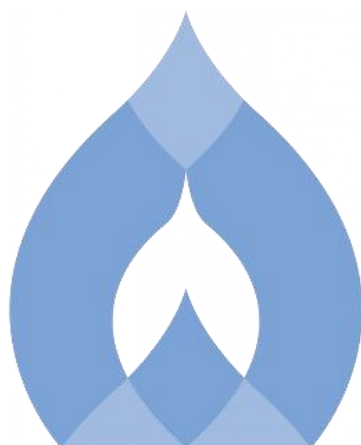




มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

รายงานผลการตรวจประเมิน

Feedback Report

ประจำปีการศึกษา 2566

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ สุขประเสริฐ	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ทพญ.รัชฎา ฉายจิต	กรรมการ
นางสาววิดาพร ตันติวัฒนกุล	กรรมการ

สารบัญ

1. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme).....	
Key Theme – Process Items	
Key Theme – Result Items	
2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา.....	
หมวดที่ 1 การนำองค์กร.....	
หมวดที่ 2 กลยุทธ์.....	
หมวดที่ 3 ลูกค้า.....	
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้.....	
หมวดที่ 5 บุคลากร.....	
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ.....	
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์.....	
3. ตารางสรุปผลการประเมิน.....	
4. ข้อค้นพบของคณะกรรมการจากการสัมภาษณ์	
ภาคผนวก	
1. Key Factors.....	
2. แนวทางการประเมิน	
3. คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band)	

1. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process Strength

- มหาวิทยาลัยฯ ได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างประโยชน์ให้สังคม โดย
 - มีระบบการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล 10 ข้อ
 - มีการคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมผ่านกลยุทธ์ที่ 2 มหาวิทยาลัยแห่งการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และกลยุทธ์ที่ 3 บริการวิชาการเพื่อสร้างมูลค่าต่อเศรษฐกิจและสังคม

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนการเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ “การพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น” (SC8)

ข. Process OFI

- มหาวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนากระบวนการที่สำคัญต่าง ๆ ให้มีความเป็นระบบและประสิทธิผลมากขึ้น เช่น

-กระบวนการสื่อสารกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันหรือสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจเพื่อส่งเสริมการความสำเร็จตามพันธกิจ

-กระบวนการที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาพแวดล้อมสร้างเพื่อให้สถาบันประสบผลสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคตเพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์

-กระบวนการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนที่สำคัญ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น

-กระบวนการรับฟังของกระบวนการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ให้ได้สารสนเทศที่สำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการให้เหนือความคาดหมายของผู้เรียนและลูกค้า

-กระบวนการกำหนดการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งหรือคู่เทียบ ซึ่งอาจนำไปสู่การยกระดับความสามารถในการแข่งขัน

-กระบวนการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการ

-กระบวนการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

-กระบวนการสร้างและจัดการความรู้ของสถาบันเพื่อสนับสนุนสมรรถนะหลัก ในการบูรณาการองค์ความรู้สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

-กระบวนการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เพื่อให้การทำงานบรรลุผลที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น

-กระบวนการประเมินความผูกพันให้ได้สารสนเทศที่เกื้อหนุนการปฏิบัติงานและรักษาบุคลากรสมรรถนะสูง

-กระบวนการออกแบบและปรับปรุง การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อส่งมอบคุณค่าไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การดำเนินงานให้กระบวนการต่างๆ เหล่านี้ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนสามารถทำซ้ำได้ และใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นจริง อาจทำให้เกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการอย่างสม่ำเสมอ

- มหาวิทยาลัยฯ มีโอกาสในการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบในหลายกระบวนการ
 - กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร
 - กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

การประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบ จะช่วยพัฒนาประสิทธิผลของกระบวนการเหล่านั้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กร

- การดำเนินการของมหาวิทยาลัยฯ อาจยังไม่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กรหรือสนับสนุนการดำเนินงานของกระบวนการอื่นๆ ในหลายด้าน

-การนำผลการประเมินผู้นำระดับสูงไปใช้เพื่อไปทบทวนในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลของผู้บริหารแต่ละคน และปรับปรุงระบบการนำองค์กร

-การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อส่งผลกระทบต่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่องของมหาวิทยาลัย

-การกำหนดแผนทรัพยากรและแผนด้านบุคลากรที่สำคัญ ที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

-การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ และการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญ เพื่อให้สามารถติดตาม ปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อให้บรรลุแผนปฏิบัติการและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

-การนำความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่มไปใช้ในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ และการจัดการความสัมพันธ์ของลูกค้าทุกกลุ่ม

-การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรทุกกลุ่มเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามค่านิยม Intention: มุ่งมั่น

ค. Result Strength

- มหาวิทยาลัยฯ มีผลลัพธ์ที่มีระดับที่ดีในหลายด้าน

-ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น ร้อยละของนักศึกษาที่ได้งานทำหรือศึกษาต่อหลังสำเร็จการศึกษาภายในเวลา 1 ปี ร้อยละผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ จำนวน

ทรัพย์สินทางปัญญา จำนวนผลิตภัณฑ์ด้านศิลปวัฒนธรรมอีสานที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่า จำนวนศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการฟื้นฟูเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์เชิงพื้นที่

-ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ร้อยละของหลักสูตรที่พัฒนาร่วมกับสถานประกอบการ หรือหน่วยงานภายนอก ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่สามารถตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติและนานาชาติ

-ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น ร้อยละความพึงพอใจของสถานที่ฝึกงานที่มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์ จำนวนรางวัลที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับคู่ความร่วมมือ

-ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และระบบนิเวศ หรือด้านกายภาพทั่วไป ความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ ร้อยละความพึงพอใจของชุมชนที่ได้รับบริการวิชาการ

-ด้านการนำองค์กรและด้านสังคม เช่น ร้อยละของระดับการรับรู้เข้าใจทิศทางองค์กรของบุคลากร จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม

-ด้านการเงิน เช่น รายได้รวม รายได้จากการบริการวิชาการ (ล้านบาท)

- มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์หลายตัวที่มีแนวโน้มที่ดี

-ด้านบุคลากร เช่น ผลิตภาพของบุคลากรโดยรวม ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนต่อจำนวนอาจารย์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ร้อยละความผูกพันของสายวิชาการและสายสนับสนุน

-ด้านการนำองค์กร และกำกับดูแลองค์กร เช่น ผลการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในและของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่พบข้อร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายทั้งด้านการเงิน ระเบียบด้านการจัดการศึกษา และระเบียบการวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ร้อยละหลักสูตรที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานระดับอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานอาชีวศึกษา ไม่พบการทำผิดพรบ.คอมพิวเตอร์และการละเมิด PDPA (7.4ก3-7) ไม่พบการละเมิดจริยธรรมของบุคลากรทุกกลุ่ม

-ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ เช่น รายได้จากงานวิจัย รายได้จากการบริหารสินทรัพย์ จำนวนผู้รับบริการวิชาการ บริการวิชาการ ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการในด้านการวิจัย ร้อยละความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ด้านบริการวิชาการ ด้านการทำนุบำรุง ด้านการบริหารจัดการ ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการศึกษาและด้านการบริหารจัดการ

ง. Result OFI

- มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ในหลายด้านที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการตามพันธกิจขององค์กร ได้แก่

-ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการบริการ ที่สอดคล้องกับความสำเร็จเชิงเปรียบเทียบหรือตอบสนอง

พันธกิจตามหัวข้อ P.1ก(1) เช่น ผลิตกำลังคนและพัฒนาคนที่มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือต่อยอดเชิงพาณิชย์

-ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ผลลัพธ์การปรับปรุงหลักสูตร ผลลัพธ์การเรียนรู้ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ผลลัพธ์การจัดการเครือข่ายอุปทานตามข้อกำหนดเครือข่ายอุปทานของผู้ส่งมอบ

-ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลลัพธ์ความพึงพอใจต่อความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

-ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น อัตราส่วนอาจารย์ตาม FTES สัดส่วนสายวิชาการต่อสายสนับสนุน สัดส่วนจำนวนผลงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านสุขภาวะ Incidence ต่างๆ ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากร

-ด้านการกำกับดูแลองค์กร เช่น ผลการประเมินผู้ประเมินระดับสูง

-ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม ในหลายผลลัพธ์ตามที่ระบุไว้ในตารางหัวข้อ 7.5ก(1) และหัวข้อ 4.2ค

การมีผลลัพธ์ที่ครบถ้วนดังกล่าวจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการ และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

- **มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับผลการดำเนินการไม่ดี**

-ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ เช่น ร้อยละของนักศึกษาที่มีรายได้ระหว่างเรียน ร้อยละหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางการจัดการศึกษามุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ (OBE)

-ด้านลูกค้า เช่น ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาการบริหารหลักสูตร (ระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา การศึกษาตลอดชีวิต)

-ด้านการเงิน ตลาดและกลยุทธ์ เช่น ร้อยละเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดิน รายได้จากการจัดการศึกษา

การวิเคราะห์หาสาเหตุและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องอาจช่วยสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยฯ บรรลุพันธกิจได้

2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง Overall score 25 % band 2

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการชี้นำองค์กร โดย

-มีการทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม ในช่วงไตรมาส 2-3 ขั้นตอนที่ 3 (SPP1) ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (ตารางที่ 2.1-1) โดยใช้สารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกตามตารางที่ 2.1-2 และนำไปสู่การปฏิบัติผ่านวัตถุประสงค์กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ

-มีการสื่อสารและถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม ผ่านขั้นตอนที่ 2 ของระบบการนำองค์กร (ภาพที่ 1.1-1)

การดำเนินการดังกล่าวอาจเอื้อให้ผู้บริหารระดับสูงนำองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของการสื่อสารกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันหรือสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่เนื่องจาก

-ช่องทางและวิธีการสื่อสารกับบุคลากรของผู้นำระดับสูงตามตารางที่ 1.1-2 และตารางที่ 1.1-3 ส่วนใหญ่เป็นการรายงานผลการดำเนินงาน อีกทั้งไม่ได้แสดงการติดตามผลของการสื่อสารในแต่ละช่องทางที่ใช้ที่จะนำไปสู่การรับรู้ เข้าใจที่ตรงกัน (องค์กรรายงานเพียงความพึงพอใจของแต่ละช่องทาง)

-นอกจากนั้นการสื่อสารที่แสดงส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารทางเดียวโดยผ่าน Social Media

การดำเนินการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการความสำเร็จตามพันธกิจขององค์กร

- ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างให้สถาบันประสบผลสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เช่น

-องค์กรแสดงการผลักดันของผู้นำระดับสูงในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จตามตารางที่ 1.1-4 แต่ไม่ชัดเจนว่าได้ให้ความสำคัญอย่างไรกับความเสี่ยงต่อความสำเร็จในปัจจุบันโดยเฉพาะที่ส่งผลกระทบต่อบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจสำคัญ รวมทั้งการเตรียมแนวทางในการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยในอนาคตตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร เช่น 1) ความเสี่ยงด้านจำนวนผู้เรียนที่อาจลดลง 2) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี 3) การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในบางประเด็นที่สำคัญ เช่น การเพิ่มนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นที่ยกระดับคุณภาพชีวิตได้จริง (SC3) การพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น (SC8) รวมถึงภาระหนี้สินที่ต้องเร่งบริหารจัดการ

การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลอาจสนับสนุนการดำเนินการเพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของผู้นำระดับสูงในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อบรรลุพันธกิจ เช่น

-ไม่ชัดเจนว่า KPI-S และ KPI-O ได้ถ่ายทอดผ่านข้อตกลงการปฏิบัติตามลำดับชั้น จนถึงรายบุคคลอย่างไร

