



มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

รายงานผลการตรวจประเมิน

Feedback Report

ประจำปีการศึกษา 2566

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล สันติวรากร
สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา สังข์ศรีแก้ว
สังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาดา สุรางค์กุล
สังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
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)

- คณะฯ เริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณะบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ผู้นำระดับสูงประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมและตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น และคู่ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กรโดยดำเนินการตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่างๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่างๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ สามารถบรรลุความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน (OFI)

- คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุม ผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม เช่น การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การสื่อสารที่สร้างความผูกพัน ส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กร การสนับสนุนข้อมูลให้แก่ลูกค้า และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น การปรับปรุงการบริการและกระบวนการ เป็นต้น แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่มได้
- คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของวิสัยทัศน์และความสามารถในการแข่งขันในอนาคต โดยมีประเด็นที่สำคัญดังนี้ (1) แนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ (2) วิธีการในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือแนวทางในการทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม (3) ไม่ได้แสดงเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (4) ไม่พบแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และ (5) ไม่พบการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับแผนปฏิบัติการ (6) ไม่พบแผนบุคลากรที่สนับสนุนแผนปฏิบัติการ และ (7) ควรระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่อาจพิจารณาจัดทำความเสี่ยงที่นำลงทุน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและสร้างผลลัพธ์อย่างก้าวกระโดด การที่แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับความท้าทาย/ความได้เปรียบ/โอกาสเชิงกลยุทธ์ อาจช่วยให้คณะบรรลุวิสัยทัศน์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้
- คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของระบบวัดผลการดำเนินการ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ การจัดการความรู้ และจัดการนวัตกรรม ในประเด็นดังนี้ (1) การกำหนดผลลัพธ์ในการดำเนินการที่สำคัญที่ครอบคลุมทั้งพันธกิจหลักและงานสนับสนุน (2) การรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ สำหรับผลลัพธ์ดังกล่าว เพื่อให้สามารถรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของคณะได้ (3) การแสดงผลการดำเนินงาน และผลลัพธ์ในรูปแบบของ Dashboard แบบ Real time เพื่อให้ผู้บริหาร

สามารถใช้ในการกำกับ ติดตามและเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ (4) การวิเคราะห์ข้อมูลและผลลัพธ์ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุงทั้งระดับกลยุทธ์และปฏิบัติการ (5) การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน (6) การจัดการความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์และ (7) การจัดการนวัตกรรม การมีระบบวัดผลการดำเนินการและการจัดการข้อมูลสารสนเทศ การจัดการความรู้และการจัดการนวัตกรรมที่มีประสิทธิผล อาจสนับสนุนการบริหารคณะบนพื้นฐานของ Management by Fact

- **คณะฯ** ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในด้านบุคลากร เช่น การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดระบบการทำงานและบริหารงานบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีสุขภาวะ และมีความมั่นคง การประเมินความผูกพัน การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร การจัดการผลการปฏิบัติงานให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิผล การพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะสามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้
- **คณะฯ** มีโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุงการให้บริการวิจัย บริการวิชาการ และกระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการของคณะ เช่น การจัดทำข้อกำหนดและการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัยและบริการ และกระบวนการที่สำคัญ การจัดการเครือข่ายอุปทาน การจัดการนวัตกรรม การควบคุมต้นทุนโดยรวม และการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะสามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น และทำให้คณะสามารถบรรลุพันธกิจและประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

Key Theme – Result Items

ค. จุดเด่นในหมวดผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมา เช่น หลักสูตรที่พัฒนาหรือปรับปรุงให้เป็นไปตามเกณฑ์ OBE หลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยง ร้อยละของผลงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงพื้นที่ จำนวนชุมชนที่มีศักยภาพในการจัดการตนเอง ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อคณะด้านบริการวิชาการ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละของอาจารย์ที่มีดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละบุคคลสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการขึ้นไป อัตราการคงอยู่ของบุคลากร อัตราการลาออกของบุคลากร หลักสูตรได้รับรองมาตรฐานจากสภาวิชาชีพ จำนวนห้องปฏิบัติการที่ได้รับรองมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ ESPReI จำนวนการกระทำผิดเกี่ยวกับจริยธรรมในคณะ งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรร งบประมาณรายได้ที่ได้รับจัดสรร ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงการทำงานที่มีประสิทธิผลและความสามารถของคณะฯ ในการตอบสนองต่อพันธกิจและการประสบความสำเร็จของคณะ

ง. โอกาสพัฒนาที่สำคัญหรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลลัพธ์ของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ที่แสดงถึงตัวชี้วัดที่สำคัญของผลการดำเนินการด้านปฏิบัติการของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย และการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ที่แสดงถึงประสิทธิผลในระบบความปลอดภัย และการเตรียมความพร้อมของคณะฯ ด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ไม่พบผลลัพธ์ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย ผลลัพธ์ความผูกพันของนักศึกษา และผู้ให้ทุนวิจัย ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรหลายเรื่อง เช่น อัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน สุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร ผลลัพธ์ด้านความผูกพันตามปัจจัยความผูกพันที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคมที่สำคัญในหลายเรื่อง ได้แก่ ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ และการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ผลลัพธ์การระบิผิดชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบทางการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้บริหารระดับสูงและการกำกับดูแลองค์กร ผลลัพธ์แสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น รายได้ รายจ่ายหรือ

เงินเหลือสุทธิจากการจัดการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านส่วนแบ่งตลาด เช่น จำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำนวนผู้รับบริการวิชาการวิจัย บริการวิชาการหรือบริการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลลัพธ์ด้านการเจาะตลาดใหม่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น ผลลัพธ์ความสำเร็จของการบรรลุตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การแสดงผลลัพธ์เหล่านี้ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

Overall score = ..20..%

จุดแข็ง (Strength)

