



4<sup>th</sup>

ENGAGEMENT THAILAND  
ANNUAL CONFERENCE

UNIVERSITY SOCIAL COMMITMENT IN A CHALLENGING CENTURY

# การพัฒนาตัวชี้วัดงานวิชาการ เพื่อสังคมและชุมชน

รศ.ดร.พีรเดช ทองอำไพ  
สถาบันคลังสมองของชาติ

ภายใต้โครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดและกลไกการรับรองงานวิชาการเพื่อสังคม  
ระดับสถาบันของอุดมศึกษาไทย”

สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

5-7 กรกฎาคม 2560 ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ต่อสาธารณะ

ต่อผู้สนับสนุน

**Advocate**

เพื่อแสดงประโยชน์ที่เกิดขึ้น

**Accountability**

เพื่อแสดงความรับผิดชอบ

**Why?**

**Allocate**

เพื่อจัดสรรทรัพยากร

**Analyze**

เพื่อทบทวนการทำงาน

## ต่อมหาวิทยาลัย

# การพัฒนาตัวชี้วัดและกลไกการรับรองงานวิชาการ เพื่อสังคมระดับสถาบันของอุดมศึกษาไทย

## วัตถุประสงค์ (Objective)

- เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดมหาวิทยาลัยเพื่อสังคมในระดับสถาบันของอุดมศึกษาไทย
- เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการจัดตั้งกลไกการรับรองงานวิชาการเพื่อสังคมระดับสถาบัน

## ผลผลิต (Output)

- ตัวชี้วัดมหาวิทยาลัยเพื่อสังคมในระดับสถาบันของอุดมศึกษาไทย
- แนวทางการจัดตั้งกลไกการรับรองงานวิชาการเพื่อสังคมระดับสถาบัน

## ผลลัพธ์ (Outcome)

- มหาวิทยาลัยเกิดความเข้าใจและเห็นแนวทางในการพัฒนาตัวชี้วัดการทำงานของมหาวิทยาลัยเพื่อสังคม
- เกิดบรรยากาศทางวิชาการของงานขับเคลื่อนการรายงานสถานการณ์การทำงานของมหาวิทยาลัยด้านรับใช้สังคมเชิงสถาบันและภาพรวมของประเทศต่อสาธารณะ

# “งานวิชาการเพื่อสังคม” หรือ “Social engage Scholarship”

## สำหรับงานนี้

### “Social”

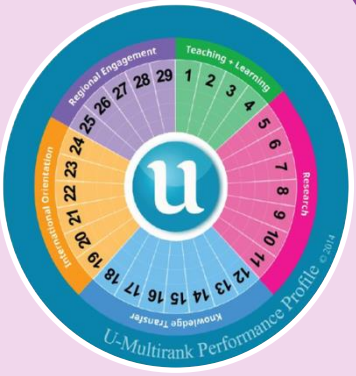
ครอบคลุมถึงกลุ่มต่างๆ ในสังคม เช่น ชุมชนชนบท ชุมชนเมือง ผู้ประกอบการขนาดเล็ก/กลาง ธุรกิจขนาดใหญ่ที่รับผิดชอบต่อสังคม องค์กรภาครัฐ องค์กรไม่แสวงหากำไรต่างๆ

### “Engage”

หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับกลุ่มต่างๆ เหล่านี้ โดยความตระหนักว่ามหาวิทยาลัยไม่ควรอยู่อย่างโดดเดี่ยวในโลกของตนเอง แต่ต้องเกี่ยวข้อสัมพันธ์ รู้รอบรู้หนาร่วมกับชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้ชุมชนได้ประโยชน์จากมหาวิทยาลัย และเพื่อการเรียนรู้และความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยเอง

### “Scholarship”

หมายถึง “ความเป็นวิชาการ” ซึ่งจะรวมภารกิจทั้ง 3 ด้านของมหาวิทยาลัย ได้แก่ งานวิจัย งานบริการวิชาการ และการเรียนการสอน



