



มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

รายงานผลการตรวจประเมิน

Feedback Report

ประจำปีการศึกษา 2566

หน่วยงาน คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

รศ.พญ.สุพินดา คุณมี
สังกัด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประธานกรรมการ

ผศ. ดร.ประกฤษติยา ทักษิโณ
สังกัด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กรรมการ

ผศ.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)

- ผู้นำระดับสูงของคณะฯ เริ่มมีวิธีการขึ้นนำองค์กรโดยการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม เพื่อนำไปสู่สื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรในการขับเคลื่อนทิศทางของคณะฯ

-มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลที่ได้จากการรับฟังเสียงของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ มาทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม

-มีการออกแบบหลักสูตรและบริการ ที่ตอบสนองความต้องการของตลาด

-เริ่มมีการนำเครื่องมือ เช่น Balance Scorecard, Design Thinking หรือ AI มาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน เพื่อการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

วิธีการดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการดำเนินงานที่บรรลุผลตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่ได้

ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน (OFI)

- คณะฯ มีโอกาสในการพัฒนาระบบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ

-แนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์

-วิธีการในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือแนวทางในการทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม

-จัดทำแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์โดยรวม

-การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

-การระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่อาจพิจารณาจัดทำความเสี่ยงที่นำลงทุน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและสร้างผลลัพธ์อย่างก้าวกระโดด

การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับความท้าทาย/ความได้เปรียบ/โอกาสเชิงกลยุทธ์ อาจช่วยให้คณะบรรลุวิสัยทัศน์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้

- คณะฯ มีโอกาสในการพัฒนาระบบวัดผลการดำเนินการ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ การจัดการความรู้ และการจัดการนวัตกรรม

-การกำหนดผลลัพธ์ในการดำเนินการที่สำคัญที่ครอบคลุมทั้งพันธกิจหลักและงานสนับสนุน

-การรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับผลลัพธ์ดังกล่าว เพื่อให้สามารถรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของคณะได้

-การวิเคราะห์ข้อมูลและผลลัพธ์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุงทั้งระดับกลยุทธ์และปฏิบัติการ

-การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน การจัดการความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ การจัดการความรู้ และการจัดการนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ อาจสนับสนุนการบริหารคณะฯ บนพื้นฐานของ

Management by Fact

- **คณะฯ** มีโอกาสในการพัฒนากระบวนการทำงานด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล

-การประเมินความต้องการด้านอัตรากำลัง การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การจัดระบบการทำงานและบริหารงานบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีสุขภาวะ

-การประเมินความพึงพอใจ ไม่เพียงพอใจและความผูกพัน การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร

-การจัดการผลการปฏิบัติงานให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี การพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะฯ สามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้

- **คณะฯ** มีโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุงในการให้บริการ วิจัย บริการวิชาการ และกระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการของคณะฯ

-การจัดทำข้อกำหนดและการออกแบบการให้บริการวิจัยและบริการ และกระบวนการที่สำคัญ

-การควบคุมต้นทุนโดยรวม

-การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน และการจัดการความเสี่ยง

แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะฯ ส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และทำให้บรรลุพันธกิจและประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

Key Theme – Result Item

ค.จุดเด่นในหมวดผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจ ของคณะฯ

- **คณะฯ** มีผลลัพธ์ที่ดีและแนวโน้มเชิงบวกในด้านงบประมาณ การเงิน และการนำองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความโปร่งใสในการกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์เชิงสังคมอย่างยั่งยืน

ด้านงบประมาณและการเงิน: รายรับจริง และสถานะเงินสะสมที่แสดงถึงความมั่นคงทางการเงิน

ด้านการนำองค์กร: ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานและจำนวนความเสี่ยงที่สามารถควบคุมได้ ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ

ผลกระทบเชิงสังคม: ความพึงพอใจของชุมชนที่ได้รับบริการทางวิชาการหรือความช่วยเหลือจากองค์กร ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความมั่นคงทางการเงินและความน่าเชื่อถือในเชิงการบริหารองค์กรซึ่งสามารถเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากบุคลากร ลูกค้าและชุมชนรวมถึงสนับสนุนการดำเนินงานที่ตอบสนองพันธกิจขององค์กรในระยะยาว

- **คณะฯ** มีผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุเป้าหมายด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและกระบวนการ อีกทั้งยังแสดงถึงความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีแนวโน้มเชิงบวก

ด้านการเรียนรู้: ร้อยละของหลักสูตรที่เป็น OBE และร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มหาวิทยาลัย

ด้านความพึงพอใจ: ความพึงพอใจของผู้รับบริการโครงการบริการสังคมและแนวโน้มความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่ดีขึ้น

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และกระบวนการที่ตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียนและผู้รับบริการซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ง. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายมิติของการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร เช่น การสื่อสารของผู้นำระดับสูง การกำกับดูแลด้านจริยธรรม และความผาสุกของสังคม
 - ไม่พบผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับคู่ความร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น (7.4ก1-5)
 - ไม่พบผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร เช่น ผลการตรวจสอบภายในและภายนอก และผลการประเมินผู้นำระดับสูง (7.4ก1-2)
 - ไม่พบผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคม เช่น การจัดการน้ำ ขยะ และพลังงาน (7.4ก5-3)

การแสดงผลลัพธ์ที่ครบถ้วนในด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร อาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสนับสนุนการใช้ประโยชน์จากความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ในการเป็นองค์กรชั้นนำ

- คณะฯ มีผลลัพธ์บางเรื่องในด้านงบประมาณ การเงิน และตลาดที่ยังต่ำกว่าเป้าหมาย และไม่แสดงผลลัพธ์ในหลายมิติที่สำคัญ
 - ระดับค่าใช้จ่ายต่อหัว (บาท) ต่ำกว่ามาตรฐานในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
 - ไม่พบผลลัพธ์ด้านการตลาด เช่น จำนวนการรับเข้านักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา และรายได้จากทรัพย์สินทางปัญญา
 - ไม่แสดงผลลัพธ์ที่ชี้วัดการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เช่น ตัวชี้วัดการบรรลุแผนกลยุทธ์

การปรับปรุงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด จะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนของทรัพยากรในระยะยาว และสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้านในกระบวนการจัดการศึกษาและการบริการวิชาการ เช่น ประสิทธิภาพด้านกระบวนการ การจัดการเครือข่าย และความปลอดภัย
 - ไม่พบผลลัพธ์ด้านการควบคุมต้นทุน เช่น การลดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน
 - ไม่พบผลลัพธ์ด้านการบริหารจัดการเครือข่ายและความปลอดภัยในกระบวนการทำงาน
 - ผลลัพธ์บางเรื่องมีแนวโน้มผันผวน เช่น คะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์มาตรฐานดิจิทัล
- การติดตามผลลัพธ์ในกระบวนการสำคัญ จะช่วยให้ผู้บริหารมีข้อมูลที่เพียงพอในการปรับปรุงและเพิ่ม

ประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่ชัดเจนในด้านความผูกพัน ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของลูกค้าในทุกกลุ่ม

-ไม่พบระดับความผูกพันของผู้เรียน ผู้ให้ทุนวิจัย และผู้รับบริการวิชาการ

-ไม่พบผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของลูกค้ากลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ

การแสดงผลลัพธ์ในมิติด้านลูกค้าจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการตอบสนองความต้องการและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน

- คณะฯ รายงานผลลัพธ์ด้านบุคลากร เช่น ความพึงพอใจและความผูกพัน ที่ยังต่ำกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มลดลง

-ระดับความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

-ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีแนวโน้มลดลง

การปรับปรุงผลลัพธ์ด้านบุคลากร อาจช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและศักยภาพในการดำเนินพันธกิจของคณะฯ อย่างมีประสิทธิภาพ.

2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

Overall score = ... 20%..% Band....2....

