



มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

รายงานผลการตรวจประเมิน

Feedback Report

ประจำปีการศึกษา 2566

คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

รองศาสตราจารย์ ดร.พงศกร พรรณรัตน์ศิลป์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา นาสินพร้อม
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มัลลิกา นาจันทอง
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

กรรมการและเลขานุการ

สารบัญ

1. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

Key Theme – Process Items 1

Key Theme – Result Items 1

2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา

หมวดที่ 1 การนำองค์กร..... 3

หมวดที่ 2 กลยุทธ์..... 6

หมวดที่ 3 ลูกค้า..... 8

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้..... 10

หมวดที่ 5 บุคลากร..... 12

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ..... 15

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์..... 17

3. ตารางสรุปผลการประเมิน..... 23

4. ข้อค้นพบของคณะกรรมการจากการสัมภาษณ์ 24

ภาคผนวก

1. Key Factors..... 25

2. แนวทางการประเมิน 28

3. คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) 30

1. ผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

Key Theme – Process Items

ก. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีในส่วนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร (Strength)

- คณะฯ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร โดยได้นำเกณฑ์ EdPEx มาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และในปีที่ผ่านมาคณะฯ ได้ใช้ประโยชน์จาก Feedback Report มาปรับปรุงในหลายกระบวนการทำงาน
- คณะฯ เริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการกำหนด วิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย คณบดีได้ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมและ พันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ผู้นำระดับสูงประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมและตาม หลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมือ มีวิธีการกำกับดูแล องค์กรโดยดำเนินการตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรอง คุณภาพต่าง ๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุด ต่าง ๆ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ สามารถบรรลุความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน (OFI)

- คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในหลายกระบวนการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถ ในการแข่งขันในอนาคต และคณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม

Key Theme – Result Items

ค. จุดเด่นในหมวดผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมาและมีแนวโน้มที่ดี ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง ประสิทธิภาพในการดำเนินตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ

ง. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้อง และมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญรายละเอียดปรากฏอยู่ในหมวดที่ 7 การแสดงผลลัพธ์ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุง กระบวนการที่เกี่ยวข้อง

- ผลลัพธ์การดำเนินการในหลายเรื่องมีแนวโน้มที่ไม่ดีหรือไม่สม่ำเสมอ หากมีการวิเคราะห์สาเหตุในผลลัพธ์เหล่านี้ อาจช่วยให้คณะฯ เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้
- คณะฯ ไม่ได้แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบของผลลัพธ์กับองค์กรเทียบเคียง ตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจสะท้อนความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

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

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) ผู้นำระดับสูง มีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม โดยผ่านที่ประชุมภายในคณะ มีการถ่ายทอดไปยังบุคลากร นิสิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และในปี 2567 ได้มีการทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยมใหม่ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจขององค์กร
- ก(2) ผู้นำระดับสูงเริ่มแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม เช่น การประกาศเจตจำนงการบริหารที่เน้นคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินการเหล่านี้นี้อาจช่วยส่งเสริมระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบและช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร
- ข. ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสารกับบุคลากร คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างความผูกพันของบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้าอื่นได้

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ค (1) ไม่พบแนวทางเป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงดำเนินการในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตัวอย่างเช่น วิธีการที่เป็นรูปธรรมของการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรที่ทำให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้รับประสบการณ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ การทำให้เกิดการเรียนรู้ระดับบุคคลและระดับองค์กร การปรับปรุงผลการดำเนินการให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หรือโดดเด่นเหนือองค์กรเทียบเคียง แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในเรื่องต่าง ๆ ได้
- ค(2) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีวิธีการที่เป็นระบบ ในการมุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจ เช่น ขั้นตอนการวิเคราะห์ห้อย่างไรเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ระบบงานหรือกำหนดเรื่องที่เป็นต้องทำ มีขั้นตอนการใช้ข้อมูลจากผู้เรียนลูกค้าทุกกลุ่มและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะฯ อย่างไร วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการตอบแทนสังคม

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

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กร ตามตารางที่ 1.2ก(1)-1 และมีการดำเนินการกำกับดูแลคณะ เป็น 2 ส่วน คือ ระบบกำกับดูแลหน่วยงานภายในและระบบกำกับดูแลหน่วยงานภายนอก แนวทางดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่สำคัญ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(2) ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินการของผู้ในระดับสูง ตัวอย่างเช่น การประเมินผลการประพฤติปฏิบัติของคณบดีและผู้บริหารระดับสูง และการประเมินคณะกรรมการประจำคณะฯ ที่ครอบคลุมถึงผู้ทำหน้าที่ประเมิน ประเด็นที่ใช้ในการประเมิน การใช้ผลการประเมินในการพัฒนาตนเองตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการของผู้ในระดับสูง เพื่อขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ได้ในระยะเวลาที่กำหนด
- ก(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่คณะฯ ใช้ในการทบทวนผลการดำเนินการขององค์กร เช่น การกำกับติดตามเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานในองค์กรบรรลุพันธกิจหรือวิสัยทัศน์
- ข (1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบัน และในอนาคต รวมถึงความกังวลของชุมชนที่มีต่อหลักสูตร การศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และการปฏิบัติกร ตัวอย่างเช่น การดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นข้อกังวลของผู้เรียน ลูกค้ำ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชน ต่อหลักสูตร วิจัย และบริการวิชาการ รวมถึงการตอบสนองต่อข้อกังวลเหล่านั้น หรือในกรณีที่มีเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน การมีแนวทางดังกล่าว อาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินการของคณะฯ จากผู้เรียน ลูกค้ำ กลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชน
- ข(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการส่งเสริมสร้างและความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม เช่น หลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงว่าการปฏิบัติการและการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องเป็นธรรม การสอดแทรกเนื้อหาด้านจริยธรรมผ่านรายวิชาและกิจกรรมเสริมหลักสูตร การสนับสนุนให้บุคลากรทุกกลุ่มได้รับการอบรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง การกำหนดตัววัดและการประเมินการประพฤติปฏิบัติด้านจริยธรรม การมีแนวทางที่เป็นระบบและครอบคลุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง อาจช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติพันธกิจด้านบริหารจัดการองค์กร
- ค(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการคำนึงถึงความสุขและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวันอย่างไร ตัวอย่างเช่น การแสดงความเชื่อมโยงให้เห็นว่าโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่