- + ดัชนีหลากหลาย
- + วิธีคำนวณแยกตามชนิดข้อมูลดิบ
- + การแสดงผลน่าสนใจ
- มีดัชนีด้าน engagement น้อย



- + มีการให้น้ำหนักใน 2 ระดับ (weighted in Index & Group)
- + แยกกลุ่มชัดเจนหลายมิติ
- + การแสดงผลน่าสนใจ
- มีดัชนีด้าน engagement น้อย



- + มุ่งเน้นด้าน engagement
- + คำนวณโดยใช้ข้อมูลงบประมาณ
- + คำนึงถึงทุกภาคส่วน (Public, Non-profit, Private)
- ? เน้นเฉพาะด้านงานวิจัย



- + มุ่งเน้นด้าน engagement
- ? ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมของชุมชน (Inequalities)
- ? วิเคราะห์บนฐานของโครงการ (Project base analysis)



- + มุ่งเน้นด้าน engagement
- + ได้รับการสนับสนุนอย่างดี
- + จัดกลุ่มดัชนีที่สะดวกต่อการปรับปรุง/พัฒนา
- ? ให้ค่าการประเมินโดยการเทียบเคียง

# Content

ตัวชี้วัด	U- Multirank	QS – WUR	REA – ATSE	CUPP	EDGE
ปัจจัยนำเข้า (Input)	✓	✓	✓	✓	✓
กระบวนการ (Process)	✗	✗	✗	✓	✓
ผลผลิต (Output)	✓	✓	✓	✓	✓
ผลลัพธ์/ผลกระทบ Outcome/Impact	✗	✗	✗	✗	✗

# Tools

	U-Multirank	QS – WUR	REA – ATSE	CUPP	EDGE
<b>Bibliometric</b>	✓	✓			
<b>Case study</b>				✓	
<b>Data normalization</b>	✓	✓	✓		
<b>Peer review</b>				✓	✓
<b>Economic analysis</b>	✓	✓	✓		
<b>Survey</b>	✓	✓			✓
<b>Interview</b>				✓	✓
<b>Self-evaluation</b>				✓	✓
<b>Document review</b>				✓	
<b>Data weighting</b>	✓	✓			

## การประชุมระดมความคิดเพื่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาตัวชี้วัดการทำงานวิชาการเพื่อสังคมของมหาวิทยาลัย

- กลุ่มเศรษฐศาสตร์  
วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560 เวลา 09.00 - 12.00 น.
- กลุ่มมนุษยศาสตร์/สังคมศาสตร์  
วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560 เวลา 13.30 - 16.30 น.
- กลุ่มวิทยาศาสตร์  
วันที่ 1 มีนาคม 2560 เวลา 13.30 - 16.30 น.



## การประชุมเพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อร่างตัวชี้วัดการทำงานวิชาการเพื่อสังคมของมหาวิทยาลัย

- วันที่ 11 พฤษภาคม 2560 เวลา 13.30-16.30 น.