จุดแข็ง (Strength)

- 1.1ก(1) ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม
 - ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ตามระบบการนำองค์กร (รูป 1.1-1)
 - ผู้นำระดับสูงกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทุกปี โดยการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อคณะฯ ปี 2566 ปรับวิสัยทัศน์ใหม่ตามแนวทางการเรียนรู้จากประสบการณ์และการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่
 - ผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามค่านิยมตามพฤติกรรม EDI leader's behavior ในตาราง 1.1-2แนวทางดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมการขับเคลื่อนคณะฯ ตามทิศทางการบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

- 1.1ก(2) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางในการแสดงถึงความมุ่งมั่นต่อการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรม
 - กำหนดนโยบายแนวปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และจริยธรรม
 - รับการประเมินจากหน่วยงานตรวจสอบภายในและภายนอก
 - นำ COSO enterprise risk เป็นกรอบในการทำงาน ปรับปรุงระบบติดตาม ตามตาราง 1.1-3แนวทางดังกล่าว อาจช่วยสร้างความตระหนักแก่บุคลากรถึงความสำคัญของการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม

- 1.1ข คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการสื่อสารของผู้นำระดับสูงไปยังบุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ
 - มีกลไกการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม นโยบาย และข้อมูลข่าวสารต่างๆ โดยกำหนดกลุ่มที่จะสื่อสาร กำหนดช่องทาง วิธีการสื่อสาร ตามตาราง 1.1-4
 - ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ตามตาราง 1.1-6
 - ผลการประเมินด้านการสื่อสาร (7.4ก1-3, 7.4ก1-4,5,6)

แนวทางสื่อสารที่เป็นระบบ จะช่วยส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันกับบุคลากรทุกระดับ ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญได้

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 1.1ค(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

-การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้เกิดการบรรลุพันธกิจ เช่น ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าประสงค์ที่สำคัญของแต่ละพันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการตามระบบการนำองค์กร (LEAD) ไปสู่บุคลากรแต่ละระดับ การจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินการตามพันธกิจ ติดตามให้คำแนะนำด้วยตนเอง เพื่อให้ผลการดำเนินการบรรลุเป้าประสงค์ที่สำคัญอย่างไร

-การส่งเสริมค่านิยม GIVESA ของผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่สร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างไร

การมีแนวทางที่อย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจส่งเสริมให้พฤติกรรมของผู้นำระดับสูงต่อค่านิยม “Agility and Resilience” เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

● 1.1ค(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่มีประสิทธิผลของผู้นำระดับสูงในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

-มีการนำหลักการ BSC มาใช้จัดทำแผนกลยุทธ์ มีการกำกับติดตามตัวชี้วัดผ่าน EDI Dashboard แต่ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการพิจารณาตามที่ระบุว่าจะหากผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด จะมีกระบวนการปรับปรุงผลการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจอย่างไร

-การส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม มีการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรในรูปแบบต่างๆ ที่เพียงพอและเกิดความยั่งยืนอย่างไร

แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล จะช่วยสนับสนุนการบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจของคณะฯ

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Overall score = ..20..% Band.....2.....

จุดแข็ง (Strength)

● 1.2ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กรที่มีความรับผิดชอบ

-คณะฯ มีระบบการกำกับดูแลองค์กร ครอบคลุมประเด็นต่างๆ เช่น ความรับผิดชอบต่อกลยุทธ์ ด้านความเสี่ยง ด้านการเงิน ความโปร่งใสและการดำเนินการ ตามตาราง 1.2-3

-มีการประเมินหรือการตรวจสอบจากองค์กรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

แนวทางดังกล่าว จะส่งเสริมประสิทธิผลของการบริหารองค์กร

● 1.2ข(2) คณะฯ มีแนวทางในการส่งเสริมให้ปฏิบัติสัมพันธ์ทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม

-มีแนวทางด้านส่งเสริมจริยธรรม กำกับดูแลและติดตามด้านจริยธรรม สอบสวนลงโทษกรณีมีพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนจริยธรรม การแจ้งเบาะแส เช่น Whistle Blower สายตรวจคนบดี

-มีการส่งเสริมและการปฏิบัติสัมพันธ์เพื่อมั่นใจว่ามีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมตามตาราง1.2-6

แนวทางที่เป็นระบบในการบังคับและส่งเสริมด้านจริยธรรม อาจช่วยทำให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของคณะฯ ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบและมีจริยธรรม

● 1.2ค(2) คณะฯ มีแนวทางในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ

-กำหนดชุมชนเป้าหมาย ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการของคณะฯ ตอบสนอง SO และนโยบาย

Green Faculty และสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะฯ

-ชุมชนเป้าหมาย ได้แก่ ชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัย

-จัดกิจกรรมส่งเสริมชุมชนในด้านต่างๆ เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ฝึกอาชีพ ตามตาราง 1.2 -6

แนวทางดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ ดำเนินการตามค่านิยมด้าน Societal Contributions ได้

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 1.2ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลในการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูง

-ไม่ชัดเจนผู้นำระดับสูง มีการประเมินอย่างไร

-มีการนำข้อเสนอแนะจาก คกก.ติดตามและประเมินฯ ไปจัดลำดับความสำคัญและนำไปทำแผนพัฒนา

ตามข้อเสนอแนะหรือไม่อย่างไร

การดำเนินการดังกล่าว จะส่งเสริมประสิทธิผลของการบริหารองค์กรของผู้นำระดับสูงได้

- 1.2ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงว่าระบบการกำกับดูแลองค์กรมีแนวทางในการทบทวนผลการ

ดำเนินการของคณะฯ

-ไม่ได้แสดงว่าผู้นำระดับสูงมีการติดตามผลการดำเนินการเรื่องใดบ้าง และมีการทบทวนผลการดำเนินการอย่างไร

-การกำกับติดตามตัววัดผลการดำเนินงาน ตามตาราง 4.1-2 สะท้อนตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์หรือไม่อย่างไร

การทบทวนผลการดำเนินการของคณะฯ อาจช่วยส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 1.2ข(1,2) ไม่พบวิธีการทบทวนและประเมินประสิทธิผลในการสร้างความมั่นใจว่า คณะฯ มีการกำกับดูแลให้มีการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม

-การกำหนดประเด็นความเสี่ยง/ความกังวลและการเตรียมการเชิงรุกตามตาราง 1.2-5 ได้มาอย่างไร เป็นความกังวลของชุมชน/สาธารณะ (community/public concerns) หรือของคณะฯ

-วิธีการส่งเสริมและกำกับดูแลให้มีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมครอบคลุมปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ อาทิ กำหนดคู่มือจริยธรรม การประเมินความเสี่ยงและออกแบบมาตรการควบคุมด้านจริยธรรม การกำหนดให้บุคลากรทุกระดับอบรมและทดสอบความเข้าใจในคู่มือจริยธรรมทุกปี

-มีการดำเนินการตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพหรือไม่อย่างไร

วิธีการทบทวนและประเมินที่เป็นระบบ อาจช่วยส่งเสริมค่านิยมของคณะฯ ในด้าน Ethics and Transparency

- 1.2ค(1) คณะฯ ไม่แสดงถึงแนวทางที่เป็นระบบ ในการคำนึงถึงความผาสุกของสังคม

-ไม่พบการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนตามทิศทางการสร้างความผาสุกของสังคมในมิติเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม หรือ Green Faculty หรือ SDGs อย่างไร

-คณะฯ กำหนดแนวทางการทำประโยชน์ต่อสังคมด้านคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่ที่ยั่งยืนอย่างไร

การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยส่งเสริมการบรรลุความสำเร็จของสถาบัน ในการเป็นคณะฯ ด้านศึกษาศาสตร์ชั้นนำที่ใช้นวัตกรรมการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Overall score =20% Band...2.....