-ไม่ชัดเจนว่าตัววัดผลการดำเนินการในตารางที่ 4.1-1 ได้ครอบคลุมการปฏิบัติงานประจำวันที่ครอบคลุมกระบวนการสำคัญตามตารางที่ 6.1-2 เพื่อใช้สำหรับถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ รวมทั้งแนวทางในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละลำดับชั้นตามตัวชี้วัดที่ส่งมอบลงไปดำเนินการอย่างไร

-รวมถึงความไม่ชัดเจนของแนวทางในการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย (ตาม 4.1ข)

การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้การดำเนินการตามพันธกิจสัมฤทธิ์ผล

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม Overall score 30 % band 3

จุดแข็ง (Strength)

- **มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กร โดย**

-มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 10 ข้อ ตามตารางที่ 1.2-1 เช่น หลักความโปร่งใสในการดำเนินงาน ได้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งมีคกก. ติดตามตรวจสอบและงานของมหาวิทยาลัยเพื่อรายงานต่อสภามหาวิทยาลัย

-มีการกำกับการบริหารงานโดย คกก.บริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย นอกจากนั้นยังมีคณะกรรมการชุดต่าง ๆ กำกับดูแลองค์กรในเรื่องที่สำคัญต่าง ๆ เช่น คกก. สภาวิชาการ คกก.สภาคณาจารย์และข้าราชการ คกก.บริหารงานบุคคล คกก. อนุรักษ์ร้องทุกข์

แนวทางดังกล่าวอาจช่วยเสริมความเชื่อมั่นต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

- **มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่ได้คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคม โดยแสดงใน**

-กลยุทธ์ที่ 2 มหาวิทยาลัยแห่งการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีแผนปฏิบัติการ Quick win 5 : โครงการส่งเสริมความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชนในพื้นที่ ร่วมกับแผนปฏิบัติการ Quick Win 7: โครงการบริการวิชาการแบบก่อให้เกิดรายได้ (Business Units) หรือแบบให้เปล่า

-กลยุทธ์ที่ 3 บริการวิชาการเพื่อสร้างมูลค่าต่อเศรษฐกิจและสังคม ในแก้ไขปัญหาความยากจนในจังหวัดกาฬสินธุ์ร่วมกับภาคีเครือข่ายท้องถิ่น ท้องที่ และชุมชน เช่น ปัญหาความยากจนในพื้นที่อำเภอกมลาไสยและอำเภอดอนจาน มีการค้นหา สอบทานครัวเรือนยากจน จากฐานข้อมูล TPMP, KHM เพื่อคัดกรองครัวเรือนยากจน เพื่อจัดทำโครงการแก้ไขปัญหาความยากจนด้วยแนวคิด BCG Model เช่น โมเดลเตาถ่านแก๊สและอาหารสัตว์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกก เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือน

ซึ่งอาจช่วยสนับสนุนการเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ “การพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น” (SC8)

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- **ไม่พบแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร เช่น**

-การประเมินผลการปฏิบัติงานได้ครอบคลุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยหรือไม่

-การทบทวนองค์ประกอบของการประเมิน และการกำกับติดตาม

-การใช้ผลการประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผอ.สถาบัน/สำนักตามตารางที่ 1.2-2 เพื่อไปทบทวนในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลของผู้บริหารแต่ละคน และปรับปรุงระบบการนำองค์กร รวมถึงใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร อย่างไร

การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการพัฒนาการกำกับดูแลองค์กร เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่แสดงให้เห็นว่าระบบการกำกับดูแลองค์กรมีการทบทวนผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร เช่น

-ในรายงานไม่ได้แสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย คณะกรรมการชุดต่างๆ มีการทบทวนผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร

-เช่นเดียวกันในตารางที่ 4.1-1 กระบวนการติดตามผลการดำเนินงานซึ่งเป็นตัววัดของระดับกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ มีการทบทวนในเวทีใด

วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยในการระบุการปรับปรุงและโอกาสในการสร้างนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ที่สำคัญ สมรรถนะหลักขององค์กร และตัววัดความสำเร็จ นอกจากนั้นผลจากการทบทวนอาจแจ้งเตือนถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนระบบงานของมหาวิทยาลัยฯ

- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม เช่น

-การดำเนินการได้พิจารณาผลกระทบในเชิงลบต่อสังคมจากบริการและการปฏิบัติการหรือไม่อย่างไร ได้พิจารณาความสอดคล้องตามข้อกำหนด ระเบียบข้อบังคับที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรหรือไม่อย่างไร

-มหาวิทยาลัยฯ ประเมินประสิทธิผลของวิธีการกำกับติดตามการประพฤติตามกฎหมาย ระเบียบ เพื่อให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีจริยธรรมหรือไม่อย่างไร ครอบคลุมปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญหรือไม่อย่างไร เช่น ระบบการติดตามเผื่อระวังในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน การป้องกันและการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีความอ่อนไหว การคุกคาม (harassment) การไม่รับหรือการให้ของขวัญ

การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้องค์กรมีการเติบโตอย่างยั่งยืน

- มหาวิทยาลัยฯ ดำเนินกิจกรรมสนับสนุนชุมชนในโครงการพัฒนาและยกระดับแพลตฟอร์มการแก้ไขปัญหาคความยากจนจำนวนมาก อย่างไรก็ตามไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการที่เป็นระบบอย่างไรในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนที่สำคัญ เช่น

-ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงวิธีการกำหนดชุมชนที่สำคัญอย่างไร ว่าใช้เกณฑ์อะไร

-ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าผลการค้นหา/วิเคราะห์ความต้องการและประเด็นปัญหาของชุมชนดังกล่าวคืออะไร เพื่อใช้เป็นปัจจัยนำเข้าสู่การจัดทำโครงการหรือแผนงานที่สอดคล้อง ตลอดจนกำกับติดตาม Social Impact เพื่อให้มั่นใจว่าได้สร้างให้ชุมชนมีความเข้มแข็งได้จริง

การสนับสนุนชุมชนอย่างเป็นระบบ อาจเอื้อให้อาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น (SC8)

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ Overall score = 25% Band2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัยฯ มีการวางแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ

- โดยแสดง 4 ขั้นตอนหลัก 18 ขั้นตอนย่อยโดยมีผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญในแต่ละขั้นตอนและช่วงเวลา ตามตารางที่ 2.1-1 กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (SPP)

- มีกรอบเวลาของการวางแผนระยะยาว 5 ปี และระยะสั้น 1 ปี

- มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ในขั้นตอน SPP 4 โดยมีตัวอย่างการปรับปรุงเช่น ปี 2567 เพิ่มการวิเคราะห์ Competitor Analysis ของทุกพันธกิจ และพัฒนาระบบติดตาม KPI แทนการรวบรวมข้อมูลผ่านไฟล์ Excel เพื่อให้สะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแสดงผลในเชิงวิเคราะห์

การดำเนินการอย่างเป็นระบบจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถมีแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่จะช่วยให้บรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวมถึงพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์

- โดยใช้ 4 ขั้นตอนคือ 1) กำหนดข้อมูลสารสนเทศและปัจจัยนำเข้า 2) กำหนดวิธีวิเคราะห์ผู้รับผิดชอบและระยะเวลาดำเนินการ 3) ดำเนินการวิเคราะห์และนำผลการวิเคราะห์มากำหนดกลยุทธ์องค์กร 4) ปรับปรุงพัฒนาการกระบวนการรวบรวม การวิเคราะห์ โดยมีปัจจัยที่สำคัญและการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับประกอบการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งระบุผู้รับผิดชอบ ข้อมูลสารสนเทศ และวิธีการวิเคราะห์ตามตารางที่ 2.1-2

การดำเนินการอย่างเป็นระบบจะช่วยให้มีข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนซึ่งอาจส่งผลต่อแผนกลยุทธ์ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยฯ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เหล่านั้น

- ระบุเพียงมี 5 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัววัดและตัวอย่างแผนระยะสั้นระยะยาวที่สำคัญ แต่ไม่พบรายละเอียดว่ามีอะไรบ้าง

การมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างชัดเจนจะส่งผลต่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่องของมหาวิทยาลัยฯ และเสริมสร้างให้ผลการดำเนินการโดยรวมดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

- ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยฯ สามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลายอย่างไร

- ไม่พบหลักฐาน

การดำเนินการที่เป็นระบบอาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีวิธีการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

-ใช้ TOWS Matrix ในการกำหนดโอกาสกลยุทธ์ แต่ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม

-ไม่พบวิธีการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงอย่างรอบด้านของแต่ละโอกาสเชิงกลยุทธ์

วิธีการที่เป็นระบบจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ Overall score = 25% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ

-รอง อธิการฯ จะนำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด มากำหนดแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว และผู้รับผิดชอบ ในขั้นตอนย่อยที่ 7 ของ SPP2

-จัดทำโครงการและตัวชี้วัดและค่าคาดการณ์ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ พร้อมทั้งแผนด้านทรัพยากร งบประมาณ และแผนพัฒนาบุคลากร เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อรับรองแผน

การจัดทำแผนปฏิบัติการที่เป็นระบบจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ มีแผนการดำเนินการที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จในระยะยาว

- มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ

-มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ 2 ระดับ คือ อธิการฯ ถ่ายทอดให้กับ SL (รองอธิการฯ และผู้ช่วย อธิการฯ คณบดี ผอ.สถาบัน/สำนัก) และ SL คณบดี ผอ.สถาบัน/สำนัก ถ่ายทอดสู่ทีมงานและบุคลากร โดยการจัดประชุมชี้แจงและลงนามในคำรับรองปฏิบัติราชการ ในขั้นตอนที่ 11 ระหว่าง SPP3

-SL และผู้นำทุกระดับจะสื่อสารและถ่ายทอดตัวชี้วัดไปจนถึงระดับรายบุคคลโดยใช้ระบบ KPI Alignment ผ่านการประชุมต่างๆ (ระดับคกก.บริหารมหาวิทยาลัย ระดับฝ่าย ระดับหน่วยงานและระดับกอง/สาขาวิชา/งานต่างๆ) และช่องทางการสื่อสารตามตารางที่ 1.1-2 เช่น E-Document

-มีการติดตามตัวชี้วัด และรายงานประสิทธิผลตัวชี้วัดและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณทุกๆ 3 เดือนผ่านระบบ KPI ที่ได้พัฒนาขึ้นในปี 2567 ที่แสดงผลเป็น Dashboard (Power BI)

-และรายงานต่อ คกก.บริหารมหาวิทยาลัย คกก.กำกับติดตามทุกไตรมาส และรายงานสภามหาวิทยาลัยราย 6 และ 12 เดือน

การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรรับทราบและเข้าใจสิ่งที่ต้องปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยฯ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบว่ามหาวิทยาลัยฯ ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปยังผู้ส่งมอบที่สำคัญและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

-ไม่พบหลักฐาน

การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปยังผู้ส่งมอบที่สำคัญและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอาจส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยฯ

- ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ และบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบันอย่างเป็นระบบ

-ไม่พบรายละเอียดของการจัดสรรทรัพยากรด้านอื่น ทั้งอาคารสถานที่ เทคโนโลยีและบุคลากร

การมีทรัพยากรด้านต่างๆ ที่ครบถ้วนจะทำให้มั่นใจว่าแผนปฏิบัติการจะสำเร็จตามเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ไม่พบแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

-ไม่พบแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการตามตารางที่ 2.2-1 เช่น SOP2: Community Based Research: CBR วิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และ SOP4: Preserve of Art and Culture ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน

การมีแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนจะส่งผล ต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยฯ

- มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ และไม่ได้แสดงการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว

-ไม่พบหลักฐาน

การมีข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุแผนปฏิบัติการและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

หมวดที่ 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า Overall score = 20 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในปัจจุบัน รวมทั้งผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี

-เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า ปีการศึกษา 2566 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนากระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า ทบทวนและปรับขั้นตอนการรับฟัง จาก 7 ขั้นตอน เป็น 9 ขั้นตอน (ตารางที่ 3.1-1) คือ 1) แต่งตั้งคณะทำงาน 2) ทบทวนผลิตภัณฑ์หลักและลูกค้า 3) กำหนดวัตถุประสงค์ของการรับฟัง 4) กำหนดกลุ่มลูกค้าและสารสนเทศที่ต้องการทราบ 5) กำหนดช่องทางและวิธีการรับฟังสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่ม 6) รวบรวมเสียงและข้อร้องเรียน 7) วิเคราะห์เสียงและข้อร้องเรียน 8) ใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ และ 9) ติดตามและประเมินผล ดังแสดงในตารางที่ 3.1-1

-ตารางที่ 3.1-2 แสดงวิธีการวิธีการรับฟังลูกค้าอนาคต ด้านการจัดการศึกษา ด้านวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยฯ ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรและบริการเพื่อตอบสนองได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิภาพของการรับฟังของกระบวนการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

-ไม่พบสารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ซึ่งเกิดจากการรับฟังเสียงของลูกค้าแต่ละกลุ่ม

-การกำหนดวัตถุประสงค์ของการรับฟัง กลุ่มลูกค้า ช่องทางและวิธีการรับฟังสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่มตามตารางที่ 3.1-1 และวิธีการรับฟังเสียงลูกค้าอนาคตตามตารางที่ 3.1-2 มีดำเนินการร่วมกันในทุกกลุ่มลูกค้า อาจจะไม่มีประสิทธิภาพในการรับฟังและไม่มั่นใจว่าจะได้สารสนเทศของลูกค้าของแต่ละกลุ่มเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้

การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพอาจจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ มีสารสนเทศที่สำคัญ เพื่อตอบสนองความต้องการให้เหนือความคาดหมายของผู้เรียนและลูกค้าอันนำไปสู่การเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่มหาวิทยาลัยฯ จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นและส่วนตลาด

-มหาวิทยาลัยฯ กำหนดกลุ่มลูกค้าตามผลิตภัณฑ์ หลักหรือพันธกิจ ตามชั้น ตอนที่ 6 และ 7 ตามตารางที่ 3.1-3 แต่ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีวิธีการอย่างไรในการจำแนกหรือกำหนดกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นตามโครงสร้างองค์กร

-ไม่พบแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ ที่ได้จากการรับฟังเสียงของลูกค้า เพื่อนำไปใช้ในการจำแนกกลุ่มลูกค้าและส่วนตลาด

แนวทางการจำแนกกลุ่มลูกค้าและส่วนตลาดที่เป็นระบบ อาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถสร้างคุณค่าและประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ ได้อย่างเหนือความคาดหมาย

- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการกำหนดการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ

-ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางอย่างไรในการกำหนดและปรับการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ให้ได้ตามที่ระบุไว้ในตาราง 3.1-4 เช่น ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ ใช้สารสนเทศอะไรที่ได้จากการรับฟังเสียงความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และนำสารสนเทศนั้นไปใช้เพื่อออกแบบ ปรับปรุงหลักสูตรและบริการที่สำคัญของมหาวิทยาลัยฯ ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรและบริการที่สำคัญตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร อย่างไร

การมีวิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ มีการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการทางการศึกษาอื่นที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งหรือคู่เทียบ ซึ่งอาจนำไปสู่การยกระดับความสามารถในการแข่งขัน

3.2 ความผูกพันของลูกค้า Overall score = 20 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความสัมพันธ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

-กำหนดผู้รับผิดชอบ และจัดการความสัมพันธ์เพื่อให้ได้ผู้เรียน ลูกค้าใหม่ รักษาผู้เรียนและลูกค้าปัจจุบัน รวมทั้งจัดการและยกระดับภาพลักษณ์ดังตารางที่ 3.2-1

การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีต่อคณะฯ

- มหาวิทยาลัยมีแนวทางในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

-รวบรวมผ่านช่องทางการรับฟังเสียงลูกค้า ตารางที่ 3.1-1 เช่น สวท. ใช้แบบประเมินในระบบ ESS ให้ผู้เรียนประเมินการจัดการศึกษาปีละ 2 ครั้ง สวท. ใช้แบบประเมินและการสัมภาษณ์เชิงลึก ปีละ 1 ครั้ง จัดให้มีกิจกรรมพบปะแลกเปลี่ยนระหว่างแหล่งทุนกับอาจารย์และนักวิจัย สวท. ใช้แบบประเมิน การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย และการลงพื้นที่เพื่อรับฟังเสียงของชุมชนด้านการบริการวิชาการ สนอ. ใช้แบบประเมิน การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย และการลงพื้นที่เพื่อรับฟังเสียงของชุมชนด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถตอบสนองออกแบบและพัฒนาหลักสูตรและบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้ดียิ่งขึ้น

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนแนวทางที่เป็นระบบในกระบวนการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและขอรับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

-ไม่ชัดเจนว่าสารสนเทศและการสนับสนุนที่จัดไว้ให้ในตารางที่ 3.2-2 มีที่มาที่สามารถ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างไร

-ไม่มั่นใจว่าถึงระบบและประสิทธิผลของแนวทางการดำเนินการ เพราะดำเนินการ ผ่านการสื่อสาร การประชุมหรือการประเมินความพึงพอใจ ซึ่งไม่ชัดเจนว่าเป็นการจัดเตรียมสารสนเทศ ทรัพยากร หรือฐานข้อมูล สำหรับนักศึกษา ลูกค้าย่อยอื่นที่ให้อาจสืบค้นสารสนเทศและขอรับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยอย่างไร

-การสนับสนุนด้านการวิจัยในด้านแบบฟอร์มเสนอโครงการติดตามโครงการและรายงานเป็นการสนับสนุนบุคลากร ไม่ใช่กลุ่มลูกค้าด้านการวิจัย

การดำเนินการในประเด็นดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจช่วยสร้างความผูกพันของนักศึกษาและลูกค้าย่อยอื่นได้

- **ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียน**

-ไม่พบผู้รับผิดชอบ วงรอบในการดำเนินการ ตัวชี้วัดที่ชัดเจนในกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน

-ไม่พบหลักเกณฑ์หรือแนวทางการคัดกรองและการจัดลำดับความสำคัญข้อร้องเรียน การตอบกลับผู้ร้องเรียน การวิเคราะห์หาสาเหตุและกำหนดแนวทางในการป้องกันหรือลดความเสี่ยงในการเกิดข้อร้องเรียน ลักษณะเดียวกันในอนาคต

กระบวนการที่เป็นระบบอาจช่วยลดความไม่พึงพอใจ เสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันของลูกค้าย่อยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อมหาวิทยาลัย

- **ไม่พบว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินกระบวนการเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่นและทำให้มั่นใจในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม**

-ไม่พบว่ามหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการอย่างไรในการทำให้มั่นใจว่าการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในการเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่นสร้างการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น

การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้เรียนและลูกค้าย่อยมหาวิทยาลัย

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและการดำเนินการโดยรวม

- ทีม SL เลือกตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนปฏิบัติการ
- กำหนดตัวชี้วัดเป็น 3 ระดับคือ ระดับ 1: ตัวชี้วัดปฏิบัติการและกระบวนการทำงาน ระดับ 2: ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์องค์กร และระดับ 3: ตัวชี้วัดเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจระดับบริหาร
- ผู้บริหารติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลแบบเรียลไทม์ในรูปแบบ Dashboard ผ่านโปรแกรม Power BI
- ตัวชี้วัดทั้ง 3 ระดับมีการกำหนดผู้รับผิดชอบและข้อมูลที่ต้องการรวบรวมตามตารางที่ 4.1-1
- ผลการดำเนินการที่สำคัญแสดงในตารางที่ 6.1-2

การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถติดตามผลการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และพันธกิจ

- มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง

- การกำหนดเกณฑ์ในการเลือกคู่เทียบที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากบริบทที่ใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย เช่น ขนาดองค์กร เป้าหมายการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานที่โดดเด่น
- กำหนดแนวทางและผู้รับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานเพื่อทำงานร่วมกับทีม Strategic Leadership (SL)
- มีการนำข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาบูรณาการกับกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ เช่น คาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคต ปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้เหมาะสม ปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถทราบขีดความสามารถในการแข่งขันและส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงแบบก้าวกระโดดในเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งต่อกลยุทธ์การแข่งขัน

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยฯ

- ไม่ชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยฯ มีการทบทวนผลการดำเนินการในแต่ละระดับทั้งระดับมหาวิทยาลัยระดับฝ่าย ระดับคณะ/หน่วยงาน ระดับกอง/สาขาวิชา/งาน และระดับบุคคล รวมถึงการทบทวนขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยอย่างไรผู้ร่วมทบทวนผลการดำเนินการในแต่ละการทบทวนเป็นใครความถี่ในการทบทวนเมื่อไรใช้

ข้อมูลสารสนเทศใดบ้างและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไรเพื่อให้ได้สารสนเทศมาใช้ในการทบทวนผลการดำเนินการ – AD basic

การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถมุ่งเน้นเรื่องที่ต้องปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ

- ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

-ไม่พบผู้รับผิดชอบและเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อประเมินการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุง รวมถึงไม่พบวิธีวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการทบทวนเพื่อค้นหาโอกาสใหม่ ตามที่ระบุไว้ในหัวข้อ 4.1ข(2)

การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติการอันจะส่งผลต่อการดำเนินการของมหาวิทยาลัยฯ

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ Overall score = 25% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัยฯ มีการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในมหาวิทยาลัยฯ มี

คุณภาพ

-รอง ออภ. แต่ละฝ่ายที่กำกับหน่วยงาน และกำกับระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุนรับผิดชอบในการควบคุม จัดเก็บ วิเคราะห์ และเผยแพร่ โดยการจัดระบบและขั้นตอนในการตรวจสอบตามข้อกำหนด และระดับชั้นการจัดการข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ทั้งที่อยู่ในรูปแบบดิจิทัลและรูปแบบเอกสาร

-มีกระบวนการในการบริหารจัดการสารสนเทศในองค์กรโดยระบุข้อกำหนดคุณสมบัติ วิธีการดำเนินการ ความถี่และผู้รับผิดชอบตามตารางที่ 4.2-1 เช่น SL กำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหารจัดการข้อมูลที่สำคัญ ด้านความถูกต้อง แม่นยำ เชื่อถือได้ เช่น มีการกำหนดผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลเข้าระบบ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศ โดยเฉพาะข้อมูลที่สำคัญ การฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย เช่น กำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล ติดตั้ง Firewall Antivirus เป็นต้น

การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ มีข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

- มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศของมหาวิทยาลัยฯ มีความพร้อมใช้งาน

-มีการกำหนดข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและวิธีการเข้าถึงข้อมูลสำหรับผู้ใช้งานแต่ละกลุ่มทั้งบุคลากร ลูกจ้างแต่ละกลุ่ม ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือตามตารางที่ 4.2-2

การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC6 การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

- มหาวิทยาลัยฯ มีการป้องกันภัยข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ สิทธิพยาน เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบที่ใช้ผ่านอินเทอร์เน็ต

-มีกระบวนการความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์โดยกระบวนการ เป้าหมายและกิจกรรมสำคัญตามตารางที่ 4.2- 3 ซึ่งประกอบด้วย 5 กระบวนการได้แก่ 1) การเตรียมการเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากร ระบบ และทรัพยากร 2) การตรวจจับและวิเคราะห์เพื่อตรวจจับและวิเคราะห์ภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นในระบบ 3) การควบคุมและระงับเหตุการณ์เพื่อลดผลกระทบและป้องกันการแพร่กระจายของภัยคุกคาม 4) การกำจัดและฟื้นฟูเพื่อกำจัดภัยคุกคามและคืนค่าระบบให้กลับมาทำงานได้ปกติ และ 5) การดำเนินการหลังเหตุการณ์โดยมีการสรุปบทเรียนและปรับปรุงระบบป้องกันเพื่อเพิ่มความปลอดภัยในอนาคต

การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์

SC4 Digital Transformation

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีการสร้างและจัดการความรู้ของสถาบันอย่างเป็นระบบอย่างไร

-ไม่พบผู้รับผิดชอบและรายละเอียดการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้ตามที่ระบุไว้ในตารางที่ 4.2.4

การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยสนับสนุนสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยฯ ในการบูรณาการองค์ความรู้สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

- ไม่ชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในมหาวิทยาลัยฯ

-ไม่พบรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนในการดำเนินการตามที่ระบุไว้ในหัวข้อ 4.2ข(2)

การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยสนับสนุนสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยฯ ในการบูรณาการองค์ความรู้สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

- ไม่พบว่า มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ

-ไม่พบผู้รับผิดชอบกระบวนการ การหาโอกาสและระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างนวัตกรรมซึ่งโอกาสอาจได้จากการวางแผนกลยุทธ์ การรับฟังเสียงของลูกค้า การทบทวนผลการดำเนินการ หรือโอกาสที่ได้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น เป็นต้น รวมถึงการสร้างบรรยากาศเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC3 การเพิ่มนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นที่ยกระดับคุณภาพชีวิตได้จริง และจะส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร Overall score = 20 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัยฯ มีวิธีการในการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรใหม่ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่
-ดำเนินการสอดคล้องกับระเบียบของมหาวิทยาลัย โดยยึดตามคุณวุฒิ คุณสมบัติที่เหมาะสมกับลักษณะงาน
-มีกระบวนการดูแลบุคลากรใหม่ เช่น การปฐมนิเทศ การพัฒนาศักยภาพ ระบบพี่เลี้ยง
วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะและเพียงพอในการดำเนินการตามพันธกิจที่กำหนดไว้
- มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนบุคลากรทั้งด้านสุขภาวะ และความสะดวกในการเข้าทำงาน รวมถึงด้านนโยบายและสิทธิประโยชน์ เช่น
-กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนบุคลากรทั้งด้านสุขภาวะ และความสะดวกในการเข้าทำงานคืออะไร รวมทั้งตัวชี้วัดเพื่อใช้กำกับติดตามการดำเนินงาน
-มีการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากร เพื่อช่วยในการกำหนดนโยบายและสิทธิประโยชน์ที่สามารถเกื้อหนุนบุคลากรนอกเหนือจากสิทธิพื้นฐานที่ภาครัฐกำหนด เช่น โครงการประกันสุขภาพแบบกลุ่มซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการ
การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้ มหาวิทยาลัยฯ สามารถตอบสนองต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากรตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลของกระบวนการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร เช่น
-ไม่ชัดเจนว่ามีการประเมินอัตรากำลังที่จำเป็นทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างไรในขั้นตอนที่ 4 (หน้า 67) ที่ระบุว่าจะใช้ตัวชี้วัด (KPIs) เช่น อัตราความพึงพอใจของบุคลากรและประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อปรับเปลี่ยนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ในขณะที่มหาวิทยาลัยฯ ยังมีการเปลี่ยนแปลงเรื่องอัตรากำลังที่มีแนวโน้มได้รับการจัดสรรน้อยลงด้วยตามที่ระบุในหน้า 69
-ไม่ชัดเจนถึงแผนพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามข้อ 2.2ก(4) ที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ เนื่องจากคณะฯ รายงานเพียงแผนด้านบุคลากรที่ตอบสนองแต่โอกาสเชิงกลยุทธ์ (ตารางที่ 2.2-1)
-ไม่ชัดเจนว่าการกำหนดขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการตามตารางที่ 5.1-1 สามารถรองรับความจำเป็นตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการอย่างไร ซึ่งมีความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การเพิ่ม

ผลงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติ/ นำไปใช้ประโยชน์ (SC2) และการเพิ่มนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นที่ยกระดับคุณภาพชีวิตได้จริง (SC3)

การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรจะช่วยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้านของมหาวิทยาลัยฯ

- มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น

-มีการเตรียมบุคลากรสายวิชาการอย่างไร ในการรองรับโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ระบุในโครงสร้างองค์กรทั้ง 4 เรื่อง ได้แก่ 1) การสร้างหลักสูตรระยะสั้น/ ยาว ที่ตอบสนองความต้องการและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่น 2) ทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ตอบสนองต่อนโยบายของประเทศ การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม เช่น ด้าน BCG ด้าน Functional Food เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง 3) การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงานด้านศิลปวัฒนธรรมอีสาน 4) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคู่ความร่วมมือทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และต่างประเทศ เพื่อยกระดับให้เกิดความร่วมมือทั้งการจัดการศึกษา การวิจัย บริการวิชาการ และศิลปวัฒนธรรม

-มีการเตรียมบุคลากรสายสนับสนุนอย่างไร ในขณะที่มีข้อจำกัดในการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่ม นอกเหนือจากการเพิ่มขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวทำให้องค์กรมีเวลาเพียงพอในการฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร หรือเตรียมความพร้อมหากมีการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุความสำเร็จ และเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในทุกประเด็น

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เพื่อให้การทำงานบรรลุผล

-ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางอย่างไรในการกำกับติดตามการบรรลุผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มีการจัดรูปแบบการทำงานและบริหารบุคลากรทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) แบบทั่วไป 2) เพื่อเป้าหมายเฉพาะ 3) การสร้างความสำเร็จในงานตามบริบทเชิงกลยุทธ์

การมีระบบการทำงานและการบริหารบุคลากรที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพอาจช่วยเสริมสร้างความมั่นใจของฯ มหาวิทยาลัยในการบรรลุเป้าหมายและอาจผลักดันให้มหาวิทยาลัยฯ มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น

5.2 ความผูกพันของบุคลากร Overall score = 15 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัยฯ มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้การดำเนินการที่ดี โดย

-ดำเนินการตามระเบียบและประกาศของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ ระดับกลยุทธ์ ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล โดยมีสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ 60:20:20 (สมรรถนะ

หลัก: สมรรถนะบริหาร: สมรรถนะตามหน้าที่) ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงานปีละ 2 ครั้ง เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

- มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดย

-กำหนดแนวทางการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากขีดความสามารถที่พึงมีตามตารางที่

5.1-1 รวมทั้งผลสำรวจความต้องการของบุคลากร และผลการประเมินการปฏิบัติงาน

การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางอย่างไรในการประเมินความผูกพัน เนื่องจาก

-ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ระบุในโครงสร้างองค์กรมี 5 ข้อซึ่งเหมือนกัน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมการทำงาน 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาทักษะวิชาการและวิชาชีพ 4) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 5) การมอบหมายภาระงานและภาระหน้าที่ อย่างไรก็ตามในรายงานหน้า 75 พบว่ามีปัจจัยที่ไม่ตรงกันกับโครงสร้างองค์กร นอกจากนั้นยังมีการจำแนกเพิ่มในบุคลากรที่เป็นผู้บริหารและบุคลากรระดับสูง ทำให้ไม่ชัดเจนว่ากระบวนการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรมีการดำเนินการอย่างไร ทั้งวิธีการค้นหา วิเคราะห์ และทบทวนปัจจัยความผูกพันที่สำคัญของบุคลากรแต่ละกลุ่มจนสามารถกำหนดปัจจัยเหล่านั้นได้อย่างชัดเจน

-การกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรที่ไม่ชัดเจน จะส่งผลแนวทางการประเมินความผูกพันด้วย

การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ นำประเด็นของปัจจัยเหล่านั้นมาใช้ในกระบวนการสร้างความผูกพัน เกื้อหนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งรักษาบุคลากรสมรรถนะสูงขององค์กรไว้ได้

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน

-ตารางที่ 5.2-2 กลไกในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยม “GIVE” เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง รวมถึงมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่นอย่างไร

การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจเอื้อให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถเพื่อสนับสนุนให้เกิดผลการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยฯ

- ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและและผู้นำในอนาคต เช่น

-ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรและผู้นำในอนาคต เช่น สายวิชาการสามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ภายในเวลาที่กำหนดหรือไม่

วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจสนับสนุนการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จในอนาคต

● **ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบอย่างไรที่ส่งเสริมความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมสำหรับบุคลากร เช่น**

-ไม่ชัดเจนว่าองค์กรมีแนวทางอย่างไรในการกำหนดนโยบายหรือแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วมสำหรับบุคลากร

-ในรายงานหน้า 82 ได้แสดงกิจกรรมของการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเสมอภาค แต่ไม่ชัดเจนว่ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อความไม่เสมอภาคและการมีส่วนร่วมอย่างไรในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพการงาน

แนวทางการดำเนินการที่เป็นระบบ อาจช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน Overall score = 20 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัย มีแนวทางในการออกแบบหลักสูตร

-ออกแบบหลักสูตรตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE)

-วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มและจัดลำดับความสำคัญตามอิทธิพลและผลกระทบที่มีต่อหลักสูตร กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ซึ่งประกอบด้วยผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตร (Program Learning Outcomes: PLOs) ระดับรายวิชา (Course Learning Outcomes: CLOs) และระดับบทเรียน (Lesson Learning Outcomes: LLOs)

การดำเนินการดังกล่าวอาจสนับสนุนให้การออกแบบหลักสูตรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- มหาวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบกระบวนการทำงาน

ใช้ กระบวนการ PDCA ร่วมกับ SIPOC Model ในการออกแบบและทบทวนกระบวนการ ผ่าน 7 ขั้นตอน คือ 1) ทบทวนระบบงาน 2) ผู้รับผิดชอบจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญ 3) กำหนดผลลัพธ์ 4) ออกแบบขั้นตอนการดำเนินงาน 5) กำหนดตัวชี้วัด 6) นำไปปฏิบัติและสื่อสาร 7) กำกับติดตาม ดังภาพที่ 6.1- 2

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้

- มหาวิทยาลัย มีวิธีการเพื่อให้การปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

-มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดตัววัด Leading และ Lagging indicator เพื่อควบคุมกระบวนการ

-มอบหมายผู้รับผิดชอบร่วมกับคณะกรรมการที่สำคัญของแต่ละพันธกิจเพื่อกำกับติดตามการทำงาน

การมีกระบวนการดังกล่าวอาจทำให้มหาวิทยาลัยฯ ส่งมอบบริการตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบเพื่อจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและการบริการ

-ไม่พบวิธีการในการจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและการบริการ

-จากปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มหาวิทยาลัยฯ นำไปจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการอย่างไร มีผู้รับผิดชอบในการจัดทำข้อกำหนดคือใคร

วิธีการที่เป็นระบบอาจทำให้คณะฯ สามารถสนับสนุนลูกค้าในกลุ่มงานบริการเหล่านี้ให้ได้รับคุณค่าและการบริการตามความต้องการและความคาดหวัง

- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบเพื่อออกแบบ การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด

-ไม่พบว่ามีวิธีการออกแบบบริการ เช่น วิธีการออกแบบงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือต่อยอดเชิงพาณิชย์ การบริการวิชาการเพื่อรับใช้สังคม สร้างประโยชน์ยกระดับคุณภาพชีวิต และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ให้กับชุมชนท้องถิ่นและผู้รับบริการ การสืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน และการท่องเที่ยว เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับศิลปวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว

การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว จะสามารถส่งมอบคุณค่า จากบริการที่สำคัญไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- **ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบข้อกำหนดของกระบวนการ**