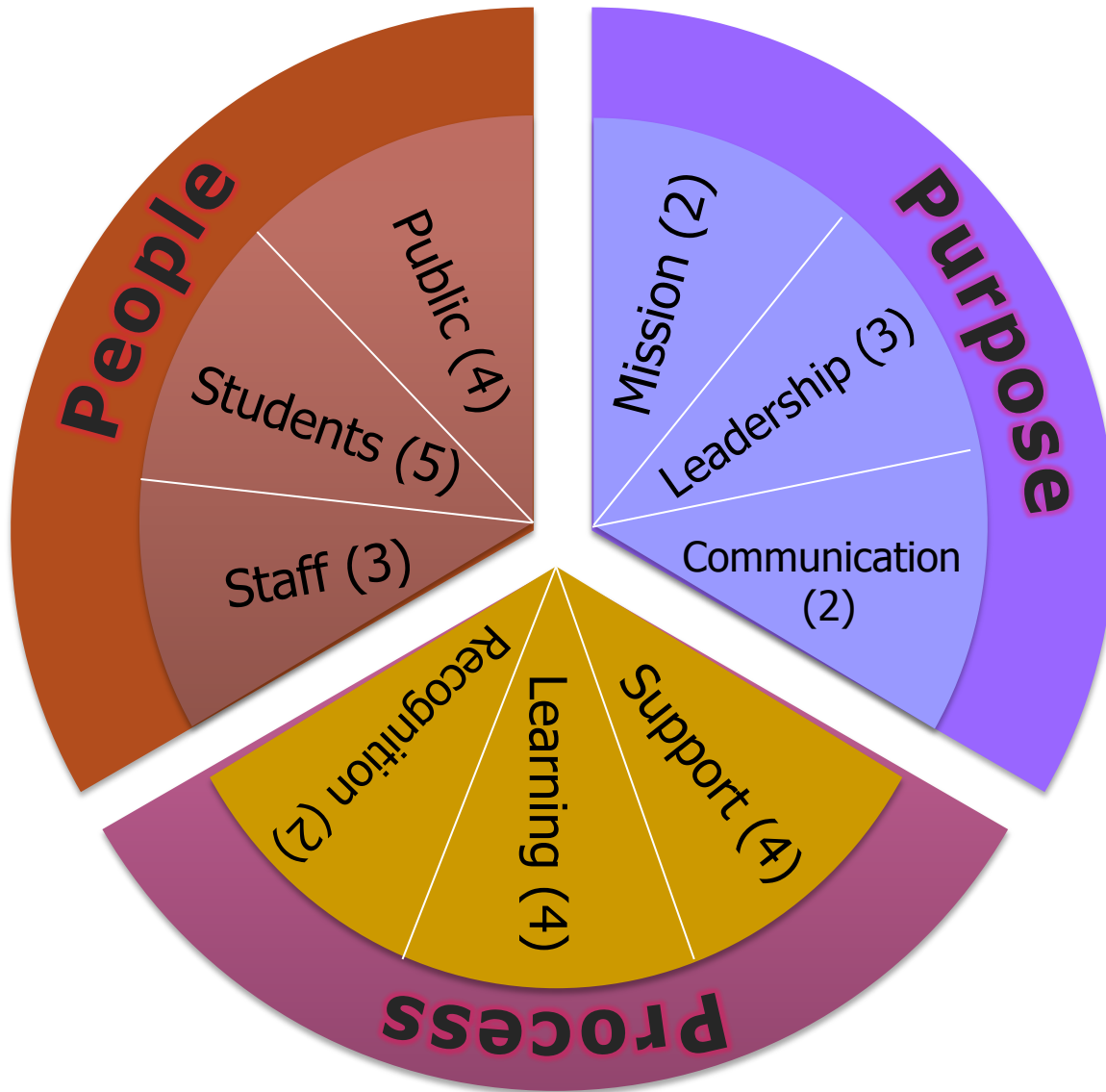




# แนวคิดหลักสำหรับการพัฒนา

- เป็นเครื่องมือสำหรับการทบทวนและปรับปรุงการทำงานของมหาวิทยาลัย โดยไม่เป็นการเปรียบเทียบความสามารถของแต่ละมหาวิทยาลัย
- สะท้อนสถานะการทำงานวิชาการเพื่อสังคมของมหาวิทยาลัยในมิติ Input, process และ output แต่ไม่ครอบคลุมถึง outcome/impact
- เป็นระยะเริ่มต้น
- วิธีการเก็บข้อมูล มีความสะดวกในการใช้งาน/ไม่ซับซ้อนมากนัก/ไม่เพิ่มภาระงานให้กับมหาวิทยาลัย
- วิธีการเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ

# ตัวชี้วัดงานวิชาการเพื่อสังคมระดับสถาบัน



- 3** องค์ประกอบหลัก
- 9** องค์ประกอบย่อย
- 29** ตัวชี้วัด
- 4** ระดับ
  - Embryonic
  - Developing
  - Griping
  - Embedding