จุดแข็ง (Strength)

- 2.1ก(1) คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์

-มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามภาพที่ 2.1-1 และมีขั้นตอน Direct Setting Situational Analysis, Strategic Issues Identification และ Goal Setting and KPIs

-มีการกำหนดช่วงเวลา และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน

แนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ อาจช่วยส่งเสริมให้ได้แผนกลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและบรรลุปันธกิจและวิสัยทัศน์

- 2.1ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์

-มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis, PESTEL Analysis, Scenario Planning และ Customer Insight

-ปี 2565 มีการใช้ Foresight และ AI Assisted Analytics เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก

แนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ อาจช่วยให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 2.1ก(3) ไม่ชัดเจนในแนวทางกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

-ไม่ชัดเจนในวิธีการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ และการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม เช่น ขั้นตอน 3 ขั้นตอนตามรายงาน จะช่วยให้เกิดโอกาสและการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมได้อย่างไร

-ไม่พบความสอดคล้องกับโอกาสเชิงกลยุทธ์ตามที่ระบุใน OP ภาพ P2ข เช่น การจัดตั้งโรงเรียนสาธิต ว่ามีการพิจารณาโอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสคู่เสี่ยงอย่างไร

แนวทางที่เป็นระบบในการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม อาจช่วยให้เกิดนวัตกรรมของหลักสูตร บริการและกระบวนการเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อคณะฯ ได้

- 2.1ข(1) ไม่พบวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ที่สำคัญ

-ไม่ชัดเจนในภาพที่ 2.1-8 ที่มีการระบุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ว่ามีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่กำหนดภาพที่ 2.2-2

การระบุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าหมายที่สำคัญ อาจช่วยทำให้สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้

- 2.1ก(4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการให้สำเร็จโดยบุคลากรของคณะและกระบวนการใดจะดำเนินงานโดยผู้ส่งมอบ พันธมิตรและคู่ความร่วมมือ

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลือกหรือตัดสินใจกระบวนการที่คณะฯ จะดำเนินการเองหรือให้ผู้ส่งมอบ ผู้พันธมิตรหรือผู้ความร่วมมือดำเนินการ

-ไม่ชัดเจนว่าเกณฑ์ที่คณะฯ ใช้ในการตัดสินใจว่ากระบวนการที่สำคัญใดจะดำเนินการเอง
แนวทางที่เป็นระบบในการตัดสินใจด้านกระบวนการ อาจช่วยทำให้ระบบงานสามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ได้

2.1ข(2) ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายและแข่งขันกันเองได้

-ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการกำหนดหรือสร้างความสมดุลของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เช่น ความสมดุลของแผนระยะสั้น/ระยะยาว ความสมดุลของรายได้ของคณะ ความสมดุลในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

-ไม่ชัดเจนถึงความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์กับพันธกิจหรือวิสัยทัศน์
การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย อาจช่วยตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำ พันธมิตรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Overall score =15.% Band.....2.....

จุดแข็ง (Strength)

- 2.2ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ
 - มีกระบวนการทำแผนปฏิบัติการประจำปี ในขั้นตอนที่ 5 ของภาพ 2.1-1
 - มีการระดมสมองและบูรณาการแผน ตามภาพ 2.2-1

แนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ อาจช่วยทำให้มีแผนปฏิบัติการที่สามารถนำไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้

- 2.2ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ
 - มีการกำหนด SL เป็นผู้รับผิดชอบตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
 - ให้ระดับหน่วยงาน และส่วนงานย่อย จัดทำแผนปฏิบัติการตามเป้าหมายที่กำหนด ผ่านการจัดประชุมตามภาพ 2.2-3

แนวทางที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ อาจช่วยทำให้บุคลากรทราบและนำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุพันธกิจได้

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 2.2ก(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ
 - ไม่ชัดเจนการกำหนดผู้รับผิดชอบ แนวทางในการวิเคราะห์ความต้องการด้านการเงิน ทรัพยากรต่าง ๆ ของแต่ละแผนปฏิบัติการ วิธีการจัดลำดับความสำคัญในการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรมีการดำเนินการ

-มีการจัดสรรงบประมาณตามพันธกิจ แต่ไม่ชัดเจนว่างบประมาณที่จัดสรรไปเพียงพอต่อการดำเนินแผนปฏิบัติการอย่างไร

แนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ อาจช่วยสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้

- 2.2ก(4) ไม่ชัดเจนในแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

-ไม่พบการกำหนดแผนด้านบุคลากรที่สำคัญเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตามภาพ 2.1-3 และ ภาพ2.2-2

แผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ อาจช่วยให้มั่นใจว่าจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องจนประสบความสำเร็จได้

- 2.2ก(5) ไม่พบตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ

-ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัด ตามภาพ 2.2-2 เช่น ตัววัดของแผนการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นที่ตอบสนองตลาดแรงงาน แผนบริหารความเสี่ยงในระดับ EDI

การระบุตัววัดที่ชัดเจนให้ครบถ้วน อาจช่วยให้สามารถวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลสำเร็จของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้

- 2.2ก(6) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ใช้คาดการณ์ผลการดำเนินการ

-ไม่ชัดเจนว่าได้มีการคาดการณ์ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ ทั้งวิธีการและรอบเวลาที่ใช้

การมีแนวทางที่เป็นระบบ มีส่วนช่วยในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการได้ทันทั่วทั้ง

- 2.2ข ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการรับรู้และตอบสนองการปรับแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วในกรณีสถานการณ์บังคับ

-ไม่ชัดเจนว่าในการกำหนดผู้รับผิดชอบ แนวทางในการรับรู้และตอบสนองการเปลี่ยนแปลง แนวทางในการปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว แนวทางที่เป็นระบบในการรับรู้และตอบสนองการปรับแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วในกรณีสถานการณ์บังคับ อาจช่วยตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วได้

หมวดที่ 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

Overall score =15% Band..2.....

จุดแข็ง (Strength)

- 3.1ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียนและผู้รับบริการวิชาการเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้

-ระบบการฟังเสียงนักศึกษาปัจจุบัน (VOC) ตามภาพที่ 3.1-3 ได้แก่ สื่อสังคมออนไลน์ / แพลตฟอร์มดิจิทัล, ช่องทางโดยตรง, การพบปะพูดคุยโดยตรง เช่น การเก็บข้อมูล VOC ผ่าน LMS, การสัมมนา, และการประชุมกลุ่มย่อยในกลุ่มผู้เรียน

-มีระบบ Voice of Customer (VOC) ตามภาพที่ 3.2-8

การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปปรับปรุงหลักสูตร และบริการฯ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 3.1ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมีเพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่นำไปใช้ได้

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ (Process Owner) ที่ชัดเจนสำหรับ VOC ในแต่ละกลุ่ม

-ไม่พบการรับฟังลูกค้าวิจัยบริการวิชาการ

-ไม่พบตัวชี้วัดผล (Metrics) ที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของกระบวนการ VOC

การมีแนวทางที่เป็นระบบและครอบคลุมกลุ่มลูกค้า อาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปปรับปรุงหลักสูตร และบริการฯ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า

- 3.1ข(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาด

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ (Process Owner) ที่ชัดเจน

-ไม่พบวิธีการจำแนกลูกค้าวิจัยและบริการวิชาการ

-ไม่พบการแสดงหลักเกณฑ์หรือที่มาในการจำแนกผู้เรียน ซึ่งทำให้คณะฯ จำแนกผู้เรียนตามที่ได้ระบุไว้

โครงสร้างองค์กร

การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองความต้องการและทำให้เหนือกว่าความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

- 3.1ข(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

-ไม่พบเชิงประจักษ์ว่ามีการนำสารสนเทศจากการรับฟังเสียง ความต้องการและความคาดหวัง ของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น มาออกแบบปรับปรุงหลักสูตรและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอย่างไร

-ไม่พบวิธีการในส่วนของวิจัยและบริการวิชาการ

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ (Process Owner) ที่ชัดเจนในแต่ละกลุ่ม

การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

Overall score =15% Band..2....