-ไม่พบว่ามีแนวทางในการออกแบบข้อกำหนดกระบวนการ จากปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานที่สำคัญ ทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน

-ไม่พบแนวทางการออกแบบข้อกำหนดและการแสดงข้อกำหนดของกระบวนการสนับสนุน

การมีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการทำงานที่สำคัญดังกล่าว อาจช่วยให้มหาวิทยาลัย ฯ สามารถส่งมอบคุณค่าแก่ลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและการดำเนินการ ที่สถาบันนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ**

-ไม่พบแนวทางการนำเครื่องมือเพื่อการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ระบุในโครงสร้างองค์กรมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุน เช่น การใช้กระบวนการ PDCA เป็นแนวทางในการกระบวนการทำงาน

-ไม่พบแนวทางการนำผลการดำเนินการและข้อเสนอแนะของเสียงลูกค้า มาพิจารณาคัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของกระบวนการที่ต้องปรับปรุง

การดำเนินการที่เป็นระบบช่วยให้มหาวิทยาลัย ฯ สามารถส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ Overall score = 20 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- **มหาวิทยาลัย ฯ มีวิธีการดำเนินการด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ**

-กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนและใช้ตัวชี้วัดผลผลิตภาพในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและหน่วยงาน ลดความสูญเปล่าที่จากหลักสูตรที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ใช้ระบบออนไลน์ในการรับสมัครและสอบสัมภาษณ์นักศึกษาใหม่ การจัดทำ Digital Transcript เก็บข้อมูลผ่านระบบ Cloud และใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่รวดเร็วและแม่นยำ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทุกพันธกิจ

-ตารางที่ 6.2-1 แสดงการพัฒนาระบบดิจิทัลในกระบวนการทำงาน

การดำเนินการดังกล่าวการอาจช่วยในการปรับปรุงผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ฯ ให้มีประสิทธิภาพ

- มหาวิทยาลัยฯ มีวิธีการในการจัดการด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

-มีกระบวนการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) รวบรวมและทบทวนสิ่งคุกคามและความเสี่ยงด้านความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ 2) จัดทำวัตถุประสงค์ในการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัย 3) จัดทำแผนป้องกันและมาตรการแก้ไขหากเกิดเหตุการณ์ 4) ถ่ายทอดและซักซ้อมแนวทางปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ตรวจสอบติดตามและสำรวจความปลอดภัย และ 6) วิเคราะห์ผลการดำเนินการและทบทวนตามวงรอบ

-มีแนวทางการตรวจสอบและวิเคราะห์สาเหตุของอุบัติเหตุ การกู้คืนสู่สภาพเดิม การป้องกันความเสี่ยงและการประเมินผล และการรักษาความปลอดภัย

วิธีการที่ดังกล่าว จะช่วยให้บุคลากร ผู้เรียน มีสภาพแวดล้อมปลอดภัยและมั่นคง

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- มีหลักฐานไม่เพียงพอที่แสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินการที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน

-ไม่ชัดเจนถึงวิธีการ ขั้นตอนหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ

-ไม่ชัดเจนถึงวิธีการประเมินผลการดำเนินงานร่วมกันตามบทบาทที่สำคัญต่อมหาวิทยาลัยกับผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร เพื่อนำมาทบทวนการกำหนดคู่ความร่วมมือที่สำคัญของมหาวิทยาลัย

กระบวนการที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าว อาจช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า และเสริมสร้างความสำเร็จขององค์กร

- มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อมในภาวะฉุกเฉิน

-ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการประเมินและวิเคราะห์ว่ามีความเสี่ยงจากภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งวิธีการที่ทำให้มั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อม รับมือ และการกู้คืนจากภัยพิบัติในภาวะฉุกเฉินของแต่ละสถานการณ์ตามที่ระบุไว้ รวมถึงความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว

-แนวทางในการจัดทำแผนป้องกันเหตุการณ์ไม่สอดคล้องกับการวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง ที่ระบุในรายงาน

การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้มีการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคงในสถานที่ทำงาน และสามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง

- ไม่พบการแนวทางที่เป็นระบบของการบริหารความเสี่ยง

-ไม่ชัดเจนว่า มีการดำเนินการ มีการนำแนวทางของการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO อย่างไร

-มีการระบุความเสี่ยง การประเมิน การควบคุม ติดตามผลการดำเนินงานอย่างไร

การดำเนินการด้านการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิผลจะเอื้อให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามพันธกิจ

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

Overall score = 20 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัยฯ มีผลลัพธ์ที่มีระดับที่ดี

- ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น 7.1ก-1 ร้อยละของนักศึกษาที่ได้อ่านทำหรือศึกษาต่อหลังสำเร็จการศึกษาภายในเวลา 1 ปี 7.1ก-13 ร้อยละผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ 7.1ก-16 จำนวนทรัพย์สินทางปัญญา 7.1ก-20 จำนวนผลิตภัณฑ์ด้านศิลปวัฒนธรรมอีสานที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่า 7.1ก- 21 จำนวนศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการฟื้นฟูเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์เชิงพื้นที่ 7.1ก-23 จำนวนผลงานสร้างสรรค์ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากฐานวัฒนธรรมและนำไปใช้ประโยชน์

- ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น 7.1ข1-2 ร้อยละของหลักสูตรที่พัฒนาพร้อมกับสถานประกอบการ หรือหน่วยงานภายนอก 7.1ข1-3 ร้อยละหลักสูตรการเรียนการสอนระยะสั้น 7.1ข1-4 จำนวนหลักสูตรการเรียนการสอนระยะสั้น (Upskill/Reskill) 7.1ข1-11 ร้อยละนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายผ่านกิจกรรมเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกสาธารณะที่ มหาวิทยาลัยกำหนด 7.1ข1-12 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษตามมาตรฐานตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด 7.1ข1-13 คะแนนเฉลี่ยของการทดสอบภาษาอังกฤษตามมาตรฐานตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด 7.1ข1-22 ร้อยละของโครงการวิจัยที่แล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด 7.1ข1-26 ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่สามารถตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติและ นานาชาติ 7.1ข1-27 ร้อยละผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ ต่อจำนวน ผลงานตีพิมพ์ทั้งหมด 7.1ข1-30 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ยื่นขอจดทรัพย์สินทางปัญญา 7.1ข1-32 ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่ส่งมอบตรงเวลา 7.1ข1-37 ร้อยละระยะเวลาในการนำส่งเงินรายได้ตามระเบียบที่กำหนด 7.1ข1-38 ร้อยละของความถูกต้องในการนำส่งเงิน (ประเภทรายได้) 7.1ข1-40 ร้อยละของจำนวนรายการที่มีการตั้งเบิกเงินในระบบ GFMS ภายในเวลาที่กำหนด 7.1ข1-41 ร้อยละระยะเวลาในการจัดทำกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามกำหนด (เปรียบเทียบกับประกาศ) 7.1ข1-42 ร้อยละระยะเวลาในการบันทึกระบบพร้อมตรวจสอบ PR และ PO เป็นไปตามกำหนด (เทียบกับมติ ครม.)

- ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น 7.1ค-3 ร้อยละความพึงพอใจของสถานที่ฝึกงานที่มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์ 7.1ค-6 จำนวนรางวัลที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับคู่ความร่วมมือ

**ผลการดำเนินการที่ดีดังกล่าวอาจสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย
โอกาสในการพัฒนา (OFI)**

- มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการบริการที่สอดคล้องกับความสำเร็จเชิงเปรียบเทียบหรือตอบสนองพันธกิจ เช่น ผลิดกำลังคนและพัฒนาคนที่มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาทั้งใน

ระบบและนอกระบบการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือต่อยอดเชิงพาณิชย์ ส่งเสริมการจัดอันดับของมหาวิทยาลัย ผลงานบริการรับใช้ สังคม สร้างประโยชน์ ยกระดับคุณภาพชีวิต และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ให้กับชุมชนท้องถิ่นและ ผู้รับบริการ สืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน และการท่องเที่ยว เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับศิลปวัฒนธรรมและ การท่องเที่ยว

-ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ผลลัพธ์การปรับปรุงหลักสูตร ผลลัพธ์ การเรียนรู้ ผลลัพธ์การพัฒนาศักยภาพนักวิจัย ผลลัพธ์การถ่ายทอดพัฒนาชุมชน

-ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการด้านความ ปลอดภัยของอาคารสถานที่ ภัยพิบัติธรรมชาติ และภาวะฉุกเฉิน

-ผลลัพธ์การจัดการเครือข่ายอุปทานตามข้อกำหนดเครือข่ายอุปทาน เช่น คุณสมบัติผู้เสนอราคา เงื่อนไข ในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบการเงินและพัสดุ เบิกจ่ายทันเวลา การจัดการหลักสูตรการค้าสมัยใหม่ พัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับนักเรียน นักศึกษา และบุคลากร ให้ความช่วยเหลือคนยากจนในกิจการที่เกี่ยวข้อง

การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอาจช่วยให้มีโอกาสปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการส่งมอบคุณค่า ให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

- มหาวิทยาลัยฯ มีผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้าน กระบวนการที่ไม่บรรลุเป้าหมาย

-ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น 7.1ก-5 ร้อยละของนักศึกษามีรายได้ ระหว่างเรียน (%) 7.1ก-14 จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารวิชาการทั้งหมด 7.1ก-17 จำนวนผลงานวิจัยที่ สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ-สังคมและคุณภาพชีวิตที่เกิดจากการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพื้นที่ 7.1ก-18 จำนวนผลิตภัณฑ์ที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

-ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น 7.1ข1-1 ร้อยละหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาตาม แนวทางการจัดการศึกษามุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ (OBE) ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น 7.1ค-3 ร้อย ละความพึงพอใจของสถานที่ฝึกงานที่มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์ 7.1ค-6 จำนวนรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน ร่วมกับคู่ความร่วมมือ 7.1ข1-10 อัตราการคงอยู่ของนักศึกษา 7.1ข1-19 เงินบริจาคทุนการศึกษา 7.1ข1-25 ร้อย ละของสายวิชาการที่สามารถตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ

-ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น 7.1ข2-1 ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและ การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

-ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น 7.1ค-1 ร้อยละการส่งมอบครุภัณฑ์ตามข้อกำหนดสัญญา

การกำกับติดตามผลการดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนการบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า Overall score = 15 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัยฯ มีผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในระดับที่ดี

- 7.2ก1-1 ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาการบริหารหลักสูตร(ระดับ ปวส.)
- 7.2ก1-3 ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสิ่งสนับสนุนการ เรียนรู้และระบบนิเวศ หรือด้าน กายภาพทั่วไป
- 7.2ก1-5 ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อกิจกรรมพัฒนานักศึกษา
- 7.2ก1-7 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เรียนการศึกษาตลอดชีวิตต่อการ Upskill และ Reskill
- 7.2ก1-9 ความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ (S11)
- 7.2ก1-12 ร้อยละความพึงพอใจของชุมชนที่ได้รับบริการวิชาการ
- 7.2ก2-3 ร้อยละความผูกพันของผู้ให้ทุนวิจัย (จำนวนแหล่งทุนวิจัยที่ให้ทุนต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปี)
- 7.2ก2-6 ร้อยละความผูกพันของแหล่งทุนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 7.2ก2-7 ร้อยละความผูกพันของผู้รับบริการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงการดำเนินการที่ตอบสนองที่ตรงต่อความต้องการและความคาดหวังของ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- มหาวิทยาลัยฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นทั้งในเรื่องความพึงพอใจ และ เรื่องความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นหลายด้าน

-ไม่พบผลลัพธ์ความพึงพอใจต่อความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามที่ระบุไว้ใน โครงร่างองค์กร ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

-ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลของการจัดการข้อร้องเรียน

-ผลลัพธ์จากกระบวนการสร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและบริการ และการพัฒนา ความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