ตอบสนองต่อความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคม แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจส่งเสริมต่อการบรรลุพันธกิจ

- ค(2) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนการสร้างคามเข้มแข็งให้แก่ชุมชน เช่น หลักเกณฑ์ในการกำหนดชุมชนที่สำคัญที่ทำให้ได้มาซึ่งชุมชนหรือพื้นที่ รวมถึงการนำความเชี่ยวชาญหรือสมรรถนะหลักของคณะฯ มาสนับสนุนชุมชน หากมีแนวทางดังกล่าวที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจ

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

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

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะฯ มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์โดยใช้หลักการ PEST Analysis และ SWOT Analysis โดยมีการดำเนินการเป็น 8 ขั้นตอน ตามภาพที่ 2.1ก(1)-1
- ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ ตัวอย่างเช่นมีการนำสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันหรือคาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตมาเป็นปัจจัยนำเข้าไปในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ มีการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก (ตารางที่ 2.1ก(2)-1) การมีแนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่าข้อมูลที่สำคัญได้ถูกนำมาพิจารณาในการจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างรอบด้าน
- ข(1) คณะฯ มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 11 ด้าน ตามภาพที่ 2.1ข(1)-1

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(3) ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการในการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่เป็นระบบ กระบวนการที่เป็นระบบในการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมจากโอกาสเชิงกลยุทธ์ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน
- ก(4) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะฯ และกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ พันธมิตร และคู่ความร่วมมือ หากมีการดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลายและที่มีโอกาสจะแข่งขันกันเอง ตัวอย่างเช่น การกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ใดเป็นเรื่องสำคัญหรือเร่งด่วนที่ควรดำเนินการก่อน การจัดลำดับความสำคัญของแผนในการกำหนดเป็นแผนระยะสั้น ระยะยาว วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

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

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะฯ แสดงแผนปฏิบัติการในตารางที่ 2.1ข(1)-1

- ก(2) คณะฯ มีแนวทางในการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ตามช่องทางการถ่ายทอดและติดตามแผนปฏิบัติราชการ ตามภาพที่ 2.2ก(2-1) แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถปฏิบัติพันธกิจได้ตามเป้าหมาย
- ก(5) คณะฯ ได้แสดงตัววัดที่สำคัญเพื่อใช้ติดตามผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ตามภาพที่ 2.1 ข(1)-1

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(3) ไม่พบถึงแนวทางอย่างเป็นระบบที่คณะฯ ใช้ในการจัดสรรทรัพยากรการเงินและด้านอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ ตัวอย่างเช่น การแสดงถึงหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณแต่ละประเภท หลักเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญของการใช้งบประมาณ รวมถึงการทบทวนประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรเมื่อถึงรอบการพิจารณาในปีถัดไป แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่าจะมีทรัพยากรด้านการเงินเพียงพอต่อการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการได้อย่างต่อเนื่อง
- ก(4) ไม่พบแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะที่ยาว โดยไม่พบการกำหนดแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนและทำให้มั่นใจว่าแผนปฏิบัติการแต่ละถูกนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการดังกล่าว อาจสนับสนุนให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง
- ก(6) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดค่าคาดการณ์ผลการดำเนินการ เช่น วิธีการกำหนดค่าคาดการณ์ผลการดำเนินงานของตัววัดตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว หากมีการกำหนดค่าคาดการณ์ที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ ติดตามการบรรลุความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการได้
- ข. ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างเป็นระบบในการสร้างการรับรู้และสนองตอบในกรณีสถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการ เช่น คณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการติดตามปัจจัยการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการหรือผลการดำเนินการเชิงแข่งขันที่นอกเหนือจากการติดตามผลการดำเนินงานตามรอบเวลายกหนด มีระบบการแจ้งเตือนที่ทำให้ผู้นำระดับสูงรับรู้ได้อย่างรวดเร็ว ทันการเป็นอย่างไร และไม่ชัดเจนถึงกระบวนการตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและนำไปสู่การปฏิบัติ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

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

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการรับฟังเสียงผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ กำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ต้องการและนำไปใช้ประโยชน์ (ตารางที่ 3.1ก(1)-1))

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี เพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำไปใช้ได้ ครอบคลุมลูกค้ำทุกกลุ่ม ตัวอย่างเช่น ไม่พบข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้ำในอนาคต รวมถึงลูกค้ำของคู่แข่ง นอกจากนี้ ยังไม่ได้ระบุถึงลูกค้ำในอนาคตกลุ่มผู้เรียนว่าคือกลุ่มไหน การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปปรับปรุงหลักสูตร และบริการฯ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน
- ข(1) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำ และส่วนตลาด ตัวอย่างเช่น การแสดงหลักเกณฑ์หรือที่มาในการจำแนกลูกค้ำ ซึ่งทำให้คณะฯ จำแนกลูกค้ำตามที่ได้ระบุไว้โครงสร้างองค์กร การจำแนกลูกค้ำได้คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันเพื่อนำมาจำแนกลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญหรือไม่อย่างไร วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองความต้องการและทำให้เหนือกว่าความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
- ข(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ตัวอย่างเช่น การแสดงให้ประจักษ์ว่าหลักสูตร วิจัย และบริการวิชาการ ที่มีอยู่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ตลาด ผู้ให้ทุน วิจัย และผู้รับบริการวิชาการ รวมถึงการพิจารณาว่าควรเพิ่มหรือปรับหลักสูตร วิจัย และบริการวิชาการอย่างไร เพื่อดึงดูดผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มใหม่ หรือเจาะตลาดใหม่ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ

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

จุดแข็ง (Strength)

- ก(2) คณะฯ เริ่มมีวิธีการในการทำให้ลูกค้ำในพันธกิจด้านต่างๆ สามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุน การมีวิธีการดังกล่าว อาจช่วยรักษาและสร้างความผูกพันของผู้มารับบริการให้ดียิ่งขึ้น
- ก(3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการข้อร้องเรียนตามภาพที่ 3.2ก(3)-1 โดยมีการระบุกลุ่มผู้ร้องเรียน ช่องทางการรับฟัง และผู้รับผิดชอบ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้ผู้เรียนและลูกค้ำเกิดความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร

- ข ใดๆ เริ่มมีแนวทางในการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น การประเมินการเรียนการสอนออนไลน์ การทวนสอบรายวิชา ในด้านการศึกษา ด้านการบริการวิชาการและทำนุศิลปวัฒนธรรม มีการใช้แบบสอบถามประเมินผู้รับบริการ การดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้ได้ข้อมูลมาปรับปรุงการให้บริการเพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้ดียิ่งขึ้น

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการได้มาและรักษาลูกค้าไว้โดยการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า หากมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้องค์กร สามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของมา รับบริการและช่วยสร้างเสริมภาพลักษณ์ที่ดีได้
- ก(4) ไม่พบวิธีการปฏิบัติที่เป็นธรรมสำหรับลูกค้า กลุ่มลูกค้า และส่วนตลาด การมีวิธีการปฏิบัติ อาจช่วยส่งเสริมความมั่นใจในผลิตภัณฑ์และบริการของคณะฯข(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการที่เป็นระบบในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เช่น การกำหนดประเด็นเปรียบเทียบ ผู้รับผิดชอบดำเนินการ กำหนดตัววัดที่สำคัญ การวิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน และแนวทางการดำเนินงานเปรียบเทียบเพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น การมีกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯสร้างความได้เปรียบเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้
- ข ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินความผูกพันของลูกค้า หากมีวิธีการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจส่งเสริมให้คณะฯ ได้ใช้สารสนเทศดังกล่าวในการกำหนดผลิตภัณฑ์และบริการที่เหนือคู่แข่งตอบสนองลำดับในการแข่งขันได้

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะมีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและการดำเนินการโดยรวมของคณะ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการกำกับ ติดตาม รวบรวม จัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์และรายงานข้อมูลสารสนเทศ ตามที่กำหนดในตารางที่ 4.1ก(1)-1 ซึ่งมีการกำกับดูแลในแต่ละด้านตามพันธกิจและกระบวนการทำงานที่สำคัญ การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถติดตามผลการดำเนิน การให้เป็นไปตามเป้าหมายและจะส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ
- ก(2) คณะเริ่มมีแนวทางในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง ผู้บริหารระดับสูง ร่วมกันคัดเลือกองค์กรคู่เทียบด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการฯ และมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบแต่ละด้านรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลของคู่เทียบการดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ข(1) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะฯ ตัวอย่างเช่น การแสดงลักษณะและวิธีเทียบ รวมถึงเป้าหมายที่สะท้อนความสำเร็จ การแสดงถึงวิธีการวิเคราะห์ตัววัดต่าง ๆ เครื่องมือในการวิเคราะห์ ผู้รับผิดชอบ ความถี่ รวมถึงแสดงตัวอย่างผลการทบทวนวิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงผลการดำเนินการ
- ข(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต และการปรับปรุงผลการดำเนินการ ตัวอย่างเช่น วิธีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตของตัววัดต่าง ๆ โดยนำผลการดำเนินการที่ผ่านมาไปวิเคราะห์แนวโน้มการเติบโตด้วยเครื่องมือที่น่าเชื่อถือ โดยคำนึงถึงความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญของผลการทบทวนผลการดำเนินการว่าเรื่องใดที่มีความสำคัญต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องหรือต้องนำไปสร้างนวัตกรรม การดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Overall score = 15 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในคณะมีคุณภาพ โดยคณะมีมอบหมายให้รองคณบดีแต่ละฝ่ายกำกับคุณภาพ แม่นยำ คงสภาพ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน มีการ

ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศโดยเฉพาะข้อมูลที่สำคัญ การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจในทุกๆระดับอย่างมีประสิทธิภาพ

- ก(3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ โดยการกำกับดูแลของรองคณบดีงานบริหารและวางแผน มีการดำเนินงานตาม พรบ. PDPA มีระบบ Firewall

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่ทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศมีความพร้อมใช้ ตัวอย่างเช่น การทำให้ข้อมูลและสารสนเทศและการจัดการ Software และ Hardware ของคณะฯ มีความพร้อมใช้ในรูปแบบที่ใช้งานง่าย และทันการตอบสนองต่อความต้องการในการใช้งานของบุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำเข้าและตรวจสอบข้อมูล สอบทานความถูกต้อง ทำบัญชีคุมเรื่องเป็นหมวดหมู่ แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง
- ข(1) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงการสร้างและจัดการความรู้ของคณะฯ ตัวอย่างเช่น การกำหนดกระบวนการหรือรูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กร ที่ครอบคลุมถึงการกำหนดความรู้ที่องค์กรจำเป็นต้องมี การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ หากมีการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบ อาจช่วยเพิ่มคุณค่าในการส่งมอบความรู้ไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการบริการให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- ข(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะฯ เช่น วิธีการในการค้นหาหน่วยงานหรือการปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น รวมถึงวิธีการในการค้นหาวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ซึ่งวิธีการในการค้นหาที่เป็นระบบ อาจจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น
- ค ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่คณะฯ ใช้ในการกำหนดว่าโอกาสใดจะแสวงหาการสร้างนวัตกรรม โดยไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการทำให้ทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการแสวงหาโอกาสเหล่านี้

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร

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

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะฯ ประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังตามภาพที่ 5.1ก(1)-1
- ก(2) คณะฯ มีแนวทางในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย โดยสายสายวิชาการจะพิจารณาจากศักยภาพ ความสามารถ คุณวุฒิปริญญาตามสาขาวิชา และทักษะด้านภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ความสามารถในด้านวิชาการและการสอน ส่วนสายสนับสนุน มีการทดสอบทักษะด้านต่างๆ (ที่เหมาะสมกับตำแหน่งความต้องการของสาขา/หน่วยงาน) เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ รวมทั้งประเมินพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม CHANGE ของคณะฯ เมื่อผ่านการคัดเลือกจะ ปฐมนิเทศ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาอาจารย์ใหม่ มีการประเมินผลทดลองปฏิบัติงาน มีพี่เลี้ยงสำหรับสอนงาน มีการอบรมเพื่อเรียนรู้งานและวัฒนธรรมองค์กร
- ข(2) คณะฯ มีการสนับสนุนบุคลากร เรื่องการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามตารางที่ 5.1ข(2)-1 การดำเนินงานดังกล่าว อาจช่วยเสริมความผูกพันทำให้บุคลากรมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(1) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินขีดความสามารถที่คณะฯ จำเป็นต้องมี เช่น การกำหนดสมรรถนะที่เป็นของบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะฯ วิธีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถที่ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรแต่ละกลุ่ม ความสอดคล้องกับแผนบุคลากรที่จะสนับสนุนการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ รวมถึงวิธีการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรได้คำนึงถึงความต้องการด้านขีดความสามารถที่กำลังเปลี่ยนด้านต่าง ๆ เช่น โครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กร ระบบงาน หลักสูตรและบริการวิชาการใหม่ ๆ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยตอบสนองการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน
- ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น วิธีการวิเคราะห์และระบุประเด็นการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถและอัตรากำลัง การลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น การมอบหมายผู้รับผิดชอบระยะเวลา การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจส่งเสริมให้คณะฯ สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายได้
- ก(4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถเพื่อให้งานบรรลุผล เช่น ไม่ชัดเจนในการเตรียมบุคลากรให้มีขีดความสามารถสำหรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและระบบงาน การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ ดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง และมีผลการดำเนินการที่ดี

- ข(1) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างบรรยากาศสถานที่ทำงาน มีสุขภาวะ ความมั่นคง และสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร หากมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องนี้ อาจช่วยเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติการเพื่อมุ่งผลลัพธ์ที่ดีและส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

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

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1)(2) คณะฯเริ่มมีแนวทางในการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และการประเมินความผูกพัน โดยมีการสำรวจและวิเคราะห์ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรตามช่วงอายุ มีการวิเคราะห์ผลการประเมินและจัดลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรแต่ละสายงาน แต่ละช่วงอายุ การทราบระดับความผูกพันของบุคลากรอาจช่วยให้มหาคณะฯ นำผลประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานของคณะฯ และนำสู่การปรับปรุงการสร้างความแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
- ค(1) คณะฯมีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีตามระเบียบและประกาศของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีการประเมินผลการทำงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาศักยภาพการทำงานให้สูงขึ้น และพิจารณาคำตอบแทน รวมทั้งมีแนวทางในการปรับรูปแบบการประเมินฯ ให้บุคลากรสายวิชาการ เลือกข้อตกลงภาระงาน (Track) ตามความสมัครใจ ทำให้สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนมากขึ้น และสามารถส่งเสริมระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรตรงตามความต้องการสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การดำเนินการเช่นนี้อาจช่วยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ข ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน เช่น ไม่พบข้อมูลที่แสดงถึงวิธีการสื่อสาร 2 ทางกับบุคลากร รวมทั้งประเด็นที่จะสื่อสาร และกำหนดการที่จะสื่อสาร การมีวิธีการในการสื่อสารในลักษณะ 2 ทาง โดยกำหนดเรื่องที่จะสื่อสารให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม สื่อสารให้บุคลากรรับทราบถึงบทบาทหน้าที่หรือผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร รวมถึงสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของคณะฯ ที่มีต่อผลการดำเนินงานของบุคลากร การดำเนินการที่เป็นระบบอาจช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากร และส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่ดีได้

