



มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

รายงานผลการตรวจประเมิน

Feedback Report

ประจำปีการศึกษา 2566

หน่วยงานคณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx

## รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทพญ. รัชฎา ฉายจิต  
สังกัด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐมนิธิ์ เปล่งดีสกุล  
สังกัด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา นาสินพร้อม  
สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

กรรมการและเลขานุการ

## 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)

### Key Theme – Process Items

#### ก. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีในส่วนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร (Strength)

- ผู้นำระดับสูงมีความมุ่งมั่นเพื่อชี้นำและผลักดันคณะฯ ให้ประสบความสำเร็จ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม รวมทั้งสื่อสารเพื่อให้บุคลากรรับทราบและมีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนคณะฯ ให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้
- คณะฯ มีการดำเนินการให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมและให้เกิดความผูกพันกับสังคมและสนับสนุน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยจัดทำโครงการต่างๆ หลายด้าน เช่น การบริการวิชาการแก่สังคม การแก้ปัญหาในพื้นที่ ซึ่งบางโครงการได้ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมในชุมชนเป้าหมาย

#### ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน (OFI)

- คณะฯ มีโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในหลายกระบวนการ เช่น การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้คณะประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบันและอนาคต การวิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า การจัดการนวัตกรรม การเตรียมความพร้อมของทรัพยากรด้านบุคลากร การเงินและด้านอื่น ๆ ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ การประเมินขีดความสามารถและอัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การควบคุมต้นทุนโดยรวม การทำให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และมีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น แนวทางที่มีประสิทธิภาพดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์
- คณะฯ มีโอกาสในการปรับปรุงการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม เช่น การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การรับฟังลูกค้าในอนาคตด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการ รวมถึงลูกค้าของคู่แข่ง การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของลูกค้าทุกกลุ่ม การจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบงานของคณะฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่ความร่วมมือในด้านการจัดการศึกษา การสื่อสารที่สร้างความผูกพัน และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การปรับปรุงบริการ และกระบวนการ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่มได้
- คณะฯ ยังไม่แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการใช้ข้อมูลจริงเพื่อการบริหารงาน การประเมิน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น เช่น การปรับปรุงระบบการนำองค์กร การนำข้อมูลสารสนเทศของลูกค้าและตลาด ทั้งความพึงพอใจและความผูกพันมาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมใช้งาน การประเมินผลระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร

การทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถโดยรวมของคณะ การทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม ระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร การประเมินและจัดการความผูกพันของบุคลากร และการจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์ การประเมินและปรับปรุงแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถติดตามและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างเป็นระบบและมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

- คณะฯ มีโอกาสในการบูรณาการแผนงาน กระบวนการ ตัววัด สารสนเทศ และการจัดสรรทรัพยากรให้สามารถดำเนินการสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เช่น การกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงวัตถุประสงค์กลยุทธ์ การกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัด การเตรียมทรัพยากรด้านการเงิน บุคลากรอื่น ๆ ให้พร้อมเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว การใช้ประโยชน์จากการจัดการความรู้เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติการที่สนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้

## Key Theme – Result Items

### ค. จุดเด่นในหมวดผลลัพธ์ที่สอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมา เช่น ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้ เช่น ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการวิชาการของคณะ ค่าเฉลี่ยความผูกพันของศิษย์เก่าที่มีต่อคณะ ค่าเฉลี่ยความผูกพันของ นศ.ที่มีต่อคณะ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งวิชาการระดับ ผศ./ รศ./ ศ. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งวิชาชีพสูงขึ้น ร้อยละความผูกพันบุคลากรในองค์กร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับองค์กร เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ของคณะมหาวิทยาลัยฯ ร้อยละความสำเร็จของการบริหารงาน ตามกรอบ TOR ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน เช่น จำนวนงบประมาณรายได้รวมจากทุกภารกิจ รายได้ตามพันธกิจด้านการวิจัย การมีผลลัพธ์ที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

### ง. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้อง และมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การวิจัยเพื่อผลิตองค์ความรู้เชิงพื้นที่ ในการพัฒนาชุมชน และบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงพื้นที่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมบนฐานภูมิปัญญาและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ การจัดการเครือข่ายอุปทาน ผลลัพธ์ด้านลูกค้ เช่น ไม่พบผลลัพธ์ความพึงพอใจต่อความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ที่การจัดการข้อร้องเรียน ด้าน

บุคลากร เช่น ชีตความสามารถและอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านบรรยากาศการทำงาน ความปลอดภัยของบุคลากร ด้านความผูกพันของบุคลากรและการรักษาบุคลากรไว้ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร เช่น ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลด้านการสื่อสารกับผู้เรียน ลูกค้าและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ผลลัพธ์ความสอดคล้องด้านกฎหมายตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ด้านประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และผลลัพธ์ที่สะท้อนความความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านงบประมาณและการเงิน เช่น ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ การควบคุมต้นทุน ค่าใช้จ่ายการเรียนการสอนและการบริหารทั่วไปต่อหัวผู้เรียน ผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาดของผู้เรียน ผู้ให้ทุนวิจัย การมีผลลัพธ์ที่ครบถ้วนดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถ ประเมินความก้าวหน้าในเรื่องเหล่านั้นและนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุพันธกิจ

- คณะฯมีผลลัพธ์ที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา ได้แก่ ด้านลูกค้า เช่น ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนศ.ต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และระบบนิเวศหรือด้านกายภาพทั่วไป ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม ร้อยละความพึงพอใจบุคลากรต่อระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงินและด้านตลาด เช่น จำนวนงบประมาณแผ่นดิน ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวน นศ. แรกเข้าที่ลงทะเบียนเรียน การกำกับติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนการบรรลุพันธกิจ

## 2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา

### หมวดที่ 1 การนำองค์กร

#### 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

Overall score = 25% Band 2

##### จุดแข็ง (Strength)

- ผู้นำระดับสูงดำเนินการในการชี้นำองค์กร ผ่านการทบทวนวิสัยทัศน์ ค่านิยม SL ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ โดยทบทวนสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และทิศทางมหาวิทยาลัยในการพัฒนางานวิจัยเชิงพื้นที่และรับใช้สังคม โดยปรับวิสัยทัศน์ ในปี 2565 เป็น “คณะชั้นนำด้านสังคมศาสตร์ เชี่ยวชาญด้านวิจัยเชิงพื้นที่และรับใช้สังคมอย่างบูรณาการ เพื่อพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน” กำหนดค่านิยมซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อสนับสนุนความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป็น “I-FLA” ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์และการปฏิบัติผ่านการประชุมบุคลากร ซึ่งอาจเอื้อให้การนำองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร
- ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในสื่อสารกับบุคลากร ให้ความสำคัญ ผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น โดยกำหนดประเด็นที่สำคัญของการสื่อสาร รอบระยะเวลา ตามตารางที่ 1.1-2 แนวทางการสื่อสารเหล่านี้ อาจช่วยส่งเสริมการความสำเร็จตามพันธกิจของคณะฯ

##### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของผู้นำระดับสูงที่ปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม รวมทั้งแนวทางการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรมในสถาบัน เช่น มาตรการเชิงรุกที่ผู้นำส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม กระบวนการสอดส่องดูแลที่เป็นรูปธรรมรวมถึงการคาดการณ์ที่สำคัญเพื่อการป้องกันปัญหา การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร
- ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ที่ผู้นำระดับสูงดำเนินการเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น การตอบสนองต่อความจำเป็นของสถาบันในปัจจุบัน การคำนึงถึงความเสี่ยง ความคล่องตัว การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยคำนึงถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถาบัน
- ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของแนวทางที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพัน เช่น การสื่อสารตามที่รายงานในตารางที่ 1.1-2 เป็นการแจ้งข่าวสารเพื่อทราบ (communicate to inform) มากกว่าเป็นการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพัน (communicate to engage) นอกจากนั้นไม่ชัดเจนว่าการสื่อสารผ่านช่องทางที่ดังกล่าว ได้ครอบคลุมถึงคู่ความร่วมมือที่สำคัญหรือไม่ เช่น สถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่มี MOU ร่วมกัน แหล่งปฏิบัติงานสหกิจศึกษา เช่น โรงแรม หน่วยงานราชการ รวมทั้ง

จะสามารถทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของทิศทางองค์กรและการตัดสินใจที่สำคัญของผู้นำ จึงใจให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้น ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ และโน้มน้าวให้บุคลากรใช้ค่านิยมองค์กรเป็นกรอบในการตัดสินใจและประพฤติปฏิบัติ การมีแนวทางการสื่อสารที่มีประสิทธิผลดังกล่าวอาจช่วยเสริม สร้างประสิทธิผลของผู้นำสถาบันในการขึ้นองค์กร

- ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของแนวทางที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการทำให้เกิดการปฏิบัติกรอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ เช่น ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีบทบาทและมีส่วนร่วมด้วยตนเองในข้อ 1.1ค (2) ที่รายงานอย่างไร ไม่ชัดเจนถึงผู้นำระดับสูงกำหนดและลำดับความสำคัญเรื่องที่จะต้องทำ และเรื่องที่จำเป็นต้องปรับปรุง หลังการติดตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการวิเคราะห์อย่างไร ตลอดจนการติดตามเรื่องดังกล่าวอย่างใกล้ชิดจนบรรลุผลอย่างไร การดำเนินการดังกล่าวอาจสะท้อนต่อการยึดมั่นต่อค่านิยม “A (Accountability) ความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม” ของผู้นำระดับสูงต่อการดำเนินพันธกิจให้ผล

## 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Overall score = 25% Band 2

### จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ มีการกำกับดูแลองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาล 10 ข้อ SL ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการที่ดี ตามตารางที่ 1.2-1 สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ
- คณะฯ มีแนวทางที่ได้คำนึงถึงความผาสุก และผลประโยชน์ของสังคมแสดงใน โดย 1) กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ “คณะชั้นนำด้านสังคมศาสตร์ เชี่ยวชาญด้านวิจัยเชิงพื้นที่และรับใช้สังคมอย่างบูรณาการ เพื่อพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน” 2) กำหนดไว้ในค่านิยมคือ I : Innovation สร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม และ A : Accountability ความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 3) เป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดไว้ใน SO2 การพัฒนาศักยภาพชุมชน 4) มีการดำเนินโครงการดังตารางที่ 1.2-4 ซึ่งอาจช่วยเสริมสร้างสมรรถนะหลักด้านบูรณาการความรู้สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่
- คณะฯ เริ่มมีกระบวนการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนที่สำคัญที่เป็นระบบโดยกำหนดชุมชนที่สำคัญ โดยใช้เกณฑ์ ชุมชนมีกลไกการขับเคลื่อนความเข้มแข็ง เป็นชุมชนที่ตั้งห่างจากคณะไม่เกิน 30 กม. มีโอกาสในการพัฒนาเพื่อให้มีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับสมรรถนะของคณะในการสนับสนุน โดยกำหนดชุมชนที่สำคัญ วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน จัดทำโครงการเพื่อสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ตามตารางที่ 1.2-5 การดำเนินการดังกล่าวอาจสนับสนุนความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ คณะฯ มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย สามารถสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน (SA1)

## โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินระบบกำกับดูแลองค์กรและการประเมินและปรับปรุงกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูง เช่น ไม่พบแนวทางที่ในการประเมินระบบกำกับดูแลองค์กร ไม่พบการทบทวนองค์ประกอบของการประเมินและการกำกับติดตาม ไม่พบการใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูง เพื่อไปทบทวนในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของผู้บริหารแต่ละคน และปรับปรุงระบบการนำองค์กร รวมถึงใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการพัฒนาการกำกับดูแลองค์กรเพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันขององค์กร
- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เช่น การดำเนินการได้พิจารณาผลกระทบในเชิงลบต่อสังคมจากบริการและการปฏิบัติการในอนาคตหรือไม่อย่างไร ได้พิจารณาความสอดคล้องตามข้อกำหนด ระเบียบข้อบังคับที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรหรือไม่อย่างไร คณะประเมินประสิทธิภาพของวิธีการกำกับติดตามการประพฤติตามกฎหมาย ระเบียบ เพื่อให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีจริยธรรมหรือไม่อย่างไร ครอบคลุมปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญหรือไม่อย่างไร การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้องค์กรมีการเติบโตอย่างยั่งยืน

## หมวดที่ 2 กลยุทธ์

### 2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Overall score = 20% Band 2

#### จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ มีการวางแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบผ่าน 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ 1) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความสำคัญทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) 2) กำหนด/ทบทวน VMV 3) จัดทำแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว 4) ติดตามและประเมินผล ตามภาพที่ 2.2-1 ปีการศึกษา 2566 เพิ่มการวิเคราะห์ Five force, PEST, SWOT และ OKR (Objectives and Key Results) การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ 4 ด้านคือ 1) การจัดการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของผู้เรียน 2) การพัฒนาศักยภาพชุมชน 3) การพัฒนาเพื่อเป็นศูนย์กลางการสื่อสารชุมชน และการสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร และ 4) การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ตามตารางที่ 2.1-2 การมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบัน

#### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม เช่น ไม่พบว่าการประชุมระดมความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การคิดวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์มีการดำเนินการอย่างไรจนทำให้เกิดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยเสริมสร้างค่านิยมองค์กรด้าน Innovation การสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม
- คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการพัฒนาสารสนเทศที่สำคัญเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น การรวบรวมปัจจัยภายนอกและเปลี่ยนแปลงสำคัญที่อาจเกิดขึ้น แนวทางหรือเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาสารสนเทศในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้กระบวนการวางแผนกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ตัดสินใจเรื่องระบบงาน เพื่อเกื้อหนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างไร ในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของสถาบันและกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การตัดสินใจเกี่ยวกับระบบงานจะส่งผลต่อการออกแบบและโครงสร้างของคณะฯ ที่จะสนับสนุนพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

- ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ สามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลายอย่างไร การดำเนินการที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการวางแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เช่น ไม่พบผู้รับผิดชอบข้อมูลที่ใช้ในการทบทวนและรอบเวลาที่ชัดเจน การทบทวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบจะช่วยให้คณะฯ สามารถปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

## 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Overall score = 15% Band 2

### จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นประจำทุกปี โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังภาพที่ 2.1-1 มีโครงการทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาคณะศิลปศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) ดยมอบหมายให้รองคณบดีทุกฝ่าย หัวหน้าสาขาวิชาทุกสาขาวิชา นำตัวชี้วัดจากแผนพัฒนาคณะ มากำหนดโครงการ/กิจกรรมที่จะบรรจุในแผนปฏิบัติการ ตามตารางที่ 2.1-2
- คณะฯ มีตัววัดที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ รวมถึงการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว แสดงในตารางที่ 2.1-2 การมีข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้สถาบันพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์

### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ เช่น ไม่พบว่ามีกำหนดผู้รับผิดชอบสำหรับแต่ละแผนงาน ไม่พบวิธีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลภายในคณะ วิธีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการที่ชัดเจน การมีวิธีการเพื่อการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ และดำเนินการให้ครอบคลุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อาจช่วยสนับสนุนคณะฯ ให้สามารถดำเนินการตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- คณะฯ ไม่ได้ระบุถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จ วิธีการในการจัดสรรงบประมาณให้แต่ละแผนปฏิบัติการ โดยเฉพาะแผนปฏิบัติการที่เป็นโครงการใหม่ จะมีวิธีการในการพิจารณาอย่างไร นอกจากนี้ไม่พบการกำหนดข้อมูลพื้นฐานของคณะฯ ที่สำคัญเพื่อใช้ในการจัดการดำเนินการของคณะฯ ในปัจจุบัน เป็นการจัดทำแผนงบประมาณ การมีแนวทางการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ มีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการดำเนินพันธกิจให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

- ไม่พบแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ตามตารางที่ 2.1-2 โดยโครงการที่คณะแสดง บางโครงการเป็นโครงการเพื่อดำเนินงานไม่ใช่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร การมีแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนอาจส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบใน การรับรู้และตอบสนอง ในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วกรณีที่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ เช่น คณะสามารถปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ให้คล่องตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น เมื่อไหร่จะปรับแผน มีกระบวนการปรับแผนอย่างไร ตั้งค่าเป้าหมายอย่างไร รวมถึงการถ่ายทอดแผนที่ปรับใหม่ไร แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญซึ่งมีผลต่อสถานการณ์แข่งขัน

## หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

### 3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

Overall score = 15 % Band 2

#### จุดแข็ง (Strength)

- คณะเริ่มมีวิธีการรับฟังเสียงของลูกค้ำตามพันธกิจ ทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามตารางที่ 3.1-1 ซึ่งมีหลากหลายช่องทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศจากผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นความคาดหวังของลูกค้ำเพื่อมาปรับเป็นกลยุทธ์ที่ดีได้

#### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะมีเริ่มมีระบบในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่ม แต่ยังไม่เห็นกระบวนการที่ชัดเจนที่คณะใช้ระบบการรับฟังเสียงอย่างไร ตามกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้ำและการนำไปใช้ประโยชน์ 6 ขั้นตอน ตามภาพที่ 3.1-1 ให้ได้มาซึ่งสารสนเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากการรับฟังเสียงของลูกค้ำ
- คณะมีการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และส่วนตลาดตามพันธกิจ แต่ไม่ชัดเจนว่าคณะกำหนดกลุ่มครอบคลุมกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นตามที่กำหนดไว้ใน ตารางที่ OP -1ข(2-1) และใช้สารสนเทศที่ได้มา คัดการณ์เกี่ยวกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นในอนาคตอย่างไร เพื่อขยายส่วนตลาดทั้งการศึกษาและการบริการ
- ยังไม่พบว่าคณะได้นำเอาข้อมูลสารสนเทศมาพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การวิจัยและการบริการอย่างไรบ้าง สะท้อนให้เห็นว่าคณะยังไม่มีระบบในการจัดการกับสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาหรือหาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ทั้งเรื่องการเรียนรู้หรือหลักสูตร การวิจัยและการบริหารวิชาการ

### 3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ

Overall score = 15 % Band 2

#### จุดแข็ง (Strength)

- คณะเริ่มมีการจัดการความสัมพันธ์ โดยมีการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นด้วยการประเมินความพึงพอใจทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยสอดแทรกอยู่ในกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้ำ มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบในการติดตามการดำเนินงานในแต่ละฝ่าย เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและการบริการของคณะตามพันธกิจที่กำหนดไว้ได้

- คณะฯ เริ่มมีระบบในการค้นหาความพึงพอใจ ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ระบบดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯได้รับสารสนเทศที่ชัดเจนเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรและบริการ ให้คณะบรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ในอนาคตได้

### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- แม้คณะฯจะมีกลไกในการจัดการความสัมพันธ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น โครงการพัฒนานักศึกษาใหม่คณะ โครงการOpen House FLA โครงการราตรีพีบัณทิต แต่ยังไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการความสัมพันธ์ ตั้งแต่การประชาสัมพันธ์ การสร้าง และจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อเพิ่มส่วนตลาด การสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร การรักษาผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นไว้
- คณะเริ่มมีกิจกรรมและกลไกในการช่วยให้ผู้เรียนสืบค้นหรือเข้าถึงสารสนเทศของคณะตามพันธกิจด้านต่างๆ แต่ยังไม่พบระบบที่มีประสิทธิผลที่คณะใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ และสามารถสืบค้นสารสนเทศได้รับการสนับสนุนจากทางคณะ รวมไปถึงการนำความต้องการถ่ายทอดไปสู่ทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องอย่างไร
- คณะเริ่มมีระบบในการจัดการข้อร้องเรียนตามภาพที่ 3.2-1 แต่ยังไม่พบประสิทธิผลในการดำเนินการของระบบดังกล่าวที่ชัดเจนเพื่อให้มั่นใจว่าวิธีการดังกล่าวทำให้ความเชื่อมั่นของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นกลับคืนมาอย่างไร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและหลีกเลี่ยงข้อเรียนในลักษณะเดียวกันในอนาคตได้
- ยังไม่พบระบบและกลไกและประสิทธิผลในการวัดความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น พบเพียงการสำรวจความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีต่อคณะเท่านั้น

## หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

### 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

Overall score = 15 % Band 2

#### จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ มีการกำหนดตัวชี้วัด ติดตามข้อมูล และสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและการดำเนินการโดยรวมของคณะอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดและคัดเลือกตัวชี้วัด การแบ่งข้อมูลและการเก็บข้อมูลตามระดับการจัดการ:คณะมีการแบ่งการจัดเก็บข้อมูลออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ: ระดับพันธกิจ/ระบบงาน: ระดับยุทธศาสตร์ มีระบบสารสนเทศติดตาม กระบวนการติดตามและทบทวน: โดยรองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน และคณะกรรมการที่รับผิดชอบร่วมกันติดตามความก้าวหน้าของตัวชี้วัดอย่างสม่ำเสมอ ตามรอบเวลาที่กำหนด ระบบการกำหนดและติดตามตัวชี้วัดแบบครอบคลุมทุกระดับของคณะฯ จะช่วยให้สามารถตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง
- คณะเริ่มมีวิธีการที่เป็นระบบในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง โดยคัดเลือกองค์กรคู่เทียบ กำหนดตัวชี้วัดเปรียบเทียบ คัดเลือกตัวชี้วัดเชิงเปรียบเทียบโดยพิจารณาจากตัวชี้วัดที่ใช้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานภายในคณะฯ ด้านต่างๆ การใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจากคู่เทียบช่วยให้คณะฯ สามารถพัฒนาประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ดีของอุตสาหกรรมการศึกษา และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานยังขาดความชัดเจนในด้านเครื่องมือและเกณฑ์เชิงวิเคราะห์ที่ใช้ในการทบทวนผลการดำเนินงาน ในแต่ละด้าน เช่น คณะใช้กระบวนการ PDCA และการบริหารความเสี่ยงในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน แต่ไม่มีรายละเอียดชัดเจนเกี่ยวกับเครื่องมือและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จ ไม่พบวิธีการเชิงวิเคราะห์ที่เฉพาะเจาะจงสำหรับแต่ละด้าน เช่น การศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ ไม่มีการระบุเครื่องมือเชิงวิเคราะห์ที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละด้านอย่างชัดเจน ไม่มีรายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจในการปรับปรุงตามผลการดำเนินงาน การขาดความชัดเจนในเครื่องมือและเกณฑ์เชิงวิเคราะห์อาจทำให้การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานไม่ครอบคลุมเพียงพอและไม่ได้สะท้อนข้อมูลที่เป็นต่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์
- ไม่ชัดเจนว่าองค์กรมีวิธีการอย่างไรในการนำผลการดำเนินงานที่ทบทวนมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อ