จุดแข็ง (Strength)

- 3.2ก(1) คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้าง และจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน

-คณะฯ มีแนวทางในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 6 ระยะ ตั้งแต่การดึงดูดผู้เรียนใหม่ การเสริมสร้างภาพลักษณ์ การเพิ่มความผูกพัน การสร้างความจงรักภักดี การสร้างเครือข่ายศิษย์เก่า และการสร้างความสัมพันธ์ระดับมืออาชีพ

การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและช่วยสร้างเสริมภาพลักษณ์ที่ดีได้

- 3.2ก(3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

-แนวทางจัดการข้อร้องเรียนตาม ภาพที่ 3.2-11 EDI Service Excellence Frame

การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้าเกิดความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร

- 3.2ข คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและผู้รับบริการวิชาการ

-คณะฯ มีระบบในการค้นหาความพึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและผู้รับบริการวิชาการโดยใช้แบบสำรวจออนไลน์ในทุกภาคการศึกษา การสนทนากลุ่มปีละ 2 ครั้ง และระบบร้องเรียนออนไลน์ตลอดปี แบบประเมินหลังกิจกรรม

การมีวิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจส่งเสริมให้คณะฯ ได้ใช้สารสนเทศดังกล่าวในการกำหนดผลิตภัณฑ์และบริการที่เหนือคู่แข่งตอบสนองลำดับในการแข่งขันได้

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 3.2ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้น สารสนเทศและรับการสนับสนุนจากสถาบัน

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ (Process Owner) ที่ชัดเจน

-ไม่พบรายการสนับสนุนรวมถึงข้อกำหนดและความต้องการหลักในการสนับสนุนลูกค้าของแต่ละช่องทางที่กำหนด

การมีวิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยรักษาและสร้างความผูกพันของผู้มารับบริการให้ดียิ่งขึ้น

- 3.2ก(4) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีกระบวนการเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ส่งเสริมและทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่าสถาบันปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาดที่ต่างกัน

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ (Process Owner) ที่ชัดเจน

การมีแนวทางดังกล่าว อาจช่วยคณะฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างครอบคลุม

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

Overall score = ..15% Band...2.....

จุดแข็ง (Strength)

- 4.1ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการโดยรวม

-มีการติดตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังตาราง 4.1-2 โดยกำหนดกลุ่มตัวชี้วัดระดับคณะฯ สาขาวิชาและหน่วยงาน ความถี่ในการติดตาม

แนวทางดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารมีข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในการวางแผนและการปรับปรุงการดำเนินการของคณะฯ

- 4.1ข(1) คณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

-กำหนดเรื่องที่ต้องทบทวนวิเคราะห์ผลตัวชี้วัดที่สำคัญ

-คกก. หรือ SL ที่รับผิดชอบวิเคราะห์ทบทวนตามแนวทางดังตาราง 4.1-6 ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามข้อมูลสารสนเทศและตัวอย่างการปรับปรุงผลการดำเนินการ ตามตาราง 4.1-7

การวิเคราะห์ทบทวนผลการดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงกระบวนการให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และพันธกิจ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 4.1ก(2) ไม่พบว่าคณะฯ มีการเลือกและใช้ข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง

-ไม่พบการค้นหาตัวเปรียบเทียบเพื่อการประเมินและปรับปรุงกระบวนการ

-ไม่แสดงการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเพื่อประเมินขีดความสามารถของในการแข่งขันอย่างไร

การใช้ข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบอย่างมีประสิทธิภาพ อาจช่วยให้คณะฯ กำหนดเป้าประสงค์ที่ทำทนาย และส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงแบบก้าวกระโดดได้

- 4.1ข(2) คณะฯ ไม่แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

-ไม่พบการจัดลำดับความสำคัญการปรับปรุง เกณฑ์ในการพิจารณาตามตาราง 4.1-7 สะท้อนต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนกลยุทธ์ และผลการดำเนินการที่เป็นเลิศอย่างยั่งยืน อาทิ ครูสมรรถนะสูง การยกระดับคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่

การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถปรับปรุงผลการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Overall score = ...15% Band.2.....

จุดแข็ง (Strength)

- 4.2ก(1,2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการทวนสอบและทำให้ข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในสถาบันมีคุณภาพและพร้อมใช้

-มีการจัดเก็บข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน 3 ระบบหลัก ได้แก่ EDI Chat, ESS, KSU MOOCS, E-Learning System

-มีการตรวจสอบและทวนสอบข้อมูล

-มีระบบสำรองข้อมูลและระบบการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ

-กำหนดระยะเวลาของกระบวนการทำงาน ตามตาราง 4.2-2,3

แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้ผู้บริหารมีความมั่นใจในคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจดำเนินการในเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสม

- 4.2ข(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการสร้างและจัดการความรู้

-ดำเนินการ 5 ขั้นตอนตามภาพที่ 4.2-8

-แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ ตามภาพที่ 4.2-10

การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC3: เพิ่มนวัตกรรม/ทรัพย์สินทางปัญญาเชิงพื้นที่

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 4.2ก(3) ไม่ชัดเจนคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

-ตามภาพที่ 4.2-3 และ 4.2-6 แต่ไม่ชัดเจนการกำหนดข้อปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาการโจมตีเครื่องแม่ข่ายหรือเมื่อเกิดการแพร่กระจายของไวรัสคอมพิวเตอร์ หรือการสื่อสารไปยังบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างไร

-มีการวางระบบการกู้คืนระบบให้สามารถกลับมาใช้งานได้เป็นปกติ กำหนดระยะเวลากู้คืนหรือไม่อย่างไร

การมีแนวทางดังกล่าวที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่าสามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง

- 4.2ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงถึงแนวทางที่เป็นระบบในการค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในสถาบัน

-ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศตามภาพที่ 4.2-11การพิจารณาจากผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ มีแนวทางในการพิจารณาอย่างไร การวิเคราะห์ความสอดคล้องของ best practice กับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และวิสัยทัศน์หรือไม่อย่างไร

-ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการดำเนินการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ได้นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันผ่านกระบวนการ KMนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ หรือไม่อย่างไร

การมีแนวทางที่เป็นระบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ อาจช่วยให้คณะฯ ได้วิธีปฏิบัติเพื่อนำมา

ปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

- 4.2ค ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ

-ตามภาพที่ 4.2-13 คณะฯ กำหนดประเด็นนวัตกรรม สอดคล้องกับโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือไม่อย่างไร

-ตามภาพที่ 4.2-14 ผลงานนวัตกรรมที่สำคัญ สะท้อนการผลิตรายที่มีสมรรถนะสูง หรือยกระดับคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่หรือไม่อย่างไร

การมีแนวทางที่เป็นระบบในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ อาจช่วยตอบสนองการเปลี่ยนแปลงด้าน KC2: การปฏิรูปการเรียนรู้ ได้

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

Overall score = ...15.% Band..2.....

จุดแข็ง (Strength)

- 5.1ก(2) คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแล (onboard) บุคลากรใหม่

-คณะมีแนวทางการสรรหาและ Onboarding 4 ขั้นตอน คือ ช่องทางการสรรหาบุคลากร, On-Boarding Program, การประเมิน Culture Fit, การส่งเสริมความหลากหลายและการสะท้อนชุมชน, การติดตามผลและการประเมิน On-Boarding

การมีแนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ มีอัตรากำลังและขีดความสามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 5.1ก(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินความด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่สถาบันจำเป็นต้องมี

-ไม่พบเกณฑ์ในการวิเคราะห์ทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุน

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ (Process Owner) ที่ชัดเจนในแต่ละขั้นตอน

วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว จะช่วยให้คณะฯ วางแผนพัฒนาสรรหาบุคลากรตอบสนองต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์พันธกิจ

- 5.1ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ (Process Owner) ที่ชัดเจนในแต่ละขั้นตอน

-ไม่ชัดเจนว่าขีดความสามารถและการบริหารอัตรากำลังตามภาพที่ 5.1-4 ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

อะไร และการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเตรียมพร้อมนั้นคืออะไร

วิธีการที่เป็นระบบ จะช่วยให้คณะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

- 5.1ก(4) ไม่พบวิธีการในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร

-ไม่ชัดเจนว่าภาพที่ 5.1-5 มีขั้นตอนอย่างไรในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคคล

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ (Process Owner)

วิธีการที่เป็นระบบ จะช่วยให้คณะตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร

- 5.1ข(1)(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะดำเนินการอย่างไรเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานี่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร และการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์

-ไม่ชัดเจนในกระบวนการที่เป็นระบบ รวมถึงการกำหนดผู้รับผิดชอบ (Process Owner) อีกทั้งไม่พบการนำ Feedback จากบุคลากรและนักศึกษาไปปรับปรุงมาตรการหรือพัฒนาระบบให้เหมาะสม

แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Overall score = ...15% Band.2.....