- ค(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบของการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของคณะฯ เช่น วิธีการที่คณะใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ให้ความสำคัญต่อความปรารถนาในการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรแต่ละคนที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะฯ แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจเอื้อต่อการปรับปรุงผลการดำเนินการด้านต่างๆ อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะฯ
- ค(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากร เช่น การมีระบบการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อการพัฒนางานและสนับสนุนการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีระบบที่เลี้ยงบุคลากรที่ใหม่ พี่เลี้ยงนักวิจัย การมีแนวทางดังกล่าว อาจส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของคณะฯ
- ค(4) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่ากระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพการงาน ส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมสำหรับบุคลากรที่หลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยไม่ชัดเจนว่าองค์กรมีวิธีการทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่ากระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพการงาน ส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมสำหรับบุคลากรที่หลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะเริ่มมีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์และกระบวนการ โดยมีปัจจัยนำเข้าได้แก่ ได้แก่ ภาระเทียบ ข้อบังคับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับลูกค้า ผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ข้อกำหนดของห่วงโซ่อุปทานและกลไกการสื่อสารกับผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ เพื่อให้ได้ข้อกำหนดที่สำคัญตามตารางที่ ตารางที่ 6.1ก(1)-1 การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการบรรลุพันธกิจ
- ก(2) คณะมีกระบวนการทำงานที่สำคัญ 4 กระบวนการตามพันธกิจ ได้แก่ 1. กระบวนการหลักด้านการจัดการศึกษา 2. กระบวนการหลักด้านการวิจัย 3. กระบวนการหลักด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ก(3) คณะฯ ใช้แนวคิดของ SIPOC ในการออกปรับปรุงระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุน เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดตามตารางที่ 6.1ก(1)-1 การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ข(1) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ เช่น ไม่ชัดเจนถึงการติดตามตัววัดของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อใช้ในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด หากมีวิธีการดังกล่าว อาจช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับคณะฯ ได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการเหล่านี้จะสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ข(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และผลการดำเนินการ วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- ข คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการเครือข่ายอุปทาน กับผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามพันธกิจหลักของคณะฯ ตามตารางที่ 6.2ข-1 ซึ่งอาจช่วยยกระดับผลการดำเนินการของ

คณะฯ และเพิ่มความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น

- ค(1) คณะฯ เริ่มมีวิธีการในการจัดการให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย เช่น ระบบจราจร ระบบเครือข่าย ระบบไฟฉุกเฉิน ระบบลิฟท์ วิธีการดังกล่าวอาจช่วยเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากร ผู้เรียน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ตัวอย่างเช่น การแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าการดำเนินการ ตามที่ระบุมาว่า การลดต้นทุนจากกระบวนการพัสดุ เพื่อลดและควบคุมการจัดซื้อ การลดความสูญเปล่าจากการเคลื่อนย้ายที่ไม่จำเป็น เพื่อความสะดวกในการทำงานและเพิ่มผลผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน การลดการผลิตเกินความจำเป็น เป็นการพิจารณาถึงปัจจัยด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญอย่าง วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น
- ค(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่าคณะฯ สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อม และฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และการพลิกผันทางธุรกิจต่าง ๆ เช่น ไม่พบหลักฐานที่ทำให้มั่นใจว่าองค์กร มีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินจะมีประสิทธิผล เช่น ภัยธรรมชาติ น้ำท่วม แผ่นดินไหว หรือไม่สมารถดำเนินงานในองค์กรได้ เป็นต้น ระบบการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินดังกล่าวได้คำนึงถึงการป้องกัน ความต่อเนื่องของการดำเนินการและการทำให้คืนสู่สภาพเดิม การพึ่งพาบุคลากรขององค์กร เครือข่ายอุปทาน และพันธมิตรอย่างไร การเตรียมการดังกล่าวอาจช่วยเสริมให้ระบบปฏิบัติการที่สำคัญขององค์กร ให้สามารถดำเนินการสนับสนุนผู้มารับบริการได้อย่างต่อเนื่อง
- ค(3) ไม่พบแนวทางโดยรวมของคณะฯ ในการบริหารความเสี่ยง

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- ก คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าในระดับที่ดีและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น คือ 7.1ก-9 ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
- ข(1)(2) ค คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน และด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานหลายเรื่อง ในระดับที่ดีและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ประกอบด้วย 7.1ข(1)-1 ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน 7.1ข(1)-2 ร้อยละของหลักสูตรที่ปรับตามเกณฑ์ OBE 7.1ข(1)-3 ร้อยละของหลักสูตรที่ประเมินด้วยเกณฑ์ AUNQA 7.1ข(1)-6 ร้อยละของจำนวนการคงอยู่ของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 7.1ข(1)-7 ร้อยละของจำนวนการคงอยู่ของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี 7.1ข(1)-12 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษตามมาตรฐานตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด 7.1ข(1)-27 จำนวนรายได้จากการบริการวิชาการ (บาท) 7.1ข(2)-2 ร้อยละของการบริหารความเสี่ยงที่ควบคุมได้ 7.1ค-1 ร้อยละของหลักสูตรปริญญาตรีที่มีการจัดสหกิจศึกษา 7.1ค-2 จำนวนครั้งที่ซ่อมแซมเครื่องถ่ายเอกสารไม่ได้ภายใน 24 ชั่วโมง 7.1ค-3 ร้อยละการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นไปตามเงื่อนไข 7.1ค-4 ร้อยละการส่งมอบพัสดุไม่เป็นไปตามเวลาที่กำหนด ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงานของคณะฯ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 7.1 ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มผันผวน ประกอบด้วย 7.1ก-1 อัตราการสำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนดระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 7.1ก-2 อัตราการสำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนดระดับปริญญาตรี 7.1ก-3 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี 7.1ก-5 ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี 7.1ก-10 ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี 7.1ก-12 จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์แก่ชุมชน/อุตสาหกรรม 7.1ข(1)-4 ร้อยละของนักศึกษารับเข้าเทียบต่อเป้าหมาย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 7.1ข(1)-9 จำนวนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่พ้นสภาพนักศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษา (ราย) 7.1ข(1)-10 ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 7.1ข(1)-19 จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติจากแหล่งทุน 7.1ข(1)-20 จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับการจัดสรรจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอก 7.1ข(1)-21 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นข้อเสนอโครงการวิจัยต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด 7.1ข(1)-23 อัตราส่วนทุนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอกต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 7.1ข(1)-24 จำนวนผู้รับบริการ