แยกแยะประเด็นที่ต้องการการปรับปรุงเร่งด่วนจากประเด็นที่สามารถวางแผนพัฒนาได้ในระยะยาว เช่น รายงานระบุถึงการนำข้อเสนอแนะจากการประชุมและผลการดำเนินงานมาใช้ แต่ไม่ชัดเจนถึงขั้นตอนหรือเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญเชิงเร่งด่วนสำหรับการปรับปรุงในแต่ละด้านอย่างเป็นระบบ หากไม่มีการจัดลำดับความสำคัญที่ชัดเจน อาจทำให้คณะฯ สูญเสียโอกาสในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบอย่างเร่งด่วน ซึ่งอาจนำไปสู่การขาดประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ และอาจลดทอนความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

#### 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Overall score = 15 % Band 2

##### จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ เริ่มมีระบบการทวนสอบและรักษาคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นระบบ เช่น การกำกับดูแลและมอบอำนาจตามฝ่าย โดยเชื่อมโยงผ่านระบบ LAN, WIFI, Website, E-document และโซเชียลมีเดีย เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการใช้งานข้อมูล กระบวนการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล มีระบบการเข้าถึงข้อมูลแบบมีการควบคุมสิทธิ์ การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา การสำรองและป้องกันข้อมูล การมีระบบการทวนสอบและรักษาคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นระบบ ช่วยให้ข้อมูลที่ใช้งานมีความถูกต้องและปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การตัดสินใจของผู้บริหารและการดำเนินงานของคณะฯ มีความแม่นยำและน่าเชื่อถือ สร้างความมั่นใจแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

##### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนว่าข้อมูลการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการใช้งานพร้อมใช้งานสำหรับกลุ่มผู้ใช้หลักที่แตกต่างกัน เช่น ระบบ ESS ยังขาดรายละเอียดเกี่ยวกับชนิดของข้อมูลและการเข้าถึงของกลุ่มผู้ใช้งานเฉพาะเจาะจง และไม่มั่นใจในความพร้อมใช้งานของข้อมูล ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในด้านการเฝ้าระวังภัยไซเบอร์และการป้องกันการเข้าถึงข้อมูลที่อ่อนไหวแบบเรียลไทม์ เช่น การสำรองข้อมูลบน Cloud, การทำ Full Backup ข้อมูลสำคัญรายวัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ใช้งานและความปลอดภัยของข้อมูลที่สำคัญตามมาตรฐาน
- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างและจัดการความรู้ขององค์กร โดยวิธีในดำเนินการเป็นการแลกเปลี่ยนในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ ไม่พบการจัดทำระบบบันทึกและจัดเก็บองค์ความรู้ที่เป็นทางการ เช่น ฐานข้อมูลความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อรองรับการสืบค้นและการถ่ายทอดความรู้ที่ยั่งยืนในระยะยาว การสร้างระบบจัดการความรู้ที่เป็นระบบ จะช่วยทำให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ
- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศผ่านนโยบายและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จัดขึ้นสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เช่น การจัดการที่ชัดเจนและเป็นทางการในการ

รวบรวม จัดเก็บ และการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศดำเนินการผ่านการคัดเลือกผลงานที่ได้รับรางวัล หรือตรงตามตัวชี้วัด แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจส่งผลให้คณะฯ มีโอกาสในการพัฒนาและ ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในระยะยาว

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการระบุโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม เช่น ไม่พบว่าการระบุโอกาสในการ สร้างนวัตกรรมผ่านการพิจารณาข้อมูลด้านการเงิน บุคลากร เสี่ยงจากลูกค้า และข้อเสนอจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย มีการคัดกรองหรือจัดลำดับความสำคัญของโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้ทรัพยากรถูก นำไปใช้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักและมีศักยภาพสูงสุดอย่างไร แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจส่งผลให้คณะฯ มีโอกาสในการอย่างก้าวกระโดดและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

## หมวดที่ 5 บุคลากร

### 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

Overall score = 20% Band 2

#### จุดแข็ง (Strength)

- คณะเริ่มมีกระบวนการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของคณะที่เป็นระบบ โดยพิจารณาความต้องการด้านอัตรากำลังโดยวิเคราะห์จากแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมถึงจำนวนบุคลากรที่ต้องการเพื่อให้เหมาะสมกับภาระงาน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยใช้ข้อมูลความสามารถจากผลการปฏิบัติงาน ใบรับรองคุณวุฒิ และประวัติการฝึกอบรม รวมถึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรแต่ละสาย การติดตามผลการดำเนินงานทำเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งมีการทบทวนอัตรากำลังและขีดความสามารถตามมาตรฐานภาระงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของมหาวิทยาลัย การมีระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะวางแผนพัฒนาสรรหาบุคลากรตอบสนองต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์พันธกิจ
- คณะฯ มีวิธีการสรรหา การว่าจ้าง และการดูแลบุคลากรใหม่ที่เป็นระบบ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดคุณสมบัติและทักษะที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง และนำเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติประกาศการสรรหาบุคลากรผ่านเว็บไซต์มหาวิทยาลัย รับสายวิชาการประกอบด้วยคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการทดสอบภาษาอังกฤษ และการทดสอบที่ครอบคลุม ส่วนสายสนับสนุนมีการทดสอบความรู้ทั่วไป ทักษะดิจิทัล และภาษาอังกฤษ มีระบบปฐมนิเทศมีการแต่งตั้งพี่เลี้ยง กระบวนการสรรหา การว่าจ้าง และการดูแลบุคลากรใหม่ที่เป็นระบบช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นอย่างมั่นคงในระยะยาว

#### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- การบริหารจัดการบุคลากรขาดการแสดงถึงประสิทธิผล เช่น ขาดตัวชี้วัดในการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ความเชี่ยวชาญ และการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ไม่สามารถระบุถึงการบรรลุผลสำเร็จในเชิงคุณภาพของการบริหารจัดการบุคลากร ไม่พบกระบวนการทบทวนหรือปรับปรุงระบบบริหารจัดการบุคลากรจากผลการประเมิน การทบทวนระบบในการบริหารจัดการบุคลากรในเชิงคุณภาพของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอาจเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในอนาคต
- การดูแลด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในที่ทำงานยังไม่แสดงการประเมินประสิทธิผลของระบบและการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ใช้งาน เช่น บุคลากรและนักศึกษา เพื่อประเมินความพึงพอใจหรือความสละสลวยในการใช้พื้นที่ และไม่พบว่ามีมีการนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ปรับปรุงกระบวนการจัดการสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบของการจัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรทุกสายงานตามมาตรฐาน เช่น การสำรวจความต้องการยังคงดำเนินการแบบไม่เป็นทางการ แนวทางการปรับปรุงที่ชัดเจนเพื่อรองรับความต้องการที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงสิทธิประโยชน์ที่เฉพาะเจาะจงสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน การพัฒนากระบวนการสำรวจและวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ จะช่วยเพิ่มความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

