 23 ที่ 24 และที่ 25 น้อยที่สุด (อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ตัวบ่งชี้) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกันคือ บุคลากรภาควิชาเภสัชเวชฯ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 4 และ 20 มากกว่าบุคลากรภาควิชาอื่นอย่างเห็นได้ชัด และบุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 6 และ 14 มากกว่าบุคลากรภาควิชาอื่น ส่วนบุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 9, 23 และ 25 มากกว่าบุคลากรภาควิชาอื่น นอกจากนี้ยังเป็นที่น่าสังเกตว่า บุคลากรภาควิชาบริหารเภสัชกิจจะเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้แทบทุกตัวน้อยกว่าบุคลากรภาควิชาอื่น โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยและแตกต่างจากความคิดเห็นของบุคลากรภาควิชาอื่นมากคือ ตัวบ่งชี้ที่ 15, 20, 23, 24, 25 และ 26 แต่อย่างไรก็ตามมีตัวบ่งชี้ที่บุคลากรภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นด้วยมากกว่าบุคลากรภาควิชาอื่นคือ ตัวบ่งชี้ที่ 17

แผนภูมิ 4.13 ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา จำแนกตามภาควิชา

องค์ประกอบที่ 3



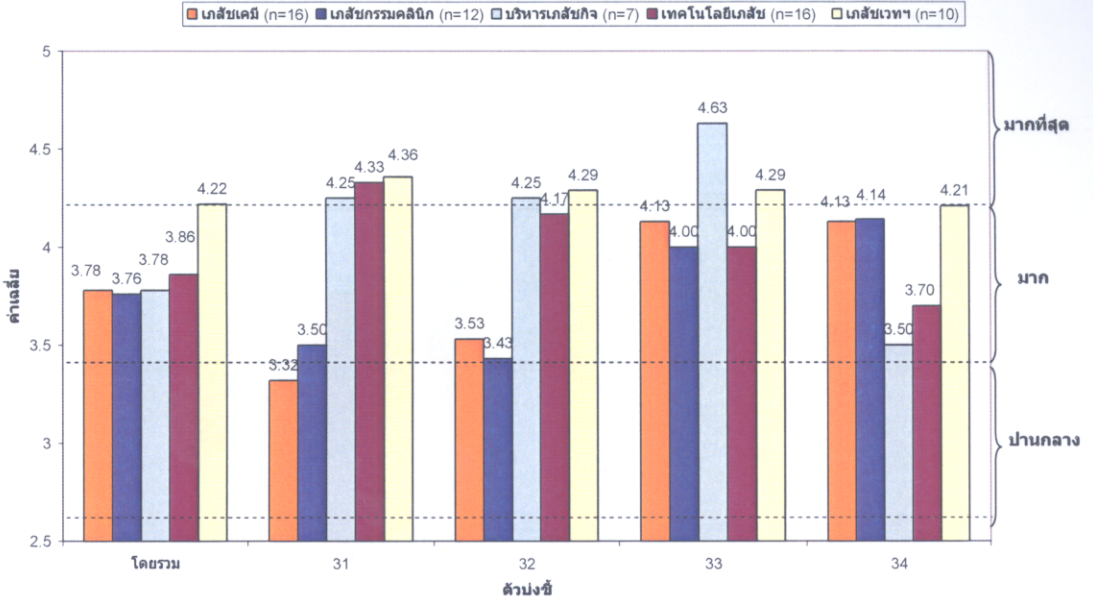
ตัวบ่งชี้ที่

27. มีการจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า
28. มีการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์
29. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษาต่อจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด
30. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมและวินัยนักศึกษา

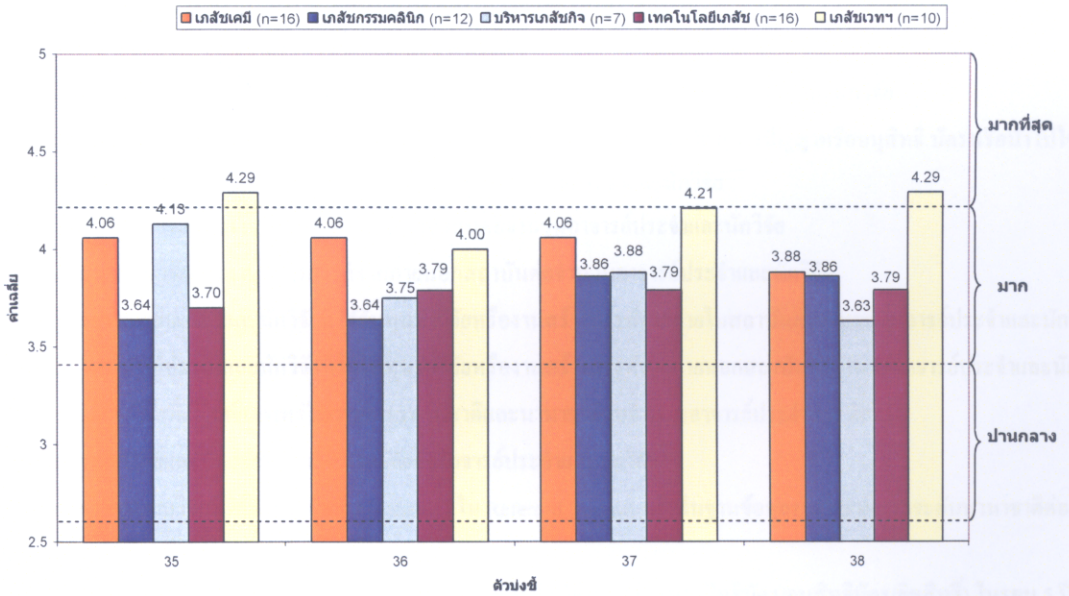
จากแผนภูมิ 4.13 พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ที่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อย โดยบุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยทั้งหมดอยู่ในระดับมาก บุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกและภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 27 ที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรภาควิชาเภสัชเวทและเภสัชพฤกษศาสตร์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 30 ที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ซึ่งตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกันมากคือตัวบ่งชี้ที่ 30 ซึ่งบุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วยมากกว่าและแตกต่างกันมากจากบุคลากรภาควิชาอื่น ๆ

แผนภูมิ 4.14 ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย
จำแนกตามภาควิชา

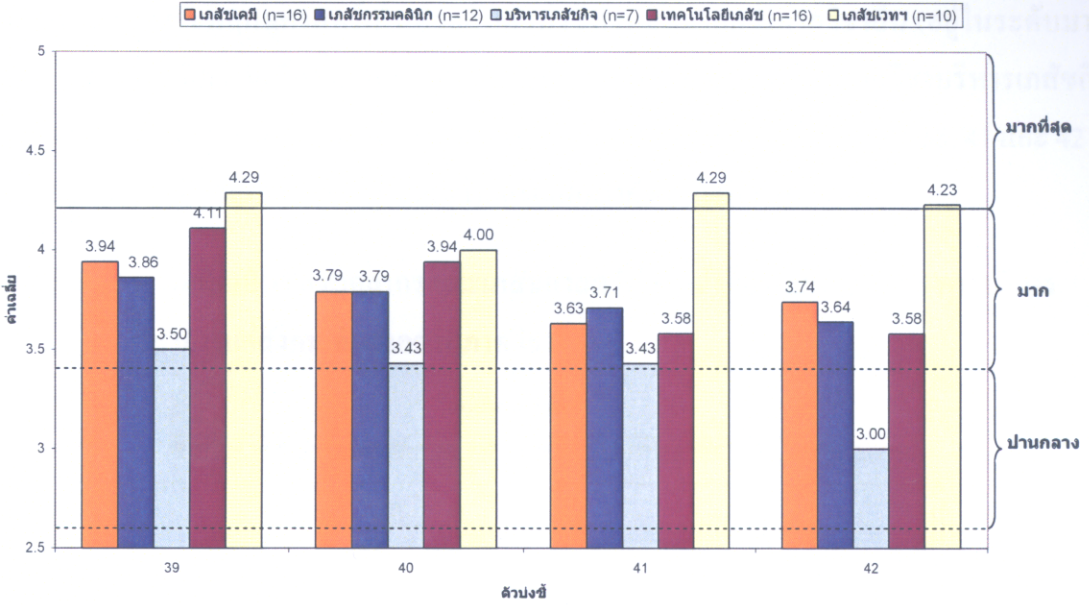
องค์ประกอบที่ 4



องค์ประกอบที่ 4 (ต่อ)



องค์ประกอบที่ 4 (ต่อ)



ตัวบ่งชี้ที่

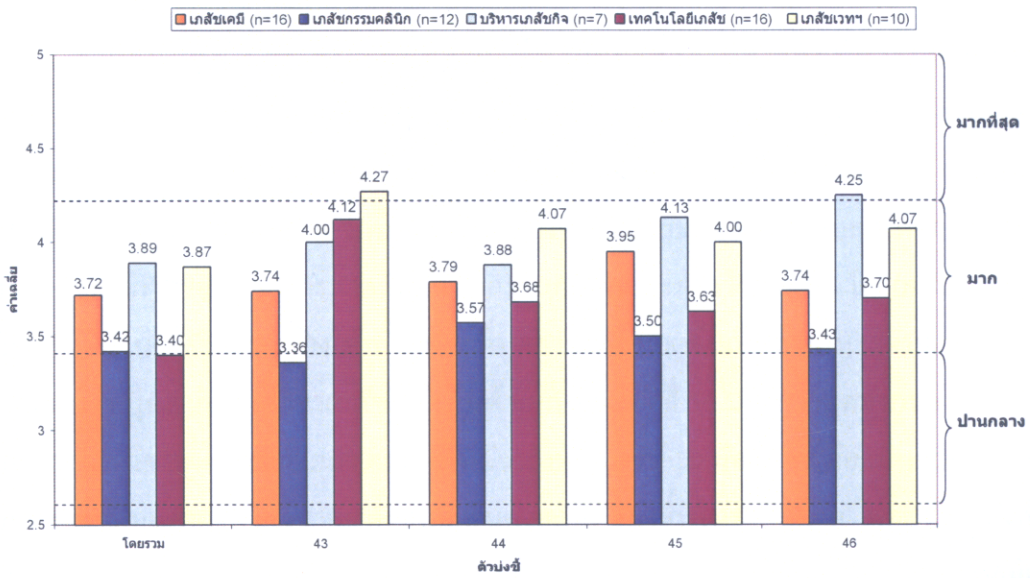
31. มีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
32. มีระบบบริหารจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
33. เงินสนับสนุนงานวิจัยและสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
34. ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
35. เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ภายในสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
36. เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
37. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในสถาบันต่อจำนวน อาจารย์ประจำและนักวิจัย
38. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
39. ร้อยละของงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
40. ร้อยละของอาจารย์และนักวิจัยที่ Active งานวิจัยต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย
41. ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ใน Refereed Journal หรือในฐานข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย
42. จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์) ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา

จากแผนภูมิ 4.14 พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยที่แตกต่างกันจำนวน 4 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 31 มีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ตัวบ่งชี้ที่ 32 มีระบบบริหารจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ตัวบ่งชี้ที่ 41 ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ใน Refereed Journal หรือในฐานข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย และตัวบ่งชี้ที่ 42 จำนวนผลงานและงาน

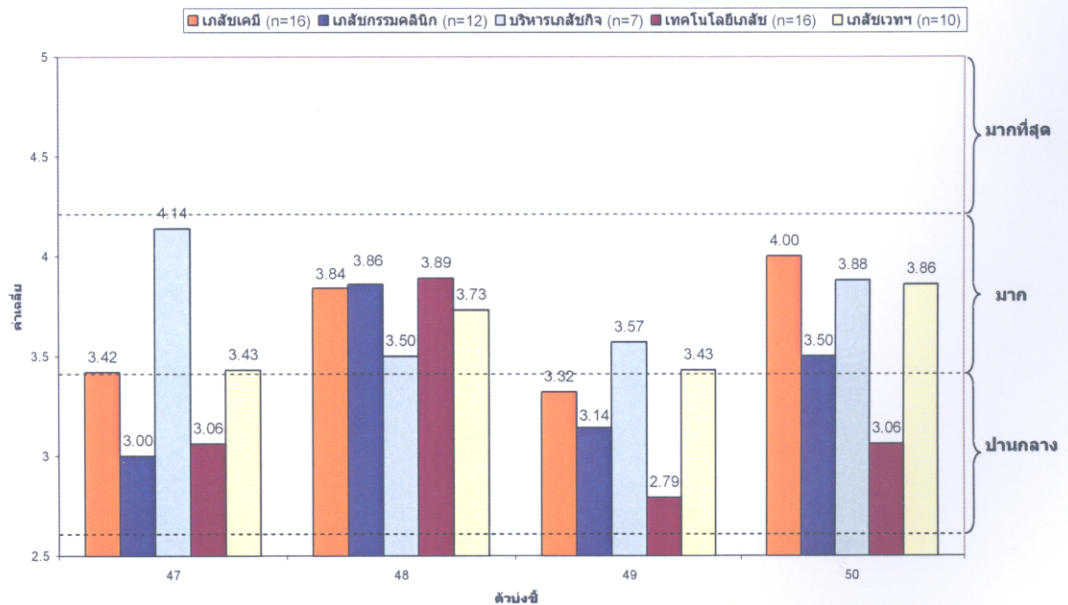
สร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา โดยบุคลากรภาควิชา
 เกษษเวชและเกษษพฤษศาสตร์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้งหมดมากกว่าภาควิชาอื่น (อยู่ในระดับมาก
 ที่สุด) โดยเฉพาะมีความเห็นที่แตกต่างกันมากในตัวบ่งชี้ที่ 33 ซึ่งบุคลากรภาควิชาบริหารเกษษกิจ
 เห็นด้วยมากกว่าและแตกต่างกันมากจากบุคลากรภาควิชาอื่น และตัวบ่งชี้ที่ 36, 37, 38, 41 และ 42 ที่
 บุคลากรภาควิชาเกษษเวชฯ เห็นด้วยมากกว่าและแตกต่างกันมากจากภาควิชาอื่น

แผนภูมิ 4.15 ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษษศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 5 การบริการ
 วิชาการแก่สังคม จำแนกตามภาควิชา

องค์ประกอบที่ 5



องค์ประกอบที่ 5 (ต่อ)

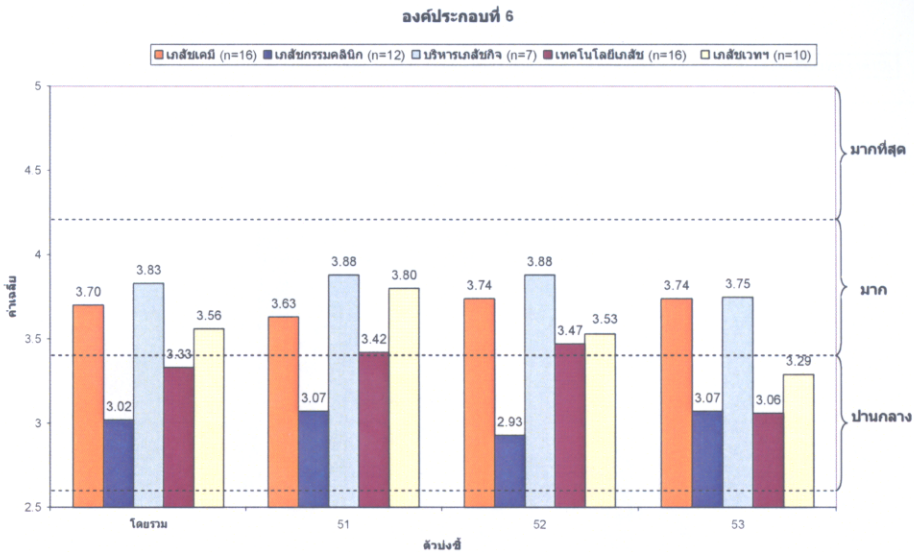


ตัวบ่งชี้ที่

43. มีระบบและกลไกในการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน
44. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอก สถาบัน เป็นกรรมการวิชาการกรรมการวิชาชีพในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ
45. ร้อยละของกิจกรรมหรือ โครงการบริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของ สังคม ชุมชน ประเทศชาติและนานาชาติต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย
46. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
47. ค่าใช้จ่ายและมูลค่าของสถาบันในการบริการวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสังคมต่ออาจารย์ประจำ (บาทต่อคน)
48. มีการนำความรู้และประสบการณ์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัย
49. ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่บริการวิชาการผู้ด้อยโอกาส (ไม่รวมรพ.และรพ.ทันตกรรม) ต้องบดำเนินการทั้งหมด
50. การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ/เลื่อนระดับต่อบุคลากรทั้งหมด