วิชาการแบบให้เปล่า (หน่วยงานภายนอก) 7.1ข(1)-26 จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนา (ชุมชน)

- 7.1 คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานหลักและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เช่น ด้านการเรียนรู้และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ประกอบด้วย หลักสูตรที่มีความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยน/นิสิตสหกิจศึกษาและฝึกงานกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานในและต่างประเทศ ร้อยละผลงานวิชาการและงานสร้างสรรค์ของนิสิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับการเผยแพร่ ระดับชาติ และ/หรือนานาชาติ ร้อยละผลงานวิชาการของนิสิตที่ได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ จำนวนนักวิจัยที่ได้รับการยกย่องระดับสมรรถนะด้านการวิจัย ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคม โครงการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดกับสังคม ผลงานที่ได้รับเลขสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์ จากกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับต่อยอดเชิงพาณิชย์/ชุมชน/สังคม ยอดจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากผลงานทรัพย์สินทางปัญญาที่ต่อยอดเชิงพาณิชย์/ชุมชน/สังคม จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจหรือภาคเอกชนในการผลิตบัณฑิต จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษา ร้อยละอาจารย์ประจำที่ได้รับทุนวิจัยภายนอกต่ออาจารย์ทั้งหมด จำนวนผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ หรือผลงานบริการวิชาการที่มีคุณค่าหรือมูลค่า จำนวนความร่วมมือกับชุมชน องค์กรภาคธุรกิจหรือภาคเอกชน ก่อให้เกิดนวัตกรรม จำนวนกิจกรรมที่จัดสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนที่สำคัญของคณะฯ ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ ประกอบด้วย ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนของอาจารย์ ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและปวส. ร้อยละการรับนักศึกษาต่อแผนการรับของทุกหลักสูตร จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยน/นิสิตสหกิจศึกษาและฝึกงานในประเทศ จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยน/นิสิตสหกิจศึกษาและฝึกงานต่างประเทศ ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามลักษณะพึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยจำนวนดัชนีการอ้างอิงต่อบทความวิจัย ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ประกอบด้วย การดำเนินงานด้านภัยพิบัติ ผลด้านความต่อเนื่องของระบบสารสนเทศ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมด้านมาตรฐานและความปลอดภัย จำนวนการเกิดอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ร้อยละของอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่พร้อมใช้งาน ร้อยละของจำนวนครั้งของการตรวจอุปกรณ์ตามแผน ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน ประกอบด้วย ผลประเมินผู้ส่งมอบที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดความพึงพอใจของคณะต่อผู้ส่งมอบ
- 7.1 คณะฯ ไม่ได้แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบของผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้ากับองค์กรเทียบเคียงตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

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

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของคณะฯ มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมาและแนวโน้มที่ดีในหลายเรื่อง เช่น 7.2ก(1)-6 ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 7.2ก(1)-7 ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีต่ออาจารย์ที่ปรึกษา 7.2ก(1)-9 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดโครงการด้านกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 7.2ก(1)-10 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดโครงการด้านการกีฬาและส่งเสริมสุขภาพ 7.2ก(1)-11 ความพึงพอใจโดยรวมของศิษย์เก่า ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้รับบริการ และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- ก(2) ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นคณะฯ มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมาและแนวโน้มที่ดี เช่น 7.2ก(2)-3 จำนวนศิษย์เก่าที่มาเป็นวิทยากร 7.2ก(2)-4 จำนวนทุนการศึกษาที่ได้รับจากศิษย์เก่า

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 7.2 ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มผันผวนประกอบด้วย 7.2ก(1)-2 ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อการบริหารจัดการของหลักสูตร 7.2ก(1)-4 ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร
- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้า เช่น ด้านความผูกพันของลูกค้า ประกอบด้วย ระดับความผูกพันของผู้รับบริการวิชาการ

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

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

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรหลายตัวชี้วัดที่มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมาและแนวโน้มที่ดี เช่น 7.3ก(1)-1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก 7.3ก(1)-2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 7.3ก(1)-3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- ก(2) คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สำหรับบุคลากรมีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมาและแนวโน้มที่ดี หลายตัวชี้วัด เช่น 7.3ก(2)-1 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 7.3ก(2)-2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการที่ได้รับ 7.3ก(2)-3 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
- ก(3) คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรมีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมาและแนวโน้มที่ดี คือ 7.3ก(3)-4 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน
- ก(4) คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำมีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมาและแนวโน้มที่ดี หลายตัวชี้วัด เช่น 7.3ก(4)-5 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำองค์กร 7.3ก(4)-6 งบประมาณพัฒนา

บุคลากรสายวิชาการต่อคน 7.3ก(4)-7 งบประมาณพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนต่อคน

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 7.3 คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่มีระดับลดลง เช่น 7.3ก(3)-3 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ 7.3ก(4)-2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตนเอง
- 7.3 คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มผันผวน ประกอบด้วย 7.3ก(4)-3 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ และ/หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ
- 7.3 คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านบุคลากร เช่น ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน การประเมินบุคลากรสายสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จำนวนบุคลากรที่ได้แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม ร้อยละของหลักสูตรที่อาจารย์เป็นไปตามกรอบมาตรฐานการเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ ร้อยละการบรรจุบุคลากรต่อกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน จำนวนบุคลากรที่ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร ด้านบรรยากาศการทำงาน ประกอบด้วยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับความพึงพอใจระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบรักษาความปลอดภัย ความปลอดภัยของบุคลากร จำนวนบุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพ จำนวนบุคลากรที่เจ็บป่วยจากการทำงาน ด้านความผูกพันของบุคลากรและการรักษาบุคลากรไว้ ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อัตราการคงอยู่ของบุคลากร ร้อยละการลาออก/ไม่ต่อสัญญาของบุคลากร อัตราคงอยู่ของบุคลากรใหม่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านภาษาอังกฤษ ด้าน IT ร้อยละของบุคลากรสายผู้สอนที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ และ/หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมาย

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

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

จุดแข็ง (Strength)

- 7.4 คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและการประพฤติอย่างมีจริยธรรมที่มีแนวโน้มดี เช่น 7.4ก(3)-1 ร้อยละหลักสูตรที่ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานระดับอุดมศึกษา 7.4ก(3)-2 ร้อยละหลักสูตรที่ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานระดับอาชีวศึกษา 7.4ก(3)-3 ร้อยละโครงการวิจัยที่ปฏิบัติตามจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ 7.4ก(3)-5 รายงานผลการใช้งบประมาณทุกไตรมาสตามระยะเวลาที่กำหนด 7.4ก(3)-6 จำนวนครั้งที่มีการทำผิดระเบียบด้านการเงิน 7.4ก(3)-7 จำนวนครั้งที่มีการทำผิดระเบียบด้านการจัดซื้อจัดจ้าง 7.4ก(3)-8 จำนวนครั้งที่มีการทำผิด พรบ.คอมพิวเตอร์ 7.4ก(3)-9 จำนวนครั้งของการละเมิด PDPA 7.4ก(3)-10 ประเด็นที่มีการแจ้งการกระทำผิดตาม พรบ. คอมพิวเตอร์ 7.4ก(4)-2 จำนวนข้อทักท้วง

จากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน 7.4ก(4)-3 จำนวนเรื่องการถูกร้องเรียนด้านการบริหารงานบุคคล 7.4ก(4)-4 จำนวนเรื่องการถูกร้องเรียนกรณีทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง 7.4ก(4)-5 จำนวนข้อร้องเรียนของนักศึกษา 7.4ก(4)-6 จำนวนข้อร้องเรียนละเมิดสิทธิผู้ยอมตน PDPA 7.4ก(4)-7 จำนวนครั้งการละเมิดจริยธรรมการวิจัย 7.4ก(4)-8 จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดจากการบริการวิชาการ 7.4ก(4)-9 จำนวนข้อร้องเรียนด้านธรรมาภิบาลของผู้บริหารผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความสำเร็จในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของคณะฯ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 7.4 คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ เช่น ด้านการนำองค์กร ประกอบด้วย การรับรู้ข่าวสารและนำไปใช้ประโยชน์ของบุคลากร ประสิทธิภาพช่องทางการสื่อสาร ผลการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารสูงสุด หัวหน้าภาควิชา และภาพรวมคณะกรรมการประจำคณะฯ ผลประเมินการปฏิบัติงานของคณบดีและผู้บริหารระดับสูง ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะฯ ร้อยละการรับรู้/เข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ การรับทราบข่าวประชาสัมพันธ์ช่องทางต่าง ๆ ทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน และผู้เรียน ด้านการกำกับดูแลองค์กร ประกอบด้วย จำนวนระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการบริหารงานของคณะฯ ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ ประกอบด้วย ผลประเมินการดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ ในทุกพันธกิจเช่น จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ TQF ตามวงรอบ ผลการประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA หลักสูตรที่ได้รับการรับรองตามเกณฑ์ AUN-QA หรือมาตรฐานอื่น ผลการประกันคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ EdPEx ด้านจริยธรรม ประกอบด้วย ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของส่วนงาน (ITA) ด้านสังคม ประกอบด้วย สินค้าและบริการจากการบริการวิชาการที่ได้รับการสร้างมูลค่าเพิ่ม จำนวนโครงการบริการวิชาการที่มาจากความต้องการของสังคม ความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการต่อกิจกรรมสนับสนุนชุมชน/สังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์

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

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ ที่สูงกว่าปีที่ผ่านมา ได้แก่ จำนวนรายรับต่อปีงบประมาณรายได้ รายรับจากการจัดการศึกษา รายได้จากการบริการวิชาการและทำนุฯ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานด้านงบประมาณขององค์กร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 7.5คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ เช่น ด้านการเงิน ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานในเรื่องรายได้รวม, Net Income, EBITDA, สภาพคล่องทางการเงิน, ความสามารถในการทำกำไรด้านการตลาด ประกอบด้วย จำนวนผู้สมัครเข้าศึกษาต่อในแต่ละหลักสูตรระดับปริญญาตรี ปวส. และปริญญาโท จำนวนเงินจากการบริการวิชาการที่ได้รับจากแหล่งภายนอก จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก ด้านการบรรลุกลยุทธ์ขององค์กร ประกอบด้วย ร้อยละความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัดโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ร้อยละความสำเร็จของการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผน ร้อยละของโครงการตามแผนปฏิบัติการที่นำไปปฏิบัติได้ต่อโครงการตามแผนปฏิบัติการทั้งหมด ร้อยละของการดำเนินงานโครงการตามแผนในแต่ละพันธกิจ
- 7.5 คณะฯ ไม่ได้แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบของผลลัพธ์กับองค์กรเทียบเคียง ตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจสะท้อนความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

3. ตารางสรุปผลการประเมิน

เกณฑ์การประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้ (%)	ผลคะแนน	Band
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	115		14.75	
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	15	9.75	2
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	10	5	2
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	90		13.5	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	15	6.75	2
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	15	6.75	2
หมวดที่ 3 ลูกค้า	85		12.75	
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	15	6	2
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	15	6.75	2
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90		13.5	
4.1 การวัด วิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	15	6.75	2
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	15	6.75	2
หมวดที่ 5 บุคลากร	85		12.75	
5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	40	15	6	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	15	6.75	2
หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ	85		12.75	
6.1 กระบวนการทำงาน	40	15	6	2
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	15	6.75	2
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์	450		77.5	
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ	120	20	24	2
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	20	16	2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	15	12	2
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	15	12	2
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	15	13.5	2
กระบวนการ(หมวด 1-6)	550		80	1
ผลลัพธ์(หมวด7)	450		77.5	1
คะแนนรวม	1,000		157.5	

