|  |
| --- |
| **AUN-QA Criterion 6 : Academic Staff Quality** |

**6.1 Academic staff planning (considering succession, promotion, re-deployment, termination, and retirement) is carried out to fulfil the needs for education, research and service [1]**

| **ผลการดำเนินงาน** | **หลักฐาน** |
| --- | --- |
| คณะฯ กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวในการวางแผนบริหารและพัฒนาอาจารย์ แผนระยะยาวประกอบด้วย 2 แผน คือ แผนอัตรากำลังคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2558-2562) และแผนพัฒนาอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2558-2562) แผนระยะสั้น 1 แผน (แผนปฏิบัติการประจำปี) คือ แผนพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการและวิชาชีพและตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2562  จากการบริหารแผน พบว่าในด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรบริหารรายวิชาในสาขาของตน เป็นรายวิชาทฤษฎี 1 รายวิชาและรายวิชาปฏิบัติ 1 รายวิชา ภาระการสอนระหว่าง 6-12 หน่วยชั่วโมง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้รับการอบรมการประกันคุณภาพหลักสูตรแบบ AUN-QA และอบรมการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนจัดอบรม อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรพัฒนางานวิชาการตาม Specialty area โดยเขียนแผนพัฒนาสมรรถนะทางคลินิก (Faculty practice) ตามแนวทางที่คณะกำหนดคนละ 1 แผน อาจารย์บางท่านเข้าร่วมอบรมการพยาบาล Ostomy care แต่งตั้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเป็นพี่เลี้ยงอาจารย์ใหม่ 2 คน  และอาจารย์ใหม่รับการอบรมในโครงการอบรมอาจารย์พี่เลี้ยงภาคปฏิบัติ  ด้านการวิจัยและการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเข้าร่วมโครงการเพิ่มพูนทักษะการวิจัยและการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ผลงานวิจัย อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง โดยคณะนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการและวิชาชีพภายใต้แผนพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการและวิชาชีพระยะ 5 ปี อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับชาติ 2 เรื่อง บทความวิชาการ 1 เรื่อง หนังสือ 2 เรื่อง  ด้านบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกคนพัฒนาสมรรถนะทางคลินิกจากการบูรณาการการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนซึ่งเน้นบริการท้องถิ่นตามศาสตร์พระราชาและการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม  ในส่วนอัตรากำลัง มรพ. อนุมัติให้เปิดรับสมัครอาจารย์จากบุคคลทั่วไป 2 ครั้ง ภาคการศึกษาละ 1 ครั้งๆ ละ 5-6 อัตรา สาขาละ 1-2 อัตราและอนุมัติให้เปิดรับสมัครอาจารย์ในโครงการต้นกล้า 1 ครั้งในภาคการศึกษา  ที่ 1 | AUN-QA 6.1-1 แผนอัตรากำลังคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2558-2562)  AUN-QA 6.1-2 แผนพัฒนาอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2558-2562)  AUN-QA 6.1-3 แผนพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการและวิชาชีพและตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2562  AUN-QA 6.1-4 รายนามอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรับการอบรมการประกันคุณภาพหลักสูตรแบบ AUN-QA และอบรมการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน  AUN-QA 6.1-5 โครงการพัฒนาสมรรถนะทางคลินิก  AUN-QA 6.1-6 โครงการอบรมอาจารย์พี่เลี้ยงภาคปฏิบัติ  AUN-QA 6.1-7 ภาพการอบรมเพิ่มพูนทักษะการวิจัยและการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ผลงานวิจัย  AUN-QA 6.1-8 บทความวิจัยของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร  AUN-QA 6.1-9 บทความวิชาการของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร  AUN-QA 6.1-10 หนังสือของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร |

**6.2 Staff-to-student ratio and workload are measured and monitored to improve the quality of education, research and service [2]**

| **ผลการดำเนินงาน** | **หลักฐาน** |
| --- | --- |
| คณะกรรมการบริหารหลักสูตรคำนวณค่า FTE ของอาจารย์ทุก  ปีการศึกษาเพื่อรายงานคณะกรรมการบริหารคณะและคณะกรรมการบริหารวิชาการ มรพ. โดยนำมาใช้ประกอบการขออนุมัติรับอาจารย์ใหม่และพัฒนาอาจารย์ทุกคนให้มีภาระงานครบตามพันธกิจสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีและตามแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาวของคณะ  ค่า FTES เปรียบเทียบในแต่ละปีการศึกษา ดังนี้   |  |  | | --- | --- | | ปีการศึกษา | ค่า FTES | | 2560 | ไม่มีข้อมูล | | 2561 | 1 : 5.98 | | 2562 | 1 : 5.71 | | AUN-QA 6.2-1 ตารางคำนวณค่า FTES |

**6.3 Recruitment and selection criteria including ethics and academic freedom for appointment, deployment and promotion are determined and communicated [4, 5, 6, 7]**

| **ผลการดำเนินงาน** | **หลักฐาน** |
| --- | --- |
| สาขาพยาบาลศาสตร์กำหนดเกณฑ์การรับสมัครอาจารย์ใหม่และอาจารย์ทุนต้นกล้าโดยพิจารณาจาก 1) องค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ของ สกอ. และ 2) เกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่กำหนดให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีครบ 5 สาขาวิชา ในขั้นตอนการรับสมัครอาจารย์ดำเนินการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคลของ มรพ. ดังนี้  1. จัดทำประกาศรับสมัครอาจารย์ใหม่ที่ระบุตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สวัสดิการ ขอบข่ายงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะ วันเวลาสถานที่รับสมัคร เอกสารหลักฐานการสมัคร ค่าธรรมเนียมการสอบ การประกาศชื่อผู้สอบ เงื่อนไขการสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีสอบแข่งขัน การทดสอบภาษาอังกฤษ เกณฑ์ตัดสินและการประกาศผล การบรรจุแต่งตั้งและการรับรองคุณสมบัติที่ลงนามแนบท้ายประกาศโดยอธิการบดี  การสอบข้อเขียนประกอบด้วยการวัดความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพ (50 คะแนน) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการศึกษา (50 คะแนน) การสอบสัมภาษณ์พิจารณาในประเด็นประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาล ความมุ่งมั่นและทัศนคติในการทำงาน (100 คะแนน) การประกาศผลจะต้องมีคะแนนสอบทุกส่วนรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 โดยเรียงลำดับคะแนน  2. จัดทำประกาศรับสมัครอาจารย์ทุนต้นกล้าที่ระบุจำนวนและสาขาที่ให้ทุน คุณสมบัติผู้สมัคร หลักฐานสมัคร การคัดเลือก ระยะเวลารับสมัคร การประกาศรายชื่อผู้รับการคัดเลือก การรายงานตัว การทำสัญญาทุน ค่าใช้จ่ายของผู้รับทุนและข้อผูกพันการรับทุนที่ลงนามแนบท้ายประกาศโดยอธิการบดี  3. ประชาสัมพันธ์การรับอาจารย์ตามข้อ 1,2 ในเวปไซด์ มรพ. เวปไซด์คณะ Facebook คณะ กรณียังไม่มีผู้สมัคร จะเสนอขออนุมัติการประกาศรับอาจารย์จากอธิการบดีเพื่อให้วันเวลาเป็นปัจจุบัน  4. มหาวิทยาลัยแต่งตั้งกรรมการพิจารณาคุณสมบัติ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการสอบสัมภาษณ์ให้คู่ขนานไปกับขั้นตอนการรับสมัครเพื่อความโปร่งใส  จากการดำเนินการมีผู้สมัครเป็นอาจารย์ 3 คนและอยู่ในขั้นตอนการกำหนดวันสอบคัดเลือก ส่วนทุนต้นกล้าไม่มีผู้สมัคร | AUN-QA 6.3-1 ประกาศการรับสมัครอาจารย์  AUN-QA 6.3-2 ประกาศการรับสมัครอาจารย์ทุนต้นกล้า  AUN-QA 6.3-3 คำสั่งกรรมการพิจารณาคุณสมบัติผู้สมัครสอบ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการสอบสัมภาษณ์ |