จากแผนภูมิ 4.15 พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก แต่เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ที่ 46, 47 และ 50 โดย บุคลากรภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 46 และ 47 มากกว่าบุคลากรภาควิชาอื่น โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ 47ซึ่งบุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกและภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วย กับตัวบ่งชี้นี้ในระดับปานกลางเท่านั้น ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่นเห็นด้วยในระดับมาก ส่วนตัวบ่งชี้ ที่ 50 พบว่า บุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 50 มากกว่าบุคลากรภาควิชาอื่น และ บุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 50 น้อยที่สุด คือ เห็นด้วยในระดับปาน กลาง ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่นทั้งหมดเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้นี้ในระดับมาก นอกจากนี้ยังเป็นที่น่าสนใจ สักเกตว่า บุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 49 น้อยที่สุด โดยมีคะแนน เฉลี่ยที่น้อยและแตกต่างจากบุคลากรภาควิชาอื่นทั้งหมด

แผนภูมิ 4.16 ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม จำแนกตามภาควิชา



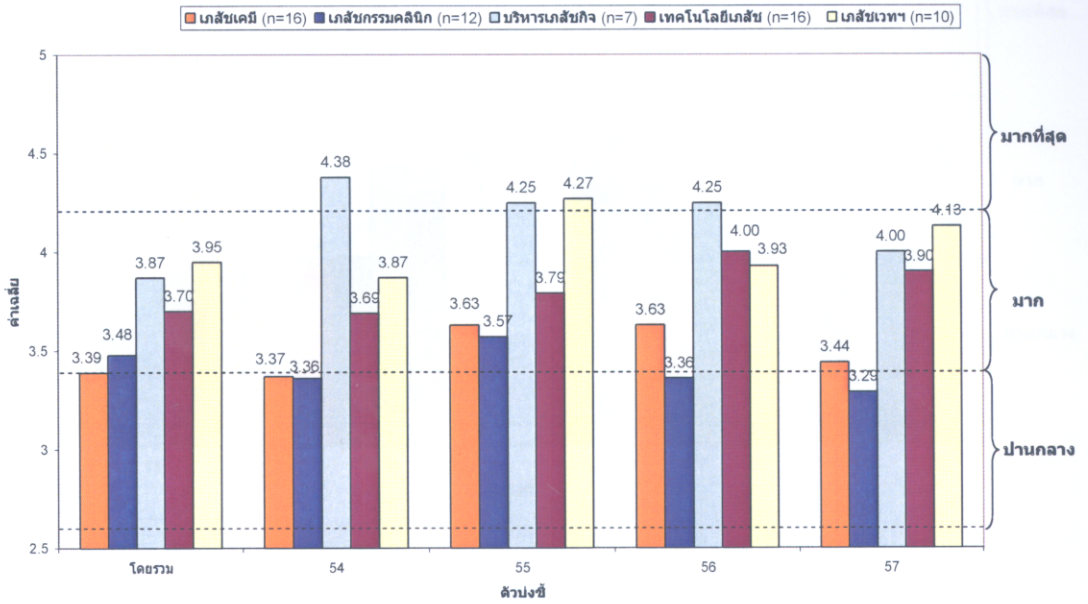
ตัวบ่งชี้ที่

51. มีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
52. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรมต่อจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคปกติทั้งหมด
53. ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต่องบดำเนินการ

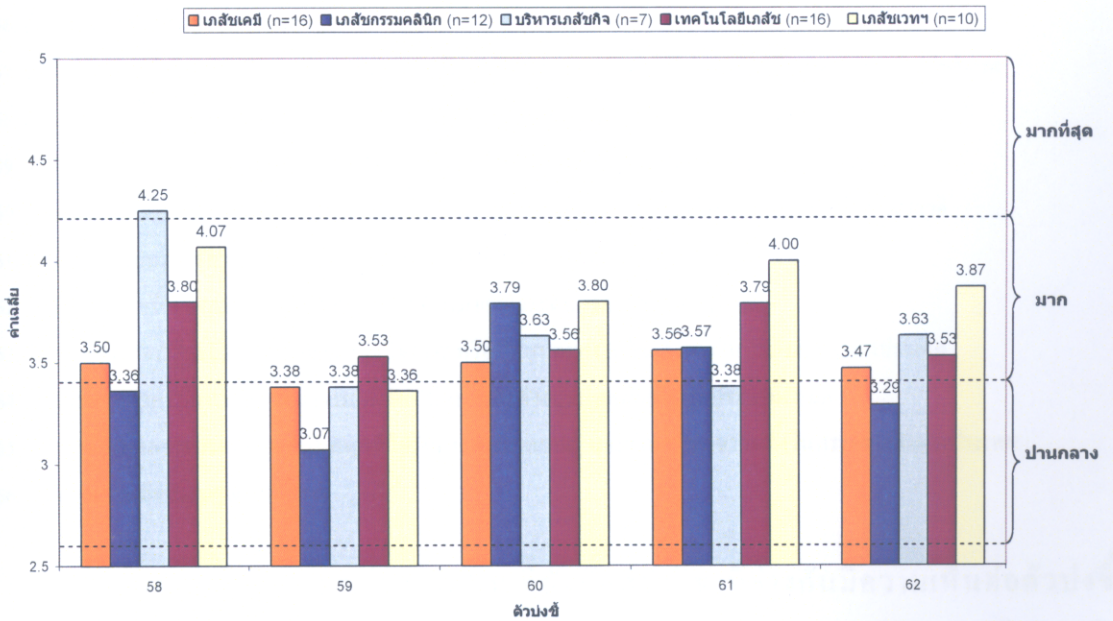
จากแผนภูมิ 4.16 พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 6 ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีและภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 6 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 6 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวอยู่ในระดับปานกลางซึ่งแตกต่างจากความคิดเห็นของบุคลากรภาควิชาอื่น ๆ

แผนภูมิ 4.17 ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ จำแนกตามภาควิชา

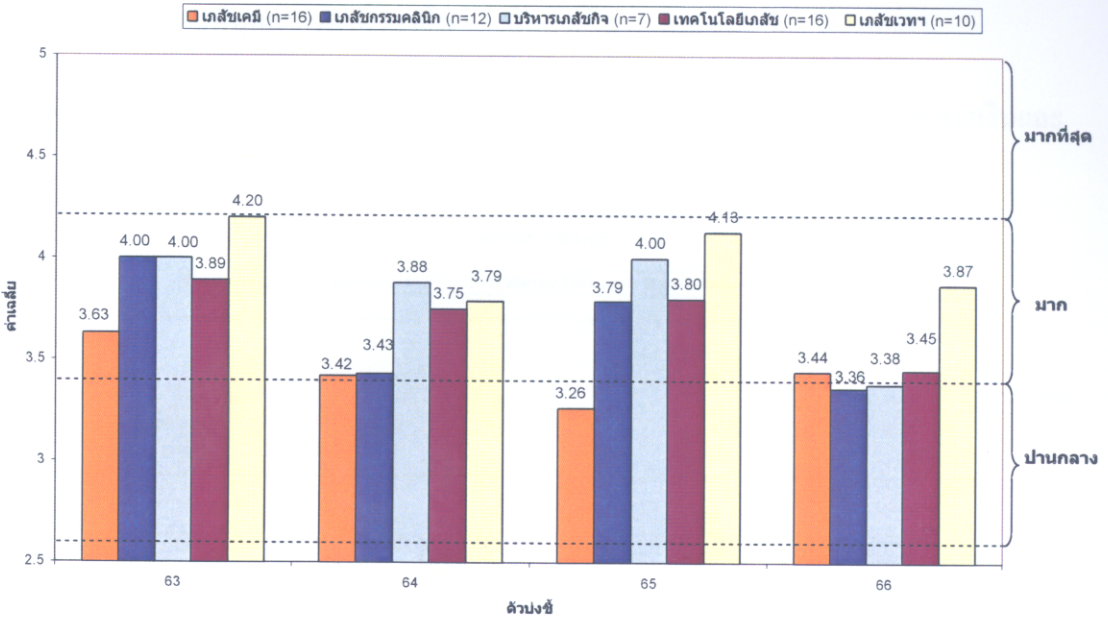
องค์ประกอบที่ 7



องค์ประกอบที่ 7 (ต่อ)



องค์ประกอบที่ 7 (ต่อ)



ตัวบ่งชี้ที่

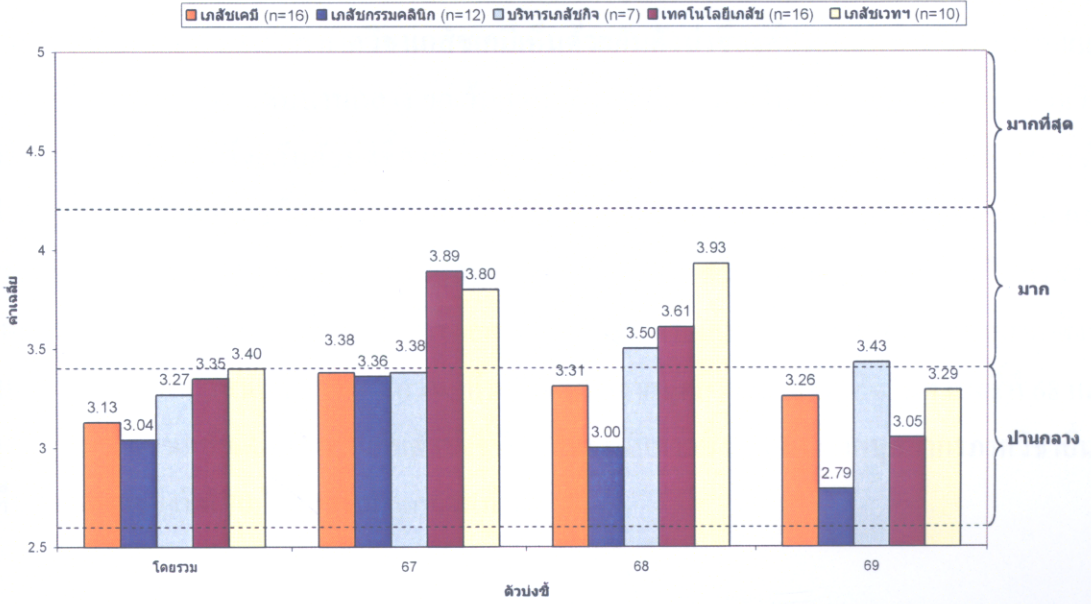
- 54. สถานสถาบันใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล
- 55. ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน
- 56. มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้
- 57. มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- 58. ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัย
- 59. ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา
- 60. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ
- 61. มีการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษา
- 62. ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล
- 63. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 64. งบประมาณสำหรับการพัฒนาอาจารย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด
- 65. ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 66. กิจกรรม 5 ส/กิจกรรมคุณภาพอื่น ๆ

จากแผนภูมิ 4.17 พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและภาควิชาเกษตรและเกษตรศึกษาศาสตร์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 7 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้ทุกตัวในระดับมาก แต่ที่มีความเห็นที่แตกต่างกันมากคือ ตัวบ่งชี้ที่ 54, 55, 56 และ 58 โดยบุคลากรภาควิชาบริหารเกษตรศึกษาศาสตร์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ 54, 56 และ 58 ในระดับมากที่สุด ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่น ๆ เห็นด้วยในระดับมากและปานกลาง ส่วนตัวบ่งชี้

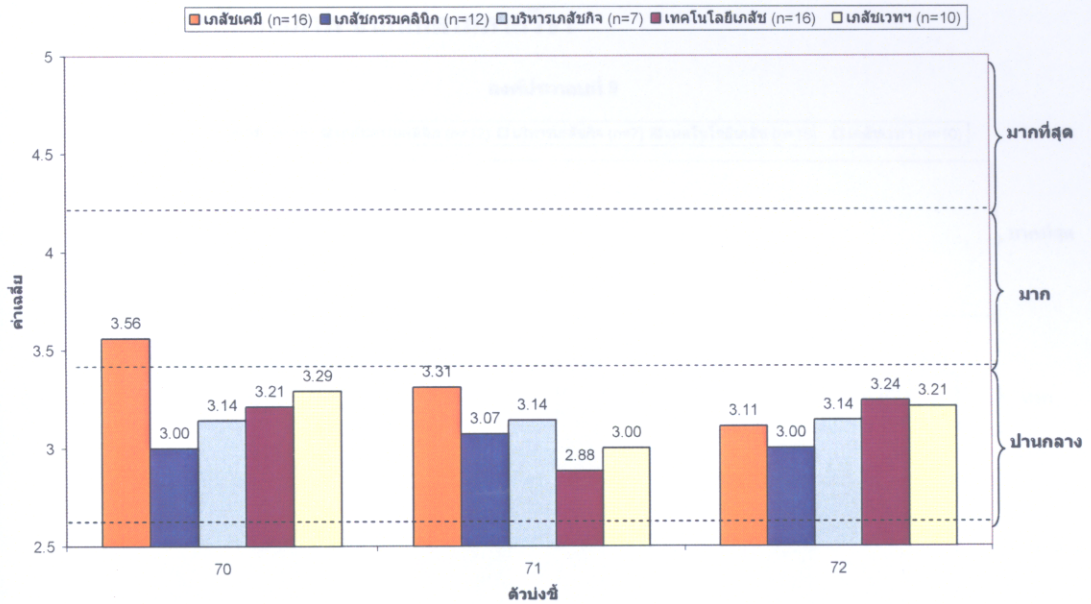
ที่ 55 นั้นพบว่า บุคลากรภาควิชาบริหารเกสซ์กิจและภาควิชาเกสซ์เวชฯ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 55 ในระดับมากที่สุด ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่น ๆ เห็นด้วยในระดับมาก

แผนภูมิ 4.18 ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้ข้อที่ 8 การเงินและการงบประมาณ จำแนกตามภาควิชา

องค์ประกอบที่ 8



องค์ประกอบที่ 8 (ต่อ)



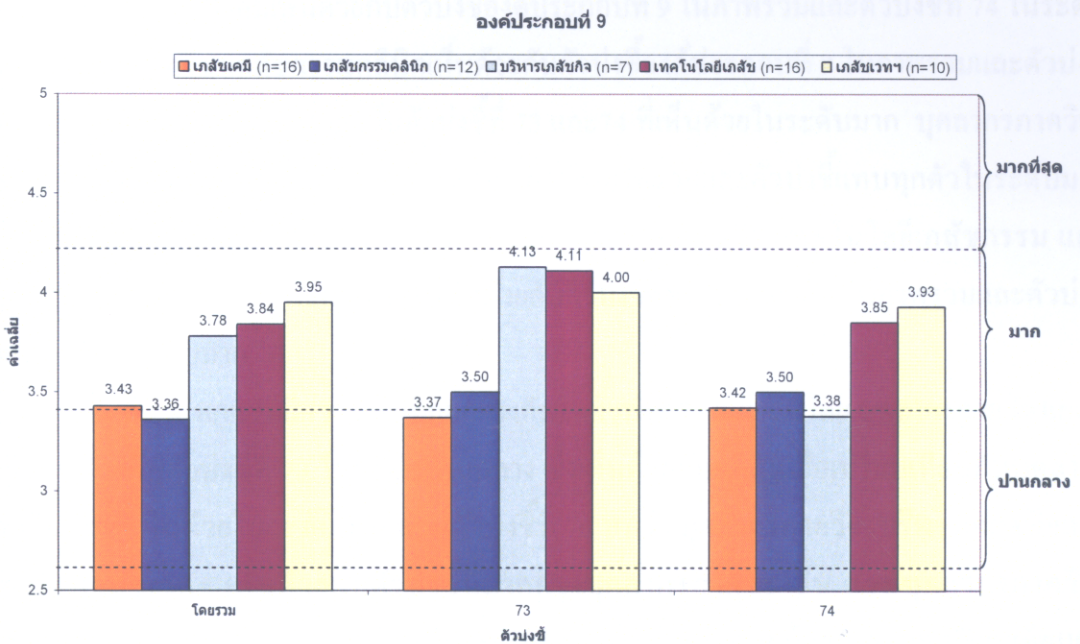
ตัวบ่งชี้ที่

- 67. มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
- 68. มีการใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน
- 69. สิ้นทรัพย์ถาวรต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาที่ขบเท่า