- ก (1) ผู้นำระดับสูง เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม โดยผ่านที่ประชุมภายใน คณะ มีการถ่ายทอดไปยังบุคลากร นิสิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านระบบการนำองค์กรตามภาพที่ 1.1-1 และช่องทางต่าง ๆ ตามภาพที่ 1.1 ข-1 เช่น การประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ เพจ จดหมายข่าว และ สื่อออนไลน์ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันและ บรรลุความสำเร็จตามพันธกิจขององค์กร
- ก (2) ผู้นำระดับสูงเริ่มแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย และอย่างมีจริยธรรม ตามภาพที่ 1.1-2 การดำเนินการเหล่านี้ อาจช่วยส่งเสริมระบบการกำกับดูแลองค์กร อย่างมีความรับผิดชอบและช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร
- ข ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสารกับบุคลากร นักศึกษา และศิษย์เก่า ผ่านช่องทาง สื่อสารตามภาพที่ 1.1 ข-1 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างความผูกพันของบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้าอื่นได้

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ข ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงสร้างความผูกพันกับบุคลากร นักศึกษา และลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น แนวทางในการสร้างความผูกพันที่ปฏิบัติด้วยตนเองของผู้นำระดับสูงในการสร้างความผูกพันกับ บุคลากร นักศึกษา และลูกค้ากลุ่มอื่น แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างความผูกพัน ของบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้าอื่นได้
- ค (1) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำ ให้คณะประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เช่น ไม่พบกรอบเวลาในการทำกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในปัจจุบันหรืออนาคต ไม่ชัดเจนว่าการสนับสนุนงบประมาณหรือบุคลากรที่จะช่วยทำ ให้คณะประสบความสำเร็จในปัจจุบันหรืออนาคต ไม่พบการกำหนดวิธีการดำเนินการที่สำคัญ และการกำหนด ผลลัพธ์ที่สำคัญของตัววัด และ ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการสร้างและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้
- ค (2) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง เช่น ไม่ ชัดเจนถึงการเตรียมความพร้อมต่อสภาพแวดล้อมของการดำเนินการ การพิจารณาความเสี่ยง ความ คล่องตัวและโอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อเตรียมพร้อมต่อสภาพแวดล้อมการดำเนินการและตลาดในอนาคต การ สร้างนวัตกรรม การบูรณาการข้อมูลและการแปลงเป็นดิจิทัล การเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้าน โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร รวมถึงการกำหนดเรื่องที่จะ ปฏิบัติอย่างจริงจัง แนวทางดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนความสำเร็จตามพันธกิจ

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการตอบแทนสังคม

Overall score = ..15....%

จุดแข็ง (Strength)

- ก (1) คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กร ตามตารางที่ 1.2ก(1)-1 และมีการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล แนวทางดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่สำคัญ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม
- ข (2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ส่งเสริมเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะเป็นไปอย่างมีจริยธรรม เช่น มีการตั้งคณะกรรมการด้านจริยธรรม มีแนวทาง การกำกับดูแลตามพันธกิจต่างๆ ตามภาพที่ 1.2ข(2-1) แนวทางดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะมั่นใจว่าดำเนินงานได้ถูกต้องกฎระเบียบและมีจริยธรรม

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก (2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานของกรรมการประจำคณะ รวมถึงไม่ชัดเจนว่าได้มีการนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการนำองค์กรของผู้ในแต่ละคน และของคณะกรรมการประจำคณะ รวมถึงระบบการนำองค์กรของคณะ แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในเรื่องนี้ อาจช่วยส่งเสริมการบรรลุความสำเร็จของพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้
- ข (1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการคาดการณ์ถึงความเสี่ยงของชุมชนที่มีต่อหลักสูตร วิจัยและบริการ และการปฏิบัติการของคณะ เช่น ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ การดำเนินการและการวัดผลการดำเนินการตามกฎหมายที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคมและส่งเสริมการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ
- ค(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ได้คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวันอย่างไร รวมถึง การมีส่วนร่วมในการสร้างความสมบูรณ์แก่ระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจให้แก่สังคม ไม่พบแผนงานหรือกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องในการดำเนินการสร้างประโยชน์ให้สังคม แนวทางดังกล่าวจะช่วยทำให้คณะบรรลุพันธกิจและตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในการบริการวิชาการและช่วยแก้ไขปัญหาที่ตอบโจทย์ของชุมชน
- ค(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ไม่พบการกำหนดชุมชนเป้าหมาย การวิเคราะห์ความต้องการ วางแผนและดำเนินการ รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผล ไม่ชัดเจนถึงการใช้สมรรถนะหลักของคณะในการสนับสนุนชุมชนและการมีส่วนร่วมของผู้นำระดับสูงในการสนับสนุนชุมชน เป็นต้น กระบวนการดังกล่าวช่วยส่งเสริมความสำเร็จตามพันธกิจของคณะ

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Overall score = ..20...%

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะฯ มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ผ่าน 4 ขั้นตอน คือ Organization Analysis, Strategic Development, Strategic Development and Performance Measurement ตาม ภาพที่ 2.1-1 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์
- ก(4) คณะมีแนวทางในการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะ โดยใช้สมรรถนะหลักและการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และแบ่งระบบงานได้ตามภาพที่ 2.1ก(4-1) และภาพที่ 2.1-5 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้คณะมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนสามารถตอบสนองพันธกิจได้
- ข(1) คณะฯ มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ตามภาพที่ 2.2ก(2-2) การระบุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำพาคณะฯ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(2) ไม่ชัดเจนว่าในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของคณะกระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมอย่างไร เช่น ไม่พบแนวทางการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำไปพัฒนาการต่อเป็นนวัตกรรม ไม่พบวิธีการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ใดมาเป็นความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน/ผู้รับบริการ และรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะ แนวทางดังกล่าวจะช่วยทำให้บรรลุวิสัยทัศน์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้
- ก(3) ไม่ชัดเจนถึงวิธีที่มีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น ไม่พบการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ไม่ชัดเจนว่ามีการนำผลการดำเนินงานในอดีตมาวิเคราะห์อย่างไรเพื่อให้ได้สารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ ไม่พบการนำการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น การมีแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์สารสนเทศ จะช่วยให้คณะสามารถกำหนดยุทธศาสตร์และตอบสนองความท้าทาย/ความเสี่ยงที่กำลังเผชิญได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข(2) ไม่พบแนวทางในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่หลากหลายได้ และ การใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักและโอกาสเชิงกลยุทธ์ต่างๆ ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น การพิจารณาความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะหลักองค์กร ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป็นต้น แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนและมีแผนกลยุทธ์ที่สนองต่อวิสัยทัศน์ได้