**6.4 Competences of academic staff are identified and evaluated [3]**

| **ผลการดำเนินงาน** | **หลักฐาน** |
| --- | --- |
| คณะฯ พัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ตามแบบบันทึกข้อตกลง  ปฏิบัติราชการประจำปีของ มรพ. ซึ่งกำหนดภาระงานและน้ำหนักของภาระงานไว้อย่างชัดเจนครอบคลุมทั้งการสอน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการวิจัย คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานจะพิจารณาปีละ 2 ครั้งโดยตรวจสอบจากหลักฐานที่อาจารย์ทุกท่านแสดงในระบบประเมินตนเองออนไลน์ ปีการศึกษา 2562 อาจารย์ทุกคนมีภาระงานเป็นไปตามเกณฑ์ประเมินและได้รับการประเมินขั้นตามลำดับน้ำหนักของผลงานที่ปรากฏ ในส่วนการสอน การจัดสรรภาระการสอนจะพิจารณาจากประสบความเชี่ยวชาญของอาจารย์เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ วุฒิการศึกษา สำหรับอาจารย์ใหม่จะมอบหมายให้สอนในบางหัวข้อของวิชาและปีการศึกษาละ 1-2 วิชาทฤษฎี ส่วนวิชาปฏิบัติ อาจารย์ต้องนิเทศนักศึกษาทุกคนตามความเชี่ยวชาญหลักและความเชี่ยวชาญรอง ทุกวิชาบริหารด้วยกรรมการรายวิชา (อย่างน้อย 2 ท่าน) เพื่อช่วยกันตรวจสอบคุณภาพการเรียนการสอนและทวนสอบการให้คะแนนของงานและเกรดในรายวิชาทุกชิ้นให้เป็นไปตามแบบประเมินของรายวิชา รวมทั้งทวนสอบการให้ rubric score ของกันและกัน โดยมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรตรวจสอบการบรรลุ ELO. รายชั้นปีและเสนอคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อรับรองผลการบริหารวิชาทุกภาคการศึกษา  เพื่อเป็นการตรวจสอบสมรรถนะการสอนของอาจารย์ คณะฯ กำหนดให้มีการประเมินการสอนของอาจารย์โดยอาจารย์ร่วมสอนทุกรายวิชา ในระดับ มรพ. มีการประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรประเมินการสอนของอาจารย์เมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาด้วยการจัดสนทนากลุ่ม หลังจากนั้นคณะกรรมการบริหารหลักสูตรประมวลข้อเสนอแนะต่างๆ คณะกรรมการบริหารคณะและรายงานในการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มหนึ่งของคณะให้ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปปรับปรุงการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพอาจารย์ในปีการศึกษาต่อไป | AUN-QA 6.4-1 บันทึกข้อตกลง  ปฏิบัติราชการประจำปีของอาจารย์รายบุคคล  AUN-QA 6.4-2 คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน  AUN-QA 6.4-3 แบบคำนวณภาระงานอาจารย์  AUN-QA 6.4-4 คำสั่งแต่งตั้งกรรมการบริหารรายวิชา  AUN-QA 6.4-5 คำสั่งแต่งตั้งกรรมการทวนสอบ  AUN-QA 6.4-6 ผลประเมินการสอนของอาจารย์โดยอาจารย์ร่วมสอน  AUN-QA 6.4-7 ผลประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา |

**6.5 Training and developmental needs of academic staff are identified and activities are implemented to fulfil them [8]**