## 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Overall score = 15% Band 2

### จุดแข็ง (Strength)

- คณะเริ่มมีระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยใช้แบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันในรูปแบบ Google Form ในกลุ่มไลน์บุคลากร โดยจากผลการวิเคราะห์ พบว่าด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.40 ขณะที่ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 4.12 แนวทางดังกล่าวสามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อเข้าใจระดับความผูกพันของบุคลากร

### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบว่าคณะได้ดำเนินการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นระบบ หรือระบุปัจจัยความผูกพัน (engagement factors) ที่ชัดเจน การกำหนดปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่เป็นระบบ อาจทำให้คณะสามารถพัฒนาแนวทางการขับเคลื่อนความผูกพันได้อย่างตรงจุดและยั่งยืน
- ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของการประเมินความผูกพันของบุคลากร เช่น ขาดการวิเคราะห์เชิงลึกและการติดตามผลในระยะยาว ไม่พบหลักฐานการติดตามผลลัพธ์จากโครงการเหล่านี้และไม่มีระบบประเมินต่อเนื่องเพื่อวัดผลความผูกพันในระยะยาวของบุคลากร การประเมินผลลัพธ์ที่ชัดเจนจากกิจกรรมอาจส่งเสริมความผูกพันและการวัดผลความผูกพันในระยะยาวของบุคลากร
- ไม่ชัดเจนว่าสถาบันมีวิธีการอย่างไรในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน เช่น ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบกระบวนการ ไม่พบช่องทางการสื่อสารที่จะส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ทำให้มีผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพันอย่างไร การดำเนินการเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายหลักของคณะฯ
- ยังไม่พบการออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ระบบ โดยไม่มีการกล่าวถึงรายละเอียดของระบบประเมินและการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน การขาดการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน อาจทำให้บุคลากรขาดความ

ชัดเจนในการพัฒนาและไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในสายงานของตน การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอาจเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของคณะฯ

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบการเรียนรู้และการพัฒนา สนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของสถาบัน เช่น ไม่ชัดเจนว่าแผนพัฒนาบุคลากรของคณะให้ความสำคัญต่อความต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรแต่ละคนที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะ แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจเอื้อต่อการปรับปรุงผลการดำเนินการด้านต่างๆ อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะฯ
- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคต โดยไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบกระบวนการ และไม่พบแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคต การมีแนวทางดังกล่าว อาจส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของคณะฯ
- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน โดยไม่ชัดเจนว่าองค์กรมีวิธีการทำให้นั่นใจได้อย่างไรว่ากระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพการงาน ส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมสำหรับบุคลากรที่หลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรยิ่งขึ้น

## หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

### 6.1 กระบวนการทำงาน

Overall score = 15% Band 2

#### จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการและกระบวนการ โดยกำหนดปัจจัยที่นำมาใช้ในการทำข้อกำหนดตามกระบวนการหลักที่สำคัญ ตามตารางที่ 6.1-1 ซึ่งจะนำไปออกแบบกระบวนการที่เป็นระบบและโอกาสให้คณะฯ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆได้

#### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบกระบวนการที่เป็นระบบที่คณะฯ ใช้ในการออกแบบบริการ โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความรู้ขององค์กร ความเป็นเลิศและมุมมองของลูกค้มาพิจารณาในการออกแบบบริการ หากมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจได้
- ไม่พบกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดการและการปรับปรุงกระบวนการตั้งแต่การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ ไม่พบหลักฐานแสดงการดำเนินการอย่างเป็นระบบให้มั่นใจว่า การปฏิบัติการประจำวันได้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ทั้งในกระบวนการหลักและสนับสนุน เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน การปรับปรุงหลักสูตร การบริการ และกระบวนการ รวมถึงตัววัดหรือตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความสำคัญต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริการเพื่อส่งมอบคุณค่าและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

### 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

Overall score = 15% Band 2

#### จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ เริ่มมีระบบในการควบคุมต้นทุนของกระบวนการทำงาน 5 ขั้นตอน มาใช้วิเคราะห์ติดตามกระบวนการหรือผลการดำเนินการ เพื่อให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพ ตามพันธกิจขององค์กรในการบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

#### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบแนวทางที่คณะฯ ใช้ในการจัดการเครือข่ายอุปทาน ในการคัดเลือกผู้ส่งมอบ การสร้างความมั่นใจในการตอบสนองต่อความต้องการของคณะฯ หากคณะฯ มีวิธีการจัดการจะช่วยให้บรรลุผลการดำเนินการและตอบสนองต่อผู้รับบริการได้

- ไม่พบแนวทางอย่างเป็นระบบที่คณะฯ ดำเนินการเพื่อการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน โดยระบบการเตรียมพร้อมดังกล่าวได้คำนึงถึงการป้องกัน การจัดการความต่อเนื่องของระบบปฏิบัติการ และการกู้คืน สู่อุปกรณ์ และระบบการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติและสถานะฉุกเฉินรวมถึงการประสานงานภายในองค์กร และผู้เกี่ยวข้องทั้งภายใน ภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นความต้องการของทั้งบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้เกี่ยวข้อง

## หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

### 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

Overall score = 20 % Band 2

#### จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการที่มุ่งเน้นลูกค้าด้านบริการวิชาการที่มีแนวโน้มที่ดี เช่น 7.1ก-25 จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของชุมชนเป้าหมาย และประสิทธิผลของกระบวนการทำงานในด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน เช่น 7.1ค-3 จำนวน นศ.แลกเปลี่ยนต่างประเทศ

#### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ตัววัดที่สำคัญด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน แสดงผลลัพธ์ตัววัดที่สำคัญด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านสังคมศาสตร์ที่มีคุณภาพและจัดการศึกษาทุกช่วงวัย การวิจัยเพื่อผลิตองค์ความรู้เชิงพื้นที่ ในการพัฒนาชุมชน และบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงพื้นที่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมบนฐานภูมิปัญญาและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ผลลัพธ์ตามข้อกำหนดที่สำคัญของหลักสูตรและบริการฯ ด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกระบวนการลดขั้นตอน ลดความสิ้นเปลืองและสูญเปล่า รวมทั้งการใช้เครื่องมือพัฒนาอื่น ๆ การจัดการเครือข่ายอุปทาน ขาดผลลัพธ์ของกระบวนการร่วมกับคู่ความร่วมมือ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้สามารถติดตามผลการดำเนินงานและปรับปรุงกระบวนการ ได้อย่างเหมาะสมนำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาวได้

### 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

Overall score = 15% Band 2

#### จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านลูกค้าที่ดีกว่าปีที่ผ่านมา เช่น 7.2ก1-3 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการวิชาการของคณะฯ 7.2ก1-4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบเครือข่าย 7.2ก2-1 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของศิษย์เก่าที่มีต่อคณะฯ 7.2ก2-2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของ นศ.ที่มีต่อคณะฯ

#### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นทั้งในเรื่องความพึงพอใจ และ เรื่องความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างจำกัด เช่น ไม่พบผลลัพธ์ความพึงพอใจต่อความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลของการจัดการข้อร้องเรียน ผลลัพธ์จาก

กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ายุ่มอื่น การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะ  
ช่วยสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและบริการ และการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของคณะ

- คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านลูกค้าที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา เช่น 7.2ก1-2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนศ.ต่อสิ่ง  
สนับสนุนการเรียนรู้ และระบบนิเวศ หรือด้านกายภาพทั่วไป

### 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร Overall score = 15% Band 2

#### จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯแสดงผลลัพธ์ด้านบุคลากรในระดับที่ดีกว่าปีที่ผ่านมา เช่น 7.3ก1-5 ร้อยละของบุคลากรสาย  
วิชาการที่ดำรงตำแหน่งวิชาการระดับ ผศ./ รศ./ ศ. 7.3ก1-6 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรง  
ตำแหน่งวิชาชีพสูงขึ้น 7.3ก3-1 ร้อยละความผูกพันบุคลากรในองค์กร 7.3ก4-1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ  
การพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนการมีอัตราการกำลังและขีดความสามารถที่ดีต่อการ  
บรรลุพันธกิจ

#### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะฯแสดงผลลัพธ์ด้านสุขภาพความปลอดภัย ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สำหรับบุคลากรในระดับ  
ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา เช่น 7.3ก2-1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม 7.3ก2-2 ร้อยละ  
ความพึงพอใจบุคลากรต่อระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบรรยากาศในการ  
ทำงาน หรือด้านกายภาพทั่วไป การลดลงของความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนอาจ  
ส่งผลต่อความสุข ความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
- คณะฯไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในด้านบุคลากร เช่น ด้านขีดความสามารถและอัตราการกำลัง  
ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอน การประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรสายสนับสนุน การประเมินบุคลากรสายสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จำนวนบุคลากรที่ได้แลกเปลี่ยน  
ความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม ร้อยละของหลักสูตรที่อาจารย์เป็นไปตามกรอบมาตรฐานการเป็น  
อาจารย์ประจำหลักสูตร ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ ร้อยละการบรรจุบุคลากรต่อ  
กรอบอัตราการกำลังของหน่วยงาน จำนวนบุคลากรที่ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น การประเมินสมรรถนะหลักของ  
บุคลากร ด้านบรรยากาศการทำงาน ประกอบด้วยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ระดับความพึงพอใจระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อ  
ระบบรักษาความปลอดภัย ความปลอดภัยของบุคลากร จำนวนบุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพ ด้าน  
ความผูกพันของบุคลากรและการรักษาบุคลากรไว้ ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อัตราการ  
คงอยู่ของบุคลากร ร้อยละการลาออก/ไม่ต่อสัญญาของบุคลากร อัตราคงอยู่ของบุคลากรใหม่ ด้านการ  
พัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านภาษาอังกฤษ ด้าน IT ร้อยละของ  
บุคลากรสายผู้สอนที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ และ/หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ

จำนวนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมาย การกำกับติดตามและปรับปรุงขีดความสามารถ ความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจส่งผลต่อการบรรลุ วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

#### 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร Overall score = 10 % Band 2

##### จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีผลดีกว่าปีที่ผ่านมา เช่น 7.4ก1-1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ของคณะมหาวิทยาลัยฯ 7.4ก1-2 ร้อยละความสำเร็จของการบริหารงาน ตามกรอบ TOR ของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย 7.4ก2-1 ร้อยละของการส่งมอบพัสดุ ครุภัณฑ์ งานจ้างที่ปรึกษาตรงตามเวลา 7.4 ก3-1 ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการประเมินผ่านกรอบการประเมิน TQF 7.4ก4-1 จำนวนบุคลากรที่ ญกลงโทษทางวินัย

##### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ เช่น ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลด้านการสื่อสารกับผู้เรียน ลูกค้ำและ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลด้านสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆโดยผู้นำนาระดับสูง ผลลัพธ์ด้านการระบิผิดชอบของการกำกับดูแล ทางด้านการเงินและด้านอื่น ๆ จากหน่วยงานภายนอก ผลลัพธ์ความสอดคล้องด้านกฎหมายตามที่ระบุ ไว้ในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผล ด้านประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม การจัดการข้อ ร้องเรียนต่างๆ และผลลัพธ์ที่สะท้อนความความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ อย่างครอบคลุม อาจจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับคณะฯ การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่าง ครบถ้วนเหมาะสม อาจช่วยบ่งชี้โอกาสในการพัฒนาในเรื่องดังกล่าว

#### 7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ Overall score = 15% Band 2

##### จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงินที่ดีกว่าปีที่ผ่านมา ได้แก่ 7.5ก1-2 จำนวนงบประมาณ รายได้รวมจากทุกภารกิจ 7.5ก1-4 รายได้ตามพันธกิจรวม 7.5ก1-5 รายได้ตามพันธกิจด้านการวิจัย 7.5ก1-6 รายได้ตามพันธกิจด้านการบริการวิชาการ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความสามารถในการ บริหาร จัดการงบประมาณ และการตอบสนองการบรรลุพันธกิจ

##### โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงินและด้านตลาดที่มีระดับน้อยกว่าปีที่ผ่านมา เช่น 7.5ก1-1 จำนวนงบประมาณแผ่นดิน 7.5ก1-3 ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ 7.5ก2-1 จำนวน นศ. แรกเข้า ที่ลงทะเบียนเรียน ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านงบประมาณและการเงิน เช่น คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ

ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาดหลายเรื่อง เช่น ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ การควบคุมต้นทุน ค่าใช้จ่ายการเรียนการสอนและการบริหารทั่วไปต่อหัวผู้เรียน รายละเอียดค่าใช้จ่ายทั้งหมด เงินทุนสำรอง จำนวนทุนการศึกษาต่อปี ต้นทุนการดำเนินการเมื่อเทียบกับงบประมาณ รายจ่ายต่อหลักสูตรคิดเป็นร้อยละของงบประมาณ รวมถึง ผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาดของผู้เรียน ผู้ให้ทุนวิจัย การมีผลลัพธ์ที่ครบถ้วนดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯสามารถประเมินความก้าวหน้าในเรื่องเหล่านั้น และนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานต่างๆเพื่อให้บรรลุพันธกิจ

### 3. ตารางสรุปผลการประเมิน

| หัวข้อ                                                       | คะแนนเต็ม    | % คะแนน | ผลคะแนน    | Band     |
|--------------------------------------------------------------|--------------|---------|------------|----------|
| <b>หมวดที่ 1 การนำองค์กร</b>                                 |              |         |            |          |
| 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง                              | 65           | 25      | 16         | 2        |
| 1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม           | 50           | 25      | 13         | 2        |
| <b>รวมคะแนนหมวด 1</b>                                        | <b>115</b>   |         | <b>29</b>  |          |
| <b>หมวดที่ 2 กลยุทธ์</b>                                     |              |         |            |          |
| 2.1 การจัดทำกลยุทธ์                                          | 45           | 20      | 9          | 2        |
| 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ                                    | 45           | 15      | 7          | 2        |
| <b>รวมคะแนนหมวด 2</b>                                        | <b>90</b>    |         | <b>16</b>  |          |
| <b>หมวดที่ 3 ลูกค้า</b>                                      |              |         |            |          |
| 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า                                     | 40           | 15      | 6          | 2        |
| 3.2 ความผูกพันของลูกค้า                                      | 45           | 15      | 7          | 2        |
| <b>รวมคะแนนหมวด 3</b>                                        | <b>85</b>    |         | <b>13</b>  |          |
| <b>หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้</b>     |              |         |            |          |
| 4.1 การวัด การวิเคราะห์และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน | 45           | 15      | 7          | 2        |
| 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้                    | 45           | 15      | 7          | 2        |
| <b>รวมคะแนนหมวด 4</b>                                        | <b>90</b>    |         | <b>14</b>  |          |
| <b>หมวดที่ 5 บุคลากร</b>                                     |              |         |            |          |
| 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร                                  | 40           | 15      | 6          | 2        |
| 5.2 ความผูกพันของบุคลากร                                     | 45           | 10      | 5          | 2        |
| <b>รวมคะแนนหมวด 5</b>                                        | <b>85</b>    |         | <b>11</b>  |          |
| <b>หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ</b>                               |              |         |            |          |
| 6.1 กระบวนการทำงาน                                           | 40           | 15      | 6          | 2        |
| 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ                              | 45           | 15      | 7          | 2        |
| <b>รวมคะแนนหมวด 6</b>                                        | <b>85</b>    |         | <b>13</b>  |          |
| <b>รวมคะแนนหมวด 1-6</b>                                      | <b>550</b>   |         | <b>96</b>  | <b>1</b> |
| <b>หมวดที่ 7 ผลลัพธ์</b>                                     |              |         |            |          |
| 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการ        | 120          | 20      | 24         | 2        |
| 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า                                        | 80           | 15      | 12         | 2        |
| 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร                                       | 80           | 15      | 12         | 2        |
| 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร             | 80           | 10      | 8          | 2        |
| 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์              | 90           | 15      | 14         | 2        |
| <b>คะแนนรวมหมวด 7</b>                                        | <b>450</b>   |         | <b>70</b>  | <b>1</b> |
| <b>คะแนนรวมทั้งหมด</b>                                       | <b>1,000</b> |         | <b>166</b> |          |

## ภาคผนวก

### 1. Key Factors

| หัวข้อ                                                   | ข้อมูล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ | <p><b>ด้านการจัดการศึกษา</b> แบ่งเป็น</p> <p><b>หลักสูตรระดับปริญญาตรี</b> มีจำนวน 8 หลักสูตร มี นศ.ทั้งหมด 445 คน: 1.หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์: 2. หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง 3. หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต 4.หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารดิจิทัลคอนเทนต์ 5. หลักสูตรศิลป ศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม 6. หลักสูตรศิลป ศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยวและเรือสำราญ 7. หลักสูตรศิลป ศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารธุรกิจ 8. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน</p> <p><b>หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา</b> มีจำนวน 2 หลักสูตร มี นศ.ทั้งหมด 34 คน: 1. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา 2. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา</p> <p><b>การวิจัย</b> ดำเนินการวิจัยตามเงื่อนไขของแหล่งทุนเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาเชิงพื้นที่ผ่านโครงการวิจัยที่สำคัญด้านต่างๆ ได้แก่ 1) การวิจัยพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก เพื่อยกระดับรายได้ของชุมชน เช่น การท่องเที่ยวชุมชน ผลิตภัณฑ์ชุมชน 2) การพัฒนาและยกระดับแพลตฟอร์มการแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างเบ็ดเสร็จและแม่นยำระดับ จ.แบบร่วมมือด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และการขับเคลื่อนระบบข้อมูลใน จ.กาฬสินธุ์</p> <p><b>ด้านบริการวิชาการ</b> ที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงพื้นที่ ได้แก่</p> <p>1) การบริการวิชาการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน เช่น โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในชุมชน</p> <p>2) การบริการวิชาการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้หรือนำความรู้ไปให้บริการ ซึ่งแบ่งเป็น 2.1) การให้บริการที่ก่อให้เกิดรายได้ เช่น การสำรวจพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จ.กาฬสินธุ์ 2.2) การฝึกอบรมแบบให้เปล่า เช่น โครงการคลินิกวิจัย โครงการชุมชนต้นแบบบ้านกุดหว้า โครงการพัฒนาศูนย์เรียนรู้สื่อชุมชน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์สู่การเป็น Creative Hub 2.3) การอบรมปฏิบัติการแบบได้รับการงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกผ่านมหาวิทยาลัย เช่น โครงการของกองทุน ป.ป.ช.</p> <p><b>ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</b> ส่งเสริม สืบสาน และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น 1) การส่งเสริม สืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น โครงการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี บนฐานภูมิปัญญาและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น 2) การพัฒนาและต่อยอดผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรม</p> |
| 2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยม และวัฒนธรรม              | <p><b>วิสัยทัศน์:</b> เป็นคณะชั้นนำด้านสังคมศาสตร์เชี่ยวชาญด้านวิจัยเชิงพื้นที่และรับใช้สังคมอย่างบูรณาการเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน</p> <p><b>ค่านิยม:</b> I – FLA ได้แก่ I (Innovation) การสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม (Social Innovation) ผ่านกิจกรรมผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของสังคม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา สร้างงานที่โดดเด่นและแตกต่าง F (Flexibility) ความยืดหยุ่น รับการเปลี่ยนแปลง พร้อมกับการปรับเปลี่ยนการทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเพื่อสร้างนวัตกรรม L (Learning) การจัดการเรียนรู้ทุกช่วงวัย การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ความแตกต่าง และหลากหลาย A (Accountability) ความรับผิดชอบต่อ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

| หัวข้อ                  | ข้อมูล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         | <p>ตนเองและส่วนรวม มีความตั้งใจ มุ่งมั่นดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม</p> <p><b>พันธกิจ :</b> 1) จัดการศึกษาเพื่อมุ่งผลิตบัณฑิตด้านสังคมศาสตร์ที่มีคุณภาพและจัดการศึกษาทุกช่วงวัย 2) การวิจัยเพื่อผลิตองค์ความรู้เชิงพื้นที่ ในการพัฒนาชุมชน 3) การบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงพื้นที่ 4) ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p><b>วัฒนธรรม</b> “มุ่งเป้าหมาย เปิดกว้าง สร้างสรรค์” หมายถึง ใส่ใจและมุ่งเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุน ต่อยอดความแตกต่าง</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 3. สมรรถนะหลัก          | บูรณาการความรู้สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 4. บุคลากร              | บุคลากรจำนวน 58 คน แบ่งเป็น สายวิชาการ 50 คน สายสนับสนุน 18 คน<br>ปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นต่อภารกิจของคณะฯ ไม่ระบู่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 5. สินทรัพย์            | <p><b>อาคาร</b> คณะมี 2 พื้นที่ ได้แก่ 1) พื้นที่ อ.เมือง ประกอบด้วย อาคาร 1 (ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการ การท่องเที่ยว) อาคารวิทยบริการ (ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการความเป็นเลิศทางภาษา) 2) พื้นที่ อ. นามน ประกอบด้วย อาคารฟ้าแดดสงยาง ห้องเรียน ห้อง Smart Classroom ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการเรียนการสอนภาษาและวัฒนธรรมจีน ห้องปฏิบัติการนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และ อาคารศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรมและภาษาต่างประเทศ ห้องผลิตสื่อ ห้องปฏิบัติการบริการอาหารและเครื่องดื่ม และ Co-working Space จำนวน 3 ห้อง ลานกิจกรรมอาคารศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรมและภาษาต่างประเทศ นอกจากนั้น มีห้องศาลจำลอง และห้องรัฐสภาจำลอง ในอาคาร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ ห้อง Studio ผลิตสื่อ ในอาคารบรรณราชครินทร์</p> <p><b>เทคโนโลยี</b> ฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการของคณะดำเนินการภายใต้ระบบของมหาวิทยาลัย ได้แก่ 1) ระบบบริการการศึกษา (ESS) 2) ระบบประเมินการเรียนการสอนออนไลน์ 3) ระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ (E-learning KSU) 4) ระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ (OPAC) 5) ระบบทะเบียนกิจกรรม สำหรับ นศ. 6) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document@KSU) 7) Dashboard</p> <p><b>ทรัพย์สินทางปัญญา</b> สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์กึ่งกำมกรามกาฬสินธุ์ 1 ผลงาน (จดภายใต้ชื่อผู้ว่าราชการ จ.กาฬสินธุ์ โดยมี อ.เป็นเจ้าของผลงาน)</p> |
| 6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ | <p><b>การจัดการศึกษา</b> 1) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 2) กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 3) กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 4) ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 5) เกณฑ์ ASEAN university network quality assurance: AUN-QA version 4.0 6) เกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) 7) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วย การศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565</p> <p><b>การวิจัย</b></p> <p>1) พระราชบัญญัติส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2564 2) ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วยกองทุนสนับสนุนการวิจัย พ.ศ. 2560 3) ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วยการบริหารงานวิจัย พ.ศ. 2562 4) ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วย คุณสมบัติ จำนวนกรรมการ หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำกับดูแลการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2564 5) ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วย กองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2566</p> <p><b>การบริหารจัดการ</b> 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วย จรรยาบรรณบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ.</p>                                                                                                           |

| หัวข้อ                                            | ข้อมูล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                   | 2560 2) พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 3) พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 4) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 5) ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2564                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 7. โครงสร้างองค์กร                                | มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชา มีรองคณบดี 3 คน ผู้ช่วยคณบดี 4 คน คณบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ติดต่อกันไม่เกิน 2 วาระ และมีคณะกรรมการประจำคณะ การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดี 1 ครั้ง เมื่อครบ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย คณบดีประเมินรองคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าสำนักงานคณบดี                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 8. ผู้เรียน ลูกค้า ความต้องการและความคาดหวัง      | <p><u>นักศึกษาระดับ ปวส.:</u> 1. ได้ศึกษาในหลักสูตรที่มีคุณภาพ 2. สำเร็จการศึกษาตามแผน 3. มีทักษะพร้อมทำงานในสายวิชาชีพ</p> <p><u>นักศึกษาระดับปริญญาตรี</u> 1. ได้ศึกษาในหลักสูตรที่มีคุณภาพ 2. สำเร็จการศึกษาตามแผน 3. มีอาชีพที่มั่นคง ทำงานในสายวิชาชีพ</p> <p><u>นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา</u> 1. ได้ศึกษาในหลักสูตรที่มีคุณภาพ 2.- สำเร็จการศึกษาตามแผน 3. มีความก้าวหน้าในงาน และมีโอกาสในการได้งานที่มีตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p><u>นักศึกษา Non degree:</u> 1. ได้ศึกษาในหลักสูตรที่มีคุณภาพ Re skill / up skill นำความรู้ไปต่อยอดอาชีพ/หาอาชีพใหม่</p> <p><u>นักเรียน:</u> 1. คุณภาพของหลักสูตร/ผู้สอน/การบริการที่ดี</p> <p><u>แหล่งสนับสนุนทุนวิจัย:</u> 1. ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ 2. งานวิจัยแล้วเสร็จตามเวลา</p> <p><u>ผู้รับบริการวิชาการ:</u> 1. วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ 2. มีความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น 3. ได้ผลิตภัณฑ์และบริการทางการเกษตรที่มีคุณภาพ</p> |
| 9. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง | <p><u>ผู้ประกอบการ:</u> 1. บุตรหลานสำเร็จตามแผน และประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองได้ 2. มีช่องทางติดต่อสื่อสารกับทางคณะ 3. บุตรหลานได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดี</p> <p><u>ผู้ใช้บัณฑิต:</u> 1. ได้ศึกษาในหลักสูตรที่มีคุณภาพ 2. สำเร็จการศึกษาตามแผน 3. มีอาชีพที่มั่นคง ทำงานในสายวิชาชีพ</p> <p><u>ศิษย์เก่า:</u> 1. มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา 2. คณะมีความเจริญเติบโตและก้าวหน้า</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 10. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือและข้อกำหนด           | <p><b>ผู้ส่งมอบ</b><br/>บริษัท/ร้านค้า: สินค้าได้มาตรฐาน ราคาเหมาะสม ส่งมอบตรงเวลา บริการก่อนและหลังการขายที่ดี</p> <p><b>คู่ความร่วมมือ</b><br/>สถานประกอบการ/หน่วยงานราชการ: - การฝึกงานที่มีมาตรฐานที่ดี</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 11. ลำดับในการแข่งขัน                             | คู่เทียบหลัก คือ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามลักษณะการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการวิชาการที่คล้ายคลึงกัน คือ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน          | กระแสรัชสุขภาพและบริโภคอาหารสุขภาพของประชากร มีผลต่อวิถีการเกษตรของโลก คนรุ่นใหม่ให้ความสนใจกับการประกอบอาชีพเกษตรแม่นยำ และเกษตรสมัยใหม่ ทำให้คณะมีการปรับตัวใช้จุดเด่นด้านความหลากหลายของศาสตร์ภายในคณะ บูรณาการทั้งด้านงานวิจัย งานบริการวิชาการ การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

| หัวข้อ                            | ข้อมูล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ    | รายงานประจำปี ฐานข้อมูลที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) CHECO online และ CHE-QA online ข้อมูลจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เอกสารการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถาบันคู่เทียบ อย่างไรก็ตามคณะฯ ยังมีข้อจำกัดในเรื่องความสมบูรณ์ของข้อมูลและโอกาสที่จะเข้าถึงข้อมูล                                                                                                                                     |
| 14. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์         | SC1. ทักษะด้าน Smart Agriculture และการสอนในศตวรรษที่ 21 ของคณาจารย์<br>SC2. นักเรียนที่มีผลการเรียนดีไม่เลือกเรียนด้านการเกษตร<br>SC3. การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมการเกษตรที่สามารถใช้ประโยชน์ในชุมชนและสังคม<br>SC4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การปรับโครงสร้างและขั้นตอนการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ<br>SC5. การกำกับองค์กรที่ดีและการหารายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน<br>SC6. การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร<br>SC7. การบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัด |
| 15. ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์      | SA1. หลักสูตรเน้นการบูรณาการการเรียนรู้-การสอนควบคู่กับการทำงาน มีองค์ความรู้ด้านการเกษตรสมัยใหม่<br>SA2. มีศูนย์วิจัยและฝึกอบรมภูสิงห์เป็นแหล่งเรียนรู้งานวิจัย/ถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมครบวงจร<br>SA3. มีเครือข่ายศิษย์เก่าที่เข้มแข็งและพร้อมให้ความช่วยเหลือคณะ<br>SA4. มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับมาอย่างยาวนานในวงการด้านการเกษตร<br>SA5. มีบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมที่หลากหลาย<br>SA6. อาจารย์มีคุณวุฒิสองและมีประสบการณ์ในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น                      |
| 16. โอกาสเชิงกลยุทธ์              | SO1. การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น/ ยาว ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศ<br>SO2. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมตอบสนองต่อนโยบายด้านเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูงของประเทศ<br>SO3. การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรในโลกดิจิทัล<br>SO4. การให้บริการวิชาการด้านเทคโนโลยีการเกษตรแก่สังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน                                                                                                                                              |
| 17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน | วงจรคุณภาพ PDCA การจัดการความรู้ (KM) เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## 2. แนวทางการประเมิน

### 2.1 แนวทางการประเมิน สำหรับหมวด 1-6

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

## 2.2 แนวทางการประเมิน หมวด 7

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

### 3. คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band)

#### 3.1 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

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

### 3.2 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

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