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Overall score = ...15....%

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1,2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำและนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการตามภาพที่ 2.2-1 มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการตามช่องทางการถ่ายทอดและติดตามแผนปฏิบัติราชการ ตามภาพที่ 2.2ก(2-1) แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถปฏิบัติพันธกิจได้ตามเป้าหมาย
- ก(5) คณะฯ ได้แสดงตัววัดที่สำคัญเพื่อใช้ติดตามผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ตามภาพที่ 2.2 ก(2-2) การระบุตัววัดที่ชัดเจนให้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลสำเร็จของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่าทรัพยากรด้านการเงิน รวมถึงทรัพยากรด้านอื่นๆ มีพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องดังกล่าว จะช่วยสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้
- ก(4) ไม่พบแผนด้านบุคลากรสำคัญที่เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว การมีแผนดังกล่าวที่ชัดเจนจะช่วยให้คณะฯมั่นใจว่าจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องจนประสบผลความสำเร็จได้
- ก(6) ไม่พบค่าคาดการณ์ของตัววัดของแผนปฏิบัติการระยะสั้น และระยะยาว การระบุค่าคาดการณ์ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลสำเร็จของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้
- ข ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีแนวทางอย่างไรในการรับรู้และตอบสนอง ในกรณีที่มีสถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องนี้ จะช่วยให้คณะฯ บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้

หมวดที่ 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

Overall score = ..20.....%

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะฯ มีกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1.กำหนดกลุ่มของลูกค้า 2.กำหนดข้อมูลสำคัญในการรับฟังเสียงลูกค้า 3. กำหนดช่องทางการรับฟังและผู้รับผิดชอบ 4. รับฟังข้อมูล สรุป/วิเคราะห์ข้อมูล 5. คัดกรอง/นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ 6. ทบทวนกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า (ภาพที่ 3.1ก(1-1)) และคณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้เสีย ที่มีอยู่ในปัจจุบันตามพันธกิจหลัก ด้วยวิธีการที่หลากหลาย (ภาพที่ 3.1ก(1-2)) โดยมีแนวทางการรับฟังการลูกค้ากลุ่มต่างๆ ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ต้องการและนำไปใช้ประโยชน์ การดำเนินการดังกล่าวอาจจะส่งผลให้คณะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงของลูกค้าในอนาคต โดยใช้กระบวนการเช่นเดียวกันกับลูกค้าปัจจุบัน มีการกำหนดลูกค้าในอนาคตที่แตกต่างกับลูกค้าในปัจจุบัน อาจส่งผลให้สามารถออกแบบกระบวนการเพื่อรับฟังเสียงของลูกค้าในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับสารสนเทศมาใช้ประโยชน์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการดังกล่าวอาจจะส่งผลให้คณะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าในอนาคต

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ข(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจำแนกกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น ตามภารกิจสำคัญเพื่อให้ได้สารสนเทศนำไปสู่การจัดบริการหรือให้ดูแลที่แตกต่างกันตามกลุ่มลูกค้า หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการที่เหนือความคาดหมายของลูกค้าแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข(2) ไม่ชัดเจนแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการศึกษา วิจัย และ บริการทางการศึกษาอื่นๆ เช่น ไม่พบว่ามี การนำสารสนเทศจากการรับฟังเสียง ความต้องการและความคาดหวัง ของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น มาออกแบบ ปรับปรุงหลักสูตรและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอย่างไร หากมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้ สามารถตอบสนองความต้องการที่เหนือความคาดหมายของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

Overall score = ..20.....%

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะฯ มีการพัฒนากระบวนการสร้าง และการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ค้นหา/กำหนดความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม ผ่านกิจกรรมตามช่วงเวลาและกิจกรรมเสริมหลักสูตร 2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์วางแผนการตอบสนองความต้องการของลูกค้า 3. จัดการสนับสนุนลูกค้าตามความต้องการของลูกค้า 4. ติดตามประเมินผลผ่านการพูดคุย สัมภาษณ์ แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ และ คณะฯ เริ่มมีวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า โดย จำแนกตามกลุ่มลูกค้า วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ และกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ตามภาพที่ 3.2ก(1-1) โดยแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของคณะฯได้
- ก(2) คณะฯ เริ่มมี วิธีการที่เป็นระบบในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น สามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ โดยคณะฯได้มีการกำหนดวิธีการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและการสนับสนุนลูกค้าที่แตกต่างตามกลุ่มลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย ตามภาพที่ 3.2 ก(2-1) แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนที่ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้มั่นใจได้ว่าทุกคนต้องถูกแยกปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้ผู้เรียนและลูกค้าเกิดความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร ที่จะทำให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้เกิดความเชื่อมั่น
- ก(4) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีกระบวนการที่เป็นระบบที่เสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น กระบวนการดังกล่าว จะเป็นการส่งเสริมและทำให้มั่นใจได้ว่า คณะฯปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ลูกค้ากลุ่มอื่นและส่วนตลาดที่ต่างกัน
- ข ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เช่น การกำหนดประเด็นเปรียบเทียบ ผู้รับผิดชอบดำเนินการกำหนดตัววัดที่สำคัญ การวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานและแนวทางการดำเนินงานเปรียบเทียบเพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น การมีกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯสร้างความได้เปรียบเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