| **ผลการดำเนินงาน** | **หลักฐาน** |
| --- | --- |
| คณะกรรมการบริหารสำรวจเป้าหมายการพัฒนาตนเอง วิธีการระยะเวลาพัฒนา งบประมาณที่ต้องการทั้งด้านการศึกษาต่อ การประชุม/อบรม/สัมมนา ตำแหน่งทางวิชาการ สมรรถนะ (Core competencies) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ การยึดมั่นความถูกต้องเป็นธรรมและการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ทุกคนปีการศึกษาละ 1 ครั้ง หลังจากนั้นส่ง สสว.เพื่อ มรพ.นำไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระดับมหาวิทยาลัย  ในส่วนของคณะ นำผลสำรวจมาวิเคราะห์และเห็นว่าสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2558-2562) และแผนพัฒนาอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2558-2562) รวมทั้งนำความต้องการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาสมรรถนะทางคลินิกมาเพิ่มเติมแผนในแผนพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการและวิชาชีพและตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2562  จากข้อมูลข้างต้น คณะฯ ขออนุมัติงบประมาณดำเนินโครงการ/กิจกรรมรองรับความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ เช่น โครงการพัฒนาสมรรนะทางคลินิกอาจารย์ โครงการสร้างข้อสอบเครือข่ายคณะพยาบาลศาสตร์ราชภัฏ โครงการพัฒนาศักยภาพการเขียนงานวิจัยและงานวิชาการ โครงการฟื้นฟูความรู้ Wound care and stoma care เป็นต้น | AUN-QA 6.5-1 ผลสำรวจเป้าหมายการพัฒนาตนเองของอาจารย์รายบุคคล  AUN-QA 6.5-2 แผนพัฒนาสมรรถนะทางคลินิกของอาจารย์รายบุคคล  AUN-QA 6.5-3 แผนพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการและวิชาชีพและตำแหน่งทางวิชาการ  AUN-QA 6.5-4 ตัวอย่างโครงการพัฒนาอาจารย์ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ 2563 (ปีการศึกษา 2562) |

**6.6 Performance management including rewards and recognition is implemented to motivate and support education, research and service [9]**

| **ผลการดำเนินงาน** | **หลักฐาน** |
| --- | --- |
| การประเมินผลปฏิบัติราชการของคณะฯ ดำเนินการปีละ 2 ครั้ง ซึ่งจะอ้างอิงจากเกณฑ์ประเมินของ มรพ. ที่ประกอบด้วยภาระงานสอน การวิจัยและบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและพฤติกรรมการทำงานตามสมรรถนะ โดยน้ำหนักคะแนนแตกต่างกันระหว่างผู้บริหาร ประธานสาขาและอาจารย์ประจำ นอกจากนี้ ยังประเมินงานอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเนื่องจากธรรมชาติของสาขาพยาบาลศาสตร์ที่บางวิชาอาจขึ้นฝึกตลอดปีการศึกษา บางวิชาขึ้นฝึกปฏิบัติในบางภาคการศึกษา งานบางลักษณะต้องอาศัยการประสานงาน การสร้างสัมพันธภาพกับแหล่งฝึกปฏิบัติหรือชุมชน การป้องกันหรือจัดการความเสี่ยงหรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ไม่ปรากฏเป็นหลักฐานการทำงาน ในขั้นตอนการสรุปคะแนนประเมินจะเชิญประชุมอาจารย์เป็นรายสาขาโดยให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระต่อผลการประเมินเป็นรายบุคคลและภาพรวมของสาขาเพื่อความโปร่งใส โดยพบว่าส่วนใหญ่ได้คะแนนประเมินสูงกว่าร้อยละ 90 และให้อาจารย์ทุกท่านตั้งเป้าหมายที่ตนเองต้องการพัฒนาในด้านการเรียนการสอน การวิจัยหรือการบริการวิชาการในส่วนที่คะแนนประเมิน รวมทั้งตอบตนเองว่าในแต่ละรอบของการประเมิน อาจารย์บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใดและจะดำเนินการอย่างไรที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ในแต่ละรอบของการประเมิน  นอกจากนี้ คณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นยังมีการประกาศรายชื่ออาจารย์ดีเด่นด้านการเรียนการสอน 1 ท่าน อาจารย์ดีเด่นด้านการพัฒนานักศึกษา 1 ท่านและอาจารย์ดีเด่นด้านการวิจัย 1 ท่าน | AUN-QA 6.6-1 ผลประเมินผลปฏิบัติราชการรอบที่ 1 และรอบที่ 2  AUN-QA 6.6-2 ผลการคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นด้านการเรียนการสอน อาจารย์ดีเด่นด้านการพัฒนานักศึกษาและอาจารย์ดีเด่นด้านการวิจัย |