4. ข้อค้นพบของคณะกรรมการจากการสัมภาษณ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก

1. Key Factors

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ	ด้านการศึกษา มีหลักสูตรประกาศนียบัตร ปวส. 8 หลักสูตร (86 คน) หลักสูตรปริญญาตรี 7 หลักสูตร (362 คน) และหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิต 2 หลักสูตร (80 คน) ด้านการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้และพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรมและชุมชน และงานวิจัยที่เกิดจากการบูรณาการของนักวิจัยตามศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นการบูรณาแบบให้เปล่าและแบบที่ก่อให้เกิดรายได้
2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยมและวัฒนธรรม	วิสัยทัศน์: ผลิดำรงคนเป็นนักปฏิบัติ เชี่ยวชาญเทคโนโลยี สู่มาตรฐานวิชาชีพ พันธกิจ 1.จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของประเทศ 2.วิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน เพื่อมุ่งสร้างองค์ความรู้ สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม 3.ศูนย์กลางความเป็นเลิศในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและภาคอุตสาหกรรม 4.ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรักษาสืบสาน 5.บริหารจัดการอย่างธรรมาภิบาล ค่านิยม: CHANGE วัฒนธรรม: มุ่งมั่น จิตอาสา สามัคคี
3. สมรรถนะหลัก	CC1 เชี่ยวชาญการผลิตกำลังคนนักปฏิบัติ CC2 การวิจัย CC3 บริการวิชาการด้านเทคโนโลยี
4. บุคลากร	รวม 62 คน สายวิชาการ 52 สายสนับสนุน 10 มีข้อกำหนดด้านการศึกษาของทั้ง 2 กลุ่ม มีการระบุงบจ่ายความผูกพัน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัย
5. สิ้นทรัพย์	อาคารสถานที่: อาคารเรียน 13 หลัง ห้องเรียน 14 ห้อง ห้องปฏิบัติการ 35 ห้อง ห้องประชุม 2 ห้อง เทคโนโลยี: ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารละตัดสินใจ ระบบบริหารการศึกษา

หัวข้อ	ข้อมูล
	ซอฟต์แวร์ ระบบอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์/ครุภัณฑ์: อุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	แยกตามพันธกิจด้านการจัดการศึกษา การวิจัย/การบริการวิชาการ และการบริหาร
7. โครงสร้างองค์กร	ประกอบด้วย 7 สาขาวิชา มีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด มีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้าสำนักงาน คณบดี และกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและกำกับนโยบาย มีคณะกรรมการประจำคณะ ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ
8. ผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ลูกค้ำ ด้านการเรียน: นักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง นักศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้เรียนในวัยทำงาน ด้านการวิจัย: ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม: ผู้รับบริการแบบให้เปล่า ผู้รับบริการแบบก่อให้เกิดรายได้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต/ สถานประกอบการ
9. ความต้องการ และความคาดหวัง	มีการระบุความต้องการและความคาดหวัง แยกตามกลุ่ม
10. ผู้ส่งมอบ คู่ความ ร่วมมือที่เป็นทางการและไม่ เป็นทางการ	ผู้ส่งมอบ ด้านการจัดการศึกษา: สถานศึกษาต่าง ๆ โรงเรียน วิทยาลัย หน่วยงานภายในคณะและ มหาวิทยาลัย ด้านการวิจัย: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ด้านการบริการวิชาการ/ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม: หน่วยงานที่มีลูกค้าจะมาใช้บริการ คู่ความร่วมมือ ด้านการจัดการศึกษา: สถานประกอบการ/ แหล่งฝึกประสบการณ์ คณะ/หลักสูตรอื่น ในมหาวิทยาลัย หน่วยงาน/หลักสูตรอื่นภายนอกมหาวิทยาลัย ด้านการวิจัย: แหล่งทุนวิจัย คณะกรรมการด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์/ สัตว์ทดลอง หน่วยงานภายในคณะ/มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษาและหน่วยงาน ภาครัฐ/เอกชน ด้านการบริการวิชาการ/ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม: สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกาฬสินธุ์ หน่วยงานเครือข่ายภาครัฐ/เอกชน

หัวข้อ	ข้อมูล
	มีการระบุบทบาทผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ และข้อกำหนดที่สำคัญ มีการระบุห่วงโซ่อุปทานแยกออกมาอีกนอกเหนือจากผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือปกติ
11. ลำดับในการแข่งขัน	กำหนดคู่เทียบภายในประเทศ 3 แห่ง คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ไม่ได้ระบุลำดับการแข่งขันชัดเจน
12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	มีการระบุการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อสถานการณ์การแข่งขันแยกตามพันธกิจ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ตามตารางที่ P2ก(2)-1
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	ฐานข้อมูล ทปอ. สปอว. CHECO CHE-QA
14. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	มีการระบุความท้าทายเชิงกลยุทธ์ 9 เรื่อง ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ 6 เรื่อง โอกาสเชิงกลยุทธ์ 7 เรื่อง (ตารางที่ P2ข-1)
15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	หลักการ PDCA EdPEX AUN-QA

2. แนวทางการประเมิน

2.1 แนวทางการประเมิน สำหรับหมวด 1-6

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

2.2 แนวทางการประเมิน หมวด 7

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

3. คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band)

3.1 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

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

3.2 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

<i>Band Score</i>	<i>Band Number</i>	<i>Result Descriptors</i>
0-125 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงผลแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126-170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEX ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171-210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงผลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่อง 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