Overall score = ...20.....%

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะมีวิธีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน และผลการดำเนินการโดยรวมของคณะ โดยกำหนดเป้าหมายหลัก (Goal) เพื่อบรรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องพันธกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ผลการประเมินตามเกณฑ์ EdPEX และ AUN-QA และตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ (KPI) ใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อกำกับ ติดตามการปฏิบัติการประจำวัน และ ผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ ตามพันธกิจที่เกี่ยวข้อง มีการติดตามผลเป็นทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทุกเดือน ทุกรายไตรมาส และการประชุมบุคลากรของคณะ ตามรอบระยะเวลาเพื่อให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ และการแก้ไข หรือปรับตัวเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเวลาสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถติดตามผลการดำเนิน การให้เป็นไปตามเป้าหมายและจะส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการในการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง โดยข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบที่คณะเลือกควรนำมาใช้สนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการและในระดับกลยุทธ์ เช่น การค้นหาตัวเปรียบเทียบในเชิงแข่งขัน การเพิกษากระบวนการและผลลัพธ์ที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
- ข(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะที่สอดคล้องกับกระบวนการหลัก เช่น การประเมินแนวโน้มของผลการดำเนินการ การคาดการณ์ในระดับคณะ วงการศึกษาและเทคโนโลยี การเปรียบเทียบการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล และค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เป็นต้น การมีแนวทางดังกล่าวที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะบรรลุกลยุทธ์ที่กำหนดไว้
- ข(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เช่น กำหนดเกณฑ์การจัดลำดับความสำคัญที่ชัดเจน ครอบคลุมมิติด้านผลกระทบต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ความเร่งด่วนและความรุนแรงของปัญหา ความคุ้มค่าของการลงทุน พัฒนาระบบการระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรมที่เป็นระบบ พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการปรับปรุงและนวัตกรรม กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน จัดทำระบบรายงานความก้าวหน้า กำหนดกรอบการทบทวนและปรับปรุงที่เหมาะสม เป็นต้น การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถมุ่งเน้นเรื่องที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะ

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Overall score = ...15.....%

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะฯ เริ่มมีวิธีการที่เป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในสถาบันมีคุณภาพ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของคณะ มีการใช้งานระบบสารสนเทศที่ให้บริการโดยงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของมหาวิทยาลัย และกำหนดกระบวนการในการควบคุมคุณภาพและข้อมูลสารสนเทศให้แม่นยำ ถูกต้อง สมบูรณ์ เชื่อถือได้และเป็นปัจจุบัน แนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ
- ก(3) คณะเริ่มมีวิธีการอย่างเป็นระบบในการป้องกันภัยข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือสิทธิพิเศษ สิ้นทรัพย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบที่ใช้ผ่านอินเทอร์เน็ต โดยมีหลักการด้านความมั่นคงสารสนเทศตามหลัก CIA (ภาพที่ 4.2ก(1-1)) มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านระบบสารสนเทศ กำหนดผู้รับผิดชอบด้าน IT ร่วมกับมหาวิทยาลัย การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยป้องกันภัยข้อมูลสารสนเทศ และสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นๆ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศของคณะมีความพร้อมใช้งาน เช่น ไม่พบการกำหนดช่องทาง ช่วงเวลาในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญสำหรับผู้ใช้งานกลุ่มต่างๆ และการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ
- ข(1) ไม่ชัดเจนว่า คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างและจัดการความรู้ของคณะ เช่น ไม่พบการกำหนดความรู้ที่จำเป็น ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการแบ่งปันความรู้ การเก็บรวบรวมความรู้ การทำให้เกิดกระบวนการที่คล่องตัวและยั่งยืน แนวทางดังกล่าวอาจช่วยยกระดับการปรับปรุงผลการดำเนินการได้
- ข(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีการค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะฯ การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้สถาบันสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว
- ค ไม่ชัดเจนว่าคณะมีการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการที่เป็นระบบ โดยไม่พบการประเมินโอกาสทั้งหมดอย่างรอบคอบโดยคำนึงถึงโอกาสคู่เสี่ยง และความสมดุลระหว่างการประเมินอย่างครอบคลุมกับการนำนวัตกรรมไปใช้ให้ทันเวลา การมีแนวทางดังกล่าวที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะสร้างนวัตกรรมที่ครอบคลุมโอกาสและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในคณะ

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

Overall score =20....%

จุดแข็ง (Strength)

- ก(2) คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย เมื่อผ่านการคัดเลือกจะมีการปฐมนิเทศ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาอาจารย์ใหม่ มีการประเมินผลทดลองปฏิบัติงาน มีการอบรมเพื่อเรียนรู้งานและวัฒนธรรมองค์กร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการที่เป็นระบบในการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่คณะจำเป็นต้องมี เช่น การกำหนดขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละกลุ่ม การวิเคราะห์วางแผน รวมทั้งทบทวนและประเมินอัตรากำลังและสมรรถนะบุคลากร เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยให้การวางแผนด้านบุคลากรของคณะฯ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบ ในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ครอบคลุมทุกกลุ่มของบุคลากรในคณะ เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร และการพัฒนากำลังคนและขีดความสามารถเพื่อรองรับเป้าประสงค์ที่สำคัญตามยุทธศาสตร์ เช่น พัฒนากำลังคนให้เป็นนักปฏิบัติและเชี่ยวชาญเทคโนโลยี การมีแนวทางที่เป็นระบบและครอบคลุมทุกกลุ่ม อาจช่วยให้บุคลากรขององค์กรสามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ
- ก(4) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เพื่อให้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักขององค์กร และตอบสนองความต้องการของบุคลากร เช่น บุคลากรสายบริหาร/สายวิชาการ/บุคลากรสายสนับสนุน มีระบบบริหารอย่างไรที่ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักองค์กร รวมทั้งการจัดระบบบริหารบุคลากรแบบ Cross Functional Team หรือการบริหารแบบรวมศูนย์ดำเนินการเพื่อให้งานเป้าหมายหรือพันธกิจคณะฯบรรลุ
- ข(1)(2) ไม่ชัดเจนว่า คณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ และความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร เช่น ด้านการจัดอุปสรรคต่อผู้พิการ สถานที่ทำงานเอื้อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง รวมถึงการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มบุคลากร และมีความเป็นธรรม แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้ทำให้คณะฯสามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Overall score =15....%