## The EDGE tool

	Focus	Embryonic	Developing	Gripping	Embedding
<b>PURPOSE</b>	<b>Mission</b>	There is little or no reference to public engagement in the organisational mission or in other institution-wide strategies	PE is referenced sporadically within the institutional mission documents and strategies, but is not considered a priority area	PE is clearly referenced within the institutional mission and strategies and the institution is developing an institution-wide strategic approach	PE is prioritised in the institution's official mission and in other key strategies, with success indicators identified. It is a key consideration in strategic developments in the institution
	<b>Leadership</b>	Few (if any) of the most influential leaders in the institution serve as champions for public engagement	Some of the institution's senior team act as informal champions for public engagement	Some of the institution's senior team act as formal champions for public engagement	The VC acts as a champion for PE and a senior leader takes formal responsibility. All senior leaders have an understanding of the importance and value of public engagement to the institution's agenda
	<b>Communication</b>	The institution's commitment to public engagement is rarely if ever featured in internal or external communications	Public engagement occasionally features in internal and external communications	Public engagement frequently features in internal communications, but rarely as a high profile item or with an emphasis on its strategic importance	PE appears prominently in the institution's internal communications; its strategic importance is highlighted, and resources and strategic support have been allocated to sustain this
<b>PROCESS</b>	<b>Support</b>	There is no attempt to co-ordinate public engagement activity or to network learning and expertise across the institution	There are some informal attempts being made to co-ordinate PE activities, but there is no strategic plan for this work. Some self-forming networks exist, not supported by the institution	Oversight and co-ordination of PE has been formally allocated (e.g. to a working group or committee) but there is minimal support and resource to invest in activity	The institution has a strategic plan to focus its co-ordination, a body/ies with formal responsibility for oversight of this plan, and resources available to assist the embedding of PE. There are a number of recognised and supported networks
	<b>Learning</b>	There is little or no opportunity for staff or students to access professional development to develop their skills & knowledge of PE	There are some opportunities for staff or students to access professional development and training in PE, but no formal or systematic support	There are some formal opportunities for staff or students to access professional development and training in PE.	Staff and students are encouraged and supported in accessing professional development, training and informal learning to develop their skills and knowledge of engagement
	<b>Recognition</b>	Staff are not formally rewarded or recognised for their PE activities	Some departments recognise and reward PE activity on an ad hoc basis.	The university is working towards an institution-wide policy for recognising and rewarding PE activity	The university has reviewed its processes, and developed a policy to ensure PE is rewarded & recognised in formal and informal ways
<b>PEOPLE</b>	<b>Staff</b>	Few if any opportunities exist for staff to get involved in public engagement, either informally or as part of their formal duties	There are opportunities for staff in a handful of faculties or departments to get involved in PE, either informally or as part of their formal duties	There are structured opportunities for many staff members to get involved in PE; but not in all faculties or departments. There is a drive to expand opportunities to all	All staff have the opportunity to get involved in public engagement, either informally or as part of their formal duties, and are encouraged and supported to do so
	<b>Students</b>	Few opportunities exist for students to get involved in PE, either informally, through volunteering programmes, or as part of the formal curriculum	There are opportunities for students to get involved, but there is no coordinated approach to promoting and supporting these opportunities across the institution	Many (but not all) students have the opportunity to get involved in PE and are encouraged and supported to do so. There is a drive to expand opportunities to all	All students have the opportunity to get involved in PE, and are encouraged and supported to do so. The institution offers both formal and informal ways to recognize and reward their involvement
	<b>Public</b>	Little or no attempt has been made to assess community need, or to support 'non traditional' groups in engaging with the institution	Some attempt has been made to analyse community need and interest; and to begin to tackle access issues to open up the institution and its activities to the public	The institution has committed resources to assessing community need and interests, and to using this insight and feedback to inform its strategy and plans	The institution has assessed need & committed resources to supporting a wide range of groups to access its facilities and activities, and to systematically seek their feedback and involvement.