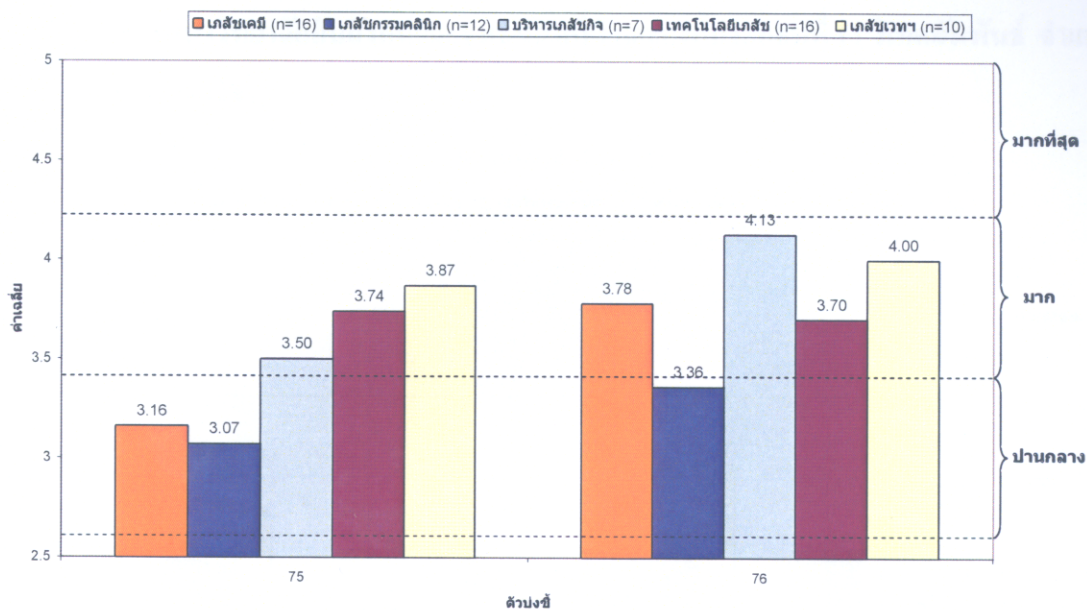
- 70. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (ร้อยละของเกณฑ์ปกติ)
- 71. ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต่องบดำเนินการ
- 72. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในระบบห้องสมุด คอมพิวเตอร์และศูนย์สารสนเทศต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

จากแผนภูมิ 4.18 พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้ทุกตัวในระดับปานกลาง บุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้แทบทุกตัวในระดับปานกลาง ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 70 ที่เห็นด้วยในระดับมาก บุคลากรภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้แทบทุกตัวในระดับปานกลาง ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 68 และ 69 ที่เห็นด้วยในระดับมาก บุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรม และภาควิชาเภสัชเวชและเภสัชพฤกษศาสตร์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้แทบทุกตัวในระดับปานกลาง ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 67 และ 68 ที่เห็นด้วยในระดับมาก ซึ่งจะพบว่า บุคลากรภาควิชาเภสัชเวชฯ มีความเห็นที่แตกต่างจากบุคลากรภาควิชาอื่นในตัวบ่งชี้ที่ 68 และบุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 70 ในระดับมากซึ่งแตกต่างจากบุคลากรภาควิชาอื่นที่เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 70 ในระดับปานกลางเท่านั้น

แผนภูมิ 4.19 ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ จำแนกตามภาควิชา



องค์ประกอบที่ 9 (ต่อ)



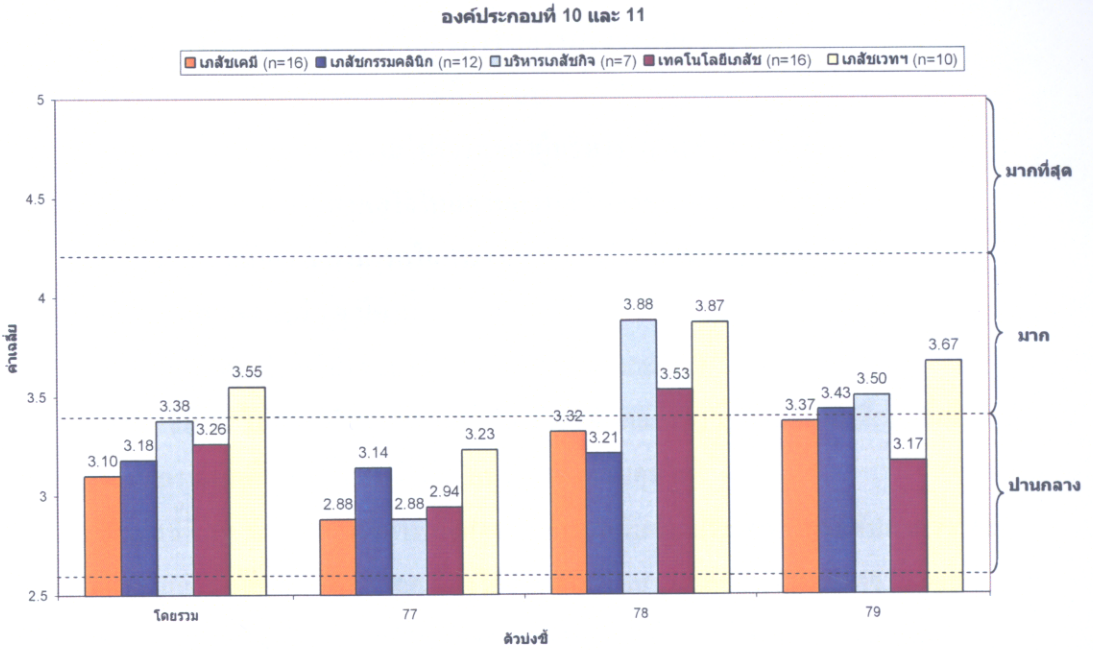
ตัวบ่งชี้ที่

73. มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา
74. มีระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพแก่นักศึกษา
75. ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน
76. มีระบบการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องและทันเวลา

จากแผนภูมิ 4.19 พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 9 ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยที่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 9 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้ที่ 74 ในระดับมาก บุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 9 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้ เทียบทุกตัวในระดับปานกลาง ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 73 และ 74 ที่เห็นด้วยในระดับมาก บุคลากรภาควิชา บริหารเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 9 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้เทียบทุกตัวในระดับมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 74 ที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง บุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรม และ ภาควิชาเภสัชเวทและเภสัชพฤกษศาสตร์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 9 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้ เทียบทุกตัวในระดับมาก

เป็นที่น่าสังเกตว่า มีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ 73 และ 76 โดย บุคลากรภาควิชาเภสัช เคมี เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 73 ในระดับปานกลาง ซึ่งเห็นด้วยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากร ภาควิชาอื่นที่เห็นด้วยในระดับมาก ส่วนตัวบ่งชี้ที่ 76 พบว่า บุคลากรภาควิชาบริหารเภสัชกิจและ ภาควิชาเภสัชเวทฯ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้นี้มากกว่าบุคลากรภาควิชาอื่น ส่วนบุคลากรภาควิชา เภสัชกรรมคลินิกเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 76 ในระดับปานกลาง ซึ่งเห็นด้วยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ บุคลากรภาควิชาอื่นที่เห็นด้วยในระดับมาก

แผนภูมิ 4.20 ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้ และองค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์ จำแนกตามภาควิชา



องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้
ตัวบ่งชี้ที่

77. ร้อยละของจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าร่วมโครงการพิเศษเพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาให้เฉพาะผู้ที่มีภูมิฐานะใน 14 จังหวัดภาคใต้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา
78. จำนวนโครงการที่คณะ/หน่วยงานร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือกับสังคมและชุมชน เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนภาคใต้

องค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์
ตัวบ่งชี้ที่

79. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศ

จากแผนภูมิ 4.20 พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 10 ในภาพรวมที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นด้วยกับ องค์ประกอบที่ 10 ในภาพรวมในระดับมาก ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่นเห็นด้วยในระดับปานกลาง และบุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ที่ 78 ขององค์ประกอบที่ 10 และตัวบ่งชี้ที่ 79 ขององค์ประกอบที่ 11 โดยบุคลากรของ 3 ภาควิชาคือ ภาควิชาบริหารเภสัชกิจ ภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรม และภาควิชาเภสัชเวทฯ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 78 ในระดับมาก ขณะที่ บุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีและภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 79 ในระดับปานกลาง

ส่วนตัวบ่งชี้ที่ 79 ขององค์ประกอบที่ 11 พบว่า บุคลากรของ 3 ภาควิชา คือ ภาควิชาเภสัชกรรมคลินิก ภาควิชาบริหารเภสัชกิจ และภาควิชาเภสัชเวทฯ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 79 ในระดับมาก ขณะที่บุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีและภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 79 ในระดับ

ปานกลาง และสำหรับตัวบ่งชี้ที่ 77 พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้นี้ค่อนข้างสอดคล้องกัน คือ เห็นด้วยในระดับปานกลางทุกภาควิชา

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ควรมีในระดับภาควิชาดังนี้

1. ควรมีการประเมินผู้บริหารอย่างเป็นระบบ
2. ควรมีตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับความโปร่งใสของผู้บริหาร การเสียสละต่อองค์กร
3. ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ของคณาจารย์ในภาควิชา
4. ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารหน่วยงาน

สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีดังนี้

1. ควรดำเนินงานไม่ให้ซ้ำซ้อนกันระหว่างภาควิชาและคณะ
2. ตัวบ่งชี้ที่ 77 ไม่ควรมีในระดับภาควิชาและระดับคณะเพราะ จำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียน

แบบปรับตรงและกรณีนักศึกษาอิสระไม่มีใครสามารถควบคุมได้

3. ตัวบ่งชี้ที่ 79 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศ ในระดับภาควิชาจะ

ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นเอกเทศ ต้องได้รับการสนับสนุนและมีนโยบายมาจากคณะ

ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ตัวบ่งชี้ในด้านวิเทศสัมพันธ์ของภาควิชา ต้องมีการให้น้ำหนักที่เหมาะสม

4. ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับ จำนวนรางวัลระดับชาติที่ได้รับต่อปี, ค่า FTES, จำนวนสิทธิบัตรที่

ได้รับต่อปี การมีส่วนร่วมของชุมชนภายนอกต่อการปรับปรุงหรือพัฒนาภาควิชา และคณาวิเทศ

สัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนภายนอก ภาควิชาไม่ควรรับการประเมิน

5. ตัวบ่งชี้ของภาควิชาควรสอดคล้องกับของคณะฯ และของมหาวิทยาลัย

6. ข้อมูลในการจัดทำระดับคณะ/ภาควิชา/หน่วยงานควรใช้ข้อมูลพื้นฐานของคณะฯ เอง

ไม่ควรรอข้อมูลจากส่วนกลางของมหาวิทยาลัย

7. ให้ใช้ตัวบ่งชี้ตัวเดิมติดต่อกันเพื่อจะได้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานได้และจะได้พัฒนา

อย่างต่อเนื่อง

8. ควรกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ หรือสอบถามปัญหาการจัดทำรายงานใน

แต่ละประเด็น (KPI) จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงวิชาการมากขึ้น

6. ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

ผลการศึกษาการประเมินตัวบ่งชี้ที่ภาควิชาควรเป็นผู้รับการประเมินและจัดทำรายงานประจำปีตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว ในมุมมองของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 11 องค์ประกอบ 79 ตัวบ่งชี้ จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 ภาควิชาคือ ภาควิชาเภสัชเคมี ภาควิชาเภสัชกรรมคลินิก ภาควิชาบริหารเภสัชกิจ ภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรม และภาควิชาเภสัชเวชฯ บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ทั้งหมด จำนวน 32 คน ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ โดยการจดบันทึก และบันทึกเสียง จากนั้นถอดเทปคำสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้ที่บุคลากรเห็นว่า ภาควิชาควรเป็นผู้รับการประเมินสามารถสรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงาน

จากผลการศึกษาช่วงที่ 1 พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 1 ในภาพรวมระดับมาก (3.98 ± 0.66) ที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมินและรายงานตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ 1 ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ ในการวิจัยเชิงคุณภาพตัวอย่างให้เหตุผลว่า ภาควิชาต้องรายงานตัวบ่งชี้นี้เพราะ ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงานเป็นส่วนสำคัญของการทำงานทุกระดับรวมทั้งภาควิชาและเพื่อให้มีความสอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงานของคณะฯ

“.....เห็นด้วยที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รายงาน เพราะการที่ภาควิชาได้กำหนดปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงานนั้น จะทำให้ทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันในการที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงานที่ภาควิชาวางไว้.....”

องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต

จากผลการศึกษาช่วงที่ 1 พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 2 ในภาพรวมระดับมาก (3.61 ± 0.55) ที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมินและรายงานตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ 2 ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 13, 14, และ 15 เห็นด้วยระดับปานกลาง ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับเงินเดือนของบัณฑิต ความพึงพอใจของนายจ้าง และศิษย์เก่าที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านต่าง ๆ ในการวิจัยเชิงคุณภาพตัวอย่างเห็นว่า ตัวบ่งชี้ที่ 13, 14 และ 15 คณะฯ ควรเป็นผู้รายงาน เพราะว่า คณะฯ มีข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาซึ่งสามารถติดตามนักศึกษาและนายจ้างได้

“ควรเป็นหน้าที่ของคณะฯ ต้องรายงาน เนื่องจากคณะฯ มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานงานบริการศึกษาและหน่วยกิจการนักศึกษา ซึ่งทั้ง 2 หน่วยงานมีข้อมูลของศิษย์เก่าและ

นักศึกษาปัจจุบัน ฉะนั้นหากคณะฯ ได้ติดตามนักศึกษาก็จะทำให้เกิดความคล่องตัวและสามารถนำผลมาใช้ประกอบการรายงานได้.....”

สำหรับตัวบ่งชี้ที่ 4 มีระบบและกลไกในการพัฒนาและบริหารหลักสูตร ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างที่สังเกตเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รายงาน โดยตัวอย่างที่เห็นว่าภาควิชาควรเป็นผู้รายงานเพราะ

“.....เนื่องจากหลักสูตรและธรรมชาติทางด้านการเรียนการสอนของแต่ละภาควิชาไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะภาควิชาที่มีการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นห้องเรียน จะมีความแตกต่างกับภาควิชาที่ใช้ห้องปฏิบัติการเป็นห้องเรียน ภาควิชาจึงควรมีระบบและกลไกในการพัฒนาและบริหารหลักสูตรของตัวเอง.....”

สำหรับตัวอย่างที่เห็นว่าคณะฯ ควรเป็นผู้รายงานให้เหตุผลว่า

“.....คณะฯ ควรเป็นผู้รายงานเพราะ คณะฯ เป็นผู้จัดทำหลักสูตร ภาควิชาเป็นเพียงผู้นำหลักสูตรมาใช้เท่านั้น.....”

“.....และเนื่องจากคณะฯ มีงานบริการการศึกษาซึ่งดูแลเรื่องหลักสูตร โดยตรงอยู่แล้ว ดังนั้นคณะฯ จึงควรเป็นผู้รายงาน.....”

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา

จากผลการศึกษาช่วงที่ 1 พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 3 ในภาพรวมระดับมาก (3.41 ± 0.88) ที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมินและรายงานตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ 3 ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 27 เห็นด้วยระดับปานกลาง ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ที่ 27 ควรให้คณะฯ เป็นผู้รายงานเพราะ การจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่ามีหน่วยกิจการนักศึกษาเป็นผู้ดูแล

“.....การจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่าควรเป็นเรื่องของส่วนกลาง เพราะหน่วยกิจการนักศึกษาของคณะฯ และชมรมศิษย์เก่าจะทำงานประสานกันและมีข้อมูลเกี่ยวกับศิษย์เก่า คณะฯ จึงต้องเป็นผู้รายงาน....”

องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย

จากผลการศึกษาช่วงที่ 1 พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ทั้งในภาพรวมและรายข้อในระดับมาก (3.88 ± 0.58) ที่จะให้ภาควิชา

เป็นผู้รับการประเมินและรายงานตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ 4 โดยเห็นด้วยมากที่สุดในตัวบ่งชี้ที่ 33 เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ และนักวิจัย และเห็นด้วยน้อยที่สุดในตัวบ่งชี้ที่ 42 จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างให้เหตุผลว่า ภาควิชาต้องรายงานตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ทั้งหมด ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 42 เพราะ การวิจัยเป็นหนึ่งในสี่ภารกิจหลักของภาควิชาที่ภาควิชาจะต้องดำเนินการและให้ความสำคัญกับการวิจัย กอร์ปกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของบุคลากรภาควิชา ทั้งหมดทั้งด้านบริหารจัดการความรู้ เงินทุนสนับสนุน ร้อยละของอาจารย์ที่ทำวิจัย ร้อยละของงานวิจัย และร้อยละของอาจารย์และนักวิจัยที่ Active งานวิจัยต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย หรือร้อยละของบทความที่ได้รับการอ้างอิง ภาควิชามีข้อมูล และสามารถรายงานได้ทันที

“.....ภาควิชาต้องเป็นผู้รายงาน เพราะ ภาควิชาสามารถรวบรวมข้อมูลงานวิจัยจากตัวอาจารย์ได้โดยตรง.....”

สำหรับตัวบ่งชี้ที่ 42 จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์) ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างเห็นว่าคณะฯ ต้องเป็นผู้รายงานเพราะ จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา มีผู้ได้รับน้อยมาก

“.....คณะฯ ควรเป็นผู้รายงานในภาพรวมเนื่องจาก ผู้ที่ได้รับการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร หรือลิขสิทธิ์ ในแต่ละปีมีจำนวนไม่มากนัก และคณะฯ มีฝ่ายวิจัยซึ่งดูแลงานด้านการวิจัยโดยตรง ซึ่งจะมีข้อมูลครบถ้วนมากกว่าภาควิชา.....”

องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม

จากผลผลการศึกษาช่วงที่ 1 พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวม เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 5 ในภาพรวมระดับมาก (3.63 ± 0.76) ที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมินและรายงานตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ 5 โดยตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยระดับมาก 6 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 43 - 46 และ 48, 50 เห็นด้วยระดับปานกลาง 2 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 47 และ 49 ในการวิจัยเชิงคุณภาพตัวอย่างให้เหตุผลว่า ภาควิชาต้องรายงานตัวบ่งชี้ที่ 43 - 46 และ 48 , 50 เพราะ การบริการวิชาการแก่สังคม เป็นหนึ่งในภารกิจหลักของภาควิชา ไม่ว่าจะการเป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน กรรมการวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

พิจารณาบทความวิชาการ และการบริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งภาควิชาจะมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ ดังนั้นภาควิชาจึงมีข้อมูลที่จะสามารถรายงานได้

“.....ภาควิชาควรเป็นผู้รายงานเพราะ หนังสือเชิญการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ/เลื่อนระดับต่อนุคลากร จะส่งถึงหัวหน้าภาควิชาฯ หรือส่งถึงเจ้าตัวโดยตรง ดังนั้นข้อมูลดังกล่าวภาควิชาฯ จึงสามารถรายงานได้ครบถ้วนมากกว่าคณะฯ...”

“.....ภาควิชาควรรายงานเพราะ เป็นผู้ดำเนินการจัดบริการวิชาการแก่สังคม รวมทั้ง นำผลที่ได้รับจากการประเมินมาปรับปรุง การจัดบริการวิชาการให้ตรงกับความต้องการของผู้รับได้บริการได้.....”

สำหรับตัวบ่งชี้ที่ 47 ค่าใช้จ่ายและมูลค่าสถาบันในการบริการวิชาการและวิชาชีพเพื่อสังคม ต่ออาจารย์ประจำ และตัวบ่งชี้ที่ 49 ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่บริการวิชาการแก่ผู้ค้อยโอกาสฯ ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างให้เหตุผลว่า คณะฯ ต้องรายงานตัวบ่งชี้นี้เพราะ การบริการวิชาการ และวิชาชีพที่ต้องมีค่าใช้จ่าย ภาควิชาไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากภาควิชาไม่ได้รับจัดสรรในการดำเนินการดังกล่าว

“..... ภาควิชาฯ ไม่มีการจัดกิจกรรมลักษณะนี้ เนื่องจากไม่มีงบประมาณ.....”

องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จากผลการศึกษาช่วงที่ 1 พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 6 ในภาพรวมระดับมาก (3.47 ± 0.91) ที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมินและรายงานตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ 6 โดยเห็นด้วยระดับมาก 2 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 51 และ 52 และเห็นด้วยระดับปานกลาง 1 ตัวบ่งชี้ คือตัวบ่งชี้ที่ 53 ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์ พัฒนา และสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต้องดำเนินการ ในการวิจัยเชิงคุณภาพตัวอย่างให้เหตุผลว่า ภาควิชาควรรายงานเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ 51 และ 52 ขององค์ประกอบนี้ เนื่องจาก ภาควิชาเห็นความสำคัญของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ฉะนั้นเพื่อให้เกิดมีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการจัด โครงการหรือกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนา และเสริมสร้างเอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรมให้กับนักศึกษานั้น ภาควิชาสามารถสอดแทรกในการเรียนการสอน และสามารถจัดกิจกรรมได้ ดังนั้นภาควิชาจึงมีข้อมูลสำหรับใช้ในการรายงาน สำหรับตัวบ่งชี้ที่ 53 เกี่ยวกับร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต้องดำเนินการ ตัวอย่างเห็นว่า คณะฯ ควรเป็นผู้รายงานทั้งนี้เนื่องจาก คณะฯ มีงบประมาณและมีฝ่ายพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนกิจกรรมดังกล่าวอยู่แล้ว

“.....คณะฯ ควรเป็นผู้รายงานเพราะ คณะฯ มีฝ่ายพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้รับ

งบประมาณสำหรับการจัดกิจกรรมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นการจัดงาน วันลอยกระทง งานวันปีใหม่ และงานเกษียณอายุราชการ สำหรับภาควิชาเป็นเพียง ผู้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวเท่านั้น.....”

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

จากผลการศึกษาช่วงที่ 1 พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมเห็น ด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 7 ในภาพรวมระดับมาก (3.65 ± 0.67) ที่จะให้ภาควิชา เป็นผู้รับการประเมินและรายงานตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ 7 โดยเห็นด้วยระดับมาก 12 ตัว บ่งชี้ คือตัวบ่งชี้ที่ 54 - 58 และตัวบ่งชี้ที่ 60 - 66 เห็นด้วยระดับปานกลาง 1 ตัวบ่งชี้ คือ ตัว บ่งชี้ที่ 59 ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการ พัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างเห็นด้วยที่จะให้ภาควิชาเป็น ผู้รายงานในตัวบ่งชี้ที่ 54 - 58 และ 60 - 66 ทั้งนี้เนื่องจาก ภาควิชาเห็นความสำคัญของการ บริหารและการจัดการเพราะ องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการ ที่ดี ทั้งนี้ต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ รวมทั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในภาควิชาได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ภาควิชาสามารถรวบรวมและรายงานได้

สำหรับตัวบ่งชี้ที่ 59 ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างมีทั้งเห็นด้วยและ ไม่เห็นด้วยที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รายงาน โดยให้เหตุผลว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาภาควิชาจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของแต่ละภาควิชาซึ่งมีการ บริหารจัดการที่แตกต่างกันตามลักษณะการเรียนการสอนของแต่ละภาควิชา ดังนั้นเพื่อให้ สอดคล้องกับธรรมชาติของภาควิชา จึงควรขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บริหารแต่ละภาควิชาที่จะ ให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาภาควิชาหรือไม่

“เพราะธรรมชาติของแต่ละภาควิชาฯ ไม่เหมือนกัน ดังนั้นหาก ภาควิชาฯ ไหนให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาภาควิชา ก็ ให้ภาควิชา นั้นรายงาน แต่หากภาควิชาฯ ใดไม่ให้บุคคลภายนอกเข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาภาควิชา ก็ไม่ต้องรายงาน...”

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

จากผลการศึกษาช่วงที่ 1 พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 8 ในภาพรวมระดับปานกลาง (3.24 ± 0.96) ที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมินและรายงาน โดยเห็นด้วยระดับมาก 2 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 67 – 68 ในการวิจัยเชิงคุณภาพตัวอย่างให้เหตุผลว่า ตัวบ่งชี้ที่ 67 ภาควิชาต้องเป็นผู้รายงาน เพราะ ตัวอย่างเห็นความสำคัญในเรื่องของการบริหารงบประมาณ ซึ่งภาควิชามีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการใช้งาน จึงมีการป้องกันความเสี่ยงในเรื่องของการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

“.....ภาควิชาควรเป็นผู้รายงานเพราะ ระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงินควรมีทั้งระดับภาควิชาและระดับคณะฯ เพราะเป็นการบริหารความเสี่ยงในด้านงบประมาณประมาณได้.....”

สำหรับตัวบ่งชี้ที่ 68 ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างเห็นว่า ภาควิชาต้องเป็นผู้รายงานโดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน เช่น การเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ ส่วนทรัพยากรที่เกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา คณะฯ จึงควรเป็นผู้รายงานในส่วนนี้ เพราะการจัดสรรเรื่อง การเงินและงบประมาณ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกันนั้น อำนาจการตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวเป็นของผู้บริหารระดับคณะฯ

“.....ภาควิชามีข้อมูลการเชิญบุคลากรภาควิชาเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ จึงสามารถรายงานได้.....”

“คณะฯ ควรเป็นผู้รายงาน เนื่องจากสินทรัพย์อาคารและค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษา จะเกี่ยวกับนโยบายด้านการเงินของคณะฯ โดยมีงานนโยบายและแผนของคณะฯ เป็นผู้จัดหา และดูแลโดยงานคลังและพัสดุของคณะฯ”

สำหรับตัวบ่งชี้ที่ 69 – 72 ในการวิจัยเชิงคุณภาพตัวอย่างให้เหตุผลว่า คณะฯ ต้องเป็นผู้รายงานเพราะ คณะฯ เห็นความสำคัญในการบริหารจัดการสินทรัพย์อาคาร ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต้องบ่งชี้การดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในระบบห้องสมุด คอมพิวเตอร์ และศูนย์สารสนเทศต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า โดยคณะฯ ได้มอบหมายให้งานคลังและพัสดุเป็นผู้ดูแลค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเหล่านี้

“.....คณะฯ ควรเป็นผู้รายงาน เนื่องจาก งานคลังและพัสดุของคณะฯ มีข้อมูลในเรื่องสินทรัพย์ถาวรและค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษา ซึ่งจะเกี่ยวกับนโยบายด้านการเงินของคณะฯ โดยมีงานนโยบายและแผนของคณะฯ เป็นผู้จัดหา และดูแลค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น โดยงานคลังและพัสดุของคณะฯ”

“.....ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการของคณะฯ เป็นผู้จัดหาและดูแลระบบห้องสมุดคอมพิวเตอร์และศูนย์สารสนเทศ ทั้งหมดของคณะฯ คณะฯ จึงควรเป็นผู้รายงาน...”

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

จากผลการศึกษาช่วงที่ 1 พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 9 ทั้งในภาพรวมและรายข้อระดับมาก (3.55 ± 0.84) ที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมินและรายงานทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 73-76 ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างให้เหตุผลว่า ภาควิชาควรรายงานเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ 73, 76 ทั้งนี้เนื่องจากภาควิชาเห็นความสำคัญของระบบและกลไกของการประกันคุณภาพ และปัจจุบันนี้ภาควิชาจะต้องดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ฉะนั้นภาควิชาจึงจำเป็นต้องมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพตลอดจนการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องและทันเวลา เพื่อสนองตอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 48 ระบุว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา

“.....ภาควิชาควรเป็นผู้รายงาน เพราะระบบการประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา และขณะนี้ภาควิชาฯ ได้ดำเนินการเรื่องประกันคุณภาพเต็มรูปแบบแล้ว...”

สำหรับตัวบ่งชี้ที่ 74 มีระบบและกลไกให้ความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพแก่นักศึกษา และตัวบ่งชี้ที่ 75 ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างให้เหตุผลว่า คณะฯ ต้องเป็นผู้รายงานเพราะ คณะฯ มีระบบและกลไกในการให้ความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพแก่นักศึกษา จึงสามารถทราบระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในได้

“.....คณะฯ ควรเป็นผู้รายงานเพราะ มีฝ่ายที่รับผิดชอบโดยตรงคือ ฝ่ายประกันคุณภาพของคณะฯ”

องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้

จากผลการศึกษาช่วงที่ 1 พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 10 ในภาพรวมระดับปานกลาง (3.26 ± 0.88) ที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมินและรายงาน โดยเห็นด้วยระดับปานกลางกับตัวบ่งชี้ที่ 77 แต่เห็นด้วยระดับมากกับตัวบ่งชี้ที่ 78 จำนวนโครงการที่คณะ/หน่วยงานร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือกับสังคมชุมชน เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนภาคใต้ ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างให้เหตุผลว่า คณะฯ ต้องรายงานตัวบ่งชี้ที่ 77 เพราะ การคัดเลือกนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าร่วมโครงการพิเศษเพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาให้เฉพาะผู้ที่มีภูมิลำเนาใน 14 จังหวัดภาคใต้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา มีงานบริการการศึกษาของคณะฯ เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องนี้ ดังนั้นจึงมีข้อมูลที่เอื้อต่อการรายงาน

“.....งานบริการการศึกษาคณะฯ มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ จึงมีข้อมูลครบถ้วนในการรายงาน.....”

องค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์

จากการศึกษาช่วงที่ 1 พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมเห็นด้วยระดับมากกับตัวบ่งชี้ที่ 79 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศ ในการวิจัยเชิงคุณภาพตัวอย่างให้เหตุผลว่า ภาควิชาต้องเป็นผู้รายงาน ทั้งนี้เนื่องจากภาควิชามองว่ากิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศนั้นมีหลายกิจกรรม แต่ภาควิชาจะมองเพียงด้านการขอทุนวิจัยกับต่างประเทศ ซึ่งบุคลากรของภาควิชาที่ขอทุนกับต่างประเทศจะดำเนินการติดต่อประสานงานด้วยตนเองทุกขั้นตอน ดังนั้นภาควิชาจึงมีข้อมูลพร้อมที่จะรายงาน

“.....ภาควิชา ต้องเป็นผู้รายงานเพราะ ในการติดต่อขอรับทุนจากต่างประเทศอาจารย์จะติดต่อด้วยตนเอง ดังนั้นข้อมูลต่าง ๆ จึงอยู่ที่เจ้าตัว.....”

บทที่ 5

อภิปราย สรุปผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สามารถอภิปราย สรุปผลและข้อเสนอแนะ โดยแบ่งเป็น 5 หัวข้อดังนี้

1. อภิปรายผลการวิจัย

- 1.1 ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ
- 1.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่นๆ ที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ
- 1.3 ความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่มีต่อตัวบ่งชี้คุณภาพ จำแนกตามภาควิชา

2. สรุปผลการวิจัย

3. ข้อจำกัดการวิจัย

4. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-45 ปี มีอายุการทำงานระหว่าง 16-20 ปี จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาย ก. ตำแหน่งอาจารย์/ผศ./รศ. /ศ. ร้อยละ 72.4 และสังกัดภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมมากที่สุด ร้อยละ 26.3 ถึงแม้ว่าการศึกษานี้ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบจากบุคลากรในภาควิชา แต่ก็นับได้ว่า มีอัตราการตอบกลับในระดับสูง ทั้งนี้เพราะในขณะที่เก็บข้อมูล จะมีบุคลากรตำแหน่งอาจารย์บางจำนวนที่เดินทางไปประชุม ณ ต่างประเทศ ทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน

อภิปรายผลความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เห็นด้วยระดับมากกับทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 1 อาจเป็นเพราะว่า ทุกภาควิชาให้ความสำคัญกับการกำหนดปรัชญา ปณิธาน

วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงานที่ดำเนินการอยู่แล้ว ดังจะเห็นได้จากการจัดทำแผนปฏิบัติการภาควิชา และแผนปฏิบัติการของคณะฯ ทุก ๆ 2 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์กล่าวไว้ว่า เห็นด้วยที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมิน แต่ควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดปรัชญาปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ เช่นเดียวกับกับการจัดทำแผนปฏิบัติการของคณะฯ

องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เห็นด้วยในภาพรวมระดับมากกับทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้น 3 ตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยระดับปานกลาง คือ ตัวบ่งชี้ที่ 13, 14, และ 15 เป็นไปได้ว่า บุคลากรของภาควิชาอาจมีความเห็นว่า เรื่องของศิษย์เก่าทั้งในด้านการได้งานทำ เงินเดือน และการได้รับประกาศเกียรติคุณ และวิทยานิพนธ์ หรืองานวิชาการของนักศึกษาที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือนานาชาติ น่าจะเป็นความรับผิดชอบของคณะฯ ที่จะเป็นผู้รับการประเมิน เนื่องจากงานบริการการศึกษาของคณะฯ มีหน่วยกิจการนักศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านนักศึกษามาตลอด จึงมีข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาและสามารถติดนักศึกษาได้ดีกว่าภาควิชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า ข้อมูลของบัณฑิตทุกอย่างจะอยู่ที่งานบริการการศึกษาของคณะฯ นอกจากนี้ตัวบ่งชี้เหล่านี้หลายตัว เช่น การได้งานทำ หรือเงินเดือนที่ได้รับนั้น ภาควิชาไม่สามารถดำเนินการได้แต่อย่างใด จึงอาจเห็นว่า ไม่ควรมีการประเมินในระดับภาควิชา

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 3 ในภาพรวมระดับมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 27 เห็นด้วยระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรภาควิชาอาจมีความเห็นว่า การจัดบริการนักศึกษาและศิษย์เก่าควรเป็นความรับผิดชอบของคณะฯ ในภาพรวม เพราะภาควิชาจะทำหน้าที่เป็นเพียงฝ่ายสนับสนุนกิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษาเท่านั้น เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมหรือการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมจำนวนไม่มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า เรื่องศิษย์เก่าควรเป็นภาระหน้าที่ของชมรมศิษย์เก่า ซึ่งจำเป็นต้องประสานงานกับหน่วยกิจการนักศึกษาของคณะฯ จึงควรเป็นความรับผิดชอบของคณะฯ ที่จะเป็นผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เห็นด้วยระดับมากทุกตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 33 เกี่ยวกับเงินสนับสนุนงานวิจัย ซึ่งการวิจัยถือเป็นหนึ่งในสีภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย และของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ ที่จะต้องปฏิบัตินอกเหนือจากงานการเรียนการสอน ดังนั้นบุคลากรของภาควิชา จึงเห็นด้วยระดับมากกับทุกตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบนี้ จึงถือเป็นความรับผิดชอบของภาควิชาที่จะเป็นผู้รับการประเมิน ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 42 ซึ่งเกี่ยวกับ ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่