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะฯเริ่มมีแนวทางในการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยมีการสำรวจและวิเคราะห์ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร การทราบระดับความผูกพันของบุคลากรอาจช่วยให้คณะฯ นำผลประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานของคณะฯ และนำไปสู่การปรับปรุงการสร้างความผูกพันของบุคลากร

- ค(1) คณะฯ เริ่มมีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดีตามระเบียบและประกาศของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีการประเมินผลการทำงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายปีละ 2 ครั้ง มีการกำหนดเกณฑ์เป็น 5 ระดับ มีการยกย่องและสร้างแรงจูงใจโดยการมอบรางวัลเกียรติบัตร การดำเนินการเช่นนี้อาจช่วยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินความผูกพันของบุคลากร เช่น การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ นำผลประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานของคณะฯ และนำสู่การปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจการทำงานของบุคลากร
- ข ไม่ชัดเจนว่าคณะมีการแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี บุคลากรมีความผูกพัน ต่อคณะฯ เช่น ช่องทางการสื่อสารที่จะส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ทำให้มีผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพันอย่างไร การดำเนินการเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายหลักของคณะฯ
- ค(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนเพื่อให้ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสามารถสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความต้องการของคณะฯ การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยให้บุคลากรและผู้นำสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างเต็มที่ ในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน รวมทั้งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในภาพรวม
- ค(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคต เช่น การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง สำหรับผู้บริหาร ผู้นำ และตำแหน่งอื่นๆ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันคณะและเป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการก้าวหน้าในอาชีพต่อไป
- ค(4) ไม่พบว่าคณะฯ วิธีการอย่างเป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน เช่น การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาในกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องดังกล่าวที่ครอบคลุมกับทุกกลุ่มบุคลากรอาจช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักของบุคลากรแต่ละกลุ่มและสร้างความเสมอภาคให้กับทุกกลุ่มในการมีส่วนร่วม

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

Overall score =20....%

จุดแข็ง (Strength)

- ก (1) คณะ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ตามทิศทางของ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร (VMV) ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ โดยร่วมกับการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญของแต่ละผลิตภัณฑ์ ตามภาพที่ 6.1ก(1-1) การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้สามารถออกแบบหลักสูตรและบริการฯ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้
- ก (4) คณะ เริ่มมีแนวทางในการออกกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุน ตามข้อกำหนดตามภาพที่ 6.1ก(4-1) การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก (2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ ตามข้อกำหนดที่สำคัญ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้
- ก (3) ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้สามารถผลิตและส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่กำหนดคุณค่าจำเพาะที่ตั้งใจส่งมอบเพื่อสร้างความแตกต่างให้กับลูกค้าอย่างเหนือความคาดหมาย
- ข(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญที่จะมั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญเป็นไปตามข้อกำหนดและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญเพื่อสนับสนุนการทำงานของคณะ กระบวนการที่ชัดเจน อาจช่วยส่งเสริมการทำงานและช่วยให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญได้
- ข(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น แนวทางการใช้ PDCA เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินการ การทบทวนปรับปรุงหลักสูตรและการบริการเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียนและการคุณภาพการบริการ หากมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมการดำเนินการตามพันธกิจให้มีประสิทธิภาพ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

Overall score =15....%

จุดแข็ง (Strength)

- ค(1) คณะฯ เริ่มมีระบบที่เป็นแนวทางให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคงในสถานที่ทำงานผ่านกระบวนการ 6 ขั้นตอน และคณะฯ ได้ขับเคลื่อนนโยบายความปลอดภัยของมหาวิทยาลัยในการเข้าร่วมโครงการสถานศึกษาปลอดภัยที่หลากหลายที่ครอบคลุมระบบการรักษาความปลอดภัยทุกด้าน รวมถึงการรับรองมาตรฐานของห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ มีการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติให้มีความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ การดำเนินการที่เป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก ไม่แน่ชัดว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจว่าการจัดการต้นทุน และปฏิบัติการต่างๆ มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กระบวนการวิเคราะห์ต้นทุนการดำเนินการด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การวิเคราะห์ความเสี่ยงทรัพยากร ลดต้นทุน วิธีกำหนดและจัดการต้นทุนโดยรวมของคณะฯ การใช้เครื่องมือคุณภาพรวมทั้งกระบวนการทบทวนกระบวนการ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ซึ่งการดำเนินการที่เป็นระบบในกระบวนการดังกล่าวช่วยในการปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
- ข ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทานของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กรอย่างไร เพื่อให้บรรลุข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน และยกระดับผลการดำเนินการ แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งมอบคุณค่าให้กับลูกค้า และเสริมสร้างความสำเร็จของคณะฯ
- ค(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่ามีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เช่น การบ่งชี้โอกาสของความเสียหายจากภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน มาตรการในการรับมือกับภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน โอกาสในการพึ่งพาผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ตลอดจนการติดตามและวิเคราะห์ผลตามตัวชี้วัด แนวทางดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ มีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดต่างๆ และสามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง
- ค(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ที่ครอบคลุมด้านหลักสูตรและการบริการฯ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านเทคโนโลยี ด้านเครือข่ายอุปทาน และด้านปฏิบัติการ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการดำเนินงานของคณะฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

Overall score =15....%

จุดแข็ง (Strength)

- ก คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าบางเรื่อง ที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น หลักสูตรที่พัฒนาหรือปรับปรุงให้เป็นไปตามเกณฑ์ OBE หลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยง ร้อยละของผลงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงพื้นที่ จำนวนชุมชนที่มีศักยภาพในการจัดการตนเอง ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนการบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจของคณะฯ
- ค คณะฯ มีการรายงานผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน ปี 2564-2567 ที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี บางเรื่อง เช่น จำนวนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยง

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ข(1) คณะฯ ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ที่แสดงถึงตัวชี้วัดที่สำคัญของผลการดำเนินการด้านปฏิบัติการของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ รวมถึงผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์
- ข(2) คณะฯ ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย และการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ที่แสดงถึงประสิทธิผลในระบบความปลอดภัย และการเตรียมความพร้อมของคณะฯ

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

Overall score =10....%

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน มีระดับที่สูงกว่าปีที่ผ่านมา เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อคณะด้านบริการวิชาการ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(1) คณะฯ มีผลการประเมินที่มีแนวโน้มลดลงและไม่สม่ำเสมอ เช่น ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ประจำ รวมทั้งไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ไม่พบผลลัพธ์ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครอบคลุมและมีเป้าหมายจะเป็นโอกาสของการปรับปรุงงานโดยการใช้อย่างจริงจัง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น
- ก(2) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น อย่างจำกัด เช่น ไม่พบผลลัพธ์ของนักศึกษา ผลลัพธ์ของผู้ให้ทุนวิจัย การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครอบคลุม ทุกพันธกิจในด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เป็นโอกาสของการปรับปรุงงานเพื่อส่งเสริมความผูกพันกับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

- ก(2) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น อย่างจำกัด เช่น ไม่พบผลลัพธ์ของนักศึกษา ผลลัพธ์ของผู้ให้ทุนวิจัย การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครอบคลุม ทุกพันธกิจในด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เป็นโอกาสของการปรับปรุงงานเพื่อส่งเสริมความผูกพันกับผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

Overall score =10...%

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) ผลลัพธ์ด้านบุคลากร มีระดับที่สูงกว่าปีที่ผ่านมา เช่น ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละของอาจารย์ที่มีดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละบุคคลสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการขึ้นไป อัตราการคงอยู่ของบุคลากร อัตราการลาออกของบุคลากร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรหลายเรื่อง เช่น อัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน สุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร ผลลัพธ์ด้านความผูกพันตามปัจจัยความผูกพันที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะสามารถวัดผลสำเร็จของการดำเนินการและเห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านบุคลากรได้

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

Overall score =10....%

จุดแข็ง (Strength)

- ก(3,4) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและการประพฤติอย่างมีจริยธรรมที่มีระดับดี เช่น หลักสูตรได้รับรองมาตรฐานจากสภาวิชาชีพ จำนวนห้องปฏิบัติการที่ได้รับรองมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ ESPRel จำนวนการกระทำผิดเกี่ยวกับจริยธรรมในคณะ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความสำเร็จในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของคณะ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(1,2,3,4,5) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคมที่สำคัญในหลายเรื่อง ได้แก่ ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้นำระดับสูงในเรื่องการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่นเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ และการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง ผลลัพธ์การะับผิดชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อทางการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้นำระดับสูงและการกำกับดูแลองค์กร ผลลัพธ์แสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ เป็นต้น การ

แสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะสามารถวัดผลสำเร็จของการดำเนินการและเห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานได้

7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์

Overall score = ..10.....%

จุดแข็ง (Strength)

- ก(1) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ ที่มีค่าสูงกว่าปีที่ผ่านมา ได้แก่ งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรร งบประมาณรายได้ที่ได้รับจัดสรร ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ก(1,2) ข คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการหลายเรื่องที่สำคัญด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น รายได้ รายจ่ายหรือเงินเหลือสุทธิจากการจัดการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านส่วนแบ่งตลาด เช่น จำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำนวนผู้รับบริการวิชาการวิจัย บริการวิชาการหรือบริการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลลัพธ์ด้านการเจาะตลาดใหม่ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น ผลลัพธ์ความสำเร็จของการบรรลุตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถทราบแนวทางปรับปรุงเพื่อบรรลุพันธกิจที่กำหนด

3. ตารางสรุปผลการประเมิน

หัวข้อ	คะแนนเต็ม	% คะแนน	ผล	Band
หมวดที่ 1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	20	13	
1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการตอบแทน	50	15	8	
รวมคะแนนหมวด	115		21	
หมวดที่ 2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	20	9	
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	15	7	
รวมคะแนนหมวด	90		16	
หมวดที่ 3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	20	8	
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	20	9	
รวมคะแนนหมวด	85		17	
หมวดที่ 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้				
4.1 การวัด วิเคราะห์และปรับปรุงผลการ	45	20	9	
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการ	45	15	7	
รวมคะแนนหมวด	90		16	
หมวดที่ 5 บุคลากร				
5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร	40	20	8	
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	15	7	
รวมคะแนนหมวด	85		15	
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	40	20	8	
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	15	7	
รวมคะแนนหมวด	85		15	
รวมคะแนนหมวด	550		100	
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่	120	15	18	
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	10	8	
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	10	8	
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับ	80	10	8	
7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	10	9	
คะแนนรวมหมวด	450		51	
คะแนนรวม	1,000		151	

ภาคผนวก

1. Key Factors

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ	1. การจัดการศึกษา 8 หลักสูตร ป.ตรี: ป.โท = 6: 2 และมีนักศึกษา 511: 8 คน ตามลำดับโดย <u>ป.ตรี</u> ในปี 1-3 เรียนวิทยาศาสตร์พื้นฐานและวิทยาศาสตรการแพทย์ ปี 4-6 จัดบรรยายปฏิบัติ ฝึกทักษะการวิจัย <u>ระดับบัณฑิตศึกษา</u> เพิ่มการฝึกทักษะทางคลินิกขั้นสูง วิทยานิพนธ์และวิจัย 2. การวิจัย 1. สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือต่อยอดเชิงพาณิชย์ 2. ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์และได้รับการอ้างอิง 3. ส่งเสริมการจัดอันดับของมหาวิทยาลัย - สร้างวิจัยขอทุนสนับสนุนจากแหล่งทุน - เครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และพื้นที่ในความรับผิดชอบ - นำไปใช้ในการเรียนการสอน 3. การบริการวิชาการ 1. ผลงานบริการรับใช้สังคม สร้างประโยชน์ ยกย่องคุณภาพชีวิต และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ให้กับชุมชนท้องถิ่นและผู้รับบริการ และสร้างรายได้มหาวิทยาลัย 2. สืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน และการท่องเที่ยว เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับศิลปวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว 3. ประยุกต์ใช้ความรู้ของคณาจารย์เพื่อ ประโยชน์ของสังคม ชุมชน และบุคคล ทั่วไป - ผู้รับบริการมีความพึงพอใจและได้รับ ประโยชน์ - สร้างรายได้จากการบริการวิชาการ - เกิดความร่วมมือระหว่างเครือข่าย

หัวข้อ	ข้อมูล
2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยมและวัฒนธรรม	วิสัยทัศน์ ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาชุมชนและประเทศอย่างยั่งยืน พันธกิจ M1. ผลิตกำลังคนให้มีทักษะและสมรรถนะที่เป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และสุขภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอาชีพในอนาคต M2. ผลิตผลงานวิจัยระดับสูง นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และผลงานสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับชุมชนท้องถิ่น M3. บริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้กับชุมชนท้องถิ่นและประเทศ M4. สร้างองค์การให้เป็นองค์แห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมในการทำงานใหม่ ค่านิยม HEART Healthy and Happiness : สุขภาพดี มีความสุข Expertise : มีความเชี่ยวชาญ Adaptability : ปรับตัวไปพร้อมกับโลกที่เปลี่ยนแปลง Responsibility : มีความรับผิดชอบต่อสังคม Teamwork : สามัคคี ร่วมมือ ให้เกียรติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
3. สมรรถนะหลัก	บูรณาการองค์ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และสุขภาพ เพื่อนำผลลัพธ์การเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น
4. บุคลากร	แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ สายบริหาร 7 คน สายวิชาการ 40 คน และสายสนับสนุน 9 คน มีปัจจัยผูกพัน แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน 1. สิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ 2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิต 3. การได้รับรางวัลและการยอมรับ 4. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 5. การทำงานร่วมกันเป็นทีม ข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัย 1.บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อาคารสูง ต้องได้รับการซ้อมอัคคีภัยในอาคารสูงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2.บุคลากรที่ปฏิบัติงานห้องปฏิบัติการเคมีและวิทยาศาสตร์ ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ 3.บุคลากรที่ปฏิบัติงาน คณะได้รับการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพเพื่อลดการเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

หัวข้อ	ข้อมูล
5. สิ้นทรัพย์	อาคารสถานที่ อาคารเรียนรวม,อาคารปฏิบัติการ, ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์,ห้องสมุด,โรงอาหาร, หอพักนักศึกษา, Co working space, ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมภูมิวิทย์ เทคโนโลยี ระบบเทคโนโลยีด้านการศึกษา, ระบบ Wireless/LAN, อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริการการศึกษา ESS, ระบบ KSU-MOOC, ระบบ ALIST, ระบบ course syllabus ระบบ E-document, E-meeting, ERP, ระบบบริหารงานบุคคล ระบบกำกับติดตามงานวิจัย ระบบรับสมัครนักศึกษา ระบบ admission
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2563 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการศึกษาตลอดชีวิต พ.ศ. 2565 กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เกณฑ์มาตรฐานสภาวิชาชีพของแต่ละหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง คู่มือเกณฑ์ AUN-QA Version 4.0 พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วย คุณสมบัติ จำนวนกรรมการ หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำกับดูแลการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2561 ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วย คุณสมบัติ จำนวนกรรมการ หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำกับดูแลการดำเนินการต่อสัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติ วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562 ระเบียบการเบิกจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ.2564 ระเบียบการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 (PDPA) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2561 ข้อบังคับ ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2561 ข้อบังคับ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560

หัวข้อ	ข้อมูล
7. โครงสร้างองค์กร	การกำกับดูแล คณะ มีการบริหารงานตาม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2558 โดยมีคณะกรรมการประจำ ประกอบด้วย 1) คณบดี เป็นประธาน 2) รองคณบดีฝ่ายวิชาการ เป็นกรรมการ 3) หัวหน้าสาขาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสาขาวิชาเป็นกรรมการ 4) ตัวแทนจากคณาจารย์ประจำซึ่งเลือกกันเองจากสาขาวิชาที่ไม่ซ้ำกัน จำนวน 2 คน 5) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งอธิการแต่งตั้งจากบุคคลภายนอก โดยคำแนะนำของคณบดี จำนวน ไม่น้อยกว่า 3 แต่ไม่เกิน 5 คน เป็นกรรมการ และ 6) หัวหน้าสำนักงานคณบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ
8. ผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ลูกค้ำ นักศึกษา ผู้ให้ทุนวิจัย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต สถานที่ฝึกงานหรือฝึกสหกิจศึกษา ผู้ร่วมวิจัยจากหน่วยงานภายนอกลูกค้ำ ผู้รับบริการ
9. ความต้องการ และความคาดหวัง	ด้านการจัดการศึกษา ความต้องการ 1. การเรียนในหลักสูตรที่มีมาตรฐาน 2. สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 3. มีงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา 4. มีสมรรถนะวิชาชีพที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ 5. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในแต่ละวิชาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้อย่างเต็มที่ 6. บัณฑิตทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบ คุณธรรมและจริยธรรม ความคาดหวัง 1. มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่เพียงพอ 2. อาจารย์มีความรัก เมตตาต่อศิษย์ และมีจรรยาบรรณ 3. อาจารย์สามารถถ่ายทอดความรู้และให้คำปรึกษาได้ดี 4. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้เรียน 5. บัณฑิตมีทักษะความรู้ และความรับผิดชอบ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาท่ามกลางความกดดันได้

หัวข้อ	ข้อมูล
	ด้านการวิจัย ความต้องการ 1.มีมาตรฐานในการทำวิจัย 2.ทำงานวิจัยแล้วเสร็จในเวลาตอบโจทย์ และคุ้มค่ากับงบประมาณที่จัดสรร 3.งานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ได้จริงหรือต่อยอดได้ 4. ปฏิบัติตามสัญญาการวิจัย ความคาดหวัง 1.มีจริยธรรมในการทำวิจัยทุกขั้นตอน 2.เครื่องมือทำงานวิจัยที่ได้มาตรฐานและข้อมูลข่าวสารที่สนับสนุนการวิจัยอย่างเพียงพอ 3.การบริการที่ดี และความพร้อมของนักวิจัย ด้านบริการวิชาการ ความต้องการ 1.การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน 2.การขับเคลื่อนสุขภาวะของชุมชน 3.ยกระดับความรู้ ทักษะ องค์ความรู้ ความสามารถที่ได้รับการฝึกอบรมหรือบริการวิชาการ ความคาดหวัง 1.ชุมชนมีรายได้มีงานทำ/เพิ่มรายได้และสร้างอาชีพให้คนในชุมชน 2.ชุมชนมีศักยภาพในการจัดการตนเอง
10. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	ผู้ส่งมอบ บริษัทเอกชน ร้านค้า สถานประกอบการ ในการส่งมอบอุปกรณ์ วัสดุ และครุภัณฑ์สนับสนุนพันธกิจ คณะ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ หรือพันธมิตร บริษัทโกซอฟต์ จำกัด บริษัทคชสาร บริษัทเบย์คอมพิวติ้ง องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
11. ลำดับในการแข่งขัน	ไม่ระบุ
12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	เศรษฐกิจ - การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศลดลงอย่างต่อเนื่อง - งบประมาณน้อยลง สังคม - การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและอัตราการเกิดลดลง - คนรุ่นใหม่เริ่มให้ความสนใจกับการแสวงหาความรู้ที่ไม่ต้องเรียนจบปริญญาตรี ทำให้จำนวนนักศึกษาที่เข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง

หัวข้อ	ข้อมูล
	เทคโนโลยี - เทคโนโลยีทุกด้านพัฒนาไปอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดการ Disruption ไม่สามารถปรับตัวให้ทันหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง - ระบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน - ระบบคลังหน่วยกิต การศึกษา - พระราชบัญญัติการศึกษาที่ให้ทุกคนมีโอกาสและเข้าถึงการศึกษาในระบบและนอกระบบ (การเรียนรู้ตลอดชีวิต) ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล - คณะฯ ต้องปรับรูปแบบ และเนื้อหารายวิชาให้ทันสมัย ทันต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม - ปรับปรุงพื้นที่สีเขียว (Green University) - Faculty Eco System
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	คณะ มีแหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ ได้แก่ ฐานข้อมูล CHE QA ,UI-Greenmetric ,Times Higher Education (THE) SCD และ U-Multirank โดยมีข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบที่สำคัญ
14. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	SC1. Education Transformation SC2. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน ผลงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติ ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ SC3. การเพิ่มนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นที่ยกระดับคุณภาพชีวิตได้จริง SC4. การบริการวิชาการที่มีประสิทธิภาพ SC5. การพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น SC6. การเพิ่มรายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง บนฐานทุนทางวัฒนธรรม SC7. การบริหารจัดการที่ทันสมัย บริหารขีดความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง SA1. หลักสูตรเน้นการบูรณาการเรียน-การสอนควบคู่กับการทำงาน หลักสูตรการศึกษาทุกช่วงวัย (LifeLong Learning) SA2. แหล่งทุนงานวิจัยในการสร้างผลงานวิจัยของบุคลากรและบัณฑิต ศักยภาพงานวิจัย/ถ่ายทอดเทคโนโลยีและ นวัตกรรม SA3. มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่เข้มแข็งในการพัฒนาชุมชน SA4. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาเชิงพื้นที่ SA7. การพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น การพัฒนาบุคลากรเชิงพื้นที่

หัวข้อ	ข้อมูล
	SO1. การสร้างหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศ - หลักสูตร Lifelong Learning - หลักสูตรระยะยาว (Degree) SO2. การกำหนดทิศทางการวิจัยตอบสนองต่อนโยบายของประเทศ การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม เช่น ด้าน BCG ด้านสุขภาพ ด้านสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสม SO3. การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับชุมชน SO4. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคู่ความร่วมมือทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และต่างประเทศ เพื่อยกระดับให้เกิดความร่วมมือทั้งการจัดการศึกษา การวิจัย บริการวิชาการ และศิลปวัฒนธรรม SO5. การสร้างผลงานที่สร้างสรรค์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากฐานทุนทางวัฒนธรรมและนำไปใช้ประโยชน์เชิงพื้นที่
15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	กระบวนการ PDCA กระบวนการจัดการเรียนรู้ (Knowledge Management : KM) การใช้เกณฑ์ EdPEx /TQA การประเมินคุณภาพหลักสูตรใช้เกณฑ์ 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 : เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหามาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ I : มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
30%, 35%, 40% หรือ 45%	A : แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น L : เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ/มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร และหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
50%, 55%, 60% หรือ 65%	A : มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางมีความสอดคล้องกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ/มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร และในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
70%, 75%, 80% หรือ 85%	A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่ 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 ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้อย่อยอย่างครบถ้วน T : มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C : แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการและเป็นผู้นำในเชิงเปรียบเทียบในหลายด้าน I : มีการรายงานผลการดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ

3. คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band)

3.1 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

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

3.2 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Result Descriptors
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 และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง และ/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