# การเปรียบเทียบชุดตัวชี้วัด

Purpose (ปรัชญาและ เป้าหมาย)	EDGE Tool	โครงการฯ
<b>Mission</b> (วิสัยทัศน์)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Embedding in mission</li> <li>2. Shared understanding of PE</li> <li>3. Strategic planning</li> <li>4. Alignment with other priorities</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงานของสถาบัน (ภาพรวม)</li> <li>2. การทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับคำจำกัดความของการทำงานวิชาการเพื่อสังคมและคุณค่าของงาน</li> </ol>
<b>Leadership</b> (ผู้นำ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Senior leadership</li> <li>2. Engagement champions</li> <li>3. Department/ Faculty engagement</li> <li>4. Public involvement</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหาร/ผู้นำระดับสูงของสถาบัน</li> <li>2. ผู้บริหาร/ผู้นำในระดับคณะ/สาขาวิชาหรือหน่วยงานภายใน</li> <li>3. โอกาสของสังคม/ชุมชนในการมีส่วนร่วมและบทบาทในสถาบัน</li> </ol>
<b>Communication</b> (การสื่อสาร)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. International communication promote</li> <li>2. Research is undertaken...</li> <li>3. Marketing &amp; communication reflect commitment to engagement</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสื่อสารภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมและยกย่องงานวิชาการเพื่อสังคม</li> <li>2. การสื่อสารกับภายนอกองค์กร/ต่อสังคม</li> </ol>

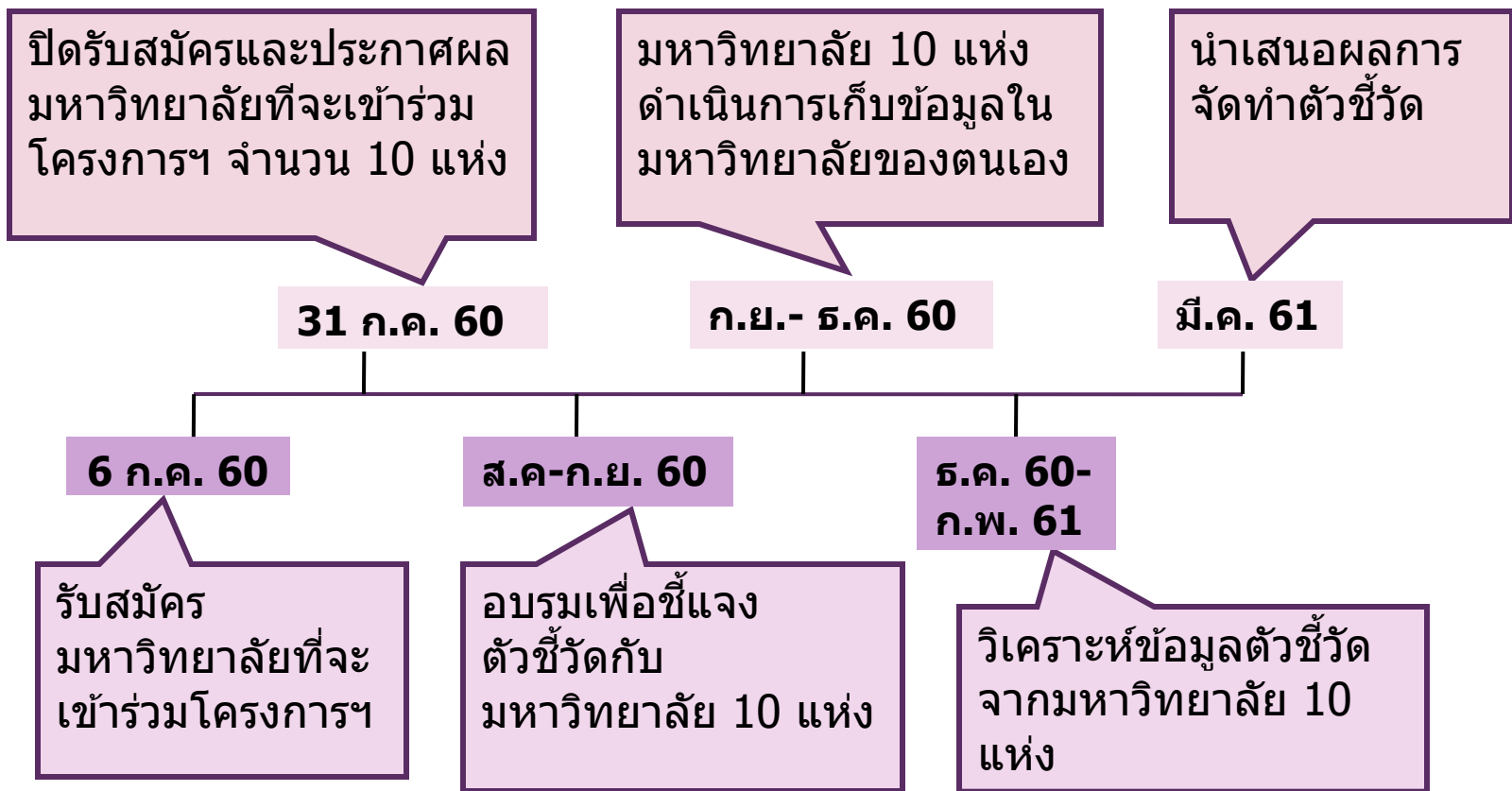
# การเปรียบเทียบชุดตัวชี้วัด

Process (กระบวนการ)	EDGE Tool	โครงการฯ
<b>Support</b> (การสนับสนุน)	1. Invest in expert support 2. Effective network & co-ordination 3. Opportunities for staff & students 4. Evaluation of activity 5. Brokerage & partnership working	1. การลงทุนกับบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2. เครือข่ายและการประสานงานทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ 3. การประเมินผลการดำเนินงาน/กิจกรรมของงานวิชาการเพื่อสังคม 4. โครงสร้างภายในของสถาบันที่สนับสนุนงานวิชาการเพื่อสังคม
<b>Learning</b> (การเรียนรู้)	1. Support for informal development 2. Building formal support into CPD 3. Opportunities for learning 4. Infrastructure to support learning	1. การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ 2. การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านงานวิชาการเพื่อสังคม 3. โอกาสในการเรียนรู้ 4. โครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการเรียนรู้
<b>Recognition</b> (การยกย่อง)	1. PE is featured in appraisal 2. PE is included in relevant job 3. PE included in promotion criteria 4. PE activity is recognized informally 5. PE activity is reflected in workload	1. ภาระงานและความก้าวหน้าของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานวิชาการเพื่อสังคม 2. การยกย่องและการให้รางวัล

# การเปรียบเทียบชุดตัวชี้วัด

Process (กระบวนการ)	EDGE Tool	โครงการ
<b>Staff</b> (บุคลากร)	1. Awareness and participation 2. Staff Opportunities 3. Involvement of support staff	1. ความตระหนักถึงและการมีส่วนร่วม 2. โอกาสและบทบาทของบุคลากร 3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน
<b>Student</b> (นักศึกษา)	1. A shared sense of purpose 2. An efficient & joined up support infrastructure 3. Leadership and advocacy 4. Recognize learning and celebrate achievement 5. A clear and effective offer	1. ความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายของการมีส่วนร่วม 2. โครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วม 3. ภาวะผู้นำและการส่งเสริม 4. การให้การยอมรับและรางวัล 5. กลไกการสื่อสาร
<b>Public</b> (สังคม/ชุมชน)	1. Awareness 2. Access 3. Infrastructure 4. Feedback	1. การสร้างการรับรู้ 2. การเข้าถึง 3. โครงสร้างพื้นฐาน 4. ผลสะท้อนกลับ

# กำหนดการทดสอบตัวชี้วัดมหาวิทยาลัยนาร่อง



# NCCPE Annual Conference-ENGAGE 2017

## Engage 2017

NCCPE  
Engage Conference 2017  
Exploring Collaboration



**Bristol: Wednesday 6th and Thursday 7th December 2017**

Now Call for Contributors and Posters    deadline July 30, 2017  
Conference Registration                      Open in September 2017

<https://www.publicengagement.ac.uk/>