ได้รับการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และลิขสิทธิ์ ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า ควรเป็นความรับผิดชอบของคณะฯ ในการรับการประเมิน ทั้งนี้เพราะภาควิชาอาจเห็นว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความยากในการผลิตจำนวนผลงานต่อปี จึงน่าจะมีการประเมินในภาพรวมของคณะฯ มากกว่า

องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เห็นด้วยระดับมากกับทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 47 และ 49 เห็นด้วยระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปได้ว่า บุคลากรระดับภาควิชาจะมุ่งเน้นในการให้บริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบต่าง ๆ แต่สำหรับตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการดังกล่าว บุคลากรภาควิชาเห็นว่าน่าจะเป็นความรับผิดชอบของคณะฯ ในภาพรวมมากกว่าที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมิน เนื่องจากคณะฯ มีศูนย์บริการปฏิบัติการทางเภสัชศาสตร์ที่บริหารจัดการเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายดังกล่าว สำหรับภาควิชาปฏิบัติหน้าที่เพียงจัดกิจกรรมและรายงานผลการจัดให้กับทางคณะฯ ฉะนั้นจึงควรเป็นความรับผิดชอบของคณะฯ ที่จะต้องรับการประเมิน และเป็นที่น่าสังเกตว่า จากการสนทนากลุ่ม มีผู้ให้ข้อมูลซึ่งต่างกับผลเชิงปริมาณกล่าวคือ ควรเป็นความรับผิดชอบของภาควิชาที่จะเป็นผู้รับการประเมิน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า การบริการวิชาการแก่สังคมและผู้ถือโอกาสมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของแต่ละภาควิชาซึ่งแตกต่างกัน โดยเฉพาะการเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ ซึ่งข้อมูลส่วนใหญ่จะส่งผ่านทางภาควิชา ดังนั้นภาควิชาจึงควรเป็นผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เห็นด้วยระดับมากกับทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 53 ซึ่งเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ที่เห็นด้วยระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปได้ว่า บุคลากรระดับภาควิชาเห็นว่า คณะฯ มีหน่วยกิจการนักศึกษาและฝ่ายพัฒนามุคลากร ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทางด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมรวมทั้งได้รับงบประมาณในการจัดกิจกรรมดังกล่าวโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า ภาควิชาไม่มีบุคลากรและงบประมาณจำกัด ไม่สามารถจัดกิจกรรมดังกล่าวได้ จึงน่าจะเป็นความรับผิดชอบของคณะฯ ในการที่จะต้องรับการประเมิน

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เห็นด้วยระดับมากกับทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 59 ซึ่งเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เห็นด้วยระดับปานกลาง และเป็นที่น่าสังเกตว่า จากการสนทนากลุ่มมีทั้งผู้เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย โดยผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ธรรมชาติของแต่ละภาควิชาไม่เหมือนกัน ดังนั้นภาควิชาฯ ใดจัดกิจกรรมก็ควรเป็นความรับผิดชอบ

ของภาควิชาในการรับการประเมิน แต่หากภาควิชาใดไม่จัดกิจกรรมดังกล่าวก็ไม่ต้องรับการประเมิน นอกจากนี้มีผู้ให้ข้อมูลที่แตกต่างกล่าวว่า ควรเป็นดุลยพินิจของผู้บริหารระดับคณะฯ มากกว่าระดับภาควิชาที่จะให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือไม่

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เห็นด้วยระดับปานกลางในทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 67 และ 68 เห็นด้วยระดับมาก แต่เป็นที่น่าสังเกตจากการสนทนากลุ่มมีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 67 และ 68 กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 67 เกี่ยวกับระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงินผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า ควรจะมีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงินทั้งในระดับภาควิชา และระดับคณะฯ เพราะเป็นการบริหารความความเสี่ยงในด้านงบประมาณได้ แต่สำหรับตัวบ่งชี้ที่ 68 ซึ่งเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกันผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นว่า การใช้ทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้ร่วมกันได้ แต่หากเป็นทรัพยากรที่เกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ จะมีค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา ดังนั้นคณะฯ จึงควรเป็นผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เห็นด้วยในระดับมากกับทุกตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับระบบและกลไกการประกันคุณภาพ และต้องการให้การประกันคุณภาพการศึกษากายในประสบความสำเร็จ แต่มีข้อสังเกตว่า ทั้งบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยน้อยที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 75 เกี่ยวกับระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษากายใน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ปัจจุบันนี้การรับการประเมินการประกันคุณภาพของทุกภาควิชา จะต้องรับการประเมินไปตามที่สำนักประกันของมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด ซึ่งตามความเป็นจริงแต่ละภาควิชามีธรรมชาติของภาควิชาที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นน่าจะให้แต่ละภาควิชาเป็นผู้รับการประเมินไปตามกิจกรรมตามธรรมชาติของภาควิชา กล่าวคือ อาจจะรับการประเมินในตัวบ่งชี้ที่ภาควิชาได้ดำเนินการเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า ภาควิชาบริหารเภสัชกิจรับภาระงานสอนเยอะแต่ในขณะที่ภาควิชามีอาจารย์ผู้สอนเพียง 6 คน จะให้มีผลงานวิจัยได้มากเหมือนภาควิชาอื่นได้อย่างไร

องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เห็นด้วยในภาพรวมระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยระดับมากกับตัวบ่งชี้ที่ 78 ซึ่งเกี่ยวกับโครงการที่ร่วมมือกับชุมชน อาจเป็นเพราะบุคลากรภาควิชาเห็นว่า บางภาควิชามีการจัดกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือกับชุมชน จึงควรเป็นความรับผิดชอบของภาควิชา นั่นที่จะต้องรับการประเมินในตัวบ่งชี้นี้ นอกจากนี้ ยังพบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 77 ในระดับปานกลาง

ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าร่วมโครงการพิเศษ เป็นไปได้ว่าบุคลากรภาควิชาเห็นว่า ในการรับนักศึกษาเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยเป็นหน้าที่โดยตรงของมหาวิทยาลัยและคณะฯ ภาควิชาไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใด ดังนั้นคณะฯ จึงควรเป็นผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์ จากผลการศึกษพบว่า บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เห็นด้วยระดับมาก 1 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 79 ซึ่งเกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจาก บุคลากรภาควิชาโดยเฉพาะด้านการขอทุนจากต่างประเทศ ซึ่งคณาจารย์แต่ละท่านจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานกับเจ้าของทุนด้วยตัวเอง ฉะนั้นภาควิชาจึงควรเป็นผู้รับการประเมิน เนื่องจากข้อมูลต่างๆ อยู่ที่คณาจารย์ภาควิชา ซึ่งสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ว่า การขอรับทุนจากต่างประเทศควรเป็นเรื่องของเจ้าตัวในการติดต่อประสานงานกับเจ้าของทุน โดยตรงดีกว่าที่จะให้เป็นภาระหน้าที่ของฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ของคณะฯ

อภิปรายผลความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทั้งตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยในภาพรวมระดับมาก โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ที่บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 และเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 สำหรับตัวบ่งชี้ที่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยมากที่สุด 2 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 และตัวบ่งชี้ที่ 2 และเห็นด้วยน้อยที่สุดในตัวบ่งชี้ที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติหรือแผนยุทธศาสตร์อุดมศึกษา จากผลการวิจัยจะเห็นว่า บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มให้ความสำคัญกับการกำหนดปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงานซึ่งภาควิชาจำเป็นต้องมีการกำหนด ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และจัดทำแผนปฏิบัติการภาควิชา ให้สอดคล้องกับของคณะฯ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มเห็นด้วยน้อยที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 3 อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานภาควิชาเป็นหน่วยงานย่อย น่าจะจัดทำแผนให้สอดคล้องกับแผนคณะฯ ก็ น่าจะเพียงพอแล้ว ส่วนคณะฯ ซึ่งเป็นหน่วยงานใหญ่จำเป็นต้องจัดทำแผนให้เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ หรือยุทธศาสตร์อุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมฤทธิ์ที่ว่า การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการคณะฯ ควรดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติหรือยุทธศาสตร์อุดมศึกษา ส่วนการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการภาควิชาควรจัดทำให้สอดคล้องกับของคณะฯ เพื่อจะให้การดำเนินการในภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 2 ในภาพรวม

ระดับมาก สำหรับตัวบ่งชี้ที่บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 9 ซึ่งเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ที่มากที่สุด และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่ว่า ผู้บริหารต้องคอยกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนานักศึกษาและวิชาการด้วย สำหรับตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 15 เกี่ยวกับนักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่าที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านต่าง ๆ บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นว่า นักศึกษาและศิษย์เก่าที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องทั้งในระดับชาติและนานาชาติมี เป็นหน้าที่ของคณะฯ ในภาพรวมที่จะต้องรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า จำนวนนักศึกษาและศิษย์เก่าที่ได้รับรางวัลมีจำนวนน้อย หากภาควิชาต้องการประเมินจะทำให้ผลการประเมินในภาพรวมของภาควิชาต่ำลง จึงควรเป็นหน้าที่ของคณะฯ ที่จะต้องรับการประเมิน บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 11 และเห็นด้วยน้อยที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 13 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นแตกต่างกันในตัวบ่งชี้ที่ 12 และ 16 ซึ่งเกี่ยวกับการได้งานทำของบัณฑิต และหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน โดยบุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ หากภาควิชาได้รับการประเมินในตัวบ่งชี้ทั้ง 2 ตัวนี้และได้ผลย้อนกลับภาควิชาสามารถนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนหรือหลักสูตรของภาควิชาให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ขณะที่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้ง 2 ตัวบ่งชี้ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นว่างานบริการการศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตร โดยตรงน่าจะเป็นผู้รับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่ว่า เจ้าหน้าที่ภาควิชามีจำนวนจำกัด และต้องปฏิบัติงานทุกอย่างของภาควิชา จึงไม่มีเวลาพอที่จะติดตามการได้งานทำของบัณฑิต ฉะนั้นควรเป็นหน้าที่ของงานบริการการศึกษาที่ควรเป็นผู้รับการประเมิน เพราะเป็นหน่วยงานตรงที่มีข้อมูลเกี่ยวกับบัณฑิตและมีกำลังคนเพียงพอในการดำเนินการติดตามนักศึกษา เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ของงานบริการการศึกษาปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาที่ต้องทำทุกงาน

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในภาพรวมระดับปานกลาง บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยระดับมาก ตัวบ่งชี้ที่บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 28 และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 27 ส่วนบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยมากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 30 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 27 ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ และเป็นที่น่าสังเกตว่า บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นที่แตกต่างกันมากโดยเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ 29 และ 30 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรม วินัยนักศึกษา โดยบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์แต่ละท่านมีนักศึกษาใน

ปรึกษาที่ต้องดูแลจึงน่าจะทราบความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จึงเห็นว่าภาควิชาฯ ควรเป็นผู้รับการประเมิน ขณะที่บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากมีความคิดเห็นว่า การเข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรม วินัยนักศึกษา คณะฯ น่าจะเป็นผู้รับการประเมิน ทั้งนี้เนื่องจากคณะฯ มีหน่วยกิจการนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่ว่า การจัดกิจกรรมส่วนใหญ่หน่วยกิจการนักศึกษาจะเป็นผู้ดูแล และมีข้อมูลอยู่แล้ว

องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยระดับมากกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบนี้ โดยเฉพาะบุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 33 และที่เห็นด้วยน้อยที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 42 สำหรับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 33 และ 37 และเห็นด้วยน้อยที่สุด 2 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 40 และ 42 ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ นอกจากนี้ยังพบว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ที่ 33, 34, 39, 40, และ 41 ซึ่งบุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 33, 34, 39 และ 40 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับทุนวิจัย งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติมากกว่าบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ในขณะที่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ให้เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 41 ซึ่งเกี่ยวกับการอ้างอิงใน Referenced Journal มากกว่าบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ อาจเนื่องมาจาก บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ของภาควิชาเห็นว่า การอ้างอิงใน Referenced Journal ผู้ปฏิบัติงานของภาควิชาสามารถให้ข้อมูลในการรายงานและรับการประเมินได้ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า การอ้างอิงใน Referenced Journal สามารถทำได้โดยการสืบค้นจากฐานข้อมูลต่าง ๆ แต่ในขณะที่บุคลากรตำแหน่งอาจารย์อาจไม่ได้ตระหนักเพียงการหาข้อมูลแต่ยังหมายถึงการที่ต้องสร้างผลงานที่มีการอ้างอิงใน Referenced Journal ซึ่งเป็นเรื่องที่ภาควิชาควบคุมได้ยาก

องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยระดับมากกับทุกตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะบุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 43 และเห็นด้วยน้อยที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 49 สำหรับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 48 และเห็นด้วยน้อยที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 49 ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ จากผลการวิจัยเป็นที่น่าสังเกตว่า บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นที่แตกต่างกันมากในตัวบ่งชี้ที่ 47 ซึ่งเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริการวิชาการ โดยบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยระดับมาก ขณะที่บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก มุมมองของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นว่า การบริการวิชาการเป็นเรื่องของการวิเคราะห์ เกษีขันธ์เพียงด้านเดียว ขณะที่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ จะมองการบริการวิชาการทั้งด้านวิเคราะห์ เกษีขันธ์และเรื่องของการจัดประชุม อบรม สัมมนา ตลอดถึงการเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่สังคม

ซึ่งเอกสารการเชิญเป็นวิทยากรและเอกสารการจัดประชุม อบรม สัมมนา ภาควิชาฯ จะมีรายละเอียดครบถ้วน ฉะนั้นจึงควรเป็นความรับผิดชอบของภาควิชาในการรับการประเมิน

องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยในภาพรวมระดับมากกับตัวบ่งชี้ ขององค์ประกอบที่ 6 แต่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยระดับปานกลาง และเป็นที่น่าสังเกตว่า บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มเห็นด้วยมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 51 ซึ่งเกี่ยวกับระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในขณะที่บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยน้อยที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 53 ซึ่งเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ซึ่งต่างจากบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ที่เห็นด้วยน้อยทั้งตัวบ่งชี้ที่ 52 และ 53 และพบว่า บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ที่ 51 และ 52 โดยบุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยระดับมาก ขณะที่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรตำแหน่งอาจารย์อาจมีความเห็นว่า การจัดโครงการหรือกิจกรรมสำหรับใช้ในการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม สามารถแทรกในเนื้อหาของการเรียนการสอนได้ จึงเห็นด้วยระดับมากที่ภาควิชาจะต้องเป็นผู้รับการประเมิน ขณะที่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยปานกลาง เนื่องจากคิดว่า การจัดกิจกรรมหรือโครงการดังกล่าว จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ ดังนั้นคณะฯ จึงควรเป็นผู้รับการประเมิน เนื่องจาก งานพัฒนาบุคลากรของคณะฯ เป็นผู้รับผิดชอบและได้รับเงินสนับสนุนสำหรับการดำเนินการดังกล่าว

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ จากผลการศึกษาพบว่า ทั้งบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยในภาพรวมระดับมาก โดยบุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 63 และเห็นด้วยน้อยที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 59 บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 65 และตัวบ่งชี้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุดซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์คือตัวบ่งชี้ที่ 59 ที่เกี่ยวกับ การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มเห็นว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาภาควิชาจะมีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย จากผลการสัมภาษณ์เห็นว่า ธรรมชาติของแต่ละภาควิชามีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ฉะนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับธรรมชาติของภาควิชา จึงควรขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารแต่ละภาควิชาในการเปิด โอกาสที่จะให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน แต่เป็นที่สังเกตว่า บุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 56 เกี่ยวกับ การพัฒนาสถาบันสู่องค์การเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ที่ 65 ซึ่งเกี่ยวกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับ การพัฒนาความรู้และทักษะทั้งในและต่างประเทศ โดยบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมินมากกว่าบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ ทั้งนี้เนื่องจาก ข้อมูลการพัฒนาสถาบันสู่การเรียนรู้และการพัฒนาความรู้และทักษะทั้งในและต่างประเทศของบุคลากรจะต้อง

ดำเนินการผ่านภาควิชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่ว่า เมื่อบุคลากรภาควิชาจะเดินทางไปพัฒนาความรู้ ภาควิชาจะต้องดำเนินการทุกขั้นตอนตั้งแต่การขออนุมัติจนเสร็จสิ้นกระบวนการเบิกจ่าย นอกจากนี้บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ อาจต้องการให้ภาควิชาให้ความสำคัญด้านนี้กับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ มากขึ้น

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยในภาพรวมระดับปานกลาง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ทั้งบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 67 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มเห็นความสำคัญในเรื่องของการเงินและงบประมาณ ฉะนั้นเพื่อเป็นการป้องกันความเสี่ยงภาควิชาควรมีระบบและกลไกในการบริหารความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า ควรจะมีระบบและกลไกการตรวจสอบด้านการเงินทั้งระดับภาควิชาและคณะฯ ในขณะเดียวกันบุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยน้อยที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 71 ซึ่งควรให้คณะฯ เป็นผู้รับการประเมิน เพราะมีหน่วยคลังเป็นผู้ควบคุมดูแลด้านงบประมาณโดยตรง ส่วนบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยน้อยที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 72 เนื่องจาก ภาควิชา ไม่มีห้องระบบห้องสมุด คอมพิวเตอร์และศูนย์สารสนเทศเป็นของตัวเอง จึงไม่ควรรับการประเมินในตัวบ่งชี้นี้ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่ว่า คณะฯ ควรเป็นผู้รับการประเมินเนื่องจาก คณะฯ มีหน่วยสารสนเทศและการเรียนรู้เป็นผู้รับผิดชอบด้านนี้

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยในภาพรวมระดับมาก โดยบุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 73 และเห็นด้วยน้อยที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 75 สำหรับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยมากที่สุด 2 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 74 และ 76 และเห็นด้วยน้อยที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 75 เป็นที่น่าสังเกตว่าบุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 73 เกี่ยวกับระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันภาควิชาได้ดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพเต็มรูปแบบภาควิชาจึงควรเป็นผู้รับการประเมิน สำหรับบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 74 ระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพแก่นักศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ภาควิชามีภารกิจหลักเกี่ยวกับการเรียนการสอนนักศึกษา ฉะนั้นควรสอดแทรกความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพแก่นักศึกษาด้วย

องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลางกับตัวบ่งชี้ที่ 77 แต่เห็นด้วยในระดับมากกับตัวบ่งชี้ที่ 78 แต่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 77 และ 78 ในระดับปานกลาง ซึ่งบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม อาจเห็นว่า ตัวบ่งชี้ที่ 77 เกี่ยวกับการรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าร่วม

โครงการพิเศษ เป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยและคณะฯ ในการดำเนินการ ดังนั้นคณะฯ จึงควรเป็น ผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เห็นด้วย ระดับปานกลางกับตัวบ่งชี้ที่ 79 แต่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรตำแหน่งอาจารย์อาจมองกิจกรรมทุกด้านที่เกี่ยวกับต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้าน การขอทุน หรืองานวิจัยที่ทำร่วมกับต่างประเทศ จึงควรเป็นความรับผิดชอบของคณะฯ ในภาพรวมที่จะเป็นผู้รับ การประเมิน ขณะที่บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นด้วยระดับมากที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ มองว่า ภาควิชามีข้อมูลเกี่ยวกับ โครงการหรือกิจกรรมที่ ทำร่วมกับต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์

อภิปรายผลความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่มีต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ

จำแนกตามภาควิชา ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ทั้งในภาพรวมและต่อตัวบ่งชี้ย่อย ก่อนข้างแตกต่างกันคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 พบว่า บุคลากรภาควิชาเภสัชเวชฯเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ 1 ในภาพรวม และตัวบ่งชี้ที่ 1, 2 และ 3 มากกว่าภาควิชาอื่น โดยเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ระดับมากที่สุด ในขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่น ๆ เห็นด้วยระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรภาควิชาเภสัช เวชฯ ให้ความสำคัญในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการภาควิชาฯ ซึ่งมีการจัดทำและ ประเมินแผนภาควิชาเป็นประจำทุกปี เป็นที่ประจักษ์แก่ภาควิชาอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการ สัมภาษณ์กล่าวว่า ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนทั้งของภาควิชาฯ และแผนปฏิบัติการของ คณะฯ

องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 2 ในภาพรวมที่แตกต่างกัน โดยภาควิชา บริหารเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในภาพรวมระดับปานกลาง ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่นเห็นด้วย ระดับมาก และยังมีความเห็นที่แตกต่างกัน 3 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 23, 24 และ 25 โดยบุคลากร ภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 23 และ 25 มากกว่าภาควิชาอื่น ส่วนบุคลากรภาควิชา เภสัชเคมีเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 24 มากกว่าภาควิชาอื่น และเป็นที่น่าสังเกตว่า บุคลากรภาควิชาบริหาร เภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 23, 24 และ 25 น้อยที่สุด อาจเนื่องจากนักศึกษาระดับปริญญาโทของ ภาควิชาฯ ยังไม่มีการตีพิมพ์ทั้งด้านวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ หากภาควิชาบริหารเภสัชกิจต้องรับการ ประเมินจะทำให้คะแนนภาพรวมต่ำลง จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ภาควิชาไม่เห็นด้วยกับการรับการ ประเมินตามตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 3 แตกต่างกันในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อย โดยบุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยทั้งหมดระดับมาก บุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกและภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยทั้งหมดระดับปานกลาง บุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยทั้งหมดระดับมากกับทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 27 เห็นด้วยระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรภาควิชาเภสัชเวชฯ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยทั้งหมดระดับมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 30 เห็นด้วยระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วยระดับมากทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อย และเป็นที่น่าสังเกตว่า บุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกและภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 3 ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยทั้งหมดระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทั้ง 2 ภาควิชาเห็นว่า กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา ควรเป็นหน้าที่การดำเนินการโดยตรงของงานบริการการศึกษาของคณะฯ ดังนั้นจึงเป็นความรับผิดชอบของคณะฯ ในการรับการประเมิน รวมทั้งเป็นไปได้ว่า ภาระงานสอนของทั้ง 2 ภาควิชาจะมีจำนวนมากเมื่อเทียบกับของภาควิชาอื่น จึงทำให้มีเวลาที่จะให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษาไม่มากนัก

องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ในภาพรวมที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรภาควิชาเภสัชเวชฯ เห็นด้วยระดับมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่นเห็นด้วยระดับมาก นอกจากนี้ยังมีความเห็นที่แตกต่างกันใน 4 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 31, 32, 41 และ 42 โดยบุคลากรภาควิชาเภสัชเวชฯ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้งหมดระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าบุคลากรภาควิชาอื่น ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ภาควิชาเภสัชเวชฯ เห็นว่า ข้อมูลของตัวบ่งชี้ 31, 32, 41, และ 42 เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยตรงของบุคลากรภาควิชา จึงเห็นควรที่จะให้ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมิน นอกจากนี้โดยเนื้อหาของการวิจัยแล้ว ในปัจจุบันการวิจัยเกี่ยวกับสมุนไพรจะได้รับความสนใจจากแหล่งทุนทั้งระดับสถาบันและระดับต่างประเทศ จึงนับเป็นโอกาสของภาควิชาเภสัชเวชฯ ที่จะได้รับการสนับสนุนและสร้างผลงานได้มากกว่าภาควิชาอื่นๆ

องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 5 ในภาพรวมที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วยระดับปานกลาง ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่นเห็นด้วยระดับมาก และพบว่า มีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ที่ 46, 47 และ 50 โดยบุคลากรภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 46 และ 47 มากกว่าบุคลากรภาควิชาอื่น โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ 47 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่

เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและมูลค่าของสถาบันที่จัดบริการวิชาการและวิชาชีพ ที่บุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกและภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วยระดับปานกลาง ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่นเห็นด้วยในระดับมาก ส่วนบุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 50 มากกว่าบุคลากรภาควิชาอื่น บุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 50 ระดับปานกลาง และเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 49 น้อยที่สุด เป็นที่น่าสังเกตว่า บุคลากรภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นด้วยที่จะให้ภาควิชารับการประเมินในตัวบ่งชี้ที่ 46 และ 47 มากกว่าภาควิชาอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นว่า การให้บริการวิชาการแก่สังคมสามารถนำมาคำนวณค่าใช้จ่ายได้ ครอบคลุมมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตลอดจนการได้รับการเสนอเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาทักษะวิชาการ หรือเลื่อนระดับนั้นส่วนใหญ่เอกสารจะส่งถึงภาควิชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่ว่า ข้อมูลการเชิญเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ หรือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จะส่งถึงหัวหน้าภาควิชาหรือส่งถึงเจ้าตัวโดยตรง ภาควิชาจึงควรเป็นผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 6 ในภาพรวมที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกและภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วยระดับปานกลาง ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่นเห็นด้วยระดับมาก และพบว่า บุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีและภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้อย่อยทุกตัวระดับมาก ส่วนบุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในภาพรวมและตัวบ่งชี้อย่อยทุกตัวระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากความคิดเห็นของบุคลากรภาควิชาอื่น ๆ เป็นที่น่าสังเกตว่า บุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกและภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมเห็นด้วยระดับปานกลาง ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่นเห็นด้วยระดับมากกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 6 อาจเป็นเพราะว่า ในส่วนของภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกอาจเป็นเพราะภาระงานสอนที่มากอยู่แล้วและเนื้อหาที่สอนก็ยากที่จะบูรณาการให้เข้ากับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แตกต่างจากภาควิชาบริหารเภสัชกิจที่ถึงแม้มีงานสอนหนักแต่หลายวิชาที่สามารถบูรณาการได้ ส่วนภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมนั้นอาจเป็นไปได้ว่า บุคลากรมีมุมมองว่า การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมน่าจะร่วมทำและประเมินในภาพรวมของคณะฯมากกว่า ซึ่งน่าจะเป็นเป้าประสงค์หลักอันหนึ่งของกิจกรรมเหล่านี้

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 7 ในภาพรวมที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีเห็นด้วยระดับปานกลาง ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่นเห็นด้วยระดับมาก และพบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากคือ ตัวบ่งชี้ที่ 54, 55, 56 และ 58 โดยบุคลากรภาควิชาบริหารเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ 54, 56 และ 58 ระดับมากที่สุด ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่น ๆ เห็นด้วยระดับมากและ

ปานกลาง ส่วนตัวบ่งชี้ที่ 55 พบว่า บุคลากรภาควิชาการเภสัชกิจและภาควิชาเภสัชเวชฯ เห็นด้วยระดับมากที่สุด ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่น ๆ เห็นด้วยระดับมาก เป็นที่น่าสังเกตว่า บุคลากรภาควิชาการเภสัชกิจเห็นด้วยระดับมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ 54, 56 และ 58 ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่น ๆ เห็นด้วยระดับมากและปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรภาควิชาการเภสัชกิจมีทรัพยากรบุคคลจำนวนน้อยแต่รับภาระงานมาก จึงควรรีบหลักขรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ การพัฒนาสถาบันสู่องค์การเรียนรู้ ตลอดจนสามารถใช้ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอนและการวิจัย สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า ธรรมชาติของแต่ละภาควิชาแตกต่างกัน

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาต่างกัณมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยไม่แตกต่างกัน โดยบุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในภาพรวมและตัวบ่งชี้ทุกตัวระดับปานกลาง บุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในภาพรวมและตัวบ่งชี้แทบทุกตัวในระดับปานกลาง ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 70 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา ที่เห็นด้วยระดับมาก บุคลากรภาควิชาการเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้แทบทุกตัวระดับปานกลาง ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 68 และ 69 ที่เห็นด้วยระดับมาก ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับ ทรัพยากรและสินทรัพย์ถาวร ส่วนบุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรม และภาควิชาเภสัชกิจเวชฯ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้แทบทุกตัวระดับปานกลาง ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 67 และ 68 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณและสินทรัพย์ถาวรที่เห็นด้วยระดับมาก เป็นที่น่าสังเกตว่า ภาควิชาการเภสัชกิจ ภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมและภาควิชาเภสัชเวชฯ เห็นด้วยระดับมากกับตัวบ่งชี้ที่ 68 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกันจะก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า การจัดการเรียนการสอนของภาควิชาแต่ละวิชาไม่เหมือนกัน บางครั้งอาจจะต้องเชิญบุคลากรภายนอกสถาบันมาร่วมสอน จึงเป็นหน้าที่ของภาควิชาที่จะต้องรับการประเมิน

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกัณมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 9 ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้ย่อยที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีและภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกเห็นด้วยระดับปานกลาง ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่นเห็นด้วยระดับมาก และพบว่า บุคลากรภาควิชาเภสัชเคมีเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 74 ระดับมาก แต่บุคลากรภาควิชาเภสัชกรรมคลินิกเห็นด้วยระดับมากทั้งตัวบ่งชี้ที่ 73 และ 74 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ส่วนบุคลากรภาควิชาการเภสัชกิจเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทั้งในภาพรวมและตัวบ่งชี้แทบทุกตัวระดับมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 74 ที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรม และภาควิชาเภสัชเวชและเภสัชพฤกษ

ศาสตร์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 9 ในภาพรวมและตัวบ่งชี้แทบทุกตัวในระดับมาก และยังพบว่า มีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ 73 และ 76 โดยบุคลากรภาควิชาเกษตรศาสตร์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 73 น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรภาควิชาอื่น ส่วนบุคลากรภาควิชาบริหารเกษตรกิจและภาควิชาเกษตรฯ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 76 มากกว่าบุคลากรภาควิชาอื่น ขณะที่บุคลากรภาควิชาเกษตรกรรมคลินิกเห็นด้วยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรภาควิชาอื่นที่เห็นด้วยระดับมาก เป็นที่น่าสังเกตว่า ตัวบ่งชี้ที่ 74 เกี่ยวกับระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพนักศึกษา บุคลากรภาควิชาเกษตรศาสตร์ ภาควิชาเกษตรกรรมคลินิก ภาควิชาเทคโนโลยีเกษตรกรรมและภาควิชาเกษตรฯ เห็นด้วยระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การสอนทุกรายวิชาควรสอดแทรกความรู้ด้านการประกันคุณภาพให้นักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า ระบบประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของทุกงานและทุกคนที่ต้องรับรู้และเข้าใจ ฉะนั้นภาควิชาจึงควรเป็นผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้ พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 10 ในภาพรวมที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรภาควิชาบริหารเกษตรกิจเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ 10 ในภาพรวมในระดับมาก ขณะที่บุคลากรภาควิชาอื่นเห็นด้วยในระดับปานกลาง และพบว่า มีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ที่ 78 โดยบุคลากรของ 3 ภาควิชาคือ ภาควิชาบริหารเกษตรกิจ ภาควิชาเทคโนโลยีเกษตรกรรม และภาควิชาเกษตรฯ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 78 ในระดับมาก ขณะที่บุคลากรภาควิชาเกษตรศาสตร์และภาควิชาเกษตรกรรมคลินิกเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 78 ในระดับปานกลาง สำหรับตัวบ่งชี้ที่ 77 พบว่า บุคลากรทุกภาควิชาเห็นด้วยในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากทั้งบุคลากรตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เห็นว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวเกี่ยวนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าร่วมโครงการพิเศษ เป็นหน้าที่ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยและคณะฯ โดยงานบริการการศึกษาในการดำเนินการรับนักศึกษาที่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการดังกล่าว จึงควรเป็นผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรที่สังกัดภาควิชาที่ต่างกันมีความเห็นที่แตกต่างกันในตัวบ่งชี้ที่ 79 ขององค์ประกอบที่ 11 โดยบุคลากรของ 3 ภาควิชา คือ ภาควิชาเกษตรกรรมคลินิก ภาควิชาบริหารเกษตรกิจ และภาควิชาเกษตรฯ เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 79 ระดับมาก ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศ อาจเนื่องจาก บุคลากรทั้ง 3 ภาควิชาไม่มุงมองที่ตรงกันในเรื่องการขอทุนจากต่างประเทศ ซึ่งคณาจารย์แต่ละท่านจะต้องติดต่อโดยตรงกับเจ้าของทุน ขณะที่บุคลากรภาควิชาเกษตรศาสตร์และภาควิชาเทคโนโลยีเกษตรกรรมเห็นด้วยระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก บุคลากรของทั้ง 2 ภาควิชาไม่มองเฉพาะเรื่องการขอทุนจาก

ต่างประเทศเพียงอย่างเดียวแต่มองในภาพรวมของกิจกรรมที่เกี่ยวกับต่างประเทศทั้งหมด ฉะนั้นเมื่อ
 คณะฯ มีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์รับผิดชอบอยู่ คณะฯ จึงควรเป็นผู้รับการประเมินในตัวบ่งชี้นี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษา ตัวบ่งชี้ที่จำเป็นในการประกันคุณภาพระดับภาควิชาในมุมมองของบุคลากรคณะ
 เกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร
 ตำแหน่งอาจารย์ และบุคลากรตำแหน่งอื่นๆต่อตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพของคณะเกษตรศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ภาควิชาต้องการประเมิน การศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ช่วงคือ
 ช่วงแรกเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม ช่วงที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดย
 การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม สามารถนำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลดังนี้

บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ของ
 องค์กรประกอบต่าง ๆ ทั้ง 11 องค์กรประกอบ โดยตัวบ่งชี้ที่บุคลากรเห็นว่า ภาควิชาควรเป็นผู้รับการ
 ประเมินในองค์กรประกอบต่าง ๆ ทั้งในระดับมากและระดับน้อย ดังนี้ องค์กรประกอบที่ 1 บุคลากรคณะ
 เกษศาสตร์เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ที่ 1 และ 2 ระดับมาก แต่ตัวบ่งชี้ 3 บุคลากรเห็นว่า คณะฯ เป็นผู้รับ
 การประเมินมากกว่าภาควิชา องค์กรประกอบที่ 2 บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์เห็นด้วยระดับมากกับตัว
 บ่งชี้ที่ 4 - 12 และ 16 - 26 แต่เห็นด้วยน้อยกับตัวบ่งชี้ที่ 13, 14 และ 15 สำหรับองค์กรประกอบที่ 3
 บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ เห็นด้วยมากที่สุดกับตัวบ่งชี้ที่ 28-30 แต่เห็นด้วยน้อยกับตัวบ่งชี้ที่ 27
 องค์กรประกอบที่ 4 บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์เห็นด้วยระดับมากกับทุกตัวบ่งชี้ (ตัวบ่งชี้ที่ 31-42) โดย
 บุคลากรมีความคิดเห็นค่อนข้างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน องค์กรประกอบที่ 5 บุคลากรคณะเกษตร
 ศาสตร์เห็นด้วยระดับมากกับตัวบ่งชี้ที่ 43-46 และ 48-50 แต่เห็นด้วยน้อยกับตัวบ่งชี้ที่ 47 และ 49
 องค์กรประกอบที่ 6 บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์เห็นด้วยระดับมากกับตัวบ่งชี้ที่ 51, 52 และเห็นด้วยน้อย
 กับตัวบ่งชี้ที่ 53 องค์กรประกอบที่ 7 บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ เห็นด้วยระดับมากกับตัวบ่งชี้ที่ 54 - 58
 และ 60 - 66 แต่เห็นด้วยน้อยที่สุดเพียง 1 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 59 องค์กรประกอบที่ 8 บุคลากรคณะ
 เกษศาสตร์ เห็นด้วยระดับมากเพียง 2 ตัวบ่งชี้คือตัวบ่งชี้ที่ 67 และ 68 แต่เห็นด้วยน้อยที่สุด 4 ตัว
 บ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 69 - 72 องค์กรประกอบที่ 9 บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์เห็นด้วยระดับมากกับ 4 ตัว
 บ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 73 -76 แต่เห็นด้วยน้อยที่สุด 1 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 77 สำหรับองค์กรประกอบที่ 10
 และ 11 บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์เห็นด้วยเพียง องค์กรประกอบละ 1 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 78 และ 79
 ที่ภาควิชาควรเป็นผู้รับการประเมิน

นอกจากนี้ยังมีตัวบ่งชี้ที่บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ที่จะให้
ภาควิชาเป็นผู้รับการประเมิน คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 เกี่ยวกับระบบและกลไกในการพัฒนาและบริหาร
หลักสูตร ตัวบ่งชี้ที่ 42 เกี่ยวกับงานวิจัยที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ตัวบ่งชี้ที่ 59
เกี่ยวกับ การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาภาควิชา ตัวบ่งชี้ที่ 67
เกี่ยวกับระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงินและตัวบ่งชี้ที่ 68 เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร
ภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน

ตาราง 5.1 สรุปความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ทั้งหมดในภาพรวมต่อตัวบ่งชี้
ที่จำเป็นในการประกันคุณภาพระดับภาควิชา

| ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ที่จำเป็นในการประกันประกันคุณภาพระดับภาควิชา | | |
|---|--|---|
| เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย |
| <p>องค์ประกอบที่ 1 ในภาพรวม</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 1. มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ชัดเจนมีกระบวนการพัฒนา กลยุทธ์ แผนดำเนินงาน และมีการ กำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จ ของการดำเนินงานตามแผนให้ครบ ทุกภารกิจ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 2. ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัว บ่งชี้ของการปฏิบัติงานที่กำหนด</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 3. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยง กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ หรือแผนยุทธ ศาสตร์อุดมศึกษา</p> | | |
| <p>องค์ประกอบที่ 2 ในภาพรวม</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 4. มีระบบและกลไกในการพัฒนาและ บริหารหลักสูตร</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 5. มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 6. มีโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการ สอน ซึ่งบุคคล องค์กรและชุมชน ภายนอกมีส่วนร่วม</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 7. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อ จำนวนอาจารย์ประจำ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 8. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิ ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 9. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์</p> | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 13. ร้อยละของบัณฑิต ระดับปริญญาตรีที่ได้รับเงิน เดือนเริ่มต้นเป็นไปตามเกณฑ์</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 14. ระดับความพึง พอใจของนายจ้างผู้ประกอบการ และผู้ใช้บัณฑิต</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 15. ร้อยละของ นักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่าที่ สำเร็จการศึกษาในรอบ 5 ปีที่ ผ่านมาที่ได้รับการประกาศ เกียรติคุณยกย่องในด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม กีฬา สุขภาพ ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในระดับชาติ หรือนานาชาติ</p> | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 4. มีระบบและ กลไกในการพัฒนาและ บริหารหลักสูตร</p> |

ตาราง 5.1 (ต่อ)

| เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย |
|---|-----------------|------------------------------|
| ตัวบ่งชี้ที่ 10. มีกระบวนการส่งเสริมการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณ วิชาชีพของอาจารย์ | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 11. มีระบบและกลไกสนับสนุนให้ อาจารย์ประจำทำการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 12. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรี ที่ได้งานทำและการประกอบอาชีพ อิสระภายใน 1 ปี | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 16. ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน คือหลักสูตรทั้งหมด | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 17. ระดับความพึงพอใจของนักศึกษา ต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์ และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 18. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรี ที่ได้ทำงานตรงสาขาที่สำเร็จ การศึกษา | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 19. จำนวนวิทยานิพนธ์และงานวิชาการ ของนักศึกษาที่ได้รับรางวัลในระดับ ชาติหรือนานาชาติ | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 20. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของนักศึกษา | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 21. ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญา ตรีที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่ กำหนดไว้ในหลักสูตร | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 22. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มี คุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 23. ร้อยละของบทความจาก วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ ปริญญาโททั้งหมด | | |

ตาราง 5.1 (ต่อ)

| เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย |
|---|---|--|
| <p>ตัวบ่งชี้ที่ 24. ร้อยละของบทความจากสารนิพนธ์ปริญญาโทที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนสารนิพนธ์ปริญญาโททั้งหมด</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 25. ร้อยละของบทความจากวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกทั้งหมด</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 26. ร้อยละเฉลี่ยของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพต่อจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด</p> | | |
| <p>องค์ประกอบที่ 3 ในภาพรวม</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 28. มีการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 29. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษาต่อจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 30. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมและวินัยนักศึกษา</p> | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 27. มีการจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า</p> | |
| <p>องค์ประกอบที่ 4 ในภาพรวม</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 31. มีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 42. จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์) ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา</p> | | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 42. จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์) ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา</p> |

ตาราง 5.1 (ต่อ)

| เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย |
|--|---|---|
| <p>องค์ประกอบที่ 5 ในภาพรวม</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 43. มีระบบและกลไกในการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 44. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการ วิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นกรรมการวิชาการกรรมการวิชาชีพในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 45. ร้อยละของกิจกรรมหรือโครงการบริการ วิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติและนานาชาติต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 46. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 48. มีการนำความรู้และประสบการณ์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัย</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 50. การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ/เลื่อนระดับต่อบุคลากรทั้งหมด</p> | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 47. ค่าใช้จ่ายและมูลค่าของสถาบันในการบริการวิชาการและวิชาชีพเพื่อสังคมต่ออาจารย์ประจำ (บาทต่อคน)</p> <p>49. ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่บริการวิชาการผู้ด้อยโอกาส (ไม่รวมรพ. และรพ.ทันตกรรม) ต่องบดำเนินงานทั้งหมด</p> | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 50. การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ/เลื่อนระดับต่อบุคลากรทั้งหมด</p> |

ตาราง 5.1 (ต่อ)

| เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย |
|--|---|------------------------------|
| <p>องค์ประกอบที่ 6 ในภาพรวม</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 51. มีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 52. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรมต่อจำนวนนักศึกษาระดับภาคปกติที่กำหนด</p> | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 53 ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรมต่องบดำเนินการ</p> | |
| <p>องค์ประกอบที่ 7 ในภาพรวม</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 54. สถานสถาบันใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 55. ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 56. มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์การเรียนรู้</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 57. มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 58. ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัย</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 60. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 61. มีการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษา</p> | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 59. ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้นักคณาชนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา</p> | |

ตาราง 5.1 (ต่อ)

| เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย |
|--|---|--|
| <p>ตัวบ่งชี้ที่ 62. ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอด ตัวบ่งชี้และเป้าหมายขององค์กรสู่ ระดับบุคคล</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 63. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วม ประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงาน วิชาการทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 64. งบประมาณสำหรับการพัฒนา คณาจารย์ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศต่ออาจารย์ประจำ ทั้งหมด</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 65. ร้อยละของบุคลากรประจำสาย สนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศ และต่างประเทศ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 66. กิจกรรม 5 ส/กิจกรรมคุณภาพอื่น ๆ</p> | | |
| <p>องค์ประกอบที่ 8 ในภาพรวม</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 67. มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การ ตรวจสอบการเงินและงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 68. มีการใช้ทรัพยากรภายในและ ภายนอกสถาบันร่วมกัน</p> | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 69. สิ้นทรัพย์ ถาวรต่อจำนวนนักศึกษา เต็มเวลาเทียบเท่า</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 70. ค่าใช้จ่าย ทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา เต็มเวลาเทียบเท่า (ร้อยละของเกณฑ์ปกติ)</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 71. ร้อยละของ เงินเหลือจ่ายสุทธิต่อ งบดำเนินการ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 72. ค่าใช้จ่าย ทั้งหมดที่ใช้ในระบบ ห้องสมุดคอมพิวเตอร์และ ศูนย์สารสนเทศต่อ นักศึกษาเต็มเวลา เทียบเท่า</p> | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 68. มีการใช้ทรัพยากร ภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน</p> |

ตาราง 5.1 (ต่อ)

| เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย |
|---|--|---|
| <p>องค์ประกอบที่ 9 ในภาพรวม</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 73. มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 74. มีระบบและกลไกให้ความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพแก่นักศึกษา</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 75. ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 76. มีระบบการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับ การตรวจสอบความถูกต้องและทันเวลา</p> | | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 74. มีระบบและกลไกให้ความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพแก่นักศึกษา</p> |
| <p>องค์ประกอบที่ 10 ในภาพรวม</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 78. จำนวนโครงการที่คณะ/หน่วยงานร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือกับสังคมและชุมชน เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนภาคใต้</p> | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 77. ร้อยละของจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าร่วมโครงการพิเศษเพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาให้เฉพาะผู้ที่มีภูมิลำเนาใน 14 จังหวัดภาคใต้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา</p> | |
| <p>องค์ประกอบที่ 11</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 79. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศ</p> | | |

ข้อจำกัดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดบางประการ เช่น

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ใช้ได้เฉพาะคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เท่านั้น
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน หากต่อไปภายภาคหน้ามีการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถนำไปใช้ได้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ เป็นความคิดเห็นของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพของคณะฯ ความคิดเห็นเหล่านี้จึงมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดเกณฑ์การประกันคุณภาพในระดับภาควิชาต่อไป

2. องค์กรประกอบที่ 1 ด้านปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงาน ควร มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และควรจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง และควรมีการวิเคราะห์ทบทวนและปรับปรุงหรือพัฒนาปรัชญา วิสัยทัศน์และภารกิจของคณะหรือภาควิชาให้เหมาะสมอยู่เสมอ

3. ตัวบ่งชี้ที่ 3 ขององค์กรประกอบที่ 1 มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรปรับปรุง โดยมีการกำหนดเกณฑ์ตัวบ่งชี้ ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์กับแผนยุทธศาสตร์ของชาติหรือแผนยุทธศาสตร์อุดมศึกษาให้ชัดเจน

4. ตัวบ่งชี้ที่ 13, 14 และ 15 ขององค์กรประกอบที่ 2 ซึ่งเกี่ยวข้องกับบัณฑิต ทั้งนี้เนื่องจากเกณฑ์เงินเดือนเริ่มต้น ได้ยึดตามเกณฑ์เงินเดือนของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจึงควรมีการปรับปรุงเกณฑ์เงินเดือนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ควรจัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลบัณฑิตที่มีงานทำแล้วอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาให้บัณฑิตมีคุณภาพสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บัณฑิตได้ โดยเน้นในการพัฒนาคุณสมบัติหลักของบัณฑิตที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และตามลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขานั้น ๆ ความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพต่าง ๆ

5. ตัวบ่งชี้ที่บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์เห็นด้วยน้อยที่สุดขององค์กรประกอบที่ 3 คือ ตัวบ่งชี้ที่ 27 มีการจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า ดังนั้น เพื่อให้การใช้ตัวบ่งชี้นี้ได้เหมาะสม จึงควรมีการจัดหน่วยบริการให้ครอบคลุมความจำเป็นและความต้องการอย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ การบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ การบริการด้านกายภาพที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การบริการด้านการให้คำปรึกษา การบริการแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษาและศิษย์เก่า และการจัดโครงการเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า

6. องค์กรประกอบที่ 4 การวิจัย บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์มีเห็นด้วยต่อตัวบ่งชี้ขององค์กรประกอบที่ 4 ในระดับมาก และความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันทำให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อตัวบ่งชี้นี้ค่อนข้างต่ำและไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้นจึงนับเป็นตัวบ่งชี้ที่มี

ความเหมาะสม สมควรนำไปใช้ต่อไป แต่ควรมีการติดตามประมวผลผลการวิจัยไว้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อธำรงคุณภาพในด้านนี้อย่างยั่งยืน

7. องค์ประกอบที่ 5 และ 6 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยไม่มากนักกับการประเมินภาควิชาในเรื่องที่ให้ภาควิชารับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการบริการวิชาการและวิชาชีพ และเห็นด้วยไม่มากเมื่อเทียบกับตัวบ่งชี้อื่นที่จะให้ภาควิชาต้องรับการประเมินในส่วนของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งการให้บริการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นับเป็นภารกิจที่สำคัญ ดังนั้น จึงควรปรับปรุงโดยการกำหนดโครงการ/กิจกรรมด้านการให้บริการวิชาการและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับรายรับของภาควิชา รวมทั้งมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ

8. องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ มีตัวบ่งชี้ที่บุคลากรคณะเภสัชเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 59 ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้นี้ยังไม่เหมาะสมจึงควรปรับปรุงหรือตัดออกจากระดับภาควิชาและนำไปกำหนดไว้ในระดับคณะฯ แทน

9. องค์ประกอบที่ 8 มีตัวบ่งชี้ที่บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 71 ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต้องบดำเนินการ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายจะเป็นตัวบ่งชี้ที่บุคลากรต้องการให้ภาควิชาได้รับการประเมินน้อยกว่าตัวบ่งชี้อื่น ๆ ดังนั้นจึงควรปรับปรุงโดยจัดให้มีแนวทางจัดหาทรัพยากรทางการเงิน ทั้งในส่วนของการจัดหาแหล่งเงิน วิธีการที่ได้มาซึ่งแหล่งเงิน ตลอดจนมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อให้สามารถประหยัดงบประมาณได้ นอกจากนี้ควรจัดให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณด้วยทุกครั้ง

10. ควรตัดตัวบ่งชี้ที่ 77 ขององค์ประกอบที่ 9 คือ ร้อยละของจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าร่วมโครงการพิเศษเพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาให้เฉพาะผู้ที่มีภูมิลำเนาใน 14 จังหวัดภาคใต้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา เนื่องจากบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์เห็นด้วยน้อยที่สุด และมีการเสนอแนะให้ตัดออก นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ที่ 77 ยังเป็นตัวบ่งชี้ที่ไม่ควรมีในระดับภาควิชาหรือระดับคณะ เนื่องจากเป็นนักศึกษาที่เข้าเรียนแบบรับตรงตามนโยบายระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งระดับภาควิชาไม่สามารถควบคุมจำนวนนักศึกษา และยังมีปัญหานักศึกษาสละสิทธิ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้