- มหาวิทยาลัยฯ มีผลลัพธ์ด้านลูกค้าที่ไม่บรรลุเป้าหมาย

-7.2ก1-1 ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาการบริหารหลักสูตร (ระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา การศึกษาตลอดชีวิต)

-7.2ก1-13 ความพึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย

-7.2ก2-5 ร้อยละความผูกพันของผู้รับบริการวิชาการ

การกำกับติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร Overall score = 15 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์หลายตัวที่มีแนวโน้มที่ดี

-ด้านขีดความสามารถ ได้แก่ ผลผลิตของบุคลากรโดยรวม (7.3ก1-1) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ(7.3ก1-2) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้น (7.3ก1-3) จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนต่อจำนวนอาจารย์ (7.1ข1-28)

-ด้านบรรยากาศการทำงาน ได้แก่ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (7.3ก2-1) ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (7.3ก2-2)

-ด้านความผูกพัน ได้แก่ ร้อยละความผูกพันของสายวิชาการและสายสนับสนุน (7.3ก3-1) ร้อยละอัตราการลาออกของสายวิชาการ (7.3ก3-2)

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายตัว ได้แก่

-ด้านอัตรากำลัง/ ขีดความสามารถของบุคลากร เช่น อัตราส่วนอาจารย์ตาม FTES สัดส่วนสายวิชาการต่อสายสนับสนุน สัดส่วนจำนวนผลงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

-ด้านบรรยากาศการทำงาน อื่น ๆ เช่น ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านสุขภาวะ Incidence ต่างๆที่อาจเกิดขึ้น เช่น อุบัติเหตุจากการทำงาน การขโมยทรัพย์สิน ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านความสะอาดในการเข้าทำงานของบุคลากร

-ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากร (องค์กรรายงานเพียงร้อยละของคนเข้าอบรม)

การติดตามผลลัพธ์ที่ครอบคลุมกระบวนการที่สำคัญเหล่านี้ จะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถประเมินประสิทธิภาพในการดูแลและบริหารบุคลากรเพื่อพัฒนาให้เกิดศักยภาพสูงสุดได้

- มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มไม่ดี หรือมีระดับต่ำกว่าปีที่ผ่านมา

-ด้านบรรยากาศการทำงานที่มีแนวโน้มไม่ดี ได้แก่ ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (7.3ก2-1) ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (7.3ก2-2) ความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อการพัฒนาทักษะวิชาการและวิชาชีพ (7.3ก2-3)

-ด้านบรรยากาศการทำงานที่มีระดับไม่ดี ได้แก่ ร้อยละของความพึงพอใจของสายบริหารในทุกด้าน (7.3ก2-1 ถึง 7.3ก2-5) ความพึงพอใจของบุคลากรทุกกลุ่มต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (7.3ก2-4) ความพึงพอใจของบุคลากรทุกกลุ่มต่อการการมอบหมายภาระงานและภาระหน้าที่ (7.3ก2-5) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศในการทำงาน หรือด้านกายภาพทั่วไป (7.3ก2-6) 7.3ก2-7 ดัชนีความสุขของบุคลากร

การวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา อาจช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร Overall score = 20 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

-ด้านการกำกับดูแลองค์กร ได้แก่ ผลการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในและของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (7.4ก2-1 และ 7.4ก2-2)

-ด้านกฎหมาย ข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ ได้แก่ ไม่พบข้อร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งด้านการเงิน ระเบียบด้านการจัดการศึกษา และระเบียบการวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (7.4ก3-2) ร้อยละหลักสูตรที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานระดับอุดมศึกษา และร้อยละหลักสูตรที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอาชีวศึกษา (7.4ก3-3) ร้อยละโครงการวิจัยที่ปฏิบัติตามจริยธรรมวิจัยในมนุษย์และ พรบ.สัตว์เพื่อนงานทางวิทยาศาสตร์ (7.4ก3-4) ไม่พบการทำผิดพรบ.คอมพิวเตอร์และการละเมิด PDPA (7.4ก3-7)

-ด้านจริยธรรม ไม่พบการละเมิดจริยธรรมของบุคลากรทุกกลุ่ม (7.4ก4-3)

-ด้านสังคม SROI ในแต่ละด้าน (7.4ก5-7 ยกเว้นด้านสุขภาพ)

- มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์บางตัวที่มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมา ได้แก่

-ร้อยละของระดับการรับรู้เข้าใจทิศทางองค์กรของบุคลากร (7.4ก1-2)

-จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม (7.4ก5-4)

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่อง

ด้านการกำกับดูแลองค์กร ได้แก่ ผลการประเมินผู้ประเมินระดับสูง และ ผลการประเมินสภามหาวิทยาลัย

ด้านสังคม Social Impact ที่เกิดจากบางกิจกรรมในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ นอกเหนือจาก SROI

การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครบถ้วนเหมาะสม อาจช่วยบ่งชี้โอกาสในการพัฒนาในเรื่องดังกล่าว

- มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มไม่ดี

-ร้อยละของการบริหารความเสี่ยงที่ควบคุมได้ (7.4ก2-3)

-ผลการประเมิน ITA (7.4ก4-4)

-ความพึงพอใจของชุมชน (7.4ก5-6)

-จำนวนชุมชนหรือหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ได้รับองค์ความรู้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน (7.4ก5-1)

-SROI ด้านสุขภาพ ภายใจ (7.4ก5-7)

การวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา อาจช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาดหลายผลลัพธ์มีระดับผลการดำเนินการที่

เป็นไปตามเป้าหมายและหลายผลลัพธ์มีระดับผลการดำเนินการที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

-ผลลัพธ์ด้านการเงินที่มีระดับผลการดำเนินการดีกว่าปีก่อน ได้แก่ รายรับงบประมาณแผ่นดิน (ล้านบาท) (7.5ก1-1) รายจ่ายงบประมาณรายได้ (ล้านบาท) (7.5ก1-1) ร้อยละเบิกจ่ายงบประมาณเงินรายได้ (7.5ก1-1) รายได้รวม (งบประมาณรวม: revenue) (7.5ก1-1) รายได้จากการบริการวิชาการ (ล้านบาท), รายได้อื่น ๆ (ล้านบาท) (7.5ก1-3)

-ผลลัพธ์ด้านการตลาดที่มีระดับผลการดำเนินการดีกว่าปีก่อน เช่น ร้อยละของนักศึกษาในท้องถิ่นที่เข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย ในระยะ 350 KM (ระดับป.ตรี) (7.5ก2-7) จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ครึ่ง/ฉบับ (7.5ก2-12) จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการสืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (กองกิจการนักศึกษา , ภายใน มกส) (7.5ก2-15)

-ผลลัพธ์ด้านการเงินที่มีระดับผลการดำเนินการดีกว่าปีก่อนและแนวโน้มดีขึ้น เช่น รายรับงบประมาณรายได้ (ล้านบาท) (7.5ก1-1) ร้อยละของงบประมาณรายได้ต้องงบประมาณทั้งหมด (7.5ก1-2) รายได้จากงานวิจัย (ล้านบาท), รายได้จากการบริหารสินทรัพย์ (ล้านบาท) (7.5ก1-3) รายได้หอพักสวัสดิการนักศึกษาพื้นที่ในเมือง (ล้านบาท) (7.5ก1-3)

-ผลลัพธ์ด้านการตลาดที่มีระดับผลการดำเนินการดีกว่าปีก่อนและแนวโน้มดีขึ้น เช่น จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัย (ล้านบาท) (7.5ก2-10) จำนวนผู้รับบริการบริการวิชาการ (7.5ก2-13) จำนวนแหล่งทุนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (กองกิจการนักศึกษา), จำนวนงบประมาณทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (กองกิจการนักศึกษา) (7.5ก2-15)

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ และการตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในการเพิ่มรายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง (SC5)

- ผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์ที่มีระดับผลการดำเนินการที่เป็นไปตามเป้าหมาย และบางผลลัพธ์มีระดับผลการดำเนินการที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

-ผลลัพธ์ที่มีระดับผลการดำเนินการที่เป็นไปตามเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (ภาพรวม, ด้านการวิจัย, ด้านการทำนุบำรุง) (7.5ข-1) ร้อยละความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ (ด้านบริการวิชาการ, ด้านการทำนุบำรุง, ด้านการบริหารจัดการ) (7.5ข-2)

-ผลลัพธ์มีระดับผลการดำเนินการที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (ด้านการศึกษา, ด้านการบริหารจัดการ) (7.5ข-1)

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยฯ โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่สำคัญด้านงบประมาณ การเงิน การตลาดและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติหลายผลลัพธ์

-ผลลัพธ์ตามทีระบุไว้ในหัวข้อ 7.5ก(1) เช่น รายได้จากผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (ล้านบาท) (7.5ก1-3) รายได้จากงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนจากภายนอก (ล้านบาท) (7.5ก1-3) อัตราส่วนด้านการเงิน (อัตราส่วนรายได้สุทธิ Net Income Margin)% (7.5ก1-6) ความมั่นคงทางการเงิน (อัตราส่วนหนี้สิน/ ส่วนของทุน (DE Ratio)% (7.5ก1-7) สภาพคล่อง (อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (Current ratio)% (7.5ก1-8) ประสิทธิภาพการใช้สินทรัพย์ (อัตราส่วนผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (Return of Asset)% (7.5ก1-9)

-ผลลัพธ์ที่คาดหวังเพิ่มเติม เช่น อัตราส่วนประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ต้นทุนการดำเนินการเทียบกับงบประมาณ การควบคุมต้นทุน การเพิ่มส่วนแบ่งตลาด จำนวนนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น มูลค่าผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ที่เกิดขึ้น งบประมาณสำหรับโครงการนวัตกรรม

การมีผลลัพธ์ที่ครบถ้วนดังกล่าวจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการและนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานต่างๆเพื่อให้บรรลุพันธกิจ

- มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาดหลายผลลัพธ์มีระดับผลการดำเนินการที่ไม่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มไม่คงที่

-ผลลัพธ์ด้านการเงิน ได้แก่ รายจ่ายงบประมาณแผ่นดิน (ล้านบาท) (7.5ก1-1) ร้อยละเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดิน (7.5ก1-1) รายได้จากการจัดการศึกษา (ล้านบาท) (7.5ก1-3)

-ผลลัพธ์ด้านการตลาด เช่น จำนวนนักศึกษา (ปวส ปริญญาตรี การศึกษาตลอดชีวิต) (7.5ก2-5) ร้อยละของนักศึกษาในท้องถิ่นที่เข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย ในระยะ 350 KM (ระดับบัณฑิต) (7.5ก2-7) จำนวนผู้เรียนแบบ Lifelong learning (7.5ก2-8) จำนวนแหล่งทุนวิจัย (7.5ก2-11) จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการสืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ภายนอก) (กองกิจการนักศึกษา) (7.5ก2-15)

การวิเคราะห์หาสาเหตุและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องอาจช่วยสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยฯ บรรลุพันธกิจได้

- ผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์ที่มีระดับผลการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

-ร้อยละความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ (ภาพรวม, ด้านการศึกษา, ด้านการวิจัย) (7.5ข-2)

ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจทำให้มหาวิทยาลัยฯ ต้องมุ่งเน้นในการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ

3. ตารางสรุปผลการประเมิน

หัวข้อ	คะแนน	%	ผล	Ban
หมวดที่ 1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	25	17	2
1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการสร้าง	50	30	15	3
รวมคะแนน	115		32	
หมวดที่ 2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	25	12	2
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	25	12	2
รวมคะแนน	90		24	
หมวดที่ 3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	20	8	2
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	20	9	2
รวมคะแนน	85		17	
4.1 การวัด วิเคราะห์และปรับปรุงผลการ	45	20	9	2
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการ	45	25	12	2
รวมคะแนน	90		21	
หมวดที่ 5 บุคลากร				
5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร	40	20	8	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	15	7	2
รวมคะแนน	85		15	
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	40	20	9	2
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	20	8	2
รวมคะแนน	85		17	
รวมคะแนน	550		126	
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่	120	20	24	2
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	15	12	2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	15	12	2
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการ	80	20	16	2
7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกล	90	20	18	2
คะแนนรวม	450		82	
คะแนนรวม	1000		208	