**6.7 The types and quantity of research activities by academic staff are established, monitored and benchmarked for improvement [10]**

| **ผลการดำเนินงาน** | **หลักฐาน** |
| --- | --- |
| นอกเหนือจากการส่งเสริมการพัฒนาการวิจัยของอาจารย์ผ่านระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว คณะกรรมการพัฒนางานวิจัยฯ เป็นคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายทิศทาง วางแผน ดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลงานวิจัยของคณะ ซึ่งมีการวิจัย 3 ลักษณะ คือ วิจัยตามความสนใจ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและวิจัยเชิงวิชาชีพและจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ ดังนี้    1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาข้อเสนอวิจัยเพื่อขอทุนจากแหล่งทุนภายนอกในวันที่ 14 สิงหาคม 2563  2) หน่วยพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  3)ร่วมเป็นเจ้าภาพจัดประชุมวิชาการระดับชาติวันที่​ 21-22 พฤศจิกายน​ 2562 ณ​ วิทยาลัย​พยาบาล​บรม​ราช​ชนนี​ จักรี​รัช  4) จัดสรรทุนวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน และทุนวิจัยภายนอก  5) ทำความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ เทศบาล  ตำบลหาดเจ้าสำราญ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี และแหล่งศึกษาภาคปฏิบัติทางการพยาบาล ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีพัฒนาโครงร่างวิจัยจากงานบริการวิชาการ  6) พัฒนาผลงานนวัตกรรมและผลงานวิจัย (R to R) ร่วมกับแหล่งฝึกภาคปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 23 กรกฏาคม – 9 สิงหาคม พ.ศ. 2562 จำนวน 1 เรื่อง  7) คัดเลือกอาจารย์เข้ารับรางวัลในระดับมหาวิทยาลัยและส่งเสริมสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการไปประกวดผลงานในระดับชาติ  ทั้งนี้ เมื่อเทียบเคียงผลงานวิจัยกับสาขาสาธารณสุขศาสตร์และสาขาการแพทย์แผนไทย ปรากฏ ดังนี้   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | จำนวนงานวิจัยที่เผยแพร่ในฐาน TCI 1 | จำนวนงานวิจัยที่เผยแพร่ในฐาน TCI 2 | | สาขาพยาบาลศาสตร์ | **9** | **6** | | สาขาสาธารณสุขศาสตร์ | **1** | **2** | | สาขาการแพทย์แผนไทย | **1** | **3** | | AUN-QA 6.7-1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สู่ Green and Cleanและสร้างความโดดเด่นด้านอาหารและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ  AUN-QA 6.7-2 รายงานผลดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาข้อเสนอวิจัยเพื่อขอทุนจากแหล่งทุนภายนอก  AUN-QA 6.7-3 รายงานผลดำเนินการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  AUN-QA 6.7-4 รายงานผลการเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 1 ณ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช  AUN-QA 6.7-5 สัญญาทุนอุดหนุนวิจัยมหาวิทยาลัย  AUN-QA 6.7-6 บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่างมหาวิทยาลัยกับนอกหน่วยงาน 2 ฉบับ  AUN-QA 6.7-7 รายงานโครงการวิจัยจากงานประจำ(R2R)  AUN-QA 6.7-8 รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร พิจารณาคัดเลือกนักวิจัย ส่งชื่อนักวิจัยรับรางวัล |

**คะแนนประเมินตนเอง Criterion 6**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6 | Support Staff Quality | เกณฑ์การประเมินและการประเมินตนเอง | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6.1 | Academic staff planning (considering succession, promotion, re-deployment, termination, and retirement) is carried out to fulfil the needs for education, research and service [1] |  |  | / |  |  |  |  |
| 6.2 | Staff-to-student ratio and workload are measured and monitored to improve the quality of education, research and service [2] |  |  | / |  |  |  |  |
| 6.3 | Recruitment and selection criteria including ethics and academic freedom for appointment, deployment and promotion are determined and communicated [4, 5, 6, 7] |  |  | / |  |  |  |  |
| 6.4 | Competences of academic staff are identified and evaluated [3] |  |  | / |  |  |  |  |
| 6.5 | Training and developmental needs of academic staff are identified and activities are implemented to fulfil them [8] |  |  | / |  |  |  |  |
| 6.6 | Performance management including rewards and recognition is implemented to motivate and support education, research and service [9] |  |  | / |  |  |  |  |
| 6.7 | The types and quantity of research activities by academic staff are established, monitored and benchmarked for improvement [10] |  |  | / |  |  |  |  |
|  | **Overall opinion** |  |  | / |  |  |  |  |