11. ควรกำหนดน้ำหนักให้เหมาะสมสำหรับตัวบ่งชี้ที่ 79 ขององค์ประกอบที่ 11 คือ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศ เนื่องจากภาควิชาไม่สามารถดำเนินการโครงการ/กิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศได้ ต้องได้รับการสนับสนุนและมีนโยบายมาจากคณะฯ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นสำคัญต่าง ๆ แต่ไม่สามารถศึกษาลงลึกถึงรายละเอียดมากนัก ดังนั้นจึงสรุปเป็นประเด็นไว้สำหรับผู้สนใจศึกษาด้านนี้ต่อไป ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรของคณะเภสัชศาสตร์เท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมจากการตรวจเยี่ยมจากผู้ประเมินภายนอก และบุคลากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา เพื่อให้ได้คำตอบที่หลากหลาย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำมาใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษาให้กับสังคม

2. ควรมีการศึกษาคงความเป็นไปได้ในการเปิดโอกาสให้แต่ละภาควิชารับการประเมินตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ต่างกันตามธรรมชาติของภาควิชา และผลกระทบที่มีต่อคณะฯ ในภาพรวมจากการเปิดโอกาสนี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา.
- ไชแสง โทธิโกสม และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา. 2546. “การวิเคราะห์การจัดการในการนำ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการ ทำงานของภาควิชาและหน่วยงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”. รายงานการวิจัยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จำรัส นองมาก. 2544. ปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชันพรินทร์.
- เขวงศักดิ์ เขียวเงิน. 2543. “การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันราชภัฏ กำแพงเพชร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบัน ราชภัฏกำแพงเพชร.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. 2544. นโยบาย แนวทาง และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ทรงศรี ตุ่นทอง. 2542. “การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา”. การวัดผลทางการ ศึกษา. 20(60), 1-15.
- ธัญญมล สุริยานิมิตสุขและคณะ. 2548. “การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ชลบุรี ต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา”. รายงานการวิจัยวิทยาลัย บรมราชชนนี ชลบุรี สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง สาธารณสุข.
- บรรจง จันทรมาศ. 2542. ระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000. (ฉบับปรับปรุง) กรุงเทพฯ: สมาคม ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- ปิยดา ชัชวาลย์ปรีชา. 2547. “การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในระดับคณะในสถาบัน ราชภัฏลำปาง”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏ ลำปาง.
- พนมพร แฉล้มเขตต์. 2544. “การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในเขต กรุงเทพมหานคร ตามมาตรฐานวิชาชีพ ประเภทช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- พันธ์ทิพย์ สงวนเชื้อ. 2552. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาตาม แนวทางของทบวงมหาวิทยาลัย. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ลลิตา จันทรแก้ง. 2543. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ระบบประกันคุณภาพของคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ตามแนวทบทวมหาวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณา แนบเซย. 2543. “ศึกษารายการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันชัย สิริชนะ. 2538. “การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์ดุสิตวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจิตาณี เจริญขวัญ. 2545. การทดสอบทางจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิชราภรณ์ สุรชนะสกุล และณรงค์ฤทธิ์ สมบัติสมภพ. 2546. “ความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวทางของทบวงมหาวิทยาลัย”. ในวารสารวิจัยและพัฒนาจร. ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม.

วุฒิศักดิ์ ธนวัฒน์กุลชัย. 2549. “การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศุภลักษณ์ วิริยะสุมน. 2543. “การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประกันคุณภาพการศึกษาโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษในสถาบันราชภัฏภาคเหนือ”. รายงานการวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลย์สงคราม.

ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. 2541. “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2542. ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

สำนักงานประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2551. คู่มือการจัดทำรายงานประจำปีการประเมินคุณภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (ปรับปรุงครั้งที่ 4) สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สงบ ลักษณะ. 2541 (สิงหาคม-กันยายน). “แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา”. วารสารข้าราชการครู. 18 : 2-5.

ส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษาทบวงมหาวิทยาลัย. 2544. นโยบายแนวทางและวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : กุรุสภา ลาดพร้าว.

สันติก มุงคุณ. (2546). “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จของสถาบันราชภัฏ”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมเกียรติ ทานอก. 2539. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนประถมศึกษา”. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมศักดิ์ สันทรเวชอยู่. 2541. มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

สุพนิดา ชัยวิทย์. 2546. “การพัฒนาตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์”. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

สุรพงศ์ ทองพันชั่ง. 2545. “การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุวนีย์ วงศ์สุฤทธิ. 2548. “การพัฒนารูปแบบและเกณฑ์การประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2544. คู่มือประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์.

_____. 2550. คู่มือการประเมินคุณภาพภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1) กรุงเทพฯ : อักษรศิลป์.

อุทุมพร จามรมาน. 2544. 100 คำถาม – คำตอบเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาระดับพื้นฐานและอุดมศึกษา”. กรุงเทพฯ : ฟีนี.

อาทิตย์ยา ดวงมณี. 2540. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางการศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอมอร์ จังศิริพรปกรณ์. 2542. “ดัชนีบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา : แนวคิดเบื้องต้นในการศึกษาและการพัฒนาตัวบ่งชี้”. วิทยาลัยคริสเตียน. 5(2) : 4-13 (กรกฎาคม – ธันวาคม)

The Oxford Pocket School. 1996. New York : Oxford University.

Webster's Ninth New Collegiate Dictionary. 1991. Massachusetts : Merian Webster.

ภาคผนวก



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ตัวบ่งชี้ที่จำเป็นในการประกันคุณภาพระดับภาควิชาในมุมมองของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ [] ชาย

[] หญิง

2. อายุปี

3. อายุราชการที่ปฏิบัติงานในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์..... ปี (นับจำนวนปีเต็ม)

4. ระดับการศึกษา

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[] ปริญญาตรี

[] ปริญญาโท

[] ปริญญาเอก

[] อื่น ๆ

5. สายการปฏิบัติงาน

[] ข้าราชการสาย ก

[] ข้าราชการสาย ข ค

[] ข้าราชการสาย ก (พนักงาน)

[] ข้าราชการสาย ข ค (พนักงาน)

6. ตำแหน่ง..... ระดับ.....

7. สังกัด ภาควิชา/คณะเภสัชศาสตร์

[] ภาควิชาเภสัชเคมี

[] ภาควิชาเภสัชกรรมคลินิก

[] ภาควิชาบริหารเภสัชกิจ

[] ภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรม

[] ภาควิชาเภสัชเวชและเภสัชพฤกษศาสตร์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพในระดับภาควิชา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความความคิดเห็นของท่านต่อตัวบ่งชี้ในการประกันคุณภาพมากที่สุด

| ตัวบ่งชี้ | ระดับความคิดเห็น | | | | | ไม่มี ความ เห็น |
|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย มาก ที่สุด | |
| องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ | | | | | | |
| 1. มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนา กลยุทธ์ แผนดำเนินงานและมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จ ของการดำเนินงานตามแผนให้ครบทุกภารกิจ | | | | | | |
| 2. ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงาน ที่กำหนด | | | | | | |
| 3. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ หรือแผนยุทธศาสตร์อุดมศึกษา | | | | | | |
| องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต | | | | | | |
| 4. มีระบบและกลไกในการพัฒนาและบริหารหลักสูตร | | | | | | |
| 5. มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | | |
| 6. มีโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและ การเรียนการสอน ซึ่งบุคคล องค์กรและชุมชนภายนอกมีส่วนร่วม | | | | | | |
| 7. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาที่เทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ | | | | | | |
| 8. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ | | | | | | |
| 9. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ | | | | | | |
| 10. มีกระบวนการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของอาจารย์ | | | | | | |
| 11. มีระบบและกลไกสนับสนุนให้อาจารย์ประจำทำการวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน | | | | | | |
| 12. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำและการ ประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี | | | | | | |
| 13. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับเงินเดือนเริ่มต้น เป็นไปตามเกณฑ์ | | | | | | |
| 14. ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ และผู้ใช้บัณฑิต | | | | | | |

ตอนที่ 2 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้ | ระดับความคิดเห็น | | | | | ไม่มี ความเห็น |
|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------------------|-------------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย มาก ที่สุด | |
| 15. ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม กีฬา สุขภาพ ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในระดับชาติหรือนานาชาติ | | | | | | |
| 16. ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานต่อหลักสูตรทั้งหมด | | | | | | |
| 17. ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์ และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ | | | | | | |
| 18. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้ทำงานตรงสาขาที่สำเร็จ การศึกษา | | | | | | |
| 19. จำนวนวิทยานิพนธ์และงานวิชาการของนักศึกษาที่ได้รับรางวัล ในระดับชาติหรือนานาชาติ | | | | | | |
| 20. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา | | | | | | |
| 21. ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาดมระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร | | | | | | |
| 22. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | | | | | | |
| 23. ร้อยละของบทความจากวิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ปริญญาโททั้งหมด | | | | | | |
| 24. ร้อยละของบทความจากสารนิพนธ์ปริญญาโทที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ ต่อจำนวนสารนิพนธ์ปริญญาโททั้งหมด | | | | | | |
| 25. ร้อยละของบทความจากวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกทั้งหมด | | | | | | |
| 26. ร้อยละเฉลี่ยของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่สอบผ่านใบประกอบ วิชาชีพต่อจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด | | | | | | |

ตอนที่ 2 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้ | ระดับความคิดเห็น | | | | | ไม่มี ความ เห็น |
|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย มาก ที่สุด | |
| องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา | | | | | | |
| 27. มีการจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า | | | | | | |
| 28. มีการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับ คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ | | | | | | |
| 29. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา ต่อจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด | | | | | | |
| 30. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมและวินัย นักศึกษา | | | | | | |
| องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย | | | | | | |
| 31. มีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ | | | | | | |
| 32. มีระบบบริหารจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ | | | | | | |
| 33. เงินสนับสนุนงานวิจัยและสร้างสรรค์จากภายในและภายนอก สถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย | | | | | | |
| 34. ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ได้รับการ จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและในระดับนานาชาติต่อจำนวน อาจารย์ประจำและนักวิจัย | | | | | | |
| 35. เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ภายในสถาบันต่อ จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย | | | | | | |
| 36. เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบันต่อ จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย | | | | | | |
| 37. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนทำวิจัยหรืองาน สร้างสรรค์จากภายในสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและ นักวิจัย | | | | | | |
| 38. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนทำวิจัยหรืองาน สร้างสรรค์จากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำและ นักวิจัย | | | | | | |

ตอนที่ 2 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้ | ระดับความคิดเห็น | | | | | ไม่มี ความ เห็น |
|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย มาก ที่สุด | |
| 39. ร้อยละของงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย | | | | | | |
| 40. ร้อยละของอาจารย์และนักวิจัยที่ Active งานวิจัยต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย | | | | | | |
| 41. ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง(Citation) ใน Refereed Journal หรือในฐานะข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย | | | | | | |
| 42. จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์) ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา | | | | | | |
| องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม | | | | | | |
| 43. มีระบบและกลไกในการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน | | | | | | |
| 44. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีส่วนร่วมในการให้บริการทางการศึกษาแก่สังคม เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นกรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ | | | | | | |
| 45. ร้อยละของกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติและนานาชาติต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย | | | | | | |
| 46. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ | | | | | | |
| 47. ค่าใช้จ่ายและมูลค่าของสถาบันในการบริการวิชาการและวิชาชีพเพื่อสังคมต่ออาจารย์ประจำ (บาทต่อคน) | | | | | | |
| 48. มีการนำความรู้และประสบการณ์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัย | | | | | | |
| 49. ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่บริการวิชาการผู้ด้อยโอกาส (ไม่รวมรพ.และรพ.ทันตกรรม) ต้องบดำเนินการทั้งหมด | | | | | | |

ตอนที่ 2 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้ | ระดับความคิดเห็น | | | | | ไม่มี ความ เห็น |
|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย มาก ที่สุด | |
| 50. การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ/เดือนระดับต่อ บุคลากรทั้งหมด | | | | | | |
| องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | | | | | | |
| 51. มีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | | | | | | |
| 52. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนา และสร้าง เสริมเอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรมต่อจำนวนนักศึกษาในระดับ ปริญญาตรีภาคปกติทั้งหมด | | | | | | |
| 53. ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์ พัฒนาและ สร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมต่องบดำเนินการ | | | | | | |
| องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ | | | | | | |
| 54. สภาพสถาบันใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถ ผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล | | | | | | |
| 55. ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน | | | | | | |
| 56. มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์การเรียนรู้ | | | | | | |
| 57. มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและ สร้างรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ | | | | | | |
| 58. สักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัย | | | | | | |
| 59. ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา | | | | | | |
| 60. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับรางวัลผลงานทาง วิชาการ หรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ | | | | | | |
| 61. มีการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหาร การศึกษา | | | | | | |
| 62. ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับ องค์กรสู่ระดับบุคคล | | | | | | |
| 63. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอ ผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ | | | | | | |

ตอนที่ 2 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้ | ระดับความคิดเห็น | | | | | ไม่มี ความ เห็น |
|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย มาก ที่สุด | |
| 64. งบประมาณสำหรับการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด | | | | | | |
| 65. ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ | | | | | | |
| 66. กิจกรรม 5 ส/กิจกรรมคุณภาพอื่น ๆ | | | | | | |
| องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ | | | | | | |
| 67. มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การ ตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | |
| 68. มีการใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน | | | | | | |
| 69. สิ้นทรัพย์ถาวรต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า | | | | | | |
| 70. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (ร้อยละ ของเกณฑ์ปกติ) | | | | | | |
| 71. ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต้องบดำเนินการ | | | | | | |
| 72. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในระบบห้องสมุดคอมพิวเตอร์และศูนย์ สารสนเทศต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า | | | | | | |
| องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ | | | | | | |
| 73. มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารการศึกษา | | | | | | |
| 74. มีระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะด้านการประกัน คุณภาพแก่นักศึกษา | | | | | | |
| 75. ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน | | | | | | |
| 76. มีระบบการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องและ ทันเวลา | | | | | | |

ตอนที่ 2 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้ | ระดับความคิดเห็น | | | | | ไม่มี ความ เห็น |
|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย มาก ที่สุด | |
| องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคมและชุมชนภาคใต้ | | | | | | |
| 77. ร้อยละของจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าร่วมโครงการพิเศษ เพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาให้เฉพาะผู้ที่มีภูมิลำเนาใน 14 จังหวัดภาคใต้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา | | | | | | |
| 78. จำนวนโครงการที่คณะ/หน่วยงานร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือกับสังคมและชุมชน เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนภาคใต้ | | | | | | |
| องค์ประกอบที่ 11 วิเทศสัมพันธ์ | | | | | | |
| 79. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ทำร่วมกับต่างประเทศ | | | | | | |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพที่ควรมีในระดับภาควิชา

.....

.....

.....

.....

ตัวบ่งชี้ที่ควรเพิ่มอย่างยิ่ง

.....

.....

.....

อื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย
นางสาวเสาวนีย์ สุวรรณวงศ์ ผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - สกุล นางสาวเสาวนีย์ สุวรรณวงศ์
- วุฒิการศึกษา กศ.ม. (บริหารการศึกษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
- ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6
ภาควิชาเกษตรเคมี คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตหาดใหญ่
- ประสบการณ์งานวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ผู้ร่วมวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน ผู้ร่วมวิจัย เรื่อง พัฒนาการสร้างระบบจัดการเก็บเอกสารภาควิชาด้วย

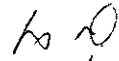
Microsoft Access

การมีส่วนร่วมในงานวิจัย

เสาวนีย์ สุวรรณวงศ์. (2552). ตัวอย่างที่จำเป็นในการประกันคุณภาพระดับภาควิชาในมุมมองของ
 บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
 โดยได้รับทุนสนับสนุนจากเงินรายได้ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ประเภท โครงการวิจัยสถาบัน ฐานะ หัวหน้าโครงการวิจัย สัดส่วน 100 %

ผู้เขียนขอรับรองว่ามีสัดส่วนร้อยละความรับผิดชอบในงานข้างต้นดังต่อไปนี้

| ชื่อผู้ร่วมวิจัย | ความคิดริเริ่ม ประเด็นวิจัย | การออกแบบ และวางแผน โครงการวิจัย | การวางแผน และเก็บข้อมูล การวิจัย | การวิเคราะห์ ข้อมูลและการ อภิปราย ผลการวิจัย | รวมร้อยละ ความ รับผิดชอบ |
|----------------------------|--------------------------------|--|--|---|--------------------------------|
| น.ส.เสาวนีย์ สุวรรณวงศ์ | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

ลงชื่อ 

(น.ส.เสาวนีย์ สุวรรณวงศ์)

หัวหน้าโครงการวิจัย