4. ข้อค้นพบของคณะกรรมการจากการสัมภาษณ์

ผู้บริหาร

1.ยังขาดความเข้าใจในทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน การถ่ายทอดแผนและตัวชี้วัดและการกำกับติดตามยังไม่มีประสิทธิผล ซึ่งอาจมีความจำเป็นในการทบทวนการสื่อสารทิศทางองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน การทบทวนกลยุทธ์ให้สนับสนุนความสำเร็จ การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ โดยมอบหมายแผนและตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับบริบทของคณะ รวมทั้งออกแบบระบบการกำกับติดตามการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ real time เพื่อให้สามารถการแก้ไขและปรับแผนได้ทันที่

2.ด้านรายได้และงบประมาณ มหาวิทยาลัยประสบปัญหาการลดลงของรายได้ อย่างมีนัยสำคัญ จากรายได้ด้านการจัดการศึกษาซึ่งเป็นแหล่งรายได้หลัก เนื่องจากจำนวนนักศึกษาที่ลดลง ควรพัฒนากลยุทธ์การหารายได้จากแหล่งอื่นนอกเหนือจากค่าเล่าเรียน รวมทั้งการบริหารจัดการต้นทุนและค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.ด้านการระดมทุน สถาบันมีภาระหนี้สินที่ต้องบริหารจัดการ ประกอบกับมีค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคที่จำเป็นต้องดูแลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นรายจ่ายขั้นพื้นฐานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ควรทบทวนนโยบายการจัดสรรงบประมาณภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

4.ด้านการจัดสรรงบประมาณภายในองค์กร การจัดสรรสัดส่วนรายได้ให้แก่คณะต่างๆ อาจไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการและการขยายภารกิจ นอกจากนี้ ยังพบประเด็นการถ่ายโอนภาระค่าใช้จ่ายบางประเภท เช่น ค่าจ้างพนักงานทำความสะอาด ไปยังคณะซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อการพัฒนาคณะในส่วนอื่นๆ

สายวิชาการ

1.ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

-ที่เน้นบูรณาการองค์ความรู้ ใช้สมรรถนะหลักของแต่ละคณะเพื่อการสร้างหลักสูตรร่วม การทำงานที่บูรณาการ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (การบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ)

-การปรับปรุงหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน

-การพิจารณายกเลิกหลักสูตรที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการปัจจุบัน

-การพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ระบบธนาคารหน่วยกิต ให้มากขึ้น

2.ด้านการขยายกลุ่มเป้าหมายและการตลาด

-วิเคราะห์โอกาสทางการตลาด เพื่อค้นหาทิศทางของตลาด ความต้องการของผู้เรียนและลูกค้า ค้นหาตลาดและกลุ่มลูกค้าใหม่

-การมุ่งเน้นกลุ่มผู้เรียนใหม่นอกจากนักเรียนมัธยมปลาย

- การเจาะกลุ่มข้าราชการและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การตอบสนองความต้องการของกลุ่มวัยทำงานที่ต้องการพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill)

3.ด้านการพัฒนาบุคลากรและสวัสดิการ

-บริหารจัดการอัตรากำลังและพัฒนาขีดความสามารถของอาจารย์แบบบูรณาการให้สามารถทำงานบูรณาการศาสตร์ได้

- การพัฒนาขีดความสามารถของอาจารย์ในการวิจัยระดับนานาชาติและการสร้างนวัตกรรม
- การสนับสนุนการปรับตัวของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- การทบทวนระบบสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพของทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
- การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรทุกระดับ

4.ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก

- การคำนึงถึงความปลอดภัยของอาคารสถานที่
- การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพและกีฬา การจัดสรรพื้นที่ส่งเสริมสุขภาพที่ได้มาตรฐาน
- การสนับสนุนทรัพยากรที่ทันสมัย เช่น เทคโนโลยี AI

สายสนับสนุน

- 1.ทบทวนปรับปรุงระบบการสื่อสารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กร
- 2.การทบทวนและพัฒนาตัวชี้วัด (KPI) ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของแต่ละหน่วยงาน
- 3.การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมและความเป็นหนึ่งเดียว การลดความแตกต่างระหว่างวิทยาเขตผ่านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์
- 4.การจัดทำและสื่อสารแผนแม่บท (Master Plan) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคลากรรับทราบแนวทางการบริหารจัดการ
- 5.การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้แบบครบวงจร เช่น การจัดสรรพื้นที่สำหรับกิจกรรมนักศึกษาอย่างเหมาะสมพัฒนาห้องสมุด และพื้นที่ทำงานร่วมที่เปิดให้บริการ 24 ชั่วโมง
- 6.การบริหารจัดการพื้นที่เชิงพาณิชย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 7.ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนสู่ความเป็นมืออาชีพ การเพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

8.การทบทวนโครงสร้างองค์กรและการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสม กับทิศทางองค์กรและภาระงานของแต่ละหน่วยงาน

9.การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความคล่องตัว การปรับปรุงระเบียบให้มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

10.การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราว

11.การจัดหาบุคลากรด้านจิตวิทยาเพิ่มเติมเพื่อรองรับปัญหาสุขภาพจิตของนักศึกษา

ภาคผนวก

1. Key Factors

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการอื่น	การจัดการศึกษา <u>หลักสูตรระดับ ปวส.</u> 14 หลักสูตร มีนักศึกษาทั้งหมด 257 คน <u>หลักสูตรระดับปริญญาตรี</u> 35 หลักสูตร มีนักศึกษาทั้งหมด 3,572 คน <u>หลักสูตรระดับบัณฑิต</u> 8 หลักสูตร มีนักศึกษาทั้งหมด 154 คน <u>หลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิต</u> 53 หลักสูตร มีนักศึกษาทั้งหมด 866 คน CLC. Non degree การวิจัย ดำเนินการวิจัยตามเงื่อนไขของแหล่งทุนและระเบียบ การวิจัยมุ่งเน้นการสร้างสรรคผลงานด้านวิจัยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน และท้องถิ่นเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการสร้าง อาชีพ การสร้างมูลค่าเพิ่ม และต่อยอดเชิงพาณิชย์ รวมทั้งส่งเสริมการจัดอันดับของมหาวิทยาลัย การบริการวิชาการ 1. <u>การบริการวิชาการแบบให้เปล่า</u> จัดฝึกอบรมและเป็นที่ปรึกษา มุ่งเน้นการเป็นศูนย์กลาง แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน ท้องถิ่น โดยบูรณาการภูมิปัญญาไทยผสมผสานการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นฐาน และสร้างความร่วมมือกับชุมชน ท้องถิ่น ภาคอุตสาหกรรม สถานประกอบการ เพื่อนำไปสู่การเป็นที่พึ่งหลักของชุมชน ท้องถิ่น ภาคอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน 2. <u>การบริการวิชาการแบบมีรายได้</u> - ฝึกอบรม - เป็นที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีการเกษตรการเมืองการปกครอง - จัดการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน และการท่องเที่ยว เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับศิลปวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว (โดยเน้นที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมและชุมชนในพื้นที่ (Local Need) ศูนย์เรียนรู้)
2. วิสัยทัศน์	มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อันดับ 1 ของประเทศภายในปี 2570 โดยมีตัววัดวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) ระดับความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัย 2) จำนวนนวัตกรรมใน

หัวข้อ	ข้อมูล
	การพัฒนาท้องถิ่น 3) ระดับคุณภาพชีวิตชุมชนที่ดีขึ้น โดยใช้การจัดอันดับ SCD Sustainable Community Development University Ranking มูนิธิส่งเสริม ทบวงมหาวิทยาลัย และ SDG 1 No Poverty หรือ SDG 11 Sustainable Cities and Community เป็นตัวบ่งชี้ (ตารางที่ OP2ข-1)
3. พันธกิจ	1) ผลิตรายการและพัฒนาคอนเท้นท์ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 2) วิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น 3) บริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนท้องถิ่น 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน 5) บริหารจัดการองค์กรให้มีสมรรถนะสูง
4. ค่านิยม	GIVE: Growth: พัฒนา, Intention: มุ่งมั่น, Volunteer: จิตอาสา, Expertise: เชี่ยวชาญ
วัฒนธรรมองค์กร	ร่วมแรง ร่วมใจ
5. สมรรถนะหลัก	บูรณาการองค์ความรู้สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
6. บุคลากร	มีจำนวน 568 คน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สายวิชาการ 304 คน (รศ. 4/ ผศ. 103/ อ. 197 คน) และสายสนับสนุน 264 คน ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่เหมือนกันทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมการทำงาน 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาทักษะ วิชาการและวิชาชีพ 4) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 5) การมอบหมายภาระงาน และภาระหน้าที่ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านบุคลากรเฉพาะในด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ_ดังนี้ สายวิชาการ_1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน 2. ทักษะการพัฒนาหลักสูตรแบบ OBE 3. ทักษะการสอนแบบ Active Learning 4. สร้างนวัตกรรม 5. ทักษะการทำงานเชิงพื้นที่ 6. ทักษะภาษาอังกฤษ 7. ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (ICDL) สายสนับสนุน <u>ด้านอัตรากำลัง</u> เนื่องจากไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังได้หากมีงานเพิ่มขึ้น จึงต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดขั้นตอนการทำงานและกำลังคน <u>ด้านขีดความสามารถ</u> 1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การจัดการข้อมูลด้วยโปรแกรมต่างๆ 2) ทักษะด้านการปรับกระบวนการทำงานให้เป็น Digital Platform 3) สมรรถนะตามวิชาชีพในสาขางาน 4) ทักษะภาษาอังกฤษ 5) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (ICDL)

หัวข้อ	ข้อมูล
7. สินทรัพย์	อาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ มีพื้นที่ทั้งหมด 4 พื้นที่ด้วยกัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์พื้นที่อำเภอเมือง 439 ไร่ 1 งาน 65.90 ตารางวา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์พื้นที่อำเภอนามน 2,119 ไร่ 30.8 ตารางวา ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมภูสิงห์ 1,155 ไร่ และ พื้นที่อำเภอกมลาไสย 7 ไร่ 95.8 ตารางวา รวมทั้งหมด 3,800 ไร่ 2 งาน 92.5 ตารางวา ประกอบด้วย อาคารสำนักงาน 6 อาคาร อาคารเรียน 17 อาคาร อาคารปฏิบัติการ 3 อาคาร อาคารอื่น ๆ 7 อาคาร อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายภาพเอกสาร โปรเจคเตอร์ อุปกรณ์ด้านวิทยาศาสตร์ อุปกรณ์ด้านการเกษตรและนวัตกรรมอาหาร เทคโนโลยี <u>ด้านการจัดการศึกษา</u>: ระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (KSU MOOC) ระบบบริหารจัดการห้องสมุด (ALIST) ระบบบริการการศึกษา (ESS) ระบบคลังหน่วยกิต (LLE) <u>ด้านการบริหารจัดการ</u>: ระบบบริหารจัดการด้านการเงิน พัสดุ งบประมาณ (ERP) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document) ระบบลงเวลาปฏิบัติงานและติดตามสุขภาพ KSU Time Management เทคโนโลยีการเกษตรอัจฉริยะ เครื่องทอผ้าพื้นเมืองกึ่งอัตโนมัติ ทรัพย์สินทางปัญญา อนุสิทธิบัตร จำนวน 2 เรื่อง ลิขสิทธิ์ จำนวน 70 ผลงาน
8. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<u>ด้านการจัดการศึกษา</u> 1) ประกาศ คกก. การอาชีวศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2562 2) ประกาศคกก. มาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน พ.ศ. 2565 3) กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 4) กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 <u>ด้านการวิจัย</u> 1) พรบ.ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 2) พรบ.การส่งเสริมวิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 3) ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วย คุณสมบัติ จำนวนกรรมการ หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำกับดูแลการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2561 <u>ด้านการบริการวิชาการ</u> 1) พรบ.สัตว์เพื่อนงานทางวิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2558 2) พรบ.คุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ. 2542 3) พรบ. สิทธิบัตร พ.ศ. 2522 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535 4) พรบ. เครื่องหมายการค้า พ.ศ. 2534 5) พรบ. ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 และที่