จุดแข็ง (Strength)

- 5.2ก(2) คณะเริ่มมีแนวทางประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างไร

-คณะมีแนวทางประเมินความผูกพันของบุคลากร 7 ขั้นตอน คือ การออกแบบแบบสำรวจ การวิเคราะห์ผล การพัฒนาแผนปฏิบัติการ จนถึงการประเมิน การมีกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้คณะสามารถระบุและปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรได้

กระบวนการดังกล่าว จะช่วยให้คณะฯ สามารถระบุและปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรได้

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 5.2ก(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางในการกำหนดที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบกระบวนการ (Process Owner)

-ไม่มีความชัดเจนว่ากระบวนการที่ระบุสามารถค้นหาปัจจัยที่เฉพาะเจาะจงสำหรับแต่ละกลุ่มบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งข้อมูลปัจจัยความผูกพันในภาพที่ 5.2-2 ยังไม่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ซึ่งอาจทำให้การกำหนดปัจจัยความผูกพันไม่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม และลดโอกาสในการเพิ่มความผูกพันและผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

วิธีการที่เป็นระบบ จะช่วยให้คณะฯ ค้นหาปัจจัยผูกพันได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรครอบคลุมทุกกลุ่ม

- 5.2ข สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบกระบวนการ (Process Owner)

-ไม่พบช่องทางการสื่อสารที่จะส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ทำให้มีผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพันอย่างไร

-ไม่พบนิยามของวัฒนธรรมองค์กร GIVESA และการขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมอย่างไร

การดำเนินการเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายหลักของคณะฯ

- 5.2ค(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบกระบวนการ (Process Owner)

-ไม่ชัดเจนว่ากลไกหลัก 3 ประการจะสามารถสนับสนุนให้บุคลากรเกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นอย่างไร

การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ อาจช่วยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

- 5.2ค(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบการเรียนรู้และการพัฒนา สนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของสถาบัน

-ไม่ชัดเจนว่าแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ให้ความสำคัญต่อความต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรแต่ละคนที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะฯ

แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจเอื้อต่อการปรับปรุงผลการดำเนินการด้านต่างๆ อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะฯ

- 5.2ค(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคต

-ไม่ชัดเจนว่าโมเดล KASA ส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคตอย่างไร

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบกระบวนการ (Process Owner)

การมีแนวทางดังกล่าว อาจส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของคณะฯ

- 5.2ค(4) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน

-ไม่ชัดเจนว่าองค์กรมีวิธีการทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่ากระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพการงาน ส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมสำหรับบุคลากรที่หลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน

การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรยิ่งขึ้น

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

Overall score = ..20..% Band.....2....

จุดแข็ง (Strength)

- 6.1ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ
 - มีกำหนดปัจจัยที่นำมาใช้ในการกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญ เช่น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ความต้องการของลูกค้า กฎหมายที่สำคัญ ตามภาพ 6.1-2
 - มีข้อกำหนดของการผลิตบัณฑิต การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ ตามภาพ 6.1-3วิธีการที่เป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ อาจช่วยให้ผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และส่งเสริมประสิทธิผลของพันธกิจ
- 6.1ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรและบริการเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ
 - มีการออกแบบหลักสูตรและบริการ ด้วยกรอบ EDI Service Excellence Framework และกระบวนการออกแบบ EDI Product & Process ตามภาพที่ 6.1-2
 - ออกแบบหลักสูตรและบริการให้สอดคล้องกับข้อกำหนดสำคัญและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการดำเนินการที่เป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรและบริการเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญอาจทำให้มีหลักสูตรและบริการที่ตรงกับความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 6.1ก(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ
 - ไม่ชัดเจนถึงขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนด กรอบเวลาในการดำเนินการแนวทางที่เป็นระบบด้านการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ อาจช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้
- 6.1ก(4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ
 - ไม่ชัดเจนถึงขั้นตอนในการนำข้อกำหนดมาออกแบบกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุน
 - ไม่ชัดเจนถึงความสอดคล้องกับระบบงาน ในภาพ 2.1-2แนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ อาจช่วยให้มีกระบวนการทำงานที่เข้มแข็ง เสริมสมรรถนะขององค์กร
- 6.1ข(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

-ไม่ชัดเจนถึงการดำเนินงานที่เป็นระบบในการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ไม่มั่นใจว่าการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันเป็นไปตามข้อกำหนด

การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้มีการติดตามกระบวนการทำงาน และการจัดเก็บข้อมูลที่ต้อง ตรงกับความต้องการของลูกค้า สร้างความผูกพันกับคณะฯ

- 6.1ข(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน และปรับปรุงผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

-ไม่ชัดเจนถึงการกำหนดผู้รับผิดชอบ รอบเวลาการทำงาน การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงาน

การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้มีการปรับปรุงระบบงานที่เสริมสมรรถนะหลัก และเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

Overall score =15.% Band..2.....

จุดแข็ง (Strength)

- 6.2ก คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการต้นทุน แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

-มีลดขั้นตอน ลดการสูญเสียในการดำเนินงาน โดยใช้ Lean management มาใช้ในการจัดการกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ

-มีการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดการต้นทุน แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ อาจทำให้คณะฯ รับมือกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหาร SC 5

- 6.2ค(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย และมั่นคง

-มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง และการป้องกัน ดังภาพ 6.2-2 ตาม 6 ขั้นตอน

วิธีการทำให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคงที่เป็นระบบ อาจทำให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามระบบปฏิบัติการ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 6.2ข ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่คณะฯ ดำเนินการจัดการเครือข่ายอุปทาน

-ไม่ชัดเจนการคัดเลือกผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ

-การกำหนดคุณสมบัติของผู้ส่งมอบอย่างไร

การจัดการเครือข่ายอุปทานอย่างเป็นระบบ อาจให้คณะฯ กำหนดบทบาทของคู่ความร่วมมือ และการดำเนินงานร่วมกันของคู่ความร่วมมือ โดยเฉพาะโรงเรียนที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์

- 6.2ค(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่คณะดำเนินการความต่อเนื่องทางธุรกิจและสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว

-ไม่มั่นใจว่าคณะมีกระบวนการที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อม และฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน ภาวะพลิกผันต่าง ๆ ได้อย่างไร

-ไม่ชัดเจนถึงนโยบายการเตรียมพร้อมรับมืออย่างไร

แนวทางที่ทำให้คณะมั่นใจว่า ดำเนินการความต่อเนื่องทางธุรกิจและสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วอาจช่วยให้ คณะฯ ตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน ได้อย่างรวดเร็ว

- 6.2ค(3) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่คณะฯ ใช้ดำเนินการบริหารความเสี่ยง

-ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ และไม่พบการกำหนดหรือระบุปัจจัยความเสี่ยง รวมทั้งแผนการดำเนินการเพื่อป้องกันความเสี่ยงทั้งระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ

-ไม่มั่นใจว่าคณะฯ สามารถบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับได้อย่างไร

การมีแนวทางที่เป็นระบบด้านการบริหารความเสี่ยง อาจช่วยให้ คณะฯ เอาชนะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของคณะ

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

Overall score = ..20...% Band....2.....

จุดแข็ง (Strength)

- 7.1ก คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา การบริการวิชาการ ผลลัพธ์ที่บรรลุค่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี

-7.1ก1-12 ร้อยละของหลักสูตรที่เป็น OBE

-7.1ก1-13 ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการตรวจประเมิน AUN-QA ระดับคุณภาพตามเป้าหมาย

-7.1ก3-3 ความพึงพอใจของผู้ที่มาใช้บริการโครงการบริการวิชาการที่มีต่อประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ

-7.1ก3-4 จำนวนการบริการวิชาการที่สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จด้านการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ซึ่งเป็นพันธกิจหลักของคณะ

- 7.1ก คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ ผลลัพธ์ที่บรรลุค่าเป้าหมาย

-7.1ก1-2 ร้อยละของนักศึกษา (ป.ตรี) ที่สอบผ่านภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย

-7.1ก2-3 จำนวนเงินทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก EDI

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จด้านการจัดการศึกษา วิจัย

- 7.1ก คณะฯ เริ่มมีผลลัพธ์สูงกว่าคู่เทียบในด้านการจัดการศึกษา การวิจัย

-7.1ก1-16 ร้อยละของบัณฑิตในระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี

-7.1ก2-5 จำนวนทรัพย์สินทางปัญญาที่ได้รับสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และลิขสิทธิ์ จากกรรมทรัพย์สินทางปัญญา

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จด้านการจัดการศึกษา วิจัย

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 7.1ก ข ค ไม่แสดงผลลัพธ์หลายเรื่อง

-ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษา ด้านบริการวิชาการ การบริหารจัดการ เช่น ผลการประเมินการสอน ผลการประเมินสมรรถนะของนักศึกษา ตามที่ระบุในภาพ 6.1-6 ถึง 6.1-10 ผลการดำเนินงานตาม Lean Management เช่น จำนวนการลดขั้นตอนและเวลาการทำงาน การลดอัตราความผิดพลาด การเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของการควบคุมต้นทุน

-ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน การจัดการห่วงโซ่อุปทานในด้านคู่ความร่วมมืออื่นๆ เช่น ผลการดำเนินการตามข้อกำหนด ตามที่ระบุใน OP ภาพ P1ข(3)-1

-ด้านความปลอดภัยและเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

การแสดงผลลัพธ์ที่ครอบคลุมเรื่องสำคัญ จะเอื้อให้ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบมีสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนา

กระบวนการที่สำคัญของคณะ

- 7.1ก คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มผ่านผวน

-7.1ก1-6 จำนวนผลงานของนักศึกษาปริญญาโท/เอกที่นำเสนอผลงานในระดับชาติและหรือตีพิมพ์/เผยแพร่ผลงานในฐานข้อมูลระดับชาติ/นานาชาติ

-7.1ก1-7 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญาตรี

-7.1ก1-8 ร้อยละของความพึงพอใจของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีต่อหลักสูตร

-7.1ก2-4 จำนวนตำราที่พิมพ์เผยแพร่สู่สาธารณะ

การติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง อาจช่วยเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญได้

- 7.1ก คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา บริการวิชาการที่มีแนวโน้มผ่านผวน ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย

-7.1ก1-1 คะแนนเฉลี่ยของนักศึกษา(ป.ตรี) ที่สอบผ่านการทดสอบมาตรฐานดิจิทัลของมหาวิทยาลัย

-7.1ก1-3 ร้อยละของนักศึกษา (ป.ตรี) ชั้นปีสุดท้ายที่ได้รับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชั้นต้น (B-Licence)

-7.1ก1-16 ร้อยละของบัณฑิตในระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี

-7.1ก3-2 จำนวนผู้ที่มีมาลงทะเบียนเรียนโครงการบริการวิชาการแบบไม่เสียค่าธรรมเนียม

การแสดงผลดังกล่าว อาจช่วยทำให้กระบวนการ การจัดการศึกษา สามารถวัดผลสำเร็จของการดำเนินการและเห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานได้

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

Overall score = ...10..% Band.....2.....

จุดแข็ง (Strength)

- 7.2 ก(1)(2) ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของคณะฯ มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมาและแนวโน้มที่ดีขึ้น

-7.2ก1-3 ความพึงพอใจของผู้รับบริการโครงการบริการสังคม

-ภาพที่ 7.2ก-2 ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ผลลัพธ์ดังกล่าว สะท้อนถึงการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้รับบริการ และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 7.2 ก(1)(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้า เช่น

-ระดับความผูกพันของผู้เรียน

-ระดับความผูกพันของผู้ให้ทุนวิจัย

*ระดับความผูกพันของผู้รับบริการวิชาการ

-ความพึงพอใจของลูกค้าวิจัย

-ความไม่พึงพอใจของลูกค้าทุกกลุ่ม

การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

Overall score = ..15.% Band....2.....

จุดแข็ง (Strength)

- 7.3 ก(1) คณะฯแสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังในระดับดีกว่าปีที่ผ่านมาและแนวโน้มที่ดีของผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร หลายตัวชี้วัด เช่น
 - 7.3ก1-1 ร้อยละของอาจารย์วุฒิปริญญาเอก
 - 7.3ก1-3 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรภายในและภายนอก
 - 7.3ก1-6 ร้อยละของโครงการเพื่อพัฒนาทักษะดำเนินการได้ตามแผน
 - 7.3ก1-5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งชำนาญการ
 - 7.3ก1-6 ร้อยละของโครงการเพื่อพัฒนาทักษะดำเนินการได้ตามแผน

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนการมีอัตรากำลังและขีดความสามารถที่ดีต่อการบรรลุพันธกิจ

- 7.3 ก(4) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรมีแนวโน้มดีขึ้น
 - 7.3ก4 -1 ร้อยละบุคลากรของ EDI ที่ได้รับการพัฒนา จำแนกตามบุคลากร ปีงบประมาณ. 2563-2567
 - 7.3ก4-2 งบประมาณพัฒนาบุคลากร จำแนกบุคลากรปีงบประมาณ. 2563-2567
 - 7.3ก4-3 ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่เข้าอบรมในปี ปีงบประมาณ. 2563-2567
 - 7.3ก4-4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมีผลคะแนนการทดสอบภาษาอังกฤษ และคะแนนการทดสอบ

ดิจิทัลผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 7.3 ก(1) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่ผันผวน เช่น
 - 7.3ก1-2 จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น
- 7.3 ก(2) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านสุขภาพความปลอดภัย ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สำหรับบุคลากรมีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย
 - 7.3ก2-1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรและพึงพอใจต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ปี ปีงบประมาณ. 2564-2567
- 7.3 ก(3) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันมีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย มีแนวโน้มลดลงและต่ำกว่าคู่เทียบ
 - 7.3ก3 ระดับความผูกพันของบุคลากร ปี ปีงบประมาณ. 2564-2567

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

Overall score = ...10.% Band.....2.....

จุดแข็ง (Strength)

- 7.4ก(1-5) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคมบางเรื่องมีระดับและแนวโน้มที่ดี

-7.4ก1-2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของทีมงานบริหาร

-7.4ก2-2 ร้อยละจำนวนความเสี่ยงที่ควบคุมได้

-7.4ก4-2 จำนวนนักศึกษาที่ถูกลงโทษทางวินัย

-7.4ก5-3 ความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อ EDI จากการได้รับสนับสนุนบริการทางวิชาการหรือความช่วยเหลืออื่นๆ

ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าว อาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อภาพลักษณ์ของคณะฯ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 7.4ก(1-5) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน

-ไม่พบผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตามภาพที่ 1.1-4

-ไม่พบผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรบางเรื่องตามที่ระบุไว้ในภาพที่ 1.2-3 อาทิ ผลการตรวจสอบภายในและภายนอก รวมถึงผลการประเมินผู้นำระดับสูงตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

-ไม่พบผลลัพธ์ด้านการการประพฤติอย่างมีจริยธรรม ตามที่ระบุไว้ในภาพที่ 1.2-6 อาทิ การกระทำที่ขัดต่อนโยบาย Zero Tolerance

-ไม่พบผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคม จากการดำเนินการตามมาตรฐาน Thailand Green University Standard และ Societal Contribution System ในมิติสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ อาทิ ผลการจัดการน้ำ การจัดการขยะ และการจัดการพลังงาน

การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครอบคลุม อาจช่วยให้คณะฯ ใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ด้าน SA3: เป็นที่ยอมรับด้านการศึกษาเชิงพื้นที่

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

Overall score =10% Band.....2.....

จุดแข็ง (Strength)

ผลลัพธ์ที่มีระดับและแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่อง

-7.5ก1-1 รายได้จริง

-7.5ก1-3 เงินรายได้จำแนกตามผลิตภัณฑ์

-7.5ก1-6 สถานะเงินสะสมของ EDI (ล้านบาท)

-7.5ก2-4 ลูกค้าใหม่ (ด้านบริการวิชาการ)

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานด้านงบประมาณ การเงินและตลาดของคณะฯ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 7.5ก(1,2) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาดบางเรื่องมีระดับไม่ดีและบางเรื่องแนวโน้มไม่ดี

ผลลัพธ์ที่มีระดับและแนวโน้มไม่ดี

-7.5ก1-8 ดันทุนต่อหน่วย

ผลลัพธ์ที่มีระดับไม่ดี

-7.5ก1-7 ค่าใช้จ่ายต่อหัว (บาท) ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา

-7.5ก2-3 ทุนภาคเอกชน

- 7.5ก,ข คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติหลายเรื่อง

-ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยด้านวิจัยและด้านบริการวิชาการ

-ไม่พบผลลัพธ์ด้านการตลาดหรือจำนวนการรับเข้าศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

-รายได้ที่เกิดจากการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา

-ไม่พบผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุเป้าประสงค์ที่สำคัญของ Strategic Objectives

-ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น ตัวชี้วัดการบรรลุความสำเร็จของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

-ร้อยละของตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปี

การแสดงผลลัพธ์ที่ครบถ้วน จะช่วยให้เห็นโอกาสในการพัฒนากระบวนการที่สำคัญได้ดียิ่งขึ้น

3. ตารางสรุปผลการประเมิน

หัวข้อ	คะแนนเต็ม	% คะแนน	ผลคะแนน	Band
หมวดที่ 1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	20	13	
1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	20	13	
รวมคะแนนหมวด 1	115		26	
หมวดที่ 2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	20	9	
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	15	7	
รวมคะแนนหมวด 2	90		16	
หมวดที่ 3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	15	6	
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	15	7	
รวมคะแนนหมวด 3	85		13	
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ การความรู้				
4.1 การวัด การวิเคราะห์และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	15	7	
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	45	15	7	
รวมคะแนนหมวด 4	90		14	
หมวดที่ 5 บุคลากร				
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	15	6	
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	15	7	
รวมคะแนนหมวด 5	85		13	
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	40	20	8	
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	15	7	
รวมคะแนนหมวด 6	85		15	
รวมคะแนนหมวด 1-6	550		97	
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการ	120	20	24	
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	10	8	
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	15	12	
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	80	10	8	
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	10	9	
คะแนนรวมหมวด 7	450		61	
คะแนนรวมทั้งหมด	1,000		158	

4. ข้อค้นพบของคณะกรรมการจากการสัมภาษณ์

คณะฯ อยู่ในช่วงสรรหาผู้บริหารชุดใหม่ การสัมภาษณ์ผู้บริหารชุดรักษาราชการ ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารจัดการองค์กรเป็นอย่างดี

ภาคผนวก

1. Key Factors

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและโปรแกรมการศึกษา	<u>ด้านการจัดการศึกษา</u> ผลิตรศุสมรรถนะสูง โดยจัดหลักสูตร -ปริญญาบัณฑิต 1 หลักสูตร ควบข้ามศาสตร์ 2 หลักสูตร นศ. 1,247 คน สัดส่วนรายได้ร้อยละ 79.83 -บัณฑิตศึกษา ป.โท จำนวน 2 หลักสูตร และป.เอก 1 หลักสูตร นศ. 82 คน สัดส่วนรายได้ร้อยละ 20.18 <u>ด้านวิจัยและนวัตกรรม</u> มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมการศึกษา เพื่อยกระดับการศึกษาเชิงพื้นที่ สัดส่วนรายได้ร้อยละ 12.65 <u>ด้านการบริการวิชาการ</u> ให้บริการแบบไม่เก็บค่าธรรมเนียม และจัดหลักสูตร non-degree จัดค่ายวิชาการเฉพาะสาขา สัดส่วนรายได้ร้อยละ 0.94
2. วิสัยทัศน์/ ค่านิยม/ พันธกิจ	วิสัยทัศน์ : เป็นคณะด้านศึกษาศาสตร์ชั้นนำที่ใช้นวัตกรรมการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่ (1 ใน 5 ของประเทศภายในปี 2570) ค่านิยม: GIVESA G: Growth Mindset I: Innovation V: Valuing People E: Ethics and Transparency S: Societal Contributions A: Agility and Resilience วัฒนธรรม: วัฒนธรรมนวัตกรรม (innovation culture) พันธกิจ M1 จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพและสมรรถนะการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ M2 วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาคุณภาพสูงเพื่อยกระดับคุณภาพศึกษาเชิงพื้นที่ M3 บริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพศึกษาเชิงพื้นที่
3. สมรรถนะหลัก	ความเชี่ยวชาญในการผลิตและพัฒนาครูนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่
4. บุคลากร	แบ่งเป็นสายวิชาการ 49 คน (ศ/รศ/ผศ/อ = 0/0/25/24) และบุคลากรสนับสนุน 15 คน ปัจจัยที่ บุคลากรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของสายวิชาการ คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือมีทีมงาน/ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/การได้รับมอบหมายภาระงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถ/ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สายสนับสนุน คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือมีทีมงาน/การได้รับมอบหมายภาระงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถ/ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. สินทรัพย์	-ห้อง Co-working Space ห้องสมุดดิจิทัลห้องเรียนแบบห้องอัจฉริยะ (Smart Classroom) ห้องปฏิบัติการ -ระบบบริการการศึกษา ESS/ซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ที่ถูกต้องตามกฎหมาย/ ระบบอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์แม่ข่าย และจุดเชื่อมต่อเครือข่าย (Access Points) เป็นต้น

หัวข้อ	ข้อมูล
	- ทรัพย์สินทางปัญญา ได้แก่ ลิขสิทธิ์ จำนวน 18 ผลงาน (จากรายงาน KPI 2566 ไตรมาส 4) ลิขสิทธิ์ จำนวน 7 ผลงาน (จากรายงาน KPI 2567 ไตรมาส 3) เช่น คู่มือปฏิบัติงานหลัก เรื่อง การขออนุมัติไปราชการเพื่อขอเงินเพื่อให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา และยืมเงินทดรองจ่าย คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ และ EVERYDAY MATH
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ด้านการจัดการศึกษา ตามกรอบ TQF ข้อบังคับข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านวิจัย จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ พรบ. ลิขสิทธิ์ พรบ. สิทธิบัตร บริการวิชาการ ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วยการบริการวิชาการ
7. โครงสร้างองค์กร	คณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ภายใต้การกำกับโดยมหาวิทยาลัย คณบดีบริหารงานร่วมกับรองคณบดี 3 คน ผู้ช่วยคณบดี 5 คน หัวหน้าสาขาวิชา 2 สาขาวิชา มีหน่วยสนับสนุน คือ สำนักงานคณบดี มีหัวหน้าสำนักงานคณบดี และหัวหน้างาน 3 งาน
8. ผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้เรียนปริญญาบัณฑิต ต้องการ การเรียนในหลักสูตรที่มีมาตรฐาน มีสมรรถนะตามที่ตั้งเป้าหมาย สอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและสอบบรรจุได้ กิจกรรมเสริมหลักสูตร (Enrichment Program) ที่ตอบสนองความต้องการ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้ ระบบอินเทอร์เน็ตที่เร็ว ระบบบริการการศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพ และบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนบัณฑิตศึกษา ต้องการ การเรียนในหลักสูตรที่มีมาตรฐาน มีสมรรถนะตามที่ตั้งเป้าหมาย สามารถทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้ ระบบอินเทอร์เน็ตที่เร็ว ระบบบริการการศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพ และบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ด้านวิจัยและนวัตกรรม แหล่งทุนภาคเอกชนและภาคราชการ ต้องการ ได้รับข้อเสนอโครงการวิจัยและผลผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพตามข้อตกลง สัญญาเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ และส่งมอบตรงเวลา ผู้รับบริการวิชาการ บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน โรงเรียน ต้องการ ได้ความรู้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาการ และความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ผู้ปกครอง ต้องการ บุตรหลานได้รับความรู้และการดูแลอย่างดี มีความสุขในการเรียน สอบบรรจุได้ ผู้ใช้บัณฑิต ต้องการ บัณฑิตพร้อมใช้งาน มีความสามารถในการสอนและงานอื่น ๆ ของครู การสร้างความร่วมมือด้านแหล่งฝึกประสบการณ์ และการพัฒนาบุคลากร และได้รับการ up-skills re-skills และ new-skills จากทางคณะ ศิษย์เก่า ต้องการ ได้รับการยกย่องเชิดชูในผลงานและความสำเร็จ และได้รับการ up-skills re-skills และ new-skills จากทางคณะ
9. ความต้องการ และความคาดหวัง	-

หัวข้อ	ข้อมูล
10. ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและข้อกำหนดที่สำคัญ	คู่ความร่วมมือ ด้านการเรียนการสอน - โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์/โรงเรียน MOU รร.ขนาดเล็ก มีข้อกำหนด มาตรฐาน การฝึกสอนคุณสมบัติครูพี่เลี้ยง ระบบการนิเทศ - ศุภสภา มีข้อกำหนด มาตรฐานวิชาชีพครู เกณฑ์การรับรอง การพัฒนาต่อเนื่อง ด้านการบริการวิชาการ - ศึกษาธิการจังหวัด/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/โรงเรียนในเขตบริการกำหนด ตอบสนองนโยบาย คุณภาพการบริการ การติดตามผล - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดด้านการมีส่วนร่วม ความยั่งยืน ผลลัพธ์ชุมชน
11. ลำดับในการแข่งขัน	THE Impact Rankings จัดอันดับที่ 801-1000 กำหนดคู่เทียบ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในประเด็นเทียบเคียง ได้แก่ 1) ร้อยละผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติในฐาน Scopus/ISI 2) จำนวนทรัพย์สินทาง ปัญญา 3) จำนวนนวัตกรรมทางการศึกษา 4) ร้อยละของผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ และ 5) ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญาตรี ตำแหน่งในการแข่งขันของผลการดำเนินงานที่สำคัญ เปรียบเทียบกับสถาบันอื่น
12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	KC1: Disruptive Technology KC2: การปฏิรูปการเรียนรู้ KC3: การเปลี่ยนแปลงประชากร KC4: การเปลี่ยนแปลงทุนวิจัย KC5: นโยบายและยุทธศาสตร์
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	จากระบบ TCAS/ SAR AUN-QA /ฐานข้อมูลรับเข้า/Scopus/ระบบ NRIS/ฐานข้อมูลคณะ
14. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC1. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การเรียนรู้สู่ Digital Learning & AI SC2: เพิ่มผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ Q1-Q2 SC3: เพิ่มนวัตกรรม/ทรัพย์สินทางปัญญาเชิงพื้นที่ SC4: พัฒนารูปแบบบริการที่หลากหลาย SC5: พัฒนาระบบ Digital Platform SC6: พัฒนาโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรม SC7: เพิ่มขีดความสามารถบุคลากร ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ SA1: บุคลากรมีความเชี่ยวชาญหลากหลายด้านการจัดการศึกษา SA2: มีเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาเชิงพื้นที่ SA3: เป็นที่ยอมรับด้านการศึกษาเชิงพื้นที่ SA4: บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับ

หัวข้อ	ข้อมูล
	โอกาสเชิงกลยุทธ์ SOp1: พัฒนาหลักสูตรแบบยืดหยุ่น (Flexible Learning) SOp2: จัดตั้งศูนย์นวัตกรรมการศึกษา SOp3: จัดตั้งโรงเรียนสาธิตเพื่อพัฒนานวัตกรรม SOp4: วิจัยตามทิศทางแหล่งทุน SOp5: ต่อยอดนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ SOp6: พัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรม
15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	เช่น EdPEX, AUN-QA, BSC/Scorecard, LEAN, SCRUM, 5ส, ERM COSO

2. แนวทางการประเมิน

2.1 แนวทางการประเมิน สำหรับหมวด 1-6

คะแนน	คำอธิบาย
90%, 95% หรือ 100%	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึงโดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง การแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเครื่องมือในระดับสถาบันที่ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ I: มีแนวทางการบูรณาการอย่างดีกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
70%, 75%, 80% หรือ 85%	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และปรากฏหลักฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของสถาบัน โดยแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและแสดงตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม I: มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
50%, 55%, 60% หรือ 65%	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าการปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L: มีการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง สถาบันแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศได้ถูกนำไปใช้บ้างเรื่อง ทั้งมีตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการหลัก I: แนวทางมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ/มีตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
30%, 35%, 40% หรือ 45%	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น L: ปรากฏหลักฐานว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ/มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
10%, 15%, 20% หรือ 25%	A: ปรากฏหลักฐานการเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ อยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อนั้น L: ปรากฏหลักฐานการเริ่มเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบทันที ๆ I: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับพื้นที่หรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
0% หรือ 5%	A: ไม่ปรากฏแนวทางอย่างเป็นระบบ มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D: ไม่มีหรือแทบไม่ปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างแยกเทศ

2.2 แนวทางการประเมิน หมวด 7

คะแนน	คำอธิบาย
90%, 95% หรือ 100%	Le: มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้อย่อยอย่างครบถ้วน T: มีแนวโน้มที่ดียิ่งขึ้นในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง ซึ่งจะช่วยให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการและเป็นผู้นำสำหรับการเทียบเคียงในหลายด้าน I: มีการรายงานผลการดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ายุ่มอื่น บุคลากร ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ
70%, 75%, 80% หรือ 85%	Le: มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเลิศเลิศ ตอบสนองต่อคำถามย่อยของหัวข้อ T: มีแนวโน้มที่ดียิ่งขึ้นในเรื่องที่สำคัญส่วนใหญ่ ซึ่งจะช่วยให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แนวโน้มและผลการดำเนินการในปัจจุบันส่วนใหญ่หรือหลายเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม มีผลการดำเนินการที่ดีมากในเชิงเปรียบเทียบ รวมทั้งผลการดำเนินการที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการ I: มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่
50%, 55%, 60% หรือ 65%	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันบางเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม และมีผลการดำเนินการที่ดีในเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน ที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ายุ่มอื่น บุคลากร ตลาดและกระบวนการที่สำคัญ
30%, 35%, 40% หรือ 45%	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
10%, 15%, 20% หรือ 25%	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญ ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C: แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
0% หรือ 5%	Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือข้อมูลที่แสดงส่วนใหญ่มีแนวโน้มในทางลบ C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

3. คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band)

3.1 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

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

3.2 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

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