หัวข้อ	ข้อมูล
	แก้ไขเพิ่มเติม 6) ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วยการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. 2560 7) ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการบริหารงานบริการวิชาการ พ.ศ. 2565 <u>ด้านการบริหารจัดการ</u> 1) พรบ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 2) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562 3) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 4) พระราชพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 5) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562 6) พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 7) พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 (PDPA) 8) พรบ. ความปลอดภัย ชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554
9. โครงสร้างองค์กร	การกำกับดูแล โดยสภามหาวิทยาลัย สำหรับการบริหาร มีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด วาระ 4 ปี <u>คกก.บริหาร</u> ประกอบด้วย รอง อชก. ผู้ช่วย อชก. คณบดี ผอ.สถาบัน/สำนัก โดยมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม<i>ภาพที่ OP1ข-2</i>
10. ผู้เรียน ลูกค้ำ / ความต้องการและความคาดหวัง	<u>ด้านการจัดการศึกษา ได้แก่</u> <u>นศ. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (C1: 1) สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 2) มีงานทำ</u> <u>นศ.ระดับปริญญาตรี (C2: 1) สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 2) มีงานทำ</u> 3) มีรายได้ระหว่างเรียน) <u>นศ.ระดับบัณฑิตศึกษา (C3: 1) สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด</u> 2) มีการสนับสนุนด้านวิชาการและวิจัย) <u>ผู้เรียนการศึกษาตลอดชีวิต (C4: 1) ต้องการ upskill & Reskill 2) ได้เครือข่ายความร่วมมือ)</u> <u>ด้านการวิจัย ได้แก่</u> ผู้ให้ทุนวิจัย (C5: ปฏิบัติตามสัญญาการวิจัย) <u>ด้านการบริการวิชาการ ได้แก่</u> ผู้รับบริการวิชาการ (C6: ผลงานบริการวิชาการนำไปใช้ประโยชน์) <u>ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่</u>

หัวข้อ	ข้อมูล
	ผู้รับบริการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (C7: 1) ผลงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนำไปใช้ประโยชน์)
11. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ความต้องการและความคาดหวัง	ด้านการจัดการศึกษา ได้แก่ ผู้ใช้บัณฑิต (SH1: บัณฑิตสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการ) ศิษย์เก่า (SH2: จัดกิจกรรมสร้างความผูกพัน) ผู้ปกครอง (SH3: 1) หลักสูตรมีมาตรฐาน 2) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน) ด้านการวิจัย ได้แก่ ผู้ใช้ผลงานวิจัย (SH4: ผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์) ด้านการบริการวิชาการ/ ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ ชุมชน ภาครัฐ และเอกชน ในพื้นที่ จ. กาฬสินธุ์ (SH5: มีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม)
12. ผู้ส่งมอบคู่ความร่วมมือและข้อกำหนดที่สำคัญ	ผู้ส่งมอบ: 1. บริษัทเอกชน ร้านค้า สถานประกอบการที่จัดหาอุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ 2. บริษัทให้บริการและดูแลระบบเครือข่าย Internet และเทคโนโลยีสารสนเทศ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ 1. บริษัท ซีพีออล จำกัด 2. ICDL Thailand 3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คู่ความร่วมมือที่ไม่เป็นทางการ 1. สถานประกอบการ 2. สถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ 3. ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ เช่น บริษัท ไทยวา จำกัด (มหาชน) ผู้ประกอบการรับซื้อเห็ดในอำเภอสมเด็จ หจก. ผักสดนามน เครือข่ายกลุ่มวิสาหกิจชุมชนระดับอำเภอและชุมชน ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเกษตรกาฬสินธุ์ในการตรวจรับรอง GAP โดยมีข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามตาราง (ซึ่งไม่พบความชัดเจนในการกำหนด ส่งผลกระทบต่อกรอบใน 6.2ข/ 7.1ค)
13. ตำแหน่งในการแข่งขัน	KSU เปรียบเทียบเฉพาะมหาวิทยาลัยกลุ่ม 3 ที่เน้นการพัฒนาท้องถิ่น ในด้าน 1) SCD ด้าน Teaching and Learning Quality Education 2) Quality Education 3) Teaching and Learning โดยมีลำดับการแข่งขันตามภาพที่ OP2ข-1 มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อันดับ 1 ของประเทศภายในปี 2570 ตัววัดวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) ระดับความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัย 2) จำนวนนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น และ 3) ระดับคุณภาพชีวิตชุมชนที่ดีขึ้น ใช้การจัดอันดับ SCD Sustainable Community Development University Ranking

หัวข้อ	ข้อมูล
	มูลนิธิส่งเสริมทบวงมหาวิทยาลัย และ SDG 1 No Poverty หรือ SDG 11 Sustainable Cities and Community เป็นตัวบ่งชี้ (ตารางที่ OP2ข-1)
14. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	1) การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลและนโยบายของรัฐบาล 2) ปัญหาทางด้านภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย 3) การเปลี่ยนโครงสร้างประชากรของประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 4) ทักษะคนและการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ ทำให้จำนวนนักศึกษาที่เข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง 5) เทคโนโลยีทุกด้านพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการ Disruption ไม่สามารถปรับตัวให้ทันหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 6) พระราชบัญญัติการศึกษาให้ทุกคนมีโอกาสและเข้าถึงการศึกษาในระบบและนอกระบบ (การเรียนรู้ตลอดชีวิต) ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล 7) ความมั่นคงด้านทรัพยากรอาหาร พลังงาน น้ำ การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ
15. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	- ฐานข้อมูลที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) CHE-QA online และ CHECO online - เอกสารเผยแพร่/รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของมหาวิทยาลัยในประเทศ - เว็บไซต์ของสำนักจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก เช่น SDG Ranking, SCD Ranking, U Multi-rank, THE
16. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	SC1. Education Transformation SC2. การเพิ่มผลงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติ/ นำไปใช้ประโยชน์ SC3. การเพิ่มนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นที่ยกระดับคุณภาพชีวิตได้จริง SC4. Digital Transformation SC5. การเพิ่มรายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง SC6. การบริหารจัดการที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล SC7. การบริหารทรัพยากรบุคคลากรที่มีประสิทธิภาพ SC8. การพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น
17.ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	SA1. หลักสูตรเน้นการบูรณาการการเรียน-การสอนควบคู่กับการทำงาน SA2. มีศูนย์วิจัยและฝึกอบรมภูสิงห์เป็นแหล่งเรียนรู้งานวิจัย/ถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมครบวงจร และศูนย์ความเป็นเลิศด้านสิ่งทอพื้นเมืองและแพรวากาฬสินธุ์

หัวข้อ	ข้อมูล
	SA3. มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่เข้มแข็งในการพัฒนาชุมชน SA4. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาเชิงพื้นที่
18. โอกาสเชิงกลยุทธ์	SO1. การสร้างหลักสูตรระยะสั้น/ ยาว ที่ตอบสนองความต้องการและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่น SO2. การกำหนดทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ตอบสนองต่อนโยบายของประเทศ การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม เช่น ด้าน BCG ด้าน Functional Food เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง SO3. การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงานด้านศิลปวัฒนธรรมอีสาน SO4. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคู่ความร่วมมือทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และ
19. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	ใช้กระบวนการ PDCA และ SIPOC Model ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานต่างๆ รวมถึงการใช้เกณฑ์ EdPEX /TQA เพื่อประเมินและปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการขององค์กร สำหรับระดับหลักสูตรได้นำแนวทางการจัดการศึกษาแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcomes-Based Education : OBE) เกณฑ์ AUN-QA มาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร

2. แนวทางการประเมิน

2.1 แนวทางการประเมิน สำหรับหมวด 1-6

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5%	A : ไม่ปรากฏแนวทางอย่างเป็นระบบ มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D : แทบไม่ปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ L : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบันแต่ละส่วนหรือหน่วยงาน ดำเนินการอย่างเอกเทศ
10%, 15%, 20% หรือ 25%	A : แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D : การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลของคำถามพื้นฐานของหัวข้อนั้น L : เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหามาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ I : มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
30%, 35%, 40% หรือ 45%	A : แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น L : เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ/มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร และหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
50%, 55%, 60% หรือ 65%	A : มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางมีความสอดคล้องกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ/มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร และในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
70%, 75%, 80% หรือ 85%	A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่ L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร รวมถึงการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการ ปรากฏหลักฐานอย่างชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น อันเป็นผลมาจากการวิเคราะห์และการแบ่งปันระดับองค์กร I : มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
90%, 95% หรือ 100%	A : มีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงโดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ผ่านการสร้างนวัตกรรม โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการทั่วทั้งองค์กร ปรากฏหลักฐานอย่างชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรนี้เป็นผลมาจากการวิเคราะห์ และการแบ่งปันความรู้ I : แนวทางมีการบูรณาการอย่างดีกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ

2.2 แนวทางการประเมิน หมวด 7

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5%	Le : ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T : ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือข้อมูลที่แสดงส่วนใหญ่มีแนวโน้มในทางลบ C : ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
10%, 15%, 20% หรือ 25%	Le : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญ ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T : มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C : แทบไม่มีหรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
30%, 35%, 40% หรือ 45%	Le : มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ T : มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C : เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
50%, 55%, 60% หรือ 65%	Le : มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ T : แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C : ผลการดำเนินการในปัจจุบันบางเรื่องมีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม และมีผลการดำเนินการที่ดีในเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตลาด และกระบวนการที่สำคัญตามความต้องการที่สำคัญของลูกค้า ตลาด และกระบวนการ
70%, 75%, 80% หรือ 85%	Le : มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามย่อยของหัวข้อ T : มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C : แนวโน้มและผลการดำเนินการในปัจจุบันส่วนใหญ่หรือหลายเรื่องมีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม มีผลการดำเนินการที่ดีมากในเชิงเปรียบเทียบ รวมทั้งผลการดำเนินการที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการ I : มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ
90%, 95% หรือ 100%	Le : มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้อย่อยอย่างครบถ้วน T : มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C : แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการและเป็นผู้นำในเชิงเปรียบเทียบในหลายด้าน I : มีการรายงานผลการดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ

3. คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band)

3.1 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201- 260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่าจะมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการสำคัญ ๆ
371-430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ และมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการมีตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

3.2 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

<i>Band Score</i>	<i>Band Number</i>	<i>Result Descriptors</i>
0-125 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงผลแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126-170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEx ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171-210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงผลข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่อง และมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
211-255 Good Performance	4	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง ไม่มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ไม่ดีในตัววัดที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักขององค์กร
256-300 Emerging Industry Leader	5	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียงและ/หรือค่า Benchmarks มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ดีในตัววัดส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักของสถาบัน
301-345 Industry Leader	6	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน สถาบันมีผลลัพธ์บางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม
346-390 Benchmark Leader	7	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและมีบางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
391-450 World Leader	8	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วนรวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและแสดงความเป็นผู้นำในระดับชาติและระดับโลก ผลลัพธ์มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญทุกตัวตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน